

В.В. Саскевич

# ОТЧЕТ

О РЕЗУЛЬТАТАХ АНАЛИЗА

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ,

РЕГУЛИРУЮЩЕГО ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ

ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ,

НА ПРЕДМЕТ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА



**ОТЧЕТ  
О РЕЗУЛЬТАТАХ АНАЛИЗА  
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА  
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ,  
РЕГУЛИРУЮЩЕГО ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ, НА ПРЕДМЕТ  
ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА**



**ОТЧЕТ  
О РЕЗУЛЬТАТАХ АНАЛИЗА  
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА  
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ,  
РЕГУЛИРУЮЩЕГО ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ, НА ПРЕДМЕТ  
ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА**

*Саскевич В.В.,  
кандидат юридических наук,  
доцент юридического факультета БГУ*

УДК [378 : 34] : 305 (476) (047.3)

ББК 74.58 (4Бел)

С 20

**Саскевич, В. В.**

**С 20** Отчет о результатах анализа законодательства Республики Беларусь, регулирующего отношения в сфере высшего образования, на предмет гендерного равенства / В. В. Саскевич – Минск : Юнипак, 2015. – 24 с.

ISBN 978-985-6802-67-9.

Подготовка и публикация данного отчета осуществлены Институтом прав человека и гуманитарного права им. Рауля Валленберга в рамках академического сотрудничества с Белорусским государственным университетом и другими учреждениями высшего образования Беларуси. Высказанное в настоящей публикации мнение может не совпадать с точкой зрения Института.

В настоящем издании представлены результаты анализа законодательства Республики Беларусь, регулирующего образовательные, трудовые и иные отношения в сфере высшего образования, на предмет гендерного равенства. Издание предназначено для студентов юридических специальностей, преподавателей, а также для всех, кто интересуется гендерной тематикой в правовом контексте.

Распространяется бесплатно.

УДК [378 : 34] : 305 (476) (047.3)

ББК 74.58 (4Бел)

ISBN 978-985-6802-67-9

© Институт им. Рауля Валленберга, 2015

© Саскевич В.В., 2015

© Оформление. ЗАО «Юнипак», 2015

# ОГЛАВЛЕНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ И БЛАГОДАРНОСТИ.....	6
СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ.....	7
ВВЕДЕНИЕ .....	8
<b>1</b>	
Общая характеристика законодательных актов, устанавливающих правовые основы деятельности системы высшего образования в Республике Беларусь.....	10
<b>2</b>	
Анализ норм, закрепляющих правовой статус и регламентирующих деятельность обучающихся в учреждениях высшего образования и профессорско-преподавательского состава, на предмет гендерного равенства.....	12
<b>2.1.</b> Прием лиц для получения высшего образования.....	12
<b>2.2.</b> Организация образовательного процесса. Правила внутреннего распорядка обучающихся.....	12
<b>2.3.</b> Социальная защита обучающихся.....	13
<b>2.4.</b> Перевод, восстановление и отчисление обучающихся.....	17
<b>2.5.</b> Распределение выпускников .....	17
<b>2.6.</b> Поступление и обучение в аспирантуре и докторантуре.....	18
<b>2.7.</b> Особенности правового статуса профессорско-преподавательского состава.....	19
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	21
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	22

## ПРЕДИСЛОВИЕ И БЛАГОДАРНОСТИ

Настоящее исследование проведено в рамках продолжающегося научного сотрудничества между Институтом прав человека и гуманитарного права им. Рауля Валленберга (ИРВ), г. Лунд, Швеция и белорусскими университетами (БГУ, БГЭУ, БНТУ), направленного на укрепление взаимодействия между белорусскими и международными учеными.

Отчет представляет собой обобщенный результат анализа законодательства Республики Беларусь, регулирующего отношения в сфере высшего образования, проведенного в 2012 году исследователями из белорусских университетов: Екатериной Дейкало, Ольгой Емельянович, Еленой Конновой, Викторией Лизгаро, Ларисой Лукиной, Еленой Млечко, Татьяной Пехотой, Вероникой Саскевич, Еленой Шедько, а также нового анализа, сделанного Вероникой Саскевич в целях восполнения отчета недостающими вопросами, относящимися к теме исследования, с учетом произошедших изменений в правовом регулировании. Данный отчет и его выводы отражают мнение лишь его авторов и не представляют позиции ИРВ.

Автор выражает благодарность ИРВ за финансовую поддержку настоящего исследования, сотруднику ИРВ Ольге Безбожной за организационное и информационное обеспечение работы над отчетом, международному консультанту – эксперту в области гендерного равенства Эмине Эбрахамсдоттер за методологическую помощь и научное руководство.

## СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

- БГУ** – Белорусский государственный университет  
**БГЭУ** – Белорусский государственный экономический университет  
**БНТУ** – Белорусский национальный технический университет  
**КЛДОЖ** – Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации  
в отношении женщин  
**КоО** – Кодекс Республики Беларусь об образовании  
**НПА** – нормативные правовые акты  
**ППС** – профессорско-преподавательский состав УВО  
**ТК** – Трудовой кодекс Республики Беларусь  
**УВО** – учреждение (я) высшего образования  
**ИРВ** – Институт им. Рауля Валленберга



## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы исследования.** Гендер как социальный аспект отношений между мужчинами и женщинами проявляется во всех сферах жизни, и высшее образование в этом отношении не является исключением.

Республикой Беларусь ратифицирован и подписан ряд международных документов в сфере обеспечения гендерного равенства и преодоления дискриминации по признаку пола: КЛДОЖ, резолюции всемирных конференций по положению женщин, в том числе Пекинская декларация и Платформа действий Четвертой всемирной конференции и др. Вместе с тем обеспечение гендерного равенства, равного правового статуса женщин и мужчин в сфере высшего образования, равных возможностей реализации права на образование, права на труд невозможно без установления в национальных нормативных правовых актах государственных гарантий и норм, направленных на предотвращение любых форм дискриминации по признаку пола и на создание условий для гендерного равенства. Сказанное подчеркивает пристальное внимание к вопросу о том, отвечает ли современное правовое регулирование отношений в области высшего образования в Беларуси положениям названных выше международных документов. Белорусское законодательство, регулирующее отношения в сфере высшего образования, несмотря на принятие в 2011 году КоО, характеризуется постоянной динамикой, что порождает частичное устаревание имеющихся исследований в данной области и еще более усиливает научный интерес к рассматриваемой теме и ее актуальность.

**Цель** настоящего исследования заключается в определении того, обеспечивает ли действующее белорусское законодательство гендерное равенство, равный правовой статус женщин и мужчин в сфере высшего образования, равные возможности реализации права на образование, права на труд в данной области с учетом гендерных различий в случаях, когда это необходимо.

По результатам исследования предполагается дать ответ на следующие вопросы.

- Способствуют ли отдельные акты законодательства прямой или косвенной дискриминации женщин или мужчин на основе их пола?
- Обеспечивают ли нормативные правовые акты равный доступ и равные возможности в сфере высшего образования для абитуриентов, обучающихся в УВО, и лиц из профессорско-преподавательского состава женского и мужского пола или же они ведут к обеспечению предпочтительного отношения к лицам женского или мужского пола?
- Учтены ли в законодательстве различные потребности и особенности обоих полов?
- Существуют ли законодательные барьеры, препятствующие поступлению женщин или мужчин в УВО, в том числе в магистратуру, аспирантуру или докторантуру?
- Предусмотрены ли в законодательстве, регулирующем отношения в сфере высшего образования, положения, направленные на ускорение установления фактического равенства между мужчинами и женщинами в определенных областях?

**Основные понятия.** В отчете используются разработанные в социологии и принятые в международных документах такие ключевые понятия, как «гендер» и «биологический пол», различающиеся по своему содержанию. Так, в отличие от биологического пола, гендер представляет собой социальную конструкцию,

вытекающую из отношений между представителями разных биологических полов или одного пола, базирующуюся на их ролях в таких отношениях. Она включает в себя экономические, политические и социально-культурные атрибуты, ограничения и возможности, связанные с принадлежностью к мужчинам или женщинам. Как социальная конструкция гендер может варьироваться внутри и между культурами, является динамичным и открытым для изменений с течением времени [26, с. 8]. Таким образом, понятие «гендер» не тождественно понятию «биологический пол».

При осуществлении анализа нормативных правовых актов также принимались во внимание следующие понятия:

- гендерное равенство, подразумевающее, что все люди свободны развивать свои личные способности и делать выбор без ограничений, predetermined жесткими гендерными ролями; что различное поведение, стремления и потребности женщин и мужчин учитываются и ценятся в равной степени;
- гендерная справедливость, т. е. справедливость в отношении доступа женщин и мужчин к социально-экономическим ресурсам, например образованию, а также состояние, при котором женщины и мужчины являются равными участниками и имеют равный доступ к социально-экономическим ресурсам [26, с. 8].

**Методология исследования.** Для проведения исследования были отобраны акты белорусского законодательства, регулирующие образовательные и связанные с ними отношения, трудовые отношения и отношения по поводу социального обеспечения граждан. При отборе материала принимались во внимание такие аспекты, как необходимость обеспечения полноты исследования при существующем ограничении объема отчета. В связи с этим нами рассматривались лишь документы, затрагивающие наиболее важные аспекты темы, при этом из предмета исследования были исключены отдельные нормы и нормативные акты, не имеющие гендерного содержания и не способные оказывать воздействие на гендер, не имеющие специфики применительно к сфере высшего образования. Статистические данные, сведения, полученные в результате анкетирования, и иные подобные материалы в соответствии с заданием в отчете не рассматривались, однако они являются предметом другого исследования, проводимого в рамках сотрудничества между Институтом им. Рауля Валленберга и белорусскими университетами.

Исследование осуществлялось посредством юридического анализа и интерпретационного контент-анализа юридических текстов с гендерной точки зрения, в ходе чего определялось, каким образом та или иная норма влияет на женщин или мужчин [25, с. 8]. Юридический текст также подвергался лингвистическому анализу с гендерной точки зрения, при этом во внимание принимались рекомендации Британской Социологической Ассоциации [28] и Юридического института Британской Колумбии [27].

Кроме того, с некоторыми изъятиями, обусловленными предметом исследования, использовался метод оценки воздействия на гендер (Gender Impact Assessment [25, с. 20–21; 26, с. 8]). Устанавливалось соответствие между целями и содержанием нормативного правового акта в его реальном контексте, уточнялось, в какой степени положение женщин и мужчин затрагивается документом, оценивались возможные последствия реализации правовой нормы для женщин и мужчин, чтобы убедиться, что они не носят дискриминационного характера и способствуют гендерному равенству.

## **Общая характеристика законодательных актов, устанавливающих правовые основы деятельности системы высшего образования в Республике Беларусь**

Правовые основы деятельности системы высшего образования в Республике Беларусь закреплены Конституцией Республики Беларусь [4] и Кодексом Республики Беларусь об образовании [2].

Конституционно-правовые нормы, непосредственно касающиеся участия женщин и мужчин в образовательных отношениях, предусматривают, что женщинам обеспечивается предоставление равных с мужчинами возможностей в получении образования и профессиональной подготовке, в труде и продвижении по службе (работе), в общественно-политической, культурной и других сферах деятельности, а также создание условий для охраны их труда и здоровья, что соответствует КЛДОЖ [4, ст. 32; 3, ст.ст. 2, 3]. На обеспечение равных возможностей получения вознаграждения за труд для женщин и мужчин из числа ППС направлены нормы ст. 42, установившей, что лицам, работающим по найму, гарантируется справедливая доля вознаграждения в экономических результатах труда в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование. При этом прямо закреплено, что женщины и мужчины имеют право на равное вознаграждение за труд равной ценности [4]. Статья 49, предусматривающая право на образование, устанавливает одинаковые условия и возможности для получения высшего образования обучающимися независимо от пола [4]. Нормы Конституции Республики Беларусь детализированы в КоО [2], регулирующем общественные отношения по реализации права на образование, а также связанные с ними отношения, направленные на создание условий для реализации этого права, и в ТК [24].

Кодекс об образовании в ст. 3 закрепляет право граждан на образование, а также государственные гарантии в сфере образования. Перечисленные в п. 7 ст. 3 КоО меры по обеспечению этого права не носят дискриминационного характера для женщин или мужчин и косвенно учитывают гендерные различия, поскольку предусматривается, что право граждан Республики Беларусь на образование обеспечивается в том числе созданием условий для получения образования с учетом индивидуальных потребностей, способностей и запросов обучающихся (пп. 7.6) [2].

Как отмечает Е.В. Шедько, в ст. 18 КоО, определяющей цели и задачи воспитания, говорится о формировании нравственной, эстетической и экологической культуры, культуры семейных отношений, однако ничего не сказано о гендерной культуре, не учтен аспект воспитания гендерно-чувствительной личности<sup>1</sup>. В п. 5 данной статьи к основным составляющим воспитания отнесено гендерное воспитание, направленное на формирование у обучающегося представлений о роли и жизненном предназначении мужчин и женщин в современном обществе [2]. Данная формулировка неоднозначна по содержанию. С одной стороны, понятия «гендерное воспитание», «современное общество» указывают на достаточно прогрессивный характер нормы. С другой стороны, не зная, какой смысл закладывался разработчиками документа в слова о роли

---

<sup>1</sup> Шедько, Е.В. Гендерный анализ законодательных актов в сфере образования Республики Беларусь.

и жизненном предназначении мужчин и женщин, можно воспринять их как традиционные роли, predeterminedенные биологическим полом. Кроме того, в белорусском законодательстве не определены понятия «гендер», «гендерное воспитание».

Используемая в КоО терминология не всегда является гендерно-нейтральной. Так, например, характеризуя субъектов образовательных отношений, КоО, наряду с гендерно-нейтральными понятиями «физическое лицо», «обучающиеся», «профессорско-преподавательский состав», использует преимущественно существительные мужского рода при наличии аналогичных по смыслу слов женского рода: аспирант, докторант, курсант, магистрант, студент, соискатель [2, ст.ст. 30, 50]. Языковой сексизм является проблемой не только КоО, но и других актов белорусского законодательства, поэтому в дальнейшем в рамках настоящего отчета мы не будем подробно останавливаться на данном аспекте.

## **Анализ норм, закрепляющих правовой статус и регламентирующих деятельность обучающихся в учреждениях высшего образования и профессорско-преподавательского состава, на предмет гендерного равенства**

### **2.1. Прием лиц для получения высшего образования**

Установленные КоО общие требования к порядку приема лиц для получения образования не имеют непосредственного гендерного содержания и не содержат строящиеся по признаку пола барьеры, препятствующие поступлению женщин или мужчин в вузы, поскольку УВО обязаны рассмотреть все кандидатуры, обратившиеся к ним для получения образования в соответствии с установленной процедурой приема; прием лиц осуществляется в рамках предельной численности обучающихся, предусмотренной специальным разрешением (лицензией) на образовательную деятельность, или в соответствии с контрольными цифрами приема с учетом требований санитарных норм, правил и гигиенических нормативов [2, ст. 57], при этом приоритет не отдается лицам женского либо мужского пола<sup>2</sup>. Общие требования к приему лиц для получения высшего образования заключаются в наличии у лица определенного образования, необходимости прохождения профессионально-психологического собеседования, профессионального отбора при поступлении на некоторые специальности, одинаково применимые к лицам мужского и женского пола [2, ст. 213].

Нормативные правовые акты, устанавливающие правила приема лиц для получения высшего образования I и II ступени, предусматривают общие положения, документы, предоставляемые для получения высшего образования, порядок проведения вступительных испытаний, перечень лиц, имеющих право на льготы при зачислении в УВО, порядок зачисления в УВО [10; 22]. В данных документах нет гендерно-выраженных норм, отсутствуют прямые или косвенные препятствия для поступления лиц женского или мужского пола в УВО.

### **2.2. Организация образовательного процесса. Правила внутреннего распорядка обучающихся**

Организация образовательного процесса в УВО строится на основе общих требований, закрепленных КоО. Так, в ст. 91 к основным требованиям к организации образовательного процесса отнесены: обеспечение качества образования; охрана здоровья обучающихся; соблюдение санитарных норм, правил и гигиенических нормативов и др.[2]. Следует поддержать точку зрения Е.В. Шедько о том, что в данной статье не предусмотрено соблюдение гендерно-ориентированного подхода к обучающимся, гендерной культуры взаимодействия и общения со студентками и студентами образовательных учреждений<sup>3</sup>. Общие требования, закрепленные ст. 212 КоО, не имеют непосредственного гендерного

---

<sup>2</sup> См., например, <http://www.bsu.by/Cache/pdf/595203.pdf>.

<sup>3</sup> Шедько, Е.В. Гендерный анализ законодательных актов в сфере образования Республики Беларусь.

содержания. Предусмотрено, что образовательный процесс при реализации образовательных программ высшего образования осуществляется в учебных группах или индивидуально, при этом не устанавливается количественное соотношение обучающихся в учебной группе по признаку пола [2].

Каждое УВО обеспечивает разработку и принятие правил внутреннего распорядка для обучающихся, которые носят обязательный характер [2, ст.ст. 20, 32]. Рассмотрим их на примере Белорусского государственного университета и Белорусского национального технического университета.

Правила внутреннего распорядка для обучающихся в БГУ закрепляют равные для женщин и мужчин права, социальные гарантии и обязанности обучающихся, основные права и обязанности уполномоченных должностных лиц БГУ, устанавливают нормы о дисциплинарной ответственности обучающихся, прекращении образовательных отношений, поощрении обучающихся, порядке в помещениях и на территории, которые в одинаковой степени могут быть применены к лицам любого пола [20]. Правила не содержат норм, в которых упоминаются термины с гендерной нагрузкой, а также норм, которые могут прямо по-разному повлиять на правовое положение мужчин или женщин, ущемляют права студенток или студентов. В целом документ является гендерно-нейтральным<sup>4</sup>. Положительным моментом, позволяющим учитывать гендерные различия студентов, следует считать закрепление обязанностей должностных лиц внимательно относиться к нуждам и запросам обучающихся, обеспечивать улучшение их культурно-бытовых условий [20].

Правила внутреннего распорядка обучающихся Белорусского национального технического университета [21] анализировались Л.С. Лукиной, которая отмечает, что они не содержат норм, в которых упоминаются термины с гендерной нагрузкой, либо норм, устанавливающих барьеры в получении образования в университете в зависимости от пола. Так, например, пп. 5–6 содержат обширный перечень прав и обязанностей обучающихся, п. 7 перечисляет действия, которые «категорически запрещено» совершать. Все эти положения в равной степени могут быть применимы как к студентам-юношам, так и к студентам-девушкам. Глава 3, закрепляющая общие требования к организации образовательного процесса при реализации образовательных программ, также не содержит дискриминационных положений. Автор отмечает пп. 27 и 29, в которые включены нормы, отражающие гендерный баланс (использованы слова «защитил(а)», «не защитил(а)»). Главы 4 и 5, регулирующие вопросы привлечения к дисциплинарной ответственности, гендерно-нейтральны, они не содержат норм, дискриминирующих по половому признаку. Глава 6 определяет, что поощрение студентов зависит от их успеваемости<sup>5</sup>.

### 2.3. Социальная защита обучающихся

Кодекс об образовании определяет социальную защиту обучающихся как комплекс мер, установленных государством в целях обеспечения получения образования обучающимися, направленных на их материальное обеспечение, пре-

---

<sup>4</sup> Лизгаро, В.Е., Саскевич, В.В. Анализ локальных нормативных правовых актов Белорусского государственного университета на предмет гендерного равенства.

<sup>5</sup> Лукина, Л.С. Анализ нормативных правовых актов законодательства Республики Беларусь.

доставление им государственных социальных льгот, прав и гарантий, предусмотренных законодательными актами [2, ст. 36]. Е.В. Шедько полагает, что в целом нормы КоО о социальной защите обучающихся не учитывают интересы матерей (отцов)-одиночек<sup>6</sup>.

Важнейшей мерой социальной защиты обучающихся являются стипендии различных видов и другие денежные выплаты [2, ст. 42]. Положения о стипендиях, условиях и порядке их назначения и выплаты сосредоточены не только в КоО, но и в иных нормативных правовых актах [8; 12]. Нормы названных документов по большей части носят гендерно-нейтральный характер, однако среди них есть и гендерно-выраженные.

В частности, определяя категории лиц, которым назначается социальная стипендия, КоО учел потребность беременных женщин в дополнительной социальной защите, при этом закрепил одинаковые для мужчин и женщин, имеющих детей в возрасте до восемнадцати лет, возможности получения социальной стипендии [2, п. 5 ст. 42]. Из числа обучающихся, получающих стипендию, исключены беременные женщины, находящиеся в академическом отпуске, предоставленном в случае нормально протекающей беременности сроком с 24 недель и патологически протекающей беременности любого срока, лица, получающие пособия по беременности и родам [8, пп. 32–34]. Такой подход объясняется тем, что в необходимых случаях социальная поддержка названных субъектов осуществляется иным способом – выплачивается пособие по временной нетрудоспособности (при патологически протекающей беременности) либо пособие по беременности и родам [5, ст.ст. 8, 9; 6].

К иным денежным выплатам, направленным на социальную защиту обучающихся, можно отнести материальную помощь, оказание которой регулируется локальными нормативными правовыми актами УВО. Так, Положение об оказании материальной помощи обучающимся в БГУ [19] не содержит норм, в которых упоминаются термины с гендерной нагрузкой, а также норм, которые могут прямо по-разному повлиять на правовое положение мужчин или женщин. В нем отсутствуют барьеры, препятствующие оказанию материальной помощи лицам женского либо мужского пола, обучающимся в БГУ, не делаются различия для женщин и мужчин при оказании им материальной помощи в случае рождения ребенка, заключения брака, в связи с воспитанием детей [19, гл. 3].

Обеспечение обучающихся местами для проживания в общежитиях осуществляется на основании ст. 44 КоО, Положения об общежитиях и локальных нормативных правовых актов УВО [2, ст. 44; 15; 18; 23].

КоО предусматривает одинаковые возможности для обучающихся мужского и женского пола в отношении их обеспечения местами для проживания в общежитиях. Положение об общежитиях является гендерно-нейтральным, однако, на наш взгляд, необходимо было учесть в нем специфические и уникальные потребности и особенности женщин и мужчин при установлении требований к условиям проживания и оснащению общежитий. В частности, гендерные различия не учтены в гл. 5 «Эксплуатация общежития, его содержание и ремонт» [15].

Положение об общежитиях для обучающихся БГУ [18] не содержит норм, в которых упоминаются термины с гендерной нагрузкой. В нем отсутствуют барьеры, препятствующие лицам определенного пола получить жилое помещение

---

<sup>6</sup> Шедько, Е.В. Гендерный анализ законодательных актов в сфере образования Республики Беларусь.

в общежитии или стать на учет желающих его получить. В целом документ является гендерно-нейтральным и не закрепляет дополнительных прав или обязанностей, особых условий, связанных с эксплуатацией, ремонтом жилых помещений, в зависимости от пола человека. Положение детально не закрепляет требования к условиям проживания в общежитии, делая отсылку к законодательству Республики Беларусь.

Правила проживания в общежитиях для обучающихся БГУ [23], устанавливая внутренний распорядок общежитий, пропускной режим, права и обязанности проживающих, порядок поощрения и применения дисциплинарных взысканий, не содержат норм, в которых упоминаются термины с гендерной нагрузкой, а также норм, которые могут по-разному повлиять на правовое положение мужчин или женщин. В них отсутствуют барьеры, препятствующие лицам определенного пола проживать в жилом помещении в общежитии. В целом документ является гендерно-нейтральным<sup>7</sup>.

В соответствии со ст. 49 КоО обучающимся предоставляются следующие отпуска: академический – по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; для прохождения военной службы. Установлено, что в случае нормально протекающей беременности сроком с 24 недель и патологически протекающей беременности любого срока обучающимся предоставляется академический отпуск по медицинским показаниям. Данная норма учитывает гендерные различия, но при этом не ухудшает правовое положение мужчин, поскольку им также может предоставляться академический отпуск, но по другим медицинским показаниям. Формулировка п. 3 названной статьи некорректна с точки зрения гендерного равенства (дискриминируются права мужчин как отцов), поскольку определяет, что отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется матери ребенка по ее желанию после перерыва в учебе, вызванного родами. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет вместо матери ребенка предоставляется отцу ребенка, обучающемуся в учреждении образования (организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования), фактически осуществляющему уход за ребенком [2].

Отношения, связанные с социальной поддержкой обучающихся и преподавателей, имеющих детей, регулируются также Законом Республики Беларусь от 29 декабря 2012 года «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей» [5]. Е. Млечко обращает внимание на то, что значительная часть норм документа имеет гендерно-выраженный характер. В необходимых случаях, например связанных с беременностью и родами как состоянием и процессом, присущими исключительно женщинам, законодателем учтены гендерные различия и «статьи прямо адресованы женщинам как представителям гендерной группы без проявления так называемой «гендерной слепоты» и применения таких безликих терминов, как субъект, лицо, гражданин и прочее»<sup>8</sup>.

В соответствии с названным Законом пособия классифицированы на три группы: пособия по материнству, семейные пособия, пособия по временной

---

<sup>7</sup> Лизгаро, В.Е., Саскевич, В.В. Анализ локальных нормативных правовых актов Белорусского государственного университета на предмет гендерного равенства.

<sup>8</sup> Млечко, Е. Отчет по анализу Закона Республики Беларусь от 30.10.1992 № 1898-ХІІ «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей» (в редакции Закона Республики Беларусь от 09.11.2009 № 51-3).



нетрудоспособности по уходу за ребенком. То, что к первой группе безоговорочно отнесено пособие по беременности и родам, дискриминирует права мужчин-отцов, поскольку это пособие назначается не только в связи с беременностью и родами, но также и усыновлением (удочерением), установлением опеки над ребенком в возрасте до 3 месяцев [5, ст.ст. 3, 7]. Также права мужчин-усыновителей (удочерителей), опекунов ущемлены нормой части второй ст. 7, согласно которой право на пособие по беременности и родам имеют женщины, а также положениями ст. 21 «Сроки обращения за назначением государственных пособий» о том, что днем возникновения права на пособие по беременности и родам является день, с которого **женщина** в соответствии с законодательством освобождается от работы (службы), учебы в связи с беременностью и родами, а также усыновлением (удочерением), установлением опеки над ребенком в возрасте до 3 месяцев. При этом ст. 8, в которой речь идет о периоде, на который назначается пособие по беременности и родам, содержит гендерно-нейтральное положение о том, что данное пособие назначается лицу, усыновившему (удочерившему) ребенка либо назначенному опекуном ребенка в возрасте до 3 месяцев [5].

Отнесение к группе пособий по материнству пособия женщинам, ставшим на учет в государственных организациях здравоохранения до 12-недельного срока беременности, и гендерное содержание ст. 10 Закона «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей» является вполне обоснованным в силу биологических причин и целей, которые преследовал законодатель (обеспечение здоровья беременной матери и ребенка) [5].

Положения ст.ст. 11 и 12 рассматриваемого Закона о пособии в связи с рождением ребенка и пособия по уходу за ребенком в возрасте до трех лет обеспечивают равные права на эти пособия для мужчин и женщин (матерей (мачех) или отцов (отчимов), усыновителей (удочерителей), опекунов ребенка, а также в случаях, установленных Законом, членов семьи или родственников ребенка). Для обучающихся в УВО, осуществляющих уход за ребенком в возрасте до трех лет, установлен особый порядок определения размера пособия по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, одинаковый для лиц мужского и женского пола (ст. 13)[5].

Дискриминационный характер в отношении как женщин, так и мужчин носят нормы Закона «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей», о пособии на детей старше трех лет из отдельных категорий семей, поскольку в них именно мужчина рассматривается как добытчик, кормилец семьи по сравнению с женщиной<sup>9</sup>: «пособие на детей старше трех лет из отдельных категорий семей назначается, если ... трудоспособный отец (отчим) в полной семье ...: работает или осуществляет иной вид деятельности в Республике Беларусь, приносящий заработок (доход)..., является военнослужащим, лицом рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, Следственного комитета Республики Беларусь, органов финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям...» [5].

Проявления гендерного неравенства имеются в ст.ст. 18 и 20 Закона «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей», поскольку в них, как указывает Е. Млечко, подчеркивается связь преимущественно женщины со сферой семьи и ухода за ребенком<sup>10</sup>. Об этом свидетельствует, например, название ст. 18 (пособия по временной нетрудоспособности по уходу за больным ребенком...

---

<sup>9</sup> Там же.

<sup>10</sup> Там же.

**в случае болезни матери** либо другого лица, фактически осуществляющего уход за ребенком); норма ст. 20 о том, что в полной семье государственные пособия назначаются по месту работы (службы), учебы, прохождения подготовки в клинической ординатуре **матери (мачехи) ребенка**. И лишь в случае, если мать (мачеха) в полной семье не работает (не служит), не учится, государственные пособия назначаются по месту работы (службы), учебы отца (отчима) ребенка [5].

#### **2.4. Перевод, восстановление и отчисление обучающихся**

Общие нормы об изменении и прекращении образовательных отношений, восстановлении для получения образования предусмотрены в ст.ст. 78–80 КоО [2]. Они не имеют непосредственного гендерного содержания, одинаково влияют на положение мужчин и женщин. Более подробное регулирование данных отношений осуществляется Положением о порядке перевода, восстановления и отчисления студентов [14], которое не содержит гендерно-выраженных норм и регламентирует общий для лиц женского и мужского пола порядок перевода, восстановления и отчисления студентов. Положительным моментом следует считать то, что в названное Положение не включена ухудшающая права женщин норма ранее действующего законодательства [13]. Как отмечает Л.С. Лукина, п. 5 этого документа ставил студентов-девушек в явно худшее положение по сравнению со студентами-юношами, поскольку на первый курс не вправе были восстанавливаться студентки-девушки, которые могли отчислиться из высшего учебного заведения по уважительной причине, за исключением девушек-курсантов, однако следует принять во внимание их незначительное количество<sup>11</sup>.

#### **2.5. Распределение выпускников**

Распределение выпускников УВО регулируется ст. 83 КоО [2], а также принятым в ее развитие Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22 июня 2011 г. № 821 (далее – Постановление 821) [7].

Применительно к исследуемому вопросу Е.В. Шедько полагает, что гендерно-выраженные нормы ст. 83 КоО устанавливают возможности и права беременных женщин, мужчин и женщин, состоящих в браке, матерей (отцов), имеющих детей до трех лет, на получение свободного распределения по месту жительства или работы, прохождения службы супруга (супруги)<sup>12</sup>. По мнению Е.В. Конновой, целью нормы являлось обеспечение учета объективно существующих гендерных различий (необходимость посещения поликлиники беременными женщинами, сложности, которые могут возникнуть в процессе и в результате перемены места жительства в период беременности, трудности, с которыми может столкнуться беременная женщина в случае необходимости поездок в удаленное от места жительства место работы, что может быть также чревато риском для плода). Немаловажную роль, по всей видимости, здесь играет также желание законодателя обеспечить единство семьи в дородовый период и в период после рождения ребенка. Направленность данной нормы исключительно на женщин и исключение

<sup>11</sup> Лукина, Л.С. Анализ нормативных правовых актов законодательства Республики Беларусь.

<sup>12</sup> Шедько, Е.В. Гендерный анализ законодательных актов в сфере образования Республики Беларусь.

из сферы ее действия мужчин, имеющих беременных жен, делает достижение указанных целей невозможным в случаях, когда распределению подлежит выпускник, имеющий беременную жену, которая не является постоянно проживающей и работающей на территории Республики Беларусь гражданкой. В такой ситуации беременная женщина может стать перед выбором: переезжать вместе с мужем, подлежащим распределению, и подвергнуться самой и подвергнуть плод вышеуказанным рискам или же не переезжать какое-то время и разделить тем самым семью на столь важный для нее период. В связи с этим представляется, что данная норма носила бы недискриминационный, с точки зрения пола, характер и в большей степени учитывала бы интересы семьи, если бы для выпускников, имеющих беременных жен, также была предусмотрена возможность распределения и предоставления места работы по месту жительства семьи<sup>13</sup>.

Проведенный О.В. Емельянович и Т.М. Пехотой анализ Постановления 821 показал, что явных дискриминационных норм в отношении мужчин или женщин данный правовой акт не содержит. Авторы полагают, что в целом все возможности и условия по реализации права, связанного с вопросом распределения и направления на работу, целевой подготовки, возмещения затрат на подготовку предоставлены в равнозначном объеме как для мужчин, так и для женщин. При этом отмечаются положительные моменты, указывающие на гендерную нейтральность, поскольку в документе используется термин «лица» вместо «мужчины» в связи с получением образования по специальности для силовых и правоохранительных структур, которые зачастую ассоциируются с работой мужчин. Аналогичный подход имеет место и в других нормах, где сказано, что выпускникам место работы предоставляется на условиях, установленных в п. 6 ст. 83 КоО, при предоставлении копии свидетельства о браке и справки с места работы о занимаемой должности мужа (жены), избранных на должность в государственные органы, в том числе в силовые и правоохранительные структуры. В данном случае весьма важным является тот факт, что законодатель тем самым учитывает равноправие полов [7]<sup>14</sup>.

Нормы ст.ст. 84 и 87 КоО о направлении на работу выпускников и предоставлении выпускникам права на самостоятельное трудоустройство не содержат гендерно-выраженных норм и по последствиям их реализации одинаковы для мужчин и женщин [2]. Аналогичным образом можно охарактеризовать также порядок и условия предоставления первого рабочего места выпускникам государственных учреждений высшего образования в дневной форме получения образования за счет средств республиканского и (или) местных бюджетов [17].

## **2.6. Поступление и обучение в аспирантуре и докторантуре**

Анализируя НПА, регулирующие отношения, связанные с поступлением и обучением в аспирантуре и докторантуре [11; 16], Е.В. Коннова делает вывод об

---

<sup>13</sup> Коннова, Е.В. Результаты гендерного анализа некоторых правовых актов, регламентирующих поступление и обучение в магистратуре, аспирантуре и докторантуре БГУ.

<sup>14</sup> Емельянович, О.В., Пехота, Т.М. Исследование на тему «Гендерный анализ нормативных правовых актов Республики Беларусь в области распределения выпускников вузов, внутренних нормативных правовых актов УО «Белорусский государственный экономический университет», типовой и учебной программ по дисциплине «Беларуская мова. Прафесійная лексіка».

отсутствии в них терминов с явной гендерной нагрузкой. С точки зрения их содержания, данные нормативные правовые акты также не проводят дискриминацию, обеспечивают равный доступ мужчин и женщин к обучению в аспирантуре, докторантуре и одинаковые условия и возможности в этой сфере. Нормативные барьеры, препятствующие поступлению женщин в аспирантуру, докторантуру, отсутствуют. Проанализированные акты не создают препятствий для осуществления научного руководства или научного консультирования аспирантами, докторантами. Вместе с тем автор отмечает наличие проблемы гендерной нейтральности языка, используемого при регулировании вопросов послевузовского обучения. В актах, специально обращенных на регулирование данной сферы, лингвистическая направленность на лиц мужского пола усиливается<sup>15</sup>.

## **2.7. Особенности правового статуса профессорско-преподавательского состава**

Трудовой кодекс устанавливает запрет дискриминации в сфере трудовых отношений, в том числе ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола (ст. 14). При этом закреплено, что не считаются дискриминацией любые различия, исключения, предпочтения и ограничения, обусловленные необходимостью особой заботы государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (женщины, несовершеннолетние, инвалиды, лица, пострадавшие от катастрофы на Чернобыльской АЭС, и др.) [24]. Таким образом, формулировка статьи ТК о запрете дискриминации непротиворечива с позиций гендерного равенства, поскольку все женщины воспринимаются как субъекты с ограниченными возможностями, нуждающиеся в повышенной социальной и правовой защите. На наш взгляд, следовало бы в данной статье вести речь о беременных женщинах, а также об учете гендерных различий при установлении в трудовом законодательстве исключений, предпочтений и ограничений.

Общие требования, предъявляемые к педагогическим работникам (ст. 51 КоО), являются гендерно-нейтральными, не содержат препятствий для осуществления педагогической деятельности по признаку пола, а предусмотренные ими ограничения для некоторых категорий лиц (например, имеющих судимость) направлены на обеспечение качества образования [2].

Должности педагогических работников (ассистент, преподаватель, старший преподаватель, доцент, профессор, заведующий (начальник) кафедрой(ы) в УВО замещаются по конкурсу [2, ст. 203]. Определенный Правительством Республики Беларусь порядок проведения конкурса [1] не устанавливает препятствий для замещения женщинами должностей педагогических работников, поскольку конкурс проводится с целью отбора лиц, имеющих глубокие профессиональные знания, научные достижения в соответствующей отрасли науки, обеспечивают подготовку высококвалифицированных специалистов, развитие их интеллектуальных и творческих способностей. Данной целью предопределено содержание требований к лицам, участвующим в конкурсе. Конкурс не объявляется на должности, которые заняты беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до пяти лет [1]. Данная норма, с одной стороны, учитывает

---

<sup>15</sup> Коннова, Е.В. Результаты гендерного анализа некоторых правовых актов, регламентирующих поступление и обучение в магистратуре, аспирантуре и докторантуре БГУ.

гендерные различия, специфические особенности состояния беременности, устанавливая для беременных женщин исключение из общего правила о замещении должностей по конкурсу. С другой стороны, она носит дискриминационный характер в отношении мужчин, имеющих детей до пяти лет, поскольку для них исключение не предусмотрено. Кроме того, формулировка п. 8 дискриминирует и женщин, имеющих детей до пяти лет, так как строится на основе традиционных представлений о том, что именно женщины должны осуществлять воспитание детей и уход за ними.

Пенсионное обеспечение профессорско-преподавательского состава осуществляется на общих основаниях с другими физическими лицами. В законодательстве о пенсионном обеспечении содержится значительное количество гендерно-выраженных норм. Так, установлены различные для мужчин и женщин условия назначения пенсий, порядок определения их размеров. Право на пенсию по возрасту, на пенсию за выслугу лет возникает у женщин на пять лет раньше, чем у мужчин, и по достижении разного возраста (60 и 55 лет соответственно) [9, ст.ст. 11, 48]; аналогичная ситуация имеет место в отношении продолжительности стажа работы, влияющего на увеличение пенсии, учитываемого при назначении пенсии [9, ст. 23]. Сказанное свидетельствует о сохранении в законодательстве традиционных представлений о женщинах как представителях слабого пола, нуждающихся в особой охране.

Анализ норм ст. 19 Закона «О пенсионном обеспечении» не позволяет сделать однозначный вывод. С одной стороны, установление особых, более мягких условий назначения пенсии по возрасту многодетным матерям учитывает гендерные различия (необычную нагрузку на организм женщины, родившей пять и более детей), в связи с чем в отношении этих лиц снижен возраст и уменьшена продолжительность трудового стажа. С другой стороны, для возникновения права на пенсию необходимо не только родить, но и воспитать детей до 8-летнего возраста, а в процессе воспитания детей участвуют и мужчины-отцы, отчимы [9, ст. 19].

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного анализа законодательства Республики Беларусь, регулирующего отношения в сфере высшего образования, на предмет гендерного равенства, можно сделать следующие выводы.

Белорусское законодательство о высшем образовании в целом свободно от дискриминационных норм в отношении женщин или мужчин, устанавливая для них равные возможности реализации права на образование. Внеотсутствуют юридические барьеры, препятствующие поступлению женщин или мужчин в УВО, в том числе на магистерские программы, в аспирантуру и докторантуру. Требования к организации учебного процесса в УВО, правила внутреннего распорядка обучающихся, положения, регулирующие отношения по поводу перевода, восстановления и отчисления обучающихся, распределения выпускников, обучения в аспирантуре и докторантуре не способствуют дискриминации женщин или мужчин по признаку пола.

Вместе с тем дискриминационный характер в отношении как женщин, так и мужчин носят отдельные нормы, направленные на социальную поддержку обучающихся в УВО и профессорско-преподавательского состава и закрепленные в Законе Республики Беларусь «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей», поскольку в них именно мужчина рассматривается как добытчик, кормилец семьи по сравнению с женщиной, не учитывается социальная роль мужчин-отцов, усыновителей (удочерителей), опекунов при отнесении пособия по беременности и родам к пособиям по материнству, при установлении правил назначения данного пособия.

Препятствия для назначения женщин на должности, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу, в законодательстве отсутствуют. Вместе с тем действующий порядок проведения конкурса на замещение таких должностей содержит норму, дискриминирующую мужчин и женщин, имеющих детей до пяти лет. Для последних его установлен внеконкурсный порядок. Для мужчин такое исключение не предусмотрено, а сама формулировка нормы строится на основе традиционных представлений о том, что именно женщины должны осуществлять воспитание детей и уход за ними.

Формулировка статьи ТК о запрете дискриминации небезупречна с позиций гендерного равенства, поскольку в ней все женщины воспринимаются как субъекты с ограниченными возможностями, нуждающиеся в повышенной социальной и правовой защите. На наш взгляд, следовало бы в данной статье вести речь о беременных женщинах, а также об учете гендерных различий при установлении в трудовом законодательстве исключений, предпочтений и ограничений.

На учет различных потребностей и особенностей обоих полов направлены нормы ст. 3 КоО, закрепляющей право граждан на образование, а также государственные гарантии в сфере образования, ст. 49 КоО об отпусках обучающимся, ст. 83 КоО, устанавливающей возможности и права получения свободного распределения, значительная часть норм Закона Республики Беларусь «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей», нормы законодательства, касающиеся замещения должностей ППС по конкурсу, Правил внутреннего распорядка для обучающихся в БГУ. Проблемным в данном отношении представляется Положение об общежитиях, утвержденное Постановлением Совета Министров Республики Беларусь, поскольку в нем не учтены потребности и особенности женщин и мужчин при установлении требований к условиям проживания и оснащению общежитий.

Положения законодательства, регулирующего отношения в сфере высшего образования, направленные на ускорение установления фактического равенства между мужчинами и женщинами в определенных областях (для определенных специальностей высшего образования, замещения должностей ППС и т.п.) выявлены не были.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аб зацвярджэнні Палажэння аб парадку правядзення конкурсу пры замяшчэнні пасада педагогічных работнікаў з ліку прафесарска-выкладчыцкага складу ва ўстановах вышэйшай адукацыі Рэспублікі Беларусь: Постановае Савета Міністраў Респ. Беларусь, 21 июля 2011 г., № 806 // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.
2. Кодекс Республики Беларусь об образовании от 13 января 2011 г. // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.
3. Конвенция ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин»: заключена в г. Нью-Йорке 18 дек. 1979 г. // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.
4. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). — Минск: Амалфея, 2005. — 48 с.
5. О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей: Закон Республики Беларусь, 29 дек. 2012 г. // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.
6. О мерах по реализации Закона Республики Беларусь «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей»: Постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 28 июня 2013 г., № 569 // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.
7. О некоторых вопросах распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, возмещения затраченных государством средств на их подготовку и целевой подготовки специалистов, рабочих, служащих: Постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 22 июня 2011 г., № 821 // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.
8. О некоторых вопросах стипендиального обеспечения и осуществления других денежных выплат обучающимся: Постановление Министерства образования Респ. Беларусь, Министерства финансов Респ. Беларусь, 22 сент. 2011 г., №261/96 // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.
9. О пенсионном обеспечении: Закон Республики Беларусь, 17 апр. 1992 г. // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.
10. О правилах приема лиц для получения высшего образования I ступени и среднего специального образования: Указ Президента Республики Беларусь, 7 фев. 2006 г., №80 // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.
11. О регулировании некоторых вопросов в сфере подготовки научных работников высшей квалификации: Постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 28 июля 2011 г., № 1016 // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.
12. О социальной поддержке обучающихся: Указ Президента Республики Беларусь, 6 сен. 2011 г., №398 // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.
13. Об утверждении положений о порядке и условиях восстановления студентов, отчисленных из высших учебных заведений, и о порядке и условиях предоставления академических отпусков студентам высших учебных заведений: Постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 10 янв. 2008 г., № 17 [утр. силу] // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.
14. Об утверждении Положения о порядке перевода, восстановления и отчисления студентов: Постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 15 июня 2011 г., №780 // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.
15. Об утверждении Положения об общежитиях и типового договора найма жилого помещения государственного жилищного фонда в общежитии и признании утратившими силу некоторых постановлений Совета Министров Республики Беларусь: Постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 5 апр. 2013 г., №269 // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.

16. Положение о подготовке научных работников высшей квалификации в Республике Беларусь: утв. Указом Президента Республики Беларусь от 1 дек. 2011 г. № 561 // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.
17. Положение о порядке и условиях предоставления первого рабочего места выпускникам государственных учреждений образования, лицам с особенностями психофизического развития и военнослужащим срочной военной службы, уволенным из Вооруженных Сил или других войск и воинских формирований Республики Беларусь: утв. Постановлением Совета Министров Респ. Беларусь, 19 дек. 2006 г., № 1681// Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.
18. Положение об общежитиях для обучающихся Белорусского государственного университета: утв. приказом ректора БГУ от 12.03.2012 №132-ОД // Белорусский государственный университет [Электронный ресурс]. – 2014. – Режим доступа: <http://studgorodok.bsu.by/assets/docs/normativka/obchie/polo-zhenie-ob-obshhezhitayah-dlya-obuchayushhixsya.pdf>. – Дата доступа: 20.09.2014.
19. Положение об оказании материальной помощи обучающимся: утв. приказом ректора БГУ от 28.01.2014 № 35-ОД // Белорусский государственный университет [Электронный ресурс]. –2014. – Режим доступа: <http://www.bsu.by/Cache/Page/552463.pdf>. – Дата доступа: 20.09.2014.
20. Правила внутреннего распорядка для обучающихся в Белорусском государственном университете: утв. приказом ректора БГУ от 14 марта 2007 г. № 111-ОД (в редакции приказов БГУ от 08.04.2010 № 182-ОД, 27.05.2010 № 353-ОД, 29.08.2011 № 346-ОД) // Белорусский государственный университет [Электронный ресурс]. –2014. – Режим доступа:<http://www.bsu.by/ru/main.aspx?guid=12791>. – Дата доступа: 20.09.2014.
21. Правила внутреннего распорядка обучающихся Белорусского национального технического университета: утв. Приказом БНТУ 16 авг. 2011 г. № 783 //Белорусский национальный технический университет [Электронный ресурс]. – 2010. –Режим доступа: <http://www.bntu.by/pvrgo.html>. – Дата доступа: 20.09.2014.
22. Правила приема лиц для получения высшего образования второй ступени: утв. Постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 2 фев. 2012 г. № 110 //Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.
23. Правила проживания в общежитиях для обучающихся Белорусского государственного университета: утв. приказом ректора БГУ от 24.08.2011 № 344-ОД // Белорусский государственный университет [Электронный ресурс]. – 2014.– Режим доступа: <http://studgorodok.bsu.by/assets/docs/normativka/obchie/pravila-prozhivaniya.pdf>. – Дата доступа: 20.09.2014.
24. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. // Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.
25. Gender Glasses in Use: A Handbook to Support Gender Equality Work at Finish Ministries // Finnish Ministry of Social Affairs and Health [Электронный ресурс]. – 2013. – Режим доступа: [http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=6511574&name=DLFE-26665.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=6511574&name=DLFE-26665.pdf). – Дата доступа: 03.10.2014.
26. Gender Mainstreaming for the Legal Sector. A Toolkit // The European Institute for Gender Equality [Электронный ресурс]. – 2014. – Режим доступа: <http://eige.europa.eu/content/gender-mainstreaming-for-the-legal-sector>. – Дата доступа: 03.10.2014.
27. Gender-Free Legal Writing. Managing the Personal Pronouns / British Columbia Law Institute // British Columbia Law Institute [Электронный ресурс]. – 1998. – Режим доступа: <http://www.bcli.org/pages/projects/genderfree/genderfree.html>. – Дата доступа: 03.10.2014.
28. Language and the BSA: Sex and Gender // British Sociological Association – Equality & Diversity – Sex and Gender [Электронный ресурс]. – 2004. – Режим доступа: <http://www.britisoc.co.uk/about/equality.aspx>. – Дата доступа: 03.10.2014.



*Саскевич Вероника Васильевна,  
кандидат юридических наук, доцент юридического факультета БГУ*

**Отчет  
о результатах анализа законодательства  
Республики Беларусь, регулирующего отношения  
в сфере высшего образования, на предмет  
гендерного равенства**

Главный редактор В. Л. Дубовский  
Редактор Е. П. Горелик  
Технический редактор М. В. Дубовский  
Верстка, компьютерная подготовка: С. Д. Чирков  
Корректор А. А. Данилевич

Подписано в печать 02.03.2015 г.  
Формат 70x100<sup>1/16</sup>. Бумага офсетная. Гарнитура Minion Pro. Офсетная печать  
Усл. печ. л. 1,00. Уч.-изд. л. 1,43  
Тираж 600 экз. Заказ

Издательство ЗАО «Юнипак»  
Свидетельство о государственной регистрации издателя,  
изготовителя и распространителя  
печатных изданий №1/380 от 01.07.2014 г.  
Ул. Сторожовская, 8, а/я 69,  
г. Минск, 220002, Беларусь,  
тел. (+3729)6104555,  
e-mail: unipack.d@gmail.com

ООО «Поликraft»  
Свидетельство о государственной регистрации издателя,  
изготовителя и распространителя  
печатных изданий №2/14 от 21.11.2013 г.

Лицензия на право осуществления полиграфической деятельности  
№466 от 21.04.2014 г.  
Ул. Кнорина, 50, корп. 4, офис, 401а, г. Минск, 220103, Беларусь



9 789856 802679

**UNIPACK®**