

**ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ «ПОДІЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ»**

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням вченої ради

Закладу вищої освіти «Подільський
державний університет»

від «21» серпня 2026 року
протокол № 12

введено в дію наказом в.о. ректора

від «24» серпня 2026 року № 158



В.о. ректора

Андрій ЗЕЛЕНСЬКИЙ

**ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ
«ПОДІЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
на 2026–2030 роки**

ЗМІСТ

1. Загальні положення	3
2. Нормативно-правова основа Плану	4
3. Гендерна ситуація в Університеті: вихідний стан	6
4. Мета, принципи та напрями Плану	7
5. Заходи Плану гендерної рівності на 2026–2030 роки.....	8
5.1. Інституційне забезпечення, дані та підвищення обізнаності	8
5.2. Баланс роботи, навчання та особистого життя, організаційна культура	10
5.3. Гендерний баланс у керівництві та ухваленні рішень	12
5.4. Рівність у доборі персоналу, кар'єрному просуванні та оплаті праці	13
5.5. Інтеграція гендерного виміру в освітню та наукову діяльність	14
5.6. Запобігання та протидія гендерно зумовленому насильству, сексуальним домаганням і дискримінації	15
6. Управління реалізацією Плану, ресурси та моніторинг	17
7. Очікувані результати та прикінцеві положення	18
Додаток 1. Індикатори моніторингу Плану гендерної рівності	19
Додаток 2. Орієнтовний календар щорічних заходів	20

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. План гендерної рівності Закладу вищої освіти «Подільський державний університет» на 2026–2030 роки (далі – План, ПГР) є стратегічним документом Університету, який визначає цілі, напрями, заходи, відповідальних, строки та індикатори забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в освітній, науковій, управлінській та господарській діяльності Університету, а також механізм моніторингу їх виконання.

1.2. План розроблено відповідно до законодавства України, міжнародних зобов'язань України у сфері гендерної рівності, вимог рамкової програми Європейського Союзу з досліджень та інновацій «Горизонт Європа», згідно з якими наявність опублікованого Плану гендерної рівності є критерієм прийнятності закладів вищої освіти для участі у проєктах, а також на основі Статуту, Стратегії розвитку та внутрішніх нормативних документів Університету.

1.3. Для цілей Плану вживаються терміни у значенні, визначеному Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»:

гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства;

дискримінація за ознакою статі – ситуація, за якої особа та/або група осіб за ознаками статі зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами;

сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно або фізично, що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування;

позитивні дії – спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків;

гендерний аудит – аналіз політик, процедур, даних та практик організації з погляду їх впливу на жінок і чоловіків;

гендерночутливий підхід – врахування відмінностей у потребах, досвіді та становищі жінок і чоловіків під час планування, реалізації та оцінювання діяльності.

1.4. Дія Плану поширюється на всі структурні підрозділи Університету, включно з навчально-науковими інститутами, факультетами, кафедрами, науково-дослідними підрозділами, відділами та відокремленими структурними підрозділами.

1.5. Цільовими групами Плану є науково-педагогічні, адміністративний, навчально-допоміжний і обслуговуючий персонал, здобувачі вищої освіти всіх рівнів та форм навчання, аспіранти, а також особи, які беруть участь у конкурсах на заміщення посад або вступають до Університету.

1.6. План є відкритим документом: він оприлюднюється на офіційному вебсайті Університету українською та англійською мовами (резюме) та може переглядатися за результатами щорічного моніторингу.

2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВА ОСНОВА ПЛАНУ

2.1. Міжнародні акти: Загальна декларація прав людини (1948); Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW, 1979) та Факультативний протокол до неї; Пекінська декларація та Платформа дій (1995); Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” (2000); Порядок денний ООН у сфері сталого розвитку до 2030 року, зокрема Ціль сталого розвитку 5 “Гендерна рівність” та Ціль 4 “Якісна освіта”; Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція, 2011), ратифікована Законом України від 20.06.2022 № 2319-IX; Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять (1958); Конвенція МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці (2019); Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю (2006).

2.2. Акти та рекомендації Європейського Союзу: Директива 2006/54/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 05 липня 2006 року про реалізацію принципу рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування та професійної діяльності; Директива (ЄС) 2019/1158 про баланс між роботою та особистим життям для батьків та осіб, які здійснюють догляд; Директива (ЄС) 2023/970 про посилення застосування принципу рівної оплати праці чоловіків і жінок за однакову працю або працю рівної цінності шляхом прозорості оплати праці та механізмів забезпечення виконання; Стратегія гендерної рівності ЄС на 2024-2029 роки; Європейська хартія дослідників (2023); Регламент (ЄС) 2021/695 про заснування програми «Горизонт Європа» та Керівництво Європейської Комісії “Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans” (2021), які визначають чотири обов’язкові складові GEP (публічність документа, виділені ресурси, збір даних із розподілом за статтю та моніторинг, навчання) і п’ять рекомендованих змістових сфер; Рішення Ради ЄС 2021/764 від 10.05.2021 щодо спеціальної програми з імплементації «Горизонт Європа».

