

План розвитку гендерної рівності Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» на 2023-2025 роки

План розвитку базується на врахуванні таких нормативно-правових актів та нормативних документів:

1. Рекомендації Європейської комісії щодо Європейської хартії дослідників та Кодексу працевлаштування наукових працівників (<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:075:0067:0077:EN:PDF>).

2. Директива ЄС 2006/54/ЄС «Про рівноправність статей щодо зайнятості та праці» (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32006L0054>)

3. Директива ЄС 2010/41/ЄС «Про застосування принципу рівноправності статей між особами, які забезпечують законну допомогу, та їх клієнтами» (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32010L0041>).

4. Директива ЄС 2014/54/ЄС «Про забезпечення дотримання принципу рівноправності статей при забезпеченні доступу до товарів та послуг» (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32014L0054>).

5. Директива ЄС 2019/1158/ЄС «Про прозорість умов зайнятості та соціальний захист» (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32019L1158>).

6. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV.

7. Закон України «Про державні гарантії забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» від 05.06.2012 № 4878-VI.

8. ПОЛОЖЕННЯ про політику попередження і боротьби із сексуальними домаганнями у Національному технічному університеті «Дніпровська політехніка» (https://www.nmu.org.ua/ua/content/activity/us_documents/Preventing%20Sexual%20Harassment.pdf).

9. ПОЛОЖЕННЯ щодо протидії булінгу (цькуванню) у Національному технічному університеті «Дніпровська політехніка» (https://www.nmu.org.ua/ua/content/activity/us_documents/Bullying%20counteraction.pdf).

10. План заходів Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» спрямованих на запобігання та протидію булінгу (цькуванню) на 2021 - 2025 роки (https://www.nmu.org.ua/ua/content/activity/us_documents/%D0%9F%D0%BB%D0%B0%D0%BD_%D0%B7%D0%B0%D1%85%D0%BE%D0%B4_%D0%B1%D1%83%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%B3_2021.pdf).

План розвитку гендерної рівності базується на врахуванні таких стратегічних завдань:

- баланс роботи та особистого життя;
- гендерний баланс у лідерстві та прийнятті рішень;
- рівність при прийомі на роботу та просуванні по службі;
- інтеграція гендерного виміру в науково-дослідницький і викладацький зміст;
- заходи проти гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання;
- запобігання гендерного розриву в системі оплати праці працівників.

№ з/п	Назва заходу	Термін виконання	Відповідальний
Баланс роботи та особистого життя			
1.	Забезпечення умов для розвитку та самовдосконалення для уникнення професійного вигорання працівників	Постійно протягом року	Керівники структурних підрозділів
2.	Моніторинг персоналу з оцінкою задоволеності на робочому місці	Постійно протягом року	Керівники структурних підрозділів, Центр соціологічного аудиту, відділ внутрішнього забезпечення якості ВО

3.	Організація семінарів, тренінгів та інших заходів, присвячених питанням гендерної рівності та балансу між роботою та особистим життям	Постійно протягом року	Центр професійного розвитку
4.	Сприяння розвитку мережі менторів та наставників для допомоги працівникам отримати необхідну підтримку та поради	Постійно протягом року	Центр професійного розвитку
Гендерний баланс у лідерстві та прийнятті рішень			
1.	Організація менторських та наставницьких програм, що забезпечуватимуть розвиток ініціативи у пропонуванні та прийнятті рішень	Постійно протягом року, за окремим планом заходів	Центр професійного розвитку
2.	Формування середовища відкритого спілкування, що включатиме розвиток цінностей різноманітності та інклюзивності	Постійно протягом року	Відділ маркетингу, відділ комунікацій, психологічна служба
3.	Забезпечення гендерної рівності у процесі кар'єрного росту	Постійно протягом року	Керівники структурних підрозділів, відділ кадрів
4.	Семінари, тренінги та інші події, присвячені питанням інформованості жінок щодо участі в грантових програмах, проектах, конкурсах	Постійно протягом року, за окремим планом заходів	Центр професійного розвитку, Центр міжнародного співробітництва
Рівність при прийомі на роботу та просуванні по службі			
1.	Сприяння збільшення частки жінок на вищих керівних посадах, включаючи завідувачів кафедр, деканів і проректорів	Під час перегляду контрактів	Ректорат, відділ кадрів, керівники структурних підрозділів
2.	Формування кадрової політики, що включатиме рівні можливості при прийомі на роботу	Під час перегляду контрактів	Відділ кадрів, керівники структурних підрозділів
3.	Статистичний аналіз гендерної рівності серед працівників університету	Щорічний звіт	Відділ маркетингу, відділ комунікацій, Центр соціологічного аудиту, відділ внутрішнього

			забезпечення якості ВО
Інтеграція гендерного виміру в науково-дослідницький і викладацький зміст			
1.	Залучення викладачок до участі в програмних заходах та міжпредметних співпрацях в галузі STEM	Постійно протягом року, за окремим планом заходів	Науково-дослідна частина, Рада молодих вчених, Бізнес інкубатор
2.	Створення умов для покращення знань викладачів із гендерної інклюзії в дослідженнях та навчанні	Постійно протягом року, за окремим планом заходів	Науково-дослідна частина, Рада молодих вчених, Бізнес інкубатор, керівники структурних підрозділів
3.	Здійснення інтеграції гендерно орієнтованих тематик у дослідницькому і науковому матеріалі, забезпечення розвитку студентських ініціатив з дослідження гендерно чутливих тем	Постійно протягом року, за окремим планом заходів	Науково-дослідна частина, Рада молодих вчених, Бізнес інкубатор
Заходи проти гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання			
Відповідають принципам Положення про політику попередження і боротьби із сексуальними домаганнями у Національному технічному університеті «Дніпровська політехніка»			
Запобігання гендерного розриву в системі оплати праці працівників			
1.	Створення умов для зручного поєднання сімейних та професійних обов'язків	Постійно протягом року	Дитячий простір університету, Бізнес інкубатор
2.	Просвітницька кампанія для збільшення обізнаності жінок щодо своїх прав і можливостей, якими вони можуть скористатись, щоб підвищити свій професійний рівень	Постійно протягом року	Центр професійного розвитку, Бізнес інкубатор

Розробники:

Деканка ФЕФ

Проректор з НП та НВ роботи

Катерина ПІЛОВА

Юрій ХОМЕНКО