

О. Бабич

КОНЦЕПЦІЯ СТРАТЕГІЙ ПОДОЛАННЯ ГЕНДЕРНИХ УПЕРЕДЖЕНЬ ПЛАНУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Обґрунтовано необхідність імплементації плану гендерної рівності у технічний університет з метою підвищення інституційної спроможності. Запропоновано 7 практичних стратегій подолання гендерних упереджень, що будуть основою стрижнем плану гендерної рівності технічного університету та складатимуть єдину систему рівності гендерних прав.

Ключові слова: план гендерної рівності, технічний університет, гендерна рівність, інституційні перетворення, гендерні упередження, імплементація

Скільки б не було промовлено теоретичних ідей про необхідність реалізації права на гендерну рівність в Україні, без практичних заходів результатів можна чекати ще досить довго. Тому враховуючи велику увагу Європейського Союзу до гендерної рівності та практичну можливість бути учасником імплементації нових підходів та механізмів щодо впровадження гендерної рівності у вітчизняну наукову установу, вважаємо необхідним висвітлити практичні заходи щодо сталої практики подолання гендерних упереджень.

Аналіз наукових праць свідчить про повну відсутність у науковій площині в Україні досліджень, присвячених імплементації плану гендерної рівності у державну установу. Також на сучасному етапі значно поменшало вітчизняних наукових робіт, присвячених проблематиці гендерної рівності та шляхів її досягнення. Однак актуальність порушеної проблематики та очікування на практичне впровадження розроблених концептуально механізмів інституційних перетворень у технічному університеті обумовлює високу актуальність та доречність проведеного та подальших наукових напрацювань у цьому напрямку.

Мета статті – обґрунтування теоретико-методологічного забезпечення концепції стратегій подолання гендерних упереджень, що є основою плану гендерної рівності технічного університету та які матимуть змогу робити потрібні з гендерної точки зору інституційні зміни.

Для імплементації плану гендерної рівності нами була обрана Запорізька державна інженерна академія, але ж ґрунтуючись на законодавчому визначенні типів вищих навчальних закладів, що наведені у Законі України “Про вищу освіту” [1], та враховуючи певну типовість запропонованого нами практичного механізму для широкого кола наукових установ, в межах цієї статті будемо користуватися узагальненим терміном “технічний університет”, під яким матиметься на увазі вищий навчальний заклад України (університет, академія, інститут), який має технічну спрямованість.

Технічний університет – це особлива інституція із своїми внутрішніми устоями та унікальною корпоративною культурою. Окрім того, гендерна рівність як інструмент впливу здатна розкривати у технічному університеті незадіяний раніше науковий та інший потенціал, що криється у можливості активізації жінок-науковців та створенні слушних умов для їх розвитку та самореалізації, що, своєю чергою, заохочуватиме різноманітність думок та підвищення творчого потенціалу й інновацій.

Кажучи мовою Вікіпедії, гендерна рівність – це думка, що всі люди повинні користуватися рівними правами і не піддаватися дискримінації за ознакою статі. Це одна з цілей Загальної декларації прав людини Організації Об'єднаних Націй, що прагне створити рівність перед законом та в соціальних ситуаціях, таких як демократична діяльність й забезпечення рівної оплати за рівну працю. На практиці наслідком мети гендерної рівності для людей, якщо вони того побажають, є рівне ставлення у всьому суспільстві, а не тільки в політиці, на робочому місці, або будь-якому іншому середовищі діяльності [2].

Водночас, гендерна рівність не означає, що жінки і чоловіки стануть однаковими, проте жіночі і чоловічі права, обов'язки і можливості не залежатимуть від того, народжені вони чоловічої або жіночої статі. Гендерна рівність передбачає, що інтереси, потреби і пріоритети як жінок, так і чоловіків, братимуться до уваги, визнаючи при цьому різноманіття різних груп жінок і чоловіків. Рівність між жінками та чоловіками розглядається обома як питання прав людини і як попередня умова та індикатор сталого розвитку, орієнтованого на людину [3].

