

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

ДЕРЖАВНОГО БІОТЕХНОЛОГІЧНОГО
УНІВЕРСИТЕТУ

на 2024-2028 роки





ЗМІСТ

Вступ	3
1. Нормативно-правове забезпечення дотримання засад гендерної рівності	4
2. Аналіз гендерної структури в ДБТУ	5
3. Стратегічні цілі та планові завдання забезпечення гендерної рівності	12



Вступ

В університетському середовищі запобігання дискримінаційним процесам має особливо важливе значення, оскільки гендерна культура має вплив, як на діяльність самого закладу освіти, так і на формування поведінкових настанов здобувачів освіти, їх професійних устремлінь та моделей взаємодії у професійних та особистих відносинах.

З розумінням важливості забезпечення рівних гендерних прав у сфері професійної самореалізації та формування гармонійного середовища розвитку працівників та здобувачів освіти, в Державному біотехнологічному університеті розроблено План гендерної рівності на 2024 — 2028 роки. В процесі підготовки Плану проведено моніторинг гендерних співвідношень у структурі персоналу та керівних органів, визначено основні стратегічні цілі підтримки гендерної рівності з урахуванням норм національного законодавства та підходів розвинених країн до побудови гендернозбалансованого суспільства та паритетної демократії.

Стратегічними цілями підтримки та розвитку гендерної рівності в ДБТУ є:

- 1) гендерна рівність при прийомі на роботу та кар'єрному просуванні;
- 2) гендерна рівність можливостей в управлінні та прийнятті рішень;
- 3) забезпечення рівних умов для реалізації творчого потенціалу у дослідницькій та викладацькій діяльності;
- 4) підвищення уваги та обізнаності працівників, особливо керівників структурних підрозділів, щодо гендерної рівності та недискримінації за ознакою статі;
- 5) сприяння розвитку гендерної тематики у дослідженнях різного рівня, включаючи ті, що виконуються здобувачами вищої освіти;
- 6) профілактика та недопущення гендерного насильства, зокрема сексуальних домагань;
- 7) баланс між роботою та особистим життям.



1. Нормативно-правове забезпечення дотримання засад гендерної рівності

Увага до гендерних прав та усвідомлення важливості гендерної рівності є сьогодні однією з ознак людського розвитку та розвиненої демократії. Повага до прав та свобод людини, її гідності є особливим об'єктом правового захисту.

Основоположним документом, в якому проголошено рівність прав та свобод незалежно від статі є Загальна декларація прав людини, проголошена Генеральною асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р. Ці ж принципи гарантовані Конституцією України.

Крім цих документів, якими визначені загальні гарантії рівності прав незалежно від статі, важливими нормативними документами для послідовної реалізації норм та принципів гендерної рівності є:

- ✓ Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків»
- ✓ Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року
- ✓ Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (ратифікована Україною)
- ✓ Стратегія людського розвитку, затверджена Указом Президента України від 02.06.2021 р.

Орієнтуючись на євроінтеграційні прагнення України та підтримуючи ідеї рівності в середовищі реалізації людського потенціалу, в розробці Плану гендерної рівності в ДБТУ враховані також засади, визначені стратегічними документами Європейського Союзу, в тому числі характерні для академічного середовища:

- ✓ Стратегія гендерної рівності на 2020 – 2025 роки, прийнята Європейською Комісією
- ✓ Директива 2006/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради про реалізацію принципу рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок в питаннях зайнятості та професії
- ✓ Європейська хартія дослідників та Кодекс працевлаштування наукових працівників (Європейська хартія та Кодекс поведінки доступний в офіційному перекладі на сайті МОН України).

Правові засади, визначені у наведених документах, враховані робочою групою з підготовки Плану гендерної рівності ДБТУ.

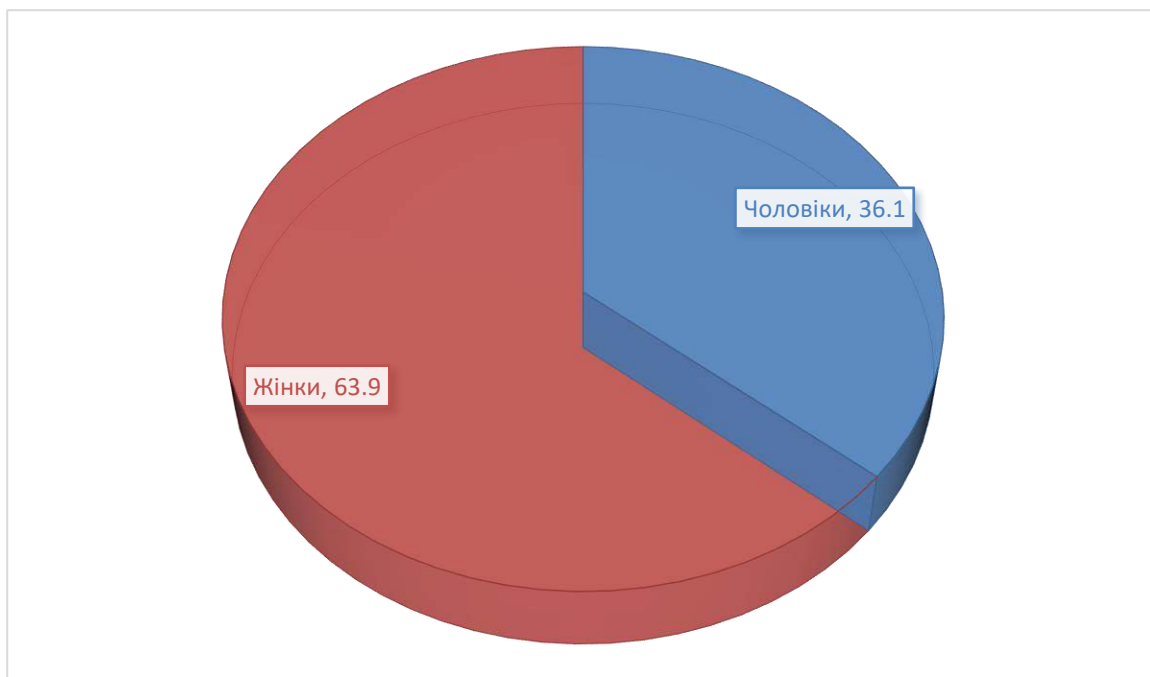
2. Аналіз гендерної структури в ДБТУ

Державний біотехнологічний університет визнає важливість підтримки гендерної рівності та прагне до забезпечення однакових можливостей та доступ до всіх ресурсів незалежно від гендерної приналежності.

