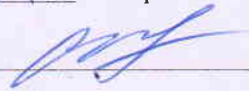


ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням вченої ради Економіко-технологічного
інституту імені Роберта Ельворті
№ 34 від 06.07. 2023р.

Голова вченої ради



ВВЕДЕНО В ДІЮ

Наказом № 22-1 від 09.08.2023р.

Т.в.о. ректора ЕТІ імені Роберта Ельворті

І. Василенко



Гендерна стратегія Економіко-технологічного інституту імені Роберта Ельворті на 2023–2030 роки

м. Кропивницький
2023 рік

1. Загальні положення

1.1. Дана Гендерна стратегія Економіко-технологічному інституті імені Роберта Ельворті (далі – Стратегія) визначає основні принципи, цілі та завдання щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти.

1.2. Стратегію розроблено відповідно до Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, затвердженої Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 р. № 1163-р. та [Закону України](#) “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, Статуту Економіко-технологічного інституту імені Роберта Ельворті та інших внутрішніх нормативних актів.

1.3. Економіко-технологічний інститут імені Роберта Ельворті (далі – Інститут) є повноцінним учасником європейського науково-освітнього простору та провідником суспільства до простору демократії та рівних можливостей, суб'єктом впровадження в освіту принципів гендерної рівності задля запобігання гендерної дискримінації.

2. Основні визначення та терміни

2.1. Тлумачення основних визначень й термінів, які використовуються у Стратегії, скориговане відповідно до виключно академічного простору вживання:

- **гендерна асиметрія** — диспропорція соціокультурних ролей різних гендерів у різних сферах життя академічної спільноти Інституту, втілена в асиметрії стандартів, вимог, декларованих очікувань та мовних приписів від поведінки жінок, чоловіків та інших гендерних груп;
- **гендерний паритет** — врівноважене та раціонально симетричне включення різних гендерних груп до усіх сфер академічного життя Інституту;
- **гендерна дискримінація** — обмеження можливостей і прав, здійснення символічного насильства або надання режиму найбільшого сприяння для осіб на підставі їхньої статі, гендерної ідентичності або сексуальної орієнтації;
- **сексизм** — ідеологія й практика (у тому числі мовно-дискурсивна) дискримінації людей за ознакою статі, що базується на уявленні про переваги моральних, інтелектуальних, культурних, фізичних та інших якостей однієї статі над іншою;
- **гендерний підхід** — науково обґрунтована орієнтація на досягнення гендерної рівності та утвердження рівних можливостей для носіїв усіх гендерів; відсутність орієнтації на «особливе призначення» чоловіка чи жінки; подолання гендерних стереотипів;
- **гендерна складова** — концептуальні елементи та практика запобігання гендерній дискримінації в освітніх програмах, науковій та організаційній діяльності Інституту;

- **гендерна чутливість** — здатність та націленість сприймати, усвідомлювати та контрреагувати на будь-які прояви сексизму, гендерної дискримінації;
- **гендерні ролі** — соціальні очікування суспільства від жінок і чоловіків на базі сформованих гендерних стереотипів, а також поведінка у формі мови, манер, жестів тощо;
- **гендерно чутлива мова / мовлення** — усне чи письмове висловлення, позбавлене андроцентризму, сексизмів і будь-яких інших дискримінаційних щодо гендеру елементів та властивостей;
- **гендерні стереотипи** — сформовані культурою узагальнені уявлення (переконання) про те, як поведуться та мають поводитися чоловіки і жінки, а також представники інших гендерів.

3. Цільові групи впровадження Стратегії

3.1. Цільовими групами впровадження Стратегії є:

- здобувачки і здобувачі освіти - студентки/студенти, курсантки/курсанти, слухачки/слухачі, стажистки/стажисти, інші особи, які здобувають освіту в Інституті за будь-яким видом та формою її здобуття;
- управлінський, педагогічний та науково-педагогічний персонал Інституту, який забезпечує ефективність та якість його функціонування, від чиїх уявлень, поглядів, ідеалів, оцінок та переконань значною мірою залежить світогляд майбутніх поколінь;
- батьки та законні представники здобувачок і здобувачів освіти, які здійснюють виховання дітей та молоді, формують їх уявлення про світ та є взірцем поведінки.

4. Базові принципи Стратегії

4.1. Принциповою базою формування Стратегії є Кодекс етики та ділової поведінки в Економіко-технологічного інституту імені Роберта Ельворті (https://eti.edu.ua/images/Polojeniya/Kodeks_etuku_new.pdf), зокрема цінності демократизму, просвітительства, гуманізму, відкритості та толерантності.

