

МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
ІМЕНІ П. Л. ШУПИКА



ЗАТВЕРДЖЕНО

Від ректора НУОЗ України
імені П. Л. Шупика

 Олександр ТОЛСТАНОВ

Наказ від 31 12 2025 року № 5475

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
Національного університету охорони здоров'я
України імені П. Л. Шупика
на 2026 – 2028 роки

Київ – 2025

ЗМІСТ

1. ВСТУП
2. МЕТА ТА ЦІЛЬОВІ ГРУПИ ПЛАНУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
3. ЕЛЕМЕНТИ ПЛАНУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
 - 3.1. Публічний документ
 - 3.2. Виділені ресурси
 - 3.3. Механізми збору та моніторингу даних
 - 3.4. Навчання і розбудова потенціалу
4. НАПРЯМИ ПЛАНУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
 - 4.1. Баланс між роботою та особистим життям, організаційна культура
 - 4.2. Гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень
 - 4.3. Гендерна рівність у наймі та кар'єрному просуванні
 - 4.4. Інтеграція гендерного виміру в дослідницький і навчальний контент
 - 4.5. Протидія гендерному зумовленому насильству та сексуальним домаганням
5. ВПРОВАДЖЕННЯ, ІНФОРМУВАННЯ ТА МОНІТОРИНГ ВИКОНАННЯ ПЛАНУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

1. ВСТУП

Національний університет охорони здоров'я України імені П. Л. Шупика (далі – НУОЗ України імені П. Л. Шупика та/або Університет) є національним закладом вищої освіти, основною метою якого є провадження інноваційної освітньої діяльності за різними ступенями вищої освіти, післядипломної освіти, безперервного професійного розвитку, діяльності у сфері охорони здоров'я, проведення фундаментальних та/або прикладних наукових досліджень.

НУОЗ України імені П. Л. Шупика впровадив та використовує систему управління якістю відповідно до вимог стандарту ISO 9001:2015.

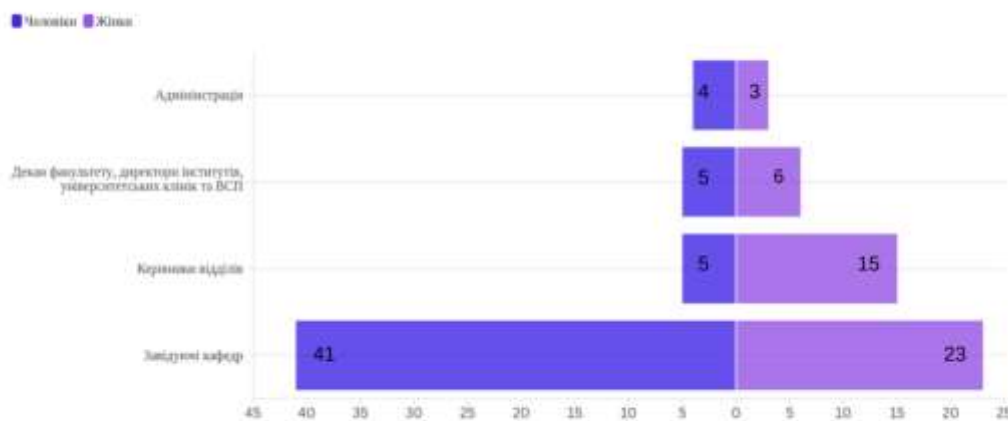
НУОЗ України імені П. Л. Шупика вважає гендерну рівність фундаментальним і невід'ємним правом та постійній основі приділяє увагу питанням запобігання усім формам дискримінації.

НУОЗ України імені П. Л. Шупика визнає важливість підтримки гендерної рівності та прагне до забезпечення однакових можливостей та доступ до всіх ресурсів незалежно від гендерної приналежності.

Даний План гендерної рівності Національного університету охорони здоров'я України імені П. Л. Шупика на 2026-2028 роки складений на основі результатів проведення гендерного аналізу. Ключовими питаннями його стали аналіз гендерної структури в цілому в Університеті (в тому числі в розрізі науково- педагогічних працівників та інших категорій персоналу), а також гендерної структури органів управління, зокрема дорадчих органів та комісій.

Станом на кінець 2025 року в НУОЗ України імені П. Л. Шупика гендерна структура керівних посад характеризується наступними показниками. У складі адміністрації Університету працюють 3 жінки (42,86%) та 4 чоловіки (57,14%). Серед деканів факультетів, директорів навчально-наукових інститутів, університетських клінік та відокремлених структурних підрозділів представлено 6 жінок (54,55%) і 5 чоловіків (45,45%). На посадах завідувачів кафедр працюють 23 жінки (35,94%) та 41 чоловік (64,06%).

Графік1. Гендерний профіль менеджменту НУОЗ України імені П. Л. Шупика.

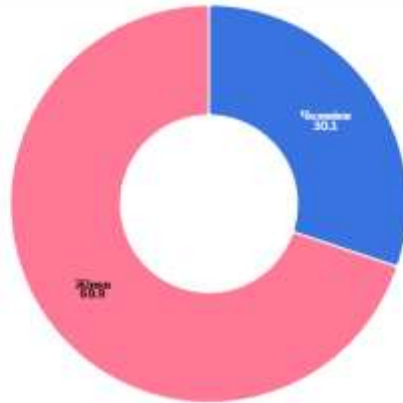


Жінки очолюють низку ключових структурних підрозділів Університету, зокрема: відділ аспірантури та докторантури, навчально-методичний відділ, відділ бухгалтерського обліку та фінансового планування, відділ комунікацій, відділ міжнародного співробітництва та роботи з іноземцями, відділ інвестицій, проєктного менеджменту та сталого розвитку центру інноваційної діяльності та інвестицій, відділ євроатлантичної інтеграції та співробітництва центру інноваційної діяльності та інвестицій.

