

политических и общественных решений» (12 марта 2003 года) <<https://законодавство.com/ministriv-radi-komitet/rekomendatsiya-rec-2003-komiteta-ministrov210296.html>>.

3. Права человека в Европе: Позиция Томаса Хаммарберга Комиссара Совета Европы по правам человека. Страсбург: Издательство Совета Европы, 2011. С. 178–181.

4. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція) : Довідник для членів парламенту. Київ : Вид-во «К.І.С.», 2014. 105 с.

5. Гайдулін О. О. Прецедентне право Європейського суду з прав людини щодо захисту прав уразливих верств населення: навч. посіб.: [для студентів юрид. вищ. навч. закл.] Харків: Лисенко І. Б., 2019. 298 с.

6. Held, Virginia. “Feminist Moral Inquiry and the Feminist Future” in V. Held (ed.) Justice and Care. Boulder, Co: Westview Press, 2006: P. 153-176.

7. Maureen Sander-Staudt Care Ethics / The Internet Encyclopedia of Philosophy (IEP) <https://iep.utm.edu/care-ethics/>.

8. Davion, Victoria. “Autonomy, Integrity, and Care” Social Theory and Practice 19.2 (1993). P. 161-82.

9. Гендерно орієнтоване врядування: практичний посібник / Іваніна Т., Кисельова О., Колодій М. Київ: Видавничо-поліграфічна компанія «Юстон», 2021. 116 с. С. 9

10. Making Governance Gender Responsive. PPT. URL: https://www.unisdr.org/files/5442_MakingGovernanceGenderResponsive.pdf.

Шевченко Л. В.,

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри публічного та міжнародного права
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана,
Київ, Україна*

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ НІМЕЧЧИНИ

Гендерна рівність є однією з важливих умов позитивних змін у житті суспільства загалом, соціально-економічного розвитку, реалізації прав людини та її особистості, запорукою ефективного розв’язання наявних проблем та укріплення національної безпеки.

Відповідно до ст.1 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок» гендерна рівність це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості щодо його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати однакову участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [1]. Рада Європи визначила гендерну рівність як рівний стан, незалежність, відповідальність та участь представників обох статей у всіх сферах суспільного й приватного життя [2]. Отже, гендерна рівність стосується як жінок, так і чоловіків, але надання привілеїв або переваг одній статі одразу ж позначається на становищі іншої, а в результаті – на розвитку суспільства.

Одним із найважливіших факторів гендерної соціалізації є система вищої освіти. На думку М. Кімел, офіційний процес гендеризації починається в той момент, коли ми заходимо до освітньої установи, і потім триває весь період, поки ми отримуємо освіту [3, с. 248].

Слід сказати, що вища освіта у світі визнана не лише як один із найцінніших ресурсів, а і як чинник, що дозволяє більш активно використовувати інші ресурси, сприяє соціальній мобільності людини, самореалізації та розвитку особистості, поліпшенню професійних і життєвих перспектив. Реалізація основних функцій вищої освіти служить важливим чинником подальшого успішного розв'язання всіх соціально-економічних проблем. Однаковий доступ до отримання вищої освіти для здобуття професій, засвоєння принципів гендерної рівності та недопустимості дискримінації під час здобуття освіти є основою для досягнення гендерної рівності. Однак, у системі вищої освіти все ще існують структурні нерівності та гендерні стереотипи, що впливають на жінок. Зокрема, вища освіта України загалом характеризується наявністю «чоловічих» та «жіночих» галузей, спеціальностей, напрямків. Також, існує традиційного гендерний стереотип, за яким найвищі керівні посади в закладах вищої освіти переважно обіймають чоловіки. Тобто, вища освіта жінок не передбачає автоматично рівної оплати праці, якісної зайнятості та рівного доступу до керівних посад.

Таким чином, наявність гендерної нерівності у сфері вищої освіти сьогодні є нагальною проблемою суспільства. Слід сказати, якщо в Україні вирішення даної проблематики має дещо формалізоване значення, сформоване більш на теоретичних постулатах її вирішення, то в зарубіжних країнах, зокрема в Німеччині, програми усунення гендерних протиріч у сфері вищої освіти реалізуються вже протягом тривалого часу. Німеччина є однією з країн Європейського Союзу, що досягла значних успіхів у просуванні принципів гендерної рівності та сприянні покращенню становища жінок. Зокрема, індекс гендерної рівності цієї країни становить 55,3 (із 100 максимальних), перевищуючи середній показник по країнах ЄС (52,9). Так, задля подолання нерівності у вищій освіті у землі Бранденбург було розроблено дві стратегії. Одна з них стосується саме гендерної рівності та називається «Політика рівного ставлення», а друга зачіпає ширшу тематику – дискримінацію за іншими ознаками: етнічне походження, стан здоров'я, релігійна приналежність, вік, сексуальна орієнтація тощо – і називається «Політика розмаїття». Метою цих стратегій є встановлення реальної рівності можливостей для жінок і чоловіків та залучення до сфери вищої освіти недопредставлених груп.

