

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ**

**СТРАТЕГІЯ  
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ  
ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО  
ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ НА 2026 – 2030 рр.**

Затверджено рішенням  
Вченої ради ЦНТУ  
протокол № 12 від 29.08.2025 р.  
Голова Вченої ради ЦНТУ  
В. КРОПІВНИЙ



Введено в дію наказом ректора ЦНТУ  
№ 40-08 від 01.09.2025 р.

**Кропивницький – 2025**

## ВСТУП

Гендерна рівність є одним із ключових пріоритетів сучасного демократичного суспільства та базовою умовою сталого розвитку. Впровадження принципів гендерної рівності у вищій освіті розглядається як стратегічне завдання, що має безпосередній вплив на якість освіти та розвиток наукового потенціалу. У межах євроінтеграційних процесів 20 грудня 2022 року Кабінетом Міністрів України було схвалено Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, яка стала дороговказом для закладів вищої освіти України. У контексті цих завдань Центральноукраїнський національний технічний університет (далі – ЦНТУ) визначає забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків одним зі своїх інституційних пріоритетів.

Розробка та впровадження Стратегії забезпечення гендерної рівності в ЦНТУ (далі – Стратегія) ґрунтується на таких підходах:

- виконанні національних зобов'язань України у сфері прав людини та гендерної рівності;
- урахуванні міжнародних стандартів і стратегій;
- інтеграції цінностей інклюзивності, рівності та академічної доброчесності в усі напрями діяльності ЦНТУ – освітній, науковий, організаційний, управлінський та громадський.

Ця Стратегія є вираженням прагнення університетської спільноти створити середовище, у якому всі матимуть рівні можливості для навчання, професійного розвитку, наукових досліджень та участі в управлінні. Вона має на меті стати дороговказом для усіх структурних підрозділів ЦНТУ, студентства, науково-педагогічних і адміністративних працівників у процесі побудови сучасного, європейсько орієнтованого, гендерночутливого та соціально відповідального університету.

## 1. ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ ТА КАТЕГОРІЇ

**Гендер** – це соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків (Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами).

**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.

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

**Гендерна дискримінація** – обмеження можливостей, визнання, реалізації і користування правами і свободами чи привілеями у будь-якій

формі, здійснення символічного насильства або надання режиму найбільшого сприяння для осіб на підставі їхньої статі, гендерної ідентичності або сексуальної орієнтації.

**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.

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

**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.

**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.

**Рівні права жінок і чоловіків** – відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі.

**Рівні можливості жінок і чоловіків** – рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків.

## 2. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стратегія визначає основоположні принципи, ключові цільові групи, напрями реалізації, стратегічні цілі та завдання, спрямовані на втілення державної політики із забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти на рівні діяльності Університету.

Стратегію розроблено 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:

### 1. Норми міжнародного права у сфері забезпечення гендерної рівності:

- Загальна декларація прав людини;
- Декларація Цілей розвитку тисячоліття;
- Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;
- Пекінська декларація та Платформа дій;
- Конвенції Міжнародної організації праці: № 3 «Про зайнятість жінок до і після пологів», № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності», № 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», № 183 «Про охорону материнства»;
- Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція);
  - Загальні рекомендації, ухвалені Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок;
  - Цілі сталого розвитку ООН до 2030 року, визначені резолюцією Генеральної Асамблеї ООН;
  - Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2024–2029 роки;
  - Хартія Ради Європи з освіти для демократичного громадянства і освіти з прав людини;
  - Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» та резолюції Ради Безпеки ООН 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2242, 2467, 2493, які разом формують порядок денний «Жінки, мир, безпека», резолюція Ради Безпеки ООН 2250 «Молодь, мир, безпека»;
  - Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони;
  - Міжнародні зобов'язання України як учасниці міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц»;
  - «Коаліції дій для сприяння досягненню гендерної рівності» тощо.

