

# АСОЦІАЦІЯ УРАН

НАЦІОНАЛЬНА ДОСЛІДНИЦЬКО-ОСВІТНЯ  
МЕРЕЖА

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ  
РІВНОСТІ  
2022-2025

## 1. Вступ

План гендерної рівності Асоціації УРАН публічно визнає цілі гендерної рівності та формулює основні принципи, завдання і заходи для сприяння рівним можливостям для жінок і чоловіків. Керуючись Законами України №5207-VI від 06.09.2012 «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та №2866-IV від 08.09.2005 «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків», а також Стратегією гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки та іншими українськими та європейськими законодавчими актами у цій сфері, План гендерної рівності (ПГР) Асоціації УРАН спрямований на досягнення рівної участі жінок і чоловіків у професійному житті УРАН, а також на запобігання гендерним стереотипам і сексизму та боротьбу з ними.

Даний ПГР відповідає критеріям, встановленим Європейською Комісією, і охоплює як обов'язкові вимоги до Плану гендерної рівності, так і рекомендовані тематичні напрямки.

# АСОЦІАЦІЯ УРАН

НАЦІОНАЛЬНА ДОСЛІДНИЦЬКО-ОСВІТНЯ  
МЕРЕЖА

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ  
РІВНОСТІ  
2022-2025

## 2. Заява

Асоціація УРАН визнає та цінує різноманіття свого персоналу на основі мови, культурного походження, статі, віку, релігії, сексуальної орієнтації, функціональних обмежень і соціально-економічної ситуації.

## 3. Мета

Основна мета ПГР УРАН полягає в тому, щоб служити інструментом і інструкцією з забезпечення гендерної рівності на робочому місці та забезпечувати інтеграцію гендеру в організаційну практику. У довгостроковій перспективі організаційна культура в УРАН має бути розроблена таким чином, щоб забезпечити рівні можливості для всіх співробітників. За допомогою цього Плану гендерної рівності УРАН прагне досягти наступних цілей:

- Забезпечити рівні можливості через рівне ставлення до жінок і чоловіків щодо роботи та кар'єри;
- Сприяти сумісності роботи та сім'ї для жінок і чоловіків.

## 4. План дій по забезпеченню гендерної рівності

### 4.1 Обов'язкові вимоги

#### 4.1.1 Публічний документ

Цей план гендерної рівності є публічним документом. Він підписаний вищим керівництвом і опублікований у липні 2022 року на сайті УРАН у вкладці «Про нас > Документи» двома мовами – українською та англійською. План гендерної рівності також доведено до всіх працівників через електронну інформаційну розсилку у липні 2022 року.

Щоб цей план гендерної рівності й надалі відповідав концепції публічного документа, Асоціація УРАН вживатиме наступних дій:

4.1.1.1 Оновлюватиме ПГР свіжою інформацією чи ініціативами щодо гендерної політики в УРАН.

4.1.1.2 Повідомлятиме про зміни плану публічно через публікацію його останньої версії на веб-сайті УРАН.

4.1.1.3 Повідомлятиме про зміни плану всередині компанії через інформаційну розсилку, у якій інформуватиме співробітників про поточні дії та ініціативи в галузі гендерної рівності. Це також сприятиме підвищенню обізнаності з даної теми всередині нашої організації.

# АСОЦІАЦІЯ УРАН

НАЦІОНАЛЬНА ДОСЛІДНИЦЬКО-ОСВІТНЯ  
МЕРЕЖА

## 4.1.2 Виділені ресурси

Для реалізації плану дій щодо гендерної рівності УРАН виділяє спеціальні ресурси. Для нагляду за виконанням ПГР призначено контактну особу з питань гендерної рівності (ГР). Ця особа відповідає за подальше виконання ПГР, комунікацію та реалізацію дій в УРАН – у тому числі через залучення інших співробітників УРАН, які можуть сприяти успішній реалізації запланованих заходів. Ефективне впровадження ПГР вимагатиме відданості всього персоналу та організаційної підтримки.

Контактна особа ГР буде:

4.1.2.1 Контролювати виконання плану та звітувати про прогрес керівництву УРАН.

4.1.2.2 Надавати річний звіт усім співробітникам УРАН.

4.1.2.3 Доводити ПГР до відома всіх співробітників.

