

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ ІНСТИТУТ СЦИНТИЛЯЦІЙНИХ МАТЕРІАЛІВ

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Затверджую
Директор Інституту



Борис ГРИНЬОВ

Борис Гриньов 2022 р.

План гендерної рівності для Інституту сцинтиляційних матеріалів НАН України (ІСМА) є результатом досліджень, аналізів та консультацій, проведених в інституті.

Це стратегія на три роки - 2022-2025 роки, а внутрішнє оцінювання відбудеться у 2022 році.

У перший рік реалізації Плану гендерної рівності для ІСМА буде створено «дорожню карту» Плану з переліком заходів, які передбачають внесення змін до існуючих процедур або введення нових, а також перелік заходів, які потребують інвестицій згідно з графіком, що додається.

План гендерної рівності для ІСМА базується на семи цілях, які будуть досягнуті за допомогою конкретних заходів, ефективність яких контролюватиметься за допомогою окремих індикаторів. Які складові є **Планом гендерної рівності для ІСМА?**

- Результат – ключові висновки гендерного аудиту, проведеного у ІСМА.
- Сім цілей Плану, включаючи інформацію про заходи та показники, а також їх опис.

Результат

Дані поточного гендерного аудиту ІСМА за 2022 рік

План гендерної рівності для ІСМА відповідає на потреби в таких сферах:

- Баланс між роботою та особистим життям та організаційна культура;
- Гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень;
- Гендерна рівність при прийомі на роботу та просуванні по службі;
- Інтеграція гендерного виміру до науково-дослідницького та навчального змісту;
- Заходи проти гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання.

Цілі Плану гендерної рівності для ІСМА:

МЕТА 1. Підвищення обізнаності про важливість питань рівності та зміцнення позитивного ставлення до різноманітності.

МЕТА 2. Легше поєднання роботи та сімейного життя.

МЕТА 3. Забезпечення гендерної рівності при прийомі на роботу жінок і чоловіків.

МЕТА 4. Підтримка розвитку академічної кар'єри жінок та чоловіків.

МЕТА 5. Сприяння викоріненню передачі гендерних стереотипів у внутрішньому спілкуванні та зовнішніх відносинах.

МЕТА 6. Запобігання та виявлення ситуацій гендерного насильства, (включаючи сексуальні домагання) та дискримінації, які можуть виникнути в інститутській спільноті.

МЕТА 7. Включення та просування гендерної перспективи в дослідженнях та навчанні.

МЕТА 1. ПІДВИЩЕННЯ ОБІЗНАНОСТІ ПРО ВАЖЛИВІСТЬ З ПИТАНЬ РІВНОСТІ ТА ЗМІЦНЕННЯ ПОЗИТИВНОГО СТАВЛЕННЯ ДО РІЗНОМАНІТНОСТІ.

Завдання:

1. Проведення внутрішнього гендерного аудиту.
 - Створення робочої групи для проведення поточного гендерного аудиту 2022 р. (Додаток 2)
 - Публікація результатів аудиту та рекомендацій на сайті інституту, та у соціальних мережах.
2. Створення плану гендерної рівності ІСМА на основі проведеного аудиту.
3. Виділення ресурсів для реалізації плану.
 - Створення на базі інституту команди з питань гендерної рівності, яка буде відповідальна за реалізацію плану на всіх рівнях.
4. Проведення щорічного моніторингу, згідно індикаторів плану гендерної рівності для поточної оцінки прогресу та виявлення основних результатів впровадження плану гендерної рівності.
 - Створення методології для проведення гендерного моніторингу на основі даних, отриманих після впровадження плану гендерної рівності.
 - Публікація результатів та рекомендацій моніторингу на сайті інституту, та у соціальних мережах.
5. Розробка та впровадження навчальних матеріалів, викладання дисциплін, спрямованих на формування у студентів уявлення щодо гендерної рівності, недискримінації, прав людини, механізмів протидії насильству.
6. Залучення інститутської спільноти, у тому числі аспірантів до відзначення важливих дат, присвячених проблемам гендерної рівності, недискримінації, гендерного насильства тощо.

- Формування щорічного «гендерного календаря», у якому будуть відмічені інформаційно-просвітницькі заходи присвячені зазначеним важливим датам (Додаток 1).

МЕТА 2. ЛЕГШЕ ПОЄДНАННЯ РОБОТИ ТА СІМЕЙНОГО ЖИТТЯ.

