



# Вітаємо! Склад робочої групи з питань гендерної рівності КПІ ім. Ігоря Сікорського

## Голова і заступники голови:

- С.І. Сидоренко – голова робочої групи, помічник ректора;
- Т.М. Желяскова – проректор з навчальної роботи, перша заступниця голови;
- О.А. Акімова – декан факультету соціології і права, заступниця голови;

## члени робочої групи:

- П.О. Киричок – заступник голови Вченої ради (за згодою);
- О.І. Шейко – заступник голови профкому (за згодою);
- С.С. Шестеров – голова Студентської ради (за згодою);
- М.О. Мазур – директорка департаменту управління справами;
- А.М. Іщенко – директорка НН ЦПС «Соціоплюс»;
- О.П. Демиденко – доцентка кафедри теорії і перекладу англійської мови, начальниця відділу академічної мобільності ДНВР;
- І.В. Сімашко – начальниця відділу інноваційних технологій в освіті;
- Є.О. Довгопол – начальниця відділу міжнародних освітніх рейтингів ДМС;
- Н.В. Семінська – доцентка кафедри прикладної гідроаеромеханіки і механотроніки НН ММІ;
- Є.П. Чвертко – доцентка кафедри зварювального виробництва НН ІМЗ ім.Є.О. Патона;
- О.К. Сулема – доцентка кафедри системного програмування і спеціалізованих комп'ютерних систем ФПМ;
- Л.С. Власюк – викладач кафедри англійської мови технічного спрямування №1 ФЛ, перекладач 1 категорії ДМС;
- Ю.В. Стребкова – доцентка кафедри філософії ФСП, секретар робочої групи.



# **1. Вступ.**

## **Ключові події в історії гендерного руху в КПІ в 2000-2024 роках**



**Починаючи з 2001-го року, коли був укладений Меморандум із ПРООН щодо започаткування в КПІ діяльності Українського центру гендерної освіти, імплементація принципів гендерної рівності була постійно в центрі уваги управлінських структур і громадськості КПІ.**



# Як все починалося.



– серію міжнародних конференцій на базі КПІ  
"Жінки в науці і освіти України"  
та "Гендер в ядерних технологіях";



**Першу велику міжнародну гендерну конференцію в Україні було проведено в КПІ**



**Київ, 2001 рік**



# П'ята міжнародна науково-практична конференція «Жінка в науці та освіті: минуле, сучасність, майбутнє»



Київ, 2011 рік



**В період до 2005 року завдяки підтримці КПІ в громадсько-політичному вимірі, в ЗМІ**

**посилювався суспільний резонанс щодо діяльності групи жінок – відомих в Україні громадських діячів, вчених, освітян, які обрали КПІ як осередок за створення в Україні нового законодавчого поля в сфері гендерної рівності:**

**як результат – в 2005 році Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" був прийнятий і діє сьогодні.**



*Парламентські слухання у Верховній Раді України "Рівні права та рівні можливості в Україні: реалії та перспективи".*

*Участь у слуханнях взяла і делегація від Українського центру гендерної освіти*

**Листопад 2006 року**



## ЗАКОН УКРАЇНИ

Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

(Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, № 52, ст.561)

(Ці змінні, внесені відповідно до Закону  
№ 4718-VI від 17.05.2012 ВВР, 2012, № 15, ст.97  
№ 1261-VII від 13.05.2014 ВВР, 2014, № 27, ст.915  
№ 2228-VIII від 07.12.2017 ВВР, 2018, № 5, ст.35)

Метою цього Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, повільні дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунювання дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізувати рівні права, визначені Конституцією і законами України.



