

Міністерство освіти і науки України
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича



ЗАТВЕРДЖЕНО
Вченою радою Чернівецького
національного університету
імені Юрія Федьковича
протокол №7 від «23» серпня 2025 р.



Голова Вченої ради
Руслан БІЛОСКУРСЬКИЙ

СТРАТЕГІЯ
впровадження гендерної рівності у
Чернівецькому національному університеті
імені Юрія Федьковича

УВЕДЕНО В ДІЮ
наказом ректора Чернівецького
національного університету
імені Юрія Федьковича
№20 від «23» серпня 2025 року

ЗМІСТ

1. ВСТУП.....	3
2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ СТРАТЕГІЇ.....	4
3. ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ДІЯЛЬНОСТІ.....	5
4. МОНІТОРИНГ ТА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ.....	6
5. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ.....	7
6. ФІНАНСУВАННЯ.....	8
7. ДОДАТКИ.....	10

1. ВСТУП

Гендерна рівність є основним принципом демократичного суспільства та важливою передумовою сталого розвитку. В умовах сучасної європейської інтеграції Україна зобов'язується дотримуватися принципів рівності прав і можливостей жінок та чоловіків у всіх сферах життя, зокрема у сфері освіти. Освіта відіграє визначальну роль у формуванні світогляду, розвитку критичного мислення та забезпеченні рівного доступу до можливостей для всіх громадян незалежно від статі.

З урахуванням Національної стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, а також відповідно до Розпорядження Кабінету Міністрів України від 25 березня 2025 року № 260-р «Про затвердження операційного плану заходів на 2025–2027 роки з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року», Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича (далі – університет) визнає необхідність послідовної та системної інтеграції гендерного підходу у всі напрями своєї діяльності.

Як один із провідних закладів вищої освіти регіону, університет відіграє важливу роль не лише в освітньому, а й у соціально-культурному житті Буковини. Саме тому університет бере на себе відповідальність бути прикладом для інших освітніх інституцій у впровадженні принципів рівності, інклюзії та поваги до прав людини. Здійснюючи цю місію, університет не лише формує нову освітню культуру, а й впливає на трансформацію суспільних уявлень про гендерні ролі, підтримуючи регіональний розвиток на засадах соціальної справедливості.

Гендерна рівність є однією з Цілей сталого розвитку ООН (ЦСР 5) і передбачає забезпечення рівних прав, можливостей і участі жінок і чоловіків у всіх сферах життя. З огляду на інтеграцію Цілей сталого розвитку до освітніх програм та стратегічних документів університету, впровадження гендерної рівності є невід'ємною складовою сталого розвитку та інституційного поступу.

Попереднім етапом підготовки Стратегії була розробка Плану гендерної рівності на 2023–2026 роки. Стратегія впровадження гендерної рівності у Чернівецькому національному університеті імені Юрія Федьковича (далі – Стратегія) стане логічним продовженням існуючих ініціатив і дозволить узгодити дії університету з національними політиками та міжнародними стандартами.

Ця Стратегія окреслює основні підходи, цілі та завдання, спрямовані на створення інклюзивного, безпечного й рівноправного освітнього середовища, де кожна особа – незалежно від гендерної ідентичності чи статі – має рівні умови для навчання, роботи, професійного зростання і самореалізації.

2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ СТРАТЕГІЇ

2.1. Мета Стратегії – забезпечити системну інтеграцію принципів гендерної рівності у всі сфери діяльності університету для формування інклюзивного, безпечного та справедливого освітнього середовища для всіх учасників академічної спільноти.

Університет прагне стати простором, у якому кожна особа – незалежно від статі, гендерної ідентичності чи інших ознак – матиме рівний доступ до якісної освіти, професійного розвитку, участі в управлінських процесах і прийнятті рішень.

2.2. Завдання Стратегії:

2.2.1. Інституціоналізація гендерної політики

Одним із важливих завдань впровадження гендерної політики є розвиток внутрішньої нормативної бази університету з урахуванням принципів гендерної рівності. Це включає адаптацію наявних документів та створення нових регламентів, які забезпечують рівні права та можливості для всіх учасників освітнього процесу. Особлива увага приділяється підтримці діяльності структур або координаторів, відповідальних за реалізацію гендерної політики на інституційному рівні.

2.2.2. Інтеграція гендерного підходу в освітній процес

Університет планує системне включення гендерного компонента у навчальні програми, дисципліни та курси. Це дозволить формувати гендерно чутливе мислення в студентів і викладачів. Крім того, стимулюється підтримка міждисциплінарних досліджень, спрямованих на вивчення гендерної тематики, що сприятиме розвитку наукового дискурсу у цій сфері.

2.2.3. Формування гендерно чутливого академічного середовища

З метою формування інклюзивної академічної культури університет організовує інформаційні кампанії, тренінги та воркшопи, присвячені гендерній рівності. Ці заходи спрямовані на підвищення обізнаності серед викладачів, адміністративного персоналу та студентів, формування толерантного та гідного ставлення до гендерного різноманіття.

2.2.4. Запобігання дискримінації та насильству

Університет вживатиме заходів для запобігання дискримінації, сексуальним домаганням та насильству за ознакою статі. Для цього будуть розроблені та впроваджені ефективні механізми виявлення, повідомлення та реагування на такі випадки. Важливою умовою є забезпечення конфіденційності та надання всебічної підтримки постраждалим особам, зокрема психологічної й юридичної допомоги.

2.2.5. Моніторинг, звітність та оцінювання результатів

Контроль ефективності реалізації Стратегії здійснюється за допомогою моніторингу результатів на всіх етапах її впровадження. Докладно про мету, основні принципи та механізми реалізації системи моніторингу та індикатори визначення стратегії дивись розділ 4.

3. ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ДІЯЛЬНОСТІ

3.1. Освітній процес

Університет прагне інтегрувати гендерний підхід в усі освітні програми та дисципліни. Це передбачає розробку та впровадження окремих курсів і навчальних модулів, присвячених питанням гендерної рівності. У процесі навчання буде активно застосовуватись гендерно чутлива мова та відповідні візуальні матеріали. Одним із важливих завдань є забезпечення рівного доступу до всіх освітніх програм для студентів незалежно від статі.

3.2. Наукова діяльність

Університет заохочує проведення досліджень, присвячених гендерній проблематиці, питанням дискримінації та інклюзії. Планується створення міждисциплінарних дослідницьких груп, які працюватимуть над актуальними темами у сфері гендерної рівності. Також передбачено організацію наукових конференцій, семінарів та публічних лекцій. Важливою складовою стане включення гендерного компонента в систему оцінювання якості наукових досліджень.

3.3. Професійний розвиток персоналу

Стратегія передбачає системну роботу з підвищення обізнаності серед працівників університету щодо питань гендерної рівності, недискримінації, інклюзії та поваги до різноманіття в академічному середовищі. З цією метою регулярно проводитимуться тренінги, вебінари та воркшопи з гендерної тематики для викладачів, адміністративного персоналу та студентів. Впроваджується обов'язкове навчання з питань протидії дискримінації, гендерної рівності та інклюзивного підходу до викладання. Особлива увага приділятиметься підвищенню кваліфікації керівного складу, з урахуванням принципів гендерної чутливості в управлінні.

3.4. Інституційна політика та управління

Університет сприятиме забезпеченню рівного представництва жінок і чоловіків у керівних органах, дорадчих радах і комісіях. Політика рівних можливостей буде інтегрована у процеси добору кадрів, професійного зростання та оцінювання працівників.

3.5. Протидія дискримінації та сексуальному домаганням

Для створення безпечного середовища в університеті буде розроблено ефективні механізми подання скарг та реагування на випадки дискримінації, сексуальних домагань або насильства. Постраждалі особи зможуть отримати необхідну психологічну та юридичну підтримку. Проводитимуться регулярні інформаційні кампанії, спрямовані на формування культури нульової толерантності до будь-яких форм дискримінації.

3.6. Інфраструктура та безбар'єрність

Створення інклюзивного середовища університету відбувається з урахуванням Державних будівельних норм ДБН В.2.2-40:2018 «Інклюзивність будівель і споруд. Основні положення», а також створення умов для поєднання навчання (або роботи) з сімейними обов'язками – наприклад, організація дитячих кімнат та можливість гнучкого графіка навчання (або роботи) входять до пріоритетів реалізації Стратегії.

4. МОНІТОРИНГ ТА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ

Ефективна реалізація Стратегії впровадження гендерної рівності в Чернівецькому національному університеті імені Юрія Федьковича передбачає створення прозорої та дієвої системи моніторингу й оцінювання результатів на всіх етапах її впровадження. Цей підхід забезпечує постійний аналіз динаміки змін, виявлення проблем та адаптацію заходів до реальних потреб академічної спільноти.

4.1. Мета моніторингу

Основними завданнями моніторингу є оцінка рівня реалізації запланованих заходів, аналіз досягнення цілей і завдань Стратегії, а також виявлення існуючих викликів, прогалин і можливостей для вдосконалення гендерної політики університету.

4.2. Основні принципи

Система моніторингу ґрунтується на чотирьох ключових принципах:

- *Системність*: регулярне проведення оцінювання відповідно до затвердженого графіка.
- *Прозорість*: оприлюднення результатів моніторингу на офіційному сайті університету для забезпечення відкритості процесу.
- *Залучення*: активна участь представників адміністрації, студентства, викладацького складу та інших зацікавлених сторін.
- *Гендерна чутливість*: врахування впливу реалізованих заходів на представників усіх гендерів.

4.3. Індикатори моніторингу

Для оцінювання ефективності впровадження Стратегії застосовуються такі індикатори:

- частка студентів і працівників, охоплених інформаційно-просвітницькими заходами;
- кількість звернень щодо дискримінації та ефективність їх вирішення;
- гендерний баланс у складі керівництва, викладацького складу та студентського самоврядування;
- прогрес у впровадженні змін до інфраструктури (доступність, безпечність, інклюзивність).

4.4. Механізми реалізації

Реалізація системи моніторингу включає низку організаційних заходів:

- призначення відповідальної особи або створення спеціалізованої робочої групи з моніторингу виконання Стратегії;
- розробка форм звітності та шаблонів самооцінки для навчально-наукових інститутів та факультетів і структурних підрозділів;
- щорічне складання звітів із аналізом досягнень, виявлених проблем та пропозиціями щодо покращення;
- організація фокус-груп, консультацій та опитувань серед студентів і працівників для отримання якісного зворотного зв'язку.

4.5 Внутрішня та зовнішня звітність

Узагальнені результати реалізації Стратегії оприлюднюються на офіційному сайті навчального закладу для ознайомлення широкої громадськості. Крім того, звітна інформація може бути використана для звітування перед Міністерством освіти і науки України, міжнародними партнерами та донорами.

5. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ

Реалізація Стратегії впровадження гендерної рівності в університеті передбачає досягнення трьох основних результатів, які відображають комплексний підхід до формування інклюзивного академічного середовища.

5.1. Підвищення рівня обізнаності з питань гендерної рівності серед студентів та працівників

Першочерговим очікуваним результатом є суттєве підвищення обізнаності студентської спільноти та працівників університету щодо питань гендерної рівності, недискримінації та запобігання насильству. Для цього організовуватимуться регулярні освітні заходи: тренінги, семінари та лекції, які охоплюватимуть ключові аспекти гендерної політики. Гендерна тематика буде інтегрована до навчальних програм. Додатково проводитимуться інформаційно-просвітницькі кампанії, що включатимуть розповсюдження друкованих і цифрових матеріалів. Щорічні опитування

дозволять оцінити рівень знань і ставлення до гендерних питань, а результати стануть основою для подальшого коригування заходів.

5.2. Зменшення випадків дискримінації та насильства за ознакою статі
Наступною ціллю є зменшення кількості випадків дискримінації та гендерно обумовленого насильства в університетському середовищі. Для цього буде впроваджено ефективні механізми реагування, включаючи конфіденційні процедури подання скарг та чітко визначений порядок їх розгляду. Працівники університету, зокрема адміністрація та викладачі, пройдуть відповідну підготовку з виявлення, запобігання та реагування на подібні випадки. Буде забезпечено доступ до психологічної допомоги та юридичної підтримки постраждалих осіб. Ведення внутрішньої статистики звернень і аналіз її динаміки дозволить оцінювати ефективність впроваджених заходів та виявляти нові потреби.

5.3. Інституціоналізація гендерної політики в університеті

Третім ключовим результатом має стати повна інтеграція гендерної політики в усі рівні управління та функціонування університету. Принципи гендерної рівності будуть інтегровані в стратегічне планування, управлінські рішення та систему оцінювання університетської діяльності. Також передбачено активну співпрацю з державними установами, громадськими організаціями та міжнародними партнерами, що дозволить університету бути частиною національних та глобальних ініціатив у сфері гендерної рівності.

6. ФІНАНСУВАННЯ

Для забезпечення ефективною реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності в університеті на 2025–2027 роки необхідне належне фінансове підґрунтя. Залучення та оптимальне використання фінансових ресурсів є ключовим чинником успішності запланованих заходів. Джерела фінансування охоплюють як зовнішні, так і партнерські ресурси.

6.1. Грантові кошти

Одним із основних джерел фінансування є залучення грантових коштів. Університет братиме участь у міжнародних і європейських програмах, таких як Erasmus+, Horizon Europe, а також у ініціативах Ради Європи, Програми розвитку ООН (ПРООН), Фонду ООН у галузі народонаселення (UNFPA) та інших міжнародних донорських організацій, що підтримують впровадження гендерної рівності в освіті.

Крім того, передбачено активну взаємодію з національними донорами – українськими фондами та організаціями, які фінансують проекти, пов'язані з правами людини, соціальною інклюзією та гендерною рівністю. Таке партнерство дозволить покривати витрати на просвітницьку діяльність,

підвищення кваліфікації персоналу та розробку відповідної нормативної бази.

6.2. Партнерські програми

Ще одним важливим джерелом фінансування стануть партнерські програми. Університет розвиватиме співпрацю з громадськими організаціями, що спеціалізуються на тематиці гендерної рівності, протидії дискримінації та насильству. Реалізація спільних проєктів дозволить об'єднати експертизу, ресурси та зусилля для досягнення спільної мети.

Також передбачено залучення приватних ініціатив і соціально відповідального бізнесу. Шляхом пошуку спонсорів та меценатів університет зможе забезпечити фінансування окремих напрямів, зокрема інформаційних кампаній, проведення освітніх заходів чи підтримки інфраструктурних рішень, орієнтованих на інклюзивність і безпеку.

7. Додатки

7.1. План заходів з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності в ЧНУ на 2025–2027 роки

№	Захід	Термін виконання	Відповідальні	Індикатори успішності
1.	Тренінги з гендерної чутливості для викладачів	Щорічно	Центр гендерної рівності	Кількість проведених тренінгів, відгуки учасників
2.	Викладання дисципліни вільного вибору студента «Гендер і сексуальність»	Щосеместрово	Керівниця Центру гендерної рівності доц. Т. Медіна	Кількість слухачів дисципліни
3.	Розробка політики протидії сексуальним домаганням	III квартал 2025 року	Уповноважена з питань гендерної рівності, Медіаційна служба ЧНУ, юридичний відділ	Прийнятий документ, інструкція з подання скарг
4.	Створення комісії з розгляду скарг, яка відповідатиме за протидію сексизму, сексуальним домаганням і насильству, до складу якої входитимуть представники адміністрації, студентства та незалежні експерт(к)и.	I квартал 2026 року	Проректор з науково-педагогічної роботи, міжнародної та гуманітарної діяльності, уповноважена з питань гендерної рівності	Створення комісії
5.	Інтерв'ю-проект «Жінки та чоловіки у творчості й будівництві»: серія відео або текстових інтерв'ю з студентами, викладачами, випускниками факультету про досвід реалізації себе у професіях, що традиційно вважаються «гендерно маркованими» (архітекторка, будівельник).	IV квартал 2025 року – I квартал 2026 року	Факультет архітектури, будівництва та декоративно-прикладного мистецтва	Кількість проведених інтерв'ю та знятих відео, кількість переглядів
6.	Проведення загальноуніверситетського дослідження рівності і різноманітності	III-IV квартали 2025 року	Уповноважена з питань гендерної рівності,	Кількість респондентів

