

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КРИВОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
Криворізького національного університету
на 2026–2030 роки

ЗАТВЕРДЖЕНО

Протокол засідання Вченої ради
Криворізького національного
університету № 1 від 28.08.2026

Уведено в дію наказом ректора
Криворізького національного
університету

№ 241 від « 28 » серпня 2026 р.

1. Інституційне зобов'язання щодо гендерної рівності

Цей План гендерної рівності (далі – План) є офіційним стратегічним документом, ухваленим Вченою радою та затвердженим ректором Криворізького національного університету (далі – Університет, КНУ) на 2026–2030 роки. Він визначає мету, напрями та конкретні заходи діяльності Університету щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах його роботи

Криворізький національний університет визнає гендерну рівність фундаментальним правом людини, важливою складовою демократичного врядування та необхідною умовою академічної досконалості, інституційної сталості й соціальної відповідальності.

Гендерна рівність означає рівні права, обов'язки, можливості та цінність жінок і чоловіків незалежно від біологічних, соціальних чи культурних відмінностей. Такі відмінності не можуть бути підставою для дискримінації чи нерівного ставлення.

Університет визнає, що сама лише формальна рівність не гарантує рівності реальної, тому впроваджує системні та проактивні заходи щодо запобігання дискримінації за ознакою статі та сприяння рівним можливостям для всіх учасників освітнього процесу і трудових відносин.

2. Нормативно-правові підстави

План розроблено на основі нормативно-правових актів і документів:

- Конституція України;
- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
- Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;
- Закон України «Про вищу освіту»;
- Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 р. № 1163-р, та операційний план заходів з її реалізації;
- Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року;
- Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), ратифікована Україною;
- міжнародні та європейські принципи прав людини і рівності, зокрема вимоги програми Європейського Союзу «Горизонт Європа» щодо наявності планів гендерної рівності в закладах вищої освіти та наукових установах;
- Статут Криворізького національного університету;
- Положення про врегулювання конфліктних ситуацій у Криворізькому національному університеті (затверджене Вченою радою, протокол від 30.03.2021 № 8, уведене в дію наказом ректора від 30.03.2021 № 109);
- Порядок дій щодо запобігання і протидії булінгу (цькуванню) та реагування у випадку виявлення булінгу (цькування) у Криворізькому національному університеті (затверджений ректором 31.08.2023);

– Положення про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Криворізького національного університету (затверджене Вченою радою, протокол від 28.05.2024 № 11, уведене в дію наказом ректора від 28.05.2024 № 171).

Цей План є складовою частиною системи документів Університету у сфері забезпечення рівності та безпечного освітнього середовища і застосовується у взаємозв'язку з іншими внутрішніми нормативними документами Університету.

3. Сфера застосування та мета Плану

План застосовується до всіх категорій працівників Університету та здобувачів вищої освіти всіх рівнів.

Мета Плану:

- забезпечити рівне ставлення та рівні можливості для всіх учасників освітнього процесу незалежно від статі;
- запобігати прямій та непрямій дискримінації за ознакою статі;
- сприяти безпечному, інклюзивному та шанобливому освітньому й робочому середовищу;
- підтримувати баланс між професійною діяльністю та особистим життям;
- інтегрувати принципи гендерної рівності в інституційну політику, освітню та наукову діяльність;
- узгодити діяльність Університету з європейськими дослідницькими стандартами, зокрема вимогами програми «Горизонт Європа».

4. Ситуаційний аналіз гендерного складу університету

Аналіз кадрового складу та складу колегіальних органів управління Університету за ознакою статі (станом на момент підготовки Плану) наведено в таблиці нижче.

Категорія персоналу / орган управління	Чоловіки, осіб	Жінки, осіб	Співвідношення Ч/Ж, %
Вчена рада університету	40	35	53,3 / 46,7
Завідувачі кафедр	20	14	58,8 / 41,2
Декани	5	2	71,4 / 28,6
Директори коледжів	3	3	50,0 / 50,0
Науково-педагогічні працівники	132	122	52,0 / 48,0
Керівники структурних підрозділів	14	22	38,9 / 61,1
Разом	214	198	51,9 / 48,1

Наведені дані є вихідною базою моніторингу та підлягають щорічному

оновленню відповідно до розділу 6 цього Плану.

