

НАУКОВЕ ЖИТТЯ

В цій рубриці представлені інформаційні повідомлення про наукові та освітні події (конференції, семінари, круглі столи, публікації, тощо), листи до редакції, науково-публіцистичні нариси та інші авторські матеріали, які можуть не відповідати вимогам до соціологічних фахових публікацій і не рецензуються редакційною колегією, але можуть бути цікавими для аудиторії журналу, зокрема за межами спільноти професійних соціологів та соціальних дослідників. Думка викладена в матеріалах цієї рубрики може не співпадати з думкою редакційної колеги. Автори матеріалів несуть повну відповідальність за достовірність наведених фактів і дотримання етичних вимог відповідно до політики журналу.

УДК 316.454.54+303.424

С. Бабенко, канд. соціол. наук, доц.,
Л. Малес, д-р соціол. наук, доц.,
О. Харченко, асист.,

Т. Червінська, канд. соціол. наук, доц.
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ

НА ШЛЯХУ ДО ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ОСВІТІ (ДОСВІД ПРОВЕДЕННЯ ГЕНДЕРНОГО АУДИТУ НА ФАКУЛЬТЕТІ СОЦІОЛОГІЇ КИЇВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА)

У статті представлені результати дослідження, втіленого у вересні-жовтні 2015 р. на факультеті соціології КНУ ім. Т. Шевченка і проведеного в рамках проекту "Гендерний мейнстрімінг у ВНЗ України". Цей проект передбачав проведення гендерного аудиту, що спрямований на широке коло учасників (*participative audit*) у 15 вищих навчальних закладах України на основі методології та процедури гендерного аудиту, розробленої Міжнародною організацією праці (МОП) для оцінки досягнень організацій на шляху до гендерної рівності. В дослідженні була з'ясована актуальність проблеми гендерної рівності в освіті, та соціологічній освіті, зокрема, рівень поширення та прояви гендерних стереотипів у професійній та приватній сферах, особливості гендерно упередженого ставлення в освітньому процесі та на ринку праці. Також надані деякі рекомендації для покращення ситуації з точки зору досягнення гендерної рівності. Проведення гендерного аудиту є важливою стратегією зворотного зв'язку оцінювання процесу та результативності реформування університетів та системи вищої освіти. Зокрема, реформування освітніх організацій, соціальних відносини в середовищі студентства, викладацтва та адміністрації ВНЗ, стану гендерної упередженості в освіті та на ринку праці, на шляху до гендерної рівності.

Ключові слова: гендерна рівність, гендерний аудит, гендерно упереджене ставлення, гендерні стереотипи, гендерна чутливість.

Гендерна експертиза соціальних проектів, освітніх програм, структури та соціальних відносин організацій в Україні нині знаходиться на стадії розвитку й експериментального застосування у вигляді окремих ініціатив, хоча світова практика впровадження гендерного аудиту соціальних проектів набирає обертів з кінця 1990-х від створення Пекінської платформи дії, прийнятої ООН в 1995 р.¹, до організації Європейського інституту гендерної рівності², в межах якого було розроблено методологію гендерного аналізу й вимірювання індикаторів гендерної нерівності, зокрема індекс гендерної рівності (Gender Equality Index); впровадження виміру гендерних нерівностей в індекс людського розвитку ООН (Gender Inequality Index) та індексу гендерного розриву (Gender Gap Index) Світового економічного форуму³.

Методологію гендерного аудиту було розроблено для оцінки впровадження політики гендерної рівності, а також ефективності реалізації стратегій, програм та проектів, спрямованих на зменшення гендерної нерівності та розширення прав та свобод жінок (*empowerment of women*). Специфічною рисою гендерного аудиту є практика участі (*Participatory gender audits*) [Moser, 2005; р.4], що полягає в урахуванні не тільки особливостей організаційної структури та культури в розробці і впровадженні гендерно чутливих програм та проектів, але й важливості відстежування системних процесів та можливостей участі в межах інституцій. Постійним вдосконаленням методології та методики проведення гендерного аудиту займається міжнародна організація праці⁴.

Міжнародні документи, націлені на забезпечення гендерної рівності були ратифіковані Верховною Радою України, а одним зі складових елементів реалізації курсу на європейську інтеграцію, розвиток демократії, становлення громадянського суспільства є дії та заходи,

спрямовані на досягнення гендерної рівності, що визначається як "рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації" [Закон, 2003]. Ця мета визнається за одну з пріоритетних на державному рівні, що відображається у прийнятті низки законів та постанов, зокрема, Законі України про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (2005), Державній програмі з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року, Державній програмі із забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року та інших.

