

COMPUTER
ICONS

@ WWW
.COM IEE

COMPUTER



EQUALIST

Gender Equality in Information Sciences and Technology

План гендерної рівності

ХНЕУ ім. С. Кузнеця



Зміст

1. План гендерної рівності Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця, кафедра інформаційних систем	6
1.1. Вступ	6
1.2. Вибір проблем	8
2. Поточні проблеми	14
2.1.1. Проблема 1: Дисбаланс між роботою/навчанням та особистим життям і відсутність можливостей для підтримки балансу – головна сфера інтервенції: процеси менеджменту та управління персоналом	14
2.1.2. Проблема 2: Проблема «скляної стелі» (вертикальної сегрегації) – головна сфера інтервенції: процеси менеджменту та управління персоналом	15
2.1.3. Проблема 3: Концентрація жінок у певних “жіночих” секторах зайнятості (горизонтальна сегрегація) – головна сфера інтервенції: процеси менеджменту та управління персоналом	16
2.1.4. Проблема 4: Відсутність механізмів підтримки гендерної рівності – головна сфера інтервенції: процеси менеджменту та управління персоналом	17
2.1.5. Проблема 5: Проблеми гендерної рівності не беруться до уваги в процесі прийняття рішень – головна сфера інтервенції: навчальний процес	17
2.1.6. Проблема 6: Відсутність гендерної культури та обізнаності щодо питань гендерної рівності – головна сфера інтервенції: навчальний процес	18
2.1.7. Проблема 7: Гендерний дисбаланс серед студентства економічних спеціальностей та факультету економічної інформатики – головна сфера інтервенції: навчальний процес	19
2.1.8. Проблема 8: Гендерно-нечутливі комунікації – головна сфера інтервенції: навчальний процес	19
3. Стратегія гендерної рівності: сфери інтервенції та цілі	20

4. План дій	22
4.1.1. Ціль 1: Досягти балансу між роботою/навчанням та особистим життям серед персоналу та студентства	22
4.1.1.1. Дія 1. Запровадити положення щодо забезпечення пріоритетних умов при складанні розкладу занять для викладачів/викладачок, що мають маленьких дітей, дітей з особливими потребами, багатодітних родин, вагітних жінок	22
4.1.1.2. Дія 2. Провести дослідження щодо виявлення потреб у ресурсах для відкриття дитячої кімнати в університеті	23
4.1.1.3. Дія 3. Впровадити положення щодо забезпечення дистанційної роботи для викладачів/викладачок, що мають маленьких дітей, дітей з особливими потребами, багатодітних родин, вагітних жінок	24
4.1.1.4. Дія 4. Розвивати культуру рівних сімейних обов'язків серед студентства та викладацького складу	24
4.1.1.5. Дія 5. Створити і підтримувати розділ на веб-сайті університету з інформацією щодо проблем досягнення гендерної рівності, балансу роботи та особистого життя, регулювання сфери гендерної рівності	25
4.1.2. Ціль 2: Заохочувати досягнення гендерної рівності (вертикальний принцип) за допомогою інформаційно-просвітницької діяльності	26
4.1.2.1. Дія 6. Проводити семінари та круглі столи з питань гендерної рівності для управлінського персоналу	26
4.1.2.2. Дія 7. Зробити процедури та критерії відбору персоналу прозорими	27
4.1.3. Ціль 3: Заохочувати досягнення гендерної рівності (горизонтальний принцип) за допомогою інформаційно-просвітницької діяльності	28
4.1.3.1. Дія 8. Проводити інформаційно-просвітницьку роботу з питань гендерної рівності для персоналу	28
4.1.4. Ціль 4: Забезпечити стабільність дій в межах Плану гендерної рівності шляхом створення механізмів досягнення гендерної рівності	29
4.1.4.1. Дія 9. Створити Комісію з вирішення проблем гендерної нерівності та розробити механізми її функціонування	29

4.1.5. Ціль 5: Забезпечити стабільність дій в межах Плану гендерної рівності шляхом включення цілей та заходів з досягнення гендерної рівності в стратегічні документи університету	29
4.1.5.1. Дія 10. Забезпечити підтримку співробітниками і співробітницями університету окремих положень Європейської хартії для дослідників	29
4.1.5.2. Дія 11. Запропонувати та впровадити зміни до чинної Колективної угоди між адміністрацією університету та профспівковою організацією з метою забезпечення реалізації Плану гендерної рівності	30
4.1.6. Ціль 6: Заохотити осіб, що приймають рішення, до підтримки ідей та принципів гендерної рівності	31
4.1.6.1. Дія 12. Зібрати, проаналізувати та оприлюднити статистичні дані з урахуванням гендерної компоненти в університеті	31
4.1.7. Ціль 7: Підвищити обізнаність щодо питань гендерної рівності, сформуванню гендерну культуру наукових співробітників/співробітниць та студенток/студентів	33
4.1.7.1. Дія 13. Провести інформаційно-просвітницькі заходи з питань гендерної рівності для студентства та викладацького складу	33
4.1.7.2. Дія 14. Розробити та розповсюдити друковані та електронні інформаційно-просвітницькі матеріали про гендерну рівність	34
4.1.8. Ціль 8: Використовувати гендерний підхід при розробці навчальних матеріалів	35
4.1.8.1. Дія 15. Провести пілотну антидискримінаційну експертизу навчальних матеріалів	35
4.1.9. Ціль 9: Покращити показники гендерного балансу серед студентства економічних спеціальностей та спеціальності «Комп'ютерні науки»	36
4.1.9.1. Дія 16. Провести заходи з метою підвищення обізнаності та інформованості про жінок в IT-індустрії та можливості їх кар'єрного зростання	36
4.1.9.2. Дія 17. Заснувати спеціальні номінації для жінок/жіночих команд в існуючих чемпіонатах та змаганнях в IT-сфері	37

4.1.9.3. Дія 18. Провести пілотну антидискримінаційну експертизу маркетингових та рекламних матеріалів для бакалаврських та магістерських програм в ІТ-сфері	38
4.1.10. Ціль 10. Підвищити рівень обізнаності щодо важливості використання гендерно-чутливої/гендерно-нейтральної мови	39
4.1.10.1. Дія 19. Забезпечити комунікаційну та візуальну підтримку ідеї гендерної рівності в медіа-контенті університету	38
4.2. Тривалість	39
5. Загальна таблиця Плану дій щодо впровадження гендерної рівності	47
6. Моніторинг	47
Додаток А. Загальна таблиця Плану гендерної рівності	48

1. План гендерної рівності Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця, кафедра інформаційних систем

1.1. Вступ

План гендерної рівності (далі – ПГР) було розроблено для кафедри інформаційних систем (далі – ІС) Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (далі – ХНЕУ ім. С. Кузнеця) та університету в цілому в рамках проекту EQUAL-IST («Планування гендерної рівності в наукових дослідженнях у галузі комп'ютерних наук та інформаційних технологій»). В основу цього плану було покладено Національні принципи регулювання гендерної рівності в Україні, результати особистих інтерв'ю та результати внутрішнього гендерного аудиту, ідеї, зібрані на краудсорсинговій платформі CrowdEquality [1], результати дискусій з членами Робочої групи проекту EQUAL-IST у ХНЕУ ім. С. Кузнеця, а також результати дискусій на семінарах і зустрічах з іншими зацікавленими сторонами, які приймають участь у реалізації ПГР, а саме – головою Профспілкової організації університету, начальницею відділу кадрів, деканом факультету економічної інформатики, керівницею відділу науково-дослідних робіт, керівницею учбового відділу, керівницею відділу маркетингу та корпоративних комунікацій, керівницею відділу аспірантури, керівником відділу міжнародних зв'язків. Процес гендерного аудиту та розробки ПГР було розпочато в межах регулярних зустрічей членів робочої групи проекту EQUAL-IST з вересня 2016 року.

ПГР було створено спільними зусиллями дослідників і дослідниць проектною командою EQUAL-IST та робочої групи ХНЕУ ім. С. Кузнеця. Для України це пілотний гендерний проект, який реалізується на рівні університету, переважна кількість підрозділів університету не має розробленої та затвердженої гендерної концепції. ХНЕУ ім. С. Кузнеця не має

плану щодо забезпечення гендерної рівності для рівні університету, факультетів та кафедр, підрозділів. Ректор університету оприлюднив розпорядження, в якому було зазначено перелік осіб та підрозділів, які були зобов'язані надати дані для проведення гендерного аудиту та взяти участь у ньому участь. Для залучення персоналу та підвищення рівня інформованості про проект було організовано наступні заходи:

- участь в семінарах та особистих інтерв'ю протягом робочого дня,
- презентація проекту EQUAL-IST та краудсорсингової платформи на засіданні Вченої ради університету,
- презентація проекту EQUAL-IST та краудсорсингової платформи на засіданні кафедри інформаційних систем,
- розповсюдження інформації про проект через особисті контакти,
- розповсюдження інформації про проект через e-mail розсилку,
- розповсюдження інформації про проект через веб-ресурси Університету (веб-сайт і сторінка у мережі Facebook) [2] .

Після проведення внутрішнього гендерного аудиту, ректор університету видав Наказ, в якому було зазначено перелік осіб та підрозділів, на яких покладено зобов'язання щодо розробки ПГР. Керівництво університету і члени робочої групи прийняли рішення щодо розробки ПГР для кафедри ІС, яка є підрозділом факультету економічної інформатики, але деякі дії цього плану будуть реалізовані і на рівні університету.

У процес проведення внутрішнього гендерного аудиту та розробки ПГР було залучено студентів і студенток кафедри ІС, наукових співробітників і співробітниць, а також неакадемічний персонал університету. У першу чергу, було зібрано наявні статистичні дані з урахуванням гендерної компоненти на національному рівні, рівні університету і факультету. Потім було підготовлено Національний звіт і проведено семінари за участю студенток і студентів, які навчаються за спеціальністю "Комп'ютерні науки", а також представників/представниць наукового, викладацького та адміністративного штату. На наступному етапі було організовано і проведено інтерв'ю з особами, які приймають рішення. Врешті-решт, було організовано зустріч з фокус-групою, яку склали академічні та адміністративні співробітники/співробітниці. В

результаті цієї діяльності, Робоча група змогла виявити проблеми досягнення гендерної рівності, а також потенційні ідеї для їх вирішення. Ці проблеми та ідеї було оприлюднено на краудсорсинговій платформі CrowdEquality [1].

