



ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

на період 2025-2030 роки

НАЦІОНАЛЬНОГО ТРАНСПОРТНОГО
УНІВЕРСИТЕТУ

КИЇВ 2025



НАЦІОНАЛЬНИЙ ТРАНСПОРТНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ на період 2025-2030 роки



ЗАТВЕРДЖЕНО

Перший проректор Національного
транспортного університету

Олександр МЕЛЬНИЧЕНКО

На науково-методичній раді
університету від 12.06.25 протокол
№ 40 та затверджено наказом
ректора № 524 від 12.06.25



ЗМІСТ

Вступ

1. Нормативно-правове забезпечення стимулювання дотримання гендерної рівності
2. Аналіз гендерної ситуації в університеті
3. План розвитку гендерної рівності в університеті:
 - 3.1. Сприяння розвитку культури балансу між роботою та особистим життям і культивування організаційної культури в університеті
 - 3.2. Гендерний баланс у лідерстві та прийнятті рішень
 - 3.3. Рівність при прийомі на роботу та просування по службі
 - 3.4. Інтеграція гендерного виміру в науково-дослідницький і викладацький зміст
 - 3.5. Заходи проти гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання
4. Висновки



ВСТУП

Національний транспортний університет удосконалює інклюзивне академічне середовище, в якому кожен має рівні можливості для навчання, викладання, дослідження та професійного розвитку — незалежно від статі, гендерної ідентичності чи вираження. Гендерна рівність є не лише питанням справедливості, а й основою для інновацій, академічної досконалості та сталого розвитку.

Гендерна рівність є фундаментальною цінністю Європейського Союзу, що приносить користь дослідженням та інноваціям (R&I): покращує якість і актуальність R&I, залучає та утримує більше талантів і гарантує, що кожен може максимізувати свій потенціал, що є прагненням в Україні. У Європейському дослідницькому просторі (ERA) було досягнуто помітного прогресу на шляху до гендерної рівності, але дані показують, що попереду ще багато роботи.

Цей План гендерної рівності розроблено відповідно до національних та європейських стратегій щодо забезпечення рівності в освіті та науці. Він є результатом колективної роботи адміністрації, академічної спільноти та студентства, а також зобов'язанням університету діяти послідовно та системно для подолання гендерного дисбалансу.

Цей план має на меті забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах діяльності університету, усунення дискримінації за ознакою статі та гендеру, а також формування гендерно-чутливої культури в академічному середовищі.

Цей план узгоджується з Цілями сталого розвитку, які Організація Об'єднаних Націй встановила у своєму Порядку денному на період до 2030 року. Кожна ціль має конкретні завдання, які передбачають роботу на основі міцних принципів і цінностей, зі спільним баченням, яке ставить людей і соціальний прогрес у центр уваги.

Зокрема, цей План Гендерної рівності Національного транспортного університету узгоджується з Цілям 5 та 8.

Ціль 5: Досягти гендерної рівності та розширити можливості всіх жінок і дівчат. Щоб було запроваджено нові структурні рамки для рівності жінок на робочому місці та викорінено шкідливу практику щодо жінок.



Ціль 8: Сприяти інклюзивному та сталому економічному зростанню, зайнятості та гідній праці для всіх. Оскільки створення якісних робочих місць залишається серйозною проблемою, для досягнення сталого економічного розвитку суспільства організації повинні створити умови для того, щоб кожен мав доступ до гідних умов працевлаштування, стимулюючи різноманітне та справедливе середовище.

Ключові цілі даного Плану:

- Підвищення обізнаності щодо гендерної рівності серед викладачів, студентів і адміністративного персоналу.
- Забезпечення рівного доступу до ресурсів, можливостей професійного розвитку та керівних посад.
- Запровадження політик і процедур, спрямованих на запобігання дискримінації та сексуальних домагань.
- Підтримка балансу між професійним і особистим життям для всіх працівників та студентів.



1. НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ДОКУМЕНТИ, ЯКІ СТИМУЛЮЮТЬ ДОТРИМАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Європейський союз

1. Рекомендації Європейської комісії щодо Європейської хартії дослідників та Кодексу працевлаштування наукових працівників.
2. Директива ЄС 2006/54/ЄС "Про рівноправність статей щодо зайнятості та праці"
3. Директива ЄС 2010/41/ЄС "Про застосування принципу рівноправності статей між особами, які забезпечують законну допомогу, та їх клієнтами"
4. Директива ЄС 2012/29/ЄС "Про мінімальні стандарти прав, підтримки та захисту жертв злочинів"
5. Директива ЄС 2014/54/ЄС "Про забезпечення дотримання принципу рівноправності статей при забезпеченні доступу до товарів та послуг"
6. Директива ЄС 2019/1158/ЄС "Про прозорість умов зайнятості та соціальний захист"
7. Декларація про гендерну рівність, яку прийняв Європейський парламент у 2021 році
8. Європейська стратегія з рівності статей на 2020-2025 роки, що містить конкретні дії та пріоритети для підтримки гендерної рівності
9. Закон про цифрові послуги (DSA)
10. Закон про цифровий ринок (DMA)

Україна

1. Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків"
2. Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 "Жінки, мир, безпека" на період до 2025 року, що містить конкретні заходи та цілі для забезпечення гендерної рівності в Україні
3. Закон України "Про державні гарантії забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків"



4. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), яку ратифікувала Україна
5. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року "Про Стратегію людського розвитку"
6. Закон України "Про запобігання та протидію домашньому насильству" зі внесеними змінами про гендерно орієнтоване насильство
7. Закон України №8584 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо протидії булінгу».
8. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16.11.2022 № 2759-IX

2. АНАЛІЗ ЗАГАЛЬНОЇ СИТУАЦІЇ ЩОДО ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Національний транспортний університет визнає важливість підтримки гендерної рівності та прагне до забезпечення однакових можливостей та доступ до всіх ресурсів. У цій меті заклад послуговується рекомендаціями Європейської хартії дослідників та Стратегією впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року.

Початковим етапом для визначення напрямів реалізації гендерної рівності навчального закладу є аналіз гендерної ситуації серед адміністрації університету, науково-педагогічних працівників та інших працівників, здобувачів освіти.

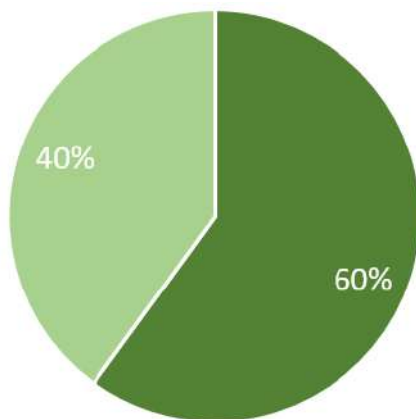
Детальний аналіз гендерної ситуації в розрізі різних категорій працівників показує різноспрямовані тенденції у співвідношенні жінок і чоловіків.



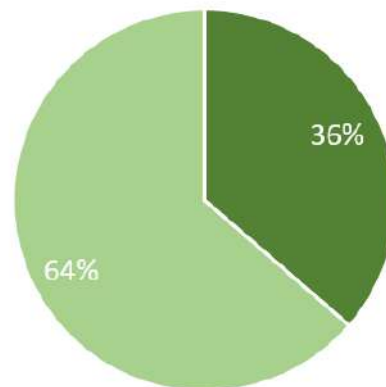
Аналіз гендерної ситуації в університеті

Узагальнені відомості

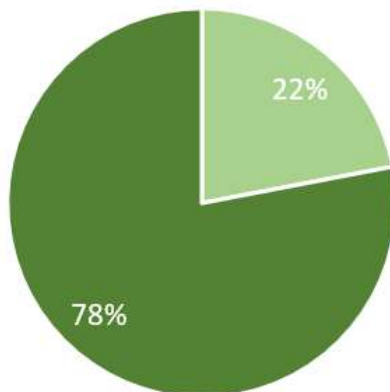
Ректорат



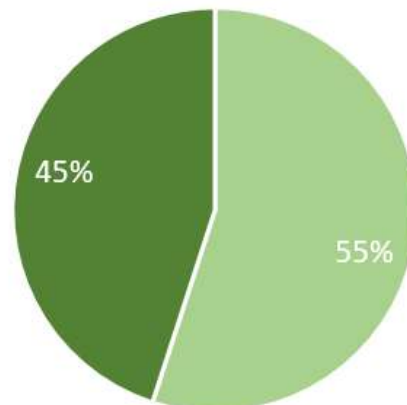
Менеджери середньої ланки:
Декани факультетів/ керівники
структурних підрозділів



Аналіз гендерної ситуації серед
здобувачів освіти НТУ



Аналіз гендерної ситуації серед
науково-педагогічних
працівників НТУ



Чоловіки



Жінки



Аналіз гендерної ситуації в адміністрації університету

Ректорат

Ректор	Ч
Радник ректора	Ч
Перший проректор	Ч
Проректор	Ж
Проректор	Ч
Проректор	Ч
Учений секретар	Ч
Головний бухгалтер	Ж
Начальник планово-фінансового відділу	Ж
Начальник відділу кадрів	Ж

Аналіз гендерної ситуації менеджерів середньої ланки: деканів факультетів та керівників структурних підрозділів

Автомеханічний факультет	Ч
Факультет транспортного будівництва	Ч
Факультет менеджменту, логістики та туризму	Ж
Факультет економіки та права	Ж
Факультет транспортних та інформаційних технологій	Ж
Факультет заочного, дистанційного навчання та підготовки іноземних громадян	Ч
Навчально-науковий Київський інститут залізничного транспорту НТУ	Ч
Територіально відокремлений структурний підрозділ «Дунайський інститут водного транспорту Національного транспортного університету»	Ж
Навчально-науковий інститут управління, технологій та правових наук НТУ	Ж
Навчально-науковий Київський інститут водного транспорту імені гетьмана Петра Конашевича-Сагайдачного НТУ	Ж
Центр підвищення кваліфікації, перепідготовки, удосконалення керівних працівників і спеціалістів	Ж



3. ПЛАН РОЗВИТКУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УНІВЕРСИТЕТІ

Відповідно до Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, основною метою гендерного питання є запобігання дискримінації і надання рівних можливостей для всіх учасників навчального процесу незалежно від статі. План гендерного розвитку Національного транспортного університету впроваджується з метою визначення конкретних напрямів роботи, що забезпечуватимуть реалізацію цієї мети у вигляді конкретних заходів. Визначаються основні категоріальні напрямки, послуговуючись Настановами Горизонту Європи щодо планів гендерної рівності:

- баланс роботи та особистого життя; організаційна культура;
- гендерний баланс у лідерстві та прийнятті рішень;
- рівність при прийомі на роботу та просування по службі;
- інтеграція гендерного виміру в науково-дослідницький і викладацький зміст;
- заходи проти гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання.

3.1. СПРИЯННЯ РОЗВИТКУ КУЛЬТУРИ БАЛАНСУ МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ І КУЛЬТИВУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В УНІВЕРСИТЕТІ

Мета: сприяти розвитку культури балансу між роботою та особистим життям і формуванню позитивної організаційної культури в університеті.

Цільова група: працівники університету (науково-педагогічні працівники, адміністративний персонал, технічні працівники).

Відповідальні за виконання: адміністрація університету (у співпраці з відділом кадрів, психологічною службою, гендерними радниками та зовнішніми експертами)

Виділені ресурси:

Людські ресурси: Залучення зовнішніх експертів з питань гендерної рівності, трудових відносин та організаційної культури; внутрішні фахівці з психології, HR, академічної етики.

Матеріальні ресурси: Приміщення для проведення заходів;



Роздаткові матеріали, презентаційне обладнання;
Платформи та інструменти для проведення онлайн-моніторингу та анкетування;
Технічна підтримка для навчальних курсів і тренінгів.

Завдання (дії):

- Забезпечення умов для розвитку політики самовдосконалення
- Проведення регулярних інформаційних зустрічей та курсів на тему профілактики професійного вигорання;
- Запровадження індивідуальних планів розвитку для працівників.
- Систематичний моніторинг задоволеності персоналу
- Розробка та впровадження опитувальників для оцінки організаційної культури, психологічного клімату, гендерної рівності на робочому місці;
- Аналіз результатів і формування звітів з подальшими рекомендаціями.
- Організація заходів на тему балансу й гендерної рівності
- Семінари, тренінги, круглі столи, відкриті лекції, які охоплюють теми гендерної чутливості, управління часом, сімейно-професійного балансу;
- Запрошення фахівців з успішних університетів або компаній для обміну досвідом.
- Розвиток менторської мережі
- Формування платформи, де працівники можуть знайти наставника за фахом чи досвідом;
- Проведення навчання для менторів (етика, підтримка, управління конфліктами).
- Забезпечення доступу до сучасних технологічних рішень
- Надання цифрових інструментів для оптимізації робочих процесів;

Очікувані результати:

- Покращення психологічного клімату в університеті;
- Зменшення випадків професійного вигорання;
- Підвищення рівня задоволеності працівників своєю роботою;
- Формування культури підтримки, різноманітності та взаємної поваги.



