

Міністерство освіти і науки України
Волинський національний університет імені Лесі Українки

ЗАТВЕРДЖУЮ
Ректор Волинського
національного університету
імені Лесі Українки

«19» жовтня 2024 р.



ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ 2024–2030 рр.

План схвалено рішенням вченої ради
Волинського національного
університету імені Лесі Українки
від «31» жовтня 2024 р., протокол № 15

Луцьк 2024

ЗМІСТ

ВСТУП

1. Нормативно правові акти щодо забезпечення гендерної рівності.

2. Внутрішній гендерний аудит у ВНУ імені Лесі Українки:

2.1. Аналіз гендерної структури управлінського складу ВНУ імені Лесі Українки.

2.2. Аналіз гендерної структури науково-педагогічних та інших працівників ВНУ імені Лесі Українки.

2.3. Аналіз гендерної структури здобувачів освіти ВНУ імені Лесі Українки.

3. Основні напрямки роботи для реалізації гендерної рівності у ВНУ імені Лесі Українки.

4. План заходів, спрямований на розвиток гендерної культури та вирішення потенційних проблем чи запобігання виникненню їх у майбутньому

4.1 Аналіз потенційних проблем, здатних погіршувати гендерну рівність

4.2. Заплановані дії для вирішення потенційних проблем

ВИСНОВКИ

ВСТУП

Інтеграція до європейського співтовариства потребує істотної перебудови мислення всіх соціальних інституцій та процесів відповідно до нових, демократичних принципів, вільних від будь-якої форми дискримінації, зокрема за ознакою статі. Такою є політика держав-членів Європейського Союзу, які проголосили одним з основних засобів демократизації суспільства політику гендерного мейнстримінгу (gender mainstreaming policy) як системну стратегію створення рівних можливостей для жінок і чоловіків, подолання асиметрії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та дискримінації за ознакою статі в усіх сферах життєдіяльності суспільства. Саме тому в контексті європейського спрямування розвитку українського суспільства особливої значущості набуває впровадження у сфері освіти принципів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Комплексне впровадження принципів гендерної рівності у Волинському національному університеті імені Лесі Українки на основі Плану гендерної рівності спрямоване на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидію будь-яким формам дискримінації для всіх учасниць/учасників освітнього процесу, впровадження практик інклюзивності як основи фундаментальних прав і пріоритетів через запровадження змін у структурно-організаційному та змістовно-процесуальному контексті, а також забезпечення балансу між роботою/навчанням та особистим життям.

Реалізація Плану гендерної рівності у Волинському національному університеті можлива за умови провадження цілеспрямованої системної освітньої політики, орієнтованої на створення освітнього середовища з рівними можливостями для самореалізації особистості незалежно від її статі. Відповідно Стратегія ВНУ імені Лесі Українки, Колективний договір та Статут ВНУ імені Лесі Українки розроблені, враховуючи принципи та політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності та недискримінації (стратегічна ціль 1 Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 20230 р.).

1. Нормативно-правові акти щодо забезпечення гендерної рівності

1. Конституція України.
2. Кодекс Законів про працю України.
3. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок CEDAW.
4. Загальна декларація прав людини.
5. Європейська конвенція про захист прав і основних свобод людини.
6. Пекінська декларація, прийнята на четвертий Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 року.
7. Європейська хартія рівності.
8. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки.
9. Закон України Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків від 8 вересня 2005 р. №2866-IV.
10. Закон України Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні від 6 вересня 2012 р. №5207-VI.
11. Закон України Про запобігання та протидію домашньому насильству 2229-VIII.
12. Закон України Про ратифікацію Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (від 20 червня 2022 р. № 2319-IX).
13. Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року, Операційний план з реалізації Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.
14. Національна стратегія у сфері прав людини (указ Президента України від 24 березня 2021 р. №1192021).
15. Постанова Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 року № 930 «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

16. Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року (розпорядження КМУ від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р).

16. Розпорядження КМУ від 20.12.2022 № 1163-р Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації.

17. Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності (розпорядження КМУ від 2 грудня 2020 р. № 1517-р).

18. Концепція комунікації у сфері гендерної рівності (розпорядження КМУ від 16 вересня 2020 р. № 1128-р).

2. Внутрішній гендерний аудит у ВНУ імені Лесі Українки

2.1. Аналіз гендерної структури управлінського складу ВНУ імені Лесі Українки



Здійснивши аналіз управлінського складу ВНУ імені Лесі Українки, було з'ясовано, що більшу частину, 56 % (68 осіб), становлять жінки, відповідно 44 % (53 особи) – чоловіки (див. Рис. 1).

