

1) *Participation* – everyone has the right to participate in decisions which affect their human rights. Participation must be active, free, meaningful and give attention to issues of accessibility, including access to information in a form and a language which can be understood.

2) *Accountability* requires effective monitoring of human rights standards as well as effective remedies for human rights breaches. For accountability to be effective there must be appropriate laws, policies, institutions, administrative procedures and mechanisms of redress in order to secure human rights.

3) *Non-discrimination* – all forms of discrimination in the realisation of rights must be prohibited, prevented and eliminated. It also requires the prioritisation of those in the most marginalised situations who face the biggest barriers to realising their rights.

4) *Empowerment of rights holders* – individuals and communities should know their rights. It also means that they should be fully supported to participate in the development of policy and practices which affect their lives and to claim rights where necessary.

5) *Legality of rights* – a human rights based approach requires the recognition of rights as legally enforceable entitlements and is linked in to national and international human rights law.

Summarizing the above, there are multi-elements tools for implementation gender equality and non-discrimination policies in high educational institutions for management. Using these tools can be challenging initially, but results can make Ukrainian high educational institutions more equitable and inclusive and meet the needs of women and men of various groups, including vulnerable ones.

Sources:

1. The Order of the Ministry of Education and Science of Ukraine № 1182 dated 05.11.2021 “On the approval of the Methodology and criteria for conducting a gender audit of educational institutions”. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-metodologiyi-ta-kriteriyiv-provedennya-gendernogo-audituv-zakladiv-osviti>

2. The Decree of the Cabinet of Ministers of Ukraine № 1163-p dated 20.12.2022 “On the approval of the Strategy for the implementation of gender equality in the field of education until 2030 and the approval of the operational plan of measures for 2022-2024 for its implementation”. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>

3. What is gender mainstreaming? URL: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>

4. Human Rights-Based Approach. URL: <https://unsdg.un.org/2030-agenda/universal-values/human-rights-based-approach>

5. What is a human rights based approach? URL: <https://careaboutrights.scottishhumanrights.com/whatisahumanrightsbasedapproach.html>

Дмитренко Е. С.,
*доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри публічного та міжнародного права,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана,
Київ, Україна*

МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА НЕДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ І ЇХ ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ

Інтеграція до європейського співтовариства потребує від України істотної перебудови усіх сфер суспільного життя на нових, демократичних принципах. Серед важливих

євроінтеграційних орієнтирів України – впровадження принципів гендерної рівності та недискримінації, в тому числі й у сферу вищої освіти. З прийняттям упродовж останніх років нового законодавства у цій сфері Україна значно наблизилася його до міжнародних стандартів, однак окремі його положення ще не повністю їм відповідають. Оскільки у науковій літературі це питання належить до недостатньо розроблених, то актуальним є його розгляд. Ефективне здійснення діяльності щодо впровадження гендерної рівності та недискримінації базується на стандартах і рекомендаціях документів Організації Об'єднаних Націй (ООН) та Ради Європи. Насамперед у документах ООН закріплено норми про надання кожній людині всіх прав і свобод незалежно від раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, переконань (Загальна декларація прав людини (1948) та гарантовано право жінок виконувати всі суспільно-державні функції у рівних з чоловіками умовах, без будь-якої дискримінації (Конвенція про політичні права жінок (1952)).

Одним з перших міжнародних документів, у яких було зазначено, що дискримінація в галузі освіти є порушенням прав, проголошених у Загальній декларації прав людини, є Конвенція з подолання дискримінації в освіті (1960). Відповідно до Конвенції поняття «дискримінація у сфері освіти» означає будь-яке виокремлення, виключення, обмеження чи надання переваги за ознаками раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних чи інших переконань, національного чи соціального походження, економічного стану чи народження, що має на меті або є наслідком знищення або порушення рівності в освіті. Аналіз змісту Конвенції засвідчує, що дискримінація у сфері освіти – це: позбавлення будь-якої особи чи групи осіб доступу до освіти будь-якого типу чи рівня; обмеження будь-якої особи чи групи осіб освітою нижчого рівня; створення або підтримку окремих освітніх систем або закладів для осіб чи груп осіб; створення будь-якій особі або групі осіб умов, несумісних з гідністю людини. Конвенція закріпила, що держави-сторони з метою усунення та запобігання дискримінації в галузі освіти зобов'язані: скасувати всі законодавчі положення та адміністративні інструкції та припинити будь-яку адміністративну практику дискримінаційного характеру в галузі освіти; законодавчо забезпечити відсутність дискримінації під час прийому учнів до закладів освіти; не допускати жодних відмінностей у ставленні державних органів до громадян у питаннях оплати навчання, надання стипендій чи інших форм допомоги, а також необхідних дозволів і умов для здійснення навчання в зарубіжних країнах; надавати іноземним громадянам, які проживають на їхній території, такий самий доступ до освіти, як і їхнім власним громадянам [1, статті 1, 3].

Ці та інші норми було деталізовано у Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979). У Конвенції зазначено, що дискримінація жінок порушує принцип рівноправності та поваги людської гідності, перешкоджає участі жінок нарівні з чоловіками в політичному, соціальному, економічному та культурному житті. Окремо у документі визначено, яких заходів мають вжити держави для ліквідації дискримінації прав жінок в галузі освіти. Вони, зокрема, мають забезпечити на основі рівності чоловіків і жінок однакові умови для орієнтації у виборі професії (спеціальності), для доступу до освіти і одержання дипломів у навчальних закладах усіх категорій як у сільських, так і у міських районах. Ця рівність забезпечується в усіх видах освіти та професійної підготовки шляхом доступу до однакових програм навчання, однакових іспитів, викладацького складу однакової кваліфікації, шкільних приміщень і обладнання рівної якості. Відповідно до інших норм Конвенції рівність чоловіків і жінок передбачає однакові можливості доступу до програм продовження освіти, включаючи програми поширення грамотності серед дорослих і програми функціональної грамотності, спрямовані, зокрема, на скорочення будь-якого розриву в знаннях чоловіків і жінок [2, стаття 10].

Сучасним орієнтиром із питань, що аналізуються, є Резолюція ООН «Перетворення нашого світу: «Порядок денний в галузі сталого розвитку на період до 2030 року» (2015), у якій серед 17 Цілей сталого розвитку визначено ціль № 5 «Гендерна рівність».

Щодо документів Ради Європи із питань гендерної рівності і недискримінації, то з-поміж інших варто назвати: Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод (1950); Рекомендацію Комітету міністрів Ради Європи щодо збалансованої участі жінок та чоловіків у прийнятті політичних та громадських рішень (2003); Конвенцію про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (2011); Стратегію Ради Європи з питань гендерної рівності на 2018-2023 роки (2018). У останньому документі визнано важливість подолання постійних гендерних прогалів у сфері зайнятості, оплати праці, бідності, пенсій і незбалансованої частки домашніх обов'язків між жінками та чоловіками та реалізацію стратегії досягнення гендерної рівності в усіх політиках та заходах.

Україна взяла зобов'язання створити умови для досягнення гендерної рівності та закріпити це у законодавстві. Рівність прав жінки і чоловіка гарантовано нормами Конституції України (1996), Законами України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005), «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012), «Про запобігання та протидію домашньому насильству» (2017) тощо.

У рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності та Державної стратегії забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків до 2030 року Україна взяла з-поміж інших зобов'язання: розвивати гендерно чутливий публічний простір; забезпечити наскрізність принципів гендерної рівності в освіті; протидіяти гендерно обумовленому насильству. Для виконання цих та інших зобов'язань було схвалено Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, яка спрямована на удосконалення освітнього процесу на засадах недискримінації та протидії будь-якого роду насильства, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти. Для її реалізації передбачається: розроблення для закладів освіти навчальних програм; підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників та організація навчання і стажування студентів, аспірантів, докторантів за науковими програмами; організація та проведення наукових заходів, наукових досліджень із цих питань тощо [3].

Ухвалені документи створили нормативне підґрунтя для розв'язання проблем нерівності та дискримінації у сфері вищої освіти. Проте окремі їх норми мають декларативний характер, а тому не вирішують проблем гендерної диспропорції, асиметрії викладацького та науково-педагогічного складу, прийняття управлінських рішень за ознакою статі у кадровому менеджменті. Для подолання цих та інших проблем доцільно внести зміни до нормативно-правових актів, що регулюють діяльність у сфері вищої освіти, провести гендерно-правову експертизу Закону України «Про вищу освіту», проводити гендерний аудит закладів вищої освіти. Зазначене, на нашу думку, сприятиме формуванню недискримінаційного освітнього середовища у закладах вищої освіти, подоланню гендерних стереотипів, створить прозорі умови для професійного розвитку та кар'єрного зростання персоналу, підвищить довіру до закладів вищої освіти.

Список використаних джерел:

1. Конвенція з подолання дискримінації в освіті: Прийнята Генеральною конференцією ООН з питань освіти, науки і культури 14.12.1960 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_174#Text

2. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 06.10.1999 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text

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 20.12.2022 р. № 1163-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80>

Дмитренко Ю. П.,
професор кафедри управління та інформаційно-аналітичного забезпечення,
Національна академія СБ України,
Київ, Україна

ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ВІЙСЬКОВИХ ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Якість забезпечення вищої освіти та ефективне виконання науково-педагогічним складом завдань щодо підвищення рівня підготовки здобувачів освіти можливе за умови якісного комплектування закладів освіти висококваліфікованими науково-педагогічними працівниками та використання в освітній діяльності наявних організаційних, методичних та правових можливостей. Серед різних категорій кадрів закладів освіти України особливе місце посідають працівники-жінки, які перебувають на посадах науково-педагогічних працівників та керівного складу і нарівні із чоловіками (а то і краще) якісно забезпечують виконання посадових обов'язків.

Проблематика гендерної рівності була й залишається за сучасних умов актуальною. Особливо це стосується забезпечення правових гарантій жінок-працівників закладів освіти. У наукових джерелах не достатньо розглянуто специфічні умови правового регулювання гендерної рівності в Україні, можливість ефективної імплементації норм міжнародно-правових актів з цього питання. Разом з тим на сьогодні врахування міжнародних правових актів дає можливість системно сформувати вітчизняну правову основу вирішення питань гендерної рівності, врахувавши окремі чинники необхідності удосконалення правового механізму її забезпечення. Це створюватиме підґрунтя для дотримання принципу справедливості та рівності в реалізації правових гарантій, закріплених у нормах Конституції України.

Гендерна рівність, на нашу думку, є фундаментальною складовою механізму реалізації прав людини, яка характеризує рівень розвитку суспільства та демократії у державі. Рівні можливості реалізації конституційних прав людини, особи і громадянина в країні, рівні можливості представництва жінок та чоловіків у різних державних органах, закладах, зокрема освіти та бізнесових інституціях за наявності ефективного механізму забезпечення громадянських прав і свобод є показником високого рівня цивілізованості. Держави за таких умов мають, як правило, більш розвинуту та ефективну економіку, оскільки створюються умови для формування креативного кадрового потенціалу (зокрема управлінського) незалежно від статі, який сприяє їх політичному й економічному зростанню.

За часи незалежності України в контексті євроінтеграції прийнято низку нормативних актів та окремих норм, які складають правову основу у цій сфері. Так нормами статей 21, 23 та 24 Конституції України забезпечуються рівні права для всіх громадян. У статті 24 Основного Закону закріплено принцип рівності прав та свобод чоловіків і жінок та стверджується, що ця рівність прав забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками