

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«КИЄВО-МОГИЛЯНСЬКА АКАДЕМІЯ»**

НАКАЗ

25 02 2026

Київ

№ 118

Про впровадження плану гендерної рівності в
Національному університеті «Києво-Могилянська академія»

На підставі вимог Рамкової програми ЄС з досліджень та інновацій «Горизонт Європа» (Регламент (ЄС) № 2021/695), відповідно до Конституції України, Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, Статуту Національного університету «Києво-Могилянська академія», з метою забезпечення систематичного впровадження принципів гендерної рівності в науковій, освітній та адміністративній діяльності університету,

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити такі документи та заходи як складову плану гендерної рівності Національного університету «Києво-Могилянська академія» у 2026 році:
 - 1.1. Протидія дискримінації, сексуальним домаганням та гендерно зумовленому насильству:
 - 1.1.1. Положення про політику протидії дискримінації, сексуальним домаганням, булінгу в Національному університеті «Києво-Могилянська академія»
 - 1.1.2. План заходів щодо протидії булінгу та дискримінації у НаУКМА, підготовлений Комітетом протидії дискримінації, сексуальним домаганням, булінгу в НаУКМА, на 2026 рік:

№	Назва / зміст
1	Підготовка звіту НаУКМА для МОН щодо реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року в НаУКМА та виконання операційного плану заходів на 2025-2027 роки
2	Розробка (спільно з органами студентського самоврядування) недискримінаційних засад онлайн комунікації, які б відповідали Політиці з протидії дискримінації, сексуальним домаганням і булінгу в НаУКМА
3	Поширення онлайн ролику з протидії булінгу у НаУКМА
4	Розробка і проведення курсу з підвищення кваліфікації “Гендерна рівність і недискримінація в управлінні вищою освітою” для адміністрації НаУКМА

6	Круглий стіл “Гендерна рівність і недискримінація: успіхи і виклики викладання курсу з підвищення кваліфікації у НаУКМА”
7	Організація і проведення міжнародної події у змішаному форматі на тему жінок, війни і лідерства
8	Розробка практичних рекомендацій з ведення документообігу з урахуванням недискримінаційних принципів мовлення/мови шляхом впровадження стратегій фемінізації, нейтралізації, уникнення андроцентризму та сексизму
9	Наповнення окремого розділу репозитарію НаУКМА “Дослідження проблем забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” дослідженнями і публікаціями на відповідну тематику від викладацтва і студентства університету
10	Виконання і презентація результатів студентського наукового дослідження на тему протидії і боротьби із сексуальними домаганнями у закладах вищої освіти України
11	Інтеграція складових протидії дискримінації, сексуальним домаганням і булінгу до змісту настановчого тижня НаУКМА для першокурсників/ць
12	Проведення Тижня гендерної рівності в НаУКМА
13	Організація в НаУКМА події у рамках міжнародної кампанії «16 днів протидії гендерному насильству» (25 листопада – 10 грудня)
14	Зустрічі Комітету з кафедрами для тлумачення змісту і організації виконання вимог Політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням і булінгу в НаУКМА і Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року

1.2. Прагнення до гендерного балансу при формуванні керівних органів:

1.2.1. Проведення моніторингу гендерного складу керівних органів університету з публічним оприлюдненням результатів;

1.2.2. При формуванні керівних органів, комітетів, комісій та робочих груп прагнення до гендерного балансу там, де це можливо, з урахуванням кадрового складу.

1.3. Забезпечення рівних можливостей при доборі працівників, кар'єрному зростанні, доступі до можливостей підвищення кваліфікації:

1.3.1. Застосування гендерно-нейтральних критеріїв та прозорих процедур у конкурсах на заміщення посад участі у програмах підвищення кваліфікації;

1.3.2. Забезпечення гендерно-збалансованого складу конкурсних комісій та атестаційних комітетів;

1.3.3. Постійний аналіз гендерного розподілу серед кандидатів та осіб, обраних за конкурсом на посади всіх рівнів, учасників програм підвищення кваліфікації, прагнення до гендерного балансу там, де це можливо.

1.4. Створення можливостей для балансу між роботою та приватним життям:

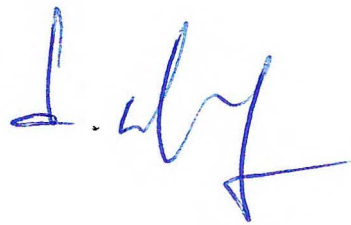
1.4.1. Інформування науково-педагогічних, наукових, педагогічних та адміністративних працівників про наявні можливості гнучкого графіку роботи та дистанційної роботи;

1.4.2. Вжиття заходів підтримки для працівників, які повертаються до виконання службових обов'язків після відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами або відпустки по догляду за дитиною, зокрема надання ментальної підтримки та можливостей перепідготовки.

1.5. Інтеграція гендерного виміру в навчальну діяльність та наукові дослідження:

- 1.5.1. Сприяння врахуванню гендерного аналізу в наукових дослідженнях університету, зокрема при підготовці проєктних заявок;
- 1.5.2. Розробка міждисциплінарних сертифікатних програм з гендерних студій для студентів бакалаврського та магістерського рівня освіти.
- 1.5.3. Забезпечення доступності навчальних матеріалів та курсів, що висвітлюють питання гендерної рівності, в межах відповідних навчальних програм.
- 1.6. Регулярний збір даних і моніторинг:
 - 1.6.1. Запровадження щорічного збору та аналізу дезагрегованих за статтю даних, пов'язаних з реалізацією плану гендерної рівності;
 - 1.6.2. Публікація гендерного звіту на офіційному вебсайті університету із зазначенням ключових показників та виконання заходів плану гендерної рівності.
- 1.7. Підвищення обізнаності щодо питань гендерної рівності:
 - 1.7.1. Проведення тренінгів та інформаційних заходів з питань гендерної рівності, несвідомих упереджень і недискримінаційних практик для працівників університету;
 - 1.7.2. Включення інформації про план гендерної рівності та відповідні процедури до орієнтаційних програм для нових здобувачів і працівників університету.
2. Першому віцепрезиденту, віцепрезиденту з науково-педагогічної роботи, віцепрезиденту з науково-навчальних студій, віцепрезиденту з економіки та фінансів, віцепрезиденту з адміністративно-господарських питань, віцепрезиденту з міжнародного співробітництва забезпечити ведення документації щодо виконання заходів плану гендерної рівності у структурних підрозділах їхнього підпорядкування.
3. Першому віцепрезиденту підготувати консолідовану версію Плану гендерної рівності Національного університету «Кієво-Могилянська академія» на 2027-2030 р. з конкретними цільовими показниками, відповідальними особами та часовими рамками для кожного заходу й подати його на затвердження до 1 липня 2026 р.
4. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

Президент



Сергій КВІТ