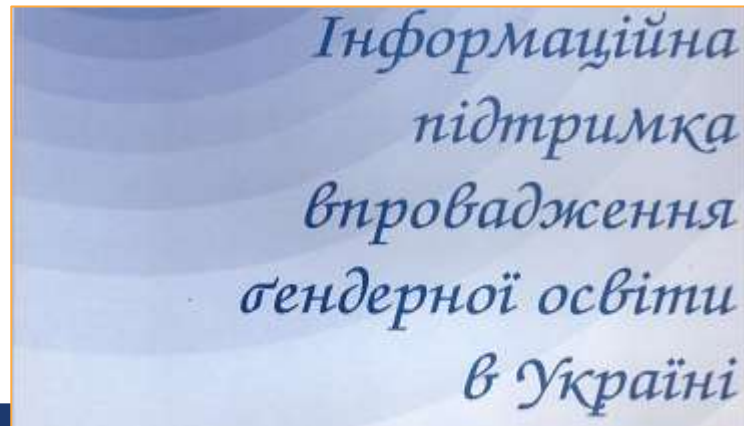
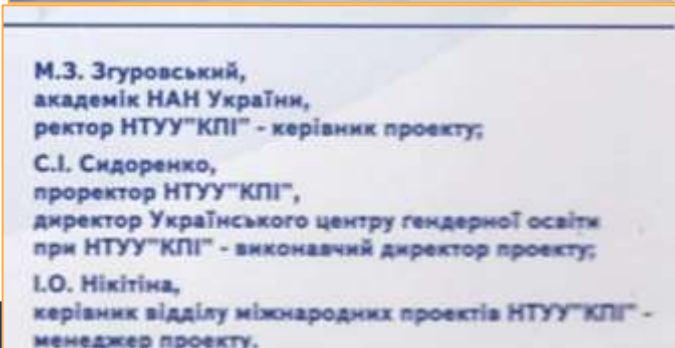
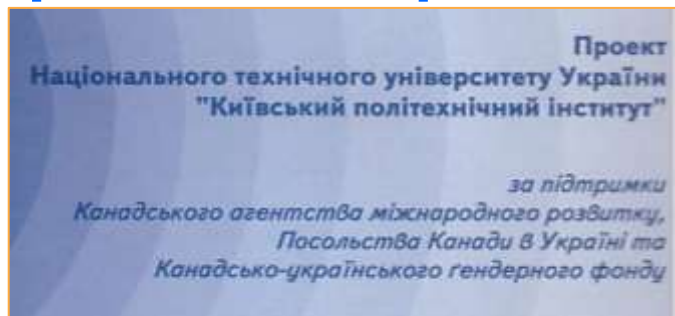


# Ключові події



Як приклади можна назвати:

– міжнародний проєкт за фінансування Уряду Канади "Інформаційна підтримка гендерної освіти в Україні",





# Ключові події



- введений в 2020 році кількісний моніторинг процесів досягнення гендерної рівності в КПІ силами "СОЦІО+" дозволив прийняти ряд управлінських рішень в цій сфері;
- залучення студентства до міжнародних програм в сфері гендерної рівності **сприяє формуванню лідерських якостей**, європейської ментальності, демократичних перетворень, навичок державного управління, – необхідних для майбутньої управлінської еліти України.





# INTERNATIONAL PROGRAMS FOR FORMATION OF LEADERSHIP QUALITY, NEW MENTALITY, DEMOCRATIC TRANSFORMATION AND STATE MANAGEMENT PROGRAMS



**Science for Peace and Security**



**Internship in the Council of Europe: State Administration**



**Polish-American Foundation  
"Education for Democracy"**

**RWTH Women in Engineering  
підтримка жінок в інженерії**

**Countries of the Black Sea region:  
Looking to the future**





# INTERNATIONAL PROGRAMS FOR FORMATION OF LEADERSHIP QUALITY, NEW MENTALITY, DEMOCRATIC TRANSFORMATION AND STATE MANAGEMENT PROGRAMS



**Leadership Program**



Leadership Program  
U.S. Department of State

**State administration**

**Reagan-Fazel Scholarship, USA:  
Development of Democracy**



**Chevening**

**British scholarships:  
State Administration**

**ATLAS CORPS**

Cambie su perspectiva. Cambie el mundo

**Education for democratic  
and economic reforms**

**UNIVERSITY SCHOLARSHIPS: Cambridge, Yale,  
Singapore, Lausanne, Hamburg, etc.**



# Ключові події



Заходи у зв'язку із Ініціативою Єврокомісара Марії Габріель від 1 грудня 2022 року **"Інкубація свободи для України"**.



*1 грудня 2022 року на міжнародній конференції в Любліні "Post War Innovative Transformation of Ukraine".*

*Про розгортання міжнародної проектно-грантової діяльності в перетинах ІКТ, інноватики з гендерною сферою.*



**Mariya Gabriel**  
EU Commissioner for  
Innovation, Research, Culture,  
Education and Youth



# Ключові події

**Започатковані проекти  
на міждисциплінарних  
перетинах тематики  
інженерних шкіл КПІ із  
гендерним компонентом**



# Гендер в ядерних технологіях Women in Nuclear



Strål  
säkerhets  
myndigheten

Swedish Radiation Safety Authority



Nuclear Security Education Promotion in Ukraine

National Technical University of Ukraine "Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute (KPI)

Kiev 15-16, 2019

Within the framework of Swedish/Ukrainian cooperation in the field of Nuclear Security Education between the National Technical University of Ukraine "Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute (Igor Sikorsky KPI), Ministry of Energy and Coal Industry of Ukraine and Swedish Radiation Safety Authority (SSM)

Взяли участь як співробітниці так і випускниці КПІ (ТЕФ). Був мій виступ.





# Creating Gender Awareness in Ukraine "Women in Nuclear Forum". Була наша презентація (досвід КПІ) мала успіх.



Жовтень, 2019





# Конференції, присвячені ролі жінок у ядерній безпеці стали щорічними



**Доповідь від КПІ "Гендерна складова підготовки фахівців для атомної енергетики та ядерної безпеки"**

Відеосюжет на ТБ за посиланням (2020 рік): <https://www.youtube.com/watch?v=O7uNLRQqzI>



# Creating Gender Awareness in Ukraine “Women in Nuclear Forum”.

Була наша презентація (досвід КПІ) мала успіх.

24-25 листопада 2021 року



## WOMEN IN NUCLEAR UKRAINE

### ФОРУМ

АТОМНА ЕНЕРГІЯ:  
СТИМУЛ ДЛЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ.  
РОЛЬ ЖІНОК У R&D, БЕЗПЕЦІ ТА ЗАХИЩЕНОСТІ





**Black Sea  
Women in Nuclear  
Network**



## Second Statement

by Black Sea Women in Nuclear Network  
(BSWN) - regional professional network  
for advancing women working in the  
nuclear sector

on ongoing regional and global nuclear  
security and safety risks created by Russia'  
military aggression against Ukraine and call  
for stronger regional cooperation

**Uniting Women, Leading Change, Making Waves**



# Гендиректор МАГАТЕ Рафаель М.Гроссі: візит до КПІ



26 квітня 2021 року, м. Київ



# Гендер в енергетиці

Проект «Енергетична безпека» (2019 рік)







# Круглий стіл «Розробка стратегії з питань гендерної рівності в енергетичному секторі»



**Співробітниця і випускниця ІАТЕ**

**5 грудня 2019 р.**





# Конференція Євросоюзу у Варшаві



**60 учасниць від КПІ**



**26-28 листопада 2018 р., Варшава**





# Конференція Євросоюзу у Варшаві



## 200 грантів для КПІ і України



13-14 листопада 2019 р., Варшава





# "План дій..." – фактор демократизації університету



**1. Прийняття "Плану дій..." обумовлено необхідністю надати додаткового імпульсу процесам демократизації університетського життя –**

**через подальшу імплементацію принципів гендерної рівності, який розглядається як**

**складова Стратегії розвитку КПІ –**

**і відповідає вимогам 19 міжнародних та національних нормативно-правових актів, чинних в Україні на листопад 2024 року.**



# Зобов'язання України



**Це, наприклад,**

- **вже згаданий Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків";**
- **Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека»;**
- **Національний план дій з виконання цієї резолюції Ради Безпеки ООН та інші.**



# Зобов'язання в ЮНЕСКО, в програмі "Горизонт Європа"



## **Є і прямі зобов'язання України:**

**– як країни-члена ЮНЕСКО – впроваджувати стратегії ЮНЕСКО в сфері гендерної рівності (до 2025 року);**

**– в Стратегії Європейської Комісії щодо гендерної рівності на 2020-2025 роки,**

**– рекомендації програми "Горизонт Європа" щодо планів гендерної рівності в дослідженнях і інноваціях, 2021 рік,**

**– умови участі в конкурсах програми "Горизонт Європа".**



# Має бути офіційно прийнятий GEP



**Університет повинен мати офіційно прийнятий GEP ("Gender Equality Plan") на момент підписання Грантової угоди за кожним проектом, що виграв фінансування в програмі ЄС "Горизонт Європа".**

**Типова угода про грант зобов'язує бенефіціарів вживати всіх заходів для сприяння рівним можливостям між чоловіками та жінками під час реалізації проекту [та, де це можливо, відповідно до їх GEP].**

**Більш того: згідно з Постановою КМУ № 942: «Проектна пропозиція повинна містити: аналіз впливу проекту на досягнення гендерної рівності та принципів інклюзії».**





# Багато проблем:



При формуванні нашого Плану дій було враховано наявність багатьох проблем та викликів, з якими стикається КПІ при запровадженні гендерних ініціатив:

- По-перше, недостатня обізнаність із міжнародними та національними, чинними в Україні нормативно-правовими актами в сфері гендерної рівності;



# Неврахування гендерних вимог послаблює конкурентні спроможності



- По-друге, це призводить до неврахування в проєктних пропозиціях, що подаються вченими КПІ до конкурсів Програм ЄС "Горизонт Європа", ERASMUS+ (рівня KA2) та до інших, вимог Європейської Комісії щодо гендерної рівності.

**Це послаблює конкурентні спроможності проєктних пропозицій від КПІ в конкурсах на фінансування.**



# Потрібні міждисциплінарні підходи



- По-третє, в міжнародній проєктно-грантовій діяльності вчені КПІ ще слабо використовують міждисциплінарні підходи до побудови проєктних пропозицій на перетинах гендерного компонента з тематикою відомих в світі інженерних шкіл КПІ.



**Наше завдання в представленні сьогодні  
Плана дій полегшується тим, що і План дій і всі  
супутні матеріали КПІ стосовно гендерної  
рівності –**

**як Цілі №5 17-ти ЦСР –  
розміщено на сайті**

**<https://kpi.ua/2024-gender-equality>**

**і ви мали можливість познайомитись з ними.**



# Нова вимога Європи ще не є широко відомою для наших вчених



**Кожна стратегічна ціль Плану дій сформована таким чином, що має мету, завдання, дії та заходи, показники, які мають бути досягнуті в період до 2027 року.**

**Дата – до 2027 року – вказується тому, що чи не головними документами Європи, до яких "прив'язаний" наш План дій, є:**

**вимоги Європейської Комісії щодо планів гендерної рівності в дослідженнях та інноваціях – як умови допуску проєктних пропозицій до конкурсів програми "Горизонт Європа" (в 2021 – 2027 роках).**

**Ця нова вимога Європи – ще не є широко відомою для наших вчених, які висувають проєктні пропозиції до конкурсів, бракує досвіду.**



# Ще про деякі вимоги Європейської Комісії та програм "Горизонт Європа".



Як нагадується в Загальних додатках до Робочої програми "Горизонт Європа" (2021-2022 рр.), за цими критеріями GEP має відповідати 4 обов'язковим вимогам:

**1) Бути публічним документом: GEP має бути офіційним документом, підписаним вищим керівництвом і розповсюдженим у закладі;**

GEP повинен продемонструвати відданість гендерній рівності, встановити цілі та детальні дії та заходи для їх досягнення;

**2) Мати спеціальні ресурси, які для розробки, впровадження та моніторингу GEP можуть включати фінансування конкретних посад, таких як спеціалісти з питань рівності або групи з питань гендерної рівності, а також виділений робочий час для академічного, управлінського та адміністративного персоналу;**





# Ще про деякі вимоги Європейської Комісії та програм "Горизонт Європа".



**3) Включати механізми збору даних і моніторингу: GEP повинні базуватися на фактичних даних і базуватися на вихідних даних, дезагрегованих за статтю або статтю, зібраних для всіх категорій персоналу;**

**ці дані повинні інформувати про цілі та задачі GEP, індикатори та поточну оцінку прогресу, а також звітувати про них щорічно;**

**4) GEP має підтримуватися навчанням і розбудовою спроможності: дії мають стосуватися гендерної рівності та несвідомих гендерних упереджень і можуть включати розвиток гендерної компетентності, створення робочих груп, присвячених конкретним темам, і підвищення обізнаності через семінари та комунікаційні заходи.**



На додаток до зазначених чотирьох обов'язкових вимог до змісту GEP рекомендовано включати наступні 5 тематичних областей:

- **гендерна рівність при прийомі на роботу та просуванні по службі;**
- **баланс роботи і особистого життя та організаційна культура;**
- **гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень;**
- **інтеграція ґендерного виміру до наукового і викладацького змісту діяльності;**
- **заходи проти насильства за статтю, включаючи сексуальні домагання.**



✓ **Європейська Комісія також надає роз'яснення коли буде потрібен GEP:**

**і в процесі подання проєктної пропозиції до конкурсів, і в ході їх експертизи.**

**На першому етапі подання пропозицій необхідно подати самодекларацію за допомогою спеціальної анкети.**

**(Організація може ще не мати GEP на етапі подання пропозиції, але вона повинна мати GEP на момент підписання Грантової угоди).**

**Типова угода про грант зобов'язує бенефіціарів вживати всіх заходів для сприяння рівним можливостям між чоловіками та жінками під час реалізації проекту та, де це можливо, відповідно до їх GEP.**



# Стратегія ЮНЕСКО в сфері гендерної рівності



## За Всесвітнім атласом ЮНЕСКО з гендерної рівності в освіті мають піддаватися моніторингу в країнах – членах ЮНЕСКО:

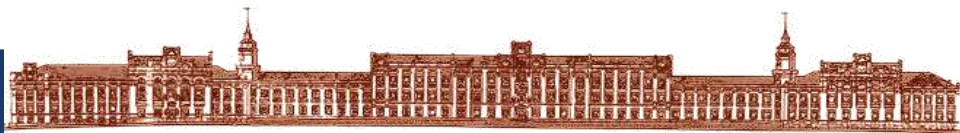
- Гендерний баланс у вищій освіті;
- Доступ жінок до технічних та професійних програм навчання;
- Вплив освіти на рівень працевлаштування жінок;
- Частка жінок у науково-дослідницькій діяльності;
- Гендерний розрив у цифровій освіті та STEM;
- Вплив освіти на здоров'я та добробут жінок;
- Доступ до освіти у кризових умовах, зокрема - в періоди збройних конфліктів та міграції;
- Лідерство жінок у сфері освіти та науки;
- Використання цифрових технологій для подолання гендерного розриву;
- Гендерна чутливість освітніх програм;
- Політики рівного доступу до освіти;
- Фінансування гендерної рівності в освіті.



