

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Схвалено Вченою радою УНУ
(протокол № 1 від 11.09.2026)

ЗАТВЕРДЖУЮ
В. о. ректора УНУ



Олена ЯРОШИНСЬКА

Введено в дію наказом ректора
від 11.09.2026 року № 01-16/203/од

**ПОЛІТИКА
ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
УМАНСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ**

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

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

1.2. Уманський національний університет (далі – Університет) активно інтегрує європейські стандарти та долучається до національної Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року (Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.12.2022 № 1163-р).

1.3. Політика гендерної рівності Уманського національного університету (далі – Політика) є базовим локальним нормативно-правовим актом Університету у сфері рівного доступу до освіти, рівних можливостей кар'єрного зростання та управлінських процесів, що визначає основні принципи, цільові групи, стратегічні цілі та завдання щодо реалізації державної політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері вищої освіти.

1.4. Політика є складовою системи локальних нормативних актів Університету у сфері рівності та інклюзії та застосовується у взаємозв'язку з Політикою різноманітності, рівності та інклюзії (DEI), Положенням про попередження та протидію сексуальним домаганням та дискримінації, Положенням про запобігання та протидію булінгу та мобінгу, Порядком подання та розгляду скарг щодо сексуальної експлуатації, насильства та домагань (SEAH), Етичним кодексом та іншими локальними нормативними актами Університету.

1.5. Політика розроблена на основі нормативно-правових актів та документів, концептуальні положення яких декларують забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в різних сферах життєдіяльності суспільства, освітній зокрема, а саме:

– міжнародно-правових актів щодо забезпечення гендерної рівності та зорієнтована на імплементацію положень Декларації Цілей розвитку тисячоліття; Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм

дискримінації щодо жінок; Глобальних цілей сталого розвитку ООН 2015–2030 рр. та міжнародних документів – Рекомендації Європейської комісії щодо впровадження Планів гендерної рівності в межах рамкових програм з досліджень та інновацій Горизонт 2021–2027; Програми Горизонт Євро щодо планів гендерної; Загальних рекомендацій, ухвалених Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок № 1–37; Хартії Ради Європи з освіти для демократичного громадянства і освіти з прав людини; резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», міжнародних зобов’язань України як учасниці «Партнерства Біарріц», «Коаліції дій для сприяння досягненню гендерної рівності» тощо; 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»;

– норм національного законодавства, нормативно-правових актів та документів у сфері освіти і забезпечення гендерної рівності: Конституції України; Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року; Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»; Указу Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року», Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки», «Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року»; Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці в Україні на період до 2030 року; Концепції комунікації у сфері гендерної рівності та плану заходів з її реалізації тощо.

1.6. Політика базується на принципах:

– змістових – дотримання демократичних цінностей і свобод, рівності,

справедливості, демократії, верховенства права, егалітарності (рівності прав і можливостей), поваги до людської гідності, доступності, недискримінації;

- функціональних – системності, інклюзивності та широкому, активному і значущому залученні жінок і чоловіків та всіх заінтересованих сторін до реалізації цієї Стратегії, проведенні моніторингу та оцінки прогресу її реалізації, відкритості і прозорості, інноваційності, інтерсекційності та врахування потреб різних груп залежно від можливих додаткових підстав для дискримінації;

- організаційних – об'єктивності та обґрунтованості визначення проблем у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, проведення оцінки їх масштабу, відповідності міжнародним нормам та зобов'язанням, дотриманні демократичних цінностей егалітарності (рівності прав і можливостей), інклюзивності, толерантності, недискримінації.

2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ПОЛІТИКИ

2.1. Мета Політики – визначення шляхів забезпечення гендерної рівності в усіх сегментах університетського простору.

2.2. Стратегічні цілі Політики:

- комплексне втілення принципів, політики і заходів гендерної рівності в локальних нормативних документах, які регулюють діяльність Університету;

- забезпечення політики університету щодо запобігання і протидії дискримінації за ознакою статі, сексизму, гендерно зумовленому насильству, гендерним стереотипам, сексуальним домаганням тощо;

- ухвалення організаційних, управлінських та педагогічних рішень, що базуються на принципах забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти та наукових досліджень;

- систематична робота із забезпечення функціонування гендерно чутливого освітнього середовища Університету на засадах інтеграції компетентнісного, суб'єктно-вчинкового, особистісно орієнтованого, гендерного, егалітарного, студентоцентрованого підходів;

– удосконалення організації та змісту освітнього процесу на засадах гендерної рівності.

2.3. Основними завданнями Політики є:

– аналіз внутрішніх нормативних документів, що регламентують освітню, наукову, виховну, організаційну, фінансово-господарську діяльність Університету на предмет забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків із числа учасників (-иць) освітнього процесу, вироблення експертних оцінок та (у разі потреби) формулювання коректив;

– вдосконалення практик уведення до документообігу принципів гендерно чутливого мовлення / мови із орієнтиром на впровадження мовних стратегій нейтралізації та уникнення сексизму; використання в офіційній комунікації, діловодстві, кадровій документації, організації освітнього процесу фемінітивів;

– проведення в Університеті раз у 3 роки гендерного моніторингу та аудиту всіх напрямків діяльності Університету щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків для особистісного, професійного розвитку, кар'єрного росту та ефективності управлінських рішень в конкретних ситуаціях навчальної, наукової, виховної, кадрової роботи; розробка гендерного паспорту Університету.