Першочерговим етапом визначення цілей та планових завдань забезпечення гендерної рівності в університеті є аналіз гендерної структури в цілому в університеті (в тому числі в розрізі науково- педагогічних працівників та інших категорій персоналу), а також гендерної структури органів управління, зокрема дорадчих органів ДБТУ.

Результати аналізу гендерної структури працівників в Державному біотехнологічному університеті показали значний дисбаланс: частка жінок рівна 63,9%, а частка чоловіків — 36,1%.

Гендерна структура працівників ДБТУ (%)

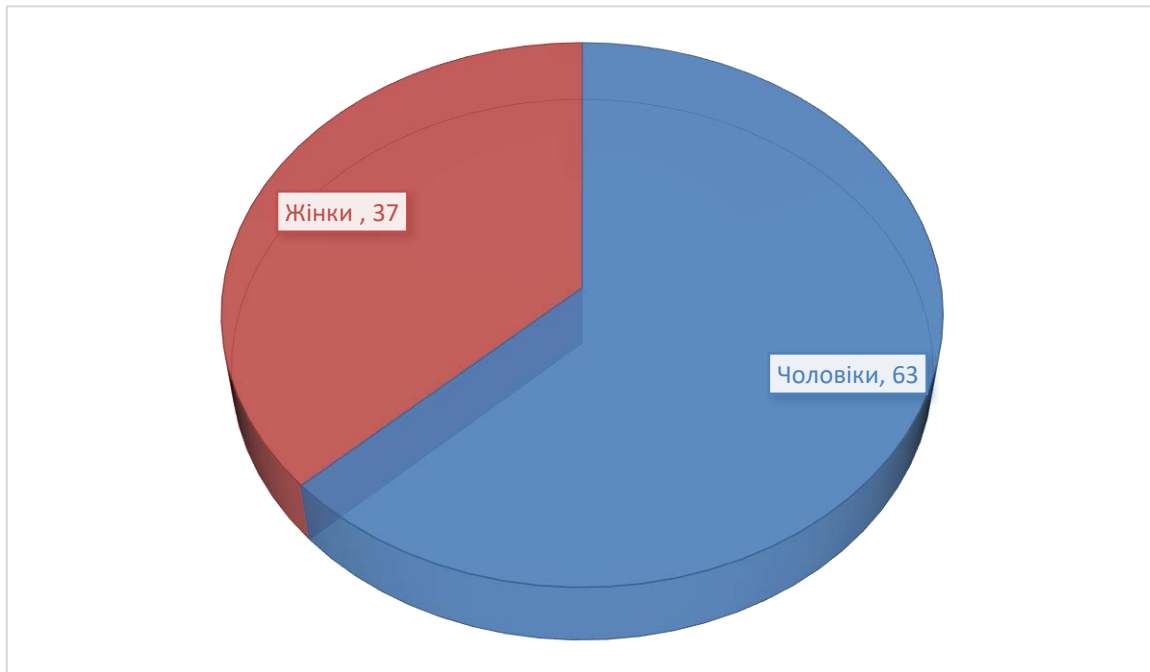


Така перевага у працевлаштуванні жінок в різні підрозділи університету пояснюється фемінізацією певних професій. Зокрема, це стосується працівників, зайнятих у бухгалтерії, відділі кадрів, навчально-методичному відділі та інших.



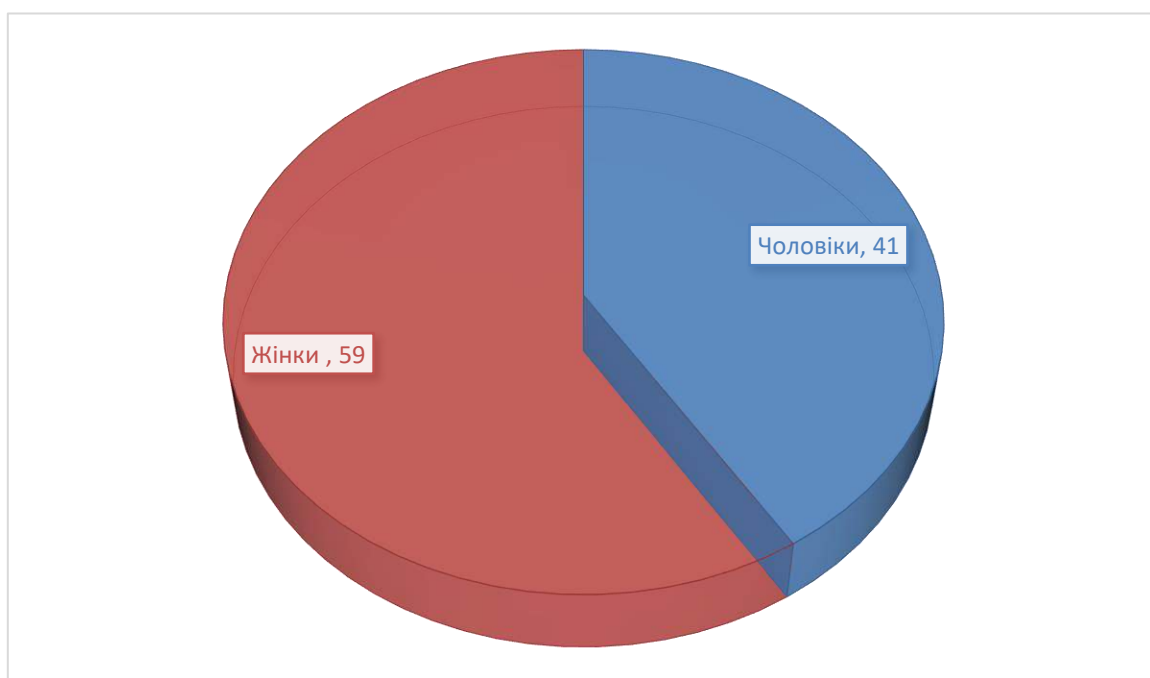
ГЕНДЕРНА СТРУКТУРА КЕРІВНИКІВ УНІВЕРСИТЕТУ

Ректорату (%)



Детальний аналіз складу керівних органів університету показав значно більше представництво чоловіків у Ректораті (37 %), а у Вченій раді навпаки більшість жінок (59%).

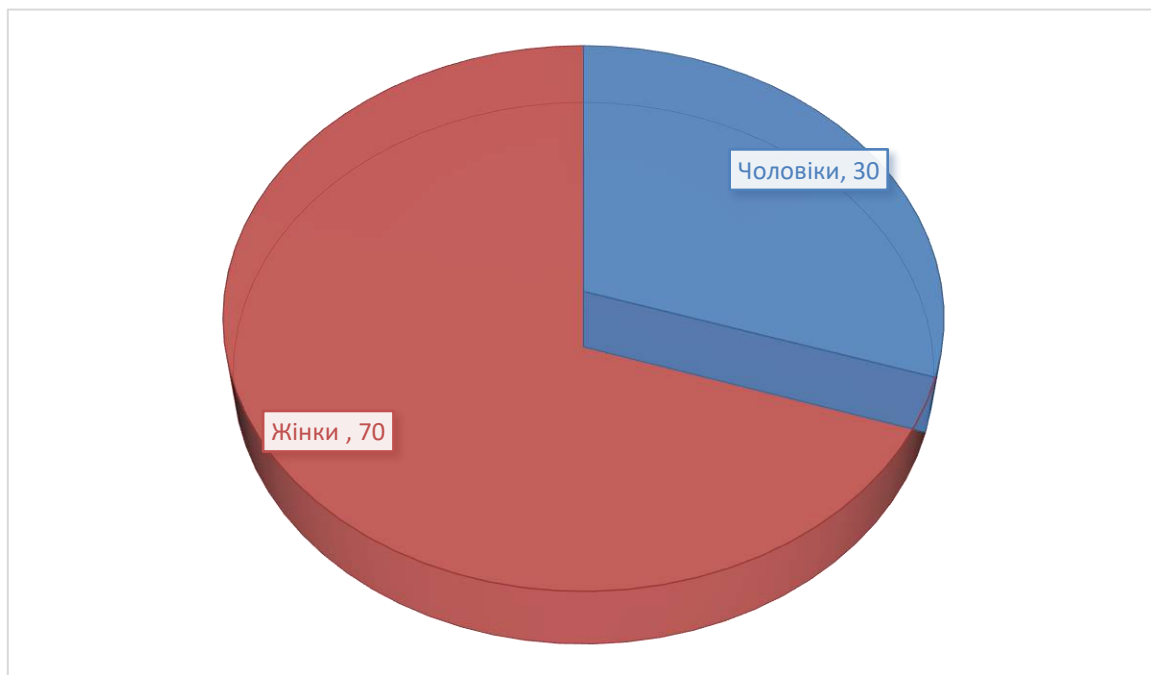
Вченої Ради (%)





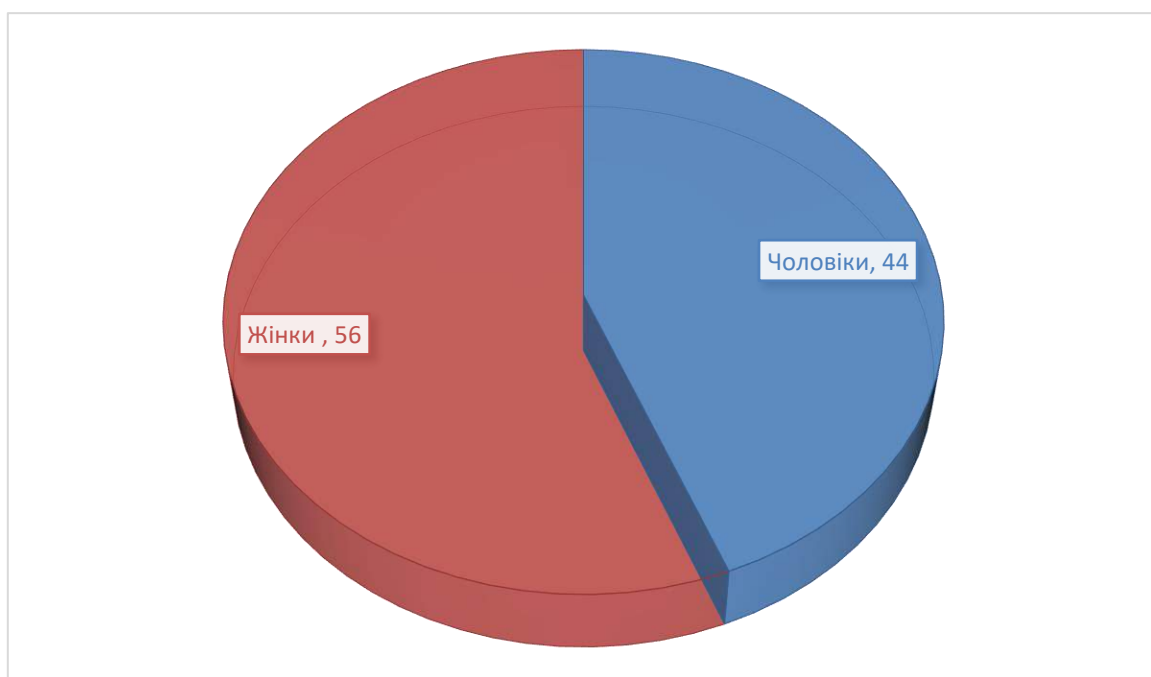
Після гендерного аналізу деканів та завідувачів Державного біотехнологічного університету можна сказати що переважають жінки. Так деканів 7 жінок та 3 чоловіки, тобто різниця в 40 відсотків.

Декани (%)



Завідувачів також більшість жінок - 56 %.

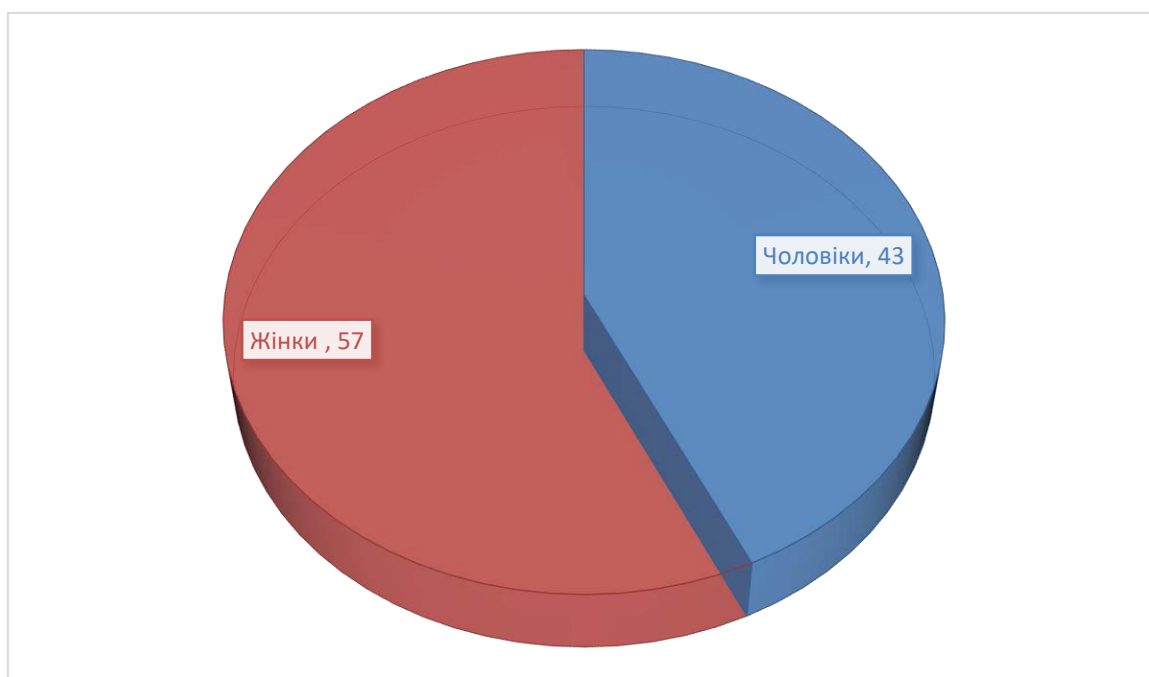
Завідувачі (%)



Гендерна структура науково педагогічних працівників кафедр ДБТУ

При гендерному підрахунку НПП, в університеті більшість жінок. Їх більше на 77. Цей показник на 14 % вище за показник у відсотках чоловіків.

НПП ДБТУ (%)



Детальний аналіз гендерної структури в розрізі кафедр Державного Біотехнологічного університету показав різноспрямовані тенденції у співвідношенні жінок і чоловіків. Серед 54 кафедр є лише одна кафедра де працюють 100 % чоловіків. Є навпаки кафедри з жіночим складом 96% - 100%, таких кафедр за підрахунками 3. При цьому, всього 4 кафедри ДБТУ мають абсолютний баланс у гендерній структурі — у складі цих кафедр працює 50% чоловіків та 50% жінок.

Гендерна структура кафедр ДБТУ

Кафедра	Жінки		Чоловіки	
	Кількість	Відсоток	Кількість	Відсоток
Кафедра інформаційних технологій, кібернетики та захисту інформації	5	55,5	4	44,5
Кафедра фінансів, банківської справи та страхування.	11	78,5	3	21,5
Кафедра автоматизації та комп'ютерно-інтегрованих технологій	4	66	2	34
Кафедра агрохімії	6	66	3	34
Кафедра ґрунтознавства	1	12,5	7	87,5



<i>Кафедра генетики, селекції та насінництва</i>	6	60	4	40
<i>Кафедра зоології, ентомології, фітопатології, інтегрованого захисту та карантину рослин ім. Б.М. Литвинова</i>	9	69	4	31
<i>Кафедра землеробства та гербології ім.О.М. Можейка</i>	5	45	6	55
<i>Кафедра плодоовочівництва та зберігання продукції рослинництва</i>	5	45	6	55
<i>Кафедра рослинництва</i>	7	58	5	42
<i>Кафедра екології та біотехнологій в рослинництві 1</i>	6	55	5	45
<i>Кафедра біотехнології, молекулярної біології і водних біоресурсів</i>	5	50	5	50
<i>Кафедра генетики, розведення та селекційних технологій в тваринництві</i>	4	57	3	43
<i>Кафедра технологій переробки та якості продукції тваринництва</i>	7	87,5	1	12,5
<i>Кафедра технологій тваринництва і птахівництва</i>	2	33	4	67
<i>Кафедра внутрішніх хвороб і клінічної діагностики тварин</i>	7	58	5	42
<i>Кафедра ветеринарної хірургії та репродуктології</i>	3	25	9	75
<i>Кафедра епізоотології та мікробіології</i>	7	58	5	42
<i>Кафедра нормальної та патологічної морфології</i>	3	50	3	50
<i>Кафедра санітарії, гігієни та судової ветеринарної медицини</i>	8	66	3	34
<i>Кафедра фізіології та біохімії тварин</i>	10	83	2	17
<i>Кафедра фармакології та паразитології</i>	3	50	3	50
<i>Кафедра глобальної економіки</i>	11	73	4	27
<i>Кафедра економіки та бізнесу</i>	20	83	4	17
<i>Кафедра обліку, аудиту та оподаткування</i>	13	81	3	19
<i>Кафедра транспортних технологій і логістики</i>	3	37,5	5	62,5
<i>Кафедра електромеханіки, робототехніки, біомедичної інженерії та електротехніки</i>	3	25	9	75
<i>Кафедра електропостачання та енергетичного менеджменту</i>	3	33	6	67
<i>Кафедра інтегрованих електротехнологій та енергетичного машинобудування</i>	1	14	6	86



