

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
УМАНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ПАВЛА ТИЧІНИ

**СТРАТЕГІЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ**  
Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини  
(2024-2030)

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

на засіданні вченої ради Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини  
(протокол № 16 від 28.12. 2023 р.)

Голова вченої ради Олександр БЕЗЛЮДНИЙ

Набуває чинності згідно з наказом ректора

№ 23766 від 28.12. 2023 р.

Ректор Олександр БЕЗЛЮДНИЙ

Умань – 2023

## Загальні положення

1. 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 першу чергу це стосується дискримінації за гендерними ознаками. Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини (далі – Університет) є повноцінним учасником європейського науково-освітнього простору, отже, не може залишатися осторонь гендерної проблематики. Університет завжди намагався дотримуватися принципів гендерної рівності та рівних можливостей, зокрема у доступі до освітніх послуг і у питаннях управління. Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини є провідником суспільства до простору демократії та рівних можливостей, і впровадження в освіту принципів гендерної рівності задля запобігання дискримінації є важливим соціальним завданням університету.

В умовах жорстокої війни з російським агресором простежується порушення принципів гендерної рівності, зростання кількості гендерно зумовленого насильства, скорочення рівних можливостей гідного життя та працевлаштування для різних суспільних категорій. Тому ця проблема не втрачає своєї актуальності як для України загалом, так і для Університету зокрема.

2. Стратегія гендерної рівності Уманського державного педагогічного університету (далі – Стратегія) розроблена з урахуванням міжнародно-правових актів щодо забезпечення гендерної рівності та зорієнтована на імплементацію положень Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018 – 2023, 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 Горизонт Євро щодо планів гендерної рівності / Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans тощо.

3. Стратегія 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; 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».

### **Базові принципи**

1. 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 університетської спільноти до її обговорення та експертизи;
  - уявленні про гендерну рівність як про одну з головних цілей сталого розвитку.

## Мета, стратегічні цілі та завдання

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

Задля реалізації головної мети Стратегії необхідно досягти такі стратегічні цілі:

- комплексне втілення принципів гендерної рівності та запобігання дискримінації у веденні університетської документації;
- удосконалення організації та змісту освітнього процесу на засадах гендерної рівності та запобігання дискримінації;
- формування консультативної групи з питань гендерної рівності та запобігання дискримінації з числа представників усіх підгруп університетської спільноти.

Задля реалізації стратегічних цілей необхідне виконання таких завдань:

1. Проведення гендерної експертизи документаційної бази, вироблення експертних оцінок та (у разі потреби) формулювання коректив.
2. Аналіз внутрішніх нормативних документів (положень, порядків).
3. 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.
4. Розвиток майданчику обміну досвідом у вигляді Гендерного центру для персоналу Університету.
5. Розробка програм факультативних курсів, лекцій, міжфакультетських вибірових 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 здобувачів, викладачів, працівників та керівництва Університету.

6. Вдосконалення практик уведення до документообігу принципів гендерно чутливого мовлення / мови із орієнтиром на впровадження мовних стратегій нейтралізації та уникнення сексизму.

7. Розроблення систем регулярного гендерного моніторингу та аудиту всіх напрямків діяльності Університету.

8. 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 та в інституті Університету із урахуванням їхньої освітньо-професійної та освітньо-наукової специфіки.

9. Проведення досліджень сприйняття та рівня задоволеності гендерним іміджем Університету здобувачами, викладачами, працівниками Університету, а також громадськістю та зовнішніми експертами.

10. Надання інформаційної та науково-методичної підтримки впровадженню гендерного підходу всім структурним підрозділам Університету.

11. Активізація науково-дослідницької роботи в площині теорії та практики гендерних досліджень.

12. Вдосконалення системи наукової комунікації в галузі гендерних досліджень в Університеті, організація регулярних тематичних міжнародних конференцій.

13. Проведення гендерного аудиту простору Університету та розробка гендерного паспорту Університету.

### **Цільові групи та сфери впровадження**

Цільовими групами впровадження Стратегії є вся університетська спільнота, а саме: здобувачі денного та заочного відділень усіх факультетів та інституту; науково-педагогічні працівники; адміністрація, всі відділи.

Сферами впровадження Стратегії є всі сфери університетської діяльності, а саме: наукова діяльність, освітньо-виховна діяльність, культурна

діяльність, організаційна діяльність, господарська діяльність, інформаційна діяльність.

З метою моніторингу дотримання учасниками освітнього процесу Стратегії в Уманському державному педагогічному університеті імені Павла Тичини призначається Уповноважена особа з гендерних питань, яка виконує обов'язки на громадських засадах.

**Погоджено:**

Перший проректор

Проректор з наукової роботи

Проректор з гуманітарних питань

Проректор з міжнародних зв'язків та стратегічного розвитку

Юрисконсульт

 Андрій ГЕДЗИК

 Тетяна ГОДОВАНЮК

 Наталія РЕВНІЮК

 Володимир МИКОЛАЙКО

**План заходів з реалізації  
СТРАТЕГІЇ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ**

**Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини  
(2024-2030)**

| № п\п | Назва заходу   | Термін виконання |
|-------|--|------------------|
|       | Проведення гендерної експертизи документаційної бази, вироблення експертних оцінок та (у разі потреби) формулювання коректив   | Постійно         |
|       | Аналіз внутрішніх нормативних документів (положень, порядків)  | Постійно         |
|       | 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.                   | До 2025 року     |
|       | Розвиток майданчику для обміну досвідом у вигляді Гендерного центру для персоналу університету   | Постійно         |
|       | Розробка програм факультативних курсів, лекцій, міжфакультетських дисциплін, семінарів, майстер-класів, курсів підвищення кваліфікації, кураторських часів, спрямованих на задоволення пізнавальних потреб університетської спільноти в галузі гендерної проблематики та на розвиток гендерної | Постійно         |

|  |   |              |
|--|---|--------------|
|  | компетентності здобувачів, викладачів, працівників та керівництва університету  |              |
|  | Вдосконалення практик уведення до документообігу принципів гендерно чутливого мовлення / мови із орієнтиром на впровадження мовних стратегій нейтралізації та уникнення сексизму.   | Постійно     |
|  | Розроблення систем регулярного гендерного моніторингу та аудиту всіх напрямків діяльності університету  | До 2025 року |
|  | Розробка схеми та здійснення глибокого аналізу гендерного виміру кадрової політики університету, експертиза кадрового потенціалу університету крізь призму завдання досягнення гендерного паритету; формування гендерно чутливого освітнього середовища на всіх факультетах та в інституті університету із урахуванням їхньої освітньо-професійної та освітньо-наукової специфіки | До 2026 року |
|  | Проведення досліджень сприйняття та рівня задоволеності гендерним іміджем університету здобувачами, викладачами, працівниками університету, а також громадськістю та зовнішніми експертами  | Постійно     |
|  | Надання інформаційної та науково-методичної підтримки впровадженню гендерного підходу всім структурним підрозділам університету.  | Постійно     |
|  | Активізація науково-дослідницької роботи в площині теорії та практики гендерних досліджень  | Постійно     |



|  |  |                           |
|--|--|---------------------------|
|  | Вдосконалення системи наукової комунікації в галузі гендерних досліджень в університеті, організація регулярних тематичних міжнародних конференцій | Постійно                  |
|  | Проведення гендерного аудиту простору університету та розробка гендерного паспорту університету.   | Кожного календарного року |