

**Громадська спілка
«Міжнародний агротуристичний кластер «Дністер 1362»**

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказом № 1/03-2024 від 01.03.2024 р.
Голова спілки _____ Масло Н.П.
01.03.2024 р.

**ПЛАН
Гендерної рівності Громадської спілки
«Міжнародний агротуристичний кластер «Дністер 1362»**

м. Хмельницький

2024 р.

Вступ

План гендерної рівності ГС «Міжнародний агротуристичний кластер «Дністер 1362» (у подальшому по тексту План), містить основні напрямки діяльності, спрямовані на забезпечення гендерної рівності в ГС «Міжнародний агротуристичний кластер «Дністер 1362» на 2024-2025 рр.

Цей план розроблено на основі цілей Стратегії гендерної рівності Європейського Союзу 2020-2025 рр., з урахуванням вимог Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», який передбачає 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.

У плані визначено цілі та заходи для їхнього досягнення. План поділено на етапи аналізу, планування, впровадження та моніторингу. При впровадженні Плану буде здійснено оцінку підходів до досягнення гендерної рівності з метою виявлення гендерної нерівності та гендерних упереджень: передбачено заходи щодо усунення проблем і способи регулярного їх контролю та оцінки виконання плану.

Результатом, на який спрямований цей План, є досягнення забезпечення рівності прав, гарантованих Конституцією України, для фізичних осіб незалежно від статі, гендерної ідентичності чи гендерного вираження, етнічного походження, релігії чи інших переконань, функціональних можливостей, сексуальної орієнтації, віку або соціального походження.

Етап аналізу (березень – травень 2024 р.)

На етапі аналізу буде проведено оцінку поточного стану забезпеченості гендерної рівності в ГС «МАК «Дністер 1362» (у подальшому по тексту Спілка).

Поточна ситуація оцінюватиметься на основі низки кількісних даних та моніторингу діяльності Спілки, нормативного контексту Спілки. Буде приділено увагу політиці регулювання, захисту та моніторингу гендерної рівності, а також заходам для протидії дискримінації, мобінгу та сексуальним домаганням. Аналізуватиметься внутрішні документи Спілки на предметність відповідності чинним нормам міжнародного та вітчизняного права. Аналізуватиметься дані про частку різних гендерів при прийнятті на роботу в Спілку, прийнятті рішень щодо членства в Спілці, виборі контрагентів тощо.

Етап планування (червень – серпень 2024 р.)

У результаті реалізації етапу аналізу буде отримано кількісні та якісні показники з метою виявлення гендерної нерівності та гендерних упереджень. Це стане підґрунтям при розробці заходів для усунення негативних тенденцій і явищ.

На етапі планування буде конкретизовано підходи для реалізації Плану, обрано методи й інструменти, найбільш релевантні для аналізу даних, заплановані ресурси для реалізації Плану.

Окрім того, План гендерної рівності Спілки створено з метою:

- забезпечення рівних можливостей реалізації правового статусу жінок і чоловіків у трудових відносинах;
- реалізації трудового потенціалу працівників;

- підвищення поінформованості працівників щодо їх прав та свобод, що можуть бути порушені гендерними упередженнями;
- боротьби з гендерними упередженнями та створення максимально комфортних умов праці для працівників незалежно від статі.

Етап впровадження (серпень 2024 р. – жовтень 2025 р.)

Основна увага приділяється вдосконаленню знань і навичок, що у довгостроковій перспективі сприятиме досягненню візії, цілей і стратегій Спілки.

На етапі впровадження плану буде враховано цілі, пов'язані із забезпеченням гендерної рівності при здійсненні діяльності Спілки, зокрема:

1. Баланс «робота-життя» та корпоративна культура.

Включає сприяння гендерної рівності через стійку трансформацію організаційної культури. Впровадження політики для забезпечення відкритого та інклюзивного середовища, рівних прав та можливостей для всіх гендерів.

