

УХВАЛЕНО

рішенням Вченої ради
ЗВО «Університет Короля Данила»
26 березня 2026 року, протокол № 8

ЗАТВЕРДЖЕНО І НАДАНО ЧИННОСТІ

наказом ректора ЗВО «Університет Короля
Данила»
від 01 квітня 2026 року № 14/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 ППР 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 дезаггегованих 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	3533	1796	1737
	<i>студенти очної форми</i>	2314	1156	1158
	<i>студенти заочної форми</i>	1088	636	452
	<i>аспіранти</i>	131	4	127
2	Керівництво УКД	23	10	13
3	Завідувачі кафедр	12	8	4
4	Науково-педагогічні працівники	161	65	96
	<i>доктори наук</i>	18	4	14
	<i>кандидати наук</i>	123	43	80
5	Викладачі коледжу УКД	148	49	99
6	Здобувачі коледжу УКД	2308	1107	1201

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 компонента 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)

Напрямок діяльності	Заходи	Індикатори виконання	Термін виконання
	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
	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)
5. Заходи протидії сексизму та насильству	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 Box)	Наявність каналу зв'язку; кількість опрацьованих звернень	2026

Напрямок діяльності	Заходи	Індикатори виконання	Термін виконання
	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 ОЧКУВАНІ 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 IT-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 ППР 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.

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					