## 2. Норми національного законодавства, нормативно-правових актів та документів у сфері освіти і забезпечення гендерної рівності:

- Конституція України;
- Кодекс законів про працю України;
- Закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про запобігання та протидію домашньому насильству»;
- Указ Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року»;
- Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки;
- Стратегія людського розвитку;
- Державна стратегія забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків на період до 2030 року;
- Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та Операційний план заходів з її реалізації;
- Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці в Україні на період до 2030 року та Операційний план заходів з її реалізації на 2023–2025 роки;
- Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року;
- Національна економічна стратегія на період до 2030 року (напрямок «Якість життя»);
- Концепція комунікації у сфері гендерної рівності та план заходів з її реалізації тощо.

Стратегію узгоджено з локальними нормативними документами, які регулюють діяльність ЦНТУ.

### 3. МЕТА І ЗАВДАННЯ СТРАТЕГІЇ

**Мета стратегії** – забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків у навчальному, науковому, організаційному та управлінському процесах ЦНТУ, створення безпечного, інклюзивного й підтримуючого середовища для всіх учасників освітнього процесу.

Відповідно до цієї мети визначено наступні стратегічні цілі забезпечення гендерної рівності ЦНТУ:

1. Інтеграція гендерної тематики в навчальний процес та наукову роботу. Забезпечення гендерно чутливого підходу в освіті, включаючи перегляд змісту навчання та впровадження гендерної компетентності викладачів.

2. Гендерно рівна кадрова політика. Гарантування рівності жінок і чоловіків в університетському колективі, просуванні по службі та зайнятті керівних посад; недопущення дискримінації в умовах праці.

3. Інфраструктура та безпечне середовище. Формування університетської інфраструктури за принципами універсального дизайну, належних санітарно-гігієнічних умов та безбар'єрності, а також політики нульової толерантності до насильства.

4. Запобігання дискримінації та культура рівності. Розвиток інклюзивної організаційної культури, підвищення обізнаності спільноти щодо гендерної рівності, ефективні механізми реагування на випадки дискримінації.

Досягнення стратегічних та операційних цілей цієї Стратегії здійснюється шляхом виконання відповідних завдань:

- інтеграція гендерної проблематики у зміст навчальних програм і дисциплін;
- розвиток гендерної компетентності викладачів;
- підтримка досліджень та студентських ініціатив у сфері гендерної рівності;
- забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків у колективі, просуванні та доступі до керівних посад;
- запровадження механізмів запобігання та реагування на випадки дискримінації;
- моніторинг і дотримання гендерного балансу в колективі;
- створення безпечної, інклюзивної та безбар'єрної інфраструктури;
- впровадження політики «нульової толерантності» до насильства й дискримінації;
- проведення просвітницьких заходів та підтримка ініціатив, спрямованих на розвиток культури рівності й поваги до різноманітності.

Впровадження Стратегії ґрунтується на принципах гендерної рівності як цінності, недискримінаційності і поваги до людської гідності, інклюзивності освітнього середовища, прозорості та відкритості, партнерства та співпраці з громадськістю.

## **4. ЦІЛЬОВІ ГРУПИ ТА СФЕРИ РЕАЛІЗАЦІЇ**

4.1. Стратегія спрямована на такі цільові групи:

- здобувачів та здобувачок вищої освіти (студентів/студенток, аспірантів/аспіранток та інших осіб, які навчаються за будь-якою формою та видом здобуття освіти у ЦНТУ);

- адміністративних, науково-педагогічних, педагогічних та інших працівників ЦНТУ, які відповідно до посадових обов'язків беруть участь у забезпеченні рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, реалізації антидискримінаційних заходів та формуванні гендерно чутливого світогляду здобувачів/здобувачок освіти;

- батьків і законних представників здобувачів/здобувачок освіти.

4.2. Стратегія реалізується в усіх структурних підрозділах ЦНТУ та поширюється на всі сфери діяльності університетської спільноти.

## **5. МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ**

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

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

## **6. ОБСЯГ ФІНАНСОВИХ, МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНИХ РЕСУРСІВ**

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

## **7. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

Реалізація Стратегії відбуватиметься згідно з відповідними планами роботи Університету та його структурних підрозділів. Внесення змін і доповнень у Стратегію здійснюється Вченою радою Університету за поданнями уповноваженого з питань гендерної рівності, студентського самоврядування, наглядової ради ЦНТУ або роботодавців.