Вищезазначене реалізовуватиметься через виконання завдань, зокрема:

- забезпечення умов та ресурсів для розвитку політики самовдосконалення у сфері організаційної культури задля уникнення професійного вигорання працівників.
- систематичний моніторинг персоналу з оцінкою задоволеності на робочому місці: культура та менеджмент на робочому місці.
- організація семінарів, тренінгів та інших заходів, присвячених питанням гендерної рівності та балансу між роботою та особистим життям, для сприяти усвідомленню різноманітності, взаємодії та підтримки на різних рівнях університетської спільноти.
- сприяння розвитку мережі менторів та наставників для допомоги працівникам отримати необхідну підтримку та поради від більш досвідчених колег.
- створення доступу до ресурсів новітніх технологій, що гарантуватимуть розвиток продуктивності та ефективності працівників на робочому місці.

2. Гендерний баланс у керівництві та при прийнятті рішень за умови забезпечення різними гендерами кваліфікаційних та інших вимог в однаковому обсязі.

Заходи спрямовані на цільове навчання з гендерних питань, адаптацію процесів рекрутингу, прийому на роботу, набуття/припинення членства та представницьких функцій, укладення правочинів з фізичними особами; забезпечення балансу за умови забезпечення різними гендерами кваліфікаційних та інших вимог в однаковому обсязі.

Вищезазначене реалізовуватиметься через виконання завдань, зокрема:

- підтримка участі у організованих менторських та наставницьких програм, що забезпечуватимуть розвиток ініціативи у пропонуванні та прийнятті рішень, розвиток лідерських якостей
- формування середовища відкритого і спільного спілкування, що включатиме розвиток цінностей різноманітності та інклюзивності робочого середовища
- забезпечення гендерної рівності у процесі кар'єрного росту, доступу до механізмів професійного вдосконалення

- моніторинг ситуації у вигляді звіту щодо участі чоловіків і жінок в грантових програмах, проєктах, конкурсах, задля своєчасного виявлення проблемних аспектів та внесення корекцій у план гендерної рівності
- проведення заходів таких як семінари, тренінги та інших подій, присвячених питанням інформованості жінок щодо участі в грантових програмах, проєктах, конкурсах.

3. Гендерний баланс при прийнятті на посаду та кар'єрному рості за умови забезпечення різними гендерами кваліфікаційних та інших вимог в однаковому обсязі.

Розробка процедур прийняття на роботу, вирішення питань щодо членства в спілці із дотриманням вимог щодо гендерної рівності діючого міжнародного та вітчизняного законодавства. Забезпечення рівних шансів для всіх гендерів для особистісного розвитку та кар'єрного зростання.

Вищезазначене реалізовуватиметься через виконання завдань, зокрема:

- здійснення статистичного аналізу гендерної рівності
- створення політики, що включатиме рівні можливості під час реалізації проєкту
- проведення тренінгів, що включатимуть тематику несвідомого формування упередженості в залежності від статі під час реалізації проєкту

4. Заходи щодо упередження та стереотипів. Протидія дискримінації, мобінгу, сексуальним домаганням та втручанню в особисте життя.

Розглянуто можливість вжиття заходів для забезпечення чіткої інституційної політики щодо сексуальних домагань та інших форм дискримінації чи насильства. Розроблено алгоритм очікуваної поведінки працівників, які зазнали дискримінації. Розроблена процедура повідомлення працівників, членів Спілки, представників членів Спілки – юридичних осіб про випадки дискримінації та насильства, як такі випадки будуть розслідуватись та застосування санкцій.

Вищезазначене реалізовуватиметься через виконання завдань, зокрема:

- створення систем заходів, що запобігатимуть виникненню упереджень та стереотипів, гендерно неприйнятної риторики
- розроблення механізмів з запобігання виникненню упереджень та стереотипів, врегулювання ситуацій, що можуть бути пов'язані із виникненням упереджень та стереотипів, виявленню дискримінації за гендером чи риторики, пов'язаної з стереотипізацією гендерних ролей
- забезпечення інформування у вигляді антидискримінаційних тренінгів для створення безпечного середовища для всіх учасників процесу
- підтримання ініціатив із проведення заходів, що сприяють висвітленню проблем виникнення упереджень та стереотипів у сучасному суспільстві, алгоритму дій при роботі з даними проблемами.

Етап моніторингу (серпень 2024 р. – грудень 2025 р.)

На етапі моніторингу здійснюватиметься регулярний контроль та оцінка ефективності впровадження Плану. Результати моніторингу дозволятимуть коригувати та вдосконалювати завдання, щоб можна було оптимізації результативності.