Контактною особою з ГР призначена Тетяна Преображенська ([borita@uran.ua](mailto:borita@uran.ua))

# АСОЦІАЦІЯ УРАН

НАЦІОНАЛЬНА ДОСЛІДНИЦЬКО-ОСВІТНЯ  
МЕРЕЖА

## 4.1.3 Збір даних і моніторинг

Для щорічної звітності УРАН (через призначену контактну особу з ГР) збиратиме дані з розбивкою за статтю. План гендерної рівності повинен оновлюватися кожні три роки. Результати вжитих заходів будуть проаналізовані та за необхідності будуть внесені корективи до плану. Виконання цього завдання вимагатиме наступних дій:

4.1.3.1 Дані для оцінки повинні включати відсоток чоловіків і жінок серед усіх співробітників УРАН, а також серед різних груп заробітної плати та групи вищого керівництва, а також відсоток чоловіків і жінок, які беруть участь у різних заходах.

4.1.3.2 Під час аналізу необхідно визначити дисбаланс, дослідити його причини та сформулювати пропозиції щодо усунення. Підготувати висновки та пропозиції і довести їх до вищого керівництва УРАН.

4.1.3.3 Щороку поширювати всередині організації та за її межами висновки аналізу гендерної рівності УРАН. Зовнішнє поширення передбачається шляхом включення до річного звіту.

# АСОЦІАЦІЯ УРАН

НАЦІОНАЛЬНА ДОСЛІДНИЦЬКО-ОСВІТНЯ  
МЕРЕЖА

## 4.1.4 Навчання та підвищення кваліфікації

Заходи з підвищення обізнаності персоналу та відвідувачів УРАН щодо гендерних питань мають важливе значення для розуміння та виправлення дискримінації, стереотипів та інших упереджень, які можуть шкодити робочому середовищу. Усі співробітники несуть відповідальність за створення та підтримку інклюзивного і доброзичливого середовища для кожного в УРАН. Щоб досягти цього, необхідно виконувати наступні дії:

4.1.4.1 Забезпечувати персонал та вище керівництво спеціальними навчальними курсами та матеріалами щодо боротьби з сексуальним і гендерним насильством, гендерної нерівності та несвідомих гендерних упереджень – принаймні один раз на рік.

4.1.4.2 Заохочувати співробітників до участі в заходах, що підтримують гендерну рівність і різноманітність, та заохочувати їх ділитися своїми знаннями з іншими співробітниками.

## 4.2 Рекомендовані напрямки

### 4.2.1 Баланс роботи і особистого життя та організаційна культура

УРАН прагне до культури співпраці, прийняття та відкритого спілкування. Дружнє до сім'ї робоче середовище в компанії УРАН покликане допомогти жінкам і чоловікам поєднувати роботу та сімейне життя. У компанії УРАН існують індивідуальні можливості для гнучкого робочого графіка та віддаленої роботи. Співробітникам надається можливість адаптувати свою трудову діяльність до сімейного життя. Крім того, важливим фактором у підтримці балансу між роботою та сімейним життям є відключення від робочого процесу. Для підтримки такої культури необхідно вживати наступних дій:

4.2.1.1 Забезпечувати баланс між роботою та особистим життям співробітників УРАН за допомогою різноманітних профілактичних та оздоровчих заходів.

4.2.1.2 Більш ефективно інформувати про різні пропозиції та умови - наприклад, роз'яснювати переваги гармонійного балансу роботи та сімейного життя.

4.2.1.3 Поступово розширювати дистанційну роботу - в рамках права на відключення від робочого процесу.

