

## **СТРАТЕГІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОДЕСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ ТЕХНОЛОГІЧНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ**

### **Вступ**

Питання гендерної рівності включено до низки провідних міжнародних звітів, що свідчить про важливість цінностей гендерної рівності. Зокрема, Індекс із гендерної рівності (Gender Equality Index) – один із важливих компонентів щорічного міжнародного Звіту із людського розвитку Програми розвитку ООН (UNDP Human Development Report). Станом на 2019 р. Україна посідає 74 місце за рівнем розвитку людського потенціалу серед 189 країн. Міжнародна спільнота постійно здійснює моніторинг стану справ із забезпеченням рівних прав і можливостей. Забезпечення гендерної рівності – надзвичайно актуальна проблема, насамперед у питаннях рівного доступу до освіти, виборчого права, можливостей кар'єрного зростання та управлінських процесів. Одеський національний технологічний університет (далі — Університет) завжди прагнув до дотримання принципів гендерної рівності та рівних можливостей, зокрема у доступі до освітніх послуг а також у питаннях управління Університетом.

Варто зазначити, що станом на середину 2024 року в Університеті з 1035 працівників 754 жінок та 281 чоловік. В Університеті серед 3 проректорів — 3 жінки та 1 чоловік. Серед директорів 6 інститутів, що входять до складу Університету, 4 жінки та 2 чоловіка. Також жінки очолюють інші підрозділи Університету, зокрема планово-фінансовий відділ, відділ кадрів, та інші.

Вищезазначені статистичні дані є досить переконливим аргументом і певною мірою свідчать про ту увагу, яка в Університеті приділяється вирішенню питань, пов'язаних з гендерною політикою та забезпеченням гендерної рівності в колективі, зокрема стосовно гендерної рівності серед працівників керівних посад.

В умовах військових дій спостерігається порушення принципів гендерної рівності, суттєве зменшення доступності до рівних можливостей для працевлаштування для різних суспільних категорій, насамперед, спостерігається зменшення кількості чоловіків на не керівних посадах. Саме тому проблема гендерної нерівності не втрачає актуальності як для України загалом, так і для Університету зокрема.

### **1. Загальні положення**

Стратегія забезпечення гендерної рівності в Одеському національному технологічному університеті (далі — Стратегія) визначає базові принципи, цільові групи, сфери впровадження, стратегічні цілі та завдання щодо реалізації державної політики у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти.

Метою Стратегії є забезпечення рівних прав, умов та можливостей жінок

і чоловіків, запобіганні та протидії будь-яким проявам дискримінації усіх учасниць/учасників освітнього процесу на всіх рівнях освіти в Університеті.

1.1. Стратегія:

- розроблена з урахуванням міжнародних правових актів щодо забезпечення гендерної рівності та зорієнтована на імплементацію положень Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018 — 2023, Глобальних цілей сталого розвитку ООН 2015 — 2030 та міжнародних документів - Рекомендації Європейської комісії щодо впровадження Планів гендерної рівності в межах рамкових програм з досліджень та інновацій Горизонт 2021 — 2027 / European Commission, Directorate- General for Research and Innovation, Horizon Europe guidance on gender equality plans, 2021; Програми Горизонт Євро щодо планів гендерної рівності / Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans;

- ґрунтується на вітчизняному законодавстві: Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року; Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 року; Указі Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30 вересня 2019 року, Розпорядженні Кабінету Міністрів України від 23 лютого 2022 року «Про схвалення Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022 — 2032 роки», Розпорядженні Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 року «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022 — 2024 роки з її реалізації»;

- приведена у відповідність до локальних нормативно-правових актів, зокрема Статуту Одеського національного технологічного університету

1.2. Впровадження Стратегії:

- ґрунтується на принципах дотримання демократичних цінностей, свобод, рівності, справедливості, верховенства права, егалітарності (рівності прав і можливостей), поваги до людської гідності, доступності, недискримінації;

- спрямовується на системне інклюзивне, широке, активне й рівномірне залучення жінок і чоловіків університетської спільноти до реалізації Стратегії, проведення моніторингу та оцінки прогресу її імплементації;

- забезпечується шляхом реалізації проактивної, відкритої, транспарентної, інноваційної, інтерсекційної політики Університету з урахуванням потреб усіх груп освітнього середовища;