4.2. Стратегія базується на:

- дотриманні демократичних цінностей рівності прав і можливостей, інклюзивності, толерантності, недискримінації;
- уявленні про гендерну рівність як про одну з головних цілей сталого розвитку;
- подолання стереотипів за ознакою статі;
- утвердження гендерної рівності, недопущення дискримінації за ознакою статі;
- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті рішень щодо діяльності Інституту;

- здійснення просвітницької діяльності та пропаганди серед здобувачів освіти та працівників Інституту культури гендерної рівності.

5. Мета, стратегічні цілі

5.1. Мета Стратегії — визначення шляхів забезпечення гендерної рівності та запобігання дискримінації за гендерною ознакою в усіх сегментах академічного простору Інституту.

5.2. Задля реалізації головної мети Стратегії необхідно досягти такі стратегічні цілі:

- комплексне втілення принципів гендерної рівності та запобігання дискримінації у веденні академічної документації в Інституті;
- удосконалення організації та змісту навчально-виховного процесу на засадах гендерної рівності та запобігання дискримінації.

5.3. Спеціальним представницьким органом з питань гендерної рівності та запобігання дискримінації в Інституті є Комісія з етики та управління конфліктами Інституту (далі – Комісія).

6. Завдання Стратегії

6.1. Задля реалізації стратегічних цілей необхідне виконання таких завдань:

- проведення гендерної експертизи документаційної бази Інституту, вироблення експертних оцінок та (у разі потреби) формулювання коректив; аналіз внутрішніх нормативних документів (положень, порядків), що регламентують освітню, виховну, культурну, організаційну, фінансово-господарську діяльність Інституту;
- здійснення гендерного аналізу освітніх програм дисциплін соціогуманітарного профілю на предмет механічного відтворення гендерних стереотипів та непрямой трансляції гендерної дискримінації із подальшим виробленням (у разі потреби) рекомендацій щодо коригування програм;
- розвиток майданчику обміну досвідом у вигляді гендерної школи лідерства для керівного складу Інституту та кадрового резерву;
- розробка програм факультативних курсів, лекцій, міжфакультетських дисциплін, семінарів, майстер-класів, курсів підвищення кваліфікації, кураторських часів, спрямованих на задоволення пізнавальних потреб академічної спільноти в галузі гендерної проблематики та на розвиток гендерної компетентності студентів, викладачів, працівників та керівництва Інституту;
- вдосконалення практик уведення до документообігу принципів гендерно чутливого мовлення / мови із орієнтиром на впровадження мовних стратегій нейтралізації та уникнення сексизму;
- розроблення систем регулярного гендерного моніторингу та аудиту всіх напрямків діяльності Інституту;

- розробка схеми та здійснення глибинного аналізу гендерного виміру кадрової політики Інституту, експертиза кадрового потенціалу Інституту крізь призму завдання досягнення гендерного паритету; формування гендерно чутливого освітнього середовища Інституту; проведення досліджень сприйняття та рівня задоволеності гендерним іміджем Інституту студентами, викладачами, працівниками Інституту, а також громадськістю та зовнішніми експертами;
- надання інформаційної та науково-методичної підтримки впровадженню гендерного підходу всім структурним підрозділам Інституту; активізація науково-дослідницької роботи в площині теорії та практики гендерних досліджень;
- вдосконалення системи наукової комунікації та кооперації в галузі гендерних досліджень в Інституті, організація регулярних тематичних міжнародних конференцій із найгостріших питань гендерної проблематики в академічному житті;
- створення в межах Інституту окремої мережі юридичної, психологічної допомоги жертвам гендерної дискримінації та гендерного насильства;
- розробка положення та плану дії дорадчого органу з гендерних питань, що складатиметься з числа представників усіх груп академічної спільноти — студентів, викладачів, працівників, адміністрації;
- запровадження окремої експертно-дослідної програми гендерного аудиту соціального простору гуртожитків Інституту.

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

7.1. Результати реалізації цієї Стратегії оцінюються шляхом щосеместрового аналізу на засіданнях Комісії результатів виконання завдань Стратегії, передбачених розділом 6 Стратегії.

7.2. Під час проведення оцінювання результатів реалізації цієї Стратегії можуть враховуватися звіти підрозділів, відповідальних за впровадження Стратегії, статистична інформація, результати опитувань стейкхолдерів освітнього процесу тощо.