

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНЕ НЕКОМЕРЦІЙНЕ ПІДПРИЄМСТВО
«ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «КИЇВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Голова Вченої ради КАІ

_____ Сергій ГНАТЮК

«24» вересня 2025 р.

протокол № 12

Введено в дію наказом президента

№ _____ від _____.



Політика рівності, інклюзії та доступності

КАІ ПЛ 1.05(03) – 01 – 2025




Погоджено:

- ✓ igor.kravchyshyn@kai.edu.ua
Перший проректор
- ✓ iryna.zarubinska@npp.kai.edu.ua
Проректор з міжнародного розвитку і...

- ✓ mariana.krasnoshapka@kai.edu.ua
Проректор з гуманітарної політики т...
- ✓ serhii.hnatiuk@npp.kai.edu.ua
Проректор з наукових досліджень та ...

- ✓ vitalii.babak@kai.edu.ua
Начальник Юридичного відділу...
- ...і ще 9

	<p>ПОЛІТИКА У СФЕРІ ІНКЛЮЗІЇ ТА РІВНОСТІ КАІ</p>	Шифр документа	КАІ ПЛ 05(03) – 01 – 2025
		стор.2 з 22	

Зміст

1. Загальні положення.....	3
2. Принципи та цілі	6
3. Ключові аспекти політики КАІ у сфері інклюзії та рівності.....	8
4. Відповідальність.....	13
5. Контроль і моніторинг.....	15
6. Заключні положення	17
УЗГОДЖЕННЯ:	19




Погоджено:

- ✓ igor.kravchyshyn@kai.edu.ua
Перший проректор
- ✓ iryna.zarubinska@npp.kai.edu.ua
Проректор з міжнародного розвитку і...

- ✓ mariana.krasnoshapka@kai.edu.ua
Проректор з гуманітарної політики т...
- ✓ serhii.hnatiuk@npp.kai.edu.ua
Проректор з наукових досліджень та ...

- ✓ vitalii.babak@kai.edu.ua
Начальник Юридичного відділу...

...і ще 9

	ПОЛІТИКА У СФЕРІ ІНКЛЮЗІЇ ТА РІВНОСТІ КАІ	Шифр документа	КАІ ПЛ 05(03) – 01 – 2025
		стор.3 з 22	

1. Загальні положення

1.1. Політика рівності, інклюзії та доступності (далі – Політика) визначає засади, принципи та механізми забезпечення рівного доступу до досліджень, викладання, адміністративної та технічної праці, а також професійного розвитку для всіх учасників освітнього процесу, науково-педагогічних працівників, адміністративного та допоміжного персоналу Державного некомерційного підприємства «Державний університет «Київський авіаційний інститут» (далі – КАІ, Університет).

1.2. Ця Політика є внутрішнім нормативним документом, що встановлює єдині вимоги щодо інтеграції принципів інклюзії, рівності можливостей, соціальної справедливості та недискримінації у всі сфери діяльності університету – академічну, адміністративну, кадрову, науково-дослідницьку та соціальну.

1.3. Метою Політики є формування інклюзивного університетського середовища, у якому кожна особа має рівні можливості для навчання, роботи, розвитку та повноцінної участі в житті університетської спільноти – незалежно від віку, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, інвалідності, етнічного походження, мови, соціального статусу, релігійних або політичних переконань, місця проживання чи інших ознак, що не повинні бути підставою для обмеження прав.

1.4. Політика спрямована на реалізацію принципів академічної етики, соціальної відповідальності та сприяє досягненню цілей сталого розвитку Університету як відкритої, демократичної та соціально орієнтованої інституції.

1.5. Ця Політика є невід’ємною частиною системи корпоративного управління університетом і доповнює чинні внутрішні нормативні документи. Політика розроблена на основі міжнародних стандартів і нормативно-правових актів України, що регулюють питання рівності, доступності освіти та соціальної інклюзії. Політика узгоджена з міжнародними стандартами освітніми ініціативами, спрямованими на створення інклюзивного академічного середовища.

Міжнародні стандарти:

- Загальна декларація прав людини (ООН, 1948).
- Конвенція ООН про права осіб з інвалідністю.
- Саламанська декларація (Salamanca Statement UNESCO)
- Цілі сталого розвитку ООН (SDG), особливо SDG 4 (Якісна освіта) та SDG 10 (Зменшення нерівності).
- Європейська стратегія щодо прав осіб з інвалідністю.
- Принципи ESG (Environmental, Social, Governance) у вищій освіті.

Українське законодавство:

- Конституція України, стаття 24

Погоджено:

✓ igor.kravchyshyn@kai.edu.ua
Перший проректор


✓ iryna.zarubinska@npp.kai.edu.ua
Проректор з міжнародного розвитку і...

✓ mariana.krasnoshapka@kai.edu.ua
Проректор з гуманітарної політики т...

✓ serhii.hnatiuk@npp.kai.edu.ua
Проректор з наукових досліджень та ...

✓ vitalii.babak@kai.edu.ua
Начальник Юридичного відділу...

...і ще 9

	ПОЛІТИКА У СФЕРІ ІНКЛЮЗІЇ ТА РІВНОСТІ КАІ	Шифр документа	КАІ ПЛ 05(03) – 01 – 2025
		стор.4 з 22	

- Закон України "Про освіту", зокрема статті щодо рівного доступу та інклюзивної освіти.
- Закон України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків".
- Закон України "Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні".
- Закон України "Про запобігання та протидію дискримінації в Україні".
- Національна стратегія інклюзії у сфері освіти та науки.

1.6. Ця Політика поширюється на всіх учасників університетської спільноти: студентів, викладачів, науковців, адміністративний та допоміжний персонал, які належать до відповідних структурних підрозділів Університету, а також на зовнішніх партнерів, що взаємодіють з Університетом. Вона охоплює всі рівні вищої освіти, включно з адаптаційними програмами для осіб з особливими освітніми потребами. Принципи інклюзії інтегруються в усі напрями діяльності Університету: освітню, наукову, організаційну, адміністративну та комунікаційну.

Глосарій

Безбар'єрність (Accessibility / Barrier-free Environment) – характеристика фізичного, інформаційного, цифрового, соціального та комунікаційного середовища, яка забезпечує рівноправну участь усіх осіб у громадському, освітньому та професійному житті, без перешкод, які обмежують доступ або унеможливають повноцінну взаємодію. Передбачає усунення інфраструктурних, ментальних, процедурних і мовних бар'єрів.

Булінг (Bullying) – систематичне приниження, агресія чи психологічний тиск, часто індивідуального характеру.

Вразливі соціальні групи (Vulnerable Social Groups) – категорії осіб, що можуть системно або ситуативно зазнавати дискримінації, стигматизації чи виключення внаслідок соціальних, економічних, культурних або фізичних чинників. До таких груп можуть належати, зокрема, особи з інвалідністю, внутрішньо переміщені особи, ветерани, представники національних меншин, особи різного віросповідання, сексуальної орієнтації або гендерної ідентичності.

Гендерна рівність (Gender Equality) – стан, за якого особи всіх статей і гендерних ідентичностей мають однакові права, відповідальності, можливості, доступ до ресурсів, участі в ухваленні рішень, а також відсутність обмежень, пов'язаних із соціально сконструйованими ролями.

Гендерночутливість (Gender Sensitivity) – підхід, що передбачає визнання і врахування соціально зумовлених відмінностей між статями та гендерними ідентичностями при розробці, реалізації, моніторингу та оцінці політик, програм,

Погоджено:

✓ igor.kravchyshyn@kai.edu.ua

Перший проректор

✓ iryna.zarubinska@npp.kai.edu.ua

Проректор з міжнародного розвитку і...

