

DOI: <https://doi.org/10.28925/1609-8595.2024.1.2>

УДК 378.091:305-055.2

Ольга Мельниченко

<https://orcid.org/0000-0002-5297-9551>

кандидат історичних наук, доцент,
доцент кафедри освітології та психолого-педагогічних наук,
Факультет педагогічної освіти,
Київський столичний університет імені Бориса Грінченка,
бульвар І. Шамо 18/2, 02154 Київ, Україна,
melnychenko@kubg.edu.ua

ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ ЖІНОК В ОСВІТІ, АБО ЧОМУ ЖІНКИ НЕДОСТАТНЬО ПРЕДСТАВЛЕНІ НА КЕРІВНИХ ПОСАДАХ?

Стаття присвячена одній з основних та актуальних проблем гендерних студій, а саме гендерної нерівності жінок в освіті при зайнятті керівних посад вищого рівня. Під керівними посадами дослідники розуміють такі категорії: ректор, проректори, президент, начальник чи директор закладів вищої освіти, які діють у межах своїх повноважень. Незважаючи на те, що освіта є однією з найбільш фемінізованих галузей українського суспільства, очільниками Міністерства освіти та науки України за радянською традицією були (за рідкими винятками) чоловіки. Автор аналізує гендерні розбіжності в розподілі влади в найкращих закладах вищої освіти України за консолідованим рейтингом. Окрема увага приділена стану гендерної рівності на керівних посадах в Київському столичному університеті імені Бориса Грінченка. Одним з головних завдань статті автор вважає з'ясування чинників, що заважають жінкам бути активними і обиратись на керівні посади в закладах вищої освіти. У статті зроблено аналіз наукової літератури, в якій такі чинники поділяються на «наявність пропозицій» та «наявність попиту»: «наявність пропозицій» включає потенційну готовність жінок обіймати керівні посади в закладах вищої освіти; «наявність попиту» включає упередження освітян щодо лідерства жінок в освітній сфері, і в закладах вищої освіти зокрема. Автор досліджує Індекс гендерної рівності Всесвітнього економічного форуму, який містить чотири виміри щодо предмету дослідження: економічні можливості діяльності жінок на керівних посадах; рівень освіти жінок та її якість; стан здоров'я жінок та можливість його відновлення; ступінь представництва жінок на керівних посадах в країні. У статті пропонуються шляхи розв'язання ситуації щодо гендерної нерівності жінок на керівних посадах у закладах вищої освіти України.

Ключові слова: гендерна нерівність, гендерна рівність, гендерний вимір в освіті, гендерні розбіжності у розподілі влади, чинники гендерної нерівності.

ВСТУП

Україна обрала шлях забезпечення прав і свобод людини і громадянина, впровадження стандартів гендерної рівності чоловіка і жінки. У сучасному українському суспільстві, навіть в умовах повномасштабної війни проти агресії Росії, відбуваються глибинні процеси, що сприяють створенню рівних можливостей для реалізації особистості незалежно від соціального положення, національності, віку, статі тощо. Українське суспільство, відроджуючи національні традиції та основи, з одного боку, спрямоване на європейські цінності та свободи, з іншого. Це викликає потребу та необхідність адаптувати свідомість громадян, законодавство, уклад життя, економічні процеси до нових реалій, що забезпечать побудову суспільства рівних умов та можливостей для кожного.

Незважаючи на те, що українські жінки вже обіймають керівні посади, працюють у політиці, служать у Збройних Силах та досягають неймовірних висот у будівництві власної кар'єри (Жінки у політиці: як змінювалося їхнє представництво у

владі незалежної України, 2021), наш світ ще залишається дуже далеким від гендерної рівності. Представниці жіночої статі, які нині є визнаними та успішними не тільки у власній країні, а й по усьому світу, аби досягти своєї мети, мали працювати більше за колег-чоловіків, постійно доводити родині, керівництву та собі, що вони мають право на ці високі посади та високу заробітну платню. Адже гендерна рівність – це передусім мова про справедливість, однаковий доступ до ресурсів і влади, зокрема й у сфері освіти, де відсоток жінок є дуже високим (Kenworthy, Malami, 1999).

Виходячи з того, що було викладено раніше, проблема гендерної рівності у вищій освіті є дуже важливою, але досі ще маловивченою. Коли часто досліджують гендерний вимір освіти, то в першу чергу звертають увагу на її зміст, рідше форми і способи навчання. Але майже не згадується про те, що освіта, зокрема вища, є гендерним соціальним інститутом (Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 рр., 2018). А це означає, що гендерний складник присутній у ньому у всіх процесах, практиках, ідеологіях, а найголовніше – у розподілі влади, який визначає функціонування цієї сфери. Отже, можна вважати певною гендерною нерівністю в освіті відсутність рівного доступу до соціально-економічних благ і влади залежно від статі.

Проблему гендерної рівності жінок на керівних посадах в політиці та освіті зокрема вивчали такі зарубіжні науковці, як L. Kenworthy (1999), O. Folke & J. Rickne (2022), R. L. Fox & J. L. Lawless (2004), M. Niederle & L. Vesterlund (2007), P. Campa & Ch. S. Hauser (2020) та інші. Вітчизняні дослідження цієї проблеми присвячені філософсько-правовому виміру гендерної рівності (М. Крочук, 2014), зокрема в умовах воєнного стану (Т. Дацюк, О. Гігін, Л. Тимошенко, 2023); оцінюванню розвитку України та окремих країн світу за індексом гендерного розриву (Н. Паламарчук, Т. Кришня, 2017); гендерній нерівності і гендерній дискримінації в політиці (Т. Дацюк, 2022), вищій освіті (І. Євдокименко, 2022). Дотичними до нашого дослідження є соціологічні студії гендерних відмінностей у сфері зайнятості, освіти та навчання в Україні в контексті Угоди про асоціацію з ЄС (С. Оксамитна, 2021), а також статистичний аналіз кількості жінок та чоловіків на керівних посадах в Україні (А. Горбаль та інші, 2021).

Метою статті є дослідження стану гендерної нерівності у вищій освіті України щодо керівних посад вищого рівня та з'ясування чинників, що заважають жінкам бути активними та обіймати керівні посади в цій сфері. Відповідно до мети поставлено такі завдання: а) дослідити відсоток жінок на керівних посадах у вищій освіті в Україні, в Київському столичному університеті імені Бориса Грінченка зокрема; 2) визначити чинники, що заважають жінкам бути активними та обіймати керівні посади у вищих закладах освіти України.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Жінки на керівних посадах у вищій освіті в Україні. Перед початком аналізу поставлених завдань, нагадаємо, що з 268 закладів вищої освіти, які працюють сьогодні, тільки один – Волинський національний університет – носить жіноче ім'я на честь Лесі Українки. Цей факт дуже промовисто говорить про роль жінки в нашому суспільстві і в освіті зокрема (Реєстр суб'єктів освітньої діяльності, 2023).

У суспільстві панує думка, що сфера освіти – це суцільне «жіноча царина». І вона ґрунтується на даних державної статистики, які свідчать, що на усіх її рівнях панують жінки: кожна десята працююча жінка зайнята у сфері освіти, в той час як відсоток чоловіків становить лише 2,8%. Крім того, статистичні дані демонструють певний паритет чоловіків та жінок у вищій освіті, тобто кількість чоловіків та жінок є

більш-менш рівномірною – зі 158,5 тис. викладачів закладів вищої освіти III–IV ступенів жінки складають 52,4%, а чоловіки – 47,5% (Жінки та чоловіки, Демографічна та соціальна статистика, 2022).

Незважаючи на те, що освіта є однією з найбільш фемінізованих галузей нашого суспільства, очільниками Міністерства освіти та науки України за радянською традицією були виключно чоловіки. Ця традиція була зламана у 2016 р., коли посаду міністерки обійняла Лілія Гриневич. За свою каденцію, яка тривала трохи більше трьох років, вона розпочала знакову реформу «Нова Українська Школа». Можна ще згадати нетривалий досвід перебування на посаді міністерки освіти Ганни Новосад (2019) та Любомири Мандзій (2020).

Під керівними посадами в закладах вищої освіти ми маємо на увазі наступні категорії: ректор, проректори, президент, начальник чи директор, які діють у межах своїх повноважень. Для з'ясування стану гендерної нерівності на керівних посадах в закладах вищої освіти звернемося до впливового консолідованого рейтингу закладів вищої освіти України. За 2023 р. найвищі місця в цьому рейтингу серед класичних університетів, за даними інформаційного ресурсу «Освіта.ua», посіли: Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна, Львівський національний університет імені Івана Франка, Сумський державний університет, Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича, Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, Одеський національний університет імені І. І. Мечникова, Національний університет «Києво-Могилянська академія», Ужгородський національний університет, Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Презентовано рейтинг вишів «ТОП-200 Україна 2023», 2023).

Якщо проаналізувати гендерні розбіжності в розподілі влади в цих визнаних найкращими закладах вищої освіти, то можна побачити наступну картину: з 10 представлених топових українських університетів посаду ректора займає лише одна жінка – Тетяна Кагановська, українська правознавиця, докторка юридичних наук, професорка Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Якщо звернутись до аналізу посад проректорів у цих закладах вищої освіти, то серед 53 осіб, що працюють проректорами у цих закладах вищої освіти налічується 15 жінок та 38 чоловіків. Посаду першого проректора займають 3 жінки, що дає їм найвищі повноваження в закладі у разі відсутності ректора.

Певна гендерна рівність проректорських посад досягнута в Київському університеті: 5 жінок з 9 проректорів. Дуже цікавим є той факт, що жінки переважно відповідають за наукову, навчальну та виховну роботу, зв'язки з громадськістю, соціальні та гуманітарні питання (Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні, 2021).

Щодо стану гендерної рівності на керівних посадах Київського столичного університету імені Бориса Грінченка, то до складу ректорату університету входить 7 осіб, з яких – 5 чоловіків та 2 жінки. У відсотковому відношенні це виглядає наступним чином: жінок – 28,5%, а чоловіків – 71,5%. Якщо проаналізувати склад Вченої Ради університету, то жінки складають 58% його представництва, а чоловіки – 42% (Сайт Київського столичного університету імені Бориса Грінченка, 2023). Ці дані демонструють реальний стан у сфері вищої освіти, де представництво жінок переважає.

Чинники, що заважають жінкам бути активними і обиратись на керівні посади в закладах вищої освіти. Жінки, як правило, недостатньо представлені на політичних посадах у всьому світі, і їхня недостатність стає ще більшою на вищих посадах, і в сфері освіти зокрема (Gender inequality of women in politics, 2021).

Найбільш важливим у нашому дослідженні, на наш погляд, є питання, у чому полягають чинники недостатнього представництва жінок на керівних посадах в освіті. Загалом, у науковій літературі такі чинники поділяються на «наявність пропозицій» та «наявність попиту». «Наявність пропозицій» включають потенційну готовність жінок обіймати керівні посади в закладах вищої освіти. «Наявність попиту» включає упередження освітян щодо лідерства жінок в освітній сфері, і в закладах вищої освіти зокрема.

Розуміння глибинного характеру чинників недостатнього представництва жінок на керівних посадах закладів вищої освіти дозволить розробити політику держави, а також сформуванати громадську думку щодо усунення існуючих гендерних розривів.

Індекс гендерної рівності Всесвітнього економічного форуму містить чотири виміри щодо предмету нашого дослідження: 1) економічні можливості діяльності жінок на керівних посадах; 2) рівень освіти жінок та її якість; 3) стан здоров'я жінок та можливість його відновлення; 4) ступінь представництва жінок на керівних посадах в країні.

Слід зазначити, що, незважаючи на великі відмінності між країнами, гендерна нерівність у зайнятті жінками керівних посад задокументовано в кожному регіоні світу, включно з тими країнами, які є найбільш розвиненими в соціальному та економічному відношенні. Наприклад, Швеція, яка вважається за багатьма показниками однією з успішних країн щодо подолання гендерної нерівності (жінки становлять 47,5% членів парламенту, 54,5% міністрів і близько 43% муніципальних радників), ніколи не мала жінку на посаді Прем'єр-міністра (Кількість жінок у парламентах світу, 2020).

У науковій літературі найчастіше досліджуються причини небажання жінок займати керівні посади в закладах вищої освіти та упередженість освітян в ефективності лідерства жінки в освіті (Гендерні студії у вищій школі, 2022).

Досліджуючи цю проблему науковці R. L. Fox і J. L. Lawless (2004) ще на початку ХХІ ст. провели масштабні опитування і задокументували, що жінки, мають нижче амбіції на зайняття керівних посад, ніж чоловіки. Основними причинами гендерного розриву в амбіціях дослідники виокремили наступне: а) керівництво закладів менше заохочує жінок для отримання керівної посади, ніж чоловіків; б) жінки менш схильні вважати, що вони придатні для роботи на керівній посаді, ніж чоловіки (Lawless, Fox, 2015).

Інші дослідники M. Niederle і L. Vesterlund (2008) звертають увагу на схильність жінок уникати конкуренції, що теж свідчить про низьку зацікавленість жінок щодо керівних посад в закладах освіти, тому що відбір на ці посади сприймається ними як дуже конкурентний. У той час як на чоловіків конкурентна боротьба за керівні посади не впливає і не знижує їх інтерес брати участь у конкурсі на керівні посади.

Дослідники O. Folke і J. Rickne (2020) відмічають, що на небажання жінок обіймати керівні посади також можуть впливати сім'я та оточення, бо це може значно збільшити ймовірності розлучення зі своїм партнером, тоді як це не стосується чоловіків. За даними авторів, якщо жінки стикаються з особистими втратами під час досягнення успіху в кар'єрі, то вони можуть відмовитись від досягнення таких цілей.

Інший чинник гендерної нерівності на керівних посадах у вищій освіті – це упередженість освітян щодо жінок на керівних посадах. Він насамперед пов'язаний з тим, наскільки суспільство та освітнє середовище закладу змогло подолати гендерні стереотипи щодо керівної ролі жінок у суспільстві, створити умови для їх кар'єрного зростання.

Однак головним чинником гендерної нерівності є саме внутрішній конфлікт, який виникає в жінок, які поєднують професійну діяльність з домашніми обов'язками. Їхні переживання, пов'язані з цим, можуть бути різноманітними. Наприклад: дефіцит та швидкоплинність часу; накопичення домашніх справ; відчуття провини перед дітьми; нереалізовані мрії щодо дозвілля; побоювання роздратування чоловіка щодо себе тощо. Така ситуація призводить до того, що жінка примушена або «встигати все», або «стати вільною від стереотипів».

Для розв'язання цієї дилеми суспільству важливо підтримувати жінок у їхніх зусиллях зберегти баланс між професійним і особистим життям, надавати можливість для саморозвитку і визнавати їхні досягнення, а також сприяти переосмисленню стереотипів про гендерні ролі у суспільстві (Folke, Rickne, 2020).

Стосовно подолання гендерної нерівності жінок на керівних посадах є різні думки науковців. Дехто пропонує ввести гендерні квоти для жінок на кшталт політичних партій, але слушним є зауваження, що квоти є більш-менш ефективні для розширення прав і можливостей жінок, але не для сфери вищої освіти, в якій важливо дотримуватись певних вимог для претендента на керівну посаду (Campra, Hauser, 2020). Деякі вчені приділяли увагу ролі жіночих організацій у процесі подолання гендерної нерівності жінок при обранні на керівні посади. Але, на наш погляд, жіночі організації є застарілим форматом, принаймні в європейських країнах, і не сприяють зрушенням в обговореному нами предметі.

Вже згадувані нами науковці О. Folke і J. Rickne (2018) зазначають, що змінити ситуацію щодо лідерства жінок на керівних посадах можна через перерозподіл економічних ролей у сім'ї, зміну ставлення до гендерних ролей в суспільстві, розширення прав і можливостей жінок у будь-якій сфері діяльності (Folke, Rickne, 2018).

Треба відзначити, що у багатьох європейських демократіях темпи доступу жінок до вищих керівних посад, у тому числі і в освіті, виявилися дуже повільними. Європейський досвід з його механізмами самопідсилення особистості та жінки зокрема може стати у нагоді для інших країн. Однак за відсутності конкретної стратегії, спрямованої на розв'язання проблеми недостатнього представництва жінок на вищих керівних посадах в освіті, ймовірно, знадобиться багато часу як в Європі, так і в Україні. Незважаючи на це, рух в цьому напрямі, постійний моніторинг гендерних розривів є вкрай важливим, оскільки прогрес в розвитку відкритих суспільних систем не є лінійним і тому потребує постійної уваги.

ВИСНОВКИ

Дослідження стану гендерної рівності жінок на керівних посадах закладів вищої освіти в Україні продемонструвало, що:

1) гендерна нерівність участі жінок на керівних посадах задокументовано простежується в кожному регіоні світу, включно з тими країнами, які є найбільш розвиненими в соціальному та економічному відношенні;

2) аналіз розподілу влади у визначених найкращими закладах вищої освіти України свідчить про наявність гендерних розбіжностей на рівні посад ректора та першого проректора та майже паритет в деяких закладах освіти на рівні проректорів;

3) чинники збереження гендерної нерівності поділяються на «наявність пропозицій» (потенційну готовність жінок обіймати керівні посади в закладах вищої освіти) та «наявність попиту» (упередження освітян щодо лідерства жінок в освітній сфері);

4) основними причинами гендерного розриву в амбіціях є те, що керівництво закладів менше заохочує жінок для отримання керівної посади, ніж чоловіків; а самі жінки менш схильні вважати, що вони придатні для роботи на керівній посаді, ніж чоловіки.

У якості шляху для покращення стану гендерної нерівності жінок на керівних посадах закладів вищої освіти України пропонується проводити для студентів, викладачів, науковців, керівних менеджерів закладів вищої освіти тренінги або курси з гендерних студій, які допоможуть жінкам повірити в себе, а керівництву закладів вищої освіти визнати можливість лідерства жінок.

У перспективі планується продовження розроблення цієї теми завдяки аналізу стану гендерної рівності жінок на керівних посадах закладів вищої освіти в європейському освітньому середовищі та порівняні його з українським, а також пошуку позитивного досвіду та шляхів подолання існуючої ситуації.

Список використаної літератури

1. Гендерні студії у вищій школі: сучасні виклики та досягнення: матеріали Всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації, м. Львів, 5 вересня – 16 жовтня 2022 р. Одеса: Гельветика, 2022. 120 с.
2. Горбаль А., Наслідів Р., Процюк А., Сидорук О. Жінки та чоловіки на керівних посадах в Україні: 2017–2020: статистичний аналіз відкритих даних ЄДР. *Український центр суспільних даних*. 2021. URL: <https://socialdata.org.ua/napryamki/doslidzhennya/edrpou-gender-2020/> (дата звернення: 01.03.2024).
3. Дацюк Т. К. Участь жінок в політиці та процесі прийняття рішень в Україні. *Гендерні студії у вищій школі: сучасні виклики та досягнення: матеріали Всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації, м. Львів, 5 вересня – 16 жовтня 2022 р.* Одеса: Гельветика, 2022. С. 34–38.
4. Дацюк Т., Гігін О., Тимошенко Л. Правове регулювання гендерної рівності в умовах воєнного стану. *Економіка. Фінанси. Право*. 2023. № 7. С. 78–81. DOI: <https://doi.org/10.37634/efp.2023.7.16>
5. Євдокименко І. М. Гендерні «нерівності» в журналістській вищій освіті. *Гендерні студії у вищій школі: сучасні виклики та досягнення: матеріали Всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації, м. Львів, 5 вересня – 16 жовтня 2022 р.* Одеса: Гельветика, 2022. С. 44–49.
6. Жінки та чоловіки / Демографічна та соціальна статистика / Освіта. *Державна служба статистики України*. 2022. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 01.03.2024).
7. Жінки у політиці: як змінювалося їхнє представництво у владі незалежної України. *Радіо Свобода*. 2021. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/zhinky-uvladi-henderna-kvota-nezalezhnist/31415103.html> (дата звернення: 01.03.2024).
8. Київський столичний університет імені Бориса Грінченка. Офіційний веб-сайт. URL: <https://kubg.edu.ua/> (дата звернення: 01.03.2024).
9. Кількість жінок у парламентах світу. *Слово і Діло*. 2020. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2020/02/12/infografika/polityka/skilky-deputativ-zhinok-parlamentax-svitu> (дата звернення: 01.03.2024).
10. Крочук М. І. Філософсько-правовий вимір гендерної рівності. Автореф... канд. юрид. наук: 12.00.12. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2014. 19 с.
11. Оксамитна С. Гендерні відмінності у сфері зайнятості, освіти та навчання в Україні в контексті Угоди про асоціацію. *Український центр європейської політики*. 2021. URL: http://ucep.org.ua/wp-content/uploads/2021/02/Doslid_01_2021_WEB_NEW_2.pdf (дата звернення: 01.03.2024).
12. Паламарчук Н. О., Кришня Т. О. Особливості гендерної дискримінації в сучасних умовах розвитку України та світу. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки*. 2017. № 47. С. 48–53. DOI: <https://doi.org/10.24025/2306-4420.0.47.2017.119892>
13. Презентовано рейтинг вишів «ТОП-200 Україна 2023» *Osvita.ua*. 2023. URL: <https://osvita.ua/vnz/rating/89412/> (дата звернення: 01.03.2024).
14. Реєстр суб'єктів освітньої діяльності. URL: <https://registry.edbo.gov.ua/> (дата звернення: 01.03.2024).

15. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 pp. *Council of Europe*. 2018. URL: <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukrnew2/16808b35a4> (дата звернення: 01.03.2024).
16. Campa P., Hauser Ch. S. Quota or not Quota? On Increasing Women's Representation in Politics. *Free network. Policy Brief Series*. 2020. <https://freepolicybriefs.org/wp-content/uploads/2020/04/freepolicybriefs20200504.pdf> (дата звернення: 01.03.2024).
17. Gender inequality of women in politics. Women in Politics: Why Are They Under-represented? *OECD*. 2021. URL: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/b4beed4b-en/index.html?itemId=/content/component/b4beed4b-en> (дата звернення: 01.03.2024).
18. Folke O., Rickne J. All the Single Ladies: Job Promotions and the Durability of Marriage. *American Economist Journal: Applied Economics*. 2020. Vol. 12 (1). P. 260–287. DOI: <https://doi.org/10.1257/app.20180435>
19. Folke O., Rickne J., Tanaka S., & Tateishi Y. Sexual Harassment of Women Leaders. *Daedalus*. 2020. № 149 (1). P. 180–197. DOI: https://doi.org/10.1162/daed_a_01781
20. Folke O., Rickne J. Sexual Harassment and Gender Inequality in the Labor Market. *The Quarterly Journal of Economics*. 2022. Vol. 137 (4). P. 2163–2212. DOI: <https://doi.org/10.1093/qje/qjac018>
21. Fox R. L. and Lawless J. L. Entering the Arena? Gender and the Decision to Run for Office. *American Journal of Political Science*. 2004. № 48. P. 264–280. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.0092-5853.2004.00069.x>
22. Kenworthy L., Malami M. Gender Inequality in Political Representation: A Worldwide Comparative Analysis. *Social Forces*. 1999. Vol. 78 (1). P. 235–268. <https://doi.org/10.1093/sf/78.1.235>
23. Lawless J. L., Fox R. L. Running from Office: Why Young Americans Are Turned off to Politics. Oxford: Oxford University Press, 2015. 232 p.
24. Niederle M. and Vesterlund L. Gender Differences in Competition. *Negotiation Journal*. 2008. № 24. P. 447–463. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1571-9979.2008.00197.x>
25. Niederle M., Vesterlund L. Do Women Shy Away From Competition? Do Men Compete Too Much? *The Quarterly Journal of Economics*. 2007. Vol. 122 (3). P. 1067–1101. DOI: <https://doi.org/10.1162/qjec.122.3.1067>

References

- Genderni studiyi u vishij shkoli: suchasni vikliki ta dosyagnennya: materiali Vseukrayinskogo naukovopedagogichnogo pidvishennya kvalifikaciyi, m. Lviv, 5 veresnya – 16 zhovtnya 2022 r. [Gender studies in higher education: modern challenges and achievements: materials of the All-Ukrainian Scientific and Pedagogical Advanced Training, Lviv, September 5 – October 16, 2022] (2022). Gelvetika.*
- Horbal, A., Nasridinov, R., Protsyuk, A., Sydoruk, O. (2021). Zhinki ta choloviki na kerivnih posadah v Ukraini: 2017–2020: statistichnij analiz vidkritih danih YeDR [Women and Men in Leadership Positions in Ukraine: 2017–2020: statistical analysis of open data of the UDR]. *Ukrainian Center for Social Data*. <https://socialdata.org.ua/napryamki/doslidzhennya/edrpou-gender-2020/>
- Datsiuk, T. (2022). Uchast zhinok v politici ta procesi priynyattya rishen v Ukraini [Women's participation in politics and the decision-making process in Ukraine]. In *Gender studies in higher education: modern challenges and achievements: materials of the All-Ukrainian Scientific and Pedagogical Advanced Training, Lviv, September 5 – October 16, 2022* (pp. 34–38). Gelvetika.
- Datsiuk, T., Hihin, O., Tymoshenko, L. (2023). [Legal regulation of gender equality under the conditions of martial state]. *Economics. Finances. Law*, 7, 78–81. <https://doi.org/10.37634/efp.2023.7.16>
- Yevdokymenko, I. M. (2022). Genderni «nerivnosti» v zhurnalistskij vishij osviti [Gender «inequality» in journalism higher education]. In *Gender studies in higher education: modern challenges and achievements: materials of the All-Ukrainian Scientific and Pedagogical Advanced Training, Lviv, September 5 – October 16, 2022* (pp. 44–49). Gelvetika.
- Zhinki ta choloviki / Demografichna ta socialna statistika / Osvita [Women and men / Demographic and social statistics / Education] (2022). *The State Statistics Service of Ukraine*. <https://www.ukrstat.gov.ua/>
- Zhinki u politici: yak zminyvalosya yihnye predstavnictvo u vladi nezaleznoyi Ukraini [Women in politics: how their representation in the government of independent Ukraine changed] (2021). *Radio Free Europe*. <https://www.radiosvoboda.org/a/zhinky-uvladi-henderna-kvota-nezalezhnist/31415103.html>
- Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University. Official website*. <https://kubg.edu.ua/>
- Kilkist zhinok u parlamentah svitu [The number of women in the parliaments of the world] (2020). *Slovo i Dilo*. <https://www.slovovidilo.ua/2020/02/12/infografika/polityka/skilky-deputativ-zhinok-parlamentax-svitu>
- Krochuk, M. I. (2014). *Filosofsko-pravovij vimir gendernoyi rivnosti [The Philosophical and Legal Treatment of Gender Equality]: Extended abstract of candidate's thesis: 12.00.12*. Lviv State University of Internal Affairs.

- Oksamytna, S. (2021). Henderni vidminnosti u sferi zainiatiosti, osvity ta navchannia v Ukraini v konteksti Uhody pro asotsiatsiiu [Gender differences in employment, education and training in Ukraine in the context of the Association Agreement]. *Ukrainskyi tsestr yevropeiskoi polityky* http://ucep.org.ua/wp-content/uploads/2021/02/Doslid_01_2021_WEB_NEW_2.pdf
- Prezentovano rejting vishiv «TOP-200 Ukrayina 2023» [The ranking of universities «TOP-200 Ukraine 2023» was presented] (2023). *Osvita.ua*. <https://osvita.ua/vnz/rating/89412/>
- Palamarchuck, N. O., Kryshnia, T. O. (2017). Osoblivosti gendernoyi diskriminaciyi v suchasnihi umovah rozvitku Ukrayini ta svitu [Peculiarities of gender discrimination in present-day development of Ukraine and the world]. *Proceedings of Scientific Works of Cherkasy State Technological University, Series Economic Sciences*, 47, 48–53. <https://doi.org/10.24025/2306-4420.0.47.2017.119892>
- Reiestr subiektiv osvithoi diialnosti [Register of educational entities] (2023). <https://registry.edbo.gov.ua/>
- Strategiya gendernoyi rivnosti Radi Yevropi na 2018–2023 rr. [Council of Europe Gender Equality Strategy for 2018–2023] (2018). *Council of Europe*. <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukrnew2/16808b35a4>
- Campa, P., Hauser, Ch. S. (2020). Quota or not Quota? On Increasing Women’s Representation in Politics. *Free network. Policy Brief Series*. <https://freepolicybriefs.org/wp-content/uploads/2020/04/freepolicybriefs20200504.pdf>
- Folke, O., Rickne, J. (2020). All the Single Ladies: Job Promotions and the Durability of Marriage. *American Economist Journal: Applied Economics*, 12 (1), 260–287. <https://doi.org/10.1257/app.20180435>
- Folke, O., Rickne, J., Tanaka, S., & Tateishi, Y. (2020). Sexual Harassment of Women Leaders. *Daedalus*, 149 (1), 180–197. https://doi.org/10.1162/daed_a_01781
- Folke O., Rickne J. Sexual Harassment and Gender Inequality in the Labor Market. *The Quarterly Journal of Economics*, 137 (4), 2163–2212. <https://doi.org/10.1093/qje/qjac018>
- Fox, R. L. and Lawless, J. L. (2004). Entering the Arena? Gender and the Decision to Run for Office. *American Journal of Political Science*, 48, 264–280. <https://doi.org/10.1111/j.0092-5853.2004.00069.x>
- Gender inequality of women in politics (2021). Women in Politics: Why Are They Under-represented? *OECD*. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/b4beed4b-en/index.html?itemId=/content/component/b4beed4b-en>
- Kenworthy, L., Malami, M. (1999). Gender Inequality in Political Representation: A Worldwide Comparative Analysis. *Social Forces*, 78 (1), 235–268. <https://doi.org/10.1093/sf/78.1.235>
- Lawless, J. L., Fox, R. L. (2015). *Running from Office: Why Young Americans Are Turned off to Politics*. Oxford University Press.
- Niederle, M. and Vesterlund, L. (2008). Gender Differences in Competition. *Negotiation Journal*, 24, 447–463. <https://doi.org/10.1111/j.1571-9979.2008.00197.x>
- Niederle, M., Vesterlund, L. (2007). Do Women Shy Away From Competition? Do Men Compete Too Much? *The Quarterly Journal of Economics*, 122 (3), 1067–1101. <https://doi.org/10.1162/qjec.122.3.1067>

Стаття надійшла до редакції 04.03.2024

Прийнято до друку 21.03.2024

GENDER INEQUALITY OF WOMEN IN EDUCATION OR WHY WOMEN ARE UNDERREPRESENTED IN LEADERSHIP POSITIONS?

Olga Melnychenko

<https://orcid.org/0000-0002-5297-9551>

PhD in Historical Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of Department of Educology and Psychological
and Pedagogical Sciences,
Faculty of Pedagogical Education,
Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University,
18/2 I. Shamo Blvd, 02154 Kiev, Ukraine,
o.melnychenko@kubg.edu.ua

The article is devoted to one of the main and topical problems of gender studies, namely, gender inequality of women in education when occupying senior management positions. The following categories are understood by the researchers as management positions in higher education institutions: rector, vice-rectors, president, head or director, who acts within the limits of their powers. Despite the fact that education is one of the most feminized branches of Ukrainian society, the heads of the Ministry of Education and Science of Ukraine according to the Soviet tradition were (with a rare exception to the rule) men. The author analyzes gender differences in the

distribution of power in the best higher education institutions of Ukraine according to the consolidated rating. Special attention is paid to the state of gender equality in leadership positions at the Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University. The author believes that one of the main tasks of gender is to find out the factors that prevent women from being active and being elected to leadership positions in institutions of higher education. The author believes that one of the main tasks of gender is to find out the factors that prevent women from being active and being elected to leadership positions in institutions of higher education. The article analyzes the scientific literature, in which the following factors are divided into «availability of offers» and «availability of demand»: «availability of offers» includes the potential readiness of women to occupy management positions in higher education institutions; «availability of demand» includes prejudices of educators regarding the leadership of women in the educational sphere, and in institutions of higher education in particular. The author examines the Gender Equality Index of the World Economic Forum, which contains four dimensions related to the subject of the study: economic opportunities for women in leadership positions; the level of women's education and its quality; the state of women's health and the possibility of its recovery; the degree of representation of women in leadership positions in the country. The article proposes ways to solve the situation regarding gender inequality of women in leadership positions in higher education institutions of Ukraine. As a way to improve the state of gender inequality of women in leadership positions in higher education institutions of Ukraine, it is proposed to conduct trainings or shortened courses on gender studies for students, teachers, scientists, senior managers of higher education institutions, which will help women believe in themselves, and the management of higher education institutions recognize the possibility of women's leadership. In the future, it is planned to continue the development of this topic thanks to the analysis of the state of gender equality of women in the management positions of higher education institutions in the European educational environment and its comparison with the Ukrainian one, as well as the search for positive experience and ways to overcome the existing situation.

Keywords: *factors of gender inequality, gender differences in the distribution of power, gender equality, gender dimension in education, gender inequality, women's leadership.*