

План заходів
Національного університету «Чернігівська політехніка» з реалізації Стратегії забезпечення гендерної рівності
на 2025 – 2030 роки

Відповідно до Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та Операційного плану заходів з її реалізації на 2025 – 2027 роки, схвалених розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 р. № 1163-р, головною метою гендерної політики є недопущення дискримінації та забезпечення рівних можливостей для всіх учасників освітнього процесу незалежно від статі.

Гендерна політика Національного університету «Чернігівська політехніка» передбачає визначення конкретних напрямів діяльності, спрямованих на реалізацію цієї мети через систему практичних заходів, зокрема:

- Інтеграція гендерної тематики в навчальний процес та наукову роботу
- Гендерно рівна кадрова політика.
- Інфраструктура та безпечне середовище.
- Запобігання дискримінації та культура рівності.

План заходів з реалізації забезпечення гендерної рівності в Національному університеті «Чернігівська політехніка» спрямований на забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків у навчальному, науковому, організаційному та управлінському процесах університету, створення безпечного, інклюзивного й підтримуючого середовища для всіх учасників освітнього процесу та базується на вказаних напрямках, досягнення яких забезпечуватиметься реалізацією низки заходів, ефективність та результативність яких аналізуватиметься за допомогою відповідних показників.

Даний план заходів розроблено на основі аналізу даних Гендерного паспорту університету (<https://stu.cn.ua/wp-content/uploads/2024/10/gendernyj-pasport.pdf>), що актуалізує мету досягнення гендерного балансу.

СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ ТА ПЛАН РЕАЛІЗАЦІЇ					
№ п/п	Захід	Термін виконання	Відповідальні	Показники	Очікувані результати
Ціль 1. Інтеграція гендерної тематики в навчальний процес та наукову роботу					
1.	Перегляд робочих програм і силлабусів на предмет гендерної чутливості	2025-2026	Навчально-методичний відділ, завідувачі кафедр	Частка програм із гендерним компонентом ($\geq 30\%$)	Освітні програми враховують гендерні підходи
2.	Організація тематичних секцій, присвячених гендерним питанням, у межах наукових заходів Університету.	Відповідно до плану наукових заходів Університету	Науково-дослідна частина, завідувачі кафедр, Центр гендерної освіти	кількість проведених заходів означеної проблематики; кількість працівників/здобувачів вищої освіти Університету, які проводили дослідження за означеною тематикою	Долучення академічної спільноти Університету до досліджень з гендерної тематики.
3.	Проведення тренінгів для викладачів щодо недискримінаційного викладання	Щорічно	Центр підвищення кваліфікації, Центр гендерної освіти	Кількість учасників тренінгів ($\geq 70\%$ викладачів до 2030 р.)	Викладачі застосовують інклюзивні методики
Ціль 2. Гендерно рівна кадрова політика					
1.	Прийняття внутрішнього Положення про рівні можливості	2026	Юридичний відділ, ректорат	Документ затверджено	Формалізована кадрова політика рівності

2.	Гендерний аудит кадрового складу	Раз на 2 роки	Центр гендерної освіти	Звіти про стан гендерного балансу	Системний моніторинг кадрової рівності
3.	Здійснення гендерно-правової експертизи внутрішніх нормативних актів Університету та впровадження практики ведення офіційної документації на засадах недискримінаційної мови	Постійно	Юридичний відділ, відділ кадрів, загальний відділ	Кількість нормативно-правових документів, які пройшли гендерно-правову експертизу	Використання недискримінаційного, гендерно чутливого мовлення при веденні документації та підготовці інформаційних матеріалів для пошуку й відбору кадрів
Ціль 3. Інфраструктура та безпечне середовище					
1.	Проведення гендерного аудиту інфраструктури	2026-2028	Адм.-госп. відділ, Центр гендерної освіти	Аналітичні звіти	Усунення виявлених бар'єрів
Ціль 4. Запобігання дискримінації та культура рівності					
1.	Створення постійної Комісії з гендерної рівності (гендерного комітету) при університеті	2025 р. – створення; далі на постійній основі	Ректор, Вчена рада; уповноважена особа з гендерних питань	Підготовлено план дій та рекомендації керівництву; здійснюється моніторинг виконання Стратегії	Комісія сформована (включає представників адміністрації, викладачів, студентів); засідання проводяться щоквартально

2.	Інформування про гендерну політику Університету	вересень 2025	Центр гендерної освіти	Створення інформаційної сторінки на сайті Центру гендерної освіти	Забезпечення відкритого доступу до інформаційних ресурсів з питань рівних прав і можливостей жінок та чоловіків. Сприяння подоланню гендерних стереотипів у внутрішньому та зовнішньому комунікаційному середовищі
3.	Організація регулярних опитувань і моніторингу працівників та студентів Університету з метою виявлення рівня обізнаності та ставлення до гендерної рівності, недискримінації та протидії сексизму	Двічі на рік	Центр гендерної освіти	Кількість опитаних здобувачів вищої освіти; кількість опитаних працівників Університету	Підвищення рівня обізнаності працівників та здобувачів освіти Університету щодо значущості питань гендерної рівності та недискримінації. Проведення гендерного аудиту для оцінювання стану забезпечення рівних прав жінок і чоловіків в Університеті із

					застосуванням гендерного підходу
4.	Проведення щорічних інформаційно-просвітницьких кампаній («16 днів без насильства»)	Щорічно	Центр гендерної освіти, студентське самоврядування	Кількість заходів; охоплення учасників	Зростання обізнаності університетської спільноти
5.	Запуск анонімної онлайн-платформи / скриньки довіри для повідомлень про випадки дискримінації	2026	ІТ-відділ, Психологічна служба університету	Платформа функціонує	Безпечний канал комунікації для студентів і працівників