

## ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ЯК ШЛЯХ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

**A** Розглянуто зміст і сутність гендерного підходу в управлінні закладом загальної середньої освіти. Наголошено, що виховання молоді в умовах рівних можливостей буде сприяти прояву найкращих лідерських якостей, які допоможуть відродженню економічної ситуації в країні. Розкрита сутність термінів із гендерної тематики. Підкреслено, що забезпечення рівних прав жінок і чоловіків є принципово важливим складником процесів демократизації, маркером європейського вибору України, який обов'язково повинен бути втіленим. Наголошено на неприйнятності стереотипів у демократичному суспільстві. Доведена нагальність і необхідність прийняття Національної концепції гендерного законодавства. Стверджується, що гендерні обмеження негативно впливають на стан економіки, обмежують власну ініціативу людей, скорочують податкові надходження до бюджету.

**Ключові слова:** гендерна компетентність; гендерна рівність; гендерні стереотипи; гендерний підхід; стилі управління; паритет

**S Babenko Svitlana. Gender equality as a course toward European society.**

The content and essence of the gender approach in the administration of the institutions of general secondary education are reviewed. The content and essence of the gender approach in the management of the institutions of general secondary education are considered. It was emphasized that educating young people in conditions of equal opportunities will contribute to the manifestation of the best leadership qualities, which will help the revival of the economic situation in the country. The essence of gender-related terms is revealed. It is emphasized that ensuring equal rights of women and men is a fundamentally important component of democratization processes, a marker of Ukraine's European choice, which must be implemented. The inadmissibility of stereotypes in a democratic society is emphasized. The urgency and necessity of adopting the National Concept of Gender Legislation has been proven. It is claimed that gender restrictions have a negative impact on the state of the economy, limit people's own initiative, and reduce tax revenues in the budget.

**Key words:** gender competence; gender equality; gender stereotypes; gender approach; management styles; parity

**Бабенко Світлана Анатоліївна**, здобувачка аспірантури, Луганський національний аграрний університет, м. Старобільськ, Україна; директорка, Вугледарська загальноосвітня школа I-III ступенів №2 Вугледарської міської ради Донецької області, Україна

**Babenko Svitlana**, postgraduate, Luhansk National Agrarian University, Starobilsk, Ukraine; Director, Ugledar secondary school of grades I-III No. 2 of the Ugledar City Council of Donetsk region, Ukraine

**E-mail:** [yasiba2016@gmail.com](mailto:yasiba2016@gmail.com)

**Актуальність проблеми.** Курс на Євроінтеграцію та вступ у НАТО, закріплений конституційно у 2018 році, вимагає від українського суспільства не тільки декларативного визнання, а й практичної реалізації прав людини.

Отже, як першочергові перед українським суспільством постають завдання щодо змін, пов'язаних із демократизацією як суспільного життя в цілому, так і у сфері освіти та управління, зокрема. Вимога щодо забезпечення рівних прав жінок і чоловіків є принципово важливим складником процесів демократизації (своєрідний маркер успішності демократичних перетворень), яка має бути реалізована. Повноцінна участь жінок і чоловіків в усіх сферах управління державою – це гарантія євроінтеграції, запорука рівноправного входження України до кола економічно-розвинених цивілізованих держав світу.

**Мета статті:** розкрити зміст гендерного підходу в управлінні як запоруки європейського вибору країни.

**Викладення основного матеріалу.** В Україні поняття «гендерна рівність» уперше з'явилося 06 травня 2001 року у Постанові Кабінету Міністрів України «Про Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001–

2005 роки» [8]. Говорячи про гендер, насамперед, мали на увазі нерівність, а не лише відмінність між жінками та чоловіками. Наступний документ, який опікувався правами жінок і чоловіків з'явився аж у 2018 році – Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» [7].

Проблема сучасного українського суспільства у тому, що гендерні стереотипи ще йому притаманні, але й саме життя з його Майданами та повномасштабною російською агресією змушує спільноту перетворюватись. Роль жінки як Берегині або Барбі (за Т. Злобіною) переживає «гендерний розпад», тому що багато жінок були змушені взяти в руки зброю [4]. Треба визначити, що історично ця «нова» роль жінки не нова, адже саме на українських землях було відомо про племена амазонок – сарматських жінок, які воювали за волю рідної земля пліч-о-пліч разом із чоловіками. До того ж нехтування таким економічним ресурсом як жіноча праця – це занадто нерозважливо для будь-якої економіки.

