

*Т. В. Савків*

*(Національний університет «Львівська політехніка»)*

### **ГЕНДЕРНИЙ МЕЙНСТРИМІНГ У ВИЩІЙ ОСВІТІ УКРАЇНИ (НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»)**

Розкрито сутність гендерного мейнстрімінгу як передумови для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Окреслено специфіку використання методології гендерного мейнстрімінгу в діяльності вищих навчальних закладів України. Коротко охарактеризовано приклад втілення гендерного мейнстрімінгу в Національному університеті «Львівська політехніка» через проведення гендерного аудиту, що передбачало привернення уваги університетської спільноти до питання гендерної рівності та активізації роботи щодо впровадження гендерних підходів у діяльність ВНЗ. Представлено результати проведення гендерного аудиту та сформульовано рекомендації щодо подолання гендерних стереотипів в навчальному середовищі.

**Ключові слова:** гендерна рівність, гендерний мейнстрімінг, гендерний аудит.

*Т. В. Савків*

### **ГЕНДЕРНЫЙ МЕЙНСТРИМИНГ В ВЫСШЕМ ОБРАЗОВАНИИ УКРАИНЫ (НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ «ЛЬВОВСКАЯ ПОЛИТЕХНИКА»)**

Раскрыта сущность гендерного мейнстриминга как предпосылки для обеспечения равных прав и возможностей женщин и мужчин. Определена специфика использования методологии гендерного мейнстриминга в деятельности высших учебных заведений Украины. Кратко охарактеризовано пример воплощения гендерного мейнстриминга в Национальном университете «Львовская политехника» через проведение гендерного аудита, что предусматривало привлечение внимания университетского сообщества к вопросу гендерного равенства и активизации работы по внедрению гендерных подходов в деятельность вузов. Представлены результаты проведения гендерного аудита и сформулированы рекомендации по преодолению гендерных стереотипов в учебной среде.

**Ключевые слова:** гендерное равенство, гендерный мейнстриминг, гендерный аудит.

*T.V. Savkiv*

### **GENDER MAINSTREAMING IN HIGHER EDUCATIONAL SYSTEM OF UKRAINE (LVIV POLYTECHNIC NATIONAL UNIVERSITY)**

The article deals with the essence of gender mainstreaming as a precondition for ensuring equal rights and opportunities for women and men. The specifics of gender mainstreaming methodology in Ukrainian Higher Educational Institutions have been outlined. Briefly is described An example of gender mainstreaming implementation in the National University "Lviv Polytechnic" through conducting a gender audit has been described. Its purpose was to pay attention of the university's community to gender equality and enhance work on gender mainstreaming in the activities of the university. The results of conducting a gender audit are represented and recommendations are formulated for overcoming gender stereotypes in the educational environment.

**Key words:** gender equality, gender mainstreaming, gender audit.

**Постановка проблеми.** Сьогодні питання гендерної рівності загалом та у сфері вищої освіти, зокрема, стає все більш актуальним не лише для світової спільноти, а й для нашої країни. Підтвердженням актуалізації цього питання в Україні є Постанова Кабінету Міністрів «Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року» (№ 717 від 26.09. 2013 р.) . Програмою передбачається впровадження гендерних підходів у систему освіти та посилення інституційної спроможності механізму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері вищої освіти [9].

Незважаючи на державні програми забезпечення гендерної рівності (gender equality), що визначається як справедливий розподіл можливостей для чоловіків і жінок у здобутті освіти, виконанні сімейних і соціальних ролей [3], в українських вищих спостерігається недостатня кількість ініціатив, які реально б сприяли її впровадженню. Має місце нестача практичних інструментів, які б допомагали виявити слабкі сторони у досягненні рівності жінок і чоловіків безпосередньо в навчальному чи робочому колективі, та, відповідно, ускладнюється перспектива виправлення ситуації на краще.

Згідно з європейськими стандартами та законодавством України, виникає нагальна потреба внесення змін в діяльність вищих навчальних закладів. Перед університетами постають нові виклики, на які вони змушені оперативним чином знаходити конкретні та чіткі відповіді.

