

Дар'я Нагаївська*

ШЛЯХИ ДОСЯГНЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОСВІТНІХ УСТАНОВАХ У ГАЛУЗІ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ І ТЕХНОЛОГІЙ

За останній період дискусії навколо гендерних питань набувають усе більшої актуальності, відбувається переосмислення усталених соціальних ролей із метою досягнення більшої свободи задля реалізації потенціалу, втілення бажань і мрій кожної окремої особи. Не дивлячись на великий внесок у розвиток теорії гендеру таких зарубіжних і вітчизняних учених як, наприклад, В. Андерсон, Дж. Анкер, Т. Бек, Т. Веблен, Д. Вулфорд, Н. Гапон, О. Грیشнова, К. Делфі, Н. Дармограй, О. Іващенко, М. Кімел, О. Костенко, О. Купець, К. Левченко, Л. Лібанова, О. Макарова, Т. Мельник, С. Павличко, Л. Смолярта, В. Сташенко, О. Піжук, Г. Мамонова, О. Ярош та ін., актуальними залишаються питання досягнення гендерної рівності в освітніх і наукових установах, які працюють у галузі інформаційних систем і технологій.

Гендер розглядають у тісному взаємозв'язку із соціальними відмінностями і відносинами між чоловіками та жінками, які вивчено, перевірено часом, і які мають широкі варіації в різних спільнотах і культурах, а також між різними спільнотами і культурами. Ці відмінності та відносини є соціально сформованими і вивчаються через процес соціалізації. Вони визначають, що сприймається як притаманне представникам і представницям тієї чи іншої статі. Вони специфічні за контекстом і можуть бути змінені. Інші змінні, такі як національність, каста, соціальний клас, вік та вміння, тісно переплітаються з гендерними відмінностями.

Існують декілька підходів до визначення гендерної рівності, серед найбільш поширених можна виділити такі:

- гендерна рівність як рівна оцінка суспільством подібності й відмінності між жінками і чоловіками, різних соціальних ролей, які вони виконують;

- гендерна рівність як рівне соціальне становище жінок і чоловіків, яке створюється за допомогою надання їм рівних умов для реалізації прав і творчого потенціалу особистості, здійснення спеціальних заходів для компенсації історичних і соціальних упущень, що заважають статям займати рівні позиції [1, с. 13].

У межах нашого дослідження гендерну рівність визначаємо як рівність жінок і чоловіків, яка закріплює концепцію, що всі люди, як чоловіки так і жінки, вільні у розвитку своїх власних можливостей, прийняті рішення без обмежень, пов'язаних із існуванням стереотипів, жорстких гендерних ролей та упереджень. Гендерна рівність означає, що різна поведінка, прагнення та потреби жінок і чоловіків визнаються, високо оцінюються і схвалюються в рівній мірі. Це не означає, що жінка і чоловік мають отримувати одне й те ж, однак це означає, що їхні права, відповідальність та можливості не залежать від того, чи народились вони дівчинкою або хлопчиком.

На жаль, за результатами досліджень можна відзначити, що в Україні спостерігається як горизонтальна, так і вертикальна гендерна сегрегація, тобто нерівномірний розподіл чоловіків і жінок як за галузями економіки та професій, так і за позиціями посадової ієрархії [2, с. 8]. Виходом із цієї ситуації має стати застосування інструментів, спрямованих на досягнення гендерної рівності в роботі, яка згідно з документами Міжнародної організації праці передбачає:

- рівні можливості і рівну винагороду праці;
- рівність об'єднання і колективного ведення переговорів;
- рівність у реалізації істотного кар'єрного зростання;
- баланс між роботою і родиною в рівній мірі для чоловіків та жінок;
- рівне залучення до процесу прийняття рішень, зокрема в установчих органах Міжнародної організації праці;

- рівна винагорода за роботу рівної цінності;

- рівний доступ до безпечного і здорового робочого оточення і соціального захисту.

У 2016 році в межах проекту Горизонт 2020 «Планування гендерної рівності в наукових дослідженнях у галузі комп'ютерних наук та інформаційних технологій» було проведено опитування студентів і студенток Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця, які навчаються на факультеті економічної інформатики. Мета дослідження полягала у виявленні сприйняття студентами і студентками стану гендерної рівності в навчальному процесі в університеті. Респонденткам і респондентам було запропоновано 14 закритих запитань, на які вони мали відповісти за шкалою від 0 до 5, де відповідь «абсолютно ні» прирівнювалась до 0, «недостатньо» – до 1, «частково» – до 2, «достатньо» – до 3, «більш ніж

* 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»

достаньо» – до 4 і «у повній мірі» – до 5 балів, а також було запропоновано 2 відкриті запитання. Відповіді на запитання наведено на рисунках 1–9.



