

# ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

на період 2024–2027 рр.

## 1. Вступ та обґрунтування

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого підтверджує свою відданість принципам рівності, різноманітності та інклюзії. Ми визнаємо, що гендерна рівність є не лише фундаментальним правом людини, але й важливою передумовою для досягнення академічної досконалості, інноваційного розвитку та створення сприятливого середовища для всіх членів нашої спільноти.

Цей План розроблено відповідно до міжнародних стандартів прав людини, законодавства України, зокрема Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», та з урахуванням найкращих міжнародних практик. Він є стратегічним документом, що визначає наші цілі, завдання та конкретні заходи для просування гендерної рівності на всіх рівнях діяльності університету.

## 2. Мета та завдання Плану

**Головна мета:** Створити інституційну культуру та робоче середовище, вільне від упереджень, стереотипів та дискримінації за ознакою статі, де кожна людина має рівні можливості для самореалізації, професійного зростання та участі в процесах прийняття рішень.

### Основні завдання:

1. Забезпечити інституційну підтримку та виділити необхідні ресурси для реалізації політики гендерної рівності.
2. Досягти гендерного балансу в органах управління та на керівних посадах.
3. Інтегрувати принципи гендерної рівності у кадрові процеси (найм, просування по службі, оплата праці).
4. Інтегрувати гендерний вимір у зміст освітніх програм та наукових досліджень.
5. Створити безпечне середовище, вільне від гендерно зумовленого насильства, домагань та мобінгу.
6. Сприяти гармонізації професійного та особистого життя для всіх співробітників та студентів.

## 3. Принципи реалізації Плану

*Інклюзивність:* Залучення всіх членів університетської спільноти.

*Прозорість:* Відкритість процесів та доступність інформації.

*Підзвітність:* Чітке визначення відповідальних осіб та механізмів звітування.

*Доказовий підхід:* Прийняття рішень на основі аналізу даних, дезагрегованих за статтю.

*Інтерсекційність:* Врахування того, як стать перетинається з іншими ознаками (вік, інвалідність, етнічна приналежність тощо).

#### 4. Стратегічні напрями та заходи

Нижче наведено таблицю з ключовими напрямами, конкретними заходами, відповідальними особами, індикаторами успіху та термінами виконання.

Стратегічний напрям	Конкретні заходи	Відповідальні	Індикатори успіху	Термін виконання
<b>1. Інституційна культура та управління</b>	1.1. Призначити Уповноваженого з питань гендерної рівності.	Ректорат, Відділ кадрів, Уповноважений/Комітет	Призначено Уповноваженого, створено Комітет. Опубліковано звіт за результатами аудиту. Щорічні звіти з аналізом гендерних даних.	2026
	1.2. Створити постійно діючий Комітет з гендерної рівності.			
	1.3. Провести аудит існуючих політик та практик на предмет гендерної чутливості.			
	1.4. Проводити щорічний збір та аналіз даних, дезагрегованих за статтю (студенти, аспіранти, персонал, керівні посади).			
<b>2. Гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень</b>	2.1. Встановити цільові показники (напр., не менше 40% представників	Ректорат, Вчені ради факультетів	Досягнення цільових показників представництва.	2026–2028

	однієї статі) у виборних органах, комісіях та радах.		Кількість учасниць програм менторства.	
	2.2. Запровадити програми менторства та лідерства для жінок.		Збільшення частки жінок серед керівників.	
	2.3. Заохочувати жінок подавати заявки на керівні посади.			
	3.1. Провести аналіз гендерного розриву в оплаті праці та розробити план його подолання.		Звіт про гендерний розрив в оплаті праці.	
<b>3. Гендерна рівність у кадрових процесах</b>	3.2. Впровадити обов'язкове навчання для членів конкурсних комісій щодо упереджень.	Відділ кадрів, Бухгалтерія	100% членів комісій пройшли навчання.	2026
	3.3. Переглянути тексти вакансій на предмет використання гендерно нейтральної мови.		Оновлені шаблони оголошень про вакансії.	
	4.1. Заохочувати розробку навчальних курсів з гендерної тематики.		Кількість нових курсів.	
<b>4. Інтеграція гендерного виміру в дослідження та освіти</b>	4.2. Проводити тренінги для викладачів та науковців щодо інтеграції гендерного	Навчально-методичний відділ, Науково-дослідна частина, Деканати	Кількість учасників тренінгів.	2026–2028
			Кількість профінансованих проєктів.	

	<p>підходу в зміст дисциплін та дослідницькі проекти.</p> <p>4.3. Запровадити спеціальні гранти/стипендії для досліджень з гендерної проблематики.</p> <p>5.1. Розробити та затвердити Політику протидії сексуальним домаганням та іншим формам насильства.</p> <p>5.2. Створити чіткі, конфіденційні та безпечні канали для повідомлень про випадки домагань.</p> <p>5.3. Проводити регулярні інформаційні кампанії для підвищення обізнаності студентів та персоналу.</p>			
<b>5. Запобігання та протидія гендерно зумовленому насильству</b>		Юридичний відділ, Психологічна служба, Уповноважений	<p>Політика затверджена та оприлюднена.</p> <p>Створено та функціонує механізм скарг.</p> <p>Кількість проведених заходів та охопленої аудиторії.</p>	2026–2027
<b>6. Баланс між роботою/навчанням та особистим життям</b>	<p>6.1. Забезпечити гнучкі умови праці (дистанційна робота, гнучкий графік) для співробітників з сімейними обов'язками.</p>	Відділ кадрів, Профспілка, Адміністративно-господарська частина	<p>Збільшення частки співробітників, що користуються гнучкими умовами.</p> <p>Наявність облаштованих кімнат.</p>	2026–2028

6.2. Облаштувати в корпусах кімнати для догляду за дитиною.

Аналіз статистики використання відпусток.

6.3. Проводити політику заохочення чоловіків до використання відпустки по догляду за дитиною.

## 5. Ресурси та відповідальність

**Відповідальний орган:** Комітет з гендерної рівності під головуванням проректора (визначається наказом ректора).

**Координатор:** Уповноважений з питань гендерної рівності.

**Фінансове забезпечення:** Реалізація заходів Плану здійснюється в межах бюджету університету, а також за рахунок залучення грантових коштів та міжнародної технічної допомоги.

**Залучені сторони:** Ректорат, деканати, кафедри, відділ кадрів, юридичний відділ, студентське самоврядування, профспілкові організації.

## 6. Моніторинг та оцінка

1. **Щорічний моніторинг:** Комітет з гендерної рівності щороку (до 1 лютого) готує звіт про стан виконання Плану, який презентується на засіданні Вченої ради та публікується на офіційному сайті університету.
2. **Проміжна оцінка:** У середині терміну дії Плану (кінець 2027 р.) буде проведено його комплексну оцінку для можливого коригування заходів.
3. **Фінальна оцінка:** По завершенню терміну дії Плану (кінець 2029 р.) буде підготовлено фінальний звіт про досягнуті результати, який стане основою для розробки наступного ППР.

## 7. Заключні положення

Цей План є відкритим документом, який може доповнюватися та змінюватися за результатами моніторингу та консультацій із зацікавленими сторонами. Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого зобов'язується докладати всіх зусиль для

його успішної реалізації, тим самим роблячи внесок у побудову справедливого та рівноправного суспільства.