

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ
І СПОРТУ УКРАЇНИ**

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою Національного університету
фізичного виховання і спорту України, протокол
від 30.01.2025 № 8
що введено в дію наказом в. о. ректора НУФВСУ
від 30.01.2025 № 48-заг

**КОНЦЕПЦІЯ
ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ПОЛІТИКИ РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ,
РІЗНОМАНІТТЯ ТА ІНКЛЮЗІЇ У
НАЦІОНАЛЬНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ ФІЗИЧНОГО
ВИХОВАННЯ І СПОРТУ УКРАЇНИ**

КИЇВ – 2025

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Концепція імплементації політики рівних можливостей, різноманіття та інклюзії у Національному університеті фізичного виховання і спорту України (далі – Концепція) визначає порядок створення і реалізації у Національному університеті фізичного виховання і спорту України (далі – Університет) безперешкодного середовища, забезпечення рівних можливостей кожному учаснику освітнього процесу Університету незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак реалізовувати свої права та виконувати свої обов'язки шляхом інтегрування фізичної, інформаційної, цифрової, соціальної та громадянської, економічної та освітньої безбар'єрності у всіх сферах діяльності Університету.

1.2. Правову основу імплементації політики рівних можливостей, різноманіття та інклюзії становлять: Конституція України; Загальна декларація прав людини, Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй від 10.12.1948, Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979, Конвенція Організації Об'єднаних Націй про права осіб з інвалідністю від 13.12.2006, Конвенція Організації Об'єднаних Націй про боротьбу із дискримінацією в галузі освіти 14.12.1960, Декларація Організації Об'єднаних Націй про права осіб, що належать до національних або етнічних, релігійних та мовних меншин від 18.12.1992, Цілі сталого розвитку Організації Об'єднаних Націй до 2030 року, визначені резолюцією Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй від 25.09.2015 № 70/1, Факультативний протокол до Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації від 21.12.1965, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 19.10.1973, Європейська конвенція з прав людини від 04.11.1950, Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996, Саламанська декларація про принципи, політику та практичну діяльність у галузі освіти осіб з особливими освітніми потребами від 7-10.06.1994, Пекінська декларація, прийнята на четвертий Всесвітній конференції зі становища жінок 15.09.1995, Конвенція Міжнародної Організації Праці про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності від 29.06.1951 № 100, Конвенція Міжнародної Організації Праці про дискримінацію в галузі праці та занять від 25.06.1958 № 111, Конвенція Міжнародної Організації Праці про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками від 22.10.1999 № 156, інші міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України; Закони України «Про освіту», «Про професійну (професійно-технічну) освіту», «Про вищу освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про соціальні послуги», «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», «Про основи соціальної

захищеності осіб з інвалідністю в Україні»; укази Президента України від 30.09.2019 № 722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року», від 14.05.2021 № 225 «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14.05.2021 «Про Стратегію людського розвитку», від 24.03.2021 № 119/202115 «Про Національну стратегію у сфері прав людини»; постанови Кабінету Міністрів України від 28.11.2018 № 997 «Питання проведення гендерно-правової експертизи», від 10.07.2019 № 635 «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у закладах вищої освіти», від 09.10.2020 № 930 «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»; розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.09.2020 № 1128-р «Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності», від 14.04.2021 № 366-р «Про схвалення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року», від 20.12.2022 № 1163-р «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації», від 12.08.2022 № 752-р «Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки», від 28.10.2020 № 1544-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року», від 16.12.2020 № 1578 «Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності»; накази Міністерства соціальної політики України від 29.01.2020 № 56 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах», від 07.02.2020 № 86 «Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів»; накази Міністерства освіти і науки України від 01.10.2010 № 912 «Про затвердження концепції розвитку інклюзивного навчання», від 05.11.2021 № 1182 «Про затвердження Методології та критеріїв проведення гендерного аудиту закладів освіти»; інші нормативно-правові акти України, накази інших центральних органів виконавчої влади в частині імплементації політики рівних можливостей, різноманіття та інклюзії, Статут Університету та інші локальні акти Університету.

1.3. Імплементація політики рівних можливостей, різноманіття та інклюзії спрямована на:

- сприяння іміджевій привабливості Університету як лідера соціальних змін, що впроваджує нову філософію і освітню політику суспільства рівних можливостей;
- підвищення рейтингу Університету на світовому рівні як закладу вищої освіти, що дотримується міжнародних стандартів та політики;
- підтримку жіночого лідерства та участі жінок у прийнятті рішень;

- забезпечення сталого розвитку Університету з урахуванням принципів гендерної рівності, недискримінації, інклюзії та соціальної відповідальності Університету;
- досягнення балансу між трудовими обов'язками й особистим життям (work-life balance) всіх учасників освітнього процесу;
- удосконалення освітнього процесу в Університеті шляхом розбудови середовища доступності і впровадження сучасних досягнень науки та практики у галузі освітньої інклюзії;
- забезпечення конституційного права осіб з особливими освітніми потребами на рівний доступ до якісної вищої освіти;
- розширення гендерної та інклюзивної складової в освітній та науковій діяльності;
- підвищення професійної компетентності науково-педагогічних працівників через додаткове володіння сучасними методами та методиками інклюзивного навчання;
- посилення впровадження універсального дизайну та розумного пристосування в освітньому середовищі;
- протидію гендерно зумовленому насильству.