Саме знання механізмів формування гендерних ролей і стосунків у суспільстві, вміння розпізнавати гендерну нерівність і боротися з нею, забезпечуючи зміну дискримінаційних структур і відкриваючи нові можливості для

розвитку чоловіків та жінок, і є складниками гендерної компетентності.

Окрім того, гендерна компетентність включає в себе [14]:

- знання про гендерну політику і гендерно-політичні стратегії;
- знання про інструменти і практики використання гендерного підходу;
- навички використання гендеру як соціальної категорії, як спонукання до дій для всіх співробітників організації.

Необхідність набуття гендерної компетентності є обов'язковим компонентом не лише з точки зору професійного розвитку й удосконалення людини, а й з точки зору функціонування та її взаємодії із сучасним суспільством. Заклади загальної середньої освіти є місцем соціалізації учнівства. Тож виховання здобувачів у системі освіти у рамках гендерного балансу є важливим складником освітнього процесу.

Система освіти в країні побудована на мовчазному погодженні, на готовності сприймати «рекомендації» як накази, на невмінні педагогів відстоювати свої права, на «беззубості» освітніх профспілок. Отже, для багатьох у суспільстві – заклади загальної середньої освіти – то жіноча, матриархатна сфера. І це також гендерний стереотип, від якого треба позбавлятися.

Освіта протягом століть передбачала чоловіків у якості вчителів. Їх небажання йти працювати до школи – це недоліки економічної політики пострадянської держави. Роботою сучасних педагогічних колективів має бути викорінення негативних гендерних стереотипів саме для того, щоб і жінки, і чоловіки мали рівні можливості, рівний справедливий доступ до економічних ресурсів, однаково могли користуватись цими результатами.

«Ми різні, проте рівні» – це гасло має прийти в управління економічними ресурсами на засадах гендерного підходу. Гендерний підхід – це ознака політичної, економічної та будь-якої іншої культури, яка полягає в урахуванні інтересів соціально-статевих груп суспільства [12].

Суттю такого підходу є усвідомлення того, що суспільні явища по-різному впливають на чоловіків і жінок, викликають у них різні реакції. Гендерний підхід має розкрити та проаналізувати наявність відмінностей в освіті між хлопчиками та дівчатками, виявити проблеми упередженості у змісті шкільних програм, гендерний дисбаланс системи освіти загалом. Завдання закладів загальної середньої освіти – це надання можливостей для розвитку своїх здібностей, незалежно від статі, незалежно від традиційних поглядів на соціальні ролі, не обмежуючись рамками гендерних стереотипів. «Освітня сфера є фундаментом для досягнення людського розвитку в епоху глобалізації та є основою в сприянні гендерній політиці для рівності чоловіків і жінок», – стверджує М. Кіммель у своїй книзі «Гендероване суспільство» [5].

У цьому році виконується 300 років з дня народження людини, яку називають українським Сократом, слобожан-

ським і полтавським Діогеном. Григорій Савич Сковорода. Філософ-мандрівник, людина, яка справді мала європейську освіченість та вільне, демократичне мислення. Саме він першим висказався з приводу так званої «сродної праці» – виховання в людині природних здібностей і нахилів («Сродна праця – це найсолідша на світі річ. Роби те, до чого народжений. Як нерозумно випрошувати те, чого можеш сам досягти») [1]. Пізнавай себе, а пізнавши – самовдосконалюйся. Сковорода навчав: у природі – краса, гармонія, а в суспільстві – несправедливість. Щоб змінити макросвіт (навколишнє), треба кожному змінити мікросвіт (тобто самого себе).

Розкриваючи свої здібності і нахили, кожній людині під силу слушно визначити своє місце в суспільстві, аби приносити найбільшу користь. На жаль, більшість посідає не свої місця, обіймає чужі посади: один ходить за плугом, тоді як від природи він музикант, інший править суддею, а йому треба череду пасти. Не може бути щасливою Людина, якщо вона діє всупереч власній натурі. Величчя природи – це величчя Бога в людині. Пізнання природи – це пізнання Бога [2].

