



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УЖГОРОДСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»

НАКАЗ

12.04. 2022

м. Ужгород

№ 126/01-04

Про затвердження Плану дій

На підставі рішення Вченої ради ДВНЗ «Ужгородський національний університет» від 31.03.2022 р., протокол №3

НАКАЗУЮ:

1. Увести в дію План дій з впровадження гендерно чутливих ініціатив та заходів на 2022-2024 рр. (додається).
2. Функції виконання та моніторингу Плану дій покласти на Центр гендерної освіти при УжНУ.
3. Контроль за виконанням наказу покласти на проректора з науково-педагогічної роботи проф. ЛЕНДЬЕЛ М.О.

Ректор

Володимир СМОЛАНКА

Проректор

Мирослава ЛЕНДЬЕЛ

Начальник юридичного відділу

Василь ТИМЧАК

Директор Центру гендерної освіти п

Іаріанна КОЛОДІЙ



СХВАЛЕНО

Рішення Вченої ради ДВНЗ «УжНУ»

31 травня 2022 року, протокол № 3

ЗАТВЕРДЖЕНО І ВВЕДЕНО В ДІЮ

Наказ ректора ДВНЗ «УжНУ»

від 12 квітня 2022 року № 126/01-04

ПЛАН ДІЙ
З ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВИХ ІНІЦІАТИВ І ЗАХОДІВ
В ДВНЗ «УЖГОРОДСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
НА 2022-2024 РОКИ

Ужгород 2022

Вступ

Сьогодні в Україні відбуваються процеси розробки та затвердження проєктів Державної стратегії забезпечення рівних прав жінок та чоловіків на період до 2030 року та Державної програми забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків на період 2020-2024 років. Ці документи мають допомогти досягти сталого розвитку в країні, а також сприяти іміджу України як правової та демократичної держави, де гарантуються та забезпечуються права і свободи людини.

Так, основною метою Державної стратегії забезпечення рівних прав жінок та чоловіків на період до 2030 року є зменшення фактичної нерівності жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства та забезпечення впровадження міжнародних та європейських стандартів рівності. Стратегія базується як на базових міжнародних документах у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (Цілі сталого розвитку до 2030 року; Пекінська декларація та платформа дій; міжнародні документи ООН, Ради Європи, ЄС, ОБСЄ; Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативного протоколу до неї, відповідних конвенцій Міжнародної організації праці), так і на національних (Національна стратегія у сфері прав людини; Стратегія людського розвитку; Національна економічна стратегія на період до 2030 року; Національна стратегія регіонального розвитку на 2021-2027 роки та інші).

Варто зазначити, що це не перша стратегія, яку Україна хоче впровадити для забезпечення рівних прав чоловіків та жінок, до прикладу, Україна є однією із держав, котра керується Стратегією гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки, серед цілей якої визначені:

- Запобігання гендерним стереотипам та сексизму й боротьба з такими явищами.
- Запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству.
- Забезпечення рівного доступу жінок до правосуддя.
- Досягнення збалансованої участі жінок і чоловіків у процесі прийняття політичних та суспільних рішень.
- Захист прав жінок-мігрантів, жінок-біженців та жінок-шукачів притулку.
- Реалізація стратегії досягнення гендерної рівності в усіх політиках та заходах.

За результатами щорічного рейтингу Індексу гендерної рівності (Global Gender Gap 2021), Україна посіла 74 загальне місце (зі 156 країн світу). Одну з найвищих позицій у рейтингу Індексу гендерної рівності Україна займає у сфері доступу до освіти (Educational attainment) – 27 місце, 41 місце – у сфері охорони здоров'я (Health and survival), 44 місце – у сфері економічних можливостей (Economic participation and opportunity) та 103 позиція – за

показником рівної політичної участі та представництва в органах влади (Political empowerment).

Команда Центру гендерної освіти при Ужгородському національному університеті були одними із розробниць та розробників Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти України «Освіта: гендерний вимір – 2021». Ця Стратегія визначала базові принципи, мету, стратегічні цілі, завдання, цільові групи, сферу реалізації державної політики гендерної рівності у сфері освіти. У Стратегії було окреслено три основні напрямки гендерної політики Міністерства освіти та науки України, зокрема:

- 1) Комплексне впровадження гендерного підходу у нормативно-правових актах у сфері освіти.
- 2) Удосконалення змісту та організації освітньої діяльності з урахуванням принципу гендерної рівності.
- 3) Підготовка спеціалістів/спеціалісток з питань гендерної рівності та формування професійної спільноти.

Стратегією було передбачено проведення гендерного аналізу, експертизи, аудиту та моніторингу стану імплементації гендерного підходу на всіх рівнях освіти, системна відмова від прихованого навчального плану та системне впровадження гендерно чутливої мови у сфері освіти, запровадження інституту гендерного радництва в закладах освіти, збір гендерної статистики. Наразі розробляються нові проекти Стратегії «Освіта: гендерний вимір – 2030» та Плану заходів з її реалізації.

Не зважаючи на всю динаміку гендерних змін, в Україні все ще зберігаються гендерні розриви у сфері освіти та науки. Зокрема, серед основних гендерних проблем галузі освіти в Україні можна виділити такі:

1) Використання статево-рольового підходу до навчання та виховання в закладах освіти. У змісті деяких навчальних стандартів та програм, що використовуються в Україні зустрічаються т.з. «приховані» та «відкриті» елементи гендерної дискримінації. У першу чергу йдеться про зміст навчальних предметів та його відображення в навчально-методичній літературі; гендерні взаємини в педагогічному колективі, стиль викладання та педагогічного спілкування; упередженість в оцінюванні навчальних та професійних результатів суб'єктів навчально-виховного процесу, це – т.з. «приховані» елементи гендерної дискримінації. До «відкритих» елементів належать: наявність окремих програм (предметів) для хлопців та дівчат («Трудове навчання», «Фізична культура», «Основи здоров'я», «Захист Вітчизни» тощо); окремі програми позашкільної та неформальної освіти (гуртки, секції); мовленнєвий/мовний сексизм.

