

УДК 378.12

## ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ПРОБЛЕМИ НЕРІВНОСТІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

І.О. Царенко

*Кіровоградський національний технічний університет, Кіровоград, Україна*

*Царенко І.О. Гендерна політика у сфері вищої освіти: проблеми нерівності та шляхи їх вирішення.*

У статті проведено аналіз гендерної нерівності у системі вищої освіти країни, виявлено наявну горизонтальну та вертикальну сегрегації. Представлено статистичні відмінності щодо гендерного представлення у вищих навчальних закладах на різних щаблях та академічних спеціальностях. Наведено аналіз зарубіжного досвіду вирішення гендерних проблем вищими навчальними закладами Великобританії, Німеччини, Швейцарії та успіхи подолання гендерних протиріч у Киргизстані. Запропоновано заходи щодо усунення проблем гендерної нерівності у сфері вищої освіти України.

*Ключові слова:* гендерна нерівність, горизонтальна сегрегація, вертикальна сегрегація, індекс гендерного паритету, гендерний розрив у оплаті праці

*Царенко И.А. Гендерная политика в сфере высшего образования: проблемы неравенства и пути их решения.*

В статье проведен анализ гендерного неравенства в системе высшего образования страны, обнаружено присутствие горизонтальной и вертикальной сегрегаций. Представлены статистические различия гендерного представления в высших учебных заведениях на разных ступенях и академических специальностях. Приведен анализ зарубежного опыта решения гендерных проблем вузами Великобритании, Германии, Швейцарии и успехи преодоления гендерных противоречий в Кыргызстане. Предложены меры по устранению проблемы гендерного неравенства в сфере высшего образования Украины.

*Ключевые слова:* гендерное неравенство, горизонтальная сегрегация, вертикальная сегрегация, индекс гендерного паритета, гендерный разрыв в оплате труда

*Tsarenko I.O. Gender policy in higher education: problems of inequality and ways of solutions.*

This article analyzes gender inequality in higher education of the country and represents the existing horizontal and vertical segregations. It presents the statistical differences concerning the gender representation in higher education at various levels and academic specialties. It demonstrates the analysis of foreign experience solving the problem of gender by the universities of the UK, Germany, Switzerland and successes of overcoming the gender contradictions in Kyrgyzstan. It proposes measures to eliminate the problem of gender inequality in higher education of Ukraine.

*Keywords:* gender inequality, horizontal segregation, vertical segregation, index of gender parity, gender pay gap

Сьогодні проблема гендерної нерівності загалом та у сфері вищої освіти, зокрема, стає все більш актуальною не лише для України, а й для світової спільноти. Підтвердженням актуалізації даного питання в Україні є прийняття на законодавчому рівні Державних програм утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 та забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року.

Програмою визначено, по-перше, впровадження підходів гендерної рівності в системі освіти шляхом розроблення та затвердження плану проведення гендерної експертизи підручників та навчальних планів, плану підвищення кваліфікації педагогічних працівників із включенням до нього програми або компоненти з питань гендерної рівності, навчальних планів для вищих навчальних закладів, закладів післядипломної освіти із включенням до них навчальних курсів, тематичних занять з питань гендерної рівності, проведення навчання для педагогічних працівників та науковців вищих навчальних закладів та заходів щодо розв'язання гендерних проблем в освіті. З метою виконання вищенаведених завдань з місцевих бюджетів планується виділити 89,88 тис. грн. [1], а також, по-друге, посилення інституційної спроможності механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері вищої освіти. Для виконання останнього завдання планується провести аналіз стану утвердження гендерної рівності в українському суспільстві, на реалізацію якого із місцевих бюджетів буде виділено 17,57 тис. грн. Таким чином, вирішення проблеми гендерної нерівності у сфері вищої освіти являє собою пріоритетну цінність, як гендерний соціальний інститут загалом.

### Аналіз останніх досліджень і публікацій

Проблеми гендерної нерівності у сфері вищої освіти висвітлювалися в роботах зарубіжних учених, зокрема, увагу даному питанню приділяли Е. Гейс [2], Дж. Хьюго [3], П. МакЛарен [4], А. Грейс, П. Гутро [5], Е. Тіздел [6], наукові пошуки вітчизняних науковців направлені, в основному, на дослідження гендерних відмінностей загалом для всієї економіки країни (ринку праці, людського потенціалу); серед них такі, як: І. Мунтян [7], О. Луценко [8], А. Лавриненко [9],

К. Шевченко [10] та ін. Поряд з тим, не дивлячись на актуалізацію даного питання у світі, ознайомлення з науковими публікаціями у цій галузі дозволяє зазначити, що проблема гендерної нерівності у сфері вітчизняної вищої освіти потребує додаткового вивчення та вирішення. Зокрема, в проведених раніше наукових дослідженнях не у достатній мірі приділено увагу аналізу гендерної нерівності у сфері вищої освіти України, заходам щодо їх усунення.

*Метою статті є* аналіз стану гендерної нерівності у сфері вищої освіти України та обґрунтування шляхів впровадження позитивного досвіду зарубіжних країн щодо вирішення даної проблеми вітчизняними вищими навчальними закладами.

### Виклад основного матеріалу дослідження

Перш за все, щоб розкрити сутність самого поняття гендеру та гендерної нерівності, зокрема, вважаємо за доцільне звернутися до енциклопедичного словника. Термін «гендер» трактується як поняття, яке «об'єднує й характеризує

соціально-сформовані психологічні риси, ознаки, властивості суспільної поведінки суб'єкта, детерміновані його статтю» [11, 12]. Звідси гендерною нерівністю можна вважати порушення прав щодо рівного доступу до соціально-економічних благ залежно від статі.

Далі, наведемо результати більш детального аналізу гендерної ситуації у закладах освіти. Розглядаючи статистичні дані, можна спостерігати домінування жінок – близько 80% від загальної чисельності вчителів та викладачів, тоді як у сфері закладів вищої освіти жінки складають 52,4%.

Беручи до уваги дослідження Центру дослідження суспільства спостерігаємо, що індекс гендерного паритету, тобто співвідношення жінок і чоловіків серед студентів ВНЗ III-IV рівнів акредитації – 1,1, у ВНЗ I-II – 1,21 [12]. Таким чином, на 2013-2014 навчальний рік в Україні жінки становили 52,3% усіх студентів ВНЗ I-IV рівнів акредитації. Проте, поряд з цим у ВНЗ спостерігається чітка межа між «жіночими» та «чоловічими» спеціальностями (рис. 1).

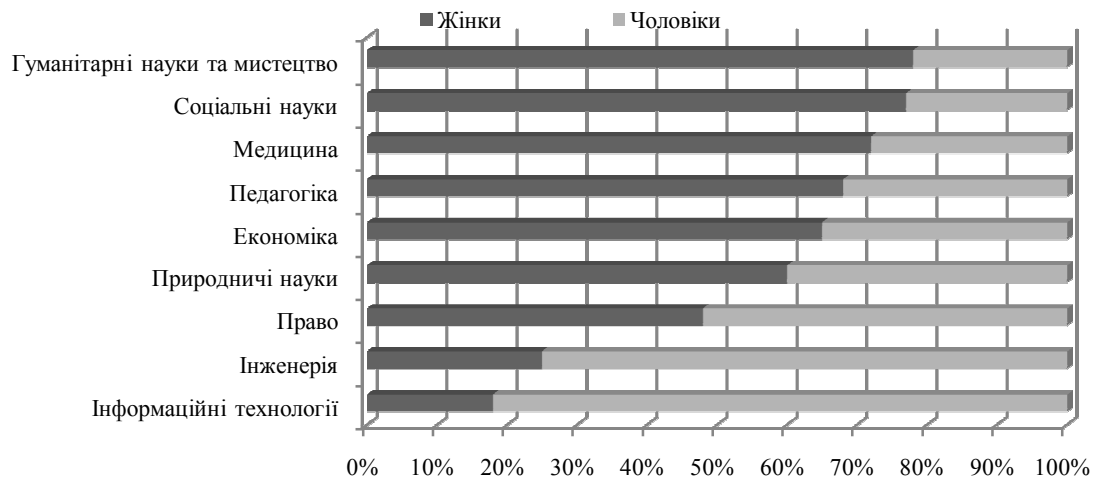


Рис. 1. Розподіл студентів ВНЗ III-IV рівня акредитації за спеціальностями та статтю у 2013-2014 навчальному році [12]

Така нерівномірність у розподілі між жінками та чоловіками залежно від спеціальності характерна не лише для студентів, а й для викладацького складу, тобто спостерігаємо присутність горизонтальної сегрегації, зокрема, серед викладачів ВНЗ III-IV рівня акредитації на спеціальностях гуманітарного напрямку жінок 73%, в напрямку «економіка та фінанси» – 67%, суспільні науки – 75%, педагогіка – 67%, серед викладачів природничих наук жінок лише – 45%, серед ІТ – 43%, а серед викладачів технічних наук, які після гуманітаріїв є найчисельнішою групою, жінок тільки 13% (рис. 2).

Крім горизонтальної, в українській вищій школі присутня також і вертикальна сегрегація, тобто зменшення частки жінок на вищих професійних щаблях, причому це стосується як адміністративної сфери, так і науково-викладацької.

