

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ПРОЄКТ

**СТРАТЕГІЯ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СФЕРІ ОСВІТИ ДО
2030 РОКУ В ОДЕСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ ТЕХНОЛОГІЧНОМУ
УНІВЕРСИТЕТІ**

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Стратегія забезпечення гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року в Одеському національному технологічному університеті (далі – Стратегія) розроблена 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:

- норм 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, Конвенції Міжнародної організації праці №103 «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; 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»; міжнародних зобов'язань України як учасниці «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 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 р. № 1163-р, операційного плану заходів на 2025-2027 роки з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфер освіти до 2030 року, затвердженої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 25 березня 2025 р. № 260-р.; Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці в Україні на період до 2030 року та Операційного плану заходів з її реалізації на 2025 - 2027 роки тощо.

1.2. В Одеському національному технологічному університеті (далі – ОНТУ) в контексті європейського спрямування розвитку українського суспільства особливої значущості набуває впровадження у сфері освіти принципів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

1.3. Кожна людина має право на однакові можливості для розкриття свого потенціалу незалежно від гендеру.

2. ОСНОВНІ ВИЗНАЧЕННЯ ТА ТЕРМІНИ

2.1. Гендер - це соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків.

2.2. 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.

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

2.4. Гендерна дискримінація – обмеження можливостей і прав, здійснення символічного насильства або надання режиму найбільшого сприяння для осіб на підставі їхньої статі, гендерної ідентичності або сексуальної орієнтації.

2.5. 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.

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

2.7. 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.

2.8. 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.

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

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

3. МЕТА І ЗАВДАННЯ СТРАТЕГІЇ

3.1. Мета стратегії – у системному впровадженні принципів гендерної рівності в усі сфери діяльності Одеського національного технологічного університету, гарантуванні рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків у навчанні, викладанні, наукових дослідженнях та управлінні, а також у формуванні безпечного, безбар'єрного та недискримінаційного освітнього середовища.

3.2. Відповідно до цієї мети визначено чотири стратегічні цілі забезпечення тендерної рівності:

3.2.1. Інтеграція гендерного компонента в освітньо-науковий простір. Забезпечення наскрізного впровадження принципів рівності у зміст навчальних дисциплін та тематику наукових досліджень. Підвищення гендерної компетентності науково-педагогічних працівників та здобувачів вищої освіти.

3.2.2. Гендерно збалансована кадрова політика. Забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків при прийнятті на роботу, професійному розвитку та кар'єрному зростанні. Створення умов для ефективного поєднання професійних обов'язків та сімейного життя.

3.2.3. Безпечне та інклюзивне інфраструктурне середовище. Розбудова університетського простору на засадах універсального дизайну та безбар'єрності. Забезпечення належних санітарно-гігієнічних умов та гарантування фізичної та психологічної безпеки всіх учасників освітнього процесу.

3.2.4. Інституційна культура рівності та протидія дискримінації. Формування нетерпимості до будь-яких проявів насильства, сексизму та дискримінації. Впровадження прозорих механізмів реагування на випадки порушення прав та проведення системної просвітницької роботи.

3.3. Досягнення цілей цієї Стратегії здійснюється шляхом виконання відповідних завдань:

3.3.1 Інтеграція гендерно чутливого підходу до навчально-методичного забезпечення та змісту освітніх компонентів.

3.3.2 Підвищення кваліфікації викладачів та співробітників з питань гендерної рівності та недискримінації.

3.3.3 Стимулювання наукових розробок, академічних проєктів та студентських ініціатив, спрямованих на утвердження рівності.

3.3.4 Забезпечення гендерного паритету в кадровій політиці, прозорості кар'єрного зростання та рівного доступу до керівних посад університету.

3.3.5 Впровадження дієвих та конфіденційних механізмів запобігання, виявлення та реагування на випадки дискримінації чи домагань.

3.3.6 Здійснення систематичного гендерного моніторингу та аудиту складу працівників і здобувачів освіти.

3.3.7 Модернізація інфраструктури ОНТУ для створення фізично доступного, безпечного та інклюзивного середовища.

3.3.8 Затвердження та неухильне дотримання кодексу поведінки та політики «нульової толерантності» до насильства.

3.3.9 Системна просвітницька робота, спрямована на подолання гендерних стереотипів та розвиток культури різноманіття.

3.4. Впровадження Стратегії ґрунтується на визнанні гендерної рівності та здійснюється на засадах недискримінації, безумовної поваги до людської гідності й інклюзивності освітнього середовища.

3.5. Реалізація окреслених завдань забезпечується через прозорість і відкритість управлінських процесів, а також на основі широкого партнерства та системної співпраці з громадськістю.

4. ЦІЛЬОВІ ГРУПИ ТА СФЕРИ РЕАЛІЗАЦІЇ

4.1. Реалізація Стратегії спрямована на такі групи:

4.1.1. Студентська спільнота: здобувачі та здобувачки вищої освіти, аспіранти та аспірантки, докторанти та докторантки, слухачі та інші особи, які навчаються в ОНТУ;

4.1.2. Академічна та адміністративна спільнота: керівництво ОНТУ, науково-педагогічні, педагогічні працівники та працівниці, співробітники адміністративних підрозділів та навчально-допоміжний персонал;

4.1.3. Зовнішні учасники: батьки, законні представники здобувачів освіти, а також абітурієнти та партнери Університету.

4.2. Положення Стратегії є обов'язковими до врахування в усіх структурних підрозділах ОНТУ та інтегруються в освітню, наукову, організаційну, виховну, господарську діяльність університету та інші сфери діяльності університетської спільноти.

5. МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ

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

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

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

5.4. Результати реалізації Стратегії, а також моніторинг стану забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, враховується при плануванні звіту ректора.

6. ОБСЯГ ФІНАНСОВИХ, МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНИХ РЕСУРСІВ

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