

**Стратегія
забезпечення гендерної рівності
у Національному університеті «Чернігівський колегіум»
імені Т. Г. Шевченка**

Гендерна рівність у вимірі освіти є ключовим елементом розвитку суспільства. Гендерна освіта є невід'ємною складовою сучасного освітнього процесу та важливим чинником формування особистості, яка здатна критично осмислювати соціальні ролі й зобов'язання, сприймати різноманітність та сприяти справедливості у суспільстві. У контексті української освітньої реформи особлива увага приділяється принципам гендерної рівності, інклюзії та прав людини.

Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка послідовно дотримується принципів гендерної рівності та рівних можливостей, зокрема у доступі до освітніх послуг та у питанні управління університетом.

Дана концепція сприятиме створенню в університеті умов для реалізації державної політики гендерної рівності та недискримінації, впровадження гендерних підходів, що відкривають шлях Україні до європейської та євроатлантичної інтеграції та суголосні світовим стандартам утвердження демократії, соціальної справедливості, дотримання основоположних прав і свобод людини на принципах рівноцінності і паритетності статей.

Основні поняття та категорії

Гендер – соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок/чоловіків; стать як соціальна категорія (англ. gender – рід), на відміну від біологічної статі (sex); соціальний конструкт, який охоплює соціальні можливості кожної статі в освіті, професійній діяльності, доступ до влади і ресурсів, сімейні ролі й репродуктивну поведінку.

Гендерна асиметрія – непропорційна представленість соціальних і культурних ролей обох статей (а також уявлень про них) у різних сферах життя, втілена в асиметрії стандартів, вимог, декларованих очікувань та мовних приписів щодо поведінки жінок і чоловіків та інших гендерних груп. Джерелом Г. а. є прихована дискримінація і панівні в суспільній свідомості патріархальні установки.

Гендерна дискримінація – обмеження можливостей, визнання, реалізації і користування правами і свободами чи привілеями у будь-якій формі, здійснення символічного насильства або надання режиму найбільшого сприяння для осіб на підставі їхньої статі, гендерної ідентичності або сексуальної орієнтації.

Гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє представникам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Гендерна чутливість – здатність та націленість сприймати, усвідомлювати та контрреагувати на будь-які прояви сексизму, гендерної дискримінації.

Гендерний аудит – моніторингове дослідження у сфері просування політики гендерної рівності, за допомогою якого аналізують, якою мірою принципи гендерної рівності реалізовані у діяльності університету, яким чином гендерна компонента інтегрована до стратегічних, програмних документів, звітів про діяльність та у функціонування організації, відносини у колективі.

Гендерна інтеграція (мейнстрімінг) – ухвалення та реалізація стратегії досягнення гендерної рівності в усіх політиках і заходах одночасно зі спеціальними політиками з поліпшення становища жінок.

Гендерний паритет – врівноважене та раціонально симетричне включення різних гендерних груп до усіх сфер університетського життя.

Гендерний підхід – науково обґрунтована орієнтація на досягнення гендерної рівності та утвердження рівних можливостей для жінок і чоловіків; відсутність орієнтації на «особливе призначення» чоловіка чи жінки в окремих сферах; стратегія, що забезпечує врахування інтересів і досвіду жінок та чоловіків як невіддільної складової планування, реалізації, моніторингу та оцінювання політики і програм у політичній, економічній, культурній і соціальній сферах для отримання жінками та чоловіками рівних благ.

Гендерні ролі – зразки поведінки жінок і чоловіків, які ґрунтуються на традиційних очікуваннях, пов'язаних з їх статтю; сукупність загальноприйнятих норм і правил поведінки людей у конкретній ситуації. Гендерні ролі відрізняються у суспільствах з різною культурою і змінюються з часом.

Гендерний складник – концептуальні елементи та практика запобігання гендерній дискримінації в освітніх програмах, науковій та організаційній діяльності університету.

Гендерні стереотипи – сформовані культурою узагальнені уявлення (переконання) про те, як поведуться та мають поводитися чоловіки і жінки, а також представники інших гендерів.

Гендерно чутливе мовлення – усне чи письмове висловлення, позбавлене андроцентризму, сексизмів і будь-яких інших дискримінаційних щодо статі елементів та властивостей.

Гендерно-справедливе середовище – егалітарно-освітнє, недискримінаційне, творчо-розвивальне, здоров'язбережувальне, інклюзивне, безпечне та дружнє до учасників освітнього процесу, що базується на принципах соціальної справедливості, гендерної рівності, студентоцентризму, егалітарності та паритетності статей, в умовах функціонування якого забезпечується повноцінний розвиток особистості в університетському

середовищі незалежно від її статі, віку, дієздатності, раси, культури, віросповідання, етнічності тощо.

Сексизм – ідеологія й практика (у тому числі мовно-дискурсивна) дискримінації людей за ознакою статі, що базується на уявленні про переваги моральних, інтелектуальних, культурних, фізичних та інших якостей однієї статі над іншою; будь-який акт, жест, візуальний прояв, вимовлені або написані слова, дія чи поведінка, які базуються на думці про те, що людина або група осіб є гіршими від інших через свою стать.

Сексуальні домагання – це дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні/небажані пропозиції та/або зауваження, жарти, повідомлення та листи, демонстрація зображень тощо) або фізично (небажані доторкання та поплескування тощо), що принижують чи ображають особу, яка перебуває у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування.

Утиск – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери.

I. Загальні положення

Стратегія забезпечення гендерної рівності Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка (далі – Стратегія) визначає базові принципи, цільові групи, сфери впровадження, стратегічні цілі і завдання щодо реалізації державної політики у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти.

Стратегія розроблена на основі нормативно-правових актів та документів, концептуальні положення яких сприяють забезпеченню рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в різних сферах життєдіяльності суспільства, освітній зокрема, а саме:

- норм міжнародного права у сфері забезпечення гендерної рівності: Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок; Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (Стамбульської конвенції); Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2024–2029 роки; резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», Глобальних цілей сталого розвитку ООН 2015–2030 та міжнародних документів – Рекомендації Європейської комісії щодо впровадження Планів гендерної рівності в межах рамкових програм з досліджень та інновацій Горизонт 2021–2027 / European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe guidance on gender equality plans, 2021; Програми «Horizon Europe» щодо планів гендерної рівності / Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans тощо;

- норм національного законодавства, нормативно-правових актів та документів у сфері освіти і забезпечення гендерної рівності: Конституції України; Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей

жінок і чоловіків»; Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»; Указу Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року»; положень «Національної доктрини розвитку освіти України у XXI столітті»; Державної стратегії забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків на період до 2030 р.; Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 р. та затвердження Операційного плану заходів з її реалізації на 2022–2024 роки; Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека на період до 2025 року».

Стратегію узгоджено з локальними нормативними документами Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка, зокрема зі Статутом Університету, Положенням про організацію освітнього процесу, Положенням про науково-дослідний центр гендерних студій імені Софії Русової, а також іншими локальними актами, що регламентують освітню, наукову й організаційну діяльність.

II. Базові принципи

Стратегія базується на:

- **дотриманні демократичних цінностей** егалітарності (рівності прав і можливостей), інклюзивності, толерантності, недискримінації;
- **науковому підґрунті** міждисциплінарних гендерних досліджень;
- **повазі до особистості**, до унікальності та права на повноцінну самореалізацію в університетському просторі кожної людини, яка належить до університетської спільноти;
- **відкритості та прозорості** процесу формування Стратегії, що потребує залучення та експертизи університетської спільноти до її обговорення;
- **уявленні про гендерну рівність** як про одну з головних цілей сталого розвитку;
- **гендерного мейнстрімінгу**, що сприяє інтеграції гендерних підходів у всі сфери діяльності Університету, щоб задовольнити особливі потреби усіх членів спільноти.

III. Цільові групи і сфери впровадження

Цільовими групами впровадження Стратегії є всі сегменти університетської спільноти, а саме: здобувачі/здобувачки освіти всіх рівнів денної та заочної форм здобуття освіти інститутів, факультетів та спеціальностей Університету; науково-педагогічні, педагогічні працівники; науково-допоміжний персонал; адміністрація; батьки та законні представники здобувачок/здобувачів освіти.

Сферами впровадження Стратегії є всі сфери університетської діяльності, а саме: наукова діяльність, освітньо-виховна діяльність, культурна діяльність, організаційна діяльність, фінансово-господарська діяльність, інформаційна діяльність.

IV. Мета, стратегічні цілі та завдання

Метою Стратегії є забезпечення рівних прав, умов і можливостей жінок і чоловіків, запобігання і протидія будь-яким проявам дискримінації усіх учасниць/учасників освітнього процесу на всіх рівнях освіти в Університеті шляхом впровадження гендерних підходів в освітній та науковий процес, організаційну діяльність всіх підрозділів навчального закладу.

Задля реалізації головної мети Стратегії визначено **стратегічні цілі**:

1. Комплексне впровадження принципів гендерної рівності, політики і заходів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності та запобігання дискримінації в нормативно-правових документах, які регулюють діяльність Університету.

2. Ухвалення організаційних, управлінських та педагогічних рішень, що базуються на принципах забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в освітньому процесі та/або науково-дослідній діяльності у сфері освіти та наукових досліджень з метою імплементації європейських стандартів належного врядування та ствердження прав і свобод людини. Забезпечення належних можливостей професійній університетській спільноті, фахівчиням/фахівцям щодо використання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

3. Впровадження гендерних підходів в освітньо-виховний процес. Продовження систематичної роботи із забезпечення функціонування гендерночутливого і гендерно-справедливого освітнього середовища Університету на засадах інтеграції компетентнісного, суб'єктно-вчинкового, особистісно орієнтованого, гендерного, егалітарного, студентоцентрованого підходів.