Наведені статистичні дані демонструють увагу Університету до питань гендерної політики та забезпечення гендерної рівності в колективі.

Результати аналізу гендерної структури працівників НУОЗ України імені П. Л. Шупика виявили, що частка жінок становить 69,9%, тоді як частка чоловіків – 30,1%. Така перевага жінок у структурі персоналу пояснюється фемінізацією окремих професій, зокрема це стосується бухгалтерії, відділу кадрів, навчально-методичного відділу та інших підрозділів Університету.

Графік 2. Загальна гендерна структура персоналу Університету



Аналіз складу керівних колегіальних органів Університету показав переважання жінок (59%) у Вченій раді, натомість у Ректораті спостерігається більше представництво чоловіків (67%).

Графік 3. Склад керівних колегіальних органів Університету



Серед науково-педагогічних працівників кафедр НУОЗ України імені П.Л. Шупика кількість жінок на 14% перевищує кількість чоловіків (57% жінок, 43% чоловіків).

Серед 64 кафедр Університету лише одна кафедра має виключно чоловічий склад. Водночас, 3 кафедри функціонують з переважно жіночим складом (96%–100%). При цьому, лише 4 кафедри (6,35%) характеризуються абсолютним гендерним паритетом у структурі персоналу (50% жінок та 50% чоловіків).

Загалом гендерна структура НУОЗ України імені П. Л. Шупика відповідає загальним тенденціям у сфері освіти та менеджменту: жінки переважають на нижчих та середніх управлінських рівнях, тоді як чоловіки домінують на вищих управлінських позиціях. Це явище відображає типову для сучасної академічної сфери закономірність вертикальної гендерної сегрегації.

План гендерної рівності Національного університету охорони здоров'я України імені П. Л. Шупика на 2025–2028 роки (далі – План гендерної рівності) розроблений з урахуванням міжнародних актів, документів щодо забезпечення гендерної рівності:

Директиви 2006/54/ЄС від 05.07.2006 «Про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості»;

Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок;

Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2024-2029 роки;

Глобальних цілей сталого розвитку на період до 2030 року, ухвалених на Саміті ООН зі сталого розвитку у 2015 році (ціль 5 «Гендерна рівність. Забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчаток»;

конвенцій Міжнародної організації праці про зайнятість жінок до та після пологів № 3, про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100, про охорону материнства № 103, про дискримінацію в галузі праці та занять № 111, про основні цілі та норми соціальної політики № 117, про політику в галузі зайнятості № 122, про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156;

рекомендацій Європейської комісії щодо впровадження Планів гендерної рівності в межах Рамкової програми з досліджень та інновацій «Горизонт Європа».

План гендерної рівності ґрунтується на:

- Конституції України;
- Кодексі законів про працю України;
- Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» 8 вересня 2005 року № 2866-IV;
- Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» 6 вересня 2012 року № 5207-VI;
- Указі Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30 вересня 2019 року № 722/2019;
- розпорядженні Кабінету Міністрів України від 20.12.2022 №1163-р «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації»;
- розпорядженні Кабінету Міністрів України «Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної

ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності» від 16 грудня 2020 р. № 1578-р;

- розпорядженні Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року» від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р;
- інших нормативно-правових актах та нормативних документах.

План гендерної рівності розроблений з врахуванням нормативних актів та документів НУОЗ України імені П. Л. Шупика:

- Статуту Національного університету охорони здоров'я України імені П. Л. Шупика, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 23.10.2025 № 1612;
- Колективний договір НУОЗ України імені П.Л. Шупика;
- Стратегії розвитку Національного університету охорони здоров'я України імені П. Л. Шупика до 2028 року, затвердженої рішенням вченої ради НУОЗ України імені П. Л. Шупика (протокол від 22.11.2023 № 9) та уведеної в дію наказом НУОЗ України імені П. Л. Шупика від 23.11.2023 № 4569;
- Кодексу академічної доброчесності НУОЗ України імені П. Л. Шупика, затвердженого рішенням вченої ради НУОЗ України імені П. Л. Шупика (протокол 10.03.2021 № 3) та уведеного в дію наказом НУОЗ України імені П. Л. Шупика від 12.03.2021 № 1271;
- Етичного кодексу працівників та осіб, які навчаються у НУОЗ України імені П. Л. Шупика, затвердженого рішенням вченої ради НУОЗ України імені П. Л. Шупика (протокол від 10.03.2021 № 3) та уведеного в дію наказом НУОЗ України імені П. Л. Шупика від 12.03.2021 № 1271;
- Політики попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями у НУОЗ України імені П. Л. Шупика, затвердженої Рішення вченої ради НУОЗ України імені П. Л. Шупика (Протокол від 21.04.2021 № 4), уведеного в дію наказом НУОЗ України імені П. Л. Шупика від 22.04.2021 № 1980;
- Політики психосоціальної підтримки на робочому місці в НУОЗ України імені П. Л. Шупика у воєнний і післявоєнний час, затвердженої ректором НУОЗ України імені П. Л. Шупика 14.01.2025 № 12/101/109-21;
- Положення про протидію булінгу (цькуванню) в Національному університеті охорони здоров'я України імені П. Л. Шупика, затвердженого рішенням вченої ради НУОЗ України імені П. Л. Шупика (протокол від 10.09.2025 № 7) та уведеного в дію наказом НУОЗ України імені П. Л. Шупика від 11.09.2025 № 3586;
- Положення про проведення моніторингових заходів в НУОЗ України імені П. Л. Шупика, затвердженого рішенням вченої ради НУОЗ України імені П. Л. Шупика (протокол 13.09.2023 № 7) та уведеного в дію наказом НУОЗ України імені П. Л. Шупика 14.09.2025 № 3332.