Зокрема серед них, показники співвідношення у розрізі ректорату становлять 67 % – чоловіки, 33 % – жінки (див. Рис. 2).

У розрізі деканів показники розподілились: 56 % – чоловіки, 44 % – жінки (див. Рис. 3).

Проаналізувавши гендерну структуру завідувачів кафедр, було з'ясовано, що серед них: 38 % – чоловіки, 62 % – жінки (див. Рис. 4).

У розрізі керівників відділів гендерна структура розподілилась таким чином: 52 % – жінки, 48 % – чоловіки (див. Рис. 5).

Рис. 2. Гендерне співвідношення у розрізі ректорату ВНУ імені Лесі Українки

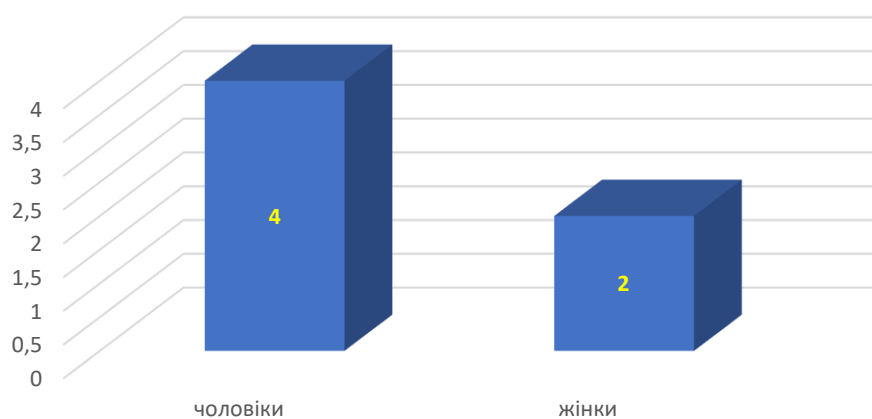


Рис. 3. Гендерне співвідношення у розрізі деканів ВНУ імені Лесі Українки

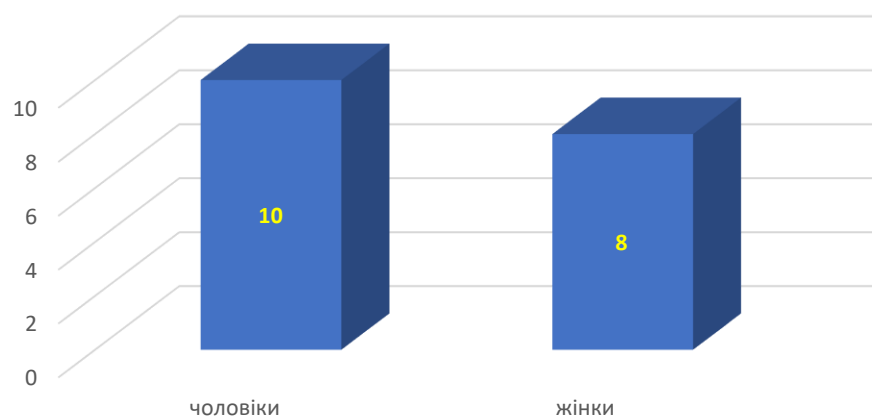


Рис. 4. Гендерне співвідношення серед завідувачів кафедр Університету

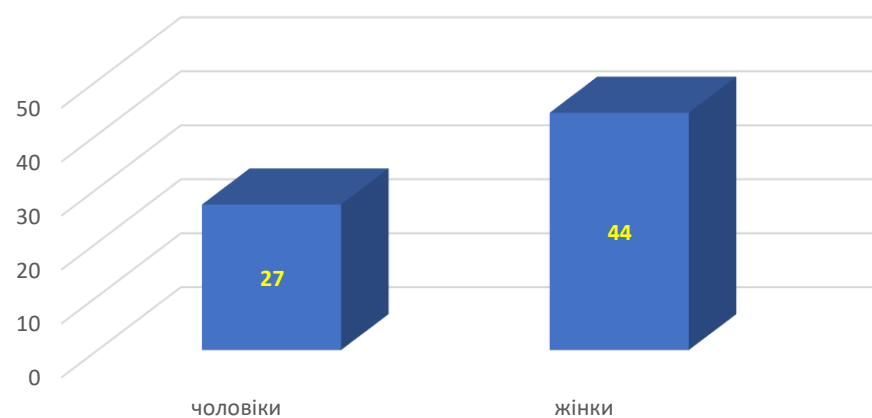
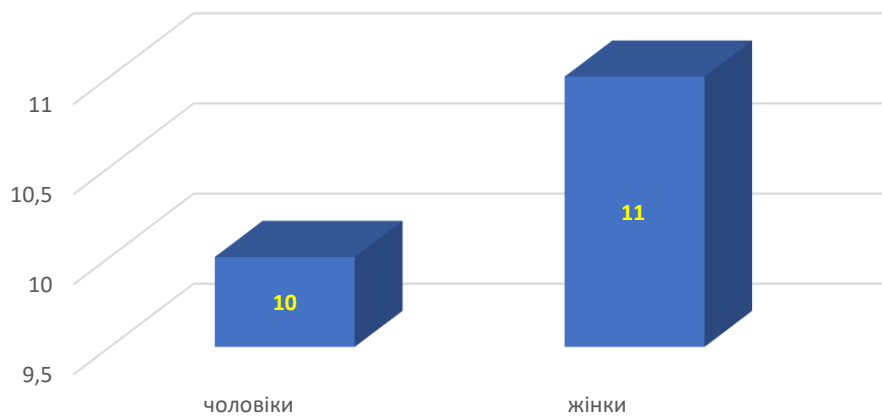