4. Забезпечення політики університету щодо запобігання і протидії дискримінації за ознакою статі та іншими ознаками, сексизму, гендернозумовленому насильству, гендерним стереотипам, сексуальним домаганням, мобінгу, булінгу тощо.

5. Утвердження цінностей прав, свобод і гідності людини, дотримання принципів соціальної справедливості, законності, демократії, гендерної рівності, прозорості, академічної доброчесності.

6. Впровадження практик інклюзивності у сфері освіти як основи для подолання наслідків військових дій і післявоєнної відбудови України з метою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Завдання Стратегії:

– проведення гендерного аналізу внутрішніх нормативних документів, що регламентують освітню, виховну, культурну, організаційну, фінансово-господарську діяльність Університету на предмет забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків з-поміж учасників(-иць) освітнього процесу;

– проведення антидискримінаційної (гендерної) експертизи навчального контенту та освітнього середовища Університету на предмет дотримання принципів гендерної рівності;

- оновлення освітніх і навчальних програм на основі забезпечення принципу гендерної рівності в освітньому процесі;
- інтеграція гендерного складника у навчальну, наукову, науково-дослідну та інноваційну діяльність, упровадження гендерно-чутливих практик в освітній процес та академічне середовище;
- формування кадрового потенціалу, здатного впроваджувати та реалізовувати принципи рівних прав та можливостей;
- створення умов для підвищення кваліфікації, стажування, обміну досвідом, навчання (семінарів, вебінарів, майстер-класів, воркшопів, тренінгів) для наукових, педагогічних і науково-педагогічних працівників(-иць) та адміністрації задля підвищення гендерної компетентності у контексті організації формальної, неформальної та інформальної освіти;
- реалізація просвітницької діяльності, інформаційної підтримки здобувачок і здобувачів, працівниць і працівників Університету з питань забезпечення рівних прав та можливостей;
- систематичне проведення соціологічних опитувань працівниць і працівників, здобувачок і здобувачів Університету щодо забезпечення гендерної рівності та наявності прихованих або відкритих проявів дискримінації, сексизму, гендернозумовленого насильства, сфокусованих на особистості тієї чи іншої статі;
- організація інформаційно-просвітницької діяльності з проблем забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків серед учасників (-иць) освітнього процесу задля розвитку гендерної компетентності студентства, науково педагогічних працівників(-иць), керівництва університету як професійної норми;
- використання в офіційній комунікації, діловодстві, кадровій документації, організації освітнього процесу фемінітивів, уникнення андроцентризму, мовного сексизму, дискримінаційних вербальних практик;
- залучення студентського самоврядування у процес імплементації стратегії гендерної рівності та на цій основі розвиток лідерського потенціалу здобувачів і здобувачок вищої освіти, формування у них позитивних образів жінки-лідерки та чоловіка-лідера, вільних від усталених стереотипних уявлень;
- розробка, видання та поширення навчальних, навчально-методичних та інформаційних матеріалів просвітницького характеру з питань утвердження принципів гендерної рівності;
- організацію та проведення наукових заходів з питань забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, забезпечення участі колективу Університету в реалізації державних і муніципальних програм щодо забезпечення гендерної рівності та запобігання дискримінації;
- створення Постійної комісії із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Університеті;
- проведення гендерного аудиту на предмет забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків університетської спільноти та антидискримінаційної експертизи всього освітнього контенту;

- проведення гендерного аудиту локальних нормативно-правових актів Університету, внесення відповідних доповнень чи змін;
- створення гендерного портрета Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка;
- формування програми з реалізації Стратегії забезпечення гендерної рівності у Національному університеті «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка.

V. Порядок проведення моніторингу, оцінювання результатів реалізації стратегії та звітування

1. Комісія з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка у співпраці із Науково-дослідним центром Гендерних студій імені Софії Русової готує щорічний звіт за результатами реалізації Стратегії. Результати реалізації Стратегії обговорюються на засідання вчених рад факультетів/навчально-наукових інститутів, вченої ради Університету.

2. Під час оцінювання проміжних результатів реалізації Стратегії до уваги беруться статистичні дані, сегреговані за статтю, результати наукових соціологічних досліджень, опитування учасників і учасниць освітнього процесу, громадської думки, моніторинг забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

VI. Фінансування і матеріально-технічні ресурси

Фінансування заходів з реалізації Стратегії здійснюється щорічно за рахунок і в межах коштів Університету за погодженням фінансового відділу, а також за рахунок інших джерел, не заборонених чинним законодавством, зокрема, громадських, міжнародних організацій, благодійних фондів, спонсорської допомоги, грантодавців тощо.

VII. Прикінцеві положення

Стратегія забезпечення гендерної рівності в Національному університеті «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка затверджується Вченою радою університету та вводиться в дію наказом ректора.

Зміни й доповнення до Стратегії вносяться у встановленому порядку у разі відповідних змін у законодавстві, що впливають на її реалізацію у діяльності Університету. Зміни та доповнення до Стратегії затверджуються Вченою радою університету та вводяться в дію наказом ректора.