

**ХМЕЛЬНИЦЬКА ОБЛАСНА РАДА
ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА ПРАВА
ІМЕНІ ЛЕОНІДА ЮЗЬКОВА
ФАКУЛЬТЕТ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ
Кафедра публічного управління та адміністрування**

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему:

**«МЕХАНІЗМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У
СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ»**

Виконала: студентка
магістратури
за спеціальністю
281 Публічне управління та
адміністрування
Черняк О.Ю.

Керівник: д.держ.упр.,
професор
Щепанський Е.В.

Рецензент: _____

АНОТАЦІЯ

Черняк О.Ю. Механізми впровадження гендерної рівності у сфері вищої освіти України. – Рукопис.

Кваліфікаційна наукова праця здобувачки вищої освіти ступеня магістра за спеціальністю 281 Публічне управління та адміністрування галузі знань 28 Публічне управління та адміністрування. Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, Хмельницький, 2023.

Ступінь гендерної рівності у закладах вищої освіти значною мірою залежить від загальної політики, яку встановлює уряд. Політична воля урядів є ключовою для розширення прав і можливостей жінок і досягнення гендерної рівності. Політики та адміністратори повинні мати постійне зобов'язання інвестувати необхідні ресурси для досягнення гендерної рівності.

Заклади вищої освіти відіграють важливу роль у боротьбі за гендерну рівність завдяки своїм трьом основним місіям – розвитку людського капіталу через викладання та навчання; створення нових знань через дослідження та інновації; вплив на суспільство через залучення громади чи охоплення громадськості.

Робота містить визначення сучасного стану гендерних політик в сфері вищої освіти як в Україні, та і в інших країнах світу. Серед іншого в роботі проаналізовано результати опитування здобувачів вищої освіти та науково-педагогічних працівників університету

В Україні на сьогодні варто визнати значний рух національного державного механізму в сторону легалізації гендерних політик у сфері вищої освіти. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та операційний план заходів на 2022-2024 роки з її реалізації є потужним і важливим актом подальших змін і процесів реалізації державної політики в забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти. Разом із тим, проведений нами аналіз змісту Стратегії та операційного плану, зумовив напрацювання таких рекомендацій: проведення гендерної експертизи

всіх проєктів нормативно-правових актів у сфері освіти та чинних актів з метою внесення у них змін як першопочатковий та найважливіший захід з реалізації Стратегії; підготовка на рівні МОН нормативно-правових актів з метою приведення у відповідність документообігу у всіх ЗВО; посилення компетентності науково-педагогічних працівників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, формування у них гендерних компетентностей

Запропоновано заходи щодо покращення вітчизняних механізмів впровадження гендерної рівності в сфері вищої освіти

Ключові слова: гендерна рівність, дискримінація, вища освіта, гендерно зумовлене насилля, гендерна експертиза, гендерна політика, інклюзивний простір.

SUMMARY

Cherniak O. Mechanisms of implementation of gender equality in the sphere of higher education of Ukraine

Qualifying scientific work submitted for a Master's degree in the specialty 281 Public management and administration subject area 28 Public management and administration. Leonid Yuzkov Khmelnytsky University of Management and Law, Khmelnytsky, 2023.

The study contains a definition of the current state of gender policies in the field of higher education both in Ukraine and in other countries of the world. Among other things, the work analysed the results of a survey of higher education applicants and scientific and pedagogical workers of the university.

In Ukraine today, it is worth recognizing the significant movement of the national state mechanism towards the legalization of gender policies in the field of higher education. The strategy for the implementation of gender equality in the field of education until 2030 and the operational plan of measures for 2022-2024 for its implementation are a powerful and important act of further changes and processes of

implementation of state policy in ensuring equal rights and opportunities for women and men in the field of education. The analysis of the content of the Strategy and the operational plan carried out in the work led to the development of the following recommendations: conducting a gender examination of all projects of normative legal acts in the field of education and current acts with the aim of making changes to them as the initial and most important measure for the implementation of the Strategy; preparation of normative legal acts at the level of the Ministry of Education and Culture with the aim of harmonizing the document flow in all higher education institutions; strengthening the competence of scientific and pedagogical workers in matters of ensuring equal rights and opportunities of women and men, forming their gender competences

Measures to improve domestic mechanisms for the implementation of gender equality in the field of higher education are proposed.

Key words: *gender equality, discrimination, higher education, gender-based violence, gender expertise, gender policy, inclusive space.*

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	6
ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1 ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ТА НЕДИСКРИМІНАЦІЯ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	10
1.1. Гендерна дискримінація як чинник зміни парадигми публічного управління у сфері вищої освіти	10
1.2. Гендерна політика держави як важлива складова розвитку недискримінаційного середовища в сфері вищої освіти	16
РОЗДІЛ 2 СУЧАСНИЙ СТАН ПОЛІТИКИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ	24
2.1. Проблеми реалізації гендерних політик щодо студентів.....	24
2.2. Проблеми реалізації гендерних політик щодо науково-педагогічних та інших працівників ЗВО.....	32
РОЗДІЛ 3 УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ.....	44
3.1. Перспективи запровадження політики гендерної рівності щодо студентів	44
3.2. Перспективи запровадження гендерних політик у сфері вищої освіти, спрямованих на науково-педагогічних та інших працівників.....	47
ВИСНОВКИ.....	63
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	67
ДОДАТКИ	75

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВРУ	Верховна Рада України
ЄС	Європейський Союз
ЗВО	заклад вищої освіти
КЄСГН	Комітет європейських студентів з гендерної рівності
КМУ	Кабінет Міністрів України
МОН	Міністерство освіти та науки
МОП	Міжнародна Організація Праці
НУ	наукова установа
ООН	Організація Об'єднаних Націй
ПКЄСГН	Профспілка комітету європейських студентів з гендерної рівності
ЦСР	ціль сталого розвитку
ЮНЕСКО	Організація Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури
AHSS	arts, humanities and social sciences (для розуміння спеціальностей).
STEM	science, technology, engineering, mathematics (для розуміння спеціальностей).

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Українському суспільству небайдужі тенденції глобального цивілізаційного розвитку, що, наприклад, виявляється у його цифровізації. Інформаційне суспільство не засноване на фізичній силі, у віртуальному просторі біологічні (вікові, статеві тощо) та гендерні відмінності втрачають своє стратифікуюче значення. Однак поряд із цим певна анонімність соціальних мереж спонукає користувачів до вияву досить агресивних позицій (хейту), що стосуються тих самих ознак зовнішності, віку, статі тощо. І з цим відносно легко впоратись, формуючи свою умовну «інформаційну бульбашку», але разом із тим, розмивання цифровою географічними кордонів спонукає до погляду глибше традиційних уявлень та цінностей українського суспільства, де все ще жінка переважно є «берегинею» сімейного вогнища та «окрасою» чоловічих колективів.

На перший план можуть виходити зовсім інші фактори, пов'язані з виробництвом та використанням інформаційного контенту. Середовище, в яке занурена сучасна людина, є хаотизованим самоорганізованим простором розділених смислів і культурних кодів, що створює відповідний контекст і умови діяльності. Актуалізована частина користувачів мережі Інтернет бере участь у трансляції національної культури, цінностей, традицій, зразків поведінки та дій новим поколінням, формує самосвідомість та мислення, спосіб життя, життєву позицію, соціальну активність особистостей та соціальних спільностей. І ці комунікаційні процеси припускають звернення до сучасних (модернізованих) гендерних норм і цінностей, заснованих не на ідеї панування однієї статі над іншою, а на необхідності їхнього партнерства.

Все вищесказане актуалізує аналіз природи гендерних відносин та пошук способів їх врахування в гендерній політиці держави.

Україна в 2022 році посіла 81 місце серед 146 країн з втратою 7 позицій в порівнянні з рейтингом минулого року за показниками глобального гендерного

розриву. Найвищу позицію Україна зайняла в категорії «Здоров'я та виживання» – 37 місце, а найнижчу в категорії «Розширення політичних прав та можливостей» – 100 місце. За нинішніх темпів прогресу знадобиться 132 роки, щоб досягти повного паритету між чоловіками та жінками.

Усередині самої системи освіти гендерна нерівність може проявлятися у політиці та стратегії освіти, в навчальних програмах, в інституційних практиках, у формах оцінювання, тощо. Відомо також, яке велике значення має гендерний характер формального і неформального спілкування суб'єктів, особливо коли мова йде про комунікації в сфері освіти.

На перший погляд, проблематика освіти жінок та їх зайнятості в науці та вищій школі добре пропрацьована. Відомі академічні журнали присвячують гендерним проблемам спеціальні номери, множаться переклади праць зарубіжних вчених з гендерної тематики. В Україні має місце низка наукових розвідок з питань гендерної рівності, зокрема таких авторів: О. Ганьківська, Т. Дороніна, І. Когут, Т. Краснопольська, Н. Куравська, Л. Курченко, А. Леонова, О. Луценко, Т. Марценюк, О. Нежинська, Ю. Нечитайло, С. Оксамитна, А. Сальникова, Л. Смоляр, О. Плахотнік, Т. Фулей, І. Царенко, О. Чуйко, О. Ярош, тощо. Однак варто зазначити, що досить часто ці публікації носять загальний характер, не акцентуючи увагу на сфері вищої освіти. Відповідно додаткової актуальності відповідно обрана тематика отримала із прийняттям КМУ Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року .

Мета і завдання роботи. Метою магістерської роботи є аналіз сутності та змісту механізмів впровадження гендерної рівності у сфері вищої освіти України, в тому числі через запровадження кращих європейських та світових практик.

Для досягнення поставленої мети, було визначено такі завдання:

1) визначити гендерну дискримінацію як чинник зміни парадигми публічного управління у сфері вищої освіти;

2) окреслити гендерну політику держави як важливу складову розвитку недискримінаційного середовища в сфері вищої освіти;

3) дослідити особливості реалізації гендерних політик щодо студентів;

4) охарактеризувати проблеми реалізації гендерних політик щодо науково-педагогічних та інших працівників ЗВО;

5) з'ясувати перспективи запровадження політики гендерної рівності щодо студентів, науково-педагогічних та інших працівників ЗВО

Об'єктом дослідження є суспільні відносини щодо механізми впровадження гендерної рівності у сфері вищої освіти України.

Предметом дослідження є механізми впровадження гендерної рівності у сфері вищої освіти України.

Науково-практична новизна одержаних результатів. У магістерській роботі системно проаналізовано найпоширеніші механізми реалізації гендерної рівності у сфері вищої освіти України та запропоновано на підставі кращих світових та європейських практик додаткові заходи, що можуть слугувати пришвидшенню досягнення гендерного паритету серед усіх категорій учасників освітнього процесу.

Методи дослідження. З метою досягнення поставленої мети та завдань дослідження було застосовано такі наукові методи, як герменевтичний, системно-функціональний, структурно-функціональний, діалектичний, документального аналізу, догматичний, статистичний, порівняльно-правовий та історичний.

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження оприлюднено на Міжнародній науково-практичній конференції «Двадцять другі осінні юридичні читання» (м. Хмельницький, 13 жовтня 2023 року) (Додаток А).

РОЗДІЛ 1

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ТА НЕДИСКРИМІНАЦІЯ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

1.1. Гендерна дискримінація як чинник зміни парадигми публічного управління у сфері вищої освіти

Сучасний світ з одного боку характеризується великою кількістю форм дискримінацій, з іншого – підвищенням рівня уваги до питань їх уникнення та викорінення. Більшість форм дискримінації стосується груп меншин, коли людей дискримінують за те, що вони відрізняються від загальноприйнятих у суспільстві норм. Гендерна дискримінація відрізняється від таких форм у тому, що жодна з двох статей не є групою меншини, але одна із статей в історичному розрізі, завжди зазнавала обмежень якщо не на рівні законодавства, то на рівні суспільного життя.

Жінок і чоловіків приблизно однакова кількість, тому ми не можемо сказати, що гендерна дискримінація ґрунтується на відмінності від норми суспільства. Саме гендерна дискримінація базується на чомусь більш складному, на традиційних уявленнях і стереотипах, які вказують на те, що жінки мають певну роль і спосіб поведінки, а чоловіки – інший. Неправильно припускати, що ця поведінка та ролі природно пов'язані зі статтю, і що дівчатка та хлопчики відрізняються цими манерами з дня народження. Саме суспільство, ті норми, гендерні стереотипи та традиційні уявлення про ролі та поведінку, породжує ці відмінності та нерівність між чоловіками та жінками. Таким чином, коли людина дискримінує іншу особу на підставі її статі, зазвичай це відбувається ненавмисно та є прямим результатом того, як суспільство сформувало нас такими, як ми є.

З цього можна зробити висновок, що гендерна дискримінація відрізняється від інших форм дискримінації, оскільки вона не базується на тому, що хтось відрізняється від норми, а є скоріше частиною норми. Надзвичайно важко боротися з дискримінацією, яка є ненавмисною і навіть не помітною для більшості людей. Тому гендерна рівність зазвичай розглядається окремо від інших питань дискримінації.

У Звіті Організації Об'єднаних Націй про цілі розвитку тисячоліття зазначено, що гендерна рівність передбачає суспільство, в якому жінки та чоловіки мають однакові можливості, результати, права та обов'язки в усіх сферах життя. Рівність між чоловіками та жінками існує тоді, коли обидві статі можуть порівну розподіляти владу та вплив; мати рівні можливості для фінансової незалежності через працевлаштування або через заснування бізнесу; користуватися рівним доступом до освіти та можливістю розвивати особисті амбіції [11]. Однакове залучення чоловіків і жінок до всіх аспектів життя суспільства буде сприятливим для суспільства в цілому. Сьогодні суспільство не може дозволити собі ігнорувати внески та економічні та соціальні можливості обох статей. Особливо актуально це питання звучить сьогодні для України, де війна тривалістю 10 років, 2 з яких демонструють величезну кількість відтоку чоловічого населення з економіки і перехід до військової справи, актуалізують підвищення ролі жінок в економіці та відновленні країни в цілому.

Підвищення уваги держави до питань гендерної рівності в цілому, актуалізують це питання у різних сферах, в тому числі в сфері вищої освіти. Звісно, Україна як держава з відносно стійкою економікою та належним рівнем розвитку демократичних засад суспільства, на сьогодні майже не характеризується обмеженістю доступу до вищої освіти жінок, де це традиційно вважається недоцільним. Однак і сьогодні в Україні наявний гендерний розрив не лише в оплаті праці (в тому числі в сфері вищої освіти), але й у здобутті вищої освіти, де різні спеціальності характеризуються або традиційною фемінністю, або ж маскулінністю.

В межах нашого дослідження, за умови обмеженого обсягу магістерського дослідження, ми не будемо звертати свою увагу на визначення поняття гендеру, окреслення його складових, відмежування від поняття статі. В цьому контексті лише зазначимо доцільність відмежування понять статі та гендеру та переосмислення змісту останнього. Зважаючи на наявні в межах вітчизняної науки дослідження, можемо констатувати, що поняття статі визначає біологічну приналежність людини до чоловіків або ж жінок; відповідно гендер є по суті соціальним поняттям, що характеризує ті ролі, які традиційно притаманні тій чи іншій статі в конкретному суспільстві [60; 44; 29; 58; 45; 38; 37; 22; 24; 39; 40; 41; 61; 25].

По суті ми маємо говорити про те, що видимі відмінності в особистісних та поведінкових характеристиках чоловіків та жінок не пов'язані з їхніми біологічними факторами, а визначаються лише специфікою соціальної взаємодії. Однак, незважаючи на те, що гендер фактично не ототожнюється зі статтю, відокремити категорично такі поняття неможливо, оскільки визначення взаємопов'язані та впливають один на одного у процесі розвитку, становлення та соціалізації індивіда.

Можна стверджувати, що гендер є сукупністю соціально сформованих характеристик особи, які визначають психологічну, соціальну та культурну різницю між чоловіками і жінками. Гендер створюється (конструюється) суспільством як соціальна модель жінки чи чоловіка, що визначає їх становище та роль у соціумі та інститутах (сім'ї, політичній структурі, економіці, культурі, освіті тощо).

В результаті чого ми можемо констатувати наявність таких наслідків стереотипного уявлення про гендерні ролі в суспільстві:

- гендерні ролі визнаються соціально прийнятними, вони закладають в особу з моменту народження за рахунок виховання та надалі проявляються у поведінці конкретної особи;
- гендерна структура особистості, що впливає на її комунікацію з іншими членами суспільства;

- гендерна ідеологія як обґрунтування гендерних ролей та їх нерівнозначність при оцінюванні вкладу у суспільство;
- гендерні образи як прояв культури суспільства, де за кожним гендером закріплюється конкретна репрезентація поведінки;
- гендерно зумовлені сімейні права та обов'язки кожної особи;
- гендерний розподіл освіти та видів діяльності.

Таким чином, чоловічі та жіночі ролі в суспільстві конструюються та визначаються соціально. Теорія гендера ставила в центр проблеми не самих жінок, а стосунки між статями. Міжстатеві поділу праці, базисом яких є розподіл функцій між чоловіками та жінками у відтворенні людського роду, нав'язують специфічні для чоловіків та жінок види діяльності та соціальні функції. Закріплення відмінностей між статями є основною функцією гендерної культури. Саме тому гендерна культура організована у протилежностях дуалістичної структури маскулінності та фемінності.

