

УДК 378.01:305

DOI <https://doi.org/10.32782/humanitas/2026.1.23>

Ірина НОХРІНА

викладач кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, Київський столичний університет імені Бориса Грінченка, вул. Бульварно-Кудрявська, 18/2, м. Київ, Україна, 04053

ORCID: 0009-0004-3955-4489

Ольга ШВЕД

кандидат соціологічних наук, доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи, Київський столичний університет імені Бориса Грінченка, вул. Бульварно-Кудрявська, 18/2, м. Київ, Україна, 04053

ORCID: 0000-0003-4251-3894

Бібліографічний опис статті: Нохріна, І., Швед, О. (2026). Імплементация гендерно чутливого підходу в заклад вищої освіти. *Вісник Humanitas*, 1, 185–191, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2026.1.23>

ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ГЕНДЕРНО ЧУТЛИВОГО ПІДХОДУ В ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ

У статті розкрито теоретичні засади впровадження принципів гендерної політики й гендерної чутливості в освітній процес закладів вищої освіти. Збереження гендерної асиметрії в академічному середовищі попри наявну нормативно-правову базу актуалізує необхідність системної трансформації освітніх практик відповідно до міжнародних зобов'язань України у сфері гендерної рівності в контексті євроінтеграційного курсу. Метою статті є теоретичне обґрунтування практичних рекомендацій щодо інтеграції принципів гендерної рівності й гендерної чутливості в навчально-методичне забезпечення освітнього процесу закладів вищої освіти. У процесі дослідження використано методи теоретичного аналізу і синтезу, узагальнення та систематизації наукових джерел, порівняння, а також аналіз нормативно-правових документів у сфері гендерної рівності в освіті. Проаналізовано змістове наповнення ключових понять: гендерної політики, гендерної чутливості та гендерно чутливого освітнього середовища. Виокремлено п'ять базових принципів створення гендерно чутливих навчально-методичних матеріалів: подвійної номінації, збалансованого представлення, уникнення стереотипів, недискримінації та коректного використання фемінітивів. Детально розглянуто їх практичне застосування при розробці робочих програм навчальних дисциплін, лекційних курсів і презентаційних матеріалів. Представлено рекомендації щодо мінімізації прихованих гендерних упереджень в оцінюванні здобувачів освіти та організації рівноправної освітньої взаємодії в академічному середовищі. Доведено, що послідовна інтеграція гендерно чутливого підходу на всіх рівнях освітнього процесу є необхідною умовою забезпечення рівних можливостей для всіх здобувачів незалежно від їхньої гендерної ідентичності та сприяє формуванню демократичної культури академічної спільноти.

Ключові слова: гендерна політика, гендерна чутливість, гендерна рівність, інклюзивне освітнє середовище, навчально-методичні матеріали, фемінітиви, гендерний підхід.

Iryna NOKHRINA

Lecturer at the Department of Social Pedagogy and Social Work, Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University, 18/2 Bulvarno-Kudriavska str., Kyiv, Ukraine, 04053

ORCID: 0009-0004-3955-4489

Olha SHVED

PhD in Sociolog, Associate Professor at the Department of Social Pedagogy and Social Work, Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University, 18/2 Bulvarno-Kudriavska str., Kyiv, Ukraine, 04053

ORCID: 0000-0003-4251-3894

To cite this article: Nokhrina, I., & Shved, O., (2026). Implementatsiia henderno chutlyvoho pidkhdou v zaklad vyshchoi osvity [Implementation of a gender-sensitive approach in higher education institutions]. *Vichlyvist. Humanitas*, 1, 185–191, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2026.1.23>

© І. Нохріна, О. Швед, 2026



Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу (CC BY 4.0)