✓ mariana.krasnoshapka@kai.edu.ua

Проректор з гуманітарної політики т...


✓ serhii.hnatiuk@npp.kai.edu.ua

Проректор з наукових досліджень та ...

✓ vitalii.babak@kai.edu.ua

Начальник Юридичного відділу...

...і ще 9

	ПОЛІТИКА У СФЕРІ ІНКЛЮЗІЇ ТА РІВНОСТІ KAI	Шифр документа	KAI ПЛ 05(03) – 01 – 2025
		стор.5 з 22	

комунікацій і практик. Передбачає активне запобігання дискримінації, протидію упередженням і сприяння рівному доступу до можливостей.

Дискримінація (Discrimination) – будь-яке обмежувальне або упереджене ставлення до особи чи групи осіб на підставі їхніх ознак, які не мають обґрунтованого об'єктивного значення (наприклад, стать, вік, раса, етнічне походження, інвалідність, релігія, сексуальна орієнтація, гендерна ідентичність тощо). Може виявлятися у формі прямої, непрямой, системної або множинної дискримінації.

Інклюзія (Inclusion) – процес активного формування середовища, яке визнає та поважає різноманіття й індивідуальні відмінності, забезпечує відчуття належності кожної особи. Інклюзія передбачає усунення бар'єрів, доступ до ресурсів, залучення до ухвалення рішень і справедливу підтримку для повноцінної участі.

Інклюзивне середовище (Inclusive Environment) – простір, у якому створено умови, що враховують різноманітні потреби учасників освітнього чи трудового процесу, не допускають дискримінації, виключення або ізоляції та сприяють розвитку індивідуального потенціалу кожного.

Інституційна чутливість (Institutional Responsiveness) – здатність університету гнучко та своєчасно реагувати на потреби різних груп студентів і працівників.

Мобінг (Mobbing) – групове психологічне переслідування або тиск у трудовому колективі.

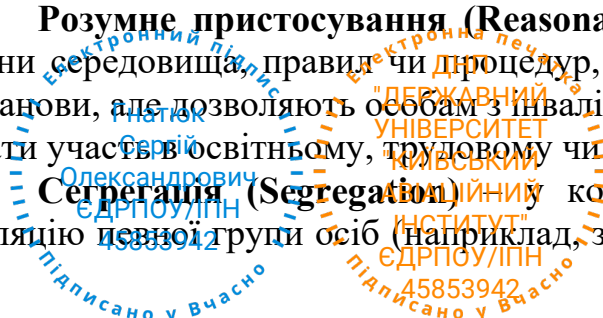
Недискримінація (Non-Discrimination) – заборона будь-якої дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, національного чи соціального походження, статі, віку, інвалідності, мови, релігії, політичних чи інших переконань, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, стану здоров'я, місця проживання або будь-якої іншої ознаки.

Рівні можливості (Equal Opportunities) – умови, за яких усі особи мають доступ до тих самих можливостей реалізації свого потенціалу в освіті, професійній діяльності та громадському житті незалежно від їхніх особистих чи соціальних характеристик.


Рівність (Equality) – принцип, що передбачає надання всім особам рівних прав, умов і можливостей з урахуванням реального контексту, історичних і структурних нерівностей. Рівність може передбачати диференційовані підходи, коли однакове ставлення не забезпечує справедливості.

Розумне пристосування (Reasonable Accommodation) – доцільні та необхідні зміни середовища, правил чи процедур, які не створюють надмірного обтяження для установи, але дозволяють особам з інвалідністю або іншими особливостями повноцінно брати участь в освітньому, трудовому чи іншому процесі.

Сегрегація (Segregation) – певний контексті інклюзії означає відокремлення або ізоляцію певної групи осіб (наприклад, за інвалідністю, національністю чи статтю) від



- | | | |
|---|---|---|
| <p>✓ Погоджено:
 igor.kravchyshyn@kai.edu.ua
 Перший проректор</p> | <p>✓ mariana.krasnoshapka@kai.edu.ua
 Проректор з гуманітарної політики т...</p> | <p>✓ vitalii.babak@kai.edu.ua
 Начальник Юридичного відділу...</p> |
| <p>✓ iryua.zarubinska@npp.kai.edu.ua
 Проректор з міжнародного розвитку і...</p> | <p>✓ serhii.hnatiuk@npp.kai.edu.ua
 Проректор з наукових досліджень та ...</p> | <p>...і ще 9</p> |

	ПОЛІТИКА У СФЕРІ ІНКЛЮЗІЇ ТА РІВНОСТІ КАІ	Шифр документа	КАІ ПЛ 05(03) – 01 – 2025
		стор.6 з 22	

загального середовища, часто з обмеженим доступом до спільних ресурсів чи можливостей.

Соціальна інтеграція (Social Integration) – процес залучення осіб або груп до повноцінної участі в академічному, професійному та суспільному житті через визнання їхнього внеску, гідності та прав з подоланням виключення чи ізоляції.

Соціальна мобільність (Social Mobility) – можливість особи або соціальної групи покращити своє соціально-економічне становище через доступ до якісної освіти, працевлаштування, підвищення кваліфікації або соціальних гарантій. Вважається ключовим показником відкритого та справедливого суспільства.

Справедливість (Equity) – визнання того, що для досягнення рівності результатів можуть бути необхідні різні стартові умови або підтримка. На відміну від формальної рівності, справедливість орієнтована на усунення системних бар'єрів і створення умов, які дозволяють кожному досягти успіху.

Толерантність (Tolerance) – визнання, прийняття та повага до багатоманітності людських форм самовираження, світоглядів, звичок і способу життя. Є основою для побудови відкритого демократичного суспільства, де відсутні мова ворожнечі, дискримінація та упереджене ставлення.

Універсальний дизайн (Universal Design) – концепція створення освітнього середовища, яке є зручним і доступним для всіх з урахуванням різних потреб без необхідності подальшої адаптації.

2. Принципи та цілі

2.1. Ця Політика спрямована на формування інституційної культури справедливості, різноманіття та інклюзії, у межах якої забезпечується:

- справедливий доступ до освіти, науки та професійного розвитку з урахуванням індивідуальних потреб і початкових умов кожної особи;
- усунення системних, соціальних та інфраструктурних бар'єрів;
- залучення різних груп до процесів ухвалення рішень, управління, освітньої політики;
- протидія дискримінації та створення безпечного середовища для всіх учасників університетської спільноти.

2.2. Цілі впровадження Політики:

- Забезпечити умови для повноцінної участі всіх студентів і працівників, включно з особами з інвалідністю, ВІО, представниками меншин, особами з різним освітнім або культурним досвідом тощо.
- Створити механізми реагування на дискримінацію, утиски, порушення прав людини в академічному середовищі.

Погоджено:

✓ igor.kravchyshyn@kai.edu.ua
Перший проректор


✓ iryna.zarubinska@npp.kai.edu.ua
Проректор з міжнародного розвитку і...

✓ mariana.krasnoshapka@kai.edu.ua
Проректор з гуманітарної політики т...

✓ serhii.hnatiuk@npp.kai.edu.ua
Проректор з наукових досліджень та ...

✓ vitalii.babak@kai.edu.ua
Начальник Юридичного відділу...

...і ще 9

	ПОЛІТИКА У СФЕРІ ІНКЛЮЗІЇ ТА РІВНОСТІ КАІ	Шифр документа	КАІ ПЛ 05(03) – 01 – 2025
		стор.7 з 22	

- Інтегрувати принципи інклюзії у зміст освітніх програм, методика викладання та цифрові інструменти.