Багаторічні упередження та гендерні стереотипи ведуть до того, що дівчатка та жінки переважно не займаються наукою, або ж провадять наукові дослідження в гуманітарних сферах. Про це свідчать численні дослідження. Одне з них, опубліковане в журналі «Science», що показало, що у віці 6 років дівчатка вже менш схильні, ніж хлопчики, описувати свою власну стать як «блискучу» і приєднуватися до діяльності, призначеної для «дуже, дуже розумних» дітей [12]. Ще одне дослідження, в ході якого опитано 9500 дівчаток та молодих жінок віком від 11 до 18 років у дев'яти європейських країнах, виявило такі факти: у Фінляндії 62 % дівчаток-підлітків погодилися з тим, що наука — це важлива область, та все ж лише 37% заявили, що розглядатимуть можливість кар'єри у цій сфері [19].

В Україні по суті з моменту проголошення незалежності спостерігається тенденція високої концентрації жінок серед зайнятих у галузях невиробничої сфери (легка, харчова, медична промисловість, сфера обслуговування); велика частка жінок працюють на роботах, які не вимагають високої кваліфікації, де і оплата праці є найнижчою.

Притаманний суспільству поділ професій за гендером спонукає відповідно до вибору відповідних освітніх програм. Гендерна сегрегація щодо ринку праці в загальному є проявом тенденції стійкого розподілу чоловіків і жінок між різними сферами трудової діяльності. Ми можемо в загальному говорити про те, що жінки та чоловіки обирають з різних підстав ту чи іншу професію, але якщо зосередити увагу в тому ринку праці, який є на сьогодні, ми можемо спостерігати, що на вибір професії впливає те тільки бажання конкретної особи до вибору, але й наявність гендерногетерогенних колективів, відсутність значимих фігур для вибору професії, рекомендації дорослих членів родини, що очевидно, здебільшого не мають уявлень про гендерні вчення, а також про важливість вільного вибору освіти та професії незалежно від гендеру чи статі.

Інакшими словами, відбувається процес фемінізації одних і маскулінізації інших галузей. Ми можемо говорити, що окремі галузі мають ознаки гендерно асиметричного наповнення професійного середовища. Такою професією, в тому числі, є власне сфера освіти.

Гендерна асиметрія є порушенням пропорційності, балансу в соціальних взаємних стосунках між жінками та чоловіками. Таке явище охоплює всі сфери життєдіяльності суспільства, у тому числі й сферу освіти, тому Декларація тисячоліття, прийнята ООН, визначає пріоритет виконанню завдання ліквідації нерівності на всіх рівнях освіти.

Однією з основних причин гендерної асиметрії в сфері освіти є існування в одному соціальному просторі гендерних стереотипів, що суперечать один одному. Наприклад, у сучасному світі чоловік може виконувати деякі жіночі обов'язки, такі як догляд за дітьми та їх виховання, а жінки можуть виконувати роль чоловіків щодо фінансового забезпечення своєї сім'ї. Такий стан досить часто засуджує більшість членів суспільства. Таким чином, можна сказати, що жінка та її соціально-рольові позиції виявляються вразливими. У зв'язку із чим сфера освіти є привабливою для жінок сферою, яка дозволяє їм поєднувати свої основні соціальні ролі. Вона дає можливість спілкування з людьми, більша

можливість для догляду за своєю дитиною (дітьми). На сьогодні жінки у вищій освіті складають численну групу викладачів та наукових кадрів, що свідчить про фемінізацію науки та вищої освіти. Однак, коли говорити про керівні посади в таких закладах освіти, варто відзначити, що тут зберігається здебільшого баланс керування чоловіками, що нами буде продемонстровано у наступному розділі магістерської роботи.

У цьому контексті також важливо зазначити, що гендерне наповнення різних ЗВО досить часто різниться і залежно від спеціальності, що знову ж таки сигналізує про гендерованість вибору вищої освіти.

Негативним чинником у цьому контексті на сьогодні в умовах повномасштабного вторгнення Росії в Україну, варто назвати приплив чоловічих кадрів в сферу вищої та загальної освіти, зважаючи на те, що на сьогодні науково-педагогічні та наукові працівники не підлягають мобілізації.

Переважно, коли мова йде про гендерний вимір вищої освіти, варто звертати увагу на її зміст, рідше на форми і способи навчання. Однак досить рідко згадується, що вища освіта є гендерованим соціальним інститутом, де важливу роль відіграє гендерна складова, яка має місце як у навчальному процесі, так і у педагогічних підходах. Крім того, специфіка вищої освіти передбачає тісний контакт між студентами та викладачами, де також можуть мати місце гендерно стереотипні уявлення про спілкування, як формальне, так і неформальне. При чому таке спілкування буде характерним також і в сенсі ієрархії ЗВО та/або наукової установи, де, як ми вказували вище, переважно керівні посади обіймають чоловіки.

Тому ми переконані, що механізми впровадження гендерної рівності у сфері вищої освіти необхідно розглядати через призму двох важливих суб'єктів:

1) студентів (з точки зору наповнення освітніх компонентів, етики гендерно нейтральної поведінки горизонтально з іншими студентами, а також вертикально – з науково-педагогічними та педагогічними працівниками ЗВО).

2) науково-педагогічних та педагогічних працівників ЗВО (з точки зору етики гендерно нейтральної поведінки горизонтально з іншими колегами, керівниками, а також просування в кар'єрі).

1.2. Гендерна політика держави як важлива складова розвитку недискримінаційного середовища в сфері вищої освіти

Ефективне управління суспільством потребує виявлення всього спектра можливих факторів, які можуть спричинити зміну на пряму перебігу соціальних процесів. Одним із таких факторів у інформаційному суспільстві, що глобалізується, є характер стосунків великих соціальних груп — жінок і чоловіків. Ці стосунки можуть модернізуватися, консервуватися чи навіть регресувати, повертаючись до вже пройдених етапів у суспільному розвитку. В цьому контексті держава відіграє провідну роль у цих процесах, хоча не можна недооцінювати й інших акторів гендерної політики — громадянське суспільство, ЗМІ, а також міжнародне та європейське співтовариство, що зумовлюють зміни парадигми розуміння чоловічих та жіночих ролей в економіці, політиці та освіті.

З одного боку, ми можемо говорити про певне «розмивання» гендерних ознак, де видається, що жінки та чоловіки мають однакові набори біологічних, соціопсихологічних особливостей. Однак, таке уявлення нам видається хибним в тому, що увага до збільшення ролі жінки в усіх сферах діяльності не має на меті розмивання таких уявлення, а лише прагне до урівняння в правах та ролях між чоловіками та жінками.

Очевидно, що керувати будь-яким процесом можна лише маючи необхідні інструменти та механізми. Пошук адекватних механізмів управління, зокрема гендерними процесами, ведеться теоретично і практично постійно, зокрема воно актуалізувалось у сфері вищої освіти.

Особливо актуальним на сьогодні є питання гендерної політики держави в сфері освіти, зокрема, вищої. Сьогодні в сучасній Україні можна спостерігати за трансформаціями системи вищої освіти, в якій відбуваються та поступово інтегруються нові методи та форми навчання. Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки [56] спрямована не лише на підвищення якості національної вищої освіти відповідно до світових та європейських освітніх стандартів, вона орієнтується на підготовку більшої кількості фахівців у сфері цифровізації, зокрема з урахуванням гендерного балансу, запровадження системи професійної діагностики під час вступу та навчання, уникнення гендерних стереотипів, а також на підтримку гендерного балансу серед керівного складу закладів вищої освіти. Тобто ми бачимо, що по суті, питання гендерної рівності у сфері вищої освіти ґрунтується на двох важливих категоріях учасників освітнього процесу – здобувачах вищої освіти та науково-педагогічних та інших працівниках закладів вищої освіти. Така поліструктурність гендерної політики у сфері вищої освіти не тільки не полегшує напрацювання належних механізмів її впровадження, але й ускладнює ефективний діалог між такими групами учасників, де кожна із груп в навчальному процесу не лише комунікує між собою, але й може справляти значний вплив у контексті суспільного розвитку, психологічного клімату, тощо.

Протягом останнього десятиліття було прийнято низку нормативних актів в Україні, що спрямовують діяльність держави на забезпечення гендерної рівності. Прийняття переважної більшості з них зумовлено впливом євроінтеграційних процесів України, а також участю України в міжнародних організаціях. Першою спробою універсальної кодифікації, в тому числі і в контексті питань громадянства, стала прийнята в 1930 році на конференції в Гаазі Конвенція, що регулює деякі питання, пов'язані з колізією законів про громадянство [36]. У ній не ставилось за мету забезпечити визнання прав жінок і досягнення рівності, основною її ціллю було забезпечення неможливості безгромадянства і неможливості подвійного громадянства, позбавлення свого громадянства жінкою тільки в тому випадку, якщо чоловік змінює своє

громадянство в період перебування в шлюбі. Таким чином, Конвенція зберігала панування становища чоловіка, яке і було направлене на певне поліпшення становища жінки [63]. Генеральна конференція ООН з питань освіти, науки та культури (ЮНЕСКО) також дотична до розвитку міжнародного гендерного законодавства, Зокрема, 14 грудня 1960 року було прийнято Конвенцію про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти, якою забезпечувалось право на освіту без жодних застережень та дискримінації.

Серед інших важливих, на нашу думку, актів, варто назвати Загальну декларацію прав людини [28], Європейську соціальну хартію [26], Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [35], Конвенцію МОП про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 [33], Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 [32], Конвенцію МОП про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 [34], Стратегію гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки [59], Європейську хартію рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад [27], тощо.

Соціальні ролі, пов'язані зі стереотипними уявленнями про жіночність і мужність, часто повторюються і в системі освіти, коли людина обирає собі професію. Ця нерівність впливає на економічне та соціальне становище жінок та чоловіків.

Гендерні розриви щодо вибору професій у вищій освіті продовжуються на ринку праці. З 20 найбільших професій в ЄС лише п'ять демонструють гендерний баланс (співвідношення 40/60) між жінками та чоловіками. За останні понад 20 років ЄС розробив комплексну політику гендерної рівності у сферах досліджень, інновацій та вищої освіти. У той час як країни північної Європи активно впроваджували політику в цьому напрямку, країни південної та східної Європи були набагато менш активними та досягли обмеженого прогресу, що призвело до збільшення політичних прогалів між країнами [62].

У 2020 році Європейська комісія запровадила нову Стратегію гендерної рівності 2020-2025, що представляє політичні цілі та дії для досягнення

значного прогресу до 2025 на шляху до «гендерно рівної Європи». Кінцевою метою є ЄС, де жінки та чоловіки будуть вільно йти обраним шляхом у житті, матимуть рівні можливості для процвітання та зможуть паритетно брати участь у житті європейського суспільства та керувати ним.

Що стосується інших актів ЄС, то на сьогодні триває дискусія щодо оновлення вже існуючих нормативних актів, зокрема в частині квотування та доступу до професії, а також професійної сегрегації, але основними актами можна назвати Хартію основних прав ЄС [3], Директиву 2006/54/ЄС про рівне ставлення до чоловіків і жінок у сфері зайнятості та професійної діяльності, включаючи схеми соціального забезпечення [7], Директиву 2010/41/ЄС про рівне ставлення до чоловіків і жінок, які займаються самозайнятою діяльністю [8], Директиву 92/85/ЄЕС про захист вагітних працівників, працівників, які нещодавно народили, та жінок, які годують груддю [5], Директиву 2004/113/ЄС про рівне ставлення до чоловіків і жінок у доступі та постачанні товарів і послуг [4], тощо.

Що стосується спеціального законодавства у сфері гендерної рівності в сфері вищої освіти, то варто вказати, що у Данії, Естонії та Великобританії посилення на інтеграцію гендерної складової в науково-дослідні та вищі навчальні заклади можна знайти лише на рівні необхідності підтримки. Однак у 12 державах-членах ЄС вони доповнені більш конкретними положеннями, закріпленими в законодавстві про вищу освіту та дослідження на національному та/або субнаціональному рівнях.

У Німеччині Рамковий закон про вищу освіту (*Hochschulrahmengesetz*) 2007 року гендерну складову робить обов'язковою, де університети сприяють реалізації гендерної рівності (щодо доступу до прийняття рішень) і вказує дотримання цього положення як один із критеріїв державного фінансування. Ці положення деталізовані та посилені на регіональному рівні (*Länder*), хоча з урахуванням місцевих особливостей. Крім того, щодо дослідницьких організацій Федеральний закон про рівність (*Bundesgleichstellungsgesetz*) передбачає обов'язок розробки коефіцієнтів гендерного охоплення. В Іспанії

існує аналогічна законодавча база через різні законодавчі акти. Мета збільшення участі жінок у процесі прийняття рішень в сфері науки вже була наявна в Законі про фактичну рівність між чоловіками та жінками (2007 р.) та Законі про університети (2007 р.) через спеціальні положення, які закликають до перегляду гендерних упереджень при прийнятті на роботу та акредитаційних процедурах та усунення існуючих перешкод. Цю концепцію було розширено для включення гендерних питань у дослідницькі теми шляхом включення гендерного мейнстрімінгу як керівного принципу всієї системи досліджень та інновацій, як зазначено в 13-му додатковому пункті Закону про науку, технології та інновації (2011). Як і в Німеччині, субнаціональні органи влади, які відіграють значну роль у вищій освіті та наукових дослідженнях, прагнули прийняти власні законодавчі положення щодо цього питання [13].

У Франції та Швеції спеціальні положення, закріплені в законодавстві про вищу освіту та наукові дослідження, вони також сприяють узгодженню цього законодавства з більш широкими зобов'язаннями щодо гендерної рівності. У Франції Закон про ефективну рівність між чоловіками та жінками (2014) і Закон про вищу освіту та наукові дослідження (2013) віддзеркалюють один одного, створюючи послідовну законодавчу базу для впровадження гендерної рівності в дослідницькі та вищі навчальні заклади. Однак слід зазначити, що вплив таких положень не обов'язково пропорційний їхньому обсягу. Наприклад, у Бельгії вузька зосередженість на доступі до керівних посад (через впровадження квот на федеральному та фламандському рівнях) викликала опір, що зрештою призвело до ухвалення набагато ширших політичних ініціатив [6].

Конкретні положення, які вимагають від науково-дослідних та/або вищих навчальних закладів впровадження структурованих коефіцієнтів гендерного охоплення, існують лише у восьми країнах Європи. Закріплені в законодавстві про рівність і антидискримінаційному законодавстві або в політиці вищої освіти та досліджень, вони відрізняються один від одного кількома способами. В Угорщині та Великобританії ці положення вимагають від дослідницьких та

вищих навчальних закладів прийняти ширші схеми рівних можливостей. У Німеччині вони містяться у федеральному законі (для дослідницьких організацій) і законодавстві земель (для університетів), тоді як в Австрії обов'язок прийняти такі коефіцієнти поширюється лише на університети. Географічне охоплення також може відрізнятися, оскільки у Великобританії ці положення формально не застосовуються до Північної Ірландії. Проте, за винятком Угорщини, положення щодо коефіцієнтів включені в комплексну законодавчу базу, що стосується гендерної рівності в наукових і вищих навчальних закладах як на рівні загальних законів про гендерну рівність, так і законодавства про науку та вищу освіту.

Національне законодавство України також має низку нормативних актів, що в загальному регулюють питання рівності прав жінок та чоловіків, в тому числі щодо вищої освіти. Такими актами варто назвати: Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [47], Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [48], Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [46], Постанова Кабінету Міністрів України «Про консультативно-дорадчі органи з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми» [52], Постанова КМУ «Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики» [57], Розпорядження КМУ «Про затвердження національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки України ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року [50], Розпорядження КМУ «Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки» [53], Розпорядження КМУ «Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023-2025 роки» [54], Розпорядження КМУ «Про затвердження плану заходів з реалізації

Концепції комунікації у сфері гендерної рівності» [51], Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо організації діяльності уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, відповідальних структурних підрозділів місцевих державних адміністрацій з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі» [49] тощо.

Безпосередньо спеціальним нормативним актом, що визначає засади державної політики в сфері гендерної рівності у вищій освіті є прийнята 20 грудня 2022 року КМУ Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затверджено операційний план заходів на 2022-2024 роки з її реалізації [55]. Вказана стратегія стала першим спеціальним надважливим нормативним актом у досліджуваній сфері. Звісно можна говорити про те, що такий акт мав бути прийнятий та впроваджений ще не менше 5 років тому із прийняттям спеціальних законів у сфері гендерної рівності, але необхідно вітати таку додаткову і надважливу увагу до питань гендерної рівності з боку урядових інституцій, з іншого, – зараз є дуже очевидним гендерний розрив не тільки серед обраних здобувачами вищої освіти професій, але зберігаються стійкі гендерні розриви в професійних колах вищої освіти та науки [62].

Основними стратегічними цілями в Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року виділено такі:

- укорінення та унормування ідеї гендерної рівності в локальних та інших актах закладів освіти;
- розробка та поширення політик та практик, спрямованих на гендерно чутливі питання, у закладах освіти;
- акцентування уваги на доцільності підвищення кваліфікації науково-педагогічних, педагогічних та інших працівників закладів освіти з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

– сприяння закладів освіти забезпеченню рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також запобіганню та протидії всіх форм дискримінацій серед усіх учасників навчального процесу.

Справедливості заради необхідно ще раз наголосити на важливості та непересічності впровадження вказаних нами Стратегії у вітчизняну систему освіти. Однак, нам видається, що заходи, розраховані до 2030 року лише закладуть підґрунтя до усвідомлення в освітньому середовищі важливості питань гендерної рівності. І лише тільки після цього можна буде говорити про напрацювання тих практик, які будуть зменшувати гендерні розриви як при обранні професії, так і при працевлаштуванні в сфері освіти [62].

