

По-третє, прийняття відповідних управлінських рішень з позиції рівності конституційних прав жінок та чоловіків як на рівні закладу вищої освіти, так і місцевому та державному рівнях.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР (дата оновлення 01.01.2020) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення 01.02.2023)

2. 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/go/1163-2022-%D1%80> (дата звернення 01.02.2023)

3. Про вищу освіту: Закон України від 01 липня 2014 р. № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1556-18> (дата звернення 01.02.2023)

Риндюк В. І.,

*доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри теоретичної юриспруденції,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана,
Київ, Україна*

ГЕНДЕРНО-ПРАВОВА ЕКСПЕРТИЗА НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ У СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

20 грудня 2022 року Кабінет Міністрів України схвалив Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року [1]. Цей документ був ухвалений в межах реалізації зобов'язання Уряду України щодо забезпечення наскрізності принципів гендерної рівності в освіті, взятого в рамках міжнародної ініціативи “Партнерство Біарріц” з утвердження гендерної рівності [2]. Офіційний статус учасниці «Партнерства Біарріц» Україна отримала у вересні 2020 року. Заснували «Партнерство Біарріц» 25 серпня 2019 року під головуванням Президента Франції Еммануеля Макрона лідери країн Групи семи (G7) на саміті в місті Біарріц (Франція). Метою партнерства є консолідація зусиль міжнародної спільноти та посилення відповідальності задля досягнення рівності жінок і чоловіків [3].

Однією із стратегічних цілей досягнення гендерної рівності у сфері освіти є впровадження принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у нормативно-правових документах у сфері освіти. А завданнями, спрямованими на досягнення цієї стратегічної цілі, є, зокрема, проведення гендерно-правової експертизи відповідних нормативно-правових актів (Закон України “Про вищу освіту” тощо); підготовка пропозицій щодо змін нормативно-правових актів відповідно до висновків гендерно-правової експертизи; дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків під час розроблення нових нормативно-правових актів (у тому числі тих, що стосуються кодексу корпоративної культури закладу освіти), зокрема включення такого принципу до переліку пріоритетних напрямів діяльності закладу освіти тощо [1].

Нормативно-правовою базою проведення гендерно-правової експертизи нормативно-правових актів є Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” від 08.09.2005 р. (із змінами) [4], Порядок проведення гендерно-правової експертизи, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 28.11.2018 р. [5] та Наказ Міністерства юстиції України від 27.11.2018 р. № 3719/5, яким затверджено Методичні

рекомендації з проведення гендерно-правової експертизи актів законодавства та проектів нормативно-правових актів [6].

Відповідно до Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” гендерно-правова експертиза – це аналіз чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (ст. 1 Закону). Чинне законодавство та проекти нормативно-правових актів підлягають гендерно-правовій експертизі. Висновок гендерно-правової експертизи є обов'язковою складовою пакета документів, що подаються разом з проектом нормативно-правового акта до розгляду (ст. 4 Закону). Гендерно-правова експертиза актів законодавства проводиться Міністерством юстиції України згідно із щорічним планом. Основними завданнями гендерно-правової експертизи є виявлення в актах законодавства та проектах нормативно-правових актів положень, які не відповідають принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, який полягає у відсутності обмежень чи привілеїв за ознакою статі, а також у рівних умовах для реалізації рівних прав жінок і чоловіків та складається з таких елементів, як рівні права та рівні можливості (п.п. 3, 6 Методичних рекомендацій).

Зокрема, у 2012 році Міністерство юстиції України вже проводило гендерно-правову експертизу 6 базових законів України, що регулюють сферу освіти. В Законі «Про освіту», що був чинним на той час, було виявлено гендерно-дисбалансовані положення. Так, статтею 56 Закону передбачено, що педагогічні та науково-педагогічні працівники зобов'язані виховувати у дітей та молоді повагу до батьків, жінки, старших за віком, народних традицій та звичаїв, національних, історичних, культурних цінностей України, її державного і соціального устрою, дбайливе ставлення до історико-культурного та природного середовища країни. Міністерство юстиції зазначило, що указана стаття Закону потребує внесення відповідних змін, а саме, з абзацу п'ятого статті 56 Закону слово “жінки” необхідно виключити. Адже статтею 6 Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” передбачено, що дискримінація за ознакою статі забороняється [7].

