

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ

**ПЛАН ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО
ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
НА 2026–2030 РОКИ
(GENDER EQUALITY PLAN
OF CNTU - GEP CNTU 2026 - 2030)**

Затверджено рішенням

Вченої ради ЦНТУ

протокол № 12 від 29.08.2025 р.

Голова Вченої ради ЦНТУ

В. КРОПІВНИЙ

Введено в дію наказом ректора ЦНТУ

№10-08 від 01.09.2025 р.



Кропивницький – 2025

ПРЕАМБУЛА ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА

План дій з забезпечення гендерної рівності Центральноукраїнського національного технічного університету на 2026–2030 роки (далі — План дій / GEP ЦНТУ) є фундаментальним інституційним документом, що визначає комплексні заходи, механізми, ресурси та індикатори для забезпечення рівних прав, свобод і можливостей жінок і чоловіків у навчальній, науковій, управлінській та господарській діяльності ЦНТУ.

Документ є прямим інструментом реалізації Стратегії забезпечення гендерної рівності ЦНТУ на 2026–2030 рр. та Положення щодо дотримання принципів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань у ЦНТУ.

План дій розроблено з урахуванням специфіки ЦНТУ як провідного закладу вищої освіти Центральної України та повністю гармонізовано з вимогами Європейського дослідницького простору (ERA), регламентами рамкової програми ЄС з досліджень та інновацій Horizon Europe (2021–2027), програмою ERASMUS+, а також чинним законодавством України.

1. НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА

1.1. Норми міжнародного права та стандарти ЄС:

- *Загальна декларація прав людини;*
- *Декларація Цілей розвитку тисячоліття;*
- *Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок;*
- *Пекінська декларація та Платформа дій;*
- *Конвенції Міжнародної організації праці: № 3 «Про зайнятість жінок до і після пологів», № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності», № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять», № 117 «Про основні цілі та норми соціальної політики», № 122 «Про політику в галузі зайнятості», № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками», № 183 «Про охорону материнства»;*
- *Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція);*
- *Загальні рекомендації, ухвалені Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок;*
- *Цілі сталого розвитку ООН до 2030 року, визначені резолюцією Генеральної Асамблеї ООН;*
- *Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2024–2029 роки;*
- *Хартія Ради Європи з освіти для демократичного громадянства і освіти з прав людини;*
- *Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» та резолюції Ради Безпеки ООН 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2242, 2467, 2493, які разом формують порядок денний «Жінки, мир, безпека», резолюція Ради Безпеки ООН 2250 «Молодь, мир, безпека»;*
- *Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони;*
- *Міжнародні зобов'язання України як учасниці міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц»;*
- *«Коаліції дій для сприяння досягненню гендерної рівності» тощо.*

1.2 Норми національного законодавства, нормативно-правових актів та документів у сфері освіти і забезпечення гендерної рівності:

- *Конституція України;*
- *Кодекс законів про працю України;*

- Закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про запобігання та протидію домашньому насильству»;
- Указ Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року»;
- Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки;
- Стратегія людського розвитку;
- Державна стратегія забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків на період до 2030 року;
- Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та Операційний план заходів з її реалізації;
- Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці в Україні на період до 2030 року та Операційний план заходів з її реалізації на 2023–2025 роки;
- Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року;
- Національна економічна стратегія на період до 2030 року (напрямок «Якість життя»);
- Концепція комунікації у сфері гендерної рівності та план заходів з її реалізації тощо.

3. Локальні нормативно-правові акти ЦНТУ:

- Статут ЦНТУ;
- Стратегія розвитку ЦНТУ на 2026–2030 рр.;
- Стратегія забезпечення гендерної рівності ЦНТУ на 2026–2030 рр.;
- Положення щодо дотримання принципів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, дискримінації та сексуальних домагань у ЦНТУ (2025 р.);
- Колективний договір між адміністрацією та профспілковим комітетом ЦНТУ;
- Правила внутрішнього розпорядку ЦНТУ.

2. АНАЛІЗ ІНСТИТУЦІЙНОГО КОНТЕКСТУ ТА ВИКЛИКІВ ЦНТУ

ЦНТУ є вищим технічним навчальним закладом, у кадрово-студентській структурі якого традиційно спостерігається специфічний гендерний розподіл, притаманний галузям STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*).

