

ПЛАН ЗАХОДІВ ЩОДО ДОСЯГНЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

**Закладу вищої освіти «Університет імені Альфреда Нобеля»
на 2026–2030 роки**

затверджений рішенням Вченої Ради протокол №6 від 15.07.2026

*Ресурси на виконання заходів забезпечуються бюджетом Університету, а також, за можливості,
залученим проєктним та грантовим фінансуванням.*

ПЛАН ЗАХОДІВ

Задачі	Дії	Цільові показники	Очікувані цільові результати
1. Інституційна культура та організаційна відданість			
1.1. Формалізувати План гендерної рівності (ПГР) як один з основних нормативних документів Університету.	Офіційно затвердити та оприлюднити ПГР на вебсайті Університету разом зі Стратегією та Політикою щодо протидії дискримінації; забезпечити ознайомлення працівників.	ПГР офіційно затверджено та оприлюднено з такою самою видимістю, як Стратегію Університету.	Гендерна рівність закріплена як видимий інституційний пріоритет; працівники мають доступ до єдиного нормативного документа та розуміють зобов'язання Університету.
1.2. Підвищувати обізнаність керівництва та науково-педагогічних працівників щодо гендерної рівності й неусвідомлених упереджень.	Щороку проводити тренінги, практичні семінари та інші навчальні заходи щодо гендерних стереотипів, недискримінації та інклюзивного лідерства.	Щонайменше 1 навчальний захід із гендерної рівності щороку для керівництва та науково-педагогічних працівників.	Підвищення компетентності персоналу у питаннях гендерної рівності, зменшення впливу стереотипів і упереджень у професійних рішеннях.
1.3. Застосовувати гендерно чутливу комунікацію в документації, візуальних матеріалах та зовнішніх комунікаціях.	Переглядати офіційну документацію, візуальний контент, проєктні та інформаційні матеріали щодо використання недискримінаційної, гендерно чутливої мови та зображень.	Рекомендації/стандарти гендерно чутливої комунікації застосовуються в усіх нових зовнішніх матеріалах Університету та проєктів.	Формування послідовної інклюзивної комунікаційної культури та недискримінаційного публічного образу Університету.
2. Рівний доступ до управління та кар'єрного розвитку			
2.1. Моніторити та підтримувати збалансоване представництво жінок і чоловіків в органах прийняття рішень.	Щороку аналізувати гендерний склад Вченої ради, факультетів, кафедр/підрозділів, керівних органів проєктів, експертних і конкурсних комісій.	Представництво жінок у Вченій раді та керівних комітетах проєктів — не менше 40%; щорічний гендерно розподілений статистичний огляд.	Більш збалансоване представництво жінок і чоловіків у процесах прийняття рішень та прозоре відстеження динаміки.
2.2. Забезпечити прозорі, засновані на компетентностях процедури добору та просування.	Застосовувати об'єктивні, прозорі та компетентнісні критерії для управлінських і академічних призначень, включно з керівними ролями у зовнішньо фінансованих дослідницьких проєктах.	Щорічний звіт із розподілом за статтю щодо призначень і просувань готується та розглядається ректоратом.	Рівний доступ до управлінських і академічних можливостей; рішення щодо кар'єрного просування ґрунтуються на професійній компетентності та заслугах.
2.3. Розвивати менторську підтримку для жінок на ранніх етапах кар'єри.	Запровадити структуровану менторську програму для молодих дослідниць, аспіранток/здобувачок PhD та адміністративних працівниць; поєднати її з кар'єрним коучингом і безперервним професійним розвитком.	Менторська програма функціонує безперервно; з 2027 року щороку залучено щонайменше 10 учасниць.	Посилення професійної впевненості, кар'єрних перспектив і кадрового резерву жінок у дослідженнях, адмініструванні та управлінні.
3. Баланс між роботою та особистим життям			

Задачі	Дії	Цільові показники	Очікувані цільові результати
3.1. Формалізувати гнучкі та дистанційні формати роботи для працівників із сімейними та доглядовими обов’язками.	Запровадити/формалізувати гібридний формат і гнучкий графік для працівників із неповнолітніми дітьми, дітьми з інвалідністю, багатодітних сімей та осіб із доглядовими обов’язками.	Політику гнучкої/дистанційної роботи офіційно затверджено та зроблено доступною для всіх працівників, які відповідають критеріям.	Кращий баланс між професійними й сімейними обов’язками, підвищення доступності роботи та утримання кваліфікованого персоналу.
3.2. Забезпечити доступну інформацію про відпустки, соціальні гарантії та дистанційне навчання.	Підготувати, оприлюднити та регулярно оновлювати інформаційний пакет щодо відпусток, соціальних гарантії, гнучких форматів роботи та дистанційного навчання.	Інформаційний пакет оприлюднюється та оновлюється щороку.	Працівники та здобувачі освіти своєчасно отримують зрозумілу інформацію про свої права, гарантії й доступні форми підтримки.
3.3. Підтримувати повернення до академічної та професійної діяльності після кар’єрних перерв.	Запровадити механізм «м’якого повернення» для працівників і дослідників після перерв, пов’язаних із доглядом за дітьми або переміщенням.	Механізм «м’якого повернення» доступний і використовується всіма працівниками, які повертаються після відповідної відпустки/перерви.	Зменшення ризику втрати кар’єрної траєкторії та полегшення реінтеграції до роботи, викладання й досліджень.

4. Протидія дискримінації, домаганням і гендерно зумовленому насильству

4.1. Підтримувати та ресурсно забезпечувати Службу розуміння та підтримки й Комісію з розгляду скарг.	Забезпечувати постійну інституційну підтримку відповідних органів, передбачених Політикою щодо протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності.	Служба та Комісія повністю укомплектовані, мають гендерно збалансований склад і безперервно функціонують упродовж 2026–2030 років.	Стабільний і доступний механізм допомоги, реагування та захисту прав членів університетської спільноти.
4.2. Проводити навчання з етики досліджень із урахуванням травматичного досвіду.	Проводити спеціалізоване навчання для працівників, які працюють із постраждалими від конфлікту або вразливими групами: емоційна безпека, розпізнавання дистресу, самопоміага дослідника, захист чутливих даних.	Щороку щонайменше 12 дослідників проходять спеціалізоване навчання.	Безпечніші та етичніші дослідницькі практики під час роботи з вразливими й постраждалими від війни групами населення.
4.3. Підтримувати доступні та актуальні процедури реагування на дискримінацію, домагання й гендерно зумовлене насильство.	Підтримувати та щороку переглядати оприлюднені алгоритми реагування, забезпечуючи їх відповідність Стамбульській конвенції та внутрішній Політиці Університету.	Щорічний перегляд процедур реагування завершено; результати подано Вченій раді.	Чіткі, актуальні та зрозумілі процедури реагування; підвищення довіри до університетських механізмів захисту та конфіденційності.

