



«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Ректор ОНУ імені І.І. Мечникова

професор Вячеслав ТРУБА

План заходів щодо  
гендерної рівності та розвитку особистості  
в Одеському національному університеті імені І.І. Мечникова  
на 2022 – 2025 рр.

Напрямки	Заходи із забезпечення гендерної рівності та розвитку особистості	Строки впровадження	Відповідальні особи
Підвищення обізнаності про важливість питань рівності та зміцнення позитивного ставлення до різноманітності	Проведення внутрішнього гендерного аудиту.	січень 2022 р.	Помічник ректора; профспілкова організація; студентське самоврядування
	Створення плану гендерної рівності на основі проведеного аудиту.	березень – травень 2022	Помічник ректора; профспілкова організація; студентське самоврядування
	Створення на базі університету команди з питань гендерної рівності, яка буде відповідальна за реалізацію плану на всіх рівнях.	березень – травень 2022	Помічник ректора; профспілкова організація; студентське самоврядування
	Розробка та впровадження навчальних матеріалів, викладання дисциплін, спрямованих на формування у здобувачів уявлення щодо гендерної рівності, недискримінації, прав людини, механізмів протидії насильству.	протягом кожного року	науково-педагогічні працівники
	Залучення університетської спільноти, у тому числі й студентства до відзначення важливих дат, присвячених проблемам гендерної рівності, недискримінації, гендерного насильства тощо.	протягом кожного року	керівники структурних підрозділів; декани факультетів
	Забезпечити широке висвітлення заходів з утвердження гендерної рівності	протягом кожного року	прес-служба; центр інформаційних технологій.

Створення сприятливих умов для поєднання роботи та сімейного життя	Формулювання рекомендацій щодо годин засідань вчених рад, педагогічних рад та рад факультетів, щоб підтримувати баланс між роботою та сімейним життям	протягом кожного року	голова та секретар Вченої Ради Університету; декани факультетів.
	Запровадження індивідуального графіка роботи та інших гнучких форм, що полегшують поєднання роботи та сімейного життя для співробітників/ць, що мають маленьких дітей, дітей з особливими потребами, багатодітних сімей, вагітних жінок.	протягом кожного року	декани факультетів; керівники структурних підрозділів.
	Діагностика потреб осіб, які повертаються до науково-педагогічної роботи після відпустки по догляду за дитиною, щодо підтримки з боку університету.	протягом кожного року	відділ кадрів; завідувачі кафедр
	Проведення заходів для співробітників/ць університету щодо балансу між роботою та особистим життям (проведення тренінгів та семінарів спрямованих на вироблення балансу між роботою та особистим життям; впровадження психологічного супроводу для співробітників/ць університету з метою запобігання емоційному вигоранню).	протягом кожного року	відділ кадрів; профспілкова організація
Забезпечення гендерної рівності при прийомі на роботу жінок і чоловіків	Впровадження наступних заходів у разі недостатньої представленості тієї чи іншої статі у певній сфері діяльності: - надання інформації про конкурс якомога ширшому колу потенційних кандидатів-чоловіків і жінок з урахуванням статі. - оголошення про прийом на роботу, включаючи прозорі критерії, чіткі рекомендації щодо оцінки досягнень, розкриття заявок.	протягом кожного року	ректор; відділ кадрів.
	Удосконалення прозорих критеріїв для процедури відбору персоналу.	протягом кожного року	ректор; навчальний відділ; відділ кадрів.