3.2. ГЕНДЕРНИЙ БАЛАНС У ЛІДЕРСТВІ ТА ПРИЙНЯТТІ РІШЕНЬ

Мета: Сприяння формуванню та розвитку навичок і здібностей у сфері лідерства та прийняття рішень для підтримки гендерної рівності серед працівників і здобувачів освіти.

Цільова група :

- Працівники університету (науково-педагогічні, адміністративні, технічні);
- Здобувачі вищої освіти (бакалаври, магістри, аспіранти).

Відповідальні за виконання: керівники структурних підрозділів, студентський сенат.

Виділені ресурси: людські ресурси, матеріальні ресурси (приміщення, роздатковий матеріал для проведення семінарів та тренінгів, ресурси для здійснення статистичного звіту)

Завдання (дії):

- Підтримка участі у менторських та наставницьких програмах
- Заохочення працівниць і здобувачок до участі у програмах розвитку лідерських якостей;
- Формування середовища відкритого спілкування
- Створення платформи для діалогу, обміну досвідом, дискусій щодо ролі жінок і чоловіків у лідерстві;
- Популяризація цінностей інклюзивності та різноманіття в навчальному і робочому середовищі.
- Забезпечення гендерної рівності в кар'єрному зростанні
- Гарантований доступ до можливостей підвищення кваліфікації, участі в управлінських тренінгах, конкурсах на керівні посади;
- Визначення механізмів підтримки жінок у просуванні кар'єрою в університеті.
- Аналіз виявлених дисбалансів і розробка відповідних змін до політики університету.
- Проведення інформативних заходів для жінок
- Тренінги, семінари, інформаційні сесії щодо доступних можливостей участі у конкурсах, грантах, лідерських програмах;
- Залучення жінок-наставниць із різних галузей для натхнення та передачі досвіду.



3.3. РІВНІСТЬ ПРИ ПРИЙОМІ НА РОБОТУ ТА ПРОСУВАННІ ПО СЛУЖБІ

Мета: досягнення гендерного балансу при прийомі на роботу, запровадження політики та програм, які сприятимуть просуванню по службі чоловіків і жінок для досягнення урівноваження гендерної ситуації.

Цільова група – працівники університету.

Відповідальні за виконання: керівники структурних підрозділів, відділ кадрів.

Виділені ресурси: людські ресурси (залучення зовнішніх експертів), матеріальні ресурси (приміщення, роздатковий матеріал для проведення тренінгів, ресурси для здійснення моніторингу)

Завдання (дії):

- сприяння збільшення частки жінок на вищих керівних посадах, включаючи завідувачів кафедр, деканів і проректорів, відповідно до аналізу кадрового забезпечення університету.
- здійснення статистичного аналізу гендерної рівності серед працівників університету, включення до стану моніторингу аналіз ситуації серед новоприйнятих співробітників.
- створення кадрової політики, що включатиме рівні можливості при прийомі на роботу: гендерно прийнятну риторику у вакантних заявках, включення чітких рекомендацій щодо прийому, надання інформації про конкурс ширшому колу кандидатів з урахуванням гендеру.
- проведення тренінгів, що включатимуть тематику несвідомого формування упередженості в залежності від статі при прийомі на роботу, просуванні по кар'єрних сходинках.



3.4. ІНТЕГРАЦІЯ ГЕНДЕРНОГО ВИМІРУ В НАУКОВО-ДОСЛІДНИЦЬКИЙ І ВИКЛАДАЦЬКИЙ ЗМІСТ

Мета: формування розуміння ролі гендерного виміру у науковій діяльності, пропагування та підтримка інтегрування його у викладацький і дослідницький досвід.

Цільова група – викладацький склад, аспіранти, докторанти

Відповідальні за виконання: керівники структурних підрозділів Виділені ресурси: людські ресурси (залучення зовнішніх експертів). Завдання (дії):

- сприяння залученості викладачок до участі в програмних заходах та міжпредметних співпрацях в галузі STEM, а також інтеграцію власних досліджень у поєднанні з технічним спрямуванням.
- заохочення участі науково-педагогічних працівників у форумах та зустрічах, де вони можуть удосконалити ідеї щодо включення гендерного питання у викладацький зміст навчальних предметів або вдосконалення уже наявної системи подання гендерного змісту.
- створення умов для покращення знань викладачів із гендерної інклюзії в дослідженнях та навчанні: надання інформації про проведені тренінги, семінари чи конференції, забезпечення участі педагогічних працівників у цих заходах, співпраця у сфері організації цих заходів.
- підтримування діяльності викладачів у спробах здійснити інтеграцію гендерно орієнтованої тематики у дослідницькому і науковому матеріалі, забезпечення розвитку студентських ініціатив з дослідження гендерно чутливих тем.



