**ЗАТВЕРДЖЕНО:**

Директор

Мельник А.О.

9 жовтня 2025 року

ПЛАН ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ (GEP)

підприємства ІНТРОН на 2025 - 2028 роки

## 1. Вступ та декларація зобов’язань

Компанія ІНТРОН прагне створити робоче середовище, вільне від дискримінації, де кожен працівник та працівниця мають рівні можливості для реалізації свого потенціалу. Цей План ґендерної рівності (далі — План) розроблено для забезпечення системного підходу до досягнення ґендерного паритету в нашій компанії.

Ми зобов’язуємося дотримуватися принципів рівності, інклюзивності та поваги до різноманіття у всіх аспектах нашої діяльності.

## 2. Інституційні вимоги (Обов'язкові елементи процесу)

Для забезпечення ефективності цього Плану компанія впроваджує наступні обов'язкові процесуальні елементи:

### 2.1. Публічність документа (Publication)

Цей План є офіційним документом, підписаним вищим керівництвом.

- План розміщується у вільному доступі на офіційному вебсайті компанії.
- План доводиться до відома всіх співробітників через внутрішні канали комунікації.

### 2.2. Виділені ресурси (Dedicated Resources)

Для реалізації Плану виділяються спеціальні людські та фінансові ресурси:

- Призначається **Відповідальна особа (або Комітет) з питань ґендерної рівності**, до обов’язків якої входить координація виконання Плану.
- Виділяється окремий бюджет на проведення тренінгів, збір даних та впровадження заходів, передбачених Планом.
- Залучається зовнішня або внутрішня ґендерна експертиза для консультацій.

### 2.3. Збір даних та моніторинг (Data Collection and Monitoring)

Компанія зобов’язується проводити регулярний аналіз ситуації:

- Збір та аналіз кадрових даних, **дезагрегованих (розподілених) за статтю** (щодо персоналу, а у разі необхідності — студентів/клієнтів).

- Ключові показники включають: розподіл жінок і чоловіків на різних рівнях посад, у процесах найму, просування по службі та звільнення.
- Підготовка **щорічного звіту** про стан ґендерної рівності, який презентується керівництву та колективу.

### 2.4. Навчання та підвищення обізнаності (Training)

Розвиток компетенцій персоналу є ключовим для зміни культури:

- Проведення регулярних тренінгів для персоналу щодо принципів ґендерної рівності.
- Спеціалізовані навчання для керівників та HR-відділу щодо виявлення та подолання **несвідомих ґендерних упереджень (unconscious biases)** при прийнятті рішень.

## 3. Тематичні напрямки та заходи (Змістова частина)

Цей розділ визначає конкретні сфери діяльності та цілі, яких ми прагнемо досягти.

### Напрямок А: Баланс між роботою та особистим життям і організаційна культура

(Work-life balance and organisational culture)

Мета: Створення гнучких умов праці, що дозволяють поєднувати кар'єру та сімейні обов'язки.

- *Захід:* Впровадження політики гнучкого графіку роботи та дистанційної роботи.
- *Захід:* Інформаційна підтримка чоловіків щодо використання відпустки по догляду за дитиною.
- *Захід:* Використання ґендерно-чутливої мови (фемінітивів/нейтральної лексики) у внутрішній та зовнішній комунікації.

### Напрямок Б: Ґендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень

(Gender balance in leadership and decision-making)

Мета: Збільшення частки недостатньо представленої статі на керівних посадах.

- *Захід:* Встановлення цільових показників (квот або орієнтирів) для ґендерного балансу в раді директорів/правлінні.
- *Захід:* Програми менторства для жінок, які прагнуть зайняти лідерські позиції.

### Напрямок В: Ґендерна рівність у наймі та кар'єрному зростанні

(Gender equality in recruitment and career progression)

Мета: Забезпечення прозорих та неупереджених процесів найму.

- *Захід:* Перегляд описів вакансій на предмет ґендерно-нейтральної мови.
- *Захід:* Забезпечення ґендерно-збалансованого складу конкурсних комісій при відборі кандидатів.
- *Захід:* Моніторинг розриву в оплаті праці (Gender Pay Gap) та його усунення.

**Напрямок Г: Інтеграція ґендерного виміру в зміст досліджень та викладання (або продуктів/послуг)**

(Integration of the gender dimension into research/teaching content)

Мета: Врахування потреб жінок і чоловіків у продуктах, послугах або наукових дослідженнях компанії.

- *Захід:* Оцінка впливу нових продуктів/досліджень на різні групи населення (чоловіків та жінок).
- *Захід:* Включення модуля з ґендерних питань у навчальні курси (якщо установа займається освітою).

**Напрямок Д: Заходи проти ґендерно-зумовленого насильства, включаючи сексуальні домагання**

(Measures against gender-based violence including sexual harassment)

Мета: Політика нульової толерантності до насильства та домагань.

- *Захід:* Розробка та затвердження чіткого Кодексу етики / Політики протидії домаганням.
- *Захід:* Створення анонімного та безпечного механізму подання скарг для працівників.
- *Захід:* Призначення довіреної особи для розгляду скарг.

## 4. Додаток: План реалізації (Матриця дій)

*(Приклад таблиці для моніторингу, яку варто заповнити конкретними датами)*

| Напрямок | Захід | Відповідальний | Термін виконання | Індикатор успіху (KPI) |
|---|---|---|---|---|
| **Навчання** | Проведення тренінгу з несвідомих упереджень | HR-директор | IV квартал 2024 | 80% менеджерів пройшли навчання |
| **Дані** | Звіт по персоналу (за статтю) | Аналітик | Щорічно, січень | Опублікований звіт на сайті |
| **Кар'єра** | Аудит зарплат (Pay Gap Audit) | Фінансовий відділ | II квартал 2025 | Відсутність необґрунтованих розривів >5% |
| **Безпека** | Впровадження механізму скарг | Юридичний відділ | I квартал 2024 | Затверджена процедура, поінформований персонал |