2.3. Законодавство України: Конституція України (статті 3, 21, 24, 43, 51); Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866-IV; Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 р. № 5207-VI; Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» від 07.12.2017 р. № 2229-VIII; Закон України “Про освіту” від 05.09.2017 № 2145-VIII (стаття 3 – право на освіту, стаття 6 – засади рівного доступу до освіти, стаття 54 – права та обов’язки педагогічних і науково-педагогічних працівників); Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII; Кодекс законів про працю України (статті 2-1, 22, 184); Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26.11.2015 № 848-VIII; Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року (розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.08.2022 р. № 752-р) та операційний план заходів з її реалізації у 2025-2027 роках (розпорядження Кабінету Міністрів України від 02.05.2025 р. № 439-р); Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року (розпорядження Кабінету Міністрів України від 20.12.2022 р. № 1163-р) та операційний план заходів на 2025–2027 роки з її реалізації

(розпорядження Кабінету Міністрів України від 25.03.2025 р. № 260-р.); Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2030 року (розпорядження Кабінету Міністрів України від 25.02.2026 р. № 214-р) та план заходів з його виконання; Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року (розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.04.2021 р. № 366-р); Указ Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30.09.2019 р. № 722/2019; Стратегія людського розвитку (Указ Президента України від 02.06.2021 р. № 225/2021); Порядок проведення гендерно-правової експертизи (постанова Кабінету Міністрів України від 28.11.2018 р. № 997); Методичні рекомендації щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями (Наказ Міністерства соціальної політики України від 09.08.2021 р. № 448); Методологія та критерії проведення гендерного аудиту закладів освіти (наказ Міністерства освіти і науки України від 05.11.2021 р. №1182).

2.4. Внутрішні нормативні документи Університету: Статут Закладу вищої освіти «Подільський державний університет»; Стратегія розвитку Закладу вищої освіти «Подільський державний університет»; Стратегія інтернаціоналізації на 2025–2030 роки»; Колективний договір на 2022–2027 роки (розділ 8 “Гендерна рівність”); Кодекс корпоративної культури; Кодекс академічної доброчесності та Положення про академічну доброчесність та етику академічних взаємовідносин; Положення про порядок та процедури вирішення конфліктних ситуацій, сексуальних домагань і дискримінації у ЗВО «ПДУ»; Положення про запобігання та протидію булінгу (цькуванню); Положення про Комісію з етики та управління конфліктами; Положення про організацію інклюзивного навчання у Закладі вищої освіти «Подільський державний університет»; Положення про організацію освітнього процесу; Положення про проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Закладу вищої освіти «Подільський державний університет»; Положення про щорічне оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників та визначення їхніх рейтингів у Закладі вищої освіти «Подільський державний університет», Положення про підвищення кваліфікації та стажування співробітників Закладу вищої освіти «Подільський державний університет»; Положення про преміювання працівників Закладу вищої освіти «Подільський державний університет»; Правила внутрішнього розпорядку Закладу вищої освіти «Подільський державний університет»; Положення про студентське самоврядування Закладу вищої освіти «Подільський державний університет»; Положення про психологічне забезпечення освітнього процесу в Закладі вищої освіти «Подільський державний університет»; Антикорупційна програма Закладу вищої освіти «Подільський державний університет» на 2026–2027 роки; Положення про користування гуртожитками Закладу вищої освіти «Подільський державний університет».

3. ГЕНДЕРНА СИТУАЦІЯ В УНІВЕРСИТЕТІ: ВИХІДНИЙ СТАН

3.1. Заклад вищої освіти «Подільський державний університет» (далі – Університет, ПДУ) є багатoproфільним закладом вищої освіти, до складу якого входять чотири факультети (агротехнологій і природокористування; інженерно-технічний; ветеринарної медицини і технологій у тваринництві; енергетики та інформаційних технологій), три навчально-наукові інститути (бізнесу і фінансів; харчових технологій; заочної та дистанційної освіти), науково-дослідний інститут круп'яних культур імені О. Алексєєвої, сім відокремлених структурних підрозділів – фахових коледжів. Станом на 1 січня 2025 року в Університеті працювало 204 науково-педагогічні працівники, з них 35 докторів наук і 129 кандидатів наук; навчалось 3 150 здобувачів вищої освіти та 4 437 здобувачів фахової передвищої освіти у коледжах.

3.2. Університет має низку інституційних інструментів, які створюють основу для політики гендерної рівності. Колективний договір на 2022–2027 роки містить окремий розділ “Гендерна рівність”, який закріплює принцип рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, рівну оплату за працю рівної цінності, заходи із запобігання сексуальним домаганням, гнучкі режими роботи та передбачає уповноважену особу з гендерних питань – радника керівника Університету на громадських засадах з числа представників профспілкової організації. “Положення про порядок та процедури вирішення конфліктних ситуацій, сексуальних домагань і дискримінації” та “Положення про запобігання та протидію булінгу” визначають механізм подання скарг (у тому числі через “схриньку довіри”) та їх розгляду Комісією з етики та управління конфліктами протягом десяти робочих днів. “Кодекс академічної доброчесності” проголошує неприпустимість дискримінації за ознакою статі, віку та інших ознак. В Університеті діє кабінет психолого-педагогічної допомоги, реалізується “Положення про організацію інклюзивного навчання у Закладі вищої освіти «Подільський державний університет»”, працює Студентський парламент та первинна профспілкова організація співробітників і студентів.

3.3. Університет має досвід гендерно орієнтованих просвітницьких і партнерських ініціатив: I Регіональний форум “Жінки-лідерки Поділля” (7 березня 2024 р.), II Щорічний форум “Жінки у науці та інноваціях у XXI столітті” спільно з ГО “Освітньо-наукова платформа жіночого лідерства” (8 березня 2025 р.), щорічні заходи до Міжнародного дня жінок і дівчат у науці (зокрема круглий стіл 10 лютого 2026 р. та міжнародні онлайн-заходи з партнерськими університетами), участь в акції “16 днів проти насильства” (2024, 2025), участь профспілкової організації у проєкті підтримки жіночого руху за сприяння данських профспілок з елементами гендерного аудиту (2023), фахові дискусії щодо жіночого лідерства та трудових прав в умовах війни (2026), участь у проєкті Erasmus+ INSIGHT “Інклюзивні методи викладання у вищій освіті” (з

2024 р.), вибіркова дисципліна “Гендерна психологія” в освітній програмі “Психологія”.

