

СХВАЛЕНО

Вченою радою

ЧНУ ім. Петра Могили

Протокол № 5

«25» 05 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО

Ректор ЧНУ ім. Петра Могили

Леонід Клименко



## ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

### Чорноморського національного університету імені Петра Могили (2023–2028 роки)

#### Вступ

Виклики розвитку сучасної системи освіти потребують постійної та пильної уваги до найбільш гострих проблем та ускладнень, що супроводжують будь-який прогрес. Особливо тих, що ґрунтуються на давньому фундаменті архаїчних стереотипів, ховаються за хибне розуміння традиційності. Досягнення науки, розвиток соціальної свідомості вимагають жорсткіше ставитися до будь-яких форм та проявів дискримінації. Чи не у першу чергу це стосується дискримінації за гендерними ознаками. ЧНУ ім. Петра Могили є повноцінним учасником європейського науково-освітнього простору, отже, не може залишатися осторонь гендерної проблематики. Університет є провідником суспільства до простору демократії та рівних можливостей, і впровадження в освіту принципів гендерної рівності задля запобігання дискримінації є важливим соціальним завданням університету.

На виконання цього завдання спрямовано План гендерної рівності ЧНУ ім. Петра Могили. Ним визначено базові принципи, мету, стратегічні цілі, завдання, цільові групи, сфери впровадження гендерного паритету та запобігання гендерній дискримінації. План гендерної рівності ЧНУ ім. Петра Могили є результатом досліджень, аналізів та консультацій, проведених в університеті щодо забезпечення рівного правового статусу жінок і чоловіків та рівних можливостей для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності університету. Це стратегія на п'ять років – 2023-2025 роки, перше внутрішнє оцінювання відбудеться у 2023 році.

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

План гендерної рівності ЧНУ ім. Петра Могили базується на семи цілях, які будуть досягнуті за допомогою конкретних заходів, ефективність яких контролюватиметься за допомогою окремих індикаторів.

Складові Плану гендерної рівності ЧНУ ім. Петра Могили:

- Діагноз – ключові висновки гендерного аудиту, проведеного у ЧНУ ім. Петра Могили.

- Сім цілей Плану, включаючи інформацію про заходи та показники, а також їх опис.

План гендерної рівності ЧНУ ім. Петра Могили 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.

## 1. Основні визначення та терміни

Тлумачення основних визначень і термінів, які використовуються у Плані гендерної рівності ЧНУ ім. Петра Могили, скориговане відповідно до виключно університетського простору вживання:

**гендерна асиметрія** – диспропорція соціокультурних ролей різних гендерів у різних сферах університетського життя, втілена в асиметрії стандартів, вимог, декларованих очікувань та мовних приписів від поведінки жінок, чоловіків та інших гендерних груп;

**гендерний паритет** – врівноважене та раціонально симетричне включення різних гендерних груп до усіх сфер університетського життя;

**гендерна дискримінація** – обмеження можливостей і прав, здійснення символічного насильства або надання режиму найбільшого сприяння для осіб на підставі їхньої статі, гендерної ідентичності або сексуальної орієнтації;

**сексизм** – ідеологія й практика (у тому числі мовно-дискурсивна) дискримінації людей за ознакою статі, що базується на уявленні про переваги моральних, інтелектуальних, культурних, фізичних та інших якостей однієї статі над іншою;

**гендерний підхід** – науково обґрунтована орієнтація на досягнення гендерної рівності та утвердження рівних можливостей для носіїв усіх гендерів; відсутність орієнтації на «особливе призначення» чоловіка чи жінки; подолання гендерних стереотипів;

**гендерна складова** – концептуальні елементи та практика запобігання гендерній дискримінації в освітніх програмах, науковій та організаційній діяльності університету;

**гендерна чутливість** – здатність та націленість сприймати, усвідомлювати та контрреагувати на будь-які прояви сексизму, гендерної дискримінації;

**гендерні ролі** – соціальні очікування суспільства від жінок і чоловіків на базі сформованих гендерних стереотипів, а також поведінка у формі мови, манер, жестів тощо;

*гендерно чутлива мова / мовлення* – усне чи письмове висловлення, позбавлене андроцентризму, сексизмів і будь-яких інших дискримінаційних щодо гендеру елементів та властивостей;

*гендерні стереотипи* – сформовані культурою узагальнені уявлення (переконання) про те, як поводяться та мають поводитися чоловіки і жінки, а також представники інших гендерів.

