

СТАЛИЙ РОЗВИТОК ГЕНДЕРНОГО РУХУ ЯК ОСНОВА ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ В УНІВЕРСИТЕТІ

Питання забезпечення соціальної справедливості загалом та гендерної рівності зокрема – одні з найбільш актуальних питань в сучасному суспільстві. Так, протидія дискримінації, в тому числі і за ознакою статі, є однією з пріоритетних цілей Європейської Комісії. Розповсюдження в українській системі вищої освіти передового досвіду університетів країн ЄС, в тому числі загальноєвропейських практик подолання дискримінації, сьогодні стало можливим завдяки приєднанню українських вишів до програм грантового фінансування ЄС, таких як TEMPUS, ERASMUS+, Horizon 2020 тощо.

Так, наприклад, залучення грантового фінансування в рамках проекту Horizon 2020 EQUAL-IST «Планування гендерної рівності в наукових дослідженнях у галузі комп'ютерних наук та інформаційних технологій» [1] дозволило передати українським університетам європейський досвід розроблення Планів дій для досягнення гендерної рівності (ПГР) в закладах вищої освіти загалом та ІТ на факультетах зокрема. Піонером серед українських вишів щодо впровадження такої практики в свою діяльність став Харківський національний економічний університет імені Семени Кузнеця (ХНЕУ). Завдяки участі у проекті Horizon 2020 EQUAL-IST, метою якого є впровадження структурних змін для підвищення гендерної рівності в університетах, що займаються освітою та дослідженнями в галузі ІТ, у 2017 році ХНЕУ ім. С. Кузнеця розробив ПГР [2]. Протягом 2017-2018 та 2018-2019 навчальних років відбувалася його реалізація.

Оскільки другий етап реалізації Плану гендерної рівності (ПГР) і проект EQUAL-IST підходять до кінця, вкрай актуальним стає завдання забезпечення стійкості процесу структурних змін, ініційованих університетом. У підході ЄС питання сталості вважаються ключовим елементом для забезпечення того, щоб основні дії ПГР продовжили реалізовуватися в організаціях в після проектний період. Сталий розвиток визначається як один з ключових аспектів впровадження ПГР, і це також стосується проекту EQUAL-IST.

Тому метою завершального етапу проекту була розробка Планів сталого розвитку гендерного руху в університетах консорціуму, в тому числі в ХНЕУ ім. С. Кузнеця. Плани сталого розвитку побудовано на результатах двох ітерацій реалізації ПГР та дають відповіді на такі основні питання.

Які загальні цілі ставить університет з точки зору стійкості ПГР і досягнення структурних змін у довгостроковій перспективі?

Які дії / заходи, ініційовані в рамках EQUAL-IST, передбачається продовжувати після завершення проекту?

Чи будуть запроваджені якісь нові дії / заходи, що не входили до складу ПГР?

Як ці дії / заходи будуть підтримуватися?

Розглянемо процес розроблення Плану сталого розвитку гендерного руху на прикладі ХНЕУ ім. С. Кузнеця.

Внутрішній процес, якому слідувала команда проекту, щоб розробити План сталого розвитку передбачав, перш за все, аналіз результатів, досягнутих за два роки впровадження ПГР в трьох сферах інтервенції: процеси менеджменту та управління персоналом; навчальний процес; внутрішні комунікації. У сфері інтервенції «Процеси менеджменту та управління персоналом», ці результати в ХНЕУ ім. С. Кузнеця були такими:

в ході реалізації ПГР впроваджено зміни у внутрішніх документах університету (наприклад, «Положення про розклад навчальних занять в ХНЕУ ім.С.Кузнеця» та «Правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників ХНЕУ ім.С.Кузнеця»);

концепція гендерної рівності та концепція «Університет дружній до сім'ї» визнаються персоналом та адміністрацією як важливий компонент соціальної політики університету;

забезпечено вільний доступ студентам та співробітникам університету до інформації про гендерну рівність, статистики в гендерному розрізі, про трудові права та забезпечення балансу між роботою та особистим життям;

підвищилася обізнаність персоналу з питань гендерної рівності;

підвищився рівень підтримки ініціатив у сфері гендерної рівності адміністративним персоналом;

створена Комісія з питань гендерної рівності та протидії дискримінації;

деякі положення Європейської Хартії для дослідників зафіксовані в «Кодексі професійної етики та організаційної культури співробітників і студентів ХНЕУ ім. С. Кузнеця»;

відповідні зміни зафіксовані в «Колективному договорі між адміністрацією університету та профспілковим комітетом».

Досягнуті на сьогодні результати в сфері інтервенції «Навчальний процес» включають:

підвищення обізнаності щодо ролі жінок у різних сферах суспільного життя, включаючи ІКТ;

розповсюдження досвіду антидискримінаційної експертизи, підвищення обізнаності щодо гендерно-чутливої мови в навчальних матеріалах;

популяризація ІТ-освіти серед школярів та студентів та залучення дівчат в ІТ-індустрію;

підвищення обізнаності про гендерний баланс в освіті та кар'єрі студентів.