Роботи Григорія Сковороди спонукають до роздумів: чи має право на існування таке суспільство, яке не цінує в людині вроджених здібностей, не дає їй змоги розкрити ці здібності на повну силу, а значить – реалізувати себе сповна [13].

20 вересня 2019 року було затверджено Указ Президента України № 722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» [9], де однією із цілей є гендерна рівність. Але ще в 2018 році у Верховній Раді було представлено тільки 8 % жінок, тоді як у патріархальних ісламських країнах цей відсоток дорівнював 27–30 %. Тож будемо сподіватись, що гендерний підхід в освітній сфері й у управлінні закладами загальної середньої освіти змінять найближчим часом цю ситуацію. Бо гендерна рівність має стати невід'ємним елементом правової системи країни.

Даний Указ Президента України базується на міжнародно-правових нормах (Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки. Мир. Безпека») [3], але імплементація його не враховує потенціал окремої країни і часто робить норми права чисто декларативними. Сучасне законодавство України створює певне правове поле, але воно не завжди забезпечує фактичні можливості та умови їхньої реалізації. В Україні із цієї Резолюції ми маємо втілити 10 з 17 цілей, виконати 25 з 86 завдань, висвітити 45 з 172 індикаторів Національного плану дій «Цілі стратегічного розвитку України». Для повної реалізації цих цілей Україна потребує власну Національну Концепцію гендерного законодавства.

У 2018 році Національний демократичний інститут міжнародних відносин оцінював питання рівності у нашому суспільстві. Так, 81 % жінок і 73 % чоловіків назвали це питання «важливим» і «дуже важливим». Лише 49 % зазначили, що чоловіки та жінки мають рівний доступ до професій [6]. Гендерні стереотипи суспільства до 2019 року

не надавали можливості дівчатам вступати до військових закладів освіти. А має вважатись, що особливістю гендерного компоненту має бути професіоналізм і лідерські якості людини, а не стать.

Занадто спрощене, а іноді й помилкове розуміння демократії, сутності демократичних цінностей, зокрема, гендерної рівності, вимог і стратегії гендерної політики держави призводять, з одного боку, до нехтування вагомими ресурсами підвищення ефективності структур управління, а з іншого, до руйнування основ дисципліни, заважають налагодженню співробітництва у колективах (коли в колективах йде поблажливе або зневажливе відношення до представників якоїсь однієї статі). У суспільстві є такі явища як «скляна стеля» (неможливість побудувати кар'єру для представника певної статі у певній організації), «липка підлога» (це закономірність, що жінки, порівняно з чоловіками, менш імовірно почнуть підніматися кар'єрними сходами. Це явище пов'язане з гендерними відмінностями в нижній частині розподілу заробітної плати), «бетонна підлога» (термін бетонна підлога (concrete floor) описує мінімальну кількість чи пропорцію жінок, необхідну для того, щоб відділ чи рада директорів здавалися легітимними) [11].

У рамках дослідження «Управління закладом загальної середньої освіти на засадах гендерного підходу» в 2022 році було проведено опитування педагогів шкіл Донецької області. Те, що наше суспільство має певні зміни, свідчать його результати. Суспільство відреагувало на появу у нашій мові фемінітивів (34%), хоча багато хто й не прийняв поки це для себе (59,6%). 89% відзначило, що не стикалось з проявом гендерних стереотипів при прийомі на роботу, але існування таких стереотипів у побуті, хоч і зрідка відзначили 74,5% (вирази на кшталт «не бабська справа», «чоловіки не плачуть»). Згодні з тим, що є так звані «чоловічий» і «жіночий» стиль управління майже 40%, а 51% з цим не погодились. І те, що нашій країні не загрожує управління лише чоловіків, бо є багато жінок – керівниць заявили 74%. Для 92% не має значення, хто буде у них керівником – чоловік чи жінка, головне, щоб це був професіонал.

Гендерна політика будь-якої організації має вписатись у державну гендерну політику, однак з іншого боку – має відбивати специфіку конкретної установи. Ефективність управління проявляється, насамперед, у знанні соціальної групи, що постає як система формальних і неформальних статусів і ролей, закономірностей розвитку соціальних груп. Гендерна роль – це нормативно схвалений спосіб поведінки, обов'язків для чоловіка чи жінки, соціальна функція, яку вони мають виконати у відповідності до системи рольового очікування суспільства щодо маскуліності чи фемініності, сформованими на даному етапі соціокультурного розвитку [6, с. 127]. Жінці у ролі керівника здійснюється більший опір, особливо неформальними структурами колективу.