У березні-липні 2017 року за результатами регулярних зустрічей членів Робочої групи ХНЕУ ім. С. Кузнеця та проектної команди EQUAL-IST було внесено уточнення до формулювання проблем та ідей щодо їх вирішення. Після публікації ідей на платформі, користувачі/користувачки ресурсу могли обрати найкращі з них шляхом голосування. Таким чином ідеї було проранжовано і обрано найбільш життєздатні для подолання наявних викликів.

На основі обраних ідей було розроблено План дій, який пройшов обговорення і погодження відповідно до Наказу ректора з усіма зацікавленими сторонами. На засіданні кафедри ІС було схвалено частину плану, що пов'язана зі впровадженням дій на рівні кафедри. Також План дій було представлено на засіданні Вченої Ради університету. Після обговорень, План дій було прийнято до виконання та затверджено ректором. Однією з особливостей Плану дій є те, що він включає в себе реалізацію 5 принципів Європейської Хартії дослідників [3].

1.2. Вибір проблем

За результатами проведення гендерного аудиту, а також аналізу численних інформаційних джерел, було виявлено специфічні проблеми у сфері забезпечення гендерної рівності та визначено перелік залучених осіб, які наведено у таблиці.

[1] <https://www.crowdequality.eu>

[2] <http://www.hneu.edu.ua/articles/profile/2201>

[3] <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/european-charter>

Проблеми	Проблемна область	Заплановані дії	Сфера імплементації
Проблема 1: Дисбаланс між роботою/навчанням та особистим життям і відсутність можливостей для підтримки балансу	Індивідуальні інтерв'ю; воркшопи	Дія 1. Запровадити положення щодо забезпечення пріоритетних умов при складанні розкладу занять для викладачів/викладачок, що мають маленьких дітей, дітей з особливими потребами, багатодітних родин, вагітних жінок	<u>Краудсорсингова платформа</u> “Найкращим рішенням є впровадження часткової зайнятості або гнучкого графіку роботи для молодих батьків” (+5, 114 переглядів, 3 коментарі)
		Дія 2. Провести дослідження щодо виявлення потреб у ресурсах для відкриття дитячої кімнати в університеті	<u>Краудсорсингова платформа</u> “Денні центри догляду. Цілі: це дозволить молодим матерям мати більше вільного часу для навчання, роботи та ін. Деталі: створити невеликий денний дитячий садок в університетах та компаніях з мінімальними витратами для студентів та працівників” (+4/-1, 254 перегляди, 3 вподобання, 6 коментарів) “необхідно створити дитячі центри, які будуть знаходитись в університеті або поруч із ним, і де будуть студенти/студентки та діти” (+4/-1, 154 перегляди, 1 вподобання, 4 коментарі)
		Дія 3. Впровадити положення щодо забезпечення дистанційної роботи для викладачів/викладачок, що мають маленьких дітей, дітей з особливими потребами, багатодітних родин, вагітних жінок	Зустріч Робочої групи і Голови Первинної профспілкової організації університету

		Дія 4. Розвивати культуру рівних сімейних обов'язків серед студентства і викладацького складу	Зустріч Робочої групи
		Дія 5. Створити і підтримувати розділ на веб-сайті університету з інформацією щодо проблем досягнення гендерної рівності, балансу роботи та особистого життя, регулювання сфери гендерної рівності	Зустріч Робочої групи
Проблема 2: Проблема «скляної стелі» (вертикальної сегрегації)	Індивідуальні інтерв'ю; воркшопи	Дія 6. Проводити семінари та круглі столи з питань гендерної рівності для управлінського персоналу	<u>Краудсорсингова платформа</u> “Ми маємо організувати семінари та лекції, щоб пояснювати людям проблеми гендерної нерівності у рамках навчального процесу у школах та в університетах. Люди мають зрозуміти, як визначити гендер, якими є основні проблеми у цій сфері, і як їх вирішити” (+5, 21 перегляд, 1 вподобання) “Забезпечити прозорість виплати заробітних плат незалежно від гендеру” (+3, -2, 2 перегляди, 74 вподобання)
		Дія 7. Зробити процедури та критерії відбору персоналу прозорими	<u>Краудсорсингова платформа</u> “Зробити процес найму працівників та працівниць незалежним від гендеру” (+5, 130 переглядів, 1 вподобання, 2 коментарі) “Проводити політику гендерної рівності серед працівників та працівниць з першого робочого дня” (+4/-1, 62 перегляди, 1 вподобання)

<p>Проблема 3: Концентрація жінок у певних «жіночих» секторах зайнятості (горизонтальна сегрегація)</p>	<p>Воркшопи</p>	<p>Дія 8. Проводити інформаційно-просвітницьку роботу з питань гендерної рівності для персоналу</p>	<p><u>Краудсорсингова платформа</u> “Рівний та прозорий гендерний баланс” (-3, 1 перегляд, 59 вподобань)</p>
<p>Проблема 4: Відсутність механізмів підтримки гендерної рівності</p>	<p>Воркшопи</p>	<p>Дія 9. Створити Комісію з вирішення проблем гендерної нерівності та розробити механізми її функціонування</p>	<p><u>Краудсорсингова платформа</u> “Створення комісії з гендерних питань; захист прав та інтересів членів факультету та студентів щодо гендерної рівності” (+5, 19 переглядів, 1 вподобання)</p>
		<p>Дія 10. Забезпечити підтримку співробітницями і співробітниками університету окремих положень Європейської хартії для дослідників</p>	<p>Зустріч Робочої групи та адміністрації університету</p>
		<p>Дія 11. Запропонувати та впровадити зміни до чинної Колективної угоди між адміністрацією університету та профспівською організацією з метою забезпечення реалізації ПГР</p>	<p>Зустріч Робочої групи і Голови Первинної профспівскової організації університету</p>
<p>Проблема 5: Проблеми гендерної рівності не беруться до уваги в процесі прийняття рішень</p>	<p>Індивідуальні інтерв'ю; воркшопи</p>	<p>Дія 12. Зібрати, проаналізувати та оприлюднити статистичні дані з урахуванням гендерної компоненти в університеті</p>	<p>Зустріч Робочої групи</p>

Проблема 6: Відсутність гендерної культури та обізнаності щодо питань гендерної рівності	Індивідуальні інтерв'ю	Дія 13. Провести інформаційно-просвітницькі заходи з питань гендерної рівності для студентства та викладацького складу	<u>Краудсорсингова платформа</u> “Ми маємо організувати семінари та лекції, щоб пояснювати людям проблеми гендерної нерівності у рамках навчального процесу у школах та в університетах. Люди мають зрозуміти, як визначити гендер, якими є основні проблеми у цій сфері, і як їх вирішити” <i>(+5, 21 перегляд, 1 вподобання)</i>
		Дія 14. Розробити та розповсюдити друковані та електронні інформаційно-просвітницькі матеріали про гендерну рівність	Зустріч Робочої групи
		Дія 15. Провести пілотну антидискримінаційну експертизу навчальних матеріалів	Зустріч Робочої групи
Проблема 7: Гендерний дисбаланс серед студентства економічних спеціальностей та факультету економічної інформатики	Воркшопи	Дія 16. Провести заходи з метою підвищення обізнаності та інформованості про жінок в ІТ-індустрії та можливості їх кар'єрного зростання	<u>Краудсорсингова платформа</u> “Надихаючі зустрічі” <i>(5, 85 переглядів, 3 вподобання, 1 коментар)</i> “Проводити заходи для людей з різними гендерними ролями” <i>(5, 32 перегляди, 1 вподобання)</i>
		Дія 17. Заснувати спеціальні номінації для жінок/ жіночих команд в існуючих чемпіонатах та змаганнях в ІТ-сфері	<u>Краудсорсингова платформа</u> “Змагання зі спортивного програмування серед жіночих студентських команд” <i>(+4, -1, 116 переглядів, 1 вподобання, 3 коментарі)</i>

		Дія 18. Провести пілотну антидискримінаційну експертизу маркетингових та рекламних матеріалів для бакалаврських та магістерських програм в ІТ-сфері	<u>Краудсорсингова платформа</u> "Змінити спосіб мислення, стереотипні уявлення та покращити шкільні надбання" (+3/-2, 77 переглядів, 2 вподобання, 3 коментарі)
Проблема 8: Гендерно-нечутливі комунікації	Індивідуальні інтерв'ю; воркшопи	Дія 19. Забезпечити комунікаційну та візуальну підтримку гендерної рівності в медіа-контенті університету	<u>Краудсорсингова платформа</u> "Провести спеціальний тренінг з використання гендерно чутливої мови для працівників та працівниць університету, відповідальних за внутрішні комунікації" (+5, 22 перегляди, 1 вподобання)

2. Поточні проблеми

На жаль, проблема гендерної рівності не сприймається серйозно у навчальній та науковій сферах, а також є досить новою для України. Це спричиняє ряд проблем, серед яких – відсутність зацікавленості викладачів/викладачок та дослідниць/дослідників, низька мотивація студентів/студенток брати участь у воркшопах, деструктивні коментарі під час публічних дискусій на тему гендерної рівності, що спричинено високо емоційними власними переживаннями і недостатньо глибоко проаналізованим професійним та особистим досвідом, відсутністю можливості приділити час участі у додаткових заходах та виконанню додаткових завдань студентством, викладацьким та дослідницьким складом через високе навантаження, та ін.

Під час реалізації проекту було помічено індивідуальний та груповий супротив до ідеї гендерної рівності, що ускладнює роботу за проектом на рівні університету. Індивідуальний супротив має у своїй основі відчуття «неспроможності» щось змінити через брак таких ресурсів як знання з гендерної тематики, навички, час, фінансові ресурси, вплив. Індивідуальний супротив пов'язаний із груповим супротивом, який з'являється, коли група не пропонує іншим знання та можливості для досягнення гендерної рівності, або внаслідок того, що трансформація гендерних відносин сприймається як фемінізм. Це базується скоріше на ідеологічних та емоціональних, ніж на раціональних, наукових та юридичних аргументах. Відповідно до результатів проведення воркшопів та персональних інтерв'ю в університеті, було виявлено деякі проблеми для подальшого опрацювання.

