

Урядова Уповноважена з питань гендерної політики
Національний університет біоресурсів
і природокористування України
ГО «Ла Страда-Україна»

**ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ
І ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ
З ПИТАНЬ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ**

Методичні рекомендації

Київ 2025

**Урядова Уповноважена з питань гендерної політики
Національний університет біоресурсів і природокористування України
ГО «Ла Страда-Україна»**

**ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ
НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ
І ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ
ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ
З ПИТАНЬ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ**

Методичні рекомендації

Київ

2025

УДК 378.147:005.95/.96:305(075.8)

Рекомендовано до друку рішенням
Науково-методичної ради ГО «Ла Страда-Україна»
(протокол № 15 від 23.10.2025)
Рекомендовано Вченою радою ННІ неперервної освіти НУБіП України
(протокол № 2 від 13.10.2025 року)

ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ І ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ З ПИТАНЬ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ: метод. рек./авт.: К. Б. Левченко, М. І. Легенький, Ю. В. Негода, О. В. Євсюкова, С. М. Приліпко, А. О. Досич, А. П. Лелеченко, О. А. Дунебабіна за заг. ред. К. Б. Левченко. Київ: ГО «Ла Страда-Україна», 2025. 80 с.

ISBN 978-966-137-201-5

Методичними рекомендаціями обґрунтовані місце та роль гендерних знань у структурі фахової компетенції науково-педагогічних і педагогічних працівників закладу вищої освіти, визначений зміст основних понять гендерної проблематики, якими мають володіти працівники закладу вищої освіти, запропонована загальна характеристика системи знань щодо впровадження та реалізації гендерної політики, необхідних для здійснення ефективної педагогічної та науково-педагогічної діяльності, окреслені періодичність, форми, методи та інституційне забезпечення оцінювання гендерних знань працівників ЗВО, а також порядок урахування результатів такого оцінювання. Наведений перелік рекомендованих нормативно-правових, науково-аналітичних і методичних джерел з аналізованої проблематики.

Розроблені зразки анкет з оцінювання знань науково-педагогічних та педагогічних працівників закладів вищої освіти з питань гендерної рівності.

Рекомендації будуть корисними для науково-педагогічних, педагогічних та інших працівників і керівників закладів вищої освіти, здобувачів вищої освіти, представників органів публічної влади та громадськості, а також усіх, хто цікавиться гендерною проблематикою.

ISBN 978-966-137-201-5

УДК 378.147:005.95/.96:305(075.8)

© ГО «Ла Страда-Україна», 2025

© Автори, текст, 2025

Ця публікація стала можливою завдяки підтримці Уряду Великої Британії, наданої через Міністерство закордонних справ, у справах Співдружності та розвитку Великої Британії в межах проєкту «Жінки. Мир. Безпека: діємо разом», що реалізується Українським Жіночим Фондом. Інформація, подана в публікації, не завжди відображає погляди Уряду Великої Британії та/або Урядової уповноваженої з питань гендерної політики чи Українського Жіночого Фонду.

**ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ
І ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ
З ПИТАНЬ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ**
Методичні рекомендації

ЗМІСТ.....	3
Вступне слово	5
Список умовних скорочень	7
Розділ 1. Місце та роль гендерних знань у структурі фахових компетентностей науково-педагогічних і педагогічних працівників закладу вищої освіти	8
Розділ 2. Періодичність, форми та методи оцінювання гендерних знань працівників закладу вищої освіти.....	12
Розділ 3. Інституційне забезпечення оцінювання гендерних знань у закладі вищої освіти	17
Розділ 4. Врахування результатів оцінювання.....	27
Розділ 5. Практичні інструменти здійснення оцінювання гендерних знань науково-педагогічних і педагогічних працівників закладу вищої освіти	33
5.1. Зразок анкети самооцінювання знань науково-педагогічних і педагогічних працівників закладів вищої освіти з питань впровадження гендерної рівності в освітній процес	33
5.2. Зразок тесту для оцінювання знань науково-педагогічних і педагогічних працівників з питань гендерної рівності	37
5.3. Зразок дорожньої карти оцінювання знань науково-педагогічних і педагогічних працівників з питань гендерної рівності.....	42
5.4. Зразок типового наказу закладу вищої освіти про проведення оцінювання знань науково-педагогічних і педагогічних працівників з питань гендерної рівності	44
Висновки	47

ДОДАТКИ.....	48
Додаток 1. Словник понять і термінів	48
Додаток 2. Міжнародні стандарти забезпечення гендерної рівності: короткий огляд.....	63
Додаток 3. Національні правові стандарти забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків	69
Додаток 4. Гендерно чутлива мова як складова гендерних компетентностей.....	72
Додаток 5. Приклади онлайн курсів з гендерної тематики	74
Список рекомендованої літератури.....	78

Вступне слово

Україна є активною учасницею багатьох міжнародних починань і процесів у сфері гендерної рівності. Одне з них – «Партнерство Біарріц», до нього країна приєдналася у 2020 році за ініціативи першої леді Олени Зеленської та закріпила свої зобов'язання у відповідному Плані¹, активним виконавцем якого є Міністерство освіти і науки України.

Впровадження в систему освітніх відносин принципів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є актуальним завданням у контексті європейського спрямування України. Для наскрізної інтеграції гендерного компоненту в освітній процес МОН спільно з партнерами розробило Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року² та Операційні плани на її виконання, спрямовані на досягнення комплексних цілей, зокрема – посилення компетенції фахівців сфери освіти з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Певною мірою це стосується закладів вищої освіти України. Тож активно запроваджуються навчальні й тренінгові програми для науково-педагогічних і педагогічних працівників ЗВО, готуються навчальні посібники та курси, проводяться семінари, міжнародні та загальнонаціональні конференції з різних аспектів гендерної тематики. Знаковою подією стало затвердження 23 вересня 2025 року наказом Міністра освіти і науки України «Методичних рекомендацій щодо впровадження політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності у закладах вищої освіти України»³. Вони надають керівництву, науково-педагогічним та іншим працівникам ЗВО, а також здобувачам та здобувачкам освіти практичні орієнтири з розробки, ухвалення та впровадження внутрішніх політик протидії дискримінації, сексуальним домаганням і підтримки рівності, які мають базуватися на системі гендерних знань.

Методичні рекомендації «Оцінювання знань науково-педагогічних і педагогічних працівників закладів вищої освіти з питань гендерної рівності» підготовлені за ініціативи громадської організації «Ла Страда-Україна» спільно з науковцями Національного університету біоресурсів та природокористування за підтримки

¹ Розпорядження КМУ від 16 грудня 2020 р. № 1578-р «Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності»: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1578-2020-%D1%80#Text>

² Розпорядження від 20 грудня 2022 р. № 1163-р «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації»: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>

³ Наказ Міністерства освіти і науки України від 23 вересня 2025 р. № 1275 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження політики протидії дискримінації, сексуальним домаганням та підтримки рівності у закладах вищої освіти України»: <https://mon.gov.ua/npa/pro-zatverdzhennia-metodychnykh-rekomendatsii-shchodo-vprovadzhennia-polityky-protydii-dyskryminatsii-seksualnym-domahanniam-ta-pidtrymky-rivnosti-u-zakladakh-vyshchoi-osvity-ukrainy>

Апарату Урядової уповноваженої з питань гендерної політики. Їхня структура та зміст дають можливість охарактеризувати систему знань педагогічних кадрів ЗВО з питань гендерної рівності, визначити форми, методи та інституційне забезпечення оцінювання гендерних знань працівників ЗВО та порядок врахування його результатів. Методичні рекомендації є першим науково-практичним напрацюванням у зазначеному напрямку. Важливо, що їхнє практичне застосування допоможе не тільки в розвитку організаційної культури, яка базується на принципах взаємоповаги та недискримінації, але й у визначенні стану реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти, виявленні надбань і зон для розвитку, напрямків подальшої роботи як у кожному конкретному закладі вищої освіти, так і в системі освіти в цілому.

У мене немає сумніву в тому, що формування та вдосконалення гендерних компетенцій є невід'ємною складовою особистісного та професійного розвитку людини в сучасному суспільстві. Водночас розуміння реального стану справ у кожному колективі, в кожному ЗВО створює додаткові можливості для ефективного управління, стратегічного планування та сталого розвитку освітньої галузі, що є важливою складовою відновлення України.

***Катерина Левченко,
Урядова Уповноважена з питань гендерної політики,
докторка юридичних наук,
кандидатка філософських наук, професорка,
заслужена юристка України***

Список умовних скорочень

HR	-	Human Resources (людські ресурси)
STEM	-	Science, Technology, Engineering та Mathematics (наука, технології, інженерія та математика)
БФ	-	Благодійний фонд
ЄС	-	Європейський Союз
ЗВО	-	Заклад вищої освіти
КЗпП	-	Кодекс законів про працю України
КЛДЖ	-	Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок
МОН	-	Міністерство освіти і науки України
МОП	-	Міжнародна організація праці
НІПЛ	-	Національна інституція з прав людини
НПД	-	Національний план дій
НУО	-	Неурядова організація
ООН	-	Організація Об'єднаних Націй
РБ ООН	-	Рада Безпеки Організації Об'єднаних Націй
Стамбульська конвенція	-	Конвенція Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок та домашньому насильству й боротьбу з цими явищами
ЦСР	-	Цілі сталого розвитку
ЮНЕСКО	-	Організація Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури

Розділ 1. Місце і роль гендерних знань у структурі фахової компетенції науково-педагогічного та педагогічного працівника закладу вищої освіти

До цільових груп Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, яка визначає базові принципи, стратегічні цілі та завдання реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти, віднесений і педагогічний та науково-педагогічний персонал у сфері освіти, оскільки саме він впливає на ефективність та якість її функціонування, від чиїх уявлень, поглядів, ідеалів, оцінок та переконань значною мірою залежить світогляд майбутніх поколінь⁴. Від того, наскільки педагогічні працівники володітимуть знаннями щодо основних засад, змісту, напрямків та інструментів забезпечення гендерної рівності та вмітимуть їх використовувати у педагогічній та науково-педагогічній діяльності, значною мірою залежатиме формування інклюзивного та справедливого освітнього середовища та забезпечення реалізації принципів гендерної рівності, що є важливим аспектом сучасної освітньої політики України.

Гендерна соціалізація особи є важливим фактором особистісного розвитку. Водночас найважливішим механізмом соціалізації є освітні інституції та освітні практики, забезпечення гендерної чутливості яких є важливим завданням освітньої діяльності: залежно від того, які цінності вища школа прищеплює здобувачам, формуються ті чи інші гендерні ролі, гендерні сценарії чи інші моделі гендерної поведінки.

Основними напрямками забезпечення гендерної рівності у сфері вищої освіти є:

- комплексне впровадження принципів, політики та заходів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності та недискримінації у нормативно-правових документах у сфері вищої освіти як одне з ключових питань фундаментальних прав і пріоритетів у контексті євроінтеграції;

⁴ Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752-р. зі змінами, внесеними згідно з Розпорядженням КМ № 439-р від 02.05.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>

- посилення ролі закладів вищої освіти у координації дій суб'єктів реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству та дискримінації;
- вплив освітніми засобами на формування недискримінаційного суспільства, одним із пріоритетів якого є гендерна рівність, шляхом відповідної підготовки здобувачів вищої освіти;
- розгортання досліджень наукових проблем забезпечення гендерної рівності;
- вдосконалення освітнього процесу на засадах рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності, недискримінації, інклюзивності та протидії насильству, зокрема за ознакою статі;
- посилення компетенції та можливості професійної спільноти фахівчинь і фахівців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- розширення міжнародного співробітництва у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- забезпечення наскрізних принципів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері вищої освіти;
- запобігання та протидія будь-якій дискримінації, впровадження практик інклюзивності у сфері вищої освіти як основи для подолання наслідків військових дій і повоєнної відбудови України.

Формування гендерно чутливого освітнього середовища є можливим виключно за умови оволодіння педагогічними та науково-педагогічними працівниками знаннями щодо гендерної рівності та умінь застосовувати їх в освітньому процесі. Викладачі включені до створення освітнього середовища, у якому здобувачі освіти почуваються прийнятими та підтриманими, що сприятиме протидії гендерній дискримінації шляхом своєчасного розпізнавання та усунення виявів гендерної нерівності в освітньому процесі, формуванню толерантних відносин серед здобувачів освіти, здійсненню позитивних дій ЗВО у забезпеченні інтеграції гендерного підходу в освіту, розвитку критичного мислення, емпатії та соціальної відповідальності й підвищенню якості освіти в цілому.

Інтеграція принципів гендерної рівності в освітній процес передбачає врахування інтерсекційного підходу – визнання взаємодії різних ознак соціальної ідентичності особи, які можуть одночасно впливати на досвід дискримінації чи привілеїв у освітньому середовищі. Такий підхід є основою формування справді інклюзивного, справедливого та безпечного освітнього простору.

Сукупність знань, умінь і навичок, які дозволяють науково-педагогічним чи педагогічним працівникам ефективно працювати зі здобувачами освіти з урахуванням їхніх гендерних відмінностей та можливостей, цілеспрямовано формувати у вихованців морально-етичні принципи та стандарти забезпечення рівних

прав та можливостей жінок і чоловіків, складають у комплексі систему гендерних компетентностей, реалізація яких сприятиме створенню сприятливого освітнього середовища, де кожен і кожна почувається комфортно та рівноправно.

Структура системи знань щодо гендерної рівності передбачає наявність когнітивного, рефлексивного та операційного компонентів. Когнітивний компонент охоплює знання про гендерну рівність, законодавчі акти, що регулюють гендерні питання, та розуміння сутності гендерного підходу в освіті. Рефлексивний компонент передбачає здатність до самоаналізу та критичного осмислення власного досвіду з позиції гендерної чутливості, що сприяє усвідомленню впливу гендерних стереотипів на освітній процес. Операційний компонент включає вміння впроваджувати гендерно чутливі підходи в навчально-виховний процес, розробляти та реалізовувати освітні програми, що враховують гендерні аспекти, а також вміння вести науково-дослідну діяльність із гендерної тематики.

Вказані компоненти можуть бути виявлені в процесі оцінювання знань науково-педагогічних і педагогічних працівників ЗВО з питань впровадження та реалізації гендерної політики. Якщо перший показник доволі чітко діагностується, то другий і особливо третій можуть бути визначені шляхом самооцінювання працівника, що не завжди є об'єктивним. Водночас ці компоненти повною мірою виявляються у практичній діяльності науково-педагогічних і педагогічних працівників.

Першим етапом, який передуватиме власне оцінюванню, має бути визначення змісту обсягів знань науково-педагогічних і педагогічних працівників щодо гендерної рівності, її методологічних, нормативно-правових та організаційних засад і шляхів запровадження у сфері вищої освіти. Другим – доведення до працівників такого змісту у вигляді структури та переліку ключових питань із зазначенням основних джерел отримання необхідної інформації. Гендерні компетентності науково-педагогічних і педагогічних працівників передбачають їхню гендерну грамотність, вміння розробляти та впроваджувати навчальні матеріали, що відображають гендерну рівність і пропонують здобувачам освіти нові можливості для розвитку, виявляти емпатію та чутливість, допомагати здобувачам освіти у розвитку індивідуальних здібностей та можливостей попри гендерні стереотипи, створюючи таким чином гендерно позитивне освітнє середовище. У такому середовищі жінки і чоловіки почуваються рівноправними, оскільки враховуються їхні індивідуальні освітні потреби та можливості. Кваліфіковане врахування гендерних відмінностей дозволяє викладачам краще адаптувати навчальні матеріали та методики, що сприяє поліпшенню результатів навчання.

Формування та вдосконалення гендерних компетентностей науково-педагогічних і педагогічних працівників забезпечується шляхом їхньої самоосвіти, участі в семінарах, тренінгах та інших заходах, присвячених гендерним питанням, вивчення та застосування гендерно позитивних методик, розробки та використання навчальних матеріалів, які відображають гендерну рівність, спілкування та обміну досвідом, участі у професійних спільнотах і обговорення гендерних питань зі здобувачами освіти, а також започаткування та здійснення наукових дослід-

жень і наукової діяльності у цій сфері.

Основними організаційними формами підвищення гендерної компетентності учасників освітнього процесу у закладі вищої освіти є:

- - створення інформаційних ресурсів із гендерної проблематики;
- - розробка та впровадження навчальних модулів із гендерної тематики до навчального процесу;
- - наукова діяльність та проведення гендерних досліджень;
- - здійснення гендерного аналізу змісту навчальних програм і матеріалів;
- - організація та проведення науково-методичних семінарів, конференцій, залучення науково-педагогічних і педагогічних працівників до участі в інформаційних та культурних акціях гендерного спрямування;
- - самоосвіта тощо.

Ефективною формою підвищення гендерної компетентності є долучення до онлайн-курсів із гендерної проблематики, які пропонують різноманітні освітні платформи. Такі курси надають необхідну інформаційну підтримку, пропонують актуальні форми контролю та самоконтролю та в необхідних випадках підтверджують проходження курсу відповідними сертифікатами.

Тож підвищення гендерної компетентності науково-педагогічних і педагогічних працівників закладу вищої освіти є важливою складовою професіоналізму та сприяє створенню більш справедливої та рівноправної освітньої системи, що вимагає від керівництва ЗВО відповідної уваги та організаційного забезпечення вказаного напрямку роботи.

Розділ 2. Періодичність, форми та методи оцінювання гендерних знань працівників закладу вищої освіти

Оцінювання знань науково-педагогічних і педагогічних працівників закладу вищої освіти з питань гендерної рівності має здійснюватися систематично, з чітко визначеною періодичністю. Це дозволяє не лише моніторити рівень обізнаності працівників, а й сприяти постійному підвищенню їхньої гендерної компетентності, адаптації до нових нормативно-правових змін, сучасних викликів і соціальних запитів.

Рекомендованою практикою є проведення базового оцінювання гендерних знань під час проходження вступного інструктажу чи адаптаційного періоду нових працівників. Це дозволяє з перших днів формувати гендерно чутливе середовище в колективі. Подальше оцінювання має відбуватися не рідше одного разу на два роки – як частина системи внутрішнього контролю якості освіти, професійного розвитку персоналу або в межах щорічної атестації. Найбільш оптимальним періодом проведення планового оцінювання гендерних знань з урахуванням особливостей навчального процесу буде жовтень-листопад, а узагальнення результатів – впродовж грудня.

Разом із тим, доцільно впроваджувати додаткові форми оцінювання знань після проходження тематичних тренінгів, семінарів або курсів підвищення кваліфікації, пов'язаних із гендерною тематикою. Також регулярний моніторинг рівня гендерної обізнаності може проводитись у формі онлайн-опитувань, анкетування, самотестування або участі в інтерактивних навчальних платформах.

Оцінювання варто комбінувати з аналітичним звітом або зворотним зв'язком – це допоможе працівникам усвідомити власні прогалини та сильні сторони. Важливо, щоб результати таких оцінювань не мали карального характеру, а виконували розвивальну, мотиваційну та просвітницьку функції. Також варто передбачити підтримку для тих працівників, які потребують додаткового навчання чи консультування.

Регулярне оцінювання є запорукою формування в закладі вищої освіти інклюзивного, безпечного та гендерно чутливого освітнього середовища, що відповідає сучасним європейським стандартам.

Організаційне та методичне забезпечення такого оцінювання покладається на створену в закладі вищої освіти інституцію з питань формування та реалізації політики гендерної рівності, яка може функціонувати у різних організаційних формах (окремий підрозділ, відділ, центр, постійно діюча комісія, робоча група, група забезпечення освітніх програм, радниці та радники з гендерних питань,

уповноважені з питань гендерної рівності, відповідальні з гендерних питань, фахівчині та фахівці з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків тощо).