З позицій соціології стан справ у царині освіти та відповідність його вимогам вітчизняного законодавства і міжнародних документів щодо гендерної рівності вивчалися у різних аспектах. Є українські дослідження з гендерної експертизи так званого "прихованого навчального плану" [В поісках, 2013; Марущенко, 2012], інший напрямок гендерного аналізу освіти – це її інституційний та організаційний вимір, і в цьому випадку для позначення процедур аналізу частіше використовують не термін експертиза, а аудит, хоча усталеної української термінології ще не вироблено.

Маючи розроблене законодавче поле спрямоване на окреслення основних шляхів, заходів та механізмів досягнення паритетного становища жінок і чоловіків в усіх сферах життєдіяльності суспільства, постає питання чи заходи, сформульовані в зазначених вище законодавчих ініціативах, стають реальними кроками досягнення гендерної рівності в українському суспільстві чи залишаються лише деклараціями.

Якщо звернутися до описової статистики, то гендерна нерівність у вищій школі як організації (не беремо зараз до розгляду зміст освітнього процесу) продовжує відтворюватися через механізми "скляної стелі" та гендерної професійної сегрегації. Їх наслідками та свід-

ченнями є домінування чоловіків в управлінських структурах освітянських організацій – від шкіл та вишів (прикладом, серед ректорів вишів жінок 9%) до міністерства науки та освіти, одночасно із переважною часткою жінок, зайнятих в освітянських професіях (80%), а також наявність "чоловічих" (інженерія, інформаційні технології) та "жіночих" (соціальні та гуманітарні науки, мистецтво, економіка та педагогіка) галузей і спеціальностей. [Когут, 2014]. Відповідно, структурні механізми "скляної стелі" та гендерної професійної сегрегації в освіті результують у відтворенні та закріпленні гендерної нерівності в межах системи зайнятості у суспільстві в цілому. Тож і зміни в бік розширення прав та можливостей самореалізації в суспільстві починаються із системи освіти. Втім, гендерний аудит спрямований не лише на оцінку наявної ситуації розподілу позицій та нерівностей, але й установок, розповсюдженості стереотипів та нормативного сприйняття поточної ситуації⁵. Оцінка гендерної ситуації є частиною включеної участі кожного в процес освіти та її структуру. Цьому, зокрема, допомагає й рефлексивна природа соціологічної уяви, яка дає інструменти аналізу себе в системі та системи як такої. Проведення гендерного аудиту спрямоване також на привернення уваги до питання гендерної рівності в університетах та мотивування адміністрації вишів до реалізації політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, яка дозволяє повноцінно самореалізуватися кожній особистості у вищому навчальному закладі, незалежно від її статі. Підсумовуючи зазначене вище, можна виокремити **проблему**: задекларована на державному рівні мета забезпечення гендерної рівності поєднується з недостатністю оцінки ефективності заходів, які здійснюються у напрямку її досягнення в конкретних організаціях, зокрема, КНУ ім. Т. Шевченка.

Гендерний аудит було проведено в межах проекту "Гендерний мейнстримінг у ВНЗ України", координатором якого став Сумський державний університет. Факультет соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка разом з 14 іншими вищими навчальними закладами з 10-ти регіонів України протягом липня-жовтня 2015 року долучився до реалізації цього проекту, головна мета якого – сприяти досягненню гендерної рівності та реалізації гендерно чутливих підходів в українських ВНЗ, зокрема, через проведення гендерного аудиту. **Метою** даної статті є висвітлення результатів гендерного аудиту, проведеного на факультеті соціології імені Тараса Шевченка, що може слугувати прикладом та бути стимулом для проведення гендерного аудиту у інших навчальних закладах, які не брали безпосередньої участі у проекті. Процедура гендерного аудиту, який відбувався у вересні-жовтні 2015 р., передбачала, зокрема, анкетування студентства, викладацького та допоміжного персоналу факультету соціології за принципом суцільного опитування⁶. В результаті було опитано 294 студентів та студенток 2-6 курсів, 52 особи викладацького та допоміжного персоналу. Статистичний розподіл свідчить, що загальні тренди гендерної нерівності в системі освіти відтворюються й факультетом соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка: серед викладацького складу факультету соціології переважають жінки (62% жінок та 38% чоловіків), але щодо керівного складу співвідношення жінок та чоловіків змінюється, їх стає приблизно порівну, що є прикладом просування в напрямку гендерного паритету, особливо якщо врахувати динаміку керівного складу факультету соціології з 2007 року. Також відтворюється загальна тенденція типової академічної кар'єри: чим вище науковий ступінь, тим менше його отримують жінки (рис. 1)

