

**ПЛАН ДІЙ ІЗ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ПРИНЦИПІВ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
В ПРАКТИКУ ДІЯЛЬНОСТІ КИЇВСЬКОЇ ДЕРЖАВНОЇ АКАДЕМІЇ
ДЕКОРАТИВНО-ПРИКЛАДНОГО МИСТЕЦТВА
І ДИЗАЙНУ ІМЕНІ МИХАЙЛА БОЙЧУКА
НА 2026–2027 РОКИ**

**ПРЕАМБУЛА: НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ГЕНДЕРНА
СИТУАЦІЯ В АКАДЕМІЇ**

Міжнародні конвенції:

1. Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW).
2. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами.

Європейський союз:

1. Рекомендації Європейської комісії щодо Європейської хартії дослідників та Кодексу працевлаштування наукових працівників.
2. Директива ЄС 2006/54/ЄС «Про рівноправність статей щодо зайнятості та праці».
3. Директива ЄС 2019/1158/ЄС «Про прозорість умов зайнятості та соціальний захист».
4. Декларація про гендерну рівність та інші.

Україна:

1. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків».
2. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».
3. Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству».
4. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року.
5. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року «Про Стратегію людського розвитку».
6. Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека».

Київська державна академія декоративно-прикладного мистецтва і дизайну імені Михайла Бойчука (далі – КДАДПМД ім. М. Бойчука, Академія):

1. Положення про підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників КДАДПМД ім. М. Бойчука.
2. Положення про політику протидії дискримінації й сексуальним домаганням та підтримки рівності в КДАДПМД ім. М. Бойчука.

3. Положення про запобігання булінгу в КДАДПМД ім. М. Бойчука (нова редакція).
4. Порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників КДАДПМД ім. М. Бойчука.
5. Положення про Психологічну службу КДАДПМД ім. М. Бойчука.
6. Інше.

Гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти повинно здійснюватися згідно з концепціями, програмами, планами, щоб уможливити відслідковування прогресу та встановлення механізмів реагування на проблеми та перешкоди у впровадженні.

Академія вважає гендерну рівність фундаментальним і невід’ємним правом та вже певний час приділяє особливу увагу боротьбі з усіма формами дискримінації.

На особливу увагу заслуговують такі заходи:

1. Формування Комісії з питань гендерної рівності (далі – Комісія), в плані роботи якої передбачене проведення гендерного аудиту.
2. Проведення навчання в межах курсів підвищення кваліфікації з питань використання відповідної нормативної бази Академії.
3. Здійснення науково-педагогічними працівниками (далі – НПП) Академії інформаційно-просвітницьких заходів зі здобувачами освіти щодо питань запобігання та локалізації булінгу / мобінгу, домашнього насильства, попередження дискредитації особи за гендерними особливостями.

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В АКАДЕМІЇ: НАПРЯМКИ РОБОТИ, ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ

План дій із імплементації принципів гендерної рівності в практику діяльності Академії на 2026–2027 роки (далі – План) урахує рекомендації рамкової програми Європейського Союзу з досліджень та інновацій «Горизонт Європа», Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, План дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» тощо.

Відповідно до зазначених вище рекомендацій, було визначено такі **напрями для впровадження Плану**:

1. Баланс роботи й особистого життя.
2. Гендерний баланс у лідерстві й ухваленні рішень.
3. Рівність при прийомі на роботу та просування по службі.
4. Інтеграція гендерного виміру в науково-дослідницьку й викладацьку діяльність.
5. Заходи проти гендерного насильства, в тому числі сексуальні домагання.
6. Наскрізні заходи, заходи з впровадження, інформування та моніторингу Плану.

Серед першочергових заходів, які заплановані на 2026 рік, – призначення **відповідальних із гендерних питань** у кожному структурному підрозділі Академії, проведення гендерного аудиту та аналіз чинних положень Академії щодо відсутності гендерно чутливих пунктів. За результатами аудиту Комісія розгляне необхідні зміни до цього Плану. Комісія збиратиметься й розглядатиме виконання заходів Плану принаймні раз на пів року.

