

**Кравець Н. І.,**  
*старший викладач кафедри приватного права,  
Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана,  
Київ, Україна*

## **ПИТАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ЧЕРЕЗ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Сьогодні гендерні проблеми загалом та у сфері вищої освіти, стають все більш актуальними не лише для України, а й для всього світу. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків повинно сприяти забезпеченню всім учасникам освітнього процесу в Україні рівних можливостей доступу до освіти і науки незалежно від їхньої статі або інших ознак. Адже, 16 вересня 2014 року Україною синхронно з Європейським Парламентом було ратифіковано Угоду про асоціацію з ЄС [1], відповідно до положень якої перед державою постали серед інших важливих завдань, і завдання щодо забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для представників обох статей у сферах зайнятості, освіти та навчання, економічної і громадської діяльності та у процесі прийняття рішень. Україна, як усі цивілізовані держави, також активно проводить гендерну політику, в основі якої лежать загальновизнані міжнародні норми.

Підтвердженням актуалізації даного питання в Україні є прийняття на законодавчому рівні Державних програм утвердження гендерної рівності в українському суспільстві та забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року [4]. Програмою визначено, по-перше, впровадження підходів гендерної рівності в системі освіти шляхом розроблення та затвердження плану проведення гендерної експертизи підручників та навчальних планів, плану підвищення кваліфікації педагогічних працівників із включенням до нього програми або компоненти з питань гендерної рівності, навчальних планів для вищих навчальних закладів, закладів післядипломної освіти із включенням до них навчальних курсів, тематичних занять з питань гендерної рівності, проведення навчання для педагогічних працівників та науковців вищих навчальних закладів та заходів щодо розв'язання гендерних проблем в освіті [4].

У 2018 році Рада Європи прийняла нову Стратегію гендерної рівності [3]. Серед напрямів, на які спрямована особлива увага європейських країн, згадуються запобігання гендерним стереотипам та сексизму, боротьба з насильством щодо жінок, забезпечення рівного доступу жінок до правосуддя, збалансована участь жінок у прийнятті політичних та суспільних рішень, захист біженок, мігранток тощо. 47 країн, в тому числі Україна, взяли на себе обов'язок імплементувати нову стратегію на національному та місцевому рівнях. Відповідно до євроінтеграційного курсу України, підтримання політики ООН та Ради Європи в питаннях рівності усіх людей незалежно від статі чи інших ознак заради укріплення демократичних принципів, утвердження поваги до прав і свобод кожної людини в нашій державі було прийнято низку нормативно-правових актів, які заклали основу для формування політики досягнення гендерної рівності. Так, ними є Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 2005 року [2], Державні соціальні програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, Концепція комунікації у сфері гендерної рівності від 16 вересня 2020 року схвалена Кабінетом Міністрів України [6] тощо. Метою даної Концепції є покращення розуміння населенням сутності та завдань державної гендерної політики. Для досягнення мети до 2025 року планується інформувати цільові аудиторії про ключові концепції гендерної рівності, активно висвітлювати цю тематику у пресі та інтернет-виданнях, сприяти її обговоренню на публічних заходах, проводити аудит,

спростовувати гендерні стереотипи, залучати жінок до політичної та іншої діяльності. Серед названих заходів є врахування гендерних питань в освіті, а серед тем – освіта з урахуванням гендерної тематики. Отже, актуальною проблемою в Україні є підвищення гендерної культури в освітніх закладах, що досягається шляхом застосування гендерного підходу в освітньому процесі вищих навчальних закладів [9, с.172]. Такий підхід передбачає заохочення студента до тих видів діяльності, які йому цікаві, не звертаючи уваги на такі аспекти, як «жіноча» чи «чоловіча» професія або поведінка [8, с.108]. Ю.Л. Яковенко та О. С. Хорошайло зазначають, що він дає можливість виховувати вільних та активних людей, здатних до співпраці та взаємної підтримки [9, с.172].

Згідно з розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 р. № 1578-р Україна взяла на себе зобов'язання в п'яти сферах: розвиток безбар'єрного публічного простору, дружнього до сімей з дітьми та маломобільних груп населення; навчання дітей принципів рівності жінок і чоловіків; запобігання насильству; зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків; створення більших можливостей для чоловіків піклуватися про дітей [7].