Ключові виклики, на вирішення яких спрямований План:

1. Гендерна асиметрія в STEM-спеціальностях: Превалювання чоловіків серед здобувачів освіти на інженерних, механіко-технологічних та ІТ-спеціальностях, а також недостатнє залучення дівчат та жінок до науково-дослідницьких проєктів у сфері технічних наук.
2. Вертикальна та горизонтальна сегрегація: Необхідність забезпечення збалансованого представництва жінок на вищих управлінських посадах (декани, завідувачі кафедр, керівники наукових лабораторій) та рівної участі чоловіків у гуманітарно-економічних напрямках.
3. Виклики воєнного стану та безпековий вимір: Вплив повномасштабної війни, внутрішнє переміщення працівників та студентів (ВПО), необхідність адаптації освітнього процесу під потреби студентів-військових, жінок з дітьми, забезпечення психічного здоров'я, безпеки в укриттях та виконання порядку денного «Жінки, мир, безпека».
4. Участь у міжнародних грантах (Horizon Europe, Erasmus+): Обов'язковість наявності офіційно затвердженого, публічного та забезпеченого ресурсами GER як критерію прийнятності (*eligibility criterion*) для отримання грантового фінансування від Європейської Комісії.
5. Подолання гендерних стереотипів та сексизму: Потреба у систематичному підвищенні гендерної компетентності викладацького та адміністративного складу, впровадженні

гендерно чутливої мови та формуванні нульової толерантності до дискримінації й мобінгу.

3. ОБОВ'ЯЗКОВІ КОМПОНЕНТИ GEP (HORIZON EUROPE MANDATORY BUILDING BLOCKS)

Відповідно до регламентів Єврокомісії, GEP ЦНТУ відповідає чотирьом обов'язковим критеріям відповідності:

1. Публічний документ та відданість керівництва (Public Document): План підписаний ректором ЦНТУ, затверджений Вченою радою університету та оприлюднений у відкритому доступі на офіційному вебсайті ЦНТУ в спеціальному розділі «Гендерна рівність».

2. Спеціальні ресурси (Dedicated Resources): Наказом ректора ЦНТУ призначається Уповноважений з гендерних питань та функціонує Комісія з питань гендерної рівності та рівних можливостей. Виділяється робочий час та матеріально-технічна база для функціонування цих інституцій.

3. Збір та моніторинг даних (Data Collection and Monitoring): Впроваджується щорічний збір гендерно-розподіленої статистики за всіма категоріями працівників та здобувачів освіти (включно із залученням до керівництва, наукових проєктів, виплати премій та підвищення кваліфікації).

4. Навчання та розбудова спроможностей (Training and Capacity Building): Організація щорічних тренінгів, семінарів та курсів підвищення кваліфікації з питань гендерно чутливого управління, боротьби з несвідомими упередженнями (*unconscious bias*) та запобігання сексизму.

3. СТРУКТУРА ПЛАНУ ДІЙ ЗА НАПРЯМАМИ

План дій ЦНТУ охоплює шість ключових тематичних напрямів (включно з 5 рекомендованими Єврокомісією та спеціальним безпековим блоком):

Напрямок 1: Гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень.

Напрямок 2: Гендерна рівність при наймі, кадровому просуванні та кар'єрному зростанні (STEM-аспект).

Напрямок 3: Баланс між роботою/навчанням та особистим життям, організаційна культура.

Напрямок 4: Інтеграція гендерного виміру в освітній процес, методичну та науково-дослідну діяльність.

Напрямок 5: Запобігання та протидія гендерно зумовленому насильству, сексуальним домаганням, мобінгу та сексизму.

Напрямок 6: Безпековий вимір, інклюзія та реалізація порядку денного «Жінки, мир, безпека» в умовах воєнного стану.

4. ЗАХОДИ ПЛАНУ ДІЙ ЦНТУ (2026–2030 РР.)

№	Захід / Дія	Термін виконання	Відповідальні виконавці	Індикатори виконання (KPI)
НАПРЯМ 1. ГЕНДЕРНИЙ БАЛАНС У КЕРІВНИЦТВІ ТА ПРИЙНЯТТІ РІШЕНЬ				
1.1	Проведення щорічного аналізу представництва жінок і чоловіків у керівних та структурних підрозділах ЦНТУ (Вчена рада, ректорат, деканати, відбіркові комісії).	I квартал щороку (2026–2030)	Уповноважений з гендерних питань, Відділ кадрів	Звіт узагальної статистики.

