

ПЛАН ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ на 2026–2030 роки

Реквізит	Зміст
Статус документа	Внутрішня політика та публічний інституційний документ
Затверджено	Наказом директора від 06.04.2026 № 3-р
Відповідальна особа	Координатор/координаторка з гендерної рівності
Період дії	2026–2030 роки
Перегляд	Щорічний моніторинг; комплексний перегляд не рідше одного разу на три роки

Черкаси, 2026

1. Загальні положення

План забезпечення гендерної рівності ТОВ «Рейтингове агентство «МІРА» (далі – План, GER, МІРА або Агентство) визначає цілі, принципи, відповідальність, ресурси, заходи та показники, спрямовані на забезпечення рівних прав і можливостей, недопущення дискримінації та інтеграцію гендерного виміру в усі напрями діяльності Агентства.

План є складовою системи корпоративного управління, управління людськими ресурсами, академічної та дослідницької доброчесності, управління якістю, соціальної відповідальності й виконання міжнародних проєктних зобов'язань МІРА.

Дія Плану поширюється на працівників і працівниць, керівні та дорадчі органи, залучених експертів і експерток, авторів і авторок, рецензентів і рецензенток, викладачів і викладачок, учасників освітніх програм, стажерів, підрядників, партнерів та інших осіб, які беруть участь у діяльності МІРА.

План застосовується в офісному, дистанційному, гібридному та цифровому середовищах, під час відряджень, навчання, публічних заходів, міжнародної співпраці та комунікації в інформаційних системах.

1.1. Інституційний контекст і специфіка МІРА

МІРА є незалежною українською аналітичною компанією, заснованою у 2004 році. Агентство поєднує науковий підхід, доказову аналітику та інноваційні технології й працює для університетів, компаній, громад, державних органів і міжнародних партнерів.

- розроблення рейтингів, індексів, інтегральних показників та аналітичних звітів на основі відкритих даних і міжнародних стандартів;
- дослідження у сферах освіти, фінансів, економічної безпеки, корпоративного управління, цифровізації, соціальної політики та сталого розвитку;
- участь у Horizon Europe, Erasmus+, COST, USAID та інших міжнародних програмах;
- освітня діяльність МІРА Academy, розроблення навчальних курсів, тренінгів, сертифікаційних програм і професійних стандартів;
- консалтинг, кадровий і корпоративний аудит, оцінювання ризиків та інституційної спроможності;
- видавнича діяльність, підготовка аналітичних звітів, монографій, методичних посібників та матеріалів відкритого доступу.

З огляду на цю специфіку План охоплює не лише внутрішню кадрову рівність, а й гендерну відповідальність аналітичних методологій, даних, алгоритмів, рейтингів, освітнього контенту, публікацій, консалтингових продуктів і міжнародних проєктів.

1.2. Нормативна та методологічна основа

- Конституція України, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», Кодекс законів про працю України та Закон України «Про оплату праці»;
- Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW, 1979), Пекінська декларація та Платформа дій (1995);
- Цілі сталого розвитку ООН до 2030 року, насамперед ЦСР 5, 8, 10, 16 і 17;
- Конвенції МОП № 100, № 111, № 190 та Рекомендація МОП № 206;
- Стамбульська конвенція Ради Європи;
- Хартія основних прав Європейського Союзу та Стратегія гендерної рівності ЄС на 2026–2030 роки;

- Директива 2006/54/ЄС, Директива (ЄС) 2019/1158 та Директива (ЄС) 2023/970;
- вимоги Horizon Europe до GEP: публічність документа, виділені ресурси, збір і моніторинг даних, навчання та підвищення обізнаності;
- Кодекс нульової толерантності до гендерно зумовленого насильства у системі досліджень та інновацій ЄС;
- рекомендації EIGE щодо гендерного мейнстримінгу, аудиту, індикаторів і бюджетування;
- SAGER Guidelines, принципи FAIR, DORA, OpenAIRE та етичні стандарти відкритої науки.

1.3. Основні терміни

Термін	Визначення
Гендерна рівність	Рівні права, можливості, відповідальність, доступ до ресурсів, участі та результатів для жінок і чоловіків у всьому їх різноманітті.
Гендерний мейнстримінг	Систематичне врахування можливих різних наслідків політик, методологій і продуктів для різних груп на всіх етапах діяльності.
Гендерний вимір дослідження	Аналіз впливу біологічної статі, соціальних ролей, норм і владних відносин на проблему, дані, методологію, результати та застосування дослідження.
Інтерсекційність	Врахування взаємодії статі та гендеру з віком, інвалідністю, походженням, місцем проживання, соціально-економічним статусом та іншими характеристиками.
Гендерно зумовлене насильство і домагання	Неприйнятні поведінка, практика або погрози, спрямовані проти особи через її стать чи гендер або такі, що непропорційно впливають на певну групу, включаючи сексуальні домагання.
Віктимізація	Негативне ставлення або переслідування особи через подання скарги, участь у розгляді чи підтримку постраждалої особи.

2. Мета, принципи та стратегічні цілі

Метою Плану є створення сталої, доказової та підзвітної системи забезпечення гендерної рівності в управлінні, зайнятості, дослідженнях, рейтинговій діяльності, освіті, видавництві, консалтингу, цифрових продуктах і міжнародній співпраці МІРА.

2.1. Принципи

- дотримання прав людини, людської гідності та верховенства права;
- рівність можливостей і недискримінація;
- нульова толерантність до насильства, домагань, сексизму, переслідування та помсти;
- прозорість, підзвітність і доказовість рішень;
- конфіденційність і захист персональних даних;
- інтерсекційний і людиноцентричний підхід;
- участь працівників, партнерів і стейкхолдерів;
- пропорційність заходів розміру та характеру діяльності МІРА;
- регулярний моніторинг і безперервне вдосконалення.

2.2. Стратегічні цілі

Сформувати систему управління гендерною рівністю з визначеними повноваженнями, ресурсами та відповідальністю.

Забезпечити гендерно справедливі процедури добору, оплати, оцінювання, розвитку та просування.

Підтримувати збалансоване представництво у керівництві, робочих, експертних, редакційних і проєктних командах.

Інтегрувати гендерний та інтерсекційний аналіз у рейтинги, індекси, дослідження, звіти й цифрові рішення.

Забезпечити гендерну якість освітніх програм і видавничих процесів.

Створити безпечний механізм повідомлення та реагування на дискримінацію, насильство і домагання.

Підтримувати баланс між професійним та особистим життям.

Поширювати стандарти гендерної рівності через партнерства, консалтинг і міжнародні проєкти.

3. Управління, відповідальність і ресурси

3.1. Керівництво

Директор затверджує План, забезпечує його публікацію, визначає відповідальних осіб, затверджує щорічний план заходів і звіт, розглядає системні ризики та забезпечує виділення необхідних ресурсів.

3.2. Координатор/координаторка з гендерної рівності

- координує реалізацію Плану та підготовку щорічної дорожньої карти;
- організовує збір і аналіз гендерно дезагрегованих даних;
- надає консультації підрозділам і проєктним командам;
- організовує навчання та гендерну експертизу документів;
- веде реєстр заходів, індикаторів, ризиків і рекомендацій;
- готує щорічний звіт та пропозиції щодо перегляду Плану.

3.3. Рада з гендерної рівності та інклюзії

Рада створюється у складі 3–5 осіб із максимально можливим збалансованим представництвом. До неї можуть входити представники аналітичного, освітнього, видавничого, проєктного та адміністративного напрямів, а також зовнішній незалежний експерт.

- розглядає щорічні плани, показники та звіти;
- оцінює гендерні ризики у політиках, проєктах і продуктах;
- готує рекомендації керівництву;
- аналізує результати опитувань організаційної культури;
- контролює виконання коригувальних заходів без доступу до конфіденційних деталей індивідуальних справ.

3.4. Ресурси

МІРА щороку передбачає організаційні, людські, часові, інформаційні та, за можливості, фінансові ресурси. Мінімальний стандарт включає визначений робочий час координатора, не менше одного загального навчання на рік, щорічний збір даних, підтримку конфіденційного каналу повідомлень і включення гендерних завдань до проєктних бюджетів, коли це допускається правилами донора.

4. Виконання обов'язкових вимог Horizon Europe

Вимога	Порядок виконання у МІРА
Публічний документ	GER затверджується і підписується керівництвом, публікується українською та англійською мовами на вебсайті та активно комунікується.
Виділені ресурси	Визначаються відповідальні особи, робочий час, експертна підтримка та щорічні ресурси.
Збір даних і моніторинг	Щороку збираються й аналізуються гендерно дезагregовані дані. Результати публікуються в агрегованому вигляді.
Навчання	Проводяться регулярні навчання для керівництва, персоналу, аналітиків, авторів, рецензентів, викладачів і проєктних команд.

5. Основні напрями реалізації Плану

5.1. Організаційна культура та баланс між роботою і приватним життям

- гнучкий, дистанційний і гібридний режими роботи за можливості без негативного впливу на кар'єрне оцінювання;
- планування нарад у передбачуваний робочий час і можливість дистанційної участі;
- недопущення дискримінації через вагітність, материнство, батьківство, сімейний стан або догляд;
- рівне заохочення жінок і чоловіків до використання законних відпусток, пов'язаних із батьківством і доглядом;
- щорічне анонімне опитування щодо навантаження, психологічної безпеки та балансу роботи й особистого життя.

5.2. Гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень

- прагнення до представництва кожної статі не нижче 40% у колегіальних керівних, експертних, редакційних і проєктних органах, якщо це можливо;
- прозорі критерії призначення, ротації та делегування повноважень;
- документування складу робочих органів і причин істотного дисбалансу;
- збалансоване залучення жінок і чоловіків як доповідачів, модераторів, експертів, рецензентів і наставників;
- формування кадрового резерву та менторська підтримка недостатньо представлених груп.

5.3. Добір, зайнятість, оплата і професійний розвиток

- гендерно нейтральні назви вакансій, описи компетентностей і критерії добору;
- заборона запитань про вагітність, плани народження дітей, сімейний стан або інші нерелевантні обставини;
- структуроване оцінювання кандидатів за попередньо визначеною шкалою;
- документовані критерії оплати, преміювання, гонорарів, доступу до навчання та мобільності;
- щорічний аналіз винагород за порівнювану працю або працю рівної цінності;
- рівний доступ до наставництва, авторства, виступів, проєктів і керівних ролей.

5.4. Гендерна рівність у рейтингах, індексах та аналітичних продуктах

- на етапі концепції визначати можливий різний вплив показників на жінок і чоловіків;
- збирати дезагregовані дані лише за наявності правової, етичної та методологічної підстави;
- перевіряти репрезентативність і можливу системну упередженість джерел;

- не використовувати статтю як вагову або пояснювальну змінну без обґрунтованої необхідності;
- тестувати індикатори, ваги, нормалізацію й алгоритми на непрямую дискримінацію;
- описувати обмеження даних і ризики історичних нерівностей;
- забезпечувати людський контроль автоматизованих висновків і систем ШІ;
- включати до методологій розділ щодо гендерної релевантності та недискримінаційності;
- забезпечувати механізм виправлення фактичної помилки без впливу на незалежність рейтингу.

5.5. Гендерний вимір у дослідженнях

- оцінювати релевантність статі, гендеру та інтерсекційних факторів на етапі формування питання;
- обґрунтовувати склад вибірки та пояснювати обмеження;
- уникати об'єднання даних, яке приховує значущі відмінності;
- за можливості подавати результати, дезагреговані за статтю;
- застосовувати гендерно чутливі опитування, інтерв'ю та фокус-групи;
- оцінювати ризики для учасників і конфіденційність;
- відображати у звітах, чи враховано гендерний вимір;
- дотримуватися SAGER Guidelines.

