

ЗАТВЕРДЖУЮ
Директор
Інституту фізики НАН України
член-кореспондент НАН
України
Михайло БОНДАР



ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
Інституту фізики Національної академії наук
України»
(ІФ НАНУ)

Київ – 2023

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 ІФ НАНУ, 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 ІФ НАНУ на основі результатів проведення широкого обговорення та внутрішнього гендерного аудиту установи. Основними питаннями, які були розглянуті в ході аудиту, були:

- 1) дослідження проблем гендерної рівності у науковій галузі України;
- 2) оцінка статистичного розподілу за гендером серед усіх співробітників, зокрема серед керівників наукових підрозділів, та всіх інших співробітників на наукових та інженерних посадах;
- 3) оцінка заходів щодо забезпечення гендерної рівності у ІФ НАНУ;
- 4) визначення можливих проблем в ІФ НАНУ, пов'язаних із гендерною нерівністю та пошук фактів гендерної дискримінації.

За результатами роботи розроблено стратегію гендерної рівності ІФ НАНУ, яка включає в себе план дій щодо забезпечення рівних можливостей реалізації професійного потенціалу співробітників незалежно від статі.

Розробка ПГР розпочалась після її підтримки трудовим колективом ІФ НАНУ, який налічує понад 400 співробітників, та оголошення складу робочої групи, завданням якої було проведення гендерного аудиту установи. У процес проведення внутрішнього гендерного аудиту та розробки ПГР було залучено науковців та науковиць, аспірантів та аспіранток а також неакадемічний персонал ІФ НАНУ. Після проведення внутрішнього гендерного аудиту створено групу співробітників та співробітниць, на яких покладено зобов'язання щодо розробки ПГР.

В результаті було розроблено ПГР дій, який пройшов обговорення і погодження з усіма зацікавленими сторонами. Також ПГР дій було представлено на засіданні Вченої Ради інституту. Після обговорень та підтримки, ПГР дій було прийнято до виконання та затверджено

директором. ПГР 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.) обумовлений низьким суспільним інтересом до науки в Україні та порівняно низькими доходами працівників наукової галузі.

<https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/fs55-women-in-science-2019-en.pdf>

1.2. Висновки

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, серед яких:

- 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.
- відсутність механізмів інформування колективу та суспільства загалом щодо проблем гендерної рівності, що укорінює сформовані гендерні стереотипи та упередження.

Розробка ПГР 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. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ІФ НАНУ

При реалізації ПГР першочерговою задачею було виконання оцінки розподілу співробітників ІФ НАНУ залежно від гендеру. Даний розподіл отримано за результатами гендерного аудиту (станом на 1 червня 2023 р.) і наведено у Діаграмі 1.

Діаграма 1. Розподілу співробітників ІФ НАНУ залежно від гендеру станом на 1 червня 2023 р.



За отриманими результатами кількісного розподілу співробітників встановлено, що Діаграма 1, в межах поправки на виїзд жінок з дітьми через військовий стан, відповідає тенденціям, наведеним у пункті 1.1 (у галузі технічних наук в Україні працює 34,1% жінок).

Додатково до Діаграми 1 зауважимо, що в ІФ НАНУ жінки очолюють 6 підрозділів, серед яких 3 наукові підрозділи, та 3 - кадровий, плановий та фінансовий підрозділи. Крім цього, в ІФ НАНУ жінки займають посади помічників Дирекції та групи Вченого секретаря, очолюють профком, завідують аспірантурою та докторантурою, бібліотекою. У сукупності це складає порядку 25% від загальної кількості підрозділів ІФ НАНУ.

Встановлено лише 10% дисбаланс (32% жінок-працівниць та 25% жінок-керівниць підрозділів) який, до речі, значною мірою компенсується жінками, які активно очолюють наукові групи всередині підрозділів в ІФ НАНУ, мають наукові ступені та вчені звання, але формально ці групи не входять до офіційної статистики, оскільки не є самостійною фінансовою одиницею. Серед співробітників із науковим ступенем жінки складають значний відсоток.