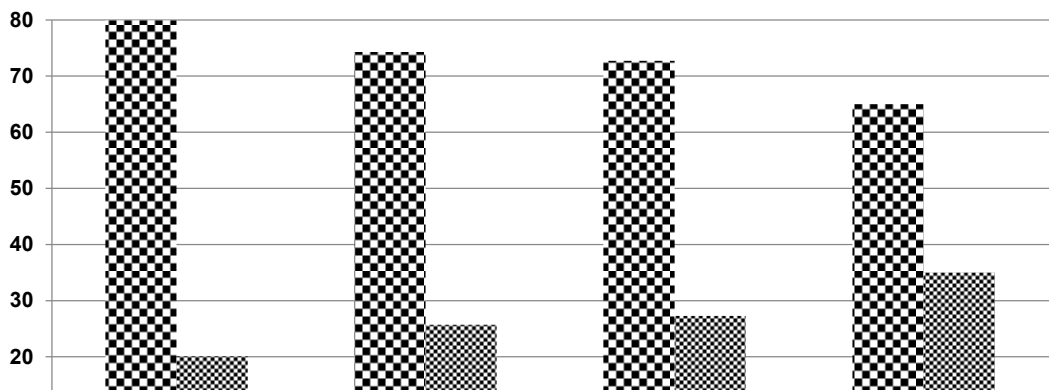


Рис. 1. Співвідношення чоловіків та жінок в академічній структурі факультету соціології (% і абсолютні значення)

Цим може пояснюватись розповсюджена серед керівного та викладацького складу факультету соціології думка про незначущість чи відсутність проблеми гендерної нерівності у можливості професійної самореалізації. Це загалом відрізняється від оцінок студентства, яке, переважно, вважає проблему гендерної нерівності існуючою та важливою. Студентки чутливіші до цієї проблеми (дуже важливим вважає це питання 57,5% студенток порівняно із 16,4% студентів, тоді як абсолютно неважливим 2,2% студенток й 14,9% студентів).

Актуальність питання гендерної нерівності у сфері професійної самореалізації також перевіряли за допомогою оцінки ступеню згоди з твердженням: "Сьогодні жінки та чоловіки в Україні мають абсолютно рівні можливості для своєї професійної самореалізації". Середнє за масивом у відповіді на дане питання за п'ятибальною шкалою складає 3,18. Змістовно оцінку на рівні 3 балів можна тра-

ктувати як "важко сказати", так і "як погоджуюсь, так і не погоджуюсь". Можна припустити, що така оцінка рівних можливостей на ринку праці з точки зору професійної самореалізації свідчить про недостатнє володіння відповідною "оптикою" для впізнання та фіксації подібних проблем й, відповідно, сприйняття наявної ситуації як безумовної норми. Була виявлена закономірність: чим старший курс, тим менше респонденти погоджуються з твердженням про рівні можливості для професійної самореалізації жінок та чоловіків в Україні. Зростання простежується з 2-го по 4 й курс (від 3,5 до 2,9) та з першого року магістратури по другий (від 3,33 до 2,96). Це можна трактувати як вплив обізнаності із гендерною проблематикою після опанування навчальними дисциплінами на третьому курсі та першому році магістратури.

Для вимірювання гендерних стереотипів у професійній діяльності студентству та викладацтву було за-

дане питання про те, хто саме, на їх думку, чоловік чи жінка ефективніше виконуватиме різні види професійних обов'язків у структурі посадових обов'язків університету (з чим вони стикаються особисто, тож їх думка формується на основі власного досвіду та наявних прикладів безпосереднього спілкування).

Важливо, хоч і важко, було використовувати при цьому неандроцентричні назви посад, що сприяло відходу від провокування стереотипу, хоча сама ситуація вибору між особами різної статі таки сприяє актуалізації стереотипного мислення.

Умовно кажучи, відсутність гендерних упереджень демонстрував би незаповнений перший та другий стовпчики й концентрація відповідей у позиції "якість роботи не залежить від статі". І дві третини відповідей саме в цьому стовпчику свідчать про вагому частку студентства із недискримінаційними установками, але також бачимо й відтворення стереотипів щодо більшої ефективності чоловіків на вищих керівних посадах (ректорських, деканських, професорських), а жінок на виконавських посадах (асистентських, методистських, лаборантських), що в цілому відповідає поточному розподілу посадової структури факультету та університету (табл. 1).