Рис. 5. Гендерне співвідношення серед керівників відділів ВНУ імені Лесі Українки



2.2. Аналіз гендерної структури в розрізі науково-педагогічних та інших працівників ВНУ імені Лесі Українки

Рис. 6. Гендерне співвідношення серед науково-педагогічних працівників ВНУ імені Лесі Українки

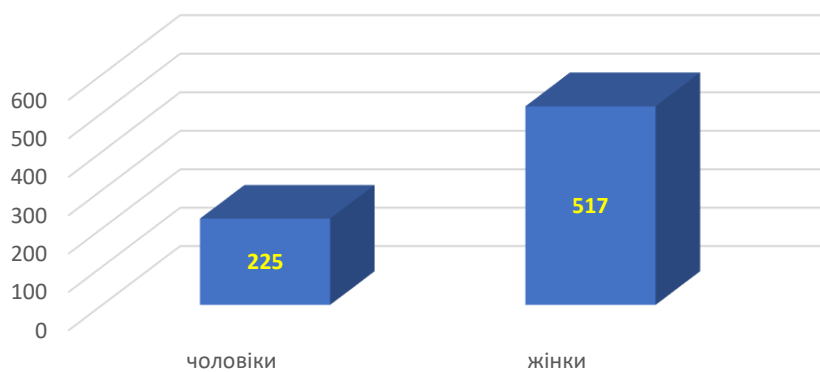
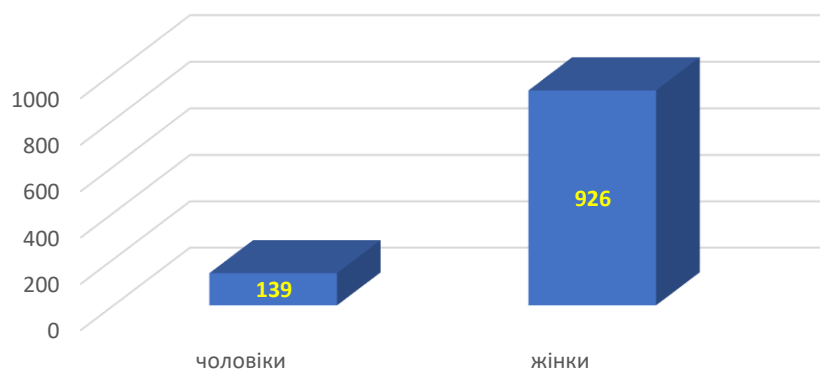


Рис. 7. Гендерне співвідношення серед інших працівників ВНУ імені Лесі Українки



Аналіз гендерної структури науково-педагогічних працівників ВНУ імені Лесі Українки виявив значну перевагу кількості жінок – 70 %. Відповідно кількісне співвідношення чоловіків – 30 % (див. Рис. 6).

Аналіз співвідношення серед інших працівників ВНУ імені Лесі Українки виявив ще більшу пропорцію кількості жінок – 87 %, відповідно 13 % чоловіків (див. Рис. 7).

2.3. Аналіз гендерної структури здобувачів освіти ВНУ імені Лесі Українки



Така ж динаміка спостерігається у розрізі здобувачів освіти: 66 % – жінки, 34 % – чоловіки (див. Рис. 8).

3. Основні напрямки роботи реалізації гендерної рівності у ВНУ імені Лесі Українки

Відповідно до Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 р. та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 рр.. з її реалізації, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 р. № 1163-р, основною метою гендерної рівності є запобігання дискримінації і надання рівних можливостей для всіх учасників навчального процесу незалежно від статі.