5. Управління, відповідальність та ресурси

Загальну відповідальність за реалізацію Плану несе проректор з науково-педагогічної та виховної роботи.

Для забезпечення виконання Плану буде утворено Комісію з питань гендерної рівності Університету. Функції Комісії:

- координація та моніторинг виконання заходів Плану;
- підготовка щорічного звіту про стан виконання Плану для ректорату та Вченої ради;
- взаємодія з відповідальними за розгляд звернень щодо дискримінації, булінгу та конфліктних ситуацій відповідно до Положення про врегулювання конфліктних ситуацій та Порядку дій щодо запобігання і протидії булінгу в Криворізькому національному університеті;
- ініціювання перегляду та оновлення Плану.

6. Збір даних, моніторинг та звітність

Університет забезпечує збір і аналіз даних з розбивкою за статтю, зокрема щодо: гендерного складу персоналу на всіх рівнях та в розрізі структурних підрозділів; гендерного розподілу в органах управління та на керівних посадах; набору, конкурсного відбору та кар'єрного просування; участі в навчанні й підвищенні кваліфікації; кількості та характеру звернень щодо дискримінації, булінгу й конфліктних ситуацій (у знеособленому вигляді).

Внутрішній звіт про виконання Плану готується Комісією та подається ректорату. Зведений звіт про стан гендерної рівності в Університеті подається на розгляд Вченої ради не рідше ніж раз на два роки.

7. Навчання та підвищення обізнаності

Університет забезпечує регулярні заходи з підвищення обізнаності та навчання з питань гендерної рівності, недискримінації та неусвідомлених гендерних упереджень для двох цільових груп: усіх працівників та осіб, що ухвалюють управлінські рішення (ректорат, декани, директори інститутів/коледжів, завідувачі кафедр, члени Вченої ради, а також члени конкурсних, атестаційних та інших колегіальних комісій). Заходи включають, зокрема:

- ознайомчий тренінг з основ гендерної рівності та недискримінації для нових працівників;
- тренінги щодо неусвідомлених гендерних упереджень для осіб, які беруть участь в ухваленні кадрових рішень;
- навчання для членів комісій з розгляду звернень щодо булінгу та конфліктних ситуацій з урахуванням гендерного аспекту;
- інформаційні заходи для здобувачів вищої освіти щодо їхніх прав і порядку звернення у випадках дискримінації.

8. Тематичні напрями та заходи

План охоплює п'ять тематичних напрямів, кожен з яких реалізується через конкретні заходи із зазначенням відповідальних, строків та індикаторів виконання на період 2026–2030 років.

8.1. Баланс між роботою та особистим життям і організаційна культура

Захід	Відповідальні	Індикатор виконання
Забезпечити інформування працівників про порядок використання відпустки для догляду за дитиною та соціальних гарантій	Відділ кадрів, профспілкова організація	Проведено інформаційну кампанію
Включити питання балансу роботи й особистого життя до опитування задоволеності персоналу	Комісія з питань гендерної рівності, центр забезпечення якості вищої освіти	Результати включені до річного звіту

8.2. Гендерний баланс у керівництві та ухваленні рішень

Захід	Відповідальні	Індикатор виконання
Забезпечити гендерно збалансоване представництво (за можливості) під час формування складу конкурсних, наукових та атестаційних комісій	Проректор з науково-педагогічної та виховної роботи	Облік складу комісій
Проводити аналіз гендерного розподілу кандидатур і призначень на керівні посади з оприлюдненням узагальнених результатів	Відділ кадрів, Комісія з питань гендерної рівності	Аналітична довідка, представлена ректорату
Включити індикатор гендерного балансу в керівництві до звіту, що подається Вченій раді	Комісія з питань гендерної рівності	Індикатор включено до звіту

8.3. Гендерна рівність у наборі персоналу та кар'єрному просуванні

Засади відкритості, гласності, законності, рівності прав претендентів та неупередженого ставлення до кандидатів під час заміщення посад науково-педагогічних працівників закріплені Положенням про порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників Університету. У межах цього напрямку Плану здійснюється моніторинг застосування зазначених засад у гендерному розрізі та вживаються додаткові заходи там, де це доцільно.

