

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Державна наукова установа
«Український інститут науково-технічної
експертизи та інформації»

БОГОМАЗОВА В.М.

РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА
НАУКОВИХ УСТАНОВ ЩОДО РОЗРОБКИ ТА
ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ПЛАНІВ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ (GER) В
УКРАЇНІ

Київ-2026

**УДК [305:378; 37.014:305]
ISBN 978-966-479-192-9 (online)**

Богомазова Віра Миколаївна – канд. екон. наук, провідна наукова співробітниця, ДНУ «Український інститут науково-технічної експертизи та інформації», вул. Антоновича, 180, м. Київ, Україна, 03150; (044) 5210080; verbog@ukr.net, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8756-3871>

Рекомендовано до друку Вченою радою Українського інституту
науково-технічної експертизи та інформації МОН України
(протокол № 6 від 29.06.2026 р.)

Богомазова В.М. Рекомендації для закладів вищої освіти та наукових установ щодо розробки та імплементації планів гендерної рівності (GER) в Україні : аналітична записка [Електронний ресурс] / В.М. Богомазова. – Київ : УкрІНТЕІ, 2026. – 20 с.

У роботі наведено визначення поняття плану гендерної рівності (GER) та його роль для розвитку наукового потенціалу університетів, забезпеченню прозорості кар'єрного просування у дослідницькій та інноваційній діяльності. Досліджено наявну нормативно-правову базу в Україні для розробки GER. На основі аналізу практики з розроблення та моніторингу впровадження планів гендерної рівності у країнах ЄС сформовано перелік рекомендацій для розробки таких планів в Україні та механізму моніторингу їх впровадження.

Розраховано на представників органів державної влади, експертів, наукових працівників, викладачів закладів вищої освіти.

ISBN 978-966-479-192-9 (online)

©МОН України, 2026.
©УкрІНТЕІ, 2026.
©Богомазова В.М.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
1. Національне нормативно-законодавче підґрунтя GEP	5
2. Поняття «план гендерної рівності»	11
3. Імплементация розробки GEP в Україні та механізму його моніторингу	12
ВИСНОВКИ	20

ВСТУП

В останні роки університети по всій Європі дедалі частіше впроваджують формальну політику гендерної рівності, часто втілену в планах гендерної рівності (Gender Equality Plan, GEP), для вирішення проблеми постійної нерівності між жінками та чоловіками в представництві, кар'єрному просуванні, фінансуванні досліджень та інституційній культурі^{1, 2}. Така політика відображає ширшу тенденцію врахування гендерних аспектів у вищій освіті, де гендерні міркування інтегровані в усі інституційні виміри: набір, просування по службі, навчальні програми, управління та баланс між роботою та особистим життям^{3, 4}.

В Україні трансформація гендерної політики в університетах також стала більш помітною у світлі соціально-політичних зрушень, зовнішнього тиску щодо узгодження з європейськими нормами та внутрішніх вимог до рівності^{5, 6}. Однак, хоча європейські моделі забезпечують шаблони для інституційної реформи, їхня адаптація до контексту вищої освіти в Україні стикається зі структурними, культурними та політичними обмеженнями.

Як зазначає Н. Наконечна, попри поступове наближення України до європейських стандартів, на інституційному рівні залишаються відсутніми універсальний обов'язок щодо GEP, єдина система показників, централізована координація та зв'язок результатів гендерної політики з фінансуванням чи оцінюванням діяльності університетів⁷.

¹ European Commission. (2025). Gender equality strategy [Policy framework]. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

² Forman-Rabinovici, A. (2023). Legislating gender equality in academia: direct and indirect policies. Higher Education Policy, (DOI for article). <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2260402>

³ Anagnostou, D. (2022). EU policy and gender mainstreaming in research and higher education: developments and challenges. In Gender equality in research and innovation: reaching gender balance in decision-making (pp. 1–18). Emerald. <https://doi.org/10.1108/978-1-80382-907-220221005>

⁴ Hankivsky, O. (2010). Gender mainstreaming in post-Soviet Ukraine: application, contradictions and prospects. International Feminist Journal of Politics. <https://doi.org/10.1080/13523279.2010.497752>

⁵ The Gender Policy of Ukraine: Considering the EU Experience. (2023). RGSA Open Access Publications. <https://rgsa.openaccesspublications.org/rgsa/article/view/3403>

⁶ Protosavitska, L. (2023). Gender (In)equality in Ukraine: structural causes and transformations. International Journal of Sociology and Questioning, 13(2). <https://doi.org/10.3167/ijsq.2023.130203>

⁷ Nakonechna, N. (2025). Gender Policy Transformation in Higher Education: European Trends and Ukrainian Pathways. Public Administration and Law Review, (3(23), 41–51. <https://public.scnchub.com/palr/index.php/palr/article/view/267/243>

1. Національне нормативно-законодавче підґрунтя GER

Якщо розглянути базове національне законодавство у сфері гендерної рівності можна виділити наступні нормативно-правові акти:

1. *Конституція України*, а саме її стаття 24, яка є вихідною правовою нормою та згідно якої громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Конституція окремо проголошує рівність прав жінок і чоловіків та визначає основні способи її забезпечення у політичній, соціальній, трудовій та освітній сферах⁸.

