



КИЇВСЬКИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
KYIV MEDICAL UNIVERSITY
EST.1992

ЗАТВЕРДЖЕНО
Рішення Вченої ради
від «12» лютого 2026 року
(протокол № 5)

Введено в дію
наказом
від «13» лютого 2026 року
№ 35/1

**ПЛАН ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
У ПРИВАТНОМУ ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ
«КИЇВСЬКИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»**

НА 2026-2030 роки

Київ-2026

1. ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ

1.1. Цей План забезпечення гендерної рівності (далі – План) у Приватному вищому навчальному закладі «Київський медичний університет» (далі – Університет), розрахований на період з 2026 року до 2030 року, є офіційним стратегічним документом, прийнятим Вченою радою Університету та визначений як обов'язковий для виконання в Університеті.

1.2. Університет визнає гендерну рівність фундаментальним правом людини, є невід'ємним елементом демократичного врядування та визначальною передумовою забезпечення наукової якості, інституційної спроможності й соціальної відповідальності.

1.3. Гендерна рівність передбачає гарантування рівних прав, обов'язків, можливостей і суспільної цінності для жінок і чоловіків незалежно від їхніх біологічних, соціальних чи культурних характеристик. Наявність таких відмінностей не може слугувати підставою для дискримінації або встановлення нерівного ставлення.

1.4. Зазначене зобов'язання базується на:

- статті 24 Конституції України, якою закріплено принцип рівності громадян перед законом та заборону дискримінації за ознакою статі;
- положеннях Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
- нормах Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»;
- міжнародних та європейських стандартах у сфері прав людини й забезпечення рівності.

1.5. Університет виходить із того, що формальне закріплення рівності не є достатньою гарантією її фактичної реалізації, у зв'язку з чим запроваджує системні та проактивні заходи, спрямовані на запобігання дискримінації та забезпечення рівних можливостей.

2. МЕТА

2.1. План спрямований на:

- забезпечення рівного ставлення та рівних можливостей для всіх працівників Університету незалежно від статі;
- запобігання проявам прямої та непрямой дискримінації за ознакою статі;
- формування безпечного, інклюзивного та взаємоповажного робочого середовища;
- сприяння забезпеченню балансу між професійною діяльністю та особистим життям;
- інтеграцію принципів гендерної рівності до університетської політики, дослідницької діяльності та організаційних процесів;
- приведення діяльності Університету у відповідність до європейських дослідницьких стандартів, зокрема вимог програми «Горизонт Європа».

2.2. Дія Плану гендерної рівності поширюється на всі категорії працівників Університету, у тому числі на наукових працівників, технічний та адміністративний персонал, а також керівний склад.

3. ПОВНОВАЖЕННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ

3.1. Загальна відповідальність за впровадження та реалізацію Плану гендерної рівності покладається на президента, віцепрезидентів та ректора Університету.

3.2. З метою забезпечення належної імплементації Плану:

- призначається координатор з питань гендерної рівності та утворюється робоча група з питань гендерної рівності (далі – Робоча група);
- до складу Робочої групи включаються представники керівництва, кадрової служби та інших структурних підрозділів (за потреби);
- Робоча група забезпечує координацію заходів, внутрішній моніторинг та підготовку щорічного звіту, який подається керівництву Університету.

4. РЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

4.1. Університет забезпечує належні людські, організаційні та інші ресурси для реалізації Плану, зокрема:

- визначення відповідальних осіб за координацію, впровадження та моніторинг заходів;
- передбачення робочого часу для виконання завдань, пов'язаних із реалізацією Плану;
- залучення внутрішньої та/або зовнішньої експертизи з питань гендерної рівності у разі необхідності;
- використання наявних інституційних ресурсів для проведення навчальних заходів, збору та аналізу даних, а також підвищення рівня обізнаності персоналу.

4.2. Документальне забезпечення реалізації Плану (накази, розпорядження, протоколи засідань, навчальні матеріали тощо) ведеться в установленому порядку та може бути надане на обґрунтований запит.

5. ЗБІР ДАНИХ, ЗВІТНІСТЬ

5.1. Університет забезпечує систематичний збір, аналіз та моніторинг даних, сегрегованих за ознакою статі, зокрема щодо:

- гендерного складу персоналу на всіх організаційних рівнях;
- представництва жінок і чоловіків на керівних посадах та посадах, пов'язаних із прийняттям управлінських рішень;
- процесів добору персоналу, просування по службі та професійного розвитку;
- участі у програмах навчання та підвищення кваліфікації;
- використання гнучких форм організації праці.

5.2. Базовий гендерний аналіз охоплює:

- загальний склад персоналу;
- розподіл посад керівного рівня;
- структуру персоналу за структурними підрозділами.

Таблиця «Гендерний розподіл персоналу»

Категорія	Чоловіки	Жінки	% Чоловіків	% Жінок
Загальна кількість працівників				
Керівництво				
Керівники структурних підрозділів				

5.3. Моніторинг та звітність

- дані, розподілені за ознакою статі, підлягають щорічному перегляду та аналізу;
- здійснюється оцінювання показників виконання Плану та динаміки досягнення поставлених цілей;
- результати аналізу та оцінювання оформлюються у внутрішніх звітах з моніторингу;
- План може бути переглянутий та актуалізований з урахуванням результатів проведеного оцінювання.

6. НАВЧАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ ОБІЗНАНОСТІ

6.1. Університет забезпечує проведення регулярних заходів, спрямованих на підвищення рівня обізнаності та формування компетентностей у сфері:

- забезпечення гендерної рівності;
- недискримінації;
- запобігання неусвідомленій гендерній упередженості;
- дотримання етичних норм і принципів взаємоповажної поведінки у професійному середовищі.

6.2. Цільові групи навчання:

- усі працівники Університету;
- керівництво та особи, уповноважені на прийняття управлінських рішень;
- члени комісій та інших органів, залучених до добору персоналу та проведення оцінювання.

6.3. Навчальні заходи можуть проводитися у формі внутрішніх семінарів, тренінгів, онлайн-курсів або із залученням зовнішніх експертів.

6.4. Інформація про проведені заходи та підтвердження участі в навчанні документуються в установленому порядку та можуть бути надані на обґрунтований запит.

7. НАПРЯМКИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПЛАНУ

7.1. Баланс професійного та особистого, організаційна культура: забезпечення умов для поєднання професійної діяльності з особистим життям працівників та формування сприятливої, інклюзивної організаційної культури.

Заходи:

- запровадження гнучких режимів робочого часу відповідно до законодавства та внутрішніх процедур;
- можливість застосування дистанційної та/або змішаної форми роботи за наявності організаційних умов;
- використання режиму неповного робочого часу за заявою працівника у встановленому порядку;
- визначення прозорих процедур подання та розгляду запитів щодо гнучкого режиму роботи;
- забезпечення поваги до прав працівників на відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, доглядом за дитиною та виконання сімейних обов'язків.

7.2. Гендерний баланс у керівництві та процесах прийняття рішень: сприяння збалансованому представництву жінок і чоловіків у керівних органах та структурах, що здійснюють управлінські функції.

Заходи:

- регулярний моніторинг гендерного складу органів управління та інших колегіальних органів;
- забезпечення прозорих і об'єктивних процедур добору та призначення на керівні посади;
- заохочення представників недостатньо представленої статі до участі в конкурсах на керівні посади;
- формування гендерно збалансованого складу комісій та робочих органів, де це є можливим та обґрунтованим.

7.3. Гендерна рівність у процесах найму та кар'єрного просування: забезпечення рівного доступу до працевлаштування, просування по службі та професійного розвитку.

Заходи:

- застосування гендерно нейтральної мови в оголошеннях про вакансії та внутрішніх кадрових документах;
- встановлення прозорих і заздалегідь визначених критеріїв оцінювання кандидатів;
- врахування ризиків неусвідомленої упередженості під час прийняття кадрових рішень;
- забезпечення рівного доступу до програм навчання, підвищення кваліфікації та розвитку кар'єри.

7.4. Інтеграція гендерного виміру в дослідження та діяльність Університету: врахування гендерних аспектів у дослідницькій діяльності та внутрішніх процесах Університету у випадках, коли це є релевантним та обґрунтованим.

Заходи:

- урахування гендерного виміру під час планування, проведення та аналізу досліджень;
- використання інклюзивної мови у внутрішніх та зовнішніх комунікаціях;
- підтримка гендерно чутливих підходів при формуванні результатів діяльності Університету.

7.5. Запобігання гендерно зумовленому насильству та домаганням: забезпечення безпечного, гідного та взаємоповажного робочого середовища.

Заходи:

- дотримання нульової толерантності до дискримінації, домагань і будь-яких форм гендерно зумовленого насильства;
- встановлення конфіденційних, доступних і прозорих процедур подання та розгляду скарг;
- гарантування захисту заявників та свідків від переслідування чи інших форм негативних наслідків (репресалій);
- проведення регулярних інформаційних і просвітницьких заходів з відповідної тематики.

8. ЗАПЛАНОВАНІ ДІЇ НА 2026–2030 РОКИ

8.1. Аналіз та оцінювання

- регулярний перегляд і оцінювання політик Університету та процедур на предмет відповідності принципам гендерної рівності;
- щорічний збір, аналіз та інтерпретація даних, розподілених за ознакою статі;
- реалізація заходів з підвищення рівня обізнаності персоналу;
- проведення періодичних навчальних заходів з питань гендерної рівності та запобігання неусвідомленим упередженням.

8.2. Впровадження

- послідовне впровадження та оновлення політики рівних можливостей і гнучких форм організації праці;
- функціонування механізмів підтримки працівників, які користуються гнучкими режимами роботи.

8.3. Підсумкове оцінювання: підготовка внутрішнього узагальненого звіту про реалізацію Плану до 31 грудня 2030 року.

9. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

9.1. Цей План затверджується Вченою радою Університету та набирає чинності з моменту введення в дію наказом ректора Університету.

9.2. Цей План чинний до 31.12.2030.

9.3. Будь-які зміни до цього Плану вносяться шляхом затвердження його в новій редакції Вченою радою Університету.