

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ АГРАРНИХ НАУК УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ НАУКОВИЙ ЦЕНТР
«ІНСТИТУТ ЗЕМЛЕРОБСТВА
НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ АГРАРНИХ НАУК УКРАЇНИ»

НАКАЗ

20.12.2024

Чабани

№ 152

Про затвердження Плану гендерної рівності Національного наукового центру «Інститут землеробства Національної академії аграрних наук України» (ННЦ «ІЗ НААН»)

Відповідно до Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, затвердженої розпорядженням КМУ № 1163-р від 20.12.2022 року

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити План гендерної рівності в Національному науковому центрі «Інститут землеробства Національної академії аграрних наук України» (ННЦ «ІЗ НААН»).
2. Призначити Коренгу Аллу Михайлівну, начальника відділу кадрів, відповідальним за впровадження Плану гендерної рівності в ННЦ «ІЗ НААН».
3. Призначити Коренгу Аллу Михайлівну, начальника відділу кадрів, уповноваженою з гендерних питань.
4. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

Додатки:

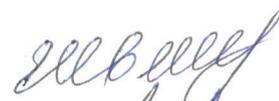
1. План гендерної рівності в Національному науковому центрі «Інститут землеробства Національної академії аграрних наук України» (ННЦ «ІЗ НААН») на 4 с.

Директор ННЦ «ІЗ НААН»



Микола ТКАЧЕНКО

Заступник директора



Олена КОСТЕНКО

Заступник директора



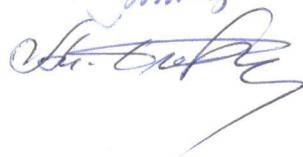
Лариса КОЛОМІЄЦЬ

Головний бухгалтер



Тетяна АВДЕЄВА

Начальник відділу кадрів



Алла КОРЕНГА



Микола ТКАЧЕНКО

ПЛАН
гендерної рівності
Національного наукового центру
«Інститут землеробства Національної академії аграрних наук України»

1. Вступ

Національний науковий центр «Інститут землеробства Національної академії аграрних наук України» (далі – ННЦ «ІЗ НААН») є головною науковою установою в Україні, яка визначає засади державної і науково-технічної політики в галузі землеробства, розроблення адаптивно-ландшафтних систем землеробства на основі стабілізації землекористування, збереження і підвищення родючості ґрунтів, підтриманні екологічної рівноваги в агроєкосистемах, розроблення новітніх адаптивних технологій вирощування конкурентоспроможної продукції сільськогосподарських культур та їх селекції, заходів ефективного використання інновацій та інвестицій в землеробстві – базовій галузі сільськогосподарського виробництва зон Лісостепу й Полісся України.

1.1. Мета та завдання

Метою цього плану є забезпечення рівних можливостей для жінок та чоловіків у всіх сферах діяльності Інституту, створення умов для гендерної рівності та запобігання дискримінації за ознакою статі.

Завданням плану є виявлення та усунення гендерних дисбалансів, впровадження позитивних дій для досягнення гендерної рівності та підтримка культури рівних прав.

1.2. Визначення основних понять

Гендерна рівність - 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.

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

Рівні права жінок і чоловіків - відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі.

Рівні можливості жінок і чоловіків - рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків.

Дискримінація за ознакою статі - ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України "Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні", крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

1.3. Нормативно-правове забезпечення гендерної рівності

Міжнародні законодавчі та нормативно-правові акти щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (гендерної рівності) в Україні:

- Статут ООН і Статут Міжнародного суду
- Загальна декларація з прав людини
- Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція)
- Конвенція Організації об'єднаних націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок
- Факультативний протокол до Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок
- Пекінська декларація 1995 року
- Декларація тисячоліття Організації Об'єднаних Націй
- Цілі сталого розвитку ООН до 2030 року, визначені резолюцією Генеральної Асамблеї ООН від 25 вересня 2015р. №70/1
- Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека»
- Національні нормативно-правові акти з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:
- Конституція України
- Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»
- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»
- Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»
- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»
- Указ Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року»
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року»
- Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 р. № 1578 «Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності»
- Указ Президента України від 14 травня 2021 року № 225 «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року «Про Стратегію людського розвитку»

2. Аналіз поточного стану

2.1. Поточні проблеми

На сьогодні проблема гендерної рівності не сприймається в достатній мірі у науковій сферах та у суспільстві загалом, а також є досить новою для України. Це спричиняє ряд проблем, серед яких - відсутність зацікавленості науковців та дослідників, низька мотивація співробітників брати участь у тематичних семінарах, деструктивні та дискримінаційні коментарі під час публічних дискусій на тему гендерної рівності.

2.2. Поточне забезпечення гендерної рівності в ННЦ «ІЗ НААН»

Відповідно до статті 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» ННЦ «ІЗ НААН» як роботодавець зобов'язується:

- створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;

- вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;
- вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.

