Додаток № 2
до наказу №401 від 08 жовтня 2024

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Запорізька політехніка»

План
гендерної рівності
Національного університету «Запорізька політехніка»
(2024 - 2028 рр.)

2024 р.

1. Вступ

1.1. Основна мета Плану гендерної рівності – забезпечити рівність можливостей для жінок та чоловіків у всіх сферах діяльності Національного університету «Запорізька політехніка» (далі – Університет), зокрема: в освітній та науковій діяльності, управлінні, а також у кар'єрному розвитку.

Університет прагне створити інклюзивне середовище, яке б дозволило всім здобувачам освіти та співробітникам реалізовувати свій потенціал незалежно від гендерної ідентичності, сприяти усуненню будь-яких форм гендерної дискримінації.

1.2. Гендерна рівність означає забезпечення рівних прав, обов'язків, можливостей та доступу до ресурсів для всіх учасників освітнього процесу, наукової діяльності, іншого персоналу, незалежно від їх гендерної ідентичності. Це передбачає рівний доступ до освіти, кар'єрного зростання, керівних посад тощо, а також забезпечення рівної оплати праці та справедливих умов роботи.

Жінки, чоловіки, а також особи інших гендерних ідентичностей мають рівні можливості для того, щоб брати участь у освітньому процесі, науковій діяльності та управлінні Університетом.

1.3. Гендерна рівність є важливим показником соціальної справедливості та стійкого розвитку суспільства.

Забезпечення гендерної рівності дозволяє підвищити конкурентоспроможність Університету на міжнародному рівні, оскільки багато міжнародних програм і проєктів підтримують установи, які впроваджують прогресивні політики у сфері гендерної рівності.

Національний університет «Запорізька політехніка» розуміє важливість забезпечення рівних прав і можливостей для всіх членів своєї спільноти та прагне стати зразком для інших закладів освіти України.

1.4. План гендерної рівності Університету узгоджується з національними та міжнародними зобов'язаннями України щодо забезпечення гендерної рівності, зокрема Цілями сталого розвитку ООН та Указом Президента України №722/2019 від 30.09.2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року», де гендерна рівність визначена як одна з ключових цілей.

Україна також підтримує принципи рівних прав і можливостей через участь у різних міжнародних ініціативах, зокрема в рамках Європейського Союзу та Ради Європи, що робить впровадження таких планів обов'язковим для сучасних університетів.

2. Стратегічні та конкретні цілі забезпечення гендерної рівності в діяльності Університету

2.1. Стратегічні цілі

2.1.1. Підвищення рівня гендерної рівності у викладацькому та адміністративному складі шляхом:

- підтримки жінок у просуванні на керівні та академічні посади, зокрема через менторські програми та програми професійного розвитку;
- розроблення гендерно нечутливих показників для оцінювання викладацької та наукової діяльності, що не містять прямих або непрямих упереджень щодо статі;
- створення політики рівного доступу до праці, що сприяють паритетній кількості жінок і чоловіків на академічних і адміністративних посадах.

2.1.2. Забезпечення гендерної рівності серед здобувачів освіти в усіх освітніх програмах, зокрема на спеціальностях технічного та гуманітарного спрямування, де часто спостерігається гендерний дисбаланс, через:

- створення умов для збільшення кількості жінок у галузях STEM та чоловіків у гуманітарних галузях через активну профорієнтаційну роботу та залучення старших студенток/студентів до менторства для новачків;
- проведення просвітницьких кампаній, що руйнують гендерні стереотипи щодо вибору професії та заохочують усіх здобувачів освіти обирати спеціальності за власними інтересами та здібностями, а не за традиційними гендерними ролями.

2.1.3. Створення безпечного та інклюзивного середовища з метою забезпечення рівних можливостей для розвитку всіх здобувачів освіти і працівників Університету, незалежно від їхньої гендерної ідентичності, та інших ознак, а також забезпечення захисту від будь-яких форм дискримінації, домагань і насильства шляхом:

- впровадження ефективних політик запобігання будь-якій дискримінації, у тому числі гендерній та сексуальним домаганням, зокрема механізмів анонімних скарг та неупередженого розслідування випадків;
- створення спеціалізованих служб психологічної, юридичної та емоційної підтримки;
- забезпечення доступу до ресурсів (систем підтримки, тренінгів тощо), які сприяють безпеці та благополуччю всіх учасників освітнього процесу.

2.2. Конкретні цілі та ініціативи

2.2.1. Створення рівних умов для жінок та чоловіків у доступі до грантових програм, міжнародних проєктів та оприлюднення наукових публікацій шляхом:

- проведення тренінгів з написання заявок на наукові й освітні гранти та організація менторських програм для тих, хто цього потребує;
- створення умов для рівного доступу до участі у міжнародних конференціях та проєктах, зокрема підтримка у вигляді наукових відряджень;
- розвиток програм стажування та підвищення кваліфікації для жінок, що прагнуть розвивати наукову кар'єру.

2.2.2. Забезпечення гендерної рівності в доступі до можливостей поєднання роботи, навчання та сімейних обов'язків через:

- запровадження гнучких графіків та дистанційної роботи для викладачів та працівників Університету, які мають сімейні зобов'язання;
- надання відпусток по догляду за дитиною як для жінок, так і для чоловіків без дискримінації та зі збереженням кар'єрних перспектив;
- впровадження дитячих кімнат або послуг догляду за дітьми в Університеті для допомоги батькам у поєднанні кар'єрних і сімейних обов'язків.

2.2.3. Підвищення обізнаності про важливість гендерної рівності серед здобувачів освіти, співробітників і керівництва через освітні, громадські та просвітницькі ініціативи:

- проведення регулярних тренінгів і семінарів для співробітників і здобувачів освіти щодо гендерної рівності, боротьби зі стереотипами та запобігання дискримінації;
- організація наукових конференцій та круглих столів на тему гендерної рівності у вищій освіті;
- інформаційні кампанії в Університеті та в медіа для популяризації ідей гендерної рівності та боротьби з дискримінацією.

2.3. Ключові показники успішності (KPI):

- позитивні зміни у ставленні до гендерної рівності на основі опитувань співробітників Університету і здобувачів освіти;
- покращення репутації Університету як установи, що має інклюзивне та недискримінаційне середовище;
- зменшення/відсутність скарг на дискримінацію чи домагання.

2.4. Залучення зовнішніх партнерів для підтримки гендерної рівності через:

- співпрацю з національними та міжнародними організаціями, що займаються проблемами гендерної рівності, для обміну досвідом та для реалізації ініціатив;
- залучення спонсорів для підтримки освітніх програм, стажувань та грантів для жінок.

3. Моніторинг поточної ситуації

Оцінювання поточного стану гендерної рівності в Університеті здійснюється протягом року. Воно включає збирання та аналіз кількісних та якісних даних, що відображають наявність гендерних дисбалансів у різних аспектах діяльності Університету. Метою оцінювання є виявлення сфер, де існує нерівність, а також поточних практик, що можуть сприяти або стримувати досягнення гендерної рівності.

3.1. Для оцінювання того, наскільки Університет відповідає принципам гендерної рівності здійснюється гендерний аудит. Він також допомагає зрозуміти, що необхідно робити для покращення ситуації.

Аудит здійснюється як кількісний аналіз представництва жінок і чоловіків на різних посадах у викладацькому складі та в органах управління Університету, а також серед здобувачів освіти за такими показниками:

- співвідношення жінок та чоловіків серед здобувачів вищої освіти за галузями знань (освітніми програмами - бакалаврат, магістратура, аспірантура);
- гендерний склад науково-педагогічних працівників (асистенти, викладачі, доценти, професори (в розрізі галузей знань);
- співвідношення чоловіків і жінок на керівних посадах (декани, завідувачі кафедр, керівники інших структурних підрозділів).

3.2. Виявлення гендерних проблем доступу до освіти здійснюється через:

- перевірку наявності суттєвих відмінностей в доступі до різних спеціальностей між здобувачами освіти різної гендерної ідентичності;
- оцінювання наявності істотних відмінностей успішності здобувачів освіти різної гендерної ідентичності за галузями знань/спеціальностями;
- встановлення причин виявлених відмінностей.

3.3. Для виявлення гендерних проблем кар'єрного розвитку здійснюються:

- перевірка наявності суттєвих відмінностей в доступі до різних посад між працівниками різної гендерної ідентичності;

- аналіз рівності можливостей жінок та чоловіків серед викладацького складу й адміністрації щодо просування по службі та досягнення вищих позицій);
- аналіз участі жінок і чоловіків у програмах професійного розвитку, наукових стажуваннях і міжнародних грантах, зокрема з погляду доступності програм, можливості фінансування, підтримки з боку адміністрації Університету;
- аналіз викликів для викладачів різної гендерної ідентичності, зокрема, у контексті галузей знань, наявності заохочень, стереотипів або недостатності ресурсів і підтримки.

3.4. Аналіз гендерних стереотипів та бар'єрів:

- визначення, чи існують у середовищі Університету стереотипні погляди на роль чоловіків і жінок у навчанні та праці (здійснюється через опитування студентів і співробітників);
- виявлення перешкод, з якими стикаються викладачі різної гендерної ідентичності при просуванні по службі, зокрема несумісність робочого графіка з сімейними обов'язками, відсутність підтримки;
- аналіз участі жінок і чоловіків у наукових дослідженнях і публікаціях, оцінюється наявність рівних можливостей для проведення досліджень і публікації їх результатів у провідних наукових виданнях/видавництвах, участі в конференціях, отриманні грантів.

3.5. Оцінювання поточної політики та практик Університету:

- оцінювання впливу наявних університетських політик на гендерну рівність, зокрема політики щодо прийому на роботу персоналу, просування його по службі, підтримки сімейних зобов'язань жінок та чоловіків (гнучкий графік, дистанційна робота, соціальна відпустка тощо);
- аналіз ефективності впровадження в Університеті заходів щодо запобігання гендерній дискримінації, зокрема сексуальним домаганням (механізми повідомлення про такі випадки, шляхи захисту прав тощо).

3.6. Результати та висновки:

- узагальнення результатів гендерного аудиту та аналізу;
- визначення сфер в Університеті, де гендерна рівність потребує покращення;
- окреслення ключових викликів та бар'єрів на шляху до досягнення гендерної рівності.

4. Заходи та ініціативи

4.1. Освітні програми та просвітницькі заходи

4.1.1. Тренінги та семінари з гендерної рівності з метою підвищення рівня обізнаності про гендерну рівність серед персоналу та здобувачів освіти:

- організація тренінгів для викладачів, науковців і співробітників Університету з проблем гендерної рівності, запобігання дискримінації та боротьби з гендерними стереотипами;
- проведення семінарів для здобувачів освіти з метою розвінчання стереотипів щодо гендерних ролей і популяризації ідей гендерної рівності;
- запрошення експертів із гендерних питань для проведення лекцій і воркшопів, де будуть розглядатися приклади успішної реалізації гендерної рівності в інших освітніх установах і на ринку праці.

4.1.2. Інформаційні кампанії з метою популяризації принципів гендерної рівності в університетському середовищі.

- розміщення інформаційних плакатів, банерів і матеріалів в Університеті, на яких будуть представлені основні принципи гендерної рівності, буде популяризуватися важливість рівних можливостей для всіх;
- використання університетських соціальних мереж і вебсайту для поширення інформації з питань гендерної рівності, про успіхи жінок у науці та освіті і стереотипи;
- проведення тижнів інклюзивності, де будуть організовані події, присвячені підвищенню обізнаності та залученню здобувачів освіти до обговорення важливих питань інклюзивності, зокрема гендерної рівності.

