

## ПЛАНИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ В УНІВЕРСИТЕТАХ

Політика гендерної рівності сьогодні стала однією з найважливіших тенденцій у розвитку європейської системи вищої освіти. Стандарти щодо рівного ставлення до жінок і чоловіків є частиною як первинного, так і вторинного законодавства Європейського Союзу (ЄС). Європейська Комісія сформулювала Гендерну стратегію ЄС [1 - 2], яка пропонує специфічні механізми для усунення дискримінації. Україна, проголосивши курс на Європейську інтеграцію, має докласти максимальних зусиль до розробки реальних механізмів та інструментів щодо імплементації стратегії гендерної рівності. 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 розроблення Планів гендерної рівності (ПГР) для закладів вищої освіти загалом та ІТ-підрозділів зокрема, узагальнення досвіду розроблення та реалізації ПГР в Харківському національному економічному університеті імені Семена Кузнеця (ХНЕУ).

Проведення гендерних аудитів та розроблення ПГР вже стало регулярною практикою для багатьох Європейських університетів. У 2017 році ХНЕУ ім. С. Кузнеця вперше серед українських вишів впровадив такий передовий досвід в свою діяльність. ПГР розроблявся в рамках міжнародного проекту Horizon2020 EQUAL-IST «Планування гендерної рівності в наукових дослідженнях у галузі комп'ютерних наук та ІТ» [3] та був спрямований на два рівні імплементації – загальноуніверситетський та кафедральний (кафедра інформаційних систем).

Обов'язковою передумовою розроблення якісного ПГР є гендерний аудит. Гендерний аудит (ГА) – це сучасний моніторинговий інструмент просування політики гендерної рівності та формування гендерно-чутливого середовища в організації, де значну роль відіграють не лише кількісні, але й якісні показники. Особливість ГА полягає в тому, що застосовується методика самооцінки, демократичного залучення, коли всі зацікавлені працівники мають змогу висловитися з питань, які стосуються гендерної проблематики. Методика гендерного аудиту, яка використовувалася в рамках проекту EQUAL-IST була заснована на методиці Міжнародної Організації Праці (МОП) [4], 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, 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.

Отже, в основу ПГР ХНЕУ ім. С. Кузнеця було покладено дані внутрішнього ГА, результати дискусій з членами робочої групи, результати аналізу кращих практик освітніх та наукових установ із досягнення гендерної рівності на ІТ-факультетах, а також ідеї, зібрані на краудсорсинговій платформі CrowdEquality [5] - першій Європейській онлайн-платформі, яка збирає проблеми щодо гендерної рівності в університетах, ідеї їх подолання та створює умови для їх обговорення.

Оскільки така платформа фактично є інструментом для забезпечення процесів розробки ПГР, то на різних етапах роботи платформи, її функціонал змінювався. Так, якщо на початкових етапах роботи платформи можна було розміщувати проблеми та ідеї для їх подолання, то на етапі «голосування» ці функції були заблоковані, натомість, користувачі мали можливість голосувати за найкращі ідеї. На етапі розробки політики гендерної рівності можна було використовувати накопичені дані: проблеми, ідеї, кількість голосів за кожну ідею тощо.

В результаті гендерного аудиту та використання краудсорсингової онлайн-платформи було виявлено та проведено ранжування основних проблем в області гендерного паритету як в ХНЕУ ім. С. Кузнеця, так і в інших університетах консорціуму проекту EQUAL-IST. Крім того, зібрано більше 30 ідей щодо подолання виявлених проблем в ХНЕУ ім. С. Кузнеця.

За результатами першого етапу робіт, було виявлено такі основні проблеми для подальшого опрацювання:

- 1) дисбаланс між роботою / навчанням та особистим життям; вертикальна сегрегація;
- 2) горизонтальна сегрегація;
- 3) відсутність адміністративно-правових механізмів підтримки гендерної рівності в університеті;
- 4) проблеми гендерної нерівності не беруться до уваги в процесі прийняття рішень;
- 5) відсутність гендерної культури та обізнаності щодо питань гендерної рівності;
- 6) гендерний дисбаланс серед студентів / студенток;
- 7) гендерно-нечутливі комунікації.

Для вирішення виявлених проблем в ПГР було запропоновано здійснити ряд дій.

