

Кожура Л. О.,
д.ю.н., професор,
директорка ННІ «Юридичний інститут КНЕУ ім. В. Гетьмана»,
ORCID 0000-0003-4100-9530

ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ВИЩІЙ ОСВІТІ: ВІД ФОРМАЛЬНОГО ПРИНЦИПУ ДО УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАКТИКИ

У сучасних умовах розвитку вищої освіти гендерна рівність має розглядатися не лише як декларативний правовий принцип, а як реальний управлінський стандарт функціонування закладів освіти. Конституція України закріплює рівність громадян перед законом і передбачає забезпечення рівних прав жінки і чоловіка, зокрема у здобутті освіти, професійній підготовці, праці та громадсько-політичній діяльності [1]. Отже, гендерна рівність у сфері вищої освіти має конституційне підґрунтя та повинна бути інтегрована в освітню політику, кадрове управління, академічну культуру й систему прийняття управлінських рішень.

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» визначає гендерну рівність як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації [2]. У контексті вищої освіти це означає, що заклади освіти мають не лише формально визнавати рівність, а й створювати практичні механізми її забезпечення: недискримінаційні правила вступу, навчання і працевлаштування; рівний доступ до академічної кар'єри; прозорі процедури призначення на керівні посади; безпечне освітнє середовище; ефективне реагування на прояви дискримінації, сексизму чи гендерно зумовленого насильства.

Формальний підхід до гендерної рівності у вищій освіті обмежується закріпленням відповідних положень у нормативних актах, статутах, стратегіях розвитку чи внутрішніх положеннях закладу освіти. Однак управлінська практика вимагає переходу від декларацій до конкретних дій: проведення гендерного аналізу освітнього середовища, збору статистичних даних щодо представництва жінок і чоловіків у керівних органах, впровадження гендерно чутливої комунікації, перегляду освітніх програм на предмет стереотипів, а також створення внутрішніх процедур запобігання дискримінації. Саме такий підхід відповідає змісту державної політики у сфері освіти, яка має забезпечувати рівний доступ до якісної освіти та недопущення дискримінації [3; 4].

Важливим кроком у цьому напрямі є реалізація Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, яка орієнтує освітню систему на формування недискримінаційного, інклюзивного та безпечного освітнього середовища [5]. Її операційний план на 2025–2027 роки передбачає, зокрема, аналіз нормативно-правових актів у сфері освіти щодо врахування принципу рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, проведення гендерно-правової експертизи, оновлення стандартів освіти та включення принципу гендерної рівності до пріоритетних напрямів діяльності закладів освіти [6]. Це свідчить про поступовий перехід від загального проголошення гендерної рівності до її інституційного впровадження у практику управління освітою.

Гендерна рівність у системі вищої освіти має безпосередній зв'язок із якістю публічної служби та демократичного врядування. Закон України «Про державну службу» закріплює принцип рівного доступу до державної служби, що передбачає заборону необґрунтованих обмежень або переваг під час вступу на службу та її проходження [7]. Вища освіта, своєю чергою, формує професійне середовище для майбутніх управлінців, науковців, педагогів, юристів, державних службовців та інших фахівців, тому університети повинні виховувати розуміння гендерної рівності як невід'ємної складової доброго врядування.

Управлінська практика забезпечення гендерної рівності у закладі вищої освіти повинна включати декілька взаємопов'язаних елементів. По-перше, це нормативний елемент, який передбачає закріплення принципів рівності, недискримінації та інклюзії у внутрішніх документах закладу. По-друге, організаційний елемент, що охоплює створення відповідальних підрозділів або уповноважених осіб з питань гендерної рівності. По-третє, кадровий елемент, який полягає у забезпеченні прозорості конкурсів, рівного доступу до керівних посад і підтримки балансу між професійним та сімейним життям. По-четверте, освітній елемент, що передбачає включення гендерної проблематики до освітніх програм, тренінгів, курсів підвищення кваліфікації та академічної комунікації.

Міжнародний досвід також підтверджує, що гендерна рівність у вищій освіті має бути не лише цінністю, а й управлінською вимогою. Ціль сталого розвитку ООН № 5 спрямована на досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей усіх жінок і дівчат [8]. Рада Європи у Стратегії гендерної рівності на 2024–2029 роки серед пріоритетів визначає подолання гендерних стереотипів і сексизму, забезпечення збалансованої участі жінок і чоловіків у політичному, публічному, соціальному та економічному житті [9]. У межах програми Horizon Europe плани гендерної рівності стали критерієм прийнятності для окремих категорій організацій, зокрема закладів вищої освіти та наукових установ [10].

Отже, впровадження гендерної рівності у системі вищої освіти повинна розглядатися як управлінська практика, що охоплює нормотворчість, кадрову політику, освітній процес, академічну культуру, моніторинг, відповідальність і стратегічне планування. Перехід від формального принципу до практичного впровадження означає, що заклади вищої освіти мають не лише проголошувати рівність, а й створювати реальні інструменти її забезпечення. У цьому контексті гендерна рівність стає показником демократичності, відкритості, інституційної зрілості та соціальної відповідальності сучасної вищої освіти.

Список використаних джерел

1. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2866-15>.
3. Про освіту : Закон України від 5 вересня 2017 р. № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2145-19>.
4. Про вищу освіту : Закон України від 1 липня 2014 р. № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1556-18>.
5. 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>.
6. Про затвердження операційного плану заходів на 2025–2027 роки з реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 25 березня 2025 р. № 260-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/260-2025-%D1%80>.
7. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/889-19>.
8. United Nations. Sustainable Development Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls. URL: <https://sdgs.un.org/goals/goal5>.
9. Council of Europe. Gender Equality Strategy 2024–2029. URL: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-strategy>.
9. European Institute for Gender Equality. Horizon Europe gender equality plan eligibility criterion. URL: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/horizon-europe-gep-criterion>