

**ПЛАН ДІЙ
З ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ПРИНЦИПІВ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
В ПРАКТИКУ ДІЯЛЬНОСТІ
НАЦІОНАЛЬНОГО ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ УКРАЇНИ
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ
ІМЕНІ ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО»
НА 2024-2027 РОКИ**

Преамбула.

1. План дій з імплементації принципів гендерної рівності в практику діяльності Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського» (далі – План дій) виступає складовою Стратегії розвитку КПІ ім. Ігоря Сікорського на 2024-2027 роки і спирається на наступні міжнародні та національні нормативно-правові акти, чинні в Україні та актуальні на жовтень 2024 року:

1. Закон України Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15/print>
Рамковий закон.
2. Закон України Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні. (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, № 32, ст.412)
<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17/print>
3. Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року
та
Операційний план заходів з реалізації у 2023-2025 роках Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року.
4. Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#n10>
5. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульська конвенція).
6. Закон України Про запобігання та протидію домашньому насильству. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>
7. CEDAW Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207/print та її

Факультативний Протокол.

8. Пекінська декларація, прийнята на четвертий Всесвітній конференції зі становища жінок.
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507/print
9. Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року. Затверджена розпорядженням КМУ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>
10. Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» та суміжні резолюції http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_669
та
Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 “Жінки, мир, безпека” на період до 2025 року.
11. Цілі сталого розвитку. Досягнення Глобальних цілей сталого розвитку, проголошених ООН (резолюція Генеральної Асамблеї ООН від 25 вересня 2015 р. № 70/1) і підтриманих Україною відповідно до Указу Президента України від 30 вересня 2019 р. [№ 722](#) “Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року”.
12. Порядок залучення, використання та моніторингу міжнародної технічної допомоги
<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/153-2002-%D0%BF/print>
(згідно з Постановою КМУ від 09.10.2020 № 942 пункт 7 доповнено абзацом «Проектна пропозиція повинна містити: аналіз впливу проекту (програми) на досягнення гендерної рівності та принципів інклюзії»).
13. План заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності (Розпорядження КМУ від 27 січня 2023 р. № 79-р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/79-2023-%D1%80#Text>)
14. Постанова КМУ від 9 жовтня 2020 р. № 930 "Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків".
15. Угода між Україною та Європейським Союзом про участь України у Програмі ЄС «Громадяни, рівність, права та цінності», ратифікована Законом України № 3714-ІХ від 09.05.2024.
16. Протокол III про Рамкову угоду між Україною та Європейським Союзом про загальні засади участі України у програмах Союзу.

https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_a11#n42

17. Розпорядження КМУ від 02.12.2020 року №1517-Р "Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності".
 18. Стратегія Європейської Комісії щодо гендерної рівності на 2020-2025 роки.
 19. Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs).
 20. European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Directorate D – People, Unit D4-Democracy and European Values, 2021 рік.
- ISBN 978-92-76-3918/4-5; doi: 10.2777/876509; KI-02-21-806-EN-N.

2. При формуванні Плану дій було взято до уваги документи Європейської Комісії щодо планів гендерної рівності, зокрема, – в дослідженнях та інноваціях – як критеріїв прийнятності участі проектних пропозицій в конкурсах програми "Горизонт Європа".

Наявність Плану гендерної рівності (GEP) стає критерієм відповідності для всіх державних органів, ЗВО і дослідницьких організацій держав-членів ЄС та асоційованих країн, які бажають брати участь у конкурсах "Horizon Europe".

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;

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.

2а. На додаток до зазначених чотирьох обов'язкових вимог до змісту GEP рекомендовано включати наступні 5 тематичних областей:

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

2б. Європейська Комісія також надає роз'яснення коли буде потрібен GEP:

і в процесі подання проектної 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.

2в. Згідно з Постановою КМУ від 09.10.2020 № 942 пункт 7 "Порядок залучення, використання та моніторингу міжнародної технічної допомоги (<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/153-2002-%D0%BF/print>) доповнено абзацом: «Проектна пропозиція повинна містити: аналіз впливу проекту (програми) на досягнення гендерної рівності та принципів інклюзії».