- Гарантувати фізичну, інформаційну та соціальну доступність усіх ресурсів Університету.

- Сформувати інституційну культуру поваги до різноманіття, толерантності, співпраці та етичної взаємодії.

- Забезпечити адаптивність КАІ до змін зовнішнього середовища, особливо в умовах глобальних і національних викликів.

2.3. Університет керується такими принципами:

- **Справедливість (Equity):** створення умов, які враховують різний стартовий рівень, індивідуальні потреби та бар'єри для повноцінної участі в освітньому і професійному житті.

- **Різноманіття (Diversity):** прийняття й підтримка розмаїття серед студентів, викладачів, працівників за ознаками культури, мови, статі, віку, походження, фізичних можливостей, переконань тощо.

- **Інклюзія (Inclusion):** активне залучення всіх членів спільноти до освітнього, наукового та організаційного процесів; створення середовища, у якому кожен почувається почутим, потрібним і захищеним.

- **Недискримінація та повага до прав людини:** виключення будь-яких форм прямої чи непрямой дискримінації.

- **Розумне пристосування:** внесення необхідних змін до середовища, навчальних або адміністративних процесів з метою врахування індивідуальних потреб без необґрунтованого тягаря для установи.

- **Системність і інтеграція:** включення EDI-принципів у всі політики, стратегії, управлінські процеси, навчальні матеріали та дослідницькі програми.

- **Прозорість і підзвітність:** відкритість ухвалення рішень, регулярна звітність про реалізацію Політики, публічні механізми зворотного зв'язку.

2.4. Політика функціонує у взаємозв'язку з іншими внутрішніми документами, формуючи цілісну систему підтримки інклюзії, рівного представництва та відповідального управління.

2.5. Політика є відповідною до Стратегії розвитку Університету, що визначає інклюзію як невід'ємну частину сталого розвитку, а також розширення можливостей для участі всіх категорій осіб в академічному та професійному житті.

2.6. Принципи EDI інтегровані до Політики академічної доброчесності, яка забезпечує рівність підходів до навчання, оцінювання та педагогічної взаємодії.

2.7. Навчання рівного представництва в управлінні та участі в ухваленні рішень визначені Політикою корпоративного управління і Політикою з управління бізнес-

Погоджено:

✓ igor.kravchyshyn@kai.edu.ua

Перший проректор

✓ iryna.zarubinska@npp.kai.edu.ua

Проректор з міжнародного розвитку і...

✓ mariana.krasnoshapka@kai.edu.ua

Проректор з гуманітарної політики т...


✓ serhii.hnatiuk@npp.kai.edu.ua

Проректор з наукових досліджень та ...

✓ vitalii.babak@kai.edu.ua

Начальник Юридичного відділу...

...і ще 9

	ПОЛІТИКА У СФЕРІ ІНКЛЮЗІЇ ТА РІВНОСТІ КАІ	Шифр документа	КАІ ПЛ 05(03) – 01 – 2025
		стор.8 з 22	

процесами. Вони сприяють побудові прозорої, справедливої та безбар'єрної системи управління Університетом.

3. Ключові аспекти політики КАІ у сфері інклюзії та рівності

3.1. КАІ визнає, що ефективна реалізація принципів Equity, Diversity та Inclusion (справедливість, різноманіття, інклюзія) потребує комплексного підходу, що охоплює не лише нормативне регулювання, а й створення відповідних умов у середовищі, практиках і культурі закладу.

3.2. Політика спрямована на забезпечення активної участі всіх студентів і працівників університету, зокрема представників соціально вразливих груп, у повному спектрі академічного та професійного життя. Особлива увага приділена створенню умов для визнання та врахування індивідуальних потреб, історичної нерівності, соціальних викликів і структурних бар'єрів, що можуть впливати на можливості доступу до якісної освіти, наукової роботи та професійного зростання.

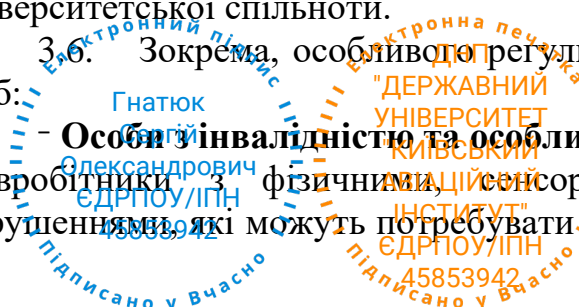
3.3. Університет також визнає необхідність забезпечення безперервної роботи з підвищення обізнаності та формування культури поваги, рівності, антидискримінації, а також залучення студентської спільноти, викладачів і зовнішніх партнерів до розробки та реалізації інклюзивних практик. Реалізація цих підходів є основою для створення інституційного середовища, яке не лише відповідає чинним вимогам ESG, національному законодавству та міжнародним стандартам, а й є справді гуманістичним, відкритим і конкурентоспроможним простором для розвитку кожної людини.

3.4. Університет визнає право кожної людини на справедливий доступ до освітніх послуг, безпечне та повноцінне функціонування в академічному середовищі, а також на рівні можливості для особистісного, професійного та наукового розвитку. Усі учасники освітнього процесу мають право на гідне ставлення, свободу від дискримінації, утисків, домагань чи будь-яких інших форм упередженого або несправедливого поводження, незалежно від їхньої особистої чи соціальної ідентичності.

3.5. Відповідно, Університет визнає існування вразливих або недостатньо репрезентованих груп, які можуть стикатися з системними або інституційними бар'єрами, та забезпечує спеціальні механізми підтримки, адаптації та залучення до університетської спільноти.

3.6. Зокрема, особливого регулювання та підтримки потребують такі категорії осіб:

- **Особи з інвалідністю та особливими освітніми потребами**, зокрема студенти і співробітники з фізичними, сенсорними, когнітивними або психоемоційними порушеннями, які можуть потребувати доступу до адаптованих навчальних матеріалів,




Погоджено:

✓ igor.kravchyshyn@kai.edu.ua
Перший проректор
✓ iryna.zarubinska@npp.kai.edu.ua
Проректор з міжнародного розвитку і...

✓ mariana.krasnoshapka@kai.edu.ua
Проректор з гуманітарної політики т...
✓ serhii.hnatiuk@npp.kai.edu.ua
Проректор з наукових досліджень та ...

✓ vitalii.babak@kai.edu.ua
Начальник Юридичного відділу...
...і ще 9

	ПОЛІТИКА У СФЕРІ ІНКЛЮЗІЇ ТА РІВНОСТІ KAI	Шифр документа	KAI ПЛ 05(03) – 01 – 2025
		стор.9 з 22	

спеціального обладнання, супроводу або індивідуального підходу до освітнього процесу.

- **Внутрішньо переміщені особи, студенти та працівники, які постраждали внаслідок воєнних дій**, а також ветерани й особи, що перебувають у складних життєвих обставинах. Для зазначеної категорії забезпечується доступ до академічної та психологічної підтримки, можливість навчання у гнучких форматах, індивідуалізація освітніх маршрутів, а також відповідні соціальні заходи.

- **Особи, що належать до етнічних, мовних або релігійних меншин**, та можуть бути вразливими до питань культурної ідентичності, свободи віросповідання, мовної практики, урахування особливостей традицій, святкового календаря, потреб у харчуванні та інших індивідуальних особливостей.

- **Особи, які зазнають дискримінації за ознаками статі, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності, віку, сімейного статусу або іншими ознаками**, що не допускаються до обмеження прав згідно з Конституцією України та міжнародними актами.

- **Батьки, опікуни або особи, які поєднують навчання або роботу з доглядом за дітьми або іншими членами сім'ї**, мають право на гнучкі режими навчання або праці, академічні або соціальні відпустки, дистанційні формати участі в освітньому процесі та інші заходи, спрямовані на збереження балансу між сімейними обов'язками та навчальною або трудовою діяльністю.

- **Особи, які можуть стикатися з прихованими або непередбачуваними формами упередженості**, зокрема за ознаками зовнішності, соціального походження, економічного статусу, попереднього досвіду, стану здоров'я (включно з ментальним), вагітності та материнства/батьківства, гендерної експресії (окремо від гендерної ідентичності¹⁾ або інших факторів, які формально не охоплені законодавчими заборонами, однак мають вплив на рівень інтеграції та доступності в університетському середовищі.

3.7. Університет визнає, що захист прав зазначених категорій осіб потребує не лише усунення адміністративних чи фізичних бар'єрів, а й впровадження комплексної культури поваги, міжособистісної толерантності, чутливого управління та відповідальної комунікації. Відповідно, Політика спрямована на поступове перетворення внутрішнього середовища Університету на відкриту, чутливу та безбар'єрну академічну спільноту, в якій цінуються людська гідність, різноманіття та інституційна етика.

3.8. Категорії ймовірних інцидентів у сфері рівності, інклюзії та доступності

3.9. У контексті реалізації політики рівності, інклюзії та доступності Університет визначає низку типових категорій інцидентів, які можуть свідчити про

Погоджено:

✓ igor.kravchyshyn@kai.edu.ua

Перший проректор

✓ iryna.zarubinska@npp.kai.edu.ua

Проректор з міжнародного розвитку і...

✓ mariana.krasnoshapka@kai.edu.ua

Проректор з гуманітарної політики т...


✓ serhii.hnatiuk@npp.kai.edu.ua

Проректор з наукових досліджень та ...

✓ vitalii.babak@kai.edu.ua

Начальник Юридичного відділу...

...і ще 9

 КИЇВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ	ПОЛІТИКА У СФЕРІ ІНКЛЮЗІЇ ТА РІВНОСТІ KAI	Шифр документа	KAI ПЛ 05(03) – 01 – 2025
		стор.10 з 22	

порушення принципів EDI (Equity, Diversity, Inclusion) та вимагають належного реагування відповідно до внутрішніх процедур. Ідентифікація та класифікація таких випадків сприяє створенню безпечного, справедливого та інклюзивного академічного середовища. До переліку можливих інцидентів належать:

- **Пряма або непряма дискримінація** — будь-яке упереджене ставлення чи практика, що призводить до обмеження прав або можливостей осіб на підставі статі, раси, кольору шкіри, мови, національного чи етнічного походження, віку, віросповідання, інвалідності, сексуальної орієнтації, гендерної ідентичності чи інших ознак.

- **Гендерно зумовлене насильство та сексуальні домагання** — дії, що мають на меті чи є наслідком приниження гідності особи, створення ворожого, образливого, загрозливого чи принизливого середовища, зокрема у вигляді сексуальних натяків, небажаних фізичних доторків або інших форм насильства на гендерному ґрунті.

- **Булінг і мобінг у навчальному або трудовому середовищі** — систематичне психологічне чи емоційне насильство, переслідування, приниження, виключення або дискредитація особи з боку інших учасників академічної спільноти.

- **Ігнорування або неврахування потреб осіб з інвалідністю** — відмова в наданні розумного пристосування, відсутність адаптаційних рішень у фізичному чи цифровому середовищі, що обмежує доступ до освітніх або професійних можливостей.

- **Використання мови ворожнечі** — висловлювання, жести чи комунікації, що принижують, залякують або розпалюють ворожнечу щодо особи або групи осіб на підставі вищезазначених ознак.

- **Недоступність навчального контенту або цифрових сервісів** — відсутність альтернативних форматів навчальних матеріалів, бар'єри в інтерфейсах електронних платформ, що не відповідають стандартам доступності (наприклад, WCAG 2.1).

- **Порушення права на адаптацію та розумне пристосування** — нехтування необхідністю індивідуального підходу до студентів або працівників, що потребують спеціальних умов для повноцінної участі в освітньому процесі або трудовій діяльності.

- **Виключення з процесів управління або обмеження представництва** — створення умов, що не дозволяють певним групам або особам брати участь в ухваленні рішень, обіймати керівні посади чи впливати на політику університету.

- **Порушення стандартів етичної або інклюзивної комунікації** — використання мови, що не відповідає принципам гендерної рівності, поваги до гідності та багатоманітності, зневажливі або образливі коментарі, поширення стереотипів у навчальних чи адміністративних контекстах.


3.10. Докладні механізми реагування на вищевказані інциденти, зокрема порядок фіксації, аналізу та розгляду звернень регламентовані окремим внутрішнім документом

Погоджено:

✓ igor.kravchyshyn@kai.edu.ua
Перший проректор
✓ iryna.zarubinska@npp.kai.edu.ua
Проректор з міжнародного розвитку і...

✓ mariana.krasnoshapka@kai.edu.ua
Проректор з гуманітарної політики т...
✓ serhii.hnatiuk@npp.kai.edu.ua
Проректор з наукових досліджень та ...

✓ vitalii.babak@kai.edu.ua
Начальник Юридичного відділу...
...і ще 9

	ПОЛІТИКА У СФЕРІ ІНКЛЮЗІЇ ТА РІВНОСТІ КАІ	Шифр документа	КАІ ПЛ 05(03) – 01 – 2025
		стор.11 з 22	

— Положенням про порядок реагування на інциденти у сфері EDI, що підлягає розробці та затвердженню КАІ у межах реалізації цієї Політики.

3.11. Організаційна модель управління політикою рівності, інклюзії та доступності

3.12. З метою системної реалізації принципів справедливості, різноманіття та інклюзії в усіх сферах своєї діяльності, КАІ впроваджує багаторівневу організаційну модель управління, що ґрунтується на принципах міждисциплінарної взаємодії, прозорості, підзвітності та гарантованого захисту прав усіх учасників освітнього процесу.

3.13. Університет визнає, що ефективне впровадження EDI-підходів неможливе без чіткого інституційного дизайну, інтеграції інклюзії у процеси управління та постійного зворотного зв'язку. Організаційна модель охоплює як стратегічний, так і операційний рівні, зокрема відповідальність за ухвалення рішень, адміністрування, аналіз даних, реагування на інциденти та залучення університетської спільноти.

3.14. Ключовим елементом моделі є **Комісія з питань рівності, інклюзії та доступності** – постійний консультативно-дорадчий орган, який функціонує на рівні Університету.

3.15. До складу Комісії належать представники студентства, академічної спільноти, адміністративного персоналу, юридичного відділу, HR-служби, підрозділу якості освіти, відділу цифрових трансформацій, служби соціального супроводу та інші зацікавлені сторони. Такий міжсекторальний склад забезпечує об'єктивність, фаховість і репрезентативність рішень.

3.16. До повноважень Комісії належать:

- попередній розгляд інцидентів або звернень, що стосуються дискримінації, порушення прав або недотримання принципів інклюзії;
- розробка пропозицій щодо вдосконалення процедур, політик, внутрішніх нормативних актів;
- експертиза документів, навчальних програм і середовищ щодо відповідності до принципів EDI;
- моніторинг виконання стратегічних ініціатив Університету в цій сфері;
- ініціювання освітніх, комунікаційних та аналітичних кампаній.

3.17. Комісія має право на доступ до аналітичних даних, проведення внутрішніх консультацій, формування спеціальних робочих груп і підготовку звітів для керівних органів Університету.

3.18. Операційну відповідальність за щоденне адміністрування, координацію й супровід політики EDI несе **Координатор з питань інклюзії**, який призначається наказом керівника Університету. До функцій координатора належать:

- управління вхідними зверненнями щодо питань інклюзії та дискримінації;


Погоджено:

✓ igor.kravchyshyn@kai.edu.ua
Перший проректор
✓ iryna.zarubinska@npp.kai.edu.ua
Проректор з міжнародного розвитку і...

✓ mariana.krasnoshapka@kai.edu.ua
Проректор з гуманітарної політики т...
✓ serhii.hnatiuk@npp.kai.edu.ua
Проректор з наукових досліджень та ...

✓ vitalii.babak@kai.edu.ua
Начальник Юридичного відділу...

...і ще 9

	ПОЛІТИКА У СФЕРІ ІНКЛЮЗІЇ ТА РІВНОСТІ КАІ	Шифр документа	КАІ ПЛ 05(03) – 01 – 2025
		стор.12 з 22	

- комунікація між Комісією, адміністрацією, студентами та зовнішніми стейкхолдерами;
- методичний супровід впровадження політики в підрозділах Університету;
- збір, аналіз і верифікація аналітичних даних про ефективність реалізації політики;
- координація тренінгів, інформаційних кампаній і навчальних ініціатив для персоналу та студентів.

3.19. Координатор діє на основі затвердженого положення, має визначену підзвітність і взаємодіє з іншими структурами в межах реалізації цієї політики.

3.20. З метою забезпечення прозорості та реагування на ситуації, що потенційно порушують принципи EDI, в Університеті функціонує **єдина система реєстрації інцидентів**, що інтегрована до системи внутрішнього контролю якості.

3.21. Кожен студент або працівник має право анонімно або відкрито подати звернення щодо випадків дискримінації, упередженого ставлення, приниження гідності або порушення принципів доступності.

3.22. Інструменти, що супроводжують цей механізм, охоплюють:

- уніфіковані шаблони фіксації звернень;
- алгоритми реагування;
- класифікатори випадків;
- реєстр типових рішень;
- вбудовану систему моніторингу строків розгляду та рівня задоволеності заявника.

3.23. Невід'ємними є конфіденційність, дотримання норм законодавства у сфері захисту персональних даних і невідкладне реагування з боку відповідальних осіб.

3.24. Механізми впровадження, комунікації та візуалізації політики

3.25. Реалізація принципів рівності, інклюзії та доступності в КАІ ґрунтується на багаторівневій системі практичних механізмів, які забезпечують постійне вбудовування EDI-принципів у всі напрями діяльності закладу. Політика не є декларативним документом, а має прикладну цінність завдяки системній інтеграції в управління, комунікацію, цифрове середовище та культуру університету.

3.26. КАІ забезпечує відкриту, візуально доступну комунікацію політики через усі публічні та внутрішні канали


- на сайті університету функціонує окремий розділ про рівність, інклюзію та доступність з адаптивним контентом;
- інформаційні пости, дайджести та візуальні інструкції розміщені в основних публічних зонах і на платформі студентського самоврядування;

Погоджено:

✓ igor.kravchyshyn@kai.edu.ua
Перший проректор
✓ iryna.zarubinska@npp.kai.edu.ua
Проректор з міжнародного розвитку і...

✓ mariana.krasnoshapka@kai.edu.ua
Проректор з гуманітарної політики т...
✓ serhii.hnatiuk@npp.kai.edu.ua
Проректор з наукових досліджень та ...

✓ vitalii.babak@kai.edu.ua
Начальник Юридичного відділу...
...і ще 9

	ПОЛІТИКА У СФЕРІ ІНКЛЮЗІЇ ТА РІВНОСТІ КАІ	Шифр документа	КАІ ПЛ 05(03) – 01 – 2025
		стор.13 з 22	

- інформаційні візуальні матеріали мають бути розроблені у доступних форматах (шрифт для осіб із порушеннями зору, прості мовні формулювання, переклади жестовою мовою за потреби).

3.27. Створення відкритого середовища передбачає наявність сталих каналів зворотного зв'язку, які дають змогу виявляти виклики та коригувати політику відповідно до потреб спільноти.

3.28. Університет формує **культуру повідомлення (reporting culture)**, що заохочує співробітників і студентів інформувати про проблеми інклюзивності без ризику для їхньої репутації чи становища.

3.29. Одним з ключових інструментів забезпечення сталості інклюзивного підходу є підвищення обізнаності персоналу та студентства:

- регулярне проведення навчальних заходів з питань EDI, боротьби з упередженнями, розвитку міжкультурної компетентності;
- впровадження обов'язкових модулів з етики, інклюзивного викладання та EDI-стандартів у програми підвищення кваліфікації;
- створення програм менторства для студентів з вразливих категорій за участі досвідчених викладачів, працівників або випускників;
- участь співробітників і студентів у міжнародних ініціативах, грантах і стажуваннях, присвячених тематиці EDI.

3.30. Забезпечення фізичної, інформаційної, цифрової та соціальної доступності є необхідною умовою для реалізації принципів справедливості, різноманіття та інклюзії в освітньому середовищі КАІ. Інфраструктурна доступність у межах цієї Політики є важливою не лише як відповідність до вимог державних будівельних норм чи технічних регламентів, а як системний процес усунення бар'єрів для всіх груп користувачів університетських ресурсів.

4. Відповідальність

4.1. Реалізація Політики рівності, інклюзії та доступності в КАІ є системою управлінських, академічних, адміністративних і соціальних зобов'язань, яка передбачає розподіл відповідальності між усіма структурними рівнями закладу вищої освіти, включно з керівними органами, структурними підрозділами, викладацьким і адміністративним персоналом, студентською спільнотою, а також зовнішніми партнерами Університету.

4.2. **Загальне стратегічне керівництво** впровадженням Політики здійснює керівництво університету, яке несе відповідальність за створення умов для інтеграції принципів справедливості, різноманіття та інклюзії в усі аспекти діяльності університету. До компетенції керівництва належать затвердження внутрішніх

Погоджено:

✓ igor.kravchyshyn@kai.edu.ua
Перший проректор


✓ iryna.zarubinska@npp.kai.edu.ua
Проректор з міжнародного розвитку і...

✓ mariana.krasnoshapka@kai.edu.ua
Проректор з гуманітарної політики т...

✓ serhii.hnatiuk@npp.kai.edu.ua
Проректор з наукових досліджень та ...

✓ vitalii.babak@kai.edu.ua
Начальник Юридичного відділу...

...і ще 9

	ПОЛІТИКА У СФЕРІ ІНКЛЮЗІЇ ТА РІВНОСТІ КАІ	Шифр документа	КАІ ПЛ 05(03) – 01 – 2025
		стор.14 з 22	

нормативних документів, стратегічне планування заходів з розвитку інклюзивного середовища, забезпечення фінансування, а також оцінка ефективності політики через затвердження щорічної звітності за показниками, встановленими в додатку до цієї Політики.

4.3. Оперативне адміністрування процесу впровадження політики, координація дій підрозділів, контроль за дотриманням принципів рівного доступу, розгляд інцидентів і підготовка аналітичних матеріалів покладається на відповідального Координатора з питань інклюзії, який діє в межах компетенції, визначеної окремим положенням.