Волинський національний університет імені Лесі Українки визнає важливість підтримки гендерної рівності та прагне створити справедливе, гнучке та гендерно збалансоване робоче та навчальне середовище, яке гарантуватиме гендерну рівність, інклюзивність та різноманітність. Забезпечення фундаментальних принципів гендерної рівності підвищить соціальну та особисту безпеку працівників і здобувачів освіти ВНУ імені Лесі Українки.

Важливим етапом для визначення напрямів реалізації гендерної рівності навчального закладу є аналіз структури управлінського складу ВНУ імені Лесі Українки, зокрема у розрізі ректорату, деканів, завідувачів кафедр, керівників відділів, науково-педагогічних та інших працівників, здобувачів освіти.

Основними завданнями Плану гендерної рівності у ВНУ імені Лесі Українки є:

1. Комплексне впровадження принципів, політики й заходів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності та недискримінації у нормативно-правових документах Університету як одного з фундаментальних прав і пріоритетів у контексті євроінтеграції;
2. Формування розуміння ролі гендерного виміру в науковій діяльності, пропагування та підтримка інтегрування його у викладацький і дослідницький досвід;
3. Запобігання та протидія насильству і дискримінації, вдосконалення освітнього процесу на засадах рівності прав та можливостей жінок і

чоловіків, поваги до людської гідності, недискримінації, інклюзивності та протидії насильству, зокрема за ознакою статі;

4. Посилення компетенції й можливості професійної спільноти фахівчинь і фахівців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, досягнення гендерного балансу при прийомі на роботу, запровадження політики та програм, які сприятимуть кар'єрному росту чоловіків і жінок для досягнення урівноваження гендерної ситуації;
5. Забезпечення можливості дотримання балансу між навчанням/роботою на особистим життям.

План гендерної рівності було розроблено із врахуванням національних принципів регулювання гендерної рівності в Україні, результатів внутрішнього гендерного аудиту, ідей, зібраних під час особистих інтерв'ю здобувачів та здобувачок освіти, науково-педагогічних та інших працівників та працівниць ВНУ імені Лесі Українки. В результаті чого було виявлено потенційні проблеми досягнення гендерної рівності, а також зібрано та опрацьовано ідеї для їх вирішення, що знайшло своє відображення у запланованих заходах в межах плану гендерної рівності.

4. Заплановані дії для вирішення потенційних проблем

4.1 Аналіз потенційних проблем, здатних погіршувати гендерну рівність

Сформований перелік потенційних проблем дозволить окреслити превентивні заходи, спрямовані на вирішення чи запобігання в майбутньому погіршення гендерної рівності в Університеті.

Проблема 1: Дисбаланс між навчанням/роботою та особистим життям і відсутність можливостей для підтримки балансу

Дисбаланс між навчанням/роботою та особистим життям студентів/студенток, адміністративного та академічного персоналу є однією з найбільш важливих проблем, які впливають на досягнення гендерної рівності в Університеті. З огляду на потребу забезпечити безпекові умови під час війни Волинський національний університет імені Лесі Українки пропонує три зміни навчання, що може негативно позначитися на кількості часу, який приділяється сім'ї. Водночас на факультетах декани, куратори, тьютори приділяють значну увагу інформуванню про можливість оформлення індивідуального графіка навчання для здобувачів освіти, які мають дітей. Науково-педагогічні працівники мають змогу формувати гнучкий навчальний графік, зокрема ті, які мають неповнолітніх дітей, дітей з інвалідністю.

Проблема 2: Проблема «скляної стелі» (вертикальної сегрегації)

Внутрішній аудит гендерної ситуації засвідчив відсутність гендерної нерівності в управлінських структурах університету. Здійснивши аналіз управлінського складу ВНУ імені Лесі Українки, було з'ясовано, що більшу частину, 56 %, становлять жінки, відповідно 44 % – чоловіки. Зокрема серед них, показники співвідношення у розрізі ректорату становлять 67 % – чоловіки, 33 % – жінки. У розрізі деканів показники розподілились: 56 % – чоловіки, 44 % – жінки. Проаналізувавши гендерну структуру завідувачів кафедр, було з'ясовано,

що серед них 38 % – чоловіки, 62 % – жінки. У розрізі керівників відділів гендерна структура розподілилась таким чином: 52 % – жінки, 48 % – чоловіки.

Інформаційно-просвітницькі заходи, постійний перегляд кадрової політики дозволить підтримувати культуру гендерної рівності.