## **2. Базові принципи**

Принциповою базою формування Плану гендерної рівності є ціннісні пріоритети та Етичний кодекс ЧНУ ім. Петра Могили, зокрема цінності демократизму, просвітительства, гуманізму, відкритості та толерантності. План гендерної рівності базується на:

- дотриманні демократичних цінностей егалітарності (рівності прав і можливостей), інклюзивності, толерантності, недискримінації;
- науковому підґрунті міждисциплінарних гендерних досліджень;
- повазі до особистості, до унікальності та права на повноцінну самореалізацію в університетському просторі кожної людини, яка належить до університетської спільноти;
- відкритості та прозорості процесу формування Плану гендерної рівності, що потребує залучення університетської спільноти до її обговорення та експертизи;
- уявленні про гендерну рівність як про одну з головних цілей сталого розвитку.

## **4. Мета, стратегічні цілі**

Мета Плану гендерної рівності – визначення шляхів забезпечення гендерної рівності та запобігання дискримінації за гендерною ознакою в усіх сегментах університетського простору.

Задля реалізації головної мети Плану гендерної рівності необхідно досягти таких стратегічних цілей:

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

Ціль 2. Полегшення поєднання роботи та сімейного життя.

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

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

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

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

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

## **ЦІЛЬ 1. Підвищення обізнаності про важливість питань рівності та зміцнення позитивного ставлення до різноманітності.**

Завдання:

1. Проведення внутрішнього гендерного аудиту.

– Створення робочої групи для проведення поточного гендерного аудиту згідно з Алгоритмом проведення гендерного аудиту у ЧНУ ім. Петра Могили (додаток 2) та Графіком проведення гендерного аудиту в ЧНУ ім. Петра Могили (додаток 3)

– Публікація результатів аудиту та рекомендацій на сайті університету та у соціальних мережах.

2. Розробка поетапного плану заходів на основі внутрішнього гендерного аудиту.

3. Виділення ресурсів для реалізації плану.

– Створення на базі університету робочої групи з питань гендерної рівності, яка буде відповідальна за реалізацію плану на всіх рівнях.

4. Проведення щорічного моніторингу відповідно до 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 університету 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 університетської спільноти, у тому числі й студентства, 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 4).

## **ЦІЛЬ 2. ПОЛЕГШЕННЯ 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 університету.

4. Проведення заходів для співробітників/ць університету 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 університету з метою запобігання емоційному вигоранню.

### **ЦІЛЬ 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 технічної освіти, 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:

– 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.

## **ЦІЛЬ 4. ПІДТРИМКА РОЗВИТКУ АКАДЕМІЧНОЇ КАР'ЄРИ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ.**

Завдання:

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

## **ЦІЛЬ 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 університету 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.



## **ЦІЛЬ 6. ЗАПОБІГАННЯ ТА ВИЯВЛЕННЯ СИТУАЦІЙ ГЕНДЕРНОГО НАСИЛЬСТВА (ВКЛЮЧАЮЧИ СЕКСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ) ТА ДИСКРИМІНАЦІЇ, ЯКІ МОЖУТЬ ВИНИКНУТИ В УНІВЕРСИТЕТСЬКІЙ СПІЛЬНОТІ.**

Завдання:

1. Підвищення рівня поінформованості співробітників/ць університету 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 усіх 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 університету 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:

– Викладання дисциплін, спрямованих на формування у студентів уявлення щодо гендерної рівності, недискримінації, прав людини, механізмів протидії насильству.

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

## **ЦІЛЬ 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 урахуванням гендеру.

– Співпраця з науковцями у сфері гендерної медицини (дослідницькі проекти, конференції, стажування, конгреси тощо).

