

Хмельницький національний університет

**ЗАГАЛЬНА КОРОТКОСТРОКОВА ПРОГРАМА  
підвищення кваліфікації  
«РІВНІ ПРАВА ТА МОЖЛИВОСТІ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ  
(ГЕНДЕРНИЙ ПАРИТЕТ)»**

Шифр програми	ЗК/2023/001
Рік запровадження програми	2023
Програму затверджено	рішення Науково-методичної ради Хмельницького національного університету протокол № 7 від 23.03.2023року
Програму погоджено	наказ Національного агентства України з питань державної служби від 03 травня 2023року № 65-23

## ПРОФІЛЬ ПРОГРАМИ

<b>1. Загальна інформація</b>	
Назва програми	Рівні права та можливості жінок і чоловіків (гендерний паритет)
Шифр програми	ЗК/2023/001
Тип програми за змістом	загальна
Форма навчання	дистанційна
Цільова група	державні службовці категорій «Б», «В», посадові особи місцевого самоврядування (першої-сьомої категорії)
Передумови навчання за програмою	–
Найменування замовника освітніх послуг у сфері професійного навчання за програмою <sup>2</sup>	–
Найменування партнера (партнерів) програми	–
Обсяг програми	1 кредит ЄКТС
Тривалість програми та організація навчання	два тижні – дистанційне навчання у відкладеному та реальному часі
Мова(и) викладання	державна
Напрямок(и) підвищення кваліфікації, який (які) охоплює програма	дотримання прав людини та протидія дискримінації; рівні права та можливості жінок і чоловіків (гендерна рівність)
Перелік професійних компетентностей, на підвищення рівня яких спрямовано програму	знання законодавства у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; командна робота та взаємодія; прийняття ефективних рішень
Укладач (і) програми	Бриндіков Юрій Леонідович, доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри соціальної роботи і соціальної педагогіки Хмельницького національного університету <a href="mailto:bryndik@i.ua">bryndik@i.ua</a>
<b>2. Загальна мета</b>	
Підвищення рівня професійної компетентності державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, вироблення вмінь їх застосування у практичній діяльності: попередження гендерної дискримінації; протидія торгівлі людьми; подолання гендерної нерівності у сфері державного управління	
<b>3. Очікувані результати навчання</b>	
За результатами навчання учасники професійного навчання повинні демонструвати:	
знання	поняття «гендер», його ознаки; традицій та засад гендерної теорії; гендерних складових державної політики України; нормативно-правових засад гендерної політики в Україні; гендерних аспектів управління персоналом органів влади

уміння	визначати механізми впровадження гендерної політики в різні сфери життя держави; пояснювати сутність державної політики у сфері гендерної теорії та її вплив на економічну та соціально-політичну ситуацію в суспільстві; застосовувати інструменти демократичного врядування; ідентифікувати прояви гендерної дискримінації, вживати заходи з метою їх мінімізації та подолання негативних наслідків; роз'яснювати громадянам засади державної політики у сфері протидії торгівлі людьми; враховувати гендерні аспекти управління персоналом
навички	здійснення гендерного аналізу в процесі підготовки пропозицій та рішень; застосування комунікативних навичок, оволодіння якими сприяє врахуванню гендерних особливостей і позиції учасників спілкування, терпимості до іншої людини
<b>4. Викладання та навчання</b> (методи навчання, форми проведення навчальних занять)	
Під час навчання передбачається два етапи: 1) дистанційне навчання в асинхронному режимі (прослуховування/перегляд матеріалів), опрацювання обов'язкової літератури, інформаційних та інших матеріалів, виконання завдань поточного контролю; 2) дистанційне навчання в синхронному режимі шляхом участі в тематичних дискусіях за проблемними аспектами тем, тренінг (комунікативний)	
<b>4. Ресурсне забезпечення дистанційного навчання</b>	
Назви вебплатформи, вебсайту, електронної системи навчання, через які здійснюватиметься дистанційне навчання із зазначенням посилання (вебадреси)	Платформа ZOOM, MOODLE для навчання в Хмельницькому національному університеті. <a href="https://msn.khmnua.edu.ua">https://msn.khmnua.edu.ua</a>
Назва дистанційного етапу/модуля	Рівні права та можливості жінок і чоловіків (гендерний паритет)
<b>6. Оцінювання і форми поточного, підсумкового контролю</b>	
Складові оцінювання та їх питома вага у підсумковій оцінці (%)	Під час навчання за дистанційною/змішаною формою: проходження дистанційного навчання ( в асинхронному режимі, у тому числі онлайн курс) – 25%; опрацювання обов'язкової літератури, інформаційних та інших матеріалів – 5%; поточний контроль – 10%; участь в тематичних дискусіях, тренінгах – 25%; підсумковий контроль – 35%.  Документ про підвищення кваліфікації видається за умови набрання учасником професійного навчання не менше ніж 75%, обчислених з урахуванням питомої ваги кожної зі складових оцінювання та за умови успішного проходження підсумкового контролю
Форма підсумкового контролю	тестування