Завдання:

1. Формулювання рекомендацій щодо годин засідань вчених рад, педагогічних рад та рад факультетів, щоб підтримувати баланс між роботою та сімейним життям.
2. Запровадження індивідуального графіка роботи та інших гнучких форм, що полегшують поєднання роботи та сімейного життя для співробітників/ць, що мають маленьких дітей, дітей з особливими потребами, багатодітних сімей, вагітних жінок.
3. Діагностика потреб осіб, які повертаються до науково-педагогічної роботи після відпустки по догляду за дитиною, щодо підтримки з боку інституту.
4. Проведення заходів для співробітників/ць інституту щодо балансу між роботою та особистим життям:
 - Проведення тренінгів та семінарів спрямованих на вироблення балансу між роботою та особистим життям.
 - Впровадження психологічного супроводу для співробітників/ць інституту з метою запобігання емоційному вигоранню.

МЕТА 3. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ПРИ ПРИЙОМІ НА РОБОТУ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ.

Завдання:

1. Впровадження наступних заходів у разі недостатньої представленості тієї чи іншої статі у певній сфері діяльності:

- Надання інформації про конкурс якомога ширшому колу потенційних кандидатів-чоловіків і жінок з урахуванням статі.
- Оголошення про прийом на роботу, включаючи прозорі критерії, чіткі рекомендації щодо оцінки досягнень, розкриття заявок.
- Залучення жінок у недостатньо представлених сферах в медицині, включаючи пошук спеціалісток за допомогою спеціальних інтернет ресурсів (наприклад, work.ua; rabota.ua; jobs.ua; grc.ua тощо).

2. Удосконалення прозорих критеріїв для процедури відбору персоналу: о

Використання стандартизованих резюме та проведення «сліпої» оцінки резюме.

- Проведення тренінгів, семінарів для фахівців з управління персоналом (HR) спрямованих на викорінення несвідомої упередженості щодо гендеру.
- Експертна оцінка оголошень, рекомендаційних листів та інших матеріалів, які використовуються під час процедури пошуку та відбору персоналу на використання гендерно-нечутливої мови, несвідомих мовних упереджень.

МЕТА 4. ПІДТРИМКА РОЗВИТКУ АКАДЕМІЧНОЇ КАР'ЄРИ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ.

Завдання:

1. Систематичний моніторинг участі жінок і чоловіків в конкурсах на гранти, проекти та фінансову підтримку.
 2. Проведення детального аналізу потреб молодих жінок-працівниць задля підтримки їх академічного кар'єрного розвитку.
 3. Проведення заходів з метою підвищення обізнаності та інформованості про жінок в медичній сфері та можливості їх кар'єрного зростання.
- Долучення до святкування Міжнародного дня жінок і дівчат в науці (11 лютого).

МЕТА 5. СПРИЯННЯ ВИКОРІНЕННЮ ПЕРЕДАЧІ ГЕНДЕРНИХ СТЕРЕОТИПІВ У ВНУТРІШНЬОМУ СПІЛКУВАННІ ТА ЗОВНІШНІХ ВІДНОСИНАХ.

Завдання:

1. Проведення заходів щодо підвищення обізнаності з питань гендерної рівності та несвідомих гендерних упереджень для персоналу та осіб, які приймають рішення.

- Проведення семінарів-зустрічей для співробітників/ць інституту з питань боротьби з дискримінацією в навчанні.
- Запровадження антидискримінаційних тренінгів для керівного складу організаційних підрозділів та осіб, які представляють органи студентського самоврядування.
- Проведення семінарів для викладачів із виявлення та подолання гендерних стереотипів та мовного сексизму у роботі зі студентською аудиторією.

МЕТА 6. ЗАПОБІГАННЯ ТА ВИЯВЛЕННЯ СИТУАЦІЙ ГЕНДЕРНОГО НАСИЛЬСТВА, (ВКЛЮЧАЮЧИ СЕКСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ) ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ, ЯКІ МОЖУТЬ ВИНИКНУТИ В ІНСТИТУТСЬКІЙ СПІЛЬНОТІ.

Завдання:

1. Підвищення рівня поінформованості співробітників/ць інституту та студентів про форми, прояви, причини і наслідки різних видів насильства (психічного, фізичного, сексуального, економічного) та/або насильства за ознакою статі:

- Залученість до всеукраїнської акції «16 днів проти насильства» (25 листопада -10 грудня).
- Проведення тренінгів та семінарів для співробітників/ць всіх ланок та студентів стосовно протидії сексуальним домаганням, сексуальному протиправному поведженню, сексуальним проступкам, сталкінгу, моббінгу та обізнаності щодо культури згоди.

2. Проведення дослідження щодо обізнаності студентів інституту щодо різних аспектів проблематики насилля.

3. Формування у студентів нетерпимого ставлення до насильницьких моделей поведінки, небайдужого ставлення до постраждалих осіб, насамперед постраждалих дітей, усвідомлення домашнього насильства як порушення прав людини:

4. Врегулювання роботи Комісії з запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями і дискримінацією.

5. Надання індивідуальної психологічної підтримки співробітникам/цям та студентам, що стали жертвами будь-якого виду насилля та/чи дискримінації.