Захід	Відповідальні	Індикатор виконання
Проводити моніторинг гендерного розподілу претендентів і переможців конкурсного відбору на науково-педагогічні та керівні посади відповідно до Положення про порядок проведення конкурсного відбору	Відділ кадрів, Комісія з питань гендерної рівності	Аналітична довідка підготовлена ректорату
Запровадити менторську програму підтримки кар'єрного розвитку науково-педагогічних працівників, зокрема з використанням досвіду участі університету в міжнародних проєктах підтримки жінок в академічному середовищі	Комісія з питань гендерної рівності	Проведено не менше 1 циклу менторства

8.4. Інтеграція гендерного виміру в зміст досліджень та викладання

Захід	Відповідальні	Індикатор виконання
Провести огляд освітніх програм щодо можливості інтеграції гендерного виміру у зміст дисциплін (де це доцільно)	Гаранти освітніх програм	Огляд завершено, рекомендації підготовлено
Заохочувати врахування гендерного виміру у формулюванні тем курсових, кваліфікаційних та дисертаційних досліджень	Наукові керівники	Приклади тем відображено в річному звіті
Інформувати науково-педагогічних працівників про вимоги міжнародних програм щодо гендерного виміру в наукових проєктах	Відділ міжнародних зв'язків	Проведено інформаційний захід

8.5. Запобігання гендерно зумовленому насильству та сексуальним домаганням

Цей напрям реалізується на основі чинних Положення про врегулювання конфліктних ситуацій та Порядку дій щодо запобігання і протидії булінгу (цькуванню), які визначають поняття дискримінації, сексуальних домагань, булінгу, мобінгу та віктимблеймінгу, порядок подання звернень і роботу відповідних комісій.

Захід	Відповідальні	Індикатор виконання
Забезпечити інформування працівників і здобувачів освіти про порядок звернення відповідно до чинних Положення про врегулювання конфліктних ситуацій та Порядку протидії булінгу	Комісія з питань гендерної рівності, студентське самоврядування	Проведено не менше 1 інформаційної кампанії
Проаналізувати чинні Положення на предмет достатності врахування гендерного аспекту (сексуальні домагання, гендерно зумовлене насильство) та за потреби підготувати пропозиції змін	Комісія з питань гендерної рівності	Пропозиції (за наявності) підготовлено
Забезпечити навчання членів комісій з розгляду звернень щодо булінгу й конфліктних ситуацій з урахуванням гендерних аспектів	Комісія з питань гендерної рівності	Проведено тренінг
Вести знеособлений облік кількості та характеру звернень з гендерним розрізом для цілей щорічного моніторингу	Комісія з питань гендерної рівності	Дані включено до річного звіту

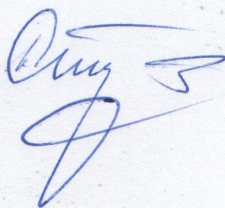
9. Прикінцеві положення

Цей План набирає чинності з дня його затвердження наказом ректора на підставі рішення Вченої ради Криворізького національного університету та діє до 31 грудня 2030 року.

План підлягає оприлюдненню на офіційному сайті Університету протягом 10 робочих днів з дня його затвердження. Попередні редакції Плану після його перегляду зберігаються у відповідному розділі сайту.

Зміни та доповнення до Плану вносяться за рішенням Вченої ради Університету за поданням Комісії з питань гендерної рівності.

Ректор



Микола СТУПНІК