			Центр гендерної рівності ЧНУ	
7.	Проведення круглого столу до 150-річчя Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича «Гендер і лідерство: виклики, досвід і перспективи очима випускників ЧНУ»	III квартал 2025 року	Центр гендерної рівності ЧНУ, кафедра теорії та методики фізичного виховання і спорту	Кількість учасників структурних підрозділів, кількість залучених випускників 3
8.	Дискусійна панель на тему "Як реалізується антидискримінаційне законодавство в Україні"	II квартал 2025 року	Юридичний факультет	Кількість учасників
9.	Право на рівне представництво: симуляційна гра та публічна дискусія щодо виборчих квот	II квартал 2026 року	Центр гендерної рівності, юридичний факультет	Кількість учасників
10.	Воркшоп: «Мова права і мова поваги: гендерночутлива комунікація у викладанні права» для викладачів	I квартал 2027 року	юридичний факультет	Кількість учасників
11.	Написання студентських есе/рефератів на тему: «Право на гідність», «Юридичні аспекти протидії харасменту», «Свобода вибору та право бути в безпеці»	Щосеместрово	Юридичний факультет	Кількість учасників
12.	Проведення інформаційних кампаній для студентів щодо формування/забезпечення гендерно чутливого освітнього середовища.	Щосеместрово	Студентська рада, Центр гендерної рівності ЧНУ, Центр брендингу та комунікації	Афіші, соцмережеві пости, фото/відеозвіти
13.	Моніторинг гендерного складу адміністрації та колективу	Щороку	Відділ кадрів, уповноважена з питань гендерної рівності	Аналітичні довідки, презентації
14.	Проведення тренінгів з протидії сексизму, сексуальним домаганням та гендерно зумовленому насильству	Щороку	Центр гендерної рівності	Кількість працівників (викладачів) ЧНУ
15.	Участь ЧНУ в національних і міжнародних проєктах з гендерної рівності	Протягом 2025–2027 року	Центр гендерної рівності,	Кількість поданих/виграних заявок

			відділ міжнародних зв'язків	
16.	Оцінка фізичної інфраструктури на предмет безбар'єрності	2027 рік	Адміністрація вно-господарська частина	Аудиторський звіт, план усунення бар'єрів
17.	Створення та запуск дитячої кімнати у кампусі	2026 рік	Ректорат, профком, адміністративна-господарська частина	Наявність облаштованого приміщення, кількість користувачів
18.	Проведення щорічного круглого стола/форуму з питань гендерної рівності в освіті	Щороку	Центр гендерної рівності, наукова-дослідна частина	Програма форуму, фото-та відеозвіт, відгуки учасників
19.	Проведення щорічного моніторингу рівня обізнаності та дискримінаційних практик	Щороку	Соціологічна лабораторія	Звіт

7.2 Форми звітності та моніторингу

- Аналітичний звіт – готується щороку та містить аналіз виконаних заходів, досягнутих результатів і рекомендацій на наступний рік.
- Опитувальники для оцінки обізнаності – анонімні онлайн-опитування для студентів і працівників університету.
- Моніторинг звернень щодо дискримінації та насильства – регулярне зведення з юридичного відділу та служби психологічної допомоги.
- Внутрішній аудит гендерної політики – раз на два роки, із залученням зовнішніх експертів.

7.3 Перелік нормативно-правових актів та ресурсів

1. Конституція України (ст. 24 щодо рівності прав і свобод).
2. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 25 березня 2025 р. № 260-р «Про затвердження операційного плану заходів на 2025–2027 роки з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року».

[Заголовок документа]

3. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

4. Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству».

5. План гендерної рівності Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича на 2023–2026 роки.

6. Рекомендації Ради Європи та ООН з питань гендерної рівності в освіті.

7. Офіційні сайти:

○ Міністерство освіти і науки України: mon.gov.ua

○ Офіс Уповноваженого Верховної Ради з прав людини: ombudsman.gov.ua

○ Європейський інститут з гендерної рівності (EIGE): eige.europa.eu

Проректор з науково-педагогічної
роботи, міжнародної та
гуманітарної діяльності

Ірина ОСОВСЬКА

Юридичний відділ

Ганна ПОКЛІТАР

Комісія з питань академічної доброчесності,
правових засад діяльності та регламенту

Віталій ГОРДЕСВ