Постають питання щодо проблеми низького рівня гендерної чутливості керівництва та професорсько-викладацького складу університетів; відсутності планів підвищення кваліфікації педагогічних працівників із включенням до них програми або компоненти з питань гендерної рівності; недостатнього розроблення навчальних планів для вищих навчальних закладів, а також навчальних курсів, тематичних занять з питань гендерної рівності, тощо. Ці питання є найбільш очевидними, а тому вони повинні вирішуватися насамперед.

Одним із шляхів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у вищому навчальному закладі є гендерний мейнстрімінг та гендерний аудит.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Досліджуючи гендерний мейнстрімінг, слід звернути увагу на те, що цей термін, зокрема в українському науковому дискурсі, часто вживається у значенні "комплексний підхід до питань рівності жінок та чоловіків". Проте це поняття поступово стає предметом наукового аналізу все більшої чисельності вітчизняних вчених, зокрема: Н. Грицяк, І. Лазар, Х. Голинська, І. Грабовська. Вивченням гендерного аудиту займалися такі науковці, як О. Біленко, Н. Світайло та ін. Саме це спонукало нас до вибору теми дослідження: «Гендерний мейнстрімінг у вищій освіті України...».

**Мета** дослідження полягала у розкритті сутності понять гендерного мейнстрімінгу та гендерного аудиту та представленні можливостей їх застосування у практику вищої освіти.

**Виклад основного матеріалу.** Концепція гендерного мейнстрімінгу (gender mainstreaming (mainstream (з англ.) – головний потік)) – це комплексний гендерний підхід, що враховує різні інтереси й надає рівні можливості як жінкам, так і чоловікам. Цей підхід у суспільній практиці з'явився з метою усунути між жінками та чоловіками відмінності соціальної, економічної й політичної нерівності як передумову розвитку, орієнтованого на людей.

Як зазначає І. Грабовська, в основі концепту гендерного мейнстрімінгу лежить філософія рівності та рівноправності між статями [5].

Цілеспрямоване впровадження гендерних підходів означає обов'язкове врахування інтересів та досвіду як жінок, так і чоловіків під час розробки, моніторингу й оцінювання стратегічних заходів і програм у всіх політичних, економічних та соціальних сферах, щоб забезпечити отримання жінками й чоловіками однакової вигоди від реалізації цих заходів і програм та ліквідувати будь-яку нерівність і дискримінацію [2, с. 45].

У системі ООН гендерний мейнстрімінг був визначений та затверджений у 1997 р. Економічна та соціальна рада Генеральної асамблеї (ЕКОСОП) прийняла концепцію гендерного мейнстрімінгу (комплексний гендерний підхід) як методології, на основі якої вся система ООН буде домагатися покращення становища жінок та прагнути до досягнення гендерної рівності.

Мейнстрімінг гендерної перспективи – це процес оцінки наслідків будь-яких запланованих дій для жінок і чоловіків, включаючи законодавство, основні напрями політичного курсу і програм в усіх областях і на всіх рівнях. Він є стратегією для перетворення проблем і досвіду жінок, а також чоловіків у всеоб'ємному вимірі планування, виконання, моніторингу й оцінки стратегій і програм в усіх політичних, економічних і соціальних сферах для того, щоб жінки та чоловіки отримували рівну вигоду і щоб не була увіковічена нерівність. Кінцева ціль полягає в досягненні гендерної рівності [2, с. 46].

«Гендерний мейнстрімінг є інструментом постійного планування та втілення. Його впровадження не може бути самоціллю. Натомість, метою повинно стати забезпечення його регулярного використання на всіх етапах прийняття та виконання рішення», - зазначає Х. Голинська [4, с.9].

Інструментом, який використовують, як правило, для оцінювання міри, якою гендерна рівність інституціоналізована на рівні університету, підрозділу та окремої особи є гендерний аудит. Гендерний аудит – це засіб самооцінки, який дає змогу ретельніше подивитися на те, як працює ВНЗ із точки зору гендерної рівності та комплексного гендерного підходу. Гендерний аудит ураховує об'єктивні дані та сприйняття персоналу університету щодо того, чи є внутрішня практика комплексного гендерного підходу ефективною та застосованою всіма працівниками, а також дозволяє визначити критичні недоліки та проблеми, шляхи їхнього розв'язання. Тобто сформуванню план дій. Крім того, гендерний аудит дає змогу встановити початковий базовий рівень ефективності впровадження комплексного гендерного підходу в університеті для оцінки прогресу в сприянні гендерній рівності [7, с.16].

