

4. Посібник з проведення комплексного гендерного аудиту закладу професійної (професійно-технічної) освіти / EU4Skills. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/pto/2023/05/22/Posibn.z.proved.kompl.hender.audytu.P-PT-O.22.05.2023.pdf> (дата звернення: 26.04.2024)

5. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08 вересня 2005 року № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 26.04.2024)

6. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 26.04.2024)

7. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 26.04.2024)

8. Деякі питання реформування державного управління України: розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 липня 2021 року № 831-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/831-2021-%D1%80#top> (дата звернення: 26.04.2024)

Фукс Н. А.,
к.е.н., доцентка, доцентка кафедри
публічного та міжнародного права,
Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана

ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ У СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ ТА ЇХ ПОДОЛАННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Гендерні стереотипи – це стійкі, стереотипні уявлення суспільства щодо того, якими мають, або, навпаки, не мають бути представники того або іншого гендеру – жінки та чоловіки [1]. Зазвичай гендерні стереотипи стосуються

зовнішнього вигляду чоловіків та жінок, розподілу ролей між ними в родині чи суспільстві, а підходи щодо їх руйнування розглядаються в контексті захисту прав жінок. Останнє дискредитує ідею гендерної рівності та породжує черговий стереотип, що питання гендерної рівності є виключно «жіночими питаннями» [2]. Згодом розуміння гендерних стереотипів набуло глибшого змісту завдяки аналізу гендерної нерівності за ознакою статі у соціально-трудових відносинах та її впливу на функціонування ринку праці. Це дозволило виявити гендерні дисбаланси у зайнятості населення – неоднакові можливості жінок і чоловіків реалізувати себе в здобутті вищої освіти, працевлаштуванні чи підприємстві.

На нашу думку, гендерні стереотипи, які створюють нерівні можливості щодо отримання вищої освіти, що породжує необґрунтовану різницю в оплаті праці та можливостях кар'єрного зростання між чоловіками та жінками, можна поділити на дві групи: 1) ті, що пояснюються наявністю у чоловіків та жінок фізіологічних особливостей (обмежувальними чинниками для дівчат на популярних серед чоловіків спеціальностях називаються значні фізичні навантаження, шкідливі або небезпечні умови праці); 2) ті, що обумовлені усталеним безпідставним уявленням в суспільстві про відмінності в інтелектуальних здібностях чоловіків і жінок, що нібито проявляється у більшій схильності жінок до гуманітарної, а чоловіків – до науково-технічної сфери.

Водночас низка сучасних професій, які на сьогодні домінують у структурі професій, вважається гендерно нейтральними, оскільки в рівній мірі підходять як чоловікам, так і жінкам. Це, зокрема, такі професії, як вчитель(ка), лікар(ка), психолог(иня), менеджер(ка), фінансист(ка), бухгалтер(ка), аудитор(ка), юрист(ка), програміст(ка), журналіст(ка) та ін. Також спостерігається тенденція обрання як дівчатами, так і хлопцями доволі «широких» спеціальностей, базові знання та навички яких можна застосовувати в багатьох різних сферах [3, с. 26].

На нівелювання впливу гендерних стереотипів наразі спрямовані норми законів та підзаконних нормативно-правових актів, положення стратегічних (програмних) документів (концепцій), інформаційні кампанії тощо. Основними правовими актами, що забезпечують рівні права та можливості чоловіків і жінок у здобутті вищої освіти за бажаною спеціальністю, з нашого погляду, є Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР, Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 р. № 2866-IV, Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. № 1556-VII та Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI. Серед стратегій (концепцій) останніх років видання виокремимо Концепцію комунікації у сфері гендерної рівності (розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.09.2020 р. № 1128-р) та Стратегію 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).

З'ясовано, що гендерні стереотипи, породжені наявністю у чоловіків та жінок фізіологічних особливостей або уявленням про різні здатності чоловіків та жінок до опанування навчальних дисциплін гуманітарного та інженерно-технічного спрямування, потребують різних заходів для їх руйнування, зважаючи на відмінності у підставах їх виникнення. Так, гендерні стереотипи, які належать до першої групи, тривалий час спиралися на Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. № 2694-XII та наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» від 29.12.1993 р. № 256 (втратив чинність, крім окремих положень, 22.12.2017 р.). Проте із взяттям Україною на себе міжнародних зобов'язань щодо гендерної рівності, що передбачало оновлення відповідних законів, цей перелік було визнано таким, що суперечить національному законодавству,

вимогам ЄС, міжнародним зобов'язанням України з питань гендерної політики, а також не узгоджується із Класифікатором професій ДК 003:2010 (наказ Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28.07.2010 р. № 327).

