

**ПРИВАТНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖНАРОДНИЙ ЕКОНОМІКО-ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ
АКАДЕМІКА СТЕПАНА ДЕМ'ЯНЧУКА»**

ЗАТВЕРДЖУЮ

Вченою радою Приватного вищого навчального
закладу «Міжнародний економіко-
гуманітарний університет імені академіка
Степана Дем'янчука»

Протокол № 5 від 19.12.2024

Уведено в дію наказом ректора

№ 031/153-ОД від 31.12.2024



Ректор

Віталій ДЕМ'ЯНЧУК

**ПОЛОЖЕННЯ
ПРО ПОЛІТИКУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В
ПРИВАТНОМУ ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ «МІЖНАРОДНИЙ
ЕКОНОМІКО-ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ АКАДЕМІКА**

І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Політика гендерної рівності Приватного вищого навчального закладу «Міжнародний економіко-гуманітарний університет імені академіка Степана Дем'янчука» (надалі - Політика гендерної рівності МЕГУ) на 2025-2030 роки заснована на принципах рівних можливостей та прав для всіх здобувачів освіти і співробітників університету незалежно від їхньої статі, гендерної ідентичності, віку, національності, соціального стану тощо.

1.1. Політика гендерної рівності МЕГУ розроблена з урахуванням основних положень Конституції України та законів України, Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, затвердженої Кабінетом міністрів України, Рішення Ради Європи «Про захист прав людини та основних свобод у сфері освіти»; міжнародно-правових документів у сферах прав людини та гендерної рівності, стороною яких є Україна та згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України; міжнародних документів ООН, Ради Європи, Європейського Союзу, ОБСЄ,

1.2. Політикою гендерної рівності МЕГУ визначаються базові принципи, цільові групи, стратегічні цілі та завдання щодо реалізації державної політики задля забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти.

1.3. Положення засвідчує те, що Університет є організацією, яка підтримує доброзичливе ставлення та відкриті дії, спрямовані на формування поваги до особистості, незалежно від її статі, віку, раси чи фізичного стану. Принципи гендерної рівності визначаються пріоритетними як у освітньому, так і в робочому середовищі, та входять у низку основоположних завдань Університету щодо створення гендерного освітнього простору європейського рівня. Стратегія імплементації принципів гендерної рівності в Університеті передбачає моніторинг, аналіз та поширення даних щодо гендерної рівності, співпрацю із всеукраїнськими та міжнародними організаціями, ученими та експертами.

ІІ. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ПОЛІТИКИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

2.1. Метою політики є створення безпечного, інклюзивного та рівноправного освітнього середовища, вільного від дискримінації за ознакою статі, гендерної ідентичності чи вираження.

2.2. Політики гендерної рівності в МЕГУ сприяє забезпеченню та підтримці гендерного балансу на всіх рівнях — організаційному, освітньому та науковому. Принципи гендерної рівності становлять ключову складову реалізації місії університету та стратегії інтернаціоналізації сприяючи формуванню справедливого й сталого майбутнього у соціальній, культурній та академічній сферах. Вони також є важливими для досягнення цілей сталого розвитку України як європейської держави.

2.3. Політика визначає стратегічні цілі та конкретні заходи на найближчі п'ять років, які мають на меті підвищити ефективність діяльності МЕГУ в усіх основних напрямках: навчальному, науково-дослідному, міжнародному, виховному, організаційному, просвітницькому, спортивному, культурному та інших.

2.4. Основні завдання реалізації Політики гендерної рівності МЕГУ:

- Гарантування рівних прав і можливостей для всіх здобувачів освіти і працівників університету незалежно від статі, гендерної ідентичності, віку, національного походження, фізичних чи ментальних особливостей, соціального статусу та інших індивідуальних характеристик.

- Формування безпечного, інклюзивного та чутливого до різноманітності середовища для навчання й праці, яке враховує потреби усіх членів університетської спільноти.
- Організація інформаційно-просвітницької та освітньої діяльності з питань гендерної рівності для всіх учасників освітнього процесу, наукової спільноти та інших працівників університету.
- Забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків до освітніх програм, наукових досліджень та інших форм професійного й особистісного розвитку в університеті з метою реалізації індивідуального потенціалу кожної особи.
- Сприяння формуванню інклюзивної культури в університетському середовищі та популяризація принципів гендерної рівності серед здобувачів освіти, викладачів і працівників задля підвищення обізнаності про її значення в сучасному суспільстві.
- Превенція будь-яких проявів дискримінації за ознакою гендеру та активне формування рівноправних відносин між усіма учасниками університетської спільноти.
- Розробка та впровадження ефективних механізмів для збору, моніторингу та аналізу гендерно-чутливої статистики з метою виявлення викликів, удосконалення підходів і підвищення ефективності реалізації гендерної політики.

ІІІ. БАЗОВІ ПРИНЦИПИ ПОЛІТИКИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Ключовими принципами гендерної рівності з метою побудови рівноправного, інклюзивного та демократичного суспільства є:

- 3.1. Рівність прав і можливостей жінок та чоловіків.** Цей принцип означає юридичну та фактичну рівність у доступі до працевлаштування, освіти, політики, управління, охорони здоров'я тощо.
- 3.2. Недискримінація.** Будь-яка форма дискримінації за ознакою статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, віку, національного походження чи інших ознак є забороненою.
- 3.3. Гендерна інтеграція (gender mainstreaming).** Усі політики, стратегії та ініціативи повинні враховувати гендерну перспективу на всіх етапах — від планування до реалізації.
- 3.4. Баланс представництва (gender balance).** Підтримка участі жінок у процесах прийняття рішень на всіх рівнях влади й управління, в науковій, освітній та економічній сферах.
- 3.5. Рівна оплата за рівноцінну працю.** Жінки і чоловіки повинні отримувати однакову винагороду за роботу, яка має однакову цінність.
- 3.6. Інклюзія та різноманіття.** Позитивне ставлення до гендерної різноманітності та сприяння участі усіх гендерних і соціальних груп в житті суспільства.