## СТРУКТУРА ПРОГРАМИ

Назва теми	Кількість годин				
	загальна кількість годин/ кредитів ЄКТС	у тому числі:			
		аудиторні заняття	дистанційні заняття	навчальні візити	самостійна робота
1	2	3	4	5	6
Тема 1. Історичні засади гендерної теорії	3	-	2	-	1
Тема 2. Гендерні аспекти державного управління	5	-	4	-	1
Тема 3. Комплексний гендерний підхід	5	-	4	-	1
Тема 4. Нормативно-правове регулювання рівних прав та можливостей жінок та чоловіків	5	-	4	-	1
Тема 5. Доступність правосуддя для жінок та чоловіків	5	-	4	-	1
Тема 6. Множинна дискримінація	5	-	4	-	1
Підсумковий контроль результатів навчання	2	-	2	-	-
<b>РАЗОМ</b>	<b>30/1</b>	<b>-</b>	<b>24</b>	<b>-</b>	<b>6</b>

## ЗМІСТ ПРОГРАМИ

**Тема 1. Історичні засади гендерної теорії.**

- 1.1. Становлення гендерного питання у вітчизняній та світовій практиці.
- 1.2. Соціально-культурні здобутки фемінізму як передумови гендерного паритету.
- 1.3. Досвід впровадження гендерної політики в Україні та закордоном.

**Форми проведення навчальних занять та методи навчання:** міні-лекція.

**Самостійна робота учасників професійного навчання:**

1. Сутність та зміст основних підходів до визначення поняття “гендер”.
2. Сутність та зміст поняття гендерної політики.
3. Характеристика та особливості вжитку понять «гендер» і «стать».
4. Дайте характеристику понять «маскулінність» і «фемінність».

## **Тема 2. Гендерні аспекти державного управління.**

- 2.1. Вітчизняний та зарубіжний досвід забезпечення гендерного паритету.
- 2.2. Проблемні аспекти впровадження гендерної політики в системі державного управління.
- 2.3. Перспективи розвитку гендерної політики в системі державного управління.

**Форми проведення навчальних занять та методи навчання:** міні-лекція.

### **Самостійна робота учасників професійного навчання:**

1. Що прискорює міжнародні гендерні трансформації?
2. Які бар'єри стоять на шляху до змін у сфері гендерних відносин?
3. На чому ґрунтується гендерний підхід у підготовці й підвищенні кваліфікації керівних кадрів у системі державного управління?

## **Тема 3. Комплексний гендерний підхід.**

- 3.1. Гендерно-орієнтоване бюджетування (ГОБ).
- 3.2. Гендерний аналіз та планування.
- 3.3. Ризики гендерної нерівності та вразливості в системі державного управління.

**Форми проведення навчальних занять та методи навчання:** міні-лекція.

### **Самостійна робота учасників професійного навчання:**

1. Бюджетування, орієнтоване на результат та ГОБ.
2. Інтегрування гендерної рівності в програмно-цільовий метод в Україні.
3. Ролі різних державних суб'єктів у сфері ГОБ України.

## **Тема 4. Нормативно-правове регулювання рівних прав та можливостей жінок та чоловіків.**

- 4.1. Вивчення поняття «гендерна рівність» крізь призму вітчизняного законодавства.
- 4.2. Аналіз національних нормативно-правових актів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків.
- 4.3. Проблеми та перспективи розвитку вітчизняного гендерного законодавства.

**Форми проведення навчальних занять та методи навчання:** міні-лекція.

### **Самостійна робота учасників професійного навчання:**

1. Які проблеми теорії та практики механізму забезпечення принципу гендерної рівності?
2. Проаналізувати гендерне законодавство як передумову формування паритету в системі державної служби.
3. Висвітлити генезу вітчизняного законодавства у сфері забезпечення рівних прав жінок та чоловіків.

## **Тема 5. Доступність правосуддя для жінок та чоловіків.**

- 5.1. Доступність правосуддя як основоположна вимога верховенства права.
- 5.2. Гендерна дискримінація як бар'єр у забезпеченні доступності правосуддя.
- 5.3. Чинники, які становлять бар'єри доступу до правосуддя для жінок.