- визначає політику Університету щодо запобігання а також нейтралізації будь-яких обмежень у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, проведення оцінки ризиків, пошуку оптимальних алгоритмів усунення колізій, що суперечать принципам Стратегії; запобігання та протидії гендерно зумовленому насильству,

гендерним стереотипам, сексизму, харасменту, мобінгу, булінгу, іншим формам дискримінації та стигматизації за гендерною ознакою;

- сприяє ухваленню організаційних, управлінських та педагогічних рішень під час практичного застосування принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти;

- спрямована на посилення гендерного компонента в навчальній, науковій та науково-дослідній діяльності з метою подолання гендерно зумовлених стереотипів, підвищення рівня гендерної культури, розроблення інноваційних підходів для виявлення вирішення гендерно чутливих проблем в освітньому процесі та академічному середовищі;

- спрямована на ревізію та новелізацію локальних нормативно-правових актів, робочих і навчальних програм з урахуванням імперативу щодо забезпечення гендерної рівності;

- зорієнтована на поглиблення компетенції і професійних можливостей фахівців щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, розширення міжнародного співробітництва у сфері освіти в цілому та в питаннях апробації позитивного зарубіжного досвіду дотримання гендерної рівності;

- затребувана в умовах введення правового режиму воєнного стану з метою забезпечення принципу інклюзивності у сфері освіти;

- спрямована на забезпечення справедливого й раціонального поєднання професійних та сімейних обов'язків жінок і чоловіків, підтримку інституту сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;

- зорієнтована на формування культури гендерної рівності, активізацію інформаційно-просвітницької діяльності серед університетської спільноти та активне просування гендерно коректних наративів у вітчизняному освітньому просторі.

## 2. Цільові групи і сфери впровадження

### 2.1. Стратегія зорієнтована на такі цільові групи:

- здобувачок і здобувачів освіти — абітурієнток/абітурієнтів, студенток/студентів, слухачок/слухачів, стажисток/стажистів, аспіранток/аспірантів, інших категорій здобувачів освіти в Університеті за усіма наявними видами та формами її здобуття;

- адміністративних, науково-педагогічних, наукових та інших працівників Університету, які, відповідно до посадових інструкцій, долучені до забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, вжиття антидискримінаційних заходів, формування гендерно коректного світогляду здобувачок/здобувачів освіти;

- батьків та законних представників здобувачок/здобувачів освіти.

### 2.2. Стратегія впроваджується у всіх структурних підрозділах Університету а також в усіх сферах діяльності університетської спільноти.

### **3. Стратегічні цілі щодо забезпечення гендерної рівності в Одеському національному технологічному університеті**

3.1. Комплексне впровадження гендерної рівності в Університеті, поважне ставлення до людської гідності, унеможливлення будь-яких проявів дискримінації в освітньому процесі та/або науково-дослідній діяльності здійснюється у контексті імплементації європейських стандартів належного врядування та ствердження прав і свобод людини.

3.2. Посилення координаційної ролі Університету у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти, запобігання гендерно зумовленому насильству, стигматизації та дискримінації.

3.3. Забезпечення належних можливостей у професійній університетській спільноті, фахівцям щодо використання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

3.4. Удосконалення освітнього процесу та просвітницької складової для утвердження ідей гендерної рівності, поваги до людської гідності та інших основоположних прав і свобод.

3.5. Впровадження практик інклюзивності у сфері освіти як основи для подолання наслідків військових дій і післявоєнної відбудови України з метою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

### **4. Реалізація стратегічних цілей**

4.1. Реалізація стратегічних цілей передбачає:

- організацію просвітницької діяльності, інформаційної підтримки здобувачок/здобувачів, працівниць/працівників Університету з питань забезпечення рівних прав та можливостей;
- оновлення навчальних програм на основі забезпечення принципу гендерної рівності в освітньому процесі;
- формування кадрового потенціалу, здатного впроваджувати та реалізовувати принцип забезпечення рівних прав і можливостей;
- підвищення кваліфікації педагогічних та науково-педагогічних працівниць/працівників за всіма спеціальностями щодо забезпечення рівних прав та можливостей;
- організацію коротко- та довгострокового навчання і стажування студенток/студентів, аспіранток/аспірантів, докторанток/докторантів за науковими програмами із забезпечення рівних прав та можливостей;
- проведення соціологічних опитувань працівниць/працівників та студенток/студентів Університету щодо забезпечення гендерної рівності;
- організацію та проведення наукових заходів з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків;
- забезпечення участі колективу Університету в реалізації державних і муніципальних програм щодо забезпечення гендерної рівності та запобігання дискримінації;
- проведення гендерного аудиту на предмет забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків університетської спільноти та антидискримінаційної експертизи всього освітнього контенту;

- проведення гендерного аудиту локальних нормативно-правових актів Університету, внесення відповідних доповнень чи змін;

## 5. Порядок проведення моніторингу, оцінювання результатів реалізації Стратегії та звітування

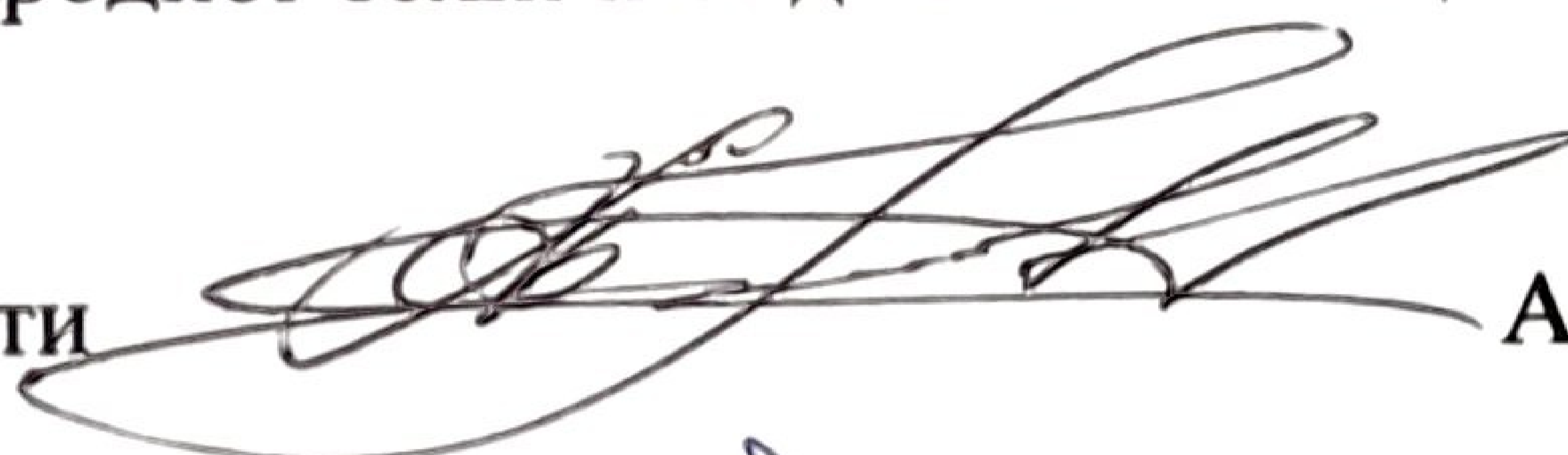
5.1. Результати реалізації Стратегії обговорюються на засіданнях Вчених рад навчально-наукових інститутів, Вченої ради Університету. Передбачається проведення антидискримінаційної експертизи, гендерного аудиту, встановлення проміжних індикаторів успішності реалізації Стратегії. За результатами проведення складається річний звіт про виконання Стратегії.

5.2. Під час проведення оцінювання результатів реалізації Стратегії враховується статистична інформація, результати соціологічних, наукових досліджень, опитування членів університетської спільноти, громадської думки, моніторинг забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Університеті.

## 6. Обсяг фінансових та матеріально-технічних ресурсів

6.1. Фінансування заходів з реалізації Стратегії здійснюється за рахунок і в межах коштів Університету на відповідний рік із урахуванням погодження планово- фінансового відділу, а також за рахунок інших джерел, не заборонених законодавством, зокрема громадських та міжнародних організацій, проектів, міжнародної технічної допомоги тощо.