Таблиця 1

Гендерні стереотипи студентства щодо професійної ефективності (N=294, %)

	Хто на, Вашу думку, ефективніше виконуватиме роботу...	Чоловік	Жінка	Якість виконання даної роботи не залежить від статі особи	Важко відповісти	Всього
3.1	ректорську	33,5	2,1	62,8	1,7	100
3.2	проректорську	22,2	10,1	65,2	2,5	100
3.3	деканську	29,2	3,6	65,6	1,6	100
3.4	завідування кафедрою	15,1	15,4	68,3	1,2	100
3.5	професорську	17,6	6,2	74,9	1,3	100
3.6	доцентську	10,1	8,02	80,9	0,8	100
3.7	асистентську	3,3	17,8	78,0	0,8	100
3.8	методичну	4,9	19,3	74,6	1,2	100
3.9	лаборантську	7,0	16,8	75,3	0,8	100
3.10	очолення студентського самоврядування	10,7	15,8	71,8	1,6	100
3.11	очолення профкому	9,0	17,9	70,2	2,8	100
3.12	очолення НТСА	12,7	7,3	78,4	1,7	100
3.13	загалом керівна робота	15,2	7,8	75,0	2,0	100
3.14	загалом виконавча робота	9,9	11,0	77,4	1,6	100

Щодо кожної з позицій щонайменше 2/3 опитаних вважають, що якість виконання роботи не залежить від статі. Найстереотипніше уявлення щодо "керівних" – ректорської та деканської – посад: третина студентства вважає їх суто "чоловічою" роботою. Цікаво, що щодо позицій проректора та завідувача кафедри таке переконання вже суттєво слабше. Це, ймовірно, пов'язане зі значно меншим символічним капіталом цих посад, більшою їх асоційованістю із виконавською рутинною.

Найменш стереотипне ставлення проявилось щодо доцентської посади, тут егалітарна установка, скоріш за все, сформована досвідом навчання на факультеті соціології, де серед викладацького складу працює достатньо і жінок, і чоловіків, щоб скласти уявлення про спроможність кожної статі виконувати дану роботу.

Упередження щодо залежності ефективності виконання ректорських та деканських обов'язків від статі – це суголосна позиція як студенток, так і студентів. Щодо інших позицій, то тут при загальній тенденції, все ж, серед студенток щоразу менше стереотипізованих поглядів: значущий зв'язок існує зі статтю респондентів і респонденток та уявленням про ефективність виконання проректорської, лаборантської, загалом, керівної та виконавської роботи. Причому, остання по-різному трактується жінками та чоловіками усіх курсів: шоп'ятий студент вважає, що це, все ж, чоловічий пріоритет, водночас, щовосьма студентка, навпаки – жіночий (майже 80% не вважають це питання принциповим). Таким чином, серед третини упереджених відповідей студентства саме студентами відтворюється патріархальна установка на те, що будь-яку роботу на ринку праці краще виконують чоловіки.

Навчання на факультеті певним чином впливає на поширеність гендерно дискримінаційних уявлень серед студентської аудиторії. Статистично значущий зв'язок із курсом навчання існує за більшістю питань: щодо деканської, професорської, асистентської, методичної роботи, очолення профкому, НТСА і, загалом, керівної

роботи. Отримані дані засвідчують найбільшу егалітарність четвертого, а найменшу – другого курсу, наймолодшого з тих, які брали участь у дослідженні. Це може пояснюватися як специфікою курсу, так і просвітницьким та деміфологізуючим впливом освітнього чинника, зокрема, дисциплін з гендерної тематики. Так, другий курс найменше часу отримував університетську освіту, а ось четвертий якраз у попередньому навчальному році слухав дисципліну "Історія та теорія гендерних досліджень", однією з цілей викладання якої є формування критичного мислення та гендерної чутливості.

У відповідях викладацтва на те ж саме питання також присутня традиційна статево-рольова стереотипізація, тобто, асоціація керівних посад з чоловічою статтю, а позиції обслуговуючого персоналу (методична, лаборантська робота) – з жіночою.

Рівень егалітарності викладачок виявився вищим ніж у викладачів і, навіть, студентства. А ось у викладачів найчастіше траплялися гендерно дискримінаційні відповіді. Половина з них переконана у "жіночості" лаборантської роботи допоміжного персоналу та "чоловічості" ректорської.

В ході опитування ми намагалися з'ясувати рівень поширення та прояви гендерних стереотипів не лише у публічній сфері, що асоціюється, передусім, з професією, але й у приватному просторі, який представлений домашніми обов'язками, хатньою, обслуговуючою та доглядовою працею.

Хатня праця як один з видів неоплачуваної, обслуговуючої праці в українському суспільстві досі залишається стереотипізованою, містить ознаки дискримінації і впливає на можливості професійної самореалізації та якість життя особи.

Хатні та сімейні обов'язки щотижня у студентів збирають до 5 годин, у студенток більше 5 годин, і десь 15 годин у викладацтва. Жінки не лише оцінюють свою "другу зміну" як значнішу за часом, але й за внеском. Значущий зв'язок зі статтю показує питання "На Ваш

погляд, яку частину хатньої роботи та інших сімейних обов'язків Ви виконуете? (сплата рахунків; купівля подарунків; купівля продуктів; дрібний ремонт; приготування їжі; миття посуду; прання; прасування; організація дозвілля; заняття з дітьми; догляд за домашніми тваринами)" Цікаво, що незалежно від фактичної зайнятості ті, хто мешкає з батьками, в середньому оцінюють свій внесок у хатні справи як менший (середнє 2,7), ніж ті, хто має піклуватися про себе сам в гуртожитку чи найманому помешканні (середнє – 3), а найвище оцінюють свій внесок ті, хто мешкає у власному житлі, тож має піклуватися і про нього (середнє 3,8). Ці відмінності мають статистичну значущість: чим самостійніше людина проживає, тим більшу частку хатньої праці, за самооцінкою, виконує.

Щодо сімейного стану, то, якщо відповіді незаміжніх студенток утворюють нормальний розподіл в оцінці міри свого внеску в хатню роботу, одружені (формально чи ні) зміщують оцінку свого внеску у значущіший бік.

Серед викладацького складу та допоміжного персоналу факультету найбільше "заклопотаними" хатньою роботою виявилися особи без ступеню (лаборантки, асистентки). Навантаження хатньою працею більше у сімейних і батьків. Викладацтво не вважає свою хатню роботу дуже вже нерозділеною, очікувані частоти майже повторюють отримані в ході опитування.

Тож, якщо загалом студентство не дуже потерпає від необхідності поєднувати навчання з хатньою працею, то для викладачок і допоміжного персоналу жіночої статі питання поєднання домашніх обов'язків з робочими актуальніше.

Щодо видів обов'язків, то на загальному тлі впізнаної патріархатної картини: чоловік охочіше береться за фінанси та дрібний ремонт, а жінка за щоденну рутину (приготування їжі, прання, прасування), котра значно затратніша за часом і не має якогось тривкого результату, спостерігаємо появу партнерських домовленостей (щодо покупок, дозвілля, догляду за дітьми та тваринами).

Порівняно зі студентством, викладачі менш схильні вважати закупівлі та миття посуду винятково жіночими обов'язками, вони більше видів хатньої роботи позначають як таку, яку слід виконувати разом.

Викладачки більшу кількість робіт вважають суто жіночими, викладачі ж бачать себе спроможними брати участь майже в усіх домашніх справах спільно. Суб'єктивна оцінка залученості до виконання домашньої неоплачуваної роботи породжується відчуттям значущості внеску, що пов'язане з рівнем відповідальності. Тож оцінка залученості не залежить від показників фактичної завантаженості.

Від повсякденних гендерованих практик перейдемо до їх прояву в інституціональній сфері освіти. Як ми побачили з першої частини розгляду, упередження, хоч і перестали бути панівними, досі залишаються досить поширеними серед як викладацького складу, так і студентства.

Гендерно упереджене ставлення в освітньому процесі

Для з'ясування наявності гендерно стереотипізованого та нерівного ставлення до студентства різної статі їм задавали питання "Чи помічали Ви відмінності у ставленні, за статевою належністю, до студентів та студенток з боку викладацького та допоміжного персоналу університету?" (табл. 2).

Таблиця 2

"Чи помічали Ви відмінності у ставленні, за статевою належністю, до студентів і студенток з боку викладацького та допоміжного персоналу університету?" (N=294, %)

	Відсоток
Так, по відношенню до себе	2,4
Так, по відношенню до інших людей	21,1
Так, по відношенню і до себе, і до інших	19,7
Ні, не спостерігав(ла)	49,4
Важко відповісти	7,4
Всього	100,0

Майже половина опитаних студентів та студенток повідомили, що не помічали відмінностей у ставленні до себе або інших за статевою належністю.

Не виявлено зв'язку відповідей на дане питання з курсом та статтю опитаних, але є зв'язок із досвідом дискримінації при працевлаштуванні. Респонденти та респондентки, які не помічали дискримінації при працевлаштуванні, також не помічали відмінностей у ставленні до осіб різної статі в стінах університету. Такі результати можуть свідчити як про достатньо гендерно збалансовану ситуацію на місці навчання, так і про нечутливість до гендерної нерівності та дискримінації, тобто, засвоєння стереотипізованих уявлень про типowo "жіночу" та "чоловічу" поведінку, види занять, характеристики, котрі сприймаються як сутнісні, "природні".