3.4. Попередній аналіз, проведений під час підготовки Плану, виявив такі проблемні зони: в Університеті не ведеться систематичний збір та оприлюднення даних про персонал і здобувачів із розподілом за статтю; жінки становлять меншість у вищому керівництві; Наглядова рада складається виключно з чоловіків, тоді як у складі Вченої ради співвідношення жінок і чоловіків близьке до паритетного, а серед керівників факультетів та інститутів жінки становлять близько половини; чинні положення про конкурсний відбір, про Комісію з етики та про конфліктні ситуації не містять вимог щодо гендерного балансу складу комісій, гарантій конфіденційності заявників і можливості анонімного звернення; не проводяться регулярні навчання персоналу з питань гендерної рівності та несвідомих упереджень; відсутня окрема сторінка вебсайту з інформацією про політику рівності та контактами відповідальних осіб; заходи мають переважно подієвий характер і не інтегровані в єдину систему з вимірюваними показниками. Усунення цих прогалин є завданням цього Плану.

4. МЕТА, ПРИНЦИПИ ТА НАПРЯМИ ПЛАНУ

4.1. Мета Плану – створити в Університеті інституційне середовище, у якому жінки і чоловіки мають рівні можливості для навчання, наукової та професійної реалізації, участі в ухваленні рішень, а будь-які прояви дискримінації, сексуальних домагань і гендерно зумовленого насильства не допускаються, виявляються та припиняються.

4.2. План ґрунтується на принципах: законності та поваги до прав людини; рівності можливостей і недискримінації; інклюзивності та безбар'єрності; урахування гендерного виміру в усіх політиках Університету (гендерний мейнстримінг); доказовості – ухвалення рішень на основі даних із розподілом за статтю; участі та партнерства – залучення здобувачів, працівників, профспілки, студентського самоврядування, громадських організацій; прозорості та підзвітності; поступовості та реалістичності заходів з урахуванням умов воєнного стану та післявоєнного відновлення.

4.3. Напрями Плану сформовано відповідно до обов'язкових складових та рекомендованих сфер, визначених Європейською Комісією для планів гендерної рівності організацій-учасниць програми “Горизонт Європа”, і Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року: інституційне забезпечення, дані та підвищення обізнаності; баланс роботи, навчання та особистого життя, організаційна культура; гендерний баланс у керівництві та ухваленні рішень; рівність у доборі персоналу, кар'єрному просуванні та оплаті праці; інтеграція гендерного виміру в освітню та наукову діяльність; запобігання

та протидія гендерно зумовленому насильству, сексуальним домаганням і дискримінації.

4.4. План реалізується у три етапи: підготовчий (вересень 2026 р. – серпень 2027 р.) – формування інституційної інфраструктури, гендерний аудит, актуалізація положень, базові навчання; основний (2027/2028 – 2029/2030 навчальні роки) – системне впровадження заходів за всіма напрямками, щорічний моніторинг, коригування у 2028 році; підсумковий (2030 рік) – комплексне оцінювання результатів, підготовка Плану на наступний період.

5. ЗАХОДИ ПЛАНУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ НА 2026–2030 РОКИ

5.1. Інституційне забезпечення, дані та підвищення обізнаності

Ціль 5.1.1. Створити дієву інституційну структуру та ресурсне забезпечення реалізації Плану.

Ціль 5.1.2. Запровадити систематичний збір, аналіз та оприлюднення даних із розподілом за статтю.

Ціль 5.1.3. Забезпечити обізнаність усієї університетської спільноти з питань гендерної рівності та несвідомих упереджень.

№	Захід	Відповідальні	Строк	Індикатор / очікуваний результат
5.1.1	Затвердити План наказом ректора, оприлюднити його на вебсайті Університету (українською; резюме – англійською) та довести до відома всіх структурних підрозділів	Ректорат, учений секретар, відділ міжнародного співробітництва, практики та академічної мобільності	Вересень 2026 р.	Наказ; План розміщено на сайті; протокол ознайомлення керівників підрозділів
5.1.2	Утворити Комісію з гендерної рівності Університету (не менше 9 осіб: представники ректорату, відділу кадрів, юридичного відділу, відділу ліцензування, акредитації та якості освіти, психологічної служби, профспілки, Студентського парламенту, наукової спільноти; частка осіб однієї статі – не менше 40 %) та затвердити положення про неї	Ректор	Жовтень 2026 р.	Наказ про склад Комісії; положення затверджено
5.1.3	Призначити уповноважену особу з питань гендерної рівності Університету (координатор Плану) з покладенням функцій наказом та визначенням часу для виконання; призначити відповідальних за гендерні питання у кожному факультеті/інституті та коледжі	Ректор, керівники підрозділів	Жовтень 2026 р.	Наказ; перелік відповідальних оприлюднено на сайті
5.1.4	Передбачити у кошторисі Університету та планах міжнародних проєктів кошти на реалізацію Плану (навчання, дослідження, комунікація, безбар'єрність)	Ректор, головний бухгалтер, відділ міжнародного співробітництва, практики та	Щорічно, починаючи з бюджету 2027 р.	Обсяг коштів визначено; звіт про використання

№	Захід	Відповідальні	Строк	Індикатор / очікуваний результат
		академічної мобільності		
5.1.5	Розробити та затвердити методику збору даних із розподілом за статтю (персонал за категоріями посад, науковими ступенями, вченими званнями, віком; здобувачі за спеціальностями, рівнями та формами навчання; склад колегіальних органів і комісій; учасники підвищення кваліфікації, мобільності, грантів; звернення щодо дискримінації)	Комісія з гендерної рівності, відділ кадрів, відділ ліцензування, акредитації та якості освіти, адміністратор вебсайту	Грудень 2026 р.	Методика затверджена; форми збору даних запроваджено
5.1.6	Провести гендерний аудит Університету: аналіз даних, внутрішніх нормативних документів, процедур та опитування працівників і здобувачів щодо клімату рівності, балансу роботи й особистого життя, випадків дискримінації	Комісія з гендерної рівності, психологічна служба (кабінет психолога), кафедри соціально-гуманітарного профілю	Лютий – червень 2027 р.; повторно – 2029 р.	Звіт про гендерний аудит оприлюднено; перелік рекомендацій; не менше 30 % персоналу і 10 % здобувачів взяли участь в опитуванні
5.1.7	Формувати щорічний Гендерний профіль Університету (статистичний бюлетень) та оприлюднювати його у складі звіту ректора	Комісія з гендерної рівності, відділ кадрів, відділ ліцензування, акредитації та якості освіти	Щорічно до 1 березня, починаючи з 2027 р.	Гендерний профіль за попередній рік опубліковано
5.1.8	Створити на вебсайті Університету сторінку “Гендерна рівність та недискримінація” з текстом Плану, контактами Комісії та уповноваженої особи, порядком звернення, освітніми матеріалами, звітами	Відділ міжнародного співробітництва, практики та академічної мобільності, адміністратор вебсайту	Листопад 2026 р.	Сторінка створена та оновлюється не рідше ніж раз на квартал
5.1.9	Запровадити обов’язковий базовий навчальний модуль “Гендерна рівність, недискримінація та протидія домаганням” для керівників підрозділів, членів конкурсних комісій, Комісії з етики, працівників відділу кадрів (не менше 6 годин) та ознайомчий модуль для новоприйнятих працівників	Навчально-науковий центр підвищення кваліфікації, Комісія з гендерної рівності, юридичний відділ	Перше навчання – до червня 2027 р.; далі щорічно	100 % керівників підрозділів та членів комісій пройшли навчання до 2028 р.; сертифікати
5.1.10	Включити тему несвідомих гендерних упереджень до програм підвищення кваліфікації НПП та адаптаційних заходів для першокурсників (“Тиждень першокурсника”)	Навчально-науковий центр підвищення кваліфікації, Центр виховної роботи і соціально-культурного розвитку,	Щорічно з 2027/2028 н. р.	Кількість учасників; матеріали розміщено на сайті

№	Захід	Відповідальні	Строк	Індикатор / очікуваний результат
		Студентський парламент		
5.1.11	Укласти меморандуми та розвивати партнерство з організаціями, що працюють у сфері гендерної рівності (громадські організації, Кам'янець-Подільська міська рада, обласні структури, міжнародні партнери, партнери проєктів Erasmus+)	Ректорат, відділ міжнародного співробітництва, практики та академічної мобільності	2026–2030 рр.	Не менше 3 діючих меморандумів; спільні заходи щороку

5.2. Баланс роботи, навчання та особистого життя, організаційна культура

Ціль 5.2.1. Створити умови для поєднання професійної діяльності та навчання з сімейними обов'язками працівників і здобувачів обох статей.

Ціль 5.2.2. Сформувати організаційну культуру взаємної поваги, підтримки та інклюзії.

№	Захід	Відповідальні	Строк	Індикатор / очікуваний результат
5.2.1	Провести аналіз чинних положень ("Правила внутрішнього розпорядку", Колективний договір, "Положення про організацію освітнього процесу", індивідуальний графік навчання) на предмет гендерночутливих норм і підготувати пропозиції щодо гнучких режимів роботи, дистанційної роботи, індивідуальних графіків для працівників і здобувачів із сімейними обов'язками, вагітних, батьків дітей до 14 років, осіб, які доглядають за родичами	Юридичний відділ, відділ кадрів, первинна профспілкова організація, навчально-методичний відділ	Червень 2027 р.	Пропозиції розглянуто Вченою радою; внесено зміни до положень
5.2.2	Запровадити порядок підтримки працівників, які повертаються з відпустки для догляду за дитиною, з військової служби або після тривалої хвороби (наставництво, поступове входження в навантаження, оновлення кваліфікації)	Відділ кадрів, керівники підрозділів, Навчально-науковий центр підвищення кваліфікації	2027 р., далі постійно	Порядок затверджено; частка працівників, охоплених підтримкою
5.2.3	Забезпечити доступ здобувачів, які мають дітей, вагітних студенток та студентів-батьків до індивідуального графіка навчання, дистанційних форматів і академічної відпустки без втрати місця навчання; інформувати про це під час вступної кампанії	Навчально-методичний відділ, деканати/дирекції	Щорічно	Кількість наданих індивідуальних графіків; інформація на сайті
5.2.4	Розглянути можливість облаштування сімейно орієнтованого простору (кімната для батьків з дітьми / куточок для короткочасного перебування дітей	Проректор з навчально-науково-виробничих питань розвитку і адміністративно-	Обстеження – 2027 р.; реалізація – 2028–2029 рр.	Рішення про облаштування; кількість облаштованих просторів; окремі

№	Захід	Відповідальні	Строк	Індикатор / очікуваний результат
	працівників і здобувачів) та визначити умови проживання сімейних пар і батьків з дітьми у гуртожитках	господарської діяльності, Центр виховної роботи і соціально-культурного розвитку, Студентський парламент		норми у Положенні про гуртожитки
5.2.5	Включити до Кодексу корпоративної культури норми щодо поваги до відмінностей, недопущення сексистських висловлювань, гендерних стереотипів у комунікації, зображеннях та рекламних матеріалах Університету; розробити рекомендації щодо гендерночутливої мови у документах і публічних матеріалах	Комісія з гендерної рівності, юридичний відділ, адміністратор вебсайту	2027 р.	Зміни до Кодексу затверджено; рекомендації оприлюднено
5.2.6	Проводити щорічне опитування працівників і здобувачів щодо психологічного клімату, балансу роботи/навчання й особистого життя, відчуття безпеки та рівного ставлення; враховувати результати у планах підрозділів	Психологічна служба (кабінет психолога), відділ ліцензування, акредитації та якості освіти, Комісія з гендерної рівності	Щорічно, квітень – травень	Звіт за результатами опитування; частка респондентів, які оцінюють клімат позитивно (зростання)
5.2.7	Розширити спектр послуг психологічної служби для працівників і здобувачів (індивідуальні консультації, групи підтримки, профілактика професійного вигорання, підтримка сімей військовослужбовців та ветеранів), передбачити залучення додаткових фахівців	Ректорат, психологічна служба (кабінет психолога), первинна профспілкова організація	2027–2030 рр.	Кількість звернень і заходів; штат/залучені фахівці психологічної служби
5.2.8	Забезпечити доступність об'єктів Університету (навчальні корпуси, гуртожитки, укриття, санітарні кімнати) відповідно до принципів безбар'єрності та універсального дизайну з урахуванням потреб жінок і чоловіків, осіб з інвалідністю, батьків з дітьми	Проректор з навчально-науково-виробничих питань розвитку і адміністративно-господарської діяльності	Поетапно 2027–2030 рр.	Аудит доступності; частка доступних приміщень (зростання щороку)