Також чином, гендерна рівність в ІФ НАНУ 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 ІФ НАНУ реалізуються заходи щодо забезпечення гармонійного розподілу часу між кар'єрним зростанням, поточною роботою та родиною:

- 1) однакова участь в процесах ухвалення рішень;
- 2) однакова винагорода за працю рівної цінності;
- 3) рівні можливості професійного розвитку та кар'єрного росту;
- 4) однаковий доступ до безпечних і здорових умов праці та до соціального забезпечення;
- 5) будь-які гендерні обмеження щодо участі в конкурсі на посаду та призначення працівників на посади, у тому числі, керівні, відсутні.

Для здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів трудового колективу обох гендерів в ІФ НАНУ діє профспілковий комітет. Профком постійно здійснює контроль за розподілом обсягів робіт керівниками та виконавцями науково-дослідних та науково-технічних робіт, виконання українських та міжнародних проєктів, отримання заробітної плати в межах наявного фінансування і оплачувані чергові та декретні відпустки, матеріальна допомога зокрема при народженні дитини. При цьому випадків гендерної нерівності ніколи не було виявлено.

3. ПОТОЧНІ ПРОБЛЕМИ

На сьогодні проблема гендерної рівності не сприймається в достатній мірі у навчальній та науковій сферах та у суспільстві загалом, а також є досить новою для України. Це спричиняє ряд проблем, серед яких – відсутність зацікавленості науковців та дослідників та низька мотивація співробітників ІФ НАНУ брати участь у тематичних семінарах. В основному це спричинено відсутністю можливості виділення робочого часу на відповідні тематичні заходи по обговоренню проблем гендерної рівності.

Колектив ІФ НАНУ позитивно сприйняв ініціативу прийняття рішення про розробку ППР, виявив розуміння суті і 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 рівності у забезпеченні прав наукового колективу ІФ НАНУ є наступні:

А) Забезпечення необхідних умов дистанційної роботи для всіх співробітників та необхідність впровадження норм дистанційної роботи для певних категорій співробітників, зокрема:

- збереження можливості участі в активній науковій роботі під час вагітності жінок або паралельно із вихованням малолітніх дітей;
- впровадження військового стану та виникнення аварійних ситуацій в будівлі, де знаходяться робочі приміщення, пов'язані з військовим станом.
- принципова 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.

Б) 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;

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

Також зауважимо, що дисбаланс гендерних ролей у вищих керівних посадах в ІФ НАНУ виражені у стереотипному та упередженому ставленні до можливостей чоловіків і жінок працювати на керівних посадах в Україні. Фактично у ІФ НАНУ повністю забезпечені рівні права та можливості чоловіків і жінок брати участь у керівництві підрозділами та науковими роботами.

4. СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ІФ НАНУ

Стратегія гендерної рівності, що представлена в цьому документі, охоплює процеси менеджменту і управління персоналом, та комунікації. Розробка ППР ініційована з метою підтримки можливості повноцінної реалізації наукового потенціалу кожного співробітника, збалансування робочого часу.

Для досягнення балансу між роботою та сімейними обов'язками необхідно дозволяти, а в певних випадках сприяти певній категорії академічному персоналу дистанційно виконувати частину роботи (підготовка публікацій, методичних та навчальних матеріалів, підручників, презентацій лекцій, тощо). 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. Інші умови, які потребують встановлення дистанційного режиму роботи описано в пункті 3 даного ППР.

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 необхідно спланувати проведення та організувати серію 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 ІФ НАНУ. Головною метою цих заходів є підвищення обізнаності співробітників та співробітниць у питаннях гендерної рівності та можливостях захисту своїх прав у разі їх порушення.

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. Після обговорення та у випадку позитивного рішення, буде розроблено відповідний план встановлених умов перебування дітей у ІФ НАНУ, що покладається на колектив розробників цього плану та профком ІФ НАНУ.

Директор
Інституту фізики НАН України
член-кореспондент НАН України,
Михайло БОНДАР

(підпис) _____