2. *Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 року №5207-VI* встановлює загальну заборону прямої і непрямой дискримінації, зокрема за ознакою статі. Для закладів вищої освіти (ЗВО) і наукових установ (НУ) це означає необхідність перевіряти не лише формально дискримінаційні рішення, а й нейтральні на перший погляд правила, критерії чи практики, які фактично створюють нерівні наслідки для різних груп⁹.

3. *Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року №2866-IV* – не використовує поняття GER і не встановлює процедури його ухвалення, однак формує обов'язкове змістове ядро, яке має бути відображене в будь-якому інституційному плані рівності¹⁰.

У трудовій сфері закон зобов'язує роботодавця створювати умови для праці жінок і чоловіків на рівній основі, забезпечувати рівний доступ до вакансій, професійного навчання і кар'єрного просування, рівну оплату праці, можливості поєднання професійних і сімейних обов'язків, безпечні умови праці та захист від сексуальних домагань і насильства за ознакою статі. Закон допускає застосування позитивних дій для усунення фактичної нерівності. Ці вимоги однаково поширюються на ЗВО та НУ як роботодавців.

Положення про забезпечення рівних прав і можливостей повинні враховуватися у колективних договорах. Отже, частина заходів GER може отримувати юридичне закріплення через правила оплати праці, професійного розвитку, призначення на посади, поєднання роботи з доглядовими обов'язками та протидії домаганням, які включені до колективного договору установи. Операційний план заходів на 2025-2027 роки з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, затверджений

⁸ Конституція України, Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80?utm_source#Text

⁹ Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17?utm#Text>

¹⁰ Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

Розпорядженням КМУ від 25 березня 2025 р. № 260-р¹¹, окремо передбачає підготовку рекомендацій щодо включення таких положень до колективних договорів закладів освіти.

4. Закон України «Про освіту» від 5 вересня 2017 року №2145-VIII визначає недискримінацію одним із засадничих принципів освітньої діяльності. Поняття безпечного освітнього середовища включає умови, які унеможливають фізичне чи психологічне насильство, експлуатацію, дискримінацію, приниження честі й гідності та інші форми шкоди учасникам освітнього процесу¹².

Керівник закладу освіти відповідає за створення безпечного, здорового та інклюзивного середовища і за функціонування внутрішньої системи забезпечення якості. Тому питання рівності, недискримінації, протидії сексуальним домаганням і безпечної процедури розгляду скарг можуть і повинні бути інтегровані не лише у плани гендерної рівності, а й у систему внутрішнього забезпечення якості освіти.

5. Закон України «Про вищу освіту» від 1 липня 2014 року №1556-VII гарантує право на здобуття вищої освіти незалежно від статі та інших ознак. Водночас він закріплює автономію закладу вищої освіти – самостійність у питаннях внутрішнього управління, організації освітнього процесу, наукової діяльності, кадрової політики та інституційного розвитку¹³.

Автономія має подвійне значення. З одного боку, вона дозволяє ЗВО самостійно затвердити GEP, створити підрозділ або комісію з питань рівності, визначити внутрішні індикатори та процедури звітування. З іншого – за відсутності національного стандарту призводить до значної неоднорідності: одні заклади мають комплексні плани, відповідальних осіб і механізми скарг, тоді як інші обмежуються загальними деклараціями у статуті або кодексі етики. Такі ознаки фрагментарності, несистемності та значною мірою залежності від окремих інституційних або міжнародних проєктів відмічаються і в дослідженнях вітчизняних науковців^{7, 14}.

6. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26 листопада 2015 року № 848-VIII регулює статус, управління, атестацію та фінансування наукових установ, але не встановлює окремої процедури

¹¹ Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження операційного плану заходів на 2025-2027 роки з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/260-2025-%D1%80#Text>

¹² Закон України «Про освіту». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

¹³ Закон України «Про вищу освіту». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>

¹⁴ Марценюк Т., Полухович О. Політика гендерної рівності і протидії насильству як складова частина управління закладами вищої освіти в контексті повоєнного відновлення України (на прикладі Національного університету «Києво-Могилянська академія»). Empirio. 2025. Т. 2, спецвипуск. С. 128–143. <https://doi.org/10.18523/3041-1718.2025.2.s.128-143>

розроблення чи моніторингу GER. Тому для наукової установи правова основа Оплану формується із загального гендерного та трудового законодавства, її статуту, локальних актів, державних стратегічних документів і, за потреби, вимог програми «Горизонт Європа»¹⁵.

7. Серед *стратегічних документів*, пов'язаних зі впровадженням GER можна виділити:

7.1. *Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року*, схваленоу Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 року № 752-р¹⁶. Операційний план на 2022-2024 роки завершив установлений період реалізації, а нині діє новий операційний план на 2025-2027 роки, затверджений Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 2 травня 2025 року № 439-р¹⁷.

Стратегія передбачає врахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час формування і реалізації державної політики в усіх сферах. Вона вимагає інтегрувати гендерний підхід у програмні та стратегічні документи, забезпечувати збір і оприлюднення даних та проводити моніторинг досягнення гендерної рівності. Таким чином, план гендерної рівності ЗВО або НУ може розглядатися як один з інституційних інструментів практичної реалізації загальних цілей Державної стратегії.

У чинній редакції Стратегії передбачено окрему оперативну ціль щодо забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків до освіти та професійного навчання. До відповідних завдань належать:

- інтеграція гендерного підходу у планування, реалізацію та моніторинг освітньої політики;
- включення гендерних компетентностей до освітніх програм;
- проведення заходів із формування культури гендерної рівності для академічної спільноти;
- розширення можливостей дівчат у STEM-освіті.

Особливо важливо, що серед очікуваних результатів прямо зазначено:

- упровадження науковими установами та закладами освіти принципів гендерної рівності;
- проведення антидискримінаційної експертизи освітнього контенту;

¹⁵ Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text>

¹⁶ Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>

¹⁷ Розпорядження Кабінету Міністрів України «Деякі питання реалізації Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року». <https://zakon.rada.gov.ua/go/439-2025-%D1%80>

- створення умов для збалансованого представництва жінок і чоловіків у науковій, науково-технічній та інноваційній діяльності.

Ці напрями можуть бути включені до GER як його цілі, заходи та індикатори.

Проте у Державній стратегії та її чинному операційному плані не визначено:

- поняття «план гендерної рівності»;
- обов'язку кожного ЗВО або НУ затвердити GER;
- типової структури такого плану;
- строку його дії;
- порядку затвердження керівником або вченою радою;
- вимог про обов'язкове оприлюднення GER на сайті;
- єдиної системи інституційних індикаторів;
- спеціальної відповідальності за відсутність GER.

Тому даний документ можна розглядати як ширшу державну політику гендерної рівності, у межах якої GER може використовуватися як інструмент інституційної реалізації.

Чинний операційний план на 2025-2027 роки встановлює державний механізм звітування: міністерства, інші центральні органи виконавчої влади та місцеві адміністрації повинні щороку подавати інформацію Національній соціальній сервісній службі, а Міністерство соціальної політики – інформувати Кабінет Міністрів України про стан виконання плану¹⁷. Однак це моніторинг державної Стратегії, а не моніторинг конкретних GER ЗВО. Він не передбачає збирання всіх інституційних планів, їх перевірки або обов'язкового подання закладами вищої освіти щорічних звітів про виконання власних GER.

Таким чином, Державна стратегія до 2030 року пов'язана з планами гендерної рівності на рівні цілей, принципів і напрямів державної політики. Вона обґрунтовує необхідність гендерного планування, збирання даних, моніторингу, забезпечення рівного представництва та інтеграції гендерного підходу в освіту і науку. Проте вона не є нормативним актом, який безпосередньо запроваджує обов'язкові GER у кожному ЗВО або НУ.

7.2. Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації, схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 року №1163-р¹⁸.

¹⁸ Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>

Стратегія поширюється на всі рівні освіти та передбачає:

- інтеграцію принципу рівних прав у нормативні й управлінські документи;
- зміни в організаційній структурі та змісті освітньої діяльності;
- протидію дискримінації й насильству;
- формування інклюзивної корпоративної культури;
- підготовку фахівців із гендерних питань;
- розвиток гендерних досліджень;
- встановлення показників результативності;
- моніторинг, оцінювання прогресу, відкритість і підзвітність.

Стратегія прямо вимагає, щоб цілі були конкретними, досяжними, а результати – вимірюваними. Водночас вона є загальнодержавним стратегічним документом і не встановлює обов'язку ухвалити GER у визначеній формі кожним ЗВО.

МОН повинно щороку звітувати Кабінету Міністрів України про реалізацію Стратегії. Таким чином, її моніторинг здійснюється на рівні державної освітньої політики, але не є тотожним перевірці виконання кожного інституційного плану.

Для реалізації цієї стратегії Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 25 березня 2025 року № 260-р затверджено операційний план на 2025-2027 роки¹¹. Документ передбачає щорічне подання відповідальними органами інформації МОН до 1 квітня, а від МОН – узагальненого звіту Кабінетові Міністрів України до 1 травня.

Для формування GER особливо важливими є передбачені планом заходи щодо:

- проведення гендерно-правової експертизи освітнього законодавства;
- розроблення внутрішніх стратегічних документів закладів освіти з урахуванням рівних прав і можливостей;
- формування гендерно чутливої та інклюзивної корпоративної культури;
- включення принципу рівності до розпорядчих документів і кодексів корпоративної культури;
- розроблення модуля для аудиту закладів освіти;
- підвищення кваліфікації адміністративного та науково-педагогічного персоналу;
- удосконалення колективних договорів;
- протидії насильству за ознакою статі;
- урахування гендерного аспекту під час оцінювання наукової діяльності.

Проте цей операційний план не можна ототожнювати з нормативним положенням про GEP. Частина заходів передбачає участь закладів освіти «за згодою», а сам документ не визначає обов'язкової структури інституційного плану, його строку, процедури затвердження чи санкцій за відсутність.

Угода про асоційовану участь України у програмі «Горизонт Європа» набула чинності 9 червня 2022 року. Це дозволяє українським організаціям брати участь у програмі на умовах, близьких до умов установ держав-членів ЄС¹⁹.

Для українських публічних органів, державних і приватних закладів вищої освіти та наукових установ, які подають заявки на відповідні конкурси програми, критерієм прийнятності є наявність GEP²⁰. МОН також зазначає, що впровадження плану є обов'язковою вимогою для організацій, які прагнуть отримати фінансування за програмою «Горизонт Європа»²¹.

У такому випадку українська установа повинна забезпечити чотири обов'язкові процесуальні елементи

- публічність документа – план має бути офіційно затверджений керівництвом і розміщений на вебсайті установи;
- виділення ресурсів – повинні бути визначені відповідальні особи, структурні підрозділи, експертна підтримка, робочий час і, за потреби, фінансування;
- збір даних і моніторинг – наукова установа збирає дані про персонал, а для закладів вищої освіти – також про студентів, дезагреговані за статтю або гендером, і проводить щорічне звітування за встановленими індикаторами;
- навчання та підвищення обізнаності – план має передбачати навчання керівництва, персоналу і осіб, залучених до прийняття кадрових рішень, зокрема щодо несвідомих упереджень.

¹⁹ Ukraine's association agreement to Horizon Europe and Euratom Research and Training Programmes enters into force. 9 June 2022. https://research-and-innovation.ec.europa.eu/news/all-research-and-innovation-news/ukraines-association-agreement-horizon-europe-and-euratom-research-and-training-programmes-enters-2022-06-09_en?prefLang=uk

²⁰ Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool. Horizon Europe gender equality plan eligibility criterion <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/horizon-europe-gep-criterion?>

²¹ Відбудеться онлайн вебінар «План гендерної рівності (GEP): вимоги, імплементація та практики». МОН 17 грудня 2024 року. <https://mon.gov.ua/news/vidbudetsia-onlain-vebinar-plan-hendernoi-rivnosti-gep-vymohy-implementatsiia-ta-praktyky>

2. Поняття «план гендерної рівності»

На даний час в українських нормативно-правових актах відсутнє спеціальне законодавче визначення поняття «*план гендерної рівності*». Тому базуючись на європейському досвіді можна сформулювати узагальнене, робоче визначення, на основі офіційних документів Європейської комісії та European Institute for Gender Equality, EIGE.

У методичному інструментарії Gender Equality in Academia and Research (GEAR)²² план гендерної рівності визначено як «сукупність зобов'язань і заходів, спрямованих на просування гендерної рівності в організації шляхом структурних змін».

В окремому розділі EIGE, що присвячений розробленню GEP²³, зазначено, що GEP є системним стратегічним інструментом, який має: 1) ґрунтуватися на ретельному оцінюванні поточного стану; 2) встановлювати пріоритети й конкретні цілі; 3) визначати заходи; 4) містити строки їх реалізації; 5) передбачати розподіл ресурсів і відповідальності; 6) включати моніторинг та оцінювання результатів.

EIGE також рекомендує чітко визначати, «хто, за що і коли відповідає», а також установлювати періоди підготовки звітів про прогрес.

У Керівництві Європейської комісії щодо GEP у програмі «Горизонт Європа»²⁴ зазначено, що організація повинна мати GEP або еквівалентну стратегію, а під час оцінювання може перевірятися еквівалентність уже наявних інституційних планів і політик. Отже, відповідні вимоги можуть бути закріплені як в одному комплексному плані, так і в кількох узгоджених документах установи.

Вимоги щодо ресурсів і моніторингу впливають із критерію прийнятності програми «Горизонт Європа»^{25, 26}. Відповідно до офіційних роз'яснень Європейської комісії, GEP повинен:

- бути формальним документом, оприлюдненим на сайті й схваленим вищим керівництвом;
- мати виділені людські та інші ресурси;

²² Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool. What is a Gender Equality Plan. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>

²³ Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool. Step 3: Setting up a Gender Equality Plan. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/step-step-guide-funding/step-3>

²⁴ Horizon Europe guidance on gender equality plans. Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>

²⁵ Gender in EU research and innovation. European Research Executive Agency. https://rea.ec.europa.eu/gender-eu-research-and-innovation_en

²⁶ Factsheet on Gender Equality in Horizon Europe (2021). European Research Area Platform. <https://european-research-area.ec.europa.eu/documents/factsheet-gender-equality-horizon-europe-2021>

- передбачати збір даних про персонал і студентів з розподілом за статтю або гендером;

- включати щорічне звітування за індикаторами;
- містити заходи з навчання та підвищення обізнаності.

У 2026 році Європейська комісія також видала додаткове керівництво щодо перевірки відповідності GEP вимогам «Горизонт Європа». У ньому уточнено порядок документального підтвердження виконання критерію GEP і проведення подальших перевірок²⁷.

У зв'язку з зазначеними аспектами можна сформулювати відповідне визначення плану гендерної рівності:

«План гендерної рівності – це офіційний інституційний документ або сукупність взаємопов'язаних документів, у яких на підставі аналізу гендерної ситуації визначено цілі, заходи, відповідальних виконавців, ресурси, строки, показники та процедури моніторингу структурних змін у закладі вищої освіти або науковій установі».

3. Імплементація розробки GEP в Україні та механізму його моніторингу

Процедуру розробки GEP в українській установі можна сформулювати на основі вимог «Горизонт Європа», українських законів і локального нормотворення установи. Фактично можна виділити 5 етапів розроблення GEP:

1 етап - управлінське рішення

Як зазначає EIGE²⁸, розроблення GEP потребує офіційної підтримки вищого керівництва установи. Для підготовки плану може створюватися робоча або цільова група з наукових та адміністративних працівників, а відповідальність може покладатися на окремий підрозділ стратегічного планування, офіс керівництва чи іншу організаційну одиницю.

В іншому розділі EIGE рекомендує залучати до розроблення керівництво, кадровий підрозділ, адміністративний і науково-педагогічний персонал, студентство, фінансовий та комунікаційний підрозділи. Водночас організація самостійно визначає, хто нестиме загальну відповідальність за план

²⁷ Gender equality plans (GEPs). Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5084e997-f356-11f0-b9bc-01aa75ed71a1/language-en>

²⁸ Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool. Gender Equality Plan development and implementation. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/gep-development-and-implementation>

Європейське виконавче агентство з досліджень вимагає²⁵, щоб GER був підписаний вищим керівництвом і мав спеціально виділені людські ресурси та експертну підтримку. Проте правила «Горизонт Європа» не встановлюють, що це обов'язково має бути конкретний проректор, кадровий відділ або комісія з певною назвою.

Можна навести ряд прикладів з української практики, яка вже існує у ЗВО та НУ.

У Державній науково-технічній бібліотеці України²⁹ для розроблення гендерних та антидискримінаційних політик була сформована робоча група, до якої ввійшли представники керівництва, кадрового напрямку, юристи та інші працівники.

У Державному біотехнологічному університеті³⁰ визначено уповноважену з гендерних питань, яка одночасно має статус радника ректора на громадських засадах.

У Національному університеті «Запорізька політехніка»³¹ затверджено окремий GER, а його реалізація передбачає гендерний аудит, аналіз кадрових і студентських даних, оцінювання університетських політик та моніторинг визначених показників.

Таким чином, ініціатором зазвичай може виступати ректор закладу вищої освіти, директор наукової установи, вчена рада, відділ кадрів, міжнародний або проєктний підрозділ. Наказом керівника може створюватися робоча група, комісія, офіс рівності або визначатися уповноважена особа. Єдиної законодавчо затвердженої назви чи організаційної форми такого органу немає. Зокрема, в операційному плані реалізації освітньої Стратегії на 2025-2027 роки передбачено стратегічне планування за участю керівників закладів освіти та розроблення внутрішніх стратегічних документів із дотриманням принципу рівних прав і можливостей. Однак він не визначає єдиного університетського органу, який повинен розробляти GER, і не встановлює для нього обов'язкової назви – «комісія», «офіс», «робоча група» чи «уповноважена особа».

II етап - інституційна діагностика

Для імплементації цього розділу можна взяти за основу офіційний інструментарій EIGE GEAR.

²⁹ План гендерної рівності Державної науково-технічної бібліотеки України (ДНТБ України) на 2024-2026 роки. <https://dntb.gov.ua/about-dntb-ua/plan-genderno%D1%97-rivnosti-ukr>

³⁰ План гендерної рівності Державного біотехнологічного університету на 2024-2028 роки. <https://biotechuniv.edu.ua/pro-universitet/publiczna-informatsiya/genderna-polityka>

³¹ План гендерної рівності Національного університету «Запорізька політехніка» на 2024-2028 роки. <https://zp.edu.ua/sdg/gender-equality/>

У документі зазначено, що спочатку організація повинна провести оцінювання стану гендерної рівності, виявити видимі й приховані форми нерівності та зібрати дані. Лише після встановлення вихідного стану організація має розробляти план, який відповідає її реальним інституційним потребам³². Отже, план повинен бути заснованим на даних, а його заходи – спрямованими на проблеми, виявлені під час попереднього оцінювання.

EIGE наголошує, що GEP повинен ґрунтуватися на доказах. Початкове оцінювання зазвичай включає статистичний аналіз даних, розподілених за статтю, опитування або фокус-групи, аналіз нормативних документів та огляд внутрішніх стратегічних і операційних актів установи. На основі результатів устанавлюються конкретні цілі, показники та заходи GEP³³.

На цьому етапі проводиться аналіз щодо:

- чисельності жінок і чоловіків за категоріями посад та академічними рівнями;
- представництва у керівництві, вчених радах, конкурсних і грантових комісіях;
- прийняття на роботу, кар'єрного просування та припинення трудових відносин;
- оплати праці й доступу до ресурсів;
- участі у наукових проєктах, публікаціях і міжнародній мобільності;
- поєднання роботи з батьківськими й доглядовими обов'язками;
- випадків дискримінації, насильства і сексуальних домагань³²;
- інтеграції гендерного виміру у викладанні та дослідженнях³⁴.

Однак EIGE підкреслює, що наведений перелік індикаторів не є вичерпним і може доповнюватися відповідно до особливостей конкретної організації.

Таким чином, слід зазначити, що така діагностика має стати основою цілей GEP, а не додатком, підготовленим після затвердження плану.

III етап – планування

EIGE визначає чотири основні елементи планування GEP:

- цілі;
- заходи з індикаторами та цільовими значеннями;
- строки реалізації;

³² Gender Equality Action Plans. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/gender-equality-action-plans>

³³ Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool. Data collection and monitoring. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/data-collection-and-monitoring>

³⁴ Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool. Integration of the sex/gender dimension into research and teaching content. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/integration-gender-dimension-research-and-teaching-content>

- відповідальні виконавці.

Також рекомендується враховувати наявні ресурси, визначати конкретні кількісні й якісні показники та встановлювати строки виконання кожного заходу²³.

У рекомендаціях EIGE зазначено, що для цілей, установлених в GEP, потрібно розробити індикатори, які дають змогу зафіксувати вихідний, або базовий, стан; порівнювати подальші результати з початковою ситуацією; відстежувати прогрес та оцінювати результативність конкретних заходів³⁵.

В окремому розділі EIGE викладені положення про базове значення показника³³, в ньому наголошується, що початкові дані є необхідною основою для розроблення плану, адаптованого до реальної ситуації в організації.

Також необхідність узгодження GEP зі стратегією розвитку установи має пряму методичну основу – на сторінці EIGE про розробку плану зазначено, що поєднання GEP з іншими процесами стратегічного планування та його включення до ширших стратегічних документів сприяє сталості гендерної політики. Ошибка! Закладка не определена.

Згідно з національним операційним планом заходів на 2025-2027 роки з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року передбачається¹¹:

- розроблення внутрішніх стратегічних документів закладів освіти;
- урахування в них принципу рівних прав і можливостей жінок та чоловіків;
- включення цього принципу до пріоритетів розвитку закладів;
- врахування принципу у розпорядчих документах;
- розвиток гендерно чутливої та інклюзивної корпоративної культури.

Таким чином, саме цей документ є підставою для рекомендації пов'язувати GEP зі стратегією розвитку, внутрішніми розпорядчими актами та кодексом корпоративної культури установи.

Також у пункті 25 операційного плану прямо зазначено необхідність: «розроблення рекомендацій щодо передбачення у колективних договорах закладів освіти всіх рівнів питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»¹¹.

Статтею 41 Закону України «Про освіту» передбачено функціонування внутрішньої системи забезпечення якості освіти¹². Водночас поняття безпечного освітнього середовища охоплює запобігання дискримінації, фізичному та психологічному насильству і приниженню гідності. Тому рекомендацією може бути включення GEP до внутрішньої системи якості

³⁵ Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool. Step 5: Monitoring progress and evaluating a Gender Equality Plan. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/step-step-guide/step-5>

установи, хоча закон не містить прямої норми про обов'язкове його включення.

Крім цього, стаття 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»¹⁰ зобов'язує роботодавців вживати заходів для унеможливлення сексуальних домагань і створювати безпечні умови праці. У зв'язку з цим це положення також може бути включене до GER відповідної установи.

Отже, на етапі планування для кожної виявленої проблеми доцільно визначати базове значення відповідного показника, цільовий результат, конкретні заходи, строки їх виконання, відповідальних виконавців, необхідні ресурси та джерела даних для подальшого моніторингу. Відповідно до методичних рекомендацій EIGE, GER має бути узгоджений з іншими процесами стратегічного планування установи. В українських закладах освіти його заходи можуть бути інтегровані до стратегії розвитку, внутрішніх розпорядчих документів, кодексу корпоративної культури, колективного договору, внутрішньої системи забезпечення якості та процедур запобігання дискримінації й сексуальним домаганням.

IV етап – інституційне затвердження

Залежно від статуту установи GER затверджується наказом ректора або директора, рішенням ученої ради чи обома актами. Для відповідності програмі «Горизонт Європа» документ має бути підписаний вищим керівництвом і оприлюднений на офіційному сайті. Допускається, що функцію GER виконуватиме не один документ, а узгоджена сукупність стратегій, кадрових положень і політик, якщо разом вони відповідають установленим критеріям²².

V етап – реалізація та перегляд

Відповідно до рекомендацій EIGE, після затвердження GER відповідальні підрозділи та виконавці реалізують передбачені заходи, а визначена особа або робоча група здійснює збір даних, моніторинг індикаторів і підготовку регулярних, зокрема щорічних, звітів³³. Результати моніторингу використовуються для оцінювання прогресу та коригування плану. При цьому оцінюватися мають не лише безпосередні результати заходів, наприклад кількість проведених навчань, а й структурні зміни у представництві, кар'єрному просуванні, розподілі ресурсів, організаційній культурі та безпеці інституційного середовища.

На сторінці EIGE зазначається, що моніторинг має проводитися щороку, а щорічні звіти мають оприлюднюватися на сайті установи для відповідності вимогам програми «Горизонт Європа». До моніторингу повинна залучатися команда, відповідальна за GER, а його результати мають використовуватися

для коригування заходів і цільових показників³⁵. У цьому ж розділі EIGE також наводяться приклади кількісних та якісних індикаторів.

Найчіткіший *механізм моніторингу GEP* діє в установах, що виконують вимоги програми «Горизонт Європа»: щорічний збір дезагрегованих даних, звітування за індикаторами, оцінювання результатів і коригування GEP є обов'язковими елементами плану. Для інших установ періодичність і форма моніторингу визначаються виключно внутрішнім актом.

Прикладом інституційного саморегулювання є План гендерної рівності Національного фонду досліджень України на 2023-2026 роки, оприлюднений на офіційному сайті Фонду³⁶. Окремі українські заклади вищої освіти та наукові установи також затвердили власні плани або комплексні політики: зокрема, Інститут проблем виховання Національної академії педагогічних наук України має GEP на 2025-2028 роки³⁷, а Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут» – політику рівності, програму заходів та спеціалізований офіс безпечного й інклюзивного середовища³⁸.

Операційний план заходів на 2025-2027 роки з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року передбачає оцінювання НУ і ЗВО під час державної атестації з урахуванням показника гендерної рівності¹¹. Це потенційно може стати першим загальнодержавним зовнішнім механізмом, який пов'язує гендерний компонент з оцінюванням наукової діяльності.

Водночас у чинній Методиці державної атестації, затвердженій наказом МОН від 21 жовтня 2024 року №1485³⁹, окремий індикатор GEP або гендерної рівності наразі прямо не закріплено. Отже, положення операційного плану слід розглядати як напрям подальшого нормативного розвитку, а не як уже сформовану процедуру перевірки GEP.

Аналіз практики з розроблення та моніторингу впровадження планів гендерної рівності (GEP) у країнах ЄС дозволяє сформулювати наступні рекомендації:

1) Україні доцільно встановити чіткий нормативний обов'язок щодо GEP для державних закладів вищої освіти, державних наукових установ та національних дослідницьких фондів. Як показує європейський досвід, найкраще працюють не факультативні рекомендації, а юридично визначені

³⁶ НФДУ. План гендерної рівності на 2023-2026 роки. <https://nrfu.org.ua/plan-gendernoyi-rivnosti/>

³⁷ Інститут проблем виховання НАПН України. План гендерної рівності. <https://ipv.org.ua/tag/plan-hendernoi-rivnosti/>

³⁸ Національний аерокосмічний університет «ХАІ». Політика забезпечення гендерної рівності. <https://khai.edu/politika-zabezpecenna-gendernoi-rivnosti>

³⁹ Наказ МОН «Про державну атестацію наукових установ та закладів вищої освіти в частині провадження такими закладами наукової (науково-технічної) діяльності». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1743-24#Text>

рамки з орієнтацією на трирічний цикл, затвердження керівництвом і публічність документа. При цьому можна прямо закласти норму про еквівалентність: якщо заклад уже має інший офіційний документ, який покриває мінімальні вимоги GEP, він може бути визнаний належною формою виконання обов'язку. Така модель відповідає логіці програми «Горизонт Європа» і водночас зменшує регуляторне дублювання.

2) На рівні підзаконного акта або секторального стандарту потрібно закріпити єдиний мінімум змісту GEP. Він має включати: публічний документ з підписом керівника; гендерний аудит установи; конкретні SMART-цілі; визначених відповідальних осіб; виділені ресурси; індикатори результату й процесу; щорічну звітність; обов'язкові заходи з протидії сексуальним домаганням і гендерно зумовленому насильству; навчання для керівництва, HR-підрозділів, конкурсних комісій і дослідницьких колективів; інтеграцію гендерного виміру в зміст досліджень та, для ЗВО, у викладання. Це практично повторює найстійкіший європейський консенсус щодо мінімальної архітектури GEP.

3) Україні варто створити дворівневу систему моніторингу. Перший рівень – інституційний: щорічний публічний звіт установи за стандартизованим набором показників. Другий рівень – національний: централізований реєстр GEP і звітів, агрегування даних Міністерством освіти і науки України та/або Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти, а також регулярне оприлюднення національного огляду, подібного до логіки She Figures⁴⁰ або до французьких чи австрійських секторних звітів. Без зовнішнього агрегування даних GEP залишатимуться розрізненими документами без можливості порівняння й вивчення політики.

4) Необхідно забезпечити інституційну інфраструктуру відповідальності. У кожному державному ЗВО та НУ має бути або окрема одиниця чи центр рівності, або уповноважена особа з гарантованим мандатом, доступом до даних і правом ініціювати перегляд кадрових або конкурсних процедур. Європейська практика показує ефективність органів на кшталт іспанських одиниць рівності, австрійських робочих груп з рівності та італійських Comitato Unico di Garanzia (CUG). В українських умовах доцільно поєднати функції розробки політики (policy design), управління даними (data governance), направлення скарг (grievance referral) та навчання.

5) GEP має бути пов'язаний із фінансовими та регуляторними стимулами. Найкращим варіантом може бути умова або критерій у конкурсах державного фінансування досліджень, інституційного базового фінансування,

⁴⁰ She Figures - регулярний звіт Європейської комісії. <https://ec-europa-eu.libguides.com/women-in-science/eu-publications/selected>

державної атестації НУ, а для ЗВО – у процедурах інституційної акредитації та внутрішніх систем забезпечення якості. Французька практика показує, що наявність зовнішнього стимулу або санкції радикально підвищує рівень виконання; європейський досвід програми «Горизонт Європа» підтверджує, що зв'язок GER з доступом до фінансування є найпотужнішим драйвером інституціоналізації.

6) Українська модель має передбачати стандартизований пакет індикаторів, розділених щонайменше на чотири блоки: структура персоналу і студентства; кар'єра і лідерство; оплата праці та ресурси; безпечне і недискримінаційне середовище. До набору слід включити показники участі жінок і чоловіків у конкурсах, призначеннях, керівних органах, грантах, кадровому резерві, а також кількість і результати звернень щодо дискримінації чи домагань. Австрійська Wissensbilanz, французька система публікації індикаторів і рекомендації EIGE дають готові орієнтири для побудови такої системи.

7) Доцільно інституціоналізувати щорічний цикл перегляду і незалежної оцінки. Йдеться не лише про подання звіту, а про обов'язковий розгляд результатів Вченою радою (наглядовим органом, керівництвом установи) з фіксацією нових заходів. Якщо план не реалізується або звітність не подається, мають наставати юридично визначені наслідки – від припису і повторного строку на усунення порушень до бюджетних або конкурсних обмежень. Без обов'язкового циклу перегляд–виправлення–повторне затвердження (review–revise–recommit) план швидко перетворюється на архівний документ.

8) Потрібна державна програма підтримки спроможності, а не лише вимога до закладів. Вона має включати модельні шаблони GER, типові індикатори, навчальні модулі, національну спільноту практики, експертну допомогу малим і регіональним установам, а також переклад і адаптацію інструментів EIGE GEAR. Наукові дослідження переконливо показують, що спільноти практики, транснаціональні мережі й методична підтримка істотно збільшують шанси на реальну імплементацію GER, особливо там, де внутрішня експертиза є слабкою.

ВИСНОВКИ

Як показав аналіз нормативно-правової бази, на сьогодні в Україні не прийнято окремого закону, постанови Кабінету Міністрів або наказу МОН, який би зобов'язував усі заклади вищої освіти та наукові установи мати документ із назвою «План гендерної рівності». Не затверджено також єдиної обов'язкової структури GEP, стандартного строку його дії, національного переліку індикаторів, централізованого реєстру планів чи спеціальної процедури перевірки їх виконання.

Отже, українська модель розробки та моніторингу GEP має гібридний характер. Вона поєднує: загальнообов'язкові норми про рівність, недискримінацію, безпечне освітнє середовище та рівні трудові можливості; державне стратегічне планування гендерної політики у сфері освіти; автономне ухвалення локальних планів і політик окремими ЗВО та НУ; обов'язковість GEP для певних українських організацій як умову участі у конкурсах програми «Горизонт Європа»; окремі механізми статистичного, стратегічного та інституційного моніторингу, які поки що не утворюють єдиної національної системи контролю GEP.

Виходячи з аналізу практики щодо розроблення та моніторингу впровадження GEP у країнах ЄС, рекомендовано: встановлення чіткого нормативного обов'язку щодо наявності GEP для ЗВО та НУ; закріплення єдиного мінімуму змісту GEP; створення дворівневої системи моніторингу (інституційний і національний); забезпечення інституційної інфраструктури відповідальності; створення фінансових та матеріальних стимулів для розробки GEP; розробка стандартизованого пакету індикаторів; забезпечення щорічного циклу перегляду і незалежної оцінки GEP; формування державної системи підтримки спроможності, у тому числі методичної для імплементації GEP.

Для України оптимальною виглядає модель, у якій GEP виступає не окремою «гендерною декларацією», а обов'язковим елементом стратегічного управління ЗВО або НУ. Його слід поєднати з кадровою політикою, системою якості, конкурсними процедурами, внутрішнім контролем, бюджетуванням і механізмами безпечного середовища. Саме така інтегрована логіка, а не сам факт існування документа є головним уроком європейської практики.