

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЧЕРНІГІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

ЗАТВЕРДЖЕНО
Вченою радою Національного
університету «Чернігівська
політехніка»
вересня 2025 р. протокол №

Введено в дію
наказом ректора
від вересня 2025 р. №

СТРАТЕГІЯ
забезпечення гендерної рівності
Національного університету «Чернігівська політехніка»
на 2025 – 2030 рр.

Чернігів 2025

ВСТУП

Гендерна рівність є одним із ключових пріоритетів сучасного демократичного суспільства та базовою умовою сталого розвитку. Університети, як провідні освітні та наукові центри, відіграють особливу роль у формуванні культури рівності, поваги до різноманіття та недискримінації. Саме тому впровадження принципів гендерної рівності у вищій освіті розглядається як стратегічне завдання, що має безпосередній вплив на якість освіти та розвиток наукового потенціалу.

У межах євроінтеграційних процесів 20 грудня 2022 року Кабінетом Міністрів України було схвалено Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, яка стала дороговказом для закладів вищої освіти України. У контексті цих завдань Національний університет «Чернігівська політехніка» визначає забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків одним зі своїх інституційних пріоритетів.

Розробка та впровадження Стратегії забезпечення гендерної рівності в Національному університеті «Чернігівська політехніка» (далі – Стратегія) ґрунтується на таких підходах:

- виконанні національних зобов'язань України у сфері прав людини та гендерної рівності;
- урахуванні міжнародних стандартів і стратегій;
- інтеграції цінностей інклюзивності, рівності та академічної доброчесності в усі напрями діяльності Університету – освітній, науковий, організаційний, управлінський та громадський.

Ця Стратегія є не лише відповіддю на державні та міжнародні вимоги, а й вираженням прагнення університетської спільноти створити безпечне, інклюзивне середовище, у якому кожен і кожна матимуть рівні можливості для навчання, професійного розвитку, наукових досліджень та участі в управлінні. Вона має на меті стати дороговказом для усіх структурних підрозділів Університету, студентства, науково-педагогічних і адміністративних працівників у процесі побудови університету майбутнього – сучасного, європейсько орієнтованого, гендерночутливого та соціально відповідального.

I. ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ ТА КАТЕГОРІЇ

Гендер – це соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків (Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами).

Гендерний аудит – моніторингове дослідження у сфері просування політики гендерної рівності, за допомогою якого аналізують, якою мірою принципи гендерної рівності реалізовані у діяльності університету, яким чином гендерна компонента інтегрована до стратегічних, програмних документів, звітів про діяльність та у функціонування організації, відносини у колективі.

Гендерний баланс – це рівне соціальне, економічне, політичне становище жінок і чоловіків у суспільстві.

Гендерна дискримінація – обмеження можливостей, визнання, реалізації і користування правами і свободами чи привілеями у будь-якій формі, здійснення символічного насильства або надання режиму найбільшого сприяння для осіб на підставі їхньої статі, гендерної ідентичності або сексуальної орієнтації.

Гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності університету.

Гендерна чутливість – здатність та націленість сприймати, усвідомлювати та контрреагувати на будь-які прояви сексизму, гендерної дискримінації.

Гендерна політика – це цілеспрямована діяльність університету із забезпечення та гарантування рівних прав, свобод та можливостей для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії, формування гендерної культури серед усіх учасників освітнього процесу, захисту від дискримінації за ознакою статі, що є визначальною умовою досягнення гендерної рівності.

Дискримінація за ознакою статі – ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Рівні права жінок і чоловіків – відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі.

Рівні можливості жінок і чоловіків – рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків.

II. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стратегія визначає основоположні принципи, ключові цільові групи, напрями реалізації, стратегічні цілі та завдання, спрямовані на втілення державної політики із забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти на рівні діяльності Університету.

Стратегію розроблено на основі нормативно-правових актів та документів, у яких закріплено концептуальні засади забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у різних сферах суспільного життя, зокрема в освіті, а саме:

– нормах міжнародного права у сфері забезпечення гендерної рівності: Загальній декларації прав людини, Декларації Цілей розвитку тисячоліття; Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Пекінської декларації та Платформи дій; Конвенцій Міжнародної організації праці: № 3 «Про зайнятість жінок до і після пологів», № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності», № 103 «Про охорону материнства», № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять», № 117 «Про основні цілі та норми соціальної політики», № 122 «Про політику в галузі зайнятості», № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками»; Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами; Загальних рекомендацій, ухвалених Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок № 1 – 37; Цілей сталого розвитку ООН до 2030 року, визначених резолюцією Генеральної Асамблеї ООН, Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018 – 2023 рр.; Хартії Ради Європи з освіти для демократичного громадянства і освіти з прав людини; резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» та резолюцій Ради Безпеки ООН 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2242, 2467, 2493, які разом формують порядок денний «Жінки, мир, безпека», резолюції Ради Безпеки ООН 2250 «Молодь, мир, безпека»; Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони; міжнародних зобов'язань України як учасниці «Партнерства Біарріц»; «Коаліції дій для сприяння досягненню гендерної рівності», тощо;

– нормах національного законодавства, нормативно-правових актів та документів у сфері освіти і забезпечення гендерної рівності: Конституції України; Кодексі законів про працю, Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про запобігання та протидію домашньому насильству»; Указу Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року»; положень «Національної доктрини розвитку освіти України у ХХІ столітті»; Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022 – 2032 роки; Стратегії людського розвитку, Державної стратегії забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків на період до 2030 р.; Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 р. та затвердження Операційного плану заходів з її реалізації на 2025 – 2027 роки; Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці в Україні на період до 2030 року та Операційного плану заходів з її реалізації на 2023 – 2025 роки; Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека на період до 2025 року», напрямом 20 «Якість життя» Національної економічної стратегії на період до 2030 року, Концепції комунікації у сфері гендерної рівності та плану заходів з її реалізації тощо.