В ННЦ «ІЗ НААН» відсутні будь-які гендерні обмеження щодо призначення працівників на посади, у тому числі, керівні. Випадків участі в конкурсі на посаду чоловіка і жінки з однаковими кваліфікаційними характеристиками не було, але за таких умов надаватиметься перевага особам тієї статі, щодо якої існує гендерний дисбаланс.

3. Стратегія розвитку гендерної рівності в ННЦ «ІЗ НААН»

Планом гендерної рівності ННЦ «ІЗ НААН» передбачено :

- Реалізація принципу гендерної рівності при прийомі на роботу та в кар'єрному просуванні;
- Забезпечення рівної оплати праці за однакою роботу;
- Проведення заходів, спрямованих проти гендерно-зумовленого насильства, включаючи сексуальні домагання;
- Підвищення обізнаності співробітників щодо питань гендерної рівності та подальше розповсюдження інформації про рівність, різноманіття та недискримінацію.

Реалізація Плану гендерної рівності дозволить отримати практичну цінність від максимального залучення потенціалу співробітників незалежно від статі, а працівники ННЦ «ІЗ НААН» будуть більше обізнані в своїх правах, матимуть комфортні та безпечні умови праці з відповідною оплатою.

4. План гендерної рівності ННЦ «ІЗ НААН»

1. Назва заходу: Призначення відповідального за впровадження Плану гендерної рівності в ННЦ «ІЗ НААН»

Відповідальний: А. Коренга

Очікуваний результат: Призначено відповідального за впровадження Плану гендерної рівності в ННЦ «ІЗ НААН»

Термін виконання: грудень, 2024

2. Назва заходу: Призначення уповноваженого з гендерних питань

Відповідальний: А. Коренга

Очікуваний результат: Призначено уповноваженого з гендерних питань

Термін виконання: грудень, 2024

3. Назва заходу: Створення робочої групи з гендерних питань

Відповідальний: О. Костенко

Очікуваний результат: Створення групи, що включатиме представників керівництва, наукових співробітників та адміністративного персоналу, які розроблятимуть та впроваджуватимуть гендерну політику

Термін виконання: березень, 2025

4. Назва заходу: Збирання та аналіз статистичних даних щодо гендерного складу співробітників. ННЦ «ІЗ НААН»

Відповідальний: А. Коренга

Очікуваний результат: Звіт за результатами проведеного аналізу

Термін виконання: постійно

5. Назва заходу: Розробка стратегії комунікації

Відповідальний: О. Костенко

Очікуваний результат: Створення ефективної стратегії для інформування всіх співробітників ННЦ «ІЗ НААН» про мету та переваги Плану гендерної рівності. Залучення співробітників до активної підтримки даної ініціативи

Термін виконання: серпень, 2025

6. Назва заходу: Впровадження політики нульової толерантності до сексуальних домагань,

дискримінації на основі сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності

Відповідальний: А. Коренга

Очікуваний результат: Популяризація негативного ставлення до гендерного насильства, гендерно неприйнятної риторики, сексуальних домагань та інших порушень гендерної рівності у будь-якому їх прояві. Інформування щодо механізму врегулювання конфліктних ситуацій, зумовлених гендерним насильством, сексуальними домаганнями, дискримінацією за гендером чи мовної риторики, пов'язаної з стереотип ізацією гендерних ролей.

Термін виконання: постійно

7. Назва заходу: Популяризація передового досвіду, пов'язаного з підтримкою кар'єрного зростання для жінок

Відповідальний: Л. Коломієць

Очікуваний результат: Популяризація історій успіху про кар'єри жінок в Україні та у світі. Підтримка ініціатив працівниць до участі в конкурсах на заміщення вакантних вищих керівних посад.

Термін виконання: постійно

8. Назва заходу: Впровадження гнучких умов праці для сприяння балансу між роботою та сімейним життям.

Відповідальний: А. Коренга

Очікуваний результат: Врахування потреб осіб, які повертаються до роботи після відпустки по догляду за дитиною, підтримка з боку керівництва різних рівнів.

Забезпечення пріоритетних умов при складанні робочого плану для працівників, що мають маленьких дітей, дітей з особливими потребами, багатодітних родин, вагітних жінок.

Термін виконання: постійно

9. Назва заходу: Впровадження процедури подання скарги про випадки гендерно-зумовленого насильства, сексуального домагання, дискримінації за ознакою статі на робочому місці

Відповідальний: А. Коренга

Очікуваний результат: Документально визначена процедура дій в разі настання випадку гендерно-зумовленого насильства, сексуального домагання, дискримінації за ознакою статі на робочому місці

Термін виконання: вересень, 2025

10. Назва заходу: Створення розділу на сайті ННЦ «ІЗ НААН» з інформаційними матеріалами щодо реалізації Плану гендерної рівності

Відповідальний: Л. Коломієць

Очікуваний результат: Розділ на сайті ННЦ «ІЗ НААН», де зазначено актуальну інформацію про гендерну рівність та впровадження Плану

Термін виконання: вересень, 2025

5. Термін дії Плану

Цей План набирає чинності з моменту його затвердження та діє до наступного перегляду, але не більше ніж 3 роки.