

Ганна Плеханова,

старший викладач,

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

**ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В ПРОЦЕСИ НАВЧАННЯ
ТА ВНУТРІШНЬОУНІВЕРСИТЕТСЬКОГО УПРАВЛІННЯ В
УНІВЕРСИТЕТАХ ЄВРОПИ**

Ключові слова: гендерний аудит університетів, план гендерної рівності, гендерний паритет, гендерний підхід, краудсорсингова платформа.

Сутність проблеми, стан її дослідження.

Для сучасних європейських університетів питання забезпечення гендерної рівності, тобто паритетної участі як чоловіків, так і жінок в навчанні, наукових дослідженнях, кар'єрному зростанні, управлінні університетом та в процесах прийняття рішень, є важливим стратегічним завданням. Політика гендерної рівності сьогодні стала однією з найважливіших тенденцій у розвитку європейської системи вищої освіти. Врахування гендерних аспектів можна спостерігати на всіх рівнях і у всіх процедурах університетів Європейського Союзу (ЄС). Україна ратифікувала ряд міжнародних конвенцій з гендерних питань і взяла на себе зобов'язання гарантувати рівні права і можливості для жінок і чоловіків. Саме тому питання гендерного моніторингу, аналізу та аудиту стають дедалі актуальнішими для українських навчальних закладів. Це призвело до вибору теми даного дослідження, метою якого є вивчення існуючої загальноєвропейської практики проведення гендерного аудиту закладів вищої освіти та узагальнення досвіду застосування цієї практики в українському університеті, а саме в Харківському національному економічному університеті імені Семена Кузнеця (ХНЕУ).

Методологія, методи та дослідницькі інструменти, використані автором.

Гендерний аудит (ГА), заснований на принципі активної участі, - це сучасний моніторинговий інструмент просування політики гендерної рівності,

де значну вагу мають не лише кількісні, але й якісні показники.. Особливість такого аудиту полягає в тому, що застосовується методика самооцінки, демократичного залучення, коли всі зацікавлені працівники добровільно мають змогу висловитися з питань, які стосуються гендерної проблематики. Головна мета ГА – сприяти навчанню, підвищенню рівня обізнаності співробітників та інтеграції гендерних принципів у політику та поточну діяльність організації.

В ХНЕУ ім. С. Кузнеця гендерний аудит проводився за фінансової та методологічної підтримки ЄС як невід’ємний етап проекту EQUAL-IST «Планування гендерної рівності в наукових дослідженнях у галузі комп’ютерних наук та інформаційних технологій» [6]. Проект EQUAL-IST – це проект, що фінансується ЄС у межах програми HORIZON2020, найбільшої програми ЄС, спрямованої на підтримку досліджень та інноваційних розробок. Основна мета трирічного проекту EQUAL-IST полягає у впровадженні структурних змін для підвищення гендерної рівності та позитивних змін в трьох основних напрямках: по-перше, в процесах внутрішньоуніверситетського управління, в тому числі в процесах управління персоналом, по-друге, в процесах організації та проведення наукових досліджень, по-третє, в процесах навчання та взаємодії зі студентами та у внутрішніх комунікаціях. У проекті беруть участь команди європейської дослідницької установи ViLabs OE (Греція), що є координатором проекту, а також восьми університетів з Німеччини, Італії, Португалії, Фінляндії, України, Ліхтенштейну, Литви. Україну в проекті представляє Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця. За період проекту (червень 2016 – травень 2019) в усіх університетах консорціуму, в тому числі і в ХНЕУ ім. С. Кузнеця, будуть розроблені та впроваджені плани гендерної рівності. При цьому, основна увага при розробці планів дій та проведенні заходів в рамках проекту приділяється факультетам ІТ, оскільки всі університети консорціуму в ході первинного аналізу виявили істотний гендерний дисбаланс саме на цих факультетах. Така ситуація є типовою для більшості європейських

університетів та дослідних установ, що підтверджується результатами досліджень ЄС [3 - 4]:

9,3 % професорсько-викладацького складу технічних факультетів є жінками;

21 % осіб, що отримали ступінь PhD з комп'ютерних наук, є жінками;

29 із 1000 жінок, що отримали вищу освіту, мають спеціальність в галузі ІТ;

95 із 1000 чоловіків, що отримали вищу освіту, мають спеціальність в галузі ІТ;

лише 4 із 1000 жінок, що отримали вищу освіту, працюють в галузі ІТ.

Методика гендерного аудиту, яка використовувалася в рамках проекту була заснована на методиці Міжнародної Організації Праці (МОП) [1], однак була істотно адаптована під потреби ІТ-факультетів університетів. Слід зазначити, що досвід адаптації методики МОП до потреб університетів не є новим для України, така робота була проведена Мережею гендерних центрів ВНЗ України [2], а досвід адаптації методики під потреби ІТ-факультетів є інноваційним не лише для України, а й для Європи.