Відповідно до Бранденбурзького закону про вищу освіту, забезпечення політики рівного ставлення є завданням усіх напрямків вищої освіти. Найголовнішим відповідальним органом виступає місцеве міністерство науки, досліджень та культури. Закон заохочує не лише подолання гендерної дискримінації в роботі та навчанні, а й забезпечення дружнього до сім'ї робочого середовища.

Слід сказати, що німецьким урядом також приділяється значна увага забезпеченню гендерної рівності у вищій освіті, в основі якої лежить ідея політики гендерної пріоритетизації, яка передбачає (ре)організацію, удосконалення, формування та оцінку політичних процесів у такий спосіб, щоб учасники та учасниці прийняття політичних рішень використовували гендерний підхід в усіх сферах суспільного життя. На державному рівні така політика втілюється передусім у Конституції, зокрема, ст. 3 стверджує, що рівність перед законом є важливою цінністю суспільно-політичного життя, а дискримінація є грубим порушенням цієї цінності [4]. У 2001 році було прийнято закон ФРН щодо рівного ставлення до жінок і чоловіків, в основі якого також лежить політика гендерної пріоритетизації [5].

Окрім того, політика гендерної пріоритетизації може прийматися на рівні окремих університетів. Якщо вищий навчальний заклад поважає ідеї рівних прав і можливостей, то намагається їх втілювати, поетапно запроваджувати основні механізми цього процесу. Так, Європейський університет Віадрина (ЄУВ) у Франкфурті-на-Одері у 2011 році прийняв документ щодо політики різноманіття, у якому прописано «фактичне рівне ставлення до жінок і чоловіків» та «дотримання всіх завдань закладу вищої освіти для ліквідації наявних

недоліків та забезпечення умов для поєднання роботи, навчання та родини» [6]. В ЄУВ було засновано окремий орган, відповідальний за забезпечення гендерної рівності – Раду рівних можливостей. Ця структура відповідальна за втілення заходів, що сприяють становленню гендерної рівності в університеті, моніторинг та оцінку результатів, проведення тренінгів та відповідного навчання з питань рівних прав і можливостей. Рада рівних можливостей втілює чотири основні складники гендерної пріоритетизації – планування, імплементацію, моніторинг та оцінку результатів.

Управління університету, представництво факультетів, президіум разом із відділом у справах сім'ї утворюють Раду рівних можливостей, яка курує ініціативи та заходи на гендерну тематику в рамках політики гендерної пріоритетизації. Зокрема, університет має менторські програми, ідея яких – підтримка жінок. Жінки на різних рівнях академічних посад курують жінок на нижчих академічних посадах. Також, проводяться різноманітні тренінги на гендерну тематику для студенток і студентів усіх спеціальностей. Наприклад, розроблено майстер-клас із уживання гендерно нейтральної лексики для студентства із несуспільних наук. Факультет культурології пропонує гендерні навчальні предмети, які може обирати студентство різних напрямків. Звісно ж, відбуваються навіть феміністичні фестивалі та конференції на гендерну й феміністичну тематику.

Цікаво, що в університеті відкрито окремі консультаційні центри щодо освіти без бар'єрів та рівних можливостей, де функціонує більше десяти органів різного профілю, куди можна звернутися за порадою щодо питань з рівних прав і можливостей питань. Також, у межах університету політика гендерної пріоритетизації впроваджується завдяки підтримці адміністрації ЄУВ, місцевих органів освіти та державній підтримці. Зважаючи на досвід ЄУВ, для успішного впровадження такої політики, насамперед необхідно зібрати дані по університету, які в обов'язковому порядку містять гендерно дизагредовану інформацію. Отже, гендерна пріоритетизація – основоположна політика подолання гендерної нерівності в Німеччині. Федеральні землі в Німеччині є незалежними в тому, як саме вони застосовуватимуть політику гендерної пріоритетизації.

Підсумовуючи слід сказати, що досвід Німеччини відносно забезпечення паритетного становища, з неухильним дотриманням норм міжнародних нормативно-правових актів, які підписані та ратифіковані Україною, варто ретельно вивчати та впроваджувати при формуванні практичних рекомендацій для українських вищих навчальних закладів щодо розробки та виконання політики гендерної пріоритетизації, яка також є складовою гендерної політики України.

Список використаних джерел:

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від, 08.09.2005. № 52, ст.561. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.
2. Gender Mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Strasbourg. May 1998. URL: <http://www.unhcr.org/3c160b06a.pdf>
3. Власова Ольга. Деякі аспекти відношення до гендерної рівності в системі вищої освіти України. Українознавчий альманах, 2010. № 4, с. 39–42.
4. Basic Law for the Federal Republic of Germany in the revised version published in the Federal Law Gazette Part III, classification number 100-1, as last amended by the Act of 11 July 2012 (Federal Law Gazette I p. 1478).
5. Маценюк Т. Гендерна політика Європейського Союзу: загальні принципи та найкращі практики / Т.Марценюк. К.: Міжнародний центр перспективних досліджень, 2015. 44 с.
6. Damus S. Gleichstellungskonzept 2014-2017 Europa Universität Viadrina Frankfurt (Oder). 2013.