

«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Директор Комунальної установи
Історико-культурний заповідник «Більськ»
Полтавської обласної ради



Ігор КОРОСТ
2025 р.

ПЛАН ДІЙ ЩОДО ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

в Історико-культурному заповіднику «Більськ»
на 2025–2028 рр.

Котельва-2025

Україна від початку другого тисячоліття чітко визначила пріоритетом свого розвитку відповідність європейським стандартам, як одним із найвищих цивілізаційних стандартів, що історично склалися. Серед головних пріоритетів цих стандартів – людина. Одним із таких стандартів Європейська комісія і Високий представник Європейського Союзу із закордонних справ і політики безпеки визначили сприяння гендерній рівності та розширенню прав і можливостей жінок в усій діяльності Євросоюзу. Крім того, Україна ратифікувала Конвенцію ООН 1979 р. про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок ще у 1980 р. Гендерна рівність є однією із невід’ємних складових прав людини. Рівні права і обов’язки для жінок і чоловіків задекларовані у статті 24 Конституції України. Механізми реалізації цієї статті визначені Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» № 2866-IV від 8.09.2005. Реалізація всіх задекларованих намірів і стандартів потребує подальшої імплементації на рівні трудових колективів, які формують коректні і зручні для робочого процесу трудові відносини.

Українське наукове середовище як частина українського соціуму є доволі стабільним з огляду гендерного балансу. Розвиток суспільства в сучасному світі створює як для жінок, так і для чоловіків чимало викликів, які можуть вплинути на реалізацію людини у фаховому середовищі. Динаміка змін і швидкість сучасних суспільних процесів, може створити ризик гендерного дисбалансу в конкретному робочому колективі. Тому із метою забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків у трудових відносинах, убезпечення від гендерних упереджень, здійснення превентивних заходів щодо недопущення гендерної дискримінації і насильства працівників Комунальної установи «Історико-культурний заповідник «Більськ» Полтавської обласної ради (далі – ІКЗ «Більськ») створено план дій щодо впровадження гендерної рівності.

Для реалізації плану було здійснено аналіз гендерного балансу трудового колективу організації. Аналіз статистики за період 2019–2025 рр. показав стабільне кількісне співвідношення чоловіків та жінок у ІКЗ «Більськ» загалом (6 жінок-працівниць ІКЗ «Більськ» у 2019 р., 10 жінок-працівниць у 2025 р.) та серед наукового складу (3 жінки-наукові працівниці у 2019 р., 5 жінок-наукових працівниць у 2025 р.). Було здійснено також аналіз гендерного розподілу по окремих категоріях співробітників в залежності від їх посад та наукових ступенів, який демонструє загальну збалансованість та виваженість у гендерному питанні по відношенню до штату жінок-працівниць (Таб.1).

Таблиця 1. Гендерний розподіл працівників ІКЗ «Більськ» за посадами і науковими ступенями (станом на 01.09.2025)

	Чоловіки (кількість)	Жінки (кількість)	Чоловіки (у відсотках)	Жінки (у відсотках)
Загальна кількість штатних співробітників	16	10	62 %	38 %
Керівники організацій і підрозділів	4	1	80 %	20 %
Кандидати наук	3	1	75 %	25 %
Доктори наук	-	-		
Співробітники наукових відділів без ступеня	4	5	44 %	56 %
Технічні співробітники	5	3	62 %	38 %

План дій щодо впровадження гендерної рівності (Таб. 2) включає послідовну низку заходів, спрямовану на поглиблену гендерну інтеграцію, що відбуватимуться протягом чотирьох років. В основу плану покладено Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та рекомендації Європейської Комісії щодо гендерної рівності, задекларовані у Плані дій ЄС із гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок у зовнішній діяльності на 2021–2025 роки (GAP III). Відповідно до ст. 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» Колективний договір ІКЗ «Більськ» має включати низку положень, що забезпечують дотримання гендерної культури та гендерного балансу в установі, забезпечення та неухильного дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виробничому процесі та у трудових відносинах із сторони адміністрації ІКЗ «Більськ», у тому числі – покладання обов’язків уповноваженого з гендерних питань на одного з працівників установи на громадських засадах.

Таблиця 2. План дій щодо впровадження гендерної рівності в Історико-культурному заповіднику «Більськ» на 2025–2028 роки

№ з/п	Назва заходу	Відповідальний за впровадження	Очікуваний результат	2025	2026	2027	2028
1	Розробка плану заходів щодо впровадження гендерної рівності, погодження Трудовим колективом, оприлюднення на сайті ІКЗ «Більськ»	Дирекція	Розроблено план, ухвалено Трудовим колективом, оприлюднено на сайті ІКЗ «Більськ»	+			
2	Обрання уповноваженого з гендерних питань	Трудовий колектив ІКЗ «Більськ»	Обрано уповноваженого з гендерних питань	+			
3	Моніторинг гендерного балансу і гендерної рівності в організації	Уповноважений з гендерних питань	Зібрано дані, проведено моніторинг гендерного балансу, зроблено висновки щодо гендерної рівності	+			
4	Тренінги щодо питань гендерної рівності і гендерних упереджень для тих, хто приймає рішення, керівного складу і співробітників	Уповноважений з гендерних питань	Проведено тренінги, отримано знання щодо запобігання гендерній дискримінації, знижено ризик виникнення гендерної дискримінації в колективі	+			
5	Інформування трудового колективу щодо гендерного балансу в керівному складі, гендерна рівність при прийомі на роботу і призначенні на посаду, необхідність інтеграції гендерного виміру в науковий і викладацький площині, інформування про заходи протидії гендерному насильству	Уповноважений з питань гендерної рівності	Проінформовано співробітників по критичних сферах імплементації гендерної рівності, знижено ризик виникнення гендерної дискримінації в колективі	+			

Затверджено на засіданні Трудового колективу ІКЗ «Більськ»

«01» вересня 2025 р.

Голова Трудового колективу



А. І. Штанько