3. При формуванні Плану дій було враховано наявність наступних проблем та викликів, з якими стикається КПІ ім. Ігоря Сікорського при запровадженні гендерних ініціатив:

3.1. Війна дещо відсуває питання гендерної рівності із центру уваги суспільства;

3.2. Відсутність фінансових ресурсів у державному бюджеті для реалізації планів гендерної рівності в університетах;

3.3. Зайнятість волонтерських ресурсів питаннями, які пов'язані з наближенням перемоги України у війні проти РФ;

3.4. Виїзд значної частини студенток та працівниць університету за кордон або в інші регіони України, що додатково впливає на гендерний дисбаланс в КПІ ім. Ігоря Сікорського як в технічному університеті;

3.5. Недостатня ще мотивація керівництва інститутів, факультетів, кафедр, викладачів та студентів щодо виконання завдань з моніторингу гендерної рівності в університеті;

3.6. Перезавантаженість навчально-педагогічних працівників виконанням різних видів робіт, численними звітами та ін. може викликати відторгнення необхідності здійснення та звітування за ще одним напрямком діяльності, обтяжить залучених до виконання Плану дій працівників університету.

3.7. Брак фінансування та брак людських ресурсів для проведення внутрішнього гендерного аудиту в КПІ ім. Ігоря Сікорського – багатотисячному університеті зі складною структурою та інтенсивним документообігом – ускладнюють введення такого глибокого аудиту.

3.8. Недостатня обізнаність із міжнародними та національними, чинними в Україні, нормативно-правовими актами в сфері гендерної рівності;

зокрема, це призводить до неврахування в проєктних пропозиціях, що подаються вченими КПІ ім. Ігоря Сікорського до конкурсів Програм ЄС "Горизонт Європа", ERASMUS+ (рівня KA2) та до інших, вимог Європейської Комісії щодо гендерної рівності, тим самим послаблюючи конкурентні спроможності таких проєктних пропозицій в конкурсах на фінансування.

3.9. В міжнародній проєктно-грантовій діяльності вчені КПІ ще слабо використовують міждисциплінарні підходи до побудови проєктних пропозицій на перетинах гендерного компонента з

проблематикою інженерних шкіл КПІ.

4. Відповідно до зазначених вище в Преамбулі нормативно-правових актів визначаються такі **стратегічні цілі Плану дій**:

- 4.1.** Гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень;
- 4.2.** Гендерна рівність при наборі та прогресуванні;
- 4.3.** Інтеграція гендерного мейнстримінгу до навчально-методичної роботи;
- 4.4.** Імплементация гендерної тематики у дослідницький та творчий вимір;
- 4.5.** Профілактика та недопущення гендерного насильства, зокрема, – сексуальних домагань;
- 4.6.** Баланс між роботою та особистою сферами життя і корпоративна культура;
- 4.7.** Реалізація заходів за порядком денним Національного плану дій «Жінки, мир, безпека»;
- 4.8.** Глибокий моніторинг результатів імплементации принципів гендерної рівності (в динаміці) – як основа для управлінських рішень.

Нижче представлено **стратегічні цілі Плану дій** в їх складових, а саме:

4.1. Стратегічна ціль №1.

Гендерний баланс у керівництві та прийнятті рішень

Мета: запровадження ефективної системи управління процесами імплементації принципів гендерної рівності.

4.1.1 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.

4.1.2. 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 гендерною тематикою.

Розробити базовий курс (Ю.В. Стребкова «Гендерна пропедевтика», «Гендерні дослідження», «Гендерні студії») та профільній (А.М. Іщенко «Комплексний гендерний підхід на державній службі», «Реалізація гендерної політики»).

4.1.3. Завдання: запровадження практик застосування гендерно чутливої мови у діловій комунікації університету.

Дії та заходи:

– освітні заходи із застосування фемінітивів, залучення фахівців із гендерної лінгвістики;

– робота гуртка Гендерної лінгвістики.

4.1.4. 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.

4.1.5. Звітний період: щороку, починаючи з 2023 року.

4.2. 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.

4.2.1. 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.

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

Дії та заходи:

– ведення колонки гендерного мейнстрімінгу у виданнях «Київський політехнік», "Світ";

– поширення новин гендерної політики, тематичних фото- та відеоматеріалів з гендерної рівності на інформаційних ресурсах кафедр, навчально-наукових інститутів і факультетів університету.

4.2.3. Показники:

– кількість інформаційних матеріалів (публікацій);

– кількість проведених заходів.

4.2.4. Звітний період: щороку, починаючи з 2023 р.

4.3. Стратегічна ціль №3.

Інтеграція гендерного мейнстримінгу до навчально-методичної роботи

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

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

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

4.3.2. Завдання: навчання гарантів освітньо-професійних та освітньо-наукових програм проведенню гендерних експертиз навчальних програм.

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

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

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

4.3.4. Завдання: інтеграція гендерної компоненти до програм підготовки фахівців інженерних та технічних спеціальностей.