Відповіді викладацького складу на це саме ж питання демонструють меншу частоту помічання різного ставлення до студентів та студенток – майже чверть помічала такі випадки, а дві третини ні. Тобто, студентство демонструє більшу гендерну чутливість у відмінному ставленні до себе за ознакою статі.

Студентство, яке помічало відмінності у ставленні за ознакою статі, запитували про частоту таких ситуацій впродовж останнього року. Як з'ясувалося, це явище хоч і не поодиноким, але й не частим: 38 % з тих, хто відповіли ствердно на це питання ставали свідками нерів-

ного ставлення 3-5 разів, 35,9% – 1-2 рази і лише 16,3% – більше 5 разів.

Як же саме ідентифікує студентство спостережувані ситуації відмінностей у ставленні за статевою ознакою? Майже 67% тих, хто помічали таке диференційоване ставлення, визначає їх як незручності, 12,3% – як обмеження свобод і 21% – як порушення прав. Студенти та студентки говорять як про зневажливе або упереджене, так і про занадто поблажливе ставлення як до дівчат, так і до хлопців в різних ситуаціях.

Щодо викладацтва, то воно відмінності у ставленні до студенток та студентів частіше кваліфікувало як порушення прав, тобто як суттєвіше.

Як можемо побачити з таблиці 3, увесь спектр проявів відмінностей у ставленні до студентства, обумовленого їх статевою належністю, відповідає закріпленню у масовій свідомості стереотипам маскуліності та феміності. Зокрема, це проявляється у поблажливому ставленні до дівчат, які традиційно вважаються "слабкою статтю", хоча непоодиноким й поблажливе ставлення до хлопців. Надання переваги при обранні на посади студентського самоврядування студенткам опосередковано може свідчити на користь кваліфікації дівчат як більш відповідальних та ретельних виконавиць, яких і потребує такого роду робота, бо суттєвої влади та ресурсів вона не передбачає. Найтипівіша на факультеті (і це типowo

для багатьох колективів) практика використання студентства як робочої сили – тут хлопці "лідирують" з 63,9% проти 5,4% у дівчат. Тобто, можемо спостерігати стереотип "сильної статі" в дії. З залицяннями та домаганнями,

а також зауваженнями про невідповідність уявленням про типову жінку/типового чоловіка, на думку студентства, частіше стикаються дівчата.

Таблиця 3

"Які прояви відмінностей у ставленні до студентства різної статі з боку викладацького та допоміжного персоналу університету Ви помічали?" (N=294, %)

Прояви	До студентів	До студенток	Не помічала/в
Більш поблажливе ставлення (N=292)	16,1	25,1	58,8
Надання переваги при обранні на посади (профком, студентське самоврядування, НТСА) (N=294)	4,5	10,6	84,9
Надання переваги при вступі до магістратури, аспірантури (N=294)	2,4	1,6	96,0
Залучення до виконання додаткових неформальних обов'язків, фізичної, обслуговуючої праці (наприклад, перенесення меблів, прибирання) (N=294)	63,9	5,4	30,7
Залицання / домагання (N=294)	1,4	14,5	84,1
Зауваження щодо невідповідності уявленням про типову жінку/типового чоловіка (N=291)	6,9	11,6	81,5
Глузування через нетрадиційну сексуальну орієнтацію або гендерну ідентичність (N=294)	3,4	1,4	95,2

Водночас студентки демонструють більшу увагу до помічання відмінностей у ставленні за статевою ознакою – вони відзначають поблажливіше ставлення як до дівчат (20,1%), так і до хлопців (19,2%), студенти ж демонструють більш вибірковий погляд, фіксуючи у відповідях поблажливіше ставлення, перш за все, до студенток (42,4% проти 6,1%). Найбільш гендерно чутливими виявилось студентство тих курсів, які отримали найбільш глибокі та спеціалізовані знання щодо гендерної проблематики в межах навчальних дисциплін.

Зі свого боку викладацтво вказало схожу структуру практик диференційованого ставлення, що може слугувати елементом триангуляційного підтвердження студентських свідчень.

Отже, можемо зробити висновок, що і студентство, і викладацтво помічає різницю у ставленні, відповідно до статевої належності. Таке диференційоване ставлення обумовлене міцно засвоєними гендерними стереотипами, коли маскуліність конструюється через апеляцію до фізичної сили, високого статусу, а також норми "антижіночності", фемініність же продукується та репродукується через поняття слабкості, привабливості, обслуговуючої праці та інших подібних рис.

Окрім питання про нерівне ставлення до студентства, викладачів та викладачок запитували про відмінності у ставленні з боку колег, обумовлені статевою приналежністю. Щочетверта людина зазначила, що помічала такі відмінності.