3.5. ЗАХОДИ ПРОТИ ГЕНДЕРНОГО НАСИЛЬСТВА, ВКЛЮЧАЮЧИ СЕКСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ

Мета: розроблення сукупності практик, що запобігатимуть виникненню гендерному насильству в університеті.

Цільова група – працівники університету, здобувачі.

Відповідальні за виконання: Навчально-виробнича лабораторія виховної та психолого-педагогічної роботи

Виділені ресурси: людські ресурси (залучення зовнішніх експертів), матеріальні ресурси (приміщення, роздатковий матеріал для проведення тренінгів, ресурси для здійснення моніторингу)

Завдання (дії):

1. Формування моделей нульової толерантності до насильства та дискримінації:
 - Впровадження етичного кодексу поведінки, що включає чітке засудження будь-яких форм гендерного насильства;
 - Регулярне оновлення освітніх заходів щодо неприйнятності сексистської мови, жартів, домагань, мобінгу.
2. Розробка і впровадження механізмів реагування на випадки сексуальних домагань
 - Створення доступної та конфіденційної системи подання скарг;
 - Введення процедури розгляду інцидентів, що включає фаховий супровід (психологічний, правовий).
3. Інформування через антидискримінаційні тренінги
 - Проведення тренінгів, відкритих лекцій, семінарів для працівників і студентів щодо попередження гендерного насильства;
 - Включення тематики в обов'язкові курси з академічної доброчесності, права, педагогіки.
4. Підтримка ініціатив із висвітлення проблем сексуального насильства
Поширення алгоритмів дій для осіб, які стали свідками чи жертвами домагань.

Очікувані результати:

Зростання рівня обізнаності працівників і студентів про права, механізми захисту, відповідальність;

Формування культури безпечного освітнього середовища, де домінують повага, рівність і людська гідність.



4. ВИСНОВКИ

Статистичний аналіз кадрового забезпечення університету дозволив зробити висновки, що розподіл між чоловіками та жінками майже рівномірний. У розрізі гендерної ситуації серед здобувачів освіти, значну кількість складають представники чоловічої статі, але це пояснюється специфікою освітніх програм університету.

Стратегічні напрямки удосконалення:

- Розроблення механізмів залучення НПП до STEM-напрямів
- Сприяння участі жінок у викладанні технічних і природничо-наукових дисциплін;
- Менторські програми для підтримки молодих викладачок у STEM.

Підтримка STEM-програм серед здобувачів і викладачів

- Програми професійного розвитку;
- Кар'єрні заходи для популяризації технічних спеціальностей серед дівчат;
- Впровадження гендерно чутливих STEM-курсів.

Рівність можливостей у просуванні по службі

- Забезпечення рівного доступу до посад керівного складу;
- Проведення тренінгів з розвитку лідерських навичок для жінок і чоловіків.
- Підтримка жінок у науково-дослідницькій діяльності
- Заохочення до вступу в аспірантуру та докторантуру;
- Фінансова та менторська підтримка;
- Включення в міжнародні наукові проекти.

Рекомендації до плану гендерного розвитку ЗВО:

Включення спеціального напрямку, що передбачає підвищення залученості жінок до наукової діяльності, особливо в технічних і природничих галузях;

Розширення програм профорієнтації з акцентом на дестереотипізацію вибору спеціальності;

Впровадження гендерного моніторингу освітніх рівнів і напрямів для вчасного реагування на дисбаланси.



Очікуваний вплив:

1. Підвищення рівня гендерної справедливості серед науково-педагогічного складу та студентства;
2. Формування університетського середовища, де панують рівність можливостей, підтримка та професійний розвиток незалежно від статі;
3. Покращення загального іміджу закладу освіти як прогресивної, гендерно чутливої інституції.
4. Запропоновані напрями покращення гендерної ситуації матимуть позитивний вплив на загальну ситуацію в університеті.

ВІДПОВІДАЛЬНІ ЗА ВИКОНАННЯ ПЛАНУ

Проректор з наукової
роботи

Проректор з навчальної роботи та
міжнародних зв'язків

Олена СЛАВІНСЬКА

Віталій ХАРУТА

Ректор



Олександр ГРИЩУК