Проблема 3: Концентрація жінок у певних «жіночих» секторах зайнятості (горизонтальна сегрегація)

В Україні сфера освіти та науки традиційно фіксує значну залученість жінок. Власне це підтвердив і гендерний аудит у ВНУ імені Лесі Українки. Аналіз гендерної структури науково-педагогічних працівників ВНУ імені Лесі Українки виявив значну перевагу кількості жінок – 70 %. Відповідно кількісне співвідношення чоловіків – 30 %. Аналіз співвідношення серед інших працівників ВНУ імені Лесі Українки виявив ще більшу пропорцію кількості жінок – 87 %, відповідно 13 % чоловіків. Ситуація може погіршуватися з огляду на російсько-українську війну, позаяк значна частина чоловіків є мобілізованими.

Проблема 4. Формування гендерної культури у науковій діяльності

З метою формування гендерної культури наступним етапом внутрішнього аудиту варто провести моніторинг ситуації щодо участі чоловіків і жінок в грантових програмах, проєктах, конкурсах, задля своєчасного виявлення проблемних аспектів та внесення корекцій у план гендерної рівності закладу освіти. Важливою складовою покращення культури гендерної рівності є підтримка ініціатив, спрямованих на інтеграцію гендерно орієнтованої тематики у дослідницьких і наукових розвідках, забезпечення розвитку студентських ініціатив з дослідження гендерно чутливих тем.

Проблема 5: Гендерно нечутливі комунікації

Проведені інтерв'ювання засвідчили, що значна частина здобувачів та здобувачок освіти, представників і представниць професорсько-викладацького складу Університету не бачать необхідності інтеграції гендерно чутливої лексики в навчально-інформаційні матеріали, дослідження та внутрішні адміністративні документи. Найперше, це викликано ситуацією, коли норми українського законодавства ідентифікують назву посади іменником чоловічого

роду, а використання гендерно чутливої лексики є швидше ініціативою працівників/працівниць чи установи в цілому. З метою покращення ситуації в Університеті підтримуються ініціативи, спрямовані на заохочення участі науково-педагогічних працівників/працівниць у форумах та зустрічах, де вони можуть удосконалити обізнаність, перейняти ідеї щодо включення гендерного питання у зміст навчальних дисциплін чи вдосконалення вже наявної методики включення аналізованих компонентів.

4.2. Заплановані дії, спрямовані на забезпечення гендерної рівності у ВНУ імені Лесі Українки

Потенційні проблеми	Заплановані дії
Проблема 1: Дисбаланс між роботою/навчанням та особистим життям	Розвивати культуру рівності сімейних обов’язків у середовищі викладацького складу, здобувачів та здобувачок освіти.
	Консультації щодо досягнення балансу між роботою/навчанням та особистим життям можна отримати у практичного психолога пані Тетяни Кулик (0999351125)
	Поширювати інформацію про пріоритетні умови під час складання розкладу занять для викладачів/викладачок, які мають маленьких дітей, дітей з інвалідністю, багатодітних родин, вагітних жінок.
	Консультування здійснюється через науково-педагогічних працівників, що відповідають за складання розкладу на факультетах, кураторів, тьюторів.
	Провести опитування щодо виявлення потреби відкрити дитячу кімнату в усіх корпусах університету.
	Опитування здійснюється деканами відповідних факультетів.

	На факультетах, де такі кімнати уже відкриті, опитування спрямоване на виявлення потенційних потреб їх покращення.
	Проведення різноманітних заходів, спрямованих на висвітлення питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, зокрема щодо рівності жінок і чоловіків та партнерства у сім'ї та суспільстві, безпеки та гармонії у стосунках.
	Заходи проводитиме практичний психолог.
Проблема 2: Проблема «скляної стелі» (вертикальної сегрегації)	Проводити превентивні семінари з питань гендерної рівності для управлінського персоналу.
	Проведення семінарів забезпечують працівники відділу кадрів.
	Розвивати культуру відкритості та прозорості, вивчаючи можливості покращення процедур та критеріїв відбору персоналу, беручи до уваги дотримання гендерної рівності.
	Проведення семінарів забезпечують працівники відділу кадрів.
	Підтримувати ініціативи, спрямовані на формування та розвиток у студентства уявлення про рівні права та можливості жінок і чоловіків, неповторну індивідуальність кожної особи; особистісної і колективної культури щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, усунення упередженості за ознакою статі серед здобувачок і здобувачів (їх нахилів, здібностей та задатків, уподобань та можливостей у навчанні, рівня навчальних досягнень).
	Проведення семінарів забезпечує практичний психолог, профконсультант відділу молодіжної політики та соціальної роботи.
Проблема 3: Концентрація жінок у певних «жіночих» секторах зайнятості	Проводити інформаційно-просвітницьку роботу з питань гендерної рівності для персоналу; підтримку і забезпечення гендерної рівності у процесі кар'єрного росту, доступу до механізмів

