

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Центральноукраїнський державний університет
імені Володимира Винниченка



ПОЛІТИКА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО
УНІВЕРСИТЕТУ ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ВИННИЧЕНКА
НА 2026-2030 РОКИ

ЗАТВЕРДЖЕНО

вченою радою університету
(протокол № 11 від 30 березня 2026 року);
уведено в дію наказом ректора № 50/1
від 30.03.2026

Голова вченої ради,
ректор Центральноукраїнського
державного університету
імені Володимира Винниченка



Соболь Є.Ю.

30 березня 2026 року

Кропивницький – 2026

Політика забезпечення гендерної рівності Центральноукраїнського державного університету імені Володимира Винниченка на 2026–2030 роки: Інформаційний відділ ЦДУ ім. В. Винниченка, 2026. – 16 с.

УКЛАДАЧІ:

Нікітіна О.О., проректор із науково-педагогічної роботи, канд. пед. наук, доцент;

Харченко С.П., завідувач навчально-методичним відділом, канд. філос. наук, доцент.

Відповідальний за випуск:

Нікітіна О.О., проректор із науково-педагогічної роботи,
кандидат педагогічних наук, доцент

Друкується за рішенням вченої ради
Цentrальноукраїнського
державного університету
імені Володимира Винниченка
(протокол № 11 від 30 березня 2026 р.).

© ЦДУ ім. В.Винниченка, 2026

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
1. Загальні положення.....	4
2. Загальні засади політики гендерної рівності.....	8
3. Сфери і напрями впровадження та показники успішності.....	9
4. Програма заходів із забезпечення гендерної рівності в університеті: напрямки роботи та завдання.....	10
5. Етапи виконання програми забезпечення гендерної рівності в університеті.....	11
6. Уповноважений з гендерних питань в університеті.....	12
7. Комісія з гендерних питань.....	13
8. Розгляд скарги щодо порушення гендерної рівності.....	15
9. Вимоги до змісту друкованих матеріалів і публічних висловлювань.....	15
10. Інформаційні ресурси університету, присвячені питанням гендерної рівності.....	16
11. Прикінцеві положення.....	16

ВСТУП

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.

Гендерна рівність є фундаментальним правом та необхідною умовою досягнення цілей зростання соціуму, соціальної єдності та демократії. Виконання пунктів Політики – це запорука демократичного європейського майбутнього України із дотриманням забезпечення рівності прав жінок та чоловіків у контексті розвитку освіти і науки України.

Політика гендерної рівності є інструментом що, покликаний сприяти реалізації цілей сталого розвитку, формування відкритого комунікативного освітнього й виробничого середовища, вільного від дискримінації, що дозволяє розвиватися закладу освіти.

В контексті європейського спрямування розвитку українського суспільства особливої значущості набуває впровадження у сфері освіти принципів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Політика забезпечення гендерної рівності Центральноукраїнського державного університету імені Володимира Винниченка на 2025-2030 роки (надалі – Університет) заснована на принципах рівних можливостей та прав для всіх студентів і співробітників університету незалежно від їхньої статі, гендерної ідентичності, віку, національності, соціального стану й розроблена з метою:

- утвердження гендерної рівності;
- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- запобігання та протидію насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства стосовно жінок;
- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті важливих для Університету рішень;
- забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;
- виховання і пропаганди серед працівників та здобувачів освіти Університету культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;
- повагу до гідності кожної людини.

1.2. Політика гендерної рівності Університету базується на таких принципах - комплексне впровадження гендерної рівності в Університеті, пошанування людської гідності, унеможливлення будь-яких проявів дискримінації в освітньому процесі та/або науково-дослідній діяльності (здійснюється у контексті імплементації європейських стандартів належного врядування та ствердження прав і свобод людини);

- дотримання демократичних цінностей, свобод, рівності, справедливості, демократії, верховенства права, поваги до людської гідності та недискримінації;
- орієнтація на кращі міжнародні стандарти та практики у сфері освіти і науки;

і має такі цілі:

- подальше поширення інформації про рівність, різноманіття та недискримінацію;

- забезпечення належних можливостей професійній університетській спільноті щодо використання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- удосконалення освітнього процесу та просвітницької складової для утвердження ідей гендерної рівності, поваги до людської гідності та інших основоположних прав і свобод;
- впровадження практик інклюзивності у сфері освіти як основи для подолання наслідків військових дій і післявоєнної відбудови України з метою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- забезпечення рівних можливостей та прав для всіх здобувачів вищої освіти та співробітників Університету незалежно від їх статі, гендерної ідентичності, національності, фізичних можливостей, соціального статусу тощо;
- створення безпечного та сприятливого середовища для навчання та роботи, яке би відповідало потребам всіх учасників освітнього процесу;
- інтеграція гендерного виміру у зміст досліджень та викладання;
- протидія стереотипам, що існують в університетському середовищі;
- гендерна рівність при прийомі на роботу та кар'єрному зростанні з врахуванням вимог чинного законодавства;
- досягнення гендерного балансу на керівних посадах та на рівні прийняття рішень;
- забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок;
- залучення університетської спільноти, зокрема й студентства, до відзначення важливих дат, присвячених проблемам гендерної рівності, недискримінації, гендерного насильства.

1.3. Основними завданнями реалізації Політики гендерної рівності Університету є:

1.3.1 Забезпечення рівних можливостей та прав для всіх студентів та співробітників університету незалежно від їхньої статі, гендерної ідентичності, віку, національності, фізичних можливостей, соціального стану тощо;

1.3.2 Створення безпечного та сприятливого середовища для навчання та роботи, яке би відповідало потребам всіх студентів та співробітників;

1.3.3 Проведення інформаційної та освітньої роботи щодо гендерної рівності серед всіх учасників та учасниць освітнього процесу, наукової роботи та інших працівників і працівниць університету;

1.3.4 Забезпечення рівних можливостей для жінок та чоловіків щодо доступу до навчальних програм, наукових досліджень та інших можливостей розвитку в університеті, спрямованих на розкриття потенціалу кожного індивідуума;

1.3.5 Розвиток інклюзивної культури та пропаганда гендерної рівності в університетському середовищі з метою підвищення свідомості студентів, викладачів та інших працівників про значення гендерної рівності в сучасному світі;

1.3.6 Запобігання будь-якій формі дискримінації на основі гендерної належності та сприяння розбудові гендернорівних відносин в університетській спільноті;

1.3.7. Забезпечення рівного представництва жінок та чоловіків у складі органів управління університетом і на наукових та адміністративних посадах;

1.3.8. Створення механізмів моніторингу та аналізу статистичних даних щодо гендерної рівності в університетському середовищі з метою виявлення проблемних

питань та розробки ефективних рішень для їх вирішення та вдосконалення політики гендерної рівності в майбутньому.

1.4. Політика забезпечення гендерної рівності Центральноукраїнського державного університету імені Володимира Винниченка на 2025-2030 роки (надалі – Політика гендерної рівності) в Університеті є базовим локальним нормативно-правовим актом у сфері рівного доступу до освіти, рівних можливостей кар'єрного зростання та управлінських процесів, що визначає основні принципи, цільові групи, стратегічні цілі та завдання щодо реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти, науки і праці в Університеті.

1.5. Політика забезпечення гендерної рівності в Університеті ґрунтується на нормативних документах:

Міжнародні нормативно-правові акти

- Міжнародний пакт про громадянські і політичні права;
- Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW);
- Цілі сталого розвитку ООН, ухвалені на період від 2015 до 2030 року;
- Конвенція ООН про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти (1960);
- Конвенції МОП від 21.06.2019 №190 «Про викорінення насильства та домагань на робочому місці;
- Директива ЄС 2006/54/ЄС «Про рівноправність статей щодо зайнятості та праці»;
- Директива ЄС 2014/54/ЄС «Про забезпечення дотримання принципу рівноправності статей при забезпеченні доступу до товарів та послуг»;
- Директива ЄС 2019/1158/ЄС «Про прозорість умов зайнятості та соціальний захист»;
- Конвенція Ради Європи про захист прав людини і основоположних свобод 1950;
- Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2024-2029 роки (ухвалена Комітетом міністрів Ради Європи 06.03.2024.