Впровадження принципу гендерної рівності та недискримінації у систему освіти в Україні пов'язане з необхідністю подолання гендерно-нейтрального підходу до формування освітньої політики, адже однакове ставлення до осіб різних статей в умовах нерівних вихідних можливостей означає закріплення та відтворення гендерної нерівності.

2) Фемінізація освіти (суттєве чисельне переважання жінок серед педпрацівників та фахівців закладів освіти). В Україні більше 80% педпрацівників та фахівців закладів освіти складають жінки. Кількісне представництво жінок може відрізнятися залежно від рівня закладів освіти, наприклад: у закладах дошкільної освіти жінки складають 99,2% працівників, у закладах середньої освіти – 88% працівників, у закладах професійної освіти 84%, а у закладах вищої освіти – 52,4%.

Співвідношення жінок і чоловіків серед вихованців, учнів та студентів закладів освіти також різниться. Наприклад, якщо у закладах дошкільної та середньої освіти співвідношення дівчат та хлопців відповідає статеві-віковій структурі населення (навчається 54% хлопців та 46% дівчат), то у закладах професійної та вищої освіти ця пропорція не зберігається. Наприклад, у професійних закладах освіти навчається близько 63% дівчат та 37% хлопців, а у закладах вищої освіти – 68% дівчат та 32% хлопців. За окремими спеціальностями ці розриви можуть складати співвідношення 90% до 10% (спеціальність «ткацтво», «інженерія», «філологія», «педагогіка» тощо).

3) Гендерні стереотипи у виборі напрямків навчання та професій. Як показує кількісне представництво дівчат і хлопців за напрямками навчання та жінок і чоловіків у сферах професійної діяльності, в Україні існують гендерні стереотипи щодо «жіночих» та «чоловічих» сфер діяльності. У грудні 2017 року Кабінет Міністрів України скасував наказ Міністерства охорони здоров'я №256 (1993 року), яким було визначено перелік із 450 заборонених для жінок професій. Однак, скасуванням цього наказу неможливо відразу забезпечити гендерний паритет у виборі професійної діяльності. Соціальні гендерні стереотипи щодо цього питання є значно стійкішими. Існування таких гендерних стереотипів, як правило, є відлунням практики гендерно-рольової поведінки закладеної ще у дитячому садочку та школі.

4) Низьке представництво жінок на керівних посадах у галузі освіти та науки України. Керівниками Міністерства освіти та науки України починаючи з 1991 року були переважно чоловіки (у період 1991-2022 рр. це співвідношення складає 11 чоловіків та 3 жінок). На посадах ректорів (директорів) закладів вищої освіти різних форм власності, яких в Україні налічується 234, лише 20 жінок, що складає 8,5% від загальної кількості керівників цих закладів. Порівняно менший гендерний розрив існує серед проректорів закладів вищої освіти – серед них 228 жінок (23%) та 763 чоловіків (77%). Таке кількісне представництво

жінок та чоловіків на керівних посадах у галузі освіти та науки України вказує на очевидний гендерний розрив у доступі до прийняття рішень.

З 2003 року у структурі Ужгородського національного університету функціонує Центр гендерної освіти (далі Центр). Основною метою діяльності Центру є надання інформаційної, освітньої, науково-практичної та іншої допомоги викладачам, аспірантам і студентам УжНУ з питань впровадження гендерних підходів, забезпечення гендерної рівності у змісті освітнього процесу та ліквідації дискримінації і гендерно обумовленого насильства.

До основних завдань та напрямів діяльності Центру належать такі:

1. впровадження основ гендерного підходу до роботи підрозділів, що здійснюють освітню та навчально-виховну діяльність у межах УжНУ;
2. створення інформаційних ресурсів з гендерної тематики для учасників освітньо-виховного процесу в УжНУ;
3. поширення гендерних знань шляхом розробки та впровадження новітніх соціально-педагогічних, інформаційно-просвітницьких та навчально-виховних технологій;
4. розробка і впровадження навчальних дисциплін з гендерної проблематики у навчально-виховних закладах різного рівня;
5. підготовка та проведення наукових досліджень з гендерної тематики;
6. організація та проведення конференцій, конгресів, форумів, круглих столів, семінарів, конкурсів, зустрічей з гендерної тематики.

Центр входить до складу Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти у закладах вищої освіти (з 2012 року) та Всеукраїнської мережі організацій, що працюють у сфері відповідального батьківства (з 2009 року).

За участі Центру в УжНУ розроблені нормативні документи, які регулюють питання забезпечення гендерної рівності, протидії дискримінації, сексизму та сексуальних домагань, зокрема «Етичний кодекс ДВНЗ «Ужгородський національний університет»» (2018 р.); «Положення про порядок застосування заходів з врегулювання конфліктів та спорів (суперечок) у діяльності співробітників та здобувачів вищої освіти ДВНЗ «Ужгородський національний університет»» (2019 р.) та Концепція сталого розвитку УжНУ (2022 р.).

За результатами гендерного аналізу проведеного у 2019 році гендерна структура УжНУ відображала гендерні розриви на рівні керівництва університету (проректори), директорів інститутів, деканів факультетів та завідувачів кафедр (Див. Таблиця 1). Важливим для УжНУ є досягнення гендерного балансу на рівні прийняття рішень.

Гендерне співвідношення серед здобувачів та здобувачок освіти загалом було паритетним, але суттєво різнилося за окремими напрямами підготовки та спеціальностями.

Також результати гендерного аналізу показали, що в УжНУ існує потреба у створенні умов поєднання сфер продуктивної та репродуктивної праці для здобувачів освіти та працівників університету, практичне запровадження концепція університету дружнього до сім'ї.

Таблиця 1. Гендерна структура в УжНУ¹

	Всього (осіб)	Жінок	Чоловіків
Студенти УжНУ	14 828	7 411	7 417
Студенти денної форми навчання	10 657	5 409	5 248
Студенти заочної форми навчання	4 171	2 002	2 169
Аспіранти УжНУ	354	173	181
Керівництво УжНУ	7	1	6
Директори інститутів, декани факультетів УжНУ	22	3	19
Завідувачі кафедр УжНУ	110	37	73
Науково-педагогічні працівники	1 275	677	598
Доктори наук	146	54	92
Кандидати наук	698	389	309
Кількість осіб, що пройшли закордонне стажування у 2019 році	94	60	34

¹ За результатами гендерного аналізу 2019 року.

1. Основні поняття та категорії

Гендер (Gender) – соціальна стать, або психологічні, соціальні та культурні особливості, що асоціюються з певною статтю та визначають їх соціальні ролі, доступ до влади та ресурсів.

Гендерна дискримінація, дискримінація за ознакою статі, сексизм (Gender Discrimination) – порушення прав людини за ознакою статі, ставлення чи сприйняття людини на основі категорії статі, а не за її індивідуальними якостями.

Гендерна ідентичність (Gender Identity) – усвідомлення та презентація людиною власної соціальної ролі, що співпадає або не співпадає з біологічною статтю.

Гендерна компетентність (Gender Competence) – здатність впроваджувати політику рівних прав і можливостей незалежно від статі.

Гендерна культура, культура рівності (Gender Culture) – сукупність матеріальних і духовних цінностей, створених людством, що сприяють досягненню рівності в суспільстві.

Гендерна рівність (Gender Equality) – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Гендерна сліпота (Gender Blindness) – нездатність бачити, відчувати прояви гендерної нерівності та дискримінації, визнавати їх наявність на всіх рівнях та у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Гендерна чутливість (Gender Sensitivity) – здатність бачити, відчувати прояви гендерної нерівності та дискримінації, визнавати їх наявність на всіх рівнях та у всіх сферах життєдіяльності суспільства, враховувати ці аспекти у стратегіях та діях.

Гендерне насильство, насильство за ознакою статі (Gender Violence) – фізичне, сексуальне, економічне та психологічне приниження осіб через їхню стать з метою досягнення домінування та контролю поведінки шляхом експлуатації, дискримінації, погроз, репресій, обмежень тощо.

Гендерний баланс (Gender Balance) – збалансоване представництво різних статей (не менш ніж 30%) на всіх рівнях та у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Гендерний мейнстрімінг, комплексний гендерний підхід (Gender Mainstreaming) – розробка стратегій подолання нерівності за ознакою статі та впровадження політики рівних прав та можливостей на всіх рівнях та у будь-яких сферах життєдіяльності суспільства.

Гендерні ролі (Gender Roles) – форми поведінки людини унормовані або не унормовані суспільством відповідно до її біологічної статі.

Гендерні стереотипи (Gender Stereotypes) – стійкі, унормовані уявлення у суспільній свідомості про характеристики, якості та моделі поведінки людей за ознакою статі.

Гендерно чутливий освітній простір (Gender Sensitive Study Space) – простір, влаштований з врахуванням та за принципами комплексного гендерного підходу, в якому відбувається освітній процес, вільний від гендерної дискримінації та стереотипів.

Гендерно чутливе заняття (Gender Sensitive Class) – форма освітньої комунікації, що має на меті формування особистості, здатної бачити, відчувати прояви гендерної нерівності та дискримінації, визнавати їх наявність на всіх рівнях та у всіх сферах життєдіяльності суспільства, враховувати ці аспекти у практичному житті.

Гендерна політика, політика забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (Governmental Gender Policy) – система дій державного чи місцевого рівня, що має на меті встановлення дійсної рівності жінок та чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Позитивні дії (Positive Actions) – спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод, встановлених Конституцією і законами України.

Прихований навчальний план (Hidden Curriculum) – організація освітнього процесу, спрямована на невербальну передачу кожній із статей набору стереотипних моделей поведінки, гендерних ролей та життєвих стратегій, притаманних патріархатній культурі.

Рівні можливості жінок і чоловіків (Equal Opportunities of Men and Women) – рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків.

Рівні права жінок і чоловіків (Equal Rights of Men and Women) – відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі.

Сексуальні домагання (Sexual Harassment) – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

«Скляна стеля» (Glass Ceiling) – невидимі і формально не означені бар'єри, що існують у суспільній свідомості й не дають жінкам просуватися кар'єрними сходами, мати доступ до ресурсів та рівня прийняття рішень.

Гендерно-правова експертиза (Gender Expertise) – аналіз чинного законодавства, проєктів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Гендерний аналіз (Gender Analysis) – це збір даних і процес оцінки різного впливу на чоловіків і жінок існуючих чи пропонованих програм, законодавства, політичного курсу держави в усіх сферах життя суспільства.