5.3. Гендерний баланс у керівництві та ухваленні рішень

Ціль 5.3.1. Забезпечити збалансоване представництво жінок і чоловіків у колегіальних органах, комісіях та на керівних посадах.

Ціль 5.3.2. Розвивати лідерський потенціал недостатньо представленої статі.

№	Захід	Відповідальні	Строк	Індикатор / очікуваний результат
5.3.1	Проаналізувати склад Вченої ради, вчених рад факультетів/інститутів, ректорату, Наглядової ради, конкурсних, атестаційних, стипендіальних комісій, Комісії з етики, редколегій наукових видань за ознакою статі та оприлюднити результати у Гендерному профілі	Комісія з гендерної рівності, учений секретар	Щорічно з 2027 р.	Дані оприлюднено; динаміка представництва
5.3.2	Запровадити рекомендацію щодо частки осіб однієї статі не менше 40 % у складі комісій та робочих груп, які утворюються наказами ректора (конкурсні, атестаційні, стипендіальні, з етики), і надавати пропозиції щодо кандидатур з урахуванням цього принципу	Ректор, керівники підрозділів, юридичний відділ	З 2027 р.	Зміни до положень про комісії; частка комісій, що відповідають принципу
5.3.3	Запровадити програму розвитку лідерського потенціалу “Академічне лідерство: рівні можливості” для науково-педагогічних працівників і здобувачів (тренінги з управління, публічних виступів, підготовки проєктів, менторство), з пріоритетним залученням недостатньо представленої статі	Навчально-науковий центр підвищення кваліфікації, Комісія з гендерної рівності, Рада молодих вчених	Щорічно з 2027/2028 н. р.	Не менше 20 учасників на рік; частка учасників за статтю
5.3.4	Запровадити практику менторства для молодих науковиць і науковців (пари “досвідчений науковець – молодий дослідник”) у підготовці до захисту дисертацій, отримання вчених звань, керівництва проєктами	Проректор з наукової роботи, Рада молодих вчених	З 2027 р.	Кількість менторських пар; результати учасників
5.3.5	Забезпечувати збалансоване представництво жінок і чоловіків серед спікерів конференцій, форумів, публічних заходів, у складі делегацій, а також гендерночутливе висвітлення діяльності Університету (візуальні матеріали, історії успіху працівниць і працівників)	Організатори заходів, адміністратор вебсайту	Постійно	Частка жінок і чоловіків серед спікерів; матеріали на сайті
5.3.6	Проводити щорічні форуми жіночого лідерства (“Жінки-лідерки Поділля”, “Жінки у науці та інноваціях”) як платформу обміну досвідом здобувачок, науковиць, підприємниць та випускниць Університету, із залученням чоловіків-амбасадорів рівності	Ректорат, ГО-партнери, первинна профспілкова організація, Студентський парламент	Щорічно, березень	Форум проведено; кількість учасників; резолюція
5.3.7	Розвивати гендерно збалансоване студентське самоврядування та залучати здобувачів обох статей до органів управління Університету,	Студентський парламент, Центр виховної роботи і соціально-	Постійно	Склад Студентського парламенту та представників у

№	Захід	Відповідальні	Строк	Індикатор / очікуваний результат
	робочих груп із розроблення освітніх програм і політик	культурного розвитку		Вченій раді за статтю

5.4. Рівність у доборі персоналу, кар'єрному просуванні та оплаті праці

Ціль 5.4.1. Забезпечити прозорість і недискримінаційність процедур добору, оцінювання та просування персоналу.

Ціль 5.4.2. Запобігати гендерному розриву в оплаті праці, доступі до підвищення кваліфікації, наукових ресурсів та мобільності.

№	Захід	Відповідальні	Строк	Індикатор / очікуваний результат
5.4.1	Переглянути "Положення про проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад НПП" та "Положення про щорічне оцінювання НПП" з погляду гендерної нейтральності критеріїв, урахування перерв у кар'єрі (відпустки для догляду за дитиною, військова служба) при оцінюванні наукової продуктивності, вимог до складу конкурсних комісій	Юридичний відділ, відділ кадрів, відділ ліцензування, акредитації та якості освіти, Комісія з гендерної рівності	До вересня 2027 р.	Зміни затверджено Вченою радою
5.4.2	Включати до оголошень про вакансії та конкурси застереження про рівні можливості та недискримінацію; оприлюднювати процедуру і критерії відбору на сайті	Відділ кадрів	З 2027 р., постійно	100 % оголошень містять застереження
5.4.3	Провести навчання членів конкурсних комісій та керівників підрозділів щодо недискримінаційного проведення співбесід і оцінювання	Навчально-науковий центр підвищення кваліфікації	2027 р., далі щорічно	Частка навчених членів комісій
5.4.4	Проводити щорічний аналіз середньої заробітної плати за категоріями посад із розподілом за статтю та аналіз розподілу надбавок, премій, навчального навантаження; за наявності необґрунтованих розривів – готувати заходи з їх усунення	Головний бухгалтер, відділ кадрів, первинна профспілкова організація, Комісія з гендерної рівності	Щорічно з 2027 р.	Звіт про аналіз; гендерний розрив в оплаті не перевищує 5 % у межах однакових посад
5.4.5	Забезпечувати рівний доступ жінок і чоловіків до підвищення кваліфікації, міжнародних стажувань, академічної мобільності, участі у грантових проектах; вести облік учасників за статтю; за потреби застосовувати позитивні дії (пріоритетна підтримка недостатньо представленої статі за рівних умов)	Відділ міжнародного співробітництва, практики та академічної мобільності, Навчально-науковий центр підвищення кваліфікації, проректор з наукової роботи	Постійно	Частки учасників за статтю відповідають структурі персоналу (відхилення не більше 10 в. п.)
5.4.6	Впровадити практику підтримки повернення до наукової діяльності	Проректор з наукової роботи,	З 2027 р.	Порядок затверджено;

№	Захід	Відповідальні	Строк	Індикатор / очікуваний результат
	після перерв у кар'єрі (пріоритет у стажуваннях, зменшене навантаження на період адаптації, підтримка публікаційної активності)	науково-дослідна частина, керівники підрозділів		кількість осіб, охоплених підтримкою
5.4.7	Аналізувати причини звільнень працівників і відрахувань здобувачів із розподілом за статтю та формою навчання; враховувати результати в кадровій та освітній політиці	Відділ кадрів, навчально-методичний відділ, відділ ліцензування, акредитації та якості освіти	Щорічно	Аналітична довідка у Гендерному профілі

5.5. Інтеграція гендерного виміру в освітню та наукову діяльність

Ціль 5.5.1. Забезпечити врахування гендерного виміру у змісті освітніх програм, навчальних дисциплін і наукових досліджень.

Ціль 5.5.2. Підвищити гендерну компетентність науково-педагогічних працівників і здобувачів.

№	Захід	Відповідальні	Строк	Індикатор / очікуваний результат
5.5.1	Провести гендерну експертизу освітніх програм, навчальних планів, робочих програм дисциплін і навчально-методичних матеріалів на предмет гендерних стереотипів, дискримінаційного контенту та наявності гендерного виміру (з використанням методичних рекомендацій МОН України)	Відділ ліцензування, акредитації та якості освіти, гаранті освітніх програм, Комісія з гендерної рівності	2027–2028 рр.; далі під час перегляду ОП	100 % освітніх програм пройшли експертизу; рекомендації враховано
5.5.2	Розробити та включити до каталогів вибіркового дисциплін для всіх рівнів вищої освіти дисципліни гендерної тематики (наприклад, “Гендерна рівність, різноманітність та інклюзія в організаціях”, “Гендерні аспекти сталого розвитку сільських територій”, “Гендерна психологія”), а також інтегрувати гендерні аспекти в дисципліни з менеджменту, права, економіки, соціальної роботи, аграрних і ветеринарних наук	Кафедри, гаранті освітніх програм, навчально-методичний відділ	З 2027/2028 н. р.	Не менше 3 вибіркового дисциплін у каталогах; кількість здобувачів, які їх обрали
5.5.3	Включити гендерний вимір до тематики курсових, кваліфікаційних робіт, дисертаційних досліджень (наприклад, гендерні аспекти зайнятості в аграрному секторі, доступу до ресурсів, підприємництва в сільських громадах, безпечності праці) та підтримувати міждисциплінарні дослідження з цієї тематики	Проректор з наукової роботи, науково-дослідна частина, кафедри, Рада молодих вчених	Щорічно	Кількість робіт і публікацій гендерної тематики; секція на щорічній конференції
5.5.4	Запровадити вимогу враховувати гендерний вимір (склад	Відділ міжнародного	З 2027 р.	Частка заявок із гендерним

№	Захід	Відповідальні	Строк	Індикатор / очікуваний результат
	дослідницьких груп, аналіз впливу результатів на жінок і чоловіків) під час підготовки заявок на національні та міжнародні гранти, зокрема "Горизонт Європа" та Erasmus+, і надавати консультаційну підтримку авторам заявок	співробітництва, практики та академічної мобільності, проректор з наукової роботи		компонентом; консультації надано
5.5.5	Проводити навчання НПП з гендерночутливого викладання та інклюзивних методів (у тому числі з використанням результатів проєкту Erasmus+ INSIGHT), розробити відповідні методичні рекомендації	Навчально-науковий центр підвищення кваліфікації, відділ міжнародного співробітництва, практики та академічної мобільності	2027–2029 рр.	Не менше 50 % НПП пройшли навчання до 2030 р.; рекомендації видано
5.5.6	Організовувати просвітницькі заходи для здобувачів усіх спеціальностей: лекції, дискусії, кінопокази, зустрічі з успішними жінками і чоловіками у нетрадиційних для їхньої статі професіях (жінки в інженерії, IT, агрономії, ветеринарії; чоловіки у соціальній роботі, психології), профорієнтаційні заходи для школярів і школярів	Центр виховної роботи і соціально-культурного розвитку, деканати/дирекції, Студентський парламент, приймальна комісія	Не менше 4 заходів на рік	Кількість заходів і учасників; частка дівчат серед вступників на технічні та IT-спеціальності (зростання)
5.5.7	Забезпечити наукову бібліотеку та репозитарій Університету літературою і ресурсами з гендерної тематики; формувати тематичні добірки	Наукова бібліотека	Щорічно	Кількість надходжень; тематичні виставки

5.6. Запобігання та протидія гендерно зумовленому насильству, сексуальним домаганням і дискримінації

Ціль 5.6.1. Забезпечити нульову толерантність до будь-яких форм насильства, домагань і дискримінації в Університеті.

Ціль 5.6.2. Створити безпечний, конфіденційний і довірчий механізм звернення та реагування.

№	Захід	Відповідальні	Строк	Індикатор / очікуваний результат
5.6.1	Оновити "Положення про порядок та процедури вирішення конфліктних ситуацій, сексуальних домагань і дискримінації" та "Положення про Комісію з етики та управління конфліктами": чіткі визначення форм насильства й домагань, гарантії конфіденційності та захисту від переслідування заявників, можливість анонімного та електронного звернення, строки	Юридичний відділ, Комісія з етики, Комісія з гендерної рівності, первинна профспілкова організація, Студентський парламент	До червня 2027 р.	Оновлені положення затверджено Вченою радою та оприлюднено

№	Захід	Відповідальні	Строк	Індикатор / очікуваний результат
	розгляду, порядок надання підтримки постраждалим, гендерно збалансований склад Комісії			
5.6.2	Створити багатоканальний механізм звернень: електронна форма на сайті, окрема електронна адреса, "скринька довіри" у кожному корпусі та гуртожитку, можливість звернення до уповноваженої особи, психолога або представника профспілки/студентського самоврядування	Комісія з гендерної рівності, адміністратор вебсайту, Центр виховної роботи і соціально-культурного розвитку	Грудень 2026 р.	Механізм працює; інформація розміщена на сайті та інформаційних стендах
5.6.3	Розробити та поширити пам'ятки для працівників і здобувачів "Що робити, якщо ви стикнулися з домаганнями або дискримінацією" та алгоритм дій для керівників підрозділів і кураторів академічних груп	Комісія з гендерної рівності, юридичний відділ, психологічна служба (кабінет психолога)	Лютий 2027 р.	Пам'ятки видано та розміщено на сайті
5.6.4	Проводити щорічні тренінги для здобувачів (у тому числі мешканців гуртожитків) і працівників щодо розпізнавання та запобігання домаганням, булінгу, домашньому насильству, кібернасильству, з залученням Національної поліції, центрів соціальних служб, громадських організацій	Центр виховної роботи і соціально-культурного розвитку, психологічна служба (кабінет психолога), Студентський парламент	Щорічно, не менше 4 тренінгів	Кількість тренінгів і учасників
5.6.5	Щорічно долучатися до всеукраїнської акції "16 днів проти насильства" (25 листопада – 10 грудня) з програмою просвітницьких, культурних та інформаційних заходів	Первинна профспілкова організація, Студентський парламент, Центр виховної роботи і соціально-культурного розвитку	Щорічно	Програма заходів виконана; охоплення
5.6.6	Забезпечити доступ постраждалих до психологічної, юридичної та за потреби медичної підтримки; укласти угоди про співпрацю із закладами та організаціями, що надають допомогу постраждалим від насильства	Психологічна служба (кабінет психолога), юридичний відділ, ректорат	2027 р.	Угоди укладено; порядок перенаправлення затверджено
5.6.7	Вести конфіденційний облік звернень щодо дискримінації, домагань і насильства, аналізувати їх (без розкриття персональних даних) та включати узагальнену інформацію до щорічного звіту про виконання Плану	Уповноважена особа з питань гендерної рівності, Комісія з етики	Постійно; звіт щорічно	Кількість звернень, частка розглянутих у строк, вжиті заходи
5.6.8	Забезпечити безпеку території та приміщень (освітлення, відеоспостереження у місцях загального користування, охорона	Проректор з навчально-науково-виробничих питань розвитку і	2027–2029 рр.	Аудит безпеки проведено; заходи виконано

№	Захід	Відповідальні	Строк	Індикатор / очікуваний результат
	гуртожитків) з урахуванням потреб безпеки жінок і чоловіків	адміністративно-господарської діяльності		

6. УПРАВЛІННЯ РЕАЛІЗАЦІЄЮ ПЛАНУ, РЕСУРСИ ТА МОНІТОРИНГ

6.1. Загальне керівництво реалізацією Плану здійснює ректор Університету. Координацію та організаційний супровід забезпечує Комісія з гендерної рівності Університету, яку очолює один із проректорів, та уповноважена особа з питань гендерної рівності (координатор Плану). Відповідальні за гендерні питання у структурних підрозділах забезпечують виконання заходів на рівні підрозділів та подають інформацію для моніторингу.

6.2. Комісія з гендерної рівності проводить засідання не рідше ніж один раз на півріччя, розглядає стан виконання заходів, результати гендерного аудиту й опитувань, пропозиції щодо коригування Плану, готує щорічний звіт про виконання Плану, який заслуховується Вченою радою Університету до 1 квітня року, наступного за звітним, та оприлюднюється на вебсайті. Результати моніторингу враховуються під час формування річного звіту ректора, планів роботи структурних підрозділів та звітів для проєктів програм “Горизонт Європа” і Erasmus+.

6.3. Ресурсне забезпечення Плану здійснюється за рахунок загального та спеціального фондів кошторису Університету, коштів міжнародних проєктів і грантів, благодійної допомоги та інших джерел, не заборонених законодавством. Виконання функцій, пов’язаних із реалізацією Плану, враховується у планах роботи відповідних працівників.

6.4. Моніторинг реалізації Плану ґрунтується на системі індикаторів (Додаток 1), базові значення яких визначаються за результатами гендерного аудиту 2027 року, а цільові – на 2030 рік. У 2028 році проводиться проміжна оцінка та, за потреби, коригування заходів; у 2030 році – підсумкова оцінка та розроблення Плану на наступний період.

7. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ ТА ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

7.1. У результаті реалізації Плану до 2030 року в Університеті буде створено інституційну систему забезпечення гендерної рівності (Комісія, уповноважена особа, відповідальні у підрозділах, сторінка на сайті, механізм звернень); запроваджено систематичний збір, аналіз та оприлюднення даних із розподілом за статтю; оновлено внутрішні нормативні документи з урахуванням принципів рівності, недискримінації та захисту від домагань; забезпечено навчання керівників, членів комісій, науково-педагогічних працівників і здобувачів; досягнуто збалансованого представництва жінок і чоловіків у комісіях і колегіальних органах; інтегровано гендерний вимір в освітні програми та наукові дослідження; сформовано культуру нульової толерантності до насильства й дискримінації; забезпечено відповідність Університету вимогам програми “Горизонт Європа” щодо планів гендерної рівності.