План гендерної рівності є основою для розробки та впровадження ефективних заходів для досягнення гендерної рівності в НУОЗ України імені П. Л. Шупика та його структурних підрозділах.

Університет бере на себе зобов'язання системно впроваджувати політику рівних прав та можливостей для чоловіків і жінок та протидіяти дискримінації.

2. МЕТА ТА ЦІЛЬОВІ ГРУПИ ПЛАНУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Метою Плану гендерної рівності є:

- підвищення обізнаності про політику гендерної рівності серед працівників Університету, здобувачів вищої освіти та інших осіб, які навчаються;
- підвищення обізнаності про переваги гендерного балансу у колективі та його підрозділах;
- підтримання гендерного балансу у процесах прийняття рішень та органах Університету;
- виявлення та усунення будь-яких потенційних гендерних упереджень;
- моніторинг будь-яких потенційних гендерних відмінностей у розвитку кар'єри персоналу Університету;
- використання кращих практик у сфері гендерної рівності та недискримінації;
- посилення позитивного ставлення до різноманітності в політиці зайнятості;
- підтримувати розвиток кар'єри;
- посилення превентивних заходів проти гендерно зумовленого насильства, включаючи сексуальні домагання.

Цільові групи Плану гендерної рівності:

- управлінський та адміністративний персонал Університету (далі – управлінський персонал) – персонал, який приймає управлінські та кадрові рішення, забезпечує роботу Університету та визначає умови для його роботи, зокрема реалізує державну політику щодо забезпечення рівних умов для працівників, здобувачок і здобувачів вищої освіти, інших осіб, які навчаються в Університеті;
- педагогічний, науково-педагогічний персонал Університету (далі - науково-педагогічний) - персонал, який забезпечує ефективність та якість функціонування системи вищої та післядипломної освіти, від чийх уявлень, поглядів, ідеалів, оцінок та переконань значною мірою залежить світогляд майбутніх поколінь;
- науковий персонал Університету - персонал, який професійно займається науковою, науково-технічною, науково-організаційною або науково-педагогічною діяльністю;
- здобувачки і здобувачі освіти в Університеті (далі – здобувачі освіти) - студентки/студенти, слухачки/слухачі, стажистки/стажисти, аспірантки/аспіранти (ад'юнктки/ад'юнкти), інші особи, які навчаються в Університеті за будь-яким видом та формою її здобуття в Університеті.

3. ЕЛЕМЕНТИ ПЛАНУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

3.1. Публічний документ

План гендерної рівності є офіційним документом, затвердженим наказом ректора Університету, та оприлюдненим на вебсайті Університету в розділі «Міжнародна діяльність/Horizon Europe/Гендерна рівність» українською та англійською мовами.

3.2. Виділені ресурси

Ресурси, виділені на реалізацію Плану гендерної рівності:

- час персоналу Університету на реалізацію заходів Плану гендерної рівності;
- час персоналу Університету, витрачений на навчання;
- час персоналу Університету, витрачений на участь у заходах Плану гендерної рівності;
- інші ресурси з джерел, не заборонених чинним законодавством України.

Реалізації Плану гендерної рівності сприяють наявні в Університеті ресурси:

1) прийняті в НУОЗ України імені П. Л. Шупика нормативні документи:

- Стратегія розвитку Національного університету охорони здоров'я України імені П. Л. Шупика до 2028 року, затверджена рішенням вченої ради НУОЗ України імені П. Л. Шупика (протокол від 22.11.2023 № 9) та уведена в дію наказом НУОЗ України імені П. Л. Шупика від 23.11.2023 № 4569;
- Кодекс академічної доброчесності НУОЗ України імені П. Л. Шупика, затверджений рішенням вченої ради НУОЗ України імені П. Л. Шупика (протокол 10.03.2021 № 3) та уведений в дію наказом НУОЗ України імені П. Л. Шупика від 12.03.2021 № 1271;
- Етичний кодекс працівників та осіб, які навчаються у НУОЗ України імені П. Л. Шупика, затверджений рішенням вченої ради НУОЗ України імені П. Л. Шупика (протокол від 10.03.2021 № 3) та уведений в дію наказом НУОЗ України імені П. Л. Шупика від 12.03.2021 № 1271;
- Політика попередження і боротьби із дискримінацією та сексуальними домаганнями у НУОЗ України імені П. Л. Шупика, затверджена рішенням вченої ради НУОЗ України імені П. Л. Шупика (протокол від 21.04.2021 № 4) та уведена в дію наказом НУОЗ України імені П. Л. Шупика від 22.04.2021 № 1980;
- Політика психосоціальної підтримки на робочому місці в НУОЗ України імені П. Л. Шупика у воєнний і післявоєнний час, затверджена ректором НУОЗ України імені П. Л. Шупика 14.01.2025 за № 12/101/109-21;
- Положення про протидію булінгу (цькуванню) в Національному університеті охорони здоров'я України імені П. Л. Шупика, затверджене рішенням вченої ради НУОЗ України імені П. Л. Шупика (протокол від 10.09.2025 № 7) та уведене в дію наказом НУОЗ України імені П. Л. Шупика від 11.09.2025 № 3586;
- Положення про проведення моніторингових заходів в НУОЗ України імені П. Л. Шупика, затверджене рішенням вченої ради НУОЗ України імені П. Л. Шупика (протокол 13.09.2023 № 7) та уведене в дію наказом НУОЗ України імені П. Л. Шупика 14.09.2025 № 3332;
- Положення про кадрову політику НУОЗ України імені П. Л. Шупика, затверджене рішенням вченої ради НУОЗ України імені П. Л. Шупика (протокол 10.03.2021 № 3) та уведений в дію наказом НУОЗ України імені П. Л. Шупика від 12.03.2021 № 1271;

- Положення про студентське самоврядування НУОЗ України імені П. Л. Шупика, ухвалене Конференцією студентів НУОЗ України імені П. Л. Шупика від 04.11.2021 № 1:
 - 2) створені в НУОЗ України імені П. Л. Шупика органи та засоби:
- Студентська рада НУОЗ України імені П. Л. Шупика (виконавчий орган студентського самоврядування);
- Рада молодих вчених.

3.3. Механізми збору та моніторингу даних

Гендерний аудит проводиться Університетом шляхом обстеження та самооцінювання внутрішніх організаційних процесів, організаційної структури Університету за такими напрямками:

- політика Університету щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (аналіз процесів прийняття рішень та участі в них жінок і чоловіків, статистичних та адміністративних даних, які характеризують діяльність Університету у цій сфері);
- інформування (аналіз інформаційного забезпечення та висвітлення діяльності Університету, у тому числі на його офіційному веб-сайті, з точки зору дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, навчальних друкованих та електронних інформаційно-роз'яснювальних матеріалів (інформаційних бюлетнів, брошур, плакатів, буклетів, відеоматеріалів, публікацій, фотографій, малюнків);
- кадровий потенціал та людські ресурси (гендерний аналіз кадрової політики та кадрового складу, причин плинності кадрів, розмірів оплати праці та винагороди працівників, індивідуальних програм професійного розвитку, результатів оцінювання працівників, а також виявлення ступеня розуміння принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та наявних знань як у керівництва, так і в працівників, визначення потреб у навчанні з питань гендерної рівності);
- умови праці (аналіз механізмів забезпечення безпеки праці, пільг і гарантій для працівників з дітьми, охорони материнства);
- корпоративна та організаційна культура (аналіз системи цінностей Університету, внутрішніх механізмів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Університеті, комунікації між працівниками).

Організація та порядок проведення Університетом гендерного аудиту визначається згідно з Методичними рекомендаціями щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями, затвердженими наказом Міністерства соціальної політики України від 09 серпня 2021 року № 448.

3.4. Навчання і розбудова потенціалу

З метою підвищення рівня обізнаності управлінського, науково-педагогічного, наукового персоналу, здобувачів вищої освіти Університету, інших осіб, які навчаються в Університеті з питань гендерної рівності в Університеті забезпечується введення обов'язкового онлайн-курсу «Основи гендерної рівності у вищій освіті та науці».

4. НАПРЯМИ ПЛАНУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

4.1. БАЛАНС МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ, ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА

Ціль 1. Розвиток ефективної організаційної культури в Університеті, заснованої на повазі до відмінностей, та спрямованої на підвищення трудового потенціалу.

Цільова група: управлінський, адміністративний, педагогічний, науково-педагогічний персонал, здобувачі вищої освіти Університету, інші особи, які навчаються в Університеті.

Захід 1. Визначення показників, які знаходяться під прямою дією організаційної культури Університету: плинність кадрів, терміни трудової адаптації тощо.

Відповідальні: керівник відділу кадрів НУОЗ України імені П. Л. Шупика, проректори Університету в межах своїх повноважень.

Ресурси, виділені на реалізацію: час персоналу Університету та/або інші ресурси з джерел, не заборонених чинним законодавством України.

Часові проміжки: 2026 рік.

Очікувані результати: визначені показники плинності кадрів, термінів трудової адаптації тощо.

Захід 2. Розгляд можливостей для допомоги та підтримки працівників Університету - одиноких батьків, дружин та чоловіків військових та ветеранів.

Відповідальні: голова профспілкового комітету Первинної профспілкової організації Університету.

Ресурси, виділені на реалізацію: час персоналу Університету.

Часові проміжки: 2026-2026 роки.

Очікувані результати: сформовані пропозиції варіантів допомоги та підтримки працівників Університету - одиноких батьків, дружин та чоловіків військових та ветеранів.

Ціль 2. Підтримка балансу між професійною діяльністю та особистим життям.

Цільова група: управлінський, педагогічний, науково-педагогічний, науковий персонал, здобувачі вищої освіти Університету, інші особи, які навчаються в Університеті. .

Захід 1. Промоція питання щодо популяризації здорового робочого середовища та профілактики професійного вигорання.

Відповідальні: керівники структурних підрозділів.

Ресурси, виділені на реалізацію: час персоналу Університету.

Часові проміжки: 2026-2028 роки

Очікувані результати: 1-2 публікації щодо популяризації здорового робочого середовища та профілактики професійного вигорання щокварталу на офіційному вебсайті Університету.

Захід 2. Інтеграція «work-life balance» у Положення про кадрову політику НУОЗ України імені П. Л. Шупика, затверджене рішенням вченої ради НУОЗ

України імені П. Л. Шупика (протокол 10.03.2021 № 3) та уведене в дію наказом НУОЗ України імені П. Л. Шупика від 12.03.2021 №1271.

Відповідальні: начальник відділу кадрів НУОЗ України імені П. Л. Шупика.
Ресурси, виділені на реалізацію: час персоналу Університету.

Часові проміжки: 2026 рік

Очікувані результати: прийняття наказу НУОЗ України імені П. Л. Шупика щодо внесення змін до Положення про кадрову політику НУОЗ України імені П. Л. Шупика, затвердженого рішенням вченої ради НУОЗ України імені П. Л. Шупика (протокол 10.03.2021 № 3) та уведеного в дію наказом НУОЗ України імені П. Л. Шупика від 12.03.2021 №1271, щодо впровадження політики «work-life balance».

4.2. ГЕНДЕРНИЙ БАЛАНС У КЕРІВНИЦТВІ ТА ПРИЙНЯТТІ РІШЕНЬ

Ціль 1. Створення нормативного підґрунтя для формування гендерного паритету в управлінні вищою і післядипломною освітою та прийнятті рішень в Університеті.

Цільова група: управлінський, педагогічний, науковий та науково-педагогічний персонал, здобувачі освіти Університету.

Захід 1. Розробка проекту засадничого нормативного документу НУОЗ України імені П. Л. Шупика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (Політика, Стратегія тощо).

Відповідальні: Уповноважений з гендерних питань, проректори НУОЗ України імені П. Л. Шупика.

Ресурси, виділені на реалізацію: час персоналу Університету.

Часові проміжки: січень – березень 2026 року.

Очікувані результати: прийнято наказ НУОЗ України імені П. Л. Шупика про затвердження засадничого нормативного документу НУОЗ України імені П. Л. Шупика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (Політика, Стратегія тощо).

Захід 2. Покладання обов'язків уповноваженого з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі в НУОЗ України імені П. Л. Шупика на одного з проректорів Університету (Уповноважений з гендерних питань);

Відповідальні: начальник відділу кадрів НУОЗ України імені П. Л. Шупика,
Ресурси, виділені на реалізацію: час персоналу Університету.

Часові проміжки: січень 2026 року.

Очікувані результати: прийнято наказ НУОЗ України імені П. Л. Шупика про покладання обов'язків уповноваженого з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі в НУОЗ України імені П. Л. Шупика на одного з проректорів Університету (Уповноважений з гендерних питань).

Захід 3. Розроблення та затвердження Положення про уповноваженого з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі в НУОЗ України імені П. Л. Шупика.

Відповідальні: начальник відділу кадрів НУОЗ України імені П. Л. Шупика, Уповноважений з гендерних питань.

Ресурси, виділені на реалізацію: час персоналу Університету.

Часові проміжки: січень 2026 року

Очікувані результати: прийнято наказ НУОЗ України імені П. Л. Шупика про затвердження Положення про уповноваженого з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі в НУОЗ України імені П. Л. Шупика.

Захід 4. Створення робочої групи із забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі в НУОЗ України імені П. Л. Шупика.

Відповідальні: Уповноважений з гендерних питань, проректори НУОЗ України імені П. Л. Шупика.

Ресурси, виділені на реалізацію: час персоналу Університету.

Часові проміжки: січень 2026 року – лютий 2026 року.

Очікувані результати: утворено робочу групу із забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі в НУОЗ України імені П. Л. Шупика.

Захід 5. Розроблення та затвердження Положення про робочу групу із забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі в НУОЗ України імені П. Л. Шупика

Відповідальні: Уповноважений з гендерних питань.

Ресурси, виділені на реалізацію: час персоналу Університету.

Часові проміжки: січень-лютий 2026 року.

Очікувані результати: прийнято наказ НУОЗ України імені П. Л. Шупика про затвердження Положення про робочу групу із забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі в НУОЗ України імені П. Л. Шупика.

Ціль 2. Формування сучасного кадрового потенціалу Університету, здатного забезпечити впровадження принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та створення можливостей для кар'єрного розвитку жінок у вищій і післядипломній освіті.

Цільова група: управлінський, педагогічний, науковий та науково-педагогічний персонал Університету.

Захід 1. Проведення інформаційно-просвітницьких заходів щодо дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та створення можливостей для кар'єрного розвитку та зростання жінок на всіх рівнях та необхідності обов'язкового підвищення кваліфікації з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Відповідальні: Уповноважений з гендерних питань, завідувач відділу кадрів НУОЗ України імені П. Л. Шупика, керівники структурних підрозділів.

Ресурси, виділені на реалізацію: час персоналу Університету, та/або інші ресурси з джерел, не заборонених чинним законодавством України, час персоналу Університету, витрачений на участь у інформаційно-просвітницьких заходах.

Часові проміжки: двічі на рік протягом 2026 -2028 років.

Очікувані результати: підвищена здатність управлінського, педагогічного, наукового та науково-педагогічного персоналу Університету щодо забезпечення дотримання принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та створення можливостей для кар'єрного розвитку жінок у вищій і післядипломній освіті.

Захід 2. Проведення тренінгу для управлінського персоналу з питань гендерної рівності і недискримінації.

Відповідальні: Уповноважений з гендерних питань.

Ресурси, виділені на реалізацію: ресурси з джерел, не заборонених чинним законодавством України, час персоналу Університету, витрачений на участь у тренінгах.

Часові проміжки: щороку протягом 2026 -2028 років.

Очікувані результати: забезпечено запобігання ухваленню рішень, що не відповідають недискримінаційному, інклюзивному та євроінтеграційному підходу, використанню застарілих та стереотипних рішень.

4.3. ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У НАЙМІ ТА КАР'ЄРНОМУ ПРОСУВАННІ

Ціль 1. Формування політики гендерно збалансованих груп для прийняття рішень з питань найму персоналу та кар'єрного просування.

Цільова група: управлінський, педагогічний, науковий та науково-педагогічний персонал Університету.

Захід 1. Розроблення інструкції щодо формування конкурсної комісії, враховуючи гендерний баланс, що забезпечить жінкам входити в комісії та впливати на рішення щодо кар'єрного просування та підтримки найму жінок.

Відповідальні: начальник відділу кадрів НУОЗ України імені П. Л. Шупика, Уповноважений з гендерних питань.

Ресурси, виділені на реалізацію: час персоналу Університету.

Часові проміжки: протягом 2026-2028 років.

Очікувані результати: затверджено Інструкцію щодо формування конкурсної комісії враховуючи гендерний баланс.

Захід 2. Розроблення курсів/семінарів для осіб, відповідальних за підбір персоналу, задля підвищення гендерних компетентностей.

Відповідальні: Уповноважений з гендерних питань.

Ресурси, виділені на реалізацію: ресурси з джерел, не заборонених чинним законодавством України, час персоналу Університету, витрачений на участь у курсах/семінарах для осіб, відповідальних за підбір персоналу, задля підвищення гендерних компетентностей.

Часові проміжки: протягом 2026-2028 років.

Очікувані результати: розроблені курси/семінари для осіб, відповідальних за підбір персоналу.

Захід 2. Здійснення аналізу процедур найму та оцінка можливостей для їх покращення в частині гендерних аспектів.

Відповідальні: Уповноважений з гендерних питань, начальник відділу кадрів НУОЗ України імені П.Л. Шупика.

Ресурси, виділені на реалізацію: час персоналу Університету.

Часові проміжки: протягом 2026 року.

Очікувані результати: пропозиції щодо вдосконалення процедур найму в частині гендерних аспектів, внесення змін до нормативних документів Університету.

4.4. ІНТЕГРАЦІЯ ГЕНДЕРНОГО ВИМІРУ В ДОСЛІДНИЦЬКИЙ І НАВЧАЛЬНИЙ КОНТЕНТ

Ціль 1. Створення умов для інтеграції гендерної складової до програм вищої, післядипломної освіти та навчальних планів курсів/дисциплін з гендерної теорії питань кар'єрного розвитку жінок у вищій та післядипломній освіті.

Цільова група: педагогічний, науково-педагогічний персонал, здобувачі вищої освіти та інші особи, які навчаються в Університеті.

Захід 1. Проведення інформаційно-просвітницьких заходів щодо реалізації гендерної складової у програмах вищої та післядипломної освіти, навчальних планах курсах/дисциплін з гендерної теорії питань кар'єрного розвитку жінок у вищій та післядипломній освіті.

Відповідальні: Уповноважений з гендерних питань.

Ресурси, виділені на реалізацію: час персоналу Університету та/або інші ресурси з джерел, не заборонених чинним законодавством України, час персоналу Університету, витрачений на участь у інформаційно-просвітницьких заходах.

Часові проміжки: протягом 2026-2028 років.

Очікувані результати:

1) формування навичок розробки гендерної складової для програм вищої та післядипломної освіти за всіма спеціальностями, навчальних планів курсів/дисциплін з гендерної теорії питань кар'єрного розвитку жінок у вищій та післядипломній освіті;

2) формування навичок безпечної взаємодії з інформаційно-комунікаційним середовищем, що надає доступ до принизливого контенту гендерного характеру, який може бути шкідливим;

3) запобігання ухваленню освітніх програм, навчальних планів курсів/дисциплін з гендерної теорії питань кар'єрного розвитку жінок у вищій та післядипломній освіті, що не відповідають недискримінаційному, інклюзивному та євроінтеграційному підходу.

Ціль 2. Підвищення рівня активності жінок в науковій діяльності.

Цільова група: науковий та науково-педагогічний персонал Університету.

Захід 1. Інформаційні заходи з акцентом на кар'єрний розвиток жінок-учених та грантові можливості.

Відповідальні: Директор Центру інноваційної діяльності та інвестицій НУОЗ України імені П. Л. Шупика, Уповноважений з гендерних питань.

Ресурси, виділені на реалізацію: час персоналу Університету та/або інші ресурси з джерел, не заборонених чинним законодавством України.

Часові проміжки: протягом 2026-2028 років.

Очікувані результати: інформаційні заходи про грантові можливості жінок-учених України в індивідуальних та колективних проєктах з виконання наукових досліджень і розробок (конкурси національних грантодавачів, програми Горизонт Європа, Erasmus+, аналогічних програм, гранти Президента України, премії Верховної Ради України), номінація та включення жінок-учених України до міжнародної бази даних AcademiaNet тощо.

Захід 2. Проведення заходів з наставництва та нетворкінгу про кар'єрний шлях моделі для наслідування жінками за участі міжнародного партнера – Королівського університету у Белфасті (Квінс) (в якості моделі – успішна жінка-учений).

Відповідальні: проректор з науково-педагогічної роботи та міжнародного співробітництва НУОЗ України імені П. Л. Шупика, завідувач відділу міжнародного співробітництва та роботи з іноземцями НУОЗ України імені П. Л. Шупика, завідувач відділу комунікацій НУОЗ України імені П. Л. Шупика.

Ресурси, виділені на реалізацію: час персоналу Університету, залучення зовнішнього експертного ресурсу та/або інші ресурси з джерел, не заборонених чинним законодавством України на створення контенту з наставництва та нетворкінгу про кар'єрний шлях моделі для наслідування жінками, час персоналу, витрачений на участь у інформаційно-просвітницьких заходах.

Часові проміжки: протягом 2026-2028 років.

Очікувані результати: 2 заходи з наставництва та нетворкінгу про кар'єрний шлях моделі для наслідування жінками за участі міжнародного партнера – Королівського університету у Белфасті (Квінс) (в якості моделі – успішна жінка-учений).

Ціль 3. Підвищення рівня обізнаності щодо змісту та структурних елементів гендерної компетентності медичних працівників, встановленої у професійних стандартах медичної галузі.

Цільова група: управлінський, педагогічний, науковий та науково-педагогічний персонал, здобувачі освіти Університету.

Захід 1. Проведення інформаційно-просвітницьких заходів щодо закріплення вимог до компетентностей працівників медичної галузі у професійних стандартах, змісту та структурних елементів гендерної компетентності медичних працівників у професійних стандартах медичної галузі, зв'язок гендерних питань і відповідних стандартів та практики на національному та міжнародному рівнях.

Відповідальні: Директор Центру інноваційної діяльності та інвестицій НУОЗ України імені П. Л. Шупика, Уповноважений з гендерних питань.

Ресурси, виділені на реалізацію: час персоналу Університету.

Часові проміжки: протягом 2026-2028 років.

Очікувані результати: інформовано про закріплення вимог до компетентностей працівників медичної галузі у професійних стандартах, впровадження змісту та структурних елементів гендерної компетентності медичних працівників до структури професійних стандартів медичної галузі,

зв'язку гендерних питань і відповідних стандартів та практики на національному та міжнародному рівнях.

4.5. ПРОТИДІЯ ГЕНДЕРНО ЗУМОВЛЕНОМУ НАСИЛЬСТВУ ТА СЕКСУАЛЬНИМ ДОМАГАННЯМ

ЦІЛЬ 1: Запобігання гендерному насильству, включаючи сексуальні домагання, культивування нульової толерантності до гендерного насильства в Університеті.

Цільова група: управлінський, педагогічний, науковий та науково-педагогічний персонал, здобувачі вищої освіти та інші особи, які навчаються в Університеті.

Захід 1. Посилення роботи в напрямку інформаційно-просвітницьких заходів зі здобувачами вищої освіти, іншими особами, які навчаються в Університеті та педагогами (науково-педагогічними працівниками) щодо питань запобігання та локалізації булінгу/мобінгу, домашнього насильства, попередження дискредитації особи за гендерними особливостями, в тому числі через залучення міжнародних партнерів.

Відповідальні: проректор з науково-педагогічної роботи та міжнародного співробітництва НУОЗ України імені П.Л. Шупика, Уповноважений з гендерних питань, завідувач відділу міжнародного співробітництва та роботи з іноземцями.

Ресурси, виділені на реалізацію: час персоналу Університету, час персоналу витрачений на участь у інформаційно-просвітницьких заходах.

Часові проміжки: протягом 2026-2028 років.

Очікувані результати: проведено просвітницькі заходи зі здобувачами вищої освіти, іншими особами, які навчаються в Університеті та педагогами (науково-педагогічними працівниками) щодо питань запобігання та локалізації булінгу/мобінгу, домашнього насильства, попередження дискредитації особи за гендерними особливостями за участю міжнародних партнерів (QUB's).

Захід 2. Промоція заходів, які стосуються взаємоповаги, боротьби з насильством, психологічної допомоги тим, хто постраждав тощо на базі Університету.

Відповідальні: Уповноважений з гендерних питань, керівники структурних підрозділів, завідувач відділу комунікацій НУОЗ України імені П. Л. Шупика.

Ресурси, виділені на реалізацію: залучення зовнішнього експертного ресурсу та/або ресурси з інших джерел, не заборонених чинним законодавством України, час персоналу Університету, час персоналу Університету, витрачений на участь у заході.

Часові проміжки: протягом 2026-2028 років

Очікувані результати: 2 заходи на рік.

Захід 3. Розбудова та підтримка тісних зв'язків з організаціями, що опікуються питаннями гендерної рівності, для проведення семінарів, допомоги постраждалим тощо.

Відповідальні: Уповноважений з гендерних питань, завідувач відділу комунікацій НУОЗ України імені П. Л. Шупика.

Ресурси, виділені на реалізацію: час персоналу Університету.

Часові проміжки: протягом 2026-2028 років.

Очікувані результати: меморандуми з організаціями, що опікуються питаннями гендерної рівності, для проведення семінарів, допомоги постраждалим.

Захід 4. Створення можливостей для анонімного повідомлення про можливі зловживання.

Відповідальні: Уповноважений з гендерних питань, завідувач відділу комунікацій НУОЗ України імені П. Л. Шупика.

Ресурси, виділені на реалізацію: час персоналу Університету.

Часові проміжки: протягом 2026-2028 років.

Очікувані результати: створено механізм для анонімного повідомлення про можливі зловживання (електронна форма, гаряча лінія).

5. ВПРОВАДЖЕННЯ, ІНФОРМУВАННЯ ТА МОНІТОРИНГ ВИКОНАННЯ ПЛАНУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Захід 1. Створення сторінки «Gender Equality at Shupyk University» на офіційному вебсайті Університету.

Цільова група: управлінський, педагогічний, науковий, науково-педагогічний персонал, здобувачі вищої освіти Університету, інші особи, які навчаються в Університеті громадськість, партнери Університету.

Відповідальні: Уповноважений з гендерних питань, завідувач відділу комунікацій НУОЗ України імені П. Л. Шупика.

Ресурси, виділені на реалізацію: час персоналу Університету та/або ресурси з інших джерел, не заборонених чинним законодавством України на створення сторінки «Gender Equality at Shupyk University» на офіційному вебсайті Університету.

Часові проміжки: протягом 2026-2028 років.

Очікувані результати: створено сторінку «Gender Equality at Shupyk University» на офіційному вебсайті Університету.

Захід 2. Створення інтернет адреси для звернень від персоналу Університету, здобувачів вищої освіти Університету, інших осіб, які навчаються в Університеті та інших зацікавлених осіб стосовно питань гендерної рівності.

Цільова група: управлінський, педагогічний, науковий, науково-педагогічний персонал, здобувачі вищої освіти Університету, інші особи, як навчаються в Університеті, громадськість, партнери Університету, інші зацікавлені особи.

Відповідальні: Уповноважений з гендерних питань, завідувач відділу комунікацій НУОЗ України імені П. Л. Шупика.

Ресурси, виділені на реалізацію: час персоналу Університету та/або ресурси з інших джерел, не заборонених чинним законодавством України.

Часові проміжки: протягом 2026-2028 років.

Очікувані результати: створено інтернет адресу для звернень від громади Університету та інших зацікавлених осіб стосовно питань гендерної рівності.

Захід 3. Регулярне висвітлення подій, пов'язаних з питанням гендерної рівності у Facebook, Instagram, linkedin тощо.

Цільова група: управлінський, педагогічний, науковий, науково-педагогічний персонал, здобувачі вищої освіти Університету, інші особи, як навчаються в Університеті, громадськість, партнери Університету, інші зацікавлені особи.

Відповідальні: завідувачі кафедр Університету, директори навчально-наукових інститутів Університету, декан факультету Університету, Уповноважений з гендерних питань, завідувач відділу комунікацій НУОЗ України імені П. Л. Шупика.

Ресурси, виділені на реалізацію: час персоналу Університету.

Часові проміжки: протягом 2026-2028 років.

Очікувані результати: висвітлення подій, пов'язаних з питанням гендерної рівності, у Facebook, Instagram, linkedin тощо на регулярній основі.

Захід 4. Проведення систематичного збору даних з урахуванням статі та/або розбивкою за статтю та гендерний аудит.

Цільова група: управлінський, педагогічний, науковий, науково-педагогічний персонал, здобувачі вищої освіти та інші особи, які навчаються Університеті.

Відповідальні: Уповноважений з гендерних питань.

Ресурси, виділені на реалізацію: час персоналу Університету та/або ресурси з інших джерел, не заборонених чинним законодавством України.

Часові проміжки: протягом 2026-2028 років.

Очікувані результати: звіти кафедр Університету, навчально-наукових інститутів Університету, університетських клінік, відокремлених підрозділів Університету, інших структурних підрозділів Університету.

Захід 5. Доведення Плану гендерної рівності до вченої ради Університету, факультету Університету, навчально-наукових інститутів Університету, кафедр Університету, університетських клінік, відокремлених підрозділів Університету, інших структурних підрозділів Університету, ради молодих вчених та органів студентського самоврядування Університету.

Цільова група: управлінський, педагогічний, науковий, науково-педагогічний персонал, здобувачі вищої освіти та інші особи, як навчаються в Університеті.

Відповідальні: Уповноважений з гендерних питань, директори навчально-наукових інститутів Університету, декан факультету Університету, завідувач відділу комунікацій НУОЗ України імені П. Л. Шупика.

Ресурси, виділені на реалізацію: час персоналу Університету.

Часові проміжки: протягом 2026-2028 років.

Очікувані результати: доведено План гендерної рівності шляхом презентації на засіданнях Вченої ради Університету, Вчених рад факультетів Університету, навчально-наукових інститутів Університету, оголошення на онлайн сторінках, інформування через електронну пошту тощо.

Захід 6. Проведення регулярного якісного та кількісного моніторингу виконання Плану гендерної рівності.

Цільова група: управлінський, педагогічний, науковий, науково-педагогічний персонал, здобувачі вищої освіти та інші особи, які навчаються в Університеті.

Відповідальні: Уповноважений з гендерних питань, директори навчально-наукових інститутів Університету, декан факультету Університету, завідувач відділу комунікацій НУОЗ України імені П. Л. Шупика, робоча група із забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі НУОЗ України імені П. Л. Шупика.

Ресурси, виділені на реалізацію: час персоналу Університету.

Часові проміжки: протягом 2026-2028 років.

Очікувані результати: систематичний аналіз стану гендерної рівності в Університеті та своєчасне коригування заходів План гендерної рівності Національного університету охорони здоров'я України імені П. Л. Шупика на 2026-2028 роки на основі отриманих даних щодо гендерного балансу серед персоналу Університету та здобувачів освіти Університету.

Захід 7. Включення даних про гендер та різноманітність у звітування.

Цільова група: управлінський, педагогічний, науковий, науково-педагогічний персонал, здобувачі освіти Університету.

Відповідальні: Уповноважений з гендерних питань, директори навчально-наукових інститутів Університету, декан факультету Університету, начальник відділу кадрів НУОЗ України імені П. Л. Шупика, завідувач відділу комунікацій НУОЗ України імені П. Л. Шупика.

Ресурси, виділені на реалізацію: час персоналу Університету.

Часові проміжки: протягом 2026-2028 років.

Очікувані результати: включення даних про гендер та різноманітність у звітування.

Захід 8. Налагодження зв'язків з національними неурядовими організаціями, національними та міжнародними (іноземними) експертами у гендерних питаннях для можливої співпраці.

Цільова група: управлінський, педагогічний, науковий, науково-педагогічний персонал, здобувачі вищої освіти та інші особи, які навчаються в Університеті.

Відповідальні: проректор з науково-педагогічної роботи НУОЗ України імені П.Л. Шупика, Уповноважений з гендерних питань.

Ресурси, виділені на реалізацію: закупівля послуг з гендерної експертизи, та/або час персоналу Університету й ресурси з інших джерел, не заборонених чинним законодавством України.

Часові проміжки: протягом 2026-2028 років.

Очікувані результати: Меморандуми про співпрацю, залучено зовнішніх експертів з питань гендерної рівності до заходів із підвищення кваліфікації, зокрема на теми несвідомих упереджень, гендерних стереотипів тощо.

Проректор з науково-педагогічної
роботи та міжнародного
співробітництва

Олег ШЕВЧЕНКО