Результати в області інтервенції «Внутрішні комунікації» включають:

підвищення обізнаності щодо використання гендерно-чутливої мови у спілкуванні;

позитивні зміни у сфері подолання гендерних стереотипів.

Слід зазначити, що у період розробки і реалізації ППР однією з найважливіших цілей було загальне підвищення обізнаності про питання і проблеми гендерної рівності та розвиток культури рівності та протидії дискримінації. Це було спричинено індивідуальним і груповим опором проти змін. Опір був пов'язаний з відчуттям «недєздатності», що було викликано відсутністю таких ресурсів, як гендерні знання та навички, час, фінансові ресурси та повноваження. Крім того, трансформація гендерних відносин вважалася «феміністичною» і, таким чином, базувалася на ідеологічних і емоційних, а не раціональних, наукових або правових аргументах. Два роки впровадження ППР дозволили, по-перше, значно підвищити рівень поінформованості і, по-друге, продемонструвати можливість і неминучість змін. Ці фактори разом знизили рівень опору змін. Тому під час розробки Плану сталого розвитку гендерного руху у після проектний період, фокус було зміщено з мети подолання опору та підвищення обізнаності до таких цілей як:

покращення балансу між роботою та особистим життям персоналу;

підтримка функціонування механізмів гендерної рівності;

заохочення осіб, що приймають рішення, до підтримки ідей та принципів гендерної рівності;

покращення показників гендерного балансу серед студентів / студенток економічних спеціальностей та ІТ-спеціальностей;

заохочення гендерно-чутливого / гендерно-нейтрального спілкування.

Таким чином, 3 з 5 цілей безпосередньо перенесені до Плану сталого розвитку з ППР; ще дві цілі не є принципово новими, але вони були змінені, тому продовжують вирішувати проблеми, які були визначені на етапі розробки ППР та спрямовані на довгострокову перспективу. Передбачається, що в рамках взятих на себе зобов'язань університет буде постійно орієнтований на досягнення заданих цілей. Фактично, вони окреслюють напрямки для подальших дій для забезпечення сталого розвитку гендерного мейнстріму в університеті (табл. 1).

Отже, основою для подальшого сталого розвитку гендерного руху в університеті є, перш за все, результати, досягнуті протягом двох років

реалізації ППР. Оскільки зміни, внесені протягом проектного періоду в політику, правила та внутрішні документи університету, самі по собі є гарантією сталого розвитку.

Таблиця 1

План сталого розвитку гендерного руху в ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Дії	Рівень впровадження
Область інтервенції: «Процеси менеджменту та управління персоналом»	
Дія 1. Забезпечення пріоритетних умов при складанні розкладу занять для викладачів/ викладачок, що мають маленьких дітей, дітей з особливими потребами, багатодітних родин, вагітних жінок	Загально-університетський
Дія 2. Забезпечити функціонування Комісії з питань гендерної рівності	Загально-університетський
Дія 3. Зібрати, аналізувати та оприлюднювати статистичні дані університету з урахуванням гендерної компоненти	Загально-університетський
Область інтервенції: «Внутрішні комунікації»	
Дія 4. Забезпечити комунікаційну та візуальну підтримку ідеї гендерної рівності в медіа-контенті університету	Загально-університетський
Область інтервенції: «Навчальний процес»	
Дія 5. Популяризація жіночої кар'єри в ІТ	Факультет Економічної інформатики

Ще одним ключем до стійкого успіху є підтримка заходів / дій зовнішніми організаціями, такими як: Харківський ІТ-кластер, місцеві ІТ-компанії, Харківський регіональний гендерний ресурсний центр та Музей гендерної історії, Всеукраїнська мережа центрів гендерної освіти у ВНЗ, Департамент науки та освіти Харківської обласної державної адміністрації, Департамент з підвищення конкурентоспроможності регіону Харківської обласної державної адміністрації. З усіма цими організаціями підписано угоди про співробітництво, які передбачають спільні заходи, обмін інформацією та зовнішню експертизу.

Подальша робота проектною командою EQUAL-IST буде пов'язана саме з поширенням серед вищів набутого досвіду щодо процесів початкового аналізу проблем гендерного паритету, процесів розробки та впровадження ППР та щодо забезпечення стійкості структурних змін та сталого розвитку гендерного руху у закладах вищої освіти.

Список літератури

1. EQUAL-IST project. [Online]. Available: <https://equal-ist.eu/overview>. Accessed on: April 1, 2019

2. План гендерної рівності ХНЕУ ім. С. Кузнеця. [Online]. Доступно: <https://www.hneu.edu.ua/plan-gendernoyi-rivnosti-hneu-im-s-kuznetsya>. Дата звернення: 1 квітня, 2019