

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Харківського національного університету радіоелектроніки



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ РАДІОЕЛЕКТРОНІКИ

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказом ХНУРЕ

«06» жовтня 2023 р. № 215

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
Харківського національного університету радіоелектроніки

Вступ

Харківський національний університет радіоелектроніки (ХНУРЕ) невпинно рухається в напрямку реалізації Цілей сталого розвитку та впровадження чинних європейських стратегій, і прагне створити середовище, що сприяє та забезпечує гендерну рівність, інклюзивність та різноманітність.

ХНУРЕ визнає, що його найціннішим активом є люди, і реалізація місії університету залежить від продуктивності, відданості, професіоналізму та здібностей його співробітників та студентів. Для створення справедливого, гнучкого та гендерно збалансованого робочого та навчального середовища ХНУРЕ продовжує розвивати організаційну культуру, створювати адекватні інституційні інструменти, впроваджувати та фінансово підтримувати заходи, викладені в цьому Плані гендерної рівності ХНУРЕ на 2023-2025 рр.

План гендерної рівності є практичним інструментом для просування та систематичної підтримки рівних можливостей для чоловіків та жінок у дослідженнях, розробці та управлінні людськими ресурсами в університеті відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09. 2005 року, Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09. 2012 року, Розпорядження КМ України від 12.08. 2022 р. № 752-р "Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки" та Розпорядження КМ України від 20.12. 2022 року № 1163-р «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки, Європейської стратегії гендерної рівності на 2020–2025 рр. та вимог Horizon Europe2.

План забезпечує основу для розробки та реалізації ефективних заходів для досягнення цілей гендерної рівності у ХНУРЕ та його структурних підрозділах.

1. Основні цілі

Основними цілями Плану гендерної рівності ХНУРЕ є:

1.1. Систематичне усунування бар'єрів на шляху просування гендерної рівності в університеті .

1.2. Підвищення привабливості та довіри до ХНУРЕ як сучасного та престижного роботодавця для залучення найкращих вітчизняних та зарубіжних кваліфікованих спеціалістів.

1.3. Запобігання втрат людських ресурсів та зменшення інвестиційних втрат, спричинених головним чином відтоком жінок з науки після відпустки по вагітності та пологах.

1.4. Інтегрування гендерних аспектів у зміст досліджень та розробок, таким чином підвищуючи якість та інформаційність результатів і шанси дослідників ХНУРЕ на отримання грантової підтримки.

2. Заплановані заходи

2.1. Створення комітету з питань гендерної рівності.

Створити комітет із представників викладачів, співробітників і студентів.

Визначити ролі та обов'язки кожного члену комітету, включаючи моніторинг та реалізацію Плану гендерної рівності.

Комітет має проводити регулярні обговорення для оцінки прогресу, розгляду гендерних питань та розробки відповідних рекомендацій.

2.2. Запровадження семінарів та тренінгів з гендерно-чутливих питань.

Розробити та запропонувати обов'язкові семінари з гендерно-чутливих питань для всього персоналу, викладачів і студентів.

Співпрацювати із зовнішніми організаціями та експертами для забезпечення спеціалізованого навчання з питань несвідомих упереджень, гендерних стереотипів та інклюзивної мова.

Створити програму сертифікації для учасників для відстеження їхнього прогресу з питань гендерної рівності.

2.3. Гендерно-нейтральна політика.

Проведення ретельного перегляду усіх університетських політик, включаючи прийом на роботу, просування по службі та поведінку студентів, щоб переконатися, що в них немає гендерних упереджень.

Розробити та оприлюднити чіткий і доступний процес подання звітів про випадки гендерної дискримінації та домагань.

Створити офіс омбудсмена з гендерних питань для конфіденційного розгляду скарг.

2.4. Програми рівних можливостей.

Продовжити впровадження гендерно-збалансованої політики найму викладачів і співробітників, встановити чіткі цілі та графіки для досягнення гендерного балансу.

Створити програми наставництва та розвитку лідерства, спеціально спрямовані на підтримку жінок у просуванні їхньої кар'єри.

Підтримувати стипендії та гранти для заохочення жінок продовжувати навчання та кар'єру в галузі STEM.

2.5. Гендерно-орієнтована навчальна програма.

Сформувати робочу групу з викладачів для перегляду навчальних програм з метою інтеграції гендерних аспектів до навчальних дисциплін.

Заохочувати викладачів включати гендерні теми в існуючі курси.

Розробити нові курси, присвячені гендерним дослідженням і суміжним предметам, пропонуючи їх як вибірккові або обов'язкові.

2.6. Представництво та лідерство.

Встановити орієнтири для гендерного представництва на керівних посадах і регулярно звітувати про динаміку змін.

Заохочувати висунення жінок і подання ними заяв на керівні посади, забезпечувати навчання та підтримку зацікавлених кандидатів.

Сприяти адекватному гендерному представництву в системі студентського самоврядування, заохочувати студенток до лідерства.

2.7. Баланс між роботою та особистим життям.

Підтримувати гнучкі умови роботи для викладачів і співробітників, включаючи варіанти віддаленої роботи та гнучкий графік.

Розглянути перспективи реалізації дитячого закладу на території університету для підтримки студентів і співробітників з дітьми.

Створити інформаційні ресурси для балансу між роботою та особистим життям, такі як консультаційні послуги та програми оздоровлення.

2.8. Безпека на території університету та гуртожитків.

Регулярно перевіряти заходи безпеки університету та гуртожитків, включаючи наявність добре освітлених шляхів, коридорів, персонал охорони та кнопки екстреного виклику.

Впровадження тренінгів щодо втручання сторонніх свідків для студентів, персоналу та викладачів для формування безпечного соціального середовища.

Розробити комплексний протокол для повідомлення та розгляду випадків сексуальних домагань і насильства, забезпечуючи конфіденційність і підтримку постраждалих.

2.9. Дослідження та збір даних.

Проводити регулярні дослідження для виявлення гендерної диспропорції в університеті, включаючи розриви в оплаті праці, розриви в академічних досягненнях і недостатнє представництво в окремих галузях.

Впровадити до централізованої системи збору даних відстеження гендерних питань, забезпечуючи конфіденційність і безпеку даних.

2.10. Інформаційні кампанії.

Організувати просвітницькі кампанії та заходи з гендерної рівності протягом навчального року.

Святкувати Міжнародний жіночий день, Місяць жінок у STEM та інші важливі події.

Залучати студентів, викладачів і співробітників до інтерактивних семінарів, лекцій і панельних дискусій на гендерні теми.

2.11. Звітність і підзвітність.

Публікувати щорічний звіт з результатами виконання Плану гендерної рівності.

Проводити щоквартальні засідання Комітету з питань гендерної рівності для оцінки ефективності плану та внесення необхідних коригувань.

Запрошувати зацікавлені сторони, включаючи опитування та фокус-групи, щоб забезпечити постійне вдосконалення.

2.12. Співпраця.

Налагоджувати партнерські відносини із громадськими організаціями та державними установами, які зосереджені на гендерній рівності та розширенні прав і можливостей жінок.

Брати участь у національних і міжнародних ініціативах, конференціях і дослідницьких проєктах з гендерної рівності.

Ділитися передовим досвідом і співпрацювати з іншими університетами та інституціями для спільного просування гендерної рівності у вищій освіті.

Голова робочої групи:

Проректор з ІКРА



Василь РОССІХІН

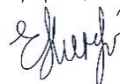
Члени робочої групи:

Керівник ЦГО



Тетяна КОРОБКІНА

Доцент кафедри БМІ



Олена ЛІННИК