4.2. Кар'єрний розвиток та менторські програми

4.2.1. Менторські програми для жінок з метою їх підтримки на шляху кар'єрного зростання, зокрема у технічних галузях та природничих науках:

- створення менторських програм, де більш досвідчені жінки допомагатимуть молодим викладачкам і науковицям розвивати професійні навички та планувати кар'єрний шлях;
- підтримка участі жінок у міжнародних наукових проєктах і програмах мобільності через організацію тренінгів з написання грантових проєктів і стажувань;
- залучення успішних жінок-вчених з інших університетів у тому числі іноземних для обміну досвідом та надання порад жінкам-співробітницям Університету.

4.2.2. Забезпечення рівного доступу до можливостей професійного розвитку:

- організація програм професійного розвитку для викладачів і наукових працівників, з акцентом на підтримку жінок у технічних галузях;
- проведення тренінгів з лідерства для жінок;
- сприяння участі жінок у міжнародних наукових конференціях, організація відряджень для участі в наукових і освітніх заходах та стажуваннях.

4.3. Умови праці

4.3.1. Підтримка жінок і чоловіків, які поєднують кар'єру з сімейними обов'язками:

- впровадження політики гнучких графіків роботи, що дозволяє співробітникам Університету поєднувати роботу з вихованням дітей чи іншими сімейними обов'язками;
- запровадження дистанційної та надомної роботи для співробітників, якщо це можливо з огляду на їхні функціональні обов'язки;
- забезпечення відпусток по догляду за дитиною для будь кого з батьків, із збереженням можливості повернення на свою посаду після відпустки без втрати кар'єрних перспектив.

4.3.2. Створення сприятливих умов для працівників, які мають дітей:

- створення дитячих кімнат або організація догляду за дітьми на території Університету для співробітників;
- організація підтримки молодих матерів і батьків, які включають консультації з питань виховання дітей, поєднання сімейних обов'язків з роботою.

4.4. Політика щодо запобігання дискримінації та насильства та підтримки постраждалих осіб

4.4.1. Забезпечення захисту всіх членів університетської спільноти від дискримінації, булінгу та гендерно зумовленого насильства:

- реалізація чіткої політики щодо боротьби з дискримінацією, булінгом та насильством, включаючи сексуальні домагання;
- встановлення механізмів для подання скарг, зокрема анонімно, і забезпечення швидкого та справедливого розгляду скарг;
- надання юридичної та психологічної допомоги жертвам гендерної дискримінації чи насильства.

4.4.2. Надання комплексної підтримки постраждалим від гендерно зумовленого насильства або дискримінації:

- надання жертвам гендерно зумовленої дискримінації юридичної допомоги;

- забезпечення надання допомоги практичних психологів всім, хто зазнав будь-яких форм дискримінації чи насильства в Університеті;
- інформаційна підтримка постраждалих, зокрема розроблення інструкції щодо подання скарг і алгоритму дій у випадку дискримінації.

4.5. Моніторинг

4.5.1. Оцінювання ефективності впроваджених заходів і коригування стратегії за потреби:

- створення робочої групи з моніторингу виконання плану гендерної рівності, яка регулярно оцінюватиме досягнуті результати;
- проведення щорічних опитувань співробітників і здобувачів освіти щодо рівня задоволення станом гендерної рівності;
- публікація щорічних звітів про виконання плану гендерної рівності та досягнутих результатів.

4.5.2. Корегування плану гендерної рівності відповідно до змін і потреб Університету.

- проведення регулярного аналізу отриманих результатів і коригування заходів, які виявляться недостатньо ефективними;
- залучення зовнішніх експертів для оцінювання ефективності заходів і надання рекомендацій щодо їх покращення.