

План гендерної рівності

Українського державного університету залізничного транспорту (УкрДУЗТ)

на 2024-2027 роки

Гендерна рівність є однією зі складових концепції прав людини і стосується вона як чоловіків, так і жінок. Згідно з цією концепцією, будь яка людина, незалежно від статі, віку, раси, релігійних поглядів, етнічного походження, фізичних можливостей тощо, має рівну з іншими цінність. Сама ідея рівності прав, можливостей, цінності кожної особи незважаючи на стать і є гендерна рівність. В той же час, потреби різних груп чоловіків і жінок можуть суттєво відрізнятись, тобто мати відмінні особливості, а це значить, методи та підходи, які повинні враховувати їхні потреби, повинні бути різними. Жодним чином, соціальні, фізіологічні, культурні відмінності між чоловіками та жінками не повинні бути підставою для встановлення нерівності.

Згідно зі статті 24 Конституції України, всі громадяни мають рівність конституційних прав, можливостей, свободи та є рівними перед законом. Рівність прав і чоловікам і жінкам повинно забезпечуватись за рахунок надання усім рівних можливостей у праці, здобутті освіти, професійній підготовці, у громадській та культурній діяльності тощо. Не може бути обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, статі, майнового стану, місця проживання, мови.

Крім того, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» наголошує про необхідність дотримання рівності прав жінок і чоловіків та акцентує на необхідності забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виборчому процесі, у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, у праці та одержанні винагороди за неї, у здобутті освіти та професійній підготовці тощо.

Останні роки питання гендерної рівності дуже актуальні та набули особливого значення. Дотримання рівності прав чоловіків та жінок є ознакою демократичної держави, особливо в той час, коли стоїть питання інтеграції до європейського співтовариства. Політика держав, які є членами Європейського союзу, є недопущення будь-якої форми дискримінації, зокрема за ознаками статі у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Крім того, одним із засобів демократизації суспільства є стратегія створення рівних можливостей для жінок і чоловіків, в тому числі це стосується сфери освіти.

План гендерної рівності Українського державного університету залізничного транспорту (УкрДУЗТ) створено з метою забезпечення в університеті політики, спрямованої на недопущення дискримінації за будь якою ознакою, реалізації правового статусу і чоловіків і жінок у трудових відносинах, підвищення обізнаності співробітників і працівників відносно їх прав і свобод,

боротьби з гендерними упередженнями і створення для всіх учасників навчального процесу максимально комфортних умов.

Цей план розроблений для всіх співробітників університету та здобувачів освіти за результатами проведення гендерного аналізу. Зокрема, були розглянуті наступні питання:

- аналіз розподілу серед працівників університету за різними критеріями (наявності ступеня, посади) та здобувачів освіти в залежності від статі;
- оцінка заходів, які направлені на забезпечення гендерної рівності в університеті;
- визначення та недопущення в подальшому недоліків, які пов'язані з гендерною нерівністю.

В основі гендерного аналізу (табл. 1) співробітників університету лежить розподіл, залежно від статі, в залежності від посади та наукового ступеня (станом на 01.09.2024 р.)

Таблиця 1-Розподіл співробітників та здобувачів освіти УкрДУЗТ залежно від статі

Показник	Всього	Чоловіки	Жінки	Відсоток чоловіків	Відсоток жінок
Ректорат	4	4	0	100	0
Керівники структурних підрозділів (декани/деканеси)	20	12	8	60,0	40,0
Завідувач кафедри	30	20	10	66,7	33,3
Науково-педагогічні працівники	290	159	131	54,8	45,2
Кандидати наук	200	107	93	53,5	46,5
Доценти	179	95	84	53,1	46,9
Доктори наук	55	35	20	63,6	36,4
Професори	49	33	16	67,3	32,7
Здобувачі освіти, в том числі:	5101	3878	1223	76,0	24,0
бакалаври	3494	2558	936	73,2	26,8
магістри	1400	1126	274	80,4	19,6
PhD	207	194	13	93,7	6,3

Керівництво університету приділяє підвищену увагу питанням рівності прав та можливостей для всіх працівників незалежно від віку, статі, національності тощо. План гендерної рівності університету передбачає наступне: забезпечення рівності прав і можливостей для всіх співробітників університету

- належне ставлення працівників до виконання своїх професійних обов'язків;
- розвиток корпоративної культури;
- постійне розповсюдження інформації про рівність та недопущення дискримінації;
- реалізація принципів гендерної рівності як при прийомі на роботу так і в вирішенні поточних питань та кар'єрного зростання;
- проведенні заходів, які повністю виключають дискримінацію, насильство та сексуальне домагання.

Розроблений план гендерної рівності дасть можливість розкрити максимальний потенціал кожної особистості незалежно від статі, віку, національності, релігійних поглядів тощо.

План гендерної рівності

№ з/п	Найменування заходу	Строк виконання	Відповідальний за впровадження	Очікувальний результат
1	Призначення відповідального з питань гендерної політики	жовтень 2024 рік	Ректорат, Вчена рада	Обрання відповідального з питань гендерної політики
2	Створення відділу гендерної рівності	грудень 2024 рік	Проректор з науково-педагогічної роботи	Створено підрозділ для реалізації гендерної політики
3	При прийомі на роботу ознайомлення працівників із законодавством у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	При прийомі на роботу	Начальний відділу кадрів	Обізнаність в законодавчій сфері з питань гендерної рівності
4	Створення сторінки з інформаційними матеріалами щодо гендерного рівності на офіційному сайті університету	грудень 2024 рік	Проректор з науково-педагогічної роботи, відповідальний з питань гендерної політики	Висвітлення питань гендерної рівності
5	Проведення тренінгів для здобувачів освіти стосовно протидії всіх видів насильства	щорічно	Відповідальний з питань гендерної політики, ННЦГО	Підвищення рівня проінформованості здобувачів освіти
6	Включити питання стосовно недопущення жодних видів	двічі на рік при	Керівник ЦЗЯВО	Своєчасне реагування на

	гендерного нерівності, дискримінації, насильства, сексуальних домагань при проведенні щорічного опитування всіх причетних до навчального процесу	проведенні опитування		можливі випадки порушення гендерного рівенства насильства, домагань
7	Передбачити можливість подання скарги щодо настання випадків гендерного або сексуального насильства	постійно	Відповідальний з питань гендерної політики	Своєчасне реагування на можливі випадки порушення гендерного рівенства насильства, домагань
8	Звітування про результати діяльності з гендерних питань	наприкінці календарного року	Відповідальний з питань гендерної політики	Ознайомлення співробітників та здобувачів освіти з результатами діяльності з гендерних питань

В.о. ректора Українського державного
університету залізничного транспорту



Сергій ПАНЧЕНКО