



Disabilities. 2012. URL: <http://www.ccdonline.ca/en/socialpolicy/poverty-citizenship/legal-protections/crpd-in-canadian-litigation>.

7. Rushowy K. 'Caps' mean special education students not getting help, People for Education report says. 2012. URL: https://www.thestar.com/news/gta/2012/05/07/caps_mean_special_education_students_not_getting_help_people_for_education_report_says.html.

8. Loriggio P. Why Ont. students with special education needs are being told to stay home. The Canadian Press, April 28, 2014. URL: <https://www.ctvnews.ca/canada/why-ont-students-with-special-education-needs-are-being-told-to-stay-home-1.1795254>.

9. Special Needs Education in Canada [Electronic resource]. URL: <https://www.angloinfo.com/how-to/canada/family/schooling-education/special-needs-education>.

10. Philpott D. F. The Evolution of Disability Studies amidst School Reform in Newfoundland and Labrador: A Global Perspective on Local Practice. 30 p. URL: <http://www.mun.ca/ed.uc/faculty/mwatch/Philpott%20and%20Dibbon%20Symposium%20Paper.pdf>

11. Reynolds M. C. A Framework for Considering Some Issues in Special Education. *Exceptional Children*. 1962. Vol. 28. № 7. P. 367–370.

12. Deno E. Special Education as Developmental Capital. *Exceptional Children*. 1970. Vol. 37. P. 229–237.

13. Bunch G. Finding A Way Through The Maze: Crucial Terms Used In Education Provision For Canadians With

Disabilities: Recommended Definitions and Supporting Grounded Findings: Crucial Terms Final Report. The Marsha Forest Centre Toronto, 2005. 75 p. URL: <https://inclusiveeducationcanada.files.wordpress.com/2013/07/crucialtermsfinalreport.pdf>.

14. Philpott D. F. Focusing on Students: The Report of the ISSP and Pathways Commission. Government of Newfoundland and Labrador, Department of Education. 2007. 241 p. URL: http://www.ed.gov.nl.ca/edu/publications/k12/Focusing_on_Students.pdf.

15. Bennett S. Special Education in Ontario School. 4th ed. Thornhill: Highland Press, 2004. 224 p.

16. Philpott D. F. Assessing Without Labels: Inclusive Education in the Canadian Context. Centre of Excellence for Children and Adolescents with Special Needs. 2007. 40 p. URL: <http://assembly.nu.ca/library/Edocs/2007/001140-e.pdf>.

17. Inclusive Practices Guidelines: School Level. Department of Education, Newfoundland and Labrador. 2014. 59 p. URL: http://www.ed.gov.nl.ca/edu/k12/inclusive_practices_guidelines.pdf.

18. Artiles A. J. Special Education's Changing Identity: Paradoxes and Dilemmas in Views of Culture and Space. *Harvard Educational Review*. 2003. Vol. 73(2). P. 164–202.

19. Lupart J. L. Inching Toward Inclusion: The Excellence/Equity Dilemma in our Schools. The University of Calgary, 1997. 27 p. URL: http://cesc.ca/pcera-docs/1999/99Lupart_e.pdf.

УДК 305:378(477)

ГЕНДЕРНА ДИСКРИМІНАЦІЯ У ВИЩІЙ ШКОЛІ УКРАЇНИ: МІФ ЧИ РЕАЛЬНІСТЬ

Воровка М.І., к. пед. н., доцент,
доцент кафедри педагогіки і педагогічної майстерності
*Мелітопольський державний педагогічний університет
імені Богдана Хмельницького*

У статті йдеться про дискримінацію та її форми. Дискримінація має прихований характер та проявляється в менш сприятливих для жінок умовах професійного зростання та реалізації порівняно з чоловіками, не є необхідною, правомірною та об'єктивно обґрунтованою.

Ключові слова: дискримінація, гендерна дискримінація, гендерна асиметрія, вертикальна гендерна асиметрія, вища освіта.

В статье говорится о гендерной дискриминации и ее формах. Дискриминация имеет скрытый характер и проявляется в менее благоприятных для женщин условиях профессионального роста и реализации по сравнению с мужчинами, не является необходимой, правомерной и объективно обоснованной.

Ключевые слова: дискриминация, гендерная дискриминация, гендерная асимметрия, высшее образование.

Vorovka M.V. GENDER DISCRIMINATION IN HIGHER SCHOOL OF UKRAINE: MYTH OR REALITY

The article deals with gender discrimination and its forms. This discrimination has a hidden character, and it manifests itself in less favourable for women conditions of professional growth and realization than for men, and it is not necessary, lawful and impartially proved.

