

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

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою

Національного авіаційного університету

від «13» жовтня 2024 р.

протокол № 11



Голова Вченої ради

Національного авіаційного університету




Система менеджменту якості

**План досягнення гендерної рівності
Національного авіаційного університету
на 2024-2025 роки**

СМЯ НАУ ПДГР 24.05(01)-01-2024

КИЇВ







| | | | |
|---|---|----------------|--------------------------------------|
|  | Система менеджменту якості План досягнення гендерної рівності Національного авіаційного університету на 2024-2025 роки | Шифр документа | СМЯ НАУ ПДГР 24.05(01)-01-2024 |
| | | стор. 2 з 12 | |

Введено в дію наказом голови комісії з реорганізації НАУ, в.о. ректора від «23» жовтня 2024 № 558/ср

Розглянуто та схвалено Науково-технічною радою Національного авіаційного університету (протокол № 07-21 від 22.10.2024).

(Ф03.02-31)


УЗГОДЖЕННЯ

| | Підпис | Прізвище, ім'я, по батькові | Посада | Дата |
|-----------|---|-----------------------------|--|-------------------|
| Розробник |  | Вікторія ЛУКАШЕНКО | Начальник НДЧ | <u>21.10.2024</u> |
| Розробник |  | Роман ГАЗДЮК | Молодший науковий співробітник відділу науково-методичного забезпечення діяльності | <u>21.10.2024</u> |
| Узгоджено |  | Сергій ГНАТЮК | В.о. проректора з наукових досліджень та трансферу технологій | <u>22.10.2024</u> |
| Узгоджено |  | Ірина КАПУСТЮК | Начальник відділу кадрового та військово-мобілізаційного обліку | <u>22.10.2024</u> |
| Узгоджено |  | Володимир БІЛИЙ | Заступник начальника юридичного відділу | <u>22.10.2024</u> |
| Узгоджено |  | Андрій ГІЗУН | Начальник відділу моніторингу якості вищої освіти | <u>22.10.2024</u> |

Рівень документа – 2а


Плановий термін між ревізіями - 1 рік

Контрольний примірник

| | | | |
|---|---|----------------|--|
|  | <p>Система менеджменту якості План досягнення гендерної рівності Національного авіаційного університету на 2024-2025 роки</p> | Шифр документа | СМЯ НАУ ПДГР 24.05(01)-01- 2024 |
| | | стор. 3 з 12 | |

ЗМІСТ

| | |
|--|---|
| 1. ВСТУП | 4 |
| 2. ЗАГАЛЬНОВЖИВАНІ ТЕРМІНИ..... | 4 |
| 3. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ | 5 |
| 4. ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УНІВЕРСИТЕТІ: НАПРЯМКИ РОБОТИ, ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ | 6 |
| 5. НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА | 7 |

| | | | |
|---|---|----------------|--|
|  | Система менеджменту якості План досягнення гендерної рівності Національного авіаційного університету на 2024-2025 роки | Шифр документа | СМЯ НАУ ПДГР 24.05(01)-01- 2024 |
| | | стор. 4 з 12 | |

1. ВСТУП

Інтеграція до європейського співтовариства потребує істотної перебудови усіх соціальних інституцій та процесів на нових, демократичних принципах, вільних від будь-якої форми дискримінації, зокрема за ознакою статі. Такою є політика держав — членів Європейського Союзу, які проголосили одним з основних засобів демократизації суспільства політику гендерного мейнстримінгу (gender mainstreaming policy) як системну стратегію створення рівних можливостей для жінок і чоловіків, подолання асиметрії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та дискримінації за ознакою статі в усіх сферах життєдіяльності суспільства. Саме тому в контексті європейського спрямування розвитку українського суспільства особливої значущості набуває впровадження у сфері освіти принципів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Кожна людина має право на однакові можливості для розкриття свого потенціалу незалежно від гендеру.


2. ЗАГАЛЬНОВЖИВАНІ ТЕРМІНИ

Гендер – соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належним для жінок і чоловіків.

Стать – стосується біологічних відмінностей між жінками і чоловіками.

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 Національного авіаційного університету (далі – університет). Рівність не означає, що жінки та чоловіки стануть однаковими, але права, обов’язки та можливості жінок і чоловіків не залежатимуть від того, народилися вони жінками чи чоловіками. Гендерна рівність є фундаментальним правом та необхідною умовою досягнення цілей зростання соціуму, соціальної єдності та демократії.

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.

| | | | |
|---|---|----------------|--|
|  | <p>Система менеджменту якості План досягнення гендерної рівності Національного авіаційного університету на 2024-2025 роки</p> | Шифр документа | СМЯ НАУ ПДГР 24.05(01)-01- 2024 |
| | | стор. 5 з 12 | |

Гендерна дискримінація – обмеження можливостей і прав, здійснення символічного насильства або надання найбільшого сприяння для осіб на підставі їхньої статі чи гендерної ідентичності.

Сексизм – ідеологія та практика (у тому числі мовно-дискурсивна) дискримінації людей за ознакою статі, що базується на уявленні про переваги моральних, інтелектуальних, культурних, фізичних та інших якостей однієї статі над іншою.

2.1. Політика гендерної рівності зорієнтована на такі цільові групи:

2.1.1. Здобувачки і здобувачі освіти – студентки/студенти, курсантки/курсанти, аспірантки/аспіранти, інші особи, які здобувають освіту за будь-яким видом та формою її здобуття;

2.1.2. Управлінський, педагогічний та науково-педагогічний персонал у сфері освіти, який забезпечує ефективність та якість її функціонування, від чийх уявлень, поглядів, ідеалів, оцінок та переконань значною мірою залежить світогляд майбутніх поколінь;

2.1.3. Батьки та законні представники здобувачок і здобувачів освіти, які здійснюють виховання дітей та молоді, формують їх уявлення про світ та є взірцем поведінки.