Як можемо спостерігати з рис. 3, для типової академічної кар'єри вертикальна сегрегація є порівняно непомітною на рівні таких академічних ступенів, як кандидати наук, докторанти, випускники докторантури. Однак, у результаті, в отриманні звання доктора наук превалюють чоловіки, тоді як частка чоловіків-аспірантів менша майже на 20 % від частки аспірантів-жінок. Натомість для «чоловічих» спеціальностей, таких, наприклад, як інженерія, характерною є вертикальна сегрегація на всіх щаблях академічної кар'єри. Як бачимо з рис. 4, частка жінок-докторів наук близька до 1-2%.

Таким чином, здобуття наукових ступенів та вчених звань, що є основними кроками у викладацькій кар'єрі, супроводжується зменшенням частки жінок на кожному наступному щаблі, що відображено на нижчеподаних рис. 5, 6

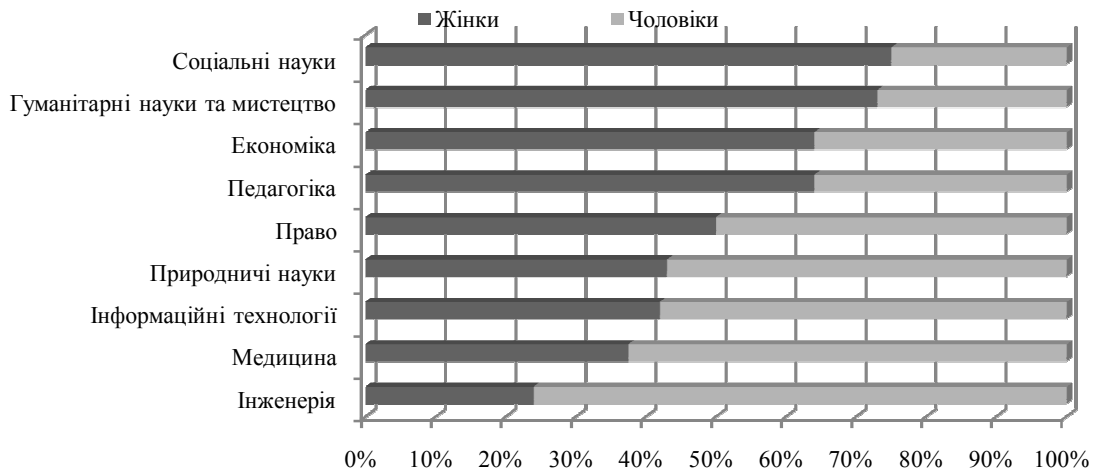


Рис. 2. Розподіл викладацького складу ВНЗ III-IV рівня акредитації за спеціальностями та статтю у 2013-2014 навчальному році, % [12]

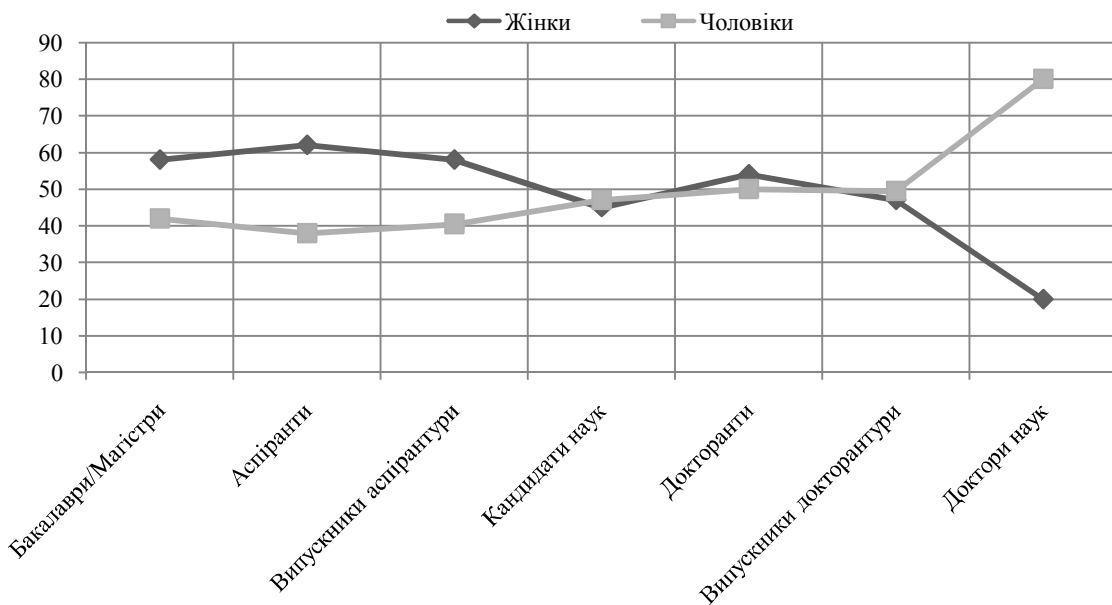


Рис. 3. Частка чоловіків і жінок у типовій академічній кар'єрі ВНЗ III-IV рівня акредитації у 2013-2014 навчальному році [12]

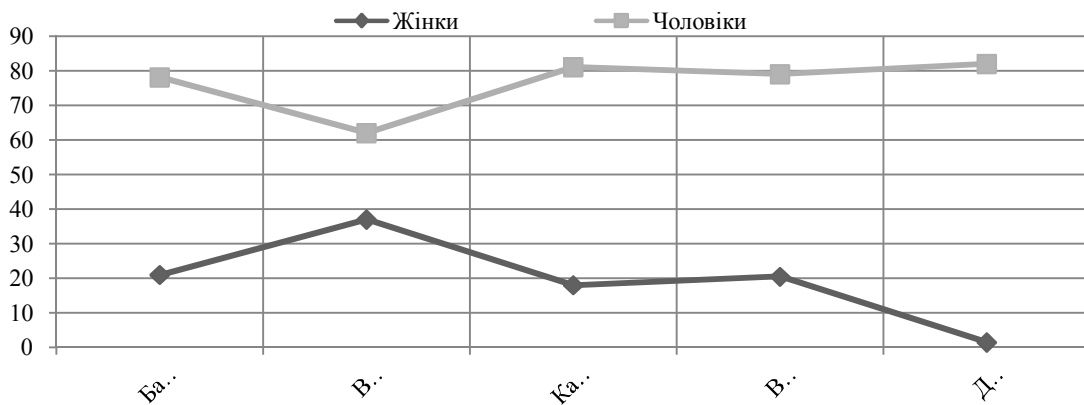


Рис. 4. Частка чоловіків і жінок у типовій академічній кар'єрі на спеціальностях інженерного напрямку у ВНЗ III-IV рівня акредитації у 2013-2014 навчальному році [12]

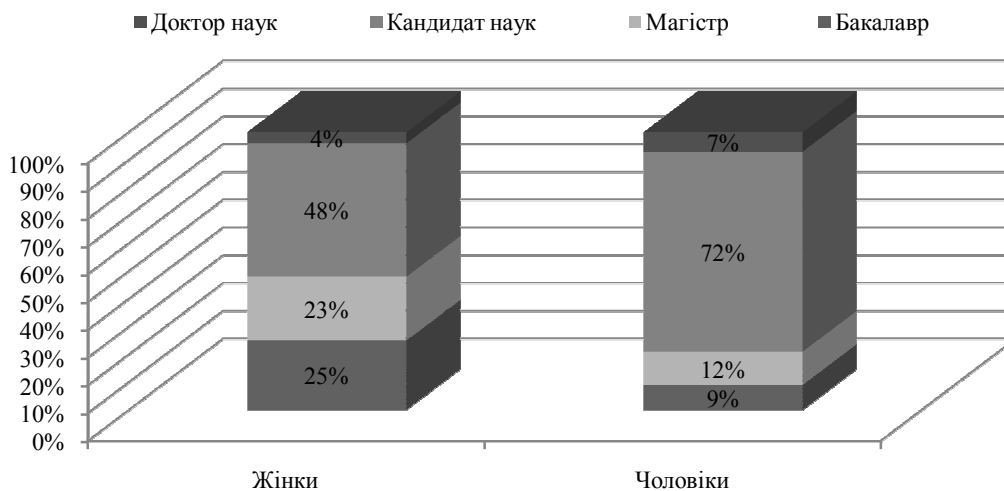


Рис. 5. Розподіл викладачів за науковим ступенем та статтю у ВНЗ III-IV рівня акредитації у 2013-2014 навчальному році, % [12]

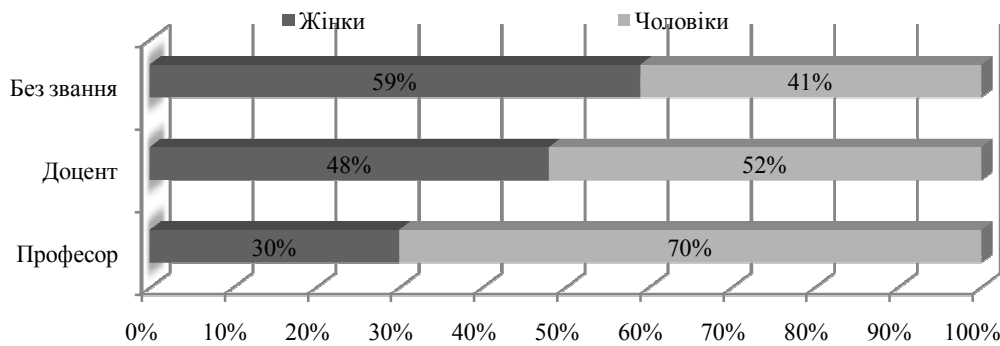


Рис. 6. Розподіл викладачів за вченим званням і статтю у ВНЗ III-IV рівня акредитації у 2013-2014 навчальному році, % [12]

Ще одним моментом, що підтверджує вищесказане, є, наприклад, той факт, що очільниками Міністерства освіти та науки України як в період незалежної України, так і в радянські часи були чоловіки. На мікрорівні, на посадах ректорів (директорів) ВНЗ III-IV рівнів акредитації державної та комунальної форм власності, яких в Україні налічується 234, лише 20 жінок, що складає 9% від загальної кількості керівників таких ВНЗ. Порівняно менший гендерний дисбаланс існує серед проректорів – серед них 228 жінок та 763 чоловіків, що становить трохи менше чверті.

Така ситуація здійснює негативний вплив не лише безпосередньо на їх емоційний стан, зокрема, амбіції та принципи, а й безпосередньо на матеріальний стан. Як показують статистичні дані у сфері вищої освіти, гендерний дисбаланс супроводжується наявністю «Gender pay gap», тобто відмінностей у заробітній платі, яку отримують чоловіки та жінки. Такий наслідок гендерної нерівності характерний також і для економік зарубіжних країн. Середньомісячна заробітна плата штатного викладача вищих навчальних закладів за даними Державного комітету статистики становить 4103 грн., чоловіки отримують в середньому 4384 грн., а жінки – 3917 грн.

[13]. З рис. 7 видно, що доходи викладачів суттєво відрізняються за гендерною ознакою: вищий за 4500 грн. дохід отримують 23,9% чоловіків і всього 12% жінок, в той час як менше 3000 отримують майже половина викладачок і 41,3% викладачів. Дохід 3000-4500 грн. отримує приблизно однакова кількість чоловіків та жінок – 34,8% та 38,16%, відповідно.

Такі відмінності, на наш погляд, можна пояснити зазначеними вище різницями у наукових ступенях та вчених званнях чоловіків та жінок, адже за наявний науковий ступінь до заробітної плати додаються надбавки у розмірі 15 і 20 % за кандидата і доктора наук, відповідно, а вчені звання доцента і професора передбачають просування по тарифній сітці та автоматичне підвищення зарплатні. Згідно з новим Законом України «Про вищу освіту», прийнятому у 2014 році, до 2016-го року надбавка для доктора філософії становитиме 15%, доктора наук – 20%, доцента і старшого дослідника – 25%, професора – 33%.

Викладачі-чоловіки та викладачі-жінки в однаковому обсязі читають літературу англійською мовою, публікуються у наукових журналах та беруть участь у конференціях в Україні та країнах зарубіжжя [14].

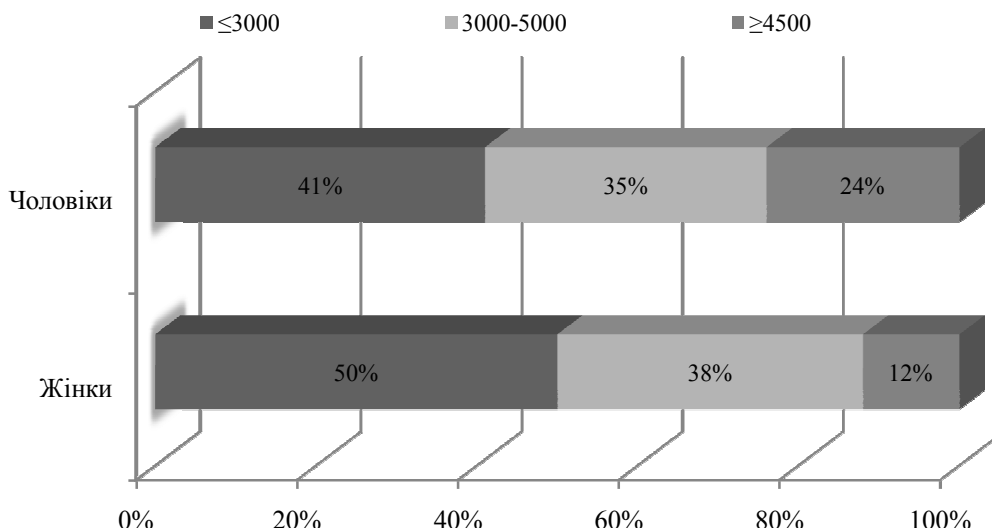


Рис. 7. Розподіл доходів викладачів за статтю у ВНЗ III-IV рівня акредитації у 2013-2014 навчальному році, % [12]

Такі відмінності, на наш погляд, можна пояснити зазначеними вище різницями у наукових ступенях та вчених званнях чоловіків та жінок, адже за наявний науковий ступінь до заробітної плати додаються надбавки у розмірі 15 і 20% за кандидата і доктора наук, відповідно, а вчені звання доцента і професора передбачають просування по тарифній сітці та автоматичне підвищення зарплатні.

Згідно з новим Законом України «Про вищу освіту», прийнятому у 2014 році, до 2016-го року надбавка для доктора філософії становитиме 15%, доктора наук – 20%, доцента і старшого дослідника – 25%, професора – 33%.

Викладачі-чоловіки та викладачі-жінки в однаковому обсязі читають літературу англійською мовою, публікуються у наукових журналах та беруть участь у конференціях в Україні та країнах зарубіжжя [14].

Таким чином, для вищої освіти характерними є гендерна нерівність, наявність чітко виражених «чоловічих» та «жіночих» спеціальностей, а також дисбалансу під час просування по кар'єрних щаблях, і, більше того, у «жіночих» спеціальностях чоловіки більше заробляють і займають більше керівних посад, а у «чоловічих» жінці складніше просуватися чи просто працювати.

Причиною виникнення такої нерівності можна вважати, по-перше, подвійне навантаження, яке мають майже усі жінки, адже окрім найманої праці, вони займаються працею хатньою та материнською, що обмежує можливості до професійного розвитку і зростання; по-друге, гендерне виховання, яке передбачає, що змалечку дітей спрямовують у певні рамки, задані їхньою статтю. Наприклад, підсвідомо жінки йдуть вчитися на вчителів, медсестер, бухгалтерів, діловодів, а чоловіки надають перевагу таким професіям, як директор, інженер, пожежник, мільйонер.

У результаті така гендерна нерівність не дає змогу жінці повністю використати свої можливості, задовольнити амбіції та, як наслідок, підвищити рівень матеріального стану.

Таким чином, наявність гендерної нерівності у сфері вищої освіти сьогодні є нагальною проблемою суспільства загалом. І якщо на теренах України вирішення даної проблематики має дещо формалізоване значення, сформоване більш на теоретичних постулатах її вирішення, то в зарубіжних країнах, зокрема Німеччині, Великобританії та Франції програми усунення гендерних протиріч у сфері вищої освіти реалізуються вже протягом тривалого часу.

Університети Великобританії, наприклад, з метою подолання гендерної нерівності в межах свого закладу приєднуються до програми Athena SWAN – національної схеми, яка покликана визнавати зобов'язання підтримувати та розвивати кар'єру жінок у науці, техніці, інженерії, математиці та медицині (STEMM) в галузі вищої освіти та наукових досліджень.

Дана Хартія була розроблена для подолання недостатньої представленості жінок в SWAN, просування кар'єри жінок в дослідних і академічних колах SWAN. Програма охоплює академічну роль, просування студентів у наукових колах та академічному середовищі співробітників.

Athena SWAN базується на шести принципах:

- для вирішення проблем гендерної нерівності необхідно приділяти їм увагу на всіх рівнях установи;
- для вирішення нерівного представництва жінок у науці необхідно змінити культуру і відносини в рамках всієї установи;
- відсутність різних підходів в управлінні та рівнях прийняття рішень, що має далекосяжні наслідки для установ, де вони будуть розглядатись;

- високий рівень відтоку жінок у науці, що є нагальною проблемою установ;
- наявність системи короткострокових контрактів, що має негативні наслідки для збереження та просування жінок у науці, які приймаються установами;
- наявність як особистих, так і структурних перешкод для жінок, які здійснюють просування по академічних щаблях.

Athena SWAN надає бронзові, срібні й золоті нагороди університетам, які можуть продемонструвати підвищення рівня позитивної практики в галузі найму, утримання та просування жінок у сфері вищої освіти. Прикладом успішної практики Університету Шеффілд Халем в напрямку розв'язання проблеми гендерної нерівності є [15]:

- повторні настанови університетської професорської групи жінок та розробка програми наставництва для жінок, які бажають отримати ступінь професора;
- створення жіночої інженерної та математичної студентської мережі;
- використання матеріалів Vitae у внутрішньому навчанні «кожен дослідник рахує»;
- «обмін» персоналом між департаментами з метою забезпечення гендерного балансу в кадрових панелях;
- навчання гендерної рівності ресурсним центром Великобританії для жінок з метою підтримки очікувань тощо.

Більше того, з квітня 2015 року вищеописану Хартію планується об'єднати з Charter Mark, останній розроблений для вирішення цієї ж проблеми, але у сфері мистецтва, гуманітарних наук і відомств в області соціальних наук.

Далі, наводимо приклад позитивної практики університету Лейкастер, з метою залучення жінок у сфері комп'ютерних наук, зокрема: підтримка участі жінок у форумах, де вони мають можливість продемонструвати себе; наявність жіночого наставника, який доступний весь час для вирішення наявних проблем; заохочення приналежності до груп та товариств, підтримка фінансуванням; активно заохочуємо здійснювати заявки для фінансування підтримки досліджень жінок у сфері комп'ютерних наук [16].

Говорячи про досвід Швейцарії, то ряд університетів країни з метою подальшого формування підсвідомості студентів ввело дисципліну «Гендерна політика» у ВНЗ. У Франції, наприклад, законом Пейона, ще на початку 2013 року введено для дітей 6 років теорію гендера, що направлено на формування психології дітей та руйнування наявних стереотипів [17].

Гендерний Центр Ошського державного університету визначає наступні головні напрямки, що тісно пов'язані один з одним та переслідують одну спільну мету: жінки повинні жити краще.

Основними напрямками діяльності центру є:

- гендерне навчання і виховання студентської молоді з курсу «Гендерна політика і суспільство»;

- гендерне навчання викладачів ВНЗ та вчителів шкіл;
- гендерне навчання працівників різних сфер суспільного виробництва;
- проведення гендерних досліджень в регіоні з проблем бідності, насильства, здоров'я та ін.;
- співпраця з Радами по гендерній політиці при Ошській обласній та міській держадміністраціях у вирішенні гендерних проблем та здійсненні гендерної політики;
- проведення гендерних досліджень в цілому по проблемам безробіття, здоров'я, насильства в суспільстві та ін.;
- навчання гендерної теорії вчителів сільських шкіл та поширення ідей гендерної політики в регіоні.

Особливу увагу Центр приділяє гендерному навчанню і вихованню студентів. Навчання проводиться за курсом «Гендерна політика». Заняття будуються за новою методикою у формі ділових ігор, дискусій, диспутів, круглих столів. Ось перелік кількох досліджуваних тем: «Поняття гендерної політики та її роль у суспільстві», «Становище жінки в Киргизстані», «Що таке фемінізм: Схід-Захід», «Жінка і чоловік: робота і кар'єра», «Жінка і політика», «Охорона здоров'я: чоловіки і жінки», «Мораль суспільства і жінка», «Національна культура: місце жінки і чоловіки», «Права жінки і права людини», «Материнство як робота» та ін. [18].

Використовуючи передовий досвід Німеччини по вирішенню проблеми гендерної нерівності та впровадження таких підходів українськими закладами надасть можливість підвищення якості освіти загалом шляхом:

- 1) реалізації в процесі навчання сукупності організаційно-педагогічних умов, теоретично обґрунтованих на основі гендерного підходу;
- 2) наявності модульної технології формування гендерної компетенції викладачів, які будуть реалізовувати освітній процес у ВНЗ;
- 3) оволодіння викладачами модульною технологією формування гендерної компетенції, що охоплює загальнокультурні, навчально-пізнавальні, комунікативні, інформаційні та самоактуалізувальні елементи;
- 4) впровадження спеціальних гендерних курсів у систему вищої школи;
- 5) публікацій конкретних наукових досліджень теорії та методології гендерної проблематики, а саме підручників, посібників, збірників тощо;
- 6) розробки і впровадження нових тем і курсів з гендерної проблематики у ВНЗ.

Накопичений досвід зарубіжних країн у вирішенні проблеми гендерної нерівності може слугувати підґрунтям для формування практичних рекомендацій для українських ВНЗ. Проте, вважаємо, що подолання проблеми гендеру повинно вирішуватись ще у шкільному віці, коли формується психологія особистості, тобто проблема гендерної нерівності у вищій школі та у

суспільстві загалом неможлива без побудови ґрунтовних підходів держави до всеохоплюючого гендерного виховання шляхом проведення поряд з традиційними методами (у вигляді лекцій, семінарів, диспутів, бесід, самостійної роботи з підручником, написання рефератів, підготовки доповідей тощо), і неформального засвоєння інформації (різноманітні види дискусій, ситуаційно-рольові ігри, методи аналізу проблемної ситуації). Як результат, впровадження гендерних курсів та тем у навчальний процес у ВНЗ, сприятиме розумінню студентами теорії гендеру, гендерних стереотипів, які впливають на самореалізацію особистості, уміння використовувати ці знання на практиці, помічати проблеми гендерної нерівності, вміти аналізувати та вирішувати гендерні проблеми, а також уміння не застосовувати у своїй поведінці гендерно-дискримінаційні практики.

### Висновки

Таким чином, без перебудови психологічних орієнтирів, що жінки вже давно можуть бути успішними і поза домом, поза сім'єю, а також

конкурувати з чоловіками на рівних, просто неможливе здійснити процес гендерного виховання суспільства.

Запровадження державних програм повинне стати лише першим етапом усунення протиріч, де в подальшому держава не просто запроваджуватиме заходи, а за допомогою наявних важелів змінюватиме світогляд суспільства. Відносно подолання проблеми гендеру в межах вітчизняних ВНЗ, то необхідно, окрім вищезазначених заходів у межах конкретних ВНЗ, сприяти поширенню проведення заходів міжвузівського обміну досвідом щодо усунення протиріч гендерної нерівності, як це прийнято у європейській практиці. Оцінка перспектив впровадження у ВНЗ програм підтримки жінок, сприяння їх діяльності у сфері «чоловічих спеціальностей», усунення меж між ними може слугувати напрямом подальших досліджень, адже сприяння подоланню гендерних протиріч у вищій освіті сприятиме підвищенню їх конкурентоспроможності у спектрі незаангажованості та слідуванню сучасним напрямам розвитку у світі.

### Список літератури:

1. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року» від 26 вересня 2013 р. № 717 [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Кабінету Міністрів України. – Режим доступу: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/KP130717.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KP130717.html).
2. Hayes E. Insights from Women's Experiences for Teaching and Learning / E. Hayes // In Effective Teaching Styles, New Directions for Continuing Education, edited by E. Hayes. – №43. – 1989.
3. Hugo J. M. Adult Education History and the Issue of Gender: Toward a Different History of Adult Education in America / J. M. Hugo // Adult Education Quarterly 41. – №1. – 1990.
4. McLaren P. Critical Pedagogy and Predatory Culture / P. McLaren. – London, N.Y., 1995.
5. Grace A. P. Using models of feminist pedagogy to think about issues and directions in graduate education for women students / A. P. Grace, P. A. Gouthro // In Studies in continuing education, 2000. – 22 (1).
6. Tisdell E. Creating inclusive adult learning environment: insight from multicultural education in feminist pedagogy / E. Tisdell // Columbus, Ohio, ERIC Clearing House on Adult, Career, and Vocational Education Series. – №361. – 1995.
7. Мунтян І. С. Гендерний підхід у професійній підготовці студентів вищих педагогічних закладів: дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / І. С. Мунтян. – Одеса, 2004. – 221 с.
8. Луценко О. А. Гендерна освіта й педагогіка / О. А. Луценко // Основи теорії гендеру. – К., 2004. – С. 476–583.
9. Лавріненко Н. В. Гендерний аспект соціально-економічного статусу / Н. В. Лавріненко // Українське суспільство 2003. Соціологічний моніторинг. – К.: Ін-т соціології НАН України, 2003. – 105 с.
10. Шевченко К. Б. Гендерна політика в Україні: визначення, формування, управління : монографія / К. Б. Шевченко. – Харків: Нац. ун-т внутр. справ, 2003. – 165 с.
11. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
12. Аналітичний центр «Центр дослідження суспільства» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.cedos.org.ua/uk/osvita>.
13. Офіційний сайт Держкомстату України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>
14. Коргут І. Чим відрізняються жінки і чоловіки: про гендерну (не) рівність у вищій освіті [Електронний ресурс] / І. Коргут // Аналітичний центр «Центр дослідження суспільства». – Режим доступу: <http://www.cedos.org.ua/uk/discrimination>

15. Sheffield Hallam University. What is Athena SWAN [*Electronic source*]. – Access: <http://www.shu.ac.uk/university/overview/diversity/athena-swan>.
16. University of Leicester. Women in CS [*Electronic source*]. – Access: <http://www2.le.ac.uk>.
17. Observatoire de la théorie du genre. A loi Peillon sur l'école introduit l'enseignement de «la théorie du genre» [*Electronic source*]. – Access: <http://www.theoriedugenre.fr/?La-loi-Peillon>.
18. Гендерний центр Ошського госуніверситета [*Електронний ресурс*]. – Access: [http://gender-osh4.narod.ru/new\\_page\\_12.htm](http://gender-osh4.narod.ru/new_page_12.htm).

Надано до редакції 12.03.2015

Царенко Ілона Олександрівна / Ilona O. Tsarenko  
[ilona.tsarenko@yandex.ua](mailto:ilona.tsarenko@yandex.ua)

**Посилання на статтю / Reference a Journal Article:**

Гендерна політика у сфері вищої освіти: проблеми нерівності та шляхи їх вирішення [*Електронний ресурс*] / І. Царенко // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2015. – № 3 (19). – С. 110-117. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2015/n3.html>