**Форми проведення навчальних занять та методи навчання:** міні-лекція.

### **Самостійна робота учасників професійного навчання:**

1. Які групи жінок зазнають більших обмежень при доступі до правосуддя в Україні?
2. Чи потребують такі групи жінок додаткових або специфічних засобів захисту?
3. Які ще міжнародні конвенції будуть у нагоді при захисті прав жінок від множинної дискримінації?

## **Тема 6. Множинна дискримінація.**

- 6.1. Дискримінація: поняття та види.
- 6.2. Дискримінація за ознакою статі.
- 6.3. Гендерна дискримінація в системі державної служби.

**Форми проведення навчальних занять та методи навчання:** міні-лекція.

**Самостійна робота учасників професійного навчання:**

1. Яке питання є центральним у досягненні гендерної рівності?
2. У чому полягає сутність принципу узгодженості моральних цінностей?
3. Яким вимогам, на Вашу думку, має відповідати процес установалення й обґрунтування принципів гендерної політики в системі державного управління?

## **ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ**

Оцінювання результатів навчання за дистанційною формою здійснюється за такими складовими:

проходження дистанційного навчання в асинхронному режимі, у тому числі онлайн курс – 25%;

опрацювання обов'язкової літератури, інформаційних та інших матеріалів – 5%;

успішного проходження поточного контролю (10%), що є передумовою допуску до участі в наступному етапі навчання;

відвідування занять під час проходження дистанційного навчання в синхронному режимі шляхом участі в тематичних дискусіях, тренінгах – 25%;

успішного проходження підсумкового контролю – 35%.

Учасник професійного навчання, який виконав програму в обсязі не менше 75% та за умови успішного проходження підсумкового контролю отримує документ про підвищення кваліфікації

## **ЛІТЕРАТУРА, ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ, ОБОВ'ЯЗКОВІ ДЛЯ ОПРАЦЮВАННЯ. ПЕРЕЛІК НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ**

### **Література та інші інформаційні ресурси**

1. Кікінежді О. Паритетна демократія: Гендер у освітній парадигмі вищої школи: досвід та перспективи. URL : <http://gender.at.ua/publ/2-1-0-144>
2. Андрусак І. П. Правові механізми забезпечення гендерної рівності. Вісник національного університету «Львівська політехніка». Юридичні науки. 2014. № 807. С. 197–201.
3. 5. Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-derzhavnoyi-socialnoyi-programi-zabezpechennya-rivnih-prav-ta-mozhливостей-zhinok-i-cholovikiv-na-period-do-2021-roku>
4. Ю. Бриндіков. Гендер: суспільно-політичний аспект. Університетські наукові записки. Часопис Хмельницького університету управління та права. №3 (43), С. 591–595.
5. Дрозд О. Забезпечення гендерної рівності в системі МВС України: питання сьогодення. Науковий вісник публічного та приватного права. 2020. № 3. С. 112–116.

**Перелік нормативно-правових актів**

1. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
2. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» від 12.05.2022 № 2253-IX (Кодекс законів про працю доповнено статтю 2<sup>1</sup> Рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці (забороняється в рекламі про вакансії (прийом на роботу) висувати вимоги, у тому числі, за ознаками статі, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сексуальної орієнтації, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання, накладення штрафу за порушення цієї статті).
3. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» від 16.11.2022 № 2759- IX.
4. Розпорядження КМУ «Про схвалення Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2022-2025 роки та плану заходів з її реалізації» від 29.12.2021 № 1805-р.
5. Розпорядження КМУ «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» від 12.08.2022 № 752-р.
6. Постанова КМУ від 09.10.2020 № 930 «Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».
7. Наказ Мінсоцполітики від 29 січня 2020 р. № 56 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах».
8. Наказ Міністерства соціальної політики України від 7 лютого 2020 р. № 86 „Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів».
9. Наказ НАДС від 05.08.2016 № 158 «Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» (у редакції наказу НАДС від 28 квітня 2021 року №72-21).
10. Наказ Мінсоцполітики від 09.08.2021 № 448 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями».
11. Наказ Мінсоцполітики від 19.04.2022 № 136 «Про затвердження Положення про діяльність дитячих кімнат в установах та організаціях», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 24.05.2022 за № 557/37893.
12. Наказ Мінсоцполітики від 27.12.2022 № 359 «Про затвердження Методичних рекомендацій з реалізації гендерного підходу та підходу, базується на дотриманні прав людини, на рівні територіальних громад».
13. Закон України «Про ратифікацію Конвенції Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами» (Стамбульська конвенція) від 21.06.2022 № 2319-IX.