- 1) впровадити положення щодо забезпечення пріоритетних умов при складанні розкладу занять та забезпечення дистанційної роботи для викладачів/викладачок, які мають маленьких дітей, дітей-інвалідів, багатодітні родини, вагітних жінок;
- 2) провести дослідження щодо можливості відкриття дитячої кімнати на базі університету;
- 3) підтримати розвиток культури рівних сімейних обов'язків серед студентства та персоналу;
- 4) створити і підтримувати розділ на веб-сайті університету з інформацією щодо гендерної рівності, балансу роботи та особистого життя;
- 5) зробити процедури та критерії відбору персоналу прозорими;
- 6) провести інформаційно-просвітницьку роботу з питань гендерної рівності для персоналу, студентів/студенток;
- 7) створити комісію з вирішення проблем гендерної нерівності;
- 8) забезпечити підтримку персоналом університету окремих положень Європейської хартії для дослідників;
- 9) запропонувати та впровадити зміни до існуючої Колективної угоди з метою реалізації ПГР;
- 10) збирати, аналізувати та оприлюднювати гендерну статистику;
- 11) провести пілотну антидискримінаційну експертизу навчальних матеріалів та рекламних матеріалів освітніх ІТ-програм;
- 12) провести заходи з підвищення обізнаності про можливості кар'єрного росту жінок в галузі ІТ;
- 13) забезпечити мовну та візуальну підтримку гендерної рівності в медіа-контенті університету.

Протягом 2017-2018 навчального року в ХНЕУ ім. С. Кузнеця відбувається реалізація ПГР, в рамках якої регулярно проводяться семінари, відкриті лекції, дебати, ділові ігри та інші заходи, спрямовані на виявлення та подолання стереотипів, гендерної нерівності та дискримінації в сфері освіти. При цьому особлива увага приділяється популяризації ІТ-освіти та ІТ-кар'єри серед дівчат. Так, був запущений спільний проект Харківського ІТ-кластеру та ХНЕУ ім. С. Кузнеця "Girls2IT", присвячений лідерству і кар'єрним можливостям жінок в сфері ІТ-бізнесу.

Крім того, проведені семінари з питань гендерної рівності в освіті для адміністративного і науково-педагогічного персоналу університету; розпочата пілотна антидискримінаційна експертиза навчальних матеріалів і реклами ІТ-спеціальностей; проводиться робота зі створення в університеті Комісії з питань гендерної рівності та протидії дискримінації.

Окрема увага приділяється забезпеченню балансу між роботою та особистим життям співробітників і співробітниць, які мають малолітніх дітей, багатодітні сім'ї, дітей-інвалідів. Так, було проведено дослідження по виявленню потреби та ресурсних можливостей для відкриття дитячої кімнати на базі університету, зроблений ряд змін в нормативних документах університету для забезпечення гнучкого планування розкладів занять для даних категорій співробітників і співробітниць, пропагується культура рівних обов'язків в родині серед студентів (ток), співробітників (ниць).

Таким чином, ХНЕУ ім. С. Кузнеця став піонером серед українських університетів в питаннях розробки та реалізації ПГР. Заснування в навчальному закладі Комісії з гендерної рівності також є для України новацією. Тому подальша робота проектною командою EQUAL-IST буде пов'язана не лише з удосконаленням ПГР на 2018-2019 роки та реалізацією цього Плану, але й з поширенням набутого досвіду серед інших українських Вишів. Адже розробку і впровадження ПГР можна вважати інструментом, який дозволить змістити акценти із декларативного забезпечення рівних можливостей до забезпечення відповідних соціальних умов, які сприяли б утвердженню фактичної гендерної рівності в університетах.

### Список літератури

1. Strategic engagement for gender equality 2016-2019. [Online]. Available: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic\\_engagement\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_en.pdf). Accessed on: April 1, 2018.
2. Strategy for equality between women and men 2010-2015. [Online]. Available: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/strategy\\_equality\\_women\\_men\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/strategy_equality_women_men_en.pdf). Accessed on: April 1, 2018.
3. EQUAL-IST project. [Online]. Available: <https://equal-ist.eu/overview>. Accessed on: April 1, 2018.
4. A manual for gender audit facilitators: The ILO participatory gender audit methodology, 2nd Edition. [Online]. Available: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_187411.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf). Accessed on: April 1, 2018.
5. CrowdEquality - the Idea Crowdsourcing Platform for Promoting Gender Equality and Diversity. [Online]. Available: [www.crowdequality.eu](http://www.crowdequality.eu). Accessed on: April 1, 2018.



Примітка: це дослідження фінансується Європейською Комісією в рамках проекту Horizon2020 EQUAL-IST згідно до грантової угоди № 710549