Ірина Когут, базуючись на даних державної статистики та всеукраїнського опитування викладачів ВНЗ (2013–2014 н.р.), окреслює контури гендерного режиму вищої освіти в Україні та вказує на основні існуючі моменти нерівностей. Аналітикиня зазначає, що у вищій освіті кількість чоловіків та жінок є приблизно однаковою як серед викладачів, так і студентів. Але при цьому, вища школа України характеризується горизонтальною сегрегацією (наявністю “чоловічих” та “жіночих” галузей, спеціальностей, напрямків) та вертикальною сегрегацією (зменшення частки жінок на вищих професійних щаблях). Наприклад, з-поміж викладачів на спеціальностях гуманітарного напрямку жінок 73 %, а серед викладачів технічних наук жінок тільки 13 %. Схожа ситуація і серед студентів. Попри високу частку жінок, які працюють та навчаються в університетах, попри рівність перед законом та в доступі до вищої освіти, в академічному середовищі існують і нерівність, і дискримінація. Як їх подолати, як з ними боротися, якщо формально усі викладачі рівні і отримують однакову платню за однакову роботу, мають рівні шанси отримати керівну посаду та очікувати на однакове ставлення від керівництва? [8]. Такі висновки робить і О.П. Власова вивчаючи питання гендерної рівності в системі вищої освіти України [9, с. 39–42].

Підсумовуючи, слід зазначити, що гендерно-правова експертиза нормативно-правових актів та їх проектів у сфері вищої освіти забезпечує створення відповідного гендерно-нейтрального законодавства. Це є одним із найважливіших кроків забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у вищій освіті, але недостатнім. Чинники, що перетворюють гендерно-нейтральну систему вищої освіти в нерівноправну, існують не лише в законодавстві (або корпоративних актах закладів вищої освіти), а й в соціально-культурному середовищі вищої освіти (гендерні стереотипи, соціальні установи,

інституціональні практики, форми спілкування тощо). Важливим моментом дотримання принципу гендерної рівності у сфері вищої освіти є створення відповідної корпоративної культури як системи вищої освіти в цілому, так і окремих закладів вищої освіти.

Список використаних джерел:

1. Розпорядження Кабінету Міністрів України “Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації” від 20.12.2022 р. № 1163-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#n13>.
2. Розпорядження Кабінету Міністрів України “Про затвердження плану заходів з реалізації зобов’язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи “Партнерство Біарріц” з утвердження гендерної рівності” від 16.12.2020 р. № 1578-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1578-2020-%D1%80#Text>.
3. Устенко Оксана. «Партнерство Біарріц»: важливі кроки в досягненні рівності. 24.08.2021. URL: <https://jurfem.com.ua/partnerstvo-biarits-vazhlyvi-kroky-v-dosyagnenni-rivnosti///>.
4. Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” від 8.09.2005 р. № 2866-IV (із змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.
5. Постанова Кабінету Міністрів України “Питання проведення гендерно-правової експертизи” від 28.11.2018 р. № 997 (із змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF#Text>.
6. Правові засади проведення гендерно-правової експертизи. URL: <https://minjust.gov.ua/m/pravovi-zasadi-provedennya-genderno-pravovoi-ekspertizi>.
7. Мін’юст рекомендує усунути статеву дискримінацію з окремих положень закону “Про освіту”. 06.11.2012. URL: <https://minjust.gov.ua/news/ministry/minyust-rekomendue-usunuti-statevu-diskriminatsiyu-z-okremih-polojen-zakonu-pro-osvitu-16765/>.
8. Когут Ірина. Чим відрізняються жінки і чоловіки: про гендерну (не)рівність у вищій освіті. 10.07.2014. URL: <https://cedos.org.ua/researches/chym-vidrizniaiutsia-zhinky-i-choloviky-pro-hendernu-ne-rivnist-u-vyshchii-osviti/>.
9. Власова О.П. Деякі аспекти відношення до гендерної рівності в системі вищої освіти України. *Українознавчий альманах*. 2010. Вип. 4. С. 39–42.

Розуменко М. Д.,

*здобувачка вищої освіти 2 курсу,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана,
Київ, Україна*

*Наукова керівниця: Ілікчієва К. І.,
кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри публічного та міжнародного права,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана,
Київ, Україна*

ДОСВІД НІМЕЧЧИНИ ПО ВПРОВАДЖЕННЮ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА НЕДИСКРИМІНАЦІЇ У ВИЩІЙ ОСВІТІ

Основний закон Німеччини стверджує, що жінки та чоловіки є рівними і що держава має заохочувати суттєву, фактичну гендерну рівність. Німеччина також зобов’язується