

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ: СВІТОВИЙ ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ

GENDER POLICY IN THE SPHERE OF HIGH EDUCATION: LIGHT EVIDENCE FOR UKRAINE

У статті визначено особливості гендерної політики в сфері вищої освіти в Україні через призму світового досвіду. Актуалізовано проблему гендерних стереотипів, які впливають на вибір професії. Гендерна сегрегація щодо ринку праці в загальному є проявом тенденції стійкого розподілу чоловіків і жінок між різними сферами трудової діяльності. Зроблено висновок, що різні спеціальності характеризуються або традиційною фемініністю, або ж маскуліністю.

Визначено важливість впливу гендерної політики в сфері освіти на вибір професії хлопців та дівчат, на просування в кар'єрі в сфері освіти для чоловіків та жінок. 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.

Досліджено особливості міжнародного та європейського регулювання в сфері гендерної рівності, в тому числі, в сфері освіти. Досліджено спеціальне законодавство у сфері гендерної рівності в сфері вищої освіти в різних країнах Європи.

Встановлено, 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

Акцентовано увагу на важливості цілей, визначених в Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року. Встановлено, 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.

Ключові слова: гендерна рівність, вища освіта, державна політика, гендерна політика, гендерні стереотипи.

In the article, the authors determine the features of gender policy in the field of higher education in Ukraine through the prism of world experience. The authors update the problem of gender stereotypes that affect the choice of a profession. Gender segregation in the labour market in general is a manifestation of the tendency of stable distribution of men and women between different spheres of labour activity. The authors conclude that various specialties are characterized by either traditional femininity or masculinity.

The authors determine the importance of the influence of gender policy in the field of education on the choice of professions of boys and girls, on career advancement in the field of education for men and women. Higher education institutions play an important role in the fight for gender equality through their three main missions – human capital development through teaching and learning; creation of new knowledge through research and innovation; impact on society through community engagement or public outreach.

The authors investigate the peculiarities of international and European regulation in the field of gender equality, including in the field of education. In the article, the authors examine special legislation in the field of gender equality in the field of higher education in various European countries.

The authors established that higher education is a gendered social institution, where the gender component plays an important role in both the educational process and pedagogical approaches. In addition, the specificity of higher education involves close contact between students and teachers, where gender-stereotyped ideas about communication, both formal and informal, may also take place.

The authors emphasized the importance of the goals defined in the Strategy for the Implementation of Gender Equality in the Education Sector by 2030. The authors found that the measures planned until 2030 will only lay the groundwork for awareness of the importance of gender equality issues in the educational environment. And only after that it will be possible to talk about the development of those practices that will reduce gender gaps both when choosing a profession and when finding employment in the field of education.

Key words: gender equality, higher education, state policy, gender policy, gender stereotypes.

УДК 342.951:351.82
DOI <https://doi.org/10.32782/rma2663-5240-2024.42.3>

Черняк О.Ю.

к. юрид. наук, професорка,
професорка кафедри міжнародного
та європейського права
Хмельницький університет правління
та права імені Леоніда Юзькова

Щепанський Е.В.

д. наук з держ. упр., професор,
завідувач кафедри публічного
управління та адміністрування
Хмельницький університет правління
та права імені Леоніда Юзькова

Постановка проблеми у загальному вигляді. У Звіті Організації Об'єднаних Націй про цілі розвитку тисячоліття зазначено, що гендерна рівність передбачає суспільство, 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 неза-

лежності через працевлаштування або через заснування бізнесу; користуватися рівним доступом до освіти та можливістю розвивати особисті амбіції [1]. 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. 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.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. 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.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на те, що українська наука наповнюється новими розвідками в сфері гендерної рівності, 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 статті полягає у висвітленні сучасного стану унормування гендерної політики в сфері вищої освіти в Україні через призму світового досвіду.

Виклад основного матеріалу. 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 феміністністю, або ж маскуліністністю.

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 статтю як «блискучу» і приєднуватися до діяльності, призначеної для «дуже, дуже розумних» дітей [2]. 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 [3].

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 гендерно-гомогенних 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.

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 чоло-

віків 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 (за опрацьованими даними з відкритих джерел).

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.

