


КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА
Факультет економіки та управління
Кафедра управління

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Проректор з науково-методичної
та навчальної роботи


О.Б. Жильцов

«_____» _____ 2023 року



РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ
для студентів

спеціальності	281 «Публічне управління та адміністрування»
освітнього рівня	другий (магістерський)
освітньої програми	281.00.01 Державне управління

КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА
Ідентифікаційний код 02136554
Начальник відділу
координування якості освіти

Підпис:  28.04/23
(підпис) (підпис, прізвище)

2023

Київ – 2023

Розробники:

Марухленко Оксана В'ячеславівна, доктор наук з державного управління, доцент кафедри управління факультету економіки та управління Київського університету імені Бориса Грінченка

Викладач:

Марухленко Оксана В'ячеславівна, доктор наук з державного управління, доцент кафедри управління факультету економіки та управління Київського університету імені Бориса Грінченка

Робочу програму розглянуто і затверджено на засіданні кафедри управління

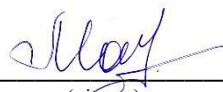
Протокол від 29.08.2023 р. №9

Завідувач кафедри  О.В. Марухленко
(підпис)

Робочу програму погоджено з гарантом освітньої програми (керівником освітньої програми “Державне управління”


(назва освітньої програми)

«28» серпня 2023 р.

Керівник освітньої програми  О.В. Марухленко
(підпис)

Робочу програму перевірено

«28» серпня 2023 р.

Заступник директора/декана  О.О. Казак
(підпис)

Пролонговано:

на 20__/20__ н.р. _____ (підпис) _____ (ПІБ), «__» 20__ р., протокол № ____

на 20__/20__ н.р. _____ (підпис) _____ (ПІБ), «__» 20__ р., протокол № ____

на 20__/20__ н.р. _____ (підпис) _____ (ПІБ), «__» 20__ р., протокол № ____

на 20__/20__ н.р. _____ (підпис) _____ (ПІБ), «__» 20__ р., протокол № ____

1. Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Характеристика дисципліни за формами навчання	
	Денна	заочна
Вид дисципліни	Вибіркова	
Мова викладання, навчання та оцінювання	Українська	
Загальний обсяг кредитів / годин	4/120	
Курс		6
Семестр		12
Кількість змістових модулів з розподілом:	4	
Обсяг кредитів		4
Обсяг годин, в тому числі:		120
Аудиторні		16
Модульний контроль		8
Семестровий контроль		-
Самостійна робота		96
Форма семестрового контролю		Залік

2. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою вивчення дисципліни 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.

Завданнями дисципліни є оволодіння такими компетентностями:

I. Загальнопредметні компетентності:

ЗК01. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

ЗК02. Здатність працювати в команді, мотивувати людей та рухатися до спільної мети, бути лідером, діяти соціальноповідально та свідомо.

ЗК03. Здатність розробляти та управляти проектами.

ЗК04. Здатність удосконалювати й розвивати професійний, інтелектуальний і культурний рівні.

ЗК05. Здатність приймати обґрунтовані рішення та використовувати сучасні комунікаційні технології

ЗК07. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

II. Фахові компетентності:

СК02. Здатність організовувати діяльність органів публічного управління та інших організацій публічної сфери.

СК03. Здатність організовувати інформаційно-аналітичне забезпечення управлінських процесів із використанням сучасних інформаційних ресурсів та

технологій, зокрема розробляти заходи щодо впровадження електронного урядування в різних сферах публічного управління та адміністрування.

СК04. Здатність визначати показники сталого розвитку на вищому, центральному, регіональному, місцевому та організаційному рівнях.

СК05. Здатність представляти органи публічного управління у відносинах з іншими державними органами та органами місцевого самоврядування, громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами і організаціями незалежно від форм власності, громадянами та налагоджувати ефективні комунікації з ними.

СК06. Здатність здійснювати професійну діяльність з урахуванням потреб забезпечення національної безпеки України.

СК07. Здатність самостійно готувати проекти нормативно-правових актів, аналітичні довідки, пропозиції, доповіді, надавати експертну оцінку нормативно-правовим актам на різних рівнях публічного управління та адміністрування.

СК08. Здатність розробляти стратегічні документи розвитку соціально-економічних систем на вищому, центральному, регіональному, місцевому та організаційному рівнях.

СК09. Здатність здійснювати наукову та дослідницьку діяльність у сфері публічного управління та адміністрування.

СК10. Здатність приймати обґрунтовані управлінські рішення з урахуванням питань європейської та євроатлантичної інтеграції.

3. Результати навчання за дисципліною

Студент має знати та розуміти:

ПРН01. Знати теоретичні та прикладні засади вироблення й аналізу публічної політики, основ та технологій прийняття управлінських рішень.

ПРН03. Знати основні засади національної безпеки та уміти попереджати й нейтралізувати виклики і загрози національним інтересам України в межах своєї професійної компетентності.

Студент має **вміти**:

ПРН02. Розв'язувати складні задачі публічного управління та адміністрування, враховуючи вимоги законодавства, виявляти правові колізії та проблеми, розробляти проекти нормативно-правових актів для усунення.