Key words: discrimination, gender discrimination, gender asymmetry, higher education.



Постановка проблеми. Гендерна рівність – одна з фундаментальних цінностей демократичного суспільства. В Україні рівноправ'я, а згодом і рівність прав чоловіків та жінок було конституційно проголошено майже 100 років тому – раніше, ніж в розвинутих країнах Заходу. У суспільній свідомості рівні права ототожнюється з рівністю статей настільки, що українське суспільство часто не усвідомлює існуючу в ньому фактично нерівність чоловіків та жінок, яка фіксується, зокрема, рейтингом Всесвітнього економічного форуму за глобальним індексом гендерного розриву. Така нерівність є результатом гендерної дискримінації, яка прямо, а частіше приховано, виявляється у всіх сферах суспільного життя. Система освіти є одним з найвпливовіших соціальних інститутів, що забезпечує ретрансляцію та формування гендерної культури особистості й суспільства в цілому, а отже, сприяє відтворенню існуючих гендерних відносин, у тому числі відносин нерівності статей.

Постановка завдання. Ми ставимо за мету довести за допомогою відкритих статистичних джерел існування у вищій освіті України гендерної нерівності. Припускаємо, що така нерівність є результатом гендерної дискримінації, як її визначають Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012), Конвенція ООН про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти та Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Форми та витоки гендерної сегрегації в системі освіти України досліджували В.О. Гайденко, Т.В. Говорун, К.І. Карпенко, О.М. Кікінежді, Т.О. Марценюк, Н.М. Павлущенко, Г.Г. Петрученя, О.В. Плахотник, І.М. Предборська, М.О. Сіверчук, І.О. Царенко та інші.

Виклад основного матеріалу дослідження. У найзагальнішому розумінні дискримінація – це порушення прав людини в будь якій сфері. На сьогодні не існує єдиного підходу до розуміння цього поняття в міжнародних актах про права людини, міжнародному праві, практиці окремих держав.

ООН є міжнародним експертом із прав людини, тому слушно буде звернутися до тлумачень, які наводить ця організація в Конвенціях, учасником яких є Україна. Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти (1960) тлумачить цей вид дискримінації як «будь-яке розрізнення, виняток, обмеження або перевагу за ознакою раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного або соціального походження,

економічного становища або народження, яке має на меті або наслідком знищення чи порушення рівності відносин у галузі освіти» [5].

Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок визначає цей вид дискримінації як будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямовані на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їхнього сімейного стану, на основі рівноправності чоловіків і жінок, прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій галузі [4]. Суттєво, що Комітет із прав людини ООН у загальних коментарях до Міжнародного пакту про громадянські й політичні права уточнює, що «не всяке встановлення відмінностей у ставленні буде дискримінацією, якщо критерії для такої відмінності є розумними й об'єктивними, а їхні цілі є, відповідно до Пакту, легітимними» [8, с. 16].

Аналогічним чином визначено поняття «дискримінація» в Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (2012): «дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними» [2]. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» виокремлює п'ять форм дискримінації:

– пряма дискримінація – ситуація, за якої з особою та/або групою осіб за їх певними ознаками поведуться менш прихильно, ніж з іншою особою та/або групою осіб в аналогічній ситуації, крім випадків, коли таке поведження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

– непряма дискримінація – ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище, порівняно з іншими

особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними;

– підбурювання до дискримінації – вказівки, інструкції або заклики до дискримінації стосовно особи та/або групи осіб за їх певними ознаками;

– пособництво в дискримінації – будь-яка свідома допомога у вчиненні дій або бездіяльності, спрямованих на виникнення дискримінації;

– утиск – небажана для особи та/або групи осіб поведінка, метою або наслідком якої є приниження їх людської гідності за певними ознаками або створення стосовно такої особи чи групи осіб напруженої, ворожої, образливої або зневажливої атмосфери [2].

Дискримінація може виявлятися в різних аспектах суспільного життя – громадсько-політичній діяльності, державній службі та місцевому самоврядуванні, трудових відносинах, сфері охорони здоров'я, освіти, соціальної допомозі тощо. Найбільш очевидно є дискримінація у сфері праці, вищих рівнях влади та політики. Про це свідчать данні щорічної доповіді Всесвітнього економічного форуму щодо глобального індексу ґендерного розриву – у 2017 році Україна знаходиться на 61 місці. Цей рейтинг є узагальнюючим результатом за чотирма показниками: економічна участь – 34 місце в рейтингу, освіта – 28 місце, здоров'я і безпека життя – 51 місце, політичні права та можливості – 103 місце [11, с. 11]. Незважаючи на значно менші показники ґендерного розриву в економічній участі й освіті, ми мусимо пам'ятати, що ґендерна дискримінація – явище системне та багатовимірне, яке ще дуже слабо фіксується на формальному рівні.