IMPLEMENTATION OF A GENDER-SENSITIVE APPROACH IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

The article reveals the theoretical foundations for implementing gender policy and gender sensitivity principles in the educational process of higher education institutions. The preservation of gender asymmetry in the academic environment, despite the existing regulatory framework, highlights the need for a systematic transformation of educational practices in line with Ukraine's international commitments in the field of gender equality in the context of European integration. The purpose of the article is to provide a theoretical justification for practical recommendations on the integration of the principles of gender equality and gender sensitivity into the teaching and methodological support of the educational process in higher education institutions. The research uses methods of theoretical analysis and synthesis, generalisation and systematisation of scientific sources, comparison, as well as analysis of regulatory and legal documents in the field of gender equality in education. The content of key concepts was analysed: gender policy, gender sensitivity and a gender-sensitive educational environment. Five basic principles for creating gender-sensitive teaching materials were identified: double nomination, balanced representation, avoidance of stereotypes, non-discrimination, and correct use of feminine forms. Their practical application in the development of working programmes for academic disciplines, lecture courses and presentation materials is examined in detail. It has been proven that consistent integration of a gender-sensitive approach at all levels of the educational process is a necessary condition for ensuring equal opportunities for all students regardless of their gender identity and contributes to the formation of a democratic culture in the academic community.

Key words: gender policy, gender sensitivity, gender equality, inclusive educational environment, teaching materials, feminatives, gender approach.

Актуальність проблеми. Формування недискримінаційних освітніх та професійних підходів для представників різних статей вимагає системних заходів, серед яких ключову роль відіграє інтеграція гендерного підходу в освітній процес. Необхідність його застосування закріплена низкою нормативно-правових документів: Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005), Наказом МОН України «Про впровадження принципів гендерної рівності в освіту» (2009), Національною доповіддю «Цілі сталого розвитку: Україна» (2017), Стратегією впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року (2022), а також Стратегією гендерної рівності Ради Європи на 2024–2029 роки (Рощина, 2025, с. 125–128).

У вересні 2020 року Україна приєдналася до ініціативи Великої Сімки «Партнерство Біарріц» та ухвалила план заходів у п'яти ключових сферах: розвиток інклюзивного публічного простору; наскрізні принципи гендерної рівності в освіті; протидія домашньому насильству; зменшення розриву в оплаті праці; розширення можливостей для догляду за дітьми. Реалізація цих зобов'язань вимагала суттєвих законодавчих змін (Левченко, 2025, с. 34–46). Проте попри прийняту нормативно-правову базу, в суспільстві досі зберігається гендерна асиметрія. І. Царенко зазначає, що її подолання передбачає застосування організаційно-педагогічних умов на засадах гендерного підходу, розвиток гендерної компетентності

педагогів та інтеграцію спеціалізованих дисциплін у систему вищої освіти (Царенко, 2015, с. 110–117).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Нормативно-правові аспекти гендерної рівності у вищій освіті досліджували Н. Ільницька й А. Баторшина (2019), а К. Левченко обґрунтовує ефективність принципу гендерного мейнстрімінгу як наскрізної складової державного управління (2025). Практичні підходи до впровадження гендерної рівності розробляли Н. Калинюк і Ю. Яковенко (2020); ставлення студентства до гендерних проблем та питання гендерної ідентичності вивчала Т. Ковалькова (2022); вплив цифрових технологій на гендерний вимір якості освіти досліджувала Т. Дороніна (2024).

С. Шатрава та Д. Зінченко наголошують, що утвердження гендерної паритетності потребує трансформації освітньої системи через впровадження систем підтримки, освітніх курсів для подолання гендерних упереджень та просвітницьких ініціатив для трансформації стереотипів (Шатрава; Зінченко, 2023, с. 214). Попри значний доробок науковців, проблема практичної імплементації гендерно чутливого підходу безпосередньо в навчально-методичні матеріали закладів вищої освіти залишається недостатньо розробленою.

Метою статті є теоретично обґрунтувати та конкретизувати практичні рекомендації щодо інтеграції принципів гендерної рівності та гендерної чутливості в навчально-методичне

забезпечення освітнього процесу закладів вищої освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження. Реалізація зазначених вище завдань вимагає чіткого розуміння ключових понять гендерної проблематики в освіті, а саме гендерної політики та гендерної чутливості. Гендерна політика в освіті – це система заходів і принципів, спрямованих на забезпечення рівного доступу, рівних можливостей і недискримінації за ознакою статі та гендеру в освітньому процесі (Словник Європейського інституту з гендерної рівності, 2021).

Гендерна чутливість розуміється як усвідомлення та врахування суспільних та культурних факторів, задіяних у гендерному виключенні та дискримінації у різних сферах суспільного та приватного життя. Практичним втіленням гендерної чутливості є гендерно чутлива мова – реалізація гендерної рівності у письмовій і усній мові, котра досягається, коли жінки і чоловіки, а також особи, які не вписуються в бінарну гендерну систему, стають видимими у мові (оприявнюються) як особи рівної цінності, гідності, доброчесності та поваги (Словник Європейського інституту з гендерної рівності, 2021).

Проблематика гендерно чутливої мови охоплює коректне вживання гендерної термінології відповідно до загальноприйнятих уніфікованих визначень, застосування фемінітивів, запобігання сексизму, а також формування гендерно чутливого дискурсу в цілому. Гендерно чутливе освітнє середовище – це освітнє середовище, яке враховує та підтримує гендерну рівність і потреби всіх учасників освітнього процесу незалежно від їхньої статі (О. Войтенко, 2025). Створення такого середовища базується на гендерно чутливому підході – системному підході в освіті, спрямованому на уникнення дискримінації за гендерною ознакою та створення рівних можливостей для всіх.

П'ять принципів створення гендерно чутливих навчально-методичних матеріалів. На основі аналізу нормативних документів та наукових праць виокремлено п'ять базових принципів, яких науково-педагогічним працівникам доцільно дотримуватися при підготовці навчально-методичних матеріалів.

Принцип подвійної номінації передбачає експліцитне визнання присутності в освіт-

ньому процесі представників різних гендерів через використання парних форм. У текстах навчальних програм слід систематично використовувати парні форми для позначення здобувачів освіти: «здобувачки та здобувачі освіти», «студентки та студенти», «аспірантки та аспіранти» (Войтенко та ін., 2025).

Принцип збалансованого представлення стосується рівномірного використання прикладів, що ілюструють діяльність і досягнення представників різних гендерів. При формулюванні результатів навчання, компетентностей, очікуваних досягнень рекомендується свідомо чергувати приклади в чоловічому та жіночому роді або використовувати інклюзивні конструкції, що включають обидва гендери. Замість односторонніх формулювань на кшталт «Після завершення курсу здобувач зможе аналізувати...», він матиме навички..., йому буде доступне...» пропонується використовувати збалансовані варіанти: «Здобувач/ка освіти зможе аналізувати...», «Після завершення курсу студент/студентка матиме компетентності у сфері...», «Студенти та студентки опанують навички...». Крім того, доцільно чергувати приклади: в одному з них використовувати чоловічий рід, в іншому жіночий, що забезпечує рівноправне представлення обох гендерів у навчальному дискурсі (Дороніна; Ховрякова; Шумська, 2024).

Принцип уникнення стереотипів вимагає, щоб приклади та кейси в навчальних матеріалах представляли різноманітні гендерні моделі поведінки, професійної діяльності, соціальних ролей. Гендерні стереотипи в освітніх матеріалах часто виявляються непомітно, на рівні прикладів, ілюстрацій, кейсів. Наприклад, якщо програма з соціальної роботи описує практичний кейс, соціальним працівником може виступати чоловік. Також отримувачами послуг, клієнтами, пацієнтами, респондентами повинні бути представники і чоловічої, і жіночої статі. Якщо йдеться про історію науки, необхідно згадувати не лише видатних вчених-чоловіків, а й жінок-науковців, чий внесок часто залишається в тіні (Ковалькова, 2022).

Принцип недискримінації означає, що в текстах, малюнках, описі кейсів не повинно бути обмеження прав, можливостей або нерівного ставлення до людини через її стать, гендерну ідентичність або гендерні ролі, вік, расу, наці-

ональність, релігійні вподобання, інвалідність, що призводить до порушення принципу рівності (Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, 2005; Словник Європейського інституту з гендерної рівності, 2021).

Принцип використання фемінітивів передбачає застосування жіночих форм назв професій, посад, звань при посиланні на конкретних науковців, авторів підручників, дослідників, експертів: «дослідниця», «авторка», «професорка», «докторка наук», «аналітикиня», «методистка» тощо. Структура української мови має багато суфіксів, які утворюють фемінітиви. Всього їх понад 13, але на сьогодні продуктивними суфіксами, що визначають фемінітиви, є -к-, -иц-, -ин- та -ес- (лікарка, посадовиця, плавчиня, поетеса) (Жарко; Дашко, 2025).