Зважаючи на те, що Стратегія впроваджується вже рік, кожен і кожна з причетних до вищої освіти та реалізації політики у цій сфері може задати собі питання про те, що зробив конкретний ЗВО чи НУ, конкретний органи публічної влади в сфері освіти, протягом першого року виконання стратегії і чим власне можна прозвітувати за цей період. І це буде показником того, що, на жаль, такі зміни провадяться досить повільно, оскільки треба ще досить багато часу, щоб це розуміння було не лише в локальних актах і звітах, а у свідомості усіх учасників освітнього процесу.

РОЗДІЛ 2

СУЧАСНИЙ СТАН ПОЛІТИКИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

2.1. Проблеми реалізації гендерних політик щодо студентів

Наявність гендерних особливостей в сфері вищої освіти відображається для здобувачів вищої освіти в декількох чинниках: доступі до самої вищої освіти, виборі професії, змістовому наповненні освітніх компонентів та гендерній дискримінації під час навчання.

За даними ЮНЕСКО 8 із 18 показників, які вимірюють вплив на ЦСР 5 (Гендерна рівність), стосуються власне студентської контингенту [10]. Два з них є кількісними: частка жінок, які отримують дипломи, і частка студенток першого покоління, де під першим поколінням мається на увазі показник, коли жінка з родини є першою, що здобуває вищу освіту. Решта показників базуються на інформації про політику та ініціативи на рівні ЗВО. В цьому контексті важливими показниками, які мають збирати ЗВО, є показники подачі заяв, прийому та закінчення навчання для студенток, і чи є у ЗВО політики щодо цих показників; чи існують відповідні схеми доступу для жінок, такі як наставництво чи стипендії; чи заохочують університети подавати заявки жінок на навчальні компоненти, де вони недостатньо представлені; чи існують схеми наставництва для жінок, у яких беруть участь принаймні 10 відсотків студенток; і чи відстежують університети рівень випускників серед жінок порівняно з випускниками чоловіками і, якщо так, чи існує схема для усунення розриву.

Серед 776 закладів, інформацію з яких отримала ЮНЕСКО для проведення аналізу, де 10 ЗВО є з України, які беруть участь у ЦСР 5, 54 % студентів, які отримали ступінь у 2019 році, були жінками. Можна припустити, що це означає, що жінки отримали справжню рівність, принаймні з точки зору

представництва при здобутті вищої освіти. Однак варто констатувати, що такі показники будуть різнитись залежно від країни, де проводити вибірку, та власне самої спеціальності для здобуття вищої освіти.

В середньому частка студенток падає до 41 % для предметів STEM і зростає до 66 % для медицини та 61 % для мистецтва, гуманітарних і соціальних наук. Збільшення кількості студенток на загальному рівні вступу також може спотворено відображати проблеми гендерної рівності в суспільстві загалом, включаючи той факт, що розрив між середнім заробітком людей, які навчаються в університеті, і тих, хто не навчається, більший для жінок, ніж для чоловіків, а також інші чинники, наприклад те, що кар'єри, де домінують жінки, такі як медсестри та викладання, вимагають диплом про вищу освіту в переважній більшості країн. Тим часом є регіони, наприклад, багато частин Близького Сходу, де традиційно жінки були переважно виключені з робочої сили, у цих випадках може бути більший стимул для жінок переходити до університету після школи.

Проте всі шість країн із найвищою часткою жінок у STEM знаходяться в Азії, і в трьох із цих країн цей показник становить понад 50 %: Таїланд, Іран та Узбекистан.

Серед усіх випускниць 776 закладів-учасників у 2019 році 54 % здобули ступінь AHSS порівняно з 30 % STEM. У результаті середнє «гуманітарне упередження» — різниця між часткою випускниць AHSS і STEM — становить 24 відсоткові пункти. Країнами з найвищим середнім «гуманітарним упередженням» є: Іспанія, Італія, Великобританія, Австралія та Португалія. Проте більше п'ятої частини навчальних закладів — загалом 171 — мають негативний «гуманітарний ухил», тобто більша частка їхніх випускниць була зарахована до STEM, а не до AHSS.

Незважаючи на прогрес у забезпеченні можливостей жінок в сфері STEM, жінки та дівчата все ще систематично недопредставлені як користувачі та лідери в галузі науки, техніки та математики. Тут боротьба зі стереотипами і міфами надзвичайно важлива і має носити цілеспрямований характер.

У «Відкритому листі» (2018 р.), написаному 26 видатними жінками нашого часу, зокрема, говориться: «Ми приєднуємося до нашого голосу жінок-колег, які працювали в урядах і в багатосторонніх організаціях на підтримку сприяння гуманітарної допомоги, захисту принципів прав людини і нормативної політики, просування найбільш стійкого розвитку та регулювання деяких із складних конфліктів у світі... Тепер ми колективно звертаємо увагу на необхідність досягнення повної гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок у всіх сферах життя суспільства та на вирішальне значення багатосторонності як засобів підтримки цього» [17]. «Ми відчуваємо, що виникла ще одна хвиля протидії гендерній рівності та розширенню прав і можливостей і політики, над якими ми так натхненно працювали, — підкреслила С. Малькорра, колишня міністерка іноземних справ Аргентини.

У «Відкритому листі» сказано: «Перш за все, ми прагнемо підкреслити, що ризик, який зупиняється політикою, яка прагне встановити і підвищити гендерну рівність, являє собою ризик не тільки для жінок, але і для всього людства, тому що половина населення позбавлена можливості повністю використовувати свій потенціал» [21].

Що стосується вітчизняних ЗВО, то серед тих, хто здобуває вищу освіту, і далі відзначається фемінізація таких сфер, як освіта, охорона здоров'я, соціальне забезпечення та недостатність представлення жінок за різними галузями природничих наук, технології, техніки та математики. Гендерний розрив залишається найбільш поширений у таких сферах: інформаційно-комунікаційні технології (1,7% випускниць, 8,2% випускників); машинобудуванні та виробництві (6,6% випускниці, 24,6% випускники).

Однак в цьому контексті важливо зазначити, що жінки дедалі більше обирають для себе в якості самоосвіти та підвищення кваліфікації навчання онлайн, зокрема на таких ресурсах, як Coursera, де гендерні розриви є значно меншими.

За інформацією МОН на початок 2020/2021 навчального року найбільший гендерний паритет мав місце у журналістиці, гуманітарних науках, біології,

культури і мистецтві, соціальній роботі, охороні здоров'я, сфері обслуговування, освіті та педагогіці [43]. Однак залишились непаритетними знову такі спеціальності, як електрична та механічна інженерія, електроніка та телекомунікації, автоматизація та приладобудування, а також транспорт.

У наступному навчальному році (2021-2022) з загальної кількості студентів 90,4 тис. 54% були жінки. Відповідно індекс гендерного паритету, був найвищим у ЗВО (на 100 чоловіків припадало 120 жінок), найнижчим – у закладах професійної освіти (на 100 хлопців припадало 63 дівчини).

Найпопулярнішою спеціальністю, зважаючи на випускників ЗВО у 2021 році за галузями знань було управління та адміністрування (15%), у чоловіків на першому місці були інформаційні технології (17%). Найбільш умовно «жіночими» професіями, де частка жінок перевищує 80%, стали знову соціальна робота, гуманітарні науки, фармація, біологія, культура і мистецтво та журналістика. Понад 70% жінок стали випускницями за спеціальностями освіта/педагогіка, соціальні та поведінкові науки, охорона здоров'я. Умовно «чоловічими» професіями залишились інженерні науки, електроніка та телекомунікації, автоматизація та приладобудування, транспорт, інформаційні технології

Що стосується третього освітнього рівня, то в 2021 році таке навчання проходили 1972 аспіранти, 56% яких віком 25-29 років, з них – 53% чоловіки. В свою чергу 28% аспірантів у віці 20-34 роки – жінки. Вказана вікова різниця демонструє зменшення кількості жінок на третьому освітньому рівні, а також збільшення віку для жінок, що пояснюється, зокрема середнім віком народження дітей, коли жінка переважно не має можливості здобувати науковий ступінь та виховувати дитину одночасно.

З моменту повномасштабного вторгнення ситуація також змінилась не на користь гендерних паритетів. Так, частка чоловіків серед студентів-першокурсників платної форми навчання у 2023 році зросла фактично до 70%, а їхній середній вік збільшився до 27 років [31]. Збільшення чоловічої частки також простежується і на третьому освітньому рівні. Очевидно, що це

пояснюється бажанням уникнення мобілізації, але це також в майбутньому буде впливати на показники гендерних розривів щодо здобуття вищої освіти.

Однак варто в цьому контексті зазначити, що гендерний паритет серед здобувачів вищої освіти в середньому не завжди означає таку саму паритетність у кар'єрних позиціях. Приклад може бути наведений очевидний в сфері освіти, де 80% жінок працюють у середній та вищій школі, але їх репрезентація серед керівництва неспівмірно мала [64].

Причин непопулярності серед жінок STEM-спеціальностей декілька. В першу чергу, варто говорити про те, що такі спеціальності досить часто власне не цікавлять дівчат. Одним із важливих пояснень цього є відсутність «рольових моделей». Такими рольовими моделями можуть бути члени родини або ж відомі героїні фільмів чи лідери думок. Також рольовими моделями можуть ставати учителі природничо-математичних дисциплін у школі. Тобто, для того, щоб дівчина обрала таку професію, в полі її зору має бути приклад успішної жінки в цій спеціальності.

Також дослідженнями доведено вплив думки оточення на дівчат [64]. Така тенденція є більшою, ніж вплив на хлопців. За умови відсутності в дівчини стереотипного уявлення про ту чи іншу професію, на неї можуть впливати стандарти та стереотипи, нав'язані оточенням, до прикладу, вчителями, учнями, членами родини.

Ще одним важливим аспектом є наповнення освітнього контенту гендерно чутливими темами та дисциплінами. На сьогодні лише незначна кількість ЗВО мають в своєму арсеналі набір освітніх компонентів, що мають гендерно чутливе недискримінаційне наповнення.

Якщо говорити про ХУУП імені Леоніда Юзькова в 2022-2023 навчальному році було вперше запропоновано до вибору за спеціальностями 081 Право та 293 Міжнародне право освітній компонент «Гендерна рівність та недискримінація», що за результатами двох років наборів став одним із найбільших вибіркового компонентів. Однак, варто вказати, що потребують гендерної експертизи також інші освітні компоненти за всіма спеціальностями

в межах університету. Зокрема, потребують перегляду дисципліни кримінологічного спектру, де мова йде про умовну віктимну поведінку жертви згвалтування. Крім того, навчальні дисципліни в сфері трудового та соціального права, лідерства, теорії управління потребують перегляду з точки зору наповнення гендерною тематикою, в тому числі щодо особливостей лідерства жінок, специфіки жінки-керівниці.

Показовими в цьому контексті є декілька кейсів, що мали місце публічної дискусії в вітчизняному інформаційному полі. Так, з квітня 2023 року знову набула актуальності дискусія щодо змісту шкільного підручника «Основи здоров'я», який наповнений дискримінаційними та неприйнятними термінами. У підручнику, зокрема, ознакою віктимної поведінки дівчинки, що може спровокувати згвалтування, вважається коротка спідниця, відкрите декольте, яскравий макіяж. також підручником наповнений гендерно стереотипними ролями у хатніх обов'язках. Народна депутатка Інна Совсун звернулась до міністра Аксена Лісового із проханням провести експертизу такого підручника. Однак експерти Інституту модернізації змісту освіти не знайшли проблем і зауважень у змісті вказаного підручника і вказали, що його не потрібно доопрацьовувати.

Ще один приклад стосується вже вищої освіти в межах спеціальності 081 Право, зокрема, а також реформування кримінального законодавства України.

2 квітня 2023 року на сайті BBC News Україна вийшла стаття «Чому в Україні винні у сексуальному насильстві не сидять за ґратами», що була прокоментована доктором юридичних наук Миколою Хавронюком, який очолює робочу групу з розробки нової редакції Кримінального Кодексу України. Паном Хавронюком серед іншого також вказується на існування віктимної поведінки жертви згвалтування, провокативний характер її мовлення, одягу, тощо. Також доктором наук пропонується розширити межі для вибору покарання за згвалтування, щоб враховувати такі аспекти при виборі покарання.

Не варто певно в цьому контексті навіть акцентувати увагу на тому, що віктимність жертви згвалтування вже дуже давно не визнається бодай якоюсь

обставиною для призначення покарання або ж взагалі покарання за зґвалтування та домашнє насилля, в тому числі через низку рішень ЄСПЛ та Суду ЄС.

І тому кожен раз, коли ми можемо хотіти озвучити питання про те, хто забороняє жінкам обиратись, обіймати посади, неправдивість тверджень про менші права жінок, ми в першу чергу, маємо зважати на освітній контент, який відіграє важливу роль у становленні особистості.

Важливим в межах нашого дослідження є також безпечне навчальне середовище для студенток. На початку 2023 року нами було проведено опитування серед студентів університету щодо загальних уявлень про гендерну рівність та недискримінацію, а також виявлення фактів проявів сексизму під час навчального процесу. Загалом в опитуванні взяли участь 169 респондентів, серед яких було 137 студенток. Переважній більшості опитаних (93,5%) відоме поняття гендерної рівності. На питання про відчуття особливого до себе ставлення, зумовленого статтю, під час навчального процесу чи проживання в гуртожитку «так» відповіли 11 респондентів, укладення у відповіді відчули 20 респондентів. Серед таких фактів респондентами було названо «особливе ставлення викладачів», «лояльніше ставлення у викладачок до студентів». Крім того, в одному із коментарі було зазначено наступне: «Часто на навчанні викладачі чоловічого роду дозволяли собі жарти по типу «я приходжу додому і першим ділом жінка мене питає про гроші, ви всі однакові вам потрібні лише гроші від чоловіків». Також були випадки, що викладачі чоловічої статі говорили, що жінки мають ходити у спідницях, а не у штанях, піднімали дівчат у спідницях і казали брати з них приклад. Коли була практика, то керівник від бази практики на питання дівчинки, яке починалось на «я думала, що...», відповів, що жінкам взагалі не треба думати і для нас це шкідливо...»

Ствердну відповідь (17,8%) респондентів дали на питання «Чи відчували ви прояви сексизму від викладачів чи інших працівників університету?». В коментарях до цього питання наводились, зокрема, такі приклади: «Викладачі-чоловіки говорили, що дівчата мають ходити в спідницях і сукнях; викладач не

оцінював належно знання, аргументуючи тим, що це не жіноча дисципліна; недоречні жарти щодо менструального циклу, поведінки, звичок; подекуди згадки про меркантильність; деякі викладачі занижають оцінки за статтю, і це відбувається як і в сторону дівчат (викладачами чол.статі) так і хлопців (викладачами жін. статі); заявляли, що з красивими дівчатами важко спілкуватися, тому що викладач вважає гарних дівчат тупими; деякі викладачі чоловічої статі легко натякали на недоречність жінок в таких факультетах Також дуже часто пропонуючи робочі вакансії зауважують, що потрібні саме чоловіки (хоча, можливо, це не залежить від університету, а самих роботодавців;)».

На питання «Чи відчували ви по відношенню до себе прояви сексизму від інших здобувачів вищої освіти?» ствердно відповіли 4,1 % респондентів (7 відповідей). 5,9% респондентів (10 відповідей) були ствердними на питання «Чи відомі вам випадки гендерно зумовленого насильства під час навчання в університеті (фізичне насилля (в тому числі, торкання, погладжування без дозволу), емоційне насильство, пропозиції до вступу у статеві відносини від викладачів та інших працівників університету?»).

72% респондентів (123 людини) відповіли ствердно про доцільність запровадження в університеті просвітницьких заходів щодо гендерної рівності та недискримінації для здобувачів вищої освіти та науково-педагогічних працівників?

Проведене нами дослідження ґрунтувалось на схожих опитуваннях для студентів та науково-педагогічних працівників Університету. Опитування студентів продемонстрували вищий рівень знань у сфері гендерної рівності у студентів, а також значну кількість випадків проявів гендерно зумовленого насильства та сексизму. Відповідно, на наше переконання, освітня та виховна складова в ЗВО щодо питань гендерної рівності повинна бути не лише у розрізі вибіркової складової, а також в контексті виховних заходів для усіх спеціальностей.

Також за даними ЮНЕСКО Університети, які беруть участь у ЦСР 5, просять розкривати частку студенток, які назвали себе першими серед їхніх найближчих родичів, які відвідують університет [10]. Цей показник вказує, якою мірою університети підтримують «неблагополучних» студенток, хоча національна політика та економічне середовище також можуть впливати на цю цифру. Середня частка в усіх закладах-учасниках становить 37 %, зростає до 41 % в європейських університетах і знижується до 26 % у Північній Америці. Країнами з найвищим середнім відсотком студенток у першому поколінні є Іспанія та Ірак, де більшість студенток відносять себе до першого покоління. Однак деякі дослідження показали, що дівчата з низькими доходами та в сільській місцевості були особливо вразливі до втрати освіти під час пандемії; це може мати прямий вплив на частку студенток першого покоління, які вступають до університетів у наступні роки в деяких частинах світу.

В цьому контексті може негативно вплинути на спроможність здобувати вищу освіту жінкам повномасштабне вторгнення, де, до прикладу, у родині, коли питання стоїть у вступі на денну форму навчання для чоловіку з метою уникнення мобілізації, не вистачатиме коштів для здобуття вищої освіти ще й жінці.

2.2. Проблеми реалізації гендерних політик щодо науково-педагогічних та інших працівників ЗВО

Що стосується гендерного балансу серед науково-педагогічних та інших працівників ЗВО, то в цьому аспекті нами вже було вказано, що сфера освіти досить часто в переважній більшості країн світу є переважно фемінізованою, що зумовлено досить низьким рівнем оплати праці працівникам бюджетної сфери.