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 [4] 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,

унікнення 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 [5]. 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 зберегла панування становища чоловіка, яке і було направлене на певне поліпшення становища жінки [6, с. 40]. 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 [7], Європейську соціальну хартію [8], Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [9], Конвенцію МОП про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 [10], Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 [11], Конвенцію МОП про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками

№ 156 [12], Стратегію гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 роки [13], Європейську хартію рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад [14], тощо.

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 прогалин між країнами [15, с. 23].

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 [16], Директиву 2006/54/ЄС про рівне ставлення до чоловіків і жінок у сфері зайнятості та професійної діяльності, включаючи схеми соціального забезпечення [17], Директиву 2010/41/ЄС про рівне ставлення до чоловіків і жінок, які займаються самозайнятою діяльністю [18], Директиву 92/85/ЄЕС про захист вагітних працівників, працівників, які нещодавно народили, та жінок, які годують груддю [19], Директиву 2004/113/ЄС про рівне ставлення до чоловіків і жінок у доступі та постачанні товарів і послуг [20], 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. 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. 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 [21, р. 217].

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 [22, р. 15].

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 відрізня-

тися, 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: Закони України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [23], «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [24], Указ Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [25], 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» [26], Постанова КМУ «Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики» [27], Розпорядження КМУ «Про затвердження національного плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки України ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2025 року [28], 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» [29], 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» [30], Розпорядження КМУ «Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності» [31], 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» [32] 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 [33]. 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 [15, с. 22].

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 запобігання 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.

Висновки. 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.

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 самотнім 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.

Зважаючи на те, що Стратегія впроваджується вже другий 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.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Gender Issues within Higher Education <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000189825>
2. Gender Stereotypes about Intellectual Ability Emerge Early and Influence Children's Interests. 2017. URL: <https://science.sciencemag.org/content/355/6323/389/tab-pdf>
3. Study: Close to Two-Thirds of Finnish Girls Reject Future Career in Science or Technology. 2017. <https://yle.fi/a/3-9390127>
4. Про схвалення стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки : Розпорядження Уряду міністрів України від 23 лютого 2022 р. № 286-р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/286-2022-r#text> (дата звернення : 21.05.2024).
5. Конвенція, що регулює деякі питання, пов'язані з колізією законів про громадянство від 12.04.1930 року. URL : <https://bit.ly/3GQydfv> (дата звернення : 16.05.2024).
6. Черняк О.Ю. Міжнародно-правові механізми забезпечення принципу гендерної рівності. *Університетські наукові записки*. 2021. № 6 (84). С. 38–47.
7. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 року URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення : 16.04.2024).

8. Європейська соціальна хартія від 03.05.1996 року URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення : 16.04.2024).

9. 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 : 16.04.2024).

10. 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 : 16.04.2024)

11. 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 : 16.04.2024).

12. 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 : 16.04.2024).

13. 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 : 16.04.2024).

14. Європейська Хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад URL : https://www.auc.org.ua/sites/default/files/hartiya_ukr.pdf (дата звернення : 16.04.2024).

15. 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.

16. Charter of Fundamental Rights of the European Union URL : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT> (data access : 16.04.2024)

17. 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 : 16.04.2024).

18. 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 : 16.04.2024).

19. 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 : 16.04.2024).

20. 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 : 16.04.2024)

21. 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.

22. David M. E. Women and Gender Equality in Higher Education? *Education Science*. 2015. № 5. P. 10–25.

23. 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 : 21.04.2024)

24. 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 : 21.04.2024)

25. 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 : 21.04.2024).

26. Про консультативно-дорадчі органи з питань сім'ї, гендерної рівності, демографічного розвитку, запобігання насильству в сім'ї та протидії торгівлі людьми : Постанова КМУ від 5 вересня 2007 р. № 1087 URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1087-2007-п#Text> (дата звернення : 21.04.2024).

27. 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 : 21.04.2024)

28. 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-р#Text> (дата звернення : 21.04.2024).

29. 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 : 21.04.2024).

30. 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 : 21.04.2024).

31. 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-р#Text> (дата звернення : 21.04.2024).

32. 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 : 21.04.2024).

33. 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 : 21.04.2024).