# АСОЦІАЦІЯ УРАН

НАЦІОНАЛЬНА ДОСЛІДНИЦЬКО-ОСВІТНЯ  
МЕРЕЖА

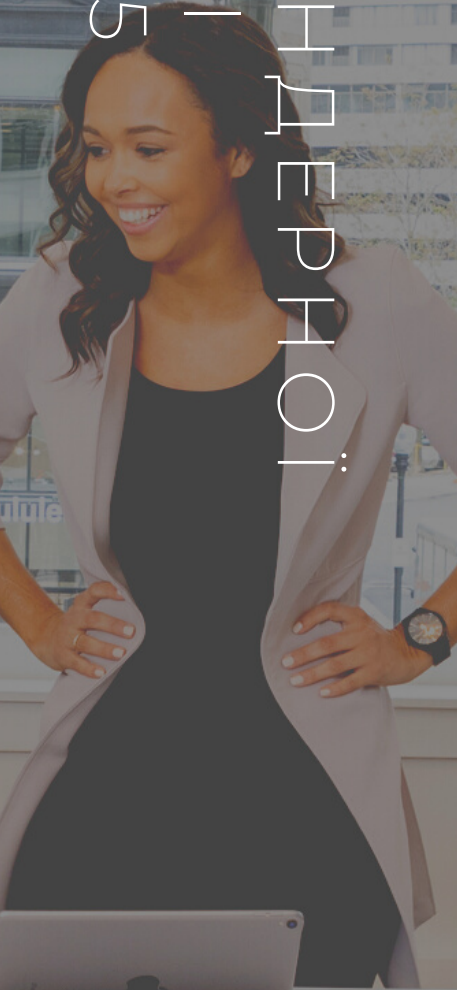
## 4.2.2 Гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень

Збільшення відсотка жінок на керівних посадах і в органах прийняття рішень є однією з довгострокових цілей УРАН. Щоб досягти цього, рекомендується виконати наступні дії:

4.2.2.1 Виявити гендерний дисбаланс на керівних посадах (як формальних, так і неформальних), визначити його причини та запропонувати способи усунення.

4.2.2.2 Переглянути процес планування робочої сили та включити до нього цілі гендерної рівності.

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ  
РІВНОСТІ  
2022-2025





## АСОЦІАЦІЯ УРАН

НАЦІОНАЛЬНА ДОСЛІДНИЦЬКО-ОСВІТНЯ  
МЕРЕЖА

### 4.2.3 Гендерна рівність при прийомі на роботу та просуванні по службі

УРАН прагне надати рівні шанси як чоловікам, так і жінкам для розвитку та кар'єрного зростання. Для цього потрібен справедливий, прозорий процес найму. Щоб досягти цього, рекомендується виконувати наступні дії:

4.2.3.1 Сприяти такій політиці найму персоналу, просування по службі та оцінювання, яка враховує гендерні ознаки та не має упереджень.

4.2.3.2 Приділяти особливу увагу участі жінок-співробітників у професійній діяльності та заходах.

4.2.3.3 Розробити кадрову політику, спрямовану на просування рівних кар'єрних можливостей для всіх статей.

## АСОЦІАЦІЯ УРАН

НАЦІОНАЛЬНА ДОСЛІДНИЦЬКО-ОСВІТНЯ  
МЕРЕЖА

### 4.2.4 Заходи проти гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання

УРАН вживає необхідних заходів для захисту своїх співробітників від насильства, домагань і небажаної сексуальної поведінки на роботі. Це в однаковій мірі стосується як жінок, так і чоловіків. URAN цінує фізичне та емоційне здоров'я, безпеку та благополуччя всіх своїх співробітників. Усі керівники, відповідальні за інших співробітників, повинні вжити відповідних заходів і гарантувати відсутність в УРАН будь-якого насильства або агресивних дій.

Заходи проти гендерного насильства включають наступне:

4.2.4.1 Поширення матеріалів для підвищення обізнаності про проблеми, пов'язані з різними формами гендерного насильства.

4.2.4.2 Колективна робота для боротьби з упередженнями та стереотипами.

4.2.4.3 Підтримка тих, хто бажає поскаржитися на гендерне насильство (включаючи сексуальні домагання), і водночас повага до прав тих, на кого подано скаргу.

# АСОЦІАЦІЯ УРАН

НАЦІОНАЛЬНА ДОСЛІДНИЦЬКО-ОСВІТНЯ  
МЕРЕЖА

## 5. Формальне затвердження

|   |   |
|---|---|
| Назва організації                           | Асоціація УРАН  |
| Виконавчий директор                         | Євгеній Преображенський   |
| Контактна особа з питань гендерної рівності | Тетяна Преображенська   |
| Кількість працівників                       | 12  |
| Затвердив                                   | Євгеній Преображенський   |
| Дата  | Липень 2022   |
| Печатка і підпис                            |  |