5. Моніторинг, дані та ресурсне забезпечення

Задачі	Дії	Цільові показники	Очікувані цільові результати
5.1. Інтегрувати збір даних із розподілом за статтю до щорічної внутрішньої звітності.	Центр досліджень з питань лідерства та гендерної рівності координує щорічний збір та аналіз даних з розподілом за статтю в усіх структурних підрозділах і проєктах Університету. Відділ кадрів, відділ документообігу та інші відповідальні підрозділи подають дані Центру за встановленим графіком для моніторингу виконання Плану та його KPI.	Дані з розподілом за статтю щороку збираються в усіх структурних підрозділах; 100% відповідальних підрозділів подають інформацію для консолідованого моніторингу та аудиту.	Створена єдина доказова база для оцінювання стану гендерної рівності, відстеження динаміки показників і прийняття управлінських рішень на основі даних.
5.2. Щороку оприлюднювати звіт про реалізацію ПГР.	Центр досліджень з питань лідерства та гендерної рівності консолідує інформацію структурних підрозділів, аналізує виконання заходів і KPI та готує щорічний звіт про реалізацію Плану. Звіт подається керівництву Університету та оприлюднюється відповідно до внутрішнього циклу звітування.	Щорічний консолідований звіт про реалізацію Плану підготовлено та подано до грудня кожного року; у звіті відображено результати заходів, KPI, гендерно дезагреговані дані, динаміку та рекомендації.	Системне щорічне звітування, підзвітність виконавців та своєчасне коригування заходів Плану на основі фактичних результатів і виявлених потреб.
5.3. Забезпечити цільове ресурсне забезпечення заходів ПГР.	Щороку планувати та забезпечувати видатки на навчання, моніторинг і адміністративну підтримку ПГР у бюджеті Університету та, за можливості, у проєктному і грантовому фінансуванні.	Окрему бюджетну статтю для ПГР щороку підтверджено в бюджеті Університету та відповідних проєктних бюджетах.	Фінансова та організаційна сталість заходів із гендерної рівності протягом усього періоду 2026–2030 років.
5.4. Забезпечити інституційну координацію виконання Плану та процесу звітування через Центр досліджень з питань лідерства та гендерної рівності.	З серпня 2026 року забезпечити діяльність Центру досліджень з питань лідерства та гендерної рівності у складі Департаменту міжнародної діяльності. Покласти на Центр координацію виконання Плану, методичний супровід підрозділів, моніторинг KPI, збір та узагальнення даних, підготовку щорічного звіту і пропозицій щодо актуалізації заходів. Протягом 2026–2027 навчального року забезпечити виконання завдань Плану проректорами за напрямками, відділом кадрів, відділом документообігу та іншими відповідальними підрозділами у координації з Центром.	Центр функціонує з серпня 2026; визначено єдиний механізм координації та звітування; щороку отримано дані від усіх відповідальних підрозділів; підготовлено консолідований звіт про виконання Плану.	Сформовано сталий інституційний механізм реалізації Плану: визначено координатора процесу, забезпечено регулярний обмін даними, контроль виконання KPI, підзвітність структурних підрозділів та наступність заходів.

Задачі	Дії	Цільові показники	Очікувані цільові результати
5.5. Запровадити базовий та щорічний гендерний аудит Університету.	Провести базовий гендерний аудит за 2026 рік із визначенням вихідних показників. Проаналізувати гендерний склад працівників і здобувачів освіти, представництво в органах управління та на керівних посадах, кадрові призначення і кар’єрний розвиток, участь у науковій, освітній, міжнародній та проєктній діяльності, доступ до професійного розвитку й лідерських можливостей, поєднання професійних/навчальних та сімейних обов’язків, а також стан реалізації політик рівності й недискримінації. Починаючи з 2027 року проводити гендерний аудит щорічно з порівнянням із базовими показниками 2026 року та підготовкою аналітичного звіту і рекомендацій.	Базовий гендерний аудит за 2026 рік проведено та оформлено аналітичним звітом; у 2027–2030 роках проводиться щонайменше 1 гендерний аудит щороку; кожен аудит містить гендерно дезагреговані показники, порівняння динаміки, виявлені дисбаланси/ризики та рекомендації.	Університет має підтверджену вихідну базу 2026 року та щорічну систему вимірювання прогресу. Результати аудиту використовуються для коригування заходів, визначення пріоритетів і оцінювання досягнення цілей та KPI Плану.

Примітка. Центр досліджень з питань лідерства та гендерної рівності здійснює координацію реалізації Плану, моніторингу його виконання та підготовки звітності. Керівники структурних підрозділів забезпечують своєчасне надання необхідних даних та інформації для моніторингу ключових показників ефективності (KPI), проведення гендерного аудиту та формування щорічної аналітичної звітності.

У 2027 році проводиться базовий гендерний аудит, що охоплює результати та показники за 2026 рік і слугує вихідною точкою для подальшого оцінювання прогресу. Надалі гендерний аудит здійснюється щорічно за результатами попереднього календарного року з підготовкою аналітичного звіту, висновків та рекомендацій щодо подальшого вдосконалення політик і практик у сфері гендерної рівності.