Національне законодавство

- Конституція України;
- Закон України від 05.09.2017 №2145-VIII «Про освіту»;
- Закон України від 01.07.2014 №1556-VII «Про вищу освіту»;
- Закон України від 08.09.2005 №2866-IV р. «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
- Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;
- Указ Президента України від 30.09.2019 №722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року»;
- Постанова КМУ від 09.10.2020 №930 «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
- Розпорядження КМУ від 14.04.2021 №366-р «Про схвалення Стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року
- Розпорядження КМУ від 23.02.2022 №286-р «Про схвалення Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки»;

- Розпорядження КМУ від 25.03.2025 № 260-р «Про затвердження операційного плану заходів на 2025-2027 роки з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року».

1.6. У Політиці забезпечення гендерної рівності в Університеті застосовано такі терміни і поняття:

- гендер – соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належним для жінок і чоловіків, тендер стосується соціокультурних ролей і стосунків між чоловіками та жінками (це те, що формується суспільством; ці стосунки та ролі можуть бути різними на різних етапах розвитку суспільства, вони є продуктом виховання й освіти, це різні, але однаково важливі потреби, однакова відповідальність);

- гендерна політика – це цілеспрямована діяльність Університету із забезпечення та гарантування рівних прав, свобод та можливостей для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії, формування гендерної культури серед усіх учасників освітнього процесу, захисту від дискримінації за ознакою статі, що є визначальною умовою досягнення гендерної рівності;

- 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, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами або привілеями в будь-якій формі, встановленій Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», крім випадків, коли такі обмеження або привілеї мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

- насильство за ознакою статі – діяння, спрямоване проти особи через її належність до певної статі чи стереотипні уявлення про соціальні ролі (становище, обов'язки, поведінку тощо) жінки або чоловіка в суспільстві, або діяння, що стосуються переважно осіб певної статі чи зачіпають їх непропорційно, які завдають фізичної, сексуальної, психологічної або економічної шкоди чи страждань, включаючи погрози таких дій, у публічному або приватному житті;

- непряма дискримінація – ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

- позитивні дії – спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод, встановлених Конституцією і законами України;

- рівні права жінок і чоловіків – відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі;

- рівні можливості жінок і чоловіків – рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків;

- сексизм – ідеологія та практика (у тому числі мовно-дискурсивна) дискримінації людей за ознакою статі, що базується на уявленні про переваги моральних, інтелектуальних, культурних, фізичних та інших якостей однієї статі над іншою.

- сексуальне домагання – дії сексуального характеру (що не посягають на статеvu свободу чи статеvu недоторканість особи), виражені вербально, невербально або фізично (слова, жести, рухи тіла, доторкування, поплескування або інші аналогічні дії), які ображають чи принижують гідність особи та можуть супроводжуватися створенням щодо неї залякувального, ворожого або образливого, принизливого середовища (ситуації);

Інші терміни стосовно питань гендеру у цієї Політиці вживаються у значенні, наведеному у Законах України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

1.7. Університет засуджує будь які прояви дискримінаційного характеру та гендерне насильство на робочому місці й освітньому процесі, а також зобов'язується протидіяти цьому явищу.

1.8. Університет визнає важливість конфіденційності у питаннях гендеру. Всі особи, які долучені або відповідальні за здійснення цієї Політики повинні безумовно дотримуватися конфіденційності щодо осіб, які повідомляють або 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).

1.9. Політика забезпечення гендерної рівності Університету першочергово зорієнтована на такі цільові групи:

- здобувачки і здобувачі освіти - студентки/студенти, аспірантки/аспіранти, інші особи, які здобувають освіту за будь-яким видом та формою її здобуття;

- управлінський, педагогічний та науково-педагогічний персонал у сфері освіти, який забезпечує ефективність та якість її функціонування, від чиїх 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.

1.10. Політика забезпечення гендерної рівності впроваджується у всіх структурних підрозділах Університету та сферах діяльності університетської спільноти.

2. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ПОЛІТИКИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

2.1. Політика гендерної рівності (далі – гендерна політика) в Університеті направлена на дотримання паритетного становища жінок і чоловіків в професійній сфері шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків для розвитку та самореалізації, незалежно від їх статі; протидію дискримінації за ознакою статі; формування серед працівників закладу освіти культури гендерної рівності та застосування заходів, спрямованих на усунення

дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

2.2. Реалізація гендерної політики в Університеті здійснюється за наступними напрямками:

2.2.1 Забезпечення жінкам і чоловікам рівних права та можливостей в освітньому процесі, виробничій діяльності та працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

2.2.2 Здійснення рівної оплати праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці.

2.2.3 Усунення нерівності, за її наявності, в оплаті праці жінок і чоловіків на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів.

2.2.4 Створення умов праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі.

2.2.5 Комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс, за умови наявності кандидатів на посаду з однаковим рівнем кваліфікації.

2.2.6 Забезпечення жінкам і чоловікам можливості суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками.

2.2.7 Вживання заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань, протидії сексизму, різним формам переслідування, цькуванню (мобінгу), іншим формам агресивної поведінки працівників на робочому місці, в освітньому процесі та для відновлення порушених прав внаслідок таких дій.

2.2.8 Забезпечення діяльності уповноваженого з гендерних питань.

3. СФЕРИ І НАПРЯМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ТА ПОКАЗНИКИ УСПІШНОСТІ

3.1. Політика гендерної рівності має бути імplementована в чотирьох основних сферах діяльності, важливих для досягнення стратегічних та стійких змін в університеті та суспільстві:

- корпоративній культурі та збалансуванні роботи, навчання й особистого життя (work-life-balance);

- збалансованому гендерному представництві в органах управління в Університеті, підборі кадрів, кар'єрному зростанні; інтеграції гендеру в науково-освітній зміст, просвітницьку діяльність;

- боротьбі із сексуальними та гендерними домаганнями.

3.2. Показниками успішності впровадження Політики гендерної рівності є:

- включення цілей гендерної рівності в планування та стратегію Університету;
- щорічні опитування студентства та співробітників з оцінкою задоволеності щодо дотримання гендерної рівності на робочому місці (переслідування, дискримінація, культура на робочому місці, стилі управління) та оприлюднення результатів;

- проведення семінарів та впровадження навчальних курсів, присвячених гендерній рівності;

- впровадження корпоративної культури, орієнтованої на сім'ю, та сприяння балансу між роботою й особистим життям; збалансованіше гендерне

представництво в менеджменті, наймі персоналу, просування по службі (з урахуванням гендерних аспектів та без упереджень);

- збалансоване гендерне представництво на заходах, організованих Університетом;

- щорічний аналіз контингенту вступників за гендером;

- проведення щорічних інформаційних заходів до Міжнародного дня жінок і дівчат у науці з метою залучення ширшого кола студенток, аспіранток та молодих спеціалісток до науково-дослідної діяльності;

- популяризація історії успіху студенток та науковиць Університету, щоб надихнути та залучити молодь університету до різних академічних та дослідницьких заходів через офіційний веб-сайт, соціальні мережі та інші засоби масової інформації;

- заохочення студенток, науковиць і дослідниць до міжнародної мобільності, грантових програм.

3.3. Профілактика випадків сексуального та гендерного домагання має відбуватися через проведення систематичної цілеспрямованої роботи:

- навчання студентства та співробітників розпізнавати різні форми упередженості та опанування стратегій боротьби з сексуальними та гендерними домаганнями;

- спільна робота для боротьби з упередженнями та стереотипами.

3.4. Показниками успішності профілактики випадків сексуального та гендерного домагання є:

- забезпечення студентів та співробітників спеціальними навчальними курсами та матеріалами щодо боротьби з сексуальним та гендерним насильством, гендерною нерівністю та несвідомими гендерними упередженнями;

- вимірювання ефективності за тим, наскільки добре персонал вирішує ці проблеми;

- створення механізмів звітності, які дозволять персоналу повідомляти, документувати та вживати заходів щодо проблем гендерного балансу, які вони виявляють.

4. ПРОГРАМА ЗАХОДІВ ІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УНІВЕРСИТЕТІ: НАПРЯМКИ РОБОТИ ТА ЗАВДАННЯ

4.1. Програма заходів із забезпечення гендерної рівності в Університеті є невід'ємною частиною цієї Політики і безпосередньо враховує рекомендації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та операційного плану заходів на 2026-2027 роки, що зазначені у пункті 1.5 цієї Політики.

4.2. Відповідно до цих рекомендацій у Програмі заходів із забезпечення гендерної рівності в Університеті визначено такі напрями роботи для впровадження гендерної рівності в Університеті з врахуванням вимог чинного законодавства:

- 1) Забезпечення балансу роботи та особистого життя;

- 2) Забезпечення гендерного балансу у лідерстві та прийнятті рішень;

- 3) Забезпечення та гарантування рівності при прийомі на роботу та кар'єрному зростанні;

4) Інтеграція гендерного виміру в науково-дослідницький і викладацький зміст;

5) Проведення заходів проти гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання;

6) Проведення заходів з інформування та моніторингу щодо гендерної рівності.

4.3. В Університеті визначено першочергові заходи із забезпечення гендерної рівності, які заплановано на 2026-2030 роки:

1) Створення комісії з питань гендерної рівності;

2) Призначення уповноваженого з гендерних питань;

3) Аудит гендерної статистики Університету;

4) Аналіз положень Університету на предмет наявності гендерно чутливих пунктів;

5) Дотримання принципів гендерної рівності при створенні положень, посадових інструкцій тощо (з врахуванням вимог чинного законодавства);

6) Розробка та впровадження в Університеті програми підвищення кваліфікації науково-педагогічних/педагогічних працівників системи (працівниць) з питань гендерної рівності;

7) Створення сторінки на офіційному веб-сайті Університету «Гендерні питання».

5. ЕТАПИ ВИКОНАННЯ ПРОГРАМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УНІВЕРСИТЕТІ

5.1. Етап аналізу Програми заходів із забезпечення гендерної рівності в Університеті передбачає:

- формування робочого органу з питань реалізації вимог Політики забезпечення гендерної рівності в Університеті;

- проведення анкетування з метою попереднього вивчення гендерного виміру діяльності Університету;

- проведення гендерного аудиту та аналіз чинних положень Університету на предмет відсутності гендерно чутливих пунктів.

5.2. Етап планування Програми заходів із забезпечення гендерної рівності в Університеті передбачає:

- конкретизування підходів до реалізації Політики забезпечення гендерної

- вибір методів та інструментів, найбільш релевантних для аналізу даних;

- рівності в Університеті;

- визначення ресурсів (людських та матеріальних) для досягнення гендерної рівності в Університеті.

5.3. На етапі впровадження Програми заходів із забезпечення гендерної рівності в Університеті увага приділяється поширенню та вдосконаленню знань і навичок. В довгостроковій перспективі сприятиме досягненню основної мети – реалізації в Університеті політики, спрямованої на недопущення дискримінації за будь-якою ознакою, створення для всіх учасників однакових умов для успіху в академічному та дослідницькому середовищі.

Етап впровадження передбачає:

- організацію просвітницької діяльності, інформаційної підтримки здобувачок/здобувачів, працівниць/працівників Університету з питань підвищення рівня гендерної культури, забезпечення рівних прав та можливостей;
- оновлення Робочих навчальних програм з урахуванням принципу гендерної рівності в освітньому процесі;
- розробка інноваційних підходів для виявлення вирішення гендерно чутливих проблем в освітньому процесі та академічному середовищі;
- поглиблення компетенції і професійних можливостей фахівчинь/фахівців/студентів/студенток щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, розширення міжнародного співробітництва у сфері освіти в цілому та в питаннях апробації позитивного зарубіжного досвіду дотримання гендерної рівності;
- формування культури гендерної рівності, активізація інформаційно-просвітницької діяльності серед університетської спільноти та активне просування гендерно коректних наративів в університетському просторі;
- формування нетерпимого ставлення до насильницьких моделей поведінки, небайдужого ставлення до постраждалих осіб, усвідомлення домашнього насильства як порушення прав людини;
- впровадження політики для забезпечення відкритого та інклюзивного робочого середовища, рівності прав жінок і чоловіків;
- запровадження гнучких форм роботи, що полегшують поєднання роботи та сімейного життя для співробітників/ць, що мають маленьких дітей, дітей з особливими потребами, багатодітних сімей, вагітних жінок.

5.4. Етап моніторингу Програми заходів із забезпечення гендерної рівності в Університеті передбачає поточну оцінку прогресу та виявлення основних результатів впровадження Програми забезпечення гендерної рівності в Університеті згідно індикаторів гендерної рівності, що прийняті і затверджені в установленому порядку.

Результати дозволять коригувати та вдосконалювати Програму забезпечення гендерної рівності в Університеті, її цілі та завдання з метою досягнення рівного правового статусу жінок і чоловіків та рівні можливості для них.

6. УПОВНОВАЖЕНИЙ З ГЕНДЕРНИХ ПИТАНЬ В УНІВЕРСИТЕТІ

6.1. Обов'язки уповноваженого з гендерних питань (далі – Уповноважений з гендерних питань) покладаються наказом ректора за рішенням вченої ради університету на одного з працівників на громадських засадах строком не більше ніж на 2 (два) роки. Кандидатура визначається з числа працівників Університету за рішенням вченої ради закладу вищої освіти.

6.2. Уповноваженим з гендерних питань може бути обрана особа, яка працює в Університеті протягом не менше ніж 1 (одного) року, вільно володіє державною мовою, згодна виконувати обов'язки на громадських засадах.

Одна й та сама особа не може бути Уповноваженим з гендерних питань більше ніж два строки поспіль.

6.3. У разі невиконання або неможливості виконання Уповноваженим з гендерних питань своїх обов'язків, наказом ректора оголошується про припинення виконання Уповноваженим з гендерних питань своїх обов'язків та позачергове

голосування для визначення Уповноваженого з гендерних питань відповідно до пункту 4.1 цього розділу.

6.4. Основними завданнями Уповноваженого з гендерних питань є:

6.4.1 консультування працівників з питань забезпечення гендерної рівності, протидії насильству та дискримінації за ознакою статі;

6.4.2. надання керівництву Університету пропозицій щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у працевлаштуванні, просуванні по службі, підвищенні кваліфікації, перепідготовці; забезпечення жінкам і чоловікам можливостей для поєднання професійних і сімейних обов'язків; удосконалення статистичної звітності щодо гендерної складової в Університеті; застосування позитивних дій з подолання гендерної асиметрії, дисбалансу в Університеті;

6.4.3 організовує та бере участь у проведенні гендерного аудиту та підготовки за його результатами звіту та відповідного плану дій.

6.4.4 бере участь у розгляді звернень працівників щодо сексуальних домагань, сексизму, цькування (мобінгу) та інших проявів насильства за ознакою статі.

6.4.5 ініціює проведення інформаційних заходів для працівників Університету задля підвищення їхньої обізнаності з питань гендерної рівності, запобігання та протидії насильству за ознакою статі на робочому місці, а також щодо протидії домашньому насильству.