Що стосується другої групи гендерних стереотипів, то судячи з результатів опитування, більшість хлопців та дівчат не вбачає зв'язку між статтю та успішністю в опануванні тих чи інших предметів, що залишає в минулому стереотип про так зване «чоловіче раціональне мислення» [4, с. 8]. Як свідчать результати зовнішнього незалежного оцінювання з математики та фізики, дівчата здобувають з цих предметів приблизно такі самі бали, що й хлопці, проте обирають їх для проходження випробування рідше [5]. Загалом в країні нерівності у гендерному вимірі не виявлено – вища освіта є доступною для жінок і чоловіків [3, с. 4]. Так, у 2020 р. серед зарахованих до закладів вищої освіти абітурієнтів(ток) кількість дівчат та хлопців майже однакова. Однак зарахованих на очну (денну) форму навчання дівчат на так звані STEM спеціальності (наука, технології, інженерія, математика) значно менше, ніж хлопців – в середньому лише кожна четверта дівчина [5]. Тому потрібні заходи, спрямовані на зміну суспільного уявлення про STEM-професії. Адже у програші від низького інтересу дівчат до спеціальностей STEM і недостатнього залучення жінок до них можуть бути не лише самі жінки, а й сектор STEM та економіка загалом. Так, за даними Європейського інституту гендерної рівності, закриття гендерного розриву у STEM принесе збільшення ВВП у країнах ЄС від 2,2 до 3,0 % до 2025 р. [3, с. 7].

Протягом останніх років в українській вищій освіті проблемі гендерної нерівності, зокрема, боротьбі з гендерними стереотипами, попередженню поширення та впливу гендерних стереотипів, гендерної сегрегації освітнього простору, а також питанню представленості жінок і чоловіків на окремих посадах та спеціальностях приділяється значно більше уваги [3, с. 27]. Проте

побачити питання гендерних стереотипів у вищій освіті під іншим кутом зору доволось лише зараз, під час повномасштабного збройного вторгнення Російської Федерації на територію України, яке триває вже третій рік, що пояснюється потребами мобілізації під час воєнного стану, загибеллю та інвалідизацією частини військовозобов'язаних та цивільного населення, міграційними процесами тощо. Усе це суттєво пришвидшило руйнування гендерних стереотипів та надання можливості чоловікам і жінкам професійно самовизначитися та оволодіти професійними вміннями відповідно до особистісних здібностей та інтересів без обмеження їх рамками «жіночих/чоловічих» професій для подальшої повноцінної та вичерпної їх самореалізації під час воєнного стану та у післявоєнний період.

Список використаних джерел

1. Що таке гендерні стереотипи та як із ними боротися? / Центральне міжрегіональне управління Міністерства юстиції України. URL: <https://centraljust.gov.ua/news/info/scho-take-genderni-stereotipi-ta-yak-iz-nimi-borotisy> (дата звернення: 27.04.2024)

2. Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Рівні права та рівні можливості в Україні: реалії та перспективи»: Постанова Верховної Ради України від 27 червня 2007 року № 1241-V. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1241-16#Text> (дата звернення: 27.04.2024)

3. Жерьобкіна Т., Куделя М., Слободян О. Вибір вищої освіти: гендерний аналіз / Аналітичний центр Cedos. URL: https://cedos.org.ua/wp-content/uploads/vybir-vyshhoiy-osvity_gendernyj_analiz.pdf (дата звернення: 27.04.2024)

4. Як обрати професію без упереджень: що думає молодь Приазов'я: соціологічне дослідження. URL: https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/gender_u_vybori_profesiyi_16.11.pdf (дата звернення: 27.04.2024)

5. Слободян О. Вища освіта та гендерні стереотипи: чому дівчата не обирають технічні спеціальності / Аналітичний центр Cedos. URL: <https://cedos.org.ua/vyshha-osvita-ta-genderni-stereotypy-chomu-divchata-ne-obuyayut-tehniczni-speczialnosti/> (дата звернення: 27.04.2024)

Цвіркун Ю. І.,
д.ю.н., професор кафедри публічного та міжнародного права,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

ЩОДО ПИТАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В СФЕРІ СУДОЧИНСТВА

У сфері судочинства надзвичайно важливою є неупередженість та безсторонність, зокрема, і в питаннях гендерного рівноправ'я. Це стосується як учасників судового процесу, так і професійного середовища суддів. Співвідношення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок безпосередньо впливають на дотримання принципу верховенства права.

Україна ратифікувала та зобов'язалася виконувати низку основних міжнародних документів у сфері прав людини та гендерної рівності, серед яких: – Загальна декларація прав людини (1948); – Міжнародний пакт ООН про громадянські і політичні права (1966); – Міжнародний пакт ООН про економічні, соціальні і культурні права (1966); – Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979); – Пекінська Декларація та Платформа дій задля рівності, розвитку і миру (1995); – Конвенція Міжнародної організації праці (МОП) № 100, № 111, № 156; – Європейська Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод та Європейська соціальна хартія (Переглянута); – Конвенція Ради Європи про заходи щодо протидії торгівлі людьми (2010).