Зазначені інституції здійснюють розробку відповідної анкети (анкет), зміст яких погоджується науковою (науково-методичною) радою закладу, або аналогічним дорадчо-консультативним органом, який функціонує в закладі відповідно до Закону України «Про вищу освіту». При формуванні анкет доцільно орієнтуватися на визначення понять і загальну характеристику системи знань щодо впровадження та реалізації гендерної політики, необхідних для здійснення ефективної педагогічної та науково-педагогічної діяльності, які запропоновані цими рекомендаціями, а також використовувати «Зразок анкети з оцінювання знань науково-педагогічних і педагогічних працівників ЗВО з питань забезпечення гендерної рівності», наведений у Додатку 1. Анкетування рекомендується проводити в електронній формі з автоматичним обрахуванням його результатів.

Система заходів ЗВО щодо проведення оцінювання знань наукових і науково-педагогічних працівників з питань гендерної рівності реалізується поетапно за структурою, що передбачає:

- підготовчі заходи;
- формування комісії з проведення оцінювання;
- видання наказу про проведення оцінювання;
- підготовку змісту анкет і тестів та їхнє затвердження;
- проведення анкетування;
- опрацювання, аналіз і узагальнення результатів анкетування;
- винесення результатів оцінювання на розгляд вченої ради закладу та прийняття відповідного управлінського рішення.

Кожний етап супроводжується відповідним організаційним, інформаційним, кадровим і матеріально-технічним забезпеченням, особливості якого відповідають вимогам діяльності на конкретному етапі.

Процедура оцінювання проводиться відповідно до наказу, який видається керівником закладу. У наказі формулюється мета проведення оцінювання та деталізуються його терміни, затверджується склад комісії з організації оцінювання, визначаються відповідальні за укладення та затвердження змісту анкети, проведення анкетування, узагальнення його результатів і оформлення у вигляді відповідного документа, організаційне, інформаційне та методичне забезпечення вказаних процедур і їхню матеріально-технічну підтримку, а також покладення відповідальності за виконання цього наказу. Проект типового наказу наведено у Додатку 4.

Організація анкетування, а також опрацювання, аналіз і узагальнення результатів оцінювання здійснюється комісією, склад якої затверджується наказом і до

якої рекомендується включати науковців відповідного фаху, представників адміністрації, профспілкових і громадських організацій, студентського самоврядування та інституції з питань формування та реалізації політики гендерної рівності (у якості головного доповідача).

Узагальнені результати оцінювання підлягають публічному обговоренню та широкому висвітленню через офіційні сайти закладів вищої освіти. Їх бажано виносити на розгляд вченої ради закладу вищої освіти з ухваленням відповідного рішення та визначення подальших напрямів впровадження й реалізації гендерної політики в закладі вищої освіти.

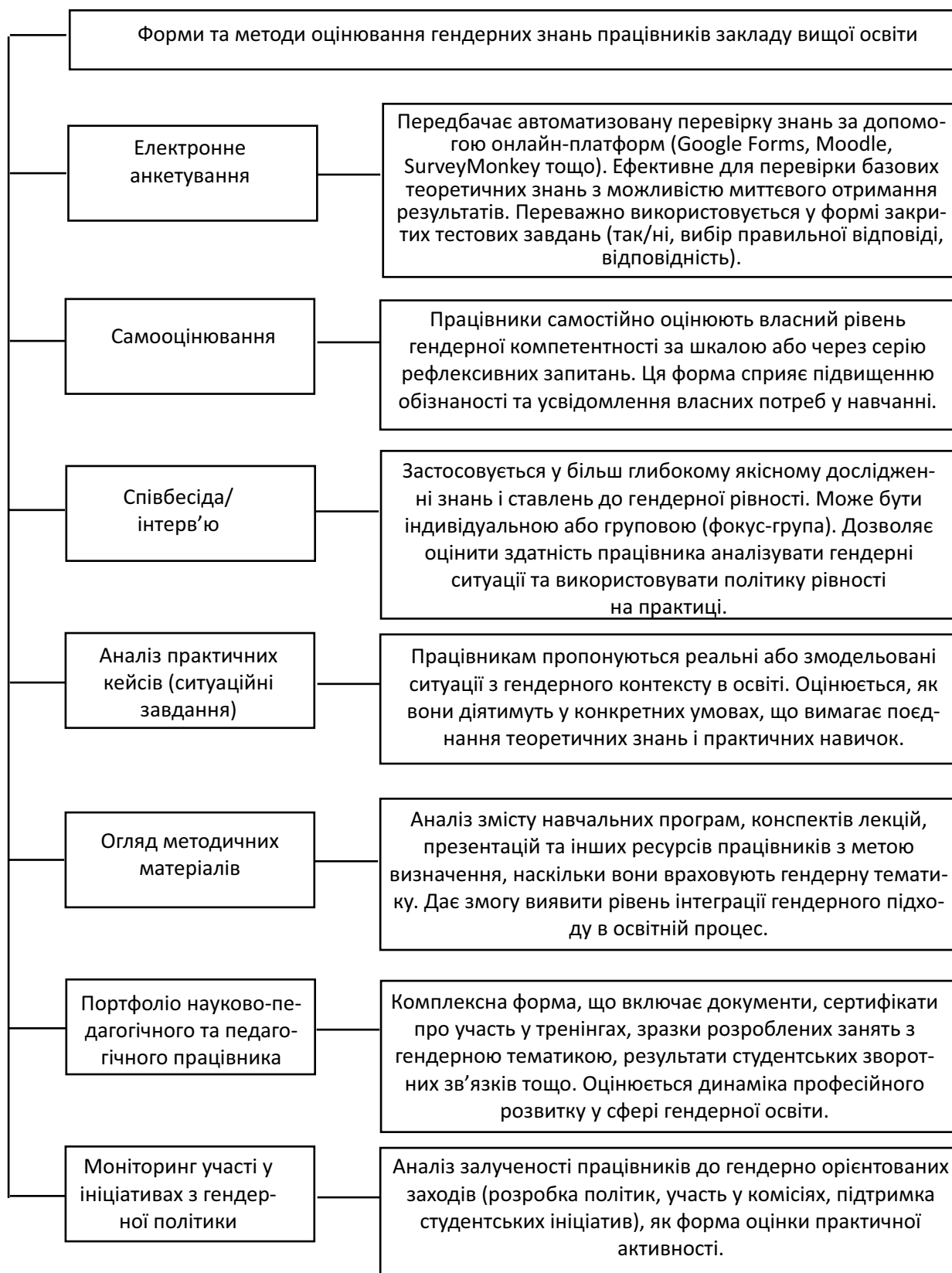
Оцінювання гендерних знань працівників закладу вищої освіти може здійснюватися в різних формах залежно від мети, глибини перевірки, специфіки навчального закладу та доступних ресурсів. Нижче подано основні форми оцінювання, які можуть бути ефективно використані в системі закладу вищої освіти.

Методи оцінювання гендерних знань науково-педагогічних і педагогічних працівників закладу вищої освіти повинні бути адаптовані до завдань моніторингу та вдосконалення гендерної компетентності персоналу. Найбільш оптимальним і ефективним методом у цьому контексті є електронне анкетування, яке дозволяє залучити широке коло учасників і провести якісний аналіз отриманих результатів.

Таке анкетування дає змогу сформулювати завдання різного рівня складності та охопити як теоретичні знання (наприклад, законодавчі основи гендерної політики), так і практичні аспекти (вміння розпізнавати гендерну дискримінацію, реагувати на неї та запобігати). Анкета повинна містити різні типи запитань: 1) прямі або непрямі/опосередковані; 2) відкриті, закриті та напівзакриті: закриті (так – ні – не знаю), закриті з варіантами відповідей, з оціночною шкалою; 3) запитання-меню (один і більше варіантів відповіді) або альтернативні (лише один варіант відповіді), з перевагою напіввідкритої форми – це дозволяє респондентам обрати одну або кілька запропонованих відповідей та за бажання дописати власну. Такий формат сприяє більш гнучкому та глибокому оцінюванню реальних знань і ставлень.

Крім того, відкриті запитання є важливим інструментом для виявлення системного мислення, креативних підходів, досвіду і прикладів з практики викладачів. Вони дозволяють зрозуміти, наскільки працівники здатні інтегрувати гендерні принципи до навчального процесу, комунікації зі здобувачами та адміністративною діяльністю. Наприклад, відкриті запитання можуть стосуватися пропозицій щодо поліпшення гендерної культури в закладі вищої освіти або впровадження нових освітніх ініціатив.

У випадках, коли метою є визначення конкретних ідей щодо вдосконалення чи розширення гендерної політики на рівні університету чи системи вищої освіти загалом, саме відкриті запитання є найпродуктивнішими. Вони дозволяють виявити ініціативність і рівень залученості працівників до формування інклюзивного середовища.



Анкетування може бути доповнене аналітичним коментарем експерта або тренера, а також короткими підсумками зворотного зв'язку, які допоможуть працівникам зорієнтуватись у своїх сильних і слабких сторонах. Форми опитування можуть бути, як груповими, так і індивідуальними з можливістю використання

онлайн-технологій (Google Forms, SurveyMonkey) для підвищення зручності участі та швидкості обробки результатів.

Загалом анкетування є універсальним інструментом, який дає змогу одночасно здійснити оцінку знань, виявити потреби у підвищенні кваліфікації та зібрати ідеї для подальшого розвитку гендерної політики у вищій освіті.

Приклади анкети та тесту наведені у Розділі 5.

Розділ 3. Інституційне забезпечення оцінювання гендерних знань у закладі вищої освіти

Інституційні структури з питань формування та реалізації політики гендерної рівності закладів вищої освіти можуть мати різні організаційні форми (окремі підрозділи, відділи, центри, постійно діючі комісії, робочі групи, дорадчі групи, групи забезпечення освітніх програм тощо).

У Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року передбачено поетапне запровадження інституту радництва з гендерних питань у закладах освіти⁵. Загалом впродовж 2022-2030 років такі посади мають з'явитися у 35 закладах професійної, вищої та післядипломної освіти. Зокрема 25 із них планують впровадити інститут радництва в період з 2025 до 2030 року. Ці фахівці відповідатимуть за забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також за запобігання та протидію насильству за ознакою статі. Такий підхід сприятиме створенню системної підтримки гендерної політики у сфері освіти.

Постановою Кабінету Міністрів України від 9 жовтня 2020 р. № 930 затверджено Типове положення про радника з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, що стане у нагоді закладам вищої освіти для розроблення внутрішнього положення та посадової інструкції перед запровадженням посад радника чи радниці⁶.

Досвід окремих закладів вищої освіти свідчить про успішне запровадження посад радника чи радниці з гендерних питань, їхню тісну співпрацю з адміністрацією, науково-педагогічними та педагогічними працівниками. Вони консультують керівництво закладу вищої освіти (ректора, проректорів, директорів інститутів, деканів факультетів) щодо інтеграції гендерного підходу в управлінські рішення та стратегічні документи, є їхніми представниками в робочих групах та під час проведення публічних заходів. До переліку їхніх функцій входять координація діяльності структурних підрозділів з питань забезпечення гендерної рівності, ініціювання проведення освітніх і науково-практичних заходів, розроблення положень та інших внутрішніх документів тощо. Важливою частиною їхньої роботи є участь в оцінюванні гендерних знань науково-педагогічних і педагогічних працівників,

⁵ Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 р. № 1163–р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>

⁶ Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Постанова Кабінету Міністрів України від 09.10.2020 № 930. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-%D0%BF#Text>

здобувачів вищої освіти та інших співробітників. Радники та радниці з гендерних питань виступають ініціаторами інтеграції практичних рекомендацій із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в управлінську діяльність та освітній процес закладу вищої освіти, співпрацюють із громадськими організаціями та міжнародними партнерами, координують виконання міжнародних грантових програм і проєктів, реагують на випадки дискримінації чи сексуальних домагань, організовують превентивні заходи. Вони взаємодіють із підрозділами внутрішньої системи забезпечення якості освіти, здійснюють експертизу освітніх програм, забезпечують проведення гендерного аудиту освітнього процесу. Їхня діяльність сприяє формуванню сталого, інклюзивного, безпечного, рівноправного інституційного, освітнього та академічного середовища.

Основні завдання структурних підрозділів чи відповідальних осіб з формування та реалізації політики гендерної рівності у закладах вищої освіти можуть включати:

- проведення гендерного аудиту;
- розроблення стратегічних документів, внутрішніх положень і методичних рекомендацій з питань гендерної рівності, їхній постійний моніторинг, оновлення та вдосконалення;
- організацію та проведення оцінювання гендерних знань учасників освітнього процесу, їхнє фахове опрацювання та узагальнення результатів;
- надання пропозицій адміністрації та керівникам структурних підрозділів щодо інтеграції заходів в управлінську діяльність і освітній процес на основі одержаних результатів досліджень;
- розроблення рекомендацій для вдосконалення освітнього процесу, кадрової політики та управлінської діяльності, координація заходів щодо їхнього впровадження;
- постійний моніторинг і аналіз ефективності впроваджених заходів;
- забезпечення постійного діалогу та співпраці з адміністрацією, гарантами освітніх програм, іншими учасниками освітнього процесу, внутрішніми та зовнішніми стейкхолдерами;
- впровадження інноваційних практик вітчизняного та зарубіжного досвіду, розширення міжнародної співпраці у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- організацію навчання за програмами професійного розвитку у питаннях забезпечення гендерної рівності для представників адміністрації, науково-педагогічних і педагогічних працівників, здобувачів вищої освіти;
- підготовку звітів про стан впровадження політики гендерної рівності та досягнуті результати.

Інституційне середовище покликане забезпечувати системну координацію всіх ініціатив, всебічну підтримку змін і практичну інтеграцію у всі сфери академічного життя. Вибір конкретної моделі інституційної структури з питань формування та реалізації політики гендерної рівності залежить від багатьох чинників: розміру закладу вищої освіти та його специфіки, матеріально-технічної бази, кількості спеціальностей та освітніх програм, кадрового потенціалу, контингенту здобувачів вищої освіти, досвіду реалізації міжнародних грантових програм і проєктів у впровадженні гендерних ініціатив, обраної моделі управління в ЗВО тощо. При визначенні конкретної форми організаційної структури необхідно виражено підійти до обсягу поставлених завдань та співставити їх з потенційною можливістю вчасного виконання, реальністю коригування штатного розпису, заповнення нових посад, цільового фінансування, стану матеріально-технічної бази тощо. Від цього залежить, яка організаційна форма функціонування інституційної структури стане найбільш прийнятною для закладу вищої освіти – відповідальна особа з гендерних питань на громадських засадах чи відділ із формування та реалізації політики гендерної рівності з укомплектованим штатом на умовах повного фінансування.

Ефективна діяльність таких структур базується на компетентнісному та системному підходах. Незалежно від конкретно обраної моделі, спільною для таких структур є наявність компетентних осіб, здатних забезпечити формування, реалізацію та вдосконалення освітніх політик, практик і процесів у питаннях гендерної рівності, навчальних програм професійного розвитку, інформаційно-методичної підтримки щодо впровадження принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти. Це повинні бути не просто співробітники, а висококваліфіковані фахівці, які володіють глибокими теоретичними знаннями в сфері гендерної політики, розуміють соціальні, культурні та психологічні механізми дискримінації та нерівності, мають практичні навички проведення гендерного аудиту, вміють застосовувати результати гендерного аналізу в освітньому та науковому контекстах. Їхня компетентність включає знання міжнародного та національного законодавства у сфері гендерної рівності, розуміння гендерних стереотипів і упереджень, здатність до розробки документів і реалізації заходів, спрямованих на їхнє подолання. Загальна компетентність осіб, відповідальних за формування та реалізацію політики гендерної рівності у закладі вищої освіти, може підтверджуватися різними документами та видами діяльності, що свідчать про їхню освіту, практичний досвід роботи, участь у реалізації грантових програм і проєктів, у програмах стажування, курсах професійного розвитку та підвищення кваліфікації, тренінгах, семінарах, майстер-класах з питань гендерної рівності, запобігання дискримінації, боротьби з гендерно зумовленим насильством, гендерним бюджетуванням, створення інклюзивного середовища тощо. Сертифікат, що підтверджує володіння однією з мов країн ЄС на рівні не нижче B2, або інший кваліфікаційний документ (диплом про вищу освіту, науковий ступінь), що пов'язані з використанням іноземної мови, є одним із вагомих інструментів для оцінки рівня мовної компетентності.

Вдало добрана команда фахівчинь і фахівців для роботи у структурних підрозділах (гаранти освітніх програм, представники кафедри, навчально-методичного відділу, відділу кадрів, адміністрації, міжнародного відділу; радник/радниця або уповноважена/відповідальна особа з питань гендерної рівності під керівництвом профільного проректора, інші співробітники ЗВО тощо) є запорукою якісної організаційно-методичної та інформаційно-консультативної підтримки на всіх етапах формування та реалізації гендерної політики закладу вищої освіти. В цілому компетентнісний підхід до формування кадрового забезпечення базується на залученні до інституційних структур активних, ініціативних та професійних осіб, здатних реально сконцентрувати зусилля на вдосконаленні політики гендерної рівності закладу вищої освіти.

В основі системного підходу діяльності інституційних структур з питань політики гендерної рівності лежить чітке розуміння того, що оцінювання гендерних знань – це не разова акція, а безперервний процес, який вимагає завчасного планування та реалізації заходів. Системність означає, що всі етапи від планування до впровадження рекомендацій розглядаються як взаємопов'язані та взаємозалежні елементи єдиного циклу. Вона полягає у постійній безперервній роботі відповідальних осіб чи команди над організаційно-методичним забезпеченням, їхнє безпосереднє залучення до процесів проведення оцінювання гендерних знань науково-педагогічних і педагогічних працівників, опрацювання та узагальнення результатів досліджень, їхнє оприлюднення та презентація, розроблення рекомендацій для вдосконалення освітнього процесу з урахуванням гендерних аспектів, використання сучасних інформаційно-комунікативних методів проведення оцінювання, впровадження цифрових технологій для узагальнення результатів тощо.

До проведення оцінювання гендерних знань та обговорення питань гендерної рівності в комісіях або робочих групах доцільно залучати представників адміністрації закладу вищої освіти. Їхня участь має стратегічне значення для забезпечення всебічної підтримки та імплементації гендерної політики на найвищому рівні. Це гарантує, що гендерна рівність стане наскрізним принципом функціонування закладу на всіх рівнях управління та в освітній діяльності. Представники адміністрації ухвалюють рішення щодо кадрової політики, формування штатного розпису, вдосконалення чинних чи відкриття нових освітніх програм, розподілу фінансових та інших матеріально-технічних ресурсів. Усвідомлення ними результатів оцінювання гендерних знань науково-педагогічних і педагогічних працівників дозволяє їм приймати обґрунтовані рішення щодо необхідності запровадження для них додаткових тренінгів, курсів підвищення кваліфікації, стажувань, проведення інших науково-практичних чи інформаційно-консультаційних заходів, спрямованих на поліпшення гендерної обізнаності та створення гендерно чутливого академічного середовища. Участь представників адміністрації закладу вищої освіти надає процесу оцінювання та його результатам офіційного статусу, підвищує рівень відповідальності всіх учасників освітнього процесу, забезпечує дотримання принципів гендерної рівності. Рішення, ухвалені за участі керівни-

цтва, матимуть більшу вагу та будуть ефективніше виконуватися. Крім того, представники адміністрації можуть відігравати роль амбасадорів гендерної рівності, висвітлюючи важливі питання під час робочих нарад, публічних виступів, проведення всеукраїнських і міжнародних заходів.

До комісій або робочих груп із проведення оцінювання, опрацювання результатів і надання пропозицій важливо залучити гарантів освітніх програм. Гарант – науково-педагогічний або науковий працівник закладу вищої освіти, який працює за основним місцем роботи, має відповідну академічну та професійну кваліфікацію, призначається наказом ректора для координації діяльності групи забезпечення з розроблення, впровадження, реалізації, моніторингу й оновлення освітньої програми, відповідає за якісну підготовку здобувачів вищої освіти. Його авторитет і фахова експертиза дозволяє якісно аналізувати результати досліджень та системно підходити до вдосконалення навчально-методичного забезпечення.