<i>Кафедра деревооброблювальних технологій та системотехніки лісового комплексу</i>	<i>4</i>	<i>40</i>	<i>6</i>	<i>60</i>
<i>Кафедра лісових культур, меліорацій та садово-паркового господарства</i>	<i>5</i>	<i>50</i>	<i>5</i>	<i>50</i>
<i>Кафедра лісівництва та мисливського господарства</i>	<i>3</i>	<i>43</i>	<i>4</i>	<i>57</i>
<i>Кафедра управління земельними ресурсами та кадастру</i>	<i>10</i>	<i>62,5</i>	<i>6</i>	<i>37,5</i>
<i>Кафедра права та європейської інтеграції</i>	<i>6</i>	<i>37,5</i>	<i>10</i>	<i>62,5</i>
<i>Кафедра менеджменту, бізнесу і адміністрування</i>	<i>20</i>	<i>71</i>	<i>8</i>	<i>29</i>
<i>Кафедра європейських мов</i>	<i>22</i>	<i>96</i>	<i>1</i>	<i>4</i>
<i>Кафедра ЮНЕСКО "Філософія людського спілкування" та соціально-гуманітарних дисциплін</i>	<i>15</i>	<i>75</i>	<i>5</i>	<i>25</i>
<i>Кафедра механотроніки, безпеки життєдіяльності та управління якістю</i>	<i>1</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>91</i>
<i>Кафедра надійності та міцності машин і споруд ім. В.Я. Аніловича</i>	<i>5</i>	<i>31</i>	<i>11</i>	<i>69</i>
<i>Кафедра обладнання та інжинірингу переробних і харчових виробництв</i>	<i>6</i>	<i>33</i>	<i>12</i>	<i>67</i>
<i>Кафедра оптимізації технологічних систем</i>	<i>1</i>	<i>10</i>	<i>9</i>	<i>90</i>
<i>Кафедра сільськогосподарських машин та інженерії тваринництва</i>	<i>1</i>	<i>7</i>	<i>1</i>	<i>93</i>
<i>Кафедра сервісної інженерії та технології матеріалів в машинобудуванні імені О.І. Сідашенка</i>	<i>2</i>	<i>17</i>	<i>10</i>	<i>83</i>
<i>Кафедра тракторів і автомобілів</i>	<i>0</i>		<i>10</i>	<i>100</i>
<i>Кафедра фізичного виховання і спорту</i>	<i>6</i>	<i>46</i>	<i>7</i>	<i>54</i>
<i>Кафедра фізики та математики</i>	<i>2</i>	<i>22</i>	<i>7</i>	<i>78</i>
<i>Кафедра технологій м'яса</i>	<i>4</i>	<i>67</i>	<i>2</i>	<i>33</i>
<i>Кафедра технологій хлібопродуктів і кондитерських виробів</i>	<i>13</i>	<i>100</i>	<i>0</i>	<i>-</i>
<i>Кафедра хімії, біохімії, мікробіології та гігієни харчування</i>	<i>7</i>	<i>77</i>	<i>2</i>	<i>23</i>
<i>Кафедра харчових технологій продуктів з плодів, овочів і молока та інновацій в оздоровчому харчуванні ім. Р.Ю. Павлюк</i>	<i>5</i>	<i>55</i>	<i>4</i>	<i>45</i>
<i>Кафедра харчових технологій в ресторанній індустрії</i>	<i>11</i>	<i>92</i>	<i>1</i>	<i>8</i>
<i>Кафедра маркетингу, управління репутацією та клієнтським досвідом</i>	<i>11</i>	<i>85</i>	<i>2</i>	<i>15</i>
<i>Кафедра торгівлі, готельно-ресторанної та митної справи</i>	<i>12</i>	<i>80</i>	<i>3</i>	<i>20</i>
<i>Кафедра туризму</i>	<i>3</i>	<i>60</i>	<i>2</i>	<i>40</i>



3. Стратегічні цілі та планові завдання забезпечення гендерної рівності

А. Гендерна рівність при прийомі на роботу та в кар'єрному просуванні

Мета: створення рівних умов при прийомі на роботу у кар'єрному розвитку

Цільова група: науково-педагогічні працівники ДБТУ

Відповідальні за виконання: відділ кадрів; юридичний відділ; профспілковий комітет, керівники структурних підрозділів, навчально-методичний відділ, психологічна служба ДБТУ.

Завдання

1. Удосконалення кадрової політики, що включатиме рівні можливості при прийомі на роботу: гендерно прийнятну риторику в оголошеннях про вакансії, надання інформації про конкурс ширшому колу кандидатів з урахуванням гендеру та можливостей гнучких форм зайнятості (за потреби).

2. Моніторинг та недопущення випадків дискримінації за гендерною ознакою в процесах працевлаштування в університет.

3. Підтримка ініціатив працівниць до участі в конкурсах на заміщення вакантних вищих керівних посад, включаючи завідувачів кафедр, директорів і проректорів, відповідно до аналізу кадрового забезпечення університету.

4. Проведення соціологічних опитувань працівників університету з питань гендерної рівності та проявів гендерної дискримінації, з особливою увагою до виявлення дискримінаційних факторів в період набору та адаптації на робочих місцях новоприйнятих співробітників.

5. Проведення тренінгів, що включатимуть тематику несвідомого формування упередженості в залежності від статі при прийомі на роботу, кар'єрному просуванні та мотивуванні.

6. Удосконалення та моніторинг локальних нормативних документів щодо дотримання принципів гендерної рівності у наданні можливостей професійного зростання, а також гендерно нейтральних засад оцінки результатів праці в мотивації та кар'єрному просуванні.



Звітний період: щороку, починаючи з 2024.

Індикатори:

- кількість виявлених порушень принципів гендерної при прийомі на роботу;
- кількість скарг щодо обмеження прав у прийомі на роботу та кар'єрному просуванні до органів та посадових осіб різного рівня (профспілковий комітет, ректор, судові органи, «гарячі лінії» громадських правозахисних організацій, Уповноважений Верховної ради з прав людини, інші органи);
- кількість та частка поданих жінками документів на заміщення вакантних керівних посад;
- кількість виявлених в соціологічних опитуваннях випадків гендерної дискримінації;
- рівень участі жінок і чоловіків у тренінгах з тематики гендерних упереджень та стереотипів при прийомі на роботу, мотивуванні, кар'єрному просуванні;
- кількість внесених змін до локальних нормативних актів щодо гендерно збалансованої кадрової політики в питанні мотивації та професійного і кар'єрного зростання.

В. Гендерна рівність можливостей в управлінні та прийнятті рішень

Мета: створення рівних можливостей участі в управлінні та прийнятті рішень щодо діяльності університету

Цільова група: науково-педагогічні працівники ДБТУ

Відповідальні за виконання: керівники структурних підрозділів Державного біотехнологічного університету; відділ кадрів; юридичний відділ; профспілковий комітет, психологічна служба ДБТУ.

Завдання

1. Дослідження пропорційності представництва жінок та чоловіків на рівні прийняття рішень в університеті.
2. Інформування керівництва університету та керівників структурних підрозділів із сучасними недискримінаційними практиками управління за напрямками роботи.
3. Забезпечення відповідності посадових інструкцій керівників структурних підрозділів, трудових договорів та контрактів науково-педагогічних працівників стандартам та нормам гендерної рівності та недискримінації за ознакою статі.
4. Врахування в локальних нормативних документах, що стосуються корпоративної етики, принципів гендерної рівності прав та можливостей участі в



управлінні та прийнятті рішень.

5. Забезпечення рівного доступу до можливостей та сприяння участі у програмах розвитку лідерства працівників, зростання обізнаності щодо захисту прав на участь в управлінні та прийнятті рішень (підвищення кваліфікації шляхом формальної та неформальної освіти, стажування, самоосвіта, здійснення професійної діяльності тощо), в т.ч. за кордоном, з урахуванням гендерних пропорцій в університеті.

6. У формуванні виборних органів різного рівня враховувати гендерні пропорції кадрового складу та забезпечувати участь жінок та чоловіків у зборах та конференціях трудових колективів, роботі дорадчих органів університету на паритетних засадах.

Звітний період: щороку, починаючи з 2024.

Індикатори:

- розподіл за статтю займаних посад у керівництві університету за кожний рік, починаючи із 2024 р.
- кількість проведених інформаційних заходів керівників структурних підрозділів щодо сучасних недискримінаційних практик управління;
- кількість виявлених порушень принципів гендерної рівності в посадових інструкціях, трудових договорах та контрактах;
- рівень участі жінок і чоловіків у програмах розвитку лідерства та захисту трудових прав щодо участі в управлінні та прийнятті рішень;
- представництво жінок та чоловіків у виробних та дорадчих органах університету пропорційно гендерній структурі кадрового складу.

С. Забезпечення рівних умов для реалізації творчого потенціалу у дослідницькій та викладацькій діяльності

Мета: створення середовища, рівних умов для розвитку творчого потенціалу жінок та чоловіків у дослідницькій та викладацькій діяльності

Цільова група: науково-педагогічні працівники ДБТУ

Відповідальні за виконання: керівники структурних підрозділів ДБТУ; навчально-методичний відділ; науково - дослідна частина; центр міжнародного співробітництва та освіти; відділ кадрів; юридичний відділ; профспілковий комітет, психологічна служба ДБТУ.



Завдання

1. Забезпечення відповідності нормативних документів ДБТУ стандартам та нормам гендерної рівності.

2. Аналіз положень колективного договору між адміністрацією та профспілковим комітетом ДБТУ щодо дотримання принципів гендерної рівності в процесі виробничих, трудових та соціально- економічних відносин.

3. Забезпечення відповідності навчально-методичного забезпечення викладацької діяльності стандартам та нормам гендерної рівності та недискримінації за ознакою статі.

4. Підтримка положень «Європейської хартії для дослідників» та «Кодексу працевлаштування наукових працівників» щодо недопущення дискримінації за ознакою статі.

5. Забезпечення рівного доступу до можливостей професійного розвитку науково-педагогічних працівників (підвищення кваліфікації шляхом формальної та неформальної освіти, стажування, самоосвіта, здійснення професійної діяльності тощо), в т.ч. за кордоном.

6. Забезпечення рівного доступу до ресурсів, які гарантують професійний розвиток у дослідницькій та викладацькій діяльності чоловіків і жінок на робочому місці.

7. Інформування та долучення науково-педагогічних працівників до святкування Всесвітнього дня науки (10 листопада), Дня науки в Україні (третя субота травня), Міжнародного дня жінок і дівчат в науці (11 лютого).

8. Постійний моніторинг участі жінок і чоловіків в конкурсних відборах фундаментальних наукових досліджень, прикладних наукових досліджень, науково-технічних (експериментальних) розробок, інших науково-дослідних конкурсах, проектах та грантах, в т.ч. за кордоном.

9. Підтримка використання гендерного підходу та фемінітивів у науковій та навчально-методичній літературі університету.

10. Розширення знань науково-педагогічних працівників з питань гендерної рівності та недискримінації в дослідницькій діяльності шляхом інформування про проведення та забезпечення участі в тематичних тренінгах, семінарах, конференціях та інших заходах.

Звітний період: щороку, починаючи з 2024.

Індикатори:

➤ кількість виявлених порушень принципів гендерної рівності в колективному договорі;



- кількість виявлених порушень принципів гендерної рівності в нормативних документах;
- кількість виявлених порушень принципів гендерної рівності в навчально-методичному забезпеченні;
- кількість випадків гендерної дискримінації в процесі професійного розвитку науково-педагогічних працівників;
- рівень участі жінок і чоловіків в конкурсних відборах фундаментальних наукових досліджень, прикладних наукових досліджень, науково-технічних (експериментальних) розробок, інших науково-дослідних конкурсах, проектах та грантах, в т.ч. за кордоном;
- рівень участі науково-педагогічних працівників в тематичних тренінгах, семінарах, конференціях та інших заходах з питань гендерної рівності.

Д. Підвищення уваги та обізнаності працівників, особливо керівників структурних підрозділів, щодо гендерної рівності та недискримінації за ознакою статі

Мета: створення відкритого інформаційного середовища в ДБТУ щодо гендерної рівності та недискримінації за ознакою статі

Цільова група: усі учасники освітнього процесу

Відповідальні за виконання: керівники структурних підрозділів; проректор з науково-педагогічної роботи; психологічна служба ДБТУ.

Завдання

1. Інформування усіх учасників освітнього процесу щодо наявності та змісту Плану гендерної рівності в ДБТУ.
2. Створення та підтримка на веб-сайті ДБТУ розділу з інформаційними матеріалами щодо реалізації принципів гендерної рівності в університеті.
3. Моніторинг гендерної статистики університету.
4. Інформування керівників структурних підрозділів ДБТУ щодо гендерної статистики задля обговорення та вирішення наявних проблем, які пов'язані з гендерним дисбалансом у різних структурних підрозділах та на різних рівнях управління.
5. Залучення учасників освітнього процесу до відзначення важливих дат, присвячених проблемам гендерної рівності, недискримінації за ознакою статі, гендерного насильства тощо.
6. Проведення інформаційно-просвітницьких заходів для працівників університету з питань гендерної рівності, в т.ч. для виявлення та подолання



гендерних стереотипів та гендерно неприйнятної риторики.

7. Розробка та розповсюдження інформаційно-просвітницьких матеріалів, спрямованих на попередження та боротьбу з упередженим ставленням за ознакою статі та гендерними стереотипами, використання гендерно нейтральної мови.

8. Врахування при розробці маркетингових, рекламних, профорієнтаційних матеріалів принципів гендерної рівності та недискримінації за ознакою статі, використання гендерно нейтральної мови.

9. Забезпечення комунікаційної підтримки принципів гендерної рівності в медіа-контенті університету.

10. Інформування про успішних грантоотримувачів обох статей в комунікаційних заходах різних форм (друковані та електронні матеріали, відео, інформація в соціальних мережах тощо).

11. Інформування працівниць університету про тренінги, навчання, підвищення кваліфікації та інші заходи, в т.ч. за кордоном, які спрямовані на розвиток їхніх лідерських якостей.

12. Популяризація успішної кар'єри та професійного зростання жінок в науці та освіті України і світу серед працівників університету.

13. Розробка та викладання дисциплін на гендерну тематику, за необхідності.

14. Аналіз наявності навчальних дисциплін гендерного спрямування та вільний вибір їх серед студентів ДБТУ.

15. Заохочення участі науково-педагогічних працівників у форумах та зустрічах, де вони можуть удосконалити ідеї щодо включення гендерного питання у викладацький зміст навчальних предметів, вдосконалення уже наявної системи подання гендерного змісту.

Звітний період: щороку, починаючи з 2024.

Індикатори:

➤ наявність розділу з інформаційними матеріалами щодо реалізації принципів гендерної рівності на веб-сайті ДБТУ;

➤ кількість проведених інформаційно-просвітницьких заходів з питань гендерної рівності;

➤ рівень охоплення інформаційно-просвітницькими заходами з питань гендерної рівності цільової аудиторії;

➤ кількість інформаційно-просвітницьких матеріалів, спрямованих на попередження та боротьбу з упередженим ставленням за ознакою статі та гендерними стереотипами, використання гендерно нейтральної мови;

➤ кількість виявлених порушень гендерної рівності в маркетингових,



рекламних, профорієнтаційних матеріалах;

- кількість інформаційних повідомлень про успішних грантоотримувачів жіночої та чоловічої статі ДБТУ;
- рівень участі працівниць ДБТУ в заходах, які спрямовані на розвиток їхніх лідерських якостей;
- кількість дисциплін вільного вибору на гендерну тематику.

Е. Сприяння розвитку гендерної тематики у дослідженнях різного рівня, включаючи ті, що виконуються здобувачами вищої освіти

Мета: інтеграція гендерного виміру в дослідницький контент в науково-дослідницькому процесі

Цільова група: науково-педагогічні працівники, здобувачі вищої освіти

Відповідальні за виконання: науково-дослідна частина ДБТУ; сектор наукової роботи студентів; керівники наукових та випускних кваліфікаційних робіт здобувачів вищої освіти, PhD дисертацій.

Завдання

1. Заохочення участі науково-педагогічних працівників у форумах та зустрічах, де вони можуть удосконалити ідеї щодо включення гендерного питання у науково-дослідницький процес.
2. Сприяння участі у семінарах, тренінгах та інших навчальних заходах щодо застосування гендерної тематики у дослідженнях різних рівнів.
3. Уведення гендерної тематики до наукових та випускних кваліфікаційних робіт здобувачів вищої освіти, PhD дисертацій.
4. Підтримка впровадження гендерної тематики у наукових та випускних роботах здобувачів вищої освіти, PhD дисертаціях, науково-дослідних роботах кафедр університету.
5. Налагодження співпраці з науковцями в сфері гендерної тематики з науково-дослідних та освітніх установ України та світу.
6. Забезпечення гендерного балансу серед доповідачів в програмах конференцій, круглих столів та інших наукових заходів, за можливості.
7. Попередження гендерної дискримінації у складі заявників та їхніх дослідницьких груп в конкурсних відборах фундаментальних наукових досліджень, прикладних наукових досліджень, науково-технічних (експериментальних) розробок, інших науково-дослідних конкурсах, проектах та грантах, в т.ч. за кордоном.
8. Підтримка лідерства жінок серед заявників у науково - дослідницьких групах.