Для ЦСР 5 кожен університет-учасник дослідження ЮНЕСКО отримав оцінку за шістьма різними напрямками, які стосуються того, як університети надають доступ жінкам і підтримують їх академічний прогрес: дослідження, включаючи бібліометричні показники щодо досліджень гендерної рівності, а також частка авторок у наукових роботах; частка студенток першого покоління; заходи щодо доступу студенток; частка старших науковець; частка жінок, які отримують науковий ступінь; показники прогресу жінок.

ЦСР 5 чітко зосереджена на підтримці жінок і дівчат, але вона має наслідки для досягнення всіх ЦСР, включаючи якісну освіту (ЦСР 4). Логічним є той факт, що не варто сподіватися на розвиток світової стійкості, якщо не буде задоволено потреб більшої половини населення. Цей метод було обрано на підставі обґрунтування того, що довгу історію дискримінації та недостатнього представництва жінок необхідно подолати за допомогою додаткових зусиль, що врівноважують ідеальне збалансоване гендерне співвідношення. Разом із тим, варто зазначити, що питання, пов'язані з недостатньою представленістю чоловіків у певних дисциплінах, охоплюються ЦСР 10 (зменшення нерівності).

Коли справа доходить до показників політики та послуг університетів, більшість навчальних закладів спочатку заявляють, що вони мають ці показники доступу та прогресу жінок, але справедливості заради необхідно констатувати, що в переважній більшості ЗВО України, така інформація ніколи не була предметом окремих досліджень як з боку адміністрації ЗВО, так і з боку МОН.

Однією з особливостей економічної активності населення України є ширший доступ жінок до зайнятості у сфері освіти, ніж інших. Це варто співвідносити також із тим, що у системі освіти нижчий рівень зарплати. Жінки у цій сфері заробляють менше чоловіків, тому що більшість із останніх займають більш високооплачувані посади та перебувають на високому статусно-рольовому рівні системи освіти.

Проблема гендерної асиметрії в сфері освіти має місце не лише в Україні, але й інших країнах. До прикладу, незважаючи на те, що сфера освіти в США

вважається однією з найпрестижніших і найоплачуваніших, це питання актуальне і там і залежить від різних причин. Як правило, жінки працюють в установах, виконуючи менш престижні функції. В основному вони займають менш затребувані та оплачувані посади, які вимагають меншої продуктивності, ніж ті, які знаходять інтерес у чоловіків. У середньому частка жіночої статі у системі вищої освіти США становить від 41 до 48 відсотків [20].

Ще однією особливістю є така тенденція: чим нижчий рівень навчального закладу, а відповідно і заробітна плата, тим менше чоловіків там працюють, тобто, основу штату становлять жінки, чим вищий рівень, тим менше зайнято жінок, тобто, більшість становлять чоловіки. Крім того, усередині кожного ЗВО відбувається гендерна асиметрія. Здебільшого менша кількість чоловіків не перешкоджає у зайнятті адміністративних керівних посад.

Незважаючи на те, що спеціальності 081 Право та 281 Публічне управління зазвичай паритетна за гендерною ознакою [42], можемо простежити розриви в кар'єрному зростанні.

Гендерні розриви за галузями можна простежити із такими показниками: частка жінок, найнятих на керівні посади, постійно зростає з 33,3% у 2016 році до 36,9% у 2022 році. Доповнюючи статистичні дані Глобального індексу гендерних розривів, високочастотні дані LinkedIn для 22 країн щодо представництва жінок у керівництві у 2022 році, вказали, що лише в окремих галузях рівень керівництва близький до гендерного паритету. Такими галузями є, до прикладу, неурядові та членські організації (47%), освіта (46%), особисті послуги та добробут (45%). Досить низькими показниками характеризуються енергетика (20%), виробництво (19%) та інфраструктура (16%). Незважаючи на те, що частка жінок у керівництві з часом зростає, кількість жінок на керівних посадах є релевантною переважно для тих галузей, де в принципі є паритетна присутність жінок на посадах різного рівня.

За даними ЮНЕСКО у 2020 році жінки становили 43 % викладачів вищої освіти, порівняно з 66 % та 54 % в початковій та середній освіті відповідно. Щоб надати контекст, необхідно зазначити, що середньосвітова частка

викладачок ЗВО з часом постійно зростала (33,6 % у 1990 році; 38,8 % у 2000 році; 41,9 % у 2010 році; 43,2 % у 2020 році).

Найбільше зростання спостерігалось в Південній і Західній Азії (зростання на 17 % за 30 років, зараз становить 40 %), а найменше – в Африці на південь від Сахари (2 % за 30 років, зараз становить 24 %) [10].

Жінки також недостатньо представлені в управлінні школами, викладачами, університетами та на посадах, які займаються формуванням освітньої політики. Наприклад, лише 18 % ректорів університетів були жінками в опитуванні дев'яти країн Латинської Америки, тоді як лише 15 % були жінками в опитуванні 48 європейських країн, з яких 20 країн не мали жодної жінки-лідерки.

Лише 21 % із 200 найкращих університетів світу у рейтингу світових університетів Times Higher Education мають на посаді керівника жінку.

В профільному Міністерстві освіти і науки України має місце такий гендерний розподіл. На сьогодні на посадах разом із міністром є 9 заступників і один державний секретар, серед яких лише 2 жінки, 5 директоратів очолюються 3 жінками. Гендерний склад інших працівників МОН дає підстави стверджувати про фемінізацію на нижчих посадах із нерівномірним представленням чоловіків на керівних посадах. Причини фемінізації державного апарату загалом не відрізняються від причин фемінізації інших галузей. Головною з них є низька, за чоловічими мірками, оплата праці. Для публічної служби низька оплата праці на посадах, наприклад, фахівців, посилюється паперовою характером самої діяльності, великим обсягом рутинних операцій, що вимагають посидючості, дисциплінованості та старанності. Фемінізацію кадрів державних органів можна назвати протиріччям між «кількісною» перевагою жінок на державній цивільній службі та «якісною» затребуваністю на ній чоловіків.

При аналізі гендерної піраміди влади, що склалася в державному апараті, акцентується факт того, що жінки недостатньо представлені на рівні прийняття ключових рішень, позиціях міністрів, дипломатів, керівників агентств,

відомств, департаментів тощо, що нами було продемонстровано на прикладі профільного в сфері освіти міністерства.

За даними ЮНЕСКО середній відсоток керівників структурних підрозділів, які є жінками, в усіх університетах-учасниках становить 36 %. Цей показник включає професорів, деканів, завідувачів кафедри та вище керівництво університету. У трохи більше шостої частини навчальних закладів (138) більше половини старших викладачів є жінками. Середні показники по країнах коливаються від 15 % у Японії до 48 % у Росії. Розподіл показує, що принаймні в половині університетів-учасників у всіх регіонах існує гендерний розрив в академічному керівництві. У невеликій кількості навчальних закладів в Азії немає керівниць-жінок на рівні факультетів [11].

Також нами було проаналізовано гендерний склад Національної академії правових наук України. За результатами дослідження було встановлено, що з 45 дійсних членів (академіків) НАПрН України лише 8 жінок, а серед 83 член-кореспондентів – 16 жінок.

Навесні 2023 року нами також було проведено вибіркове дослідження щодо гендерного складу керівників ЗВО, що здійснюють освітню діяльність за спеціальністю 081 Право. Так, за даними, отриманими із відкритих джерел (сайт «Освіта.юа»), станом на 2023 рік 187 ЗВО здійснюють підготовку за спеціальністю 081 Право. Із вибірки нами було викреслено 27 ЗВО, що мають розташування на тимчасово окупованих територіях, або інформації щодо яких немає у відкритому доступі. Тому, ми дійшли висновку, що з 160 ЗВО очолюються жінками лише 37 ЗВО, відповідно в межах Хмельницької області немає жодного ЗВО, що готує фахівців за спеціальністю 081 Право, який б очолювався жінкою. В цьому контексті варто зазначити, що жоден ЗВО, що знаходиться у відання МВС не очолюється жінкою.

Що стосується ХУУП імені Леоніда Юзькова, то з 4 посад керівного складу університету, маємо гендерний паритет у кількості 2 жінок на посадах проректорів. Хоча варто зазначити, що вперше в університеті посаду проректорки обійняла жінка лише у 2018 році. Що стосується вченої ради як

вищого колегіального органу університету, станом на грудень 2023 року до складу входять 28 осіб, 16 з яких жінки. В університеті функціонує 3 факультети, очолювані двома жінками; 12 кафедр, очолюваних 6 жінками.

Важливо в цьому контексті відзначити питання, що нами частково піднімалось в попередньому параграфі дослідження, щодо особливостей вивчення лідерських якостей та характеристик жінок на керівних посадах.

Розвиток гендерної теорії в управлінні поступово призводить до усвідомлення того, що розглядати будь-яку проблему (не важливо, чого вона стосується – історії чи культури, політики чи економіки, соціуму чи освіти) без урахування гендерної складової, м'яко кажучи, неповно та однобічно, а позитивне ставлення до існуючої проблематики вибудовує в індивіді можливість встановлення в науці і культурі «відношення до цінності», в чому і проявляється міра індивідуальної свідомості.

Так, гендерні теорії у сфері управління можна віднести до одного з трьох напрямків:

– домінування гендерного фактора над лідерською позицією. Це характеризується тим, що на керівних посадах здебільшого представлені чоловіки, жінки виступають виключно у символічній ролі (концепція токенізму, Р. Кентер);

– чоловіки-лідери сприймаються краще, особливо там, де домінують консервативні погляди на місце жінки в суспільстві (концепція гендерного потоку, Б. Гутек);

– суспільство висуває більш суворі вимоги до жінок-лідерок (теорія гендерного відбору лідерів Дж. Боумен, С. Суттон), домінування лідерської позиції гендерним фактором [18].

Концепції та теорії такої позиції говорять про те, що перше місце займає становище людини в офіційній структурі, посаду, яку він обіймає, а не стать (ситуаційно-посадовий підхід, Р. Пауз, Дж. Хант), жінки та чоловіки відрізняються лідерською ефективністю тільки при використанні різного стилю

керівництва (імовірна модель лідерства, Ф. Фідлер), рівноцінності гендерного фактора та лідерської позиції.

Хоча в цій групі теорій передбачають рівність лідерів жінок і чоловіків, проте вона виражається лише теоретично [16]. Щоб досягти успіху в суспільстві, жінки-лідери мають відповідати гендерним стереотипам. Згідно зі стереотипами, ця роль – маскуліна, і в даному аспекті жінки-лідерки відчують конфлікт між гендерною та лідерською ролями (соціально-рольова теорія, Е. Іглі).

Аналізуючи теоретичний аспект гендерного фактора в управлінні та менеджменті, вибудовується традиційна модель розуміння гендеру, яка може бути заснована на полярності та протиставленні індивідів різної статі, що формує асиметричні культурні оцінки та очікування, адресовані особистості, традиційні гендерні стереотипи та упередження. Це призводить до існування загроз для прояву інтолерантності у стосунках з особами протилежної статі.

Іншими словами, ми формуємо гендерну інтолерантність. Адже, на відміну від традиційної моделі, сучасний підхід базується на ідеях гендерної рівності, а він пов'язаний із утвердженням рівних прав та можливостей осіб різної статі, умов їхньої самореалізації, незалежно від статевої приналежності.

Необхідно відзначити, що в нашому суспільстві склалася гендерна асиметрія, що вкорінилася, що призвела до прихованої дискримінації жінок і у сфері управління. Вона помітно проявляється при гендерному аналізі різних рівнів управління. Якщо нижчих і середніх ланках частка жінок на апараті управління є значимою і це викликає подив, то представництво жінок на вищому рівні управління вкрай незначне. Дуже характерним для громадської думки є те, що на рівні вищої ланки особистість жінки викликає підвищену увагу і сприймається критичніше, ніж особистість чоловіка.

Серед показників гендерної рівності для науково-педагогічних та інших працівників ЗВО важливе значення, як і для студентства, мають питання загальних уявлень про гендерну рівність, відсутність сексизму та проявів гендерного насилля. Разом із опитуванням студентів навесні поточного року

нами було проведено опитування і серед науково-педагогічних працівників університету. У опитуванні взяли участь 108 науково-педагогічних та інших працівників, серед яких 72 жінки. 92 людини відповіли негативно на питання «Чи відчували ви до себе особливе ставлення, зумовлене вашою статтю, під час роботи в університеті?». Серед прикладів особливого ставлення було названо такі: «Мені було відмовлено в укладенні контракту на таких же умовах, як чоловікам, з огляду на мою вагітність та с аргументом, що я після народження дитини буду працювати менш продуктивно»; «серед науково-педагогічних працівників значна частина жінок, а постійні вітання з 8 березня транслують, що жінки прекрасні і завжди допомагають нам (чоловікам) у роботі. це знецінення ролі жінок в колективі»; «Довгий час на кафедрі була єдиною жінкою, тому готувала для всіх чай-каву». 7 респондентів відповіли ствердно на питання «Чи відчували ви по відношенню до себе прояви сексизму від колег університету?». Серед прикладів було названо такі: «вітання зі святом краси і ніжності; висловлювання на адресу зовнішнього вигляду»; «невдалі жарти про жінок в яких розповідалось наскільки жінки невдахи і що вони взагалі ніхто»; «Прихильники новомодних сексуальних ідеологій хочуть нав'язати мені свої дурноваті погляди. Мені нецікаво про сексизм, гендер і т.п. гомосятіна. Університет не місце для пропаганди сексуальних збочень та ворожої до українців ідеології»; «коментарі щодо глибини декольте, одягу, вигляду висміювання жіночого колективу як «змійного кубла»».

На загал проведене дослідження демонструє нижчий рівень уявлень та розуміння засад гендерної рівності серед працівників університету, порівняно із суміжними відповідями студентів. Очевидно, це може бути пов'язано з різністю поколінь та уявлень про стереотипні гендерні ролі у суспільстві. Вказане ще раз підкреслює важливість розробки досліджуваного нами питання в межах усіх учасників освітнього процесу.

Досить цікавим з точки зору дослідження є показник, що розглядається у звіті ЮНЕСКО, щодо кількості наукових публікацій, написаних жінками. Справедливості заради варто констатувати, що такі показники, очевидно, не

були предметом дослідження в межах вітчизняних закладів освіти. Отож, середня частка авторок наукових публікацій в усіх закладах, що проходили дослідження ЮНЕСКО становить лише 29 %, тоді як лише в 55 університетах (або 7 % від загальної кількості) більше половини авторів є жінками. Середні показники по країнах коливаються від 9 % в Іраку до 43 % у Португалії. Коли ці цифри порівнюють із загальною часткою студенток в університетах (54 %), це демонструє, скільки ще потрібно зробити, щоб заохотити та підтримати жінок, щоб вони залишалися в академічних колах і просувалися вище у кар'єрі.

Інші дослідження також показують, що частка авторок, імовірно, була ще нижчою під час пандемії. Одне нещодавнє дослідження, проведене групою дослідників з усієї Європи, проаналізувало дані про нові статті з понад 2300 журналів і виявило, що чоловіки частіше надсилали рукописи статей до журналів у перші кілька місяців пандемії, ніж жінки, особливо ті, хто працює молодшими науковими співробітниками, або в медичних галузях. Тим часом дані Digital Science показали, що в деякі місяці 2020 року частка жінок-перших авторів впала порівняно з попередніми роками. Це пояснювалося тим, що жінки взяли на себе непропорційну кількість догляду за дітьми під час карантину. Однак було також виявлено, що результати досліджень жінок, схоже, відновилися в другій половині 2020 року, оскільки карантинні заходи, через які були закриті школи та дитячі садки в багатьох частинах світу, були послаблені [11].

Існує також шість індикаторів ЦСР 5, які стосуються загальноуніверситетської політики та послуг щодо гендерної рівності, тобто вони застосовуються до всіх співробітників і студентів. Вони запитують, чи має навчальний заклад: політику недискримінації щодо жінок, політику недискримінації щодо трансгендерних людей, політику щодо материнства та батьківства, яка підтримує участь жінок, доступні дитячі заклади для студентів, доступні дитячі заклади для персоналу та викладачів, а також політика захисту тих, хто повідомляє про дискримінацію, від невігідного становища в освіті чи працевлаштуванні. Ця політика є прямим, практичним способом, за допомогою

якого університети вирішують проблеми гендерної нерівності на інституційному рівні. Маємо констатувати, що вітчизняній системі освіти не відома переважна більшість таких показників, вони навіть не ставляться в предмет дослідження ефективності ЗВО та політики забезпечення гендерної рівності в сфері вищої освіти.

Існування загальноуніверситетської політики та послуг щодо гендерної рівності є навіть більш різноманітними, ніж орієнтовані на студентів заходи у цій сфері. Можливо, це відображає той факт, що загальноуніверситетські показники можуть залежати від місцевого культурного, соціального та демографічного контексту. Наприклад, у країнах, де доступним є догляд за дітьми, університети можуть не відчувати, що вони повинні пропонувати такі умови. Так, країна з найнижчим відсотком закладів, які надають студентам догляд за дітьми, – це Франція, лише 15 % (у порівнянні зі 100 % в Канаді). Існування таких послуг також може бути пов'язана із середнім віком батьків у країні. Країни, де люди, як правило, народжують дітей пізніше, матимуть меншу ймовірність у потребах в таких можливостях для студентів, хоча збільшення безперервної освіти та людей, які прагнуть отримати ступінь пізніше в житті, можуть змінити це.

