

6. Гендерні складові процесу розвитку. Витяг зі звіту Світового Банку // Гендер і державна політика / Пер. з англ.; Упоряд. П.Ренкін. – К.: Вид-во Соломії Павличко “Основи”, 2004. – С.17–60.

7. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті Європейської стратегії України, К., Видавництво “Заповіт”, 2016, 244 с., С. 7.

Коросташивець Ю. Г.,
*кандидат юридичних наук, доцент,
завідувачка кафедри права,
Київський фаховий коледж туризму
та готельного господарства,
Київ, Україна*

НОРМАТИВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГЕНДОРНОЇ РІВНОСТІ В СФЕРІ ОСВІТИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Принцип гендерної рівності закріплений у Конституції України, а саме ст. 21, 24, 51, законі України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”

Відповідно до ч. 2 ст. 24 Конституції України, рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров’я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Питання гендерної нерівності має своє відображення майже у всіх сферах суспільного життя, освітня сфера не є винятком.

Для врегулювання питання гендерної рівності в сфері освіти 20 грудня 2022 року, Кабінет Міністрів України схвалив Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердив операційний план з її реалізації на 2022 – 2024 роки.

Стратегія визначає базові принципи, цільові групи, стратегічні цілі та завдання щодо реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти.

Документ зосереджує увагу на чотирьох стратегічних цілях:

комплексне впровадження принципів, політики і заходів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності та недискримінації у нормативно-правових документах у сфері освіти як одне з ключових питань фундаментальних прав і пріоритетів у контексті євроінтеграції;

посилення ролі закладів освіти у координації дій суб’єктів реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти, запобігання та протидії насильству і дискримінації та вдосконалення освітнього процесу на засадах рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності, недискримінації, інклюзивності та протидії насильству, зокрема за ознакою статі;

посилення компетенції і можливості професійної спільноти фахівців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, розширення міжнародної співпраці у напрямі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидія будь-якій дискримінації, впровадження практик інклюзивності у сфері освіти як основи для подолання наслідків військових дій і післявоєнної відбудови України [1].

Досягнення гендерної рівності є ключовим елементом у реалізації місії Ради Європи, суть якої – захищати права людини, підтримувати демократію та забезпечувати принцип верховенства права.

Гендерна рівність передбачає рівні права для жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, а також їх однакову значущість, можливості, обов'язки та участь у всіх сферах суспільного й особистого життя. Так само вона означає рівний доступ жінок і чоловіків до ресурсів та розподіл цих ресурсів між ними.

Незважаючи на те, що прогрес помітний, і упродовж останніх десятиріч правовий статус жінок у Європі беззаперечно покращився, до реального досягнення рівноправ'я жінок та чоловіків на практиці ще далеко. Гендерна нерівність та структурні бар'єри існують у багатьох сферах, відводячи жінкам та чоловікам їх традиційні ролі та обмежуючи жінок у можливостях користуватися своїми основними правами [2].

Інтеграція до європейського співтовариства потребує істотної перебудови усіх соціальних інституцій та процесів на нових, демократичних принципах, вільних від будь-якої форми дискримінації, зокрема за ознакою статі. Такою є політика держав-членів Європейського Союзу, які проголосили одним з основних засобів демократизації суспільства політику гендерного мейнстрімінгу (gender mainstreaming policy) як системну стратегію створення рівних можливостей для жінок і чоловіків, подолання асиметрії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та дискримінації за ознакою статі в усіх сферах життєдіяльності суспільства. Саме тому в контексті європейського спрямування розвитку українського суспільства особливої значущості набуває впровадження у сфері освіти принципів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [3].

Шляхом ухвалення стратегії досягнення гендерної рівності у всіх політиках і заходах одночасно зі спеціальними політиками з покращення становища жінок Рада Європи забезпечить, аби нові ініціативи та стандарти були гендерно чутливими, а отже, забезпечували більш осмислене прийняття політичних рішень, краще розподілення ресурсів та краще врядування і, нарешті, зробили свій внесок до впровадження гендерної рівності.

Країни учасниці Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки активно виступають за впровадженню гендерної рівності у своїх національних політиках. Оцінку імплементації заходів гендерної рівності потрібно регулярно проводити на національному рівні, аби мати змогу оцінити решту викликів у цій галузі [4].

Згідно з розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 р. № 1578 “Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи “Партнерство Біарріц” з утвердження гендерної рівності” Україна взяла на себе такі зобов'язання:

- розвиток інклюзивного та гендерно чутливого публічного простору, дружнього до сімей з дітьми та маломобільних груп населення;

- забезпечення наскрізності принципів гендерної рівності в освіті;

- протидія домашньому та гендерно обумовленому насильству;

- зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків;

- удосконалення законодавства у сфері соціальних відпусток, пов'язаних із народженням дитини та доглядом за нею.

Стереотипи за ознакою статі в кадровому та освітньому менеджменті є перешкодою для кар'єрного та професійного зростання працівниць/працівників і призводять до прийняття управлінських рішень.

Зафіксована тенденція зменшення частки жінок у сфері освіти із кар'єрним зростанням. Жінки займають посади виховательок, учительок, викладачок, серед директорів закладів загальної середньої освіти чоловіків майже 40 відсотків, серед ректорів закладів вищої освіти – 90 відсотків, серед міністрів освіти за роки незалежності України – 83,3 відсотка [3].

Список використаних джерел:

1. Уряд схвалив стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року / Міністерство освіти і науки України веб-сайт. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/uryad-shvaliv-strategiyu-vprovadzhennya-gendernoyi-rivnosti-u-sferi-osviti-do-2030-roku> (дата звернення: 05.02.2023)
2. Рекомендація № R(98)14 щодо гендерної рівності; Рекомендація CM/Rec (2007)13 щодо гендерної рівності в освіті; Рекомендація CM/Rec(2008)1 щодо включення гендерних розбіжностей у політику охорони здоров'я; Рекомендація CM/Rec(2013)1 щодо гендерної рівності та медіа; Рекомендація CM/Rec (2015) 2 щодо гендерної рівності в спорті; і Рекомендація CM/Rec (2017) 9 щодо гендерної рівності в аудіовізуальному секторі (дата звернення: 03.02.2023)
3. 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. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text> (дата звернення: 06.02.2023)
4. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки / URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4> (дата звернення: 06.02.2023)

Котенок Д. М.,
*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економічної теорії,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана,
Київ, Україна*

ФОРМУВАННЯ НЕФОРМАЛЬНИХ ІНСТИТУТІВ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ

Проблема гендерної нерівності не втрачає актуальності в багатьох країнах світу вже більш як 200 років: у 1791 році одна з перших феміністок Олімпія де Гуж подала до французького революційного парламенту «Декларацію прав жінки та громадянки», яка передбачала зрівняння в соціальних і політичних права жінок та чоловіків [1]. Дана декларація не отримала підтримки, а її авторка в подальшому була страчена. Перші групові виступи жінок у 19 столітті були спрямовані на виборювання виборчого права (суфражистський рух), права отримувати університетську освіту, обіймати «чоловічі» посади. В результаті жіночої боротьби у 21 столітті гендерна рівність стала одним із основних прав людини. Однак, незважаючи на значний прогрес, жіноча стаття і досі не може повномірно використовувати власний потенціал в економічному, соціальному та громадському житті суспільства.

Динаміка змін в становищі жінок і чоловіків у суспільстві на глобальному рівні відображається у Індекс гендерного розриву (The Global Gender Gap Index), який є складовою