

**УХВАЛЕНО**

рішенням Вченої ради  
ЗВО «Університет Короля Данила»  
\_\_ березня 2026 року, протокол № \_\_

**ЗАТВЕРДЖЕНО І НАДАНО ЧИННОСТІ**

наказом ректора ЗВО «Університет Короля  
Данила»  
від \_\_ березня 2026 року № \_\_/\_\_/ОД

**ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ  
ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ «УНІВЕРСИТЕТ КОРОЛЯ  
ДАНИЛА» НА 2026-2028 РОКИ**

## 1 ВСТУП

### 1.1 Контекст та нормативна база

План гендерної рівності Університету Короля Данила на 2026-2028 роки (далі – План) є стратегічним документом, що визначає цілі, заходи та індикатори розвитку інклюзивного освітнього середовища. План розроблений на виконання:

- Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2030 року;
- Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року;
- вимог Європейської комісії щодо участі в програмі «Горизонт Європа» (Horizon Europe).

Даний документ є логічним продовженням ПГР на 2023-2025 роки та інтегрованою частиною «Стратегії розвитку УКД до 2028 року», затвердженої Вченою радою 29 вересня 2025 року.

### 1.2 Оцінка попереднього етапу (2023-2025)

Впровадження попереднього Плану продемонструвало сталу динаміку позитивних змін в університеті. Згідно з «Проміжним звітом 2025», УКД досяг значного прогресу у представництві жінок на рівні середнього менеджменту (частка жінок серед завідувачів кафедр зросла до 72%). Університет успішно запровадив інституційний механізм збору гендерно дезагрегованих даних, що стало кроком до реалізації концепції «Університет, дружній до сім'ї».

Разом з тим, аналіз виявив сфери, що потребують посиленої уваги у 2026-2028 роках:

- необхідність вирівнювання гендерного балансу у вищому керівному складі (проректори, декани);
- потреба у формалізації політики протидії гендерно обумовленому насильству;
- посилення підтримки жінок у наукових дослідженнях та аспірантурі (де наразі спостерігається значний дисбаланс).

### 1.3 Принципи та цінності

Новий План базується на корпоративних цінностях УКД — любові, взаємоповазі, відкритості та безпеці. УКД розглядає гендерну рівність не лише як правову вимогу, а як фундаментальну умову якості освіти, інноваційного розвитку та академічної свободи.

УКД прагне створити середовище, де:

- професіоналізм переважає над стереотипами: кар'єрне просування базується виключно на компетентностях;

- безпека є гарантованою: нульова толерантність до будь-яких проявів сексизму, домагань чи дискримінації;
- баланс є досяжним: умови праці та навчання дозволяють гармонійно поєднувати професійні обов'язки з особистим життям.

#### 1.4 Цільові групи

План охоплює всіх учасників освітнього процесу та спільноти УКД:

- адміністративний та науково-педагогічних працівників;
- студентів усіх рівнів навчання (включно із Фаховим коледжем УКД);
- аспірантів та молодих вчених;
- зовнішніх стейкхолдерів та партнерів університету.

Станом на 01.01.2026 гендерна структура ЗВО «Університету Короля Данила» є наступною.

		Всього осіб	Жінок	Чоловіків
1	Здобувачі УКД			
	<i>студенти очної форми</i>			
	<i>студенти заочної форми</i>			
	<i>аспіранти</i>			
2	Керівництво УКД			
3	Завідувачі кафедр			
4	Науково-педагогічні працівники			
	<i>доктори наук</i>			
	<i>кандидати наук</i>			
5	Викладачі коледжу УКД			
6	Здобувачі коледжу УКД			

## 2 МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ПЛАНУ

### 2.1 Головна мета

Метою Плану гендерної рівності УКД на 2026-2028 роки є трансформація університету в еталонне інклюзивне середовище, де забезпечуються рівні права, можливості та умови для самореалізації всіх членів академічної спільноти. План спрямований на остаточне усунення системних гендерних бар'єрів у кар'єрному просуванні, науковій діяльності та управлінні, а також на розбудову культури «нульової толерантності» до будь-яких форм дискримінації.

### 2.2 Ключові стратегічні завдання

Для досягнення поставленої мети Університет зосереджується на виконанні таких завдань:

- 1) Забезпечення збалансованого представництва у прийнятті рішень:
  - впровадження механізмів підтримки жіночого лідерства для досягнення паритету на рівні вищого керівництва (ректорат, деканат);
  - забезпечення гендерного балансу у складі Вченої ради, конкурсних та атестаційних комісій.
- 2) Гендерна інклюзія в науці та освіті:
  - стимулювання участі жінок у наукових дослідженнях, зокрема у сферах з низьким представництвом (STEM, аспірантура);
  - інтеграція гендерного компоненту в зміст освітніх програм та науково-дослідну тематику кафедр.
- 3) Удосконалення культури балансу «робота-життя» (Work-Life Balance):
  - розвиток інфраструктури «сімейно-дружнього» університету (Family-Friendly University);
  - нормативне закріплення гнучких форм праці та навчання для осіб з сімейними обов'язками;
- 4) Інституціалізація безпеки та недискримінації:
  - створення та впровадження дієвого механізму реагування на випадки сексизму, сексуальних домагань та гендерно обумовленого насильства;
  - проведення регулярних просвітницьких кампаній для подолання гендерних стереотипів серед студентства та персоналу.
- 5) Гендерно чутливий моніторинг та комунікація:
  - удосконалення системи збору та аналізу гендерно дезагрегованих даних для прийняття управлінських рішень;
  - дотримання принципів гендерно чутливої комунікації (використання фемінітивів, уникнення стереотипних образів) у публічному просторі УКД.

### 2.3 Очікуваний вплив

Виконання цих завдань дозволить УКД зміцнити репутацію прогресивного європейського закладу освіти, підвищити конкурентоспроможність у міжнародних грантових програмах (зокрема Horizon Europe та Erasmus+) та створити максимально сприятливі умови для залучення та утримання талановитих кадрів і здобувачів освіти незалежно від їхньої статі.

## 3 СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ТА ЗАХОДИ НА 2026-2028 РОКИ

Напрямок діяльності	Заходи	Індикатори виконання	Термін виконання
1. Гендерний баланс у лідерстві та прийнятті рішень	1.1 Впровадження менторської програми спрямованої на посилення жіночого лідерства в УКД для підготовки кадрового резерву на посади топ-менеджменту	Кількість проведених сесій; частка жінок у кадровому резерві	2026-2028 (щороку)
	1.2 Проведення щорічного гендерного аудиту складу Вченої ради, робочих груп та комісій	Частка жінок у колегіальних органах не менше 40%	Щороку (вересень)
	1.3 Серія тренінгів для вищого керівництва з питань гендерно-орієнтованого врядування	Сертифікати про проходження навчання у 100% керівників	2026, 2027
2. Гендерна рівність під час рекрутингу та кар'єрного розвитку	2.1 Перегляд описів вакансій та процедур відбору на предмет відповідності принципам недискримінації	Оновлена HR-інструкція; відсутність гендерних маркерів у вакансіях	2026
	2.2 Щорічний моніторинг рівнів оплати праці та преміювання (Gender Pay Gap analysis)	Оприлюднений аналітичний звіт; відсутність необґрунтованого розриву	Щороку (грудень)
	2.3 Програма стимулювання STEM-освіти для дівчат (гранти на навчання, залучення практиків-жінок)	Збільшення частки дівчат на IT-спеціальностях на 15%	2026-2028
3. Поєднання професійних та сімейних обов'язків	3.1 Облаштування сімейної інклюзивної кімнати (дитячий коворкінг, послуги короткотривалого догляду)	Кількість використаних послуг; відгуки користувачів	2026-2027
	3.2 Нормативне закріплення права на гнучкий графік та дистанційну роботу для батьків дітей до 14 років	Внесення змін до Кодексу корпоративної етики	2026
	3.3 Впровадження курсу «Тайм-менеджмент та баланс ролей» для працівників та студентів	Кількість учасників курсу (не менше 100 осіб/рік)	Щороку
4. Інтеграція гендерного підходу в науку та навчання	4.1 Обов'язкова гендерна експертиза нових та оновлених освітніх програм (ОП)	Частка ОП з позитивним висновком експертизи (100%)	Постійно

Напря́м діяльності	Заходи	Індикатори виконання	Термін виконання
	4.2 Конкурс наукових грантів для молодих дослідниць та аспіранток	Кількість підтриманих проєктів (не менше 3 на рік)	Щороку
	4.3 Організація щорічної конференції «Гендерні студії в сучасній освіті та науці»	Кількість доповідей та виданий збірник тез	Щороку (травень)
<b>5. Заходи протидії сексизму та насильству</b>	5.1 Розробка та прийняття окремої Політики запобігання гендерно обумовленому насильству	Затверджений документ на сайті УКД; наявність алгоритму реагування	2026 (I півріччя)
	5.2 Створення анонімної системи повідомлень про випадки дискримінації/домагань (Trust Vox)	Наявність каналу зв'язку; кількість опрацьованих звернень	2026
	5.3 Проведення кампанії «УКД — територія без сексизму» (лекції, виставки, воркшопи)	Кількість охоплених учасників (не менше 80% спільноти)	Щороку (листопад)

#### Відповідальні за виконання:

- ректорат: забезпечення ресурсами та стратегічне управління;
- представниця з питань гендерної рівності: координація та моніторинг;
- HR-відділ: впровадження змін у кадрову політику;
- гаранті освітніх програм: інтеграція гендерного компоненту в навчання;
- студентське самоврядування: популяризація цінностей рівності серед молоді.

## **4 ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ ТА ІНДИКАТОРИ ЕФЕКТИВНОСТІ**

Реалізація Плану у 2026-2028 роках має забезпечити досягнення наступних стратегічних показників:

### 4.1 У сфері управління та кадрової політики:

- гендерний паритет у топ-менеджменті: збільшення частки жінок серед ректорату до рівня не менше 40% (ліквідація «скляної стелі», зафіксованої у звіті 2025 року);

- гендерно збалансований рекрутинг: 100% оголошень про вакансії та описів посадових інструкцій пройшли перевірку на відсутність гендерних стереотипів;

- рівна оплата: відсутність розриву в оплаті праці (Gender Pay Gap) між чоловіками та жінками на ідентичних посадах.

#### 4.2 У сфері освіти та науки:

- дестереотипізація навчання: збільшення частки жінок серед здобувачів ступеня доктора філософії (аспірантура) до 15% (з поточних 2-3%) та частки жінок-викладачок на ІТ-спеціальностях до 25%;
- якість освітніх програм: 100% освітніх програм університету мають інтегрований гендерний компонент або пройшли антидискримінаційну експертизу;
- наукова активність: збільшення кількості публікацій жінок-вчених у виданнях Scopus/WoS на 20% за рахунок програм внутрішньої підтримки.

#### 4.3 У сфері корпоративної культури та безпеки:

- інституційна стійкість: створення та функціонування дієвої підкомісії з питань гендерної рівності в комісії з питань етики УКД;
- безпечне середовище: 100% розгляд та реагування на звернення щодо проявів сексизму чи дискримінації через систему анонімних повідомлень;
- Work-Life Balance: підвищення рівня задоволеності персоналу та студентів умовами поєднання праці/навчання з особистим життям до 90%.

## 5 МОНІТОРИНГ ТА ОЦІНКА ВИКОНАННЯ

Система моніторингу базується на принципах прозорості, регулярності та відповідності критеріям Європейського дослідницького простору (ERA).

#### 5.1 Механізми контролю:

- щорічний збір даних: відділ кадрів та навчальний відділ щороку (до 30 січня) готують дезагреговані за статтю статистичні дані згідно з Додатком 1;
- анкетування: HR-відділ УКД один раз на рік проводить опитування «Гендерний клімат в УКД» серед персоналу та студентства.
- публічна звітність: представниця з питань гендерної рівності готує щорічний звіт про виконання Плану, який розглядається на засіданні Вченої ради.

#### 5.2 Графік звітування:

- проміжний звіт №1: січень 2027 року (за результатами 2026 року);
- проміжний звіт №2: січень 2028 року (за результатами 2027 року);
- підсумковий звіт: грудень 2028 року (аналіз досягнення всіх цілей та підготовка ПГР на наступний період).

5.3 Звіт про виконання Плану гендерної рівності є відкритим документом. Він підписується Ректором та публікується на офіційному сайті УКД у розділі

«Публічна інформація» для ознайомлення українських та міжнародних партнерів.

5.4 Відповідальність за координацію плану покладено на Представницю з питань гендерної рівності, яка призначається наказом ректора за поданням проректора з міжнародних зв'язків та стратегічного розвитку.

## Додаток 1

**Гендерна структура ЗВО «Університет Короля Данила»**  
(форма для щорічного моніторингу)

Звітний період: 202\_\_ рік

№	Категорія	Всього осіб	Жінок (осіб)	Чоловіків (осіб)	Жінки (%)	Чоловіки (%)
1	Здобувачі освіти					
1.1	Студенти денної форми (бакалаврат/магістратура)					
1.2	Студенти заочної форми					
1.3	Студенти Фахового коледжу УКД					
1.4	Аспіранти					
2	Керівний склад					
2.1	Ректорат					
3	Середня ланка управління					
3.1	Завідувачі кафедр/ПМ					
3.2	Керівники відділів та центрів					
4	Науково-педагогічні працівники (НПП)					
4.1	Доктори наук, професори					
4.2	Кандидати наук (PhD), доценти					
4.3	Викладачі без наукового ступеня					
5	Колегіальні органи (прийняття рішень)					
5.1	Члени Вченої ради УКД					
5.2	Члени Науково-методичної ради					