

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Президент ЗВО «МНТУ»

Владислав БУГАЙ

2024 р.



Ухвалою рішенням Вченої ради  
ЗВО «МНТУ»

від «25» 01 2024 р., протокол № 06/2324

Голова Вченої ради

Вероніка ХУДОЛЕЙ

«25» 01 2024 р.

## ПОЛОЖЕННЯ

про порядок дотримання принципів гендерної рівності у  
Закладі вищої освіти «Міжнародний науково-технічний  
університет імені академіка Юрія Бугая»

(введено в дію з 25.01.2024 наказ № 7-00 від 25.01.2024)

м. Київ 2024

Положення про порядок дотримання принципів гендерної рівності Закладу вищої освіти "Міжнародний науково-технічний університет імені академіка Юрія Бугая" (надалі — Принципи гендерної рівності ЗВО "МНТУ") базуються на засадах рівних можливостей та прав для всіх студентів і співробітників ЗВО "МНТУ" незалежно від їхньої статі, гендерної ідентичності, віку, національності, соціального стану тощо.

Принципи гендерної рівності ЗВО "МНТУ" включені до основних положень Стратегії розвитку ЗВО "МНТУ" до 2027 року.

## 1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Принципи гендерної рівності ЗВО "МНТУ" визначають базову політику, цільові групи, стратегічні цілі та завдання щодо реалізації державної політики задля забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти.

Метою впровадження Принципів гендерної рівності ЗВО "МНТУ" є сприяння та гарантування гендерного балансу як на організаційному рівні, так і в освітній та науковій діяльності. Засади гендерної рівності є вирішальними як в реалізації стратегії ЗВО "МНТУ", так і в побудові справедливого та сталого майбутнього для соціальної, культурної та академічної сфер, а також для досягнення цілей сталого розвитку України як європейської держави.

Принципи гендерної рівності визначають стратегічні завдання та практичні шляхи їх реалізації протягом наступних чотирьох років, що сприятиме підвищенню ефективності ЗВО "МНТУ" в усіх основних сферах діяльності: освітній, міжнародних відносинах, виховній, організаторській, просвітницькій, спортивній, культурній тощо.

### **Завданнями Принципів гендерної рівності ЗВО "МНТУ" є:**

1.1. Забезпечити рівні можливості та права для всіх студентів та співробітників університету незалежно від їхньої раси, кольору шкіри, політичних переконань, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного походження, соціального походження, громадянства, сімейного стану, майнового стану, місця проживання, тощо

1.2. Створити безпечне та сприйнятливe середовище для навчання та роботи, яке би відповідало потребам всіх студентів та співробітників.

1.3. Постійне проведення інформаційної та освітньої роботи щодо гендерної рівності серед всіх учасників та учасниць освітнього процесу, наукової роботи та інших працівників і працівниць ЗВО "МНТУ".

1.4. Забезпечити рівні можливості для жінок та чоловіків щодо доступу до навчальних програм, наукових досліджень та інших можливостей розвитку в ЗВО "МНТУ", спрямованих на розкриття потенціалу кожного індивідуума.

1.5. Розвивати інклюзивну культуру та популяризацію гендерної рівності в освітньому середовищі з метою підвищення свідомості студентів, викладачів та інших працівників про значення гендерної рівності в сучасному світі.

1.6. Запобігати будь-якій формі дискримінації на основі гендерної належності та сприяти розбудові гендернорівних відносин в університетській спільноті.

1.7. Забезпечити рівне представництво жінок та чоловіків у складі органів

управління університетом і на наукових та адміністративних посадах.

1.8. Створити механізмів моніторингу та аналізу статистичних даних щодо гендерної рівності в університетському середовищі з метою виявлення проблемних питань та розробки ефективних рішень для їх вирішення та вдосконалення політики гендерної рівності в майбутньому.

1.9. Оновлювати основні положення Принципів гендерної рівності ЗВО "МНТУ" з огляду на досягнення цілей, розвитку нових ідей і суспільних подій.

## **2. ЗАВДАННЯ ТА ПРАКТИЧНІ ШЛЯХИ ЇХ РЕАЛІЗАЦІЇ**

2.1. Принципи гендерної рівності мають застосовуватися основних сферах діяльності ЗВО "МНТУ", важливих для досягнення стратегічних та стійких змін в університеті та суспільстві:

- корпоративній соціальній відповідальності та збалансуванні роботи й особистого життя;
- збалансованому гендерному представництві в органах управління ЗВО "МНТУ", підборі кадрів, кар'єрному зростанні;
- інтеграції гендеру в науково-освітній зміст, просвітницьку діяльність;
- боротьбі із сексуальними та гендерними домаганнями.

2.2. Показниками успішності впровадження Принципів гендерної рівності є:

- щорічні опитування студентства та співробітників з оцінкою задоволеності не менше 80% щодо дотримання гендерної рівності на робочому місці (переслідування, дискримінація, культура на робочому місці, стилі управління) та оприлюднення результатів;
- використання результатів соціологічних даних опитування в науковому осмисленні гендерної проблематики;
- проведення семінарів та впровадження навчальних курсів, присвячених гендерній рівності, видання методичних посібників за тематикою гендерної рівності;
- впровадження корпоративної культури, орієнтованої на сім'ю, та сприяння балансу між роботою й особистим життям;
- збалансованіше гендерне представництво в ланці вищого менеджменту, найму персоналу, просування по службі (з урахуванням гендерних аспектів та без упереджень);
- збалансоване гендерне представництво на заходах, організованих ЗВО "МНТУ";
- щорічний аналіз контингенту вступників за гендером;
- проведення щорічних інформаційних заходів до Міжнародного дня жінок і дівчат у науці з метою залучення ширшого кола студенток, аспіранток та молодих спеціалісток до науково-дослідної діяльності;
- популяризація історії успіху студенток та науковець ЗВО "МНТУ", щоб надихнути та залучити молодь університету до різних академічних та дослідницьких заходів через офіційний веб-сайт, соціальні мережі та інші засоби масової інформації;
- заохочення студенток, науковиць і дослідниць до міжнародної мобільності, просування жінок у програмах.

2.3. Профілактика випадків сексуального та гендерного домагання має відбуватися через проведення систематичної цілеспрямованої роботи:

- навчання студентства та співробітників розпізнавати різні форми упередженості та опанування стратегій боротьби з сексуальними та гендерними домаганнями;
- спільна робота для боротьби з упередженнями та стереотипами.

2.4. Показниками успішності профілактики випадків сексуального та гендерного домагання є:

- забезпечення студентів та співробітників спеціальними навчальними курсами та матеріалами щодо боротьби з сексуальним та гендерним насильством, гендерною нерівністю та несвідомими гендерними упередженнями;
- вимірювання ефективності за тим, наскільки добре персонал вирішує ці проблеми;
- створення механізмів звітності, які дозволять персоналу повідомляти, документувати та вживати заходів щодо проблем гендерного балансу, які вони виявляють.

### **3. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

3.1. Положення набирає чинності з моменту його ухвалення Вченою радою ЗВО «МНТУ» та введення в дію наказом Президента Університету.

3.2. Контроль за виконанням Положення здійснюють посадові особи Університету в межах своїх повноважень, що встановлені функціональними обов'язками.