


Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет
«Дніпровська політехніка»

Кафедра державного управління і місцевого самоврядування



«ЗАТВЕРДЖЕНО»
завідувач кафедри

Чикаренко І.А. 

«30» серпня 2024 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«Гендерна політика»

Галузь знань.....	28 Публічне управління та адміністрування
Спеціальність.....	281 Публічне управління та адміністрування
Рівень вищої освіти.....	перший (бакалаврський)
Освітньо-професійна програма.....	«Публічне управління та адміністрування»
Статус.....	Вибіркова
Загальний обсяг	4 кредити ЄКТС (120 годин)
Форма підсумкового контролю	іспит
Термін викладання.....	3-й семестр (5,6 чверть)
Мова викладання	українська

Викладач: д.держ.упр., проф. Липовська Н.А.

Пролонговано: на 20__/20__ н.р. _____ (_____) «__» __ 20__ р.
(підпис, ПІБ, дата)

на 20__/20__ н.р. _____ (_____) «__» __ 20__ р.
(підпис, ПІБ, дата)

Дніпро
НТУ «ДП»
2024

Робоча програма навчальної дисципліни «Гендерна політика» для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня за освітньо-професійною програмою «Публічне управління та адміністрування» спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування / Нац. техн. ун-т. «Дніпровська політехніка», каф. державного управління і місцевого самоврядування. Дніпро: НТУ «ДП», 2024. 16 с.

Розробник:

– Липовська Наталія Анатоліївна – доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри державного управління і місцевого самоврядування.

Робоча програма регламентує:

- мету дисципліни;
- дисциплінарні результати навчання, сформовані на основі трансформації очікуваних результатів навчання освітньої програми;
- базові дисципліни;
- обсяг і розподіл за формами організації освітнього процесу та видами навчальних занять;
- програму дисципліни (тематичний план за видами навчальних занять);
- алгоритм оцінювання рівня досягнення дисциплінарних результатів навчання (шкали, засоби, процедури та критерії оцінювання);
- інструменти, обладнання та програмне забезпечення;
- рекомендовані джерела інформації.

Робоча програма призначена для реалізації компетентнісного підходу під час планування освітнього процесу, викладання дисципліни, підготовки здобувачів вищої освіти до контрольних заходів, контролю провадження освітньої діяльності, внутрішнього та зовнішнього контролю забезпечення якості вищої освіти, акредитації освітніх програм у межах спеціальності.

Погоджено рішенням науково-методичної комісії спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» (протокол № 5 від 09 липня 2024 р.).

ЗМІСТ

1	МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ.....	4
2	ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ.....	4
3	БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ.....	5
4	ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ.....	5
5	ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ	5
6	ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ.....	7
	6.1 Шкали	7
	6.2 Засоби та процедури	8
	6.3 Критерії.....	9
7	ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	13
8	РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ.....	13

1 МЕТА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Метою дисципліни «Гендерна політика» є оволодіння сучасними теоретичними основами щодо публічної гендерної політики, практичними навичками щодо використання гендерних технологій у публічному управлінні, проведення гендерного аналізу, розроблення гендерних стратегій розвитку публічних організацій, об'єднаної територіальної громади, регіону.

2 ОЧІКУВАНІ ДИСЦИПЛІНАРНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Дисциплінарні результати навчання (ДРН)	
шифр ДРН	Зміст
ДРН01	продемонструвати <i>знання</i> : сутності, принципів, функцій та типів гендерної політики; основних теоретичних підходів до понять «гендер» та «стать»; основних принципів забезпечення гендерного паритету
ДРН02	демонструвати <i>розуміння</i> особливостей ефективної гендерної політики у сфері публічного управління; основних завдань гендерної рівності; впливу гендерного паритету на ефективність діяльності персоналу в сфері публічного управління
ДРН03	демонструвати <i>здатність</i> здійснювати вироблення та аналізу публічної гендерної політики
ДРН04	продемонструвати <i>знання</i> інструментів і засобів подолання гендерних бар'єрів

