

План забезпечення гендерної рівності Закарпатського угорського університету імені Ференца Ракоці II (2025–2029)

Вступ

План забезпечення гендерної рівності Закарпатського угорського університету імені Ференца Ракоці II (2025–2029) є стратегічним документом, затвердженим Вченою радою університету та введеним у дію наказом ректора. План підтверджує відданість університету принципам сприяння рівності між жінками та чоловіками відповідно до вимог рамкової програми «Горизонт Європа», Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, а також Плану комплексного розвитку та концепції внутрішнього забезпечення якості освіти і внутрішньої системи забезпечення якості Закарпатського угорського університету імені Ференца Ракоці II (2025–2029). Документ визначає чіткі цілі та конкретні заходи для зменшення виявлених нерівностей, окреслює відповідальних осіб, терміни виконання та показники моніторингу прогресу.

Цілі та пріоритети

Загальна мета плану забезпечення гендерної рівності полягає у створенні інклюзивної, справедливої та дружньої до сім'ї інституційної культури, у якій жінки та чоловіки мають рівні можливості брати участь у навчанні, дослідженнях та управлінні університетом.

Університет у період **2025–2029 років** зосереджується на трьох ключових напрямках:

- **Баланс між роботою та особистим життям і організаційна культура** — створення дружнього до сім'ї середовища та підтримуючої атмосфери.
- **Рівність можливостей у вступі та кар'єрному зростанні** — забезпечення справедливості у процесах відбору, призначення та просування.
- **Нульова толерантність до насильства на ґрунті статі** — заходи з попередження та реагування на сексуальні домагання та інші форми гендерного насильства.

Заходи та виконання (2025–2029)

1. Баланс між роботою та особистим життям і організаційна культура

Метою цього пріоритету є зміцнення сімейно-дружнього підходу та гнучкого робочого середовища, щоб працівники й студенти могли поєднувати професійні/навчальні обов'язки з особистим життям.

Університет сприяє розвитку інклюзивної організаційної культури, яка цінує різноманітність і підтримує працівників відповідно до їх життєвих обставин.

- **Розробка пакету сімейно-дружніх заходів.**

Рада із забезпечення якості вищої освіти у консультації з Психологічною службою підготує пропозиції щодо гнучкого робочого графіка, можливості дистанційної роботи та підтримки працівників із малими дітьми.

- *Відповідальні:* Рада із забезпечення якості вищої освіти; проректор з навчально-методичної роботи.
 - *Термін:* до кінця 2026 року.
 - *Показники:* затверджене положення про сімейно-дружню політику; кількість працівників, які користуються гнучкими формами роботи.
- **Розвиток сімейно-дружньої інфраструктури.**

На кампусі університету продовжується практика створення та підтримки дитячих зон (кімната матері й дитини, ігровий куточок), а також розширення кількості місць у дитячих садках у співпраці з партнерськими установами.

- *Відповідальні:* президент, проректор з господарської та навчальної роботи.
- *Термін:* 2027 рік.
- *Показники:* створені об'єкти; кількість працівників і студентів, які ними користуються.

- **Тренінги з підвищення чутливості та комунікація.**

З метою розвитку організаційної культури проводитимуться регулярні тренінги для керівників і працівників щодо різноманітності на робочому місці та усвідомлення гендерних стереотипів, а також кампанії про важливість балансу між роботою та особистим життям.

- *Відповідальні:* Психологічна служба.
- *Термін:* щорічно (перше проведення — 2026 р.).
- *Показники:* кількість проведених тренінгів і кампаній, кількість учасників, результати внутрішніх опитувань про організаційну культуру.

2. Рівність можливостей у вступі та кар'єрному зростанні

Університет, як і раніше, гарантує, що під час вступу, підвищення на посаді та визначення оплати праці не допускається дискримінація за ознакою статі. Мета — забезпечити прозорий і справедливий кар'єрний шлях для обох статей.

- **Моніторинг відмінностей в оплаті праці.**

Щороку аналізуються дані про заробітну плату та пільги з урахуванням гендерного розподілу. У разі необхідності вживаються заходи для зменшення розриву в оплаті праці між чоловіками та жінками.

- *Відповідальні:* Планово-фінансовий відділ; Відділ кадрів.
- *Термін:* щороку; перший звіт — 2026 р.
- *Показники:* підготовлені щорічні звіти; динаміка середньої різниці в оплаті праці за статтю.

- **Кар'єрні тренінги.**

Організація тренінгів і консультацій для обох статей щодо розвитку кар'єри (стратегії публікацій, написання проєктів, лідерські навички), з особливою увагою до молодих жінок-науковців і викладачок.

- *Відповідальні:* Відділ сприяння та моніторингу працевлаштування студентів і випускників.
- *Термін:* з 2026 року, кожні два роки.
- *Показники:* кількість проведених тренінгів, гендерний розподіл учасників; результати анкетування.

3. Нульова толерантність до насильства на ґрунті статі

Університет проголошує нульову толерантність до будь-яких форм насильства за ознакою статі та сексуальних домагань.

Мета — створити чітку процедуру реагування, запровадити профілактичні заходи та забезпечити підтримуючу атмосферу для постраждалих.

- **Перегляд положень у Концепції забезпечення якості освіти**

На основі результатів опитувань серед викладачів, студентів та інших працівників розробляється конфіденційний канал повідомлень (онлайн-форма або спеціальна електронна адреса) для звернень щодо можливих зловживань, а також визначаються протоколи розслідування та дисциплінарні наслідки.

- *Відповідальні:* Відділ академічної доброчесності, прозорості та антикорупційної діяльності.
- *Термін:* 2025 рік.
- *Показники:* запуск системи повідомлень; кількість розглянутих випадків.

- **Інформування та профілактика.**

Щорічні кампанії з попередження домагань і насильства: воркшопи, плакати, онлайн-матеріали для студентів і працівників. Чітке донесення принципу «нульової толерантності» та доступних форм допомоги (консультації, психологічна підтримка).

- *Відповідальні:* Психологічна служба.
- *Термін:* щорічно.
- *Показники:* кількість проведених заходів; рівень обізнаності за результатами внутрішніх опитувань.

- **Надання підтримуючих послуг.**

Посилення психологічних і юридичних консультацій. Розвиток співпраці з місцевими громадськими організаціями та державними структурами.

- *Відповідальні:* Психологічна служба.
- *Термін:* з 2025 року — постійно.
- *Показники:* кількість наданих консультацій; кількість угод про співпрацю із зовнішніми партнерами.

Виконання та моніторинг

Координацію виконання плану забезпечує проректор з наукової роботи та питань якості освіти, який щороку готує звіт про прогрес реалізації для Вченої ради. Постійний моніторинг показників дозволяє відстежувати ефективність заходів.

У разі потреби план переглядається й оновлюється з урахуванням отриманого досвіду. Наприкінці періоду 2025–2029 років буде проведено підсумкову оцінку реалізації цілей, що стане основою для розроблення наступного Плану забезпечення гендерної рівності.