4.4. Функцію консультативно-наглядового органу виконує постійна Комісія з питань рівності, інклюзії та доступності, яка формується з представників адміністративних, освітніх, соціальних, юридичних і студентських структур. Комісія забезпечує попередній розгляд звернень щодо можливих проявів дискримінації, відстежує реалізацію заходів політики, готує пропозиції щодо вдосконалення інституційних механізмів забезпечення рівних можливостей.

4.5. Факультети, кафедри та навчально-наукові інститути відповідають за забезпечення реалізації політики на рівні освітнього процесу, зокрема через адаптацію навчальних програм, створення умов для індивідуальних освітніх траєкторій, забезпечення академічного супроводу студентів з особливими освітніми потребами, а також популяризацію принципів толерантності, поваги до різноманіття та запобігання дискримінаційним практикам у викладацькій і студентській спільноті.

4.6. Підрозділи, відповідальні за фізичну та цифрову інфраструктуру Університету, забезпечують створення безбар'єрного освітнього середовища, включно з адаптацією навчальних приміщень, впровадженням технологій доступності, інтерфейсів, платформ і цифрових сервісів відповідно до принципу «універсального дизайну» та положень законодавства у сфері захисту прав осіб з інвалідністю.

4.7. Центр психологічної підтримки та соціального супроводу забезпечує реалізацію заходів з ментального здоров'я та соціальної адаптації для представників цільових груп, зокрема студентів з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб, ветеранів, осіб, що зазнали дискримінації, а також надає супровід у разі звернень щодо порушення принципів рівності.

4.8. Юридичний відділ виконує функцію правового супроводу впровадження політики, забезпечує відповідність усіх внутрішніх актів Університету до законодавства України та міжнародних актів у сфері прав людини, а також здійснює супровід розгляду звернень щодо можливих порушень прав або дискримінаційних дій.


4.9. Інформаційно-аналітична функція з реалізації Політики покладена на управління внутрішнього аудиту або інший уповноважений структурний підрозділ,

Погоджено:

✓ igor.kravchshyn@kai.edu.ua
Перший проректор
✓ iryna.zarubinska@npp.kai.edu.ua
Проректор з міжнародного розвитку і...

✓ mariana.krasnoshapka@kai.edu.ua
Проректор з гуманітарної політики т...
✓ serhii.hnatiuk@npp.kai.edu.ua
Проректор з наукових досліджень та ...

✓ vitalii.babak@kai.edu.ua
Начальник Юридичного відділу...
...і ще 9

	ПОЛІТИКА У СФЕРІ ІНКЛЮЗІЇ ТА РІВНОСТІ KAI	Шифр документа	KAI ПЛ 05(03) – 01 – 2025
		стор.15 з 22	

який забезпечує регулярну оцінку результативності, підготовку аналітичних звітів і подання результатів керівництву Університету для ухвалення рішень на основі даних.

4.10. У структурі студентського самоврядування функціонує постійна робоча група з питань EDI, яка виступає представницьким органом студентів з питань інклюзії та рівності, організовує опитування, ініціює інформаційні кампанії, здійснює моніторинг студентського середовища щодо проявів дискримінації, а також забезпечує зв'язок між студентською спільнотою та адміністрацією в межах реалізації політики.

4.11. Усі залучені особи та підрозділи зобов'язані забезпечити дотримання принципів недискримінації, неупередженого ставлення, справедливого доступу до ресурсів і сервісів Університету, сприяти формуванню інклюзивної корпоративної культури, а також вчасно реагувати на виявлені порушення шляхом ініціювання відповідних управлінських або дисциплінарних процедур.

5. Контроль і моніторинг

5.1. Ефективна імплементація Політики рівності, інклюзії та доступності в Університеті неможлива без впровадження сталої та багатоаспектної системи моніторингу, яка дозволяє здійснювати контроль за виконанням положень політики, оцінювати реальний рівень дотримання принципів EDI та забезпечувати динамічне вдосконалення відповідних механізмів.

5.2. Університет визнає звітність і контроль частиною системи управління якістю освітнього середовища і корпоративного врядування. Відповідно до принципів прозорості, підзвітності та соціальної відповідальності, Університет зобов'язується здійснювати щорічне звітування про стан реалізації політики EDI на всіх рівнях – від факультетів до центральної адміністрації. Звіти формуються з урахуванням як зовнішніх вимог (зокрема МОН України), так і внутрішніх стандартів KAI.

5.3. За кожним тематичним напрямом аналітики, що стосується EDI (наприклад, доступність, захист прав, гендерний баланс, інфраструктурна безбар'єрність), закріплено **відповідальний підрозділ**, який забезпечує збір, верифікацію, аналіз і передачу даних до центрального офісу Координатора з питань інклюзії. Координатор формує консолідований щорічний звіт і надає його Комісії з питань EDI, Вченій раді та, за потреби, є опублікованим для відкритого доступу.

5.4. Визначено три рівні регулярної аналітики:

Щорічний звіт про стан інклюзії та рівності – структурований документ із кількісними та якісними показниками, оцінкою виконання стратегічних цілей і пропозиціями щодо удосконалення політики;

Квартальні огляди реалізації політики – внутрішні аналітичні записки з оцінкою динаміки та виявленням нових викликів;

Погоджено:

✓ igor.kravchyshyn@kai.edu.ua
Перший проректор


✓ iryna.zarubinska@npp.kai.edu.ua
Проректор з міжнародного розвитку і...

✓ mariana.krasnoshapka@kai.edu.ua
Проректор з гуманітарної політики т...

✓ serhii.hnatiuk@npp.kai.edu.ua
Проректор з наукових досліджень та ...

✓ vitalii.babak@kai.edu.ua
Начальник Юридичного відділу...

...і ще 9

	ПОЛІТИКА У СФЕРІ ІНКЛЮЗІЇ ТА РІВНОСТІ КАІ	Шифр документа	КАІ ПЛ 05(03) – 01 – 2025
		стор.16 з 22	

- **Моніторингові звіти факультетів і підрозділів** – результати локального впровадження інклюзивних стандартів і методик.

5.5. Система моніторингу реалізації політики містить кілька взаємопов'язаних інструментів:

- **Внутрішній аудит** – планові перевірки відповідності реальних практик до положень Політики, з боку Служби внутрішнього контролю або незалежної комісії;
- **Експертні ревізії** – залучення зовнішніх експертів з прав людини, інклюзивної освіти або організацій-партнерів для забезпечення незалежної оцінки;
- **Аналіз середовища доступності** – регулярне вивчення стану фізичної та цифрової інфраструктури, адміністративних процедур, навчальних платформ, зокрема за принципами безбар'єрності та розумного пристосування;
- **Оцінка реагування на дискримінаційні прояви** – моніторинг звернень, рішень і ефективності дій у випадках порушення прав осіб, що належать до вразливих груп.

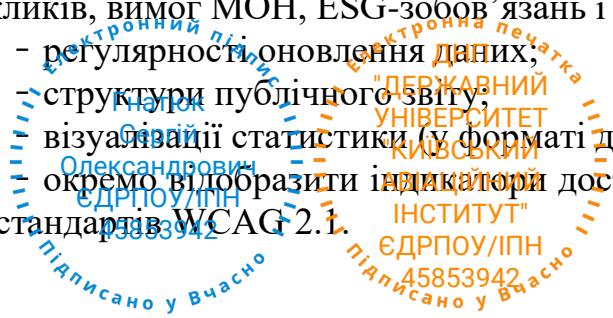
5.6. Для отримання релевантної та об'єктивної інформації, Університет застосовує комбінацію кількісних і якісних дослідницьких методів, а саме:

- **Анкетування та соціологічні опитування** студентів і працівників з питань задоволеності рівнем інклюзивності, доступності та академічної культури;
- **Фокус-групи та експертні консультації** з представниками цільових груп (особи з інвалідністю, ветерани, ВПО, тощо);
- **Аналіз звернень і скарг**, що надійшли до інституцій, визначених Політикою (Координатор, Комісія, омбудсмен тощо);
- **Моніторинг ресурсів**, спрямованих на підтримку інклюзії, зокрема кадрових, фінансових, технічних;
- **Статистична аналітика**, яка охоплює індикатори залученості, доступу, гендерного балансу, представництва в управлінні, доступу до підтримки, а також академічної успішності осіб із вразливих груп.

5.7. З метою уніфікації звітності та забезпечення її системності, в Університеті затверджено **перелік ключових індикаторів оцінки реалізації політики EDI**, який наведено у **Додатку 1 до цієї Політики**.

5.8. Перелік є відкритим до періодичного перегляду відповідно до актуальних викликів, вимог МОН, ESG-зобов'язань і рекомендацій зовнішніх партнерів таких як:

- регулярності оновлення даних;
- структури публічного звіту;
- візуалізації статистики (у форматі доступному для людей з порушенням зору);
- окремо відобразити індикатори доступності цифрової інфраструктури відповідно до стандартів WCAG 2.1.




Погоджено:

✓ igor.kravchyshyn@kai.edu.ua
Перший проректор
✓ iryna.zarubinska@npp.kai.edu.ua
Проректор з міжнародного розвитку і...

✓ mariana.krasnoshapka@kai.edu.ua
Проректор з гуманітарної політики т...
✓ serhii.hnatiuk@npp.kai.edu.ua
Проректор з наукових досліджень та ...

✓ vitalii.babak@kai.edu.ua
Начальник Юридичного відділу...
...і ще 9

	ПОЛІТИКА У СФЕРІ ІНКЛЮЗІЇ ТА РІВНОСТІ KAI	Шифр документа	KAI ПЛ 05(03) – 01 – 2025
		стор.17 з 22	

6. Заключні положення

6.1. Політика рівності, інклюзії та доступності є стратегічним документом Університету, що визначає фундаментальні підходи до впровадження принципів справедливості (equity), різноманіття (diversity) та інклюзії (inclusion) у всі сфери його діяльності. Вона є невід’ємною частиною системи внутрішнього забезпечення якості освітнього процесу та інституційного розвитку, забезпечуючи реалізацію прав кожного члена університетської спільноти на безбар’єрний доступ до освіти, участі в управлінні, академічній мобільності та професійному зростанні.

6.2. Політика має динамічний характер і підлягає регулярному оновленню для забезпечення її актуальності відповідно до змін у законодавстві України, розвитку міжнародних стандартів, практик ESG і стратегічних пріоритетів Університету. Перегляд документа відбувається не рідше одного разу на три роки або в разі виникнення обставин, що потребують її уточнення або розширення.

6.3. З метою забезпечення належної імплементації положень цієї Політики та створення ефективного механізму її реалізації, Університет має затвердити низку внутрішніх нормативних документів, які конкретизують відповідні організаційні, процедурні та технічні аспекти. Зокрема, до таких документів належать: Положення про роботу Комісії з питань рівності, інклюзії та доступності (EDI), Положення про координатора з інклюзії (Inclusion Officer), Порядок реєстрації, класифікації та розгляду інцидентів EDI, Стандарти інфраструктурної та цифрової доступності Університету, а також Процедура формування, затвердження та моніторингу індикаторів EDI. Зазначені внутрішні нормативні документи є обов’язковими складниками нормативної бази та підлягають розробці й впровадженню впродовж перехідного періоду, визначеного планом імплементації цієї Політики.

6.4. Відповідальність за ініціацію, оновлення, погодження та координацію впровадження Політики покладається на профільний структурний підрозділ, визначений розпорядчим актом керівництва Університету. Проекти змін до Політики мають бути розроблені в консультації з Комісією з питань рівності, інклюзії та доступності, із залученням студентського самоврядування, експертного середовища та зацікавлених осіб, що представляють цільові групи.

6.5. З метою забезпечення відповідального виконання положень Політики, Університет впроваджує інтегровану модель моніторингу та звітності, що передбачає щорічну публікацію Звіту про стан інклюзії та рівності, аналітику ключових індикаторів (див. Додаток 1), регулярні внутрішні аудити, фокус-групи, зворотний зв’язок від студентів і працівників, а також реагування на виявлені випадки дискримінації чи упередженого ставлення.

Погоджено:

✓ igor.kravchyshyn@kai.edu.ua

Перший проректор

✓ iryna.zarubinska@npp.kai.edu.ua

Проректор з міжнародного розвитку і...

✓ mariana.krasnoshapka@kai.edu.ua

Проректор з гуманітарної політики т...


✓ serhii.hnatiuk@npp.kai.edu.ua

Проректор з наукових досліджень та ...

✓ vitalii.babak@kai.edu.ua

Начальник Юридичного відділу...

...і ще 9

	ПОЛІТИКА У СФЕРІ ІНКЛЮЗІЇ ТА РІВНОСТІ КАІ	Шифр документа	КАІ ПЛ 05(03) – 01 – 2025
		стор.18 з 22	

6.6. Уся інформація про реалізацію цієї Політики, зокрема візуальні матеріали, опис доступних сервісів, алгоритми дій у випадках дискримінації або уразливих ситуацій, а також звіти, розміщені на офіційному вебсайті Університету в розділі "Рівність, інклюзія та доступність". Забезпечено повну публічність змісту політики, оновлень і відповідних інструкцій для студентів, викладачів й адміністративного персоналу.

6.7. Принципи рівності, інклюзії та доступності визнані Університетом як базові цінності, що сприяють формуванню інноваційного, відкритого і соціально відповідального освітнього середовища. Їхня імплементація є необхідною умовою дотримання академічної доброчесності, реалізації прав людини, забезпечення конкурентоспроможності Університету у глобальному освітньому просторі та досягнення Цілей сталого розвитку.




Погоджено:

- ✓ igor.kravchyshyn@kai.edu.ua
Перший проректор
- ✓ iryna.zarubinska@npp.kai.edu.ua
Проректор з міжнародного розвитку і...

- ✓ mariana.krasnoshapka@kai.edu.ua
Проректор з гуманітарної політики т...
- ✓ serhii.hnatiuk@npp.kai.edu.ua
Проректор з наукових досліджень та ...

- ✓ vitalii.babak@kai.edu.ua
Начальник Юридичного відділу...

...і ще 9

 КАІ КИЇВСЬКИЙ АвіАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ	ПОЛІТИКА У СФЕРІ ІНКЛЮЗІЇ ТА РІВНОСТІ КАІ	Шифр документа	КАІ ПЛ 05(03) – 01 – 2025
		стор.19 з 22	

(Ф 03.02 -31)

УЗГОДЖЕННЯ:

	Підпис	Власне ім'я ПРИЗВИЩЕ	Посада	Дата
Розробник		Анна МАРКО	Начальник управління корпоративного врядування та стратегічного партнерства	
Узгоджено		Ігор КРАВЧИШИН	Перший проректор	
Узгоджено		Мар'яна КРАСНОШАПКА	Проректор з гуманітарної політики та інновацій	
Узгоджено		Олександр ЩЕНКО	Проректор з економіки та господарської роботи	
Узгоджено		Сергій ГНАТЮК	Проректор з наукових досліджень та трансферу технологій	
Узгоджено		Ірина ЗАРУБІНСЬКА	Проректор з міжнародного розвитку і партнерства	
Узгоджено		Рімвідас ХРАЩЕВСЬКИЙ	Проректор з авіаційної підготовки та розвитку	
Узгоджено		Радміла СЕГОЛ	Проректор з питань вступу та онлайн-освіти	
Узгоджено		Світлана РОЗБОРСЬКА	Головний бухгалтер	
Узгоджено		Анастасія ПАВЛЕНКО	Начальник Управління адміністрування та цифрової трансформації	
Узгоджено		Юрій ВЛАСЮК	Начальник Управління інноваційного розвитку	
Узгоджено		Віталій БАБАК	Начальник юридичного відділу	
Узгоджено		Андрій ГІЗУН ДНП	Начальник відділу управління бізнес-процесами	

Рівень документа – 2а
 Плановий термін між ревізіями – 1 рік

Електронний підпис: Гнатюк Сергій Олександрович, ЄДРПОУ/ІПН 45853942


Електронна печатка: "ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ "КИЇВСЬКИЙ АвіАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ", ЄДРПОУ/ІПН 45853942

Погоджено:

- ✓ igor.kravchyshyn@kai.edu.ua
Перший проректор
- ✓ iryna.zarubinska@npp.kai.edu.ua
Проректор з міжнародного розвитку і...

- ✓ mariana.krasnoshapka@kai.edu.ua
Проректор з гуманітарної політики т...
- ✓ serhii.hnatiuk@npp.kai.edu.ua
Проректор з наукових досліджень та ...

- ✓ vitalii.babak@kai.edu.ua
Начальник Юридичного відділу...
- ...і ще 9

 КИЇВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ	ПОЛІТИКА У СФЕРІ ІНКЛЮЗІЇ ТА РІВНОСТІ КАІ	Шифр документа	КАІ ПЛ 05(03) – 01 – 2025
		стор.20 з 22	

ДОДАТОК 1

Індикатори рівності, інклюзії та доступності

Критерій	Опис / Значення	Індикатори для звітності
1. Гендерний баланс у структурі закладу		
Гендерний склад студентів (-ок)	Визначає рівень доступу до освіти для всіх статей	% жінок і чоловіків серед студентів (-ок) за спеціальностями, курсами
Кількість студентів (-ок) і працівників КАІ, що є чинними учасниками бойових дій	Репрезентативність осіб, що беруть участь у захисті країни	% студентів (-ок) і працівників КАІ, що мають статус УБД
Кількість студентів (-ок) і працівників КАІ, що є ветеранами російсько-української війни	Репрезентативність осіб, що брали участь у захисті країни	% студентів (-ок) і працівників КАІ, що мають статус ветерана російсько-української війни
Гендерний склад викладачів і адміністрації КАІ	Оцінка представництва на академічних посадах та у керівництві	% жінок і чоловіків у керівних органах та на викладацьких посадах
Представництво за віком	Забезпечення вікової різноманітності серед персоналу	Віковий розподіл працівників
Представники етнічних і мовних меншин	Рівність у доступі для культурного та мовного різноманіття	Кількість представники етнічних і мовних меншин серед викладачів і студентів
2. Протидія дискримінації та домаганням		
Наявність скарг на дискримінацію	Відображає рівень довіри до інституції та ефективність механізмів реагування	Кількість зареєстрованих скарг за рік
Дії у відповідь на скарги	Відстеження, чи було вжито заходів	% випадків, у яких було відкрито розслідування або надано підтримку; види реагування % скарг, на які було надано офіційну відповідь
Наявність кодексу етики / гендерної політики	Документальне оформлення зобов'язань щодо рівності	Доступність документу онлайн
Проведення інформаційних заходів з питань EDI	Формування культури недискримінації	Кількість проведених заходів; кількість учасників

Електронний підпис
Гнатюк
Олександрович
ЄДРПОУ/ІПН
45853942
Підписано у Вчасно

Електронна печатка
ДНП
"ДЕРЖАВНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
"КИЇВСЬКИЙ
АВІАЦІЙНИЙ
ІНСТИТУТ"
ЄДРПОУ/ІПН
45853942
Підписано у Вчасно


Погоджено:

✓ igor.kravchyshyn@kai.edu.ua
Перший проректор
✓ iryna.zarubinska@npp.kai.edu.ua
Проректор з міжнародного розвитку і...

✓ mariana.krasnoshapka@kai.edu.ua
Проректор з гуманітарної політики т...
✓ serhii.hnatiuk@npp.kai.edu.ua
Проректор з наукових досліджень та ...

✓ vitalii.babak@kai.edu.ua
Начальник Юридичного відділу...

...і ще 9

	<p>ПОЛІТИКА У СФЕРІ ІНКЛЮЗІЇ ТА РІВНОСТІ КАІ</p>	Шифр документа	КАІ ПЛ 05(03) – 01 – 2025
		стор.21 з 22	

Розробка та реалізація плану гендерної рівності або EDI-стратегії	Чи є чіткий документ і як він виконується	Так/Ні; % виконаних заходів у межах плану
3. Участь в ухваленні рішень та академічній діяльності		
Гендерне та соціальне представництво в керівних органах	Рівень участі в ухваленні рішень	% жінок/чоловіків у Вченій раді, студентському самоврядуванні тощо
Участь у грантах і проєктах	Доступ до дослідницьких ресурсів, наукових і фінансових можливостей	Кількість поданих/виграних заявок
Академічна успішність студентів із особливими освітніми потребами	Виявлення системних бар'єрів	
Участь студентів із вразливих груп у позанавчальній діяльності	Ступінь інтеграції в життя університету	



Погоджено:

- ✓ igor.kravchyshyn@kai.edu.ua
Перший проректор
- ✓ iryna.zarubinska@npp.kai.edu.ua
Проректор з міжнародного розвитку і...

- ✓ mariana.krasnoshapka@kai.edu.ua
Проректор з гуманітарної політики т...
- ✓ serhii.hnatiuk@npp.kai.edu.ua
Проректор з наукових досліджень та ...

- ✓ vitalii.babak@kai.edu.ua
Начальник Юридичного відділу...

...і ще 9

Документ підписано у сервісі Вчасно (продовження)

1.05. Політика рівності, інклюзії та доступності 23.09.2025.pdf

Номер документу: КАІ ПЛ 1.05(03) – 01 – 2025

Документ відправлено: 15:46 30.09.2025

Відправник документу

Електронний підпис

15:46 30.09.2025

ЄДРПОУ/ІПН: 45853942

Юр. назва: ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ КИЇВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ

Проректор: Гнатюк Сергій Олександрович

Час перевірки КЕП/ЕЦП: 15:45 30.09.2025

Статус перевірки сертифікату: Сертифікат діє

Серійний номер: 2DBD5940D955E12A0400000900F0200AA740900

Тип підпису: кваліфікований

Тип сертифікату: кваліфікований

Електронна печатка

15:46 30.09.2025

ЄДРПОУ/ІПН: 45853942

Юр. назва: ДНП "ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ "КИЇВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ"

Власник ключа: ДНП "ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ "КИЇВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ"

Час перевірки КЕП/ЕЦП: 15:46 30.09.2025

Статус перевірки сертифікату: Сертифікат діє

Серійний номер: 2DBD5940D955E12A0400000EB8B0200D7350C00

Тип підпису: кваліфікований

Тип сертифікату: кваліфікований