МЕТА 7. ВКЛЮЧЕННЯ ТА ПРОСУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПЕРСПЕКТИВИ В ДОСЛІДЖЕННЯХ ТА НАВЧАННІ.

Завдання:

1. Включення статі та гендеру в навчальні пріоритети:
 - Проведення семінарів та навчальних заходів щодо застосування гендерної перспективи у навчанні та дослідженнях, адаптованих до різних рівнів.
2. Включення статі та гендеру в дослідницькі пріоритети:
 - Проведення навчальних семінарів та заходів щодо того, як застосовувати гендерну перспективу в дослідженнях, адаптованих до різних рівнів.
 - Встановлення нагороди для магістерських робіт, дисертацій та інших дослідницьких проектів з врахуванням гендеру.

План дій щодо підтримки гендерної рівності в Інституті сцинтиляційних матеріалів НАН України на період з лютого 2022 по грудень 2024 р.

Сфера	Ціль	Заплановані дії	Відповідальні за виконання	Виділені ресурси	Термін виконання
Баланс між роботою та особистим життям та організаційна культура	Легше поєднання роботи та сімейного життя	Формулювання рекомендацій щодо годин засідань вченої ради, щоб підтримувати баланс між роботою і сімейним життям	Вчений секретар	Людські ресурси	
		Запровадження індивідуального графіка роботи та інших гнучких форм, що полегшують поєднання роботи та сімейного життя для співробітників/ць, що мають маленьких дітей, дітей з особливими потребами, багатодітних сімей, вагітних жінок. Діагностика потреб осіб, які повертаються до науково-педагогічної роботи після відпустки по догляду за дитиною, щодо підтримки з боку інституту	Відділ кадрів, заступник директора з наукової роботи, керівники підрозділів профспілкового комітет	Людські ресурси, матеріальні ресурси (друкування анкет)	
Гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень	Підтримка розвитку академічної кар'єри жінок	Систематичний моніторинг участі жінок і чоловіків в конкурсах на гранти, проекти та фінансову підтримку.	Відділ кадрів	(приміщення та роздаткові матеріали для проведення фокус-груп	
	Підтримка розвитку академічної кар'єри жінок	Проведення заходів з метою Підвищення обізнаності та Інформованості про жінок в медичній сфері та можливості їх кар'єрного зростання. <ul style="list-style-type: none"> Долучення до святкування Міжнародного дня жінок і дівчат в науці (11 лютого). 	Заступник директора з наукової роботи, відділ кадрів	Людські ресурси, матеріальні ресурси (роздатковий матеріал) Людські ресурси	
Гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень	Підтримка розвитку академічної кар'єри жінок		Відділ кадрів	Людські ресурси, матеріальні ресурси (приміщення та роздаткові	

				матеріали для проведення тренінгів)	
Гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень	Підвищення обізнаності про важливість питань рівності та зміцнення позитивного ставлення до різноманітності	<p>Критерії, чіткі рекомендації щодо оцінки досягнень, розкриття заявок, можливі консультації із зовнішніми експертами-чоловіками та жінками.</p> <p>О Залучення жінок у недостатньо представлених сферах в медицині, включаючи пошук спеціалісток за допомогою спеціальних інтернет ресурсів (наприклад, work.ua; rabota.ua; jobs.ua; grc.ua тощо).</p> <p>Розроблення прозорих критеріїв для процедури відбору персоналу:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Використання стандартизованих резюме та • проведення «сліпої» оцінки • резюме. • Проведення тренінгів, семінарів для фахівців з управління персоналом (HR) спрямованих на викорінення несвідомої упередженості щодо гендеру. • Експертна оцінка оголошень, рекомендаційних листів та інших матеріалів, які використовуються під час процедури пошуку та відбору персоналу на використання гендерно-нечутливої мови, • несвідомих мовних упереджень. <p>Проведення внутрішнього гендерного аудиту.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Створення робочої групи для проведення поточного гендерного аудиту 2022 р. (Додаток 2) • Створення плану гендерної рівності ІСМА на основі проведеного аудиту. 	Профспілковий комітет, відділ кадрів, заступник директора з наукової роботи, рада молодих вчених, юрисконсульт	Людські ресурси, матеріальні ресурси (друкування анкет)	
	Сприяння викоріненню передачі гендерних	Проведення заходів щодо підвищення обізнаності з питань гендерної рівності та несвідомих гендерних упереджень для персоналу та осіб, які приймають рішення.	Заступник директора з наукової роботи	Людські ресурси, матеріальні ресурси	