З метою запобігання та протидії будь-якій дискримінації у сфері освіти для всіх учасників освітнього процесу на всіх рівнях освіти Кабінетом Міністрів України 20 грудня 2022 року було схвалено Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затверджено операційний план з її реалізації на 2022 - 2024 роки [5]. Даний акт розроблено на виконання пункту 2 Плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих у межах міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 р. № 1578-р [7]. Основний зміст даної Стратегії визначається через базові принципи, цільові групи, стратегічні цілі та завдання щодо реалізації державної політики стосовно забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти.

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 – це одна із стратегічних цілей даної Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року.

Таким чином, вирішення проблемних питань гендерної нерівності, зокрема упровадження принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти в Україні пов'язане з необхідністю подолати стереотипи за ознакою статі під час формування політики у сфері освіти, а саме у сфері вищої освіти являє собою пріоритетну цінність, як гендерний соціальний інститут загалом. Гендерна рівність, зокрема у сфері вищої освіти, – необхідна умова досягнення сталого розвитку країни, створення умов для всебічного розвитку людського потенціалу!

#### **Список використаних джерел:**

1. Закон України «Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони» від 16 вересня 2014 року № 1678-VII. *Офіційний веб-портал Верховної Ради України*. URL: <http://www.rada.gov.ua>.
2. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08 вересня 2005 року №2866-IV. *Офіційний веб-портал Верховної Ради України*. URL: <http://www.rada.gov.ua>.
3. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018 – 2023 роки від 07 березня 2018 року. URL: [https://gendercenter.sumdu.edu.ua/images/docs/vpr\\_g\\_p.pdf](https://gendercenter.sumdu.edu.ua/images/docs/vpr_g_p.pdf).
4. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року» від 26

вересня 2013 р. № 717. Офіційний сайт Кабінету Міністрів України. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/KP130717.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KP130717.html).

5. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації» від 20 грудня 2022 року № 1163-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>

6. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності» від 16 вересня 2020 року № 634. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#n8.>

7. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи “Партнерство Біарріц” з утвердження гендерної рівності» від 16 грудня 2020 р. № 1578-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1578-2020-%D1%80#Text>

8. Деділова Т., Токар І. Сучасні реалії впровадження гендерного підходу в системі вищої освіти України. *Наука і освіта*. 2016. № 1. С. 107–114.

9. Яковенко Ю.Л., Хорошайло О.С. Гендерний підхід в освітньому процесі у вищій школі. *Науково фахове видання «Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах»*. 2021. № 75. Т.3. С.171–175.

**Кравченко М.Г.,**  
доктор юридичних наук,  
професор кафедри теоретичної юриспруденції,  
Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана,  
Київ, Україна

## **ПРАВО ЛЮДСЬКОЇ ГІДНОСТІ ЯК ДЖЕРЕЛО ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА НЕДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Питання гендерної рівності та виявлення випадків дискримінації за статевою ознакою лише починають досліджуватися в Україні. Про це свідчать фахові дослідження українських спеціалістів. Так, О. Зернецька та О. Мирончук у своєму дослідженні прийшли до висновку про те, що комплексного аналізу випадків дискримінації жінок у сфері вищої освіти в Україні фактично не проводилося [1, с. 126]. У той же час за кордоном проводяться численні дослідження, які мають своїм завданням виявлення та класифікацію типових випадків дискримінації жінок за статевою ознакою у галузі вищої освіти. Так, аналізуючи матеріали таких досліджень можна сказати, що типовими прикладами такої дискримінації можуть бути: допуск до керівних посад у вищих навчальних закладах, зокрема, до посад деканів, ректорів, директорів ВУЗу чи його структурного підрозділу [2, р. 63]; розмір заробітної платні, яку отримують жінки-науковці за виконання подібної роботи із чоловіками-науковцями [2, р. 63]; допуск жінок до керівництва науковими проектами, дослідницькими темами тощо.

Крім того, варто також згадати про так званий «ефект Матільди», тобто ситуації коли результати спільних досліджень чоловіка та жінки приписують саме чоловікові. Прикладом конкретної дискримінації є випадок Лізи Майтнер, яка десятиліттями працювала з Отто Ганом у Німеччині, і яка у 1939 році зрозуміла, що те, чого вони досягли, але не можуть пояснити, було ядерним поділом. У 1944 році тільки Отто Ган отримав Нобелівську премію за одне з найбільших колективних відкриттів 20 століття [3].