ПРН04. Використовувати сучасні статистичні методи, моделі, цифрові технології, спеціалізоване програмне забезпечення для розв'язання складних задач публічного управління та адміністрування.

ПРН06. Здійснювати ефективне управління інноваціями, ресурсами, ризиками, проектами, змінами, якістю, застосовувати сучасні моделі, підходи та технології, міжнародний досвід при проектуванні та реорганізації управлінських та загально-організаційних структур.

ПРН07. Уміти розробляти національні / регіональні програмні документи щодо розвитку публічного управління, використовуючи системний аналіз і комплексний підхід, а також методи командної роботи.

ПРН08. Уміти здійснювати ефективну комунікацію, аргументувати свою позицію, використовувати сучасні інформаційні та комунікаційні технології у сфері публічного управління та адміністрування на засадах соціальної відповідальності, правових та етичних норм.

ПРН10. Представляти органи публічного управління й інші організації публічної сфери та презентувати для фахівців і широкого загалу результати їх діяльності.

ПРН11. Розробляти обґрунтовані управлінські рішення з урахуванням питань європейської та євроатлантичної інтеграції, враховувати цілі, наявні законодавчі, часові та ресурсні обмеження, оцінювати політичні, соціальні, економічні та екологічні наслідки варіантів рішень.

ПРН12. Планувати і здійснювати наукові та прикладні дослідження у сфері публічного управління та адміністрування, включаючи аналіз проблематики, постановку цілей і завдань, вибір та використання теоретичних та емпіричних методів дослідження, аналіз його результатів, формулювання обґрунтованих висновків.

4. Структура навчальної дисципліни

Тематичний план для заочної форми навчання

Назва змістових модулів, тем	Усього	Розподіл годин між видами робіт					
		Аудиторна:					Самостійна
		Лекції	Семінари	Практичні	Лабораторні	Модульні контрольні	
Змістовий модуль 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ							
Тема 1. Гендерна політика: сутність, поняття, принципи, світові тенденції	30	2		2		2	24
Разом	30	2		2		2	24
Змістовий модуль 2 НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ							
Тема 2. Становлення та розвиток законодавства із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні та підходи до формування державної гендерної політики	30	2		2		2	24
Разом	30	2		2		2	24
Змістовий модуль 3 ДЕРЖАВНА СТРАТЕГІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ							

Тема 3. Державна стратегія забезпечення прав і можливостей жінок та чоловіків на період до 2030 року	30	2		2		2	24
Разом	30	2		2		2	24
Змістовий модуль 4 МЕХАНІЗМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ							
Тема 4. Механізми впровадження гендерної рівності в Україні	30	2		2		2	24
Разом	30	2		2		2	24
Всього	120	8		8		8	96

5. Програма навчальної дисципліни

Змістовий модуль 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Тема 1. Гендерна політика: сутність, поняття, принципи, світові тенденції

Нині гендерна політика може і повинна виступати одним із вирішальних факторів розбудови громадянського суспільства, досягнення консенсусу між гілками влади, успішної реалізації демократичних реформ як необхідної умови для входження України як повноправного партнера до світового співтовариства.

Гендерна політика: сутність, поняття, принципи гендерної політики в системі державного управління, тенденції гендеризації і пріоритети гендерної політики в Європі й Україні.

Змістовий модуль 2 НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Тема 2. Становлення та розвиток законодавства із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні та підходи до формування державної гендерної політики

Міжнародні документи щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Розвиток гендерної демократії в системі державного управління. Проблеми законодавчого забезпечення гендерної політики в системі державного управління України.

Змістовий модуль 3 ДЕРЖАВНА СТРАТЕГІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ

Тема 3. Державна стратегія забезпечення прав і можливостей жінок та чоловіків на період до 2030 року

Чому важливе затвердження державної стратегії? На вирішення яких проблем спрямована державна стратегія? Принципи державної стратегії. Мета та результати реалізації державної стратегії. Стратегічні цілі державної стратегії. Моніторинг та оцінювання результатів державної стратегії.

Змістовий модуль 4 МЕХАНІЗМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Тема 4. Механізми впровадження гендерної рівності в Україні

Загальні підходи, механізми та інструменти реалізації державної гендерної політики. Основні сфери реалізації державної гендерної політики.

6. Контроль навчальних досягнень

6.1. Система оцінювання навчальних досягнень студентів

Вид діяльності студента	Максимальна к-сть балів за одиницю	Модуль 1 і 2		Модуль 3 і 4	
		кількість одиниць	максимальна кількість балів	кількість одиниць	максимальна кількість балів
Відвідування лекцій	1	2	2	2	2
Відвідування практичних занять	1	2	2	2	2
Робота на практичному занятті	10	2	20	2	20
Виконання завдань для самостійної роботи	5	2	10	2	10
Модульний контроль	25	2	50	2	50
Разом		-	84	-	84
Максимальна кількість балів: 168					
Розрахунок коефіцієнта: 1,68					

Критерії оцінювання завдань на семінарських заняттях:

100% від зазначеного балу – відмінний рівень виконання з можливими незначними недоліками