Керівник відділу  
організаційно-виховної роботи



Анатолій БАСОВ

Начальник відділу грантів та  
академічної мобільності ЦМД



Юлія ЛЕВЧУК

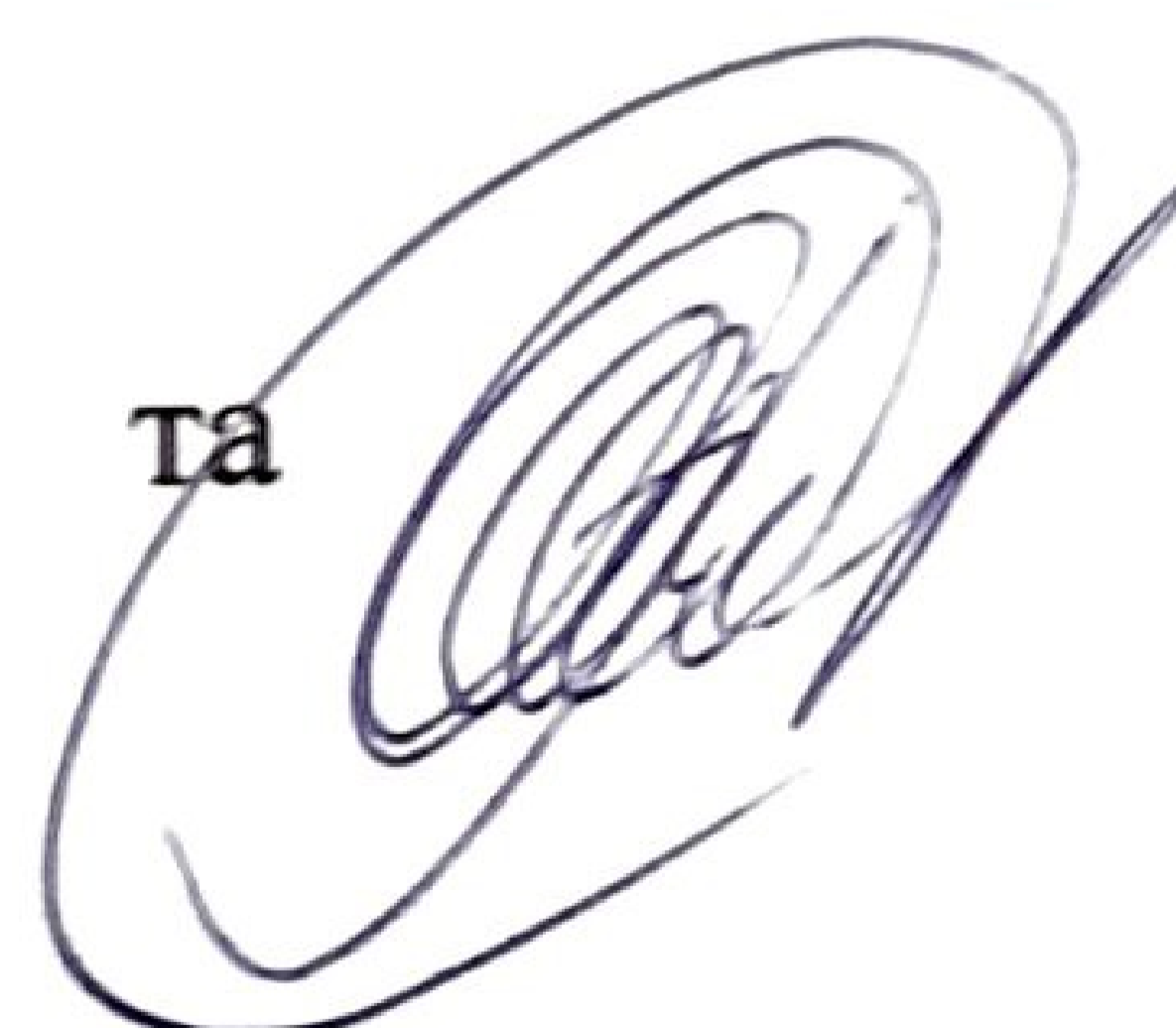
ПОГОДЖЕНО:

Проректор з науково- педагогічної,  
організаційної та виховної роботи



Надія ДЕЦ

Проректор з наукової роботи та  
міжнародних зв'язків



Ольга ОЛЬШЕВСЬКА