

ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ «ПОДІЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням вченої ради

Закладу вищої освіти «Подільський
державний університет»

від «___» _____ 2026 року

протокол №___

введено в дію наказом в.о. ректора

від «___» _____ 2026 року №___

В.о. ректора _____ Алла ІВАНОВСЬКА

СТРАТЕГІЯ

впровадження гендерної рівності у

Закладі вищої освіти «Подільський державний університет»

на 2026-2030 рр.

1. ВСТУП

Інтеграція України до європейського простору вимагає фундаментальної трансформації соціальних інститутів на засадах демократії та недискримінації. Ключовим інструментом цього процесу є політика гендерного мейнстримінгу (gender mainstreaming policy) – загальноприйнята в ЄС системна стратегія подолання гендерної асиметрії та забезпечення рівних прав і можливостей. У цьому контексті модернізація освітньої галузі відповідно до принципів гендерної рівності є стратегічним пріоритетом розвитку українського суспільства.

Світовим товариством проблема забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти розглядається у контексті прав людини. Міжнародні організації визнають вирішальне значення освіти для розвитку особистості, суспільства, держави.

В Україні реалізація державної політики та провадження просвітницької діяльності щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків здійснюються відповідно до Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» і спрямовані на:

- утвердження гендерної рівності;
- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- застосування позитивних дій;
- запобігання та протидію насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства стосовно жінок;
- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;
- забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;
- підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;
- виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у сфері освіти;
- захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

2. ЗАГАЛЬНІ ПИТАННЯ

Стратегія впровадження гендерної рівності у Закладі вищої освіти «Подільський державний університет» на 2026-2030 рр (далі – Стратегія) визначає базові принципи, цільові групи, стратегічні цілі та завдання щодо реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у Закладі вищої освіти «Подільський державний університет» (далі – Університет) у 2026-2030 роках.

Стратегія ґрунтується на таких принципах:

змістових - дотримання демократичних цінностей і свобод, рівності, справедливості, демократії, верховенства права, егалітарності (рівності прав і можливостей), поваги до людської гідності, доступності, недискримінації;

функціональних - системність, інклюзивність та широке, активне і значуще залучення жінок і чоловіків та всіх заінтересованих сторін до реалізації цієї Стратегії, проведення моніторингу та оцінки прогресу її реалізації, відкритість і прозорість, інноваційність, інтерсекційність та врахування потреб різних груп залежно від можливих додаткових підстав для дискримінації (раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак);

організаційних - об'єктивність та обґрунтованість визначення проблем у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, проведення оцінки їх масштабу, відповідність міжнародним нормам та зобов'язанням, оптимальність варіантів розв'язання проблем, орієнтація на кращі міжнародні стандарти та практики у сфері освіти, відкритість процесу реалізації положень цієї Стратегії та надійний механізм підзвітності, включаючи конкретність, досяжність цілей та вимірюваність очікуваних результатів її реалізації.

Метою Стратегії є створення в Університеті інклюзивного, безпечного та гендерно чутливого освітньо-наукового простору, що забезпечує рівні можливості для самореалізації здобувачів та працівників незалежно від статі та інших можливих додаткових підстав для дискримінації.

Стратегія розроблена на основі системного аналізу міжнародно-правових актів та національного законодавства у сфері забезпечення гендерної рівності, інклюзії та недискримінації.

Міжнародно-правовий рівень: Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW); Глобальні цілі сталого розвитку ООН до 2030 року (зокрема Ціль №5 «Гендерна рівність»); Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2024–2029 роки; Керівні настанови Європейської комісії щодо розробки та впровадження Планів гендерної рівності (GER) у межах Рамкової програми з досліджень та інновацій «Горизонт Європа» (Horizon Europe).

Національне законодавство України: Конституція України; Закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про освіту», «Про вищу освіту»; Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.12.2020 р. № 1578-р щодо реалізації зобов'язань Уряду в межах міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц»; Розпорядження Кабінету Міністрів України від

20.12.2022 р. № 1163-р «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року».