1.4. Концепція спрямована на: створення безперешкодного середовища для всіх учасників освітнього процесу Університету, забезпечення рівних можливостей; створення майбутнього, у якому кожна жінка та чоловік, які є учасниками освітнього процесу Університету, користуються рівними правами та можливостями, які необхідні для повноцінної участі в усіх сферах суспільного життя, без дискримінації, насильства та експлуатації.

1.5. Упровадження політики рівності та недискримінації в Університеті сприятиме встановленню:

- прозорих та чітких принципів і методів управління трудовим колективом Університету;
- рівних і незалежних від статі можливостей професійного навчання, розвитку, кар'єрного зростання;
- умов для поєднання професійної діяльності з сімейними обов'язками, у тому числі шляхом застосування гнучкого робочого графіка та можливості дистанційної роботи в межах режиму роботи Університету.

2. МЕТА КОНЦЕПЦІЇ ТА ШЛЯХИ ЇЇ РЕАЛІЗАЦІЇ

2.1. Метою Концепції є покращення розуміння учасника освітнього процесу Університету суті та завдань державної гендерної політики та сприйняття її як невід'ємної складової демократичної та правової держави, створення безбар'єрного середовища для осіб з інвалідністю, розвитку молоді, захисту прав людини, подолання нерівності.

2.2. Досягнення мети Концепції здійснюється шляхом:

- інформування цільових аудиторій (здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних та інших працівників) про ключові концепції гендерної рівності та механізми захисту прав жінок;

- представлення переваг для різних груп жінок і чоловіків, дівчат і хлопців від впровадження гендерної рівності;
- формування високого рівня правової свідомості та поваги до норм вітчизняного та міжнародного права, права Європейського Союзу, програм та політик, що сприяють безбар'єрності, гендерній рівності та передбачають навчання з огляду на національний механізм;
- проведення за участі студентського самоврядування інформаційно-просвітницьких та навчальних заходів, розроблення роз'яснень та рекомендацій для учасників освітнього процесу щодо здійснення комунікацій з питань безбар'єрності та гендерної рівності; комунікаційної підтримки гендерного інтегрування в реформи;
- обговорення тематики імплементації політики рівних можливостей, різноманіття та інклюзії на публічних тематичних заходах;
- спростування гендерних стереотипів щодо професії, соціальних ролей, типів поведінки тощо із залученням відомих жінок і чоловіків;
- сприяння збільшенню участі жінок і дівчат в університетських процесах прийняття рішень, у тому числі через інформування про позитивне ставлення учасників освітнього процесу до цього;
- засудження проявів сексизму, дискримінації та насильства за ознакою статі, що проявляється через сексуальне насильство та сексуальні домагання, та формування нульової толерантності до цих явищ;
- сприяння підвищенню рівня обізнаності та освіченості учасників освітнього процесу про загрози використання гендерної тематики як інструменту гібридної агресії, а також переваги від рівноправної участі жінок та чоловіків у процесах, спрямованих на досягнення та збереження миру;
- поширення інформації про гендерні проблеми чоловіків та шляхи їх розв'язання;
- безперешкодного доступу до об'єктів фізичного оточення;
- реалізації можливості учасників освітнього процесу в отриманні інформації у найзручніший спосіб;
- реалізації можливості учасників освітнього процесу в отриманні спрощеного доступу до цифровізованих послуг Університету;
- реалізації можливості учасників освітнього процесу в отриманні рівних можливостей та вільного доступу до освіти;
- реалізації можливості учасників освітнього процесу в отриманні умов та рівних можливостей для занять фізичною культурою та спортом у спортивній інфраструктурі Університету;
- реалізації можливості учасників освітнього процесу отримати рівні умови та можливості для культурного (мистецького) та/або креативного вираження, провадження культурної діяльності; доступу до культурних послуг.

3. ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ПОЛІТИКИ РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ, РІЗНОМАНІТТЯ ТА ІНКЛЮЗІЇ

3.1. Основні завдання імплементації політики рівних можливостей, різноманіття та інклюзії:

- створення гендерної рівності як рівних умов для реалізації прав жінками і чоловіками та відсутності обмежень чи привілеїв за ознакою статі; формування нетерпимості до дискримінації за ознакою статі;
- формування безбар'єрного освітнього середовища Університету шляхом забезпечення можливості реалізації соціальних, громадянських і освітніх прав кожним учасником освітнього процесу Університету;
- сприяння підвищенню рівня інклюзивної культури в Університеті, спрямованої на розбудову толерантної університетської спільноти, здатної розділяти ідеї співробітництва, поваги до різноманіття, визнання цінності кожного суб'єкта освітнього процесу Університету;
- забезпечення архітектурної, інформаційної, освітньої та соціальної доступності освітнього середовища;
- продовження здійснення інституційних змін в Університеті для забезпечення інклюзивного навчання;
- створення матеріально-технічної бази, адаптованої до потреб осіб з особливими освітніми потребами;
- удосконалення системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників і підготовки науково-педагогічних кадрів до роботи в умовах інклюзивної освіти;
- сприяння поширенню особистісно орієнтованих та інноваційних інклюзивних освітніх технологій.

4. ПРОЦЕДУРИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ

4.1. Для реалізації Концепції розробляється План заходів з імплементації політики рівних можливостей, різноманіття та інклюзії в Університеті (далі – План заходів), що затверджуються Вченою радою Університету. Планом заходів передбачаються конкретні заходи, індикатори досягнення цілей та визначається перелік відповідальних осіб.

4.2. З метою врегулювання конфліктних ситуацій в освітньому процесі, пов'язаних, у тому числі, з недотриманням гендерної рівності, дискримінацією, утисками та сексуальними домаганнями, в Університеті відповідно до пункту 3.1. Положення про врегулювання конфліктних ситуацій в Національному університеті фізичного виховання і спорту України створено Комісію з врегулювання конфліктних ситуацій.

4.3. Комісія з врегулювання конфліктних ситуацій є постійно діючим робочим органом, що розглядає звернення учасниць / учасників освітнього процесу Університету щодо конфліктних ситуацій, пов'язаних, у тому числі, з недотриманням гендерної рівності, дискримінацією, утисками та сексуальними домаганнями, ухвалює рішення стосовно шляхів і процедур їх

вирішення, аналізує прецеденти, напрацьовує рекомендації та пропозиції щодо запобігання виникненню конфліктних ситуацій.

4.4. У разі виникнення конфліктної ситуації, пов'язаної, у тому числі, з недотриманням гендерної рівності, дискримінацією, утиском і сексуальним домаганням учасниця / учасник освітнього процесу може подати до відділу діловодства Університету письмове звернення на ім'я голови Комісії з врегулювання конфліктних ситуацій, надіслати його поштою або з використанням мережі Інтернет, засобів електронного зв'язку (електронне звернення).

4.5. Процедури врегулювання конфліктних ситуацій в освітньому процесі, пов'язаних, у тому числі, з недотриманням гендерної рівності, дискримінацією, утисками та сексуальними домаганнями, визначено пунктами 4.1. - 4.9. Положення про врегулювання конфліктних ситуацій в Національному університеті фізичного виховання і спорту України.

5. МОНІТОРИНГ СТАНУ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ПОЛІТИКИ РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ, РІЗНОМАНІТТЯ ТА ІНКЛЮЗІЇ

5.1. Моніторинг стану імплементації політики рівних можливостей, різноманіття та інклюзії в Університеті здійснюється через систематичний моніторинг виконання Плану заходів.

5.2. Метою моніторингу є вчасне виявлення та розв'язання проблем, що перешкоджають досягненню кінцевої мети Плану заходів, а також підготовка та оприлюднення орієнтованих на результат звітів про його виконання.

5.3. Оцінювання проводиться в останній рік виконання Плану заходів, зокрема шляхом:

- аналізу досягнення ключових показників щодо загальної мети Плану заходів, їх відхилення від планових значень, з'ясування причин відхилення;
- аналізу логічності та обґрунтованості вибраних інструментів виконання Плану заходів, визначених підходів, необхідності їх перегляду чи продовження строку використання;
- аналізу впливу виконання Плану заходів на становище цільових груп;
- оцінювання результатів виконання Плану заходів цільовими групами.

5.4. За результатами оцінювання відповідальна особа Університету щороку або за необхідності звітує перед Вченою радою Університету щодо реалізації Плану заходів.

6. АНТИКОРУПЦІЙНІ ЗАСТЕРЕЖЕННЯ

6.1. Під час імплементації політики рівних можливостей, різноманіття та інклюзії всі залучені особи повністю дотримуються основних принципів запобігання корупції, забезпечують регулярну оцінку корупційних ризиків у своїй діяльності, здійснюють відповідні заходи щодо упередження та

врегулювання конфлікту інтересів та корупційних дій, що можуть виникнути при виконанні ними своїх обов'язків.

6.2. Під час реалізації політики рівних можливостей, різноманіття та інклюзії всі залучені особи зобов'язані виконувати вимоги Закону України «Про запобігання корупції».

6.3. Залученим особам суворо забороняється прямо чи опосередковано використовувати надані їм службові повноваження чи пов'язані з ними можливості з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або давати обіцянки/пропозиції чи неправомірну вигоду особі, зазначеній у частині першій статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей.

6.4. За вчинення корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень залучені особи притягаються до кримінальної, адміністративної, цивільно-правової та дисциплінарної відповідальності у встановленому законом порядку.

7. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

7.1. Ця Концепція імплементації політики рівних можливостей, різноманіття та інклюзії у Національному університеті фізичного виховання і спорту України затверджується Вченою радою Університету та вводиться в дію наказом ректора Університету.

7.2. Зміни та доповнення до цієї Концепції імплементації політики рівних можливостей, різноманіття та інклюзії у Національному університеті фізичного виховання і спорту України затверджуються Вченою радою Університету і вводяться в дію наказом ректора Університету.