



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою Сумського НАУ
протокол від 29.08.2023 № 1

ВВЕДЕНО В ДІЮ

наказом ректора Сумського НАУ від
30.12.2023 № 741-К

**ГЕНДЕРНА СТРАТЕГІЯ
Сумського національного аграрного університету (2023-2033)**

1. Загальні положення

Виклики розвитку сучасної системи освіти потребують постійної та пильної уваги до найбільш гострих проблем та ускладнень, що супроводжують будь-який прогрес. Особливо тих, що ґрунтуються на давньому фундаменті архаїчних стереотипів, ховаються за хибне розуміння традиційності. Досягнення науки, розвиток соціальної свідомості вимагають жорсткіше ставитися до будь-яких форм та проявів дискримінації. Чи не у перше чергу це стосується дискримінації за гендерними ознаками. Сумський національний аграрний університет є повноцінним учасником європейського науково-освітнього простору, отже, не може залишатися осторонь гендерної проблематики. Університет є провідником суспільства до простору демократії та рівних можливостей, впровадження в освіту принципів гендерної рівності задля запобігання дискримінації є важливим соціальним завданням університету.

На виконання цього завдання спрямована Гендерна стратегія Сумського національного аграрного університету 2023-2033 (далі – Гендерна стратегія). Нею визначено базові принципи, мету, стратегічні цілі, завдання, цільові групи, сфери впровадження гендерного паритету та запобігання гендерній дискримінації, порядок проведення моніторингу, оцінювання результатів реалізації Стратегії та звітування

2. Основні визначення та терміни

Тлумачення основних визначень й термінів, які використовуються у Гендерній стратегії, скориговане відповідно до виключно університетського простору вживання:

гендерна асиметрія – диспропорція соціокультурних ролей різних гендерів у різних сферах університетського життя, втілена в асиметрії стандартів, вимог, декларованих очікувань та мовних приписів від поведінки жінок, чоловіків та інших гендерних груп;

гендерний паритет – врівноважене та раціонально симетричне включення різних гендерних груп до усіх сфер університетського життя;

гендерна дискримінація – обмеження можливостей і прав, здійснення символічного насильства або надання режиму найбільшого сприяння для осіб на підставі їхньої статі, гендерної ідентичності або сексуальної орієнтації;

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;

гендерний підхід – науково обґрунтована орієнтація на досягнення гендерної рівності та утвердження рівних можливостей для носіїв усіх гендерів; відсутність орієнтації на «особливе призначення» чоловіка чи жінки; подолання гендерних стереотипів;

гендерна складова – концептуальні елементи та практика запобігання гендерній дискримінації в освітніх програмах, науковій та організаційній діяльності університету;

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

гендерні ролі – соціальні очікування суспільства від жінок і чоловіків на базі сформованих гендерних стереотипів, а також поведінка у формі мови, манер, жестів тощо;

гендерно чутлива мова/мовлення – усне чи письмове висловлення, позбавлене андроцентризму, сексизмів і будь-яких інших дискримінаційних елементів та властивостей щодо гендеру;

гендерні стереотипи – сформовані культурою узагальнені уявлення (переконання) про те, як поведуться та мають поводитися чоловіки і жінки.

3. Базові принципи

Принциповою базою формування Гендерної стратегії є кодекс цінностей Сумського національного аграрного університету, зокрема цінності демократизму, просвітництва, гуманізму, відкритості та толерантності. Гендерна 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 Гендерної стратегії, що потребує залучення університетської спільноти до її обговорення та експертизи;
- уявленні про гендерну рівність як про одну з головних цілей сталого розвитку.

4. Мета, стратегічні цілі.

Стратегія розроблена з урахуванням міжнародно-правових актів щодо забезпечення гендерної рівності та зорієнтована на імплементацію положень Конвенції ООН щодо подолання всіх форм дискримінації по відношенню до

жінок (Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text). Декларації про викорінення насильства по відношенню до жінок (Резолюція Генеральної Асамблеї №48/104 від 20.12.1993 р.) (Режим доступу: https://zakononline.com.ua/documents/show/165261_165261), Аналітичної довідки ООН щодо гендерно зумовленого насильства (Режим доступу: https://ukraine.un.org/sites/default/files/2021-11/UN%20Policy%20Paper%20on%20GBV_FINAL%20UKR.pdf); Декларація Комітету Сторін Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція) з нагоди 10-ї річниці відкриття для підписання Стамбульської конвенції (Режим доступу: <https://rm.coe.int/cop-declaration-10th-anniversary-eng-uk1-/1680a26e69>).

Ґрунтується на вітчизняному законодавстві: Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року; Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 6 вересня 2012 року; Законі України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>), Законі України «Про освіту»; Законі України «Про вищу освіту»; Указі Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30 вересня 2019 року; Розпорядженні Кабінету Міністрів України від 23 лютого 2022 року «Про схвалення Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки»; Розпорядженні Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 року «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації».

Стратегія розроблена відповідно до локальних нормативно-правових актів, зокрема Статуту та Стратегічного плану розвитку університету.

Мета Гендерної стратегії – визначення шляхів забезпечення гендерної рівності та запобігання дискримінації за гендерною ознакою в усіх сегментах університетського простору.

Задля реалізації головної мети Гендерної стратегії необхідно досягти такі стратегічні цілі:

- посилення, комплексне втілення гендерного компонента в навчальній, науковій та науково-дослідній діяльності з метою подолання гендерно зумовлених стереотипів, підвищення рівня гендерної культури, розроблення інноваційних підходів для виявлення і вирішення гендерно чутливих проблем в освітньому процесі та академічному середовищі;

- поглиблення компетенції і професійних можливостей фахівчинь/фахівців щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, розширення міжнародного співробітництва у сфері освіти в цілому та в питаннях апробації позитивного зарубіжного досвіду дотримання гендерної рівності;

- формування культури гендерної рівності, активізацію інформаційно-просвітницької діяльності серед університетської спільноти та активне просування гендерно коректних наративів у вітчизняному освітньому просторі.

- встановлення стійких робочих зв'язків та забезпечення взаємодії з органами, долученими до формування і реалізації гендерної політики (Міністерством соціальної політики України, Урядовим уповноваженим з питань гендерної політики, уповноваженим з гендерної рівності в Міністерстві освіти і науки України, профільними вітчизняними та міжнародними громадськими організаціями тощо);

- формування консультативної групи з питань гендерної рівності та запобігання дискримінації з числа представників усіх підгруп університетської спільноти.

4.1. Порядок проведення моніторингу, оцінювання результатів реалізації Стратегії та звітування

Результати реалізації стратегії обговорюються на засіданнях вчених рад факультетів, вченої ради університету. Контроль за виконанням Гендерної стратегії СНАУ покладається на проректора з наукової та міжнародної діяльності. Передбачається щорічне проведення антидискримінаційної експертизи, гендерного аудиту, встановлення проміжних індикаторів успішності реалізації Гендерної стратегії за результатами проведення засідань Комісія із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків складає річний звіт про виконання стратегії. Розробка поетапного плану заходів на основі внутрішнього гендерного аудиту. Формування щорічного «гендерного календаря», у якому будуть відмічені інформаційно-просвітницькі заходи, присвячені зазначеним важливим датам.

Під час проведення оцінювання результатів реалізації Гендерної стратегії враховується статистична інформація, результати соціологічних, наукових досліджень, опитування членів університетської спільноти, громадської думки, моніторинг забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в університеті.

5. Завдання Гендерної стратегії.