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

4.3.5. Показники:

- кількість методичних матеріалів із грифом університету, які пройшли перевірку на відповідність принципам гендерної рівності та недискримінації;
- кількість силабусів з інженерних та технічних спеціальностей із елементами гендерної тематики;
- наявність дисциплін гендерної тематики в планах підготовки фахівців соціально-гуманітарного спрямування;
- кількість навчальних планів з дисциплінами, модулями дисциплін гендерного спрямування;

- кількість акредитованих освітніх програм, до яких включено гендерні компетенції;
- охоплення тренінгами цільової аудиторії.

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

4.4. Стратегічна ціль №4.

Імплементація гендерної 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 проекту (програми) на досягнення гендерної рівності та принципів інклюзії".

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

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

Дії та заходи:

- в міжнародній проектно-грантовій діяльності в гендерній сфері виходити із принципів міждисциплінарного підходу: будувати проектні 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 гендерним 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 гендерним напрямом проєктні пропозиції до конкурсів програм "Горизонт Європа", ERASMUS+(KA2) та ін.

- сформувати банк даних фахових публікацій з гендерної та міждисциплінарної з гендерною тематик та бази даних про їх авторів з числа науково-педагогічних працівників університету;
- сформувати та підтримувати міждисциплінарний науково-творчий колектив фахівців-гендерологів на базі факультету соціології і права;
- вводити гендерну тематику до бакалаврських робіт, магістерських та PhD дисертацій;
- включати гендерну та міждисциплінарну з гендерною тематик до ініціативних тем та до тематичних планів науково-дослідної роботи кафедр університету.

4.4.2. Завдання: впровадження гендерних інновацій в діяльність університету

Дії та заходи:

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

4.4.3. Завдання: залучення партнерів і потенційних партнерів університету до запровадження та реалізації гендерних та міждисциплінарних з гендерною ініціатив.

Дії та заходи:

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

4.4.4. Показники:

- кількість міжнародних проєктів з гендерної та міждисциплінарної з гендерною тематик, що виграли в конкурсах міжнародних проєктно-грантових програм з освіти, науки, інноватики;

- кількість фахових публікації з гендерної тематики авторів/авторок з числа науково-педагогічних працівників університету з поділом за статтю та галузями знань;
- кількість ініціативних тем гендерної та міждисциплінарної з гендерною тематик на кафедрах;
- кількість захищених магістерських та PhD дисертацій за гендерною та міждисциплінарною з гендерною тематик;
- кількість проведених заходів із впровадження гендерних та міждисциплінарних з гендерною 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 гендерною та міждисциплінарною з гендерною тематиками.

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

4.5. Стратегічна ціль №5.

Профілактика та недопущення гендерного насильства, зокрема сексуальних домагань.

Мета: нульова толерантність до можливих проявів гендерного насильства в університеті.

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

Дії та заходи:

- робота відповідної комісії за можливими порушеннями і випадками порушень Кодексу честі КПП 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.

4.5.2. 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.

4.5.3. Звітний період: щорічно.

4.6. 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.

4.6.1. Завдання: залучення студентства до гендерного мейнстрімінгу.

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.

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

Дії та заходи:

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

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

Дії та заходи:

- створення розгалуженої карти організацій-партнерів КПП ім. Ігоря Сікорського із визначенням спільних стратегічних напрямків співпраці;

– залучення організацій-партнерів до запровадження та реалізації гендерних ініціатив, в т.ч. – в сфері спільної міжнародної проєктно-грантової діяльності з освіти і науки.

4.6.4. Показники:

– кількість реалізованих соціальних національних та міжнародних проєктів із складовою рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

– кількість поданих проєктних (грантових) заявок із розробленою гендерною складовою (для міжнародних та національних проєктів);

– кількість виграних проєктних (грантових) заявок із розробленою гендерною складовою (для міжнародних та національних проєктів);

– кількість жінок-керівниць міжнародних проєктів, що виконуються в КПІ ім. Ігоря Сікорського.

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

4.7. Стратегічна ціль №7.

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

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

4.7.1. 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 гендерної 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.

4.7.2. 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.

4.7.3. Звітний період: визначається національним законодавством.

4.8. Стратегічна ціль №8.

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

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

4.8.1. Завдання: визначити кількісні і якісні характеристики гендерної 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 гендерної рівності".

Дії та заходи:

- здійснення моніторингу і представлення його результатів на розгляд робочої групи з питань гендерної рівності КПІ ім. Ігоря Сікорського,
- прийняття відповідних управлінських рішень.

4.8.2. Звітний період: щорічно.