

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

**КОНЦЕПЦІЯ
З «ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ»
ДОНЕЦЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

СХВАЛЕНО

на засіданні Вченої ради ДонДУВС
від «25» серпня 2025 р.,
протокол №19

ВВЕДЕНО В ДІЮ

наказом ректора ДонДУВС
від «25» серпня 2025 р. №443

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Актуальним постає питання інтеграції гендерного компоненту в освітній процес закладів вищої освіти (далі - ЗВО) України для підвищення спроможності виконувати взяті Україною зобов'язання щодо забезпечення гендерної рівності. Це важлива передумова для усунення бар'єрів на шляху до досягнення гендерної рівності, що спричинені поширеними гендерними стереотипами про жіночі та чоловічі ролі. Такі стереотипи не тільки формують уявлення, але й впливають на життя й майбутнє здобувачів та здобувачок освіти, так як мають вагоме значення для реалізації їхніх конституційних прав.

1.2. Стратегічною метою розвитку Донецького державного університету внутрішніх справ (далі - ДонДУВС) є комплексна підготовка конкурентоспроможного фахівця з юридичного напрямку, здатного працювати на рівні сучасних освітніх технологій в умовах інтеграції в загальноєвропейське співтовариство, а також підвищення авторитету ДонДУВС на національному і міжнародному рівнях як провідного ЗВО України і Європи. Невід'ємним компонентом розбудови сучасного інноваційного толерантного суспільства є впровадження принципу гендерної рівності в освітньо-науковий простір ДонДУВС на засадах гендерного мейнстримінгу.

1.3. Впровадження гендерної рівності в освітньо-науковий простір ДонДУВС, регламентується міжнародною та національною нормативно-правовою базою, зокрема:

- Загальною декларацією прав людини ООН (1948);
- Конвенцією ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979);
- Пекінською платформою дій (1995);
- Європейською хартією рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад (2006);
- Угодою про асоціацію між Україною, з однієї сторони та з Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами з іншої сторони (2014);
- Цілями сталого розвитку України на період до 2030 року;
- Стратегією гендерної рівності Ради Європи на 2024-2029 роки;
- Конституцією України, а саме, статтями 3, 21, 24, 51;
- Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
- Законом України «Про запобігання та протидію домашньому насильству»;
- Концепцією Державної соціальної програми запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі на період до 2025 року, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2021 р. №145;
- Концепцією комунікації у сфері гендерної рівності (Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 вересня 2020 р. № 1128-р);
- гендерно орієнтованою політикою Світового Банку, Міжнародної

Організації Праці, Ради Європи та інших міжнародних організацій, інституцій та неурядових громадських організацій («Мама-86», «Ла-Страда», «Жіноча громада» тощо);

- Резолюцією Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека» та її суміжних резолюцій, зокрема: розбудовано інституційний механізм, створено мережі гендерних радників в апараті МВС та ЦОВВ, організовано освітній процес, тренінги та заняття з гендерної обізнаності працівників та впроваджено гендерний аспект у закладах вищої освіти системи МВС;

- наскрізною інтеграцією гендерного підходу в Рамковій програмі ЄС з досліджень та інновацій - пакети програм «Горизонт-2020» і «Горизонт- Європа».

1.4. Впровадження гендерної рівності в освітньо-науковий простір ДонДУВС сприятиме:

- розбудові гендерно чутливої складової серед працівників університету;
- постійній інтеграції гендерних перспектив в діяльність університету;
- посилення наукової, освітньої, методичної діяльності університету через трансдисциплінарність гендерного підходу в контексті розвитку інноваційного середовища ДонДУВС;

- налагодженню міжнародного співробітництва в аспекті гендерної рівності, що відображено тенденціями розвитку суспільства в світі;

- створенню осередку гендерної освіти (центру гендерної освіти та ініціатив, лабораторії, центру гендерно чутливої рівності та ін.);

- забезпеченню рівного доступу до всіх рівнів освіти та професійної підготовки вразливих груп населення, включаючи осіб з інвалідністю, представників корінного населення та дітей, що опинилися в складних життєвих обставинах;

- розбудові спільноти амбасадорів та амбасадорок в контексті гендерної рівності університету (створенню курсантсько-студентського клубу рівності);

- створенню потужного інформаційного простору з гендерної рівності університету та здійснення профорієнтаційної роботи.