За твердженнями В. Радаєва [10], управління в організації здійснюється за чотирма стилями: бюрократизм (начальник), патерналізм (господар, хазяїн), фратерналізм (лідер), партнерство (координатор). Згідно з його дослідженням, жінкам в управлінні більш притаманні поєднання фратерналізму та партнерства, а чоловіки дотримуються якогось одного стилю. Орієнтацію на «справу» (60 %) та «на людину» (40 %) згідно з решіткою Блейка-Моутона показали однаково і жінки, і чоловіки. Більше 40 % опитуваних до недоліків управління організації жінками назвали «жорсткість».

Співпали за управлінськими якостями жінки і чоловіки у таких позиціях:

- уміння діяти в ситуації ризику та конфлікту;
- постійна готовність до змін;
- здатність до інновацій;
- уміння ефективно використовувати навички та здібності інших людей;
- уміння протистояти тиску, здатність відстоювати свою позицію.

Висновок із цього дослідження: успішний менеджмент не має статі. Соціальні ролі жінки та чоловіка – це не протистояння, а свобода особистості.

**Висновки й перспективи подальших розвідок.** Отже, на шляху до європейського вибору Україна має своїм першочерговим завданням у сфері освіти вважати розроблення якісно нового гендерного підходу, формування гендерного паритету та гендерної політики. Політикам та управлінцям треба усвідомити, що гендерні обмеження негативно впливають на стан економіки, обмежують власну ініціативу людей, скорочують податкові надходження до бюджету. Держава саме в цьому питанні має проявити патерналізм як турботу про своїх громадян, допомогти їм позбавитись обмежень, щоб реалізувати себе згідно з документами, які були прийняті на європейський манер за ці 30 років незалежності.

#### Список використаних джерел

1. Афоризми Григорія Сковороди. URL: <https://dovidka.biz.ua/aforizmi-skovorodi-pro-pratsyu/> (дата звернення 01.08.2022).
2. Григорій Сковорода. Діоген із Слобожанщини. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-culture/3341547-grigoriy-skovoroda-diogen-zi-slobozansini.html> (дата звернення 01.08.2022).
3. Жінки, мир та безпека, НАТО. URL: <http://surl.li/cmwwag> (дата звернення 12.07.2022).
4. Злобіна Т. Гендерний розпад. URL: <http://surl.li/cmvmzu> (дата звернення 21.07.2022).
5. Кімміл М. С. Гендероване суспільство. Київ: Сфера, 2003. 490 с.
6. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України / О. Волобуєва, А. В'яткіна, С. Ганаба та ін. Київ: ФОРП Клименко Ю. Я., 2021. 292 с.
7. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. URL: <http://surl.li/cmwwau> (дата звернення 16.06.2022).
8. Про Національний план дій щодо поліпшення становища жінок та сприяння впровадженню гендерної рівності у суспільстві на 2001–2005 роки. URL: <http://surl.li/cmvmzt> (дата звернення 11.06.2022).
9. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року. URL: <http://surl.li/cmwwad> (дата звернення 15.06.2022).
10. Радаєв В. 4 способи утвердження авторитета в фирме. URL: <http://surl.li/cmwwaq> (дата звернення 02.07.2022).
11. Скляна стеля. URL: <http://surl.li/cmwwam> (дата звернення 22.07.2022).