Рис. 1. Відповіді на запитання «Чи вважаєте Ви що мова, яка використовується у Вашому університеті і на факультеті – в електронних листах, офіційних документах і газетах, прес-релізах, соціальних мережах і на веб-сайті – є гендерно-чутливою?»

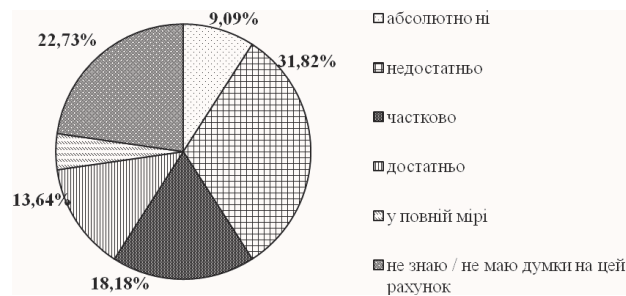


Рис. 2. Відповіді на запитання «Чи вважаєте Ви, що мультимедіа контент сайту Вашого університету і факультету попереджає поширення гендерних стереотипів?»

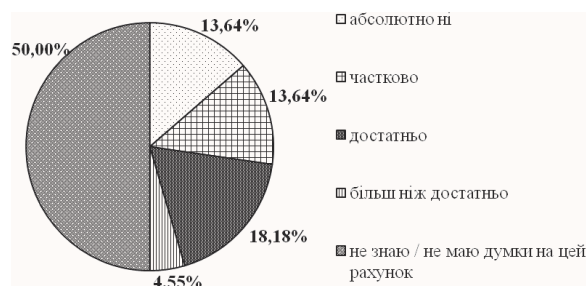


Рис. 3. Відповіді на запитання «Як Ви вважаєте, чи адекватно здійснюється підтримка в комунікації з боку університету діяльності підрозділів, мета яких – досягнення гендерної рівності?»

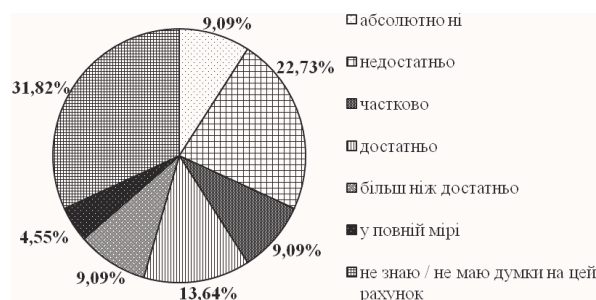


Рис. 4. Відповіді на запитання «Чи адекватно підтримується у Вашому навчальному закладі робота консультаційних служб, які займаються питаннями протидії мобінгу, дискримінації, сексуальним домаганням?»

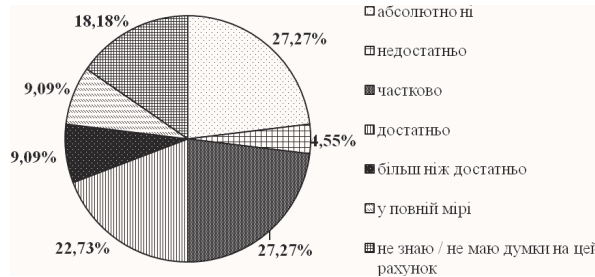


Рис. 5. Відповіді на запитання «Чи заплановано спеціальні програми / активності на Вашому факультеті з досягнення гендерної рівності?»

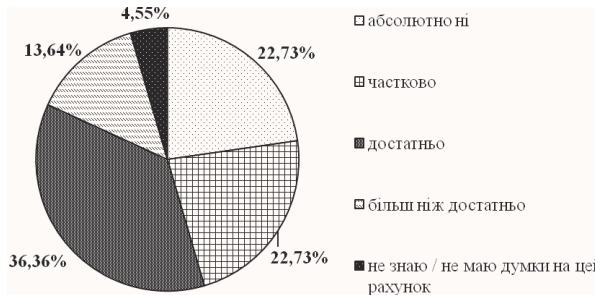


Рис. 6. Відповіді на запитання «Як Ви вважаєте, наскільки велика потреба в організації активностей, спрямованих на підтримку гендерної рівності на Вашому факультеті?»

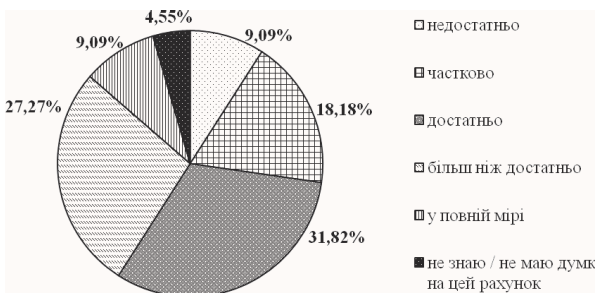


Рис. 7. Відповіді на запитання «Чи вважаєте Ви, що освітні заходи допомагають посилити нестереотипне відношення і поведінку студенток і студентів?»

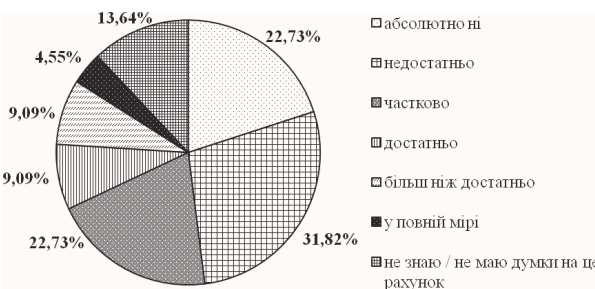


Рис. 8. Відповіді на запитання «Як Ви вважаєте, чи є навчальні групи збалансованими за ознакою гендера?»

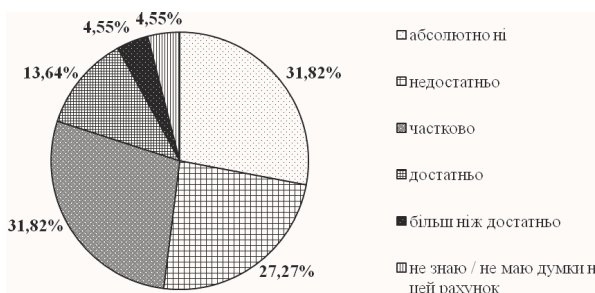


Рис. 9. Відповіді на запитання «За Вашим досвідом, чи часто студентки наражаються на непристойні коментарі, натяки, жарти з боку викладацького або адміністративного штату?»

Результати дослідження свідчать, що пріоритетним напрямом роботи, спрямованої на досягнення гендерної рівності в освітніх установах, які працюють у галузі інформаційних систем і технологій, є проведення інформаційних заходів, метою яких є роз'яснення аспектів досягнення гендерної рівності для адміністративного персоналу, викладачів і викладачок, студентів і студенток. Проведення семінарів і воркшопів засвідчило, що учасники й учасниці не мають достатнього рівня знань із тематики гендерної рівності, продукують стереотипи і подекуди не готові до переосмислення моделей поведінки, реалізації дій, спрямованих на протидію дискримінації.

Потребує перегляду контент сайту університету та інших інформаційних джерел, які, на думку опитаних, не попереджають поширення гендерних стереотипів, а радше підтримують їх існування. На жаль, можна зазначити, що більшість студенток і студентів не мають інформації про ті заходи, які відбуваються в університеті і спрямовані на досягнення гендерної рівності. З другого боку, у Харківському національному економічному університеті імені Семена Кузнеця не сформовано спеціального підрозділу, головним завданням діяльності якого було б досягнення гендерної рівності і протидія дискримінації.

За результатами проведеного дослідження можна зробити висновок про необхідність посилення роботи в напрямі проведення освітніх і інформаційних кампаній на тематику гендерної рівності, призначення гендерного уповноваженого, розробки детального гендерного плану з метою досягнення гендерної рівності в освітніх установах у галузі інформаційних систем і технологій.

Література:

1. Гендерні дослідження : прикладні аспекти : монографія / [В. П. Кравець, Т. В. Говорун, О. М. Кікінежді та ін.]; за наук. ред. В. П. Кравця. – Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2013. – 448 с.
2. Пищуліна О. М. Гендерні аспекти зайнятості в ЄС та Україні / О. М. Пищуліна // Центр Разумкова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://old.razumkov.org.ua/ukr/article.php?news_id=1301.