5.6. MIRA Academy та освітні програми

- перевірка програм, кейсів, тестів, візуальних матеріалів і літератури на стереотипи;
- збалансоване представлення жінок і чоловіків серед авторів, викладачів, експертів і професійних прикладів;
- інтеграція тем рівності, етики даних, інклюзивного лідерства та запобігання домаганням;
- доступність цифрового навчання, гнучкий темп і недискримінаційне оцінювання;
- захист учасників від сексизму, кібербулінгу та домагань;
- збір зворотного зв'язку про інклюзивність середовища.

5.7. Видавнича та редакційна діяльність

- дотримання SAGER Guidelines авторами, редакторами й рецензентами;
- гендерне та географічне різноманіття редакційних колегій і рецензентів;
- прозорі критерії рецензування, що оцінюють зміст, а не особисті характеристики автора;
- гендерно чутлива мова та недискримінаційні візуальні матеріали;
- вимога пояснювати врахування статі й гендеру, якщо це релевантно;
- моніторинг складу авторів, рецензентів і редакторів лише в агрегованому вигляді.

5.8. Міжнародні проєкти та партнерства

- гендерна оцінка проєктної концепції, цільових груп, робочих пакетів, результатів і ризиків;
- включення гендерно релевантних завдань, показників, відповідальних осіб і ресурсів;
- прагнення до гендерного балансу серед керівників робочих пакетів, дослідників і експертів;
- дотримання вимог донора щодо GEP, етики, захисту даних і принципу «не залишити нікого осторонь»;
- гендерні положення у партнерських угодах, правилах заходів і договорах;
- доступні канали повідомлення для учасників міжнародних заходів і досліджень.

5.9. Консалтинг і робота з клієнтами

- включення гендерних ризиків до кадрового, корпоративного, репутаційного та ризик-орієнтованого консалтингу, якщо це відповідає завданню;
- недопущення дискримінаційного профілювання;
- аналіз можливого непрямого дискримінаційного впливу політик, KPI, алгоритмів і процедур;
- забезпечення конфіденційності чутливих даних;
- надання рекомендацій на основі законодавства, доказових даних і пропорційних заходів.

5.10. Публічні комунікації та заходи

- гендерно чутлива українська та англійська мова;
- збалансоване представництво експертів у дискусіях і матеріалах;
- уникнення сексизму, стереотипів, віктимблеймінгу та об'єктивації;
- доступність заходів для осіб із сімейними обов'язками, інвалідністю або іншими потребами;
- правила поведінки та контактна особа для повідомлення про порушення;
- належна згода на фото, відео та використання персональних історій.

6. Запобігання дискримінації, насильству та домаганням

МІРА застосовує нульову толерантність до дискримінації, сексуальних домагань, гендерно зумовленого насильства, переслідування, сексистської поведінки, кібердомагань, примусу, погроз, зловживання владою та помсти. Нульова толерантність означає обов'язок належно реагувати на кожне повідомлення, а не автоматичне застосування однакової санкції без встановлення обставин.

6.1. Канали повідомлення

- конфіденційна електронна адреса: miraraiting@gmail.com;
- особисте звернення до незалежної уповноваженої особи з етики;
- звернення до директора, якщо уповноважена особа має конфлікт інтересів;
- можливість анонімного повідомлення з роз'ясненням можливих обмежень перевірки.

6.2. Гарантії

- безпека, повага до гідності та неупереджене ставлення;
- конфіденційність і доступ до інформації лише за принципом необхідності знати;
- заборона помсти, тиску або погіршення умов співпраці;
- право надати пояснення, докази та зазначити свідків;
- уникнення повторної травматизації;
- розумні строки і письмове фіксування рішень;
- можливість тимчасових захисних заходів без презумпції вини;
- інформація про зовнішні правові та психологічні сервіси підтримки.