Внаслідок андроцентризму культури, суспільних інститутів та влади, практики ґендерної взаємодії в умовах освітніх закладів також залишаються андроцентричними. Таке становище посилюють існуючі ґендерні стереотипи щодо сфер зайнятості, професійної діяльності, уподобань, життєвих пріоритетів жінок в опозиції «сім'я–робота» тощо. Це зумовлює вразливість жінок до дискримінації у сфері освіти та праці в цій сфері, яка має, здебільшого, прихований характер.

Обмеженість або недоступність в Україні ґендерно деталізованих статистичних відомостей ускладнює оцінку стану ґендерного розриву в певних сферах соціального життя, в тому числі у вищій освіті. Однак це не завадить нам простежити і навіть статис-

тично довести прояви ґендерної дискримінації у вищій школі на прикладі її кадрового складу. Професійна діяльність у вищій школі надає рівні можливості викладачці(єві) реалізуватися в науковій та власне освітній галузі. Чи рівними є результати професійної самореалізації у вищій школі для жінок та чоловіків?

Стійкою тенденцією є стрімка фемінізація складу фахівців вищої кваліфікації (таких, що мають диплом доктора або кандидата наук) в економіці України. Як можна побачити на рис. 1, протягом 1995–2012 років відносна кількість кадрів із науковим ступенем доктора наук в Україні зросла на 60,0%, причому кількість докторів-жінок збільшилася на 190,0%. Для кадрів із науковим ступенем «кандидат наук» ці цифри відповідно становлять 53,0% и 137,0% [6, с. 67–73; 7, с. 63–69].

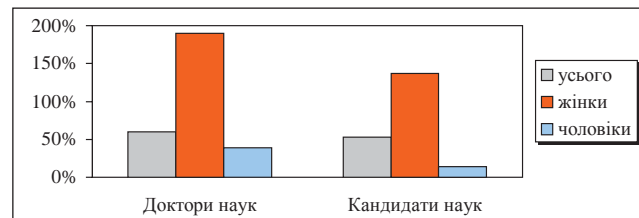


Рис. 1. Темпи фемінізації наукових кадрів вищої кваліфікації за період 1995–2012 рр.

На кінець 2014 року середній вік спеціалістів та спеціалісток з науковими ступеннями становив майже 50 років (жінок – 45, чоловіків – 54 роки). Жінки зберігають кількісну перевагу серед таких фахівців до вікової межі 50–55 років [9]. Серед науковців старшого покоління домінують чоловіки.

Названа тенденція свідчить:

а) про високий творчий науковий потенціал жіноцтва, що досі не реалізований;

б) про те, що фемінізація науки відбувається «знизу», від нижчих шаблів наукової кар'єри, незважаючи на вражаючі темпи зростання жінок із науковим ступенем доктор наук;

в) про те, що саме за рахунок жінок відбувається омолодження науки;

г) про зменшення престижу наукової діяльності та діяльності в галузі вищої освіти;

Незважаючи на швидку фемінізацію, ґендерна асиметрія серед фахівців вищої кваліфікації в Україні зберігає ясно виражений вертикальний характер – на кінець 2014 року жінки становили 52% кандидатів та лише 28% докторів наук.

За однакового рівня наукової кваліфікації жінки знаходяться в менш сприятливих умовах для кар'єрного зростання, ніж їхні колеги-чоловіки. Це можна спостерігати на прикладі статевого розподілу вчених звань

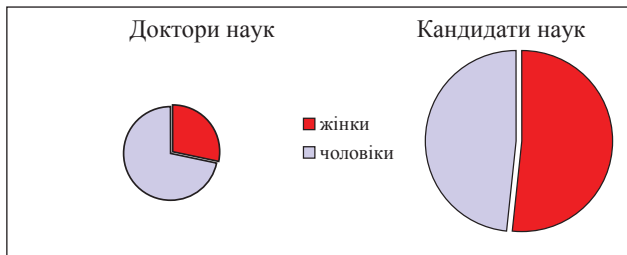


Рис. 2. Статевий розподіл фахівців вищої кваліфікації за науковими ступенями (за даними 2014 року)

серед фахівців однакового наукового рівня. Наприклад, як демонструє рис. 3, серед чоловіків-докторів наук – майже вдвічі менше доцентів, але зате вдвічі більше членів-кореспондентів і втричі більше академіків [6, с. 67–68].

Як бачимо, цілком очікувано гендерна дискримінація найяскравіше виявляється на вищих щаблях наукової кар'єри (академік і член-кореспондент академії наук). Красномовно виглядає вертикальний розподіл гендерного складу вчених у педагогічних науках, що найбільш на сьогодні фемінізовані (див. рис. 4). Жінки становлять 71,5% вчених, що здійснюють дослідження в галузі педагогічних наук, – 69,8% кандидатів та 56,0% докторів педагогічних наук [7, с. 42]. Разом з тим серед 62 дійсних членів Національної академії педагогічних наук жінок – лише 9 (14,5%), а серед 86 членів-кореспондентів – 21 жінка (24,4%) [10, с. 661].

Вертикальна гендерна асиметрія в науковій спільноті свідчить про те, що існує прихована дискримінація, внаслідок якої:

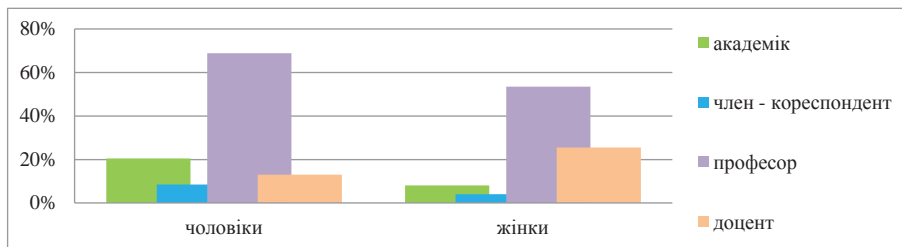


Рис. 3. Статевий розподіл учених звань серед докторів наук (за даними 2010 р.)

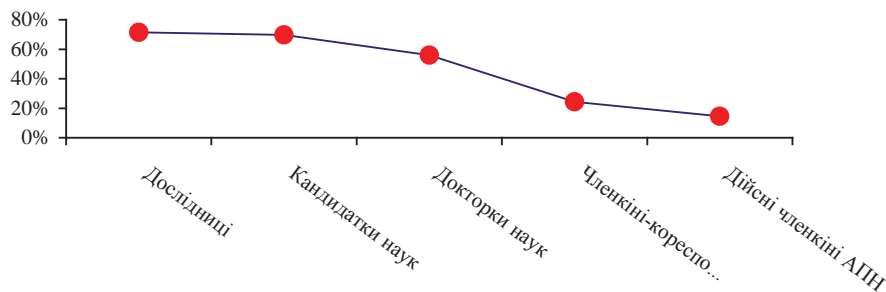


Рис. 4. Розподіл жінок-дослідниць у галузі педагогічних наук по наукових ступенях та вчених званнях (за даними 2012 року)

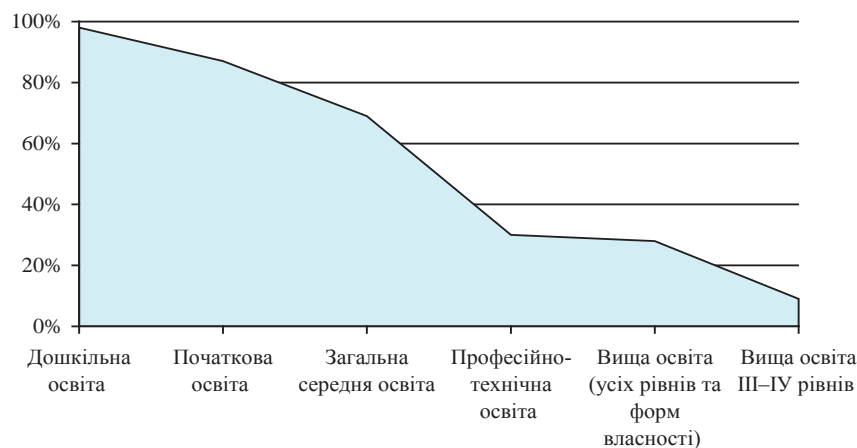


Рис. 5. Розподіл жінок-керівників за щаблями освіти



а) жінки довше, ніж чоловіки стримуються на нижчих щаблях службових сходів («липка підлога»);

б) жінкам складніше долати верхні щаблі службових сходів («скляна стеля»);

в) кар'єрна траєкторія науковців-жінок є довшою, ніж у чоловіків-учених;

г) фактично жінки, що займаються науковою діяльністю нарівні з чоловіками, відсутні від управління, відповідальності та прийняття рішень щодо положення науки в країні на державному рівні.