II. МЕТА ТА УМОВА РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ В ДОНДУВС

2.1. Концепція спрямована на забезпечення рівноправності жінок і чоловіків в освітньо-науковому просторі ДонДУВС, без дискримінації, насильства та експлуатації.

2.2. Метою Концепції є створення системи гендерного середовища ДонДУВС для покращення розуміння працівниками університету та здобувачами й здобувачками освіти, суті та завдань гендерної політики; сприйняття її як невід'ємної складової демократичності, гуманності, принципу справедливості, висвітлення правових аспектів щодо прав і свобод людей в діяльності ДонДУВС.

2.3. Умовою реалізації Концепції в ДонДУВС є формування розвинутої системи гендерної політики в аспекті долавання традиційних гендерних стереотипів; додержання прав людини, а саме партнерство між жінками і чоловіками в освітньо-науковій та професійній сферах університету; розвиток університету у контексті розбудови нових форм міжнародного спілкування щодо забезпечення гендерної рівності; впровадженні гендерно-інклюзивного підходу;

дотримання гендерної рівності в STEM тенденціях розвитку інноваційної освітянської практики.

III. ОСНОВНІ ДЕФІНІЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ «ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ» ДОНДУВС

Таблиця 1

Понятійно-категоріальний апарат з гендерної політики ДонДУВС

№ з/п	Дефініція	Значення
1	2	3
1	Гендер	соціальна характеристика, через яку визначаються поняття «чоловік» і «жінка», психосоціальні, соціокультурні ролі чоловіка і жінки як особистостей, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків, цілісна психічна репрезентація статі, сповнена динамічних глибинних, пізнавальних та поведінкових понять жіночого та чоловічого, здобутих індивідом внаслідок набуття індивідуального гендерного досвіду.
2	Гендерний мейнстрімінг	комплексне цілеспрямоване впровадження гендерних підходів, що враховує різні інтереси жінок і чоловіків та надає їм рівні можливості.
3	Гендерна політика	визначення значення соціального розшарування та соціального вирівнювання статей (виявлення проблем, визначення бажаного результату, аналіз ресурсів та можливостей їх залучення, активізація громадської думки та ін.).
4	Індекс гендерного розвитку	індекс призначений для вимірювання гендерної рівності.
5	Гендерна асиметрія	непропорційна представленість соціальних і культурних ролей обох статей у різних сферах життя, в освіті зокрема, що проявляється як асиметрія норм, приписів, що визначають поведінку жінок і чоловіків у суспільстві, у тому числі на рівні мови.
6	Гендерні стереотипи	сформовані культурою узагальнені штучні уявлення/переконання про те, як поведуться чоловіки і жінки.
7	Гендерний паритет	принцип симетричного і рівноважного включення чоловіків і жінок у всі сфери суспільного життя.
8	Гендерна дискримінація	обмеження можливостей і прав або надання режиму найбільшого сприяння для осіб на підставі їх статі.
9	Гендерний вимір в освіті	оцінка наслідків і результатів дії освітніх та виховних зусиль педагогів, спрямованих на повноцінне особистісне становлення й розвиток всіх суб'єктів освітнього процесу, усвідомлення ними власної ідентичності, вибір ідеалів і життєвих цілей та самореалізації без будь-яких обмежень за ознакою гендеру.

10	Гендерна культура	система уявлень, цінностей і знань про роль жінок і чоловіків у суспільстві, моделі їхньої поведінки у різних сферах життя, їхні інтереси і потреби, взаємолію між ними.
11	Гендерочутливе освітнє середовище	освітнє середовище, в якому актуалізована гендерна чутливість як один з критеріїв ефективності освітньої діяльності.
12	Гендерний компонент	теоретична концепція та практика гендерної рівності та недискримінації в системі освіти.
13	Гендерний підхід	механізм досягнення гендерної рівності та утвердження рівних можливостей для самореалізації кожної особистості, передбачає: відсутність орієнтації на «особливе призначення» чоловіка чи жінки; заохочення видів діяльності, що відповідають інтересам особистості; подолання гендерних стереотипів; врахування індивідуальних відмінностей.
14	Гендерна чутливість	бачення проблем нерівності, дискримінації за ознакою гендеру у всіх різноманітних проявах; тобто здатність сприймати, усвідомлювати та реагувати на будь які прояви сексизму, гендерної дискримінації та сегрегації.
15	Гендерні ролі	соціальні очікування суспільства від жінок і чоловіків на базі сформованих гендерних стереотипів, а також поведінка у формі мови, манер, жестів та ін.
16	Гендерочутлива мова	усне чи письмове висловлення, позбавлене андроцентризму, сексизмів і будь-яких інших дискримінаційних форм і смислів.
17	Маскулліність	сукупність рис, ознак, способів поведінки та ролей, що притаманні чоловічому гендеру у межах певного суспільства у визначений період розвитку людства.
18	Фемінність	етично-естетична категорія, що позначає особистісні, естетичні та соціально-психологічні якості, які очікуються культурою від жінок, і описує нормативні еталони ідеальної жінки.
19	Егалітарні переконання	особистісні переконання, основою яких є принцип рівності умов та можливостей всіх і кожного/кожної для самореалізації особистості у всіх соціальних сферах незалежно від його/її ознак, у тому числі статі.
20	Сексизм	ідеологія й практика дискримінації людей за ознакою статі, що базується на уявленні про переваги моральних, інтелектуальних, культурних, фізичних та інших якостей однієї статі над іншою.
21	Мовний сексизм	дискримінація за ознакою статі в мові, яка існує як на рівні слова, так і на рівні речення та всього дискурсу.
22	Фемінізація	зростання ролі та впливу жінок, їхнього специфічного соціального досвіду, в публічній комунікації, застосування фемінітивів як точних визначень осіб жіночої статі за різними ознаками.

IV. ОСВІТНІЙ, НАУКОВИЙ ТА МЕТОДИЧНИЙ АСПЕКТ ЩОДО ІНТЕГРАЦІЇ ГЕНДЕРНОГО КОМПОНЕНТУ В ОСВІТНЬО-НАУКОВИЙ ПРОСТІР ДОНДУВС

4.1. Основою забезпечення гендерного компоненту щодо освітнього, наукового та методичного аспекту в ДонДУВС є виконання наступних завдань в контексті:

- забезпечення органічної єдності освітнього, наукового процесів, а саме

нової якості наукових досліджень (інтеграція та трансдисциплінарний аспект університетської науки і освіти щодо гендерної рівності та нульової толерантності до насильства з урахуванням вимог європейських країн);

- розроблення гендерних курсів за професійним спрямуванням до варіативної частини навчальних планів;

- розширення гендерної тематики наукових робіт здобувачів та здобувачок освіти (проекти, курсові, дипломні, магістерські роботи, наукові статті, матеріали конференцій, доповіді);

- посилення інтеграційних зв'язків з вітчизняними та зарубіжними інституціями, закладами освіти різного рівня, громадськими організаціями (далі - ГО), спілками, тощо з наряду гендерної рівності;

- участі науково-педагогічних працівників (далі - НПП) кафедр, науковців науково-дослідних лабораторій в написанні проєктів, грантів, що відображають тематику гендерної рівності та нульової толерантності до насильства; виконання науково-дослідних робіт на державне замовлення (ініціативних робіт на громадських засадах, зареєстрованих в УкрІНТЕІ); залучення до науково-дослідної роботи студентів/ток, курсантів/ток, амбасадорів/рок ДонДУВС;

- здійснення гендерної експертизи освітніх програм ДонДУВС;

- підвищення ефективності роботи відділу докторантури та спеціалізованих вчених рад, діяльність яких має охопити розкриття тематики гендерності в наукових дослідженнях здобувачів та здобувачок освіти;

- написання наукових статей в наукометричних базах Scopus, Web of Science, інших міжнародних базах; монографій, наукових, навчальних посібників, навчально-методичних рекомендацій, poradників, що відображають гендерний аспект;

- організації та проведення заходів різного рівня в ДонДУВС, що розкривають тематику гендерної рівності жінок і чоловіків, інноваційних підходів в систематизації гендерних аспектів в діяльність ДонДУВС;

- формування бібліотекою ДонДУВС наукових і навчальних фондів з наряду гендерної рівності; повна інформатизація бібліотечних процесів, що забезпечить професорсько-викладацькому складу та здобувачам/здобувачкам освіти доступ до національних і світових інформаційних ресурсів.

V. ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ, ІНКЛЮЗІЯ, STEM

5.1. Залучення жінок та чоловіків в контексті гендерної рівності до науково- дослідницької діяльності є одним із головних завдань побудови Європейського дослідницького простору, що є пріоритетом наукової політики у розвинених країнах. Ця тенденція відображається і в діяльності ДонДУВС.

5.2. З метою визначення ефективності та успішності впровадження гендерної рівності щодо інклюзивних аспектів в освітньо-науковому просторі ДонДУВС працівники/працівниці університету та здобувачі/здобувачки освіти дотримуються основних концептуальних засад, які окреслюють дотримання міжнародної та національної політики в сфері рівності прав жінок та чоловіків; інклюзивності та інновацій, зокрема STEM-освіти. Зокрема, ці концептуальні засади полягають в наступному:

- інклюзія, гендерна рівність, дотримання прав та свобод людини, справедливість є важливими принципами розвитку гендерно-чутливого середовища ДонДУВС та є процесом усунення перешкод перед студентами/ками, курсантами/ками для здобуття вищої освіти;
- повна інтеграція осіб з інклюзивними потребами в освітній процес ДонДУВС;
- усунення всіх форм ізоляції та маргіналізації в ДонДУВС для осіб з інклюзивними потребами, вразливості та нерівності в доступі до освіти, участі, продовженні та завершенні освіти;
- усі працівники та НПП ДонДУВС, які працюють зі здобувачами/ками освіти, підтримують загальні цілі політики сприяння інклюзії та справедливості в освіті;
- підвищення якості навчання здобувачів/чок освіти з кібербезпеки на засадах STEM-освіти з дотриманням гендерної політики;
- формування гендерно-збалансованого середовища в ДонДУВС на основі STEM-підходу;
- формування нового світогляду, позбавленого ієрархії чоловічого і жіночого;
- дотримання наукової мобільності серед осіб з інклюзивними потребами та формування покоління «next generation» в контексті STEM-освіти для подальшого розвитку освітньо-наукового простору ДонДУВС на основі гендерного підходу.

VI. ІНТЕГРАЦІЯ ГЕНДЕРНОГО КОМПОНЕНТУ В МІЖНАРОДНУ ДІЯЛЬНІСТЬ ДОНДУВС

6.1. Міжнародна діяльність в контексті гендерної рівності покликана, насамперед, забезпечити ДонДУВС інтеграцію у європейський і світовий освітній простір, щодо забезпечення рівності прав жінок і чоловіків у освітньо-науковому та професійному просторі. Першочерговими завданнями при цьому є:

- розширення і поглиблення міжнародних зв'язків ДонДУВС до рівня підписання і належного виконання угод про науково-дослідне та освітньо-методичне співробітництво з провідними навчально-науковими закладами Європи і світу з наряду гендерної рівності;
- інтеграція у європейську і світову освітню систему шляхом гармонійного поєднання кращих традицій національної освіти і європейських інновацій, щодо забезпечення гендерної рівності жінок і чоловіків ДонДУВС;
- розширення практики міжнародного стажування, підвищення кваліфікації з наряду гендерної політики для НПП ДонДУВС;
- проведення спільних наукових досліджень з міжнародними партнерами; інтенсифікація роботи науковців за Програмами міжнародних наукових, академічних та благодійних фондів;
- організація міжнародних конференцій, конгресів, симпозіумів та інших науково-просвітницьких заходів з наряду гендерної рівності;
- інтенсифікація науково-дослідницької роботи студентів/ток, курсантів/курсанток з урахуванням вимог міжнародних інституцій, закладів

вищої освіти, ГО тощо.

VII. ВЗАЄМОДІЯ З ОРГАНАМИ СТУДЕНТСЬКО-КУРСАНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ В КОНТЕКСТІ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

7.1. Участь органів студентсько-курсантського самоврядування та амбасадорів/амбасадорок у створенні та вдосконаленні нормативної бази з питань гендерної рівності.

7.2. Формування та реалізація помічником ректора з гендерних питань та органом студентсько-курсантського самоврядування, амбасадорами/амбасадорками спільних заходів присвячених питанням покращення механізмів забезпечення гендерної рівності в ДонДУВС.

7.3. Залучення помічником ректора з гендерних питань органів курсантського/студентського самоврядування та амбасадорів/амбасадорок до процесів розробки, моніторингу та періодичного перегляду освітніх програм, науково-дослідної роботи та інших заходів, що проводяться в ДонДУВС.

7.4. Проведення інформаційної кампанії серед студентів/студенток, курсантів/курсанток ДонДУВС щодо їх опитування про дотримання гендерної рівності в освітньо-науковому просторі університету.

VIII. ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ ВПРОВАДЖЕННЯ «ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ» В ДОНДУВС

8.1. Реалізація даної концепції має забезпечити:

- створення та розвиток гендерного середовища в ДонДУВС;
- розвиток гендерних компетенцій здобувачів та здобувачок освіти, амбасадорів та амбасадорок як ключових життєвих компетентностей в контексті найкращих практик ЄС;
- розробку освітніх програм для всіх спеціальностей ДонДУВС з виокремленням гендерного складника;
- формування егалітарної свідомості в амбасадорів та амбасадорок ДонДУВС через реконструкцію гендерних стереотипів як традиційних культурних обмежень;
- розвиток гендерної чутливості та гендерної толерантності як демократичних стратегій мислення, здатності актуалізувати і вибудовувати альтернативні до патріархальної культури життєві стратегії і схеми поведінки, реагувати на дискримінацію за ознакою статі;
- здійснювати психокорекційну та просвітницьку роботу щодо піднесення гендерної культури в ДонДУВС, забезпечення рівних прав і можливостей статей для особистісного розвитку;
- доступ здобувачам освіти з особливими потребами до здобуття вищої освіти в ДонДУВС на принципах рівності та дотримання прав людини;

- мовну та візуальну підтримку гендерної рівності на сайті, соціальних мережах, відеороликах щодо діяльності ДонДУВС;
- наявність гендерного компоненту в діяльності профспілкового органу ДонДУВС та органів студентсько/курсантського самоврядування;
- створення умов для розвитку стартапів з наряду гендерної політики ДонДУВС;
- залучення організацій громадянського суспільства до інноваційної діяльності із врахуванням гендерної рівності;
- інтернаціоналізацію та інтеграцію у світовий інноваційний простір Індустрії 5.0 (Horizon 2020, I4MS/DIH, Factory of the Future, співтовариства Industrial Internet Consortium, перехід на стандарти IEC/ISO, штучний інтелект, STEM тощо);
- вивчення кращих практик та розроблення й запровадження курсів підготовки для здобувачів/здобувачок із юридичного профілю навчання за новими технологіями (Data Science, AI, Robotics, IoT, Blockchain, Cybersecurity, AR, VR тощо) з урахуванням гендерного підходу;
- залучення здобувачів/здобувачок вищої освіти, викладачів/викладачок та адміністрації до технологій Student Accessibility, Teacher Accessibility, Administration Accessibility.

ІХ. ПОРЯДОК ВВЕДЕННЯ В ДІЮ КОНЦЕПЦІЇ

9.1. Концепція вводиться в дію наказом ректора Донецького державного університету внутрішніх справ після схвалення на Вченій раді ДонДУВС.

9.2. Концепцію може бути доповнено чи змінено відповідно до чинного законодавства України.

9.3. Концепція може бути скасована після прийняття відповідного рішення Вченою радою ДонДУВС за наказом ректора Донецького державного університету внутрішніх справ.

Примітка. Термін дії даної Концепції необмежений.

**Помічник ректора
з гендерних питань**