Стратегію узгоджено з локальними нормативними документами, які регулюють діяльність Університету: Статутом Національного університету

«Чернігівська політехніка», Стратегією розвитку Національного університету «Чернігівська політехніка» на 2021 – 2027 рр., Колективним договором трудового колективу та адміністрації Національного університету «Чернігівська політехніка» на 2021-2025 роки, Кодексом корпоративної культури Національного університету «Чернігівська політехніка», Правилами внутрішнього розпорядку Національного університету «Чернігівська політехніка», Положенням про комісію з питань академічної доброчесності Національного університету «Чернігівська політехніка» тощо

ІІІ. МЕТА І ЗАВДАННЯ СТРАТЕГІЇ

Мета стратегії – 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.

Відповідно до цієї мети визначено чотири ключові напрями (стратегічні цілі) забезпечення гендерної рівності:

- Інтеграція гендерної тематики в навчальний процес та наукову роботу. Забезпечення гендерно чутливого підходу в освіті, включаючи перегляд змісту навчання та впровадження гендерної компетентності викладачів.

- Гендерно рівна кадрова політика. Гарантування рівності жінок і чоловіків в університетському колективі, просуванні по службі та зайнятті керівних посад; недопущення дискримінації в умовах праці.

- Інфраструктура та безпечне середовище. Формування університетської інфраструктури за принципами універсального дизайну, належних санітарно-гігієнічних умов та безбар'єрності, а також політики нульової толерантності до насильства.

- Запобігання дискримінації та культура рівності. Розвиток інклюзивної організаційної культури, підвищення обізнаності спільноти щодо гендерної рівності, ефективні механізми реагування на випадки дискримінації.

Досягнення стратегічних та операційних цілей цієї Стратегії здійснюється шляхом виконання відповідних завдань:

- інтеграція гендерної проблематики у зміст навчальних програм і дисциплін;

- розвиток гендерної компетентності викладачів;

- підтримка досліджень та студентських ініціатив у сфері гендерної рівності;

- забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків у колективі, просуванні та доступі до керівних посад;

- запровадження механізмів запобігання та реагування на випадки дискримінації;

- моніторинг і дотримання гендерного балансу в колективі;

- створення безпечної, інклюзивної та безбар'єрної інфраструктури;

- впровадження політики «нульової толерантності» до насильства й дискримінації;

- проведення просвітницьких заходів та підтримка ініціатив, спрямованих на розвиток культури рівності й поваги до різноманітності.

Впровадження Стратегії ґрунтується на принципах гендерної рівності як цінності, недискримінаційності і поваги до людської гідності, інклюзивності освітнього середовища, прозорості та відкритості, партнерства та співпраці з громадськістю.

IV. ЦІЛЬОВІ ГРУПИ ТА СФЕРИ РЕАЛІЗАЦІЇ

4.1. Стратегія спрямована на такі цільові групи:

- здобувачів та здобувачок вищої освіти (студентів/студенток, аспірантів/аспіранток та інших осіб, які навчаються за будь-якою формою та видом здобуття освіти);

- адміністративних, науково-педагогічних, педагогічних та інших працівників Університету, які відповідно до посадових обов'язків беруть участь у забезпеченні рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, реалізації антидискримінаційних заходів та формуванні гендерно чутливого світогляду здобувачів/здобувачок освіти;

- батьків і законних представників здобувачів/здобувачок освіти.

4.2. Стратегія реалізується в усіх структурних підрозділах Університету та поширюється на всі сфери діяльності університетської спільноти.

V. МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ

Реалізація Стратегії стане частиною діяльності Університету; завдання і заходи Стратегії будуть включатися в загальні плани роботи Університету та структурних підрозділів.

Організаційне забезпечення реалізації цієї Стратегії передбачає розроблення поетапних Планів заходів (операційних планів) з її реалізації, в яких конкретизовані окремі заходи із зазначенням строків їх виконання.

Після завершення кожного етапу впровадження Стратегії здійснюється аналіз результатів, за підсумками якого готуються висновки для врахування у процесі розроблення операційного плану наступного етапу.

VII. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ МОНІТОРИНГУ, ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ ТА ЗВІТУВАННЯ

1. За результатами реалізації Стратегії постійна Комісія з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у взаємодії з Центром гендерної освіти здійснює гендерний аудит та щорічно готує звіт, що подається на розгляд Вченої ради Університету.

2. Під час оцінювання проміжних результатів реалізації Стратегії враховуються гендерно сегреговані статистичні дані, результати наукових соціологічних досліджень, опитування учасників і учасниць освітнього процесу та громадської думки, а також моніторинг стану забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

VIII. ОБСЯГ ФІНАНСОВИХ, МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНИХ РЕСУРСІВ

Фінансування заходів з реалізації Стратегії здійснюється за рахунок і в межах коштів Університету та інших джерел, не заборонених законодавством.

IX. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Реалізація Стратегії відбуватиметься згідно з відповідними планами роботи Університету та його структурних підрозділів, зокрема, Центру гендерної освіти. Внесення змін і доповнень у Стратегію здійснюється Вченою радою Університету за поданнями Комісії з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, Центру гендерної освіти, студентського самоврядування, наглядової ради Університету або роботодавців.

Погоджено:

Проректорка з науково-педагогічної
роботи та соціального розвитку

О. МЕЛЬНИК

Начальник юридичного відділу

О. ВЕРШНЯК