Національний технічний університет України  
"Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського"

**План дій  
з імплементації принципів  
гендерної рівності в практику  
діяльності  
КПІ ім. Ігоря Сікорського  
на 2024-2027 роки.**

21 березня 2025 року, Київ, Україна







**Дозвольте назвати стратегічні цілі, включені до Плану дій:**

**1. Гендерний баланс у керівництві;**

**2. Гендерна рівність при наборі;**

**3. Інтеграція гендерного мейнстримінгу до навчально-методичної роботи;**

**4. Імплементация гендерної тематики у дослідницький та творчий вимір;**

**5. Недопущення гендерного насильства;**

**6. Баланс між роботою та особистою сферами життя;**

**7. Заходи Національного плану дій «Жінки, мир, безпека»;**

**8. Глибокий моніторинг результатів імплементации принципів гендерної рівності (в динаміці) – як основа для наших управлінських рішень.**



# 1. Стратегічна ціль №1.

## Ґендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень



**Мета: запровадження ефективної системи управління процесами імплементації принципів Ґендерної рівності.**

**1.1 Завдання: з'ясувати, чи пропорційно представлені жінки та чоловіки на рівні прийняття рішень в КПІ ім.Ігоря Сікорського.**

**Дії та заходи: проведення дослідження представленості жінок у керівництві університету та на рівні навчально-наукових інститутів та факультетів;**

**аналіз даних, моніторинг змін, розробка рекомендацій.**



**1.2. Завдання: інформування та ознайомлення керівництва університету, керівників підрозділів та їхніх заступників/заступниць із сучасними недискримінаційними практиками управління за напрямками роботи.**

**Дії та заходи: курси підвищення кваліфікації за ґендерною тематикою.**

**Розробити базовий курс (Ю.В. Стребкова «ґендерна пропедевтика», «ґендерні дослідження», «ґендерні студії») та профільний (А.М. Іщенко «Комплексний ґендерний підхід на державній службі», «Реалізація ґендерної політики»).**



**1.3. Завдання: запровадження практик застосування ґендерно чутливої мови у діловій комунікації університету.**

**Дії та заходи:**

- освітні заходи із застосування фемінітивів, залучення фахівців із ґендерної лінгвістики;**
- робота гуртка Ґендерної лінгвістики.**



#### **1.4. Показники:**

- Розподілені за статтю дані щодо займаних посад у керівництві університету та підрозділів за кожний рік, починаючи із 2023 року;**
- Кількість проведених заходів на забезпечення виконання стратегічної цілі;**
- Кількість прийнятих нормативних документів на забезпечення виконання стратегічної цілі;**
- Кількість осіб, що пройшли підвищення кваліфікації, – розподілені за статтю.**

**1.5. Звітний період: щороку, починаючи з 2023 року.**



## 2. Стратегічна ціль №2.

# Гендерна рівність при наборі та прогресуванні



**Мета:** створення рівних можливостей для жінок і чоловіків з числа персоналу та студентства при наборі та прогресуванні.

**2.1 Завдання:** провести пілотну антидискримінаційну експертизу матеріалів для вступників до КПІ ім. Ігоря Сікорського.

**Дії та заходи:** здійснення вибіркової перевірки матеріалів для вступників до КПІ ім. Ігоря Сікорського на відповідність принципам гендерної рівності та недискримінації.





**2.2. Завдання: забезпечити комунікаційну та візуальну підтримку ґендерної рівності в медіа-контенті університету.**

**Дії та заходи:**

- ведення колонки ґендерного мейнстримінгу у виданнях «Київський політехнік», "Світ";**
- поширення новин ґендерної політики, тематичних фото- та відеоматеріалів з ґендерної рівності на інформаційних ресурсах кафедр, навчально-наукових інститутів і факультетів університету.**



## **2.3. Показники:**

- кількість інформаційних матеріалів (публікацій);**
- кількість проведених заходів.**

**2.4. Звітний період: щороку, починаючи з 2023 р.**



### 3. Стратегічна ціль №3.

## Інтеграція ґендерного мейнстримінгу до навчально-методичної роботи



**Мета: методичне забезпечення університету, вільне від ґендерних стереотипів, диспропорцій та дискримінації за ознакою статі.**

**3.1 Завдання: оцінити рівень відповідності навчальних програм та матеріалів стандартам та нормам ґендерної рівності.**

**Дії та заходи: здійснити вибіркочу перевірку методичних матеріалів із грифом університету на відповідність принципам ґендерної рівності та недискримінації.**



**3.2. Завдання: навчання гарантів освітньо-професійних та освітньо-наукових програм проведенню ґендерних експертиз навчальних програм.**

**Дії та заходи: тренінги для гарантів освітньо-професійних та освітньо-наукових програм та робочих груп з акредитації.**

**3.3. Завдання: інтеграція ґендерної компоненти до програм підготовки фахівців соціально-гуманітарного спрямування.**

**Дії та заходи: уведення викладання дисциплін ґендерної тематики до планів підготовки фахівців соціально-гуманітарного спрямування.**



**3.4. Завдання: інтеграція ґендерної компоненти до програм підготовки фахівців інженерних та технічних спеціальностей.**

**Дії та заходи: розробка та викладання вибіркової дисципліни ґендерної тематики відповідно до зацікавленості цільової аудиторії (здобувачів та науково-педагогічних працівників).**



### **3.5. Показники:**

- кількість методичних матеріалів із грифом університету, які пройшли перевірку на відповідність принципам ґендерної рівності та недискримінації;**
- кількість силабусів з інженерних та технічних спеціальностей із елементами ґендерної тематики;**
- наявність дисциплін ґендерної тематики в планах підготовки фахівців соціально-гуманітарного спрямування;**
- кількість навчальних планів з дисциплінами, модулями дисциплін ґендерного спрямування;**
- кількість акредитованих освітніх програм, до яких включено ґендерні компетенції;**
- охоплення тренінгами цільової аудиторії.**

### **3.6. Звітний період: на кінець реалізації Плану дій (2027 рік).**





## 4. Стратегічна ціль №4.

Імплементация ґендерної тематики у дослідницький та творчий вимір.



**Заходи та дії в межах цієї стратегічної цілі передбачені для університетів документом Європейської Комісії**

**«Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs).**

**European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Directorate D – People, Unit D4-Democracy and European values.**

**ISBN 978-92-76-3918/4-5; doi: 10.2777/876509; KI-02-21-806-EN-N»,**

**а також Постановою КМУ від 09.10.2020 року пункт 7 "Порядку залучення, використання та моніторингу міжнародної технічної допомоги"**

**(<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/153-2002-%DO%BF/print>),**

**яку доповнено новим абзацом: "Проектна пропозиція повинна містити: аналіз впливу проєкту (програми) на досягнення ґендерної рівності та принципів інклюзії".**



**Мета: посилення науково-дослідної та науково-практичної діяльності з ґендерної тематики та на її міждисциплінарних перетинах з інженерними школами КПІ ім. Ігоря Сікорського.**

**4.1. Завдання: зробити КПІ ім. Ігоря Сікорського платформою для посилення позицій України в європейському дослідницькому просторі та європейській зоні вищої освіти за ґендерним напрямом, здійснити впровадження ґендерних інновацій в системі вищої технічної освіти України та природничих, фундаментальних та інженерних наук.**



## Дії та заходи:

– в міжнародній проєктно-грантовій діяльності в ґендерній сфері виходити із принципів міждисциплінарного підходу: будувати проєктні пропозиції до конкурсів програм "Горизонт Європа", ERASMUS+(KA2) та ін. на міждисциплінарних перетинах тематичних спрямувань інженерних шкіл університету (космос, авіа- і ядерні технології, зелена енергетика, чиста вода, зміни клімату і т.і.) з ґендерним напрямом;



– використовувати нові можливості, що розкриваються у зв'язку із Ініціативою Єврокомісара Марії Габріель від 1 грудня 2022 року "Інкубація свободи для України";

– на порталі ЄК "Funding and Tenders Opportunities" пропонувати наукові школи КПІ як партнерів консорціумів вчених, що готують міждисциплінарні з ґендерним напрямом проєктні пропозиції до конкурсів програм "Горизонт Європа", ERASMUS+(KA2) та ін.

– сформувати банк даних фахових публікацій з ґендерної та міждисциплінарної з ґендерною тематик та бази даних про їх авторів з числа науково-педагогічних працівників університету;



- сформувати та підтримувати міждисциплінарний науково-творчий колектив фахівців-ґендерологів на базі факультету соціології і права;
- вводити ґендерну тематику до бакалаврських робіт, магістерських та PhD дисертацій;
- включати ґендерну та міждисциплінарну з ґендерною тематик до ініціативних тем та до тематичних планів науково-дослідної роботи кафедр університету.



## **4.2. Завдання: впровадження ґендерних інновацій в діяльність університету.**

### **Дії та заходи:**

- проведення конкурсів творчих робіт з ґендерної та міждисциплінарної з ґендерною тематик;**
- проведення наукових заходів з ґендерної та міждисциплінарної з ґендерною тематик (семінарів, воркшопів, майстер-класів, круглих столів, симпозіумів);**
- уведення ґендерної та міждисциплінарної з ґендерною тематик до наукових та науково-практичних конференцій, що організовуються в університеті.**





**4.3. Завдання: залучення партнерів і потенційних партнерів університету до запровадження та реалізації ґендерних та міждисциплінарних з ґендерною ініціатив.**

**Дії та заходи:**

**– пошук партнерів і потенційних партнерів університету, які зацікавлені у створенні та реалізації ґендерних та міждисциплінарних з ґендерною ініціатив;**

**– публікація результатів аналітичних досліджень та соціологічних опитувань з ґендерної та міждисциплінарної з ґендерною тематик.**



#### **4.4. Показники:**

- кількість міжнародних проєктів з ґендерної та міждисциплінарної з ґендерною тематик, що виграли в конкурсах міжнародних проєктно-грантових програм з освіти, науки, інноватики;**
- кількість фахових публікації з ґендерної тематики авторів/авторок з числа науково-педагогічних працівників університету з поділом за статтю та галузями знань;**
- кількість ініціативних тем ґендерної та міждисциплінарної з ґендерною тематик на кафедрах;**
- кількість захищених магістерських та PhD дисертацій за ґендерною та міждисциплінарною з ґендерною тематик;**



- кількість проведених заходів із впровадження ґендерних та міждисциплінарних з ґендерною інновацій;
- наявність банків даних (із можливістю пошуку за галузями знань та ключовими словами);
- кількість розміщених в Електронному архіві наукових та освітніх матеріалів КПІ ім. Ігоря Сікорського (ELAKPI) дисертаційних робіт за ґендерною та міждисциплінарною з ґендерною тематиками.

**4.5. Звітний період: на кінець реалізації Плану дій (2027 рік).**



## 5. Стратегічна ціль №5.

Профілактика та недопущення ґендерного насильства, зокрема сексуальних домагань.



**Мета: нульова толерантність до можливих проявів ґендерного насильства в університеті.**

**5.1. Завдання: організувати канал для повідомлень про можливі прояви і випадки ґендерного насильства, включаючи можливі сексуальні домагання та дискримінації за ознакою статі.**

**Дії та заходи:**

- робота відповідної комісії за можливими порушеннями і випадками порушень Кодексу честі КПІ ім. Ігоря Сікорського;
- збір даних та аналіз звернень в цих напрямках;
- налагодження алгоритму співпраці університету з відповідними службами згідно з чинним законодавством щодо запобігання і профілактики насильства за ознакою статі.



**5.2. Завдання: недопущення булінгу, харасменту, бодішеймінгу на інформаційних ресурсах університету.**

**Дії та заходи:**

- проведення тренінгу «Гендерні окуляри» з метою навчання модераторів офіційних інформаційних ресурсів університету розпізнавання проявів сексизму;**
- проведення інформаційної кампанії щодо профілактики та недопущення насильства за ознакою статі;**
- здійснення вибіркової перевірки рекламних матеріалів про культурні заходи в університеті задля недопущення сексизму та насильства за ознакою статі.**



**Показники: Наявність чинного каналу для звернень, який буде доступний анонімно для здобувачок/здобувачів вищої освіти та працівниць/працівників університету.**

**5.3. Звітний період: щорічно.**



## 6. Стратегічна ціль №6. Баланс між роботою/навчанням та особистим життям.



**Мета:** створення рівних можливостей для жінок і чоловіків з числа науково-педагогічного і адміністративного персоналу та здобувачів освіти щодо поєднання кар'єрного розвитку із роботою/навчанням та виконанням сімейних обов'язків.

**6.1. Завдання:** залучення студентства до ґендерного мейнстримінгу.

**Агенти змін:** ДНВР, органи студентського самоврядування, Соціальна служба та ін.

**Дії та заходи:**

- проведення опитування серед студентства;
- проведення відкритих лекцій, тренінгів, консультацій щодо поєднання кар'єрного розвитку із роботою/навчанням та особистим життям;
- залучення студентства до міжнародної проєктно-грантової діяльності за цими напрямками.



**6.2. Завдання: впровадження соціальних проектів для поєднання роботи/навчання та особистого життя.**

**Дії та заходи:**

- реалізація соціальних національних і міжнародних проектів поєднання батьківства та материнства і навчання та роботи в університеті; формування КПІ ім. Ігоря Сікорського як території дружньої до дітей;**
- збір, аналіз та обмін позитивними практиками з університетами- партнерами КПІ ім. Ігоря Сікорського;**
- проведення аналітичних досліджень та соціологічних опитувань з ґендерної тематики;**
- включення ґендерної тематики до позанавчальної та виховної діяльності.**





## **6.3. Завдання: розширення можливостей жінок для міжнародного партнерства та обміну досвідом.**

### **Дії та заходи:**

- створення розгалуженої карти організацій-партнерів КПІ ім. Ігоря Сікорського із визначенням спільних стратегічних напрямків співпраці;**
- залучення організацій-партнерів до запровадження та реалізації ґендерних ініціатив, в т.ч.**
- в сфері спільної міжнародної проєктно-грантової діяльності з освіти і науки.**



#### **6.4. Показники:**

- кількість реалізованих соціальних національних та міжнародних проєктів із складовою рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;**
- кількість поданих проєктних (грантових) заявок із розробленою ґендерною складовою (для міжнародних та національних проєктів);**
- кількість виграних проєктних (грантових) заявок із розробленою ґендерною складовою (для міжнародних та національних проєктів);**
- кількість жінок-керівниць міжнародних проєктів, що виконуються в КПІ ім. Ігоря Сікорського.**

**6.5. Звітний період: на кінець реалізації Плану дій (2027 рік).**



## 7. Стратегічна ціль №7.

Реалізація заходів за резолюцією «Жінки, мир, безпека».



**Мета:** зробити простір університету сприятливим, безпечним, захищеним для жінок всіх категорій.

**7.1. Завдання:** врахування особливих потреб жінок і дівчат, у тому числі – вразливих категорій (зокрема, внутрішньо переміщених осіб, жінок, які постраждали від насильства за ознакою статі та сексуального насильства, пов'язаного з війною, а також жінок-комбатанток, жінок-ветеранок) під час надання освітніх послуг.

**Дії та заходи:**

в межах цієї стратегічної цілі передбачені для ЗВО Національним планом дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року, а також Наказом Міністерства оборони України від 07 лютого 2022 року №35:



- забезпечення доступу осіб жіночої статі до навчання на військовій кафедрі та гарантованих законодавством військових спеціальностях;
- врахування ґендерної компоненти під час формування складу штабів та комісій з питань реагування на безпекові виклики;
- забезпечення швидкого безперешкодного доступу до укриттів у корпусах загальноуніверситетських служб, зокрема, – для осіб жіночої статі, які становлять більшість допоміжного складу університетських працівників;
- освітлення території університету у темний час доби в мирний час та з урахуванням режимів світломаскування – під час воєнного стану;
- організація та проведення тренінгів з безпеки для осіб жіночої статі.



## **7.2. Показники:**

- залученість жінок до складу штабів та комісій з питань реагування на безпекові виклики.**
- кількість проведених безпекових заходів за участю жінок;**
- кількість звернень про порушення права на освіту згідно з Положенням про військові навчальні підрозділи закладів вищої освіти.**

**7.3. Звітний період: визначається національним законодавством.**



## 8. Стратегічна ціль №8.

Глибокий моніторинг результатів імплементації принципів ґендерної рівності (в динаміці) – як основа для управлінських рішень



**Мета:** сформувати платформу для управлінського впливу з метою досягнення позитивної динаміки кількісних і якісних характеристик ґендерної рівності в університеті.

**8.1. Завдання:** визначити кількісні і якісні характеристики ґендерної рівності – у відповідності до показників, вказаних у кожній із 7-ми представлених вище стратегічних цілей,

а також до вимог Розпорядження КМУ від 02.12.2020 року № 1517-р "Питання збору даних для моніторингу ґендерної рівності".



## Дії та заходи:

– здійснення моніторингу і представлення його результатів на розгляд робочої групи з питань ґендерної рівності КПІ ім. Ігоря Сікорського,

– прийняття відповідних управлінських рішень.

**8.2. Звітний період: щорічно.**



**Що передбачено рішенням Вченої ради і  
наказом ректора  
від 21.01.2025 № НОД/53/25:**

**3. Робочій групі, проректорам за напрямками –  
у взаємодії з відповідними комісіями Вченої  
ради університету, з громадськими  
організаціями здійснити заходи на  
забезпечення реалізації Плану дій.**





#### **4. Деканам факультетів, директорам навчально-наукових інститутів, завідувачам кафедр:**

- 4.1. Здійснити на рівні підрозділів заходи на забезпечення реалізації Плану дій;**
- 4.2. Розмістити на сайтах факультетів, навчально-наукових інститутів даний наказ, План дій і Додатки до нього;**
- 4.3. З метою конкретизації роботи по виконанню Плану дій утворити на рівні підрозділів відповідні робочі групи з питань гендерної рівності і надати допомогу в організації їх діяльності.**



**6. Редакціям газет "Світ", "Київський політехнік", іншим засобам масової інформації університету і підрозділів висвітлювати хід реалізації Плану дій, надавати позитивні приклади щодо процесів поглиблення принципів гендерної рівності в університеті;**

**спільно із ДМС (А.В. Ковтун, Є.О. Довгопол) забезпечити систематичну передачу відповідних матеріалів для публікації в ресурсі світового рейтингу університетів QS – Global Education News (QS GEN).**



## **РІШЕННЯ**

### **Вченої ради КПІ ім. Ігоря Сікорського**

### **від 11 листопада 2024 року**

**3. Робочій групі, комісіям Вченої ради університету (О.А.Акімова, В.І.Тимофєєв, О.В.Лінючова, О.О.Вовк, С.І.Бевз) – у взаємодії із проректорами за напрямками, з громадськими організаціями здійснити заходи на забезпечення реалізації Плану дій.**



**Вдячність групі фахівчинь,  
які готували матеріали до Плану дій і до його розгляду  
сьогодні:**

**Тетяна Миколаївна Желяскова,  
Олена Андріївна Акімова,  
Анна Миколаївна Іщенко,  
Юлія Віталіївна Стрєбкова,  
Ганна Михайлівна Костроміна,  
Ольга Костянтинівна Сулема,  
Людмила Сергіївна Власюк.**





# KPI SEASONS

Spring



Winter



Summer



Autumn



**Thank for attention!**