Порушуючи питання щодо гендерної рівності у технічних університетах, можна почути думки, що у вищій освіті і так жінок більше, ніж чоловіків. Але ж “гендер” належить до культурних поглядів та поведінки і використовується, щоб розрізнити соціально-культурні чинники, що формують поведінку і погляди, від біологічних факторів, пов'язаних із статтю. Гендерні поведінка та погляди засвоюються; вони не є ані фіксованими, ані універсальними [4] та можуть конструюватися у процесі соціалізації. Тому, власне, саме поверхнєве розуміння сутності гендерної рівності у технічних університетах та нерозуміння механізмів позбуття гендерної дискримінації і спричиняє ті проблеми, які потім необхідно вирішувати. Окрім того, потрібно чітко усвідомлювати, що гендерна рівність – це не створення для когось особливих слушних умов, а зміна підходів до використання наявного власного людського потенціалу та здатність ефективніше використовувати наявні інтелектуальні ресурси.

Ключовим інструментом реалізації гендерної рівності у технічному університеті буде маловідома в Україні практика імплементації плану гендерної рівності, що буде продукувати інституційні зміни. Інституційні зміни у технічному університеті щодо врахування гендерних та етичних аспектів, що реалізуватимуться не заради рівності як такої, а заради досягнення можливих додаткових переваг, сприятимуть перегляду керівних принципів, власних процедур та практик з метою усунення адміністративних, організаційних, культурних та мовних бар'єрів, наслідком чого буде ще й і закріплення нових цінностей та принципів на рівні корпоративної культури технічного університету.

Тому для свідомого довготривалого впливу на інституційні засади та задля досягнення відчутних інституційних перетворень готується середньострокова програма у вигляді плану гендерної рівності. Запропонована структура плану гендерної рівності технічного університету має містити такі структурні складові:

- проведення оцінки процедур і практик, включаючи відповідні відомості з HR менеджменту, навчальної та дослідницької діяльності, з метою виявлення гендерної упередженості на рівні технічного університету;

- імплементація ефективних стратегій подолання гендерних упереджень, що включатиме такі дії, як політики дружні до сім'ї (зокрема враховуватиме гнучкість графіку роботи; батьківську відпустку; мобільність та подвійну кар'єру подружжя), гендерне планування і бюджетування, навчання з питань гендерної рівності в галузі HR

менеджменту, інтеграцію гендерного аспекту в зміст досліджень і програм та/або включення гендерних студій у курс навчання технічного університету;

– встановлення показників і моніторингу прогресу за допомогою індикаторів на рівні технічного університету [5].

Оскільки план гендерної рівності впливає на багато питань, доцільно наголосити, що хоча Закон України “Про вищу освіту” [6] не містить жодної згадки про гендерну рівність та гендерні особливості щодо створення умов для представників різних статей, усе ж таки ст. 57 та 59 Закону України “Про вищу освіту” “науково-педагогічним працівникам технічних університетів гарантується створення відповідних умов праці та організація відпочинку і побуту” [7], що є достатнім законодавчим підкріпленням запропонованих інновацій.

Основою плану гендерної рівності технічного університету та головним центром нашої уваги є стратегії подолання гендерних упереджень. Саме такі позитивні стратегії матимуть змогу робити потрібні з гендерної точки зору інституційні зміни у технічних університетах.

Як найбільш вдалі до імплементації у технічному університеті, ми розглядатимемо 7 стратегій подолання гендерних упереджень, спрямованих на забезпечення рівного доступу дослідників та дослідниць до спорту, створення слухних сімейних умов у технічних університетах, опанування іноземних мов, рівне гендерне представництво у процесах прийняття рішень, інтеграцію гендерного аспекту в наукові дослідження та навчальні програми, гендерну рівність у студентському житті, створення зони гендерного комфорту через перегляд корпоративної культури тощо.

Обрані стратегії подолання гендерних упереджень на сьогодні розробляються на рівні концептуального обґрунтування та будуть запропоновані до імплементації у Запорізькій державній інженерній академії. У статті будуть висвітлені проблема, наміри та заплановані кінцеві результати запропонованих стратегій подолання гендерних упереджень. Кожна запропонована стратегія має свій окремий вплив на рівень гендерної рівності у технічному університеті, які разом складаються, мов пазли, у єдину систему рівності гендерних прав.

Розглянемо детальніше запропоновані 7 стратегій подолання гендерних упереджень у технічному університеті:

1. Стратегія “Рівність у доступі до спорту для науковців”. Проблема полягає у відсутності технічної можливості пересічному науковцю технічного університету, що займається переважно сидячою розумовою роботою, підтримувати свій фізичний стан на належному рівні під час здійснення своїх службових обов’язків, а також у позаробочий час.

Проблему сидячого стилю життя науковців та нагальну потрібність стимулювати кровообіг і тримати тіло у тонусі, пропонується вирішувати через облаштування в технічних університетах доступних “кабінетів фізичного релаксу”, обладнаних біговими доріжками, орбітреками, велотренажерами, батутами, граціями та іншими спортивними приладами для непрофесіоналів. Окрім того, “кабінети фізичного релаксу” мають бути обладнані душевими кабінками. Тобто йдеться про облаштування невеликих центрів зайняття фізичною культурою – “кабінетів фізичного релаксу”, на території технічного університету поруч навчальних приміщень та наукових лабораторій, що будуть економити науковцям час та гроші та матимуть гнучкий графік роботи і безперешкодний доступ. Спортивні прилади повинні враховувати побажання як жінок-науковців так і чоловіків-науковців.

Показниками ефективності стратегії стане кількість науково-педагогічних працівників та працівниць, що стануть постійними користувачами та користувачками “кабінетів фізичного релаксу”, та відсоткове відношення усіх науково-педагогічних працівників та працівниць технічного університету, що займаються спортом, до тих, що не займаються, у розрізі статі. У подальшому можливий індикатор поліпшення стану здоров’я та рівня працездатності жінок-науковців та чоловіків-науковців.

2. Стратегія “наука дружня до сім’ї”. Проблема полягає у тому, що науково-педагогічні працівники та працівниці, що є батьками та мають дітей у віці до 14 років, значно обмежені у можливостях на повноцінне здійснення своїх службових обов’язків, обмежені у мобільності та потребують патронатної інституційної підтримки, що може надати лише технічний університет як їх працедавець.

Для компенсації браку часу, що витрачається жінками-науковцями та чоловіками-науковцями на виховання дітей, пропонується створювати у технічному університеті слушні умови, щоб сімейні науково-педагогічні працівники та працівниці відчували себе як вдома. Стратегія має 3 складові для вирішення. Зокрема, у першій пропонується, щоб у внутрішніх документах технічного університету для науково-педагогічних працівників та працівниць, що є батьками дітей до 14 років, було закріплене: право мати гнучкий графік роботи та самостійно визначати час початку та закінчення робочого дня в стаціонарних умовах, на засадах обов’язкового погодження; право на додаткову короткотермінову відпустку під час дитячих канікул кожного із дітей; право подружжю, якщо обидва працюють в університеті, обом одночасно брати відпустку; право на пріоритетне працевлаштування в університет членів родини, при умові дотримання вимог законодавства про конфлікт інтересів; право на рівні можливості для чоловіків та жінок при наукових внутрішніх та закордонних відрядженнях та інших актах мобільності науково-педагогічних працівників та працівниць.

Другою складовою стратегії “наука дружня до сім’ї” пропонується облаштувати “дитячу кімнату” для дітей працівників та працівниць, а також студентів та студенток технічного університету. “Дитяча кімната” має бути розрахована на дітей віком до 14 років та безкоштовно забезпечувати навчальні, спортивні, ігрові та інші розвиваючі потреби дітей. Для немовлят має бути обладнана окрема кімната. Обслуговувати дозвілля дітей та виступати аніматорами пропонується студентам та студенткам на умовах волонтерства.

Третьою важливою складовою стратегії “наука дружня до сім’ї” пропонується забезпечити сімейні умови у вбиральнях технічного університету, що повинні мати сучасну сантехніку, біде, дзеркало, гарячу воду, дозатори для рідкого мила, сушарки для рук, туалетний папір та бути на високому гігієнічному рівні.

Показниками ефективності стратегії стане кількість дітей працівників та працівниць, а також студентів та студенток технічного університету, що відвідуватимуть “дитячу кімнату” та тривалість часу, на який вони звільнили своїх батьків від проблеми опікування своїми дітьми. Також аналізуватиметься показник покращення корпоративної культури технічного університету через інвестиції у побут та увагу до проблем сімейних працівників та працівниць.

3. Стратегія “доступна іноземна мова”. Проблема полягає у тому, що більшість науково-педагогічних працівників та працівниць технічних університетів не володіють на достатньому рівні іноземною мовою, тому через брак вільного спілкування вони позбавлені доступу до Європейського дослідницького простору, інших наукових

інституцій світу, обмежені у міжнародній науковій мобільності та позбавлені можливості вільно спілкуватися із дослідниками та дослідницями із інших країн.

Проблему дискримінації через низький рівень володіння англійською та іншими мовами планується вирішувати шляхом створення у технічному університеті якісних мовних курсів для дослідників та дослідниць. На таких курсах планується за кошти університету здійснювати річну мовну підготовку науково-педагогічних працівників та працівниць. Також планується для підкріплення та підвищення мовної практики науковців забезпечити можливості для он-лайн спілкування із дослідниками та дослідницями із інших країн у межах роботи навчальних та тематичних вебінарів.

Показниками ефективності стратегії стане кількість науково-педагогічних працівників та працівниць технічного університету, що матимуть сертифікати відповідно до Загальноєвропейської рекомендації з мовної освіти (на рівні не нижче B2) або кваліфікаційні документи, пов'язані з використанням іноземної мови. Також індикатором може бути кількість дослідників та дослідниць, що братимуть участь в актах міжнародної наукової мобільності в межах Європейських та інших програм обміну.

4. Стратегія “через рівне гендерне представництво до нових інституційних результатів”. Проблема полягає у тому, що на вищих рівнях управління технічних університетів представництво чоловіків та жінок занадто непропорційне у бік переваги чоловіків, через що можливий гендерний дисбаланс у процесах прийняття управлінських рішень. Також є бар'єри для найму, утримання та просування по службі жінок-вчених на певні посади.

Проблему усунення бар'єрів для найму, утримання та просування по службі жінок-вчених, як і чоловіків-вчених, планується вирішувати шляхом підвищення рівня прозорості кадрових питань у технічному університеті, посиленням ролі профспілок та впровадженням фактору апеляційності у статутні документи технічного університету. Для вирішення проблеми гендерного дисбалансу в процесах прийняття рішень на усіх рівнях управління технічного університету планується провести гендерну експертизу нормативно-правових актів технічного університету, а також усіх політик, процедур і методів, враховуючи дані з HR та навчально-дослідної діяльності, з метою виявлення гендерної упередженості на рівні технічного університету, та встановити чіткі мінімальні квоти для представництва обох статей у всіх робочих та дорадчих органах. Також планується запровадити у технічному університеті громадський бюджет що виділятиметься на фінансування стратегій подолання гендерних упереджень та інші заходи, в межах якого буде впроваджено гендерне планування та бюджетування.

Показниками ефективності стратегії стануть зміни до нормативно-правових актів технічного університету щодо встановлення мінімальних квот щодо гендерного представництва в органах управління та в процесах прийняття рішень, зміни щодо рівня гендерної рівності в управлінні персоналом, посилення активності профспілок із гендерних питань та запровадження гендерного бюджетування.

5. Стратегія “наука через гендерну призму”. Проблема полягає у тому, що у контенті наукових досліджень технічних університетів майже не врахований гендерний аспект, через що наукові продукти та рішення можуть не враховувати сучасних життєвих реалій.

Проблему зміцнення гендерного аспекту у науково-дослідних програмах технічного університету планується вирішувати апелюючи до тези, що кожен науковий винахід, концепція чи навіть ідея повинні бути спрямовані на користь суспільству. Стратегія

має 3 складові для вирішення. Зокрема, у першій пропонується здійснити гендерну експертизу щодо тематики та змісту наукових досліджень та інтегрувати гендерний аспект у програми і контент наукових досліджень технічного університету, що сприятиме підвищенню творчого потенціалу та інновацій. Тобто усі науково-дослідні програми та напрямки досліджень окремих дослідників технічного університету мають враховувати особливі потреби як чоловіків, так і жінок.

Другою складовою стратегії “наука через гендерну призму” пропонується додати гендерний аспект у стандарти облаштування наукових лабораторій, обладнання яких мають передбачати рівні можливості у доступі як жінок, так і чоловіків. Актуалізуватиметься питання кондиціонування повітря у навчальних приміщеннях та наукових лабораторіях (бо морозно взимку та спекотно влітку). Тут можливий аналіз існуючих національних положень щодо гендерної рівності у наукових дослідженнях.

Третьою складовою стратегії “наука через гендерну призму” має бути виконана гендерна експертиза та переглянуті усі навчальні програми технічного університету у бік зміцнення гендерного аспекту. Ключовим лейтмотивом цієї складової є те, що майбутні технічні фахівці ще на етапі навчання мають звикати до врахування гендерної складової у своїй роботі. Також передбачається розробка навчальних модулів щодо поширення практики вирішення гендерних упереджень із таких питань, як політика в інтересах сім’ї, гендерне планування та бюджетування заходів, гендерна рівність у галузі HR менеджменту, інтеграція гендерного аспекту в зміст наукових досліджень та програм, включення гендерної складової у навчальні програми технічного університету.

Показниками ефективності стратегії стануть кількість науково-дослідних тем та прикладних досліджень технічного університету, які присвячені вивченню гендерних питань або у контенті яких враховано гендерний аспект; кількість перероблених навчальних програм у бік зміцнення гендерної складової, які повністю присвячені гендерній проблематиці, які містять окремі блоки, присвячені гендерній проблематиці та у зміст яких імплементовано гендерний аспект; та кількість розроблених модулів і організованих програм просвіти щодо поширення практики вирішення гендерних упереджень у технічних університетах.

6. Стратегія “гендерна рівність у студентському житті технічного університету”. Проблема полягає у тому, що в студентському середовищі панують різні види дискримінацій, одна із яких гендерна, якої, власне, і необхідно позбутися.

Проблему встановлення гендерної рівності у студентському житті технічного університету планується вирішувати, ґрунтуючись на розумінні, що студенти мають стати носіями культури гендерної рівності на рівні підсвідомості і найкраще це має бути реалізовано у студентському побуті. Стратегія має 3 складові для вирішення. Зокрема, у першій пропонується головну увагу звернути на студентські гуртожитки: умови проживання, туалетні кімнати, місця харчування та приготування їжі, навчальні кімнати, забезпечення безкоштовним Wi-Fi, спортивні майданчики, місця організації дозвілля тощо.

Другою складовою стратегії планується забезпечити активну участь студентів та студенток у моніторингу громадського бюджету технічного університету, що виділятиметься на фінансування стратегій подолання гендерних упереджень, та інші заходи.

Третьою складовою стане забезпечення рівного доступу студентів та студенток до наукової інфраструктури в технічних університетах, вибору місця практики, мобільності та доступу до грантового фінансування науково-дослідних проєктів.

Показниками ефективності стратегії стануть кількість проведених заходів щодо подолання гендерних упереджень, профінансованих із громадського бюджету технічного університету, кількість публікацій у реферованих виданнях, що підготовлені студентами та студентками, кількість науково-дослідних проєктів, що дістали фінансування та участь у яких на платній основі беруть студенти та студентки, показники мобільності студентів та студенток та рівня активності у студентських олімпіадах тощо.

7. Стратегія “На шляху від етичних стандартів до гендерного комфорту”. Проблема полягає у тому, що багато українських технічних університетів мають власні стандарти етичної поведінки, проте вони не завжди є дієвими, крім того вони майже не враховують гендерних параметрів та досить актуальної на сьогодні доброчесності.

Проблему перегляду етичних стандартів корпоративної культури технічного університету (кодексів честі тощо) у бік зміцнення принципу гендерної рівності планується вирішити через перегляд негативних традицій або їх елементів, для чого потрібно впливати на цінності, світогляд та принципи поведінки науковців, технічного персоналу та студентів технічного університету. Оптимізації підлягатимуть усі корпоративні заходи, традиції та ритуали, переглядатимуться герої. Усталені традиції технічного університету на довгі роки закладають типові моделі поведінки у різних ситуаціях, тому саме корпоративна культура технічного університету повинна прагнути до створення зони гендерного комфорту для студентів у роки навчання у технічному університеті.

Показниками ефективності стратегії стануть кількість нових цінностей у затверджених стандартах етичної поведінки технічного університету.

Зрозуміло, що кінцевим результатом імплементації запропонованих стратегій подолання гендерних упереджень є отримання технічним університетом нових інфраструктурних можливостей. І хоча з певних питань гендерна рівність у технічних університетах полягає у простому відновленні базових прав науково-педагогічних працівників та працівниць на створення гідних умов та рівня оплати праці, а також поліпшення їх кар’єри та рівня мобільності, усе ж таки це теж є важливою складовою встановлення гендерної справедливості і паритету прав між чоловіками та жінками.

Висновки

Підсумовуючи, зазначимо, що технічний університет як один із ключових осередків поєднання системи вищої освіти та промисловості України потребує нових механізмів підвищення інституційної спроможності. Саме тому нами й запропонована імплементація плану гендерної рівності у технічному університеті, що продукуватиме інституційні зміни заради досягнення нових конкурентних переваг.

Запропоновано 7 стратегій подолання гендерних упереджень, що будуть основою плану гендерної рівності, спрямовані на забезпечення у технічному університеті рівного доступу дослідників та дослідниць до спорту, створення належних сімейних умов, опанування іноземних мов, рівне гендерне представництво у процесах прийняття рішень, інтеграцію гендерного аспекту в наукові дослідження та навчальні програми, гендерну рівність у студентському житті, створення зони гендерного комфорту через перегляд корпоративної культури тощо. Кожна запропонована стратегія має свій окремий вплив на рівень гендерної рівності у технічному університеті, які разом складаються, мов пазли, у єдину систему рівності гендерних прав. При цьому, кінцевим результатом імплементації запропонованих стратегій подолання гендерних упереджень є отримання технічним університетом нових інфраструктурних можливостей.

Результати сталих інституційних перетворень у бік гендерної рівності в технічному університеті стануть вихідними матеріалами для подальших наукових досліджень та результатів. Також перспективним для подальших досліджень у цьому напрямку вважається розгляд інших прикладних стратегій подолання гендерних упереджень у технічних університетах.

Список використаної літератури

1. Про вищу освіту [Електронний ресурс] : Закон України № 1556-VII від 01.07.2014 р. — Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/print1452943196632149>.
2. Gender equality [Electronic resource]. — Access mode : https://en.wikipedia.org/wiki/Gender_equality.
3. Concepts and definitions [Electronic resource]. — Access mode : <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>.
4. Gender [Electronic resource]. — Access mode : http://ec.europa.eu/research/swafs/gendered-innovations/index_en.cfm?pg=home.
5. Science with and for Society [Electronic resource] : Work Programme 2016–2017. — Access mode : http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/wp/2016_2017/main/h2020-wp1617-swfs_en.pdf.
6. Про вищу освіту...
7. Там само.

*Стаття надійшла до редакції 12.09.2016
Схвалена до друку редколегією 11.10.2016*

O. Babych

THE CONCEPT OF STRATEGIES TO OVERCOME GENDER BIAS IN A GENDER EQUALITY PLAN OF A TECHNICAL UNIVERSITY

The necessity of implementing a gender equality plan at a technical university to enhance its institutional capacity is justified. Seven practical strategies to overcome gender bias, which will constitute the core of a gender equality plan of a technical university and a single system of gender equality rights, are proposed.

Key words: gender equality plan, technical university, gender equality, institutional changes, gender bias, implementation.