Крім наукової діяльності, вища школа надає можливість викладачам/кам здійснити кар'єру у сфері освіти. Важливо, що вона є єдиною в Україні галуззю, де існує не просто гендерний паритет, а в якій керівництво здійснюється переважно жінками [1, с. 45]. Щоправда, в освітніх закладах частка жінок-керівників зменшується з підвищенням рівня освіти: жінки є керівниками у 98% випадках для дошкільної, у 87% – для початкової, у 68% – для середньої, у 30% – для професійно-технічної, у 28% – для усіх рівнів вищої освіти [1, с. 27]. Щодо вищої освіти III–IV рівнів, то за різними дослідженнями відсоток ректорів-жінок вищих навчальних закладів коливається від 5,5% [10], до 9% [3] (різниця в показниках зумовлена джерелом інформації – сайтами ВНЗ, інформація на яких мінлива і не завжди актуальна).

Висновки з проведеного дослідження. Очевидно, що така різниця в результатах професійного просування не має ніяких об'єктивних причин, ніяких правових або нормативних підстав, ніяких формальних підстав, окрім факту належності до жіночої статі. У процесі професійної реалізації жінки виявляються в менш сприятливому становищі, ніж чоловіки, виключно через пануючі гендерні стереотипи та практики взаємодії, що склалися. Статевий склад та специфіка професійного зростання жінок у викладацькому середовищі можуть створити уявлення про меншовартість жіночого в професії, науці, культурі, суспільстві, а отже, виступають суттєвим елементом прихованого навчального плану.

Можна стверджувати, що за наявності формальної, конституційної та законодавчо закріпленої рівності статей між чоловіком і жінкою у професійній діяльності у вищій школі фактично існує нерівність, зумовлена вкоріненою в соціальних нормах, традиціях, звичаях, упередженнях дискримінацією. Ця

дискримінація має прихований характер та виявляється в менш сприятливих для жінок умовах професійного зростання та реалізації порівняно з чоловіками. При цьому вона не є необхідною, правомірною та об'єктивно обґрунтованою. А отже, можемо говорити про існування елементів непрямой дискримінації у практиці роботи вищої школи.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні: Статистичний аналіз відкритих даних ЄДРПОУ. Український центр суспільних даних. 2015–2017. Вересень 2017 50 с. URL: <http://socialdata.org.ua/edrrou-gender/>.

2. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 р. № 5207-VI (Редакція від 30.05.2014, підстава 1263-18) / Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5207-17>.

3. Когут І. Чим відрізняються жінки і чоловіки: про гендерну (не)рівність у вищій освіті. CEDOS. Аналітичний центр. 10 липня 2014. URL: <https://cedos.org.ua/uk/about>.

4. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (укр/рос) ООН; Конвенція, Міжнародний документ від 18.12.1979 р. / Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_207.

5. Конвенція про боротьбу з дискримінацією в галузі освіти: Міжнародний документ від 14 грудня 1960 р. / Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_174.

6. Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2010 році: стат. зб. / відповід. за вип. І.В. Калачова. К.: ДП «Інформаційно-видавничий центр Держкомстат України», 2011. 282 с.

7. Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2012 році: стат. зб. / відповід. за вип. І.В. Калачова. К.: Держкомстат України, 2013. 287 с.

8. Протидія дискримінації за ознакою інвалідності: посібник для громадських організацій / за ред. М. Ясеновської; ХОФ «Громадська Альтернатива». Х., 2011. 80 с.

9. Фахівці вищої кваліфікації України. 2014 рік: доповідь / уклад. О.І. Білоконь. Ukrstat.org – публікація документів Державної Служби Статистики України. URL: https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publnauka_u.htm.

10. Petruchenia, H.H., Vorovka M.I. Gender issues of Ukrainian higher education. Bulgarian Journal of Science Education. Sofia, 2014. 23(5). С. 655–664.

11. Schwab, K., Samans, R., Zahidi, S., Leopold, T.A., Ratcheva, V., Hausmann, R., & Laura D. Tyson. The Global Gender Gap Report 2017. Geneva: World Economic Forum. – Retrieved from URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf.