

ПЛАН ДІЙ З ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ПРИНЦИПІВ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ПРАКТИКУ ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОГО ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ УКРАЇНИ «КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ ІМЕНІ ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО» НА 2022-2025 РОКИ

Стратегічні цілі з досягнення рівних можливостей жінок та чоловіків та План дій з імплементації принципів гендерної рівності в практику діяльності Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» (далі – План) узгоджуються зі Стратегією розвитку КПІ ім. Ігоря Сікорського на 2022-2025 роки.

Стратегічні цілі Плану враховують рекомендації рамкової програми Європейського Союзу з досліджень та інновацій «Горизонт Європа», національні плани Міністерства освіти і науки України по реалізації Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (зокрема, Плану заходів МОН України на виконання Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок) та Резолюції 1325 «Жінки, Мир Безпека» (План дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року).

Відповідно до зазначених вище рекомендацій, робочою групою з гендерної рівності КПІ ім. Ігоря Сікорського було визначено такі **стратегічні цілі Плану:**

1. гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень;
2. гендерна рівність при наборі та прогресуванні;
3. інтеграція гендерного виміру у навчально-методичну роботу;
4. імплементація гендерної тематики у дослідницький та творчий вимір;
5. профілактика та недопущення гендерного насильства, зокрема сексуальних домагань;
6. баланс між роботою та особистою сферами життя і корпоративна культура;
7. реалізація заходів за повісткою дня національного плану дій «Жінки, мир, безпека».

Стратегічна ціль №1. Гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень

Мета: запровадження ефективної системи управління процесами гендерної інтеграції.

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

1.1 Дії та заходи: проведення дослідження представленості жінок у керівництві університету та на рівні інститутів та факультетів. Аналіз даних, розробка рекомендацій, моніторинг змін.

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

1.2 Дії та заходи: курси підвищення кваліфікації за гендерною тематикою. Розробити базовий курс (Ю.В.Стребкова «Гендерна пропедевтика», «Гендерні дослідження», «Гендерні студії») та профільний (Г.М.Іщенко «Комплексний гендерний підхід на державній службі», та «Реалізація гендерної політики»).

1.3 Завдання: запровадження використання фемінітивів у документообігу університету.

1.3 Дії та заходи:

- відкрита лекція фахівчинь з гендерної лінгвістики;
- робота гуртка Гендерної лінгвістики.

Показники:

- Розподілені за статтю дані щодо займаних посад у керівництві університету за кожний рік, починаючи із 2023 р.;
- Кількість проведених заходів;
- Кількість прийнятих нормативних документів;
- Кількість осіб, що пройшли підвищення кваліфікації.

Звітний період: щороку, починаючи з 2023 р.

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 2023 року.

2.1 Дії та заходи: здійснення вибіркової перевірки матеріалів для вступників 2023 року на відповідність принципам гендерної рівності та недискримінації.

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

2.2 Дії та заходи:

- ведення колонки гендерного мейнстрімінгу у виданні «Київський політехнік»;
- поширення новин гендерної політики, тематичних фото- та відеоматеріалів з гендерної рівності на інформаційних ресурсах кафедр та факультетів університету.

Показники:

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

Звітний період: щороку, починаючи з 2023 р.

Стратегічна ціль №3.

Інтеграція гендерного виміру у навчально-методичну роботу

Мета: методичне забезпечення університету, вільне від гендерних стереотипів та дискримінації за ознакою статі.

3.1 Завдання: оцінити рівень відповідності навчальних програм та матеріалів стандартам та нормам гендерної рівності

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

3.2 Завдання: навчання гарантів освітньо-професійних програм проведенню гендерних експертиз навчальних програм.

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

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

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

3.4 Завдання: інтеграція гендерної компоненти до програм підготовки фахівців технічних спеціальностей.

3.4 Дії та заходи: розробка та викладання вибіркової дисципліни гендерної тематики відповідно до зацікавленості цільової аудиторії (студентства та науково-педагогічних працівників).