2.1.1. Проблема 1: Дисбаланс між роботою / навчанням та особистим життям і відсутність можливостей для підтримки балансу

Сфера інтервенції: процеси менеджменту та управління персоналом

Напрямок інтервенції: баланс між роботою / навчанням та особистим життям

Опис проблеми: Дисбаланс між роботою/навчанням та особистим життям студентів/студенток, адміністративного та академічного персоналу є одним із найбільш важливих для вирішення завдань, які впливають на досягнення

гендерної рівності в університеті. Установа пропонує дві зміни навчання для студентів та студенток включно із заняттями ввечері, що не дозволяє звертати достатню увагу на сімейне життя. Недостатньо зручний графік занять та роботи, а також складнощі із поєднанням роботи/навчання та догляду за дитиною часто спричиняють ситуацію, коли співробітники/співробітниці вимушені працювати неповний робочий день або змінити місце роботи. Університет не пропонує послуг студентам/студенткам та співробітникам/співробітницям, які мають дітей: насправді, після народження дитини такі студенти/студентки змушені покинути університет або перейти на заочну форму навчання. Одним із позитивних кроків, які були реалізовані ХНЕУ ім. С. Кузнеця, було затвердження Концепції розвитку університету, у якій задекларовано принципи гендерної рівності для співробітників/співробітниць та студентів/студенток. Але цього ще недостатньо для досягнення балансу роботи та приватного життя. Студентство та персонал не відчують, що їх потреби враховано. Цього можна досягти шляхом проведення тренінгів щодо гендерної рівності та протидії дискримінації, створення Комісії з питань гендерної рівності та дитячої кімнати, розвитку та імплементації Концепції університету, дружнього до сім'ї. Це виглядає як шлях до створення можливостей для персоналу та студентства щодо поєднання кар'єрного розвитку із роботою/навчанням та виконанням сімейних обов'язків.

2.1.2. Проблема 2: Проблема «скляної стелі» (вертикальної сегрегації)

Сфера інтервенції: процеси менеджменту та управління персоналом

Напрямок інтервенції: гендерна сегрегація

Опис проблеми: Вертикальна сегрегація є наслідком багатофакторного впливу на процес прийняття рішень на всіх рівнях інституційної ієрархії. Є декілька причин, які спричиняють гендерну нерівність у сферах навчання та наукових досліджень: низький рівень заробітних плат на операційному рівні менеджменту; традиційні гендерні стереотипи, пов'язані з думкою про те, що жінки більш ефективні на операційному рівні управління, а чоловіки - на позиціях топ-менеджменту; модель традиційної української сім'ї спричиняє те, що жінки мають розрив у професійному зростанні у декілька років, спричинений народженням дітей; традиційний адміністративний підхід до управління, коли керівників

підрозділів призначає начальство і не обирає команда. Можливі шляхи вирішення проблеми полягають в організації спеціальних тренінгів з гендерної тематики для персоналу, студенток і студентів, або створенні комісії з гендерних питань, завданням якою буде реалізація заходів з попередження гендерної нерівності.

2.1.3. Проблема 3: Концентрація жінок в певних «жіночих» секторах зайнятості (горизонтальна сегрегація)

Сфера інтервенції: процеси менеджменту та управління персоналом

Напрямок інтервенції: гендерна сегрегація

Опис проблеми: Деякі сфери діяльності традиційно закріплені за жінками або чоловіками. Це залежить від рівня доходу, повної або часткової зайнятості та іміджу професії. В Україні рівень економічної активності жінок та чоловіків значно відрізняється і становить 56,1% та 69,3% відповідно. Результати дослідження, проведеного в Україні Міжнародним порталом з найму персоналу Headhunter, свідчать про горизонтальну та вертикальну гендерну сегрегацію на ринку праці. Відповідно до даних, чоловіки частіше потрапляють до таких професійних сфер діяльності як безпека (4% жінок), монтаж та обслуговування (5% жінок), автомобільний бізнес (9% жінок), видобуток сировини (9% жінок), робітничий персонал (15% жінок), інформаційні технології (16% жінок). Вакансії у таких сферах як виробництво (21% жінок), топ-менеджмент (24% жінок), транспорт та логістика (24% жінок), будівництво та нерухомість (25% жінок) також користуються низьким попитом серед жінок. У той же час жінки традиційно залучені до таких «жіночих» сфер праці як адміністративна робота (19% чоловіків), управління персоналом та навчання (23% чоловіків), наука та освіта (25% чоловіків), облік (27% чоловіків), фінанси підприємства (27% чоловіків). Можна зробити висновок про наявність невітшних тенденцій: більш прибуткові сфери діяльності та вищі посади, що передбачають більший вплив на процес прийняття рішень, переважно закріплені за чоловіками; жінки частіше працюють у сферах зайнятості з низьким рівнем доходу. Схожа ситуація спостерігається і в університеті: наприклад, послуги з прибирання надаються переважно жінками, а ІТ-послуги - чоловіками.

2.1.4. Проблема 4: Відсутність механізмів підтримки гендерної рівності

Сфера інтервенції: процеси менеджменту та управління персоналом

Напрямок інтервенції: механізми підтримки гендерної рівності

Опис проблеми: Низький інтерес до гендерно-чутливих питань та досягнення гендерної рівності в різних сферах та на всіх рівнях в університеті є одним із найважливіших бар'єрів для розробки та впровадження ефективних механізмів досягнення гендерної рівності. Недостатній рівень знань та навичок є другою причиною, яка негативно впливає на запровадження найкращих світових та українських практик у сфері досягнення гендерної рівності в університеті. Деякі інструменти, наприклад, створення Комісії з гендерних питань, або Колективна угода із задекларованими основними нормами досягнення гендерної рівності, є основою для подальших кроків. Але високий рівень індивідуального та групового супротиву, який можна було спостерігати під час проведення інтерв'ю і тематичних воркшопів, вказує на широке поле для глибокої роботи, спрямованої на боротьбу з гендерними стереотипами і виявлення численних проявів гендерної нерівності в освітніх та наукових сферах. Розробка та запровадження механізмів досягнення гендерної рівності може бути покладена на Комісію з гендерних питань, однак основним завданням є не лише проведення адміністративної процедури, але також і забезпечення функціонування Комісії з певними повноваженнями, бюджетом та завданнями.

2.1.5. Проблема 5: Проблеми гендерної рівності не беруться до уваги в процесі прийняття рішень

Сфера інтервенції: процеси менеджменту та управління персоналом

Напрямок інтервенції: дезагреговані гендерні дані та моніторинг

Опис проблеми: Відсутність достатніх фінансових ресурсів та мотивації до запровадження гендерних ініціатив - це дві важливі причини, чому в університеті на даний момент не існує жодного постійно діючого органу, покликаного забезпечити проведення внутрішнього аудиту та досягнення гендерної рівності. Перші позитивні кроки у цьому напрямку були зроблені на етапі відкриття Центру гендерного освіти, який працював 6 місяців, і створення Комісії з гендерної рівності, до складу якої входили ректор, проректор, начальник відділу кадрів та

керівник профспілки працівників університету. Робота Комісії регулюється Колективною угодою. Але цього недостатньо, щоб сформувати основу для досягнення гендерної рівності на рівні кафедр та університету в цілому. За результатами проведення інтерв'ю та тематичних воркшопів можна констатувати, що найбільшу підтримку отримали такі ініціативи як запровадження Концепції університету, дружнього до сім'ї, та захист прав та інтересів студентства, працівників та працівниць університету. Широка освітня та просвітницька діяльність, а також окремі курси з гендерної рівності є гарним фундаментом для досягнення рівноваги у студентських групах, а також серед керівного, викладацького та наукового складу університету.

2.1.6. Проблема 6: Відсутність гендерної культури та обізнаності щодо питань гендерної рівності

Сфера інтервенції: навчальний процес

Напрямок інтервенції: інтеграція принципів гендерної рівності у навчальний процес

Опис проблеми: Норми і методи роботи, які використовуються сьогодні, є наслідком наявної нерівності у суспільстві. Результати воркшопів та інтерв'ю зі студентами, а також із членами адміністративного, викладацького та науково-дослідного персоналу показали, що, на їх думку, у ХНЕУ ім. С. Кузнеця можна відзначити позитивні приклади роботи у сфері забезпечення гендерної рівності, у тому числі за результатами проведення тематичних наукових досліджень. Популярною серед респондентів і респонденток є позиція, що університет має ряд інших нагальних проблем, які потребують ресурсів та невідкладного вирішення. Серед керівництва та персоналу університету не було чіткого розуміння базових понять гендерної теорії, а також відмінностей між заходами, що спрямовані на підтримку жінок, та реалізацію концепції «Гендер та організаційний розвиток». Крім того, за результатами проведення воркшопів було встановлено, що, хоча використання гендерного підходу на різних етапах розробки, впровадження, моніторингу та оцінки організаційних процесів та навчальних матеріалів в цілому посилилось, ця практика ще не стала постійною в університеті. Як результат, навчальні матеріали, підготовлені співробітниками та

співробітницями університету, суттєво відрізняються за рівнем використання інструментів досягнення гендерної рівності, а роботу персоналу часто можна ідентифікувати як «гендерно нечутливу».

2.1.7. Проблема 7: Гендерний дисбаланс серед студентства економічних спеціальностей та факультету економічної інформатики

Сфера інтервенції: навчальний процес

Напрямок інтервенції: гендерна сегрегація при виборі напряму підготовки

Опис проблеми: Студентські групи на факультеті економічної інформатики переважно можна охарактеризувати як гендерно збалансовані. Тим не менш у порівнянні з іншими факультетами можна зазначити, що дівчата віддають перевагу вивченню гуманітарних дисциплін, в той час як хлопці обирають дисципліни з програмування та обробки даних. Однак, дівчата та хлопці не помічають ознак гендерної нерівності у низькій частці дівчат серед студентства у галузі комп'ютерних наук, а хлопців – у галузі економіки. Схожа ситуація спостерігається і серед представників і представниць викладацького складу та академічного персоналу, які не бачать можливостей та інструментів для зміни цієї ситуації. Запропоновані заходи включають організацію широкої кампанії та спеціальні тренінги, спрямовані на підвищення обізнаності з питань гендерної рівності, регулярну участь студентів/студенток та співробітників/співробітниць у проекті «Дівчата в STEM», надання гнучкого графіку роботи для молодих матерів та батьків і створення Центру гендерного освіти в університеті.