3 БАЗОВІ ДИСЦИПЛІНИ

Назва дисципліни	Здобуті результати навчання
Вступ до фаху	визначати та характеризувати складові професійної діяльності фахівця з публічного управління та адміністрування, знати напрями підвищення конкурентоздатності фахівця спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування на ринку праці

4 ОБСЯГ І РОЗПОДІЛ ЗА ФОРМАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ТА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

Вид навчальних занять	Обсяг, години	Розподіл за формами навчання, години			
		Денна		Заочна	
		Аудиторні заняття	Самостійна робота	Аудиторні заняття	Самостійна робота
лекційні	40	18	22	6	34
практичні	80	27	53	4	76
лабораторні	-	-	-	-	-

семінари	-	-	-	-	-
РАЗОМ	120	45	75	10	110

5 ПРОГРАМА ДИСЦИПЛІНИ ЗА ВИДАМИ НАВЧАЛЬНИХ ЗАНЯТЬ

5.1 Тематичний план та розподіл обсягу часу за видами навчальних занять

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	ЛЕКЦІЇ	40
ДРН01	1. Гендерний дискурс у класичній соціальній теорії	4
ДРН02	1.1. Визначення основних понять. Конструювання гендеру в історії	
	1.2. Ідеологія вторинності жінки. Патріархат, матріархат.	
	1.3. Еміль Дюркгейм: поділ праці кон'югальна солідарність. Георг Зіммель: чоловіча культура і соціальна психологія статевих ролей.	
	1.4. Талкотт Парсонс: інструментальна і експресивна ролі. Норман Белл і Езра Фогель: родина як функціональний елемент соціальної системи	
ДРН01 ДРН03 ДРН04	2. Основні поняття й проблеми гендерної рівності	10
	2.1. Стать як соціокультурний феномен: від есенціалізму до соціального конструктивізму	
	2.2. Лематизація жіночого та чоловічого в культурі. Дихотомія «природа- культура» в контексті проблеми гендерної рівності	
	2.3. Поняття афіліації й атракції	
	2.4. Дискурси сексуальності, репрезентація в них чоловіків і жінок	
ДРН03 ДРН04	3. Державна гендерна політика: поняття та сутність	10
	3.1. Принципи гендерної політики в системі публічного управління	
	3.2. Принципи гендерної політики. Стратегії гендерної політики (політика позитивних дій, антидискримінаційна політика, гендерний мейнстрімінг).	
	3.3. Сучасні моделі гендерної політики. Механізм реалізації гендерної політики	
	3.4. Характерні риси та особливості гендерної політики в Україні та за кордоном	
ДРН01 ДРН04	4. Нормативно-правове забезпечення гендерної політики України	6
	4.1. Загальне правове регулювання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	
	4.2. Інтеграція гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів	

Шифри ДРН	Види та тематика навчальних занять	Обсяг складових, години
	4.3. Проведення гендерно-правової експертизи	
	4.4. Законодавство щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері праці та соціального забезпечення	
ДРН01 ДРН02 ДРН03 ДРН04	Тема 5. Міжнародні документи та зобов'язання України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	
	5.1. Міжнародно-правові документи ООН з питань гендерної рівності.	10
	5.2. Міжнародні норми та стандарти гендерної рівності у сфері праці	
	5.3. Концепція комплексного підходу до проблеми забезпечення гендерної рівності у суспільстві.	
	5.4. Інституційний механізм формування та реалізації публічної гендерної політики України..	
	Практичні заняття	80
ДРН01 ДРН02	1. Гендерний дискурс у класичній соціальній теорії	10
ДРН01 ДРН03 ДРН04	2. Основні поняття й проблеми гендерної рівності	20
ДРН03 ДРН04	3. Державна гендерна політика: поняття та сутність	20
ДРН01 ДРН04	4. Нормативно-правове забезпечення гендерної політики України	16
ДРН01 ДРН02 ДРН03 ДРН04	5. Міжнародні документи та зобов'язання України щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків	14
	РАЗОМ	120