Задля реалізації стратегічних цілей необхідне виконання таких завдань:

- проведення гендерної експертизи документаційної бази та інтернет представництва університету, вироблення експертних оцінок та (у разі потреби) формулювання коректив; аналіз внутрішніх нормативних документів (положень, порядків), що регламентують освітню, виховну, культурну, організаційну, фінансово-господарську діяльність університету (протягом 2024 року);

- здійснення гендерного аналізу освітніх програм дисциплін соціогуманітарного профілю на предмет механічного відтворення гендерних стереотипів та непрямой трансляції гендерної дискримінації із подальшим виробленням (у разі потреби) рекомендацій щодо коригування програм (протягом 2024-2025 років);

- гендерний аудит лідерських стилів, застосованих керівництвом університету та його підрозділів; розвиток майданчику обміну досвідом у вигляді гендерної школи лідерства для керівного персоналу університету та кадрового резерву (протягом 2024 року);

- запобігання вульгаризації та примітивізації гендерного підходу, до чого призводить практика звуження проблематики до жіночих досліджень та феміністичного виміру;

- розробка та перегляд програм факультативних курсів, лекцій, міжфакультетських дисциплін, семінарів, майстер-класів, курсів підвищення кваліфікації, кураторських годин, спрямованих на задоволення пізнавальних потреб університетської спільноти в галузі гендерної проблематики та на розвиток гендерної компетентності здобувачок/здобувачів вищої освіти, викладачок/викладачів, працівниць/працівників та керівництва університету;

- вдосконалення практик уведення до документообігу принципів гендерно чутливого мовлення/мови із орієнтиром на впровадження мовних стратегій нейтралізації та уникнення сексизму (за потреби);

- розроблення та перегляд систем регулярного гендерного моніторингу напрямків діяльності університету (на початку кожного навчального року);

- формувати нормативну базу реалізації політики гендерної рівності та постійно оприлюднювати її на сайті СНАУ;

- провести гендерний аналіз кадрової політики та кадрового складу, причин плинності кадрів, оплати праці та винагород працівниць/працівників, індивідуальних програм професійного розвитку, висновків результатів оцінювання професійної кваліфікації чи професійної компетентності працівниць/працівників, а також виявлення ступеню розуміння принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та наявних знань як у керівництва, так і працівниць/працівників, визначення потреб у навчанні з питань гендерної рівності (постійно);

- рекомендувати органам студентського самоврядування включити до плану роботи превентивні заходи щодо забезпечення реалізації принципів гендерної рівності;

- розробка схеми та здійснення глибинного аналізу гендерного виміру кадрової політики університету, експертиза кадрового потенціалу університету крізь призму завдання досягнення гендерного паритету; формування гендерно чутливого освітнього середовища на всіх факультетах університету із урахуванням їхньої освітньо-професійної та освітньо-наукової специфіки; проведення досліджень сприйняття та рівня задоволеності гендерним іміджем університету викладачками/викладачами, працівницями/працівниками університету, здобувачками/здобувачами вищої освіти, а також громадськістю та зовнішніми експертами (постійно);

- надання інформаційної та науково-методичної підтримки впровадженню гендерного підходу всім структурним підрозділам університету; активізація науково-дослідницької роботи в площині теорії та практики гендерних досліджень (постійно);

- вдосконалення системи наукової комунікації та кооперації в галузі гендерних досліджень в університеті, організація регулярних тематичних міжнародних конференцій із найгостріших питань гендерної проблематики в університетському житті (протягом кожного навчального року);

- залучення університетських науковців та спеціалістів професійних спілок до співпраці із майбутнім органом; запровадження окремої експертно-дослідної програми гендерного аудиту соціального простору університетських гуртожитків.

6. Цільові групи та сфери впровадження

Цільовими групами впровадження Гендерної стратегії є вся університетська спільнота, всі учасниці/учасники освітнього процесу, а саме: здобувачки/здобувачі вищої освіти денного та заочного відділень усіх факультетів і спеціальностей; науково-педагогічні працівниці/працівники; науково допоміжний персонал; адміністрація, всі відділи та служби.

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