1.2	Забезпечення збалансованого представництва (не менше 30–40% однієї статі) при формуванні конкурсних, атестаційних та разових спеціалізованих вчених рад.	Постійно	Вчена рада, Деканати	Відсоток жінок/чоловіків у колегіальних органах та комісіях.
1.3	Організація курсів підвищення кваліфікації для керівників структурних підрозділів за програмами «Гендерно чутливе управління та академічна доброчесність».	Щорічно (II–III квартали)	Уповноважений з гендерних питань	Частка керівного складу, що пройшла навчання (мета: >80%). Сертифікати.
1.4	Впровадження обов'язкового використання гендерно нейтральної мови та фемінітивів у кадровому документообігу та на офіційному вебсайті ЦНТУ.	2026, постійно	Уповноважений з гендерних питань, Відділ кадрів Вчена рада, Деканати, Гаранти освітніх програм	Оновлені шаблони документів; відсутність сексистських мовних форм.

НАПРЯМ 2. ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ПРИ НАЙМІ, КАДРОВОМУ ПРОСУВАННІ ТА КАР'ЄРНОМУ ЗРОСТАННІ (STEM)

2.1	Проведення антидискримінаційної експертизи оголошень про вакансії, конкурсний добір НПП та інформаційних матеріалів для вступників ЦНТУ.	Щорічно під час вступних кампаній	Приймальна комісія, деканати	Відсутність дискримінаційних вимог та стереотипних зображень у рекламі.
2.2	Реалізація профорієнтаційного проєкту «Дівчата в STEM ЦНТУ» для школярів м. Кропивницький та Кіровоградської області з метою популяризації інженерних спеціальностей.	Щороку (квітень, листопад)	Приймальна комісія, Студенська рада, Факультети	Кількість проведених майстер-класів; зростання % дівчат-вступниць на інженерні напрями.
2.3	Запровадження прозорого моніторингу ротації та кар'єрного зростання науково-педагогічних працівників із фіксацією рівності умов для надання вчених звань і посад.	Щорічно	Центр кар'єри, Відділ кадрів	Щорічний моніторинг щодо конкурсного відбору.
2.4	Забезпечення принципу рівної оплати праці за однакову працю або працю однакової цінності, аналіз матеріального заохочення та преміювання НПП за статті.	Щорічно (грудень)	Бухгалтерія, Профком, науково-методичний відділ	Звіт про відсутність обґрунтованого гендерного розриву в преміюванні.

НАПРЯМ 3. БАЛАНС МІЖ РОБОТОЮ/НАВЧАННЯМ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ

3.1	Створення у ЦНТУ дитячого інклюзивно-ігрового куточка / кімнати батьків і дитини для працівників та студентів із малолітніми дітьми.	2028–2029 рр.	Центр інклюзивної освіти, Студентське містечко, Адміністративно-господарська частина	Облаштована та функціонуюча кімната батьків і дитини у ЦНТУ.
3.2	Роз'яснювальна робота щодо права чоловіків-працівників ЦНТУ на використання відпустки для догляду за дитиною та відпустки при народженні дитини.	Постійно	Профком, Відділ кадрів	Інформаційні матеріали на сайті; кількість працівників-чоловіків, що скористалися правом.
3.3	Недопущення призначення робочих нарад, засідань кафедр та ректорату у позаробочий час (після 18:00)	Постійно	Ректорат, деканати, кафедри	Відсутність скарг щодо порушення балансу

