



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДНІПРОВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ОЛЕСЯ ГОНЧАРА

**НАКАЗ**

«28» 04 2023 р.

№ 121

Про затвердження  
Політики гендерної рівності ДНУ  
на 2023-2025 рр.

**НАКАЗУЮ:**

1. Затвердити Політику гендерної рівності Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара на 2023-2025 роки (текст Політики додається).
2. Призначити Уповноваженим з питань гендерної рівності у Дніпровському національному університеті імені Олеся Гончара проректора з правових питань та розвитку Петера Г. Г..
3. Уповноваженому з питань гендерної рівності у Дніпровському національному університеті імені Олеся Гончара Петеру Г. Г. розробити Положення про Політику гендерної рівності Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара на 2023-2025 роки.
4. Довести Політику гендерної рівності Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара на 2023-2025 роки до відома керівників структурних підрозділів університету (Кривенко Ю. М.), оприлюднити інформацію на веб-сайті університету (Бахмет'єва А. М.).
5. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

РЕКТОР

Сергій ОКОВИТИЙ

## **Політика гендерної рівності Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара на 2023-2025 роки**

Політика гендерної рівності Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара (надалі – Політика гендерної рівності ДНУ) на 2023-2025 роки заснована на принципах рівних можливостей та прав для всіх студентів і співробітників університету незалежно від їхньої статі, гендерної ідентичності, віку, національності, соціального стану тощо.

Політика гендерної рівності ДНУ розроблена з урахуванням основних положень Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, затвердженої Кабінетом міністрів України, Рішення Ради Європи «Про захист прав людини та основних свобод у сфері освіти» та директив ЕС.

### **1. Основні положення**

Політикою гендерної рівності ДНУ визначаються базові принципи, цільові групи, стратегічні цілі та завдання щодо реалізації державної політики задля забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти.

Метою впровадження Політики гендерної рівності ДНУ 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 місії ДНУ, 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.

Політика гендерної рівності визначає стратегічні завдання та практичні шляхи їх реалізації протягом наступних трьох років, що сприятиме підвищенню ефективності ДНУ в усіх основних сферах діяльності: освітній, дослідницькій, міжнародних відносин, виховній, організаторській, просвітницькій, спортивній, культурній тощо.

### **2. Засадничі принципи**

Основними завданнями реалізації Політики гендерної рівності ДНУ є:

2.1. Забезпечення рівних можливостей та прав для всіх студентів та співробітників університету незалежно від їхньої статі, гендерної ідентичності, віку, національності, фізичних можливостей, соціального стану тощо.

2.2. Створення безпечного та сприйнятливого середовища для навчання та роботи, яке би відповідало потребам всіх студентів та співробітників.

2.3. Проведення інформаційної та освітньої роботи щодо гендерної рівності серед всіх учасників та учасниць освітнього процесу, наукової роботи та інших працівників і працівниць університету.

2.4. Забезпечення рівних можливостей для жінок та чоловіків щодо доступу до навчальних програм, наукових досліджень та інших можливостей розвитку в університеті, спрямованих на розкриття потенціалу кожного індивідуума.

2.5. Розвиток інклузивної культури та пропаганда гендерної рівності в університетському середовищі з метою підвищення свідомості студентів, викладачів та інших працівників про значення гендерної рівності в сучасному світі.

2.6. Запобігання будь-якій форми дискримінації на основі гендерної належності та сприяння розбудові гендернорівних відносин в університетській спільноті.

2.7. Забезпечення рівного представництва жінок та чоловіків у складі органів управління університетом і на наукових та адміністративних посадах.

2.8. Створення 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.

2.10. Оновлення основних положень Політики гендерної рівності ДНУ з огляду на досягнення цілей, розвитку нових ідей і суспільних подій.

### **3. Сфери і напрями впровадження та показники успішності**

3.1. Політика гендерної рівності має бути імплементована в чотирьох основних сферах діяльності ДНУ, важливих для досягнення стратегічних та стійких змін в університеті та суспільстві:

- корпоративній культурі та збалансуванні роботи й особистого життя (work-life-balance);
- збалансованому гендерному представництві в органах управління ДНУ, підборі кадрів, кар'єрному зростанні;
- інтеграції гендеру в науково-освітній зміст, просвітницьку діяльність;
- боротьбі із сексуальними та гендерними домаганнями.

3.2. Показниками успішності впровадження Політики гендерної рівності є:

- включення цілей гендерної рівності в планування та стратегію ДНУ;
- 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 ДНУ;
- щорічний аналіз контингенту вступників за гендером;
- проведення щорічних інформаційний 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 науковиць ДНУ, щоб надихнути та залучити молодь університету до різних академічних та дослідницьких заходів через офіційний вебсайт, соціальні мережі та інші засоби масової інформації;
- заохочення студенток, науковиць і дослідниць до міжнародної мобільності, просування жінок у програмах стипендій STEM.

3.3. 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.

3.4. 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.