

## Гендерна рівність як фактор підвищення ефективності механізму реалізації права на працю наукових та науково-педагогічних працівників

*Амелічева Л. П.<sup>1</sup>*

Опубліковано	Секція	УДК
30.06.2024	Право	331.5:342.72

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14214367>

Ліцензовано за умовами Creative Commons BY 4.0 International license

**Анотація.** Метою наукової статті є висвітлення феномену гендерної рівності як фактору підвищення ефективності механізму реалізації права на працю наукових та науково-педагогічних працівників та розробка пропозицій щодо удосконалення законодавства з питань гендерної рівності у сфері науки і освіти.

У статті аргументовано, що сучасна державна політика в Україні спрямована на динамічне поширення принципу гендерної рівності в усіх сферах життя, у тому числі, в науці і освіті. Результатом такої політики очікуються зміни на краще у механізмі реалізації права на працю наукових та науково-педагогічних працівників (зміни щодо зменшення розриву в оплаті праці і посилення можливостей у кар'єрному зростанні жінок). Така державна політика конкретизується через операційні плани заходів Уряду України щодо впровадження гендерної рівності у сфері освіти з метою реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року.

Авторкою запропоновано, щоб в наступному операційному плані заходів щодо впровадження гендерної рівності у сфері освіти на 2025-2028 рр. передбачити заходи не тільки для освітян, але і для вчених наукових установ, визначити й конкретизувати порядок запровадження інституту радництва з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі як для закладів освіти, так і для наукових установ. Також необхідно передбачити у вказаному оперативному плані обов'язкове проведення курсів підвищення кваліфікації для працівників сфери науки і освіти для того, щоб в них швидко сформувалася нова гендерна компетентність, і вони добре усвідомлювали ознаки нових понять «сексизм» і «неосексизм» та запобігали й протидіяли їх проявам як зі свого боку, так і з боку колег.

У статті обґрунтована необхідність у ч. 2 ст. 2 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26.11.2015 № 848-VIII уточнити зміст одного із основних завдань цього акту, а саме: визначення «правового статусу суб'єктів наукової і науково-технічної діяльності, матеріальних та моральних стимулів для забезпечення престижності, пріоритетності, гендерної рівності відповідної сфери діяльності», додаючи слова «гендерної рівності».

Авторкою запропоновано принцип «гендерної рівності частіше зазначати у приписах Закону України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII, там де це

---

<sup>1</sup> доктор юридичних наук, професор, професор кафедри цивільного права і процесу Донецького національного університету імені Василя Стуса, <https://orcid.org/0000-0003-0526-5393>

доречно. Так, загальні положення і терміни, передбачені у ст. 1 цього Закону треба доповнити новим основним терміном «гендерна компетентність» та його визначенням. Запропоновано під гендерною компетентністю розуміти комплекс знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність педагогічного, наукового і науково-педагогічного працівника успішно провадити професійну діяльність, яка сприяє гендерній рівності. У ст. 3 цього акту слід додати новий принцип державної політики у сфері вищої освіти – принцип гендерної рівності. Перелік прав науково-педагогічних, наукових і педагогічних працівників, передбачених у ст. 57 цього Закону необхідно доповнити правом на гендерну рівність (рівність прав і можливостей жінок і чоловіків) щодо оплати праці, професійного та кар'єрного зростання й ін.

**Ключові слова:** рівність, гендерна рівність, трудові відносини, умови праці, право на працю, науковий працівник, науково-педагогічний працівник, наукова діяльність, механізм реалізації, сексизм, трудові права, добір кадрів.

### **Gender equality as a factor in increasing the efficiency of the mechanism for implementing the right to work of scientific and scientific-pedagogical workers**

**Abstract.** The purpose of the article is to highlight the phenomenon of gender equality as a factor of enhancing the effectiveness of the mechanism for exercising the right to work of researchers and scientific and pedagogical workers and to develop proposals for improving the legislation on gender equality in the field of science and education.

The article argues that the current state policy in Ukraine is aimed at the dynamic spread of the principle of gender equality in all spheres of life, including science and education. As a result of this policy, changes for the better are expected in the mechanism for exercising the right to work of researchers and academic staff (changes to reduce the wage gap and enhance opportunities for women's career growth). This state policy is specified through the operational plans of the Government of Ukraine for the implementation of gender equality in education with a view to implementing the Strategy for the Implementation of Gender Equality in Education until 2030.

The author proposes that the next Operational Plan of Measures for the Implementation of Gender Equality in Education for 2025-2028 should also include measures for scientists of scientific institutions, define and specify the procedure for introducing an institution of advice on ensuring equal rights and opportunities for women and men, preventing and combating gender-based violence for both educational institutions and scientific institutions. It is also necessary to provide for mandatory advanced training courses for employees in the field of science and education in the said operational plan so that they quickly develop new gender competence and are well aware of the signs of the new concepts of 'sexism' and 'neosexism' and prevent and counteract their manifestations both on their part and on the part of colleagues.

The article substantiates the need to clarify the content of one of the main objectives of this act in Part 2 of Article 2 of the Law of Ukraine 'On Scientific and Scientific-Technical Activities' of 26.11.2015 No. 848-VIII, namely, to define 'the legal status of subjects of scientific and scientific-technical activities, material and moral incentives to ensure prestige, priority, gender equality of the relevant field of activity' by adding the words 'gender equality'.

The author suggests that the principle of 'gender equality' should be more often mentioned in the provisions of the Law of Ukraine 'On Higher Education' of 01.07.2014 No. 1556-VII, where appropriate. Thus, the general provisions and terms provided for in Article 1 of this Law should be supplemented with a new definition of the concept of 'gender competence', which should be understood as a set of knowledge, skills, ways of thinking, attitudes, values, and other personal qualities that determine the ability of a pedagogical, scientific and research and teaching staff member to successfully carry out professional

activities that promote gender equality. Article 3 of this act should add a new principle on which the state policy in higher education is based - the principle of gender equality. The list of rights of academic, scientific and pedagogical staff provided for in Article 57 of this Law should be supplemented by the right to gender equality (equality of rights and opportunities for women and men) in terms of remuneration, professional and career development, etc.

The author's systematic approach to improving legislation on gender equality in the field of science and education will significantly increase the effectiveness of the mechanism for exercising the right to work of researchers and scientific and pedagogical workers.

**Keywords:** equality, gender equality, labour relations, working conditions, right to work, researcher, research and teaching staff, research activities, implementation mechanism, sexism, labour rights, recruitment.

### Вступ

Наукові та науково-педагогічні працівники, і жінки, і чоловіки, є основою безцінного наукового потенціалу для будь-якої країни. Сучасне людство, і українці також, прагнуть будувати інформаційне суспільство з інноваційною економікою, в якому саме наукові та науково-педагогічні працівники є стовпом реалізації цього надзавдання.

Принцип гендерної рівності є невіддільним інструментом побудови адекватного, толерантного і безпечного суспільства [1], де забезпечуються права людини. У такому суспільстві на принципі гендерної рівності повинен базуватися і весь механізм реалізації права на працю, яке є одним із основних елементів в системі прав людини. Однак, під час добору кадрів всі працівники незалежно від статі, і наукові та науково-педагогічні працівники також, нерідко страждають від багатьох соціальних стереотипів (щодо поділу професій на «жіночі» й «чоловічі», думки про те, що саме чоловіки є сильними лідерами, видатними вченими й успішними керівниками, а жінки – найкращі у професіях з виховання малолітніх дітей й ін.). Також існує стереотип і до самої гендерної рівності, що вона вигідна тільки жінкам [1]. Зазначене зменшує рівень дієвості і ефективності механізму реалізації права на працю всіх працівників, у тому числі наукових і науково-педагогічних.

Значимий внесок у дослідження проблематики гендерної рівності як фактору підвищення ефективності механізму реалізації права на працю всіх працівників загалом, та наукових та науково-педагогічних працівників зокрема, зробили такі вчені-правознавці, як: О. А. Волощук [2], І. В. Зіноватна, О. В. Малоземова [3], М. В. Клименко [4], Т. В. Красюк, К. О. Омельченко [5], Т. В. Хабарова [6] та ін. Наукові доробки цих вчених дозволяють продовжувати дослідження зазначеної проблематики, адже наразі з'являються нові виклики і загрози трудовим відносинам в науці і освіті в сучасних умовах, на які треба відповідати насамперед удосконаленням чинного законодавства з питань гендерної рівності.

Метою статті є висвітлення феномену гендерної рівності як фактору підвищення ефективності механізму реалізації права на працю наукових та науково-педагогічних працівників та розробка пропозицій щодо удосконалення законодавства з питань гендерної рівності у сфері науки і освіти.

Результати дослідження. Порушення принципу гендерної рівності є гальмуючим фактором щодо дієвості і ефективності механізму реалізації права на працю працівників, у тому числі, наукових та науково-педагогічних. Необхідно відразу зауважити, що в спеціальній літературі механізм реалізації права на працю наукових і науково-педагогічних, зокрема, як і будь-який механізм реалізації права, загалом, визначається як система правових засобів, які впливають на суспільні відносини з метою їх регулювання, здійснення тощо, яка включає наступні елементи: гарантії, юридичні

елементи механізму реалізації, процес фактичного втілення, умови і фактори такого процесу [7, с. 44].

Проблема механізму реалізації трудових прав працівників, у тому числі наукових і науково-педагогічних, завжди була в центрі уваги юридичної науки адже концептуальне осмислення цього феномену має очевидну практичну та теоретичну цінність. На думку Ю. О. Остапенко, з якою погоджується і авторка, складність механізму реалізації трудових прав працівників виявляється щонайперше в тому, що він є:

1) похідною конструкцією феномену реалізації трудових прав, який обумовлює «перенесення» до сукупної проблематики цього механізму практично усіх невіршених теоретичних та виникаючих в фактичній дійсності практичних питань реалізації прав людини в Україні загалом та трудових прав, зокрема;

2) похідною конструкцією категорії «правовий механізм», що залишається по сьогоднішній день юридичною категорією з приводу розуміння сутності якого відсутні узгоджені підходи серед українських правників;

3) власне складною системою (процесом), що складається з трьох основних (вчинення дій, спрямованих на реалізацію трудових прав; виконання кореспондуючого обов'язку щодо реалізованого права; отримання працівником належного блага – результату здійснення трудового права) та однією факультативної (застосування засобів захисту та охорони трудових прав найманих працівників, у разі відмови щодо виконання кореспондуючого обов'язку чи не отримання належного блага) стадій [8].

Наразі не тільки цей механізм є ще малодослідженим в теорії трудового права. Також ще є недостатньо дослідженим й питання впливу на нього принципу гендерної рівності, який є значимим у сфері реалізації права на працю як всіх працівників, так і наукових й науково-педагогічних.

Відразу слід зазначити, що у цій роботі науково-правового характеру авторка буде вживати граматичний рід назв осіб за професією, посадою, званням (такі як: «науковий працівник», «науково-педагогічний працівник», «академік», «директор», «науковий співробітник» тощо) у формі чоловічого роду для позначення і чоловіків, і жінок, базуючись на чинному законодавстві про працю, науку і освіту. Хоча авторці відомо про постанову Верховного Суду від 22.05.2024 у справі № 640/9824/19 [9], за якою визнається законною та не скасовується постанова Кабінету Міністрів України від 22.05.2019 № 437 «Питання українського правопису», що передбачає дозвіл у використанні фемінітивів у назвах професій за новим українським правописом 2019 р.

Далі необхідно висвітлити змістовне наповнення принципу гендерної рівності в усіх сферах життя на законодавчому рівні, включаючи спеціальні закони у галузі науки і вищої освіти.

Отже, принцип гендерної рівності в усіх сферах життя впливає зі ст. 24 Конституції України, в якій наголошується, що рівність прав жінок та чоловіків забезпечується наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній та культурній діяльності, у здобутті освіти та професійній підготовці, у праці та винагороді за неї тощо.

Необхідно зауважити також, що у ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV закріплена дефініція гендерної рівності – це рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Наукова і науково-педагогічна сфера діяльності жінок і чоловіків також повинні базуватися на зазначеному принципі через: рівні підходи для пропозицій у разі зайняття вакантних посад; рівність можливостей і однакове ставлення до чоловіків і жінок у сфері зайнятості, оплати праці рівної цінності; поліпшення балансу між роботою і сім'єю.

Зазначене також підсилюється приписами ст. ст. 2-1, 13, 22, 186-1 Кодексу законів про працю України.

Варто вказати у контексті цього дослідження, що відповідно до ч. 4 ст. 66 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26.11.2015 № 848-VIII «держава забезпечує інтеграцію національного дослідницького простору до Європейського дослідницького простору шляхом реалізації його пріоритетів, зокрема, забезпечення гендерної рівності». У ст. 19 Закону України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII принцип гендерного балансу декларується як один із основних при формуванні складу Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти. Так в ч. 1 ст. 19 цього Закону зазначається «1. Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти складається з двадцяти трьох осіб, які призначаються Кабінетом Міністрів України на підставі рішення Конкурсної комісії за результатами конкурсного відбору, що відбувається з дотриманням принципів гендерного балансу та галузевого представництва.».

Аналізуючи зміст зазначених положень спеціальних законів у науці і вищій освіті, можна дійти висновку, що, на жаль, принцип гендерної рівності у науковій і науково-педагогічній сфері діяльності жінок і чоловіків, не зазначений як базовий. Хоча вплив цього принципу на дієвість і ефективність механізму реалізації права на працю наукових та науково-педагогічних є суттєвим.

Дослідити такий вплив, використовуючи різноманітні статистичні дані, значимі рейтингові показники, методи економіко-статистичних досліджень у сфері економіки, науки і освіти є важливим науковим завданням сьогодення, адже українці попри всі складні військово-політичні умови прагнуть бути освіченим, інноваційним та заможним суспільством, за якого запанують принципи гідної праці та гендерної рівності в усіх сферах життя, включаючи науку і освіту.

Стан реалізації принципу гендерної рівності у науковій і науково-педагогічній діяльності жінок і чоловіків в нашій державі є недостатньо задовільним, адже залишаються великою мірою впливовими вищезазначені соціальні стереотипи серед наукових, так і науково-педагогічних працівників в Україні. Проте, є й такі соціологічні показники (індикатори), які доводять, що держава все активніше під час прийняття політик, зокрема у сфері освіти і науки, керується принципом гендерної рівності. Цей принцип дійсно все частіше використовується як невіддільний інструмент побудови адекватного, толерантного і безпечного українського суспільства.

По-перше, позитивним є той факт, що представленість чоловіків і жінок в науці і вищій освіті України є майже рівною. Як зазначає Г. В. Єльська, за українською статистикою, серед учених 46% – це жінки, щоправда, не відомо на яких саме посадах. У закладах вищої освіти чоловіки становлять практично половину складу науково-педагогічних працівників. Однак є й така закономірність, що чим вища посада в університеті, тим більша ймовірність, що її займає чоловік [10]. Так, серед ректорів закладів вищої освіти налічується 90% чоловіків. Зазначене суттєво зменшує середній рівень оплати праці серед науково-педагогічних працівників – жінок, обмежує можливості їх кар'єрного зростання.

По-друге, спостерігається суттєва недопредставленість жінок у науковій (особливо, в академічній) сфері по різних напрямках дослідження. Так, в Україні серед 181 діючого академіка НАН України всього 7 жінок (3,8 відсотка) [11].

Також варто зазначити, що за результатами дослідження Міжнародної наукової ради (ISC) за 2021 рік включення та участь жінок у понад 120 наукових організаціях, які координуються на глобальному рівні, показує, що жінки все ще недостатньо представлені. Недопредставленість жінок-членів академій найбільша в інженерних (10%) та математичних науках (8%). 19 із 120 академій повідомили про 10% або менше

жінок-членів академій. Молоді академії значно більш гендерно збалансовані, ніж їхні старші колеги, середня частка жінок серед респондентів становить 42% [12].

Більш позитивними вбачаються результати проведеного аналізу наукового видавництва Elsevier, за якими станом на 2022 рік жінки становили 41% активних дослідників у світі. Це перший випадок, коли представництво жінок у дослідженнях досягло паритетної зони 40–60%. Однак участь жінок у дослідженнях значно відрізняється залежно від галузі. Хоча жінки добре представлені в науках про здоров'я, зокрема в сестринській справі та мікробіології, вони залишаються недостатньо представленими в багатьох наукових сферах. Наприклад, у фізичних науках лише 33% дослідників є жінками. У хімії 40% дослідників у всьому світі є жінками, тоді як у хімічній інженерії та матеріалознавстві ця цифра становить 38% і 32% відповідно. І хоча майже половина дослідників, які починають свою кар'єру, – жінки, вони становлять лише 27% із загальної кількості дослідників на найвищих стадіях своєї кар'єри. У новому звіті також виявлено постійний розрив між часткою жінок, які працюють у дослідницькій сфері, та їх залученням до числа авторів дослідницьких робіт. У той час як жінки становили 41% активних дослідників у 2022 році, лише 35% дослідницьких робіт були авторами. Також встановлено, що жінки були значно недостатньо представлені в патентних заявках. Станом на 2022 рік три чверті патентних заявок подають чоловіки, які працюють поодиноці, або команди, що складаються лише з чоловіків [13].

Треба зазначити, що Україна, приєднавшись до ініціативи «Партнерства Біарріц» взяла на себе зобов'язання щодо інтеграції гендерного компонента в освітній процес. 25 серпня 2019 року під головуванням Президента Франції Еммануеля Макрона лідери країн Групи семи (G7) на саміті в місті Біарріц (Франція) заснували «Партнерство Біарріц». Метою цього партнерства є консолідація зусиль міжнародної спільноти та посилення відповідальності задля досягнення рівності жінок і чоловіків. 11 вересня 2020 року Україна приєдналась до Партнерства Біарріц [14].

Зазначене посприяло розробці і схваленню у 2022 році в Україні Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022-2024 роки з її реалізації згідно із розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20.12.2022 № 1163-р. Наразі дійсно у сфері освіти, в тому числі, вищої освіти, де задіяні наукові і науково-педагогічні працівники, наявна в суспільстві гендерна диспропорція, нерівність, сегрегація та стереотипізація, що відображають внутрішні організаційні практики закладів освіти; стратифікація педагогічної діяльності; асиметрія викладацького, педагогічного, науково-педагогічного складу.

За зазначеною Стратегією вперше в Україні почав запроваджуватися у закладах професійної (професійно-технічної), вищої та післядипломної освіти інститут радництва з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі. Однак, на жаль, у вказаному операційному плані з реалізації Стратегії не визначено порядок запровадження цього інституту радництва.

Важливим кроком стало й те, що за цією Стратегією у вищих закладах освіти розпочалося запровадження у документообіг принципу гендерно чутливої, недискримінаційної мови. За приписами цього документу повинна швидко сформуватися у наукових і науково-педагогічних працівників нова гендерна компетентність, на якій базується протидія у суспільстві сексизму (проявам історично нерівних відносин влади між чоловіками й жінками, що призводить до дискримінації та перешкоджає повному просуванню жінок у суспільстві [15; 16]) і неосексизму (твердженню, ніби гендерна дискримінація залишилася в минулому, а нині жінки хочуть собі більшого, ніж просто рівні права [17]).

Поняття «гендерна компетентність» є новим у середовищі фахівців і фахівчинь різних сфер. Треба визнати, що у нашому суспільстві спостерігається недостатній рівень якісного використання гендерночутливої комунікації, особливо у сфері науки і освіти, насамперед вищої освіти, що готує всіх фахівців і фахівчинь в країні.

На думку експертів ГО «Центр гендерної культури» під гендерною компетентністю вчительства (на наш погляд, така думка стосується не тільки вчительства, але й наукової та науково-педагогічної діяльності) розуміється динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність педагогічного, наукового і науково-педагогічного працівника успішно провадити професійну діяльність, яка сприяє гендерній рівності.

Гендерна компетентність складається з трьох складників: когнітивного, операційного і ціннісного, що означають:

1) когнітивний складник – це знання законодавчих та нормативно-правових актів, які регулюють питання гендерної рівності в Україні, положень та сутності гендерного підходу в освіті, сучасних тенденцій та проблем гендерної рівності у суспільстві, форм і методів гендерного виховання, особливостей гендерної соціалізації, механізмів дії гендерних стереотипів;

2) операційний складник – це уміння й навички розпізнавання гендерних аспектів проблем, добирання відповідного гендерночутливого освітнього контенту, поширення гендерних знань шляхом використання адекватних методів, засобів тощо; організація занять та проведення позаурочних (на наш погляд, також і позааудиторних) заходів на засадах гендерної рівності; поведінкові навички, спрямовані на утвердження ідеї гендерної рівності;

3) ціннісний складник – це особистісне ставлення до питання гендерної рівності, розуміння його важливості, а також до таких понять, як гендерна роль, гендерна ідентичність, гендерні стереотипи; визнання необхідності досягнення гендерної рівності в суспільстві [18, с. 9].

Як вже зауважувалося, гендерна компетентність ще не входить до переліку ключових компетентностей, якими повинні володіти наукові і науково-педагогічні працівники. Це обумовлює необхідність удосконалити правове регулювання, суттєво розширити навчальні програми та створити нові гендерні курси у закладах вищої освіти, післядипломної освіти.

### **Висновки**

Все вищевикладене дозволяє з оптимізмом очікувати зміни на краще у механізмі реалізації права на працю наукових та науково-педагогічних працівників, особливо, зміни, що стосується зменшення розриву в оплаті праці і посилення можливостей у кар'єрному зростанні жінок. Адже наразі державна політика спрямована на динамічне поширення принципу гендерної рівності в усіх сферах життя, у тому числі, в науці і освіті. Така державна політика конкретизується через операційні плани заходів Уряду України щодо впровадження гендерної рівності у сфері освіти з метою реалізації Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року.

У наступному операційному плані на 2025–2028 рр., на нашу думку, бажано було б розробити заходи і для вчених наукових установ, визначити й конкретизувати порядок запровадження інституту радництва з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі як для закладів освіти, так і для наукових установ. Необхідно також передбачити у вказаному оперативному плані обов'язкове проведення курсів підвищення кваліфікації для працівників сфери науки і освіти для того, щоб в них швидко сформувалася нова гендерна компетентність, і вони добре усвідомлювали ознаки нових понять «сексизм» і «неосексизм» та запобігали й протидіяли їх проявам як зі свого боку, так і з боку колег.

Враховуючи важливість основних завдань Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26.11.2015 № 848-VIII для прогресивного розвитку сфері науки і освіти, на наш погляд, необхідно у ч. 2 ст. 2 цього Закону уточнити зміст одного із таких завдань, а саме: визначення «правового статусу суб'єктів наукової і науково-технічної діяльності, матеріальних та моральних стимулів для забезпечення престижності, пріоритетності, гендерної рівності відповідної сфери діяльності», додаючи слова «гендерної рівності».

Також треба частіше зазначати у приписах Закону України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII принцип «гендерної рівності, там де це доречно. Основні терміни і визначення, передбачені у ст. 1 цього Закону треба доповнити новим визначенням поняття «гендерна компетентність», під яким слід розуміти комплекс знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність педагогічного, наукового і науково-педагогічного працівника успішно провадити професійну діяльність, яка сприяє гендерній рівності.

У ст. 3 цього акту, де закріплені принципи державної політики у сфері вищої освіти, слід додати новий – принцип гендерної рівності.

Перелік прав науково-педагогічних, наукових і педагогічних працівників, передбачених у ст. 57 цього Закону необхідно доповнити правом на гендерну рівність (рівність прав і можливостей жінок і чоловіків) щодо оплати праці, професійного та кар'єрного зростання й ін.

Запропонований автором системний підхід щодо удосконалення законодавства з питань гендерної рівності у сфері науки і освіти дозволить у значній мірі підвищити ефективність механізму реалізації права на працю наукових та науково-педагогічних працівників. Однак авторське бачення вирішення наукового завдання у цьому дослідженні не є ідеальним та буде потребувати подальших наукових розвідок за цим напрямом.

#### Список використаних джерел

1. Чому гендерна рівність вигідна для всіх? 28.01.2024. Сайт ГО «Gender Stream». URL: <https://salو.li/61F54D3>
2. Волощук О. А. Жінки в науці: стереотипи та реальність. Сайт Юридичний факультет Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича. 12.02.2023. URL: <https://law.chnu.edu.ua/zhinky-v-nautsi-stereotypy-ta-realnist/#>
3. Зіноватна І. В., Малоземова О. В. Проблема гендерної рівності у трудових правовідносинах. Юридичний науковий електронний журнал. 2023. № 11. С. 215–217.
4. Клименко М. В. Гендерна рівність у трудових правовідносинах: дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2022. 198 с.
5. Красюк Т. В., Омельченко К. О. Реалізація права на працю в умовах фактичної гендерної нерівності. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Юридичні науки». 2021. № 11. URL: <https://doi.org/10.25313/2520-2308-2021-11-7750>
6. Хабарова Т. Гендерна рівність та справедливість в трудовому праві. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Право», 2023 (36). С. 135–140. URL: <https://doi.org/10.26565/2075-1834-2023-36-15>
7. Петреченко С. А. Теоретико – правовий аспект визначення механізму забезпечення прав людини та особливості їх реалізації в Україні. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету, 2021. С. 41–45.
8. Остапенко Ю. О. Стадії механізму реалізації трудових прав працівників в Україні. Юридична наука. 2020. № 5. Том 2. URL: <https://journal-nam.com.ua/index.php/journal/article/view/320>

9. Постанова Верховного Суду від 22.05.2024 у справі № 640/9824/19. ЄДРСР. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119212435>
10. Прищак В. Академік Єльська: Сьогодні у складі НАН 189 членів. Знаєте, скільки серед них жінок? Аж 5! URL: <https://salo.li/4815a7b>
11. Персональний склад НАН України. 2024. Сайт НАН України. URL: <https://salo.li/1c7136F>
12. Гендерна рівність у науці: включення та участь жінок у глобальних наукових організаціях. ISC. 29.09.2021. URL: <https://salo.li/7424986>
13. Трейгер Р. Звіт про гендерну рівність висвітлює прогрес і виклики для жінок у дослідженнях. Сайт Королівського хімічного товариства. 11.06.2024. URL: <https://salo.li/3e7e317>
14. Уряд схвалив План заходів з реалізації «Партнерства Біарріц». Сайт «Урядовий портал». 16.12.2020. URL: <https://salo.li/8A271Dd>
15. Гриценко Г. Історія сексизму: виникнення явища й еволюція терміну. Новинний веб-сайт «Гендер в деталях». 26.02.2024. URL: <http://surl.li/oejslm>
16. Рекомендація про запобігання сексизму і боротьбу з ним: CM/Rec (2019), схвалена Комітетом Міністрів Ради Європи 27.03.2019. URL: <https://salo.li/f1bB59f>
17. Tougas Francine, Brown Rupert, Beaton Ann M., Joly Stéphane. Neosexism: Plus Ça Change, Plus C'est Pareil. Personality and Social Psychology Bulletin. 1995. Vol. 21. № 8. P. 842–849.
18. Гендерна компетентність вчительства: посіб., опуб. у співпраці з ЮНІСЕФ та за фінансової підтримки уряду Іспанії. Сайт ГО «Центр гендерної культури». 2024. URL: <https://salo.li/8cE5bA7>