Щодо ідентифікації спостережуваних відмінностей, то, в основному, викладацтво говорило про незручності для себе і, в основному, скаржилося на використання особистого часу на обслуговуючу працю.

Як бачимо, у кваліфікації "власних" ситуацій нерівного ставлення і студентство, і викладацтво воліє трактувати їх як незручність. Хоча, оцінюючи збоку викладацтва уже починає кваліфікувати зазначені ситуації по відношенню до студентства як порушення прав, дискримінацію. Це опосередковано свідчить про відсутність досвіду, неувіраженість практики відстоювання власних прав, а також про її нелегітимність попри легальність.

Гендерна дискримінація на ринку праці

Оскільки в опитуванні йшлося про гендерну дискримінацію на ринку праці, важливо було дізнатися про наявний досвід виходу на ринок праці у студентства. Цілком очікувано, що чим старший курс, тим більше тих, хто підробляє. Загалом майже половина як студенток, так і студентів підробляють. Між підробітками та іншими ознаками: наявністю дітей, сімейним станом зв'язку немає, бо переважна більшість тих, хто навчається на факультеті, несімейні (93%).

Студентки та студенти приблизно в рівній мірі мали досвід упередженого ставлення при працевлаштуванні. Найактуальнішим питанням гендерно упередженого ставлення стає для старшокурсників, оскільки саме вони найактивніше виходять на ринок праці (табл. 4).

Таблиця 4

Чи стикались Ви колись з упередженим ставленням до Вас? В залежності від курсу навчання (N=294, %)

Курс	2	3	4	5	6	Всього
Так	4,1 (3*)	6,5 (5)	5,7 (4)	12,5 (4)	26,3 (10)	9,0
Ні	95,9	93,5	94,3	87,5	73,7	91,0
Всього	100	100	100	100	100	100

*У дужках зазначено кількість осіб, що обрали той чи інший варіант відповіді

Проявами гендерно упередженого ставлення при працевлаштуванні, які найчастіше вказували респондентки та респонденти, були сексизм (натяки, фамільярне ставлення, апеляція до зовнішності) і відмова у прийнятті на роботу через статевою приналежність, приміром, з аргументацією про потребу виконання тієї чи іншої роботи або лише чоловіками, або лише жінками, або ж через можливу репродуктивну поведінку жінки.

Таким чином, попри те, що Законом України "Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків" від 2005 року та "Про зайнятість" від 2013 року заборонено вказувати у вакансіях бажану стать, вік, расову чи етнічну приналежність, студентки та студенти випускного курсу уже мають чималий досвід (26,3%) гендерно упередженого ставлення при працевлаштуванні.

Наприкінці анкети респонденткам та респондентам було задане питання, яке стосувалося поліпшення гендерної ситуації на факультеті. Відповіді викладацтва та студентства засвідчують різний рівень осмислення даного питання.

Близько 47% опитаного студентства вважають, що зміни або не потрібні або ж взагалі відсутня необхідність в артикуляції гендерного питання. Наявна й протилежна точка зору, яку поділяють 29% опитаних – зміни необхідні. Однак 13,3% респондентів та респонденток складно чітко ідентифікувати основні шляхи та засоби поліпшення гендерної ситуації на факультеті. А серед озвучених пропозицій зустрічаються недостатньо відрефлексовані і, часто, важко реалізовані побажан-

ня, які стосуються забезпечення гендерного балансу викладачів та студентів на факультеті (6,3%) або ж однакового ставлення до чоловіків та жінок (8,8%). Отже, студентство не завжди ідентифікує прояви неорієнтованого ставлення за ознакою статі як гендерну нерівність та сприймає це як норму, змінювати яку не потрібно.

Викладацтво більш чітко усвідомлює засоби та заходи, які покликані покращити гендерну ситуацію на факультеті. 38,9% опитаних викладачів вважають, що такими шляхами має стати просвітницька діяльність, обговорення та дискусії, присвячені гендерній проблематиці, гендерні кінозали тощо. Однак половина опитаних викладачів вважає, що питання гендерної нерівності на факультеті є неактуальним або надуманим.