5.2 Індивідуальне завдання

Індивідуальне завдання полягає у розробленні та захисті здобувачами вищої освіти реферату за обраною темою на основі самостійного опрацювання необхідних джерел та стислому викладенні основного матеріалу. Важливими критеріями є академічна доброчесність та вміння висловити власну точку зору з дискусійних питань. Для отримання найвищого балу за рефератом необхідно підготувати презентацію до теми реферату, яку продемонструвати під час захисту. Презентацію необхідно підготувати із застосуванням програми PowerPoint.

Тематика рефератів:

1. Гендерна стратифікація суспільства
2. Гендерні відносини у економічній сфері
3. Чинники нагальності гендерних перетворень.
4. Гендер у міжнародних документах як надбання світового досвіду гендерних перетворень. Концептуальне бачення гендерних перетворень.
5. Становлення суспільства гендерної рівності як світова стратегія.
6. Світові тенденції утвердження гендеру.
7. Гендерні трансформації глобального масштабу.
8. Міжнародні механізми забезпечення гендерної рівності.
9. Гендерне законодавство як нагальна потреба.
10. Конституційне забезпечення рівних прав та можливостей у національних суспільствах.
11. Спеціальні цільові закони з рівних прав і можливостей.
12. Гендерно-правова експертиза законодавства.
13. Інструменти вимірювання гендерної нерівності.
14. Моніторинг досягнення гендерної рівності: глобальні рейтинги ефективності гендерної політики та рейтинги ефективності гендерної політики країн ЄС.
15. Місце України у глобальних гендерних рейтингах.
16. Гендерні дослідження основних релігій і міфології
17. Децентралізація та реформа місцевого самоврядування як потенціал та можливості для реалізації гендерної рівності
18. Міжнародний досвід творення суспільства гендерної рівності
19. Досвід формування та реалізації гендерної політики у Європейських країнах

6 ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Сертифікація досягнень здобувачів здійснюється за допомогою прозорих процедур, що ґрунтуються на об'єктивних критеріях відповідно до Положення університету «Про оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти».

Досягнутий рівень компетентностей відносно очікуваних, що ідентифікований під час контрольних заходів, відображає реальний результат

навчання здобувача вищої освіти за дисципліною.

6.1 Шкали

Оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти НТУ «ДП» здійснюється за рейтинговою (100-бальною) та інституційною шкалами. Остання необхідна (за офіційною відсутністю національної шкали) для конвертації (переведення) оцінок мобільних здобувачів.

Шкали оцінювання навчальних досягнень студентів НТУ «ДП»

Рейтингова	Інституційна
90...100	відмінно / Excellent
74...89	добре / Good
60...73	задовільно / Satisfactory
0...59	незадовільно / Fail

Кредити навчальної дисципліни зараховуються, якщо здобувач вищої освіти отримав підсумкову оцінку не менше 60-ти балів. Нижча оцінка вважається академічною заборгованістю, що підлягає ліквідації відповідно до Положення про організацію освітнього процесу НТУ «ДП».

6.2 Засоби та процедури

Зміст засобів діагностики спрямовано на контроль рівня сформованості знань, умінь, комунікації, автономності та відповідальності здобувача вищої освіти за вимогами НРК до 6-го кваліфікаційного рівня (для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти) під час демонстрації регламентованих робочою програмою результатів навчання.

Студент на контрольних заходах має виконувати завдання, орієнтовані виключно на демонстрацію дисциплінарних результатів навчання (розділ 2).

Засоби діагностики, що надаються студентам на контрольних заходах у вигляді завдань для поточного та підсумкового контролю, формуються шляхом конкретизації вихідних даних та способу демонстрації дисциплінарних результатів навчання.

Засоби діагностики (контрольні завдання) для поточного та підсумкового контролю дисципліни затверджуються кафедрою.

Види засобів діагностики та процедур оцінювання для поточного та підсумкового контролю дисципліни подано нижче.

Засоби діагностики та процедури оцінювання

ПОТОЧНИЙ КОНТРОЛЬ			ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ	
навчальне заняття	засоби діагностики	процедури	засоби діагностики	процедури

лекції	контрольні завдання за кожною темою	виконання завдання під час лекцій	комплексна контрольна робота (ККР)	визначення середньозваженого результату поточних контролів; виконання ККР під час заліку за бажанням здобувача вищої освіти
практичні	практичні завдання	виконання завдань під час практичних занять		
	індивідуальні завдання	виконання індивідуальних завдань під час самостійної роботи		

Під час поточного контролю лекційні заняття оцінюються шляхом визначення якості виконання контрольних конкретизованих завдань. Практичні заняття оцінюються якістю виконання контрольного або індивідуального завдання.

Якщо зміст певного виду занять підпорядковано декільком складовим, то інтегральне значення оцінки може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюються викладачем.

За наявності рівня результатів поточних контролів з усіх видів навчальних занять не менше 60 балів, підсумковий контроль здійснюється без участі здобувача вищої освіти шляхом визначення середньозваженого значення поточних оцінок.

Незалежно від результатів поточного контролю кожен здобувач вищої освіти під час *заліку* має право виконувати ККР, яка містить завдання, що охоплюють ключові дисциплінарні результати навчання.

Кількість конкретизованих завдань ККР повинна відповідати відведеному часу на виконання. Кількість варіантів ККР має забезпечити індивідуалізацію завдання.

Значення оцінки за виконання ККР визначається середньою оцінкою складових (конкретизованих завдань) і є остаточним.

Інтегральне значення оцінки виконання ККР може визначатися з урахуванням вагових коефіцієнтів, що встановлюється кафедрою для кожної складової описувальних рівня НРК.

6.3 Критерії

Реальні результати навчання студента ідентифікуються та вимірюються відносно очікуваних під час контрольних заходів за допомогою критеріїв, що описують дії студента для демонстрації досягнення результатів навчання.

Для оцінювання виконання контрольних завдань під час поточного контролю лекційних і практичних занять в якості критерію використовується коефіцієнт засвоєння, що автоматично адаптує показник оцінки до рейтингової шкали:

$$O_i = 100 a/m,$$

де a – число правильних відповідей або виконаних суттєвих операцій

відповідно до еталону рішення; m – загальна кількість запитань або суттєвих операцій еталону.

Індивідуальні завдання та комплексні контрольні роботи оцінюються експертно за допомогою критеріїв, що характеризують співвідношення вимог до рівня компетентностей і показників оцінки за рейтинговою шкалою.

Зміст критеріїв спирається на компетентнісні характеристики, визначені НРК для бакалаврського рівня вищої освіти (подано нижче).

Загальні критерії досягнення результатів навчання для 6-го кваліфікаційного рівня за НРК (бакалавр)

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
Знання		
– концептуальні наукові та практичні знання, критичне осмислення теорій, принципів, методів і понять у сфері професійної діяльності та/або навчання	Відповідь відмінна – правильна, обґрунтована, осмислена. Характеризує наявність: <ul style="list-style-type: none"> – концептуальних знань; – високого ступеню володіння станом питання; – критичного осмислення основних теорій, принципів, методів і понять у навчанні та професійній діяльності 	95-100
	Відповідь містить не грубі помилки або описки	90-94
	Відповідь правильна, але має певні неточності	85-89
	Відповідь правильна, але має певні неточності й недостатньо обґрунтована	80-84
	Відповідь правильна, але має певні неточності, недостатньо обґрунтована та осмислена	74-79
	Відповідь фрагментарна	70-73
	Відповідь демонструє нечіткі уявлення студента про об'єкт вивчення	65-69
	Рівень знань мінімально задовільний	60-64
Рівень знань незадовільний	<60	
Уміння/навички		
– поглиблені когнітивні та практичні уміння/навички, майстерність та інноваційність на рівні, необхідному для розв'язання складних спеціалізованих задач і практичних проблем у сфері	Відповідь характеризує уміння: <ul style="list-style-type: none"> – виявляти проблеми; – формулювати гіпотези; – розв'язувати проблеми; – обирати адекватні методи та інструментальні засоби; – збирати та логічно й зрозуміло інтерпретувати інформацію; – використовувати інноваційні підходи до розв'язання завдання 	95-100
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності з негрубими помилками	90-94

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
професійної діяльності або навчання	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації однієї вимоги	85-89
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації двох вимог	80-84
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації трьох вимог	74-79
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності, але має певні неточності при реалізації чотирьох вимог	70-73
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання в практичній діяльності при виконанні завдань за зразком	65-69
	Відповідь характеризує уміння/навички застосовувати знання при виконанні завдань за зразком, але з неточностями	60-64
	Рівень умінь/навичок незадовільний	<60
Комунікація		
– донесення до фахівців і нефахівців інформації, ідей, проблем, рішень, власного досвіду та аргументації; збір, інтерпретація та застосування даних; спілкування з професійних питань, у тому числі іноземною мовою, усно та письмово	<p>Вільне володіння проблематикою галузі. Зрозумілість відповіді (доповіді). Мова:</p> <ul style="list-style-type: none"> – правильна; – чиста; – ясна; – точна; – логічна; – виразна; – лаконічна. <p>Комунікаційна стратегія:</p> <ul style="list-style-type: none"> – послідовний і несуперечливий розвиток думки; – наявність логічних власних суджень; – доречна аргументації та її відповідність відстоюваним положенням; – правильна структура відповіді (доповіді); – правильність відповідей на запитання; – доречна техніка відповідей на запитання; – здатність робити висновки та формулювати пропозиції 	95-100
	<p>Достатнє володіння проблематикою галузі з незначними хибами. Достатня зрозумілість відповіді (доповіді) з незначними хибами. Доречна комунікаційна стратегія з незначними хибами</p>	90-94
	Добре володіння проблематикою галузі.	85-89

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
	Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано три вимоги)	
	Добре володіння проблематикою галузі. Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добре володіння проблематикою галузі. Добра зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано п'ять вимог)	74-79
	Задовільне володіння проблематикою галузі. Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та доречна комунікаційна стратегія (сумарно не реалізовано сім вимог)	70-73
	Часткове володіння проблематикою галузі. Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано дев'ять вимог)	65-69
	Фрагментарне володіння проблематикою галузі. Задовільна зрозумілість відповіді (доповіді) та комунікаційна стратегія з хибами (сумарно не реалізовано 10 вимог)	60-64
	Рівень комунікації незадовільний	<60
<i>Відповідальність і автономія</i>		
<p>– управління складною технічною або професійною діяльністю чи проектами;</p> <p>– спроможність нести відповідальність за вироблення та ухвалення рішень у непередбачуваних робочих та/або навчальних контекстах;</p> <p>– формування суджень, що враховують соціальні, наукові та етичні аспекти; "</p> <p>– організація та керівництво професійним</p>	<p>Відмінне володіння компетенціями менеджменту особистості, орієнтованих на:</p> <p>1) управління комплексними проектами, що передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> - дослідницький характер навчальної діяльності, позначена вмінням самостійно оцінювати різноманітні життєві ситуації, явища, факти, виявляти і відстоювати особисту позицію; - здатність до роботи в команді; - контроль власних дій; <p>2) відповідальність за прийняття рішень в непередбачуваних умовах, що включає:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обґрунтування власних рішень положеннями нормативної бази галузевого та державного рівнів; - самостійність під час виконання поставлених завдань; - ініціативу в обговоренні проблем; - відповідальність за взаємовідносини; <p>3) відповідальність за професійний розвиток окремих осіб та/або груп осіб, що передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> - використання професійно-орієнтованих навичок; - використання доказів із самостійною і правильною аргументацією; - володіння всіма видами навчальної діяльності; 	95-100

Опис кваліфікаційного рівня	Вимоги до знань, умінь/навичок, комунікації, відповідальності і автономії	Показник оцінки
розвитком осіб та груп; – здатність продовжувати навчання із значним ступенем автономії	4) здатність до подальшого навчання з високим рівнем автономності, що передбачає: - ступінь володіння фундаментальними знаннями; - самостійність оцінних суджень; - високий рівень сформованості загальнонавчальних умінь і навичок; - самостійний пошук та аналіз джерел інформації	
	Упевнене володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано дві вимоги)	90-94
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано три вимоги)	85-89
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано чотири вимоги)	80-84
	Добре володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано шість вимог)	74-79
	Задовільне володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано сім вимог)	70-73
	Задовільне володіння компетенціями менеджменту особистості (не реалізовано вісім вимог)	65-69
	Рівень відповідальності і автономії фрагментарний	60-64
	Рівень відповідальності і автономії незадовільний	<60

7 ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Використовуються комп'ютерне та мультимедійне обладнання, дистанційна платформа Moodle, MS Office (застосунок Teams).

8 РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

Базові

1. Впровадження комплексного гендерного підходу в роботу органів державної виконавчої влади на регіональному рівні: Методичні рекомендації / Авт.-упоряд.: Євченко С.В., Остапчук О.Л. Житомир: ФОП Оржехівський А.О., 2018. 56 с.
2. Гендерна політика в системі публічного управління України / [М. Канавець (кер. авт. колективу), Ю. Лихач, А. Кукуля, А. Алексеєнко, О. Бутенко, В. Костик, О. Руденко, Н. Богданова; за заг. ред. К. Ващенка]. К.: Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2018. 125 с.
3. Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики. К., 2015. 44 с.
4. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України / ред. А. Чернишова. К.: Центр Разумкова, Вид-во «Заповіт», 2016. 244 с.
5. Гендерна рівність: міфи, факти та державна політика. К., 2020. 60 с.

6. Грицай І. О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія та практика: монографія. К.: «Хай-Тек Прес», 2018. 560 с

Нормативно-правові джерела:

7. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>.

8. Питання проведення гендерно-правової експертизи : Постанова Кабінету Міністрів України від 28 листопада 2018 р. № 997. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-п#Text>.

9. План дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 лист. 2015 р. № 1393-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1393-2015-р#Text>.

10. Порядок проведення органами виконавчої влади антидискримінаційної експертизи проектів нормативно-правових актів : Постанова Кабінету Міністрів України від 30 січ. 2013 р. № 61. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/61-2013-п#n10>.

11. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>.

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

13. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-п#Text>.

14. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів : Наказ Міністерство соціальної політики України від 7 лютого 2020 р. № 86. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>.

15. Уварова О.О. Права жінок та гендерна рівність: навч. посіб. К., 2018. 204 с.

16. Ходакова С. Гендерне інтегрування на місцевому рівні. Досвід міст, що приєдналися до Європейської хартії рівності жінок і чоловіків: практ. посіб. Для посадових осіб органів державної влади та органів місцевого самоврядування. К., 2020. 28 с.

Додаткові

1. Аналіз державної політики та нормативно-правових актів на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. К., 2014. 122 с.

2. Гендерна політика та інституційні механізми її реалізації в Україні: Національний огляд виконання Україною Пекінської декларації та Платформи

дій і заключних документів Двадцять третьої спеціальної сесії Генеральної Асамблеї ООН. К., 2014. 122 с.