	стереотипів у внутрішньому спілкуванні та зовнішніх відносинах	<ul style="list-style-type: none"> Проведення семінарів-Зустрічей для співробітників/ць інституту з питань боротьби з дискримінацією в навчанні. Запровадження антидискримінаційних тренінгів для керівного складу організаційних підрозділів та осіб які приймають рішення. 		(приміщення та роздаткові матеріали для проведення тренінгів)	
		<p>Включення статі та гендеру в дослідницькі пріоритети:</p> <ul style="list-style-type: none"> Проведення навчальних семінарів та заходів щодо того, як застосовувати гендерну перспективу в дослідженнях, адаптованих до різних рівнів. 	Заступник директора з наукової роботи, наукові та допоміжні підрозділи інституту, зовнішні організації	Людські ресурси, матеріальні ресурси (приміщення та роздаткові матеріали для проведення тренінгів)	
Інтеграція гендерного виміру до науково-дослідницького та навчального змісту	Включення та просування гендерної перспективи в дослідженнях та навчанні	<p>Підвищення рівня поінформованості співробітників/ць інституту та студентів про форми, прояви, причини і наслідки різних видів насильства (психічного, фізичного, сексуального, економічного) та/або насильства за ознакою статі:</p> <p>Залученість до всеукраїнської акції «16 днів проти насильства» (25 листопада – 10 грудня).</p>	Заступник директора з наукової роботи	Людські ресурси (у тому числі зовнішні експерти), матеріальні ресурси (приміщення, роздаткові матеріали для проведення заходів)	
Заходи проти гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання	Запобігання та виявлення ситуацій Гендерного насильства, (включаючи сексуальні домагання) та дискримінації, які можуть виникнути в інститутській спільноті	<ul style="list-style-type: none"> Проведення тренінгів та семінарів для співробітників/ць всіх ланок стосовно протидії сексуальним домаганням, сексуальному протиправному поведінню, сексуальним проступкам, сталкінгу, мобінгу та обізнаності щодо культури згоди. Проведення дослідження щодо обізнаності співробітників інституту щодо різних аспектів проблематики насилля. 	Заступник директора з наукової роботи	Людські ресурси, Матеріальні ресурси приміщення та роздаткові матеріали для проведення фокус-груп	
		Врегулювання роботи Комісії з запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями і дискримінацією	Заступник директора з наукової роботи	Людські ресурси	

Додаток 1 Гендерний календар 2022

Дата	Заходи
11 лютого – Міжнародний день жінок і дівчат в науці	Акція в соціальних мережах, спрямована на висвітлення діяльності видатних жінок у науковій сфері
1 березня – День без дискримінації	Семінари, присвячені Дню без Дискримінації гендерної освіти, а також інші локації інституту). Залучення до щорічної акції у Соціальних мережах #ZeroDiscrimination
8 березня – Міжнародний день боротьби за права жінок	Приєднання до Маршу присвяченому правам жінок під час пандемії у Харкові. Флешмоб акція у соціальних мережах #IWD2022 #BreakTheBias
19 червня – Міжнародний день боротьби з сексуальним насильством в умовах конфлікту	Бесіди та поширення інформації, Серед співробітників інституту щодо Міжнародного дня боротьби з сексуальним насильством в умовах конфлікту (Рада молодих вчених)
25 листопада – Міжнародний день боротьби за ліквідацію насильства по відношенню до жінок. Початок Глобальної кампанії «16 днів проти гендерного насильства» 2 грудня – Міжнародний день боротьби з рабством	Акція, присвячена Міжнародному дню боротьби з насильством щодо жінок (Центр гендерної освіти, а також інші локації інституту). Бесіди та поширення інформації серед співробітників інституту щодо Міжнародного дня боротьби з рабством (відділ кадрів)
3 грудня – Міжнародний день людей з обмеженими фізичними можливостями	Інформування співробітників щодо перспектив соціальної інклюзії людей з обмеженими фізичними можливостями
10 грудня – Міжнародний день прав людини	Акція у соціальних мережах, спрямована на поширення обізнаності стосовно подолання насильства в сім'ї, протидії торгівлі людьми та жорстокого поводження з дітьми, гендерного насильства та забезпечення рівних прав жінок і чоловіків

Додаток 2 Графік проведення гендерного аудиту в ІСМА

№	Заходи	Строки виконання	Відповідальні
1	Проведення анкетування з метою попереднього вивчення гендерного виміру діяльності інституту	березень – травень 2022 р.	Волошина Л.І., Ропаківа І.Ю.
2	Підготовчі заходи щодо проведення Гендерного аудиту у конкретних підрозділах. Спільні семінари експертів з проведення аудиту та співробітників підрозділів, де буде проводитися аудит	червень – листопад 2022 р.	Волошина Л.І., Ропаківа І.Ю.
3	Проведення гендерного аудиту підрозділів ІСМА	листопад – грудень 2022 р.	Волошина Л.І., Ропаківа І.Ю.
4	Узагальнення отриманих результатів та підготовка звіту	грудень 2022 р.	Дацько Ю.М., Волошина Л.І., Ропаківа І.Ю.