Показники:

- кількість методичних матеріалів із грифом університету, які пройшли перевірку на відповідність принципам гендерної рівності та недискримінації;
- кількість силабусів із гендерною тематикою;
- наявність дисциплін гендерної тематики в планах підготовки фахівців соціально-гуманітарного спрямування.
- кількість робочих навчальних планів з дисциплінами гендерної тематики
- кількість акредитованих програм до яких включено гендерні компетенції;
- охоплення тренінгами цільової аудиторії.

Звітний період: на кінець реалізації Плану (2025 рік).

Стратегічна ціль №4.

Імплементація гендерної тематики у дослідницький та творчий вимір.

Мета: посилення науково-дослідної та науково-практичної діяльності з гендерної тематики.

4.1 Завдання: зробити КПІ ім. Ігоря Сікорського платформою для аналітично-дослідницької діяльності у сфері гендерного аналізу та впровадження гендерних інновацій у систему вищої технічної освіти та природничих наук.

4.1 Дії та заходи:

- формування банку даних фахових публікацій з гендерної тематики та бази даних про їх авторів з числа науково-педагогічних працівників університету;
- формування та підтримка міждисциплінарного науково-творчого колективу фахівців-гендерологів на базі факультету соціології і права;
- уведення гендерної тематики до бакалаврських робіт, магістерських та PhD дисертацій;
- включення гендерної тематики до ініціативних тем та планів науково-дослідної роботи кафедр університету.

4.2 Завдання: впровадження гендерних інновацій в діяльність університету

4.2 Дії та заходи:

- проведення конкурсу творчих робіт з гендерної тематики;
- проведення наукових заходів з гендерної тематики (семінарів, воркшопів, майстер-класів, круглих столів, симпозіумів);
- уведення гендерної тематики до наукових та науково-практичних конференцій, що організуються в університеті.

4.3 Завдання: залучення партнерів і потенційних партнерів університету до створення та реалізації гендерних ініціатив.

4.2 Дії та заходи:

- пошук партнерів і потенційних партнерів університету, які зацікавлені у створенні та реалізації гендерних ініціатив;
- публікація результатів аналітичних досліджень та соціологічних опитувань з гендерної тематики.

Показники:

- кількість фахових публікацій з гендерної тематики авторів/авторок з числа науково-педагогічних працівників університету з поділом за статтю та галузями знань;
- кількість ініціативних тем гендерної тематики;
- кількість захищених магістерських та PhD дисертацій за гендерною тематикою;
- кількість проведених заходів із впровадження гендерних інновацій;
- банк даних (із можливістю пошуку за галузями знань та ключовими словами)

- кількість розміщених в Електронному архіві наукових та освітніх матеріалів КПІ ім. Ігоря Сікорського (ЕЛАКРІ) дисертаційних робіт.

Звітний період: на кінець реалізації Плану (2025 рік).

Стратегічна ціль №5.
Профілактика та недопущення гендерного насильства, зокрема сексуальних домагань.

Мета: нульова толерантність до гендерного насильства в університеті.

5.1. Завдання: організувати канал для повідомлень про випадки гендерного насильства, включаючи сексуальні домагання та дискримінації за ознакою статі.

5.1. Дії та заходи:

- робота відповідної комісії за випадками порушення Етичного кодексу КПІ ім. Ігоря Сікорського;
- збір даних та аналіз звернень за кожною категорією;
- 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 офіційних інформаційних ресурсах університету.

5.2. 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.

Звітний період: визначається національним законодавством.

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

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

6.1. Завдання: залучення студентства до гендерного мейнстримінгу.

6.1. Агенти змін: Студентська рада, Профком студентів КПІ ім. Ігоря Сікорського, Соціальна служба та ін.

6.1. Дії та заходи:

- проведення опитування серед студентства на тему «Гендерні клопоти»;
- проведення відкритих лекцій, тренінгів, консультацій щодо поєднання кар'єрного розвитку із роботою/навчанням та особистим життям.

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

6.2. Дії та заходи:

- реалізація соціальних проєктів поєднання батьківства та материнства і навчання та роботи в університеті. Створення території, дружної до дітей;
- збір, аналіз та обмін позитивними практиками з університетами-партнерами КПІ ім. Ігоря Сікорського;
- проведення аналітичних досліджень та соціологічних опитувань з гендерної тематики;
- включення гендерної тематики до позанавчальної та виховної діяльності.

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

6.3. Дії та заходи:

- створення розгалуженої карти організацій-партнерок КПІ ім. Ігоря Сікорського із визначенням спільних стратегічних напрямків співпраці;
- залучення організацій-партнерок до створення та реалізації гендерних ініціатив.

Показники:

- кількість реалізованих соціальних проєктів із складовою рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- кількість поданих проєктних (грантових) заявок із розробленою гендерною складовою (для міжнародних та національних проєктів);
- кількість жінок - керівниць реалізованих міжнародних проєктів.

Звітний період: на кінець реалізації Плану (2025 рік).

Стратегічна ціль №7.
Реалізація заходів за резолюцією «Жінки, мир, безпека».

Обґрунтування: Потреба 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 конфліктом), а також жінок-комбатанток, жінок-ветеранок під час надання освітніх послуг.

Мета: зробити простір університету безпечним та захищеним для жінок всіх категорій.

Заходи та дії 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 дівчат до навчання на військовій кафедрі та гарантованих законодавством військових спеціальностях;
- врахування гендерної компоненти під час формування складу штабів та комісій з питань реагування на безпекові виклики;
- забезпечення швидкого безперешкодного доступу до бомбосховищ у корпусах загальноуніверситетських служб, зокрема – для жінок, 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 жінок та дівчат.

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.

Звітний період: визначається національним законодавством.

ДЛЯ ДОВІДКИ:

Проблеми та виклики, з якими стикається КПІ ім. Ігоря Сікорського при запровадженні гендерних ініціатив:

- 1.** Війна відсуває питання гендерної рівності на периферію уваги суспільства;
- 2.** Відсутність фінансових ресурсів у державному бюджеті для реалізації планів гендерної рівності ЗВО;
- 3.** Зайнятість волонтерських ресурсів питаннями, які пов'язані з наближенням перемоги України у війні проти РФ;
- 4.** Виїзд значної частини студенток та працівниць університету за кордон або в інші регіони України, що додатково посилює гендерний дисбаланс в КПІ ім. Ігоря Сікорського як технічному університеті;
- 5.** Низька мотивація керівництва факультетів, викладачів та студентів негуманітарних спеціальностей щодо виконання завдань з моніторингу гендерної рівності в університеті;
- 6.** Велика завантаженість навчально-педагогічних працівників численними звітами з різних видів робіт. Звітування за ще одним напрямком додатково обтяжить залучених до виконання плану жінок-працівниць університету;
- 7.** Відсутність фінансування та людських ресурсів для проведення внутрішнього гендерного аудиту. КПІ ім. Ігоря Сікорського є багатотисячним університетом зі складною структурою та інтенсивним документообігом, що значно ускладнює цей процес.

Проект плану вносить:

координаторка робочої групи
з питань гендерної рівності

_____ Юлія СТРЕБКОВА

ПОГОДЖЕНО:

Перший проректор

_____ Юрій ЯКИМЕНКО

Проректор з міжнародних зв'язків

_____ Сергій СИДОРЕНКО

Проректор з навчальної роботи

_____ Анатолій МЕЛЬНИЧЕНКО

Проректор з навчально-виховної роботи

_____ Наталія СЕМІНСЬКА

В.о. декана факультету соціології і права

_____ Олена АКІМОВА

Юрисконсульт

Друкувала:

Харченко А.І. 204-80-19

Список розсилки:

Завірені паперові копії:

ДМС

Електронна копія:

1. Всі структурні підрозділи
2. Вебсайт