6.3. Процедура розгляду

1. Реєстрація повідомлення та первинна оцінка невідкладних ризиків, конфлікту інтересів і потреби у захисних заходах протягом трьох робочих днів.
2. Погодження із заявником способу комунікації та меж конфіденційності.
3. Попередня перевірка належності питання до компетенції МІРА.
4. Неупереджене збирання інформації уповноваженою особою або комісією без конфлікту інтересів.

5. Надання особі, щодо якої подано повідомлення, можливості відповісти на суттєві твердження.
6. Підготовка висновку та рекомендацій щодо відновлення прав, коригувальних, дисциплінарних або організаційних заходів.
7. Повідомлення сторін про завершення розгляду в межах, дозволених конфіденційністю.
8. Моніторинг відсутності помсти та виконання заходів.
9. Цільовий строк завершення внутрішнього розгляду становить до 30 календарних днів. Внутрішня процедура не обмежує право звернення до поліції, суду, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини або інших компетентних органів.

6.4. Можливі заходи реагування

- припинення неприйнятної поведінки та захист постраждалої особи;
- медіація лише за добровільної згоди та якщо вона безпечна;
- усне або письмове попередження, обов'язкове навчання, зміна підпорядкування чи процесів;
- обмеження участі у заходах, проєктах або цифрових каналах;
- припинення трудових або цивільно-правових відносин відповідно до закону і договору;
- виправлення дискримінаційного рішення та відновлення доступу до можливостей;
- звернення до компетентних органів у випадках, передбачених законом.

7. Збір даних, моніторинг і конфіденційність

MIRA збирає лише дані, необхідні для оцінювання гендерної рівності, які мають законну й етичну підставу та можуть бути належно захищені. Дані публікуються виключно в агрегованій формі, що не дозволяє ідентифікувати особу, особливо у малих командах.

- чисельність персоналу за статтю, типом зайнятості, рівнем посади та напрямом роботи;
- гендерний склад керівництва, рад, робочих, проєктних, експертних і редакційних груп;
- добір, прийняття, припинення співпраці та кар'єрне просування;
- участь у навчанні, мобільності, публічних виступах, авторстві та керівництві проєктами;
- винагороди за порівнювану працю або працю рівної цінності, якщо достатньо даних;
- використання гнучких режимів і відпусток, пов'язаних із сімейними обов'язками;
- гендерна інтеграція у дослідження, рейтинги, освітні продукти та публікації;
- навчання, охоплення та результати оцінювання знань;
- узагальнені дані про повідомлення, строки реагування та типи заходів;
- результати анонімних опитувань організаційної культури.

7.1. Правила роботи з даними

- добровільність самоідентифікації там, де дані не є обов'язковими;
- пояснення мети збору, строку зберігання та кола доступу;
- обмеження доступу, захищене зберігання та своєчасне видалення;
- мінімальні пороги для публікації малих вибірок;
- заборона використання моніторингових даних для дискримінаційного профілювання;
- можливість виправлення неточних персональних даних.

8. Навчання і розвиток компетентностей

Цільова група	Мінімальний зміст
Усі працівники та експерти	Рівність, несвідомі упередження, недискримінаційна комунікація, запобігання домаганням, канали повідомлення.
Керівництво і менеджери	Інклюзивне лідерство, рівна оплата, оцінювання персоналу, баланс роботи і життя, реагування на повідомлення.
Аналітики і дослідники	Гендерний вимір, інтерсекційний аналіз, дезагрегація даних, алгоритмічна упередженість, SAGER.
Редактори, автори, рецензенти	SAGER, інклюзивна мова, упередження у рецензуванні, етика візуальних матеріалів.
Викладачі MIRA Academy	Інклюзивний дизайн навчання, гендерно чутливі кейси, безпечна взаємодія та доступність.
Уповноважені особи	Травмоінформований підхід, конфіденційність, неупереджений розгляд і документування.

Базове навчання проводиться під час адаптації нових працівників або протягом трьох місяців після початку співпраці. Загальне оновлення знань проводиться не рідше одного разу на рік.

9. План заходів на 2026–2030 роки

№	Захід	Строк	Відповідальні	Результат
1	Затвердити й опублікувати GEP українською та англійською	2026	Директор	Опублікований документ
2	Призначити координатора та створити Раду	2026	Директор	Наказ і повноваження
3	Провести базовий гендерний аудит	2026	Координатор, Рада	Базовий звіт
4	Запровадити щорічний збір дезаггегованих даних	Щороку	Координатор	Набір показників
5	Переглянути кадрові процедури та критерії оплати	2026–2027	Директор, HR	Оновлені процедури
6	Створити конфіденційні канали і процедуру скарг	2026	Директор, етична особа	Форма, e-mail, процедура
7	Проводити щорічне навчання	Щороку	Координатор	≥80%, з 2028 – 100%
8	Запровадити Gender Lens Checklist	2026–2027	Аналітичний напрям	Чекліст для нових продуктів
9	Запровадити SAGER-чекліст	2026	Редакційна команда	Чекліст у процесі
10	Переглянути програми MIRA Academy	2027, далі щороку	Освітній напрям	Документований перегляд
11	Включати гендерні положення до проєктів і угод	Постійно	Менеджери проєктів	Положення у документах
12	Проводити опитування культури	Щороку	Рада	Звіт і план покращень
13	Аналізувати гендерний баланс винагород	Щороку	Директор/бухгалтерія	Внутрішній висновок
14	Публікувати щорічний звіт GEP	До 31 березня	Координатор, директор	Звіт на сайті
15	Провести зовнішній перегляд	2028 або 2029	Директор, Рада	Незалежні рекомендації
16	Підготувати нову редакцію Плану	2030	Рада, координатор	GEP на новий період

10. Ключові показники ефективності

Напрямок	Індикатор	Ціль
Публічність	GER доступний українською та англійською	100%
Управління	Призначена відповідальна особа та діє Рада	Так
Навчання	Частка персоналу, що пройшла навчання	≥80% у 2027; 100% з 2028
Керівництво	Частка кожної статі у колегіальних органах за наявності кандидатів	≥40%
Добір	Вакансії з гендерно нейтральними критеріями	100%
Рівня оплата	Документований аналіз винагород	Щороку
Дослідження	Нові дослідження з оцінкою гендерної релевантності	100%
Рейтинги	Нові/оновлені методології, перевірені за Gender Lens Checklist	100% з 2028
Видавництво	Релевантні рукописи, перевірені за SAGER	100%
Освіта	Нові/оновлені курси, перевірені на інклюзивність	100%
Проекти	Релевантні міжнародні заявки з гендерним аналізом	100%
Безпека	Повідомлення з первинною оцінкою у цільовий строк	≥90%
Культура	Позитивні відповіді щодо поваги і психологічної безпеки	≥85%
Звітність	Щорічний звіт опубліковано вчасно	Так

11. Звітність, оцінювання та перегляд

- координатор готує щорічний звіт за календарний рік;
- звіт містить прогрес за заходами й індикаторами, узагальнені дані, ризики, навчання та коригувальні дії;
- публічна версія не містить персональних даних або деталей індивідуальних справ;
- Рада розглядає звіт і готує рекомендації, документ затверджує директор;
- План переглядається у разі зміни законодавства, вимог донорів, структури або діяльності МІРА;
- зовнішнє або партнерське оцінювання проводиться щонайменше один раз протягом періоду дії Плану.

12. Публічність і комунікація

План та щорічні публічні звіти розміщуються на офіційному вебсайті МІРА. Посилання на План включається до релевантних грантових заявок, партнерських матеріалів, правил участі в заходах та внутрішніх інформаційних ресурсів. Керівництво забезпечує активне інформування про зміст Плану, а не лише формальну публікацію.