Гендерний аудит (Gender Audit) – метод аналізу, який дозволяє з'ясувати, якою мірою принципи гендерної рівності відображені у діяльності закладу освіти, яким чином гендерна складова інтегрована до освітнього процесу та у взаємовідносини в колективі.

Гендерний бюджет (Gender Budget) – це бюджет, який розроблений із врахуванням потреб жінок і чоловіків і гарантує кожній людині однаковий доступ до важливих суспільних послуг.

Гендерні індикатори, індикатори гендерної чутливості (Gender Indicators) – це кількісні та якісні показники, які відображають процеси, взаємодії, зміни (як позитивні, так і негативні) в становищі жінок і чоловіків у суспільстві (галузі, організації) протягом певного часу.

2. Мета та завдання Плану дій

Основна мета Плану дій – врахування гендерних аспектів та впровадження гендерного підходу у діяльності Ужгородського національного університету; формування гендерно чутливого освітнього простору на всіх рівнях та у всіх сферах життєдіяльності закладу.

План дій є наскрізним документом та охоплює роботу всіх структурних підрозділів ДВНЗ «Ужгородський національний університет».

План дій розроблений на три роки та може бути продовжений чи змінений відповідно до чинних процедур в ДВНЗ «Ужгородський національний університет».

План дій охоплює завдання та заходи за чотирма напрямками (див. Додаток 1):

- 1) Менеджмент та управління персоналом.
- 2) Організація та зміст навчального процесу.
- 3) Організація та зміст науково-дослідної роботи.
- 4) Соціальні комунікації.

Основні завдання Плану дій:

1. Забезпечення рівних прав та створення рівних можливостей працевлаштування і професійного зростання в ДВНЗ «Ужгородський національний університет».
2. Забезпечення гендерної рівності нарівні прийняття рішень в ДВНЗ «Ужгородський національний університет» та підтримка особами, що приймають рішення, ідей і принципів гендерної рівності.
3. Включення цілей та заходів з досягнення гендерної рівності в стратегічні документи ДВНЗ «Ужгородський національний університет».
4. Створення умов поєднання сфер продуктивної та репродуктивної праці для здобувачів освіти та працівників ДВНЗ «Ужгородський національний університет» (концепція університету дружнього до сім'ї).
5. Впровадження гендерного бюджетування ДВНЗ «Ужгородський національний університет».
6. Забезпечення рівних прав та створення рівних можливостей для жінок і чоловіків у здобутті якісної вищої освіти в ДВНЗ «Ужгородський національний університет».
7. Впровадження практик гендерно чутливого підходу у змісті навчального процесу в ДВНЗ «Ужгородський національний університет».
8. Впровадження практик гендерно чутливого підходу у змісті науково-дослідної роботи в ДВНЗ «Ужгородський національний університет».
9. Забезпечення рівних прав та створення рівних можливостей для жінок у проведенні науково-дослідної роботи в ДВНЗ «Ужгородський національний університет».

10. Проведення заходів з популяризації ролі жінок та дівчат в науці.
11. Підвищення рівня обізнаності співробітників та здобувачів освіти ДВНЗ «Ужгородський національний університет» з питань забезпечення гендерної рівності, впровадження гендерного підходу та гендерної чутливості.
12. Виконання національних та регіональних стратегічних документів з питань забезпечення гендерної рівності, зокрема Плану дій Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2025 року; Регіональної програми розвитку сімейної, демографічної, гендерної політики, попередження насильства в сім'ї та протидії торгівлі людьми на 2019-2023 роки у Закарпатській області; Регіонального плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 „Жінки, Мир, Безпека” на період до 2024 року.

3. Очікувані результати виконання Плану дій

Основні очікувані результати виконання Плану дій:

- Започаткувати та щорічно проводити збір гендерної статистики в ДВНЗ «Ужгородський національний університет».
- Провести інформаційно-просвітницькі заходи для персоналу з питань забезпечення рівних прав та створення рівних можливостей працевлаштування і професійного зростання в в ДВНЗ «Ужгородський національний університет». Збільшити кількість співробітників обізнаних із питаннями гендерної чутливості у професійній діяльності.
- Провести інформаційно-просвітницькі заходи з питань гендерної рівності для осіб, які приймають рішення. Посилити гендерну чутливість керівництва ДВНЗ «Ужгородський національний університет».
- Провести в ДВНЗ «Ужгородський національний університет» гендерний аудит.
- Включити цілі та заходи з досягнення гендерної рівності в стратегічні документи ДВНЗ «Ужгородський національний університет».
- Впровадити положення щодо можливостей тимчасового переходу на дистанційну роботу для працівників/ць, що мають малолітніх дітей, дітей з інвалідністю, багатодітні родини та вагітних жінок.
- Створити сімейну інклюзивну кімнату в головному корпусі УжНУ (вул. Університетська, 14).
- Створити та впорядкувати зони для відпочинку та неформального спілкування на території корпусів ДВНЗ «Ужгородський національний університет».
- Провести гендерний бюджетний аналіз напрямків фінансування та видатків бюджету ДВНЗ «Ужгородський національний університет».
- Забезпечити доступ до освітніх послуг жінок та чоловіків із вразливих груп, які потребують особливої підтримки для реалізації свого освітнього потенціалу.
- Провести гендерну експертизу освітніх програм та їх компонент (робочі програми обов'язкових та вибіркових дисциплін).
- Розробити методичні рекомендації щодо включення гендерних аспектів до змісту компонент освітніх та освітньо-наукових програм у ДВНЗ «Ужгородський національний університет».
- Провести інформаційно-просвітницькі заходи з питань гендерної рівності для гарантів освітніх та освітньо-наукових програм.

