

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ПЛАН
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ПОЛТАВСЬКОГО
ДЕРЖАВНОГО АГРАРНОГО УНІВЕРСИТЕТУ (2025–2030 рр.)**

**Полтава
2025**

1. Вступ

1.1. Основна мета цього Плану — забезпечити рівність можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах діяльності Полтавського державного аграрного університету (далі — Університет). Він спрямований на створення інклюзивного середовища, що дасть змогу всім працівникам і студентам реалізувати свій потенціал незалежно від гендерної ідентичності. Це також сприятиме усуненню будь-яких форм гендерної дискримінації.

1.2. Гендерна рівність передбачає забезпечення рівних прав, обов'язків, можливостей і доступу до ресурсів для всіх учасників освітнього процесу, наукової діяльності та іншого персоналу незалежно від їхньої гендерної ідентичності. Це стосується рівного доступу до освіти, кар'єрного зростання, керівних посад, а також забезпечення рівної оплати праці та справедливих умов роботи.

1.3. Актуальність і відповідність.

План гендерної рівності ПДАУ узгоджується з національними та міжнародними зобов'язаннями України щодо гендерної рівності, зокрема Цілями сталого розвитку ООН. Упровадження таких планів є важливим для сучасних університетів і підвищує їхню конкурентоспроможність на міжнародному рівні.

2. Стратегічні та конкретні цілі

2.1. Стратегічні цілі.

Підвищення рівня гендерної рівності у викладацькому та адміністративному складі, зокрема підтримка жінок у просуванні на керівні та академічні посади, розроблення гендерно нечутливих показників для оцінювання діяльності, а також створення політики рівного доступу до праці.

Забезпечення гендерної рівності серед здобувачів освіти на всіх освітніх програмах, особливо на тих спеціальностях, де спостерігається

гендерний дисбаланс, через профорієнтаційну роботу та просвітницькі кампанії.

Створення безпечного та інклюзивного середовища, що забезпечить захист від будь-яких форм дискримінації, домагань і насильства.

2.2. Конкретні цілі та ініціативи.

Рівні можливості у доступі до грантів і наукових публікацій через організацію тренінгів, менторських програм і підтримку участі в міжнародних проєктах.

Підтримка балансу «робота — життя». Це досягається шляхом упровадження гнучких графіків, дистанційної роботи та надання відпусток по догляду за дитиною як для жінок, так і для чоловіків. Також можливе створення дитячих кімнат на території Університету.

Підвищення обізнаності про гендерну рівність шляхом регулярного проведення тренінгів, семінарів, інформаційних кампаній і наукових конференцій.

Протидія дискримінації, булінгу та сексуальному насильству. В Університеті буде реалізована чітка політика, що міститиме механізми подання скарг, зокрема анонімно, а також надання психологічної та юридичної допомоги постраждалим.

3. Етап аналізу та моніторингу

3.1. Аналіз поточного стану. На цьому етапі буде проведено оцінку поточного стану гендерної рівності в ПДАУ, зокрема збір кількісних і якісних даних, щоб виявити сфери з гендерним дисбалансом.

3.2. Гендерний аудит.

Для оцінювання відповідності Університету принципам гендерної рівності буде проведено гендерний аудит, зокрема аналіз співвідношення жінок і чоловіків серед здобувачів освіти та науково-педагогічних працівників, а також на керівних посадах.

3.3. Моніторинг та оцінка.

Етап моніторингу передбачає регулярний контроль та оцінку ефективності впровадження Плану. За це відповідатиме спеціальна робоча група. Оцінка буде проводитися шляхом щорічних опитувань співробітників і здобувачів освіти, а також публікації звітів про досягнуті результати. На підставі результатів моніторингу буде змога коригувати та вдосконалювати завдання.