80-90% від зазначеного балу - достатньо високий рівень виконання без суттєвих (грубих) помилок

70-80% від зазначеного балу – в цілому добрий рівень виконання з незначною кількістю помилок

60-70% – посередній рівень знань виконання із значною кількістю недоліків

50-60% – мінімально можливий допустимий рівень виконання

6.2. Завдання для самостійної роботи та критерії її оцінювання

Теми курсу	Завдання для самостійної роботи	Максимальна кількість балів за виконане
Змістовий модуль 1		
Гендерна політика: сутність, поняття, принципи, світові тенденції	<ol style="list-style-type: none">1. Державна гендерна політика в Україні: сутність і передумови становлення.2. Гендерна політика в системі державного управління: сутність, мета, завдання.3. Проблеми формування і реалізації гендерної політики в системі державного управління України.4. Гендерний вимір кадрового забезпечення державної служби в Україні.5. Формування і розвиток гендерної культури в суспільстві.6. Гендерна паритетність у державному управлінні України: сутність і проблеми становлення.7. Подолання гендерних стереотипів і гендерної сліпоти як виклик часу.8. Принципи і напрями гендерної політики в системі державного управління на сучасному етапі розвитку українського суспільства.9. Гендерна рівність: сутність і пріоритети.10. Міжнародні гендерні трансформації і світові тенденції гендеризації.	5
Змістовий модуль 2		
Становлення та розвиток законодавства із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні та підходи до формування державної гендерної політики	<ol style="list-style-type: none">1. Гендерна політика Японії.2. Гендерна політика Скандинавських країн.3. Гендерна політика Канади.4. Шляхи розв'язання проблем нормативно-правового забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в Україні.5. Діяльність органів державної влади у сфері впровадження гендерної політики.6. Розвиток жіночого руху на Україні як передумова становлення гендерної політики.7. Головні тенденції гендерної політики в системі державного управління.	5

Змістовий модуль 3		
Державна стратегія забезпечення прав і можливостей жінок та чоловіків на період до 2030 року	<ol style="list-style-type: none"> 1. Впровадження гендерних стратегій в країнах ЄС. 2. Впровадження гендерних стратегій в Скандинавських країнах. 3. Впровадження гендерних стратегій в країнах СНД. 4. Впровадження гендерної політики в діяльності органів державної влади. 5. Стратегія гендерної політики в Україні. 6. Гендерний паритет в умовах розбудови сучасного українського суспільства. 7. Особливості гендерного підходу до аналізу соціальних процесів у суспільстві: світовий досвід для України. 8. Гендерні стереотипи і їх вплив на діяльність державних службовців. 9. Формування гендерної культури в суспільстві: державно-управлінський аспект. 10. Управління гендерними процесами в державній політиці. 11. Роль організацій громадянського суспільства у впровадженні гендерної рівності. 12. Гендерна освіта в професійній підготовці державних службовців і службовців органів місцевого самоврядування. 	5
Змістовий модуль 4		
Механізми впровадження гендерної рівності в Україні	<ol style="list-style-type: none"> 1. Значення гендерного підходу до суспільного розвитку. 2. Сутність і значення поняття паритетна демократія? 3. Наслідки впливу гендерних стереотипів на соціалізацію особистості. 4. Перешкоди для жінки на державній службі. 5. Прояв гендерного аспекту у культурі державного управління. 6. Завдання державного управління із забезпечення ходу реалізації заходів у сфері здійснення гендерної рівності. 7. Механізми досягнення гендерної рівності. 8. Залучення гендерних підходів до кожного етапу розв'язання суспільної проблеми. 9. Проблеми для здійснення гендерної рівності. 	5
Разом:		20

Критерії оцінювання: 5 балів

5 балів – відмінний рівень виконання з можливими незначними недоліками

4 бали – в цілому добрий рівень виконання з незначною кількістю помилок

3 бали – посередній рівень знань виконання із значною кількістю недоліків
2 бали – мінімально можливий допустимий рівень виконання

6.3. Форми проведення модульного контролю та критерії оцінювання.

Модульний контроль здійснюється наприкінці вивчення кожного змістового модуля у формі розв'язання тестових завдань:

1. Надайте оцінку ситуації. За чинним законодавством держави Х. право на пенсію мають особи зі стажем роботи 15 років, але ці 15 років вираховуються виходячи з повної зайнятості. До суду звернулася заявниця, яка 18 років працювала прибиральницею на умовах неповного робочого дня – 4 години на тиждень при нормі 40 годин на тиждень, а отже – її стажу роботи суттєвим чином не вистачає для того, щоб отримувати пенсію. Причиною такого графіку роботи був той факт, що жінка є матір'ю трьох дітей й займалася доглядом за ними. Яким має бути рішення суду?

