

Богданець А. В.,
*кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри приватного права,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана,
Київ, Україна*

ЩОДО ПОНЯТТЯ ТА ФОРМ ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Вища освіта є одним з найважливіших елементів функціонування держави, який забезпечує її стійке економічне зростання, соціальну стабільність. Рівень розвитку освіти є одним з основних критеріїв визначення місця держави у світовому співтоваристві. Саме тому питання гендерної рівності та недискримінації у сфері вищої освіти набувають особливої актуальності.

Значний внесок у дослідженні гендерної проблематики, зокрема у сфері освіти, здійснили С. Губіна, Х. Кіт, Л. Кобелянська, О. Ковальова, Т. Мельник та ін. Висновки дослідників потребують подальшого аналізу, узагальнення та систематизації, що буде сприяти впровадженню єдиної гендерної політики у сфері вищої освіти.

У науковій літературі існують різні позиції щодо визначення поняття гендеру. У Глосарії Гендерного інформаційно-аналітичного центру «Крона» про гендер зазначено, що гендер – комплекс культурних і соціальних характеристик, що охоплює всі сфери діяльності людини [1, с. 7]. На переконання М.І. Крочук, гендер розглядається як певний соціально-рольовий статус, який визначає соціальні можливості кожної статі в тій чи іншій сферах життєдіяльності [2, с. 466]. Отже, спільним у зазначених вище дефініціях є те, що гендер розглядається, по-перше, в контексті визначення соціальної ролі особи в тій чи іншій сфері життєдіяльності, а по-друге, як певна сукупність соціальних характеристик людини.

Щодо законодавчого визначення досліджуваного поняття, то варто відмітити відсутність, на відміну від міжнародних напрацювань, визначення терміну «гендер». Так, Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами надає визначення гендера як соціально закріплені ролі, поведінку, діяльність і характерні ознаки, які певне суспільство вважає належними для жінок та чоловіків [3].

Із зазначеного вище можна зробити висновок, що на сьогодні відсутній єдиний підхід до розуміння поняття гендеру. Термін «гендер», на нашу думку, можна розглядати як складний соціокультурний конструкт, що окреслює модель соціальних відносин між жінками і чоловіками, характеризує їх спілкування та взаємодію в сім'ї, визначає їх соціальні відносини та статуси в тій чи іншій сферах життєдіяльності.

Гендерна нерівність призводить до розбалансування людей, держави та суспільства в цілому. Гендерна нерівність як порушення прав людини знаходить свій прояв в нерівних можливостях жінок та чоловіків у різних сферах суспільного життя, зокрема, що стосується політичного представництва; реалізації фінансових та економічних можливостей; доступу до професій та різноманітних ресурсів; належної оплати праці та кар'єрного зростання; доступу до освіти; сімейного статусу тощо.

Вітчизняні дослідження засвідчують значну фемінізацію галузі освіти, проте кількість жінок і чоловіків відрізняється на різних щаблях освітньої ієрархії та на різних рівнях освіти. Так, серед викладачів закладів вищої освіти (далі – ЗВО) чоловіки становлять практично половину викладацького складу. Жінки обіймають рядові посади викладачок. Проте серед ректорів ЗВО – чоловіків 90 % [4, с. 194]. Згідно даних Глобального звіту про гендерний

розрив (The Global Gender Gap Report), у 2021 році Україна посіла сумарне 74 місце зі 156 країн за показником досягнення гендерної рівності [5].

Варто звернути увагу на те, що Україна є стороною низки міжнародних угод, положення яких гарантують забезпечення рівності прав і можливостей жінок та чоловіків, що безумовно сприяє формуванню гендерної політики, в тому числі у сфері вищої освіти. Щодо національного законодавства з питань гендерної рівності, варто відмітити Конституцію України, Сімейний кодекс України, Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків», постанову Кабінету Міністрів України «Про консультативно-дорадчі органи з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми» від 5 вересня 2007 р. № 1087. Крім того, гарантії недискримінації містяться майже у кожному галузевому законі, зокрема у Законах України «Про освіту», «Про державну службу» та ін.

Важливе значення має Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року (далі – Стратегія), метою якої є забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, запобігання та протидія будь-яким проявам дискримінації у сфері освіти на всіх її рівнях і щодо всіх учасників освітнього процесу [6].