Розробка та застосування процедур з працевлаштування, збір даних, дезагрегованих за статтю, існування системи кадрових ресурсів і політики, сприятливих для жінок, а також представництво чоловіків і жінок на різних рівнях керівних структур ЗВО мають важливий вплив на гендерну рівність. Крім того, організаційна культура ставлення до жінок, закладена керівниками цих закладів, впливає на досвід як студентів, так і персоналу. У той же час послуги в ЗВО можуть покращити баланс між роботою та особистим життям батьків (студентів або персоналу), а також здоров'я та благополуччя жінок у цілому.

Важливою передумовою для інших заходів гендерної рівності є збір і розповсюдження даних про співвідношення жінок і чоловіків на різних рівнях, від зарахування студентів і завершення кожного напрямку навчання до складу

викладацького складу, старших академічних посад або керівних органів. Одним із прикладів такої діяльності є Обсерваторія гендерної рівності в Болівії – ініціатива 12 болівійських університетів, які об'єднують зусилля для збору та аналізу статистичних даних і використання їх в основі своїх заходів щодо гендерної рівності [9].

Університет Гента в Бельгії має широкий спектр політик для батьків, включаючи відпустку по вагітності та пологах і батьківству для персоналу, право на перерви для годування груддю, гнучкі можливості для вагітних студенток і послуги з догляду за дітьми як для персоналу, так і для студентів. Разом ці ініціативи створюють сприятливе середовище, яке сприяє балансу між роботою та особистим життям співробітників і студентів. Університет Uva Wellassa на Шрі-Ланці створив Центр гендерної рівності, щоб «забезпечити рівні можливості та умови для обох статей серед університетської спільноти, а також гендерно чутливе середовище... з нульовою терпимістю до сексуального та гендерного насильства». Центр контролює реалізацію та моніторинг політики гендерної рівності університету та просуває гендерну рівність в інституційній культурі ширше [9]. Автономний університет Барселони в Іспанії має Обсерваторію рівності, яка створила посібники з гендерних перспектив у навчанні та дослідженнях. Обсерваторія пропонує корисну інформацію про те, як забезпечити гендерний баланс дослідницьких груп і ефективно інтегрувати гендерні аспекти в усі університетські дослідження. Він також надає своїм співробітникам широкий спектр внутрішніх і зовнішніх структур гендерних досліджень, наборів інструментів і рекомендацій [9].

Нажаль такі практики в сфері забезпечення гендерної рівності поки є недоступними для вітчизняних ЗВО, але можуть стати гарним прикладом для наслідування та переймання досвіду.

Таким чином, можна зробити висновок, що проблема гендерної асиметрії у сфері освіти є актуальною в Україні та світі. Необхідне її рішення лежить в площині уникнення стереотипних уявлень про спроможності жінок і чоловіків, тому що в нашому світі, що швидко розвивається, змінюються соціальні ролі та

статуси. Слід приділяти увагу формуванню гендерної політики, що дозволяє ефективно використовувати високий освітній та інтелектуальний потенціал жінок, які становлять понад половину трудових ресурсів нашої країни.

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ

3.1. Перспективи запровадження політики гендерної рівності щодо студентів

Для того, щоб не цитувати зміст Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та операційний план заходів на 2022—2024 роки з її реалізації, в межах цього розділу акцентуємо увагу на тих проблемних моментах та заходах, спрямованих на їх усунення, які зможуть підвищити ефективність механізмів забезпечення гендерної рівності в сфері освіти як на рівні студентства, так і на рівні науково-педагогічних та інших працівників ЗВО.

Досить вдалою практикою видається також практика створення незалежних студентських органів в досліджуваній тематиці. Так, до прикладу, в Європі на базі Європейської студентської спілки створено Комітет європейських студентів з гендерної рівності (КЄСГН).

Профспілка Комітету з гендерної рівності (ПКЄСГН) була створена у травні 2006 року згідно з рішенням на 49-му засіданні правління в Реймсі (Франція). Було домовлено, що ПКЄСГН займатиметься стратегічним розвитком усередині КЄСГН до більшої гендерної рівності; надаватиме підтримку іншим комітетам, а також профспілкам-членам щодо гендерного аспекту їхньої роботи; запропоновано структурні заходи для досягнення більшої гендерної рівності та допомогти КЄСГН стати організацією номер один, коли мова йде про експертизу гендерної політики у вищій освіті. Додатковим важливим сегментом було експертне надання знань і розбудова спроможності профспілок-членів у вирішенні гендерних питань, а також

сподівання, що діяльність ПКЄСГН надасть приклад та поштовх для інших структур КЄСГН.

У травні 2006 року Рада КЄСГН у Белграді (Сербія) обрала 5 осіб з різних європейських студентських спілок для роботи в цьому комітеті та виконання плану, зазначеного в мандаті ПКЄСГН. Протягом перших двох місяців важлива робота ПКЄСГН також включала боротьбу з упередженнями в самій організації, оскільки боротьба за гендерну рівність завжди супроводжується великою кількістю опозиції та суперечливих точок зору. Оскільки Європейська студентська спілка завжди була віддана справі просування подальшого прогресу в Європі у сфері рівності, більшість членів відстоювали ідею створення комітету, який, безумовно, зробив прорив серед студентського руху, що стосується гендерної рівності.

Протягом перших двох років ПКЄСГН намагалась вплинути на європейський студентський рух у розширенні поглядів на гендерні питання. ПКЄСГН намагається підтримати роботу національних студентських спілок щодо гендерної рівності, реалізуючи низку ініціатив: призначення осіб, відповідальних за краще поширення інформації; збирання інформацію за допомогою опитування, щоб краще знати про діяльність членів у цій сфері; розповсюдження інформаційних бюлетенів з інформацією від Європейської студентської спілки та різних партнерів щодо гендерної рівності; проведення регулярних семінарів та заходів Європейською студентською спілкою на тему гендерної рівності; участь у заходах, організованих членами, та допомога з досвідом щодо питань гендерної рівності, підготовка програми гендерної рівності для національних спілок.

Члени комітету доклали різноманітних зусиль, щоб забезпечити впровадження гендерного підходу в змістовну роботу Європейської студентської спілки. Було розроблено інформаційні довідки щодо ключових аспектів, пов'язаних з Болонським процесом і Лісабонською стратегією, за такими темами: соціальний вимір, забезпечення якості, мовні бар'єри, дослідження та інновації, трициклова структура та доступ, мобільність,

привабливість вищої освіти та навчання впродовж життя. Усі студентські спілки отримали доступ через Інтернет до цих інформаційних записок, а багато з них були розповсюджені у друкованому вигляді на заходах Спілки.

Серед інших заходів, що можуть стати корисними з токи зору запровадження досвіду, варто назвати такі:

1) організація тижнів рівності, присвячених різним аспектам питань рівності та зосередженню уваги на гендерній рівності. Гарним практичним прикладом є концепція «живої бібліотеки», де студенти можуть умовно «орендувати» особу з недостатньо представленої або дискримінованої групи людей, наприклад, феміністку, представника(цю) ЛГБТ, людину з інвалідністю, вегана чи будь-яку іншу особу.

Тоді студенти матимуть можливість обговорити різні питання дискримінації з такою особою в більш особистій обстановці. Подія має високу інтерактивність, цікавість для ЗМІ та широкої громадськості, водночас забезпечуючи особистий підхід до порушених питань, який часто оминається під час проведення інформаційних кампаній.

2) заохочення створення та функціонування вузьконаправлених мереж (до прикладу, лише для жінок-активісток), щоб заохочувати їх участь та надання їм можливості спілкуватися з метою розширення можливостей. Такі мережі важливі для створення «безпечних просторів», де можна вільніше обговорювати питання дискримінації, а також для підтримки діяльності один одного та посилення важливості гендерних питань в організації.

3) залучення студентів до гендерної оцінки освітніх програм та освітніх та матеріалів освітніх компонентів. Численні матеріали, які використовуються під час навчання в ЗВО, все ще сповнені стереотипів і упереджень, які ще більше зміцнюють непривітну сферу вищої освіти. Належний прогрес також передбачатиме активне залучення позитивних моделей для наслідування та прикладів для груп меншин (розширення сфери висвітлення жіночої літератури, жінок у науці тощо). Інтеграція гендерного підходу в педагогіку, що використовується на інституційному рівні, є обов'язковою діяльністю, яка

вимагається від відповідальних органів на національному та інституційному рівнях. Також важливо підтримувати ЗВО у запровадженні гендерно орієнтованих програм для усіх освітніх рівнів.

4) заохочення студентів до формування органів студентського самоврядування через призму гендерних квот та представництва інших дискримінованих груп.

5) залучення студентства до просвітницьких кампаній, що зумовлюватиме коли осіб, що матимуть знання з гендерних питань.

З часом всі вказані заходи мають розвинутися в спеціальні стратегії гендерного мейнстримінгу, які органи самоврядування реалізовували б і які, таким чином, стали б прикладом для установ і державних органів, що займаються вищою освітою.

3.2. Перспективи запровадження гендерних політик у сфері вищої освіти, спрямованих на науково-педагогічних та інших працівників

За останні два десятиліття, а особливо після публікації ЦСР у 2015 році, уряди в усьому світі значно активізували свої зусилля для досягнення гендерної рівності (ЦСР 5), яка вважається необхідною умовою інклюзивної, міцної та стійкої економіки та суспільства. Від усунення гендерного насильства до виділення спеціального бюджету на гендерні питання або забезпечення рівного представництва жінок у політиці, уряди розробили широкий спектр стратегій, які допомогли жінкам і суспільству прогресувати. Визнаючи вплив пандемії на жінок, деякі країни розглядають гендерну політику у своїх стратегіях одужання від Covid-19.

Майже 50 % країн створили політику та законодавство для захисту жінок і дівчат від дискримінації, тоді як близько половини таких ініціатив

просуваються міністерствами освіти. Крім того, 105 країн ратифікували Конвенцію ЮНЕСКО 1960 року проти дискримінації в освіті.

Стосовно вищої освіти, незважаючи на те, що підтримуюча урядова політика сприяла виправленню гендерної нерівності в рівнях вступу, спостерігається повільний прогрес у збільшенні представництва жінок на академічних посадах, і особливо на посадах, які беруть участь у прийнятті рішень. Загалом визнано, що гендерна рівність і різноманітність мають корисний вплив на організації, установи та економіку в цілому. Наявність жінок-лідерок також має тенденцію впливати на ступінь акценту на гендерній рівності в політиці та на практиці. Тому важливо задокументувати державне втручання, спрямоване на збільшення представництва жінок на ключових керівних посадах в економіці загалом і у вищій освіті, зокрема. Це висвітлює ефективні та життєздатні передові практики та допомагає розробці політики на основі фактичних даних.

Ступінь гендерної рівності у закладах вищої освіти значною мірою залежить від загальної політики, яку встановлює уряд. Наприклад, деякі країни традиційно встановили політику підтримки та просування жінок у всіх аспектах суспільства та економіки (наприклад, Північні країни). Інші країни нещодавно започаткували амбітні національні стратегії щодо гендерної рівності, як-от Іспанія, яка має 141 реальну ціль щодо розширення прав і можливостей жінок через принципи належного управління, економічної справедливості та справедливого розподілу ресурсів, свободи та відмови від насильства, а також захисту прав людини. На міжнародному рівні Європейська Комісія підтримує та фінансує розвиток політики гендерної рівності в країнах-членах і не-членах. Це досягається, наприклад, розробкою законодавства про рівне ставлення, сприянням інтеграції гендерної перспективи в усі політики або розробкою конкретних показників прогресу жінок.

Політична воля урядів є ключовою для розширення прав і можливостей жінок і досягнення гендерної рівності. Політики та адміністратори повинні

мати постійне зобов'язання інвестувати необхідні ресурси для досягнення гендерної рівності.

Прихильність урядів досягненню гендерної рівності також підтверджується такими нормативними актами, як впровадження законодавчої бази, що стосується відпустки по догляду за дитиною, рівної оплати праці, доступного догляду за дітьми та недискримінації. Усі ці політики позитивно впливають на вищу освіту, створюючи сприятливе середовище для вдосконалення університетів через свою внутрішню політику. Час, витрачений на батьківське піклування та виконання сімейних обов'язків, часто є перешкодою для жінок, які бажають зайняти посаду або керувати в сфері вищої освіти.

Таким чином, політика, яка надає жінкам і чоловікам гнучкість у відпустці по догляду за дітьми, позитивно впливає на сектор вищої освіти шляхом покращення балансу між роботою та сім'єю.

Відповідальні уряди подають приклад, оцінюючи та усуваючи власні гендерні розриви, що, у свою чергу, посилює вплив, в тому числі в частині значення національних стратегій гендерної рівності для національного законодавства. Уряди все більшої кількості країн запровадили рішучі заходи для збільшення частки жінок на керівних посадах у всіх секторах, а деякі були спеціально націлені на сектор вищої освіти через законодавство, регулювання, механізми управління, політику, боротьбу з несвідомими упередженнями та програми розширення можливостей.

Результати досліджень показують, як деякі країни прагнули покращити представництво жінок-лідерок у вищій освіті. Втручання можна розділити на прямі (специфічні для вищої освіти) і непрямі (впливають на всі сектори економіки). Важливо в цьому контексті розуміти, що лише запровадження однієї із таких політик не дасть чіткої відповіді на питання, що саме і як впливає на стан забезпечення гендерної рівності в цілому і чи справді наявність жінок-керівниць може докорінно змінити ситуацію в сфері освіти [10].

ЗВО відіграють важливу роль у боротьбі за гендерну рівність завдяки своїм трьом основним місіям – розвитку людського капіталу через викладання та навчання; створення нових знань через дослідження та інновації; вплив на суспільство через залучення громади чи охоплення громадськості. Через кожну з цих місій, а також через свої системи адміністрування, менеджменту та управління університети можуть допомогти усунути гендерні розриви та розширити можливості жінок.

Європейська Комісія включила гендерну рівність як ключову ціль в Дорожню карту Європейського дослідницького простору на 2015-2020 роки, а також в Порядок денний політики Європейського дослідницького простору на період 2022-2024 років.

ЄС акцентує постійну увагу на нерівності у дослідженнях, науці інноваціях та вищій освіті як причину марнування талантів. У 2015–2016 роках ЄС заохочував країни-члени створити рамки національної політики щодо гендерної рівності у науково-дослідницькій діяльності та включати їх як ключову ціль у національні плани дій у науково-дослідній сфері. Національним органам влади було рекомендовано інтегрувати гендерну рівність у дослідження та вищу освіту шляхом створення правового та політичного середовища та надання стимулів для усунення правових та інших перешкод для прийняття на роботу та кар'єрного зростання жінок при повному дотриманні законодавства ЄС щодо гендерної рівності в межах переглянутої Директиви 2006/54/ЕС про реалізацію принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості.

Серед заходів урядам країн було запропоновано розробити концепт-плани гендерної рівності, що є системою заходів, спрямованих на розробку:

- стратегії протидії насильству за гендерною ознакою, включаючи сексуальні домагання, через забезпечення гендерної рівності та інклюзивності робочого та навчального середовища шляхом проведення інституційних змін в будь-якому закладі освіти та/або науковій установі;

– принципів інтеграції та оцінки гендерного виміру з точки зору актуалізації досліджень, тощо.

Зважаючи на вітчизняний євроінтеграційний поступ, релевантним вважаємо досвід ЄС та країн ЄС у означеній сфері. Порівняно з рівнем ЄС, політика гендерної рівності в національних дослідницьких установах та її інституціоналізація через політику та ініціативи підтримки є набагато складнішою на рівні держав-членів ЄС, що неодноразово фіксувалось ЄС.

По-перше, незважаючи на когерентні чинники, викликані європеїзацією та міжнародною конкуренцією, організація навчального середовища у дослідницьких та академічних установах все ще значно відрізняється в різних національних контекстах.

Національні моделі провадження вищої освіти пропонують різні виклики та/або можливості для політики інтеграції гендерної проблематики. Ці умови підлягають еволюції, завдяки чому національні моделі зазнають значних змін у всьому ЄС у бік більшої автономії в управлінні дослідженнями, посилення ролі організацій, що фінансують такі дослідження, та жорсткої міжнародної конкуренції за репутацію, талант і досконалість.

По-друге, законодавчі та політичні основи для інтеграції гендерних питань у науково-дослідні установи значною мірою відрізняються між державами-членами, як і загальне законодавство та політика щодо боротьби з дискримінацією та гендерної рівності, а також положення та політики, що регулюють науку, інновації та вищу освіту.

Таке розмаїття положень щодо гендерної рівності та антидискримінаційних норм можна частково пояснити взаємодією внутрішніх змінних і змінних, які визначаються ЄС. Серед найбільш релевантних внутрішніх змінних вирішальну роль відіграє система публічного управління, оскільки багаторівневе управління пропонує різні умови для передачі політики та інституційного ізоморфізму. Але це також стосується «стилів політики», які певною мірою визначають, як планується та впроваджується політика гендерної рівності та ким. Серед інших факторів, що впливають на визначення цих стилів

політики, ступінь, в якому політика покладається на жорстке та/або м'яке право [15]. Внутрішній вплив політики ЄС або роль приватного та некомерційного секторів у стимулюванні ініціатив щодо гендерної політики є іншими відповідними змінними для пояснення цієї різноманітності.

Політики щодо інтеграції гендеру в дослідження та ЗВО також значно різняться. Такі політики існують у переважній більшості державах-членів як стратегії та/або рамкові документи. Цікаво, що вони існують у таких країнах, як Чехія, Угорщина та Словенія, які не мають законодавчих положень щодо інтеграції гендеру (рівності) у дослідження, тоді як в Австрії законодавча база не враховує подібну комплексну політику. У Словенії ще в 2001 році при Міністерстві освіти і науки було створено комісію з питань жінок у науці, а з початку 2000-х років у рамках національної програми рівних можливостей було впроваджено низку заходів щодо досліджень і вищої освіти. Однак це не призвело до законодавчих змін [2, р. 105].

Ці політики також відрізняються за сферою дії. У частині країн, де діють політики, вони передусім стосуються рівності в участі в науково-дослідницькій діяльності (від найму до оцінювання та управління кар'єрою) та гендерного балансу в доступі до керівних посад та посад, які приймають рішення. Однак у окремих країнах ці базові елементи навіть відсутні. Наприклад, у Греції розглядається лише баланс роботи та особистого життя; у Португалії політика стосується базових сприятливих умов, таких як отримання даних з розбивкою за статтю та встановлення партнерства між органами управління рівністю та дослідженнями; а в Ірландії метою є підтримка участі дослідницьких та ЗВО у приватній ініціативі «Athena SWAN» [1]. Навпаки, у Швеції невизначений обсяг цієї політики свідчить про більш інституціоналізований характер інтеграції гендеру в науково-дослідні заклади та ЗВО. У Сполученому Королівстві загальні зобов'язання, що входять до обов'язку рівності, чітко визначені законом і впроваджуються на практиці на рівні науково-дослідних закладів та ЗВО. Таким чином, політика головним чином спрямована на моніторинг цього процесу впровадження. Подібним чином у Швеції визначено

зобов'язання щодо рівних можливостей, зокрема, зобов'язання щодо громадських організацій, включаючи науково-дослідні та ЗВО, яким надано повноваження ухвалювати плани дій. Такі заходи перевіряються шляхом встановлення цільових показників щодо набору жінок-професорів та оцінки коефіцієнтів, прийнятих на інституційному рівні.

Деякі країни мають більш специфічну політику: політика щодо інтеграції гендерної перспективи у вищу освіту існує в трьох країнах (тобто, Чеська Республіка, Франція та Фінляндія), тоді як політика щодо інтеграції гендерної перспективи в навчальні програми – у чотирьох (тобто, Бельгія, Хорватія, Словенія та Фінляндія). Незважаючи на те, що баланс між роботою та особистим життям часто розглядається як частина заходів, спрямованих на сприяння залученню та утриманню жінок у науковій сфері, у французьких та іспанських політичних документах, а також у заходах, спрямованих на боротьбу з гендерним насильством, більш чітко висвітлюється баланс між роботою та особистим життям.

Інший момент розбіжності полягає в тому, чи ці політики підтримують впровадження коефіцієнтів гендерного охоплення. Так відбувається у восьми державах-членах, де існують різні ініціативи для підтримки інтеграції гендерних питань через вказані коефіцієнти.

Існує обмежена фінансова підтримка через Європейські структурні фонди в Португалії, але сильні стимули у Сполученому Королівстві, де громадські організації зобов'язані мати цілі та схеми рівності, і тому їх заохочують прийняти такі коефіцієнти. Подібний випадок стосується Швеції, де уряд нещодавно провів загальну оцінку обов'язкових планів забезпечення рівних можливостей, ухвалених 42 державними дослідницькими закладами та ЗВО [14].

Архітектура фінансування досліджень в ЄС зазнавала значних змін протягом останнього десятиліття, таких як посилення проектно-орієнтованого характеру фінансування досліджень, створення нових фінансових агенцій та нових форм оцінювання та критеріїв для надання фінансування. Сюди входить,

насамперед, розгляд гендерної рівності під час надання коштів дослідницьким установам (Естонія, Люксембург, Словенія, Фінляндія та Великобританія), як Дослідницька рада Сполученого Королівства, яка інтегрувала оцінку політики гендерної рівності у свою структуру дослідження передового досвіду, щоб приєднатися до фінансування, або Національний інститут досліджень охорони здоров'я, який включив бали в схему «Athena SWAN» як критерії прийнятності для фінансування. Завдяки ролі, яку відіграє Відділ проблем рівності через успішне просування Хартії «Athena SWAN», Сполучене Королівство, безумовно, зробило найбільш багатообіцяючий крок у поєднанні передового досвіду, доступу до фінансування та рівних можливостей. Іншим багатообіцяючим прикладом є прийняття першої політики гендерної рівності в жовтні 2015 року Технологічним агентством Чеської Республіки. Це була перша політика гендерної рівності, прийнята державною установою в країні, таким чином показуючи, що агенції з підтримки досліджень можуть відігравати значну роль в інтеграції гендеру в наукові та ЗВО.

В Іспанії, Франції чи Португалії ЗВО продемонстрували різний ступінь підтримки гендерних досліджень, наприклад, об'єднавши жіночі та гендерні дослідження як окрему сферу.

До того, як сильно постраждала від кризи, Іспанія виділяла значні кошти на дослідження гендерних питань. У Німеччині чи Швеції внески наукових та ЗВО мали різні форми. У той час як у Швеції протягом короткого періоду були виділені кошти для підтримки впровадження коефіцієнтів у дослідницьких і ЗВО, у Німеччині програма фінансування повних професорів для жінок виявилася успішною та висококонкурентоспроможною для університетів.

Література про те, що можуть зробити ЗВО для досягнення ЦСР 5, є незначною та розрізною. Більшість документів на цю тему є тематичними дослідженнями установ у розвинутих країнах, тому є мало інформації про те, які практики є більш-менш поширеними на міжнародному рівні. Деякі практики здійснюються на стратегічному рівні (наприклад, інституційна гендерна політика або плани), інші — на оперативному рівні (наприклад,

заходи для нетворкінгу жінок), а треті є структурами, створеними навколо цієї теми (наприклад, гендерні центри чи інститути). Ця гендерна діяльність традиційно в Україні не вимірюється, що гальмує процес вдосконалення ЗВО у цій сфері. У зв'язку із чим важливим є запровадження досвіду інших країн та міжнародних організацій у цій сфері. Особливою ініціативою у досліджуваній нами сфері є Хартія «Athena SWAN» Британського відділу боротьби з проблемами рівності, – рамки, які використовуються в усьому світі для підтримки та трансформації гендерної рівності у вищій освіті та наукових дослідженнях. Заснований у 2005 році, цей показник вимірює ефективність закладу в покращенні гендерного представництва на академічних і професійних посадах, у управлінському та допоміжному персоналі. Він розглядає просування студентів до академічних кіл, а також кар'єрний шлях і робоче середовище для персоналу. «Athena Swan» стала поширеним засобом для усунення перешкод для просування жінок і лідерства у Великобританії, Ірландії (де це пов'язано з фінансуванням) та Австралії. США та Канада використовують модифіковані підходи [11].

Перегляд навчального контенту для усунення стереотипів і упереджень і забезпечення представництва жінок є ключовим шляхом до досягнення гендерної рівності. Також важливо, щоб університети досліджували сприйняття певних програм і дисциплін, щоб їх можна було розглядати як не гендерні (наприклад, деконструючи загальну думку про те, що галузі STEM є переважно орієнтованими на чоловіків, а галузі медсестринства чи освіти – на жінок).

Університети зосередилися на кількох методах досягнення ЦСР 5 у викладанні та навчанні: навчання викладачів, впровадження гендерної перспективи в існуючі академічні програми та розробка нових академічних програм із гендерної рівності. Прикладами такого позитивного досвіду можна назвати наступні:

- 1) Студенти, які проживають у Західному університеті в Канаді, проходять обов'язкову підготовку, щоб допомогти запобігти гендерному та

сексуальному насильству. Навчання включає в себе одноденний інформаційний онлайн-модуль, щоб поглибити розуміння студентами насильства, безпеки, політики та способів звітування, а також 90-хвилинні сесії в малих групах, спрямовані на те, щоб кинути виклик загальним цінностям і переконанням щодо сексу та згоди;

2) Відкритий університет Каталонії в Іспанії має план гендерної рівності на 2020–2025 роки з трьома цілями трансформації викладання: впровадження гендерного підходу в усі навчальні матеріали університету, викладання гендерних досліджень та зменшення гендерного дисбалансу серед студентів у різних предметах. Один із способів, як університет прагне впровадити гендер у викладання, – це створити контрольний список для викладання гендерної рівності.

3) «Жінки в комп'ютерних науках» — товариство під керівництвом студентів Кейптаунського університету (Південна Африка). Воно прагне заохочувати та утримувати жінок у кар'єрах, пов'язаних із STEM, за допомогою офіційних бесід, змагальних хакатонів та інформаційних програм, які відкривають кодування жінкам-вченим.

4) Університетський персонал з Університету мучеників Уганди та Університету Гулу (Уганда), проходить навчання з урахування гендерної проблематики в навчальних програмах і педагогіці – наприклад, через навчальні компоненти та навчальні матеріали, управління аудиторією, налаштування та взаємодію в аудиторії. Цей тренінг проводиться за підтримки Міністерства закордонних справ, Співдружності та розвитку Великобританії.

Крім навчальної та дослідницької діяльності, університети можуть підтримувати працівників і студенток у рамках своєї третьої місії, наприклад, через ініціативи, пов'язані зі здоров'ям і благополуччям або підтримкою підприємницьких починань.

Університети також співпрацюють з іншими учасниками, щоб просувати гендерну рівність за межами своїх закладів, включаючи інші ЗВО, уряди, промисловість та місцеві громади.

У той же час університети можуть підтримувати жіночий персонал, сприяючи їхньому залученню до зовнішніх дій, незалежно від того, чи це стосується викладання, дослідження чи передачі знань. Ця підтримка особливо важлива з огляду на те, що жінки-вчені, як правило, мають менш стабільну кар'єру та що деякі культури не довіряють професійному досвіду жінок; у свою чергу, це означає, що їхній вплив за межами університету може бути обмеженим. Такими прикладами можна навести такі:

1) Університет Вупперталя в Німеччині координує мережу експертів у 20 університетах регіону Північна Рейн-Вестфалія. Створена урядом мережа «Жінки-підприємці в науці» підтримує жінок-підприємців і жінок, зацікавлених у заснуванні компанії на студентському та академічному рівні. Він проводить серію заходів для жінок, щоб поділитися ідеями та надати консультативні послуги, щоб допомогти їм перетворити свої ідеї на стійкий бізнес. Мережа також співпрацює з 15 зовнішніми організаціями.

2) Університет Равішанкар Шукла (Райпур, Індія) проводить дослідження за участі громади із залучення державного планування та фінансування для розширення прав і можливостей жінок.

3) Університет Британської Колумбії в Канаді надає студентам та персоналу доступні послуги з питань сексуального та репродуктивного здоров'я, включаючи інформацію про сексуальне здоров'я, сексуальні консультації, тестування на вагітність, скринінг шийки матки, засоби сексуального здоров'я та тестування на інфекції, що передаються статевим шляхом.

4) У 2016 році п'ять колумбійських університетів з різних регіонів (Росаріо, Барранкілья, Медельїн, Калі та Букараманга) разом з Oxfam, ООН-Жінки та Президентською радою з гендерної рівності Колумбії створили кафедру ЮНЕСКО з гендерної рівності, щоб сприяти ЦСР 5 в країні. Організації розробляють та координують широкий спектр заходів для сприяння культурі гендерної рівності в різних соціальних умовах, включаючи культуру, економіку, політику, сім'ю, охорону здоров'я та освіту. Вони також мають

угоди з іншими учасниками щодо конкретних заходів, таких як партнерство з Міністерством інформаційно-комунікативних технологій Колумбії щодо онлайн-курсу.

Позитивно оцінюючи зарубіжний досвід, варто акцентувати увагу і на тих заходах та механізмах, що впроваджуються у вітчизняній системі вищої освіти, зважаючи на прийняту Стратегію.

Прийняття Стратегії реалізації гендерної рівності в освіті є прогресивним показником поточного процесу євроінтеграції, незважаючи на всі виклики, які постають перед Україною. Освіта продовжує залишатися важливим елементом утвердження цінностей, принципів і норм, які є основою боротьби українського суспільства за незалежність. Частиною інформаційної війни Росії проти України є маніпулятивна риторика щодо гендерної рівності та прав людини.

Однак, попри всі недоліки, освіта зазнала значних позитивних змін за часи незалежності нашої країни. На жаль, обставини, за яких була ухвалена ця стратегія та запланована її реалізація, дуже складні. Виконання деяких цілей може бути відкладено, поки Україна не переможе і не почнеться повне відновлення.

Крім того, для виконання багатьох завдань, визначених стратегією та планом, будуть потрібні додаткові програми та правові заходи.

Не акцентуючи увагу на усьому змісті Стратегії, відзначимо, на нашу думку, проблемні моменти. В межах завдань першої стратегічної цілі не визначено завдання проведення гендерної експертизи всіх проєктів нормативно-правових актів в сфері освіти.

В показниках та етапах досягнення першої цілі по завданнях визначено кількісні показники нормативних актів і роки виконання цих показників. Такі показники, на наше переконання, є досить низькими, зважаючи на те, що нормативні акти можуть різнитись не тільки значимістю, але й обсягом. На наше переконання, доречним було би проведення такого аналізу у сферах за роками, а не у кількісних показниках.

Крім того в частині завдання з «проведення гендерно-правової експертизи нормативної бази у сфері дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої та післядипломної освіти та органів управління освітою» встановлено строк – 2024 рік. Разом із тим завдання «внесення змін до нормативно-правових актів, що регулюють діяльність у сфері дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої та післядипломної освіти та діяльність органів управління освітою» датується виконанням у 2023 році. Очевидно, що внесенню змін мала би передувати правова експертиза, оскільки, на наше переконання, бездумні або ж не до кінця усвідомлені зміни будуть лише сприяти тому, що в наступному році за результатами проведення гендерної експертизи, буде виникати потреба повторного внесення змін у ті самі нормативні акти.

Також в плані передбачено проведення на постійній основі гендерного аудиту закладів освіти протягом 2023 року, але разом із тим розроблення методичних рекомендацій заплановано на той самий період, що знову ж таки виключає якість проведення обох заходів і нелогічність побудови плану. Відповідно до методології та критеріїв проведення гендерного аудиту закладів освіти, затверджених наказом Міністерства освіти і науки України від 05 листопада 2021 року №1182, метою проведення гендерного аудиту є оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в закладах освіти, виявлення існуючих проблем, визначення шляхів скорочення фактичної нерівності жінок і чоловіків та змін, що відбулися (у порівнянні з результатами попереднього аудиту), а також підвищення обізнаності працівників щодо застосування комплексного гендерного підходу в їхній діяльності.

Ще одним показником недостатньої ефективності запланованих заходів є показник кількості закладів освіти (35 за 8 років), які будуть дотримуватись принципів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Такі показники, на наше переконання, є досить заниженими, зважаючи на те, що

протягом строку дії Стратегії заплановано дотримання таких принципів всіма закладами освіти.

На нашу думку, це є метою демократичної держави й прагненням цивілізованого суспільства, де освітній простір характеризується відсутністю дискримінації та повним забезпеченням рівних прав та можливостей жінок та чоловіків.

Досить цікавим є ставлення до запровадження інституту радництва, де протягом 8 років заплановано його запровадження також лише у 35 закладах освіти. На наше переконання власне такий інститут, створений за власною ідеєю закладу освіти поза межами операційного плану заходів, може сприяти швидшому досягненню усіх цілей Стратегії, де правильно обрані люди, що куруватимуть цей напрямок, зможуть за власними ідеями та із запровадженням кращих світових практик, змінити освітнє середовище свого закладу так, щоб реалізувати належне гендерно сапрямтливе середовище як для здобувачів вищої освіти, так і для працівників ЗВО.

Такі самі строки із також самою кількістю закладів передбачені задля виконання завдання по запровадженню у документообіг принципів гендерно чутливої, недискримінаційної мови. Знову ж таки питання стоїть про кількість таких закладів, але разом із тим варто звернути увагу на те, що такі практики формувань в нормативних актах повинні бути розроблені на підставі рекомендацій органу управління у сфері освіти, що гіпотетично має підвищити якість локальних актів.

В межах реалізації другої стратегічної цілі одним з найважливіших завдань є наявність у працівниць/працівників, які надають освітні послуги, знань та розумінь гендерної тематики. Проведене нами опитування, яке ми цитували у попередньому розділі роботи, підсилює таку ціль і потребу, зважаючи на те, що за нашими відчуттями, науково-педагогічні працівники, особливо старшого віку, досить часто позбавлені елементарних уявлень навіть щодо поняття гендерної рівності. Неможливо формувати недискримінаційне освітнє середовище, якщо викладач чи викладачка не мають уявлення поняття

гендеру, гендерної рівності, цінностей гендерної політики. Саме тому одним із важливих механізмів подолання цієї проблеми має стати системне навчання науково-педагогічних працівників як в межах підвищення кваліфікації, так і в межах проведення обов'язкових освітніх заходів із гендерної тематики.

Одним із завдань, спрямованих на досягнення третьої цілі, визначеної в стратегії, є оприлюднення на вебсайтах закладів освіти навчальних програм із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також інформації щодо реалізації самої Стратегії. На наше переконання таке інформування має на меті не стільки досягнення якогось результату, скільки відображення реального прагнення ЗВО до реалізації кращих гендерних політик і залученості ЗВО в цей процес. Таке інформування, звісно, не має носити формалізований характер, воно може також наповнюватись новими онлайн програми для самоосвіти як студентів, так і науково-педагогічних працівників, інформуванням про ті заходи, що проводяться в ЗВО з реалізації гендерних політик. На нашу думку, залучення молоді в виконання такого завдання покращить його якість, а також зможе поширити таке інформування на офіційні соціальні мережі ЗВО та органів студентського самоврядування.