- Інтегрувати питання гендерної чутливості в існуючі освітні та освітньо-наукові програми.
- Розробити та впровадити нові освітні та освітньо-наукові програми, з урахуванням гендерного підходу.
- Розробити та впровадити навчальні дисципліни з гендерної тематики.
- Розробка навчально-методичних матеріалів з питань забезпечення гендерної рівності, впровадження гендерного підходу та гендерної чутливості.
- Інтегрувати питання гендерної чутливості в існуючі програми наукових досліджень у ДВНЗ «Ужгородський національний університет».
- Розробити та впровадити нові програм наукових та науково-прикладних досліджень, з урахуванням гендерного підходу.
- Забезпечити доступ жінок до проведення наукових та науково-прикладних досліджень.
- Розробити план заходів у межах відзначення Міжнародного дня жінок і дівчат в науці в у ДВНЗ «Ужгородський національний університет».
- Започаткувати у ДВНЗ «Ужгородський національний університет», спеціальну відзнаку та премії для жінок і дівчат, за наукові досягнення та здобутки.
- Провести щорічні інформаційні кампанії «Стоп сексизм!» та «16 днів активних дій проти гендерного насильства».
- Розробити та розповсюдити друковані та електронні інформаційно-просвітницькі матеріали з питань забезпечення гендерної рівності, впровадження гендерного підходу та гендерної чутливості.
- Формувати медіа-контент університету на засадах гендерної чутливості та недискримінації.
- Провести заходи у межах виконання Плану дій Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2025 року; Регіональної програми розвитку сімейної, демографічної, гендерної політики, попередження насильства в сім'ї та протидії торгівлі людьми на 2019-2023 роки у Закарпатській області; Регіонального плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 „Жінки, Мир, Безпека” на період до 2024 року.

4. Індикатори моніторингу Плану дій

Моніторинг виконання завдань та очікуваних результатів Плану дій щорічно здійснює Центр гендерної освіти при УжНУ у співпраці з усіма структурними підрозділами ДВНЗ «Ужгородський національний університет».

Індикатори моніторингу Плану дій:

1. Кількість працівників, за статтю, осіб
2. Кількість працівників за видами роботи та за статтю, осіб
3. Кількість працівників за віком та за статтю, осіб
4. Кількість працівників з інвалідністю, за статтю, осіб
5. Кількість проведених заходів з питань забезпечення рівних прав та створення рівних можливостей працевлаштування і професійного зростання, од.
6. Внесено гендерно чутливі зміни до Колективної угоди УжНУ.
7. Частка жінок у керівництві університету, %
8. Частка жінок серед керівників інститутів та факультетів, %
9. Частка жінок серед керівників кафедр, %
10. Кількість проведених інформаційно-просвітницьких заходів з питань гендерної рівності для осіб, які приймають рішення, од.
11. Кількість стратегічних документів, які містять гендерну складову, од.
12. Питома вага гендерно чутливих стратегічних документів в університеті, %
13. Кількість сімейних інклюзивних кімнат, од.
14. Кількість спеціально облаштованих зон для годування дітей, од.
15. Кількість зон для відпочинку та неформального спілкування, од.
16. Кількість працівників, що скористалися можливостями тимчасового переходу на дистанційну роботу, за статтю, осіб
17. Питома вага видатків бюджету університету на заходи, пов'язані з впровадженням гендерного підходу, %;
18. Середній розмір заробітної плати працівників, за типами посад та за статтю, тис.грн.;
19. Середній розмір премій та інших видів матеріального заохочення працівників, за статтю, тис. грн.;
20. Співвідношення середньої заробітної плати в університеті із середнім показником по країні у цільовій сфері, %;
21. Питома вага видатків бюджету університету на преміювання та інші види матеріального заохочення працівників, за статтю, %
22. Кількість здобувачів освіти за статтю, осіб

23. Кількість здобувачів освіти з інвалідністю за статтю, осіб
24. Кількість здобувачів освіти, які мають неповнолітніх дітей, за статтю, осіб
25. Кількість здобувачів освіти з сільської місцевості, за статтю, осіб
26. Кількість здобувачів освіти ВПО, за статтю, осіб.
27. Проведено гендерну експертизу 10% освітніх програм та їх компонент, за якими проводиться навчання, %
28. Розроблені методичні рекомендації щодо включення гендерних аспектів до змісту компонент освітніх та освітньо-наукових програм, од.
29. Кількість інформаційно-просвітницьких заходів з питань гендерної рівності для гарантів освітніх та освітньо-наукових програм, од.
30. Частка гарантів освітніх та освітньо-наукових програм, які пройшли відповідне навчання, %
31. Частка освітніх та освітньо-наукових програм, які містять гендерні аспекти, %
32. Кількість нових розроблених та впроваджених освітніх та освітньо-наукових програм, з урахуванням гендерного підходу, у навчальному році, од.
33. Кількість розроблених та впроваджених навчальних дисциплін з гендерної тематики, од.
34. Кількість розроблених навчально-методичних матеріалів з питань забезпечення гендерної рівності, впровадження гендерного підходу та гендерної чутливості, у поточному році, од.
35. Частка програм наукових досліджень, які містять гендерні аспекти, %
36. Кількість нових розроблених та впроваджених програм наукових та науково-прикладних досліджень, з урахуванням гендерного підходу, у поточному році, од.
37. Кількість наукових (теоретичних та прикладних) досліджень з гендерної тематики, од.
38. Кількість наукових публікацій та прикладних розробок з гендерної тематики, од.
39. Частка жінок, у складі науково-дослідних груп та колективів, які виконують наукові проекти, %
40. Частка жінок-керівниць науково-дослідних груп та колективів, які виконують наукові проекти, %
41. Кількість проведених заходів, у поточному році, од.
42. Частка відзнак та премій отриманих жінками за наукові досягнення та здобутки, %
43. Кількість проведених інформаційних та соціальних кампаній, од.
44. Рівень охоплення співробітників та здобувачів освіти заходами інформаційних та соціальних кампаній, %

45. Рівень охоплення жителів м. Ужгорода заходами інформаційних та соціальних кампаній, %
46. Кількість інформаційних та соціальних кампаній з питань збереження репродуктивного здоров'я, од.
47. Рівень охоплення співробітників та здобувачів освіти заходами інформаційних та соціальних кампаній, з питань збереження репродуктивного здоров'я, %
48. Кількість друкованих інформаційно-просвітницьких матеріалів, од.
49. Кількість електронних інформаційно-просвітницьких матеріалів, од.
50. Рівень охоплення друкованими інформаційно-просвітницькими матеріалами, %
51. Рівень охоплення електронними інформаційно-просвітницькими матеріалами, %
52. Частка гендерно чутливого медіа-контенту, %
53. Кількість національних стратегічних документів з питань забезпечення гендерної рівності, у виконанні яких бере участь УжНУ, од.
54. Кількість регіональних стратегічних документів з питань забезпечення гендерної рівності, у виконанні яких бере участь УжНУ, од.

**ДОДАТОК 1. План дій з впровадження гендерно чутливих ініціатив і заходів в Ужгородському національному університеті
на 2022-2024 роки**

Напрями	Завдання	Індикатори моніторингу	2022 рік (ініціативи/заходи)	2023 рік (ініціативи/заходи)	2024 рік (ініціативи/заходи)
1. Менеджмент та управління персоналом.	1.1 Забезпечення рівних прав та створення рівних можливостей працевлаштування і професійного зростання в УжНУ.	<ul style="list-style-type: none"> – Кількість працівників, за статтю, осіб – Кількість працівників за видами роботи та за статтю, осіб – Кількість працівників за віком та за статтю, осіб – Кількість працівників з інвалідністю, за статтю, осіб 	Започаткувати збір гендерної статистики в УжНУ.	Збір гендерної статистики в УжНУ.	Збір гендерної статистики в УжНУ.
		<ul style="list-style-type: none"> – Кількість проведених заходів з питань забезпечення рівних прав та створення рівних можливостей працевлаштування і професійного зростання, од. 	Провести інформаційно-просвітницькі заходи для персоналу з питань забезпечення рівних прав та створення рівних можливостей працевлаштування і професійного зростання в УжНУ.	Провести інформаційно-просвітницькі заходи для персоналу з питань забезпечення рівних прав та створення рівних можливостей працевлаштування і професійного зростання в УжНУ	Провести інформаційно-просвітницькі заходи для персоналу з питань забезпечення рівних прав та створення рівних можливостей працевлаштування і професійного зростання в УжНУ
	<ul style="list-style-type: none"> – Внесено гендерно чутливі зміни до Колективної угоди УжНУ. 	-	-	Запропонувати та впровадити гендерно чутливі зміни до чинної Колективної угоди УжНУ між адміністрацією університету та профспілковою організацією .	
	1.2 Забезпечення гендерної рівності нарівні прийняття	<ul style="list-style-type: none"> – Частка жінок у керівництві університету, % 	Започаткувати збір гендерної статистики в УжНУ.	Збір гендерної статистики в УжНУ.	Збір гендерної статистики в УжНУ.

	рішень та підтримка особами, що приймають рішення, ідей і принципів гендерної рівності в УжНУ.	<ul style="list-style-type: none"> – Частка жінок серед керівників інститутів та факультетів, % – Частка жінок серед керівників кафедр, % 			
		– Кількість проведених інформаційно-просвітницьких заходів з питань гендерної рівності для осіб, які приймають рішення, од.	Провести інформаційно-просвітницькі заходи з питань гендерної рівності для осіб, які приймають рішення.	-	Провести інформаційно-просвітницькі заходи з питань гендерної рівності для осіб, які приймають рішення.
	1.3 Включення цілей та заходів з досягнення гендерної рівності в стратегічні документи УжНУ.	<ul style="list-style-type: none"> – Кількість стратегічних документів, які містять гендерну складову, од. – Питома вага гендерно чутливих стратегічних документів в університеті, % 	Проведення гендерного аудиту в УжНУ.	Включити цілі та заходи з досягнення гендерної рівності в стратегічні документи УжНУ.	Включити цілі та заходи з досягнення гендерної рівності в стратегічні документи УжНУ
	1.4 Створення умов поєднання сфер продуктивної та репродуктивної праці для здобувачів освіти та працівників університету (концепція університету дружнього до сім'ї).	<ul style="list-style-type: none"> – Кількість сімейних інклюзивних кімнат, од. – Кількість спеціально облаштованих зон для годування дітей, од. – Кількість зон для відпочинку та неформального спілкування, од. – Кількість працівників, що скористалися можливостями тимчасового переходу на дистанційну роботу, за статтю, осіб 	Впровадити положення щодо можливостей тимчасового переходу на дистанційну роботу для працівників/ць, що мають малолітніх дітей, дітей з інвалідністю, багатодітні родини та вагітних жінок.	Створити сімейну інклюзивну кімнату в головному корпусі УжНУ (вул. Університетська, 14).	Створити та впорядкувати зони для відпочинку та неформального спілкування на території корпусів УжНУ.
	1.5 Впровадження гендерного бюджетування.	–Питома вага видатків бюджету університету на заходи, пов'язані з	-	Провести гендерний бюджетний аналіз напрямків фінансування	-

		<p>впровадженням гендерного підходу, %;</p> <p>–Середній розмір заробітної плати працівників, за типами посад та за статтю, тис.грн.;</p> <p>–Середній розмір премій та інших видів матеріального заохочення працівників, за статтю, тис. грн.;</p> <p>–Співвідношення середньої заробітної плати в університеті із середнім показником по країні у цільовій сфері, %;</p> <p>–Питома вага видатків бюджету університету на преміювання та інші види матеріального заохочення працівників, за статтю, %</p>		та видатків бюджету УжНУ.	
2. Організація та зміст навчального процесу.	2.1 Забезпечення рівних прав та створення рівних можливостей для жінок і чоловіків у здобутті якісної вищої освіти.	<p>–Кількість здобувачів освіти за статтю, осіб</p> <p>–Кількість здобувачів освіти з інвалідністю за статтю, осіб</p> <p>–Кількість здобувачів освіти, які мають неповнолітніх дітей, за статтю, осіб</p> <p>–Кількість здобувачів освіти з сільської місцевості, за статтю, осіб</p> <p>–Кількість здобувачів освіти ВПО, за статтю, осіб.</p>	Забезпечити доступ до освітніх послуг жінок та чоловіків із вразливих груп, які потребують особливої підтримки для реалізації свого освітнього потенціалу.	Забезпечити доступ до освітніх послуг жінок та чоловіків із вразливих груп, які потребують особливої підтримки для реалізації свого освітнього потенціалу.	Забезпечити доступ до освітніх послуг жінок та чоловіків із вразливих груп, які потребують особливої підтримки для реалізації свого освітнього потенціалу.

2.2 Впровадження практик гендерно чутливого підходу у змісті навчального процесу.	–Проведено гендерну експертизу 10% освітніх програм та їх компонент, за якими проводиться навчання, %	Провести гендерну експертизу освітніх програм та їх компонент (робочі програми обов'язкових та вибіркових дисциплін).	Провести гендерну експертизу освітніх програм та їх компонент (робочі програми обов'язкових та вибіркових дисциплін).	Провести гендерну експертизу освітніх програм та їх компонент (робочі програми обов'язкових та вибіркових дисциплін).
	–Розроблені методичні рекомендації щодо включення гендерних аспектів до змісту компонент освітніх та освітньо-наукових програм, од.	-	Розробити методичні рекомендації щодо включення гендерних аспектів до змісту компонент освітніх та освітньо-наукових програм.	-
	–Кількість інформаційно-просвітницьких заходів з питань гендерної рівності для гарантів освітніх та освітньо-наукових програм, од. –Частка гарантів освітніх та освітньо-наукових програм, які пройшли відповідне навчання, %	Провести інформаційно-просвітницькі заходи з питань гендерної рівності для гарантів освітніх та освітньо-наукових програм.	Провести інформаційно-просвітницькі заходи з питань гендерної рівності для гарантів освітніх та освітньо-наукових програм.	Провести інформаційно-просвітницькі заходи з питань гендерної рівності для гарантів освітніх та освітньо-наукових програм.
	–Частка освітніх та освітньо-наукових програм, які містять гендерні аспекти, %	Інтегрувати питання гендерної чутливості в існуючі освітні та освітньо-наукові програми.	Інтегрувати питання гендерної чутливості в існуючі освітні та освітньо-наукові програми.	Інтегрувати питання гендерної чутливості в існуючі програми наукових досліджень.
	–Кількість нових розроблених та впроваджених освітніх та освітньо-наукових програм, з урахуванням гендерного підходу, у навчальному році, од.	Розробити та впровадити нові освітні та освітньо-наукові програми, з урахуванням гендерного підходу.	Розробити та впровадити нові освітні та освітньо-наукові програми, з урахуванням гендерного підходу.	Розробити та впровадити нові освітні та освітньо-наукові програми, з урахуванням гендерного підходу.
	–Кількість розроблених та	-	Розробити та впровадити навчальні дисципліни з	Розробити та впровадити навчальні дисципліни з

		впроваджених навчальних дисциплін з гендерної тематики, од.		гендерної тематики.	гендерної тематики.
		–Кількість розроблених навчально-методичних матеріалів з питань забезпечення гендерної рівності, впровадження гендерного підходу та гендерної чутливості, у поточному році, од.	Розробка навчально-методичних матеріалів з питань забезпечення гендерної рівності, впровадження гендерного підходу та гендерної чутливості.	Розробка навчально-методичних матеріалів з питань забезпечення гендерної рівності, впровадження гендерного підходу та гендерної чутливості.	Розробка навчально-методичних матеріалів з питань забезпечення гендерної рівності, впровадження гендерного підходу та гендерної чутливості.
3. Організація та зміст науково-дослідної роботи.	3.1 Впровадження практик гендерно чутливого підходу у змісті науково-дослідної роботи.	–Частка програм наукових досліджень, які містять гендерні аспекти, %	Інтегрувати питання гендерної чутливості в існуючі програми наукових досліджень УжНУ.	Інтегрувати питання гендерної чутливості в існуючі програми наукових досліджень УжНУ.	Інтегрувати питання гендерної чутливості в існуючі програми наукових досліджень УжНУ.
		–Кількість нових розроблених та впроваджених програм наукових та науково-прикладних досліджень, з урахуванням гендерного підходу, у поточному році, од. –Кількість наукових (теоретичних та прикладних) досліджень з гендерної тематики, од. –Кількість наукових публікацій та прикладних розробок з гендерної тематики, од.	Розробити та впровадити нові програм наукових та науково-прикладних досліджень, з урахуванням гендерного підходу.	Розробити та впровадити нові програм наукових та науково-прикладних досліджень, з урахуванням гендерного підходу.	Розробити та впровадити нові програм наукових та науково-прикладних досліджень, з урахуванням гендерного підходу.
	3.2 Забезпечення рівних прав та створення рівних можливостей для жінок у проведенні науково-дослідної роботи	–Частка жінок, у складі науково-дослідних груп та колективів, які виконують наукові проекти, %	Забезпечити доступ жінок до проведення наукових та науково-прикладних досліджень.	Забезпечити доступ жінок до проведення наукових та науково-прикладних досліджень.	Забезпечити доступ жінок до проведення наукових та науково-прикладних досліджень.

		–Частка жінок-керівниць науково-дослідних груп та колективів, які виконують наукові проєкти, %			
	3.3 Проведення заходів з популяризації ролі жінок та дівчат в науці	–Кількість проведених заходів, у поточному році, од.	Розробити план заходів у межах відзначення Міжнародного дня жінок і дівчат в науці.	Розробити план заходів у межах відзначення Міжнародного дня жінок і дівчат в науці.	Розробити план заходів у межах відзначення Міжнародного дня жінок і дівчат в науці.
		–Частка відзнак та премій отриманих жінками за наукові досягнення та здобутки, %		Започаткувати спеціальну відзнаку УжНУ та премії для жінок і дівчат, за наукові досягнення та здобутки.	Вручення відзнаки УжНУ для жінок і дівчат за наукові досягнення та здобутки.
4. Соціальні комунікації.	4.1 Підвищення рівня обізнаності співробітників та здобувачів освіти УжНУ з питань забезпечення гендерної рівності, впровадження гендерного підходу та гендерної чутливості.	–Кількість проведених інформаційних та соціальних кампаній, од. –Рівень охоплення співробітників та здобувачів освіти заходами інформаційних та соціальних кампаній, % –Рівень охоплення жителів м. Ужгорода заходами інформаційних та соціальних кампаній,% –Кількість інформаційних та соціальних кампаній з питань збереження репродуктивного здоров'я, од. –Рівень охоплення співробітників та здобувачів освіти заходами інформаційних та соціальних кампаній, з питань збереження	Провести щорічні інформаційні кампанії «Стоп сексизм!» та «16 днів активних дій проти гендерного насильства». Адвокація ратифікації Україною Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами.	Провести щорічні інформаційні кампанії «Стоп сексизм!» та «16 днів активних дій проти гендерного насильства».	Провести щорічні інформаційні кампанії «Стоп сексизм!» та «16 днів активних дій проти гендерного насильства».

		репродуктивного здоров'я, %			
		–Кількість друкованих інформаційно-просвітницьких матеріалів, од. –Кількість електронних інформаційно-просвітницьких матеріалів, од. –Рівень охоплення друкованими інформаційно-просвітницькими матеріалами, % –Рівень охоплення електронними інформаційно-просвітницькими матеріалами, %	Розробити та розповсюдити друковані та електронні інформаційно-просвітницькі матеріали з питань забезпечення гендерної рівності, впровадження гендерного підходу та гендерної чутливості.	Розробити та розповсюдити друковані та електронні інформаційно-просвітницькі матеріали з питань забезпечення гендерної рівності, впровадження гендерного підходу та гендерної чутливості.	Розробити та розповсюдити друковані та електронні інформаційно-просвітницькі матеріали з питань забезпечення гендерної рівності, впровадження гендерного підходу та гендерної чутливості.
		–Частка гендерно чутливого медіа-контенту, %	Формувати медіа-контент університету на засадах гендерної чутливості та недискримінації.	Формувати медіа-контент університету на засадах гендерної чутливості та недискримінації.	Формувати медіа-контент університету на засадах гендерної чутливості та недискримінації.
	4.2 Виконання національних та регіональних стратегічних документів з питань забезпечення гендерної рівності, зокрема Плану дій Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2025 року; Регіональної програми розвитку сімейної,	–Кількість національних стратегічних документів з питань забезпечення гендерної рівності, у виконанні яких бере участь УЖНУ, од. –Кількість регіональних стратегічних документів з питань забезпечення гендерної рівності, у виконанні яких бере участь	Провести заходи у межах виконання Плану дій Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2025 року; Регіональної програми розвитку сімейної, демографічної, гендерної політики, попередження насильства в сім'ї та протидії торгівлі людьми на 2019-2023 роки у	Провести заходи у межах виконання Плану дій Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2025 року; Регіональної програми розвитку сімейної, демографічної, гендерної політики, попередження насильства в сім'ї та протидії торгівлі	Провести заходи у межах виконання Плану дій Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2025 року; Регіональної програми розвитку сімейної, демографічної, гендерної політики, попередження насильства в сім'ї та протидії торгівлі людьми на 2019-2023 роки у

	демографічної, гендерної політики, попередження насильства в сім'ї та протидії торгівлі людьми на 2019-2023 роки у Закарпатській області; Регіонального плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 „Жінки, Мир, Безпека” на період до 2024 року.	УжНУ, од.	Закарпатській області; Регіонального плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 „Жінки, Мир, Безпека” на період до 2024 року.	людьми на 2019-2023 роки у Закарпатській області; Регіонального плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 „Жінки, Мир, Безпека” на період до 2024 року.	Закарпатській області; Регіонального плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 „Жінки, Мир, Безпека” на період до 2024 року.
--	---	-----------	--	---	--