



План гендерної рівності
Полтавського державного медичного університету
на 2022-2026 роки

Вступ. Цим документом Полтавський державний медичний університет бере на себе зобов'язання дотримуватись принципів гендерної рівності у своїй діяльності, а також надавати всі необхідні ресурси для реалізації цього Плану.

З метою правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за гендерними ознаками, досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всі сферах життєдіяльності суспільства, Полтавський державний медичний університет у своїй роботі керується: Конституцією України, Законами України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», наказом ректора №381 від 17.10.2019 р. «Про затвердження політики».

План гендерної рівності визначає заходи та ініціативи, спрямовані на мінімізацію гендерної нерівності та забезпечення гендерного різноманіття. План має на меті сприяти забезпеченню рівності та протидіяти дискримінації серед співробітників та здобувачів освіти університету, незалежно від статі, раси, національного походження, мови, релігійних чи інших переконань, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності чи віку.

Основна мета цього плану полягає в тому, щоб гарантувати, що університет є безпечним середовищем, в якому поважають права і гідність людини, гендерну

рівність і різноманіття, не допускають упереджень, і всім учасникам навчального процесу створені однакові умови для успіху в академічному середовищі.

План гендерної рівності Полтавського державного медичного університету **має на меті:**

- подальше розповсюдження інформації про рівність, різноманіття та недискримінацію;
- пропагування вже розроблених рішень, пов'язаних із підтримкою рівності та різноманіття;
- проведення заходів, спрямованих на підтримку жінок у науці, а також на протидію стереотипам, які впливають на працевлаштування і розвиток кар'єри співробітників, що шкодить іміджу університету.

Завдання Плану гендерної рівності:

- Орієнтація на баланс між трудовою діяльністю та особистим життям і розвиток корпоративної культури.
- Досягнення гендерного балансу на керівних посадах і на рівні прийняття рішень.
- Забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок.
- Досягнення гендерного паритету при прийомі на роботу та у подальшому розвитку кар'єри співробітників.
- Включення гендерної перспективи в дослідження та освіту.
- Вжиття заходів для боротьби з гендерним насильством і сексуальними домаганнями.

—Виконання поставлених завдань передбачає такі підготовчі етапи:

- Аналіз і збір даних: виявлення випадків гендерної нерівності та упередження шляхом критичної оцінки процедур, процесів і практик в академічному середовищі.

— Етап планування, під час якого визначаються цілі, уточнюються завдання, вирішуються дії та кроки для вирішення визнаних проблем, розподіляються ресурси та обов'язки, а також узгоджуються терміни виконання.

Виконання поставлених завдань передбачає здійснення ряду послідовних кроків:

— Підвищення обізнаності серед працівників та осіб, які займають керівні посади, щодо гендерної рівності та несвідомих гендерних упереджень. Керівники структурних підрозділів ПДМУ спільно з практикуючими психологами регулярно організовуватимуть та проводитимуть інформаційно-просвітницькі кампанії, тренінги й семінари, спрямовані на підвищення обізнаності серед працівників та здобувачів освіти щодо принципів гендерної рівності, запобігання дискримінації та сексуальних домагань, а також забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків.

— Постійний моніторинг і вчасне реагування на випадки порушення принципів гендерної рівності. З метою дотримання законодавчої бази України в університеті розроблено «Політику попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями в ПДМУ» і створено постійно діючий орган – Комітет з попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями, основна мета якого – забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці, вчасне реагування на випадки й звернення щодо проявів дискримінації та сексуальних домагань, за наявності таких, формальні й неформальні шляхи їх вирішення.

— Збір даних та щорічна звітність на основі виявлених показників.

План гендерної рівності буде спрямований на досягнення наступних результатів:

1) Сприяння балансу між трудовою діяльністю та особистим життям, підвищення обізнаності про корпоративну культуру та подолання стереотипів.

Цілі: Досягнення балансу між трудовою діяльністю та особистим життям серед співробітників. Зміцнення корпоративної культури, створення рівних можливостей та поширення інклюзивності в університеті.

Заплановані заходи: Організація семінарів, зустрічей та лекцій з питань боротьби з дискримінацією. Збір даних щодо дотримання принципів гендерної рівності в ПДМУ. Регулярні опитування, що стосуються підвищення рівня обізнаності серед здобувачів освіти та співробітників, за потреби коригування ставлень і переконань.

2) Гендерний баланс на вищих керівних посадах та в органах управління

Цілі: Досягнення гендерного балансу та рівності на керівних посадах. Підвищення збалансованого гендерного представництва на рівні факультетів та університету, експертних груп, оргкомітетів наукових заходів.

Заплановані заходи: Формування рекомендацій щодо збалансованого гендерного представництва на заходах, що проводяться в ПДМУ, експертних комісіях, факультетських/університетських комісіях, популяризація їх на рівні всіх підрозділів. Запровадження керівних принципів щодо відсотка представництва жінок і чоловіків у експертних групах та комісіях.

3) Досягнення гендерної рівності при прийомі на роботу та у подальшому розвитку кар'єри.

Цілі: Застосування найкращих практик з метою підтримки гендерного балансу при прийомі на роботу. Досягнення гендерного балансу у конкурсних комісіях, а також у комісіях з конкурсного відбору при вступі до аспірантури, для здійснення академічної мобільності учасників освітнього процесу в ПДМУ.

Заплановані заходи: Використання передового досвіду з метою підтримки гендерного балансу при прийомі на роботу та у подальшому розвитку кар'єри співробітників, забезпечення прозорих критеріїв конкурсного відбору.

4) Гендерний баланс у навчальних і дослідницьких програмах.

Цілі: Популяризація передового досвіду, пов'язаного з підтримкою кар'єри жінок-науковиць на факультетах та у підрозділах.

Заплановані заходи: Організація нетворкінгу для жінок-науковиць; популяризація історій успіху про кар'єру жінок у науці в Україні та у світі; організація лекцій із запрошеними лекторками. Систематичний моніторинг участі жінок і чоловіків у конкурсах на отримання грантів, фінансування наукових проєктів.

5) Організація заходів проти гендерного насильства, включаючи сексуальні та моральні домагання.

Цілі: Підвищення рівня обізнаності щодо явищ дискримінації та проблем, пов'язаних із різними формами гендерного насильства; розвиток навичок, пов'язаних із виявленням цих явищ і реагуванням на них; боротьба з гендерними стереотипами.

Заплановані заходи: Організація тренінгів, спрямованих на набуття знань і навичок, що стосуються гендерної рівності, різноманіття і прав людини для науково-педагогічних та адміністративних працівників, а також здобувачів освіти. Проведення антидискримінаційних тренінгів для керівного складу підрозділів та осіб, які представляють органи студентського самоврядування.

Ректор Полтавського державного медичного університету

Доктор медичних наук, професор



Вячеслав Ждан
Вячеслав Ждан