2.1.8. Проблема 8: Гендерно-нечутливі комунікації

Сфера інтервенції: навчальний процес

Напрямок інтервенції: гендерна сегрегація при виборі сфери навчання

Опис проблеми: Студентки і студенти, представники і представниці професорсько-викладацького складу університету не вважають за важливе завдання інтеграцію гендерно-чутливої мови у навчально-інформаційні матеріали, дослідження та внутрішні адміністративні документи. Перша причина полягає в тому, що відповідно до українського законодавства, посада може бути названа лише іменником чоловічого роду, а використання гендерно-чутливої

мови є скоріше добровільною ініціативою працівників/працівниць чи установи в цілому. По-друге, співробітники та співробітниці ХНЕУ ім. С. Кузнеця не мають бажання та ефективних інструментів у розпорядженні для змін внутрішньої політики університету, а низька мотивація обумовлена безліччю додаткових робіт, що мають бути виконані безкоштовно на рівні кафедр, та суворою вертикальною ієрархією. Третя причина ховається в широкому колі гендерних стереотипів, які постулюють, наприклад, що «жінки повинні сидіти вдома та виховати дітей», «назви посад у чоловічому роді викликають більше поваги», та ін. Ці труднощі також пов'язані з відсутністю традицій використання гендерно-чутливої мови в інших установах та в українському суспільстві загалом. Проблема використання гендерно-чутливої мови була обговорена в університеті після проведення воркшопів з гендерної рівності, проте інтеграція гендерно-чутливої мови залишається на початковій стадії через високий супротив адміністративного персоналу. Можливими інструментами вирішення цієї проблеми можуть бути: постійне проведення гендерної експертизи навчальних матеріалів, тренінги для співробітників та співробітниць університету з гендерно-чутливої комунікації, проведення креативних інформаційних кампаній на підтримку використання гендерно-чутливої мови, організація лекцій з інтегрованими інформаційними блоками про гендерну рівність та проведення тематичних інтерактивних семінарів.

3. Стратегія гендерної рівності: сфери інтервенції та цілі

Стратегія гендерної рівності, що представлена в цьому документі охоплює три сфери реалізації:

- процеси менеджменту та управління персоналом;
- навчальний процес;
- комунікації.

Дії, передбачені цим планом, поширюються на два рівні інтервенції: університетський рівень або рівень управління інформаційними системами.

Нижче наведено основні цілі, на які спрямовано стратегію гендерної рівності.

3.1.1. Проблема 1: Дисбаланс між роботою/навчанням та особистим життям і відсутність можливостей для підтримки балансу – головна сфера інтервенції: процеси менеджменту та управління персоналом

3.1.1.1. Ціль 1: Досягти балансу між роботою/навчанням та особистим життям серед персоналу та студентства

3.1.2. Проблема 2: Проблема «скляної стелі» (вертикальної сегрегації) – головна сфера інтервенції: процеси менеджменту та управління персоналом

3.1.2.1. Ціль 2: Заохочувати досягнення гендерної рівності (вертикальний принцип) за допомогою інформаційно-просвітницької діяльності

3.1.3. Проблема 3: Концентрація жінок у певних «жіночих» секторах зайнятості (горизонтальна сегрегація) – головна сфера інтервенції: процеси менеджменту та управління персоналом

3.1.3.1. Ціль 3: Заохочувати досягнення гендерної рівності (горизонтальний принцип) за допомогою інформаційно-просвітницької діяльності

3.1.4. Проблема 4: Відсутність механізмів підтримки гендерної рівності – головна сфера інтервенції: процеси менеджменту та управління персоналом

3.1.4.1. Ціль 4: Забезпечити стабільність дій в межах ПГР шляхом створення механізмів забезпечення гендерної рівності

3.1.4.2. Ціль 5: Забезпечити стабільності дій в межах ПГР шляхом включення цілей та заходів з досягнення гендерної рівності в стратегічні документи університету

3.1.5. Проблема 5: Проблеми гендерної рівності не беруться до уваги в процесі прийняття рішень – головна сфера інтервенції: навчальний процес

3.1.5.1. Ціль 6: Заохотити осіб, що приймають рішення, до підтримки ідей та принципів гендерної рівності

3.1.6. Проблема 6: Відсутність гендерної культури та обізнаності щодо питань гендерної рівності – головна сфера інтервенції: навчальний процес

3.1.6.1. Ціль 7: Підвищити обізнаність щодо питань гендерної рівності, сформувати гендерну культуру наукових співробітників/співробітниць та студентів/студенток

3.1.6.2. Ціль 8: Використовувати гендерний підхід при розробці навчальних матеріалів

3.1.7. Проблема 7: Гендерний дисбаланс серед студентства економічних спеціальностей та факультету економічної інформатики – головна сфера інтервенції: навчальний процес

3.1.7.1. Ціль 9. *Покращити показники гендерного балансу серед студентів/студенток економічних спеціальностей та спеціальності «Комп'ютерні науки»*

3.1.8. Проблема 8: Гендерно-нечутливі комунікації – головна сфера інтервенції: навчальний процес

3.1.8.1. Ціль 10. *Підвищити усвідомленість щодо важливості гендерно чутливих/гендерно нейтральних комунікацій*

4. План дій

4.1.1. Ціль 1: *Досягти балансу між роботою/навчанням та особистим життям серед персоналу та студентства*

4.1.1.1. Дія 1. *Запровадити положення щодо забезпечення пріоритетних умов при складанні розкладу занять для викладачів/викладачок, що мають маленьких дітей, дітей з особливими потребами, багатодітних родин, вагітних жінок*

Університет працює у дві зміни, що суттєво впливає на баланс між роботою та особистим життям викладачів/викладачок, які мають маленьких дітей. Вони не мають можливості приділяти достатньо уваги своїм сім'ям. Державні дошкільні дитячі заклади, як правило, працюють з 8:00 до 17:00, державні школи з 8:00 або з 9:00 до 16:00. Перша зміна в університеті починається о 8:30, заняття другої зміни продовжуються до 19:10, на заочному відділенні – до 21:00.

Таким чином, для тих, хто має заняття на першій зміні, існує проблема з відведенням дітей до дитячих садків та шкіл. Для тих, хто працює у другу зміну, неможливо забрати дітей з дитячого садка/школи. Ця проблема є найбільш гострою для тих сімей, в яких і чоловік, і дружина належать до професорсько-викладацького складу університету.

Для вирішення цієї проблеми необхідно, щоб співробітники та співробітниці, які мають маленьких дітей, дітей з особливими потребами, багатодітні родини, а

також вагітні жінки мали пріоритет при складанні розкладу занять. Надання такого пріоритету має бути записано в нормативному документі університету – Положенні про складання розкладу занять в ХНЕУ ім. С. Кузнеця. Крім того, необхідно розробити механізм щодо забезпечення такого пріоритету.

Термін виконання: 16-19 місяці реалізації проекту

Виділені ресурси: Дію буде реалізовано навчальним відділом та командою проекту EQUAL-IST. Може виникнути необхідність залучити для проведення консультацій юриста або зовнішнього експерта.

Відповідальні підрозділи / Особи / Зацікавлені сторони: навчальний відділ, команда проекту EQUAL-IST.

4.1.1.2. Дія 2. Провести дослідження щодо виявлення потреб у ресурсах для відкриття дитячої кімнати в університеті

Для того, щоб зрозуміти, чи існує потреба у відкритті дитячої кімнати на території університету, Профспілковий комітет та команда проекту EQUAL-IST будуть проводити опитування на рівні університету. Основними питаннями, що підлягають обговоренню, є:

- думка співробітників і співробітниць, студентів і студенток про необхідність відкриття дитячої кімнати в університеті;
- кількість дітей, які могли б відвідувати дитячу кімнату та їх вік;
- побажання щодо часу роботи кімнати;
- побажання щодо організації дитячої діяльності: ігрова кімната, хоббі та творчі активності, гуртки за інтересами, тощо.

Крім того, в рамках цієї діяльності планується провести низку зустрічей з адміністрацією, Профспілковим комітетом та юристом з метою обговорення організаційно-правових аспектів, а також ресурсних можливостей для відкриття дитячої кімнати.

Термін виконання: 16-19 місяці реалізації проекту

Виділені ресурси: Дію буде реалізовано Профспілковим комітетом та командою проекту EQUAL-IST.

Відповідальні підрозділи / Особи / Зацікавлені сторони: Профспілковий комітет, команда проекту EQUAL-IST.

4.1.1.3. Дія 3. Впровадити положення щодо забезпечення дистанційної роботи для викладачів/викладачок, що мають маленьких дітей, дітей з особливими потребами, багатодітних родин, вагітних жінок

Деякі викладачі та викладачки працюють у дві зміни, регулярно проводять заняття в суботу та час від часу у неділю (заняття для студентів заочної форми навчання). Перша зміна починається о 8:30, заняття на другій зміні продовжуються до 21:00. Звичайно, це негативно впливає на баланс між роботою та особистим життям академічного персоналу, особливо тих, хто має маленьких дітей та працює на другій зміні. Щоб вирішити цю проблему, необхідно дозволити академічному персоналу дистанційно виконувати частину роботи. До такого виду робіт належить методична та наукова діяльність, наприклад, підготовка публікацій, методичних та навчальних матеріалів, підручників, презентацій лекцій, тощо. Для неакадемічного персоналу гнучкі години та віддалена форма роботи неможливі відповідно до законодавства України.

Для того, щоб забезпечити таку можливість, необхідно внести зміни до нормативних документів університету та розробити механізм забезпечення можливості працювати дистанційно. Крім того, такі заходи вимагають внесення змін до Колективного договору між адміністрацією університету та Профспілковим комітетом, який є правовим актом, що регулює соціальні та трудові відносини в університеті.

Термін виконання: 16-19 місяці реалізації проекту

Виділені ресурси: Дію буде реалізовано Профспілковим комітетом та командою проекту EQUAL-IST. Може виникнути необхідність залучити для проведення консультацій юриста або зовнішнього експерта.

Відповідальні підрозділи / Особи / Зацікавлені сторони: Профспілковий комітет, команда проекту EQUAL-IST.

4.1.1.4. Дія 4. Розвивати культуру рівних сімейних обов'язків серед студентства та викладацького складу

Гендерний розподіл праці продовжує відображати традиційні гендерні ролі, які сприймають жінок як берегинь домашнього затишку та чоловіків як

годувальників. Виникає необхідність сприяти досягненню балансу між роботою та сімейним життям, що є засобом подолання стабільно незахищеної позиції жінок на ринку праці внаслідок вибору між повною зайнятістю та відповідальністю за доглядом за дітьми. Незважаючи на зростання частки жінок серед зайнятого населення у всьому світі, жінки продовжують брати на себе непропорційно більшу частку сімейних обов'язків, тобто несуть подвійний тягар обов'язків. З цього випливає необхідність пропагування серед студентів і студенток, викладачів і викладачок культури рівності. Формою просування такої культури є організація та проведення тренінгів та круглих столів.

Такі заходи необхідні для обговорення питань щодо досягнення балансу між роботою та сімейними обов'язками, що дозволить забезпечити виграшні умови для жінок та чоловіків, а також суттєві вигоди для економіки та розвитку суспільства. Для організації тренінгів та круглих столів необхідно створити команду, яка несе відповідальність за планування заходів та залучення до них студентства та викладацького складу. Крім того, для проведення тренінгів та круглих столів необхідно залучити зовнішніх експертів/експерток та психологів/психологинь. Ми можемо сформувати культуру рівних сімейних обов'язків і змінити сприйняття оплачуваної праці за наймом та неоплачуваної домашньої праці та цінність, яку суспільство надає їм, лише через обговорення.

Термін виконання: 17-36 місяці реалізації проекту

Виділені ресурси: Дію буде реалізовано командою проекту EQUAL-IST. Також для реалізації цієї дії будуть залучені зовнішні експерти (за необхідністю) та психолог. Для проведення тренінгів та круглих столів знадобляться приміщення.

Відповідальні підрозділи / Особи / Зацікавлені сторони: команда проекту EQUAL-IST, психолог.

4.1.1.5. Дія 5. Створити і підтримувати розділ на веб-сайті університету з інформацією щодо проблем гендерної рівності, балансу роботи та особистого життя, регулювання сфери гендерної рівності

В рамках цієї діяльності на сайті університету буде створено розділ, присвячений питанням гендерної рівності. Зміст цього розділу буде включати:

– План гендерної рівності ХНЕУ ім. С. Кузнеця;

- інформацію щодо гнучких графіків роботи та законодавчого регулювання відпусток, в тому числі по догляду за дитиною;
- порядок та критерії відбору персоналу та просування по службі;
- основні терміни та поняття гендерної рівності;
- регулярні статистичні звіти з урахуванням гендерної компоненти;
- корисні матеріали для викладачів і викладачок щодо уникнення гендерної дискримінації в навчальних матеріалах (наприклад, спеціальна матриця антидискримінаційної експертизи навчальних матеріалів);
- онлайн-форма апеляцій до Комісії з гендерних питань для студентів і студенток, працівників і працівниць;
- промоційні матеріали та роз'яснення щодо гендерної рівності, та ін.

Відповідальність за оновлення цього розділу веб-сайту буде покладено на команду проекту EQUAL-IST.

Термін виконання: 16-19 місяці реалізації проекту

Виділені ресурси: Дію буде реалізовано командою проекту EQUAL-IST. Також до цього залучаються два підрозділи: Кафедра інформаційних систем (IC), яка відповідає за технічну підтримку сайту, та Відділ маркетингу та корпоративних комунікацій, оскільки відповідає за наповнення сайту університету.

Відповідальні підрозділи / Особи / Зацікавлені сторони: команда проекту EQUAL-IST, кафедра IC, Відділ маркетингу та корпоративних комунікацій.

4.1.2. Ціль 2: Заохочувати досягнення гендерної рівності (вертикальний принцип) за допомогою інформаційно-просвітницької діяльності

4.1.2.1. Дія 6. Проводити семінари та круглі столи з питань гендерної рівності для управлінського персоналу

Проведення семінарів та круглих столів з питань гендерної рівності для адміністрації університету є ключовою діяльністю, що пов'язана з формуванням культури гендерної рівності. Керівники вищої та середньої ланок, у тому числі керівниця відділу кадрів мають публічно підтримувати принципи гендерної рівності в університеті. Крім того, вони мають забезпечити достатні фінансові та людські ресурси для реалізації політики гендерної рівності в університеті.

Особи, відповідальні за прийняття рішень, повинні відповідати за схвалення відповідної документації, процедур та заходів, що впроваджують структурні зміни щодо гендерної рівності в університеті. Основною метою проведення інформаційно-просвітницької діяльності серед адміністрації є підвищення відповідальності працівників та працівниць за досягнення результатів гендерної рівності, створення та збереження робочих місць, де жінки та чоловіки мають рівні можливості. У рамках таких заходів необхідно ознайомити керівництво університету з гендерною статистикою та обговорити проблеми, пов'язані з гендерним дисбалансом в установі.

Важливим компонентом є проведення семінарів з гендерної рівності щодо процедур набору персоналу. Це дає можливість уникнути гендерної вертикальної та горизонтальної сегрегації у процесах найму персоналу та кар'єрного зростання. Важливо залучати авторитетних зовнішніх експертів для проведення семінарів та круглих столів з питань гендерної рівності для управлінського складу університету. Подібні заходи забезпечать гендерну рівновагу у процесах прийняття рішень.

Термін виконання: 16-36 місяці реалізації проекту

Виділені ресурси: Дію буде реалізовано командою проекту EQUAL-IST. Також для реалізації цієї дії будуть залучатися зовнішні експерти. Для проведення тренінгів та круглих столів знадобляться приміщення.

Відповідальні підрозділи / Особи / Зацікавлені сторони: команда проекту EQUAL-IST, Проректор з науково-педагогічної роботи.

4.1.2.2. Дія 7. Зробити процедури та критерії відбору персоналу прозорими.

З метою забезпечення прозорості процедур та критеріїв відбору персоналу, відповідна інформація буде розміщена на сайті університету у розділі, присвяченому питанням гендерної рівності. Ця інформація буде включати:

- процедури найму персоналу та просування по службі;
- критерії відбору на заміщення вакантних посад.

Це допоможе уникнути гендерних упереджень та гендерної вертикальної сегрегації, що, у свою чергу, сприятиме кар'єрному просуванню як чоловіків, так і

жінок. За підготовку відповідної інформації для публікації на сайті університету буде відповідати відділ кадрів університету.

Термін виконання: 28-36 місяці реалізації проекту

Виділені ресурси: Дію буде реалізовано відділом кадрів. У цьому заході також братимуть участь: кафедра ІС, оскільки відповідає за технічну підтримку сайту, Відділ маркетингу та корпоративних комунікацій, оскільки відповідає за зміст сайту університету, команда проекту EQUAL-IST, оскільки несе відповідальність за оновлення розділу «Гендерна рівність» на веб-сайті університету.

Відповідальні підрозділи / Особи / Зацікавлені сторони: Відділ кадрів, команда проекту EQUAL-IST.

4.1.3. Ціль 3: Заохочувати досягнення гендерної рівності (горизонтальний принцип) за допомогою інформаційно-просвітницької діяльності

4.1.3.1. Дія 8. Провести інформаційно-просвітницьку роботу з питань гендерної рівності для персоналу

Співробітники та співробітниці не мають залишатись байдужими до наявних проблем і повинні закликати керівництво до дотримання принципів гендерної рівності в університеті. Для цього необхідно спланувати проведення та організувати серію інформаційно-просвітницьких заходів з метою роз'яснення, що гендерна рівність, яка закріплена у правах людини, є важливим чинником розвитку як особистості, так і суспільства в цілому. Важливо залучати зовнішніх експертів/експерток та керівництво університету до проведення інформаційно-просвітницької роботи серед співробітників і співробітниць ВНЗ. Заходами в межах інформаційно-просвітницької роботи можуть бути тренінги, круглі столи, секції щодо питань гендерної рівності на наукових конференціях. Чіткий цикл гендерної інтеграції допоможе персоналу зрозуміти кроки до розвитку гендерної культури в університеті. Така інформаційно-просвітницька діяльність сприятиме досягненню рівності в науковій кар'єрі та зміцненню гендерного аспекту в наукових програмах.

Термін виконання: 16-36 місяці реалізації проекту

Виділені ресурси: Дію буде реалізовано командою проекту EQUAL-IST. Зовнішні експерти/експертки та проректор з науково-педагогічної роботи також

будуть залучені до реалізації цього напрямку. Для проведення тренінгів та круглих столів знадобиться приміщення та роздаткові матеріали.

Відповідальні підрозділи / Особи / Зацікавлені сторони: команда проекту EQUAL-IST, проректор з науково-педагогічної роботи.

4.1.4. Ціль 4: Забезпечити стабільність дій в межах ПГР шляхом створення механізмів досягнення гендерної рівності

4.1.4.1. Дія 9. *Створити Комісію з вирішення проблем гендерної нерівності та розробити механізми щодо її функціонування*

В рамках цієї дії планується:

- створити Комісію з гендерних питань в університеті,
- визначити функції та розробити механізми функціонування Комісії з гендерних питань;
- розробити онлайн-форму на веб-сайті університету для звернень до Комісії з гендерних питань для студентів і студенток, співробітників і співробітниць (буде враховано можливість анонімного звернення).

Термін виконання: 16-19 місяці реалізації проекту

Виділені ресурси: Дію буде реалізовано Профспілковим комітетом за підтримки команди проекту EQUAL-IST та юриста. В склад Комісії з гендерних питань будуть залучені як мінімум три співробітники/співробітниця університету.

Відповідальні підрозділи / Особи / Зацікавлені сторони: Профспілковий комітет, команда проекту EQUAL-IST.

4.1.5. Ціль 5: Забезпечити стабільність дій в межах ПГР шляхом включення цілей та заходів з досягнення гендерної рівності в стратегічні документи університету

4.1.5.1. Дія 10. *Забезпечити підтримку співробітниками і співробітницями університету окремих положень Європейської хартії для дослідників*

Європейська хартія дослідників, яку підтримує мережа Euraxess (Євракс), являє собою набір загальних принципів та вимог, що визначають функції, обов'язки та права дослідників/дослідниць, а також їх роботодавців. Європейська Комісія розуміє, що конкурентоспроможність Європи тісно пов'язана з розвитком

досліджень та економіки знань і тому розробила рекомендації для держав-членів Європейського Союзу. Україна знаходиться на шляху до вступу до ЄС.

Місія ХНЕУ ім. С. Кузнеця, зазначена у Стратегічному плані, описує, що університет підтримує такі цінності як формування творчої, розвиненої особистості, справжнього професіонала для наукової та практичної роботи в галузі соціально-економічної діяльності з метою підвищення рівня та якості життя людей та розвитку суспільства. Але наведені вимоги потребують певного уточнення з метою досягнення їх відповідності положенням Європейській хартії для дослідників відповідно до дій, які заплановано у ПГР. Зміни у Колективній угоді та Кодексі професійної етики та організаційної культури для співробітників і співробітниць, студентів та студенток університету здійснюються шляхом відкритого голосування на зборах трудового колективу, які проводиться двічі на рік (зазвичай, у серпні та у лютому).

Статут буде розміщено для ознайомлення на веб-сайті університету з зазначенням контактів відповідальних осіб. Після попереднього обговорення основних положень Статуту з керівництвом університету та Вченою радою факультету, певні з них будуть обрані для обговорення на зборах Трудового колективу, а у випадку успішного голосування, будуть закріплені в Колективній угоді та Кодексі професійної етики та організаційної культури для співробітників/співробітниць та студентів/студенток.

Термін виконання: 16-24 місяці реалізації проекту

Виділені ресурси: Дію буде реалізовано Профспілковим комітетом та проректором з науково-педагогічної роботи. У обговореннях братимуть участь керівництво та персонал університету, а також команда проекту EQUAL-IST. Оскільки збори трудового колективу відбуваються регулярно, то додаткові ресурси для проведення голосування не потрібні.

Відповідальні підрозділи / Особи / Зацікавлені сторони: Профспілковий комітет, проректор з науково-педагогічної роботи, команда проекту EQUAL-IST.

4.1.5.2. Дія 11. Запропонувати та впровадити зміни до чинної Колективної угоди між адміністрацією університету та профспілковою організацією з метою забезпечення реалізації ПГР

Колективна угода між адміністрацією університету та профспілковою організацією є одним зі стратегічних документів ВНЗ. Колективна угода є правовим актом, що регулює соціальні та трудові відносини в університеті та укладається між роботодавцем та профспілкою працівників. Згідно з цією угодою, університет зобов'язаний дотримуватись принципу ґендерної рівності та заборонити дискримінацію за ознакою статі, встановити захист прав жінок на рівній основі з чоловіками, забезпечити заходи щодо запобігання випадкам сексуальних домагань, надавати чоловікам і жінкам можливість поєднувати роботу із виконанням сімейних обов'язків, тощо.

Незважаючи на наявність таких пунктів у Колективній угоді, вона все ще потребує певних змін та покращень в аспекті її відповідності заходам, які зазначені в ПГР. Зміни до Колективної угоди здійснюються шляхом відкритого голосування на зборах трудового колективу, які проводиться двічі на рік (зазвичай, у серпні та у лютому). Протягом першого року реалізації ПГР заплановано обговорити з адміністрацією університету та зафіксувати у Колективній угоді пункт про можливість віддаленої роботи для наукових співробітників та співробітниць, які мають маленьких дітей, дітей з особливими потребами, багатодітних родин і вагітних жінок.

Термін виконання: 18-36 місяці реалізації проекту

Виділені ресурси: Дію буде реалізовано за співпраці з головою профспілкового комітету. Адміністрація університету та команда EQUAL-IST будуть залучені до обговорення. Оскільки збори трудового колективу відбуваються регулярно, додаткові ресурси для проведення голосування не потрібні.

Відповідальні підрозділи / Особи / Зацікавлені сторони: Профспілковий комітет.

4.1.6. Ціль 6: Заохотити осіб, що приймають рішення, до підтримки ідей та принципів ґендерної рівності

4.1.6.1. Дія 12. Зібрати, проаналізувати та оприлюднити статистичні дані з урахуванням ґендерної компоненти в університеті

На сьогодні збір та аналіз статистичних даних, у тому числі з урахуванням ґендерної компоненти, виконується в ручному режимі, оскільки ці завдання не

стояли раніше перед персоналом університету. Проте майже вся необхідна інформація для формування цих звітів вже доступна в базі університету. Ці звіти повинні бути зроблені як для студентів і студенток, так і для співробітників та співробітниць університету.

Звіти по студентському складу мають містити наступну інформацію, представлену відповідно до статі та спеціальностей: кількість осіб, що закінчили ВНЗ (бакалаврів, магістрів та кандидатів наук), середній бал осіб, що закінчили ВНЗ (бакалаврів та магістрів), кількість студентів та студенток, що були відраховані (в т.ч. у відсотках), та ін.

Звіти по штату університету мають містити інформацію, представлену відповідно до статі та категорій персоналу: посади на всіх рівнях, тип контракту (повний робочий день або неповний робочий день), тривалість контракту (тимчасовий/постійний), кількість публікацій, навчальне навантаження, погодинна заробітна плата, стаж роботи на посаді, вік, заробітна плата.

Отже, основне завдання – вдосконалити поточну базу статистичних даних, що дозволить створювати звіти, які відображають динаміку стану гендерної рівності, а також розробляти запити для автоматичного створення необхідних звітів. Після цього регулярні звіти щодо гендерної статистики будуть складатися співробітниками/співробітницями відділу кадрів. Дані з цих звітів будуть опубліковані на веб-сайті університету, включені до регулярних звітів ректора і майбутніх ПГР, можуть бути основою для прийняття рішень.

Термін виконання: 16-36 місяці реалізації проекту

Виділені ресурси: Дію буде реалізовано під керівництвом качальника відділу кадрів. Команда проекту EQUAL-IST та кафедра ІС візьмуть участь у створенні звітів.

Відповідальні підрозділи / Особи / Зацікавлені сторони: Відділ кадрів, команда проекту EQUAL-IST, кафедра ІС.

4.1.7. Ціль 7: Підвищити обізнаність щодо питань гендерної рівності, сформувати гендерну культуру наукових співробітників/співробітниць та студенток/студентів

4.1.7.1. Дія 13. Провести інформаційно-просвітницькі заходи з питань гендерної рівності для студентства та викладацького складу

Вищі навчальні заклади несуть основну відповідальність за підготовку майбутніх фахівців, свідомість яких необхідно формувати в розрізі гендерних питань у всіх дисциплінах та предметних сферах. Крім того, студентів/студенток також слід заохочувати висвітлювати гендерні аспекти у своїх дослідженнях. Студенти і студентки в майбутньому можуть стати викладачами/викладачками або дослідниками/дослідницями. Підвищення обізнаності та чутливості студентства до питань гендерної рівності сприяє зміні ставлення та поведінки в інших сферах життя. Співробітники та співробітниці університету, які мають наукові та/або викладацькі обов'язки, можуть відігравати важливу роль у зміні способів викладання дисциплін та способів дослідження. Інтеграція гендерного аспекту в науково-інноваційний зміст та в навчальний процес відкриває нові горизонти та створює нові знання. Врахування гендерного аспекту у дослідженнях може мати позитивний та потужний вплив на суспільство та на покращення якості життя людей.

Проведення інформаційно-просвітницької роботи з питань гендерної рівності серед студентства та викладацького складу включатиме такі заходи: проведення тренінгів та круглих столів, наукових конференцій, на яких обговорюватимуться питання гендерної рівності, відвідування гендерного музею. Особливо важливим є залучення студентів/студенток та викладачів/викладачок до спільної наукової роботи з підготовки наукових праць та дисертацій з гендерно-орієнтованою проблематикою.

Термін виконання: 16-36 місяці реалізації проекту

Виділені ресурси: Дію буде реалізовано командою проекту EQUAL-IST. Молодіжна організація, проректор з науково-педагогічної роботи, а також зовнішні організації, що працюють у сфері неформальної гендерної освіти (такі як Центр гендерної культури, Гендерний музей, Всеукраїнська мережа гендерних

центрів, тощо) будуть залучені до цих програм. Для проведення тренінгів та круглих столів необхідні приміщення.

Відповідальні підрозділи / Особи / Зацікавлені сторони: команда проекту EQUAL-IST, Проректор з науково-педагогічної роботи, Молодіжна організація.

4.1.7.2. Дія 14. Розробити та розповсюдити друковані та електронні інформаційно-просвітницькі матеріали про гендерну рівність

Друковані та електронні інформаційні матеріали про гендерну рівність є ефективним інструментом підвищення обізнаності про виклики нерівності і підтримки розвитку гендерної культури в університеті. Такі матеріали можуть бути поширені серед студентів/студенток, викладачів/викладачок, адміністративного та неакадемічного персоналу університету і мають містити актуальну інформацію про кількість жінок та чоловіків на різних посадах, інструменти протидії дискримінації та позитивні практики українських та зарубіжних університетів, які досягли гендерної рівності і подолали вертикальну та горизонтальну гендерну сегрегацію. Цей напрям діяльності було запропоновано Молодіжною організацією і підтримано представниками та представницями студентської спільноти під час проведення воркшопів з гендерної тематики. Студенти та студентки підкреслили, що привабливі буклети є найкращим носієм для поширення серед молодіжної аудиторії з метою отримання нової інформації і формування основи для особистої точки зору на проблеми гендерної рівності. Такі друковані матеріали щодо гендерної рівності, як і пости та статті на веб-сайті та у соціальних медіа, пов'язані з акаунтом університету, будуть підтримувати інтеграцію інструментів досягнення гендерної рівності у процес викладання з метою підвищення обізнаності про формування гендерної культури і толерантності у викладацькій, дослідницькій та студентській спільнотах.

Термін виконання: 16-36 місяці реалізації проекту

Виділені ресурси: Дію буде реалізовано Молодіжною організацією університету при постійній комунікації та взаємодії з командою проекту EQUAL-IST. Команда EQUAL-IST також буде виконувати функцію контролю за діяльністю Профспілкового комітету університету у галузі досягнення гендерної рівності.

Відповідальні підрозділи / Особи / Зацікавлені сторони: Профспілковий комітет, команда проекту EQUAL-IST, Молодіжна організація.

4.1.8. Ціль 8: Використовувати гендерний підхід при розробці навчальних матеріалів

4.1.8.1. Дія 15. Провести пілотну антидискримінаційну експертизу навчальних матеріалів

Антидискримінаційна експертна оцінка навчальних матеріалів у ХНЕУ ім. С. Кузнеця раніше не проводилася. В рамках цієї діяльності експерт/експертка підготує спеціальну матрицю, орієнтовану на використання гендерно-чутливої мови, для проведення антидискримінаційної експертизи навчальних матеріалів. Викладачі та викладачки кафедри ІС під час зустрічі мають обрати п'ять навчальних матеріалів для проведення експериментальної антидискримінаційної експертизи та затвердити спеціальну матрицю. Експерт/експертка підготує висновок для кожної одиниці навчальних матеріалів та один загальний висновок, для виконання цієї роботи необхідно приблизно 8 тижнів. Загальний висновок буде опубліковано на сайті університету та передано до методичного відділу. Кожен автор і кожна авторка отримають експертний висновок. Якщо потрібні зміни, автору/авторці необхідно буде їх впровадити протягом двох місяців. Після внесення необхідних змін до навчальних матеріалів, фахівець/фахівчиня з антидискримінаційної експертизи спільно з представником/представницею методичного відділу розглянуть ці навчальні матеріали та підготують спеціальний висновок про внесені зміни. Спеціальний висновок буде розглянуто на засіданні кафедри ІС.

Планується проведення експертної перевірки п'яти навчальних матеріалів на першій ітерації реалізації ПГР та п'яти навчальних матеріалів на 2-й ітерації.

Термін виконання: 16-36 місяці реалізації проекту

Виділені ресурси: Дію буде проводити антидискримінаційний/-на експерт/-ка, який/яка є членом команди EQUAL-IST. Методичний відділ, викладачі та викладачки кафедри ІС також будуть залучені. Крім того, на веб-сайті університету будуть розміщені корисні матеріали щодо уникнення гендерної дискримінації у навчальних матеріалах.

Відповідальні підрозділи / Особи / Зацікавлені сторони: Методичний відділ, команда проекту EQUAL-IST.

4.1.9. Ціль 9: Покращити показники гендерного балансу серед студентства економічних спеціальностей та спеціальності «Комп'ютерні науки»

4.1.9.1. Дія 16. Провести заходи з метою підвищення обізнаності та інформованості про жінок в ІТ-індустрії та можливості їх кар'єрного зростання

У рамках цієї діяльності планується провести низку заходів, спрямованих на створення позитивного іміджу жінок у сфері ІТ та сприяння розвитку жіночої кар'єри в ІТ, серед яких:

- підготовка та розміщення на стендах факультету економічної інформатики інформаційних плакатів про відомих жінок в галузі інформаційних технологій;
- організація серії зустрічей студентів та студенток з успішними жінками, які досягли успіхів в ІТ галузі;
- організація участі студентських команд у проекті «Дівчата в STEM»;
- запросити жінок-випускниць, що зробили успішну кар'єру в ІТ, як запрошених викладачок;
- промотувати кар'єрні можливості жінок у сфері ІТ у Дні кар'єри, Дні відкритих дверей та інших подіях університету.

Термін виконання: 16-36 місяці реалізації проекту

Виділені ресурси: Дію буде реалізовано шляхом залучення до проведення заходів жінок, які створили кар'єру в ІТ-галузі, представників/представниць Харківського ІТ-кластеру, ІТ-асоціації в Україні, місцевих ІТ-компаній та випускників/випускниць. Всі запрошені доповідачі та доповідачки працюватимуть на добровільній основі, тому фінансових ресурсів для проведення зустрічей не потрібно.

Вартість друку плакатів буде покриватися за рахунок коштів проекту EQUAL-IST. Оскільки Дні кар'єри та Дні відкритих дверей регулярно організуються університетом, жодних додаткових ресурсів для проведення цих заходів не потрібно. Відповідальність за проведення цих заходів на рівні університету

покладено на відділ працевлаштування студентів та взаємодії з бізнес-структурами та відділ молодіжної політики та соціального розвитку, які несуть відповідальність за організацію Днів кар'єри, Дні відкритих дверей та інших заходів на рівні університету. Команда EQUAL-IST та навчальний персонал кафедри ІС є відповідальними за організацію інформаційно-просвітницьких заходів на рівні кафедри.

Відповідальні підрозділи / Особи / Зацікавлені сторони: команда проекту EQUAL-IST, кафедра ІС.

4.1.9.2. Дія 17. Заснувати спеціальні номінації для жінок/ жіночих команд в існуючих чемпіонатах та змаганнях в ІТ-сфері

Кафедра інформаційних систем регулярно організовує ІТ-чемпіонати, ІТ-конкурси, літні школи для студентів і студенток, які навчаються за ІТ-спеціальностями. Також для школярів і школярок, які зацікавлені в ІТ, організовуються: Відкритий Чемпіонат Харкова по спортивному програмуванню, Всеукраїнська олімпіада по програмуванню, Літня школа «Юний програміст» та ін. У таких заходах традиційно серед учасників переважають хлопці. Для того, щоб залучати дівчат до вступу на ІТ спеціальності та створювати позитивний імідж жінок в ІТ, в межах вже існуючих конкурсів заплановано затвердити нові номінації/категорії для саме для учасниць та жіночих команд.

Термін виконання: 16-36 місяці реалізації проекту

Виділені ресурси: Дію буде реалізовано командою проекту EQUAL-IST та кафедрою ІС. Оскільки ІТ-чемпіонати, конкурси, літні школи регулярно проводяться цією кафедрою, жодних додаткових ресурсів для організації заходів не потрібно. Призи для жіночих команд будуть надаватися спонсорами заходів (зазвичай спонсорами таких заходів виступають ІТ-компанії міста Харкова та/або Харківський ІТ-кластер).

Відповідальні підрозділи / Особи / Зацікавлені сторони: команда проекту EQUAL-IST, кафедра ІС.

4.1.9.3. Дія 18. Провести пілотну антидискримінаційну експертизу маркетингових та рекламних матеріалів для бакалаврських та магістерських програм в ІТ-сфері

Антидискримінаційна експертиза маркетингових та рекламних матеріалів ніколи не проводилася в ХНЕУ ім. С. Кузнеця. Антидискримінаційний/-на експерт/-ка підготує спеціальну матрицю, зосереджену на використанні гендерно-чутливої мови та збалансованому представленні чоловіків і жінок у контексті матеріалів (включаючи фотографії та відео), щоб провести антидискримінаційну експертизу рекламних матеріалів. Ця матриця буде розглянута та затверджена викладачами і викладачками кафедри ІС. Після цього експерт/-ка підготує висновок для кожного маркетингового та рекламного матеріалу та один загальний висновок (необхідний час для цієї роботи - 5 тижнів). Загальний висновок буде опубліковано на веб-сайті університету та передано у відділ маркетингу та корпоративних комунікацій. За внесення змін буде призначено відповідальну особу з кафедри ІС. Після внесення змін в рекламні матеріали, які цього будуть потребувати, фахівець/фахівчиня з проведення антидискримінаційної експертизи розгляне ці оновлені матеріали та підготує спеціальний висновок щодо відповідності, який буде розглянуто на засіданні кафедри ІС.

Термін виконання: 17-24 місяці реалізації проекту

Виділені ресурси: Дію буде проводити антидискримінаційний/-на експерт/-ка, який є членом команди EQUAL-IST. До процесу реалізації також буде залучено кафедру ІС (осіб, які несуть відповідальність за маркетинг та просування, а також завідувач кафедри ІС).

Відповідальні підрозділи / Особи / Зацікавлені сторони: команда проекту EQUAL-IST, кафедра ІС.

4.1.10. Ціль 10. Підвищити рівень обізнаності щодо важливості використання гендерно-чутливих/гендерно-нейтральної мови

4.1.10.1. Дія 19. Забезпечити комунікаційну та візуальну підтримку ідеї гендерної рівності в медіа-контенті університету

Гендерно-чутлива мова, яка використовується у внутрішній та зовнішній комунікації університету, відображає недостатній рівень розвитку гендерної культури та обізнаності про гендерну нерівність, а також підтримує існуючі гендерні стереотипи, які були сформовані на основі щоденних практик, що містять ознаки гендерної нерівності. Медіа контент має бути цікавим та привабливим для різних аудиторій і допомагати у впливі на людей, що приймають рішення, для формування нових моделей поведінки та боротьби проти гендерної дискримінації на робочому місці та у щоденному житті.

Використання гендерно-чутливої або нейтральної мови у комунікаціях може бути ефективним кроком на шляху реалізації структурних системних змін, покликаних сформуванню гендерно-нейтральної та дружньої атмосфери для всіх студентів і студенток, співробітників і співробітниць.

Термін виконання: 16-36 місяці реалізації проекту

Виділені ресурси: Дію буде реалізовано відділом маркетингу та корпоративних комунікацій, функції контролю буде покладено на проректора з науково-педагогічної роботи. Команда проекту EQUAL-IST буде надавати консультаційні послуги та підтримувати постійну комунікацію з проректором на всіх етапах інтеграції мовленевої та візуальної підтримки щодо гендерної рівності у медіа контенті.

Відповідальні підрозділи / Особи / Зацікавлені сторони: команда проекту EQUAL-IST, Проректор з науково-педагогічної роботи, Відділ маркетингу та корпоративних комунікацій.

4.2. Тривалість

Тривалість плану дій (у формі діаграми Ганта) представлена в таблиці нижче. Період реалізації цього плану дій включає два етапи ітерації:

1-ий етап ітерації – 14-24 місяці проекту;

2-ий етап ітерації – 25-36 місяців проекту.

Тривалість плану дій

Цілі / Дії	M14	M15	M16	M17	M18	M19	M20	M21	M22	M23	M24	M25	M26	M27	M28	M29	M30	M31	M32	M33	M34	M35	M36	
Ціль 1: Досягти балансу між роботою/навчанням та особистим життям серед персоналу та студентства																								
Дія 1. Запровадити положення щодо забезпечення пріоритетних умов при складанні розкладу занять для викладачів/ викладачок, що мають маленьких дітей, дітей з особливими потребами, багатодітних родин, вагітних жінок			x	x	x	x																		
Дія 2. Провести дослідження щодо виявлення потреб у ресурсах для відкриття дитячої кімнати в університеті			x	x	x	x																		
Дія 3. Впровадити положення щодо забезпечення дистанційної роботи для викладачів/ викладачок, що мають маленьких дітей, дітей з особливими потребами, багатодітних родин, вагітних жінок			x	x	x	x	x	x	x	x	x													

Цілі / Дії	M14	M15	M16	M17	M18	M19	M20	M21	M22	M23	M24	M25	M26	M27	M28	M29	M30	M31	M32	M33	M34	M35	M36
Дія 4. Розвивати культуру рівних сімейних обов'язків серед студентства і викладацького складу				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Дія 5. Створити і підтримувати розділ на веб-сайті університету з інформацією щодо проблем гендерної рівності, балансу роботи та особистого життя, регулювання сфери гендерної рівності			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Ціль 2: Заохочувати досягнення гендерної рівності (вертикальний принцип) за допомогою інформаційно-просвітницької діяльності																							
Дія 6. Проводити семінари та круглі столи з питань гендерної рівності для управлінського персоналу			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Дія 7. Зробити процедури та критерії відбору персоналу прозорими															X	X	X	X	X	X	X	X	X

Цілі / Дії	M14	M15	M16	M17	M18	M19	M20	M21	M22	M23	M24	M25	M26	M27	M28	M29	M30	M31	M32	M33	M34	M35	M36	
Ціль 3: Заохочувати досягнення гендерної рівності (горизонтальний принцип) за допомогою інформаційно-просвітницької діяльності																								
Дія 8. Проводити інформаційно-просвітницьку роботу з питань гендерної рівності для персоналу			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Ціль 4: Забезпечити стабільність дій в межах ПГР шляхом створення механізмів досягнення гендерної рівності																								
Дія 9. Створити Комісію з вирішення проблем гендерної нерівності та розробити механізми її функціонування			x	x	x	x																		
Ціль 5: Забезпечити стабільність дій в межах ПГР шляхом включення цілей та заходів з досягнення гендерної рівності в стратегічні документи університету																								

Цілі / Дії	M14	M15	M16	M17	M18	M19	M20	M21	M22	M23	M24	M25	M26	M27	M28	M29	M30	M31	M32	M33	M34	M35	M36
Дія 10. Забезпечити підтримку співробітниками і співробітницями університету окремих положень Європейської хартії для дослідників			x	x	x	x	x	x	x	x	x												
Дія 11. Запропонувати та впровадити зміни до чинної Колективної угоди між адміністрацією університету та профспівковою організацією з метою забезпечення реалізації Плану гендерної рівності					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Ціль 6: Заохотити осіб, що приймають рішення, до підтримки ідей та принципів гендерної рівності																							
Дія 12. Зібрати, проаналізувати та оприлюднити статистичні дані з урахуванням гендерної компоненти в університеті			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

Цілі / Дії	M14	M15	M16	M17	M18	M19	M20	M21	M22	M23	M24	M25	M26	M27	M28	M29	M30	M31	M32	M33	M34	M35	M36	
Ціль 7: Підвищити обізнаність щодо питань гендерної рівності, формувати гендерну культуру наукових співробітників/співробітниць та студентів/студенток																								
Дія 13. Провести інформаційно-просвітницькі заходи з питань гендерної рівності для студентства та викладацького складу			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Дія 14. Розробити та розповсюдити друковані та електронні інформаційно-просвітницькі матеріали про гендерну рівність			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Ціль 8: Використовувати гендерний підхід при розробці навчальних матеріалів																								
Дія 15. Провести пілотну антидискримінаційну експертизу навчальних матеріалів			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

Цілі / Дії	M14	M15	M16	M17	M18	M19	M20	M21	M22	M23	M24	M25	M26	M27	M28	M29	M30	M31	M32	M33	M34	M35	M36	
Ціль 9: Покращити показники гендерного балансу серед студентства економічних спеціальностей та спеціальності «Комп'ютерні науки»																								
Дія 16. Провести заходи з метою підвищення обізнаності та інформованості про жінок в ІТ-індустрії та можливості їх кар'єрного зростання			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Дія 17. Заснувати спеціальні номінації для жінок/ жіночих команд в існуючих чемпіонатах та змаганнях в ІТ-сфері			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Дія 18. Провести пілотну антидискримінаційну експертизу маркетингових та рекламних матеріалів для бакалаврських та магістерських програм в ІТ-сфері				x	x	x	x	x	x	x														

Цілі / Дії	M14	M15	M16	M17	M18	M19	M20	M21	M22	M23	M24	M25	M26	M27	M28	M29	M30	M31	M32	M33	M34	M35	M36	
Ціль 10. Підвищити рівень обізнаності щодо важливості використання гендерно-чутливої/гендерно-нейтральної мови																								
Дія 19. Забезпечити комунікаційну та візуальну підтримку ідеї гендерної рівності в медіа-контенті університету			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

5. Узагальнююча таблиця Плану дій щодо впровадження гендерної рівності

Узагальнююча таблиця, що містить перелік усіх проблем, цілей та дій наведена у Додатку А.

6. Моніторинг

Показники та заходи щодо моніторингу впровадження Плану гендерної рівності представлені в зведеній таблиці ПГР (Додаток А). Більш детальні рекомендації щодо моніторингу результатів впровадження ПГР з точки зору запланованих результатів порівняно з досягнутими представлені в Плані моніторингу.

**План дій щодо підтримки гендерної рівності в Харківському національному економічному університеті
імені Семена Кузнеця на період з вересня 2017 р. по травень 2019 р.**

Сфера інтервенції	Напрямок інтервенції	Проблеми та цілі	Заплановані дії	Відповідальні та зацікавлені особи/ підрозділи	Термін виконання (місяці проекту)
Процеси менеджменту та управління персоналом	Баланс між роботою/ навчанням та особистим життям	<p>Проблема 1: Дисбаланс між роботою/навчанням та особистим життям і відсутність можливостей для підтримки балансу</p> <p>Ціль 1: Досягти балансу між роботою/навчанням та особистим життям серед персоналу та студентства</p>	<p>Дія 1. Запровадити положення щодо забезпечення пріоритетних умов при складанні розкладу занять для викладачів/ викладачок, що мають маленьких дітей, дітей з особливими потребами, багатодітних родин, вагітних жінок</p>	Навчальний відділ, команда проекту EQUAL-IST	M16-M19
			<p>Дія 2. Провести дослідження щодо виявлення потреб у ресурсах для відкриття дитячої кімнати в університеті</p>	Профспілковий комітет, команда проекту EQUAL-IST	M16-M24
			<p>Дія 3. Впровадити положення щодо забезпечення дистанційної роботи для викладачів/викладачок, що мають маленьких дітей, дітей з особливими потребами, багатодітних родин, вагітних жінок</p>	Профспілковий комітет, команда проекту EQUAL-IST	M16-M24
			<p>Дія 4. Розвивати культуру рівних сімейних обов'язків серед студентства та викладацького складу</p>	Команда проекту EQUAL-IST, психолог, Молодіжна організація, проректор з науково-педагогічної роботи	M17-M36

			Дія 5. Створити і підтримувати розділ на веб-сайті університету з інформацією щодо проблем досягнення гендерної рівності, балансу роботи та особистого життя, регулювання сфери гендерної рівності	Команда проекту EQUAL-IST, інформаційно-обчислювальний центр	M 16-M21
Гендерна сегрегація	Проблема 2: Проблема «скляної стелі» (вертикальної сегрегації) Ціль 2: Заохочувати досягнення гендерної рівності (вертикальний принцип) за допомогою інформаційно-просвітницької діяльності		Дія 6. Проводити семінари та круглі столи з питань гендерної рівності для управлінського персоналу	Команда проекту EQUAL-IST, проректор з науково-педагогічної роботи	M16-M36
			Дія 7. Зробити процедури та критерії відбору персоналу прозорими	Відділ кадрів, команда проекту EQUAL-IST	M28-M36
			Дія 8. Проводити інформаційно-просвітницьку роботу з питань гендерної рівності для персоналу	Команда проекту EQUAL-IST, проректор з науково-педагогічної роботи	M16-M36
Механізми підтримки гендерної рівності	Проблема 4: Відсутність механізмів підтримки гендерної рівності Ціль 4: Забезпечити стабільність дій в межах ПГР шляхом створення механізмів досягнення гендерної рівності		Дія 9. Створити Комісію з вирішення проблем гендерної нерівності та розробити механізми її функціонування	Профспілковий комітет, команда проекту EQUAL-IST	M16-M19

		Ціль 5: Забезпечити стабільність дій в межах ПГР шляхом включення цілей та заходів з досягнення гендерної рівності в стратегічні документи університету	Дія 10. Забезпечити підтримку співробітниками і співробітницями університету окремих положень Європейської хартії для дослідників	Профспілковий комітет, проректор з науково-педагогічної роботи, команда проекту EQUAL-IST	M16-M24
			Дія 11. Запропонувати та впровадити зміни до чинної Колективної угоди між адміністрацією університету та профспілковою організацією з метою забезпечення реалізації Плану гендерної рівності	Профспілковий комітет, команда проекту EQUAL-IST	M18-M36
		Гендерні дезагреговані дані та моніторинг	Проблема 5: Проблеми гендерної рівності не беруться до уваги в процесі прийняття рішень Ціль 6: Заохотити осіб, що приймають рішення, до підтримки ідей та принципів гендерної рівності	Дія 12. Зібрати, проаналізувати та оприлюднити статистичні дані з урахуванням гендерної компоненти в університеті	Відділ кадрів, команда проекту EQUAL-IST, інформаційно-обчислювальний центр
Навчальний процес	Інтеграція принципів гендерної рівності у навчальний процес	Проблема 6: Відсутність гендерної культури та обізнаності щодо питань гендерної рівності Ціль 7: Підвищити обізнаність щодо питань гендерної рівності, сформувати гендерну культуру наукових співробітників/співробітниць та студенток/студентів	Дія 13. Провести інформаційно-просвітницькі заходи з питань гендерної рівності для студентства та викладацького складу	Проректор з науково-педагогічної роботи, Молодіжна організація, команда проекту EQUAL-IST	M16-M 36
			Дія 14. Розробити та розповсюдити друковані та електронні інформаційно-просвітницькі матеріали про гендерну рівність	Профспілковий комітет, команда проекту EQUAL-IST, Молодіжна організація	M16-M 36

		Ціль 8: Використовувати гендерний підхід при розробці навчальних матеріалів	Дія 15. Провести пілотну антидискримінаційну експертизу навчальних матеріалів	Методичний відділ, команда проекту EQUAL-IST	M16-M 36
	Гендерна сегрегація при виборі напрямку підготовки	Проблема 7: Гендерний дисбаланс серед студентства економічних спеціальностей та факультету економічної інформатики Ціль 9: Покращити показники гендерного балансу серед студентства економічних спеціальностей та спеціальності «Комп'ютерні науки»	Дія 16. Провести заходи з метою підвищення обізнаності та інформованості про жінок в IT-індустрії та можливості їх кар'єрного зростання	Команда проекту EQUAL-IST, кафедра ІС	M16-M 36
			Дія 17. Заснувати спеціальні номінації для жінок/жіночих команд в існуючих чемпіонатах та змаганнях в IT-сфері	Команда проекту EQUAL-IST, кафедра ІС	M16-M 36
			Дія 18. Провести пілотну антидискримінаційну експертизу маркетингових та рекламних матеріалів для бакалаврських та магістерських програм в IT-сфері	Команда проекту EQUAL-IST, кафедра ІС	M17-M 24
Комунікації	Проблема 8: Гендерно-нечутливі комунікації Ціль 10. Підвищити рівень обізнаності щодо важливості використання гендерно-чутливої/гендерно-нейтральної мови	Дія 19. Забезпечити комунікаційну та візуальну підтримку ідеї гендерної рівності в медіа-контенті університету	Команда проекту EQUAL-IST, проректор з науково-педагогічної роботи, відділ маркетингу та корпоративних комунікацій	M16-M 36	

