

План гендерної рівності

Державної установи «Інституту морської біології НАН України» (ДУ «ІМБ НАН України»)

Вступ

Необхідність дотримання рівності прав чоловіків і жінок закріплюється законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який наголошує на необхідності досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією чинним законодавством України. Рівні права жінок і чоловіків визначаються як відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі а рівні можливості жінок і чоловіків як рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків.

План гендерної рівності (далі – ПГР) створено з метою забезпечення рівних можливостей реалізації наукового потенціалу всіх співробітників ДУ «ІМБ НАН України», підвищення поінформованості співробітників щодо їх прав і свобод, що можуть бути порушені гендерними упередженнями, боротьби із гендерними упередженнями та створення максимально комфортних умов праці для співробітників незалежно від статі. Даний ПГР створено робочою групою ДУ «ІМБ НАН України» на основі результатів проведення гендерного аудиту установи. Ключовими питаннями, які були розглянуті в ході аудиту, були:

- 1) дослідження проблем гендерної рівності у науковій галузі України;
- 2) оцінка статистичного розподілу за статтю серед усіх співробітників, серед керівників наукових підрозділів, та розподіл співробітників на наукових та інженерних посадах;
- 3) оцінка заходів щодо забезпечення гендерної рівності в Ц ДУ «ІМБ НАН України»;
- 4) визначення ключових проблем ДУ «ІМБ НАН України», пов'язаних із гендерною нерівністю та встановлення фактів гендерної дискримінації.

За результатами роботи розроблено формалізовану стратегію гендерної рівності ДУ «ІМБ НАН України», яка включає в себе план дій щодо забезпечення рівних можливостей реалізації професійного потенціалу співробітників незалежно від статі.

Даний ПГР розроблено для колективу ДУ «ІМБ НАН України», який налічує менше 100 співробітників, що дає можливість враховувати інтереси кожного співробітника особисто. Розробка ПГР розпочалась після її одноголосної підтримки трудовим колективом ДУ «ІМБ НАН України» та оголошення складу робочої групи, завданням якої було проведення гендерного аудиту установи. У процес проведення внутрішнього гендерного аудиту та розробки ПГР було залучено науковців, аспірантів та аспіранток а також неакадемічний персонал ДУ «ІМБ НАН України». Після проведення внутрішнього гендерного аудиту створено групу співробітників та співробітниць, на яких покладено зобов'язання щодо розробки ПГР.

На основі виявлених проблем із гендерною рівністю та супутніми умовами праці було розроблено План дій, який пройшов обговорення і погодження з усіма зацікавленими сторонами. Також План дій було представлено на засіданні Вченої Ради ДУ «ІМБ НАН

України». Після обговорень, План дій було прийнято до виконання та затверджено директором. План дій передбачає також реалізацію принципів Європейської хартії дослідників.

1. Ключові засади гендерного балансу

1.1. Дослідження проблем гендерної рівності у науковій галузі України.

За даними Інституту статистики ЮНЕСКО, лише 28% науковців у світі – жінки, в Україні серед науковців – 45% жінок. Україна займає 12 місце за кількістю жінок-вчених в рейтингу серед 41 країни світу. Українки успішно працюють у різних галузях наук. Найбільше жінок-науковців у галузі суспільних (65,8%), медичних (65,2%), гуманітарних (60,3%) наук. У галузі технічних наук 34,1% жінок. Однак, високий відсоток жінок серед науковців в Україні порівняно із розвиненими країнами світу (38% у Великобританії, 34% у Швеції, 32% у Фінляндії, 28% у Німеччині, 28% у Франції, 36% у Польщі за даними 2019 р. <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/fs55-women-in-science-2019-en.pdf>)

обумовлений низьким суспільним інтересом до науки в Україні та порівняно низькими доходами працівників наукової галузі. Таким чином, в Україні робота в наукових установах рідше розглядається як основне джерело доходів і частіше розділяється із додатковою роботою співробітників в інших установах. В результаті за рахунок типового розподілу гендерних ролей, чоловіки рідше влаштовуються працювати в наукові установи, ніж в країнах із високим питомим доходом. При цьому, не дивлячись на високий відсоток жінок у українській науці, вони стикаються з рядом типових труднощів, пов'язаних із гендерною дискримінацією:

- дисбаланс між роботою, навчанням та особистим життям та відсутність принципів і механізмів підтримки даного балансу;
- відсутність механізмів підтримки матерів малолітніх дітей як у реалізації кар'єрного зростання, так і відсутність умов утримання малолітніх дітей в межах установи, де працює батько/матір при необхідності перебування дитини поряд із одним із батьків;
- дискримінація, пов'язана із упередженнями щодо «традиційних ролей» чоловіків і жінок у суспільстві, що нерідко тягне за собою упереджене ставлення до жінок при прийнятті ключових рішень у колективі;
- проблема вертикальної сегрегації, що витікає із попереднього пункту, що пов'язана із ускладненням можливостей жінок щодо кар'єрного зростання;
- відсутність механізмів інформування колективу та суспільства загалом щодо проблем гендерної рівності, що укорінює сформовані гендерні стереотипи та упередження.

Розробка планів гендерної рівності та їх реалізація, вдосконалення та періодичний аудит установ продемонстрували себе як ефективний інструмент дотримання прав людини та поліпшення умов праці та кар'єрного зростання незалежно від гендеру.

2.2. Поточне забезпечення гендерної рівності в ДУ «ІМБ НАН України».

При реалізації плану гендерної рівності першочерговою задачею було виконання оцінки розподілу співробітників ДУ «ІМБ НАН України» за посадами та наявністю наукового ступеня залежно від гендеру. Даний розподіл отримано за результатами гендерного аудиту (станом на 1 січня 2023 р.) і наведено у таблиці 1.

Таблиця 1. Розподілу співробітників ЦАКДЗ за посадами та наявністю наукового ступеня залежно від гендеру станом на 1 серпня 2022 р.

Категорія працівників	Всього	Чоловіки	Жінки	Відсоток чоловіків	Відсоток жінок
Керівництво	9	5	4	55,55	44,45
Загальна кількість науковців	64	32	32	50	50
Співробітники на наукових посадах	52	27	25	51,92	48,08
Співробітники на інженерних посадах	12	5	7	41,67	58,33
Керівники структурних підрозділів	5	3	2	60	40
Аспіранти	2	0	2	0	100
Співробітники із науковим ступенем	25	12	13	48	52
Співробітники без наукового ступеня	18	5	13	27,77	72,23

За отриманими результатами кількісного розподілу співробітників встановлено рівний розподіл співробітників за загальною кількістю та у вищому керівництві. Найбільший кількісний дисбаланс спостерігається серед співробітників на інженерних посадах та, відповідно, із науковим ступенем. Також виконано аналіз поточного забезпечення гендерної рівності в ДУ «ІМБ НАН України».

Гендерна рівність забезпечується згідно з чинним Законодавством України, а саме: спеціальних Законів України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012 р.) та «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» (2005 р.), а також ряду законодавчих актів України: Кодексу про працю, Законів України «Про зайнятість населення», «Про пенсійне забезпечення», «Про охорону праці» тощо. В Центрі реалізуються заходи щодо забезпечення сприяння родині, а також гармонійного розподілу часу між роботою та родиною: - рівність можливостей у сфері зайнятості;

- рівна винагорода за працю рівної цінності;
- рівний доступ до безпечних і здорових умов праці та до соціального забезпечення;
- рівні можливості професійного розвитку та кар'єрного росту;
- рівна участь в процесах ухвалення рішень.

Будь-які гендерні обмеження щодо призначення працівників на посади, у тому числі, керівні, відсутні. Випадків участі в конкурсі на посаду чоловіка і жінки з однаковими кваліфікаційними характеристиками не було, але за таких умов надаватиметься перевага особам тієї статі, щодо якої існує гендерний дисбаланс. Для здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів трудового колективу в ДУ «ІМБ НАН України» діє профспілковий комітет. Профком ДУ «ІМБ НАН України» веде роботу з проведення для працівників та членів їх сімей культурно-масових заходів, тренінгів, круглих столів, святкувань, було запропоновано одноденні виїзди. Проводиться інформаційна робота про наявність путівок до дитячих таборів відпочинку та інших закладів. Велику увагу профспілковий комітет приділяє оздоровленню співробітників. Щороку діти співробітників отримують новорічні подарунки і запрошення на новорічні вистави. Видається матеріальна допомога на святкування ювілеїв, народження дитини, на захист дисертаційної роботи, оздоровлення, поховання близьких родичів.

3. Поточні проблеми.

На сьогодні проблема гендерної рівності не сприймається в достатній мірі у науковій сферах та у суспільстві загалом, а також є досить новою для України. Це спричиняє ряд проблем, серед яких – відсутність зацікавленості науковців та дослідників, низька мотивація співробітників брати участь у тематичних семінарах, деструктивні та дискримінаційні коментарі під час публічних дискусій на тему гендерної рівності, а також навіть під час наукових семінарів та обговорень кадрових рішень. Це спричинено власними переживаннями і недостатньо глибоко проаналізованим професійним та особистим досвідом, відсутністю можливості виділення робочого часу на відповідні тематичні заходи по обговоренню проблем гендерної рівності.

Колектив ДУ «ІМБ НАН України» позитивно сприйняв ініціативу прийняття рішення про розробку плану гендерної рівності та викликав активну дискусію, однак, з боку колективу було помічено індивідуальний нерозуміння суті та необхідності впровадження даної ініціативи, що є однією із ключових проблем, із яких виходить необхідності впровадження плану гендерної рівності.

Серед основних поточних проблем, виявлених як у взаємовідносинах в робочому колективі, які стосуються гендерної дискримінації так і у забезпеченні прав наукового колективу ДУ «ІМБ НАН України» відзначено наступні:

1) Забезпечення необхідних умов для дистанційної роботи для співробітників; багаторічний досвід продемонстрував необхідність впровадження норм дистанційної роботи для співробітників, що обумовлено наступними чинниками:

- збереження можливості участі в активній науковій роботі під час вагітності жінок або паралельно із вихованням малолітніх дітей;
- ненормованість часу наукової роботи, яка не потребує фізичного перебування співробітника в певному місці в певний період часу;
- наукові відрядження та паралельне виконання науково-освітньої роботи в інших установах;
- ризик виникнення гострих епідеміологічних ситуацій із впровадженням загальнодержавного карантину (наприклад, пандемія COVID-19);
- впровадження воєнного стану або настання екстремальних погодних умов та стихійних лих;
- виникнення аварійних ситуацій в будівлі, де знаходяться робочі приміщення.

2) Низький рівень поінформованості наукової спільноти у питаннях забезпечення гендерної рівності та відсутність ресурсів по її підвищенню та, відповідно, відсутність відповідних знань для забезпечення захисту відповідних прав;

3) Відсутність умов тимчасового утримання дітей в межах установи (дитячої кімнати) у випадку необхідності їх перебування поряд із батьками.

б) Поодинокі випадки строгого дотримання часових меж перебування на робочому місці, які не узгоджується із заходами, пов'язаними із батьківськими обов'язками (відведенням або забиранням дітей із дитячих садків/шкіл, тощо).

4. Стратегія розвитку гендерної рівності ЦАКДЗ.

Стратегія гендерної рівності, що представлена в цьому документі, охоплює дві сфери реалізації:

- процеси менеджменту та управління персоналом;

- комунікації.

Розробка плану гендерної рівності ініційована з метою підтримки можливості повноцінної реалізації наукового потенціалу кожного співробітника, збалансування робочого часу. Для досягнення балансу між роботою та сімейними обов'язками необхідно дозволити академічному персоналу дистанційно виконувати частину роботи. До такого виду робіт належить методична та наукова діяльність, наприклад, підготовка публікацій, методичних та навчальних матеріалів, підручників, презентацій лекцій, тощо. Для того, щоб забезпечити таку можливість, необхідно внести зміни до нормативних документів ДУ «ІМБ НАН України» та розробити механізм забезпечення можливості працювати дистанційно. Крім того, так заходи вимагають внесення змін до Колективного договору між адміністрацією ЦАКДЗ та трудовим колективом, який є правовим актом, що регулює соціальні та трудові відносини в ДУ «ІМБ НАН України».

Умови виконання роботи дистанційно встановлені пунктом 2.1.3 Галузевої угоди між Національною академією наук України і профспілкою працівників Національної академії наук України на 2021-2022 р. (далі – Галузева угода): «Для працівників установ НАН України може запроваджуватися дистанційна, надомна робота та встановлюється гнучкий режим робочого часу. При укладенні трудового договору про дистанційну роботу додержання письмової форми договору є обов'язковим. На час загрози поширення епідемії умова про дистанційну (надомну) роботу та гнучкий режим робочого часу може встановлюватися адміністрацією відповідним розпорядженням, погодженим з профспілковим комітетом, без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору.

Виконання дистанційної, надомної роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників та передбачає оплату праці в повному обсязі та в строки, визначені колективним або трудовим договором». Реалізація стратегії гендерної рівності потребує розширення прав працівників, оскільки Галузева угода передбачає лише умову загрози поширення епідемій. Інші умови, які потребують встановлення дистанційного режиму роботи описано в пункті 3 даного ППР. Для уникнення та протидії дискримінаційним діям (вербальним, письмовим або стосовно прийняття кадрових та управлінських рішень) планується:

- створити Комісію з гендерних питань в ДУ «ІМБ НАН України»;
- визначити функції та розробити механізми функціонування Комісії з гендерних питань;
- розробити форму для звернень до Комісії з гендерних питань для співробітників і співробітниць (буде враховано можливість анонімного звернення).

Для формування максимально сприятливої та комфортної робочої атмосфери співробітники та співробітниці не мають залишатись байдужими до наявних проблем і повинні закликати керівництво до дотримання принципів гендерної рівності. Для цього заплановано проведення серії інформаційно-просвітницьких заходів з метою роз'яснення, що гендерна рівність, яка закріплена у правах людини, є важливим чинником розвитку як особистості, так і суспільства в цілому. Заходами в межах інформаційно-просвітницької роботи можуть бути тренінги, круглі столи, семінари щодо питань гендерної рівності на наукових конференціях. Чіткий цикл гендерної інтеграції допоможе персоналу зрозуміти кроки до розвитку гендерної культури в університеті. Така інформаційно-просвітницька діяльність сприятиме досягненню рівності в науковій кар'єрі та зміцненню гендерного аспекту в наукових програмах. Головною метою цих заходів є підвищення обізнаності

співробітників та співробітниць у питаннях гендерної рівності та можливостях захисту своїх прав.

Окремого обговорення між трудовим колективом та адміністрацією потребує проблема тимчасового утримання дітей в межах установи у випадку необхідності їх перебування поряд із батьками, що одночасно дозволяє збільшити кількість часу, яку батьки дитини зможуть приділяти роботі.

Основними питаннями, що підлягають обговоренню, є:

- думка співробітників та співробітниць, про необхідність створення умов для перебування дітей в межах території ДУ «ІМБ НАН України»;
- побажання щодо організації дитячої діяльності: хобі та творчої активності тощо.

Під час воєнного стану, за рішенням трудового колективу та адміністрації було вирішено питання щодо тимчасового утримання дітей в межах установи, у випадку необхідності їх перебування поряд із батьками. Це рішення одночасно дозволяє збільшити кількість часу, яку батьки дитини зможуть приділяти роботі. Згідно плану, розробленого колективом ППР та профспілковим комітетом ДУ «ІМБ НАН України», прийнятого після обговорення співробітників та співробітниць, буде створено умови для перебування дітей працівників установи в межах ДУ «ІМБ НАН України».

Директор ДУ «ІМБ НАН України»,
чл.-кор. НАН України,



Галина МІНІЧЕВА