



“ЗАТВЕРДЖЕНО”
Директор ДНЗ “ТПТАУ”
Олег КАБАК
«26» 03 2026 р.

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА ІНКЛЮЗІЇ
(GEP) Gender Equality Plan
ДНЗ “Татарбунарське професійно-технічне аграрне училище”
на період 2026–2028 рр.

“СХВАЛЕНО”
на засіданні педагогічної ради
ДНЗ «Татарбунарське ПТАУ»
протокол № 10
від «26» 03 2026 р. №

м. Татарбунари

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Цей План гендерної рівності (далі — План) є стратегічним документом, який визначає засади політики ДНЗ «ТПТАУ» щодо забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків, а також створення інклюзивного освітнього середовища.

1.2. Метою Плану є усунення будь-яких форм дискримінації, руйнування гендерних стереотипів у професійній освіті та забезпечення рівного доступу до ресурсів закладу, включаючи міжнародні програми мобільності Erasmus+.

1.3. План базується на принципах верховенства права, недискримінації, поваги до людської гідності та цифровій доступності.

2. ЗБІР ДАНИХ ТА МОНІТОРИНГ (DATA COLLECTION)

2.1. Заклад зобов'язується проводити щорічний внутрішній аудит за наступними показниками:

- Співвідношення чоловіків та жінок серед адміністрації, педагогічних працівників та майстрів виробничого навчання.
- Аналіз учнівського контингенту за статтю в розрізі кожної професії (виявлення професій з низьким представництвом однієї зі статей для подальшої профорієнтаційної роботи).
- Кількість звернень щодо порушення етики, проявів сексизму, дискримінації за ознакою статі або булінгу.
- Статистика участі жінок та чоловіків (як серед персоналу, так і серед здобувачів освіти) у програмах міжнародної мобільності Erasmus+ та інших грантових ініціативах.

2.2. Результати аудиту є конфіденційними у частині персональних даних, проте їх узагальнені показники використовуються для коригування щорічних заходів Плану та звітності перед донорами.

3. КЛЮЧОВІ НАПРЯМКИ ТА ЗАХОДИ

3.1. Інституційна культура та недискримінація:

- **Гендерна чутливість:** Впровадження обов'язкового використання фемінітивів у назвах посад та інклюзивної мови у внутрішньому документообігу, публічних виступах та медіа-контенті ДНЗ «ТПТАУ».
- **Профорієнтація:** Реалізація кампанії «Професія без кордонів», спрямованої на заохочення дівчат до опанування аграрних та технічних фахів, а хлопців — до сфери соціального забезпечення та послуг.

- **Візуальна репрезентація:** Оновлення контенту на офіційних ресурсах училища (на сайті закладу та у соцмережах (Facebook/TikTok), що демонструє рівні успіхи студентів обох статей у навчанні та професійній діяльності.

3.2. Рівність у дуальній формі навчання та практики (відповідно до Закону про Професійну освіту):

- **Партнерство з бізнесом:** Включення пунктів про недискримінацію та забезпечення гендерної рівності у тресторонні договори про професійне навчання між училищем, студентом та підприємством-роботодавцем.
- **Моніторинг умов:** Контроль заступником директора за забезпеченням належних санітарно-гігієнічних умов та засобів індивідуального захисту для студентів усіх статей на базах практики.
- **Справедлива винагорода:** Забезпечення рівного підходу до розподілу коштів, нарахованих студентам за роботу під час виробничої практики, незалежно від статі.

3.3. Протидія насильству, сексизму та домаганням:

- **3.3.1. Алгоритм реагування на булінг:** Реалізується відповідно до діючого «Положення про заходи щодо запобігання та протидії булінгу (цькуванню) в ДНЗ «ТПТАУ». Координацію здійснює заступник директора з НВихР разом із практичним психологом.
- **3.3.2. Протидія сексизму:** Відповідно до Колективного договору ДНЗ «ТПТАУ», будь-які прояви сексизму, зневажливого ставлення або приниження гідності за ознакою статі визнаються порушенням трудової та навчальної дисципліни.
- **3.3.3. Захист на виробництві:** У разі виявлення фактів домагань або дискримінації на робочих місцях, студент звертається до майстра виробничого навчання або практичного психолога. Заклад гарантує конфіденційність та юридичну підтримку студента.
- **3.3.4. Робота психологічної служби:** Проведення практичним психологом регулярних тренінгів для студентів та персоналу щодо розвитку «Soft Skills», протидії маніпуляціям та сексистським стереотипам у професійному середовищі.

4. ЦИФРОВА ІНКЛЮЗІЯ ТА РІВНИЙ ДОСТУП ДО ТЕХНОЛОГІЙ

ДНЗ «ТПТАУ» визнає, що цифрова нерівність часто має гендерний або соціальний аспект, і в межах реалізації Плану GEP зобов'язується забезпечити:

4.1. Рівний доступ до обладнання: Забезпечити пріоритетне користування комп'ютерним класом та «цифровими хабами» училища для студентів та усіх працівників закладу, які не мають власних технічних засобів для дистанційного навчання. Особлива увага приділяється здобувачам освіти з вразливих категорій (багатодітні родини, ВПО, діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування).