В ході гендерного аудиту робота проводилася в трьох основних напрямках: по-перше – особисті інтерв'ю з співробітниками університету, по-друге – семінари-наради за участі студентів / студенток, професорсько-викладацького складу, керівників / керівниць функціональних підрозділів, представників / представниць забезпечуючих підрозділів університету (загалом 4 семінари). Третій етап роботи був пов'язаний з проведенням кількісного аналізу показників гендерного паритету. Крім того, проводилося анкетування учасників та учасниць семінарів, основною метою якого було виявлення проблем гендерної нерівності та дискримінації. Всі ці заходи дозволили не лише виявити проблеми щодо реалізації рівних можливостей для жінок та чоловіків, які існують у ВНЗ, але й визначити шляхи їх вирішення.

Крім того, в рамках проекту EQUAL-IST було розроблено та впроваджено краудсорсінгову онлайн-платформу crowdequality.eu [5] для спільної роботи – першу Європейську онлайн-платформи, яка збирає проблеми у галузі досягнення гендерної рівності в університетах, ідеї щодо їх подолання та створює умови для їх обговорення. Оскільки кращі ідеї, запропоновані на

платформі, будуть використані в університетах при розробці планів гендерної рівності, можна стверджувати, що запропонована онлайн-платформа є інструментом для досягнення гендерного балансу в університетській спільноті та дослідження кращих практик європейських вищих навчальних закладів. Користувачі платформи мають змогу: ознайомитись із проблемами з досягнення гендерної рівності, що існують в університетах у країнах Європи; висловити власне бачення гендерної нерівності у різних сферах в університетах; поділитись думкою і вплинути на внутрішню політику університетів і дослідницьких установ Європи.

Висновки та результати дослідження.

В результаті аудиту в ХНЕУ ім. С. Кузнеця було встановлено, що співробітники / співробітниці і студенти / студентки не мають чіткого розуміння гендерних концепцій. У цьому сенсі особливої ваги набуває інформаційна кампанія, спрямована на підтримку принципів рівності чоловіків і жінок. Найбільш часто висловлюється думка, що співробітники і студенти не відчують проблему гендерної нерівності в університеті або не вважають гендерний дисбаланс важливою проблемою, яка потребує спеціальних заходів щодо її вирішення. Незважаючи на те, що переважно жіночий колектив очолюється в основному чоловіками, більшість взагалі не бачить проблему «скляної стелі». Дуже популярною була думка серед респондентів, що університет має більш нагальні проблеми, які потребують невідкладного вирішення, а також ресурсів. Набагато більше респонденти стурбовані проблемами балансу «Робота - особисте життя», особливо ті з них, у кого є маленькі діти і ті, хто працює або вчиться в другу зміну. Крім того, аудит показав, що внутрішні документи не проходять через «гендерний фільтр» і механізми звітності про реалізацію комплексного гендерного підходу повинні бути розроблені і впроваджені в університеті. Отже, ГА дозволив виявити проблеми, які, можливо, і не стосуються власне гендеру, натомість спричиняють проблеми у взаємовідносинах у колективі (наприклад, проблемами балансу між роботою та особистим життям), дозволив змінити

уявлення про гендерну рівність, набути обізнаності з цього предмету. Надалі це створюватиме ефект ланцюгової реакції, коли набуті знання, уявлення передаються тим, з ким спілкується носій такої інформації. Крім того, ГА, як ефективний засіб удосконалення соціально-орієнтованої політики, підвищить привабливість університету як роботодавця, та як місця для навчання, адже просування політики гендерної рівності є, окрім іншого, іміджевою складовою. Таким чином, ГА в університеті виявився ефективним засобом для виконання низки важливих завдань: оцінки, моніторинга, налагодження комунікацій, впровадження гендерно-чутливих методів роботи, просвітництва.

Список використаних джерел:

1. A manual for gender audit facilitators: The ILO participatory gender audit methodology, 2nd Edition. [Електронний ресурс] / International Labour Office. – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf
2. Гендерний аудит діяльності вищих навчальних закладів. Практичний посібник. Світайло Н., Савельєва Ю., Давліканова О. [Електронний ресурс] / Фонд імені Фрідріха Еберта. – Режим доступу: <http://fes.kiev.ua/n/cms/fileadmin/upload2/Gender.pdf>
3. Звіт Європейської комісії «Women active in the ICT sector (2013)» [Електронний ресурс] / Сайт ЄС. – Режим доступу: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/women-active-ict-sector>
4. Звіт Європейської комісії «SheFigures (2012)» [Електронний ресурс] / Сайт ЄС. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she-figures-2012_en.pdf
5. Краудсорсінгова онлайн-платформа [Електронний ресурс] / CrowdEquality - the Idea Crowdsourcing Platform for Promoting Gender Equality and Diversity. – Режим доступу: www.crowdequality.eu
6. Про проект EQUAL-IST [Електронний ресурс] / Офіційний сайт проекту EQUAL-IST. – Режим доступу: <https://equal-ist.eu/overview/>



Примітка: це дослідження фінансується Європейською Комісією в рамках проекту EQUAL-IST згідно до грантової угоди № 710549 “Планування гендерної рівності в наукових дослідженнях у галузі комп’ютерних наук та інформаційних технологій”