	та у вихідні дні.			роботи та особистого життя.
НАПРЯМ 4. ІНТЕГРАЦІЯ ГЕНДЕРНОГО ВИМІРУ В ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС ТА НАУКОВІ ДОСЛІДЖЕННЯ				
4.1	Проведення аналізу освітньо-професійних програм (ОПП) та навчальних дисциплін на предмет відсутності гендерних стереотипів та сексистського контенту.	Щорічно під час оновлення ОПП	Навчальний відділ, Методично-організаційний відділ, Гаранті освітніх програм	Висновки перевірки ОПП; оновлені силабуси.
4.2	Розробка та введення до каталогів вибіркового дисциплін курсів «Гендерні студії в інженерії та ІТ», «Гендерно чутливий менеджмент», «Основи гендерної рівності».	2028–2029 рр.	Кафедри, Деканати	Затверджені силабуси; кількість студентів, що обрали дисципліни.
4.3	Навчання науковців ЦНТУ щодо обов'язкового врахування гендерного аналізу під час підготовки проєктних заявок до Horizon Europe, Erasmus+, COST.	Щопівроку	Відділ міжнародних зв'язків, Науково-дослідна частина	Проведені тренінги; кількість поданих міжнародних заявок із гендерним компонентом.
4.4	Заохочення написання кваліфікаційних робіт, аспірантських досліджень та фахових публікацій на перетині технічних наук та гендерної тематики.	Постійно	Науково-дослідна частина, Кафедри	Кількість опублікованих статей та захищених кваліфікаційних робіт.
НАПРЯМ 5. ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ, СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ ТА МОБІНГУ				
5.2	Затвердження та розповсюдження «Порядку реагування на випадки сексизму, мобінгу та сексуальних домагань у ЦНТУ» серед студентів та співробітників.	Щорічно	Студентське самоврядування	Інформаційні буклети; розміщення алгоритму на стендах та вебсайті.
5.3	Проведення щорічної інформаційної кампанії «16 днів проти насильства» та тематичних заходів до Міжнародного дня жінок і дівчат у науці (11 лютого).	Щороку (лютий, листопад–грудень)	Студентська рада, Профком, Уповноважений з гендерних питань	Проведені заходи, круглі столи, фотовиставки, охоплення аудиторії.
5.4	Проведення тренінгів для модераторів офіційних соцмереж та вебресурсів ЦНТУ щодо моніторингу медіа-контенту та недопущення булінгу та бодішеймінгу.	Щорічно	Медіа-центр ЦНТУ, Уповноважений з гендерних питань	Відсутність сексистського або дискримінаційного контенту в медіа ЦНТУ.
НАПРЯМ 6. БЕЗПЕКОВИЙ ВИМІР, ІНКЛЮЗІЯ ТА ПОРЯДОК ДЕННИЙ «ЖІНКИ, МИР, БЕЗПЕКА» (ООН 1325)				
6.1	Забезпечення безперешкодного та безпечного доступу осіб з інвалідністю та жінок з дітьми до укриттів ЦНТУ (облаштування санітарних зон, наявність засобів гігієни).	2026, постійно	Центр цивільного захисту та БЖД, Центр інклюзивної освіти, Адміністративно-господарча частина, Центр цивільного захисту та БЖД	Акти перевірки укриттів; забезпечення елементів універсального дизайну.
6.2	Психологічна підтримка та соціально-правове консультування студентів та працівників з числа ВПО, ветеранок/ветеранів війни та родин військовослужбовців.	Постійно	Психологічна служба ЦНТУ, студентське самоврядування	Кількість наданих консультацій; відсутність скарг щодо дискримінації ВПО.

6.3	Облаштування території університетського містечка ЦНТУ за принципами безпечного середовища (освітлення у темний час доби, відеоспостереження).	2026–2030 рр.	Адміністративно-господарська частина	Встановлені точки освітлення та камери відеоспостереження.
-----	--	---------------	--------------------------------------	--

5. МОНІТОРИНГ, ОЦІНКА ТА КЛЮЧОВІ ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ (KPI)

5.1. Механізм моніторингу:

Моніторинг виконання Плану здійснюється щороку у IV кварталі. Уповноважений з гендерних питань здійснює збір кількісних та якісних показників, готує підсумковий Звіт про виконання GEP ЦНТУ та подає його на затвердження Вченої ради ЦНТУ.

5.2 Ключові показники ефективності (KPIs):

KPI 1: Наявність актуального, публічно доступного GEP ЦНТУ на офіційному вебсайті.

KPI 2: Частка жінок у складі Вченої ради ЦНТУ та серед керівників факультетів/кафедр (цільовий орієнтир: не менше 35–40%).

KPI 3: Кількість працівників та студентів, які пройшли щорічні тренінги з гендерної рівності та протидії дискримінації (не менше 200 осіб щороку).

KPI 4: Кількість поданих міжнародних грантових заявок (Horizon Europe тощо), що містять інтегрований гендерний аналіз.

KPI 5: Відсутність нерозглянутих або задоволених скарг щодо дискримінації за ознакою статі, мобінгу чи сексуальних домагань.

KPI 6: Динаміка залучення дівчат-вступниць на STEM-спеціальності ЦНТУ (позитивний тренд зростання на 2–5% щороку).

6. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

6.1. Цей План дій набирає чинності з дня його затвердження рішенням Вченої ради ЦНТУ та введення в дію наказом ректора.

6.2 План дій розрахований на період з 2026 по 2030 рік включно і є обов'язковим для виконання всіма структурними підрозділами, працівниками та здобувачами освіти ЦНТУ.

6.3 Зміни та доповнення до Плану дій можуть вноситися рішенням Вченої ради ЦНТУ за поданням Уповноваженого з гендерних питань, Комісії з питань гендерної рівності, Профкому або Студентської ради ЦНТУ у разі змін у законодавстві України або вимогах Європейської Комісії.

Проректор з наукової роботи
та міжнародних зв'язків

Уповноважена особа
з гендерних питань ЦНТУ



Андрій ТИХИЙ



Оксана ЮРЧЕНКО