(горизонтальна сегрегація)	професійного вдосконалення для збереження гендерної рівноваги у розрізі топ-менеджменту університету. Проведення семінарів забезпечують працівники відділу кадрів.
	Підтримка та впровадження кадрової політики, що включатиме рівні можливості при прийомі на роботу: гендерно прийнятну риторичу у вакантних заявках, включення чітких рекомендацій щодо прийому. Забезпечують працівники відділу кадрів
	Проведення заходів, спрямованих на розвиток міжособистісної взаємодії на основі здатності сприймати унікальність і потреби кожної людини для співпраці у процесі забезпечення загального блага і суспільного добробуту. Забезпечує практичний психолог, профконсультант відділу молодіжної політики та соціальної роботи.
	Підтримка і забезпечення військової, національно-патріотичної підготовки в Університеті різного рівня, розвиток ініціатив, спрямованих на позбавлення стереотипних уявлень про роль жінок і чоловіків. Забезпечують науково-педагогічні працівники, відділ молодіжної політики та соціальної роботи.
	Забезпечення паритетності відображення внеску жінок у перемогу як у військовій, так і цивільній сфері, в навчальних програмах та освітньому середовищі. Заходи та ініціативи забезпечують працівники відділу молодіжної політики, інформаційного відділу, науково-педагогічні працівники, відповідальні за ведення сторінок факультетів, кафедр у соціальних мережах.
Проблема 4. Формування гендерної	Проводити заходи, спрямовані на формування розуміння ролі гендерного виміру у науковій

культури у науковій та освітній діяльності	діяльності, пропагування та підтримку інтегрування його у викладацький і дослідницький досвід. Проведення заходів будуть забезпечувати представники наукового відділу, Наукового товариства студентів та аспірантів ВНУ імені Лесі Українки. Провести моніторинг ситуації щодо участі чоловіків і жінок в грантових програмах, проєктах, конкурсах, задля своєчасного виявлення проблемних аспектів та внесення корекцій у план гендерної рівності закладу освіти. Проведення моніторингу будуть забезпечувати представники наукового відділу, Наукового товариства студентів та аспірантів ВНУ імені Лесі Українки Організація заходів, спрямованих на підтримування діяльності викладачів у спробах здійснити інтеграцію гендерно орієнтованої тематики у дослідницькому і науковому матеріалі, забезпечення розвитку студентських ініціатив з дослідження гендерно чутливих тем. Проведення моніторингу будуть забезпечувати представники наукового відділу, Наукового товариства студентів та аспірантів ВНУ імені Лесі Українки Організація тренінгів, семінарів, орієнтованих на запобігання та протидію насильству і дискримінації, вдосконалення освітнього процесу на засадах рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності, недискримінації, інклюзивності та протидії насильству, зокрема за ознакою статі. Проведення заходів забезпечуватиме інститут кураторства, науково-педагогічних працівників, відповідальних за виховну роботу, студентський актив.
---	---

	Впровадження заходів, спрямованих на формування недискримінаційного освітнього середовища з урахуванням гендерної рівності та створення безбар'єрного, інклюзивного середовища, дружнього до сімей з дітьми та маломобільних груп населення. Інформаційно-просвітницькі заходи куруватиме відділ молодіжної політики та соціальної роботи, практичний психолог. Розроблення системи заходів, які спрямовані на закріплення моделей поведінки негативного ставлення до насильства, гендерно неприйнятної риторики, наявність правопорушень у будь-якому їх вигляді. Інформаційно-просвітницькі заходи куруватиме відділ молодіжної політики та соціальної роботи, практичний психолог.
Проблема 5: Гендерно-нечутливі комунікації	Провести інформаційно-просвітницькі заходи, спрямовані на формування культури та обізнаності щодо питань гендерної рівності для студентства та викладацького складу. Інформаційно-просвітницькі заходи з питань гендерної рівності проводитиме актив студентського самоврядування, куратори, тьютори, відділ молодіжної політики та соціальної роботи. Забезпечити комунікаційну та візуальну підтримку гендерної рівності в медіа-контенті університету. Інформаційний відділ, відділ молодіжної політики та соціальної роботи, міжнародний відділ, науковий відділ, студентський актив студентського самоврядування, науково-педагогічні працівники, відповідальні за ведення сторінок факультетів, кафедр у соціальних мережах. Організовувати заходи, зорієнтовані запобігти та протидіяти насильству і дискримінації, вдосконалювати освітній процес на засадах рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до

	людської гідності, недискримінації, інклюзивності та протидії насильству, зокрема за ознакою статі. Заходи проводяться на різних рівнях, залучається практичний психолог, декани, науково-педагогічні працівники/працівниці, студентський актив, куратори, тьютори.
	Рекомендувати провести антидискримінаційну експертизу навчальних матеріалів. Рекомендувати внести зміни до нормативно-правових документів, що регулюють діяльність Університету. Враховувати під час перегляду документів ціннісні орієнтири, ключові компетентності на основі принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Рекомендувати використовувати в діловодстві форм жіночого роду поряд із чоловічими відповідниками для позначення осіб різної статі, забезпечувати використання гендерно чутливої, недискримінаційної лексики під час ведення документообігу у сфері освіти. До проведення експертизи та контролю внесення відповідних змін залучатиметься професорсько-викладацький склад, студентський актив, науково-методична рада, керівники структурних підрозділів.

ВИСНОВКИ

Волинський національний університет імені Лесі Українки підтримує та розвиває культуру гендерної рівності та прагне створити справедливе, гнучке та гендерно збалансоване робоче та навчальне середовище, яке гарантуватиме гендерну рівність, інклюзивність та різноманітність.

Одним із етапів для підтримки культури гендерної рівності навчального закладу є постійний аналіз структури управлінського складу, зокрема у розрізі ректорату, деканів, завідувачів/завідувачок кафедр, керівників/кервниць відділів, науково-педагогічних та інших працівників/працівниць, здобувачів/здобувачок освіти. Запровадження системного щорічного моніторингу гендерної ситуації в Університеті дозволить відстежувати ефективність проведених заходів, виявляти проблеми та вчасно на них реагувати.

Статистичний аналіз кадрового забезпечення ВНУ імені Лесі Українки дозволив зробити такі висновки на основі отриманих даних: переважну більшість працівників університету складають жінки. Зокрема аналіз гендерної структури науково-педагогічних працівників підтвердив значну перевагу кількості жінок – 70 %, кількісне співвідношення чоловіків – 30 % (див. Рис. 6). Аналіз співвідношення серед інших працівників/працівниць ВНУ імені Лесі Українки виявив ще більшу пропорцію кількості жінок – 87 %, відповідно 13 % чоловіків (див. Рис. 7). Така ж динаміка спостерігається у розрізі здобувачів освіти: 66 % – жінки, 34 % – чоловіки (див. Рис. 8). Ця ситуація відображає необхідність впровадження механізмів збалансування гендерної складової серед працівників/працівниць університету та здобувачів/здобувачок освіти.

Здійснивши аналіз управлінського складу ВНУ імені Лесі Українки, було з'ясовано, що більшу частину, 56 %, становлять жінки, відповідно 44 % – чоловіки (див. Рис. 1). Зокрема серед них, показники співвідношення у розрізі ректорату становлять 67 % – чоловіки, 33 % – жінки (див. Рис. 2). У розрізі деканів показники розподілились: 56 % – чоловіки, 44 % – жінки (див. Рис. 3).

Проаналізувавши гендерну структуру завідувачів кафедр, було з'ясовано, що серед них 38 % – чоловіки, 62 % – жінки (див. Рис. 4). У розрізі керівників відділів гендерна структура розподілилась таким чином: 52 % – жінки, 48 % – чоловіки (див. Рис. 5). Загалом аналіз засвідчив гармонійне співвідношення управлінського персоналу, де допустимі коливання є у кожній з груп, при цьому перевага варіюється то на користь жінок, то на користь чоловіків. Врахування гендерного аудиту та моніторингу у ВНУ імені Лесі Українки є важливою складовою стратегії забезпечення гендерної рівності, відповідно потребує систематичної уваги та щорічного моніторингу ситуації на початку кожного навчального року (вересень – жовтень).

З превентивною метою та задля сприяння поширенню знань про гендерну рівність в інституційній культурі та задля впровадження її в освітню практику, відділ молодіжної політики та соціальної роботи, науково-педагогічні працівники, відповідальні за виховну роботу, куратори, тьютори організовуватимуть та будуть проводити тренінги та зустрічі. Водночас в університеті підтримується культура сприяння ініціативам, спрямованих на поширення гендерної компетентності на всіх рівнях управління, заплановані заходи, спрямовані на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, формування у студентів/студенток особистісної і колективної культури щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, критичного і аналітичного мислення, навичок публічного виступу як важливого компонента самопрезентації та розвитку особистості та активізації молодіжної ініціативи із застосуванням недискримінаційної комунікації, заснованої на принципі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків як основі для реалізації прав людини. План гендерної рівності зосереджений зокрема і на запобіганні та протидії насильству і дискримінації, вдосконаленню освітнього процесу на засадах рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності, недискримінації, інклюзивності та протидії насильству, зокрема за ознакою статі.