3. Левченко К. Гендерне тяжіння. Виклики та рішення. Харків: Фоліо, 2019. 320 с.

4. Марценюк Т. Гендер для всіх. Виклик стереотипам. Київ : Основи, 2017. 256 с.

5. Марценюк Т. Інтеграція гендерної складової аналітичні матеріали. – К.: МФ «Відродження», 2019. 28 с.

6. Мельник Т., Кобелянська Л. Гендер у термінах, правових актах і практиці перетворень: словник-довідник. К.: Логос, 2020. 239 с.

7. Оцінювання соціально-гендерного впливу стратегій, програм і проектів регіонального розвитку : практич. посіб. / М. Колодій та ін.; за заг. ред. І. Санжаровського. К.: К.І.С., 2012. 80 с.

Інформаційні ресурси

1. Асоціація міст України. URL: <http://www.auc.org.ua/>

2. «Гендерний інформаційно-аналітичний центр «КРОНА». URL: <http://www.krona.org.ua>.

3. «Гендер в деталях». URL: <https://genderindetail.org.ua>.

4. «Жінки – це 50% успіху України» (участь жінок в громадсько-політичному житті). URL: <https://50vidsotkiv.org.ua80>.

5. Інші органи виконавчої влади (міністерства, місцеві державні адміністрації). URL: <https://www.kmu.gov.ua/catalog>

6. Музей жіночої та гендерної історії. URL: <http://www.genderculturecentre.org>.

7. Наукова бібліотека ім. М. Максимовича Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. URL: <http://www.library.univ.kiev.ua>

8. Наукова бібліотека Московського державного університету ім. М.В. Ломоносова. URL: <http://www.msu.ru/libraries/>

9. Наукова бібліотека Національного університету «Києво-Могилянська академія». URL: <http://www.library.ukma.edu.ua>

10. Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського. URL: <http://www.nbuv.gov.ua>

11. Національна Парламентська бібліотека України. URL: <http://www.nplu.org>

12. Національний інститут стратегічних досліджень при Президенті України. URL: <http://www.niss.gov.ua/presentation.html>

13. Національний інститут стратегічних досліджень. URL: <http://www.niss.gov.ua>

14. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua>.

15. Офіційний сайт Кабінета Міністрів України. URL: <http://www.kmu.gov.ua>.

16. Офіційний сайт Міністерства регіонального розвитку, будівництва

- та житловокомунального господарства України. URL: <http://minregion.gov.ua>.
17. Офіційний сайт Президента України. URL: <http://www.president.gov.ua>.
 18. Представництва ООН в Україні. URL: <http://www.un.org.ua/ua>.
 19. Проекту ГОБ в Україні. URL: <http://grbproject.org>.
 20. Сайт з питань гендерної статистики (англ.). URL: <https://genderstats.org>.
 21. Council of Europe Gender Equality Strategy 2018-2023. URL: <https://rm.coe.int/gestrategy-2018-2023/1680791246> (англ.), <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equalitystrategy-2023-ukr-new2/16808b35a4> (укр.).
 22. Gender Analysis Toolkit, Office for Women, 2009. URL: <http://www.communities.qld.gov.au/resources/communityservices/women/resources/genderanalysis/gender-analysis-toolkit.pdf>.
 23. The European Charter for Equality Of Women And Men in Local Life. The Council of European Municipalities and Regions and its Partners. URL: http://www.ccre.org/docs/charte_egalite_en.pdf.

РОБОЧА ПРОГРАМА ВИБІРКОВОЇ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«Гендерна політика»
для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
освітньо-професійної програми «Публічне управління та адміністрування»
спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування

Розробник:
Липовська Наталія Анатоліївна

В редакції авторки

Підготовлено до виходу в світ
у Національному технічному університеті
«Дніпровська політехніка».
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
ДК № 184249005, м. Дніпро, просп. Д.
Яворницького, 19