Локальна нормативна база: Статут Закладу вищої освіти «Подільський державний університет», Колективний договір між адміністрацією та первинною профспівковою організацією Закладу вищої освіти «Подільський державний університет» на 2022-2027 роки, Кодекс корпоративної культури Закладу вищої освіти «Подільський державний університет», Положення про комісію з етики та управління конфліктами у Закладі вищої освіти «Подільський державний університет», Положення про порядок та процедури вирішення конфліктних ситуацій, пов'язаних із сексуальними домаганнями і дискримінацією у Закладі вищої освіти «Подільський державний університет», інші внутрішні нормативні акти Університету.

3. ЦІЛЬОВІ ГРУПИ

Реалізація Стратегії спрямована насамперед на такі цільові групи:

- здобувачки і здобувачі Університету;
- управлінський, педагогічний та науково-педагогічний персонал Університету, який забезпечує ефективність та якість її функціонування, від чийх уявлень, поглядів, ідеалів, оцінок та переконань значною мірою залежить світогляд майбутніх поколінь;
- батьки та законні представники здобувачок і здобувачів освіти, які здійснюють виховання дітей та молоді, формують їх уявлення про світ та є взірцем поведінки;
- персонал Університету, який приймає управлінські та кадрові рішення, визначає умови для його роботи, зокрема реалізує державну політику щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти.

4. ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ УНІВЕРСИТЕТУ У СФЕРІ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

4.1. Реалізація Стратегії має на меті досягнення таких цілей:

4.1.1. інституційний розвиток – комплексне впровадження принципів, політики і заходів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності та недискримінації у локальних нормативно-правових документах Університету;

4.1.2. посилення ролі закладу вищої освіти у координації дій суб'єктів реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти, запобігання та протидії насильству і дискримінації, формування безпечного середовища та гендерно чутливої корпоративної культури;

4.1.3. вдосконалення освітнього процесу на засадах рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності, недискримінації, інклюзивності та протидії насильству, зокрема за ознакою статі;

4.1.4. посилення компетенції і можливостей науково-педагогічних працівників/працівниць з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

4.2. Для реалізації цілі, вказаної в п. 4.1.1 в Університеті планується виконання наступних завдань:

проведення антидискримінаційної експертизи локальної нормативної бази університету, її розвиток з урахуванням принципів гендерної рівності;

запровадження інституту Уповноваженого з гендерних питань в Університеті;

ведення документообігу з урахуванням принципу недискримінаційного мовлення/мови шляхом впровадження стратегій фемінізації, нейтралізації, уникнення андроцентризму та сексизму;

використання в діловодстві допустимих сучасними нормами української мови форм жіночого роду поряд із чоловічими відповідниками для позначення осіб різної статі;

формування в університеті недискримінаційного освітнього середовища, створення безбар'єрного, інклюзивного середовища, дружнього до маломобільних груп населення.

4.3. Виконання цілі п. 4.1.2. передбачає наступні завдання:

впровадження політики запобігання та протидії сексуальним домаганням та насильству в Університеті;

створення в закладі умов для маломобільних груп та (за можливості) кімнат дитячого дозвілля для дітей співробітників та здобувачів;

формування недискримінаційної комунікації, контроль за візуальним контентом з метою уникнення образів, що об'єктивують жінок або чоловіків;

залучення здобувачів/здобувачок освіти Університету до організації та проведення спільних виховних заходів будь-якого рівня, що дасть змогу забезпечити рівні права та можливості жінок і чоловіків шляхом зміни стереотипних ролей за ознакою статі;

систематичне проведення в Університеті заходів, що спрямовані на висвітлення питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, зокрема щодо рівності жінок і чоловіків та партнерства у сім'ї та суспільстві, безпеки та згоди у стосунках; нав'язування інформаційними джерелами стереотипів за ознакою статі, різноманітних стереотипів, що принижують гідність жінок і чоловіків;

запобігання, виявлення та протидія упередженості за ознакою статі щодо здобувачок і здобувачів освіти (їх нахилів, здібностей та задатків, уподобань та можливостей у навчанні, рівня навчальних досягнень)

4.4. Виконання цілі п. 4.1.3. передбачає наступні завдання:

перегляд, оновлення і розроблення освітньо-професійних програм для всіх рівнів освіти шляхом визначення ціннісних орієнтирів, ключових компетентностей, результатів навчання з урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

використання інноваційних педагогічних технологій, форм та методів навчання/виховання, що сприяють створенню та підтримці у навчанні/вихованні атмосфери взаємоповаги, взаємодії, колегіальності та інклюзивності, унеможливають дискримінаційне (несправедливе, упереджене) ставлення один до одного всіх суб'єктів освітнього процесу;

формування та розвиток у здобувачів/здобувачок вищої освіти Університету уявлення про рівні права та можливості жінок і чоловіків, неповторну індивідуальність кожної особи;

забезпечення в Університеті рівності прав та можливостей жінок і чоловіків для розкриття потенціалу та розвитку професійної мотивації здобувачок і здобувачів освіти, що сприятиме підвищенню якості їх підготовки та затребуваності на ринку праці;

4.5. На досягнення цілі п. 4.1.4. Університет виконує наступні завдання:

інтеграція гендерної компоненти у програми підвищення кваліфікації викладачів (зокрема через курси з гендерно-чутливого викладання та недискримінаційного підходу в освіті);

стимулювання участі науковців обох статей у міжнародних грантових програмах (наприклад, *Horizon Europe*, *Erasmus+*), де наявність Плану гендерної рівності (GEP) є обов'язковою умовою фінансування;

навчання методам збору та аналізу дезагрегованих за статтю даних для об'єктивного оцінювання наукових і кар'єрних досягнень у межах університету;

забезпечення гендерного балансу при комплектуванні штату та просуванні по службі, надаючи перевагу кандидату тієї статі, щодо якої існує дисбаланс у відповідному підрозділі;

викорінення стереотипних підходів за ознаками статі та віку під час прийняття на роботу та формування кадрового резерву;

гарантування паритетного представництва жінок і чоловіків у керівних органах, вчених радах та інших управлінських і дорадчо-консультативних структурах Університету;

створення інклюзивних умов праці, що дозволяють працівникам і працівницям ефективно суміщати професійну діяльність із сімейними обов'язками;

забезпечення гнучких форм зайнятості: надання батьківських відпусток, можливості роботи на умовах неповного робочого дня та встановлення індивідуальних графіків роботи;

розвиток допоміжної інфраструктури: організація послуг із догляду за дітьми на базі закладу (дитячі кімнати/заклади) та забезпечення транспортної логістики;

дотримання принципу рівної оплати праці за роботу рівноцінної складності, що виконується жінками та чоловіками за однакової кваліфікації;

запровадження політики «нульової толерантності» до сексуальних домагань та будь-яких проявів дискримінації;

забезпечення дієвого механізму захисту: створення системи невідкладного реагування на скарги працівників через уповноважену особу з гендерних питань;

формування академічної культури, вільної від стереотипів, що сприяє паритетному представництву жінок і чоловіків у керівних органах, наукових / вчених радах, інших управлінських та дорадчих, консультативних органах університету.

5. ОРГАНІЗАЦІЯ КОНТРОЛЮ ЗА РЕАЛІЗАЦІЄЮ СТРАТЕГІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

5.1. Для спостереження, аналізу та контролю за впровадженням цілей щодо забезпечення гендерної рівності, що зазначені у Стратегії, в Університеті створюється Робоча група з моніторингу, аналізу та контролю за впровадженням гендерної рівності (далі – Робоча група).

5.2. Робоча група є колегіальним, постійно діючим органом, який створюється наказом ректора.

5.3. Головою Робочої групи є проректор, до повноважень якого відносяться питання реалізації стратегій розвитку (в тому числі, впровадження гендерної рівності) університету.

5.4. Голова Робочої групи:

5.4.1. організовує її роботу;

5.4.2. відповідає за виконання покладених на Робочу групу завдань;

5.4.3. головує на її засіданнях;

5.4.4. визначає перелік питань, що підлягають розгляду;

5.4.5. визначає функціональні обов'язки кожного члена/Робочої групи.

5.5. До складу Робочої групи входять представники усіх факультетів / навчально-наукових інститутів Університету, голова профспілкової організації Університету, голова студентського парламенту, інші працівники Університету.

5.6. Склад Робочої групи затверджується наказом ректора.

5.7. До роботи Робочої групи можуть залучатися за потреби громадські активісти/активістки, соціальні працівники/працівниці, науково-педагогічні працівники/працівниці університету та інші.

5.8. З числа членів Робочої групи простою більшістю голосів обирається секретар Робочої групи.

5.9. Секретар Робочої групи:

5.9.1. повідомляє членів Робочої групи та усіх заінтересованих осіб про дату, час, місце засідання.