12. Словник та тезаурус / Європейський інститут із гендерної рівності. URL: <http://surl.li/cmaw> (дата звернення 10.06.2022).
13. «Щаслива людина», «сродна праця» – основні поняття філософії і творчості Г. Сковороди. Як їх розуміти і як вони співвідносяться з народними уявленнями? URL: <https://www.ukrlib.com.ua/answers/printit.php?tid=11096#:~:text=%D0%9E%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%8E%20%D1%89%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%8F%2C%20%D1%8F%D0%BA%20%D0%B2%D0%B2%D0%B0%D0%B6%D0%B0%D0%B2%20%D0%93,%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%8E%20%D1%8F%D0%BA%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B%D0%BE%20%D0%B6%D0%B8%D1%82%D1%82%D1%8F> (дата звернення 01.08.2022).
14. Шевченко З. В. Словник гендерних термінів. Черкаси, 2016. 336 с.
7. *Pro zabezpechennia rinvnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv* [On ensuring equal rights and opportunities for women and men]. Retrieved from <http://surl.li/cmaw> [in Ukrainian].
8. *Pro Natsionalnyi plan dii shchodo polipshennia stanovyscha zhinok ta spryannia vprovadzhenniu hendernoї rinvnosti u suspilstvi na 2001-2005 roky* [About the National Action Plan for Improving the Status of Women and Promoting the Implementation of Gender Equality in Society for 2001-2005]. Retrieved from <http://surl.li/cmvtz> [in Ukrainian].
9. *Pro Tsili staloho rozvytku Ukrainy v period do 2030 roku* [About the Sustainable Development Goals of Ukraine for the period up to 2030]. Retrieved from <http://surl.li/cmwd> [in Ukrainian].
10. Radaev, V. *4 sposoba utverzhdeniya avtoryteta v fyrmе* [4 ways to establish authority in the company]. Retrieved from <http://surl.li/cmwaq> [in Ukrainian].
11. *Skliana stelia* [Glass ceiling]. Retrieved from <http://surl.li/cmwaq> [in Ukrainian].
12. *Slovyk ta tezaurus* [Dictionary and thesaurus]. Yevropeyskyi instytut iz hendernoї rinvnosti. Retrieved from <http://surl.li/cmaw> [in Ukrainian].
13. «Shchaslyva liudyna», «srodna pratsia» — osnovni poniattia filosofii i tvorchosti H. Skovorody. Yak yikh rozumity i yak vony spivvidnosiat'sia z narodnyimi uivlenniamy? [«Happy man», «kindred work» are the main concepts of the philosophy and creativity of H. Skovoroda. How to understand them and how do they relate to popular ideas?]. Retrieved from <https://www.ukrlib.com.ua/answers/printit.php?tid=11096#:~:text=%D0%9E%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%8E%20%D1%89%D0%B0%D1%81%D1%82%D1%8F%2C%20%D1%8F%D0%BA%20%D0%B2%D0%B2%D0%B0%D0%B6%D0%B0%D0%B2%20%D0%93,%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%8E%20%D1%8F%D0%BA%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B%D0%BE%20%D0%B6%D0%B8%D1%82%D1%82%D1%8F> [in Ukrainian].
14. Shevchenko, Z. V. (2016). *Slovyk hendernykh terminiv* [Dictionary of gender terms]. Cherkasy [in Ukrainian].

## References

1. *Aforyzmy Hryhorii Skovorody* [Aphorisms of Grigory Skovoroda]. Retrieved from <https://dovidka.biz.ua/aforizmi-skovorodi-pro-pratsyu/> [in Ukrainian].
2. *Hryhorii Skovoroda. Diogen iz Slobozhanshchyny* [Hryhoriy Skovoroda. Diogenes from Slobozhanshchyna]. Retrieved from <https://www.ukrinform.ua/rubric-culture/3341547-grigorij-skovoroda-diogen-zi-slobozansini.html> [in Ukrainian].
3. *Zhinky, myr ta bezpeka, NATO* [Women, peace and security, NATO]. Retrieved from <http://surl.li/cmwaq> [in Ukrainian].
4. Zlobina, T. *Hendernyi rozpad* [Gender breakdown]. Retrieved from <http://surl.li/cmvtz> [in Ukrainian].
5. Kimmel, M. S. (2003). *Genderovane suspilstvo* [Gendered society]. Kyiv: Sfera [in Ukrainian].
6. Volobuieva, O., Viatkina, A., & Hanaba, S. at al. (Comps.). (2021). *Metodychni rekomendatsii z intehtatsii hendernykh pidkhodiv v systemu pidhotovky fakhivtsiv dlia sektoru bezpeky i oborony Ukrainy* [Methodological recommendations for the integration of gender approaches in the system of training specialists for the security and defense sector of Ukraine]. Kyiv: FOP Klymenko Yu. Ya. [in Ukrainian].

Дата надходження до редакції  
авторського оригіналу: 26.07.2022