

СХВАЛЕНО

Вченою Радою КрНУ
від 28 грудня 2021 року
Протокол № 5

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказом ректора КрНУ
від 31 грудня 2021 р.
Наказ №260-1

ПОЛОЖЕННЯ

щодо політики гендерної рівності

Кременчуцького національного університету

імені Михайла Остроградського

ПОЛОЖЕННЯ
ЩОДО ПОЛІТИКИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
КРЕМЕНЧУЦЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ІМЕНІ МИХАЙЛА ОСТРОГРАДСЬКОГО

1. Загальні положення

1.1 Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського (далі – Університет) впроваджує гендерну політику з метою поширення ідей гендерної рівності, забезпечення рівних прав та можливостей для чоловіків та жінок, ліквідації усіх форм дискримінації у навчально-виховному процесі та організації науково-дослідницької роботи.

1.2 Дане Положення ґрунтується на визначених Університетом *місії* (здійснення просвітницької діяльності, утвердження загальнолюдських цінностей), *візії* (сприяння самореалізації студентства, формуванню компетентних, національно свідомих, громадсько активних фахівців), *цінностях* (людиноцентризм, активність, відповідальність, толерантність), а також на Конституції України, Конвенції ООН щодо подолання всіх форм дискримінації по відношенню до жінок (https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text), Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (№2866 від 08.09.2005 р.) (<https://www.president.gov.ua/documents/2866-iv-3177>), Закону України «Про запобігання та протидію домашньому насильству» (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>), Декларації про викорінення насильства по відношенню до жінок (Резолюція Генеральної Асамблеї №48/104 від 20.12.1993 р.) (<https://cutt.ly/qNRzzX5>), Аналітичної довідки ООН щодо гендерно зумовленого насильства (https://ukraine.un.org/sites/default/files/2021-11/UN%20Policy%20Paper%20on%20GBV_FINAL%20UKR.pdf).

1.3 Гендерна політика – це цілеспрямована діяльність університету із забезпечення та гарантування рівних прав, свобод та можливостей для жінок і чоловіків, утвердження гендерної демократії, формування гендерної культури серед усіх учасників освітнього процесу, захисту від дискримінації за ознакою статі, що є визначальною умовою досягнення гендерної рівності.

1.4 Основні принципи гендерної політики університету:

- 1) верховенство права, законність і справедливість;
- 2) рівність та недискримінація у забезпеченні прав людини;
- 3) забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидія будь-якій дискримінації;
- 4) врахування потреб усіх учасників освітнього процесу незалежно від статі;
- 5) об'єктивність та обґрунтованість визначення потреб учасників освітнього процесу, працівників університету незалежно від статі та пошук оптимальних шляхів їх розв'язання;
- 6) своєчасне реагування на нові виклики у сфері реалізації гендерної рівності;
- 7) посилення компетенції професійної спільноти фахівців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- 8) толерантне ставлення до осіб, постраждалих від гендерно-зумовленого насильства чи гендерної дискримінації.

2. Ключові поняття

2.1 **Гендер** – це соціально-психологічна стать людини, сукупність її психологічних характеристик і особливостей соціальної поведінки, яка проявляється в спілкуванні та взаємодії. Гендер указує на те, як ми представляємо свою біологічну стать в соціальному просторі.

2.2 **Гендерна політика** – це 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 рівності.

2.3 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.

2.4 Гендерна дискримінація – це дисбаланс у доступі до влади і ресурсів, у якому одна група є привілейованою (чоловіки), а інша – дискримінованою (жінки).

2.5 Гендерний баланс – це рівне соціальне, економічне, політичне становище жінок і чоловіків у суспільстві (наприклад, рівне або наближене до нього, представництво в органах влади, однакова кількість серед учасників конференції тощо). Протилежне явище – гендерний дисбаланс.

2.6 Гендерні стереотипи – стандартизовані уявлення про моделі поведінки й риси характеру, що відповідають поняттям «чоловіче» і «жіноче». Гендерні стереотипи є найбільш яскравим і ефективним механізмом формування традиційної гендерної поведінки й соціальних ролей.

2.7 Гендерна культура – це система уявлень, цінностей і знань про роль жінок і чоловіків в суспільстві, моделі їхньої поведінки у різних сферах життя, їхні інтереси і потреби, взаємодію між ними.

2.8 Гендерно-зумовлене насильство – це насильство, яке вчиняється до осіб через їхню стать або стосується переважно осіб певної статі. Це крайній вияв дискримінації за ознакою статі, жертвами якого найчастіше стають жінки.

2.9 Гендерні індикатори (індикатори гендерної чутливості) – це кількісні та якісні показники, які відображають процеси, взаємодії, зміни (як позитивні, так і негативні) в становищі жінок і чоловіків у суспільстві протягом певного часу.

3. Пріоритетні напрями впровадження гендерної політики в Кременчуцькому національному університеті імені Михайла Остроградського

Пріоритетними напрямками впровадження гендерної політики в діяльність Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського є:

3.1 Підвищення спроможності менеджменту університету управляти процесами впровадження принципів гендерної рівності, протидіяти існуючим гендерним стереотипам та упередженням, дотримуватися основних принципів гендерної політики Університету (п.1.4).

3.2 Розробка кадрової та кар'єрної гендерної політики для підтримки різноманітних кар'єрних стратегій, впровадження заходів, які б сприяли досягненню балансу між роботою та особистим життям, підтримка різноманітних кар'єрних траєкторій, що має стати одним з пріоритетних принципів організаційної культури Університету.

3.3 Проведення моніторингу освітнього процесу в розрізі його гендерної збалансованості, розробка та впровадження просвітницьких заходів задля підвищення гендерної культури та гендерної компетентності серед керівного складу, співробітників університету, здобувачів освіти.

3.4 Розробка та впровадження заходів щодо протидії гендерно зумовленого насильства, сексизму та дискримінації на робочому місці та в освітньому середовищі.

3.5 Створення інформаційних ресурсів з гендерної проблематики для учасників освітнього процесу задля поширення гендерних знань.

3.6 Підготовка та проведення досліджень з питань гендерного становлення особистості як елементу її соціалізації, гендерної нерівності та дискримінації у суспільстві, аналізу та узагальнення набутого теоретичного та емпіричного матеріалу з цих питань.

3.7 Активізація науково-дослідної роботи студентів та викладачів з гендерних питань, участі в організації та проведенні заходів різних рівнів (семінарів, конференцій, круглих столів, конкурсів з гендерної тематики).

3.8 Інтеграція гендерних підходів в освітню діяльність Університету.

4. Відповідальна особа за реалізацію принципів гендерної рівності

Відповідальна особа за гендерну політику в Університеті призначається наказом ректора та підпорядковується першому проректору Університету. Основні функції відповідальної особи – здійснення гендерного моніторингу освітнього процесу щодо дотримання рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, недопущення дискримінації; проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи з усіма учасниками освітнього процесу щодо забезпечення гендерної рівності, як однією з найбільш важливих цінностей.