На підставі аналізу заходів, проведених на факультеті соціології в межах проекту "Гендерний мейнстрімінг у ВНЗ України", була сформульована низка рекомендацій. Зокрема, гендерна просвіта студентства має відбуватися через: включення до навчальних планів як обов'язкових для вивчення спеціальних дисциплін гендерного спрямування, а також тематичних блоків з гендерної проблематики в змістові модулі соціогуманітарних дисциплін; створення в межах магістерської програми спеціалізації із гендерних студій; проведення заходів, спрямованих на формування гендерної чутливості та критичного мислення, як то тематичні гендерні кінозали, конференції з гендерної проблематики, тренінги, круглі столи тощо. Для розвитку гендерної політики адміністрації ВНЗ необхідно удосконалити процедуру проведення гендерного аудиту та здійснювати систематичний моніторинг стану гендерної рівності в університеті. Формування гендерної чутливості та підвищення гендерної компетентності викладацького та допоміжного персоналу, адміністрації різних рівнів ВНЗ має відбуватися через проведення тематичних методичних семінарів, організацію міжнародних стажувань та обмінів досвідом, шкіл та тренінгів з вдосконалення педагогічної майстерності. Можна порадити включення питань рівних прав і можливостей у етичний кодекс університету.

S. Babenko, PhD, Assoc. Prof.,
L. Males, , Dr.Sc., Assoc. Prof.,
O. Kharchenko, Assist.,
T. Chervinska, PhD, Assoc. Prof.
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

PATH TO GENDER EQUALITY IN EDUCATION (EXPERIENCE OF GENDER AUDIT AT FACULTY OF SOCIOLOGY OF TARAS SHEVCHENKO NATIONAL UNIVERSITY OF KYIV)

The article is focused on the results and the outcomes of the gender audit conducted at the Faculty of Sociology Taras Shevchenko National University of Kyiv in September-October 2015 within the frame of the project "Gender Mainstreaming in Universities of Ukraine". This project involved a participative gender audit in 15 Universities of Ukraine on the basis of the methodology and procedures developed by the International Labor Organization (ILO) in order to assess the achievements of organizations in terms of gender equality. The study assessed the relevance of gender equality for education and sociological education in particular, gender stereotypes spread in professional and private spheres, especially the gender bias in education and the labor market. Also some recommendations to improve the situation in terms of the proceeding gender equality are formulated. Gender audit is proposed as a research strategy to provide a feedback to the reforms in Universities and higher education. In particular reforms of educational organizations, social relations among students, professorship, administration at universities, relevance change of gender bias in education and labor market on the way to gender equality.

Keywords: gender equality, gender audit, gender bias, gender stereotype, gender sensitivity.

Декларації

Автори висловлюють подяку у сприянні проведенню даного дослідження: Посольству Фінляндії в Україні; Сумському державному університету, зокрема Ю. Савельєвій, А. Костенко та Н. Світайло; факультету соціології КНУ ім. Т. Шевченка, зокрема А. Горбачику, М. Сидорову, О. Мраморновій, О. Соєнко та студентству 4 курсу.

Всі автори рівною мірою відповідали за проведення дослідження та написання статті.

Примітки:

¹Beijing Declaration and Platform for Action. Available at: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>

²Сайт Європейського інституту гендерної рівності. Режим доступу: <http://eige.europa.eu/>

³Детальніше про методологію вимірювання та дані див.: індекс гендерної рівності (Gender Equality Index) <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index>, індекс гендерної нерівності (Gender Inequality Index) <http://hdr.undp.org/en/composite/GII>, індекс гендерного розриву (Gender Gap Index) <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/>

⁴Сайт Міжнародної організації праці. Режим доступу: <http://www.ilo.org>

⁵Методологія гендерного аудиту розроблена Н.Д. Світайло. Режим доступу: <http://gender.at.ua/load/1-1-0-218>

⁶Сайт всеукраїнської мережі гендерної освіти. Режим доступу: <http://gendercenter.sumdu.edu.ua/index.php/works/160-gendernyi-audyt>

Список використаних джерел

1. Закон України Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, 2003. [Електронний документ]. Режим доступу <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

2. Когут Ірина Чим відрізняються жінки і чоловіки: про гендерну (не)рівність у вищій освіті, 2014 [Електронний документ]. Режим доступу <http://www.cedos.org.ua/uk/discrimination/chym-vidrizniaiutsia-zhinky-i-choloviki-pro-hendernu-ne-rivnist-u-vyshchii-osviti>

3. Moser C. An Introduction to Gender Audit Methodology: Its design and implementation in DFID Malawi. Overseas Development Institute, 2005. Available at: <http://www.ndr.mw:8080/xmlui/handle/123456789/1130>

5. В поисках гендерного воспитания: метод. пособие / О. Андрусик, Н. Водолажская, А. Ефимцева и др.; под ред. О. Андрусик и О. Марущенко. – Харьков: Золотые страницы, 2013. – 144 с.

6. Марущенко О. Гендерні шкільні історії / О. Марущенко, О. Плахотнік. – Харків: Монограф, 2012. – 88 с.

Надійшла до редколегії 30.01.16