Крім того, План гендерної рівності передбачає виконання наступних завдань:

– проведення гендерної експертизи документаційної бази та інтернет представництва університету, вироблення експертних оцінок та (у разі потреби) формулювання коректив; аналіз внутрішніх нормативних документів (положень, порядків), що регламентують освітню, виховну, культурну, організаційну, фінансово-господарську діяльність університету;

– здійснення гендерного аналізу освітніх програм дисциплін соціогуманітарного профілю на предмет механічного відтворення гендерних стереотипів та непрямой трансляції гендерної дискримінації із подальшим виробленням (у разі потреби) рекомендацій щодо коригування програм;

– гендерний аудит лідерських стилів, застосованих керівництвом університету та його підрозділів;

– розвиток майданчику обміну досвідом у вигляді гендерної школи лідерства для керівного персоналу університету та кадрового резерву;

– запобігання вульгаризації та примітивізації гендерного підходу, до чого призводить практика звуження проблематики до жіночих досліджень та феміністичного виміру;

– розробка програм факультативних курсів, лекцій, міжфакультетських дисциплін, семінарів, майстер-класів, курсів підвищення кваліфікації,

кураторських годин, спрямованих на задоволення пізнавальних потреб університетської спільноти в галузі гендерної проблематики та на розвиток гендерної компетентності студентів, викладачів, працівників та керівництва університету;

- вдосконалення практик введення до документообігу принципів гендерно-чутливого мовлення / мови із орієнтиром на впровадження мовних стратегій нейтралізації та уникнення сексизму;

- розроблення систем регулярного гендерного моніторингу та аудиту всіх напрямків діяльності університету;

- розробка схеми та здійснення глибинного аналізу гендерного виміру кадрової політики університету, експертиза кадрового потенціалу університету крізь призму завдання досягнення гендерного паритету;

- формування гендерно-чутливого освітнього середовища на всіх факультетах та в усіх інститутах університету із урахуванням їхньої освітньо-професійної та освітньо-наукової специфіки;

- проведення досліджень сприйняття та рівня задоволеності гендерним іміджем університету студентами, викладачами, працівниками університету, а також громадськістю та зовнішніми експертами;

- надання інформаційної та науково-методичної підтримки впровадженню гендерного підходу всім структурним підрозділам університету;

- активізація науково-дослідницької роботи в площині теорії та практики гендерних досліджень;

- вдосконалення системи наукової комунікації та кооперації в галузі гендерних досліджень в університеті, організація регулярних тематичних міжнародних конференцій із найгостріших питань гендерної проблематики в університетському житті;

- створення в межах університету окремої мережі юридичної, психологічної допомоги жертвам гендерної дискримінації та гендерного насильства;

- розробка положення та плану дії дорадчого органу (напр., Ради гендерного співробітництва) з гендерних питань, що складатиметься з числа

представників усіх університетських груп – студентів, викладачів, працівників, адміністрації;

- залучення університетських науковців та спеціалістів професійних спілок до співпраці із майбутнім органом;

- запровадження окремої експертно-дослідної програми гендерного аудиту соціального простору університетських гуртожитків.

## **5. Цільові групи та сфери впровадження**

Цільовими групами впровадження Плану гендерної рівності є вся університетська спільнота, а саме: студенти денного та заочного відділень усіх факультетів і спеціальностей; науково-педагогічні працівники; науково-допоміжний персонал; адміністрація, всі відділи та служби.

Сферами впровадження Плану гендерної рівності є всі сфери університетської діяльності, а саме: наукова діяльність, освітньо-виховна діяльність, культурна діяльність, організаційна діяльність, фінансово-господарська діяльність, інформаційна діяльність.

## **6. Очікувані результати впровадження Плану гендерної рівності у ЧНУ ім. Петра Могили**

Основні очікувані результати виконання Плану гендерної рівності:

- Започаткування та щорічне проведення збору гендерної статистики у ЧНУ ім. Петра Могили

- Проведення інформаційно-просвітницьких заходів для персоналу з питань забезпечення рівних прав та створення рівних можливостей працевлаштування і професійного зростання у ЧНУ ім. Петра Могили. Збільшення кількості співробітників, обізнаних з питаннями гендерної чутливості у професійній діяльності.

- Проведення інформаційно-просвітницьких заходів з питань гендерної рівності для осіб, які приймають рішення. Посилення гендерної чутливості керівництва у ЧНУ ім. Петра Могили.
- Проведення у ЧНУ ім. Петра Могили гендерного аудиту.
- Включення цілей та заходів з досягнення гендерної рівності в стратегічні документи у ЧНУ ім. Петра Могили.
- Забезпечення доступу до освітніх послуг для жінок та чоловіків із вразливих груп, які потребують особливої підтримки для реалізації свого освітнього потенціалу.
- Впровадження гендерної експертизи освітніх програм та їх компонентів (робочі програми обов'язкових та вибіркових дисциплін).
- Розроблення методичних рекомендацій щодо включення гендерних аспектів до змісту компонентів освітніх та освітньо-наукових програм у ЧНУ ім. Петра Могили.
- Впровадження навчальних дисциплін з гендерної тематики та інтегрування питання гендерної чутливості в існуючі програми наукових досліджень.
- Забезпечення доступу жінок до проведення наукових та науково-прикладних досліджень.
- Формування медіа-контенту університету на засадах гендерної чутливості та недискримінації.

## **7. Індикатори моніторингу Плану гендерної рівності**

Моніторинг виконання завдань та очікуваних результатів Плану дій щорічно здійснює Центр соціальних досліджень ЧНУ ім. Петра Могили у співпраці з усіма структурними підрозділами університету.

Індикатори моніторингу:

1. Кількість працівників за статтю, осіб
2. Кількість працівників за видами роботи та за статтю, осіб
3. Кількість працівників за віком та за статтю, осіб

4. Кількість працівників з інвалідністю за статтю, осіб
5. Кількість проведених заходів з питань забезпечення рівних прав та створення рівних можливостей працевлаштування і професійного зростання, од.
6. Внесено гендерно чутливі зміни до Колективної угоди ЧНУ ім. Петра Могили.
7. Частка жінок серед керівництва університету, %
8. Частка жінок серед керівників інститутів та факультетів, %
9. Частка жінок серед керівників кафедр, %
10. Кількість проведених інформаційно-просвітницьких заходів з питань гендерної рівності для осіб, які приймають рішення, од.
11. Кількість стратегічних документів, які містять гендерну складову, од.
12. Питома вага видатків бюджету університету на заходи, пов'язані з впровадженням гендерного підходу, %
13. Середній розмір заробітної плати працівників за типами посад та за статтю, тис. грн.
14. Середній розмір премій та інших видів матеріального заохочення працівників за статтю, тис. грн.
15. Співвідношення середньої заробітної плати в університеті із середнім показником по країні у цільовій сфері, %
16. Питома вага видатків бюджету університету на преміювання та інші види матеріального заохочення працівників за статтю, %
17. Кількість здобувачів освіти за статтю, осіб
18. Кількість здобувачів освіти з інвалідністю за статтю, осіб
19. Кількість здобувачів освіти, які мають неповнолітніх дітей за статтю, осіб
20. Кількість здобувачів освіти з сільської місцевості за статтю, осіб
21. Кількість здобувачів освіти-ВПО за статтю, осіб.
22. Проведено гендерну експертизу 10 % освітніх програм та їх компонентів, за якими проводиться навчання, %

23. Розроблені методичні рекомендації щодо включення гендерних аспектів до змісту компонентів освітніх та освітньо-наукових програм, од.
24. Кількість інформаційно-просвітницьких заходів з питань гендерної рівності для гарантів освітніх та освітньо-наукових програм, од.
25. Частка гарантів освітніх та освітньо-наукових програм, які пройшли відповідне навчання, %
26. Частка освітніх та освітньо-наукових програм, які містять гендерні аспекти, %
27. Кількість нових розроблених та впроваджених освітніх та освітньо-наукових програм з урахуванням гендерного підходу, у навчальному році, од.
28. Кількість розроблених та впроваджених навчальних дисциплін з гендерної тематики, од.
29. Кількість розроблених навчально-методичних матеріалів з питань забезпечення гендерної рівності, впровадження гендерного підходу та гендерної чутливості, у поточному році, од.
30. Частка програм наукових досліджень, які містять гендерні аспекти, %
31. Кількість нових розроблених та впроваджених програм наукових та науково-прикладних досліджень з урахуванням гендерного підходу, у поточному році, од.
32. Кількість наукових (теоретичних та прикладних) досліджень з гендерної тематики, од.
33. Кількість наукових публікацій та прикладних розробок з гендерної тематики, од.
34. Частка жінок у складі науково-дослідних груп та колективів, які виконують наукові проєкти, %
35. Частка жінок-керівниць науково-дослідних груп та колективів, які виконують наукові проєкти, %
36. Кількість проведених заходів, у поточному році, од.
37. Частка відзнак та премій отриманих жінками за наукові досягнення та здобутки, %
38. Кількість проведених інформаційних та соціальних кампаній, од.

39. Рівень охоплення співробітників та здобувачів освіти заходами інформаційних та соціальних кампаній, %

40. Частка гендерно-чутливого медіа-контенту на сайті ЧНУ ім. Петра Могили, %

41. Кількість національних стратегічних документів з питань забезпечення гендерної рівності, у виконанні яких бере участь ЧНУ ім. Петра Могили, од.

42. Кількість регіональних стратегічних документів з питань забезпечення гендерної рівності, у виконанні яких бере участь ЧНУ ім. Петра Могили, од.



**План дій з впровадження Плану гендерної рівності у ЧНУ ім. Петра Могили на 2023-2028 роки**

Напрямок	Індикатори моніторингу	Заплановані заходи	Термін виконання
Гендерний баланс у ЧНУ ім. Петра Могили. Забезпечення рівних прав та створення рівних можливостей працевлаштування і професійного зростання.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Кількість працівників за статтю, осіб</li> <li>– Кількість працівників за видами роботи та за статтю, осіб</li> <li>– Кількість працівників за віком та за статтю, осіб</li> <li>– Кількість працівників з інвалідністю за статтю, осіб</li> </ul>	– Започаткувати збір гендерної статистики у ЧНУ ім. Петра Могили.	2023
Гендерний баланс у ЧНУ ім. Петра Могили. Забезпечення рівних прав та створення рівних можливостей працевлаштування і професійного зростання.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Кількість працівників за статтю, осіб</li> <li>– Кількість працівників за видами роботи та за статтю, осіб</li> <li>– Кількість працівників за віком та за статтю, осіб</li> <li>– Кількість працівників з інвалідністю за статтю, осіб</li> </ul>	– Збір гендерної статистики у ЧНУ ім. Петра Могили.	2023-2028
Гендерний баланс у ЧНУ ім. Петра Могили. Забезпечення рівних прав та створення рівних можливостей працевлаштування і професійного зростання.	– Внесено гендерно-чутливі зміни до Колективної угоди	– Запропонувати та впровадити гендерно-чутливі зміни до чинної Колективної угоди між адміністрацією університету та профспілковою організацією.	2025
Гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень ЧНУ ім. Петра Могили.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Частка жінок серед керівництва університету, %</li> <li>– Частка жінок серед керівників інститутів та факультетів, %</li> <li>– Частка жінок серед керівників кафедр, %</li> </ul>	– Систематичний моніторинг участі жінок і чоловіків в конкурсах на гранти, проекти та фінансову підтримку.	2023-2028
Гендерний баланс	– Частка жінок серед	– Проведення	2024

у керівництві та прийнятті рішень ЧНУ ім. Петра Могили.	керівництва університету, % – Частка жінок серед керівників інститутів та факультетів, % – Частка жінок серед керівників кафедр, %	детального аналізу потреб молодих жінок-працівниць задля підтримки їх академічного кар'єрного розвитку.	
Гендерна рівність при прийомі на роботу та просуванні по службі.	– Кількість працівників за статтю, осіб – Кількість працівників за видами роботи та за статтю, осіб – Кількість працівників за віком та за статтю, осіб – Кількість працівників з інвалідністю за статтю, осіб – Середній розмір заробітної плати працівників за типами посад та за статтю, тис. грн.; – Середній розмір премій та інших видів матеріального заохочення працівників за статтю, тис. грн.; – Співвідношення середньої заробітної плати в університеті із середнім показником по країні у цільовій сфері, %;	– 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 технічної освіти, включаючи пошук спеціалісток за допомогою спеціальних інтернет ресурсів (наприклад, work.ua; rabota.ua; jobs.ua; grc.ua тощо).	2023-2028
Підвищення обізнаності про важливість питань рівності та зміцнення позитивного ставлення до різноманітності.	– Рівень охоплення співробітників та здобувачів освіти заходами інформаційних та соціальних кампаній, % – Частка гендерно-чутливого медіа-контенту на сайті ЧНУ ім. Петра Могили, % – Кількість проведених інформаційних та соціальних кампаній, од.	– Проведення внутрішнього гендерного аудиту. Створення робочої групи для проведення поточного гендерного аудиту 2024 р. (Додатки 2,3). – Щорічна публікація результатів аудиту та рекомендацій на сайті університету та у соціальних мережах.	2024-2028

<p>Організація та зміст навчального процесу. Забезпечення рівних прав та створення рівних можливостей для жінок і чоловіків у здобутті якісної вищої освіти.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Кількість здобувачів освіти за статтю, осіб</li> <li>– Кількість здобувачів освіти з інвалідністю за статтю, осіб</li> <li>– Кількість здобувачів освіти, які мають неповнолітніх дітей, за статтю, осіб</li> <li>– Кількість здобувачів освіти з сільської місцевості за статтю, осіб</li> <li>– Кількість здобувачів освіти-ВПО за статтю, осіб</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Забезпечити доступ до освітніх послуг для жінок та чоловіків із вразливих груп, які потребують особливої підтримки для реалізації свого освітнього потенціалу.</li> </ul>	<p>2025-2028</p>
<p>Організація та зміст навчального процесу. Впровадження практик гендерно чутливого підходу у змісті навчального процесу.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Частка освітніх та освітньо-наукових програм, які містять гендерні аспекти, %</li> <li>– Кількість нових розроблених та впроваджених освітніх та освітньо-наукових програм з урахуванням гендерного підходу, у навчальному році, од.</li> <li>– Кількість розроблених та впроваджених навчальних дисциплін з гендерної тематики, од.</li> <li>– Кількість розроблених навчально-методичних матеріалів з питань забезпечення гендерної рівності, впровадження гендерного підходу та гендерної чутливості, у поточному році, од.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Провести гендерну експертизу освітніх програм та їх компонентів (робочі програми обов'язкових та вибіркових дисциплін).</li> <li>– Розробити методичні рекомендації щодо включення гендерних аспектів до змісту компонентів освітніх та освітньо-наукових програм.</li> <li>– Провести інформаційно-просвітницькі заходи з питань гендерної рівності для гарантів освітніх та освітньо-наукових програм.</li> <li>– Інтегрувати питання гендерної чутливості в існуючі освітні та освітньо-наукові програми.</li> <li>– Розробити та впровадити нові освітні та освітньо-наукові програми з урахуванням гендерного підходу.</li> </ul>	<p>2025-2028</p>

		– Розробка навчально-методичних матеріалів з питань забезпечення гендерної рівності, впровадження гендерного підходу та гендерної чутливості.	
Організація та зміст науково-дослідної роботи. Впровадження практик гендерно-чутливого підходу у змісті науково-дослідної роботи.	– Частка програм наукових досліджень, які містять гендерні аспекти, % – Кількість нових розроблених та впроваджених програм наукових та науково-прикладних досліджень з урахуванням гендерного підходу, у поточному році, од. – Кількість наукових (теоретичних та прикладних) досліджень з гендерної тематики, од. – Кількість наукових публікацій та прикладних розробок з гендерної тематики, од.	– Розробити та впровадити нові програми наукових та науково-прикладних досліджень з урахуванням гендерного підходу	2025-2028
Організація та зміст науково-дослідної роботи. Забезпечення рівних прав та створення рівних можливостей для жінок у проведенні науково-дослідної роботи.	– Частка жінок у складі науково-дослідних груп та колективів, які виконують наукові проекти, %	– Забезпечити доступ жінок до проведення наукових та науково-прикладних досліджень.	2025-2028
Підвищення рівня обізнаності співробітників та здобувачів освіти з питань забезпечення гендерної рівності,	– Кількість проведених інформаційних та соціальних кампаній, од. – Рівень охоплення співробітників та здобувачів освіти заходами інформаційних та соціальних кампаній, %	– Проводити щорічні інформаційні кампанії. – Розробити та розповсюдити інформаційно-просвітницькі матеріали з питань	2025-2028

<p>впровадження гендерного підходу та гендерної чутливості.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Рівень охоплення жителів м. Миколаєва заходами інформаційних та соціальних кампаній, %</li> <li>– Кількість інформаційних та соціальних кампаній з питань збереження репродуктивного здоров'я, од.</li> <li>– Рівень охоплення співробітників та здобувачів освіти заходами інформаційних та соціальних кампаній з питань збереження репродуктивного здоров'я</li> <li>– Частка гендерно-чутливого медіа-контенту, %</li> </ul>	<p>забезпечення гендерної рівності, впровадження гендерного підходу та гендерної чутливості.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Формувати медіа-контент університету на засадах гендерної чутливості та недискримінації.</li> </ul>	
-----------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

## **Алгоритм проведення гендерного аудиту у ЧНУ ім. Петра Могили**

Етапи проведення гендерного аудиту складаються з 5 кроків:

1. Підготовчий етап – вирішення низки формальних питань і виконання декількох обов'язкових видів робіт:

- подання заявки (рекомендації, пропозиції) керівництву ЧНУ ім. Петра Могили щодо бажання (готовності) провести гендерний аудит та отримання офіційного дозволу-згоди;

- видання наказу ректора, в якому визначено відповідальних осіб, рівень проведення аудиту (повний чи частковий), склад робочої групи, терміни проведення, залучення ресурсів, матеріального та технічного забезпечення, форми звітності, відповідальності тощо, призначення координатора;

- призначення координатора з числа гендерних експертів, фахівців;

- налагодження каналів ефективної взаємодії між координатором і групою організаторів аудиту;

- складання графіка аудиту та підготовка необхідного пакету документації;

- проведення семінару, тренінгу чи наради для попереднього обговорення питань, пов'язаних з проведенням аудиту, і виконання досягнутих домовленостей.

2. Організаційний етап:

- проводиться робоча зустріч групи організаторів аудиту;

- група організаторів аудиту зустрічається з керівником підрозділу;

– група організаторів аудиту зустрічається з усіма співробітниками підрозділу і знайомить із завданнями та принципами роботи.

### 3. Проведення аудиту:

- проводиться семінар для технічного складу;
- проводиться семінар для керівного складу;
- аналізується документація та обговорюються результати аналізу;
- проводяться індивідуальні співбесіди з керівником підрозділу, відповідальними працівниками, технічними фахівцями, технічним персоналом;
- проводяться опитування та додаткові інформаційні заходи, тренінги, зустрічі (за потреби);
- проводяться консультації з партнерськими організаціями, профспілками, жіночими організаціями тощо.

### 4. Обробка даних:

- формулюються загальні положення та висновки доповіді;
- проводиться зустріч за підсумками аудиту з керівником підрозділу;
- проводиться зустріч зі співробітниками підрозділу для отримання «зворотного зв'язку»;
- за потреби проводиться опитування з метою визначення впливу проведеної роботи на оцінку стану справ.

### 5. Оприлюднення результатів та рекомендацій:

- складається проект підсумкового звіту з аудиту;
- адміністрація, підрозділ та інші зацікавлені структури послідовно виконують рекомендації аудиту;
- визначаються інші сфери проведення аудиту та складаються плани подальшої роботи.

Додаток 3  
до Плану Гендерної рівності,  
затвердженого наказом  
ЧНУ ім. Петра Могили  
від 25.05.2023 № 5

**Графік проведення гендерного аудиту у ЧНУ ім. Петра Могили**

№	Заходи	Терміни виконання
1	Проведення анкетування з метою попереднього вивчення гендерного виміру діяльності університету.	вересень 2023
2	Обробка анкет.	жовтень-листопад 2023
3	Підготовчі заходи щодо проведення Гендерного аудиту у конкретних підрозділах. Спільні семінари експертів з проведення аудиту та співробітників підрозділів, де буде проводитися аудит.	грудень-лютий 2024
4	Проведення Гендерного аудиту наукового відділу та адміністрації ЧНУ ім. Петра Могили.	березень 2024
5	Проведення Гендерного аудиту інших структурних підрозділів.	квітень 2024
6	Проведення гендерного аудиту студентського складу.	травень 2024
7	Узагальнення отриманих результатів та підготовка Звіту.	травень-вересень 2024



### Гендерний календар ЧНУ ім. Петра Могили

Дата	Заходи
11 лютого – Міжнародний день жінок і дівчат в науці	Акція в соціальних мережах, спрямована на висвітлення діяльності видатних жінок у медичній сфері
1 березня – День без дискримінації	Семінари, присвячені Дню без дискримінації
8 березня – Міжнародний день боротьби за права жінок	Акція в соціальних мережах, присвячена 8 березня
19 червня – Міжнародний день боротьби з сексуальним насильством в умовах конфлікту	Бесіди та поширення інформації, листівок серед студентів та співробітників університету щодо Міжнародного дня боротьби з сексуальним насильством в умовах конфлікту
25 листопада – Міжнародний день боротьби за ліквідацію насильства по відношенню до жінок.	Студентська акція, присвячена Міжнародному дню боротьби з насильством щодо жінок
3 грудня – Міжнародний день людей з обмеженими фізичними можливостями	Семінар-обговорення зі студентами перспектив соціальної інклюзії людей з обмеженими фізичними можливостями
10 грудня – Міжнародний день прав людини	Акція в 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