6.5. Права та обов'язки Уповноваженого з гендерних питань

6.5.1 Уповноважений з гендерних питань відповідно до визначених цим Положенням завдань має право:

- готувати запити та отримувати від керівництва, структурних підрозділів, профспілкової організації інформацію, документи і матеріали, необхідні для виконання своїх завдань;

- на організаційне і технічне забезпечення своєї діяльності, в тому числі залучати інших працівників Університету та утворювати з їх числа робочу групу для виконання покладених обов'язків щодо реалізації напрямків гендерної політики в Університеті;

- надавати консультації, проводити бесіди, семінари, тренінги із співробітниками Університету;

- ініціювати внесення змін або доповнень до локальних нормативних документів Університету в частині коригування положень, спрямованих на забезпечення гендерної рівності.

6.5.2 Уповноважений з гендерних питань зобов'язаний підвищувати свій кваліфікаційний рівень шляхом участі у спеціалізованих тематичних тренінгах, семінарах, наукових конференціях, засіданнях спільних тематичних груп для уповноважених з гендерних питань.

7. КОМІСІЯ З ГЕНДЕРНИХ ПИТАНЬ

7.1. Комісія з питань гендерної рівності (далі – Комісія) є робочим органом Університету і створюється за наказом ректора з урахуванням пропозицій Первинної профспілкової організації Університету та Студентської ради Університету та реалізує норми та приписи Політики забезпечення гендерної рівності в Університеті.

Загальна кількість членів Комісії складає 7 осіб.

До складу Комісії входять:

- Уповноважений з питань гендерної рівності (призначається наказом ректора рішенням вченої ради університету за поданням профспілкового комітету);
- 3 працівників Університету з числа досвідчених фахівців(чинь) з урахуванням пропозицій первинної профспілкової організації Університету;
- 3 здобувачів(ок) освіти від Студентської ради Університету.

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. Персональний склад комісії та голови затверджується наказом ректора Університету.

У разі необхідності персональний склад Комісії змінюється наказами ректора Університету.

7.2. Комісія:

- проводить роз'яснювальну роботу серед трудового колективу та здобувачів вищої освіти Університету щодо попередження порушення гендерної рівності;
- надає консультативну та інформаційну підтримку керівництву структурних підрозділів щодо попередження дискримінації за гендерними ознаками;
- готує та оприлюднює для колективу Університету на офіційному веб-сайті щорічний звіт про проведені заходи щодо попередження та боротьби з дискримінацією за тендером;
- готує проєкт звіту Університету про виконання операційного плану заходів на 2025-2027 роки з реалізації «Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року» (до 01 березня щорічно, починаючи з 2026 року);
- розробляє та впроваджує плани заходів з реалізації вимог цієї Політики;
- ініціює участь у загальнодержавних і регіональних програмах із питань гендерної політики;
- здійснює координацію роботи структурних підрозділів Університету з питань застосування гендерних підходів;
- бере участь у розробленні проєктів локальних нормативних документів із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок чоловіків та надання методично-консультативної допомоги структурним підрозділам Університету в цьому питанні;
- бере участь у проведенні гендерного аудиту на виконання Законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії гендерній дискримінації в Україні» у частині протидії дискримінації за ознакою статі;
- бере участь у розгляді питань щодо порушень гендерної рівності, про дискримінацію особи за ознаками статі;
- розробляє індикатори гендерної рівності та показує основні результати впровадження Програми забезпечення гендерної рівності в Університеті.

7.3. Питання, що належать до компетенції Комісії, розглядаються на її засіданнях, які проводяться за потребою. Засідання проводиться у разі:

- ініціювання головою або будь-яким членом комісії розслідування за фактом отримання ними скарги та/або повідомлення про дискримінацію, сексуальні домагання;

- ініціювання головою засідання з питань виконання передбачених цим положенням повноважень/обов'язків.

Засідання Комісії може проводитись за допомогою дистанційних засобів зв'язку у реальному часі.

На першому засіданні члени Комісії обирають голову та визначають план заходів для реалізації етапів Програми заходів із забезпечення гендерної рівності в Університеті.

7.4. Комісія зобов'язана дотримуватись засад поваги до приватного життя та захисту персональних даних працівників і здобувачів вищої освіти Університету.

8. РОЗГЛЯД СКАРГИ ЩОДО ПОРУШЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

8.1. Після отримання скарги та проведення консультації зі скаржником і іншою стороною(ами) конфлікту, скаржник може обрати такі способи вирішення питання дискримінації:

- неформальна процедура;
- формальна процедура;
- відмова від необхідності реагування.

8.2. Порядок застосування способів вирішення питання гендерної нерівності, дискримінації за ознаками статі викладено в Етичному кодексі Університету.

8.3. На підставі рішення за результатами розгляду скарги ректор Університету в межах своїх повноважень має право приймати відповідні рішення (вчиняти дії, вживати заходи), передбачені чинним законодавством.

9. ВИМОГИ ДО ЗМІСТУ ДРУКОВАНИХ МАТЕРІАЛІВ І ПУБЛІЧНИХ ВИСЛОВЛЮВАНЬ

9.1. Для поширення політики гендерної рівності у власних онлайн і друкованих матеріалах, а також публічних висловлюваннях працівників Університету:

- забороняється вживання дискримінаційної лексики, дискримінаційних висловлювань та мови ненависті (щодо осіб чи групи осіб на основі статі);
- заохочується наголошення на важливості принципів гендерної рівності та недискримінації (якщо доречно);
- допускається можливість публікувати дані в аналітичних матеріалах, беручи до уваги гендерну та недискримінаційну компоненти аналізу.

9.2. В основних напрямках діяльності та в аналітичних матеріалах основних проєктів Університет зобов'язується дотримуватися вимог забезпечення гендерної рівності.

9.3. Структурні підрозділи, колегіальні, робочі органи, органи самоврядування та посадові особи Університету повинні дотримуватися у своїй діяльності, публічних висловлюваннях (повідомленнях) та публічних матеріалах засад гендерної недискримінації.

9.4. Адміністрація Університету в межах своїх повноважень має право в разі порушення вищезазначених положень вживати відповідних передбачених законодавством заходів.

10. ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ УНІВЕРСИТЕТУ, ПРИСВЯЧЕНІ ПИТАННЯМ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

10.1. Інформаційними ресурсами Університету, присвяченими питанням гендерної рівності, є: офіційний веб-сайт Університету та засоби внутрішньої комунікації, зокрема корпоративна електронна пошта.

10.2. На офіційному веб-сайті Університету створюється розділ, присвячений загальним питанням гендерної рівності, на якому Уповноважений з гендерних питань розміщує:

10.2.1. Посилання на вебсайти, присвячені питанням гендерної рівності в Україні, країнах Європейського Союзу та інших країнах світу, з посиланням на відповідні джерела інформації для більш детального ознайомлення з ними.

10.2.2 Адреси та телефони органів, установ і організацій та їх представників, наділених повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, в тому числі з питань дискримінації за ознакою статті та протидії насильству, зокрема домашньому насильству.

10.2.3. Інформаційно-роз'яснювальні матеріали з питань гендерної рівності та протидії насильству (інформаційні бюлетені, відеоматеріали, презентації, публікації, фотографії, малюнки тощо).

10.3. Пропозиції щодо наповнення інформаційних ресурсів Університету, присвячених питанням гендерної рівності, можуть надаватися працівниками Університету на електронну адресу Уповноваженого з гендерних питань.

10.4. Інформування працівників та студентів Університету з питань гендерної рівності здійснюється Уповноваженим з гендерних питань та Комісією з питань гендерної рівності в межах своєї компетенції засобами внутрішньої комунікації.

11. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

11.1. Реалізацію Програми забезпечення гендерної рівності Університету, що викладено у розділах II і III цієї Політики, розраховано на період 2026-2030 роки.

11.2. Політика забезпечення гендерної рівності в Університеті, а також зміни та/або доповнення до неї, затверджуються вченою радою Університету та водиться в дію наказом ректора.

11.3. Політика забезпечення гендерної рівності в Університеті є обов'язковою до виконання всіма структурними підрозділами.

11.4. Контроль за виконанням цієї Політики покладається на посадових осіб Університету відповідно до їх функціональних обов'язків.