Гендерна дискримінація пов'язана з існуючими у суспільстві стереотипами щодо ролей жінок та чоловіків у суспільному та приватному житті. Для ефективної ідентифікації випадків дискримінації та надання правової допомоги потерпілим необхідно правильно визначати пряму та непряму дискримінацію, дефініції якої дають міжнародні документи та закон України. Усі відповідні органи ООН поділяють спільний підхід до прямої та непрямої дискримінації. Комітет з економічних, соціальних і культурних прав у своєму Генеральному Коментарі № 2057 вказує, що за змістом пункту 2 статті 2 Пакту дискримінацією можуть бути як прямі, так і непрямі форми диференційованого ставлення [7, с. 12]. Схожі визначення прямої та непрямої дискримінації закріплені в ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [8].

Реалізація прямої дискримінації знайшла своє яскраве відображення в усталеній практиці ЄСХ (Деккер проти Навчального центру для молоді (Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus), справа C-177/88 [1990] ECR I-3941, 8 листопада 1990 року). Прикладом непрямої дискримінації може слугувати справа Д.Г. та інших проти Чеської Республіки (D.H. and Others v. the Czech Republic) [7, с. 17-18].

Освіта без гендерної дискримінації можлива. Для студентів і викладачів найбільша цінність – люди і знання, а не критика зовнішнього вигляду одне одного. Усі справді мають рівне право на освіту. Освіта має великий потенціал для ширших змін у суспільстві. Молодь, яка живе без цькування за стать, задає нові тренди, де ніхто не може порушити приватні кордони одне одного [9].

Отже, гендерна політика в Україні вимагає утвердження цінності гендерної рівності як у суспільстві загалом, так і у різних його інституціях, зокрема. Проаналізувавши результати численних соціологічних опитувань, можна дійти висновку, що проблема гендерної дискримінації існує, зокрема не менш важливою є проблема недостатньої обізнаності людей щодо розуміння сутності гендерної дискримінації, її форм та ідентифікації, а також наслідків досліджуваного явища. В контексті євроінтеграційного розвитку України особливої вагомості набуває впровадження в освіту принципів гендерної рівності та недискримінації. Тому актуальним питанням є впровадження у ЗВО тренінг-курсів, навчальних дисциплін або окремих тем в межах робочих програм освітніх компонентів, що спрямовані на вивчення питань гендерної рівності, недискримінації та механізмів надання правової допомоги.

Таким чином, гарантування рівних прав та можливостей жінок і чоловіків має сприяти забезпеченню всім учасникам освітнього процесу рівних перспектив доступу до освіти і науки незалежно від їхньої статі чи інших ознак.

Список використаних джерел:

1. Марценюк Т. Гендерна рівність і недискримінація: посібник для експертів і експерток аналітичних центрів. Київ, 2014. 65 с.
2. Крочук М. І. Гендерна рівність як складова загального принципу рівності. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2011. Серія юридична 4. С. 466–471.
3. Герц А. А. Права людини, сексуальна орієнтація та гендерна рівність: навчальний посібник / А. А. Герц. Київ: Видавництво «ФОРМ-Голембовська О. О.». 2018. 326 с.
4. Ярова Ю.В. Гендерна дискримінація у сфері освіти. *Гендерна політика очима української молоді: XII Регіональний науковий конкурс молодих вчених*. Харків, 2018. С. 193–199.
5. The Global Gender Gap Report. *World economic forum*. 2021. 405 s. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf
6. Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації: розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 грудня 2022 р. № 1163-р URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text> (дата звернення: 05.02.2023)
7. Гендерна дискримінація: ідентифікація та механізм надання правової допомоги: методичні рекомендації, розроблені Асоціацією жінок-юристок України «ЮрФем», 2019. 92 с.
8. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06 вересня 2012 року № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. Ст. 412. (дата звернення: 06.02.2023)
9. Майдак М. Невидима дискримінація в освіті. *Гендер в деталях*. 2019. URL: https://genderindetail.org.ua/season-topic/feminist_utopia/nevidima-diskriminatsiya-v-osviti1341268.html

Богданович О. В.,

здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти,
спеціальності 081 «Право»,
Київський фаховий коледж туризму
та готельного господарства,
Київ, Україна

Кучак О. Є.,

викладач-методист,
спеціаліст вищої категорії,
Київський фаховий коледж туризму
та готельного господарства,
Київ, Україна

ПРИЧИНИ ТА НАСЛІДКИ ГЕНДЕРНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ В ОСВІТІ

Гендерна дискримінація – це ситуація, за якої особа або група осіб за ознаками статі, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами та свободами або привілеями в будь-якій формі, встановлений законом.

Проблема гендерної дискримінації сьогодні залишається актуальною.