ІV. ОСНОВНІ НАПРЯМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Основними напрямками реалізації політики гендерної рівності в МЕГУ є:

- 4.1. Освітній процес:** інтеграція гендерної тематики в освітні програми та курси; використання гендерно-чутливої мови та підходів у викладанні; забезпечення рівного доступу до освітніх можливостей для всіх здобувачів освіти незалежно від статі чи гендерної ідентичності.

4.2. Науково-дослідна діяльність: підтримка досліджень у сфері гендерної проблематики; сприяння участі жінок і чоловіків у наукових проєктах на рівних умовах.

4.3. Кадрова політика: прозорі та недискримінаційні процедури добору, просування та оцінювання персоналу; сприяння рівному представленню жінок і чоловіків на керівних та адміністративних посадах; створення умов для поєднання професійної діяльності з особистим життям (work-life balance).

4.4. Інформаційно-просвітницька робота: проведення тренінгів, семінарів і кампаній щодо гендерної рівності; поширення інформації про права, механізми захисту та успішні практики; формування свідомості поваги до різноманіття у студентській спільноті.

4.5. Протидія дискримінації та насильству: реагування на випадки дискримінації, сексуальних домагань та булінгу.

4.6. Міжнародне співробітництво: участь в міжнародних ініціативах, програмах та проєктах, присвячених гендерній рівності; обмін досвідом із закордонними партнерами щодо впровадження гендерно-чутливих практик

4.7. Інституційні механізми: призначення координаторів або створення тимчасової комісії з етики та управління конфліктами у разі виникнення порушень політики гендерної рівності; проведення моніторингу дотримання політики, аналізу статистики та звітність у разі виникнення порушення політики гендерної рівності або за вимогою внутрішніх чи зовнішніх органів.

V. ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ ТИМЧАСОВОЇ КОМІСІЇ

5.1. Особа, яка зазнає дискримінацію, утиск, сексуальні домагання, перебуваючи у безпосередній небезпеці або спостерігаючи її стосовно інших осіб може звернутись із відповідною заявою скаргою до керівника кафедри або факультету, проректора з організаційно-виховної роботи, соціальних питань й розвитку, ректора, або подати анонімну скаргу в скарбничку анонімних звернень.

У разі виникнення таких випадків з порушення політики гендерної рівності в Університеті створюється тимчасова комісія.

5.2. Діяльність комісії забезпечується та контролюється головою, на якого покладено обов'язки координації діяльності Університету з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству.

5.3. Персональний склад комісії та голова затверджується наказом ректора Університету.

5.4. Обов'язки тимчасової комісії з розгляду порушень політики гендерної рівності:

5.4.1. Реєстрація та попередній аналіз звернень: прийом, фіксація та первинний розгляд скарг, заяв або повідомлень щодо можливих порушень гендерної рівності.

5.4.2. Збір фактів і проведення внутрішнього розслідування: здійснення об'єктивного, неупередженого аналізу обставин справи шляхом опитування сторін, вивчення документів, свідчень тощо з дотриманням принципів конфіденційності.

5.4.3. Забезпечення безпеки учасників: вжиття негайних заходів для недопущення подальших порушень, психологічного чи фізичного тиску на учасників процесу.

5.4.4. Підготовка висновків і рекомендацій: формування обґрунтованих висновків за результатами розгляду та надання адміністрації університету пропозицій щодо подальших дій (дисциплінарні заходи, профілактика, передача справи до компетентних органів тощо).

5.4.5. Забезпечення прозорості та справедливості: дотримання процедурної справедливості, прав усіх сторін конфлікту, збереження неупередженого підходу при розгляді кожного випадку.

5.4.6. Звітування керівництву університету: подання письмового звіту про результати розгляду справи з детальним описом дій, висновків та рекомендацій

5.5. Засідання комісії може проводитись за допомогою дистанційних засобів зв'язку у реальному часі (онлайн-трансляції засідання, чати, участь у засіданні за допомогою інтернет-месенджерів тощо).

5.6. Члени Комісії мають право знайомитись із матеріалами розслідування (скаргами, повідомленнями, поясненнями тощо).

VI. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

6.1. Університет визнає важливість конфіденційності. Всі особи, відповідальні за реалізацію цього Положення, дотримуються конфіденційності щодо осіб, які повідомляють чи яких звинувачують у дискримінації або сексуальних домаганнях (за виключенням ситуацій, коли законодавство вимагає розголошення інформації та/або коли розкриття обставин Університетом необхідне для захисту безпеки інших).

6.2. Університет створює простір рівних можливостей, вільний від дискримінації будь-якого національного, расового чи етнічного походження, статі, віку, інвалідності, релігії, сексуальної орієнтації, гендерної приналежності або сімейного стану. Всі права, привілеї, програми та види діяльності, що надаються особам, які навчаються або співробітникам/-цям Університету, розповсюджуються на всіх без винятку за умови належної кваліфікації.

6.3. Адміністративні та інші питання щодо дотримання політики гендерної рівності вирішуються ректором університету.

6.4. Це Положення набирає чинності з моменту його затвердження.

6.5. Усі співробітники, здобувачі освіти та інші учасники освітнього процесу зобов'язані дотримуватися принципів, викладених у цьому положенні.

**Проректор з навчально-методичної роботи
та якості освіти**

Начальник відділу кадрів

**Начальник
міжнародно-проектного відділу**

 **Вікторія АРТЮШОК**

 **Олена ЧЕПУРКА**

 **Аліна ЛАВРЕНЮК**