5.9.2. формує порядок денний перед кожним засіданням, за узгодженням з Головою Робочої групи.

5.9.3. веде протокол засідання Робочої групи.

5.9.4. надає або надсилає членам Робочої групи, заявнику/заявниці та зацікавленим особам усі необхідні матеріали в електронному або паперовому вигляді.

5.10. Засідання Робочої групи проводяться не рідше одного разу на два місяці.

5.11. За потреби засідання Робочої групи може скликатись позачергово.

5.12. Робоча група на своїх засіданнях розробляє пропозиції та рекомендації з питань, що належать до її компетенції.

5.13. За підсумками роботи Робочої групи складається протокол.

5.14. До повноважень Робочої групи належать:

5.15.1. системний моніторинг стану впровадження гендерної рівності в Університеті, виявлення недоліків та визначення способів їх виправлення;

5.15.2. формування науково обґрунтованих рекомендацій для науково-педагогічного персоналу щодо впровадження гендерно-чутливих методів навчання, уникнення стереотипів у навчальних матеріалах та створення інклюзивного середовища для здобувачів і здобувачок;

5.15.3. розробка та координація щорічних планів заходів, спрямованих на утвердження цінностей рівності, недискримінації та академічної етики ,корпоративної культури;

5.15.4. прийом, розгляд та детальний аналіз заяв щодо порушень гендерної рівності, випадків дискримінації або сексуальних домагань. Проведення об'єктивного з'ясування обставин інцидентів;

5.15.5. визначення сторін конфлікту у випадку порушення гендерної рівності, можливих причин та необхідних заходів для усунення виявлених порушень;

5.15.6. участь представника/представниці Робочої групи (або делегованого експерта) у роботі конкурсних та атестаційних комісій як спостерігача для запобігання проявам гендерної чи вікової дискримінації;

5.15.7. моніторинг системи оплати праці та отримання дезагрегованої інформації про середні рівні заробітної плати, надбавок та премій у розрізі посад і статі для виявлення та усунення «гендерного розриву» в оплаті праці;

5.15.8. проведення інспектування умов праці та оглядів робочих місць, інфраструктурних об'єктів Університету (дитячих кімнат, зон відпочинку) на предмет їх відповідності потребам працівників із сімейними обов'язками;

5.15.9. моніторинг ефективності впровадження графіків дистанційної та неповного робочого часу, а також збір відгуків працівників щодо доступності цих інструментів;

5.15.10. планування заходів стабілізації психологічного клімату у колективі та надання соціальних та психолого-педагогічних послуг сторонам у випадках порушення гендерної рівності, в тому числі із залученням необхідних фахівців із надання правової, соціальної та іншої допомоги тощо;

5.15.11. контроль за виконанням усіма працівниками та здобувачами/здобувачками норм цього Положення і рішень Робочої групи щодо впровадження гендерної рівності в Університеті покладається на Голову Робочої групи.

6. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ МОНІТОРИНГУ, ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ ТА ЗВІТУВАННЯ

6.1. Процедура контролю та оцінювання результатів реалізації Стратегії передбачає її регулярне обговорення на засіданнях вченої ради Університету та Робочої групи з моніторингу, аналізу та контролю за впровадженням гендерної рівності. Моніторинг здійснюється шляхом щорічного проведення гендерного аудиту, антидискримінаційної експертизи та аналізу проміжних індикаторів успішності. За підсумками цієї діяльності Робоча група з моніторингу, аналізу та контролю за впровадженням гендерної рівності формує щорічний звіт про стан виконання Стратегії.

6.2. Оцінювання результатів базується на комплексному аналізі динаміки кількісного представництва, рівня фахової компетентності персоналу, якості академічного середовища та відповідності внутрішніх процедур міжнародним стандартам недискримінації та інклюзивності.

ПОГОДЖЕНО:

Перший проректор

Вікторія ПАРИЦЬКА

Начальник юридичного відділу

Леся РУСНАК

Президент студентського
Парламенту

Валерія СУСЛЯК

Голова первинної
профспілкової організації
співробітників та студентів

Світлана ЛІЩУК

Стратегію схвалено на засіданні науково-методичної ради Закладу вищої освіти «Подільський державний університет»
Протокол № _____ від « _____ » _____ 2026 р.