Політика гендерної рівності впроваджується у всіх структурних підрозділах університету та сферах діяльності університетської спільноти.

3. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ


3.1. Гендерна рівність при прийомі на роботу та кар'єрному зростанні з врахуванням вимог діючого законодавства.

3.2. Гендерна рівність можливостей в управлінні та прийнятті рішень.

3.3. Дотримання демократичних цінностей, свобод, рівності, справедливості, демократії, верховенства права, егалітарності (рівності прав і можливостей), поваги до людської гідності та недискримінації.

3.4. Забезпечення рівних можливостей та прав для всіх здобувачів вищої освіти та співробітників університету незалежно від їх статі, гендерної ідентичності, національності, фізичних можливостей, соціального статусу тощо.

3.5. Створення безпечного та сприятливого середовища для навчання та роботи, яке би відповідало потребам всіх учасників освітнього процесу.

| | | | |
|---|---|----------------|--|
|  | <p style="text-align: center;">Система менеджменту якості План досягнення гендерної рівності Національного авіаційного університету на 2024-2025 роки</p> | Шифр документа | СМЯ НАУ ПДГР 24.05(01)-01- 2024 |
| | | стор. 6 з 12 | |

3.6. Проведення інформаційної та освітньої роботи щодо гендерної рівності серед всіх учасників та учасниць освітнього процесу, наукової роботи.

3.7. Забезпечення рівних можливостей для жінок та чоловіків щодо доступу до навчальних програм, наукових досліджень та інших можливостей розвитку в університеті.

3.8. Запобігання у будь-якій формі дискримінації на основі гендерної належності та сприяння розбудові гендернорівних відносин в університетській спільноті.

3.9. Вжити заходів для відсутності гендерної дискримінації при кадровій комплектації.

4. ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УНІВЕРСИТЕТІ: НАПРЯМКИ РОБОТИ, ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ

План гендерної рівності університету враховує рекомендації рамкової програми Європейського Союзу з досліджень та інновацій «Горизонт Європа», Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року» тощо.

4.1. Відповідно до зазначених вище рекомендацій, було визначено такі напрями для впровадження Плану гендерної рівності (з врахуванням вимог діючого законодавства):

4.1.1. Забезпечення балансу роботи та особистого життя.


4.1.2. Забезпечення гендерного балансу у лідерстві та прийнятті рішень.

4.1.3. Забезпечення та гарантування рівності при прийомі на роботу та кар’єрному зростанні.

4.1.4. Інтеграція гендерного виміру в науково-дослідницький і викладацький зміст.

4.1.5. Проведення заходів проти гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання.

4.1.6. Проведення наскрізних заходів, заходів з впровадження, інформування та моніторингу Плану гендерної рівності.

| | | | |
|---|---|----------------|--|
|  | <p>Система менеджменту якості План досягнення гендерної рівності Національного авіаційного університету на 2024-2025 роки</p> | Шифр документа | СМЯ НАУ ПДГР 24.05(01)-01- 2024 |
| | | стор. 7 з 12 | |

4.2. Серед першочергових заходів, які заплановано на 2024-2025 роки:

4.2.1. Створення комісії з питань гендерної рівності.

4.2.2. Призначення уповноваженого з гендерних питань.

4.2.3. Аудит гендерної статистики університету.

4.2.4. Аналіз положень університету на предмет наявності гендерно чутливих пунктів.


4.2.5. Дотримання принципів гендерної рівності при створенні положень, посадових інструкцій тощо (з врахуванням вимог діючого законодавства).

За результатами аудиту, комісія з питань гендерної рівності розгляне необхідні зміни до цього Плану гендерної рівності. Також, комісія збиратиметься і розглядатиме виконання заходів Плану принаймні раз на три місяці.

5. НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА

5.1. Основні міжнародні правові акти для впровадження принципів гендерної рівності:

- [Статут ООН і Статут Міжнародного суду;](#)
- [Загальна декларація з прав людини;](#)
- [Конвенція Організації об'єднаних націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та Факультативний протокол до неї;](#)
- [Пекінська декларація та Платформа дій;](#)
- [Цілі сталого розвитку ООН до 2030 року, визначені резолюцією Генеральної Асамблеї ООН від 25 вересня 2015 р. № 70/1;](#)
- [Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2024-2029 роки](#)
- [Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека”, ухвалена Радою Безпеки ООН 31 жовтня 2000 р., та резолюції Ради Безпеки ООН 1820,](#)

| | | | |
|---|---|----------------|--|
|  | <p>Система менеджменту якості План досягнення гендерної рівності Національного авіаційного університету на 2024-2025 роки</p> | Шифр документа | СМЯ НАУ ПДГР 24.05(01)-01- 2024 |
| | | стор. 8 з 12 | |

[1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2242, 2467, 2493, які разом формують порядок денний “Жінки, мир, безпека”;](#)

– [Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами, з іншої сторони.](#)

5.2. Державна політика у сфері гендерної рівності:

– [Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року \(схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752-р\);](#)

– [Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV;](#)

– [Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 року;](#)

– [Указ Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30 вересня 2019 року;](#)

– [Указ Президента України від 14 травня 2021 року № 225 „Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року „Про Стратегію людського розвитку”;](#)

– [Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 лютого 2022 року «Про схвалення Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022 - 2032 роки»;](#)

– [Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 року «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022 - 2024 роки з її реалізації»;](#)

– [Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 року № 1544-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року».](#)