Також, на наше переконання, важливим є інформування про гендерні політики ЗВО під час профорієнтаційної роботи, де майбутні студенти одразу розумітимуть рівень соціальної відповідальності ЗВО, де планують навчатись.

Четверта стратегічна ціль, зокрема в частині забезпечення інклюзивності освітнього простору, є досить складною для реалізації, оскільки вимагатиме реальних фінансових витрат як самого ЗВО, так і бюджетних коштів. Разом із тим ми маємо усвідомлювання значення таких заходів, зважаючи на те, скільки людей з особливими потребами вже з'явилися і ще з'являться на мапі суспільного простору нашої держави у зв'язку із повномасштабним вторгненням Російської Федерації.

Проте те, що можна зробити для виконання поставлених завдань вже зараз, — це забезпечення якісної військової, національно-патріотичної підготовки в закладах освіти різних рівнів. При чому абсолютно повністю має

бути викорінений стереотипний поділ на окрему підготовку для дівчат і підготовку для хлопців, де медицина – це дівчача частина, а військова справа – це хлопчача.

Також в контексті реалізації четвертої стратегічної цілі планується активізація співпраці та сприяння інституційній взаємодії із сектором безпеки й оборони в частині розроблення тренінгових програм для суб'єктів освітньої діяльності з питань поводження, самозахисту і первинної допомоги під час екстремальних ситуацій, у тому числі в умовах воєнного стану.

ВИСНОВКИ

Підсумовуючи викладене у магістерській роботі, можемо узагальнено зробити такі висновки та пропозиції.

З кожним роком у світі з різним рівнем успіхи збільшується кількість уваги до питань забезпечення гендерної рівності в різноманітних сферах, в тому числі, в сфері вищої освіти. За останні два десятиліття, а особливо після публікації ЦСР у 2015 році, уряди в усьому світі значно активізували свої зусилля для досягнення гендерної рівності (ЦСР 5), яка вважається необхідною умовою інклюзивної, міцної та стійкої економіки та суспільства. уряди розробили широкий спектр стратегій, які допомогли жінкам і суспільству прогресувати: від усунення гендерного насильства до виділення спеціального бюджету на гендерні питання або забезпечення рівного представництва жінок у політиці. Визнаючи вплив пандемії на жінок, деякі країни розглядають гендерну політику у своїх стратегіях одужання від Covid-19. Для нашої країни актуальним є осмислення проблем гендерної рівності, в тому числі в сфері вищої освіти, через призму військової агресії Російської Федерації.

Майже 50 % країн створили політику та законодавство для захисту жінок і дівчат від дискримінації, тоді як близько половини таких ініціатив просуваються міністерствами освіти. Крім того, 105 країн ратифікували Конвенцію ЮНЕСКО 1960 року проти дискримінації в освіті.

Стосовно вищої освіти, незважаючи на те, що підтримуюча урядова політика сприяла виправленню гендерної нерівності в рівнях вступу, спостерігається повільний прогрес у збільшенні представництва жінок на академічних посадах, і особливо на посадах, які беруть участь у прийнятті рішень. Загалом визнано, що гендерна рівність і різноманітність мають корисний вплив на організації, установи та економіку в цілому. Наявність жінок-лідерок також має тенденцію впливати на ступінь акцентування на гендерній рівності в політиці та на практиці. Тому важливо задокументувати державне втручання, спрямоване на збільшення представництва жінок на

ключових керівних посадах в економіці загалом і у вищій освіті, зокрема. Це висвітлює ефективні та життєздатні передові практики та допомагає розробці політики на основі фактичних даних.

Ступінь гендерної рівності у закладах вищої освіти значною мірою залежить від загальної політики, яку встановлює уряд. Політична воля урядів є ключовою для розширення прав і можливостей жінок і досягнення гендерної рівності. Політики та адміністратори повинні мати постійне зобов'язання інвестувати необхідні ресурси для досягнення гендерної рівності.

Заклади вищої освіти відіграють важливу роль у боротьбі за гендерну рівність завдяки своїм трьом основним місіям – розвитку людського капіталу через викладання та навчання; створення нових знань через дослідження та інновації; вплив на суспільство через залучення громади чи охоплення громадськості. Через кожну з цих місій, а також через свої системи адміністрування, менеджменту та управління університети можуть допомогти усунути гендерні розриви та розширити можливості жінок.

Результати проведених ЮНЕСКО досліджень свідчать, що студентки тепер перевищують кількість студентів у всьому світі. незважаючи на те, що в усьому світі все ще менше жінок, які вивчають предмети STEM, у кількох азійських країнах частка жінок, які навчаються на STEM-спеціальностях, вища, ніж у мистецтві, гуманітарних чи соціальних науках. Більшість університетів стверджують, що вони мають різні політики та послуги, які сприяють досягненню мети гендерної рівності.

На сьогодні існує широкий спектр ініціатив, які ЗВО можуть розпочати для підвищення гендерної рівності у своїх навчальних закладах, і вони можуть здійснюватися в сферах освіти, досліджень, залучення та управління.

Важливо зазначити, що розгляд та впровадження національної гендерної політики у сфері освіти має вирішальне значення для розуміння тих викликів, з якими мають стикатись ЗВО. Відповідно заходи університетів щодо гендерної рівності нерозривно пов'язані з національною політикою. Наприклад, у країнах, де догляд за дітьми недоступний або дорогий, університети, як правило,

надають власні засоби для допомоги саодиноким матерям (батькам) як в контексті навчання, так і в контексті виконання трудових функцій.

Незважаючи на те, що жінки становлять більше половини студентів ЗВО, жінки недостатньо представлені як викладачки вищих рівнів, дослідниці та особливо лідерки (керівниці). У зв'язку із чим існує певна частка країн, що запроваджують політики для збільшення кількості жінок на керівних посадах загалом і у вищій освіті зокрема.

Повільно, але у світі зростає кількість ЗВО, що готують викладачів із гендерної рівності, які впроваджують гендерну перспективу в існуючі академічні програми або розробляють нові з гендерної рівності. Серед інших дослідницьких ініціатив ЗВО у світі посилюють свої зусилля, щоб сприяти впливу жінок-дослідниць, створюють науково-дослідні центри з гендерних досліджень або інтегрують гендерну перспективу в свої існуючі дослідницькі сфери.

Що стосується України, то на сьогодні варто визнати значний рух національного державного механізму в сторону легалізації гендерних політик у сфері вищої освіти. Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та операційний план заходів на 2022-2024 роки з її реалізації є потужним і важливим актом подальших змін і процесів реалізації державної політики в забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти. Разом із тим, проведений нами аналіз змісту Стратегії та операційного плану, зумовив напрацювання таких рекомендацій:

- проведення гендерної експертизи всіх проєктів нормативно-правових актів у сфері освіти та чинних актів з метою внесення у них змін як першопочатковий та найважливіший захід з реалізації Стратегії;
- підготовка на рівні МОН нормативно-правових актів з метою приведення у відповідність документообігу у всіх ЗВО;
- посилення компетентності науково-педагогічних працівників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, формування у них гендерних компетентностей;

Крім того, за результатами аналізу кращих світових, європейських та зарубіжних практик впровадження гендерної політики в ЗВО, пропонуємо такі заходи із розподілом їх за категоріями заінтересованих суб'єктів:

1) для здобувачів вищої освіти:

а) заохочення студентів до формування органів студентського самоврядування через призму гендерних квот та представництва інших дискримінованих груп;

б) залучення студентства до просвітницьких кампаній, що зумовлюватиме коли осіб, що матимуть знання з гендерних питань.

в) залучення студентів до гендерної оцінки освітніх програм та освітніх матеріалів освітніх компонентів;

г) організація тижнів рівності, присвячених різним аспектам питань рівності та зосередженню уваги на гендерній рівності із використанням концепції «живої бібліотеки»;

д) заохочення створення та функціонування вузьконаправлених мереж «безпечних просторів» (до прикладу, лише для жінок-активісток), щоб заохочувати їх участь та надання їм можливості спілкуватися з метою розширення можливостей.

2) для адміністрації ЗВО, науково-педагогічних та інших працівників ЗВО:

а) запровадження підтримки, в тому числі фінансової, гендерних досліджень;

б) проведення системного навчання та/або підвищення кваліфікації науково-педагогічних та інших працівників ЗВО з питань гендерної рівності та недискримінації;

в) перегляд усього навчального контенту з метою усунення гендерних стереотипів і упереджень;

г) обов'язкова підготовка студенток та науково-педагогічних працівниць із запобігання гендерному та сексуальному насильству.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Athena Swan Charter URL : <https://www.advance-he.ac.uk/equality-charters/athena-swan-charter> (data access : 21.09.2023)
2. Beveridge, F. and Velluti, S., Gender and the open method of coordination — Perspectives on law, governance, and equality in the EU, Aldershot, England, 2009. 234 p.
3. Charter of Fundamental Rights of the European Union URL : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT> (data access : 16.09.2023)
4. Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services URL : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32004L0113> (data access : 16.09.2023)
5. Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) URL : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085> (data access : 16.09.2023)
6. David M. E. Women and Gender Equality in Higher Education? Education Science. 2015. № 5. P. 10–25
7. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast) URL : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054> (data access : 16.09.2023)
8. Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 on the application of the principle of equal treatment between men and

women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC URL : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32010L0041> (data access : 16.09.2023)

9. Gender Equality in Higher Education - Maximising Impacts. Executive summary. Report by Helen Mott. <https://www.britishcouncil.org/gender-equality-higher-education-maximising-impacts>

10. Gender equality. How global universities are performing. PART 1. 2022. <https://www.timeshighereducation.com/sites/default/files/thegenderequalityreportpart1.pdf>

11. Gender Issues within Higher Education <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000189825>

12. Gender Stereotypes about Intellectual Ability Emerge Early and Influence Children's Interests. 2017. URL: <https://science.sciencemag.org/content/355/6323/389/tab-pdf>

13. He G. Y. Gender differences in professional choice and initial job acquisition: Findings based on the «Capital University Students' Growth Tracking Survey». Society. 2018. №2. P. 213–240

14. Integrating gender equality into academia and research organisations - Analytical paper https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20186141_mh0518041enc_002_pdfx.pdf (data access : 21.09.2023)

15. Lombardo E. Forest M., The Europeanisation of gender equality policies: a discursive-sociological approach. The Europeanisation of gender equality policies, Palgrave Macmillan. Basingstoke, 2012, P. 1-27.

16. Nielsen M. W. Gender consequences of a national performance-based funding model: New pieces in an old puzzle. Studies in Higher Education. 2017. № 42(6). P. 1033–1055

17. Open Letter Group of Women Leaders for Change and Inclusion. <https://www.passblue.com/wp-content/uploads/2019/02/Women-leaders-letter-Feb-19.pdf>

- 18.Silander C. Gender equality in Swedish academia: Unpacking the toolbox. *Journal of Praxis in Higher Education*. 2023. №5(1). P. 45-68
- 19.Study: Close to Two-Thirds of Finnish Girls Reject Future Career in Science or Technology. 2017. <https://yle.fi/a/3-9390127>
- 20.Wang W. Y., Li J. Multidimensional analysis of gender differences in higher education enrollment opportunities educational research. *Research on HigherEngineeringEducation*. 2015. №08. P. 54–60.
- 21.Whiting K. Female Leaders Warn about the Erosion of Women’s Rights, URL <https://www.weforum.org/agenda/2019/02/female-leaders-warn-about-the-erosion-of-women-s-rights/>
- 22.Байдюк Н. Здобутки та перспективи діяльності осередків гендерної освіти у вищих навчальних закладах України. Гендерна парадигма освітнього простору. 2016. №4. С.15–18.
- 23.Васильченко О. І. Формування гендерної культури студентів університету як предмет і об’єкт дослідження. Вісник Запорізького націон. університет. Серія «Педагогічні науки». 2008. №1. С.48–52.
- 24.Вовк Л. М. Формування гендерної компетентності майбутніх педагогів в умовах ВНЗ. Вісник черкаського університету. Серія «Педагогічні науки». 2014. № 24 (317). С.13–18.
- 25.Гендерна рівність в освіті. Посібник для тренерів. Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. 80 с.
- 26.Європейська соціальна хартія від 03.05.1996 року URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення : 16.09.2023)
- 27.Європейська Хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад URL : https://www.auc.org.ua/sites/default/files/hartiya_ukr.pdf (дата звернення : 16.09.2023)
- 28.Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 року URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення : 16.09.2023)

29.Заграй Л.Д. Теорії гендеру: Гендерні дослідження у психології : навчальний посібник ДВНЗ "Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника" ФО-П Петраш. К. Т. Івано-Франківськ, 2019. 264 с.

30.Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти від 14.12.1960 року. URL : <https://bit.ly/3zk10tM> (дата звернення : 16.09.2023)

31.Кліщук Л. Рекорди воєнного часу: ЗМІ з'ясували, як університети заробляють на ухилянтах. <https://novynarnia.com/2023/11/02/rekordy-voennogo-chasu/> (дата звернення 10.11.23)

32.Конвенція МОП про дискримінацію в галузі праці та занять від 25.06.1958 року № 111 URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text (дата звернення : 16.09.2023)

33.Конвенція МОП про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності від 29.06.1951 року № 100 URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text (дата звернення : 16.09.2023)

34.Конвенція МОП про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками від 23.06.1981 року № 156 URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text (дата звернення : 16.09.2023)

35.Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979 року URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text (дата звернення : 16.09.2023)

36.Конвенція, що регулює деякі питання, пов'язані з колізією законів про громадянство від 12.04.1930 року. URL : <https://bit.ly/3GQydfB> (дата звернення : 16.09.2023)

37.Краснопольська Т.М. Поняття гендеру: становлення та основні концепції. Актуальні проблеми політики. 2010. Випуск 39. С. 256-262

38.Курченко Л. М. Гендерна проблематика у західній філософській традиції: від Аристотеля до сьогодення. Міждисциплінарний дискурс у дослідженні феномену соціального : колект. монографія / ДВНЗ «Київ. нац.

екон. ун-т ім. В. Гетьмана» ; [С. Б. Артеменко, О. Б. Гаєвська, Л. В. Северин-Мрачковська та ін.]. Київ : КНЕУ, 2021. С. 54–73

39.Леонова А. Впровадження гендерного компоненту в освітній процес Криворізького державного педагогічного університету. Освіта і наука в умовах інноваційного розвитку суспільства: збірник тез і доповідей Першої всеукраїнської науково-практичної конференції (14 вересня 2022 року, м. Дніпро). Дніпро : КЗВО ДАНО», 2022. С.157–158.

40.Нежинська О.О. Модель гендерної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Вісник післядипломн. освіти: зб. наук. праць. 2008. Вип.10. С.212–219.

41.Нечитайло Ю. С. Розвиток гендерної соціальності особистості в онтогенезі та її формування в освітньому процесі закладу фахової передвищої освіти. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Сер. Педагогічні науки: реалії та перспективи : збірник наукових праць. Київ, 2009. Вип. 72, т. 2. С.62–70.

42.Оксамитна С. Гендерні відмінності у сфері зайнятості, освіти та навчання в Україні в контексті Угоди про асоціацію <https://ucerp.org.ua/wp-content/uploads/2021/02/Doslid012021WEBNEW2.pdf>

43.Оксен Лісовий представив кроки МОН, спрямовані на реалізацію національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці <https://mon.gov.ua/ua/news/oksen-lisovij-predstaviv-kroki-mon-spryamovani-na-realizaciyu-nacionalnoyi-strategiyi-podolannya-gendernogo-rozrivu-v-oplati-praci>

44.Основи теорії гендеру: навчальний посібник. К.: К.І.С., 2004. 536 с.

45.Польська Ю. В., Голубєва М.О., Приходькіна Н.О. Поняття «Гендер» та його місце у розвитку сучасного соціогуманітарного знання. Наукові записки. Серія педагогічні та історичні науки / МОН України, Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова. К. : Вид-во НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2008. Вип. 75. С. 167-176.

46.Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Указ

Президента України від 26.07.2005 року № 1135/2005 URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1135/2005#Text> (дата звернення : 21.09.2023)

47.Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 року № 2866-IV URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення : 21.09.2023)

48.Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні Закон України від 06.09.2012 року № 5207-VI URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення : 21.09.2023)

49.Про затвердження Методичних рекомендацій щодо організації діяльності уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, відповідальних структурних підрозділів місцевих державних адміністрацій з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі : Наказ Міністерства соціальної політики від 14.09.2023 № 332-Н URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0332739-23#Text> (дата звернення : 21.09.2023)

50.Про затвердження Національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року : Розпорядження КМУ від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-p#Text> (дата звернення : 21.09.2023)

51.Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності : Розпорядження КМУ від 27 січня 2023 р. № 79-р URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/79-2023-p#Text> (дата звернення : 21.09.2023)

52.Про консультативно-дорадчі органи з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми : Постанова КМУ від від 5 вересня 2007 р. № 1087 URL :

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1087-2007-п#Text> (дата звернення : 21.09.2023)

53.Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки : Розпорядження КМУ від 12 серпня 2022 р. № 752-р URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-р#Text> (дата звернення : 21.09.2023)

54.Про схвалення Національної стратегії подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації на 2023-2025 роки Розпорядження КМУ від 15 вересня 2023 р. № 815-р URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-р#Text> (дата звернення : 21.09.2023)

55.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 КМУ від 20 грудня 2022 р. № 1163-р URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-р#Text> (дата звернення : 21.09.2023)

56.Про схвалення Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 лютого 2022 р. № 286-р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/286-2022-р#Text> (дата звернення : 21.09.2023)

57.Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики : Постанова КМУ від 7 червня 2017 р. № 390 URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/390-2017-п#Text> (дата звернення : 21.09.2023)

58.Степанова Е.Р. Сутність і походження поняття «гендер». Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика. 2017. http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/16412/1/Степанова_тези.pdf

59. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки URL : <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4> (дата звернення : 16.09.2023)

60. Фулей Т.І. Гендерна рівність при здійсненні правосуддя. К.: ВАІТЕ, 2016. 180 с.