Неодмінною складовою є створення умов для покращення рівня знань викладачів із гендерної інклюзії в дослідженнях та навчанні: надання інформації

про проведені тренінги, семінари чи конференції, забезпечення участі педагогічних працівників у цих заходах, співпраця у сфері організації цих заходів; підтримування діяльності викладачів у спробах здійснити інтеграцію гендерно орієнтованої тематики у дослідницькому і науковому матеріалі. Підтримується розвиток студентських ініціатив з дослідження гендерно чутливих тем; використання форм та методів навчання, що сприяють створенню атмосфери взаємоповаги, взаємодії, інклюзивності, унеможливлюють дискримінаційне ставлення один до одного всіх суб'єктів освітнього процесу; організація та проведення наукових заходів, виконання наукових досліджень з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Водночас в Університету здійснюється постійний перегляд кадрової політики університету щодо рівних можливостей жінок і чоловіків в аспекті дотримання гендерного паритету, забезпечення гендерної рівності у процесі кар'єрного росту, доступу до механізмів професійного вдосконалення для підтримки рівноваги статистичної ситуації серед керівних посад університету. Рекомендовано використовувати гендерно прийнятну риторику у вакантних заявках. План гендерної рівності зорієнтований на формування недискримінаційного освітнього середовища з урахуванням гендерної рівності та створення безбар'єрного, інклюзивного середовища, дружнього до сімей з дітьми та маломобільних груп населення.

З метою дотримання балансу роботи, особистого життя практичний психолог, відділ кадрів, профком, юридичний відділ шляхом консультування задіяний у підтримку та формування культури гармонійного поєднання роботи та сім'ї через забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків та гармонійного розподілу професійних та сімейних обов'язків, підтримки інституту сім'ї та відповідального материнства та батьківства, отримання відпустки по догляду за дитиною та ін.

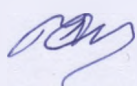
Науковий відділ, Наукове товариство студентів та аспірантів, керівники структурних підрозділів, керівники проблемних груп, НПП через опитування, консультування, проведення тематичних заходів розвивають інтерес до наукових досліджень з гендерної проблематики, сприяють створенню міждисциплінарних

дослідницьких груп, чий науковий зусилля спрямовані на досліджень питань гендерної рівності. Водночас навчальний відділ, керівники/керівниці структурних підрозділів, НПП сприяють впровадженню гендерної проблематики в освітні програми, впровадження вибіркового дисциплін з питань гендерної рівності або окремих модулів.

Відділ молодіжної політики та соціальної роботи, юридичний відділ, НПП розробляють та проводять тренінги щодо протидії сексизму, гендерно-зумовленому насильству, іншим причинам дискримінації, охоплюючи юридичні, психологічні та особисті аспекти безпеки. План гендерної рівності спрямований на формування та розвиток у студентства уявлення про рівні права та можливості жінок і чоловіків, неповторну індивідуальність кожної особи; усунення упередженості за ознакою статі щодо здобувачок і здобувачів освіти (їх нахилів, здібностей та задатків, уподобань та можливостей у навчанні, рівня навчальних досягнень); забезпечення паритетності відображення внеску жінок у перемогу як у військовій, так і цивільній сфері, в навчальних програмах та освітньому середовищі; забезпечення військової, національно-патріотичної підготовки в Університеті різного рівня, позбавлення стереотипних уявлень про роль жінок і чоловіків; забезпечення міжособистісної взаємодії на основі здатності сприймати унікальність і потреби кожної людини для співпраці у процесі забезпечення загального блага і суспільного добробуту.

Волинський національний університет імені Лесі Українки визнає важливість підтримки гендерної рівності та прагне створити справедливе, гнучке та гендерно збалансоване робоче та навчальне середовище, яке гарантуватиме гендерну рівність, інклюзивність та різноманітність. Забезпечення фундаментальних принципів гендерної рівності підвищить соціальну та особисту безпеку працівників і здобувачів освіти Волинського національного університету імені Лесі Українки.

Проректор з навчально-виховної
роботи та комунікації



Наталія БЛАГОВІРНА