

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ГНАТЮКА**

ЗАТВЕРДЖЕНО

вченою радою університету
протокол № 11 від 26.03.2024 р.

уведено в дію наказом першого проректора
№ 84-р від 26.03.2024 р.



Перший проректор *Надія ДРОБИК*

**СТРАТЕГІЯ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
У ТЕРНОПІЛЬСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ ПЕДАГОГІЧНОМУ
УНІВЕРСИТЕТІ ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ГНАТЮКА
на 2024–2030 рр.**

ВСТУП

Посилення національного механізму забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах життєдіяльності українського суспільства, імплементація гендерної складової до сучасної системи освіти є невіддільними елементами реалізації державної політики гендерної рівності та недискримінації, 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.

Подолання традиційних гендерних стереотипів, звільнення від гендерних упереджень, творення нових загальнолюдських стандартів для жінок і чоловіків, гендерної культури нового взірця – складники перебудови України у контексті цінностей світового співтовариства для реалізації міжнародних та національних зобов'язань та сталого розвитку держави. Розв'язання поточних завдань і викликів у реалізації гендерної політики у сфері сучасної освіти є одним із кроків для забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії дискримінації, впровадження практик інклюзивності як основ фундаментальних прав і пріоритетів для подолання наслідків воєнних дій, повоєнної відбудови і розвитку України.

Нова українська школа потребує компетентного у гендерній проблематиці педагога, орієнтованого на європейські, демократичні цінності, носія егалітарного світогляду, що визначає його педагогічну та громадянську позицію в теоретичній, методичній і практичній фаховій діяльності. Важливо забезпечити відповідність змісту вищої педагогічної освіти сучасним запитам здобувачів освітніх ступенів та інших учасників освітнього процесу без обмежень за ознакою статі у розвитку їхніх обдарувань, зміцненні психологічного здоров'я, збереженні внутрішніх ресурсів, формуванні життєстійкості і резилієнтності, рефлексивного і проєктивного ставлення до самоосвіти, попередженні дискримінаційних практик та захисті від гендерно зумовленого насильства. Вимогою сьогодення є створення університетського освітнього середовища, у якому утверджується особистісно орієнтований та гендерночутливий підходи, де здобувачі та здобувачки освіти є головним пріоритетом, суб'єктом культури і життя та мають рівні права й можливості у доступі до якісних освітніх послуг, виборі шляхів і форм самореалізації без жодних обмежень за ознакою статі.

Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка як галузевий (педагогічний) заклад вищої освіти завжди був флагманом у забезпеченні суспільного та економічного розвитку держави через формування людського капіталу – підготовку висококваліфікованих і конкурентоспроможних фахівців і фахівчинь, які є його найбільшою гордістю. Університет завжди намагався і намагається дотримуватись принципів гендерної рівності та забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у доступі до якісних освітніх послуг, у питаннях управління Університетом, у провадженні освітньої, наукової та інноваційної діяльності.

Маємо реальні підстави констатувати позитивну динаміку на шляху досягнення паритетності у представництві жінок і чоловіків на керівних посадах Університету, його структурних підрозділів (факультетів, кафедр, навчально-наукових та науково-дослідних центрів), у проведенні фундаментальних та прикладних наукових досліджень, реалізації держбюджетних та госпдоговірних науково-дослідних проєктів, діяльності органів студентського самоврядування тощо.

Станом на січень 2024 року на основі даних, сегрегованих за статтю, вимальовується гендерний портрет Університету, що актуалізує мету досягнення гендерного балансу (див. табл. 1).

Таблиця 1

Гендерний портрет ТНПУ імені Володимира Гнатюка

	Всього	Жінок	Чоловіків
Керівництво університету (ректор, проректори(-ки))	5	2	3
Декани(-неси) факультетів	10	3	7
Завідувачі(-ки) кафедр	36	21	15
Науково-педагогічні працівники (-ці)	436	296	140
Доктори(-ки) наук	72	43	29
Кандидати(-ки) наук	300	207	93
Бакалаврат (денна і заочна ф.н.)	4559	3321	1238
Магістратура (денна і заочна ф.н.)	1102	609	493
Аспірантура	335	114	221
Рада молодих вчених	21	14	7
Органи студентського самоврядування (студентський уряд)	36	23	13
Реалізація наукових та освітніх проєктів	20	13	7
Госпдоговірні теми (2023 р.)	19	13	6

Беручи до уваги, що одним із пріоритетних завдань Університету є удосконалення нормативного забезпечення усіх напрямів його діяльності відповідно до вимог часу та законодавчої бази освітньої галузі, нагальним завданням є розробка та затвердження Стратегії забезпечення гендерної рівності в Тернопільському національному педагогічному університеті імені Володимира Гнатюка, яка окреслюватиме довгострокові пріоритетні завдання, декларуватиме егалітарні орієнтири та умови створення гендерночутливого і недискримінаційного університетського середовища із паритетними умовами для самореалізації жінок і чоловіків з числа адміністрації, наукових, науково-педагогічних, педагогічних працівників(-ць), навчально-допоміжного, обслуговувального персоналу, здобувачів та здобувачок вищої освіти за різними освітніми ступенями.

I. 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 (мейнстримінг) – ухвалення та реалізації 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 невід'ємної 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 поводяться та мають поводитися чоловіки і жінки.

Гендерні упередження – соціальні настанови з негативним і спотвореним змістом, упереджена думка стосовно представників/представниць тієї чи іншої статі, в якій відображені розповсюджені норми статевоспецифічної поведінки

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.

II. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стратегія забезпечення гендерної рівності в Тернопільському національному педагогічному університеті імені Володимира Гнатюка (далі-Стратегія) визначає базові принципи, цільові групи, сфери впровадження, стратегічні цілі та завдання реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти на рівні діяльності Університету.

Стратегія розроблена на основі нормативно-правових актів та документів, концептуальні положення яких постулюють забезпечення рівних прав та

можливостей жінок і чоловіків в різних сферах життєдіяльності суспільства, освітній зокрема, а саме:

– норм міжнародного права у сфері забезпечення гендерної рівності: Декларації Цілей розвитку тисячоліття; Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок; Конвенцій Міжнародної організації праці: № 3 «Про зайнятість жінок до і після пологів», № 100 «Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності», № 103 «Про охорону материнства», № 111 «Про дискримінацію в галузі праці та занять», № 117 «Про основні цілі та норми соціальної політики», № 122 «Про політику в галузі зайнятості», № 156 «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками»; Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами; Загальних рекомендацій, ухвалених Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок № 1–37; «Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 рр.»; Хартії Ради Європи з освіти для демократичного громадянства і освіти з прав людини; резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», міжнародних зобов'язань України як учасниці «Партнерства Біарріц», «Коаліції дій для сприяння досягненню гендерної рівності» тощо;

– норм національного законодавства, нормативно-правових актів та документів у сфері освіти і забезпечення гендерної рівності: Конституції України; Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову та жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про запобігання та протидію домашньому насильству»; Концепції «Нова українська школа»; Указу Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року»; положень «Національної доктрини розвитку освіти України у XXI столітті»; Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2024 роки; 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; Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці в Україні на період до 2030 року та Операційного плану заходів з її реалізації на 2023–2025 роки; Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека на період до 2025 року», Концепції комунікації у сфері гендерної рівності та плану заходів з її реалізації тощо.

Стратегію узгоджено з локальними нормативними документами, які регулюють діяльність Університету: Статутом Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, Стратегією розвитку освітньої, наукової та інноваційної діяльності Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка на 2015–2025 рр., Колективним договором між адміністрацією та профспілковим комітетом працівників Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка на 2024–2025 роки, Кодексом корпоративної культури Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира

Гнатюка, Положенням щодо врегулювання конфліктних ситуацій, Правилами внутрішнього трудового розпорядку Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка; Положенням про комісії з академічної доброчесності, етики і університетську комісію з етики та управління конфліктами тощо.

При розробці Стратегії взято до уваги багаторічний досвід колективу Університету за результатами проведення фундаментальних і прикладних гендерних досліджень у контексті трансформаційних змін і євроінтеграційних процесів українського суспільства. Із 2008 по 2021 рік у складі Університету функціонував Науково-дослідний центр з проблем гендерної освіти і виховання учнівської та студентської молоді НАПН України-ТНПУ (створений спільним рішенням Президії НАПН України від 18 листопада 2008 року №1-7/14-302 й ректорату ТНПУ від 18 грудня 2008 року, № 384, який у своїй діяльності керувався Положенням. Рішенням вченої ради ТНПУ (протокол № 4 від 23.11.2021 р.), яке введено в дію наказом ректора № 288 від 23.11.2021 р.) його реорганізовано з правом правонаступництва у Центр гендерних досліджень та впровадження політики рівних прав і можливостей ТНПУ, який функціонує як науково-дослідницька лабораторія та культурно-просвітницький підрозділ університету і керується у своїй діяльності відповідним Положенням. Основною метою діяльності Центру є розробка, експериментальне обґрунтування та проведення фундаментальних і прикладних гендерних досліджень у контексті державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах життєдіяльності українського суспільства та освітній зокрема, протидії дискримінації, сексизму, гендернозумовленому насильству.

III. МЕТА І ЗАВДАННЯ СТРАТЕГІЇ

Стратегія є базовим локальним нормативно-правовим актом Університету у сфері рівного доступу до освіти, рівних можливостей кар'єрного зростання та управлінських процесів, що визначає основні принципи, цільові групи, стратегічні цілі та завдання щодо реалізації державної політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері вищої освіти.

Стратегія є наскрізним документом і впроваджується в усіх структурних підрозділах Університету та в усіх сферах діяльності університетської спільноти.

Метою Стратегії є забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидія будь-яким проявам дискримінації та гендернозумовленого насильства щодо учасниць та учасників освітнього процесу на всіх рівнях здобуття освіти та в усіх підрозділах ТНПУ імені Володимира Гнатюка.

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

1. Комплексне втілення принципів, політики і заходів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності та запобігання дискримінації в локальних 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 у сфері освіти та наукових досліджень.

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

4. 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.

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

Завдання стратегії:

- аналіз внутрішніх нормативних документів, що регламентують освітню, виховну, культурну, організаційну, фінансово-господарську діяльність Університету на предмет забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків із числа учасників(-иць) освітнього процесу;

- проведення в Університеті раз у 3 роки гендерного аудиту задля моніторингу забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків для особистісного, професійного розвитку, кар'єрного росту та ефективності управлінських рішень в конкретних ситуаціях навчальної, наукової, виховної, кадрової роботи;

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

- систематичний гендерний аналіз чинників освітнього середовища, які можуть здійснювати депривуючий вплив на учасників(-иць) освітнього процесу у формах неоднакового ставлення, утисків, позбавлень, обмежень, виключень або надання переваг, прихованих або відкритих проявів дискримінації, сексизму, гендернозумовленого насильства, сфокусованих на особистості тієї чи іншої статі;

- 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;

- інтеграція гендерного складника у навчальну, наукову, науково-дослідну та інноваційну діяльність, упровадження гендерно-чутливих практик в освітній процес та академічне середовище;

- 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;

- розвиток лідерського потенціалу здобувачів і здобувачок вищої освіти, формування у них позитивних образів жінки-лідерки та чоловіка-лідера, вільних від усталених стереотипних уявлень, підвищення ролі студентського самоврядування як рівноправного партнера в управлінні університетом;

- розробка, видання та поширення навчальних, навчально-методичних та інформаційних матеріалів просвітницького характеру з питань утвердження принципів гендерної рівності;

- забезпечення умов для поєднання учасниками(-цями) освітнього процесу професійних та сімейних обов'язків, підтримки інституту сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;

- посилення ролі Університету у налагодженні співпраці та координації дій інших суб'єктів реалізації державної політики у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на локальному, регіональному, національному та міжнародному рівнях;

- використання в офіційній комунікації, діловодстві, кадровій документації, організації освітнього процесу фемінітивів, уникнення андроцентризму, мовного сексизму, дискримінаційних вербальних практик;

- створення в електронному репозитарії наукової бібліотеки Університету банку публікацій українських науковців(-иць) з гендерної проблематики та бази даних про авторів(-ок) із числа науково-педагогічних працівників(-иць) Університету, які досліджують гендерні аспекти;

- удосконалення інформаційно-ресурсного забезпечення імплементації гендерного підходу в усі сфери діяльності Університету шляхом упровадження новітніх освітніх технологій, дистанційного та електронного навчання в умовах власного віртуального середовища на платформі MOODLE;

- створення та забезпечення діяльності постійної Комісії з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків як колегіального органу під головуванням проректора з наукової роботи і міжнародного співробітництва із залученням представників(-иць) різних структурних підрозділів.

IV. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ МОНІТОРИНГУ, ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ ТА ЗВІТУВАННЯ

1. За результатами реалізації Стратегії постійна Комісія із питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у співпраці із Центром гендерних досліджень та впровадження політики рівних прав і можливостей ТНПУ готує щорічний звіт, який подається до навчально-наукового центру проектної та науково-технічної діяльності та на розгляд вченої ради ТНПУ.

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.

V. ФІНАНСУВАННЯ І МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНІ РЕСУРСИ

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

VI. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Стратегію забезпечення гендерної рівності в Тернопільському національному педагогічному університеті імені Володимира Гнатюка затверджує вчена рада університету та вводить в дію наказ ректора університету.

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 затверджує вчена рада університету та вводить у дію наказ ректора університету.