61. Царенко І.О. Гендерна політика в сфері вищої освіти : проблеми нерівності та шляхи їх вирішення. Економіка: реалії часу. 2015. №3(19). С.110 – 117

62. Черняк О.Ю. Гендерна рівність в сфері вищої освіти: європейський та український виміри. Актуальні проблеми юридичної науки. Політико-правові передумови європейської та євроатлантичної інтеграції України : збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції «Двадцять другі осінні юридичні читання» (м. Хмельницький, 13 жовтня 2023 року). Хмельницький : Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 2023. С. 22-24.

63. Черняк О.Ю. Міжнародно-правові механізми забезпечення принципу гендерної рівності. Університетські наукові записки. 2021. № 6 (84). С. 38-47

64. Черчович І. Жіноча освіта в Україні: історичний огляд. URL : <https://genderindetail.org.ua/season-topic/osvita-i-prosvita/zhinocha-osvita-v-ukraini-istorichniy-oglyad-134122.html#ftn46> (дата звернення : 21.09.2023)

65. Чуйко О.М., Куравська Н.В. Гендер і кар'єра : навчальний посібник. Івано-Франківськ: Супрун В.П., 2019. 372 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА ПРАВА
ІМЕНІ ЛЕОНІДА ЮЗЬКОВА
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПРАВОВИХ НАУК УКРАЇНИ
ЗАХІДНИЙ РЕГІОНАЛЬНИЙ НАУКОВИЙ ЦЕНТР
НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ ПРАВОВИХ НАУК УКРАЇНИ
ЄВРАЗІЙСЬКА АСОЦІАЦІЯ ПРАВНИЧИХ ШКІЛ ТА ПРАВНИКІВ
ЦЕНТР УКРАЇНСЬКО-ЄВРОПЕЙСЬКОГО НАУКОВОГО СПІВРОБІТНИЦТВА
АКАДЕМІЯ ГУСПОЛ (ЧЕХІЯ)
ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ (ЛИТВА)



ЦЕНТР
українсько-європейського
наукового співробітництва



Збірник тез

Міжнародної науково-практичної конференції
ДВАДЦЯТЬ ДРУГІ ОСІННІ ЮРИДИЧНІ ЧИТАННЯ

«Політико-правові передумови європейської
та євроатлантичної інтеграції України»

м. Хмельницький
13 жовтня 2023 року

УДК 341.231.14
А 43

*Рекомендовано до друку вченою радою
Хмельницького університету управління та права
імені Леоніда Юзькова
(протокол № 4 від 04 жовтня 2023 року)*

А 43 **Актуальні проблеми юридичної науки. Політико-правові передумови європейської та євроатлантичної інтеграції України:** збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції «Двадцять другі осінні юридичні читання» (м. Хмельницький, 13 жовтня 2023 року). Хмельницький: Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 2023. 321 с.

ISBN 978-617-7572-67-0

У збірнику представлені тези доповідей, які були подані на Міжнародну науково-практичну конференцію Двадцять другі осінні юридичні читання «Політико-правові передумови європейської та євроатлантичної інтеграції України», що відбулась у Хмельницькому університеті управління та права імені Леоніда Юзькова 13 жовтня 2023 року. Розрахований на наукових та науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти і наукових установ, здобувачів вищої освіти, практичних працівників і широкий читацький загал. Організаційний комітет Міжнародної науково-практичної конференції Двадцять другі осінні юридичні читання «Політико-правові передумови європейської та євроатлантичної інтеграції України» не завжди поділяє думку учасників конференції. Основний матеріал доповідей подано в авторській редакції. Повну відповідальність за достовірність та якість поданого матеріалу несуть учасники конференції, їхні наукові керівники, рецензенти та структурні підрозділи закладів вищої освіти і наукових установ, які рекомендували ці матеріали до друку.

УДК 341.231.14

© Колектив авторів, 2023 ©
©Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 2023

ISBN 978-617-7572-67-0

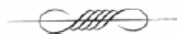
Реалізація цієї норми Конституції України – головна ціль державної політики національної безпеки». Крім того, Стратегія визначає цілі й основні напрями державної політики у сфері національної безпеки [5].

Не менш важливо, що інтеграцію України до ЄС сьогодні підтримують всі структури влади та переважна більшість українського населення. Однак у цьому стратегічному напрямі розвитку нашої держави виникає багато труднощів об'єктивного й суб'єктивного характеру. Причому їх подолання залежить не тільки від України, а й від зовнішніх чинників, які знаходяться за її межами. Так, Міністерство соціальної політики активно веде роботу щодо реалізації низки важливих реформ і запровадження європейських стандартів і норм, що підвищують якість життя громадян на новий рівень.

Не можна не згадати й того, що 12 червня 2020 року НАТО надало Україні статус партнера розширених можливостей. Це рішення визнає значний внесок України у місії НАТО, а також демонструє відданість Альянсу своїм партнерам. Отже, наша країна впевнено йде цивілізаційним шляхом, закріплюючи європейські стандарти і докладає зусиль до їх дотримання.

Література:

1. Речник Генерального секретаря ООН Стефан Дюжаррік заявив, що Антоніу Гутеріш рішуче засуджує напади Росії на портові споруди в Одесі та інших портах Чорного моря України. URL : <https://tsn.ua/politika/v-oon-zasudili-napadi-rf-na-porti-strazhdayut-nelishе-ukrayinci-ale-i-krayini-globalnogo-pivdnua-2375254.html>.
2. Міжнародне гуманітарне право : підручник. URL : https://arm.naiu.kiev.ua/books/mg/lectures/lecture_7.html.
3. Європейська та євроатлантична інтеграція. навч. посібник / О.В.Баула, Т.В. Божидарнік, Т.М. Вісіна, Н.М. Галазюк, О.М. Зелінська О.Я.Кравчук, П.Я. Кравчук, Л.В. Корольчук, О.М. Лютак, Т.Л. Никитюк, Л.В. Савош, О.А.Урбан. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2016. 328 с. URL : https://lib.lntu.edu.ua/sites/default/files/2021-01/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA_2016.pdf.
4. План дій Ради Європи для України на 2023–2026 роки «Стійкість, відновлення та відбудова». URL : <https://rm.coe.int/action-plan-ukraine-2023-2026-ukr/1680aa8282>.
5. Про Стратегію забезпечення державної безпеки : рішення Ради національної безпеки і оборони України від 30 грудня 2021 року, затв. Указом Президента України №56/2022. URL : <https://www.president.gov.ua/documents/562022-41377>.



Черняк Олена Юрївна,

кандидатка юридичних наук, професорка,
професорка кафедри міжнародного та європейського права
Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ТА УКРАЇНСЬКИЙ ВИМІРИ

Гендерна рівність у сфері вищої освіти гарантується як на рівні ЄС в цілому, так і на рівні законодавства у державах-членах ЄС. Однак варто говорити про складність цього питання, оскільки воно комплексно пов'язане з низкою чинників: від доступу до освіти для дівчат в окремих країнах, що розвиваються, до вибору професії хлопцями і дівчатами, просування по кар'єрних шаблях жінками, що працевлаштовані у сфері вищої освіти.

За останні понад 20 років ЄС розробив комплексну політику гендерної рівності у сферах досліджень, інновацій та вищої освіти. Тоді як країни північної Європи активно впроваджували політику в цьому напрямку, країни південної та східної Європи були

набагато менш активними та досягли обмеженого прогресу, що призвело до збільшення політичних прогалів між країнами [1]. Вказане також стосується й України, де лише у 2022 році Кабінетом Міністрів України схвалено Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затверджено операційний план з її реалізації на 2022–2024 роки. З одного боку, необхідно вітати таку додаткову і надважливу увагу до питань гендерної рівності з боку урядових інституцій, з іншого – зараз є дуже очевидним гендерний розрив не тільки серед обраних здобувачами вищої освіти професій, але зберігаються стійкі гендерні розриви в професійних колах вищої освіти.

До обґрунтування гендерних відмінностей в освіті в основному підходили з двох поглядів – біологічних відмінностей і соціально-культурних впливів. У минулому поширеною була думка, що біологічні відмінності є причиною різних освітніх результатів, але останнім часом стався зсув до іншої сторони спектру. Останні наукові дослідження показують, що відмінності між чоловіками та жінками недостатньо значні, щоб пояснити відмінності в освітніх результатах та прагненнях опанування різних професій [2].

Європейська комісія включила гендерну рівність як ключову мету в Дорожню карту Європейського дослідницького простору на 2015–2020 роки, а також у Порядок денний політики Європейського дослідницького простору на період 2022–2024 років.

ЄС акцентує постійну увагу на нерівності у дослідженнях, науці інноваціях та вищій освіті як причину марнування талантів. У 2015–2016 роках ЄС заохочував країни-члени створити рамки національної політики щодо гендерної рівності у науково-дослідницькій діяльності та включати їх як ключову мету в національні плани дій у науково-дослідній сфері. Національним органам влади було рекомендовано інтегрувати гендерну рівність у дослідження та вищу освіту шляхом створення правового та політичного середовища та надання стимулів для усунення правових та інших перешкод для прийняття на роботу та кар'єрного зростання жінок при повному дотриманні законодавства ЄС щодо гендерної рівності в межах переглянутої Директиви 2006/54/ЄС про реалізацію принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості [3].

Серед заходів урядам країн було запропоновано розробити концепт-плани гендерної рівності, що є системою заходів, спрямованих на розробку:

- механізмів координації політики для підтримки всіх аспектів гендерної рівності через інклюзивні плани та політику гендерної рівності, а також спеціальну мережу ЄС щодо їх реалізації;

- стратегії протидії насильству за гендерною ознакою, включаючи сексуальні домагання, через забезпечення гендерної рівності та інклюзивності робочого та навчального середовища шляхом проведення інституційних змін в будь-якому закладі освіти та/або науковій установі;

- принципів інтеграції та оцінки гендерного виміру з погляду актуалізації досліджень.

Загальною метою таких заходів можна назвати усунення гендерного дисбалансу в процесах прийняття рішень, посилення гендерного виміру в дослідницьких програмах, залучення до партнерства з фінансовими агенціями, науково-дослідницькими організаціями та університетами для сприяння культурним та інституційним змінам щодо питань гендерної рівності, де принаймні 40% представників недостатньо представленої статі брали б участь у цих процесах [4].

Основними стратегічними завданнями національної Стратегії можна назвати в загальному вигляді такі:

- укорінення та унормування ідеї гендерної рівності у локальних та інших актах закладів освіти;

- розробка та поширення політик та практик, спрямованих на гендерно чутливі питання, у закладах освіти;

– акцентування уваги на доцільності підвищення кваліфікації науково-педагогічних, педагогічних та інших працівників закладів освіти з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

– сприяння закладів освіти забезпеченню рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також запобіганню та протидії всіх форм дискримінацій серед усіх учасників навчального процесу.

Заради справедливості необхідно ще раз наголосити на важливості та непересічності впровадження вказаної нами Стратегії у вітчизняну систему освіти. Однак нам видається, що заходи, розраховані до 2030 року, лише закладуть підґрунтя до усвідомлення в освітньому середовищі важливості питань гендерної рівності. І лише тільки після цього можна буде говорити про напрацювання тих практик, які будуть зменшувати гендерні розриви як при обранні професії, так і при працевлаштуванні у сфері освіти.

Література:

1. Anagnostou D. EU Policy and Gender Mainstreaming in Research and Higher Education: How Well Does it Travel from North to South? Wroblewski, A. and Palmén, R. (Ed.) *Overcoming the Challenge of Structural Change in Research Organisations*. URL : <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/978-1-80262-119-820221005/full/pdf?title=eu-policy-and-gender-mainstreaming-in-research-and-higher-education-how-well-does-it-travel-from-north-to-south> (data access : 21.09.2023).

2. Woman and education in the EU. URL : [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATA/2015/551301/EPRS_ATA\(2015\)551301_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATA/2015/551301/EPRS_ATA(2015)551301_EN.pdf)

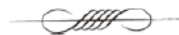
the imp
in mat
content

Comm
Econ

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/978-1-80262-119-820221005/full/pdf?title=eu-policy-and-gender-mainstreaming-in-research-and-higher-education-how-well-does-it-travel-from-north-to-south>

the Council of 5 July 2006 on
treatment of men and women
<https://eur-lex.europa.eu/legal->
(2006/762/EC) (data access : 21.09.2023).

Excellence and Growth :
the Council, the European
regions. URL : [https://eur-lex.europa.eu/legal-](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A2012DC0392)
(data access : 21.09.2023).



СЕКЦІЯ 1

**РУХ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ: ПРОБЛЕМИ, ЗАВДАННЯ, ПЕРСПЕКТИВИ,
ПЕРЕДУМОВИ ТА НАСЛІДКИ ЄВРОАТЛАНТИЧНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ**

**ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ВИМІР ТА ОСНОВНІ НАПРЯМИ РЕАЛІЗАЦІЇ РЕФОРМ
В УКРАЇНІ**

Андрійко О. Ф...... 4

**ВИКОРИСТАННЯ ДОСВІДУ ЄС В ПЛАНІ ЗАСТОСУВАННЯ ІНСТИТУЦІЙНОГО
ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА ЗА УЧАСТЮ КІЛЬКОХ ДЕРЖАВ
ДЛЯ ВИРШЕННЯ СТРАТЕГІЧНИХ ЗАВДАНЬ КРИЗЬ ПРИЗМУ ПОВОЄННОЇ
ВІДБУДОВИ УКРАЇНИ**

Вінник О. М...... 6

**РОЛЬ САНКЦІЙ ЯК ДІЄВОГО МЕХАНІЗМУ ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ В
КОНТЕКСТІ СУЧАСНОЇ ВІЙНИ В УКРАЇНІ ТА ЇХ ВПЛИВ НА МІЖНАРОДНУ
ПОЛІТИКУ**

Головко П. В...... 8

**ОГЛЯД ВИМОГ ДО ЕНЕРГОЕФЕКТИВНОСТІ У НОРМАТИВНИХ ДОКУМЕНТАХ
УКРАЇНИ ТА ЄС**

Захаркевич В. В......11

**ОКРЕМІ АСПЕКТИ ЗОВНІШНЬОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ
ЗБРОЙНОГО КОНФЛІКТУ**

Лозінська С. В......12

**ГЛОБАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО УКРАЇНИ У СФЕРІ ЗАПОБІГАННЯ
ВИНИКНЕННЮ І ПОШИРЕННЮ ОСОБЛИВО НЕБЕЗПЕЧНИХ ІНФЕКЦІЙНИХ
ХВОРОБ**

Омельчук О.М, Данілова А.В......14

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ ЗАБОРОНИ РАСОВОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ

Остапенко К. Р......16

**ЗАПРОВАДЖЕННЯ ПОВНОГО ЦИКЛУ АНАЛІЗУ ПОЛІТИКИ ЯК ПЕРЕДУМОВА
ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ТА ЄВРОАТЛАНТИЧНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ**

Рябцев Г. Л......18

**ПРАВА І БЕЗПЕКА ГРОМАДЯН ЯК ЄВРОПЕЙСЬКИЙ СТАНДАРТ І ПРІОРИТЕТ
УКРАЇНСЬКОЇ ВЛАДИ**

Слінько Т. М......20

**ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ У СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ
ТА УКРАЇНСЬКИЙ ВИМІРИ**

Черняк О. Ю......22

Наукове видання

ЗБІРНИК ТЕЗ
МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
ДВАДЦЯТЬ ДРУГІ ОСІННІ ЮРИДИЧНІ ЧИТАННЯ
(13 жовтня 2023 року)

«ПОЛІТИКО-ПРАВОВІ ПЕРЕДУМОВИ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ
ТА ЄВРОАТЛАНТИЧНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ»

Відповідальний редактор – Шевчук І. В.
Коректор – Подолянчук О.В.
Комп'ютерний набір – Данілова А.В., Масловська Л.В.

Видано у Хмельницькому університеті управління та права
імені Леоніда Юзькова.

29013, м. Хмельницький, вул. Героїв Майдану, буд. 8.
Тел.: (382) 71-75-91, (382) 71-80-80.
Ел. адреса: nauka@univer.km.ua

Свідоцтво Державного комітету інформаційної політики,
телебачення та радіомовлення України про внесення суб'єкта видавничої
справи до Державного реєстру видавців, виготівників
і розповсюджувачів видавничої продукції
Серія ДК № 6982 від 19.11.19 р.

Виконала:

студентка магістратури за
спеціальністю 281 Публічне
управління та адміністрування
заочної форми навчання

_____ Олена ЧЕРНЯК

Науковий керівник:

завідувач кафедри публічного
управління та адміністрування,
д.держ.упр., професор

_____ Едуард ЩЕПАНСЬКИЙ

Робота допущена до захисту:

завідувач кафедри публічного
управління та адміністрування,
д.держ.упр., професор

_____ Едуард ЩЕПАНСЬКИЙ