7.2. План набирає чинності з дня його затвердження наказом ректора після ухвалення Вченою радою Університету. Зміни та доповнення до Плану вносяться в тому самому порядку за поданням Комісії з гендерної рівності.

7.3. План підлягає оприлюдненню на офіційному вебсайті Університету протягом десяти робочих днів з дня затвердження.

Додаток 1

ІНДИКАТОРИ МОНІТОРИНГУ ПЛАНУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

№	Індикатор	Базове значення (2026/2027)	Цільове значення (2030)	Джерело даних
1	Наявність опублікованого Плану, Комісії, уповноваженої особи, відповідальних у підрозділах	Відсутні (2026)	Наявні, функціонують	Накази, сайт
2	Частка структурних підрозділів, що подають дані з розподілом за статтю	0 %	100 %	Гендерний профіль
3	Частка осіб однієї статі у складі Вченої ради, ректорату, комісій, утворених наказами ректора	За результатами аудиту 2027 р.	Не менше 40 % у кожному органі, де це можливо	Гендерний профіль
4	Частка жінок серед завідувачів кафедр, деканів/директорів, професорів, докторів наук	За результатами аудиту 2027 р.	Зростання не менше ніж на 5 в. п. там, де частка нижча за 40 %	Відділ кадрів
5	Частка керівників підрозділів і членів комісій, які пройшли навчання з гендерної рівності	0 %	100 %	Навчально-науковий центр підвищення кваліфікації
6	Частка НПП, які пройшли навчання з гендерночутливого та інклюзивного викладання	0 %	Не менше 50 %	Навчально-науковий центр підвищення кваліфікації
7	Гендерний розрив у середній оплаті праці в межах однакових посад	За результатами аналізу 2027 р.	Не більше 5 %	Бухгалтерія
8	Співвідношення жінок і чоловіків серед учасників стажувань, мобільності, грантів (відхилення від структури персоналу)	За результатами аудиту 2027 р.	Не більше 10 в. п.	Відділ міжнародного співробітництва, практики та академічної мобільності
9	Кількість вибірових дисциплін гендерної тематики та частка ОП, що пройшли гендерну експертизу	1 дисципліна; 0 % ОП	Не менше 3 дисциплін; 100 % ОП	Відділ ліцензування, акредитації та якості освіти
10	Кількість просвітницьких заходів і тренінгів з питань рівності та протидії насильству на рік	3–5	Не менше 10	Центр виховної роботи і соціально-культурного розвитку
11	Частка звернень щодо дискримінації/домагань, розглянутих у встановлений строк	Не вимірюється	100 %	Комісія з етики
12	Частка респондентів опитування, які оцінюють клімат в Університеті як безпечний і рівний	За результатами опитування 2027 р.	Зростання не менше ніж на 10 в. п.	Психологічна служба (кабінет психолога)
13	Частка дівчат серед вступників на технічні, інженерні та ІТ-спеціальності	За даними 2026 р.	Зростання	Приймальна комісія

№	Індикатор	Базове значення (2026/2027)	Цільове значення (2030)	Джерело даних
14	Кількість наукових публікацій та кваліфікаційних робіт гендерної тематики	За даними 2026 р.	Зростання щороку	Проректор з наукової роботи, науково-дослідна частина

Додаток 2

ОРІЄНТОВНИЙ КАЛЕНДАР ЩОРІЧНИХ ЗАХОДІВ

Період	Захід	Відповідальні
Січень – лютий	Підготовка Гендерного профілю за попередній рік; засідання Комісії з гендерної рівності	Комісія, відділ кадрів, відділ ліцензування, акредитації та якості освіти
11 лютого	Заходи до Міжнародного дня жінок і дівчат у науці (круглі столи, зустрічі з науковицями, міжнародні онлайн-заходи з партнерами)	Проректор з наукової роботи, науково-дослідна частина, первинна профспілкова організація, Студентський парламент
Березень	Щорічний форум жіночого лідерства (“Жінки-лідерки Поділля” / “Жінки у науці та інноваціях”); заходи до Міжнародного дня прав жінок; звіт про виконання Плану на Вченій раді	Ректорат, ГО-партнери, Комісія
Квітень – травень	Щорічне опитування щодо клімату рівності та балансу роботи/навчання й особистого життя; навчання членів конкурсних комісій	Психологічна служба (кабінет психолога), відділ ліцензування, акредитації та якості освіти, Навчально-науковий центр підвищення кваліфікації
Вересень – жовтень	Ознайомлення першокурсників і новоприйнятих працівників із політикою рівності та механізмом звернень; профорієнтаційні заходи для школярів і школярів	Центр виховної роботи і соціально-культурного розвитку, відділ кадрів, приймальна комісія
25 листопада – 10 грудня	Акція “16 днів проти насильства”: тренінги, дискусії, інформаційна кампанія у корпусах і гуртожитках; засідання Комісії з гендерної рівності	Первинна профспілкова організація, Студентський парламент, Центр виховної роботи і соціально-культурного розвитку, Комісія
Протягом року	Програма “Академічне лідерство: рівні можливості”; менторство; навчання НПП; заходи проєктів Erasmus+ та інших міжнародних програм	Навчально-науковий центр підвищення кваліфікації, Рада молодих вчених, відділ міжнародного співробітництва, практики та академічної мобільності



У цьому документі пронумеровано, прошнуровано і скріплено печаткою 20 (двадцять) аркушів План гендерної рівності Закладу вищої освіти «Подільський державний університет» на 2026-2030 роки

В.о. ректора

Андрій ЗЕЛЕНСЬКИЙ

