

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»



ЗАТВЕРДЖЕНО
Вченою радою університету
08.01.2026, протокол №5

СТРАТЕГІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
НАЦІОНАЛЬНОГО ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
«ДНІПРОВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»
ДО 2030 РОКУ

Дніпро
2026

Стратегія забезпечення гендерної рівності НТУ «Дніпровська політехніка» / Нац. техн. ун-т «Дніпровська політехніка». – Дніпро: НТУ «ДП», 2026. – 5 с.

Стратегія втілює Закон України «Про вищу освіту», Конституцію України та чинне законодавство України у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, міжнародні зобов'язань України у сфері прав людини та гендерної рівності, європейські підходи до впровадження Gender Equality Plan (GEP) у закладах вищої освіти, Стратегію розвитку Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» до 2030 року.

Стратегію забезпечення гендерної рівності Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» розроблено робочою групою у складі:

голова робочої групи:

- ректор О.О. Азюковський;

заступник голови робочої групи:

- голова Вченої ради, академік НАН України Г.Г. Півняк;

члени робочої групи:

А.В. Павличенко – перший проректор; С.О. Федоряченко – проректор з науково-педагогічної, навчально-виховної роботи та перспективного розвитку; І.С. Нікітенко – проректор з науково-педагогічної та навчально-виховної роботи; О.Є. Григор'єв – проректор з науково-педагогічної, навчально виховної роботи та соціальних питань; К.П. Пілова – декан фінансово-економічного факультету; Т.В. Куваєва – завідувач кафедри маркетингу; О.Ю. Нестерова – завідувач кафедри філософії і педагогіки; Ю.О. Заболотна – начальник навчально-методичного відділу; О.І. Кукуйок – головний бухгалтер; О.І. Горяча – директор центру професійного розвитку, менторства та тьюторства; Т.М. Калюжна – вчений секретар Вченої ради; О.Ю. Іванова – начальник відділу кадрів.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стратегія забезпечення гендерної рівності НТУ «Дніпровська політехніка» (далі відповідно – Стратегія, університет) визначає пріоритети, цілі та механізми впровадження принципів гендерної рівності у всі сфери діяльності університету: управлінську, кадрову, освітню, науково-дослідну та соціальну.

Стратегія спрямована на формування безпечного, інклюзивного та недискримінаційного університетського середовища, у якому забезпечуються рівні права, можливості та умови для професійного розвитку, навчання й участі в управлінні для всіх учасників освітнього процесу незалежно від статі, гендерної ідентичності, сімейного статусу чи інших ознак.

Документ розроблено з урахуванням:

- Конституції України та чинного законодавства України у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків;
- міжнародних зобов'язань України у сфері прав людини та гендерної рівності;
- європейських підходів до впровадження Gender Equality Plan (GEP) у закладах вищої освіти;
- стратегічних документів розвитку університету.

Стратегія базується на принципах:

- рівності прав і можливостей;
- недискримінації та поваги до різноманіття;
- прозорості та підзвітності управлінських рішень;
- партнерства та залученості університетської спільноти;
- інтегрованого (наскрізного) гендерного підходу.

Реалізація Стратегії передбачає системне впровадження гендерного підходу у політики, процедури та практики університету, регулярний моніторинг досягнення поставлених цілей, а також коригування заходів відповідно до отриманих результатів і змін у зовнішньому середовищі.

Стратегія є основою для розроблення та реалізації планів дій, внутрішніх нормативних документів, освітніх і комунікаційних ініціатив університету у сфері забезпечення гендерної рівності.

2. МЕТА

Стратегічною метою є забезпечення сталого впровадження принципів гендерної рівності в усі сфери діяльності університету з метою підвищення якості освіти, науки та управління, а також створення безпечного й справедливого середовища для навчання та роботи.

3. ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

- ✓ Лідерство та управління.
- ✓ Кадрова політика і кар'єрний розвиток.
- ✓ Баланс роботи та особистого життя.

- ✓ Освіта і наука з гендерним виміром.
- ✓ Безпечне університетське середовище.
- ✓ Культура рівності та недискримінації.

4. СТРАТЕГІЧНІ ОРІЄНТИРИ ТА ПРИНЦИПИ

Стратегічними орієнтирами забезпечення гендерної рівності в університеті є інтеграція гендерної рівності в управління, освіту та науку; забезпечення рівних можливостей й справедливий доступ до кар'єрного розвитку; забезпечення гендерного балансу у лідерстві та прийнятті рішень; формування безпечного університетського середовища без дискримінації та насильства; створення умов для балансу між професійним і особистим життям; прийняття рішень на основі даних, моніторинг і відповідальність.

Забезпечення гендерної рівності ґрунтується на принципах рівності і недискримінації, інклюзивності, безбар'єрності і поваги до різноманіття, прозорості і підзвітності, участі і партнерства, системності та адаптивності.

5. СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ

Стратегічна ціль 1. Забезпечення гендерного балансу та рівних можливостей в управлінні і лідерстві.

Сприяти досягненню гендерного балансу в органах управління університету, процесах ухвалення рішень та академічному лідерстві шляхом впровадження прозорих і недискримінаційних процедур.

Стратегічна ціль 2. Розвиток гендерно-чутливої кадрової політики.

Забезпечити рівні умови прийому на роботу, професійного розвитку та кар'єрного зростання працівників університету, а також запобігати гендерному розриву в оплаті праці.

Стратегічна ціль 3. Підтримка балансу між професійним та особистим життям.

Створити умови, що сприяють поєднанню професійної діяльності, навчання та особистого життя працівників і здобувачів освіти, з урахуванням потреб різних соціальних груп.

Стратегічна ціль 4. Інтеграція гендерного виміру в освітню та наукову діяльність.

Забезпечити системне врахування гендерного підходу в освітніх програмах, навчальних дисциплінах і наукових дослідженнях, а також розвиток гендерної компетентності викладачів і науковців університету.

Стратегічна ціль 5. Запобігання та протидія гендерно зумовленому насильству і дискримінації.

Сформувані безпечне університетське середовище шляхом впровадження механізмів попередження, реагування та підтримки у випадках гендерно зумовленого насильства, сексуальних домагань і дискримінації.

Стратегічна ціль 6. Формування культури рівності та недискримінації в університетській спільноті.

Підвищувати рівень обізнаності та відповідальності університетської спільноти щодо питань гендерної рівності, прав людини та інклюзії через освітні, комунікаційні та просвітницькі заходи.

Очікувані результати:

- прозорі та недискримінаційні управлінські процедури;
- зменшення гендерних дисбалансів у лідерстві та оплаті праці;
- підвищення гендерної компетентності персоналу;
- дієві механізми протидії гендерно зумовленому насильству;
- зростання репутації університету як соціально відповідальної інституції.

6. ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ

Загальний контроль за реалізацією стратегії забезпечення гендерної рівності здійснює ректор університету. Координацію та моніторинг забезпечення гендерної рівності забезпечує перший проректор, у підпорядкуванні якого функціонують відповідні структурні підрозділи, уповноважений з гендерної рівності університету.

Директори інститутів, декани факультетів та завідувачі кафедр відповідають за впровадження положень стратегії на рівні факультетів і кафедр.