Необхідно мати на увазі, що якщо створений фемінітив відповідає якійсь назві, то тоді потрібно замінити (не можемо сказати «пілотка», заміняємо на «пілотеса»). Також важливо зауважити, що суфікси -ш-, -их-, утворюючи фемінітиви, вносять до лексичного значення слова додатковий компонент: генеральша – це не жінка на генеральській посаді, а дружина генерала, директорша – це дружина директора. А слова повариха, ткачиха часто набувають зневажливого відтінку. Рекомендується використовувати жіночі форми назв управлінських посад і функцій: очільниця, ректорка, проректорка, завідувачка, директорка, бригадирка, менеджерка. Водночас зауважується, що у назвах документів, посад у нормативних актах можливе вживання чоловічого роду як узагальненого.

Звернемо увагу на практичне застосування принципів у робочих програмах навчальних дисциплін. Першочерговим кроком у напрямі інтеграції гендерно чутливого підходу є перегляд та оновлення робочих програм навчальних дисциплін з урахуванням принципів гендерної рівності. Робоча програма навчальної дисципліни є одним із ключових документів, що визначає зміст, структуру, методологію викладання дисципліни та очікувані результати навчання. Саме через цей документ здобувачі освіти вперше знайомляться з курсом, формують очікування, отримують уявлення про академічні стандарти та цінності освіт-

нього закладу. Тому надзвичайно важливо, щоб робочі навчальні програми відображали принципи гендерної рівності та інклюзивності вже на рівні мовного оформлення.

Гендерна чутливість у лекційних курсах та презентаційних матеріалах. Окрім статичних навчально-методичних матеріалів, принципи гендерної чутливості мають бути інтегровані й у динамічні форми освітньої взаємодії. Лекційний курс є простором взаємодії викладача/викладачки зі студентами та студентками. На відміну від статичного друкованого тексту, усна комунікація передбачає безпосередній контакт, емоційний обмін, можливість миттєвої реакції та корекції. Саме тому гендерна чутливість у лекційних курсах має особливе значення: вона формує атмосферу взаємоповаги, визнання різноманітності, відкритості до діалогу.

Лекційний матеріал рідко обходиться без супроводу у вигляді презентацій PowerPoint чи інших візуальних матеріалів. Слайди лекцій мають бути ретельно продумані з точки зору гендерної чутливості на кількох рівнях. По-перше, візуальний контент слайдів повинен містити гендерно збалансовані зображення. Якщо на слайді демонструються фото успішних підприємців, це не завжди має бути чоловік у діловому костюмі. Жінки-підприємці, жінки-науковці, жінки-лідерки мають бути представлені так само часто. Якщо йдеться про історію розвитку певної галузі, варто показувати портрети як чоловіків, так і жінок, які зробили внесок у цю сферу, навіть якщо їхні імена менш відомі через історичне замовчування жіночих досягнень (Войтенко, 2025).

Часто, шукаючи зображення людей літнього віку для презентацій, можна побачити стереотипні образи, що є дискримінацією за віком з гендерним виміром. Такі зображення демонструють, що літні люди не можуть мати доступ до достойної праці, їх не цінують за знання, компетентність та досвід. По-друге, текстовий контент слайдів має використовувати інклюзивну термінологію в заголовках, схемах, тезах, визначеннях. Якщо на слайді подається визначення професії або ролі, воно має бути сформульоване інклюзивно: «Менеджер/ка проєктів – фахівець/чиня, який/а керує...», або «Менеджери та менеджерки проєктів – фахівці, які керують...».

При підготовці завдань для самостійної роботи, кейсів, ситуаційних вправ варто пропонувати різні гендерні сценарії, уникати стереотипного розподілу ролей, заохочувати студентів і студенток до критичного аналізу гендерних аспектів професійної діяльності. При використанні рольових ігор можна пропонувати мінятися ролями, бути в ролі іншої статі, що допоможе здобувачам освіти зрозуміти різницю в гендерних ролях і відповідних проблемах.

Система оцінювання здобувачів освіти та гендерні упередження. Особливої уваги потребує система оцінювання здобувачів освіти, оскільки саме тут часто виявляються приховані гендерні упередження, які впливають на академічні досягнення та професійну самооцінку. Критерії оцінювання мають бути максимально інклюзивними та прозорими. При розробці оціночних рубрик необхідно уникати формулювань, які відсилають до гендерних стереотипів.

Науково-педагогічні працівники мають бути обізнані з різноманітними проявами гендерних стереотипів в оцінювальній практиці. При оцінюванні письмових завдань також простежується гендерна асиметрія: роботи студенток отримують характеристики «старанна» чи «ретельна», тоді як роботи студентів «глибинна» чи «аналітична». Такі оцінні судження відображають несвідомі гендерні упередження, що можуть негативно впливати на самооцінку здобувачів освіти та їхню подальшу академічну траєкторію. Також важливо забезпечити рівні можливості для демонстрації різних стилів навчання. Традиційна система часто надає перевагу одному виду діяльності, що створює невидимі бар'єри. З метою забезпечення рівних можливостей в навчальному процесі рекомендується впроваджувати варіативні форми демонстрації

навчальних досягнень – есе, презентації, відеопроєкти, інфографіку, усні захисти, що дозволяє кожному здобувачу та кожній здобувачці освіти повною мірою розкрити свої індивідуальні сильні сторони.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Здійснений теоретичний аналіз засвідчив, що інтеграція принципів гендерної політики та гендерної чутливості в навчально-методичне забезпечення освітнього процесу потребує не лише нормативного регулювання, а й системної трансформації усталених освітніх практик. У цьому контексті науково-педагогічні працівники виступають ключовими агентами змін, здатними через свідоме конструювання навчально-методичних матеріалів формувати інклюзивне освітнє середовище, вільне від гендерних стереотипів і дискримінації. Запропоновані п'ять принципів створення гендерно чутливих матеріалів – демонструють, що гендерна чутливість не є самоціллю, а слугує інструментом забезпечення рівних можливостей для всіх здобувачів освіти незалежно від їхньої гендерної ідентичності. Конкретизовані рекомендації щодо робочих програм, лекційних курсів, презентаційних матеріалів і системи оцінювання дозволяють комплексно впроваджувати гендерно чутливий підхід на всіх рівнях освітньої взаємодії, враховуючи як мовне оформлення, так і змістове наповнення та оцінювальні практики. Перспективними напрямками подальших досліджень є емпірична верифікація ефективності запропонованих рекомендацій, розроблення програм підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників із розвитку гендерної компетентності, створення моніторингових інструментів для оцінювання рівня гендерної чутливості освітнього середовища, а також аналіз регіональних і галузевих відмінностей у практиках імплементації гендерного підходу у закладах вищої освіти.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Дороніна Т. О., Ховрякова Т. І., Шумська Д. І. Гендерна освіта: тенденції висвітлення питання у сучасному науково-педагогічному дискурсі. *Наукові записки. Серія: Педагогіка*. 2024. № 8(42). С. 21–24. DOI: <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2021-1-197-21-24>
2. Жарко С., Дашко Н. Особливості використання фемінітивів у діловій комунікації. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2025. Т. 85, вип. 1. С. 220–225. DOI: <https://doi.org/10.24919/2308-4863/85-1-34>
3. Ільницька Н. Ф., Баторшина А. ф. Нормативно-правове забезпечення гендерної рівності у сфері вищої освіти України. *Забезпечення рівних прав жінок і чоловіків* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. Київ : КНЕУ, 2019. С. 82–88. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/a6a45f93-e4f8-455a-9cb4-34e181d9195a/content>

4. Ковалькова Т. О. Дослідження ставлення студентів до гендерних проблем сучасності. *Наукові записки Малої академії наук України*. 2022. № 2. С. 44–57. DOI: <http://doi.org/10.51707/2618-0529-2022-24-06>
5. Левченко К. Б. Нормативно-правове забезпечення формування та реалізації гендерної політики України у 2020–2025 роках: історико-правовий огляд. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2025. № 111 (Ч. 4). С. 34–46. DOI: <https://doi.org/10.32631/v.2025.4.03>
6. Про впровадження принципів гендерної рівності в освіту. *Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0839290-09#Текст>
7. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV : станом на 19 груд. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>
8. Про затвердження Стратегії впровадження гендерної рівності у сферу освіти до 2030 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 20.12.2022 р. № 1393. *Урядовий кур'єр*. 2022. 24 груд. (№ 275). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>
9. Рощина І. О. Гендерна рівність у вищій освіті як умова сталого розвитку суспільства. *Гендерна рівність та інклюзія у вищій освіті: від політики до реалізації* : зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф. Київ : КНЕУ, 2025. С. 125–128. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/4cad51e4-a69a-4004-a52b-5e3c8e6c9745/content>
10. Словник Європейського інституту з гендерної рівності / пер. М. Бабак, О. Давліканової, М. Дмитрієвої, М. Козир, Л. Компанцевої, К. Левченко, М. Скорик, О. Суислової. Київ : Вістка, 2021. 170 с. <https://fspo.udpu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/04/Словник-Європейського-інституту-з-гендерної-рівності-1.pdf>
11. *Формування гендерно чутливого простору в школі: путівник для освітян* / О.М. Войтенко та ін. Київ, 2025. URL: <http://centrduma.org.ua/?p=2347>
12. Царенко І. Гендерна політика у сфері вищої освіти: проблеми нерівності та шляхи їх вирішення. *Економіка: реалії часу*. 2015. № 3(19). С. 110–117. URL: <https://economics.net.ua/files/archive/2015/No3/110-117.pdf>
13. Цілі сталого розвитку: Україна : Національна доповідь. Київ : Кабінет Міністрів України, 2017. 176 с. URL: <https://me.gov.ua/view/22e86f94-a9dd-421e-adcb-e38748a4b7cb>
14. Шатрава С., Зінченко Д. Формування гендерної рівності в закладах вищої освіти зі спеціальними умовами навчання. *Гендерна політика в умовах військового стану: правовий вимір* : зб. тез доповідей міжнар. наук.-практ. конф. Одеса : Юридика, 2023. С. 211–215. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/c55c0660-72b9-40bc-bfbf-c58429e424ac/content>

REFERENCES:

1. Doronina, T. O., Khovriakova, T. I., & Shumska, D. I. (2024). Henderna osvita: tendentsii vysvitlennia pytannia u suchasnomu naukovo-pedahohichnomu dyskursi [Gender education: trends in coverage of the issue in modern scientific and pedagogical discourse]. *Naukovi zapysky. Serii: Pedahohika – Scientific Notes. Series: Pedagogy*, 8(42), 21–24. <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2021-1-197-21-24> [in Ukrainian].
2. Zharko, S., & Dashko, N. (2025). Osoblyvosti vykorystannia feminityviv u dilovii komunikatsii [Features of the use of feminities in business communication]. *Aktualni pytannia humanitarnykh nauk – Current Issues of the Humanities*, 85(1), 220–225. <https://doi.org/10.24919/2308-4863/85-1-34> [in Ukrainian].
3. Ilnytska, N. F., & Batorshyna, A. F. (2019). Normatyvno-pravove zabezpechennia hendernoi rivnosti u sferi vyshchoi osvity Ukrainy [Regulatory and legal support for gender equality in higher education in Ukraine]. In *Zabezpechennia rivnykh prav zhinok i cholovikiv: materialy Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii* [Ensuring equal rights of women and men: proceedings of the All-Ukrainian Scientific and Practical Conference] (pp. 82–88). KNEU. <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/a6a45f93-e4f8-455a-9cb4-34e181d9195a/content> [in Ukrainian].
4. Kovalkova, T. O. (2022). Doslidzhennia stavlennia studentiv do hendernykh problem suchasnosti [Research on students' attitudes to modern gender problems]. *Naukovi zapysky Maloi akademii nauk Ukrainy – Scientific Notes of the Junior Academy of Sciences of Ukraine*, 2, 44–57. <http://doi.org/10.51707/2618-0529-2022-24-06> [in Ukrainian].
5. Levchenko, K. B. (2025). Normatyvno-pravove zabezpechennia formuvannia ta realizatsii hendernoi polityky Ukrainy u 2020–2025 rokakh: istoryko-pravovyi ohliad [Regulatory and legal support for the formation and implementation of Ukraine's gender policy in 2020–2025: a historical and legal review]. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu vnutrishnikh sprav – Bulletin of Kharkiv National University of Internal Affairs*, 111(4), 34–46. <https://doi.org/10.32631/v.2025.4.03> [in Ukrainian].
6. Pro vprovadzhennia pryntsyviv hendernoi rivnosti v osvitu [On the implementation of the principles of gender equality in education]. (2009). *Ofitsiyni vebportal parlamentu Ukrainy*. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0839290-09#Текст> [in Ukrainian].
7. Pro zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv: Zakon Ukrainy vid 08.09.2005 № 2866-IV [On ensuring equal rights and opportunities for women and men: Law of Ukraine of 08.09.2005 No. 2866-IV]. (2005). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> [in Ukrainian].

8. Pro zatverdzhennia Stratehii vprovadzhennia hendernoї rıvnosti u sferu osvıty do 2030 roku: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 20.12.2022 № 1393 [On the approval of the Strategy for implementing gender equality in education until 2030: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of 20.12.2022 No. 1393]. (2022). *Uriadovi kurier – Government Courier*, 275. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text> [in Ukrainian].

9. Roshchyna, I. O. (2025). Henderna rıvnist u vyshchii osvıti yak umova staloho rozvytku suspilstva [Gender equality in higher education as a condition for sustainable development of society]. Henderna rıvnist ta inkluziia u vyshchii osvıti: vid polityky do realizatsii: zbirnyk materialiv Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii [Gender equality and inclusion in higher education: from policy to implementation: proceedings of the International Scientific and Practical Conference] (pp. 125–128). KNEU. <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/4cad51e4-a69a-4004-a52b-5e3c8e6c9745/content> [in Ukrainian].

10. Slovnyk Yevropeiskoho instytutu z hendernoї rıvnosti [Glossary of the European Institute for Gender Equality]. (2021). (M. Babak, O. Davlikanova, M. Dmytriieva, M. Kozyr, L. Kompantseva, K. Levchenko, M. Skoryk, & O. Suslova, Trans.). Vistka. <https://fspo.udpu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/04/Slovnyk-Yevropeiskoho-instytutu-z-hendernoї-rıvnosti-1.pdf> [in Ukrainian].

11. Voitenko, O. M. et al. (2025). Formuvannia henderno chutlyvoho prostoru v shkoli: putivnyk dlia osvıtiany [Creating a gender-sensitive environment in schools: a guide for educators]. <http://centrduma.org.ua/?p=2347> [in Ukrainian].

12. Tsarenko, I. (2015). Henderna polityka u sferi vyshchoi osvıty: problemy nerıvnosti ta shliakhy yikh vyrıshennia [Gender policy in higher education: problems of inequality and ways to solve them]. *Ekonomika: realii chasu – Economics: Time Realities*, 3(19), 110–117. <https://economics.net.ua/files/archive/2015/No3/110-117.pdf> [in Ukrainian].

13. Tsili staloho rozvytku: Ukraina: Natsionalna dopovid [Sustainable Development Goals: Ukraine: National Report]. (2017). Kabinet Ministriv Ukrainy. <https://me.gov.ua/view/22e86f94-a9dd-421e-adcb-e38748a4b7cb> [in Ukrainian].

14. Shatrava, S., & Zinchenko, D. (2023). Formuvannia hendernoї rıvnosti v zakladakh vyshchoi osvıty zi spetsialnymy umovamy navchannia [Formation of gender equality in higher education institutions with special learning conditions]. *Henderna polityka v umovakh viiskovoho stanu: pravovyi vymir: zbirnyk tez dopovidei mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii – Gender policy under martial law: legal dimension: proceedings of the International Scientific and Practical Conference*. (pp. 211–215). Yurydyka. <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/c55c0660-72b9-40bc-bfbf-c58429e424ac/content> [in Ukrainian].

Дата першого надходження статті до видання: 25.02.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 20.03.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 05.05.2026