Таким чином, гендерний аудит:

- визначає, наскільки ефективні діючі в університеті правила впровадження комплексного гендерного підходу, а також система підтримки їх виконання;
- наскільки вони взаємно доповнюють один одного і чи дотримуються на практиці;
- відстежує і оцінює відносний прогрес у просуванні гендерної рівності;
- встановлює вихідні принципи та критерії;
- виявляє «вузькі місця» і проблеми;
- рекомендує методи вирішення цих проблем і пропонує нові, більш ефективні стратегії;
- фіксує позитивний досвід у досягненні гендерної рівності [8, с. 13].

У червні 2014 р. співробітницями Гендерного ресурсного центру Сумського державного університету було розроблено та представлено перший варіант адаптованої методики проведення гендерного аудиту діяльності вищого навчального закладу. В основу розробок покладено Методологію Міжнародної організації праці (МОП), яка передбачає принцип участі та залучення, і орієнтована на виявлення та ліквідацію явної та прихованої дискримінації. Така методологія є прийнятною та бажаною для ВНЗ, оскільки залучення членів колективу до проведення аудиту є додатковим позитивним чинником, що дозволяє активно впроваджувати гендерний підхід в діяльність вищого навчального закладу.

В той же час актуальним є забезпечення організаторів проведення гендерного аудиту набором інструментів та практичних рекомендацій, які враховували б особливості різних сфер діяльності сучасного університету – навчальну, науково-дослідну, позанавчальну та виховну роботу, матеріально-технічне забезпечення, інформаційну складову тощо. Участь у проведенні аудиту представників університетського колективу також допомагає мотивувати і навчити їх ефективним методам оцінки власної роботи і організації в цілому, створювати умови для формування відповідних поглядів та навичок у студентів, а також отримати навички інтеграції гендерних принципів у політику, стратегії, програмні документи та документи з поточної діяльності ВНЗ [6, с.17].

Принципово важливим є чітке дотримання методології МОП, яка передбачає обов'язкове залучення членів колективу до проведення аудиту та обов'язкове навчання, підвищення рівня обізнаності персоналу через систему семінарів, шкіл та тренінгів [1, с.129].

Для наочності вищесказаного, наведемо результати проведення гендерного аудиту на прикладі діяльності Національного університету «Львівська політехніка».

З серпня по жовтень 2015 року Національний університет «Львівська політехніка» вперше взяв участь у реалізації гендерного аудиту в межах всеукраїнського проекту «Гендерний мейнстримінг у вищих навчальних закладах України» за фінансової підтримки Фонду локальних ініціатив посольства Фінляндії в Україні.

Головна мета проведення гендерного аудиту передбачала привернення уваги університетської спільноти до питання гендерної рівності та активізації роботи щодо впровадження гендерних підходів у діяльність ВНЗ.

Гендерний аудит здійснювався кафедрою соціології та соціальної роботи у співпраці з проректором з науково-педагогічної роботи та профспілковим комітетом університету. Для зібрання статистичних даних по ВНЗ було залучено науково-дослідну частину університету, відділ докторантури та аспірантури, відділ кадрів та деканати. Інформаційними партнерами у висвітленні процесу реалізації гендерного аудиту виступили прес-служба університету та освітній студентський тижневик «Аудиторія».

Інструментарій гендерного аудиту складався з анкети-опитувальника для визначення оцінок університетською спільнотою стану забезпечення гендерної рівності у ВНЗ та базового бланку-опитувальника для отримання об'єктивної інформації щодо участі чоловіків та жінок в університетському житті, посад, які вони займають в університетських структурах, та їх можливостей впливу на прийняття рішень.

Залучивши до проведення опитування трьох груп студентів-волонтерів кафедри соціології та соціальної роботи, вдалося охопити опитуванням представників студентської та викладацької аудиторій з 14 інститутів Львівської політехніки. Загалом було проведено анкетне опитування 400 осіб, з них: 340 осіб – студенти/студентки та 60 осіб – викладачі/викладачки, працівники/працівниці з різних інститутів, напрямків та курсів.

На питання «Наскільки важливими для Вас особисто є питання забезпечення рівних можливостей жінок та чоловіків у професійній самореалізації?» для 77% опитаних жінок та 40% чоловіків це питання було важливим в тій чи іншій мірі. Вищий рівень актуалізованості питання фіксується серед жінок, тоді як чоловіки ставляться до нього «байдуже».

**Наскільки ви згодні чи не згодні з таким твердженням:  
«Чоловік – ефективний керівник, а жінка – виконавець?»**

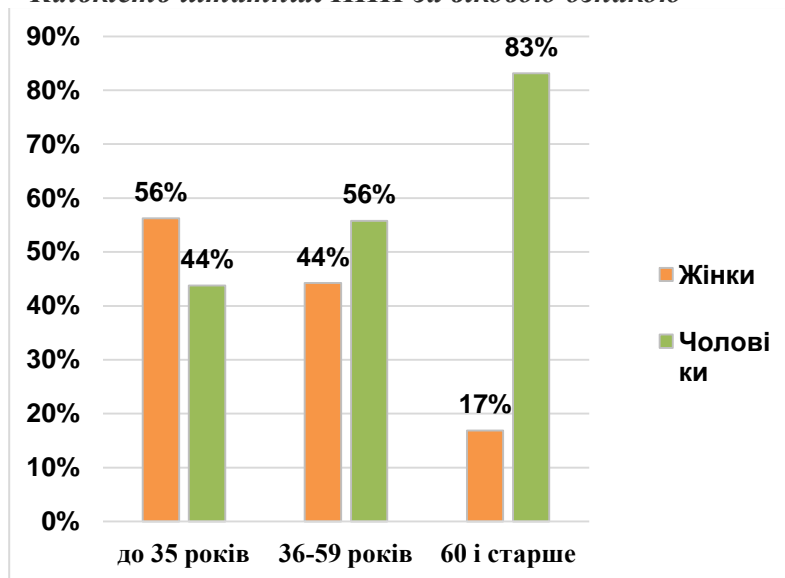


33% опитаних жінок абсолютно не згодні з твердженням «Чоловік-ефективний керівник, а жінка – виконавець». На противагу, 21% чоловіків повністю згодні з цим твердженням. Можемо зауважити, що є ригідність гендерних уявлень щодо чоловічих та жіночих ролей серед університетської спільноти.

Основними проявами відмінностей у ставленні до чоловіків і жінок, які відмічали чоловіки/хлопці – це надто поблажливе ставлення до жінок/дівчат (24%) та використання фізичної сили для виконання додаткових неформальних обов’язків (14%). Основними проявами, які відмічали жінки/дівчата, були зневажливі жарти щодо типової поведінки жінок (29%) та перепони у кар’єрному просуванні жінок (13%).

Основні результати зібраних статистичних даних. Загальна кількість штатних науково-педагогічних працівників в університеті – 2005 осіб, серед них: 851 ос. – жінки, 1154 ос. – чоловіки.

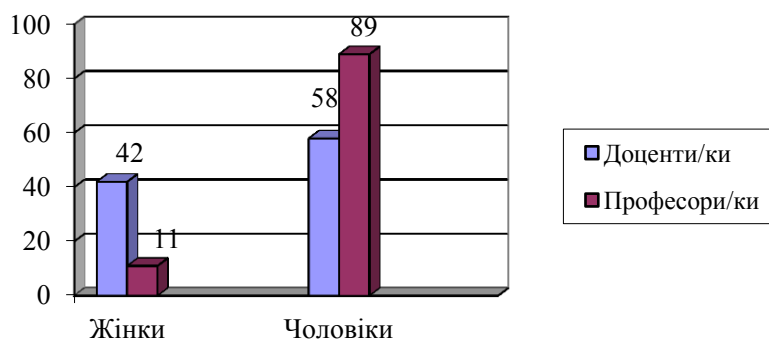
*Кількість штатних НПП за віковою ознакою*



*НПП з науковим ступенем (у %):*



*НПП зі званнями (у %):*



В рамках проведення гендерного аудиту передбачалось проведення і просвітницької діяльності: 23 вересня 2015р. було проведено семінар для профспілкового активу НУ «ЛП» з метою підвищення обізнаності та поглибленого розуміння гендерної проблематики, розвінчування гендерних стереотипів.

Основними підсумками проведення семінару стало узагальнення результатів дослідження учасниками та учасницями заходу. Зокрема, було відзначено, що існує гендерна диспропорція в навчальному закладі, оскільки чисельність чоловіків переважає над кількісним складом жінок як серед викладацької аудиторії, так і серед студентської. Основним чинником, що зумовлює таку картину, на думку учасників семінару, є специфіка навчального закладу як технічного вишу і пов'язані з цим стереотипи щодо гендерних професійних пріоритетів. Тому важливим і актуальним залишається питання подолання гендерних стереотипів у суспільній свідомості, зокрема в сприйнятті їх як місцевою громадою, так і населенням України. Це дало підстави до формулювання наступних рекомендацій щодо подолання гендерних стереотипів у громаді працівників та студентів НУ «Львівська політехніка»:

- Здійснювати просвітницьку, позанавчальну роботу серед студентів, викладачів, співробітників щодо подолання гендерних стереотипів.
- Включити гендерний компонент до програм підвищення кваліфікації викладачів.
- Підготовка науково-педагогічних працівників для викладання навчальних курсів із гендерної проблематики;
- Поширювати принципи гендерної рівності на всі рівні менеджменту і на всі форми роботи університету та закріпити цей напрямок роботи за окремим підрозділом через створення у ВНЗ гендерного осередку, відповідального за координацію роботи, сталого функціонування.
- Удосконалити процедуру проведення гендерного аудиту та здійснювати систематичний моніторинг стану гендерної рівності у ВНЗ.
- Включити до щорічних звітів ВНЗ, які подаються до органів управління освітою графі «Гендерний склад ВНЗ» і «Гендерна складова в навчально-виховному процесі».

**Висновки і пропозиції.** Застосування розробленої МОП методології гендерного аудиту, що була використана для проведення гендерного аудиту діяльності Національного університету «Львівська політехніка», дозволяє зробити висновок про існування гендерних стереотипів у суспільній свідомості. Вони стосуються, зокрема, професійних пріоритетів і можливостей інтелектуальної (зокрема, навчальної та наукової) діяльності за гендерною ознакою, а також вираженої стереотипності щодо «традиційної» гендерної нерівності в системі управління та адміністрування ВНЗ. Запропонований план дій може стати важливим кроком у подоланні гендерної нерівності як однієї з глобальних проблем сучасності, що перешкоджає особистісному і суспільному розвитку. Вивченню питання гендерної нерівності у контексті професійної підготовки фахівців різного профілю, зокрема, соціальних працівників, буде присвячена наступна наша публікація.

#### **Список літератури:**

1. Біленко В. О. Гендерний аудит як складова впровадження гендерної рівності у ВНЗ / В. О. Біленко, Н. Д. Світайло. // матеріали Всеукр. наук. конф. викладачів, аспірантів, співробітників та студентів «Соціально-гуманітарні аспекти розвитку сучасного суспільства» м. Суми. 23-24 квітня 2015 р. – 2015. – С. 128–131.
2. Котова-Олійник С. Гендерна абетка для українських медіа: посібник / С. Котова-Олійник, Б. Стельмах, О. Ярош. – Луцьк: Волинська мистецька агенція «Терен», 2013. – 50 с.
3. Говорун Т. В. Гендерна психологія: навчальний посібник / Т. В. Говорун, О. М. Кікінеджи. – Київ: Видавничий центр «Академія», 2004. – 308 с.
4. Голинська Х. О. Гендерний мейнстримінг в управлінні розвитком міст: загальна характеристика / Х. О. Голинська. // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Державне управління. – 2014. – Вип.1. – С. 8–11.

5. Грабовська І. Н. Філософсько-світоглядні аспекти реалізації принципів гендерного мейнстрімінгу в Україні [Електронний ресурс] / І. Н. Грабовська // Електронна бібліотека науково-освітньої, фінансової і художньої літератури. – 2011. – Режим доступу до ресурсу: <http://bo0k.net/index.php?p=achapter&bid=20886&chapter=1>. Дата доступу: 04.02.2016р.

6. Дрожжина Т. Впровадження гендерного підходу в систему вищої освіти України: досвід та кращі практики Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти ВНЗ 2012 - 2014 роки / Т. Дрожжина, Т.Ісаєва, Н. Світайло, О. Давліканова. – Київ: Фонд ім. Фрідріха Еберта, 2015. – 42 с.

7. Корбанезе В. Комплексний гендерний підхід у державній службі зайнятості України: навчальний посібник / В. Корбанезе. – Київ: МБП, 2011. – 63 с.

8. Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия / Женева, Международное бюро труда – Москва: ООО Издательский дом «Стратегия», 2007. – 167 с.

9. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року» (№ 717 від 26.09. 2013 р.) [Електронний ресурс] / Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України. – Режим доступу : <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=246752025>

### References

1. Bilenko, V. O. and Svitajlo, N. D., (2015, April 23-24). “Gender audit as a part of the implementation of gender equality in universities”. *Sotsialno-humanitarni aspekty rozvytku suchasnoho suspilstva. Materialy vseukrainckoyi naukovoyi konferencii vykladachiv, aspirantiv, spivrobitynykiv ta studentiv*. [Social and humanitarian aspects of modern society. materials of Ukrainian scientific conference of teachers, graduates students, staff and students] - Sumy: Sumy State University, April 23-24, 2015, pp. 128-131.

2. Kotova-Oleynik, S., Stelmach, B. and Yarosh, O., (2013). *Genderna abetka dlja ukrain-skyh media: posibnyk* [Gender alphabet for the Ukrainian media..] . Volyn Art Agency "Teren", Lutsk, Ukraine

3. Govorun, T. V. and Kikinezhd, O. M. (2004). *Genderna psihologija* [Gender psychology]. Publishing Center "Academy", Kyiv, Ukraine

4. Holynska, K. (2014). “Gender Mainstreaming in City Development Management: an Overview”, *Transactions of the Taras Shevchenko National University of Kyiv*, vol.1, pp. 8-11.

5. Grabovska, I.M. Library of scientific-educational, financial and fiction literature (2011). “Philosophical and Worldview Aspects of the Realization of Gender Mainstreaming Principles in Ukraine”. available at: <http://bo0k.net/index.php?p=achapter&bid=20886&chapter=1> (access date February 04. 2016)

6. Drozhzhyna, T.V., Isayeva, T.A. and Svitaylo, N.D. (2014). *Vprovadzhennja gendernogo pidhodu v systemy vyshchoyi osvity: dosvid ta kraschi praktyky Vseukrainckoji merezhi oseredkiv gendernoji osvity VNZ 2012-2014 roky* [Gender mainstreaming in high education in Ukraine: experience and the best practices cells of Ukrainian Network of Gender Education Universities 2012 – 2014], Foundation Friedrich Ebert, Kyiv, Ukraine.

7. Corbanese, V. (2011). *Kompleksnyj gendernyj pidhid y derzhavnij sluzhbi zajnjatosti Ukrainy: navchalnyj posibnyk* [Gender Mainstreaming in the Public Employment Service in Ukraine], MBP, Kyiv, Ukraine.

8. Rukovodstvo po provedeniyu gndernogo audita. Metodologiya gendernogo audita MOT, osnovanogo yf printsipe aktivnogo uchastajja / Geneva, International Burou of Labour (2007). ООО Publishing House “Strategy”, Moscow, Russia.

9. Postanova Cabinetu Ministriv Ukraine “Pro Zatverdzhennaya derzhavnoyi program zabezpechennya rivnyh prav ta mozhlyvostej zhinok i cholovikiv na period do 2016 roku (№ 717 vid 26.09. 2013) [Electronic resource] / Yedynyj veb-portal organiv vykonavchoyi vlady Ukraine. – Access date <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=246752025>