Звітний період: щороку та на кінець реалізації Плану (2028 рік).

Індикатори:

- кількість наукових робіт на гендерну тематику, виконаних в межах досліджень кафедр, науково-педагогічних працівників, здобувачів вищої освіти;
- кількість захищених випускних кваліфікаційних робіт та PhD дисертацій за гендерною тематикою;
- рівень охоплення цільової аудиторії семінарами, тренінгами та іншими навчальними заходами щодо застосування гендерної тематики у дослідженнях різних рівнів;
- результати моніторингу гендерного балансу наукових заходів;
- кількість виявлених випадків гендерної дискримінації у складі заявників та їхніх дослідницьких груп в конкурсних відборах фундаментальних наукових досліджень, прикладних наукових досліджень, науково-технічних (експериментальних) розробок, інших науково-дослідних конкурсах, проектах та грантах, в т.ч. за кордоном;
- гендерні співвідношення у складі заявників та науково-дослідницьких груп в конкурсних відборах фундаментальних наукових досліджень, прикладних наукових досліджень, науково-технічних (експериментальних) розробок, інших науково-дослідних конкурсах, проектах та грантах, в т.ч. за кордоном.

Г. Профілактика та недопущення гендерного насильства, зокрема сексуальних домагань

Мета: створення безпечного середовища для всіх учасників освітнього процесу незалежно від гендеру

Цільова група: усі учасники освітнього процесу

Відповідальні за виконання: керівники структурних підрозділів ДБТУ; куратори академічних груп; органи студентського самоврядування.

Завдання

1. Інформування працівників та здобувачів вищої освіти про канали безпечного інформування у разі настання випадків дискримінації, насильства чи домагань за ознакою статі.
2. Популяризація негативного ставлення до гендерного насильства, гендерно неприйнятної риторики, сексуальних домагань та інших порушень гендерної рівності у будь-якому їх прояві серед усіх учасників освітнього процесу.
3. Інформування усіх учасників освітнього процесу щодо механізму



врегулювання конфліктних ситуацій, зумовлених гендерним насильством, сексуальними домаганнями, дискримінацією за гендером чи мовної риторики, пов'язаної з стереотипізацією гендерних ролей.

4. Інформування та підтримка участі учасників освітнього процесу у заходах щодо висвітлення проблем гендерного насильства, сексуальних домагань у сучасному суспільстві.

5. Поширення інформаційно-просвітницьких матеріалів щодо протидії сексуальним домаганням, сексуальному протиправному поведженню, сталкінгу та мобінгу.

6. Моніторинг та оперативне реагування на порушення принципів гендерної рівності в університеті.

7. Інформування та залучення учасників освітнього процесу до щорічної Всеукраїнської акції «16 днів проти насильства» (25 листопада - 10 грудня).

Звітний період: щороку, починаючи з 2024.

Індикатори:

➤ рівень участі учасників освітнього процесу в заходах щодо висвітлення проблем гендерного насильства, сексуальних домагань у сучасному суспільстві;

➤ кількість поширених інформаційно-просвітницьких матеріалів щодо протидії сексуальним домаганням, сексуальному протиправному поведженню, сталкінгу та мобінгу;

➤ кількість виявлених випадків порушення принципів гендерної рівності в університеті, насильства чи домагань за ознакою статі;

➤ кількість конфліктних ситуацій, зумовлених гендерним насильством, сексуальними домаганнями, дискримінацією за гендером чи мовної риторики, пов'язаної з стереотипізацією гендерних ролей.

Г. Баланс між роботою та особистим життям

Мета: досягнення балансу між роботою, викладацькою, дослідницькою діяльністю та особистим життям працівників університету

Цільова група: працівники ДБТУ

Відповідальні за виконання: керівники структурних підрозділів державного біотехнологічного університету; навчально-методичний відділ, психологічна служба ДБТУ.



Завдання

1. Забезпечення пріоритетних умов при складанні розкладу занять для науково-педагогічних працівників, що мають маленьких дітей, дітей з особливими потребами, багатодітних родин, вагітних жінок.
2. Дослідження потреб осіб, які повертаються до роботи після відпустки по догляду за дитиною, підтримка з боку керівництва різних рівнів.
3. Проведення досліджень серед працівників для виявлення та вирішення потреб і проблем, пов'язаних із балансом роботи та особистого життя.
4. Формулювання рекомендацій щодо годин засідань вчених рад, засідань кафедр та інших зборів, щоб підтримувати баланс між роботою та особистим життям.
5. Інформування та підтримка участі працівників ДБТУ у тренінгах, семінарах та інших заходах, спрямованих на формування та дотримання балансу між роботою та особистим життям, розвитку культури рівних сімейних обов'язків.
6. Забезпечення психологічного супроводу для працівників ДБТУ з метою запобігання стресу та професійного вигорання.

Звітний період: щороку, починаючи з 2024.

Індикатори:

- рівень участі працівників в заходах, спрямованих на формування та дотримання балансу між роботою та особистим життям, розвитку культури рівних сімейних обов'язків;
- кількість звернень за психологічним супроводом;
- кількість скарг/звернень щодо незручного часу та надмірної тривалості засідань;
- результати досліджень серед працівників для виявлення та вирішення потреб і проблем, пов'язаних із балансом роботи та особистого життя;
- кількість звернень щодо пріоритетних умов при складанні розкладу.



Розробники:

Доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри санітарії, гігієни та судової ветеринарної медицини ДБТУ

Олена Володимирівна Павліченко

Кандидат економічних наук, доцент кафедри туризму ДБТУ, т.в.о. начальника відділу кадрів ДБТУ

Лілія Сергіївна Харчевнікова

Кандидат економічних наук, доцент кафедри обліку, аудиту та оподаткування ДБТУ, голова ППО ДБТУ

Наталія Олександрівна Бірченко