

Цікул І. В.,
к.політ.н., доцентка кафедри політології та державного управління,
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

ГЕНДЕРНЕ СТРАТЕГУВАННЯ В СИСТЕМІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Більш ніж чверть століття тому гендерна рівність офіційно визнана Європейським Союзом як одна з базових передумов зміцнення миру та демократії. Сьогодні вона є одним з ключових індикаторів вимірювання рівня розвитку інститутів демократії та громадянського суспільства, а принцип гендерної рівності інтегрований до третього покоління прав людини. В країнах ЄС гарантії дотримання означеного принципу інституціоналізовані та регламентовані на наднаціональному рівні, відповідні стандарти та механізми забезпечення гендерної рівності охоплюють діяльність низки інституцій і регламентуються нормативними документами стратегічного, програмного та рекомендаційного характеру. Оскільки однією з умов вступу до ЄС є визнання державою-кандидатом принципу гендерної рівності, сучасні демократичні держави, що йдуть шляхом євроінтеграції визначають свободу та рівність жінок і чоловіків своїми базовими політичними цінностями та гарантують їх дотримання на рівні законодавства. Таким чином, забезпечення гендерної рівності в усіх сферах суспільного життя є невід'ємним компонентом євроінтеграційного поступу України.

В сучасному світі проблема забезпечення гендерної рівності є актуальною для будь-якого соціального інституту, зокрема й для системи вищої освіти, адже освітнє середовище може як сприяти просуванню всієї системи до гендерної паритетності, так і закріплювати наявний гендерний розрив. Інтеграція гендерної перспективи в систему вищої освіти передбачає вироблення дієвої стратегії подолання гендерної асиметрії та створення рівних умов і можливостей для чоловіків і жінок [1]. При цьому, під гендерним стратегуванням розуміється багатоетапний цикл, що включає визначення,

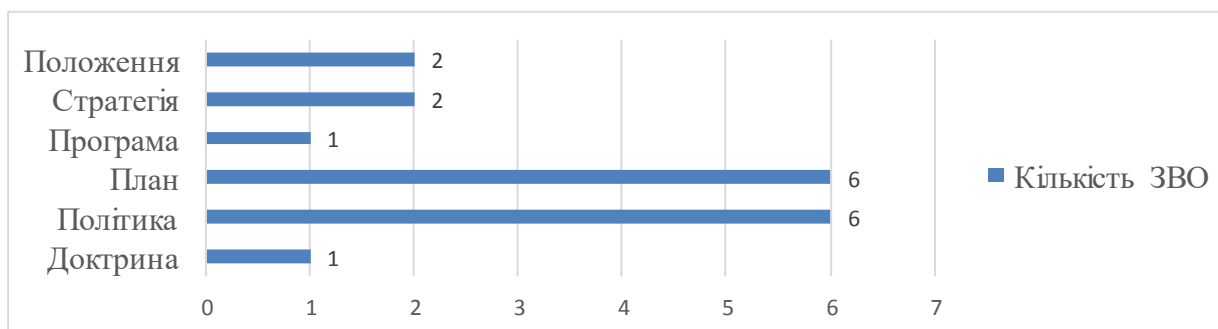
планування, реалізацію, моніторинг й оцінку. Зауважимо, що в багатьох випадках означені етапи можуть поєднуватись у цикл, який повторюється залежно від динаміки змін. Оцінювання дозволяє виявити нові проблеми, вирішення яких забезпечується шляхом коригування чинних операційних планів.

В грудні 2022 р. Кабінет Міністрів України схвалив Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року [2], спрямовану на «забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидія будь-якій дискримінації у сфері освіти, для всіх учасниць/учасників освітнього процесу, на всіх рівнях освіти шляхом запровадження змін у структурно-організаційному та змістовно-процесуальному аспекті» [2]. Цей документ визначив цільові групи, базові принципи, стратегічні цілі, завдання та показники їх досягнення в процесі реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти. На додаток до Стратегії КМУ затверджено операційний план заходів із її реалізації на 2022-2024 рр.

Інтеграція закладів вищої освіти України в європейський освітній простір передбачає створення освітнього середовища з рівними можливостями. Європейська політика забезпечення гендерної рівності в системі вищої освіти має комплексний характер і передбачає наскрізну інтеграцію гендерного підходу в діяльність ЗВО. Тобто, прагнення ЗВО інтегруватися в спільний європейський освітній простір повинно бути підкріплено гендерним стратегуванням, на важливості якого акцентувала Урядова уповноважена з питань гендерної політики К. Левченко під час презентаційної дискусії, що відбулася 16 березня 2023 р., підкресливши необхідність схвалення на рівні ЗВО стратегічних документів щодо інтеграції принципу гендерної рівності [3].

В контексті означеного вважаємо доречним проаналізувати відображення стратегічних пріоритетів впровадження гендерної рівності на рівні нормативних

документів ЗВО України. Для аналізу ми обрали ЗВО, які увійшли до першої двадцятки Консолідованого рейтингу закладів вищої освіти України 2023 р., який узагальнює рейтингові місця освітніх закладів за версією «Топ-200 Україна», «Scopus» та «Бал НМТ на контракт» [4]. Оцінку гендерного стратегування в системі вищої освіти нами здійснено на основі двох показників: (1) наявність/відсутність в ЗВО оприлюднених концептуальних, стратегічних чи програмних документів, спрямованих на врегулювання питання гендерної рівності; (2) структурна відповідність означених нормативних документів Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 р. Вибір даних показників зумовлений їхньою доступністю та відображає постановку проблеми з погляду гендерної паритетності.



Мал. 1. Форми оприлюднення пріоритетів впровадження гендерної рівності в нормативних документах ЗВО України

Дані, наведені на Мал. 1 вказують на наявність оприлюднених концептуальних, стратегічних або програмних документів, спрямованих на врегулювання питання гендерної рівності, у 18 із 20 проаналізованих ЗВО. Заразом, аналіз нормативної регламентації інтеграції гендерної перспективи в систему вищої освіти дозволяє стверджувати, що на рівні топ-ЗВО України по-різному визначається її функціональний характер. Приміром, стратегії забезпечення гендерної рівності на сьогодні схвалено тільки в двох ЗВО [5; 6], а програмний характер впровадження гендерної рівності визначено в Львівському національному університеті імені І. Франка [7]. Переважна більшість ЗВО декларує орієнтацію на

забезпечення гендерного паритету, шляхом прийняття планів і політик гендерної рівності. Варто зазначити, що на рівні окремих ЗВО проблема впровадження гендерної рівності розглядається в контексті попередження та протидії/боротьби з дискримінацією і сексуальними домаганнями.

Щодо другого показника констатуємо часткову структурну відповідність проаналізованих нормативних документів ЗВО національній Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року. Зокрема, у досліджених концептуальних, стратегічних або програмних документах, спрямованих на врегулювання питання гендерної рівності в ЗВО, наявні чітко визначені мета, цілі, завдання, цільові групи та сфери впровадження, а також короткий опис процедури моніторингу й оцінювання. Заразом, на рівні більшості розглянутих нами стратегій, програм, політик і планів не відображено очікуваних результатів, включно з індикаторами їх вимірювання, показників і етапів досягнення цілей (за винятком НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського» [8], УНУ [9] та ЧНУ імені Юрія Федьковича [10]), що вказує на необхідність поглиблення гендерного дискурсу в ЗВО в частині досягнутих чи перспективних результатів.

Попри те, що ЗВО вважаються гендерно-нейтральним середовищем, у якому чоловіки та жінки мають рівні права та можливості, гендерний дисбаланс в системі вищої освіти є складною проблемою. Гендерна рівність насамперед розуміється як однакове ставлення до представників різних статей, що гарантує рівність ресурсів для кожного індивіда (гроші, статус, час). Однак, у світі нерівних умов однакове ставлення до людей швидше посилить, ніж мінімізує нерівність. Забезпечення реальної гендерної рівності в системі вищої освіти, яка зберігає ознаки патріархального середовища в розподілі посад, потребує трансформації структури та цінностей з обов'язковим урахуванням гендерного компоненту в процесі розподілу ролей та ресурсів на рівні освітньої та наукової діяльності.

Список використаних джерел

1. Gender mainstreaming has been internationally adopted as a key strategy towards making gender equality a reality. URL: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>
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 року № 1163-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>
3. Презентація Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти. *Ukrinform TV*. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=a9fm1b54KmU>
4. Консолідований рейтинг вишів України 2023 року. URL: <https://osvita.ua/vnz/rating/51741/>
5. Гендерна стратегія Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна (2023-2033). URL: <https://karazin.ua/mizhnarodna-diialnist/strategiia-mizhnarodnoi-diialnosti/henderna-strategiia-karazinskoho-universytetu-2023-ndash-20/>
6. Стратегія забезпечення гендерної рівності в Київському національному університеті імені Тараса Шевченка. URL: <https://senate.knu.ua/?p=2309>
7. Програма забезпечення гендерної рівності у Львівському національному університеті імені Івана Франка. URL: <https://lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/10/Prohrama-zabezpechennia-hendernoi-rivnosti.pdf>
8. План дій з імплементації принципів гендерної рівності в практику діяльності Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського». URL: <https://icd.kpi.ua/wp-content/uploads/UKR-GENDER-EQUALITY-PLAN.pdf>
9. План дій з впровадження гендерно чутливих ініціатив і заходів в ДВНЗ «Ужгородський національний університет» на 2022-2024 роки. URL: <https://www.uzhnu.edu.ua/uk/infocentre/get/47485>
10. План гендерної рівності Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича на 2023-2026 роки. URL: <https://www.chnu.edu.ua/media/erajpzhw/plan-hendernoi-rivnosti.pdf>