План розроблений на період 2026–2027 рр.

Основні цільові групи: здобувачі, НПП, адміністративний персонал Академії.

НАПРЯМОК 1: БАЛАНС МІЖ РОБОТОЮ Й ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ

ЦІЛЬ 1: заохочувати розвиток організаційної культури, заснованої на повазі до відмінностей, а також підтримувати поєднання роботи та батьківства, створення інклюзивного робочого середовища.

ЦІЛЬ 2: підтримувати баланс між роботою й особистим життям, створювати інклюзивне робоче середовище.

Дії	Відповідальні	Цільова аудиторія	Термін виконання
Здійснювати промоцію проблем балансу між роботою й особистим життям	Голови структурних підрозділів Академії та відповідальні з гендерних питань	Здобувачі освіти, НПП, адміністративний персонал Академії	Упродовж 2026–2027 рр.
Проаналізувати поточні академічні положення про роботу з персоналом після повернення з відпустки по догляду за дитиною або з інших причин	Голови структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань, відділ кадрів	Здобувачі, НПП, адмінперсонал	Друге півріччя 2026 р.

НАПРЯМОК 2: ГЕНДЕРНИЙ БАЛАНС У ЛІДЕРСТВІ Й УХВАЛЕННІ РІШЕНЬ

ЦІЛЬ 1: Вивчення ситуації гендерного дисбалансу на вищих посадах і в органах ухвалення рішень.

ЦІЛЬ 2: Сприяти участі недостатньо представленої статі в органах ухвалення рішень.

Дії	Відповідальні	Цільова аудиторія	Термін виконання
Проаналізувати чинні положення Академії й оцінити можливості для покращення щодо врахування гендерних аспектів	Голови структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань, відділ кадрів	Здобувачі, НПП, адмінперсонал	Перше півріччя 2026 р.
Розробити програму лідерства для потенційних лідерів із тренінгами, можливостями для налагодження зв'язків та обміну	Голови структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань, відділ кадрів	Здобувачі, НПП, адмінперсонал	Упродовж 2026–2027 рр.
Інтегрувати тренінги в семінари та навчальні курси для лідерів	Голови структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань, відділ кадрів	Здобувачі, НПП, адмінперсонал	Упродовж 2026–2027 рр.
Створити карту компетентностей і кваліфікацій, необхідних для просування на керівні посади	Голови структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань, відділ Кадрів	Здобувачі, НПП, адмінперсонал, шукачі роботи	Упродовж 2026–2027 рр.

НАПРЯМОК 3: РІВНІСТЬ ПРИ ПРИЙНЯТТІ НА РОБОТУ ТА ПРОСУВАННІ ПО СЛУЖБІ

ЦІЛЬ 1: Розвивати навички, пов'язані з гендерною рівністю, різноманітністю та правами людей, щоби наблизити представників недостатньо представленої статі до всіх дисциплін.

ЦІЛЬ 2: Зменшити горизонтальну сегрегацію.

ЦІЛЬ 3: Запровадити процес найму та процедуру адаптації з урахуванням гендерних аспектів і різноманітності.

Дії	Відповідальні	Цільова аудиторія	Термін виконання
Розробити навчання для осіб, відповідальних за підбір персоналу, щоб підвищити гендерні компетентності (крім НПП)	Голови відповідних структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань, відділ кадрів	Відділ кадрів	Упродовж 2026–2027 рр.
Зробити процедури та критерії підбору персоналу прозорими	Голови відповідних структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань, відділ кадрів	Відділ кадрів	Упродовж 2026–2027 рр.
Розробити інструкції щодо формування конкурсної комісії з урахуванням гендерного балансу	Голови відповідних структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань, відділ кадрів	Здобувачі, НПП, адмінперсонал, шукачі роботи	Упродовж 2026–2027 рр.
Розробити Рекомендації щодо гендерного балансу на конференціях, фестивалях та інших публічних заходах Академії	Голови відповідних структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань, відділ кадрів.	Здобувачі, НПП, адмінперсонал, шукачі роботи	Упродовж 2026–2027 рр.

НАПРЯМОК 4: ІНТЕГРАЦІЯ ГЕНДЕРНОГО ВИМІРУ В НАУКОВО-ДОСЛІДНИЦЬКУ Й ВИКЛАДАЦЬКУ ДІЯЛЬНІСТЬ

ЦІЛЬ 1: Сприяти міждисциплінарному дискурсу про актуальність питань гендеру та різноманітності в дослідженнях.

ЦІЛЬ 2: Підтримувати НПП різних дисциплін у вивченні актуальності гендерних аспектів і різноманітності в дослідженнях та в інтегруванні методів, що стосуються окремих дисциплін, у дослідження й викладання.

ЦІЛЬ 3: Заохочувати рівний доступ до дослідницьких ресурсів.

ЦІЛЬ 4: Сприяти усвідомленню здобувачами освіти актуальності гендеру та різноманітності в своїй галузі навчання.

Дії	Відповідальні	Цільова аудиторія	Термін виконання
Заохочувати гендерно збалансовані дослідницькі групи та стимулювати до участі менш представленої статі в дослідницьких мережах	Голови відповідних структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань	Здобувачі, НПП, адмінперсонал	Упродовж 2026–2027 рр.
Включати гендерну тематику в зміст робочих програм навчальних дисциплін (за можливості)	Голови відповідних структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань	Здобувачі, НПП	Упродовж 2026–2027 рр.
Внести пропозицію про закріплення навчальної дисципліни «Гендерна рівність і права жінок»	Голови відповідних структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань	Здобувачі, НПП	Упродовж 2026–2027 рр.
Запрошувати ключових експертів з питань гендеру й різноманітності в дослідженнях	Голови відповідних структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань	Здобувачі, НПП, адмінперсонал	Упродовж 2026–2027 рр.

Розробити інструментарій із інформацією та методами із включення питань гендеру, що стосуються конкретної дисципліни	Голови відповідних структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань	Здобувачі, НПП, адмінперсонал	Упродовж 2026–2027 рр.
Розвивати потенціал науковців у застосуванні гендерного аналізу та аналізу різноманітності в дослідницьких проєктах	Голови відповідних структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань	Здобувачі, НПП, адмінперсонал	Упродовж 2026–2027 рр.

НАПРЯМОК 5: ЗАХОДИ ПРОТИ ГЕНДЕРНОГО НАСИЛЬСТВА, В ТОМУ ЧИСЛІ СЕКСУАЛЬНІ ДОМАГАННЯ

ЦІЛЬ 1: Запобігати гендерному насильству, включаючи сексуальні домагання, пропагувати нульову толерантність до гендерного насильства в Академії.

Дії	Відповідальні	Цільова аудиторія	Термін виконання
Посилити роботу в напрямку інформаційно-просвітницьких заходів зі школярами та педагогами щодо питань запобігання та локалізації булінгу / мобінгу, домашнього насильства, попередження дискредитації особи за гендерними особливостями через залучення міжнародних партнерів	Голови відповідних структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань	Здобувачі, НПП, адмінперсонал, партнери	Упродовж 2026–2027 рр.
Промоція заходів, які стосуються взаємоповаги, боротьби з насильством, психологічної допомоги тим, хто постраждав тощо (на базі Академії та на базі партнерських організацій)	Голови відповідних структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань, Студрада	Здобувачі, НПП, адмінперсонал	Упродовж 2026–2027 рр.
Підтримувати тісні зв'язки з організаціями, що опікуються питаннями гендерної рівності, для проведення семінарів, допомоги постраждалим тощо	Голови відповідних структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань, Студрада	Здобувачі, НПП, адмінперсонал	Упродовж 2026–2027 рр.
Створення можливостей для анонімного	Голови відповідних структурних	Здобувачі, НПП, Адмінперсонал	Упродовж 2026–2027 рр.

повідомлення про можливі зловживання	підрозділів та відповідальні з гендерних питань, Студрада		
---	--	--	--

НАПРЯМОК 6: НАСКРІЗНІ ЗАХОДИ, ЗАХОДИ З УПРОВАДЖЕННЯ, ІНФОРМУВАННЯ Й МОНІТОРИНГУ ПЛАНУ

ЦІЛЬ 1: Інформувати всіх зацікавлених осіб щодо результатів упровадження Плану.

ЦІЛЬ 2: Проводити заходи з моніторингу та зведення статистики гендерної різноманітності, її показників, а також моніторинг впровадження Плану.

Дії	Відповідальні	Цільова аудиторія	Термін виконання
Створити й наповнювати вебсторінку, присвячену питанням гендерної рівності для інформування спільноти Академії, партнерів і громадськості	Голови структурних підрозділів	Здобувачі, НПП, адмінперсонал, партнери, Громадськість	Перший квартал 2027 р.
Створити інтернет-адресу для звернень від спільноти Академії й інших зацікавлених осіб стосовно питань гендерної рівності	Голови структурних підрозділів	Здобувачі, НПП, адмінперсонал, партнери, громадськість та інші зацікавлені особи	Перший квартал 2027 р.
Призначити відповідального з гендерних питань у кожному структурному підрозділі	Голови структурних підрозділів	Здобувачі, НПП	Перший квартал 2027 р.
Проводити систематичний збір даних із урахуванням статі та/або розбивкою за статтю й гендерний аудит	Голови структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань	Здобувачі, НПП, адмінперсонал	Перший квартал 2027 р.
Поінформувати про План факультети, кафедри, структурні підрозділи	Голови структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань	Здобувачі, НПП, адмінперсонал	Перший квартал 2027 р.

Проводити регулярний якісний і кількісний моніторинг Плану	Голови структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань	Здобувачі, НПП, адмінперсонал	Раз на пів року
Регулярно включати в звітування дані про гендер і різноманітність	Голови структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань	Здобувачі, НПП, адмінперсонал	Упродовж 2026–2027 рр.
Налагодити зв'язки з місцевими й національними неурядовими організаціями, національними й міжнародними експертами з гендерних питань для потенційної співпраці	Голови структурних підрозділів та відповідальні з гендерних питань	Здобувачі, НПП, адмінперсонал	Упродовж 2026–2027 рр.

ВИСНОВКИ

План містить низку конкретних заходів за такими напрямками:

1. Баланс між роботою й особистим життям.
2. Гендерний баланс у лідерстві й ухваленні рішень.
3. Рівність при прийнятті на роботу та просуванні по службі.
4. Інтеграція гендерного виміру в науково-дослідницьку й викладацьку діяльність.
5. Заходи проти гендерного насильства, в тому числі сексуальні домагання.
6. Наскрізні заходи, заходи з упровадження, інформування й моніторингу Плану.

Відповідні заходи відповідають стратегічним цілям Академії. Органи Академії залучені до виконання цих заходів задля забезпечення безперебійної роботи.

Комісія збиратиметься принаймні раз на пів року, а результати її моніторингу будуть передаватися й обговорюватися щороку з Наглядовою радою Академії.

Цей План є інструментом для обміну досвідом і співпраці, стосується всіх учасників освітнього процесу Академії й зацікавлених сторін та призначений для подальшого вдосконалення корпоративної культури Академії, базованої на взаємоповазі, толерантності й справедливого, неупередженого, недискримінаційного ставлення до кожного учасника освітнього процесу Академії.