4.2. Цифрова грамотність: Організація та проведення щорічного воркшопу «Digital Skills для всіх» (червень 2026 р.), спрямованого на підвищення рівня цифрових компетенцій усього педагогічного колективу закладу, з урахуванням індивідуальних потреб працівників для подолання цифрового розриву та забезпечення рівних умов професійного розвитку для кожного члена колективу.

4.3. Гнучкість платформ: Забезпечення повноцінного функціонування мобільних версій навчальних платформ (наприклад, Google Classroom), щоб навчання було доступним з будь-якого мобільного пристрою (смартфона). Це є критично важливим інструментом інклюзії для здобувачів освіти, які перебувають в евакуації за кордоном або в інших регіонах України через воєнний стан, а також для тих, хто має обмежений доступ до стаціонарних комп'ютерів у місцях через матеріальне становище.

4.4. Кібербезпека та етика: Включення в навчальні плани та виховні години тем про протидію кібербулінгу, сексизму в цифровому середовищі, мові ворожнечі в мережі Інтернет та правил безпечної поведінки у цифровому просторі.

5. БАЛАНС РОБОЧОГО ТА ОСОБИСТОГО ЧАСУ

5.1. Режим роботи: Забезпечення права кожного працівника закладу на встановлення неповного робочого дня або тижня за особистою заявою (згідно зі ст. 56 КЗпП України), за умови належного виконання посадових обов'язків та навчальних планів.

5.2. Регламент заходів: Проведення нарад, зборів та інструктажів виключно у межах робочого часу (з 08:00 до 17:00).

5.3. Режим готовності: Заборона залучення усього персоналу закладу (педагогічного, адміністративного та технічного) до роботи у позаробочий час, за винятком випадків аварійних ситуацій, виробничої необхідності або заходів, передбачених річним планом.

6. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ТА РЕСУРСИ

6.1. Координація: Заступник директора з навчально-виховної роботи.

6.2. Навчальний процес: Заступник директора.

6.3. Виробничий сектор: Старший майстер.

6.4. Методичний супровід: Методист, практичний психолог та голови методичних комісій.

6.5. Виконання: Заходи здійснюються в межах робочого часу всього персоналу закладу (педагогічного та технічного).

6.6. Фінансування: За потреби залучаються грантові кошти (Erasmus+ та інші міжнародні донори).

7. ОПРИЛЮДНЕННЯ ТА ЗВІТНІСТЬ

7.1. Публічність: План є відкритим документом та розміщується на офіційному вебсайті ДНЗ «ТПТАУ» <https://tptau.od.ua/>

7.2. Щорічний звіт: До 31 грудня відповідальна особа (заступник директора з НВихР) готує публічний звіт про виконання заходів Плану.

7.3. Контроль: Результати звіту розглядаються та затверджуються на засіданні Педагогічної ради училища.

8. ГРАФІК ЗАХОДІВ (ЩОРІЧНИЙ ЦИКЛ 2026–2028 рр.)

Впровадження Плану розпочинається з березня 2026 року.

Термін	Захід	Відповідальні
Березень –Квітень	Старт 2026 / Профорієнтація: Актуалізація даних контингенту (сироти, ВПО). Профорієнтаційні заходи для залучення абітурієнтів на всі професії.	Відділ кадрів, Методист, Заступник з НВихР
Травень	Проведення методичного семінару для викладачів та майстрів щодо впровадження принципів рівності та цифрової інклюзії в освітній процес.	Методист, Психолог
Червень	Звіт заступника директора на підсумковому засіданні Педагогічної ради щодо забезпечення соціальних гарантій та прав студентів у I півріччі. Консультації щодо працевлаштування для випускників (групи ОК та МШ, “Штукатур”).	Заступник з НВихР, Методист, Психолог, Бухгалтерія
Серпень	Комісійна перевірка готовності навчальних	Комендант

Термін	Захід	Відповідальні
	корпусів та гуртожитку (житлових кімнат, санвузлів) до прийому студентів та роботи персоналу.	гуртожитку, інженер з ОП
Вересень	Ознайомлення першокурсників із Правилами внутрішнього розпорядку, Положенням про запобігання булінгу та засадами недискримінації.	Вихователь гуртожитку, Психолог
Жовтень –Листопад	Моніторинг умов виробничого навчання та безпеки праці студентів на базах практики та в навчальних майстернях.	Старший майстер, Заступник директора
Грудень	Узагальнення результатів виконання Плану, підготовка річного звіту та оприлюднення його на офіційному вебсайті училища.	Заступник з НВихР
Січень- Лютий	Моніторинг відвідування та дотримання прав студентів, що проживають у гуртожитку. Робота з дітьми пільгових категорій.	Класні керівники груп (майстри виробничого навчання), Заступник з НВихР

9. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

9.1. Термін дії: Цей План розрахований на 2026 рік і набуває чинності з моменту його затвердження директором училища.

9.2. Зміни та доповнення: Корегування Плану (у разі зміни законодавства або бюджетних асигнувань) здійснюється шляхом видання відповідного наказу по училищу.

9.3. Моніторинг: Загальний контроль за виконанням пунктів Плану залишає за собою директор ДНЗ “Татарбунарське професійно-технічне аграрне училище”.

9.4. Зберігання: Оригінал Плану зберігається у справах закладу, копії надаються відповідальним особам (заступникам, методисту, бухгалтерії) для виконання.

Заступниця директора
з навчально-виховної роботи _____



Надія КАБАК