

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

«УХВАЛЕНО»

Вченою радою ОДАУ
Протокол № 11
від «27» серпня 2026 р.

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Ректор ОДАУ
Брошков Михайло БРОШКОВ
від «31» серпня 2026 р. Наказ № 114 зат



**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
В ОДЕСЬКОМУ ДЕРЖАВНОМУ АГРАРНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ**

Одеса - 2026

ЗМІСТ

1. Загальні положення
2. Мета, принципи та сфера дії Положення
3. Основні терміни та визначення
4. Основні напрями забезпечення гендерної рівності
5. Організаційні засади реалізації гендерної політики
6. Права та обов'язки учасників університетської спільноти
7. Запобігання дискримінації, гендерно зумовленому насильству та сексуальним домаганням
8. Моніторинг, оцінювання та вдосконалення гендерної політики
9. Нормативно-правова база
10. Прикінцеві положення

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Це Положення визначає засади, принципи, основні напрями та організаційні механізми забезпечення гендерної рівності в Одеському державному аграрному університеті (далі – Університет).

1.2. Положення розроблено з урахуванням принципів рівності, недискримінації, поваги до людської гідності, академічної доброчесності, демократичного врядування та безпечного освітнього і професійного середовища.

1.3. Я б об'єднала це в одну норму, але **трохи почистила**: документи ЄС, ОБСЄ та рекомендації моніторингових інституцій краще не ставити в один ряд із нормативно-правовими актами України та ратифікованими міжнародними договорами, оскільки вони мають різну юридичну природу.

1.4. Дія Положення поширюється на всіх учасників університетської спільноти: здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних, педагогічних і наукових працівників, адміністративний та допоміжний персонал, а також інших осіб, які залучені до освітньої, наукової, міжнародної, управлінської та громадської діяльності Університету.

1.5. Університет визнає рівність прав і можливостей жінок і чоловіків складовою сучасної європейської університетської культури та важливою умовою сталого розвитку освітнього, наукового й управлінського середовища.

1.6. Положення застосовується під час прийняття на роботу, навчання, атестації, оцінювання, професійного розвитку, кар'єрного просування, участі у наукових дослідженнях, конкурсах, проєктах, міжнародній співпраці та прийнятті управлінських рішень.

2. МЕТА, ПРИНЦИПИ ТА СФЕРА ДІЇ ПОЛОЖЕННЯ

2.1. Метою Положення є формування в Університеті середовища, у якому жінки й чоловіки мають рівні права, можливості та доступ до освітніх, наукових, професійних, управлінських і соціальних ресурсів.

2.2. Основними принципами забезпечення гендерної рівності є:

2.2.1. рівність прав і можливостей незалежно від статі та гендерної ідентичності;

2.2.2. недопущення дискримінації, утисків, сексизму та інших форм нерівного ставлення;

2.2.3. повага до людської гідності та особистої недоторканності;

2.2.4. рівний доступ до освіти, науки, професійного розвитку та участі в управлінні;

2.2.5. прозорість і об'єктивність кадрових та конкурсних процедур;

2.2.6. створення безпечного, інклюзивного та психологічно комфортного середовища;

2.2.7. поєднання професійного, освітнього та особистого життя з урахуванням законодавчих гарантій;

2.2.8. регулярний аналіз результатів та вдосконалення внутрішніх механізмів гендерної рівності.

3. ОСНОВНІ ТЕРМІНИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ

3.1. У цьому Положенні терміни вживаються у такому значенні:

гендер – сукупність соціально сформованих ролей, моделей поведінки та очікувань, пов'язаних із жінками та чоловіками;

гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для реалізації прав і свобод у всіх сферах діяльності Університету;

гендерна політика – система організаційних, освітніх, інформаційних та інших заходів Університету, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей та недопущення дискримінації;

гендерна дискримінація – обмеження прав або можливостей особи, нерівне ставлення чи створення несприятливих умов через її стать або гендерні ознаки;

сексизм – прояви упередженого, принизливого або дискримінаційного ставлення до людини через її стать;

гендерно зумовлене насильство – дії або бездіяльність, що завдають чи можуть завдати фізичної, психологічної, сексуальної або іншої шкоди особі та пов'язані з її статтю чи гендером;

гендерний мейнстрімінг (інтегрування) - систематичне врахування гендерного аспекту та потреб різних груп під час розробки освітніх програм, наукових проєктів та прийняття управлінських рішень;

гендерний аудит (моніторинг)- регулярний збір, аналіз та оцінювання даних щодо дотримання гендерного балансу та рівних можливостей в Університеті;

мобінг (цькування) - систематичні тривалі умисні дії або бездіяльність, спрямовані на приниження гідності працівника чи здобувача освіти, у тому числі за гендерною ознакою.

сексуальні домагання – небажані для особи слова, жести, пропозиції, повідомлення, фізичні дії або інша поведінка сексуального характеру, що порушує її гідність чи створює ворожу, принизливу або небезпечну атмосферу.

4. ОСНОВНІ НАПРЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

4.1. Університет реалізує гендерну політику за такими основними напрямками:

4.1.1. забезпечення рівного доступу до освітніх програм, академічної мобільності, наукових досліджень, грантової діяльності та інших можливостей професійного розвитку;

4.1.2. забезпечення рівних умов під час працевлаштування, проходження конкурсів, атестації та професійного просування;

4.1.3. підтримка збалансованої участі жінок і чоловіків у керівних органах, колегіальних структурах, комісіях та робочих групах;

4.1.4. урахування гендерного виміру під час планування та реалізації наукових досліджень і освітніх компонентів, де це є методологічно доцільним;

4.1.5. розвиток культури взаємної поваги та недискримінаційної комунікації;

4.1.6. запобігання та реагування на прояви гендерної дискримінації, сексизму, насильства і сексуальних домагань;

4.1.7. проведення інформаційних, просвітницьких та навчальних заходів із питань рівних прав і можливостей;

4.1.8. збір та аналіз знеособлених статистичних даних, необхідних для оцінювання стану гендерної рівності;

4.1.9. створення умов для поєднання професійної діяльності, навчання та сімейних обов'язків у межах, визначених законодавством та внутрішніми документами Університету.

5. ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

5.1. Загальне керівництво реалізацією гендерної політики здійснює ректор Університету в межах своїх повноважень.

5.2. Координація заходів може здійснюватися уповноваженою особою з питань гендерної рівності та/або відповідною комісією, робочою групою чи іншим органом, визначеним наказом ректора.

5.3. До завдань відповідальної особи (комісії/робочої групи) належать: підготовка пропозицій щодо вдосконалення внутрішніх документів; участь у плануванні заходів; інформаційно-просвітницька робота; аналіз звернень у межах компетенції; підготовка рекомендацій керівництву; моніторинг виконання запланованих заходів.

5.4. Структурні підрозділи Університету беруть участь у реалізації цього Положення відповідно до своїх повноважень та забезпечують дотримання принципів рівності у повсякденній діяльності.

5.5. Під час підготовки проєктів положень, посадових інструкцій, правил, програм та інших внутрішніх документів за можливості проводиться оцінювання їх відповідності принципам недискримінації та рівних можливостей.

6. ПРАВА ТА ОБОВ'ЯЗКИ УЧАСНИКІВ УНІВЕРСИТЕТСЬКОЇ СПІЛЬНОТИ

6.1. Кожен учасник університетської спільноти має право на повагу до честі та гідності, рівне ставлення, безпечні умови навчання і праці, доступ до освітніх та професійних можливостей без дискримінації.

6.2. Учасники університетської спільноти зобов'язані поважати права, свободи та гідність інших осіб, утримуватися від дискримінаційної поведінки, образливих висловлювань, сексистських проявів, домагань та інших дій, що можуть створювати небезпечне або принизливе середовище.

6.3. Працівники та керівники структурних підрозділів мають сприяти рівному ставленню до працівників і здобувачів освіти під час виконання службових та освітніх функцій.

6.4. Здобувачі освіти мають рівні можливості брати участь у наукових, освітніх, культурних, спортивних, міжнародних та інших університетських ініціативах.

7. ЗАПОБІГАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ, ГЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНОМУ НАСИЛЬСТВУ ТА СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ

7.1. В Університеті не допускаються будь-які форми дискримінації за ознакою статі, гендерної ідентичності чи інших ознак, заборонених законодавством.

7.2. Університет вживає превентивних заходів для недопущення сексуальних домагань, гендерно зумовленого насильства, переслідування та принизливої поведінки.

7.3. Особа, яка вважає, що її права порушено, має право звернутися до керівництва Університету (письмова заява на ім'я ректора, звернення на електронну скриньку довіри), уповноваженої особи, відповідної комісії або іншого визначеного внутрішніми документами органу.

7.4. Розгляд звернень здійснюється з дотриманням принципів конфіденційності, неупередженості, поваги до сторін та вимог законодавства. Граничний термін розгляду звернень до 3-х робочих днів.

7.5. Забороняється переслідування особи за подання добросовісного звернення, повідомлення про можливе порушення або участь у його розгляді.

7.6. У разі встановлення порушення до винних осіб можуть застосовуватися заходи реагування відповідно до законодавства та внутрішніх актів Університету. У разі підтвердження факту порушення до винних осіб можуть застосовуватися дисциплінарні стягнення (догана, звільнення/відрахування згідно з КЗпП України та Статутом ОДАУ), позбавлення заохочувальних виплат/стипендій чи передача матеріалів до правоохоронних органів

8. МОНІТОРИНГ, ОЦІНЮВАННЯ ТА ВДОСКОНАЛЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ

8.1. Реалізація цього Положення передбачає періодичний моніторинг стану гендерної рівності в Університеті.

8.2. Моніторинг може включати аналіз кадрових і освітніх показників, участі жінок і чоловіків у науковій та управлінській діяльності, доступу до програм розвитку, а також узагальнення інформації про проведені заходи.

8.3. За результатами моніторингу можуть готуватися пропозиції щодо змін до внутрішніх документів, додаткових заходів, інформаційних кампаній та навчальних програм.

8.4. Відповідальна особа або комісія за потреби подає керівництву Університету інформацію про виконання заходів та пропозиції щодо їх удосконалення.

8.5. Перегляд Положення здійснюється у разі зміни законодавства, організаційної структури Університету, підходів до реалізації гендерної політики або за результатами моніторингу.

9. НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА

9.1. Це Положення розроблено та застосовується відповідно до Конституції України, Кодексу законів про працю України, законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про запобігання та протидію домашньому насильству», інших законів України, актів Президента України, постанов Верховної Ради України, прийнятих відповідно до Конституції та законів України, актів Кабінету Міністрів України, інших нормативно-правових актів у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації, освіти та праці.

9.2. Університет також керується міжнародними договорами України у сфері прав людини, гендерної рівності та недопущення дискримінації, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, зокрема Конвенцією ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод, Міжнародним пактом про громадянські і політичні права, Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права, Конвенцією Міжнародної організації праці № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності, Конвенцією Міжнародної організації праці № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять, Угодою про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами, з іншої сторони.

9.3. Під час реалізації принципів гендерної рівності та визначення напрямів гендерної політики Університет може враховувати положення та рекомендації міжнародних документів і програм у сфері прав людини та гендерної рівності, зокрема Загальної декларації прав людини, Пекінської декларації та Платформи дій, Цілей сталого розвитку ООН до 2030 року, резолюцій Ради Безпеки ООН щодо порядку денного «Жінки, мир, безпека», документів і рекомендацій ООН, Ради Європи, Європейського Союзу та ОБСЄ, а також відповідні документи Європейського дослідницького простору.

9.4. Під час реалізації цього Положення враховуються державні стратегії, концепції, програми та інші документи державної політики у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації, освіти, науки та праці.

9.5. Реалізація положень цього Положення здійснюється також відповідно до Статуту Університету та інших внутрішніх нормативних документів Університету, що регулюють питання освітньої, наукової, трудової, управлінської та іншої діяльності.

9.6. У разі зміни законодавства України положення цього Положення застосовуються в частині, що не суперечить чинному законодавству, до внесення відповідних змін до Положення. Університет забезпечує періодичний перегляд цього Положення з метою приведення його у відповідність до змін законодавства та державної політики у сфері гендерної рівності.

10. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

10.1. Це Положення набирає чинності з дня введення його в дію наказом ректора Університету, якщо інше не визначено відповідним наказом.

10.2. Зміни та доповнення до Положення затверджуються в установленому Університетом порядку.

10.3. Положення підлягає доведенню до відома працівників та здобувачів вищої освіти в порядку, визначеному внутрішніми документами Університету.

10.4. Питання, не врегульовані цим Положенням, вирішуються відповідно до законодавства України та внутрішніх нормативних документів Університету.

10.5. Відповідальність за виконання вимог цього Положення несуть посадові особи та інші учасники університетської спільноти в межах своїх повноважень.

Проректор з науково-педагогічної
та виховної роботи

Юрисконсульт

 Олена КОВАЛЕНКО
 Клара МАРЧЕНКО

ПОЛОЖЕННЯ
про забезпечення гендерної рівності в Одеському державному аграрному університеті
прошито, пронумероване, скріплено печаткою 8 (вісім) сторінок

Ректор Михайло БРОШКОВ
«31» серпня 2026 р.