Підтримка розвитку академічної кар'єри жінок та чоловіків в однаковій мірі	Систематичний моніторинг участі жінок і чоловіків в конкурсах на гранти, проекти та фінансову підтримку.	протягом кожного року	навчальний відділ; завідувачі кафедр; бухгалтерія
	Проведення детального аналізу потреб молодих жінок-працівниць задля підтримки їх академічного кар'єрного розвитку.	протягом кожного року	профспілкова організація.
	Проведення заходів з метою підвищення обізнаності та інформованості про трудові права жінок та можливості їх кар'єрного зростання.	протягом кожного року	профспілкова організація; юридичний центр
	Долучення до святкування Міжнародного дня жінок і дівчат в науці (11 лютого).	протягом кожного року	керівники структурних підрозділів
	Проводити наукові дослідження проблематики забезпечення досягнення Україною відповідності критеріям членства Міжнародної коаліції за рівну оплату праці (EPIC)	протягом кожного року	науково-дослідна частина; завідувачі кафедр
Сприяння використанню передачі гендерних стереотипів в університетській спільноті	Проведення заходів щодо підвищення обізнаності з питань гендерної рівності та несвідомих гендерних упереджень для персоналу та осіб, які приймають рішення.	протягом кожного року	профспілкова організація; сторонні експерти;
	Проведення семінарів-зустрічей для співробітників/ць університету з питань боротьби з дискримінацією в навчанні.	протягом кожного року	профспілкова організація; сторонні експерти;
	Запровадження антидискримінаційних тренінгів для керівного складу організаційних підрозділів та осіб, які представляють органи студентського самоврядування.	протягом кожного року	профспілкова організація; сторонні експерти;
	Проведення семінарів для викладачів із виявлення та подолання гендерних стереотипів та мовного сексизму у роботі зі студентською аудиторією.	протягом кожного року	профспілкова організація; сторонні експерти;

<p>Запобігання та виявлення ситуацій гендерного насильства, (включаючи сексуальні домагання) та дискримінації, які можуть виникнути в університетській спільноті</p>	<p>Підвищення рівня поінформованості співробітників/ць університету та здобувачів про форми, прояви, причини і наслідки різних видів насильства (психічного, фізичного, сексуального, економічного) та/або насильства за ознакою статі:  о залученість до всеукраїнської акції «16 днів проти насильства» (25 листопада -10 грудня).  о проведення тренінгів та семінарів для співробітників/ць всіх ланок та студентів стосовно протидії сексуальним домаганням, сексуальному протиправному поведженню, сексуальним проступкам, сталкінгу, мобінгу та обізнаності щодо культури згоди.</p>	<p>протягом кожного року</p>	<p>профспілкова організація; студентське самоврядування; керівники структурних підрозділів; фахівці</p>
	<p>Проведення дослідження щодо обізнаності здобувачів університету щодо різних аспектів проблематики насилля.</p>	<p>кожного року (вересень-жовтень)</p>	<p>декани факультетів; студентське самоврядування</p>
	<p>Формування у здобувачів нетерпимого ставлення до насильницьких моделей поведінки, небайдужого ставлення до постраждалих осіб, насамперед постраждалих дітей, усвідомлення домашнього насильства як порушення прав людини (викладання дисциплін, спрямованих на формування у студентів уявлення щодо гендерної рівності, недискримінації, прав людини, механізмів протидії насильству).</p>	<p>протягом кожного року</p>	<p>науково-педагогічні працівники; декани факультетів; студентське самоврядування.</p>
	<p>Врегулювання роботи Комісії з запобігання, попередження та врегулювання випадків, пов'язаних із сексуальними домаганнями і дискримінацією.</p>	<p>за потреби</p>	<p>ректор; профспілкова організація</p>

		Надання індивідуальної психологічної підтримки співробітникам/цям та здобувачам, що стали жертвами будь-якого виду насилля та/чи дискримінації	протягом кожного року	фахівці
Включення та просування гендерної перспективи дослідженнях та навчанні.		Включення статі та гендеру в навчальні пріоритети (проведення семінарів та навчальних заходів щодо застосування гендерної перспективи у навчанні та дослідженнях, адаптованих до різних рівнів.)	протягом кожного року	фахівці
		Включення статі та гендеру в дослідницькі пріоритети (проведення навчальних семінарів та заходів щодо того, як застосовувати гендерну перспективу в дослідженнях, адаптованих до різних рівнів; встановлення нагороди для магістерських робіт, дисертацій та інших дослідницьких проєктів з врахуванням гендеру).	протягом кожного року	науково-дослідна частина; фахівці; здобувачі.