13. Прикінцеві положення

План набирає чинності з дати затвердження. Усі внутрішні політики, процедури й договори МІРА мають тлумачитися та застосовуватися відповідно до принципів цього Плану і законодавства України.

Особи, які добросовісно повідомляють про можливе порушення, підлягають захисту від помсти. У випадку суперечності між Планом і імперативною нормою законодавства застосовується норма законодавства, а міжнародні стандарти використовуються як орієнтир належної практики.

Додаток 1. Gender Lens Checklist для рейтингів, індексів і досліджень

№	Контрольне питання	Так/Ні/Н/з	Коментар
1	Чи може проблема або показник по-різному впливати на жінок і чоловіків?		
2	Чи розмежовано поняття біологічної статі та гендеру?		
3	Чи потрібні дезагреговані дані та чи є підстава їх збирати?		
4	Чи репрезентативні джерела даних для різних груп?		
5	Чи може відсутність даних створити систематичне викривлення?		
6	Чи не виступає інша змінна прихованим проксі для статі?		
7	Чи перевірено індикатори, ваги й алгоритми на непрямую дискримінацію?		
8	Чи залучалися різноманітні експерти й стейкхолдери?		
9	Чи представлено результати дезагреговано, якщо це виправдано?		
10	Чи пояснено обмеження, ризики та різні наслідки?		
11	Чи перевірено мову, приклади й візуалізації на стереотипи?		
12	Чи забезпечено людський контроль автоматизованих висновків?		
13	Чи передбачено механізм виправлення фактичної помилки?		
14	Чи включено розділ «Гендерний вимір» або обґрунтування нерелевантності?		

Додаток 2. Мінімальна структура щорічного звіту

Інституційні зміни та ресурси.

Виконання заходів за звітний рік.

Динаміка ключових показників.

Гендерний баланс у персоналі, керівництві, командах, авторстві та проєктах.

Результати перегляду рейтингів, досліджень, освітніх і видавничих продуктів.

Інформація про навчання.

Узагальнена інформація про повідомлення і реагування.

Результати опитування організаційної культури.

Ризики, коригувальні заходи і план на наступний рік.

Додаток 3. Матриця первинної оцінки гендерних ризиків проєкту

Сфера	Ключове питання	Оцінка/заходи
Цільові групи	Чи представлені різні групи жінок і чоловіків?	
Проблема	Чи має проблема різні причини або наслідки?	
Дані	Чи доступні якісні дезагреговані дані?	
Команда	Чи збалансовані ролі та прийняття рішень?	
Заходи	Чи доступні формат, час, місце і цифрові інструменти?	
Результати	Хто отримує користь, а хто може бути виключений?	
Безпека	Чи є ризики домагань, помсти або розкриття даних?	
Комунікація	Чи виключено стереотипи та стигматизацію?	
Бюджет	Чи передбачено ресурси для інклюзивності й захисту?	
Моніторинг	Чи є гендерно чутливі індикатори?	

Додаток 4. Основні джерела

1. European Commission. Gender Equality Strategy 2026–2030. COM(2026) 113 final.
2. European Commission / Research Executive Agency. Gender in EU Research and Innovation: Gender Equality Plan requirements under Horizon Europe.
3. Charter of Fundamental Rights of the European Union.
4. Directive 2006/54/EC on equal opportunities and equal treatment in employment and occupation.
5. Directive (EU) 2019/1158 on work-life balance for parents and carers.
6. Directive (EU) 2023/970 on pay transparency and enforcement of equal pay.
7. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), 1979.
8. Beijing Declaration and Platform for Action, 1995.
9. ILO Conventions Nos. 100, 111 and 190; Recommendation No. 206.
10. Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence.
11. United Nations Sustainable Development Goals.
12. European Commission. Zero-tolerance code of conduct on gender-based violence in the EU R&I system.
13. SAGER Guidelines.
14. European Institute for Gender Equality. Gender mainstreaming tools and methods.
15. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».
16. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».