а) Законодавство встановлює однакове регулювання для чоловіків і жінок, а тому тут відсутня дискримінація

б) Подібне правове регулювання призводить до непрямої дискримінації, оскільки негативні наслідки передбаченого порядку настають у першу чергу для жінки, які, переважно через велику завантаженість домашньою роботою, працюють на умовах неповної зайнятості

в) Має місце пряма дискримінація, але не за ознакою статі, а за соціальним положенням

г) Норма, яка передбачає необхідність мати відповідний стаж роботи на умовах повної зайнятості, відповідає вимогам розумності, пропорційності й передбачуваності. Тому немає порушення права заявниці

2. Надайте оцінку ситуації. В ІТ компанії, в якій чоловіки складають 80% працівників, було встановлено вимогу: принаймні працівників на вакантні посади за наявності рівної кваліфікації кандидатів віддавати перевагу жінкам до моменту досягнення представництва жінок в компанії на рівні не менше 40%. Це є прикладом:

а) спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на подолання дисбалансу у складі трудового колективу

б) порушення чинного законодавства України, яке забороняє робити вказівку на стать кандидата на посаду при розміщенні оголошень про наявність вакантного місця.

в) дискримінації чоловіків за ознакою статі.

3. Виходячи із наведеної фабули, оберіть варіант рішення, який, на Вашу думку, є правильним. Громадянка А. звернулася до суду із позовною заявою, в якій просила визнати своє звільнення незаконним, поновити її на роботі й виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу. Позивачку було звільнено з роботи у зв'язку зі скороченням штату. Вакантну посаду, яка була на підприємстві, їй запропоновано не було, оскільки робота на цій посаді передбачає у тому числі необхідність виконання своїх обов'язків у нічний час.

Відповідач посилався на те, що ст. 175 Кодексу законів про працю України забороняє залучати жінок до робіт у нічний час, а отже – він не міг запропонувати громадянці А. наявну вакантну посаду. За умови, що всі інші вимоги законодавства щодо порядку розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця виконано, якими мають бути дії суду:

а) Позовні вимоги підлягають задоволенню, оскільки заборона залучення жінок до роботи в нічний час є дискримінаційною засвоєю суттю, обмежує право жінок на рівний з чоловіками доступ до праці. Якщо б скороченню підлягала посада, на якій працює чоловік, йому було б запропоновано вакантну посаду, на якій є потреба роботи в нічний час. Лише той факт, що трудовий договір розривався із жінкою, став перепорою для збереження трудових відносин із нею на цьому ж підприємстві

б) розгляд справи має бути призупинено; питання щодо конституційності ст. 175 Кодексу законів про працю України має вирішити Конституційний Суд України

в) в задоволенні позовних вимог має бути відмовлено, оскільки законодавець встановив чітку заборону на залучення жінок до роботи в нічний час. Така заборона відповідає ч. 2 ст. 24 Конституції України, яка передбачає можливість впровадження спеціальних заходів щодо охорони праці і здоров'я жінок

г) інше.

4. Інспекцією з питань праці складено адміністративний протокол за ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення у зв'язку із виявленням під час перевірки факту направлення працівниці, яка має дитину віком до трьох років, у відрядження. Протокол передано до суду для розгляду справи про притягнення директора підприємства до адміністративної відповідальності у вигляді штрафу в розмірі від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 510 до 1700 грн.). В суді директор посилався на те, що відрядження є важливою складовою робочого дня працівниці, інакше її доведеться перевести на іншу посаду. Крім того, працівниця в письмовій формі погодилась на направлення її до відряджень, вказавши також, що із дитиною має можливість знаходитися батько. Яким має бути рішення суду в цій справі:

а) Директор має бути притягнутий до відповідальності, оскільки у даному разі має місце однозначне порушення ст. 176 Кодексу законів про працю України, яка прямо забороняє направлення жінок, які мають дітей віком до трьох років, у відрядження і не робить винятків для тих випадків, коли жінка сама погоджується на таке відрядження. У свою чергу, ст. 41 Кодексу про адміністративні правопорушення встановлює відповідальність за порушення законодавства про працю

б) Суд має визнати той факт, що адміністративне право- порушення мало місце, але, враховуючи заяву працівниці, звільнити директора підприємства від відповідальності через малозначність порушення, обмежившись усним зауваженням

в) Суд має відмовитись від застосування ст. 176 Кодексу законів про працю України як такої, що суперечить принципу рівності, міжнародним зобов'язанням України, зокрема, ст. 11 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, оскільки жінка, яка має дитину до трьох років, на відміну від чоловіка, який є батьком дитини такого ж віку, не може претендувати на зайняття посади, якщо вона вимагає регулярно їздити у відрядження

г) Розгляд справи має бути призупинено, питання щодоконституційності ст. 176 Кодексу законів про працю України має вирішити Конституційний Суд України

д) Інше.

5. Громадянка В. звернулася до суду із позовом про визнання незаконною відмову в прийнятті на роботу. В позові вона повідомила, що підприємством було розміщено оголошення про вакантну посаду машиніста бульдозера. Однак їй було відмовлено у прийнятті на цю роботу через те, що така робота є роботою зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок. Якими мають бути дії суду:

а) Відмова у прийнятті жінки на вакантну посаду машиніста бульдозера має бути визнана незаконною, оскільки порушує право жінки на працю, яке має бути рівним із чоловіками. В аналогічній ситуації у разі звернення чоловіка з метою зайняття цієї посади він би отримав роботу.

б) Відмова у прийнятті жінки на роботу машиністом бульдозера є правомірною, оскільки заборону на використання праці жінок на небезпечних і важких роботах закріплена законодавством

в) Інше.

6. Громадянка Д. подала апеляційну скаргу на рішення суду першої інстанції, яким частково задоволено її позов і призначено аліменти на дитину в розмірі 30% прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку. Суд першої інстанції при винесенні рішення взяв до уваги той факт, що у відповідача є нова сім'я, в якій скоро має народитися дитина, що також потребує утримання. Якимимавуть бути дії суду:

а) Стаття 184 Сімейного кодексу України передбачає, що при визначенні розміру аліментів суд, серед іншого, враховує наявність платника аліментів інших дітей, а також інші обставини, які можуть мати значення для вирішення справи по суті. Крім того, свобода розсуду суду у вирішенні цього питання обмежена законодавцем шляхом встановлення мінімального розміру аліментів на одну дитину: він не може бути меншим, ніж 30 відсотків прожиткового мінімуму для дитини відповідного віку. Наведені норми при вирішенні даної справи судом першої інстанції порушене було, підстав для його скасування немає

б) У переважній більшості випадків у разі розлучення дитина залишається проживати із матір'ю. Якщо орієнтуватися на прожитковий мінімум, то той із батьків, з ким проживає дитина, має забезпечувати її мінімальне утримання в розмірі 100% такого прожиткового мінімуму. Другий із батьків (яким, як правило, виступає батько), у разі сплати аліментів

в їх мінімальному розмірі, компенсує ці витрати тільки на 30%. Відповідно, розподіл обов'язків щодо утримання дитини шляхом зобов'язання одного із батьків сплачувати 30% прожиткового мінімуму, чим фактично на іншого з батьків покладається обов'язок утримувати дитину на 70%, є несправедливим і таким, що суперечить вимогам міжнародних договорів про рівний розподіл прав і обов'язків батьків щодо виховання і утримання дитини. Крім того, суд бере до уваги наявність інших дітей тільки у платника податків, незважаючи на той факт, що той із батьків, з ким проживає дитина, також може мати інших дітей

в) Інше.

7. Уявіть ситуацію, що законодавство країни Х. забороняє звільняти вагітних жінок і жінок, які знаходяться у декретній відпустці. У справі, яку розглядає суд, було достовірно встановлено, що роботодавець почав готуватися до звільнення працівниці тоді, коли вона тільки повідомила про свою вагітність (роботодавцем було розміщено оголошення про вакансію із перспективою кар'єрного зростання і вказівкою часу, коли така вакансія з'явиться, який співпадав із часом майбутнього звільнення працівниці), хоча й повідомив її про звільнення вже після її виходу з декретної відпустки. Як Ви вважаєте, чи мало місце порушення встановленої заборони?

а) Так, має місце порушення, оскільки мета заборони – захистити вагітну жінку або жінку, яка нещодавно народила, від стресу, який вона може пережити, якщо буде перебувати під загрозою звільнення й буде знати, що роботодавець вже таке звільнення готує. Крім того, роботодавець, який готується звільнити працівницю відразу після її виходу з декретної відпустки, навряд зможе довести інший мотив звільнення, аніж наявність у працівниці маленької дитини

б) Ні, порушення немає. Законодавець чітко висловив свою позицію, встановивши заборону на звільнення в період вагітності працівниці, а також її перебування в декретній відпустці. Якби законодавець хотів захистити жінок упродовж більш тривалого періоду, він би зазначив про це у відповідних приписах законодавства. Роботодавець, за наявності законних підстав для звільнення, передбачених чинним трудовим законодавством, може скористатися своїм правом на розірвання трудового договору, якщо доведе наявність таких підстав

в) Інше.

8. Уявіть, що законодавство держави С. передбачає як підставу для звільнення за ініціативою працедавця досягнення працівником пенсійного віку. При цьому в державі С. пенсійний вік для жінок і чоловіків є різним: для жінок – 60 років, для чоловіків – 65 років. Досуду громадянкою держави С. подано позов про незаконність її звільнення після досягнення 60 років, оскільки чоловіки в аналогічній ситуації звільненню не підлягають. Як має бути вирішено справу?

а) Звільнення слід визнати законним, оскільки законодавець, керуючись бажаннями створити нові робочі місця для молоді, передбачив в якості самостійної підстави для звільнення досягнення працівником пенсійного віку.

Ця підстава є однаковою як для жінок, так і для чоловіків. Різним є тільки пенсійний вік

б) Звільнення працюючих жінок тільки на тій підставі, щовони досягли пенсійного віку, який за національним законодавством є різним для жінок і чоловіків, є дискримінацією за ознакою статі

в) Інше.

9. Громадянка А. звернулася до суду із позовною заявою, в якій просила визнати своє звільнення незаконним, поновити її на роботі й виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу. Позивачку було звільнено з роботи у зв'язку зі скороченням штату. Вакантну посаду, яка була на підприємстві, їй запропоновано не було, оскільки робота на цій посаді передбачає у тому числі необхідність виконання своїх обов'язків у нічний час. Відповідач посилався на те, що ст. 175 Кодексу законів про працю України забороняє залучати жінок до робіт у нічний час, а отже – він не міг запропоновувати громадянці А. наявну вакантну посаду. За умови, що всі інші вимоги законодавства щодо порядку розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця виконано, якимимають бути дії суду:

а) Позовні вимоги підлягають задоволенню, оскільки заборона залучення жінок до роботи в нічний час є дискримінаційною за своєю суттю, обмежує право жінок на рівний з чоловіками доступ до праці. Якщо б скороченню підлягала посада, на якій працює чоловік, йому було б запропоновано вакантну посаду, яка потребує роботи в нічний час. Лише той факт, що трудовий договір був розірваний із жінкою, став перешкодою для збереження трудових відносин із нею на цьому ж підприємстві

б) Розгляд справи має бути призупинено; питання щодо конституційності ст. 175 Кодексу законів про працю України має вирішити Конституційний Суд України

в) У задоволенні позовних вимог має бути відмовлено, оскільки законодавець встановив чітку заборону на залучення жінок до роботи в нічний час. Така заборона відповідає ч. 2 ст. 24 Конституції України, яка передбачає можливість впровадження спеціальних заходів щодо охорони праці і здоров'я жінок

г) Інше.

10. Громадянкою А. було подано до суду позов про розірвання шлюбу. В якості підстави для розірвання шлюбу названо насильство в сім'ї. В позові позивачка вказала непоодинокі факти фізичного, психологічного й економічного насильства. Серед іншого, відповідач змусив її зробити аборт, бив, внаслідок чого позивачка народила мертву дитину в свою попередню вагітність, не надав коштів на лікування тощо. В даній справі суд (поставте, будь ласка, позначку біля відповідного варіанту):

а) має обмежитися задоволенням позовних вимог щодо розірвання шлюбу

б) має розірвати шлюб, а також роз'яснити позивачці її право на отримання компенсації завданої моральної шкоди, для чого їй потрібно подати окрему позовну заяву із відповідними вимогами

в) має задовольнити позов і повідомити окремою ухвалою правоохоронні органи про виявлений факт домашнього насильства

г) Інше.

11. Громадянка В. звернулася до суду із позовом щодо поновлення на роботі, стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу і стягнення моральної шкоди. Її було звільнено з роботи за ст. 40 ч. 1 п. 5 КЗпПУ України у зв'язку з тим, що вона була відсутня на роботі протягом чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності. Це відбулося тому, що позивачка знаходиться в стані вагітності, яка протікає з ускладненнями, у зв'язку з чим вона постійно вимушена перебувати на стаціонарному лікуванні під постійним наглядом лікарів. Як Ви вважаєте, чи було звільнення законним? (поставте, будь ласка, позначку біля відпо- відного варіанту):

а) так, адже відповідна підстава дійсно передбачена п. 5 ч. 1 ст. 40 КЗпПУ з єдиним винятком – відпустка по вагітності і пологам. Дана ситуація під виняток не підпадає, тому у роботодавця була законна підстава для звільнення

б) ні, оскільки КЗпПУ в іншій статті (ст. 184) встановлює загальну заборону на звільнення вагітних жінок

в) ні, обґрунтувати незаконність такого звільнення можна не тільки посиланням на ст. 184 КЗпПУ, але й на міжнародні стандарти прав людини

г) інше.

12. Громадянці М. роботодавцем було запропоновано переведення на іншу посаду із більш високою заробітною платою з умовою, що вона пройде випробувальний термін. Громадянка М. погодилася, у зв'язку із чим її було звільнено за домовленістю сторін із попередньої посади і прийнято на нову із випробувальним терміном. Після спливу останнього громадянку М. було звільнено за результатами випробування. Жінка звернулася до суду, вказуючи на незаконність звільнення, оскільки вона є вагітною і роботодавець про це знав. Як Ви вважаєте, чи було таке звільнення законним? (поставте, будь ласка, позначку біля відповідного варіанту):

а) так, оскільки КЗпПУ не поширює заборону звільнення вагітних жінок на випадки, коли звільнення відбувається у зв'язку із не проходженням випробування при прийомі на роботу

б) ні, оскільки чинне трудове законодавство України допускає звільнення вагітної жінки тільки за власним бажанням або у разі ліквідації підприємства, установи, організації

в) ні, оскільки роботодавець діяв із єдиною метою – обійти законодавчу заборону на звільнення вагітних жінок

г) інше.

13. Зважаючи на свій статус матері-одиначки, позивачка просила надати їй додаткову відпустку, однак роботодавець відмовив в наданні такої відпустки. Жінка оскаржила відмову в суді.

Закон України «Про відпустки» визначає одиноку матір як таку, яка виховує дитину без батька. Позивачка надала суду різного роду документи, які

підтверджують факт того, що жінка виховує дитину сама (довідка зі школи, ЖБУ). Чи вважаєте Ви, що роботодавець відмовив жінці правомірно?

а) так, для визнання жінки одинокою матір'ю суд враховує такі факти: відсутність у свідоцтві про народження відомостей про батька (або у цій графі запис зроблений на вимогу матері) та відповідно вдову

б) ні, відмова є неправомірною. Записи в свідоцтві про народження дитини не можуть вважатися єдино допустимим доказом того, що жінка виховує дитину одна

в) інше.

Розв'язання тестових завдань виконуються студентом у системі MODLE в чітко визначені терміни. Оцінка виставляється автоматично після проходження тесту.

Максимальна оцінка за тест - 25 балів.

Критерії оцінювання модульної контрольної роботи

Кількість балів	Критерії оцінювання
25	В повному обсязі володіє матеріалом, вільно й аргументовано його викладає, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, використовуючи обов'язкову та додаткову літературу; стилістично грамотно викладає матеріал.
24-20	Достатньо повно володіє матеріалом, обґрунтовано його викладає, розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову літературу. Проте виклад окремих питань недостатньо змістовний та аргументований, допущені окремі несуттєві неточності та
19-15	Загалом володіє навчальним матеріалом, викладає його основний зміст під час усних виступів та письмових відповідей, але без глибокого всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, без використання необхідної літератури. Допускає окремі суттєві неточності та помилки.
14-10	Володіє навчальним матеріалом не в повному обсязі, викладає його фрагментарно, без обґрунтування, недостатньо розкриває зміст теоретичних питань та практичних завдань, допускає суттєві неточності.
9-5	Частково володіє навчальним матеріалом, не в змозі викласти зміст більшості питань теми під час усних виступів та письмових відповідей, допускаючи при цьому суттєві помилки.
4-0	Не володіє навчальним матеріалом та не в змозі його викласти, не розуміє змісту теоретичних питань та практичних завдань.

6.4. Форми проведення семестрового контролю та критерії оцінювання.

(відсутній)

6.5. Шкала відповідності оцінок

Рейтингова оцінка	Оцінка за стобальною шкалою	Значення оцінки
A	90 – 100 Балів	Відмінно – відмінний рівень знань (умінь) в межах обов'язкового матеріалу з можливими незначними недоліками
B	82-89 Балів	Дуже добре – достатньо високий рівень знань (умінь) в межах обов'язкового матеріалу без суттєвих (грубих) помилок
C	75-81 Балів	Добре – в цілому добрий рівень знань (умінь) з незначною кількістю помилок
D	69-74 Балів	Задовільно – посередній рівень знань (умінь) із значною кількістю недоліків, достатній для подальшого навчання або професійної діяльності
E	60-68 Балів	Достатньо – мінімально можливий допустимий рівень знань (умінь)
FX	35-59 балів	Незадовільно з можливістю повторного складання – незадовільний рівень знань, з можливістю повторного перескладання за умови належного самостійного доопрацювання
F	1-34 балів	Незадовільно з обов'язковим повторним вивченням курсу – досить низький рівень знань (умінь), що вимагає повторного вивчення дисципліни

7. Навчально-методична картка дисципліни

Разом: 120 год., лекції – 8 год., практичні заняття – 8 год., модульний контроль – 8 годин, самостійна робота – 96 год.

Тиждень	I	II	III	IV
Модулі	Змістовий модуль I	Змістовий модуль II	Змістовий модуль III	Змістовий модуль IV
Назва Модуля	ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ	НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ	ДЕРЖАВНА СТРАТЕГІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ	МЕХАНІЗМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ
Кількість балів за модуль	42	42	42	42
Лекції	1	2	3	4
Теми Лекцій	Тема 1. Гендерна політика: сутність, поняття, принципи, світові тенденції	Тема 2. Становлення та розвиток законодавства із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні та підходи до формування державної гендерної політики	Тема 3. Державна стратегія забезпечення прав і можливостей жінок та чоловіків на період до 2030 року	Тема 4. Механізми впровадження гендерної рівності в Україні
Теми практичних занять	Тема 1. Гендерна політика: сутність, поняття, принципи, світові тенденції	Тема 2. Становлення та розвиток законодавства із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні та підходи до формування державної гендерної	Тема 3. Державна стратегія забезпечення прав і можливостей жінок та чоловіків на період до 2030 року	Тема 4. Механізми впровадження гендерної рівності в Україні
Самостійна робота	5	5	5	5
Види поточного контролю	Модульна контрольна робота 1 (25 балів)	Модульна контрольна робота 2 (25 балів)	Модульна контрольна робота 3 (25 балів)	Модульна контрольна робота 3 (25 балів)
Загалом	168			
Коефіцієнт приведення навчального рейтингу студентів у 100-бальну шкалу – 1,68				

8. Рекомендовані джерела

основні

1. Гендерна політика в нормативно-правових документах. Частина 1. За заг.ред Левченко К.Б. / Г.Г. Жуковська, К.Б. Левченко, О.О. Остапенко, О.І. Сулова. Київ, 2020. 186 с.

2. Гендерна політика в системі державного управління : підручник / за заг. ред. М. М. Білінської. – Запоріжжя: Друкарський світ, 2019. - 132 с.

3. 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.

4. Гендерна політика в системі публічного управління України / [М. Канавець (кер. авт. колективу), Ю. Лихач, А. Кукуля, А. Алексєєнко, О. Бутенко, В. Костик, О. Руденко, Н. Богданова; за заг. ред. К. Ващенко]. К.: Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу, 2018. 125 с.

5. Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики. К., 2015. 44 с.

6. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України / [ред. А. Чернишова]. К.: Центр Разумкова, Вид-во «Заповіт», 2016. 244 с.

7. Гендерна рівність: міфи, факти державна політика. К., 2020. 60 с.

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

Нормативно-правові документи

9. Заключні зауваження до восьмої періодичної доповіді. – Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок, 3 березня 2017 р. [http://www.if.gov.ua/files/uploads/Zakluchni_zauvazhennya_Komitetu_OON.pdf]

10. Конвенція МОП про нічну працю № 171 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_033#Text]

11. Конвенція МОП про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства № 183 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_294]

12. Конвенція МОП про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів) № 189 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_530]

13. Конвенція МОП про викорінення насильства та домагань в світі праці № 190 [<http://employers.org.ua/news/id2190>]

14. Конвенція Ради Європи із запобігання насильству стосовно жінок та домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (2011 р.) [<https://ips.ligazakon.net/document/view/MU11251?an=12>]

15. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (ратифікована із заявою 16 вересня 2014 р.) [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text]

16. Конституція України [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text]
17. Виборчий кодекс України [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text] з Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15]
18. Закон України від 20 вересня 2011 р. № 3739-VI «Про протидію торгівлі людьми» [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3739-17#Text]
19. Закон України від 6 вересня 2012 р. № 5207-VI «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text]
20. Указ Президента України від 26 липня 2005 р. № 1135/2005 «Про вдосконалення роботи центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1135/2005#Text]
21. Закон України від 7 грудня 2017 р. № 2229-VIII «Про запобігання та протидію домашньому насильству» [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text]
22. Указ Президента України від 25 квітня 2001 р. № 283/2001 «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні» [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/283/2001#Text]
23. Указ Президента України від 25 серпня 2015 р. № 501/2015 «Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини» [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/501/2015#Text]
24. Указ Президента України від 19 травня 2019 р. № №274/2019 «Про День батька» [https://www.president.gov.ua/documents/2742019-27017]
25. Указ Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» [https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825]
26. Указ Президента України від 26 травня 2020 р. № 203/2020 «Про Річну національну програму під егідою Комісії Україна – НАТО на 2020 рік» [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/203/2020#Text]
27. Указ Президента України від 21 вересня 2020 р. № 398/2020 «Про невідкладні заходи із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, захисту прав осіб, які постраждали від такого насильства» [https://www.president.gov.ua/documents/3982020-35069]
28. Указ Президента України від 3 грудня 2020 р. №533/2020 «Про забезпечення створення безбар'єрного простору в Україні» [https://www.president.gov.ua/documents/5332020-35809]
29. Постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 423 «Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України» [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-%D0%BF#Text]
30. Постанова Кабінету Міністрів України від 25 жовтня 2017 р. № 1106 «Про виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і

їхніми державами-членами, з іншої сторони». [<https://www.kmu.gov.ua/pras/pro-vikonannya-ugodi-pro-asociaciyu-mizh-ukrayinoyu-z-odniyeyi-storoni-ta-yevropejskim-soyuzom-yevropejskim-spivtovaristvom-z-atomnoyi-energiyi-i-yihnimi-derzhavami-chlenami-z-inshoyi-storoni>]

31. Постанова Кабінету Міністрів України від 22 травня 2019 р. № 437 «Питання українського правопису» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/437-2019-%D0%BF#Text>]

32. Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273 «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%D0%BF>]

ДОДАТКОВІ

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

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

35. Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. К., 2018. 65 с.

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

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

38. Гендерні аспекти державної служби [Текст] : монографія / ред. Б. Кравченко. - Київ : Основи, 2002. (*Бібліотека Київського університету імені Бориса Грінченка*)

39. Основи теорії гендеру [Текст] : навчальний посібник / відп. ред. М. М. Скорик. - Київ : К.І.С., 2004. (*Бібліотека Київського університету імені Бориса Грінченка*)

40. 10 топ гендерної політики [Текст] / Міжнародний жіночий правозахисний центр "Ла Страда-Україна", гендерна стратегічна платформа, Міністерство освіти і науки України, Комітет ВР України з питань прав людини, нац. меншин і міжнац. відносин. - Київ : [Україна], 2013. - 48 с. (*Бібліотека Київського університету імені Бориса Грінченка*)

41. Жіночий простір: феміністичний дискурс українського модернізму : монографія / В. Агеєва. - Київ : Факт, 2003. - 320 с. (*Бібліотека Київського університету імені Бориса Грінченка*)

42. Стандарт рівності [Електронний ресурс] : посібник пресової практики з гендерної перспективи / Ю. Гончар, Т. Кузнєцова, О. Погорелов ; ред. С. Штурхецький. - Рівне : видавець О. Зень, 2015. - 201 с. (*Бібліотека Київського університету імені Бориса Грінченка*)

Посилання на електронний навчальний курс дисципліни:
<https://elearning.kubg.edu.ua/course/view.php?id=27460>