– формування гендерно чутливого освітнього середовища на всіх факультетах Університету із урахуванням їхньої освітньо-професійної та освітньо-наукової специфіки; інтеграція гендерного складника у навчальну, наукову, науково-дослідну та інноваційну діяльність;

– проведення гендерної експертизи навчального контенту та освітнього середовища Університету на предмет дотримання принципів гендерної рівності: здійснення гендерного аналізу освітніх програм дисциплін соціогуманітарного профілю на предмет механічного відтворення гендерних стереотипів та непрямой трансляції гендерної дискримінації із подальшим виробленням (у разі потреби) рекомендацій щодо коригування програм;

– надання інформаційної та науково-методичної підтримки

впровадженню гендерного підходу всім структурним підрозділам Університету: розробка програм факультативних курсів, лекцій, міжфакультетських вибіркових дисциплін, семінарів, майстер-класів, курсів підвищення кваліфікації, кураторських годин, годин спілкування та навчальних заходів «Гендер – рівні можливості для всіх», спрямованих на задоволення пізнавальних потреб університетської спільноти в галузі гендерної проблематики та на розвиток гендерної компетентності здобувачів, викладачів, працівників та керівництва Університету;

- створення умов для підвищення кваліфікації, стажування, обміну досвідом, навчання (семінарів, вебінарів, майстер-класів, воркшопів, тренінгів) для педагогічних і науково-педагогічних працівників(-иць) та адміністрації задля підвищення гендерної компетентності у контексті організації формальної, неформальної та інформальної освіти;

- організація інформаційно-просвітницької діяльності з проблем забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків серед учасників(-иць) освітнього процесу задля розвитку гендерної компетентності студентства;

- посилення ролі Університету у налагодженні співпраці та координації дій інших суб'єктів реалізації державної політики у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на локальному, регіональному, національному та міжнародному рівнях; участь представників Університету у воркшопах ООН та обговореннях щодо гендерного мейнстримінгу; розвиток майданчику обміну досвідом у вигляді Гендерного центру Університету;

- проведення досліджень сприйняття та рівня задоволеності гендерним іміджем Університету здобувачами, викладачами, працівниками Університету, а також громадськістю та зовнішніми експертами;

- активізація науково-дослідницької роботи в площині теорії та практики гендерних досліджень;

- вдосконалення системи наукової комунікації в галузі гендерних досліджень в Університеті, організація регулярних тематичних конференцій різного рівня.

3. ЦІЛЬОВІ ГРУПИ ТА СФЕРИ ВПРОВАДЖЕННЯ

3.1. Політика є наскрізним документом і впроваджується в усіх структурних підрозділах та в усіх сферах діяльності Університету.

3.2. Цільовими групами впровадження Політики є:

- здобувачки/здобувачі вищої освіти Університету за будь-якою формою її здобуття;
- управлінський, педагогічний та науково-педагогічний персонал, всі відділи, які забезпечують ефективність освіти та якість її функціонування, від чийх уявлень, поглядів, ідеалів, оцінок та переконань значною мірою залежить світогляд майбутніх поколінь;
- батьки і законні представники здобувачів/здобувачок освіти.

3.3. Політика впроваджується у всі напрями університетської діяльності, зокрема: наукова діяльність, освітня і виховна діяльність, культурна діяльність, організаційна діяльність, господарська діяльність, інформаційна діяльність.

4. ОРГАНІЗАЦІЯ ВПРОВАДЖЕННЯ ПОЛІТИКИ

4.1. З метою моніторингу дотримання Політики в Університеті призначається уповноважена особа з питань гендерної рівності, забезпечення рівних прав і можливостей, запобігання та протидії сексуальним домаганням і дискримінації (далі – Уповноважена особа), яка виконує обов'язки на громадських засадах.

4.2. До повноважень Уповноваженої особи належить:

- надання консультацій щодо процедури подання і розгляду скарг;
- первинний аналіз скарг і підготовка матеріалів для подальшого розгляду комісією з розгляду скарг щодо випадків порушення рівних прав і можливостей, сексуальних домагань і дискримінації;
- координація роботи із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- забезпечення організації просвітницьких заходів та інформаційних кампаній;

— взаємодія з іншими установами та організаціями з питань гендерної рівності.

4.3. За результатами реалізації Політики Уповноважена особа у співпраці із Гендерним центром та впровадження політики рівних прав і можливостей Університету 1 раз на 3 роки готує звіт, який подається на розгляд Вченої ради Університету.

4.4. Під час оцінювання проміжних результатів реалізації Політики до уваги беруться статистичні дані, результати наукових соціологічних досліджень, опитування учасників і учасниць освітнього процесу, громадської думки, моніторинг забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

5. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

5.1. Політика набирає чинності з дня введення її в дію наказом ректора Університету після схвалення Вченою радою Університету.

5.2. Зміни та доповнення до цієї Політики розробляються, погоджуються та затверджуються в порядку, встановленому локальними нормативними документами Університету.

Розробники:

доцент кафедри педагогіки та
освітнього менеджменту



Лариса ТКАЧУК

доцент кафедри педагогіки та
освітнього менеджменту



Мирослава ТКАЧУК

помічник ректора



Тетяна КРАВЧЕНКО

Погоджено:

Голова Первинної профспілкової організації
Уманського національного університету



Маргарита ПАРУБОК

Голова Профспілки працівників,
студентів, аспірантів та докторантів
Уманського національного університету



Леся КАРНАУХ

Голова ради студентського самоврядування
Уманського національного університету



Вікторія ГУРСЬКА