Гаранти очолюють групи забезпечення освітніх програм, володіють глибоким розумінням щодо наповнення освітніх компонентів актуальною інформацією з питань гендерної рівності, відіграють важливу роль в інтеграції гендерного компоненту в освітній процес, мають прямий контакт із викладачами. Це дозволяє краще розуміти рівень їхньої обізнаності та готовності до змін. Вони можуть надати експертну оцінку того, наскільки інтеграція гендерного компоненту вже відбувається або потребує посилення в межах навчальних дисциплін, та відповідно ініціювати включення гендерної тематики до окремих дисциплін, модулів, тем, кейсів чи завдань. Участь гарантів у підготовці різних інструментів оцінювання дозволяє адаптувати зміст освітніх програм до специфіки спеціальностей з урахуванням вимог стандартів вищої освіти.

До процесу оцінювання гендерних знань рекомендовано долучити внутрішніх і зовнішніх стейкхолдерів, що дозволить уникнути потенційної упередженості, забезпечити додатковий рівень об'єктивності, підвищити рівень достовірності отриманих результатів досліджень. Представники студентського самоврядування, профспілки, навчально-методичних відділів, органів державної влади, органів місцевого самоврядування, громадських організацій та інших партнерів можуть виступати в якості спостерігачів, консультантів або співавторів методології оцінювання. Їхнє залучення забезпечує врахування ширшого кола перспектив і досвіду, дозволяє виявити проблеми та потреби, які могли б залишитися непоміченими, сприяє підвищенню рівня довіри всередині академічного середовища, а спільне ухвалення рішень забезпечить збалансованість між практичними рекомендаціями та ресурсами на їхнє впровадження в управлінську діяльність та освітній процес. Це створює атмосферу співпраці та спільної відповідальності, де кожен учасник почувається частиною позитивних змін у зміцненні системи гендерних знань у закладі вищої освіти.

Відповідно до статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», органи державної влади та органи місцевого

самоврядування в межах своєї компетенції створюють умови для забезпечення рівних прав, протидії дискримінації та запобігання насильству за ознакою статі⁷. У цьому контексті заклади вищої освіти виступають важливими інституціями, де формуються знання, компетентності та культура дотримання принципу гендерної рівності. Системна співпраця між органами публічної влади та закладами вищої освіти дозволить поєднати управлінський та освітній потенціали, забезпечити узгодженість дій, долучатися до розроблення державних і регіональних програм, впроваджувати інноваційні інструменти забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у практику, створювати сертифіковані програми підвищення кваліфікації, проводити спільні наукові дослідження та науково-практичні заходи. Включення органів публічної влади як зовнішніх стейкхолдерів до інституційного середовища з оцінювання гендерних знань науково-педагогічних і педагогічних працівників сприятиме вдосконаленню механізмів державної гендерної політики.

Від представників громадськості до процесу оцінювання гендерних знань науково-педагогічних і педагогічних працівників рекомендовано залучити тих представників інститутів громадянського суспільства, діяльність яких безпосередньо пов'язана з питаннями забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії дискримінації та запобігання гендерно зумовленому насильству. Для ЗВО корисною буде співпраця з міжнародними (ООН Жінки, Фонд народонаселення ООН, ЮНЕСКО тощо) та громадськими організаціями («Ла Страда-Україна», Асоціація жінок-юристок України «ЮрФем», Центр гендерної культури, Аналітичні центри Українського Жіночого Фонду, «Жінки в медіа», БФ «Право на здоров'я», Український Жіночий Фонд, ГО «Дівчата» та іншими), які спеціалізуються на просвітницькій та аналітичній діяльності в сфері гендерної політики, надають психологічну, соціальну та правову допомогу постраждалим від насильства, реалізують проекти з формування інклюзивного освітнього середовища, здійснюють експертизу документів, організовують навчальні заходи з підвищення гендерної компетентності, проводять наукові дослідження та готують аналітичні звіти. Вони також сприяють участі у міжнародних програмах і грантових проектах, підтримують розвиток гендерно чутливої кадрової політики та формують мережі взаємодії між освітніми, державними й громадськими структурами.

Участь таких інституцій безпосередньо в процесі оцінювання гендерних знань науково-педагогічних і педагогічних працівників у ЗВО сприятиме підвищенню рівня об'єктивності оцінювання, забезпеченню незалежної експертної думки та кращій адаптації результатів досліджень до практичних потреб суспільства. Крім того, партнерство з інститутами громадянського суспільства забезпечить дотримання принципів гласності, відкритості, прозорості, рівної участі, адаптивності,

⁷ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

практичної спрямованості та в результаті сприятиме створенню ефективних механізмів моніторингу реалізації практичних рекомендацій.

З метою практичної реалізації зазначених підходів доцільно запропонувати рекомендований склад комісії з оцінювання гендерних знань, яка об'єднує внутрішній і зовнішній рівні, забезпечує чіткий розподіл ролей і функцій між її учасниками та сприяє прозорості й результативності всієї процедури (Табл. 1).

Таблиця 1. Рекомендований склад комісії з оцінювання гендерних знань науково-педагогічних і педагогічних працівників з питань гендерної рівності

Склад комісії	Учасники	Роль і функції
Голова комісії	Представник адміністрації ЗВО (проректор з науково-педагогічної роботи або інший профільний проректор, який координує питання гендерної рівності).	• Загальне керівництво роботою комісії; • забезпечення офіційного статусу рішень; • координація роботи з адміністрацією ЗВО; • презентація результатів оцінювання на засіданнях ректорату, вченої ради, інших заходах; • імплементація результатів оцінювання у внутрішню політику ЗВО.
Заступник голови комісії	Радник/радниця або уповноважена/ відповідальна особа з питань гендерної рівності.	• Організаційно-методична робота; • координація роботи членів комісії; • узагальнення результатів оцінювання; • ініціювання інтеграції результатів оцінювання у внутрішню політику ЗВО; • контроль за виконанням рекомендацій комісії.
Секретар комісії	Представник навчально-методичного відділу/ відділу кадрів.	• Інформаційне забезпечення діяльності комісії; • підготовка матеріалів до засідань; • ведення документації та протоколів засідань; • координація документообігу між членами комісії.

Склад комісії	Учасники	Роль і функції
Члени комісії (внутрішні)	Гаранти освітніх програм, представники факультетів, кафедр, внутрішньої системи забезпечення якості освіти, міжнародного відділу, студентського самоврядування.	• Розроблення інструментарію оцінювання; • сприяння обізнаності викладачів; • координація роботи з міжнародними партнерами; • організація проведення оцінювання та аналіз результатів; • внесення пропозицій до оновлення змісту освітніх програм і навчально-методичного забезпечення дисциплін; • розроблення рекомендацій щодо інтеграції результатів у внутрішню політику ЗВО.
Члени комісії (зовнішні за згодою)	Представники органів публічної влади, інститутів громадянського суспільства, міжнародні партнери, експерти.	• Участь у розробленні інструментарію з урахуванням сучасних практик вітчизняного та зарубіжного досвіду; • проведення оцінювання та підбиття підсумків; • забезпечення прозорості роботи комісії; • консультаційна та експертна підтримка; • адаптація результатів до потреб суспільства; • сприяння впровадженню результатів у публічну політику; • незалежний моніторинг за дотриманням рекомендацій.

Запропонований склад комісії з оцінювання гендерних знань науково-педагогічних і педагогічних працівників відображає чіткий розподіл ролей між учасниками, поєднуючи функції адміністрації, організаційно-методичну підтримку, внутрішню експертизу та залучення зовнішніх стейкхолдерів. Її діяльність передбачає проходження кількох важливих етапів: підготовку інструментарію та організацію опитування, збір і обробку даних, узагальнення результатів і формування рекомендацій, інтеграцію напрацьованих висновків у внутрішню політику й освітні програми. Така процедура забезпечує комплексність і прозорість оцінювання, дозволяє виявити сильні й проблемні сторони, а також надати практичні рекомендації з удосконалення освітнього процесу.

Повноцінна діяльність комісії дає змогу не лише розробляти інструментарій для проведення оцінювання гендерних знань науково-педагогічних і педагогічних працівників, а й надавати обґрунтовані й конструктивні пропозиції адміністрації закладу щодо імплементації отриманих результатів досліджень в управлінську діяльність та освітній процес закладу вищої освіти. Таким чином, комісія стає дієвим інструментом послідовного оновлення змісту освіти та зміцнення гендерної чутливості академічного середовища.

Завдяки постійному діалогу між інституційними структурами, адміністрацією закладу вищої освіти, відповідальними особами з гендерних питань, гарантами освітніх програм, безпосередніми учасниками освітнього процесу, внутрішніми та зовнішніми стейкхолдерами забезпечується комплексна інтеграція гендерного компоненту в стратегічне управління, кадрову політику, освітній процес і внутрішню культуру закладу. Налагодження взаємодовіри між усіма суб'єктами управлінської та освітньої діяльності сприяє зміцненню корпоративної академічної культури, що виходить за межі формальних звітів і протоколів, перетворюється на процес безперервної взаємодії, взаємного інформування, обміну досвідом, спільного вироблення й прийняття управлінських рішень. Постійний обмін інформацією, ідеями, зворотний зв'язок та спільне вирішення проблем дозволяють інституційним структурам оперативно реагувати на виклики, адаптувати політику до потреб академічної спільноти, своєчасно виявляти та усувати бар'єри, а також забезпечувати всебічне та ефективне впровадження політики гендерної рівності на всіх рівнях функціонування закладу вищої освіти. Постійна взаємодія всіх учасників академічного середовища створює міцну платформу забезпечення гендерної рівності, що стане не просто черговою формальною вимогою, а інтегрованою складовою місії та цінностей закладу вищої освіти.

В українських університетах поступово формується різнорівнева система інституційного забезпечення політики гендерної рівності. Цей процес відбувається через кілька взаємодоповнюючих підходів.

1. Призначення радників і помічників ректора з гендерних питань.

Такі посади поширені у відомчих закладах (Донецький державний університет внутрішніх справ, Одеський державний університет внутрішніх справ, Харківський національний університет внутрішніх справ, Львівський державний університет внутрішніх справ), а також запроваджені в інших університетах, зокрема у Національному технічному університеті України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», Національній академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, Харківському національному університеті імені В. Н. Каразіна, Державному біотехнологічному університеті тощо. Радники виконують консультативно-координаційні функції, представляють інтереси викладачів і здобувачів вищої освіти, беруть участь у підготовці положень, виступають медіаторами між адміністрацією та академічною спільнотою. Їхня роль полягає не лише у формальному консультуванні, а й у реальному впливі на ухвалення рішень, що стосуються освітнього процесу, кадрової політики та дотримання принципів гендерної рівності.

2. Запровадження уповноважених осіб з гендерних питань.

Прикладом є Державний торговельно-економічний університет, де у «Плані дій з дотримання гендерної рівності на 2022-2024 роки» передбачено призначення уповноваженого з гендерних питань на громадських засадах. До його обов'язків входить аналіз внутрішніх документів на відповідність принципам гендерної рівності, інформування академічної спільноти про гендерний баланс у кадровому складі, вивчення міжнародного досвіду та надання пропозицій про вдосконалення внутрішньої політики університету. Уповноважений працює в тісній взаємодії з юридичним відділом, профспілкою, відділом кадрів та дорадчою групою з питань гендерної рівності, що забезпечує інтеграцію гендерного підходу в процеси освітньої діяльності закладу вищої освіти. У Політиці забезпечення гендерної рівності в Національному аерокосмічному університеті «Харківський авіаційний інститут» на 2025-2027 роки задекларовано призначення уповноваженого з гендерних питань (за наказом ректора за поданням вченої ради університету).

3. Створення спеціалізованих структурних підрозділів.

У низці університетів створено центри гендерної рівності/гендерні освітні центри та комісії з питань гендерної рівності (Запорізький національний університет, Державний університет «Житомирська політехніка», Чернівецький національний університет, Ужгородський національний університет, Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка», Хмельницький національний університет, Тернопільський національний педагогічний університет ім. Володимира Гнатюка тощо). Ці підрозділи функціонують на основі внутрішніх положень і виконують широке коло завдань і функцій: від просвітництва та проведення навчальних заходів до організації досліджень, гендерних аудитів і моніторингу ефективності впроваджених змін. Завдяки своїй інституційній формалізації вони здатні забезпечувати системну та довгострокову роботу, проводити дослідження, інтегрувати гендерну тематику в наукову та освітню діяльність університетів.

Отже впровадження та реалізація політики гендерної рівності у закладах вищої освіти неможливі без функціонування стійких інституційних структур і компетентного кадрового складу для забезпечення ефективного їхнього функціонування, що відповідає європейським і міжнародним стандартам. Ці структури є не просто додатковим елементом діяльності закладу вищої освіти, а становлять міцний фундамент, який забезпечує системний підхід до формування та реалізації політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Вони відповідають за розробку необхідного інструментарію, організацію процесу оцінювання гендерних знань науково-педагогічних і педагогічних працівників, подальшу інтеграцію отриманих результатів у загальну стратегію розвитку закладу вищої освіти, внутрішні документи, управлінську діяльність та освітній процес.

Розділ 4. Врахування результатів оцінювання

Врахування результатів оцінювання знань науково-педагогічних і педагогічних працівників закладу вищої освіти з питань гендерної рівності є важливим етапом формування гендерно чутливого освітнього середовища. Метою зазначеного процесу є не лише фіксація рівня знань за даною тематикою, але й використання результатів оцінювання для подальшого вдосконалення освітнього процесу, здійснення планування щодо підвищення кваліфікації науково-педагогічних і педагогічних працівників, поліпшення корпоративної академічної культури та вдосконалення організаційної структури закладу вищої освіти в цілому.

Відтак врахування результатів оцінювання гендерних знань науково-педагогічних і педагогічних працівників закладу вищої освіти може бути подано у формі індивідуального, структурного та загального планів вказаного оцінювання як трирівневого системного реагування на результати моніторингу, які забезпечують подальше вдосконалення освітнього процесу, управління та відповідних політик у сфері рівності.

Щодо індивідуального плану врахування результатів оцінювання зазначимо, що це персоналізований план дій для окремих суб'єктів управлінського та освітнього процесів, який враховує індивідуальні результати участі у впровадженні гендерної політики. Має включати: 1) рекомендації щодо вдосконалення гендерної компетентності; 2) персональні зобов'язання щодо врахування принципів рівності в навчальному курсі, викладання якого забезпечує, наприклад, науково-педагогічний чи педагогічний працівник закладу вищої освіти; 3) коригування власної професійної діяльності (на засадах удосконалення педагогічних практик чи розробки та прийняття управлінських рішень залежно від суб'єкта освітнього чи управлінського процесів); менторську підтримку радника чи радниці з гендерних питань закладу вищої освіти, участь у відповідних семінарах/тренінгах.

В індивідуальному плані рівень знань, умінь і навичок науково-педагогічного та педагогічного працівника в аспекті впровадження в освітній процес закладу вищої освіти засад гендерної політики може бути врахований під час проведення атестаційних заходів, присвоєння вченого звання, представлення до нагородження державною нагородою, відомчою відзнакою чи відзнакою закладу вищої освіти, а також під час конкурсу на заміщення вакантних посад у встановленому законодавством порядку. Зокрема йдеться про формування складу робочих груп освітніх програм на засадах гендерної рівності; вимоги щодо отримання вченого звання доцента та професора мають формуватися на засадах спільних (однакових) критеріїв щодо участі у вказаному процесі як жінок, так і чоловіків. Дотримання принципу гендерної рівності має застосовуватися в процесі працев-

лаштування науково-педагогічних і педагогічних працівників на умовах конкурсного відбору, що має бути зафіксовано у відповідних документах (положеннях, рішеннях вченої ради тощо) закладу вищої освіти, а також у процесі атестації педагогічних працівників. Відповідно, при дотриманні зазначених рекомендацій у закладі вищої освіти забезпечується рівний доступ до ресурсного забезпечення (кадрового, фінансового, матеріального, інформаційного), участь у загальноакадемічних/загальноуніверситетських заходах, конкурсах тощо.

Структурний план врахування результатів оцінювання знань науково-педагогічних і педагогічних працівників закладу вищої освіти з питань гендерної рівності є одночасно планом трансформації та вдосконалення в межах певного структурного підрозділу закладу вищої освіти (факультету, навчально-наукового інституту, кафедри, відділу, дорадчого органу тощо). Вказаний документ може включати: 1) оновлення внутрішніх регламентів, положень, порядку та форми функціонування структурного підрозділу; 2) призначення відповідальних осіб або створення робочих груп з гендерної рівності; 3) інтеграцію гендерної компоненти у внутрішні звіти, навчальні програми, HR-практики; 4) методику коригування кадрової політики (на кшталт запровадження та реалізації конкурсних процедур з урахуванням рівного доступу всіх учасників освітнього та управлінського процесів) з метою подолання гендерного дисбалансу чи то заохочення представниць жіночої статі до участі у відборі на зайняття керівних посад тощо.

Варто вказати, що загальний план врахування результатів оцінювання знань науково-педагогічних і педагогічних працівників закладу вищої освіти з питань гендерної рівності є важелем інституційного або національного (якщо йдеться, наприклад, про Міністерство освіти і науки України) реагування щодо впровадження гендерної політики, який визначає стратегічні дії з метою вдосконалення певного напрямку діяльності, нормативно-правової бази чи загальної організації освітнього процесу з урахуванням принципів гендерної рівності. Його змістовне наповнення передбачає необхідність: 1) оновлення стратегічних документів закладу вищої освіти або міністерства (на кшталт Стратегії гендерної рівності); 2) запровадження обов'язкових тренінгів для працівників усіх структурних підрозділів закладу вищої освіти (зокрема адміністрації, профкому та ін.), а не лише науково-педагогічних і педагогічних працівників; 3) створення центрів гендерної компетентності в закладі вищої освіти або в навчально-наукових інститутах, на факультетах закладу вищої освіти; 4) інтеграцію гендерного компоненту в бюджетування без порушення фактору гендерної збалансованості; 5) запровадження публічного звітування щодо досягнень (недоліків) у сфері гендерної рівності тощо.

Відтак індивідуальний план врахування результатів оцінювання знань науково-педагогічних і педагогічних працівників закладу вищої освіти з питань гендерної рівності забезпечує особистий розвиток та формування його особистої професійної відповідальності; структурний – є інструментом зміни функціонування структурних підрозділів закладу вищої освіти у напрямі реалізації гендерної

політики, і, відповідно, загальний – є елементом системного стратегічного реагування щодо утвердження основних принципів гендерної рівності, забезпечення ціннісних орієнтирів і базових пріоритетів у реалізації гендерної політики на рівні закладу вищої освіти.

Результати оцінювання доцільно висвітлювати під час розгляду відповідних питань на нарадах підрозділів, засіданнях кафедр, вчених рад факультетів, інститутів та університету та використовувати для подальшого розгортання гендерної політики, зокрема посилення чи коригування напрямів такої політики, які є недо-сконалими, недостатніми чи взагалі відсутні у закладі.

Позитивним наслідком публічного обговорення результатів оцінювання знань науково-педагогічних і педагогічних працівників закладу вищої освіти, зокрема на засіданнях кафедр, робочих груп освітніх програм, вчених рад як навчально-наукових інститутів, факультетів, так і закладу вищої освіти в цілому має стати підвищення чутливості до питань гендерної рівності в освітньому процесі, адаптація гендерної специфіки в процесі викладання, налагодження взаємодії з усіма учасниками освітнього процесу, інтеграція гендерного підходу в стратегію розвитку закладу вищої освіти, його внутрішню політику та освітній процес. Вказане сприятиме: аналізу власного стилю викладання навчальних дисциплін науково-педагогічними та педагогічними працівниками; виявленню гендерно нейтрального або упередженого досвіду викладацької діяльності; модифікації змісту навчальних курсів з включенням тематики з гендерної рівності; використанню інклюзивного мовного стилю (наприклад, уникнення стереотипів, врахування гендерних ідентичностей); здійсненню самооцінки науково-педагогічними та педагогічними працівниками на основі щосеместрового аналізу власного внеску в інтеграцію гендерного компоненту; підготовці плану підвищення кваліфікації науково-педагогічних і педагогічних працівників (створенню графіків внутрішніх семінарів з питань гендерної рівності, участі в наукових проєктах, конференціях з гендерної тематики); розробці та прийнятті стратегії гендерної рівності закладу вищої освіти як офіційного документу, затвердженого адміністрацією закладу вищої освіти.

На основі результатів оцінювання знань доцільно проводити систематичний моніторинг стану інтеграції гендерної політики в освітній процес закладу. Це дозволить не лише виявити прогалини у знаннях, а й визначити пріоритетні напрями для подальшого розвитку.

Врахування результатів оцінювання знань науково-педагогічних і педагогічних працівників закладу вищої освіти з питань гендерної рівності має включати такі складові, як: 1) аналіз результатів оцінювання знань; 2) формування індивідуального зворотного зв'язку; 3) врахування результатів у розробці та реалізації кадрової політики закладу вищої освіти; 4) інституційну адаптацію освітнього середовища; 5) моніторинг інтеграції гендерної політики в освітній процес. Конкретизуючи зміст вказаних складових, варто визначити їхню змістовну сутність.

Аналіз результатів оцінювання знань передбачає:

- наявність якісного та кількісного узагальнення результатів тестування, анкетування, інтерв'ю або самооцінювання відповідної групи респондентів (на кшталт науково-педагогічних і педагогічних працівників закладу вищої освіти, відповідальних осіб з формування та реалізації політики гендерної рівності у закладі вищої освіти, адміністрації закладу вищої освіти);
- визначення рівня сформованості компетентностей (базового, середнього, розвиненого);
- виокремлення типових прогалин у обізнаності основної проблематики та відсутності розуміння ключових принципів гендерної політики.

Формування індивідуального зворотного зв'язку має включати:

- діагностику результатів оцінювання знань науково-педагогічних і педагогічних працівників закладу вищої освіти як у межах структурного підрозділу, так й персоналізоване оприлюднення (надання) з відповідними рекомендаціями щодо їхнього подальшого розвитку, поліпшення обізнаності з питань гендерної рівності, процесуальної специфіки реалізації гендерної політики, формування гендерних знань тощо;
- розробку пропозицій щодо участі науково-педагогічних і педагогічних працівників закладу вищої освіти у заходах, спрямованих на реалізацію та вдосконалення освітніх політик, практик і процесів у питаннях гендерної рівності (на кшталт цільових тренінгів, курсів професійного розвитку та підвищення кваліфікації, семінарів, вебінарів, майстер-класів з питань гендерної рівності, запобігання дискримінації, боротьби з гендерно зумовленим насильством, гендерного бюджетування, інклюзивного середовища тощо);
- створення індивідуальних освітніх траєкторій для вдосконалення гендерних компетентностей науково-педагогічних і педагогічних працівників закладу вищої освіти.

Врахування результатів у розробці та реалізації кадрової політики закладу вищої освіти створює можливість щодо:

- включення процесу оцінювання знань науково-педагогічних і педагогічних працівників закладу вищої освіти за гендерною тематикою до щорічного атестаційного моніторингу всіх працівників;
- планування кар'єрного зростання, делегування керівних (лідерських) функцій, участі в грантових програмах та проєктах (професійних стажуваннях) науково-педагогічних і педагогічних працівників закладу вищої освіти;
- формування резерву потенційних лідерів гендерних ініціатив з вузівської когорти науково-педагогічних і педагогічних працівників.

Інституційна адаптація освітнього середовища дозволяє здійснити:

- корекцію змісту освітніх програм, робочих програм навчальних курсів, інформаційно-методичного забезпечення, практичного навчання та виховної діяльності на основі результатів оцінювання;
- інтеграцію гендерної тематики та дослідження деталізованої проблематики гендерної політики до робочих програм навчальних курсів з урахуванням їхньої предметної специфіки;
- створення гендерно чутливих підходів до викладання навчальних курсів і взаємодії з учасниками освітнього процесу, використовуючи при цьому кращі практики зарубіжного досвіду та проєктної діяльності.

Розробка системного моніторингу інтеграції гендерної політики в освітній процес – це стратегічний інструмент забезпечення рівності, запобігання дискримінації та посилення інституційної спроможності в сфері гендерно чутливої освіти. Це послідовний, структурований та системний процес збору, аналізу та оцінки даних, який застосовується для відстеження інтегрування тематики гендерної рівності до всіх компонентів освітнього процесу в закладі вищої освіти, сприяє виявленню прогалин, ризиків і успіхів у реалізації гендерної політики, підвищує якість освітнього процесу та професійну діяльність науково-педагогічних і педагогічних працівників.

Варто акцентувати увагу на переліку складових моніторингу гендерної інтеграції науково-педагогічних і педагогічних працівників закладу вищої освіти.

1. Мета та цілі, визначення яких дозволяє правильно та чітко сформулювати предмет моніторингу (на кшталт використання гендерного підходу в навчальних програмах, практичному навчанні, в політиці управління закладом вищої освіти, в методиках співпраці адміністрації з науково-педагогічними та педагогічними працівниками, стейкхолдерами тощо).

2. Індикатори, до яких варто зарахувати, наприклад, а) якісні та кількісні показники участі науково-педагогічних і педагогічних працівників закладу вищої освіти, які брали участь у тренінгах, курсах підвищення кваліфікації, стажуваннях, інших науково-практичних або інформаційно-консультаційних заходах, спрямованих на поліпшення гендерної обізнаності; б) наявність сформованої джерельної бази з гендерної тематики в закладі вищої освіти (інформаційні матеріали – підручники, методичні матеріали, сервісні підписки для користування статистичною та довідковою інформацією, інформаційні матеріали європейських інституцій з гендерної тематики, матеріали міжнародних проєктів тощо); в) врахування гендерного аспекту в освітніх програмах, робочих програмах навчальних курсів; г) дієвість кадрової політики закладу вищої освіти, зокрема кількість жінок/чоловіків на керівних посадах; упровадження політики запобігання дискримінації; д) гендерну спроможність студентського середовища, зокрема реагування на випадки дискримінації, обізнаність про гендерні права та заходи стосовно подолання гендерних стереотипів тощо.

3. Методики збору необхідної інформаційної бази для здійснення моніторингу, серед яких можливе проведення ґрунтовного соціологічного дослідження у формі опитування науково-педагогічних і педагогічних працівників закладу вищої освіти, а також здобувачів освіти за відповідним рівнем підготовки, інтерв'ю, контент-аналізу навчальних матеріалів, гендерного аудиту чи експертної оцінки із залученням провідних фахівців у сфері гендерної політики тощо.

4. Виокремлення цільових груп (науково-педагогічних і педагогічних працівників, адміністрації закладу вищої освіти, авторів-розробників навчальних програм і курсів з гендерної тематики та ін.).

5. Регулярність (періодичність) проведення моніторингу – раз на рік, кожні два роки залежно від сформованих потреб закладу вищої освіти чи окремого структурного підрозділу.

6. Інструментарій оцінювання: анкетування, фокус-групи, чек-листи, карти збалансованих показників, гендерний аудит тощо.

7. Аналіз і підготовка звітності: збір відповідного обсягу інформаційних даних, підготовка аналітичного звіту, розробка плану дій та рекомендацій щодо реалізації та вдосконалення гендерної політики.

8. Зворотний зв'язок і вдосконалення діяльності закладу вищої освіти з метою створення міцної платформи забезпечення гендерної рівності, що стане не просто черговою формальною вимогою, а інтегрованою складовою місії та цінностей закладу вищої освіти.

Модель моніторингу стану інтеграції принципу гендерної рівності в освітній процес закладу вищої освіти має включати такі компоненти, як:

1. Вступне опитування науково-педагогічних і педагогічних працівників закладу вищої освіти;

2. Контент-аналіз навчальних програм;

3. Проведення гендерного аудиту;

4. Діагностика показників на основі аналізу інформаційних даних і підготовка в подальшому аналітичного звіту;

5. Презентація результатів гендерного аудиту адміністрації закладу вищої освіти та студентській спільноті (за потреби – всім суб'єктам управлінської та освітньої діяльності тощо);

6. Оновлення гендерних знань науково-педагогічних і педагогічних працівників, подальша інтеграція отриманих результатів моніторингу у загальну стратегію розвитку закладу вищої освіти, внутрішні документи, управлінську діяльність і освітній процес;

7. Здійснення повторного моніторингу стану інтеграції гендерної політики в освітній процес закладу вищої освіти через рік.

Розділ 5. Практичні інструменти здійснення оцінювання гендерних знань науково-педагогічних і педагогічних працівників закладів вищої освіти

5.1. Зразок анкети самооцінювання знань науково-педагогічних і педагогічних працівників закладів вищої освіти з питань впровадження гендерної рівності до освітнього процесу

<i>I Загальна характеристика</i>	
Факультет	
Кафедра	
Посада	
Гарант освітньої програми	так ні
Стаж роботи в даному закладі вищої освіти	до 1 року 1-3 роки 5-10 років 10-15 років понад 15 років
Вік	18-35 років 36-45 років 46-50 років 50-59 років 60 років і більше
Стать	жінка чоловік
Стаж роботи в даному закладі вищої освіти	до 1 року 1-5 роки 5-10 років 10-15 років понад 15 років
Сімейний стан	одружена/одружений розлучена/розлучений удова/удівець неодружена/неодружений

Наявність дітей до 18 років	так ні
Наявність осіб, що потребують вашого догляду	так ні
II Самооцінювання знань науково-педагогічних і педагогічних працівників закладів вищої освіти у питаннях впровадження гендерної рівності в освітній процес	
Наскільки важливим є питання гендерної рівності в освіті?	Не важливе 1 2 3 4 5
	Важливе
Чи визначено вашим закладом політику рівних прав і можливостей чоловіків і жінок?	так ні
Чи можете ви отримати інформацію щодо стану справ у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у вашому закладі вищої освіти у вільному доступі (інформацію про кадровий склад із розподілом за статтю, їхнє представництво на керівних посадах, рух кадрів із розподілом за статтю тощо)?	Не можу отримати 1 2 3 4 5
	Можу отримати
Чи проводився у вашому закладі вищої освіти гендерний аудит?	так ні
Чи проводилася у вашому закладі вищої освіти гендерна експертиза?	так ні
Чи існує в закладі освіти дієвий механізм реагування на скарги щодо рівних прав та можливостей жінок і чоловіків?	Так, існує Ні, не існує Не володію інформацією
Гендерна рівність дозволяє чоловікам і жінкам брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства?	Так Ні Не знаю
Чи ознайомлені ви з основними положеннями Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»?	Не ознайомлений/-на 1 2 3 4 5
	Ознайомлений/-на
Чи ознайомлені ви з основними положеннями Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2030 року?	Не ознайомлений/-на 1 2 3 4 5
	Ознайомлений/-на
Чи ознайомлені ви з основними положеннями Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року?	Не ознайомлений/-на 1 2 3 4 5
	Ознайомлений/-на

Чи опікуються питаннями рівності та протидії дискримінації за ознакою статі/гендеру у ЗВО?	Ні, не опікуються 1 2 3 4 5
	Опікуються
Чи вживають у закладі заходи, які підвищують загальний рівень обізнаності з проблематикою рівних прав і можливостей чоловіків і жінок у суспільстві?	Ні, не вживають 1 2 3 4 5
	Вживають
III Оцінка впровадження гендерного підходу в освітній процес	
Чи необхідно вам проходити підвищення кваліфікації з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків?	Не потрібно 1 2 3 4 5
	Потрібно
Чи проходили ви навчання з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків впродовж останніх трьох років?	Ні, маю достатньо знань 1 2 3 4 5
	Так, оскільки змінюються підходи/законодавство
Чи є доцільним врахування рівних прав та можливостей жінок і чоловіків при організації навчального процесу?	Взагалі не доцільно 1 2 3 4 5
	Доцільно
Чи відображені базові ключові поняття, пов'язані з питаннями рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, у навчальних програмах ваших дисциплін?	Взагалі не відображені 1 2 3 4 5
	Відображені
Чи відображені в навчальній програмі у соціальних/економічних/технічних дисциплінах прогресивніші ключові поняття, які стосуються рівних прав та можливостей жінок і чоловіків?	Взагалі не відображені 1 2 3 4 5
	Відображені
Чи регулярно ви оновлюєте навчальні матеріали з метою подолання гендерних стереотипів?	Взагалі не оновлюю 1 2 3 4 5
	Оновлюю
Чи застосовуєте ви під час проведення занять та в навчально-методичних матеріалах приклади успішної кар'єри жінок?	Не застосовую 1 2 3 4 5
	Застосовую
Чи уникаєте ви дискримінаційного підходу до розподілу ролей, особливо під час проведення практичних занять?	Не уникаю 1 2 3 4 5
	Повністю уникаю
Чи враховуєте ви під час оцінювання знань зовнішній вигляд, манери поведінки тощо у тих, хто навчається?	Не враховую 1 2 3 4 5
	Враховую
Чи передбачені навчальним процесом можливості для спільної роботи студентів у різних групах?	Не передбачені 1 2 3 4 5
	Передбачені
Чи існує гендерний баланс у команді розробників освітньої програми?	Взагалі не існує 1 2 3 4 5
	Існує

Чи передбачено для менеджерів вищої ланки управління зобов'язання сприяти просуванню рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у навчальній програмі?	Не передбачено 1 2 3 4 5
	Передбачено
Чи враховується гендерно орієнтований підхід у мові та комунікації в освітньому процесі?	Не враховується 1 2 3 4 5
	Враховується
Чи можна вважати жарт про стать на за- нятті виявом гендерної дискримінації?	Так
	Ні
Чи проводиться з метою моніторингу та звітності регулярний збір інформації про застосування гендерно орієнтованого підходу в навчальних програмах?	Так
	Ні
Чи хотіли б підвищити рівень своєї про- фесійної компетентності в сфері рівних прав та можливостей жінок і чоловіків?	Так
	Ні

5.2. Зразок тесту для оцінювання знань науково-педагогічних і педагогічних працівників закладів вищої освіти з питань гендерної рівності

I. Розуміння понятійної бази гендерної рівності	
Гендер – це... (оберіть правильну відповідь серед наведених):	анатомо-біологічні особливості людей, які зумовлюють біологічні особливості чоловіка або жінки; соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків; умисний фізичний чи психологічний вплив однієї особи на іншу проти її волі, що спричиняє цій особі фізичну, моральну, майнову шкоду або містить загрозу заподіяння зазначеної шкоди зі злочинною метою.
Гендерна рівність – це... (оберіть правильну відповідь серед наведених):	рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства; система поглядів на призначення чоловіка й жінки в суспільстві відповідно до їхніх біологічних характеристик; поширені в суспільстві звичаї та традиції (уявлення про соціальні функції – становище, обов'язки тощо жінок і чоловіків).
Гендерний підхід в освіті передбачає... (оберіть правильну відповідь серед наведених):	закріплення нерівності між статями; виховання хлопця й дівчини залежно від традиційних норм і вимог, які висуває суспільство до ролей жінок і чоловіків; створення рівних умов для самореалізації студента/студентки з акцентом на їхні індивідуальні особливості та потреби самореалізації незалежно від гендерних стереотипів та традиційного уявлення про ролі жінок і чоловіків у суспільстві.

Гендерні стереотипи це... (оберіть правильну відповідь серед наведених):	упереджені думки, які рішуче керують усім процесом сприйняття; стандартизовані уявлення про моделі поведінки та риси характеру, які відповідають поняттям «чоловіче» та «жіноче»; відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі.
Система стратегій, заходів та дій, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, яка передбачає формування гендерної культури в суспільстві, усунення будь-яких форм дискримінації за ознакою статі та створення умов для повної самореалізації особистості, незалежно від її статі, позначається терміном:	гендерний мейнстримінг; гендерна політика; соціальна політика; гендерні стереотипи.
Будь-яке розрізнення, виключення чи обмеження, здійснене за ознакою статі, що має наслідком або метою погіршення можливостей жінок користуватися чи здійснювати права людини та основні свободи у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадянській чи будь-якій іншій галузі, незалежно від сімейного статусу жінок та на основі рівності чоловіків і жінок, називається:	подвійні стандарти; торгівля людьми; гендерна дискримінація; переслідування (сталкінг).
Необхідна частина освітніх програм на всіх рівнях системи освіти, що дає можливість дівчатам і хлопцям, жінкам і чоловікам зрозуміти, як конструкції маскуліностей та феміностей та моделі розподілу соціальних ролей, формовані нашими суспільствами, впливають на їхні життя, стосунки, життєвий вибір, розвиток їхніх кар'єр тощо, називається:	гендерний моніторинг; оцінка гендерного впливу; освітній компонент; гендерна освіта.

Систематичне врахування відмінностей між умовами існування, становищем і потребами жінок і чоловіків у всіх політиках та діях, кінцевою метою якого є включення гендерної рівності до всіх політик на всіх рівнях і на всіх етапах суб'єктами, які зазвичай беруть участь у розробці політики, це:	гендерний мейнстримінг; гендерний моніторинг; гендерний індикатор; гендерна політика.
Слова жіночого роду, альтернативні або парні аналогічним поняттям чоловічого роду (які зазвичай використовуються до всіх людей, незалежно від їхньої статі), називаються:	гендерно чутливими; метафорами; фемінітивами; маскулінітивами.
II. Знання міжнародних нормативно-правових актів з питань гендерної рівності	
Цілі сталого розвитку, до яких входить і гендерна рівність, затверджені 25 вересня 2015 р.:	Організацією Африканської Єдності; Парламентською Асамблеєю Ради Європи; Комітетом міністрів Ради Європи; Резолюцією Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй.
Гарантом прав і свобод, визначених Конвенцією про захист прав людини, і основоположних свобод (Європейська конвенція з прав людини) є:	Міжнародний кримінальний суд; Конституційний Суд України; Європейський суд з прав людини; Комітет міністрів Ради Європи.
До основних напрямків Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2024-2029 роки належать:	запобігання гендерним стереотипам і сексизму; боротьба з домашнім і гендерно обумовленим насильством; забезпечення рівного доступу до правосуддя для жінок і дівчат; всі вищеперераховані.
Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція, 2011 р.) Україною:	не підписана і не ратифікована; підписана, але не ратифікована; підписана і ратифікована; правильна відповідь відсутня.

До ключових напрямків Стратегії ЄС з питань гендерної рівності (Gender Equality Strategy 2020-2025) належать:	протидія гендерному насильству; рівна участь жінок і чоловіків у прийнятті рішень; усунення гендерних стереотипів; всі вищеперераховані.
III. Знання національного законодавства щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків	
Базовим нормативним актом у сфері гендерної політики, який визначає правові засади забезпечення гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя, механізми запобігання дискримінації та органи, відповідальні за реалізацію державної гендерної політики, є:	Закон України «Про основи запобігання та протидії дискримінації в Україні»; Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»; Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»; Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2030 року.
Ключовим документом стосовно участі жінок у сфері безпеки й оборони є:	Положення Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН №1325 «Жінки, мир, безпека»; Закон України «Про оборону України»; Закон України «Про національну безпеку України»; Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».
Забезпечення комплексного впровадження принципів рівних прав та можливостей в освіті для жінок і чоловіків, а також запобігання дискримінації у всіх освітніх процесах визначено:	Законом України «Про освіту»; Законом України «Про вищу освіту»; Стратегією впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року; Стратегією розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки.
Дотримання принципу гендерного балансу є законодавчо визначеною умовою при формуванні:	колегії Міністерства освіти і науки України; Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти; вченої ради закладу вищої освіти; правильна відповідь відсутня.

Забезпечення проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, покладається на:	Міністерство освіти і науки України; Верховну Раду України; Кабінет Міністрів України; Президента України.
---	---

5.3. Зразок дорожньої карти оцінювання знань науково-педагогічних і педагогічних працівників з питань гендерної рівності

№	Назва заходу	Відповідальний	Примітки
1.	Заходи з удосконалення оволодіння науково-педагогічними і педагогічними працівниками знаннями з питань забезпечення гендерної рівності.	Проректор з науково-педагогічної роботи, радник ректора з питань гендерної рівності	Постійно
2.	Організаційно-підготовчі заходи. Опрацювання матеріалів для змісту анкети. Погодження складу комісії. Підготовка проекту наказу.	Радник ректора з питань гендерної рівності	Вересень
3.	Видання наказу про проведення оцінювання знань науково-педагогічних і педагогічних працівників з питань гендерної рівності. Створення комісії.	Ректор	До 01.10.
4.	Розроблення анкети та її подання для затвердження.	Комісія	До 10.10.
5.	Затвердження анкети.	Навчально-методична рада	До 20.10.
6.	Інформаційно-роз'яснювальна робота з працівниками.	Комісія	Жовтень
7.	Інструктивно-методична нарада з керівниками підрозділів	Комісія	До 20.10.
8.	Розроблення електронного варіанту анкети, її розміщення, збір та електронне опрацювання інформації.	Відділ інформаційного забезпечення	До 01.11.
9.	Анкетування.	Комісія	01.11.
10.	Збір, аналіз і узагальнення результатів анкетування.	Комісія	До 10.11.
11.	Висвітлення результатів анкетування.	Комісія	До 20.11.
12.	Винесення питання на розгляд Вченої ради. Прийняття управлінського рішення.	Вчений секретар	До 15.11.
13.	Подання аналітичного звіту з пропозиціями щодо використання результатів оцінювання.	Комісія	До 01.12.
14.	Врахування результатів оцінювання у науково-педагогічній діяльності.	Проректор з науково-педагогічної роботи	Грудень-травень

15.	Вжиття подальших заходів щодо вдосконалення знань науково-педагогічних і педагогічних працівників з питань гендерної рівності.	Радник ректора з питань гендерної рівності	Грудень-травень
-----	--	--	-----------------

5.4. Зразок типового наказу закладу вищої освіти про проведення оцінювання знань науково-педагогічних і педагогічних працівників з питань гендерної рівності

НАКАЗ

« ____ » _____ 2025

Київ

№ ____

Про проведення оцінювання знань
науково-педагогічних і педагогічних
працівників з питань гендерної рівності

Для моніторингу стану гендерної компетентності науково-педагогічних і педагогічних працівників та інтегрування в освітній процес принципів рівних прав і можливостей жінок та чоловіків з метою забезпечення формування та розвитку недискримінаційного освітнього середовища

НАКАЗУЮ:

1. Провести в Університеті оцінювання знань науково-педагогічних і педагогічних працівників з питань гендерної рівності в період з 01.10.2025 до 01.12.2025.

2. Для проведення оцінювання утворити комісію в складі:

ПРИЗВИЩЕ, ім'я – проректор з перспективного розвитку (голова комісії);

ПРИЗВИЩЕ, ім'я – радник ректора з питань гендерної рівності (заступник голови комісії);

ПРИЗВИЩЕ, ім'я – начальник відділу по роботі зі студентами (секретар комісії);

ПРИЗВИЩЕ, ім'я – професор кафедри соціології та психології;

ПРИЗВИЩЕ, ім'я – голова студентського самоврядування (за згодою);

ПРИЗВИЩЕ, ім'я – представник ГО «Ла Страда-Україна» (за згодою);

ПРИЗВИЩЕ, ім'я – голова профспілкової організації Університету (за згодою);

ПРИЗВИЩЕ, ім'я – вчений секретар Університету;

ПРИЗВИЩЕ, ім'я – професор кафедри адміністративного права та процесу.

3. Комісії (ПРИЗВИЩЕ, ім'я):

1) у термін до 10.10.2025 забезпечити розроблення анкети та її подання для розгляду до Навчально-методичної ради;

2) у термін до 20.10.2025 провести інструктивно-методичну нараду з керівниками підрозділів;

3) у термін до 25.10.2025 провести інформаційно-роз'яснювальну роботу з науково-педагогічними та педагогічними працівниками з питань проведення оцінювання, його мети, змісту, процедур, а також урахування результатів, зокрема з використанням інформаційних ресурсів Університету;

4) у термін до 01.11.2025 забезпечити електронне опитування науково-педагогічних і педагогічних працівників з використанням відповідних інформаційних ресурсів;

5) у термін до 12.11.2025 забезпечити опрацювання, аналіз і узагальнення результатів анкетування;

6) у термін до 15.11.2025 винести питання на розгляд вченої ради;

7) у термін до 01.12.2025 подати аналітичний звіт та внести пропозиції щодо використання результатів оцінювання в атестаційних процедурах, заходах щодо підвищення якості вищої освіти, забезпечення в Університеті оптимального освітнього середовища тощо;

8) впродовж усього періоду оцінювання вживати заходів, спрямованих на організаційне забезпечення, взаємодію з відповідними структурними підрозділами та контроль за своєчасністю та якістю вжитих заходів;

9) забезпечити широку інформаційно-роз'яснювальну роботу на кожному з етапів оцінювання.

4. Навчально-методичній раді (ПРИЗВИЩЕ, ім'я) забезпечити своєчасний розгляд та затвердження анкети.

5. Інформаційно-обчислювальному центру (ПРИЗВИЩЕ, ім'я) забезпечити розроблення електронного варіанту анкети, її розміщення, збір та електронне опрацювання інформації, а також широке висвітлення заходів з оцінювання через офіційний вебсайт Університету.

6. Службі вченого секретаря (ПРИЗВИЩЕ, ім'я) забезпечити своєчасний розгляд результатів оцінювання на засіданні вченої ради Університету та ухвалення відповідного управлінського рішення.

7. Проректору з науково-педагогічної роботи (ПРИЗВИЩЕ, ім'я) забезпечити врахування результатів оцінювання в атестаційній роботі, заходах щодо забезпе-

чення якості освіти та вдосконалення науково-педагогічного забезпечення освітньої діяльності.

8. Керівникам структурних підрозділів у межах компетенції забезпечити організаційний супровід і контроль за проведенням оцінювання та обговоренням його результатів на нарадах, засіданнях кафедр, вчених рад підрозділів тощо.

Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

Ректор

Ім'я, ПРИЗВИЩЕ

Висновки

Гендерні знання є ключовим елементом фахової компетентності науково-педагогічних і педагогічних працівників, що забезпечує ефективну реалізацію принципів гендерної рівності в освітньому процесі та сприяє формуванню справедливого суспільства. Винятково важливою в цьому плані є гендерна грамотність викладача, яка передбачає володіння основними поняттями, уміння розробляти та впроваджувати навчальні матеріали, які відображають гендерну рівність і пропонують здобувачам освіти нові можливості для розвитку, враховувати індивідуальні освітні потреби та можливості здобувачів, виявляти емпатію та чутливість, допомагати здобувачам освіти в розвитку індивідуальних здібностей та можливостей попри гендерні стереотипи. Такого рівня грамотності можна досягнути шляхом самоосвіти, участі в семінарах, тренінгах та інших заходах, присвячених гендерним питанням, вивчення та застосування гендерно-позитивних методик, розробки та використання навчальних матеріалів, які відображають гендерну рівність, спілкування та обміну досвідом, участі у професійних спільнотах та обговорення гендерних питань зі здобувачами.

Додаток 1.

Словник понять та термінів

Батьківські права – права та обов’язки батьків щодо їхніх дітей⁸.

Безоплатна правнича допомога – правова допомога, що гарантується державою та повністю або частково надається за рахунок коштів Державного бюджету України, місцевих бюджетів та інших джерел⁹.

Відпустка для догляду за дитиною – відпустка, яка надається після закінчення відпустки у зв’язку з вагітністю та пологами до досягнення дитиною трирічного віку за бажанням матері або батька дитини одному з них. Ця відпустка може бути використана повністю або частинами також бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка всиновила чи взяла під опіку дитину, одним із прийомних батьків чи батьків-вихователів.

Відпустка у зв’язку з вагітністю та пологами – безперервний період відпустки, на яку жінка-працівниця має право до і після народження дитини¹⁰.

Гегемонна маскулінність – культурна норма, що постійно пов’язує чоловіків із владою та економічними досягненнями¹¹.

Гендер – соціально закріплені ролі, поведінка, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків¹².

Гендерна асиметрія мови – нерівномірність, непропорційність відображення у мові особливостей жінок і чоловіків, яка виявляється насамперед в асиметрії означення чоловічого та жіночого роду. Більшість слів, які позначають жінку і чоловіка водночас (родові іменники і займенники), вживаються в чоловічому роді, що робить жінок «непомітними», оскільки викликають в уяві переважно чоловічі образи¹³.

⁸ Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності / Ред. кол. М. Бабак, О. Давліканова, М. Дмитрієва, М. Козир, Л. Компанцева, К. Левченко, М. Скорик, О. Суслова; вид. К.: «Вістка», 2021. 170 с., с. 16.

⁹ Про безоплатну правничу допомогу: Закон України від 02.06.2011 № 3460-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3460-17#Text>

¹⁰ Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. Редакція від 12.09.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

¹¹ Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності / Ред. кол. М. Бабак, О. Давліканова, М. Дмитрієва, М. Козир, Л. Компанцева, К. Левченко, М. Скорик, О. Суслова; вид. К.: «Вістка», 2021. 170 с., с. 25.

¹² Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція), 2011. Ратифікована Україною 18 червня 2022 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text

¹³ Методичні рекомендації з використання гендерно чутливої мови в системі Міністерства оборони України: Наказ Міністерства оборони України від 13.04.2024 № 236. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0236322-24#Text>

Гендерна дискримінація – будь-яке розрізнення, виключення чи обмеження, здійснене за ознакою статі, що має наслідком або метою погіршення або зведення нанівець можливостей жінок користуватися чи здійснювати права людини та основні свободи у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадянській чи будь-якій іншій галузі, незалежно від сімейного статусу жінок та на основі рівності чоловіків і жінок¹⁴.

Гендерна експертиза – це система заходів щодо встановлення відповідності стандартам, нормам гендерної рівності в змісті навчально-методичної літератури, зокрема в навчальних програмах, посібниках і підручниках, що гарантує спрямованість системи фахової підготовки майбутніх офіцерів сектору безпеки і оборони на рівноправність, паритетність та взаємодію між курсантами та здобувачами обох статей¹⁵.

Гендерна компетентність – розвиток знань, навичок і поглядів фахівців і фахівчинь, необхідних для успішної професійної діяльності, яка сприяє гендерній рівності¹⁶.

Гендерна освіта – необхідна частина освітніх програм на всіх рівнях системи освіти, що дає можливість дівчатам і хлопцям, жінкам і чоловікам зрозуміти, як конструкції маскулінностей та фемінностей та моделі розподілу соціальних ролей (формовані нашими суспільствами), впливають на їхні життя, стосунки, життєвий вибір, розвиток їхніх кар'єр тощо¹⁷.

Гендерна оцінка – оцінка, що застосовується як метод гендерного інтегрування, який охоплює проблеми гендерної рівності в цілі оцінки, методологію оцінювання, підходи та способи застосування¹⁸.

¹⁴ Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності / Ред. кол. М. Бабак, О. Давліканова, М. Дмитрієва, М. Козир, Л. Компанцева, К. Левченко, М. Скорик, О. Суслова; вид. К.: «Вістка», 2021. 170 с., с. 31

¹⁵ Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України. С. 244 URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ldubgd.edu.ua/sites/default/files/2_viddilu/vvr/01_metodichni_rekomendaciyi_z_integraciyi_gendernih_pidhodiv_v_sistemu_pidgotovki_fahivciv_dlya_sektoru_bezpeki_i_oboroni_ukrayini.pdf

¹⁶ UNICEF для кожної дитини. Україна. URL: <https://www.unicef.org/ukraine/documents/gender-competency>

¹⁷ Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності / Ред. кол. М. Бабак, О. Давліканова, М. Дмитрієва, М. Козир, Л. Компанцева, К. Левченко, М. Скорик, О. Суслова; вид. К.: «Вістка», 2021. 170 с., с. 33.

¹⁸ Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України. С. 244 URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ldubgd.edu.ua/sites/default/files/2_viddilu/vvr/01_metodichni_rekomendaciyi_z_integraciyi_gendernih_pidhodiv_v_sistemu_pidgotovki_fahivciv_dlya_sektoru_bezpeki_i_oboroni_ukrayini.pdf

Гендерна політика – цілеспрямована діяльність державних інституцій із забезпечення та гарантування рівних прав, свобод та можливостей для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії, формування гендерної культури в суспільстві, захисту від дискримінації за ознакою статі, що є визначальною умовою досягнення гендерної рівності¹⁹.

Гендерна релевантність – визначення того, чи стосується конкретний закон, політика чи дія питань гендерних відносин та/або гендерної рівності²⁰.

Гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства і передбачає відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі²¹.

Гендерна роль – це нормативно схвалений спосіб поведінки, обов’язковий для чоловіка або жінки, соціальні функції, які вони мають виконувати відповідно до системи рольових очікувань суспільства щодо маскулінності та фемінності, сформованих на даному етапі соціо-культурного розвитку²².

Гендерна сегрегація – відмінності у моделях участі жінок і чоловіків на ринку праці, у громадському і політичному житті, неоплачуваній домашній роботі та догляді, а також у виборі освіти молодими жінками та чоловіками; фактичне домінування однієї статі в певній професії або кількісна перевага однієї статі відносно очікуваного рівня представленості у певній галузі зайнятості. Поділяється на вертикальну сегрегацію – нерівномірне представлення жінок і чоловіків на різних рівнях у межах однієї професії чи одного виду економічної діяльності («скляна стеля») і горизонтальну – концентрацію жінок і чоловіків в різних секторах зайнятості та професіях («скляні стіни»).

Гендерна система – система економічних, соціальних, культурних і політичних структур, котрі підтримують та відтворюють відмінність гендерних ролей та атрибутів жінок і чоловіків.

Гендерна соціалізація – процес засвоєння людьми моделей поведінки, обумовлених культурними нормами, яка пов’язана з поняттями фемінності чи маскулінності. Належним чином організоване освітнє середовище є ефективним засобом гендерної соціалізації.

¹⁹ Гендерна політика в нормативно-правових документах. Частина 1. За заг. ред. Левченко К. Б. / Г. Г. Жуковська, К. Б. Левченко, О. О. Остапенко, О. І. Суслова. Київ, 2020. 186 с., с. 18.

²⁰ Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності / Ред. кол. М. Бабак, О. Давліканова, М. Дмитрієва, М. Козир, Л. Компанцева, К. Левченко, М. Скорик, О. Суслова; вид. К.: «Вістка», 2021. 170 с., с. 34.

²¹ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

²² Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України. С. 254 URL: https://ldubgd.edu.ua/sites/default/files/2_viddilu/vvr/01_metodichni_rekomendaciyi_z_integraciyi_gendernih_pidhodiv_v_sistemu_pidgotovki_fahivciv_dlya_sektoru_bezpeki_i_oboroni_ukrayini.pdf

Гендерна статистика – статистика, що адекватно відображає відмінності та нерівності у становищі жінок та чоловіків у всіх сферах життя. Для гендерної статистики важливо не допустити упередження за ознакою статі при збиранні даних – неповних або викривлених даних щодо демографічних, соціальних чи економічних характеристик, що пов’язані з однією із статей.

Гендерна чутливість – усвідомлення та врахування суспільних та культурних факторів, задіяних у гендерному виключенні та дискримінації в різних сферах суспільного та приватного життя²³.

Гендерна чутливість науково–педагогічних і педагогічних працівниць/працівників – розуміння цінностей гендерної рівності у вищій освіті, яке характеризується здатністю виявляти будь-які вияви нерівності, дискримінації за статеву ознакою, сексизму, гендерної дискримінації та сегрегації в освітньому процесі й забезпечувати їхнє недопущення та подолання.

Гендерне інтегрування – це стратегія, підхід, концепція, яка систематично розглядає і враховує відмінності між умовами, ситуаціями, потребами жінок і чоловіків в усіх напрямках політики і в усіх діях.

Гендерне планування – проактивний підхід до планування, що розглядає гендер як ключову змінну/критерій і має на меті інтегрування чіткого гендерного виміру в політику чи дію²⁴.

Гендерний аналіз – вивчення відмінностей між жінками та чоловіками в умовах, потребах, рівнях участі, доступу до ресурсів та управління ними, повноваженнях у прийнятті рішень тощо, зумовлених усталеними в суспільстві гендерними ролями (нормами, очікуваними моделями поведінки, діяльністю, характерними рисами, що вважаються притаманними для чоловіків/жінок)²⁵.

Гендерний аудит – оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків підприємствами, установами, організаціями, виявлення наявних проблем, визначення шляхів скорочення гендерної нерівності, аналіз змін у цій сфері, що відбулися на підприємстві, в установі, організації, а також підвищення обізнаності працівників щодо застосування комплексного гендерного підходу в їхній діяльності²⁶.

²³ Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності / Ред. кол. М. Бабак, О. Давліканова, М. Дмитрієва, М. Козир, Л. Компанцева, К. Левченко, М. Скорик, О. Суслова; вид. К.: «Вістка», 2021. 170 с.. с. 36–38.

²⁴ Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України. С. 244-245. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnnibpcajpgclclefindmkkaj/https://ldubgd.edu.ua/sites/default/files/2_viddiluvvr/01_metodichni_rekomendaciyi_z_integraciyi_gendernih_pidhodiv_v_sistemu_pidgotovki_fahivciv_dlya_sektoru_bezpeki_i_oboroni_ukrayini.pdf

²⁵ Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: Затверджена наказом Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>

²⁶ Методичні рекомендації щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями: Затверджені наказом Міністерства соціальної політики України від 09.08.2021 № 448. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0448739-21#Text>

Гендерний вимір – способи, завдяки яким ситуація та потреби, а також проблеми, з якими стикаються жінки та чоловіки (дівчата та хлопці), розрізняються з метою усунення нерівностей та уникнення їхнього продовження, а також просування гендерної рівності через конкретні політики, програми чи процедури.

Гендерний індикатор – інструмент для моніторингу гендерних відмінностей, змін, що відбуваються впродовж певного періоду часу, та прогресу в досягненні цілей гендерної рівності²⁷.

Гендерний мейнстрімінг – систематичне врахування відмінностей між умовами існування, становищем і потребами жінок і чоловіків у всіх політиках та діях, кінцевою метою якого є включення гендерної рівності в усі політики на всіх рівнях та на всіх етапах суб'єктами, які зазвичай беруть участь у розробці політики. Важливою для гендерного мейнстрімінгу є його інституційна спроможність – потенціал організації виконувати свої зобов'язання щодо інтеграції гендерного підходу, а також здатність виявляти та вирішувати проблеми, пов'язані з впровадженням цих зобов'язань.

Гендерний моніторинг та оцінювання – процес, що вимагає включення оцінювання наслідків для жінок і чоловіків будь-яких запланованих заходів, зокрема законодавства, політики чи програм у всіх сферах та на всіх рівнях у моніторинг, звітність та оцінку всіх політик та планів – як у процеси та пропозиції, так і в результати та очікувані впливи – з метою отримання інформації про ефективність, результативність і довгострокові наслідки реалізації програм розвитку для різних груп жінок і чоловіків. Результати оцінювання дають змогу з'ясувати, чи мають реалізовані заходи, визначені програмами розвитку, запланований вплив на різні групи дівчат і хлопців, жінок і чоловіків та чи використовуватимуться для розроблення програм розвитку на наступний період.

Гендерний паритет – кількісне співвідношення жінок і чоловіків, дівчат і хлопців в абсолютних цифрах чи у відсотках; часто розраховується як співвідношення значень за окремо взятим показником для жінок до значення за тим же показником для чоловіків. Оптимальним паритетом є гендерний баланс – рівна участь жінок і чоловіків у всіх сферах роботи та проєктах чи програмах на протигагу гендерному розриву між жінками та чоловіками з огляду на рівень їхньої участі, доступу, прав, оплати праці, фінансової компенсації за виконану роботу чи благ²⁸.

Гендерний підхід – стратегія, що забезпечує врахування інтересів і досвіду жінок і чоловіків як невід'ємної складової планування, реалізації, моніторингу та

²⁷ Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності / Ред. кол. М. Бабак, О. Давліканова, М. Дмитрієва, М. Козир, Л. Компанцева, К. Левченко, М. Скорик, О. Суслова; вид. К.: «Вістка», 2021. 170 с., с. 42-43.

²⁸ Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності / Ред. кол. М. Бабак, О. Давліканова, М. Дмитрієва, М. Козир, Л. Компанцева, К. Левченко, М. Скорик, О. Суслова; вид. К.: «Вістка», 2021. 170 с., с. 41.

оцінювання політики і програм у політичній, економічній, культурній і соціальній сферах для отримання жінками та чоловіками рівних благ²⁹.

Гендерні квоти – ефективний інструмент прискорення досягнення гендерно збалансованої участі та представництва жінок і чоловіків шляхом встановлення мінімального відсотка (співвідношення) або кількості місць чи посад, передбачених для жінок та/або чоловіків, що заповнюються зазвичай за визначеними правилами чи критеріями³⁰.

Гендерні компетентності науково-педагогічних і педагогічних працівників/працівниць закладу вищої освіти – це інтегральна характеристика особистості, що є вагомою складовою фахового рівня та полягає в сукупності знань, умінь, установок і цінностей, що забезпечують здатність професійно й етично взаємодіяти з учасниками/учасницями освітнього процесу з урахуванням гендерної рівності, запобігання дискримінації за ознакою статі. Передбачають повагу до особистості незалежно від статі, знання гендерних теорій і понять та нормативно-правових засад забезпечення гендерної рівності, розуміння особливостей гендерної соціалізації, володіння формами та методами гендерного навчання та виховання, уміння організувати навчальний процес на основі гендерної рівності, аналізувати та розпізнавати гендерні стереотипи та протидіяти їм, а також застосовувати гендерно чутливий підхід у навчальному процесі та наукових дослідженнях.

Гендерні норми – стандарти та очікування, яким зазвичай відповідають жінки та чоловіки, в межах, визначених конкретним суспільством, культурою та громадою в певний період часу.

Гендерні ролі – соціальні норми поведінки, які в межах конкретної культури вважаються соціально прийнятними для осіб певної статі. У сукупності часто визначають традиційні обов'язки та завдання, покладені на жінок, чоловіків, дівчат і хлопців. Гендерні ролі часто зумовлені структурою домогосподарств, доступом до ресурсів, специфічним впливом світової економіки, виникненням конфліктів чи природних катастроф та іншими, місцевими чинниками, такими як екологічні умови. Як і сам гендер, гендерні ролі можуть змінюватися з часом, зокрема через уповноваження жінок і трансформацію маскулінності.

Гендерні стереотипи – упередження, які приписують жінкам і чоловікам характеристики та ролі, що визначаються й обмежуються їхнім гендером і ґрунтуються на зовнішності, поведінці, емоційному стані та функціональних обов'язках. Використовуються для обґрунтування та підтримки влади чоловіків над жінками,

²⁹ Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: Затверджена наказом Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>

³⁰ Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності / Ред. кол. М. Бабак, О. Давліканова, М. Дмитрієва, М. Козир, Л. Компанцева, К. Левченко, М. Скорик, О. Суслова; вид. К.: «Вістка», 2021. 170 с., с. 48.

а також сексистських поглядів, які стримують просування жінок. Гендерна стереотипізація може обмежити розвиток природних талантів і здібностей дівчат і хлопців, жінок і чоловіків, а також їхній досвід в освітній та професійній сферах й життєві можливості загалом.

Гендерні стереотипи науково-педагогічних і педагогічних працівників/працівниць – негативне явище в педагогічному процесі, яке виявляється в упередженому переконанні таких працівників/працівниць щодо різниці у моделях поведінки, навчання та діяльності здобувачок чи здобувачів освіти залежно від їхньої статі та сприяє педагогічній сегрегації за ознакою статі, формуванню негативних педагогічних практик і проблем у самореалізації здобувачок/здобувачів освіти.

Гендерні студії – академічний, як правило, міждисциплінарний підхід до аналізу становища жінок і чоловіків і гендерних відносин, а також гендерно чутливий вимір всіх інших дисциплін, який може бути ефективно застосований в навчальному процесі вищої школи³¹.

Гендерні упередження – це соціальна установка з негативним і спотвореним змістом, упереджена думка стосовно представників/представниць своєї або іншої статі.

Гендерно зумовлене насильство – насильство, спрямоване проти особи через її стать, гендерну ідентичність чи гендерне самовираження, або насильство, що впливає на осіб певної статі диспропорційно. Може здійснюватися через електронні засоби комунікації та інтернет (кібернасильство) або набувати форм психологічного насильства шляхом примусу, наклепу, словесних образ і переслідування³².

Гендерно нейтральний підхід – політика неврахування відмінностей у становищі різних груп жінок і чоловіків, їхніх статусах, потребах, пріоритетах. Такий підхід передбачає, що державна політика і відповідні державні/регіональні програми однаковою мірою впливають на всі групи населення³³.

Гендерно орієнтована етика – це система теорій та поглядів, які обґрунтовують цінності щодо рівності прав і можливостей жінок та чоловіків³⁴.

³¹ Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності / Ред. кол. М. Бабак, О. Давліканова, М. Дмитрієва, М. Козир, Л. Компанцева, К. Левченко, М. Скорик, О. Суслова; вид. К.: «Вістка», 2021. 170 с., с. 46-51.

³² Те саме джерело, с. 52.

³³ Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: Затверджена наказом Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>

³⁴ Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України. С. 244. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ldubgd.edu.ua/sites/default/files/2_viddilu/vvr/01_metodichni_rekomendaciyi_z_integraciyi_gendernih_pidhodiv_v_sistemu_pidgotovki_fahivciv_dlya_sektoru_bezpeki_i_oboroni_ukrayini.pdf

Гендерно орієнтоване бюджетування – врахування гендерних аспектів на всіх стадіях бюджетного процесу та висвітлення у відповідних бюджетних документах цілеспрямованості на забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків (гендерної рівності)³⁵.

Гендерно-правова експертиза – аналіз чинного законодавства, проєктів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їхньої відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків³⁶.

Гендерно чутлива мова – мова, в якій відсутні прояви сексизму та в якій використовуються фемінітиви³⁷. Гендерно чутлива мова науково-педагогічних і педагогічних працівників/працівниць є важливою умовою ефективності педагогічного процесу.

Гендерно чутлива комунікація – процес спілкування, який враховує різні гендерні ролі, ідентичності і досвід, позбавлений стереотипів та дискримінації та спрямований на створення інклюзивного й поважного середовища, де кожен може почуватися комфортно та визнано.

Гендерування – інтегрування гендерної перспективи в розуміння та конструювання особистостей, явищ, філософських концепцій, речей, стосунків, сфер дії, соціетальних підструктур та інституцій. Стосовно людей термін «гендерування» вживається на позначення процесу соціалізації відповідно до домінуючих гендерних норм³⁸.

Гідність у вищій освіті – право кожного учасника/учасниці освітнього процесу у закладі вищої освіти на гідне ставлення та повагу впродовж здобуття освіти та безпечне освітнє середовище, вільне від дискримінації, приниження, сексуальних домагань, залякувань чи інших видів гендерного насильства тощо.

Громадянське суспільство – всі форми соціальної діяльності, що їх здійснюють особи чи групи, які не пов'язані з державною владою і якими держава не керує. Організації та групи, які виступають за гендерну рівність, повагу до прав людини жінок та їхній захист, є важливим компонентом врядування, що покликаний забезпечувати підзвітність влади громаді.

³⁵ Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі: наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 № 1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19#Text>

³⁶ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

³⁷ Методичні рекомендації з використання гендерно чутливої мови в системі Міністерства оборони України: наказ Міністерства оборони України від 13.04.2024 № 236. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0236322-24#Text>

³⁸ Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності / Ред. кол. М. Бабак, О. Давліканова, М. Дмитрієва, М. Козир, Л. Компанцева, К. Левченко, М. Скорик, О. Суслова; вид. К.: «Вістка», 2021. 170 с., с. 58.

Дискримінація за ознакою статі – будь-яке розрізнення, виключення чи обмеження прав і основних свобод людини у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській чи будь-якій іншій сфері, що виникає через взаємозв'язок між статтю (як біологічними характеристиками жінок і чоловіків) та їхніми соціально сконструйованими ідентичностями, ознаками та ролями, а також соціальними та культурними значеннями і має на меті чи призводить до часткового або повного невизнання або обмеження можливостей користуватися своїми правами незалежно від їхнього сімейного статусу³⁹.

Догляд за дітьми – надання державних, приватних, індивідуальних чи колективних послуг із догляду для задоволення потреб батьків та дітей⁴⁰.

Домашнє насильство – діяння фізичного, сексуального, психологічного або економічного насильства, що вчиняються в сім'ї чи в межах місця проживання або між родичами, або між колишнім чи теперішнім подружжям, або між іншими особами, які спільно проживають (проживали) однією сім'єю, але не перебувають (не перебували) у родинних відносинах чи в шлюбі між собою, а також погрози вчинення таких діянь⁴¹.

Жіночі дослідження – академічний, зазвичай міждисциплінарний, підхід до аналізу становища жінок у суспільстві та гендерних відносин, а також до гендерного виміру всіх інших досліджень.

Закупівлі з урахуванням гендерної перспективи – запровадження вимог дотримання принципу гендерної рівності при здійсненні державних закупівель з метою використання таких процедур як інструменту просування гендерної рівності.

Захист материнства – спеціальний захист для працюючих вагітних жінок-працівниць та тих, які нещодавно народили або годують грудьми, щоб запобігти шкоді здоров'ю жінки чи дитини і водночас гарантувати збереження робочого місця в період вагітності або відпустки з догляду за дитиною.

Заходи з гендерного уповноважування – процес усвідомлення та розбудови потенціалу «знизу вгору», що веде до розширення участі у трансформації відносин влади у гендерному вимірі через осіб або групи, що розвивають обізнаність про підпорядкованість жінок і формують їхню здатність протидіяти цьому.

Індекс гендерного розвитку – прямий показник щодо гендерних розривів у сфері розвитку людського потенціалу в трьох основних сферах (розвитку): охорони здоров'я, освіти та управління економічними ресурсами.

³⁹ Те саме джерело, с. 59.

⁴⁰ Те саме джерело, с. 62.

⁴¹ Про запобігання та протидію домашньому насильству. Закон України від 07.12.2017 № 2229–VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>

Індекс гендерної рівності – унікальний інструмент вимірювання, що перетворює складність гендерної рівності як багатовимірної концепції на зручний для користувача і легкий для інтерпретації засіб.

Інституційні механізми забезпечення гендерної рівності – органи, уповноважені просувати гендерну рівність і підтримувати інтеграцію гендерного підходу в політики в усіх сферах, що зазвичай складаються з центрального державного органу, доповненого міжвідомчою координаційною структурою з питань гендерної рівності, а також з контактних осіб або координаторів, відповідальних за інтеграцію гендерного підходу в міністерствах⁴².

Інтерсекційність – підхід, який визнає, що люди можуть зазнавати дискримінації чи нерівності на основі кількох ознак одночасно (наприклад, раси, статі, етнічності, соціального статусу, інвалідності тощо), і що ці ознаки не діють просто поряд, а взаємодіють, створюючи унікальні форми утиску чи нерівності. Цей підхід ґрунтується на важливості забезпечення рівності та на тому, щоб політики захищали не лише за окремими ознаками, а враховували перетини між ними⁴³.

Кривдник/кривдниця – особа, яка умисно вчинила насильство у будь-якій формі⁴⁴.

Навчання з питань гендерної рівності – будь-який освітній інструмент чи процес, спрямований на підвищення обізнаності розробників та інших учасників/суб'єктів політики з гендерних питань, розбудову їхніх гендерних компетентностей для просування цілей гендерної рівності на всіх рівнях. Навчання з питань гендерної рівності передбачає широкий спектр різних освітніх інструментів та процесів: тренінгові заходи «face-to-face» та навчальні курси; інструктажі для персоналу; онлайн-модулі; методичні вказівки та збірники матеріалів; консультативний супровід і мережі для обміну експертизою.

Найкращі практики у сфері гендерної рівності – накопичення та застосування знань про те, що працює, а що не працює у просуванні гендерної рівності та недискримінації жінок у різних ситуаціях і контекстах. Такі практики – це накопичений досвід та знання, а також неперервний процес навчання, зворотного зв'язку, рефлексії та аналізу⁴⁵.

⁴² Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності / Ред. кол. М. Бабак, О. Давліканова, М. Дмитрієва, М. Козир, Л. Компанцева, К. Левченко, М. Скорик, О. Суслова; вид. К.: «Вістка», 2021. 170 с., с. 71-78.

⁴³ GUIDANCE NOTE ON INTERSECTIONALITY, RACIAL DISCRIMINATION & PROTECTION OF MINORITIES. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnnbpccajpcgiclfendmkaj/https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/minorities/30th-anniversary/2022-09-22/GuidanceNoteonIntersectionality.pdf?utm_source=chatgpt.com

⁴⁴ Про запобігання та протидію домашньому насильству. Закон України від 07.12.2017 № 2229–VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>

⁴⁵ Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності / Ред. кол. М. Бабак, О. Давліканова, М. Дмитрієва, М. Козир, Л. Компанцева, К. Левченко, М. Скорик, О. Суслова; вид. К.: «Вістка», 2021. 170 с., с. 93.

Насильство – будь-які умисні дії фізичного, сексуального, психологічного чи економічного спрямування однієї особи щодо іншої, якщо ці дії порушують конституційні права і свободи людини та громадянина і завдають моральної шкоди або шкоди фізичному чи психічному здоров'ю.

Національні інституції з прав людини (НІПЛ) – незалежні органи, створені відповідно до національного законодавства, що уповноважені захищати та просувати права людини в межах держави. Такі інституції є ключовими елементами сильної, ефективної національної системи захисту прав людини за умови, що вони ґрунтуються на національному законодавстві, є незалежними від уряду, мають широкий мандат, який охоплює всі міжнародні стандарти у сфері прав людини, підкріплені членством у міжнародних структурах, відповідають за співпрацю як із громадянським суспільством, так і з державою, та належним чином функціонують. Їхні повноваження включають моніторинг порушень прав людини та надання рекомендацій щодо покращення ситуації з правами людини на місцях⁴⁶.

Непряма дискримінація виникає внаслідок застосування нейтрального положення, критерію чи практики, що ставлять осіб однієї статі у не вигідне становище порівняно з особами іншої статі, крім випадків, коли такі положення, критерії або практики є об'єктивно виправданими їхньою (законною) метою, а також відповідними та необхідними засобами її досягнення.

Оцінка гендерного впливу – процес аналізу та оцінки потенційного впливу певних рішень, політик, програм або законів на жінок і чоловіків з метою виявлення та усунення будь-яких можливих негативних наслідків для гендерної рівності⁴⁷.

Партисипативний/партисипаторний гендерний аудит – інструмент і процес, заснований на методології участі, метою якого є просування організаційного навчання з питань практичного та ефективного впровадження гендерної перспективи на рівні окремої особи, підрозділу та організації.

Перерва в кар'єрі – інструмент, що дозволяє поєднати роботу, приватне та сімейне життя. Перерви в кар'єрі, пов'язані з материнством, передбачають такі соціальні гарантії: закони про охорону праці, що забороняють звільнення під час вагітності; відпустку в зв'язку з вагітністю і пологами; батьківську відпустку, відпустку з догляду за дитиною; період гнучкого робочого графіку після повернення на роботу; забезпечення права на поновлення на роботі на тій же посаді або рівноцінній із таким самим рівнем оплати праці.

⁴⁶ Те саме джерело, с. 98.

⁴⁷ Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: Затверджена наказом Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>

Переслідування (сталкінг) – форма соціального конфлікту, яка використовується сильнішою стороною з метою застрахати чи скомпроментувати протилежну сторону, серйозно порушити звичний перебіг її життя та може викликати (прямо чи опосередковано) стрес, відчуття страху, або заподіяння шкоди людині, яку переслідують. Може здійснюватись у кіберпросторі (кіберпереслідування).

Підвищення рівня гендерної обізнаності – процес, спрямований на те, щоб показати, як наявні цінності та норми впливають на нашу картину реальності, увічнюють стереотипи та підтримують механізми, що відтворюють або створюють нерівність.

Подвійні стандарти – визначення змісту формальних і неформальних поведінкових культур у такий спосіб, що критерії або стандарти оцінювання та контролювання поведінки жінок відрізняються від критеріїв і стандартів, застосованих до чоловіків, забезпечуючи останнім переваги⁴⁸.

Позитивні дії – спеціальні тимчасові заходи, що мають правомірну об'єктивно обґрунтовану мету, спрямовану на подолання та запобігання дискримінації або усунення юридичної чи фактичної нерівності в можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод, встановлених законами України⁴⁹.

Поєднання сімейних та професійних обов'язків – комфортне та гармонійне поєднання домашніх обов'язків із професійними та громадськими обов'язками та іншими важливими життєвими пріоритетами⁵⁰.

Практичні гендерні потреби – потреби, пов'язані з умовами, в яких опиняються жінки та чоловіки через їхні гендерні ролі, усталені в суспільстві (зокрема асоціювання з жінками виконання обов'язків з догляду за дітьми та іншими членами сім'ї, ведення домогосподарства), а також із ситуаціями, що виникають у зв'язку з нерівністю в умовах життя і праці (щодо продуктів харчування, води, житла, доходів, медичної допомоги, працевлаштування тощо)⁵¹.

Пряма дискримінація – менш сприятливе ставлення до особи за наведеними ознаками порівняно з реальним або уявним ставленням до іншої особи в схожій ситуації.

Рівна оплата за роботу рівної цінності – рівна оплата за роботу, яка розглядається як така, що має однакову цінність, без дискримінації за ознакою статі чи сімейного стану в усіх аспектах оплати праці та умовах оплати праці.

⁴⁸ Те саме джерело, с. 109-113.

⁴⁹ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

⁵⁰ Конвенція про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками, N 156. Ратифікована Законом N 1196-XIV від 22.10.99. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text

⁵¹ Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: Затверджена наказом Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>

Рівний доступ до ресурсів для жінок і чоловіків – концепт, що передбачає, що і жінки і чоловіки мають рівний доступ, використовують та отримують рівну вигоду від усіх ресурсів (матеріальних, фінансових, людських, соціальних, політичних тощо)⁵².

Рівний розподіл домашніх обов’язків – однаковий (порівну) розподіл жінками та чоловіками завдань з догляду в сім’ї, а також завдань, які стосуються всіх аспектів домашньої роботи. Є метою досягнення дійсної гендерної рівності.

Рівні можливості жінок і чоловіків – рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків⁵³.

Рівність результату – досягнення рівності, засноване на розумінні того, що рівності можливостей і рівного ставлення може бути недостатньо для усунення історичного гніту та невідповідного, підпорядкованого становища жінок. Вимагає створення сприятливого соціального середовища шляхом роботи з ідеологічними й культурними конструктами, що створюють ієрархії в гендерних відносинах.

Різноманіття – відмінності в цінностях, ставленні, культурних поглядах, переконаннях, етнічному походженні, сексуальній орієнтації, гендерній ідентичності, навичках, знаннях і життєвому досвіді кожної людини, що належить до будь-якої з соціальних груп.

Розвинення спроможності – формування та/або підвищення рівня знань, умінь і навичок людей, установ, груп і організацій для виконання функцій, вирішення проблем, встановлення та виконання завдань щодо гендерної рівності на основі принципів сталості та трансформаційності.

Розвиток компетентності щодо гендерної рівності – серія заходів, спрямована на зміцнення навичок і знань людей з питань гендерної рівності⁵⁴.

Сексизм – дії, слова чи поведінка, що дискримінують людей на основі їхньої статі. Пов’язаний із стереотипами, оскільки дискримінаційні дії чи погляди часто ґрунтуються на помилкових переконаннях або узагальненнях щодо статі. Може виявлятися у формі сексистської мови, яка використовується для вираження зневаги, дискримінації або упередження щодо осіб за їхньою статтю або гендером і виявляється в різних формах, включаючи висловлювання, жести, зображення або дії, які принижують, стереотипізують або упереджено ставляться до людей на основі їхньої статі.

⁵² Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності / Ред. кол. М. Бабак, О. Давліканова, М. Дмитрієва, М. Козир, Л. Компанцева, К. Левченко, М. Скорик, О. Суслова; вид. К.: «Вістка», 2021. 170 с., с. 133-134.

⁵³ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

⁵⁴ Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності / Ред. кол. М. Бабак, О. Давліканова, М. Дмитрієва, М. Козир, Л. Компанцева, К. Левченко, М. Скорик, О. Суслова; вид. К.: «Вістка», 2021. 170 с., с. 137-138.

Сексистські висловлювання – висловлювання, що ґрунтуються на гендерних стереотипах, упередженнях і в різний спосіб конструюють гендерну поляризацію, запроваджують стосунки залежності й субординованості між жінками та чоловіками⁵⁵.

Сексуальне домагання (харасмент) – умисне вчинення проти бажання особи образливих, принизливих дій сексуального характеру, виражених вербально або невербально (слова, жести, рухи тіла), зокрема з використанням електронних комунікацій. Підвидом є кібердомагання – домагання через електронну пошту, смс- чи онлайн-повідомлення або в інтернеті. Може мати форми небажаних електронних листів, смс- чи онлайн-повідомлень чітко вираженого сексуального характеру, а також наявності в них погроз фізичного та/або сексуального насильства чи мови ненависті (комунікація у мові, письмі чи поведінці, що є агресивною або такою, що використовує принизливі чи дискримінаційні висловлювання стосовно особи чи групи осіб)⁵⁶.

Статистика, дезаггредована (диференційована) за статтю – дані, зібрані та подані окремо для жінок і чоловіків, що дозволяє виміряти розриви у становищі жінок і чоловіків з огляду на різні соціальні та економічні аспекти, що є однією з вимог до збирання гендерної статистики.

Стать – біологічні та фізіологічні характеристики, що визначають людину як жінку чи чоловіка. Ці набори біологічних характеристик не є взаємовиключними, оскільки деякі особи мають і ті, й інші, але за цими характеристиками людей диференціюють як жінок або чоловіків⁵⁷.

Стратегічні гендерні потреби – потреби, що спрямовані на усунення залежності жінок від чоловіків у суспільстві, пов'язані з розширенням можливостей жінок і залежать від конкретних соціальних, економічних і політичних умов.

Структурна нерівність – гендерно зумовлена нерівність у соціальних структурах, заснована на інституалізованих концепціях гендерних відмінностей.

Трансформація інституції (організації) – процес організаційних змін, який описує, як інтеграція гендерних питань може бути впроваджена в державну інституцію та як можна вдосконалити вже наявні підходи⁵⁸.

⁵⁵ Методичні рекомендації з використання гендерно чутливої мови в системі Міністерства оборони України: наказ Міністерства оборони України від 13.04.2024 № 236. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0236322-24#Text>

⁵⁶ Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 80731-X. Редакція від 01.09.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text>

⁵⁷ Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності / Ред. кол. М. Бабак, О. Давліканова, М. Дмитрієва, М. Козир, Л. Компанцева, К. Левченко, М. Скорик, О. Суслова; вид. К.: «Вістка», 2021. 170 с., с. 149.

⁵⁸ Методичні рекомендації з використання гендерно чутливої мови в системі Міністерства оборони України: наказ Міністерства оборони України від 13.04.2024 № 236. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0236322-24#Text>

Тренінг/навчання з гендерних питань – процес формування поінформованості та спроможності щодо гендерних питань, що призводить до особистісних чи організаційних змін задля досягнення гендерної рівності.

Уповноваження жінок – процес, за допомогою якого жінки здобувають владу та контроль над власним життям та отримують можливість приймати стратегічні рішення⁵⁹.

Урядовий орган із гендерної рівності – орган державної влади, метою якого є формування, координація та реалізація державної політики з гендерної рівності і який зазвичай входить до владної вертикалі (наприклад, у міністерстві чи в офісі прем'єр-міністра).

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

Фемінітиви – слова жіночого роду, альтернативні або парні аналогічним поняттям чоловічого роду (які зазвичай використовуються до всіх людей незалежно від їхньої статі)⁶⁰.

⁵⁹ Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності / Ред. кол. М. Бабак, О. Давліканова, М. Дмитрієва, М. Козир, Л. Компанцева, К. Левченко, М. Скорик, О. Суслова; вид. К.: «Вістка», 2021. 170 с., с. 156-159.

⁶⁰ Методичні рекомендації з використання гендерно чутливої мови в системі Міністерства оборони України: наказ Міністерства оборони України від 13.04.2024 № 236. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0236322-24#Text>

Додаток 2.

Міжнародні стандарти забезпечення гендерної рівності: короткий огляд

Основні міжнародні стандарти гендерної рівності – це система базових принципів і гарантій, які повторюються та деталізуються в різних міжнародних документах. До них, зокрема належать:

1. **Усунення дискримінації за ознакою статі** – заборона будь-яких форм прямої та непрямой дискримінації (Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (КЛДЖ), Загальна декларація прав людини, право ЄС);

2. **Рівність перед законом і в доступі до правосуддя** – гарантії рівного правового статусу жінок і чоловіків у всіх сферах (Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (КЛДЖ), Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Європейська конвенція з прав людини);

3. **Рівність у сфері праці та зайнятості** – рівні можливості в доступі до роботи, кар'єрного зростання, умов праці, соціального забезпечення (Європейська соціальна хартія, директиви ЄС);

4. **Рівна оплата за рівну працю** – недопущення дискримінації у винагороді (Конвенції МОП, директиви ЄС);

5. **Рівний доступ до освіти та професійної підготовки** – заборона будь-яких обмежень у навчанні, науковій діяльності, професійній підготовці (КЛДЖ, Пекінська декларація та Платформа дій);

6. **Рівний доступ до участі в політичному та громадському житті** – право обіймати посади, брати участь у виборах, у роботі державних органів (КЛДЖ, Пекінська декларація та Платформа дій);

7. **Усунення стереотипів і формування культури рівності** – подолання традиційних ролей, які зумовлюють нерівність (КЛДЖ, Пекінська декларація та Платформа дій, Ціль сталого розвитку № 5);

8. **Захист від гендерно зумовленого насильства** – запобігання, покарання та захист потерпілих (Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок та домашньому насильству та боротьбу із цими явищами, Ціль сталого розвитку № 5);

9. **Рівний доступ до товарів і послуг** – охоплює охорону здоров'я, фінансові послуги, житло, транспорт (директиви ЄС, Європейська соціальна хартія);

10. **Поєднання професійного та сімейного життя** – розвиток політик work-life balance, відпустки з догляду за дітьми, підтримка батьківства (Пекінська декларація та Платформа дій, директиви ЄС);

11. Принцип пропорційності та позитивних дій – можливість впровадження спеціальних тимчасових заходів для досягнення фактичної рівності (КЛДЖ, документи ЄС);

12. Інтеграція гендерного підходу (gender mainstreaming) – обов’язкове врахування гендерного аспекту в усіх державних політиках і програмах (Пекінська декларація та Платформа дій, документи ЄС).

Вищезазначені міжнародні стандарти гендерної рівності знайшли своє правове закріплення в низці документів правового характеру, які здійснюють регулювання на загальносвітовому та європейському рівнях. До загальносвітових правових актів, які закріплюють стандарти рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, насамперед відносяться наступні:

1) Загальна декларація прав людини, яка проголосила рівноправність жінок і чоловіків і належність кожній людині всіх прав і свобод незалежно від статі та інших ознак, що стало визначальним положенням для інших міжнародних документів⁶¹;

2) Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (КЛДЖ) – ключовий міжнародно-правовий документ, що визначає стандарти щодо забезпечення гендерної рівності та усунення дискримінації за ознакою статі в політичному, економічному, соціальному, культурному, громадському та інших сферах життя, визнає права жінок як невід’ємну частину загальних прав людини та зобов’язує держави-учасниці здійснювати ефективну політику гендерної рівності. Гарантування КЛДЖ рівного права жінок брати участь у формуванні політики, обіймати державні посади, представляти країну на міжнародному рівні, проголошення рівності прав у доступі до освіти, працевлаштування, медичних послуг тощо та забезпечення рівності жінок і чоловіків у шлюбі, праві на батьківство, виборі місця проживання, а також у розпорядженні спільною власністю. Встановлення зобов’язання держав змінювати або скасовувати дискримінаційні закони, проводити політику рівності, запобігати стереотипам та забезпечувати правовий захист від дискримінації⁶². Покладення контролю за реалізацією Конвенції на Комітет з ліквідації дискримінації жінок, який має статус договірному органу ООН, що розглядає періодичні доповіді держав-учасниць і надає рекомендації щодо поліпшення їхнього дотримання Конвенції.

Факультативний протокол до КЛДЖ – це юридично обов’язкова міжнародна угода, яка запроваджує два механізми захисту прав жінок: індивідуальні скарги та міждержавні розслідування «серйозних або систематичних порушень» Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Цей документ доповнює ос-

⁶¹ Загальна декларація прав людини. Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Te

⁶² Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), 1979. Ратифікована Україною 12 березня 1981 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text

новну Конвенцію, надаючи можливість Комітету з ліквідації дискримінації щодо жінок розглядати індивідуальні скарги та здійснювати розслідування, що веде до рішень проти держав-учасниць з питань порушень визначених в КЛДЖ прав⁶³.

Тлумачення Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок статей Конвенції з наданням рекомендацій, які є обов'язковими до виконання державами-учасницями, та роз'яснень щодо її застосування, а також надання практичних порад для досягнення рівноправності жінок та подолання конкретних форм дискримінації.

Застосування КЛДЖ у європейських країнах, зокрема в межах зобов'язань за міжнародними договорами. Регулярне звітування країн Європи перед Комітетом КЛДЖ про досягнення у сфері гендерної рівності.

3) Пекінська декларація та Платформа дій, ухвалені на Четвертій Всесвітній конференції ООН зі становища жінок (1995 р.), – міжнародний документ, спрямований на утвердження гендерної рівності та забезпечення прав жінок у всіх сферах суспільного життя через досягнення повної рівноправності між жінками й чоловіками, усунення всіх форм дискримінації проти жінок, а також створення умов для повного розкриття потенціалу жінок. Визнання декларацією прав жінок як невід'ємної, складової частини універсальних прав людини, а досягнення гендерної рівності – як необхідної умови сталого розвитку, миру та демократії. Наголошення на необхідності боротьби з бідністю, насильством щодо жінок, обмеженим доступом до освіти, медицини, політичної участі й ресурсів. Визначення у Платформі дій деталізованих стратегічних напрямів у таких сферах, як охорона здоров'я, освіта, економіка, політика, права людини, ЗМІ та навколишнє середовище⁶⁴.

4) Гендерна рівність: Ціль № 5 – одна з Цілей сталого розвитку (ЦСР), затверджених Резолюцією Генеральної Асамблеї ООН від 25 вересня 2015 р. № 70/1, передбачає повсюдну ліквідацію всіх форм дискримінації щодо всіх жінок і дівчат, а також усіх форм насильства щодо них, включаючи торгівлю людьми, сексуальну та інші форми експлуатації, надання жінкам рівних прав на економічні ресурси, визнання цінності неоплачуваної доглядової праці та ведення домашнього господарства, забезпечення всебічної та реальної участі жінок для лідерства на всіх рівнях і рівні можливості в ухваленні рішень у політичному, економічному та суспільному житті, а також реалізацію загального доступу до послуг у галузі охорони сексуального і репродуктивного здоров'я та ліквідацію дитячих, ранніх і примусових шлюбів і операцій, що калічать жіночі статеві органи. Положення документу спрямовані на активне використання високоефективних техно-

⁶³ Факультативний протокол до Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Документ 995_794. Ратифікація від 05.06.2003. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_794#Text

⁶⁴ Пекінська платформа дій. Пекінська декларація ООН, 1995. URL: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>

логій для сприяння розширенню прав і можливостей жінок, а також на прийняття та вдосконалення стратегій та обов'язкових для дотримання законів для заохочення гендерної рівності на всіх рівнях⁶⁵.

5) **Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» та Резолюції 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2242, 2467, 2493**, які разом формують порядок денний «Жінки, мир, безпека» як найбільш важливі документи РБ ООН у сфері політики безпеки. Наголошення на важливій ролі жінок у запобіганні та врегулюванні конфліктів і в розбудові миру та заклик забезпечити активнішу участь жінок на всіх рівнях ухвалення рішень у національних, регіональних і міжнародних інститутах, у механізмах запобігання, управління та вирішення конфліктів. Визначення особливої важливості врахування потреб жінок і дівчат у конфліктних ситуаціях і особливу вразливість жінок перед негативними наслідками конфліктів⁶⁶.

Європейські стандарти гендерної рівності закріплені як у міжнародних нормативно-правових актах Ради Європи, так і Європейського Союзу.

Акти Ради Європи, які стосуються питань гендерної рівності

1) **Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (Європейська конвенція з прав людини)**. У плані гендерної рівності важливою є норма документу, яка вказує, що користування визнаними Конвенцією правами (на життя, свободу та особисту недоторканність, справедливий суд, повагу до приватного та сімейного життя, шлюб і ефективний засіб правового захисту), свободи (думки, совісті і релігії, вираження поглядів, зібрань і об'єднання), а також заборони катування, рабства і примусової праці повинно бути забезпечене без дискримінації за будь-якою ознакою, зокрема – статі. Гарантом реалізації зазначених прав визначено Європейський суд з прав людини⁶⁷.

2) **Європейська соціальна хартія (переглянута, 1996 р.)**. Спрямованість Хартії на забезпечення економічних і соціальних прав, включаючи заборону дискримінації за ознакою статі (ст. 1, 4, 8, 20). Гарантування статтею 20 права рівних можливостей і рівного ставлення у сфері праці без дискримінації за статтю⁶⁸.

3) **Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція, 2011 р.)**. Спрямування на запобігання гендерно зумовленому насильству, захист

⁶⁵ Резолюція Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй від 25 вересня 2015 р. № 70/1 Порядку денного у сфері сталого розвитку до 2030 року. URL: https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf

⁶⁶ Жінки. Мир. Безпека: Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців соціальної сфери/Ковальчук Л. Г., Козуб Л. І., Левченко К. Б., Легенька М. М., Суслова О. І. – Київ, 2017. – 172 с. URL: <chrome-extension://efaidnbmninnbpcjpcglclefindmkaj/https://www.osce.org/files/f/documents/3/3/386408.pdf>

⁶⁷ Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини). Ратифікована Україною 17.07.97. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text

⁶⁸ Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 р. URL: <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter>

постраждалих і притягнення винних до відповідальності. Визнання насильства щодо жінок виявом дискримінації та системної нерівності між статями. Положення Конвенції як європейський стандарт для національних правових систем у сфері боротьби з насильством, зокрема в контексті гендерної рівності⁶⁹.

4) Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2024-2029 роки. Запобігання гендерним стереотипам і сексизму. Боротьба з домашнім та гендерно обумовленим насильством. Забезпечення рівного доступу до правосуддя для жінок і дівчат. Досягнення збалансованості участі жінок і чоловіків у політичному, громадському, соціальному та економічному житті. Забезпечення розширення прав і можливостей жінок і гендерної рівності у зв'язку з глобальними та геополітичними викликами. Реалізація стратегії досягнення гендерної рівності та включення міжсекторального підходу в усі політики та заходи⁷⁰.

Акти Європейського Союзу

1) Хартія Європейського Союзу з основоположних прав (2000 р.). Проголошення статтею 23 рівності жінок і чоловіків у всіх сферах, зокрема у сфері працевлаштування, праці та винагороди. Закріплення Хартією принципу позитивної дискримінації (affirmative action) для досягнення фактичної рівності. Значення Хартії як правової основи для впровадження гендерно чутливої політики в країнах-членах ЄС⁷¹.

2) Стратегія ЄС з питань гендерної рівності (Gender Equality Strategy 2020-2025). Статус Стратегії як політичного документу Європейської Комісії, що визначає пріоритети у забезпеченні рівності статей. Ключові напрями Стратегії: протидія гендерному насильству; рівна участь жінок і чоловіків у прийнятті рішень; економічна рівність; усунення гендерних стереотипів. Формування Стратегією сучасних політик та ініціатив на рівні ЄС щодо інтеграції принципу гендерної рівності в усі сфери суспільного життя⁷².

3) Директива про прозорість оплати праці (Директива 2023/970), яка зобов'язує роботодавців забезпечувати рівну оплату за працю рівної цінності, забороняти дискримінацію за ознакою статі та підвищувати прозорість системи оплати праці, зокрема шляхом надання працівникам інформації про структуру заробітної плати та заборони питати про попередній заробіток. Заборона Ди-

⁶⁹ Конвенція Ради Європи про запобігання насильству щодо жінок і домашньому насильству (Стамбульська конвенція), 2011. Ратифікована Україною 18 червня 2022 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text

⁷⁰ Стратегія гендерної Рівності Ради Європи на 2024-2029 роки. URL: <https://rm.coe.int/cm-2024-17-finale-ukr/1680af3517>

⁷¹ Хартія ЄС про основоположні права: Charter of Fundamental Rights of the European Union // Official Journal of the European Union, C 326, 26.10.2012, p. 391–407. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>

⁷² Стратегія ЄС з питань гендерної рівності на 2020-2025 роки: European Commission. A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025. Brussels, 2020. URL: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/gender_equality_strategy_2020_2025_en.pdf

рективною будь-якої прямої чи непрямой дискримінації в оплаті праці за ознакою статі та вимога до оголошень про вакансії щодо нейтральності за статтю та оцінки роботодавцями працівників за гендерно нейтральними критеріями⁷³.

4) **Директива про рівне ставлення до чоловіків і жінок у питаннях зайнятості** (Директива 2006/54)⁷⁴ покликана забезпечити рівне ставлення до чоловіків і жінок на робочому місці, включаючи рівну оплату праці за рівноцінну роботу.

5) **Директива про баланс між роботою та особистим життям** (Директива 2019/1158)⁷⁵ встановлює мінімальні стандарти для забезпечення можливостей на ринку праці та поведження на робочому місці. Мета директиви – заохотити жінок брати участь у ринку праці та рівномірно розподіляти обов'язки з догляду між батьками.

6) **Директива про імплементацію принципу рівного ставлення** (Директива 2004/113)⁷⁶ застосовується для забезпечення рівного доступу та постачання товарів і послуг, гарантуючи таку рівність жінкам і чоловікам.

7) **Директива про протидію насильству щодо жінок та домашньому насильству** (Директива 2024/1385)⁷⁷ спрямована на протидію гендерно зумовленому насильству, включаючи сексуальне насильство, та передбачає заходи щодо забезпечення захисту постраждалих.

8) **Директива про соціальне забезпечення** (Директива 79/7)⁷⁸. Один із найстаріших актів Європейського Союзу, що стосується поступового впровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях соціального забезпечення.

⁷³ Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms. EUR-Lex. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj/eng>

⁷⁴ ДИРЕКТИВА 2006/54/ЄС ЄВРОПЕЙСЬКОГО ПАРЛАМЕНТУ І РАДИ від 5 липня 2006 року про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поведження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості (зі змінами). URL: <https://ips.ligazakon.net/document/eu060040>

⁷⁵ ДИРЕКТИВА (ЄС) 2019/1158 ЄВРОПЕЙСЬКОГО ПАРЛАМЕНТУ ТА РАДИ від 20 червня 2019 року про збалансованість службових та сімейних обов'язків для батьків і опікунів та скасування директиви ради 2010/18/ЄС. URL: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://jurfem.com.ua/wp-content/uploads/2023/09/EU-2019-1158.pdf>

⁷⁶ Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services. EUR-Lex. Access to European Union law. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2004/113/oj/eng>

⁷⁷ ДИРЕКТИВА (ЄС) 2024/1385 ЄВРОПЕЙСЬКОГО ПАРЛАМЕНТУ ТА РАДИ ЄС про протидію насильству щодо жінок та домашньому насильству від 14 травня 2024 року. Аналітичний центр «ЮрФем». URL: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://jurfem.com.ua/wp-content/uploads/2024/11/Dyrektyva.pdf>

⁷⁸ Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security. EUR-Lex. Access to European Union law. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj/eng>

Додаток 3.

Національні правові стандарти забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Забезпечення прав жінок та утвердження гендерної рівності є одним із пріоритетів правової політики України, який зумовлений як міжнародними зобов'язаннями, так і внутрішніми потребами соціального розвитку. Нормативно-правова база України в цій сфері охоплює міжнародні договори, Конституцію, закони, підзаконні акти та стратегічні документи.

Гарантування **Конституцією України** (1996 р.) рівності всіх громадян перед законом (ст. 24) та заборона дискримінації за ознаками статі, що є основою для всіх нормативно-правових актів, спрямованих на забезпечення прав жінок⁷⁹.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005 р.) – базовий нормативний акт у сфері гендерної політики, який визначає правові засади забезпечення гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя, механізми запобігання дискримінації та органи, відповідальні за реалізацію державної гендерної політики⁸⁰.

Регламентування Законом України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» (2017 р.) державних механізмів захисту осіб, зокрема жінок, які постраждали від домашнього або гендерно зумовленого насильства⁸¹.

Встановлення **Законом України «Про основи запобігання та протидії дискримінації в Україні»** (2012 р.) загальних підходів до протидії та запобігання дискримінації, включно з дискримінацією за ознакою статі чи гендерної ідентичності⁸².

Визначені **Державною стратегією забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року** та розгорнуті в операційному плані з її реалізації шляхи формування та впровадження системної державної політики, яка гарантує рівні права й можливості жінок і чоловіків у всіх сферах життя, усунення гендерної дискримінації та забезпечення інституційної спроможності

⁷⁹ Конституція України. Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

⁸⁰ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

⁸¹ Про запобігання та протидію домашньому насильству. Закон України від 07.12.2017 № 2229-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>

⁸² Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 6 вересня 2012 року № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>

для реалізації цих прав⁸³. Базування Стратегії на принципах недискримінації, рівності можливостей, інтегрованості (gender mainstreaming), інтерсекційності, підзвітності і доказовості політик та її спрямованість на запобігання й боротьбу з гендерно зумовленим насильством; економічну рівність і автономію жінок; рівний доступ до освіти та охорони здоров'я; підвищення політичної та громадянської участі жінок; посилення інституційного та законодавчого забезпечення, а також відповідність міжнародним стандартам (КЛДЖ, Пекінська декларація та Платформа дій, Стамбульська конвенція, ЦСР) та наближення до *acquis* ЄС у сфері рівності й недискримінації.

Передбачені Стратегією заходи, які спрямовані на забезпечення рівного доступу жінок і чоловіків до навчання впродовж життя, збільшення кількості дівчат, які навчаються за STEM-спеціальностями, використання недискримінаційного освітнього контенту без гендерних стереотипів та упереджень, включення гендерної складової до стандартів вищої, професійної (професійно-технічної) освіти за всіма спеціальностями, а також до державних стандартів базової середньої освіти, впровадження принципів гендерної рівності та проведення обов'язкової антидискримінаційної експертизи освітнього контенту науковими установами та закладами освіти, проведення освітніх заходів з питань культури гендерної рівності для представників академічної спільноти та педагогічних працівників, подальше розгортання мережі осередків гендерної освіти, оптимізація гендерного балансу зайнятості у сфері освіти тощо.

Положення Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН №1325 «Жінки, мир, безпека» (до 2025 року) та його спрямованість на забезпечення участі жінок у прийнятті рішень; стійкості до безпекових викликів; постконфліктного відновлення і перехідного правосуддя; протидії насильству за ознакою статі та сексуальному насильству, пов'язаному з конфліктом; посилення інституційної спроможності виконавців⁸⁴.

Забезпечення комплексного впровадження принципів рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків, а також запобігання дискримінації у всіх освітніх процесах, що визначені **Стратегією впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року**, яка затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України. Охоплення Стратегією структурно-організаційних та змістовно-процесуальних аспектів освіти, а також передбачення посилення ролі закладів освіти та професійної спільноти у забезпеченні гендерної рівності та інклюзивності.

⁸³ Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752-р. зі змінами, внесеними згідно з розпорядженням КМ № 439-р від 02.05.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#Text>

⁸⁴ Про затвердження Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>

Віднесення до основних напрямків Стратегії забезпечення рівних прав та можливостей для всіх, повага до людської гідності та відсутність дискримінації у системі освіти; запобігання та протидія насильству й дискримінації, вдосконалення освітнього процесу на засадах поваги до багатоманітності; розробка та впровадження тренінгових програм і програм підвищення кваліфікації з питань гендерної рівності, а також подолання наслідків військових дій та післявоєнної відбудови, забезпечення рівних можливостей для всіх учасників освітнього процесу⁸⁵.

Характеристика операційного плану заходів на 2022-2024 роки з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року. Включення до плану стратегічних цілей, які наскрізно охоплюють систему освіти (1. Комплексне впровадження принципів, політики та заходів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності та недискримінації у нормативно-правових документах у сфері освіти як одне з ключових питань фундаментальних прав і пріоритетів у контексті євроінтеграції; 2. Посилення ролі закладів освіти у координації дій суб'єктів реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти, запобігання та протидії насильству і дискримінації та вдосконалення освітнього процесу на засадах рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності, недискримінації, інклюзивності та протидії насильству, зокрема за ознакою статі; 3. Посилення компетенції і можливості професійної спільноти фахівчинь і фахівців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, розширення міжнародного співробітництва у напрямі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; 4. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидія будь-якій дискримінації, впровадження практик інклюзивності у сфері освіти як основи для подолання наслідків військових дій і післявоєнної відбудови України). Передбачення планом заходів з реалізації цих цілей на всіх рівнях освіти. Спрямованість на створення середовища, де кожен учасник освітніх правовідносин зможе реалізувати свій потенціал без дискримінації.

Врахування в Стратегії міжнародних стандартів у сфері прав людини та гендерної рівності. Необхідність активної участі всіх учасників освітнього процесу в розгортанні антидискримінаційного освітнього середовища.

⁸⁵ Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 р. № 1163–р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163–2022–%D1%80#Text>

Додаток 4.

Гендерно чутлива мова як складова гендерних компетентностей

Важливим складником гендерних компетентностей є застосування та розуміння принципів гендерно чутливої мови.

Чому застосування гендерно чутливої мови є важливим:

- вона є виявом справедливості та поваги до кожної людини незалежно від статі, коли кожну називають на ім'я, що їй належить і яке ідентифікує людину за статтю;
- є механізмом (інструментом) реалізації принципу гендерної рівності – як рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та умов для їхньої реалізації, а відтак – засобом зменшення або ліквідації дискримінації щодо жінок;
- використовується для уникнення стереотипів і недоліків, пов'язаних із традиційними гендерними ролями;
- є інструментом і засобом візуалізації жінок у різних сферах суспільного життя. Це особливо важливо для тих сфер, де жінки є недопредставленими;
- є важливим напрямом розвитку сучасної української мови, відображає мовними засобами соціальний розвиток держави;
- поява нових лексем (фемінітивів) є свідченням соціальних змін в українському суспільстві;
- застосування гендерно чутливої мови, зокрема фемінітивів як однієї із її стратегій, є маркером, який ще більше поглиблює водорозділ між Україною та росією;
- гендерно чутлива мова є важливим інструментом гендерно чутливих комунікацій;
- гендерно чутлива мова є одним із інструментів протидії сексизму та дискримінації.

Принципам застосування гендерно чутливої мови є: **рівність** – мовне спілкування повинно сприяти рівності, уникати дискримінаційних виразів або стереотипів, пов'язаних із статтю чи гендером; та **видимість** – важливо забезпечити рівну видимість жінок і чоловіків у мові, уникаючи невидимості будь-якої групи⁸⁶.

⁸⁶ Інформаційна пам'ятка щодо гендерно чутливого толерантного спілкування в системі Державної служби України з надзвичайних ситуацій, с. 1.

Основні стратегії використання гендерно чутливої мови

1. Відмова від сексистських і дискримінаційних мовних форм

- уникати висловів і стереотипів, які принижують чи знецінюють жінок; вилучати дискримінаційні мовні кліше; замінювати некоректні терміни на «жінка» та «чоловік».

2. Візуалізація

- використання інклюзивних форм, зокрема фемінітивів («професорка», «міністерка», «директорка»); уникати конструкцій на кшталт «жінка-міністр».

3. Нейтралізація

- вживання гендерно нейтральних термінів там, де стать не є важливою.

Підходи до реалізації стратегій:

- уникати дискримінаційних висловлювань і «м'якого сексизму»;
- поширювати використання фемінітивів;
- застосовувати нейтральні слова залежно від контексту;
- використовувати займенники та прикметники у множині («захисники та захисниці»);
- уникати гендерно забарвлених загальних понять («братерство», «материнська мова»);
- максимально уникати мовних засобів, які виділяють лише одну стать;
- відображати всі соціальні характеристики людини, не лише стать;
- підкреслювати гендерні аспекти там, де це робить вислів інклюзивним.

Додаток 5.

Приклади онлайн-курсів із гендерної тематики

Підвищення рівня гендерної компетентності науково-педагогічного і педагогічного працівника закладу вищої освіти може здійснюватися шляхом проходження курсів із гендерної проблематики, які пропонуються відповідними освітніми онлайн-платформами.

Приклад 1

Освітній серіал «Гендерна рівність та соціальна інклюзія в комунікаціях», розміщений на платформі «Дія.Освіта». Створений Міністерством культури та стратегічних комунікацій України в співпраці з Міністерством цифрової трансформації України за підтримки американського народу через Агентство США з міжнародного розвитку (USAID) з метою посилення гендерної рівності та соціальної інклюзії в урядових комунікаціях для платформи «Дія.Освіта».

Серед спікерок та спікерів освітнього серіалу – телеведуча й журналістка Яна Брензей, громадська діячка Уляна Пчолкіна, журналіст і науковець Артем Захарченко, юристка та письменниця Лариса Денисенко, експерт з різноманіття та інклюзії Тимур Левчук та інші.



Курс містить 12 відеосерій та відеосимулятор. Кожна серія присвячена окремій темі інклюзивності та гендерної рівності. Кожен з епізодів надає практичні поради щодо інтеграції гендерної рівності та соціальної інклюзії в комунікації для урядових організацій, медіа, рекламних агенцій. Він пропонує вступ до концепцій, міжнародних структур та методів роботи щодо досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок. Він

також пропонує слухачам можливість встановити зв'язок між гендером і конкретними тематичними сферами, такими як робота, освіта, політична участь, надзвичайні ситуації, мир і безпека, сексуальне та репродуктивне здоров'я, статеve та гендерне різноманіття та права людини, насильство щодо жінок.

Приклад 2

Безоплатний онлайн-курс для професійного зростання жінок «Будую свій шлях». Підготовлений Harry Monday спільно з ООН Жінки в Україні. Курс є частиною ініціативи Women For The Future, метою якої є розширення економічних можливостей українок. Курс створено, щоб надати українським жінкам інструменти та знання для впевненого кар'єрного зростання в поточних умовах незалежно від обраного типу кар'єри, напряму діяльності, рівня професійної зрілості та інших чинників. Навчання складається з 8 блоків, які охоплюють ключові аспекти професійного становлення:

- розвиток впевненості в собі та своїх професійних здібностях;
- визначення напрямку для подальшого кар'єрного розвитку;
- створення ефективного кар'єрного плану;
- побудова особистого бренду;
- розбудова мережі контактів (нетворкінг);
- майстерність ведення переговорів;
- протидія дискримінації та гендерній нерівності в робочому середовищі.



Серед спікерок курсу – топменеджерки провідних українських та міжнародних компаній: Анна Мазур (Happy Monday), Наталя Савченко (Glovo Ukraine), Марина Авдеева («Арсенал страхування»), Анастасія Громова (МХП), Катерина Глушеня (Laba Group), Яніна Нестерчук (Acino), Марина Батуринець (Bazilik), Яна Гончаренко (Starlight Media). Програма пропонує комплексний підхід до навчання та інформаційного забезпечення курсу.

Реєстрація за наведеним QR-кодом.

Приклад 3

Безкоштовний онлайн-курс «Я знаю гендер». Український громадський проєкт масових відкритих онлайн-курсів Prometheus. Курс спрямований на ознайомлення з ключовими принципами розширення прав і можливостей жінок, методами інтеграції гендерної перспективи у різні сфери життя та роботи, пропонує вступ до концепцій, міжнародних структур і методів роботи щодо досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок та надає слухачам можливість встановити зв'язок між гендером і конкретними тематичними сферами, такими як робота, освіта, політична участь, надзвичайні ситуації, мир і безпека, сексуальне та репродуктивне здоров'я, статево та гендерне різноманіття та права людини, насильство щодо жінок.



QR-код для приєднання додається.

Приклад 4

Курс «Жінки та чоловіки: гендер для всіх». Освітня платформа Prometheus. Курс спрямований на розуміння шляхів подолання дискримінації та розвитку рівності у суспільстві. Розроблений Тамарою Марценюк на основі викладання різноманітних курсів гендерної тематики в Києво-Могилянській академії, а також у навчальних закладах Німеччини, Шотландії та Швеції. Він пропонує аргумен-

ти на підтримку формування суспільних політик з позиції недискримінації та гендерної рівності, які закріплюються в публічних дискусіях.

Курс передбачає інноваційні та просто цікаві методи навчання – перегляд відео, виконання практичних завдань, участь у дискусіях.

Реєстрація за вказаним QR-кодом.



Приклад 5



З тематики протидії дискримінації в освітньому середовищі є курс «Недискримінаційний підхід в навчанні», розроблений ГО «Студена» спільно зі студією онлайн-освіти EdEra. Курс знайомить із базовими поняттями толерантності, прав людини, недискримінації і надасть багато матеріалу, який можна використувати в практичній площині.

QR-код додається.

Приклад 6

Громадська організація «Ла Страда-Україна» пропонує освітній електронний курс «Вирішую конфлікти та будує мир навколо себе», який надає базові теоретичні знання з конфліктології, що можуть бути спрямовані на забезпечення розбудови безпечного освітнього середовища, і водночас передбачає формування розуміння гендерної рівності та розвиток навичок протидії дискримінації за статевими, віковими, етнічними, культурними та іншими ознаками. Проходження такого курсу науково-педагогічними та педагогічними працівниками буде корисним як у плані оволодіння знаннями щодо шляхів упередження конфліктів в освітньому середовищі, так і кращого розуміння вихідних стандартів гендерної рівності працівниками. Автори курсу – К. Б. Левченко, В. Л. Андрєєнкова, Н. В. Лунченко та М. М. Матвійчук.



Пройти курс можна, приєднавшись за наведеним посиланням.

Приклад 7



Серед міжнародних англomовних онлайн-курсів – Understanding Gender Equity (розуміння гендерної рівності) та Advancing Inclusive Gender Equality Plans in Research Organizations: Knowledge and Tools for Intersectional and Intersectoral Approaches (Впровадження інклюзивних планів гендерної рівності в дослід-

ницьких організаціях: знання та інструменти для міжсекційних та міжгалузевих підходів). Обидва курси – практичні й сучасні.



Перший дає базу з розуміння гендерної рівності як цінності та принципу та висвітлює різницю між гендерною рівністю та гендерною рівноправністю. Цей курс є відправною точкою для вивчення та підтримки гендерної рівності на робочому місці. Він формує обізнаність та розуміння гендерної рівності, її важливості, а також того, як розпізнавати та вирішувати гендерну нерівність на робочому місці зараз і в майбутньому. Важливо, що багато обговорюваних форм нерівності стосується людей

всіх статей. Запропоновані курсом практики можна застосувати в навчанні та роботі.

Другий курс запропонований платформою електронного навчання Smart Venice, розроблений у межах проєкту NEXUS Horizon Europe і орієнтований на інституційний рівень та стратегії впровадження.

Для приєднання до курсів можна використати наведені QR-коди.

Додаток 6

Список рекомендованої літератури

UN Women Ukraine. Gender Equality in Ukraine: Progress and Challenges, 2023. URL: <https://ukraine.un.org/en/151658-gender-equality-ukraine>

REPORT ON THE HUMAN RIGHTS SITUATION IN UKRAINE 1 December 2024-31 May 2025. United Nations High Commissioner for Human Rights. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ukraine.ohchr.org/sites/default/files/2025-07/2025-06-30%20OHCHR%2042nd%20periodic%20report%20on%20Ukraine_1.pdf

Бурчак Ф. Г. Права жінки в міжнародному праві. Київ. ІнЮре. 2020.

Бекешкіна І. Гендерна рівність в Україні: реалії та перспективи. Київ. Фонд «Демократичні ініціативи». 2021.

Гендерна компетентність вчительства. Посібник. ГО «Центр гендерної культури». 2024. 40 с.

Гендерна рівність в освіті та через неї: навчальний посібник / за ред. К. Б. Левченко, О. С. Мурадян. Харків. 2024. 264 с.

Гендерна рівність у праві та на практиці в державах-членах Ради Європи / Council of Europe. Strasbourg, 2017. 136 с. URL: <https://rm.coe.int/gender-equality-in-law-and-in-practice/16808b9b0d>.

Гендерні студії у вищій школі: сучасні виклики та досягнення: матеріали Всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації, м. Львів, 5 вересня-16 жовтня 2022 р. Одеса: Видавничий дім «Гельветика». 2022.

Глосарій і тезаурус Європейського інституту з гендерної рівності / Ред. кол. М. Бабак, О. Давліканова, М. Дмитрієва, М. Козир, Л. Компанцева, К. Левченко, М. Скорик, О. Суслова; оновл. вид. К. «Вістка», 2021. 170 с.

Голубєва Л. В. Європейські стандарти гендерної рівності: нормативно-правовий аспект / Право України. 2020. № 5. С. 120-130.

Грицай І. О. Державна гендерна політика: генезис поняття та співвідношення із суміжними термінами / Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2016. № 4. С. 89-97.

Гришак С. М. Стандарти гендерної рівності Ради Європи як нормативно-правове підґрунтя розвитку гендерної освіти в пострадянських країнах / Освітологічний дискурс. 2017. № 3-4 (18-19). с. 269-282.

Левченко Катерина. Гендерне тяжіння: виклики та рішення; худож.-оформлювач С. М. Кошелева. Харків: Фоліо, 2019. 317 с.

К. Левченко, Навіщо нам гендерна освіта? Повага. Сайт кампанії проти сексизму у політиці і ЗМІ, 2019.

Людина, суспільство, держава: гендерний вимір: колективна монографія / за заг. ред.: К. Б. Левченко, І. М. Сопілко; Нац. авіац. ун-т; ГО «Ла Страда-Україна». Київ; Одеса: Фенікс, 2024. 324 с.

Марценюк Т. Гендерна рівність та недискримінація на практиці. Київ: Видавничий дім «Komora». 2021.

Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. Київ. 2015. URL: <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/3540>

Сучасні тенденції забезпечення гендерного балансу в умовах євроінтеграції: збірник матеріалів інформаційно-просвітницького форуму, м. Кропивницький, 17 березня 2023 р. Кропивницький: ДонДУВС. 2023.

Шевченко З. М. Гендерна політика в Україні в умовах євроінтеграції / Вісник НАДУ при Президентові України. 2022. №2, с. 45-53.

Методичні рекомендації з інтеграції підходів у систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України / О. Волобуєва, А. Вяткіна, С. Ганаба та ін. Київ: ФОП Клименко Ю. Я., 2021. 292 с.

**ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ І ПЕДАГОГІЧНИХ
ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ З ПИТАНЬ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ**

Методичні рекомендації

Формат 60x84/8.

Ум.друк.арк. 9,3

Замовлення №16/3. ФОП Мороз А.Т.