

Л. В. Гонюкова

Київ, Київський університет імені Бориса Грінченка

ОСВІТНЯ СКЛАДОВА ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Розпорядженням Кабінету міністрів України від 21 листопада 2012 р. № 1002-р схвалено Концепцію Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року¹. Метою Програми є впровадження гендерних підходів в усі сфери життєдіяльності суспільства. У Програмі визначено, що до основних причин гендерної нерівності в українському суспільстві належить, зокрема, недостатня роль закладів культури та навчальних закладів у вихованні культури гендерної рівності та толерантності. Отже, актуальним сьогодні є включення до навчальних програм стандартів гендерної освіти, а також підвищення рівня компетенції фахівців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, підвищення рівня гендерної чуйності та освіченості науково-педагогічного персоналу. Забезпечення справжньої рівності між жінками і чоловіками є одним з пріоритетних завдань ООН у світі. На практиці гендерна рівність означає, що жінки та чоловіки не тільки мають рівні права, які задекларовані в конституції, а й рівні можливості для їх реалізації. У середині 90-х років до „Індексу розвитку людства” було додано два гендерних індикатори – гендерний індекс розвитку (GDI) і ступінь гендерної довіри (GEM). ООН вважає гендерну рівність передумовою для усталеного людського розвитку та гармонізації світового співтовариства у XXI столітті.

На зустрічах, які відбувалися у 2000 році, передусім на Спеціальній сесії Генеральної Асамблеї ООН, на червневому та вересневому самітах керівників держав, було наголошено на тому, що світова громадськість вважає досягнення рівності між жінками та чоловіками основою прогресу всього людства. Тому підтримка національної гендерної рівності у законодавстві та гендерного моніторингу законодавства є корпоративною метою ПРООН у всіх країнах, де вона має свої представництва чи програми. У підсумковому документі Пусанського форуму (IV форум з ефективності допомоги, 2010 р.) констатувалось, що сьогодні ще не достатньо розроблені системи відслідковування і оприлюднення інформації щодо гендерної рівності та стосовно ефективності фінансування програм розширення прав та можливостей жінок.

Україна визначила пріоритетними 6 Цілей Розвитку Тисячоліття. Одна із Цілей розвитку тисячоліття наголошує на необхідності просування гендерної рівності та наділення повноваженнями жінок України у рамках забезпечення гендерної рівності. У доповіді ООН з людського розвитку 2009 року вказується, що Україна посідає 86-е місце серед країн-членів ООН у сфері гендерної рівності, що є свідченням дисбалансу

¹ Концепція Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/>

статей у законодавчій та виконавчій владі, освіті, економіці тощо.

Згідно з Пекінською платформою дій основною метою національного механізму забезпечення гендерної рівності є розробка, реалізація, виконання, контроль, оцінка, пропаганда і мобілізація підтримки державної гендерної політики. Відповідні визначеній меті мають бути й інструменти її впровадження, тобто складові механізму забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. До інструментів впровадження гендерної рівноправності можна віднести створення правової бази, що забезпечить впровадження гендерної рівноправності у всі сфери життя країни і суспільства. Наступним важливим інструментом є формування інституційної спроможності гендерної рівноправності: створення інститутів, організаційних структур, визначення інструментів. Цей механізм не буде працювати без відповідного кадрового забезпечення, отже наступним інструментом буде організаційно-кадровий. Але без визначення загальної стратегії та тактики її впровадження, без політичного керівництва механізм впровадження гендерної рівноправності не буде приведений у дію. Отже, важливим інструментом є політико-ідеологічний. При цьому необхідне наукове та інформаційне забезпечення впровадження гендерної рівноправності. Науково-інформаційний супровід виконання поставлених завдань, їх відповідності очікуваним результатам, підготовка кваліфікованих кадрів для системи державного управління мають створити сприятливе соціальне середовище. Для ефективної діяльності механізму гендерної рівноправності необхідне впровадження ефективних основ його фінансово-економічного забезпечення. Всі ці інструменти взаємодіють між собою на різних рівнях держави і мають свої підсистеми, включають в себе вертикальні і горизонтальні зв'язки державного управління, що характеризують різні напрями і види державної діяльності.

Гендерна рівність - це показник гендерної культури нації та демократичності суспільства. Тому викликом часу є формування гендерних компетенцій молоді як особливої системи гендерних знань і практик, релевантних принципам паритетності статей. Важливими складовими гендерних перетворень є подолання стереотипів та просвітницька робота, запровадження навчальних дисциплін, імплементація гендерної складової до навчальних політик і програм та проведення наукових досліджень. Сучасна теорія гендеру доводить, що суспільні відмінності між чоловіками та жінками не мають біологічного походження, не є одвічно даними, а лише набутими, приписаними індивідові суспільством. Ця ідея найкраще висловлена у знаній сентенції Сімони де Бовуар: "Жінкою не народжуються, жінкою стають". Головним здобутком гендерного підходу є врахування багатоваріантного впливу фактора статі на будь-які об'єкти досліджень в межах соціальних та гуманітарних дисциплін¹.

У багатьох навчальних закладах України запроваджено курси з гендерної освіти. Крім того діють Гендерний освітній портал², гендерні освітні центри, кафедри

¹ Кісь О. Дефініції фемінізму. – Режим доступу: <http://www.azh.com.ua/lib/definicii-feminizmu>

² Гендерний освітній портал. – Режим доступу: <http://www.osportal.org.ua/index.php/index>

гендерних студій. Згідно вимог Болонського процесу та наказу МОН України «Про впровадження принципів гендерної рівності в освіту» (№839 від 10.09.2009), важливим завданням є розробка нових та оновлення попередніх гендерних курсів, впровадження гендерних модулів у різні навчальні дисципліни у ВНЗ; розуміння студентами та педагогами змісту основних гендерних категорій; впровадження принципів гендерної рівності до організації навчально-виховного процесу; набуття педагогами навичок проведення гендерного аналізу; вміння вирішувати проблеми навчання і виховання з позиції егалітарного підходу; формування гендерної свідомості студентської молоді шляхом поширення системи гендерних знань та реконструкції статевих стереотипів; сприяння гендерному самовизначенню молоді на засадах рівноправ'я, розвиток гендерної чутливості та толерантності попри статеві стереотипи та упередження.

Гендерна освітня парадигма передбачає впровадження гендерної складової як системоутворюючої в організацію творчо-розвивального середовища на всіх рівнях освітньої системи¹. Для виявлення позитивного досвіду впровадження гендерної рівності через навчальні програми і курси корисним було б запровадження гендерного аудиту, заснованого на принципі активної участі. Перша подібна ініціатива в системі ООН була запропонована Міжнародною організацією праці (МОП). Гендерний аудит є інструментом за допомогою якого навчальний заклад може здійснити на практиці свою прихильність принципам гендерної рівності. Аналіз рівня реалізованості принципу гендерної рівності в роботі навчального закладу допоможе виявити позитивний досвід, розповсюдити ефективні методи просування гендерної рівності в освіті. За допомогою гендерного аудиту можна оцінити прогрес у просуванні гендерної рівності у конкретному навчальному закладі.

Підготовка до аудиту створює сприятливу для роздумів та вільного обміну думками атмосферу в колективі, запрошує до відкритого обговорення можливостей і проблем які виникають у роботі навчального закладу. Гендерний аудит – це процес та інструмент, відповідно до рекомендацій (МОП), заснований на принципах активної участі та сприяє підвищенню рівня самоосвіти закладу методом ефективного використання на практиці комплексного гендерного підходу. Мета аудиту – краще зрозуміти конкретні факти, прояви діяльності навчального закладу, а також їх суб'єктивну інтерпретацію. Саме за допомогою гендерного аудиту визначається ефективність запровадження комплексного гендерного підходу, а також систему його підтримки на практиці. З самого початку визначаються основні принципи і критерії, що допомагають виявити проблеми, при чому не тільки гендерні, а й іншого характеру. Саме гендерний аудит може запропонувати і методи вирішення виявлених проблем та рекомендувати ефективніші стратегії. А також встановлює зворотний зв'язок у колективі. Може слугувати відправною точкою для обговорення ширших

¹ Кікінежді О. Паритетна демократія: Гендер у освітній парадигмі вищої школи: досвід та перспективи. – Режим доступу: <http://gender.at.ua/publ/2-1-0-144>.

проблем, що торкаються змісту робіт та функціонування організації, наприклад, чи є практика понаднормової роботи тощо.

Отже, головна мета гендерного аудиту – сприяти самонавчанню організації методам комплексного гендерного підходу в політиці, програмах і функціонуванні закладу, а також оцінити, якою мірою ухвалена політика реалізовується організацією в цілому, підрозділом, окремим працівником. Однією із задач гендерного аудиту є розповсюдження інформації про методи, правила та ставлення до гендерної проблематики співробітників навчального закладу. Перед проведенням гендерного аудиту необхідно з'ясувати наявність ресурсів та їхній обсяг для впровадження комплексного гендерного підходу. Визначити, чи є гендерно-чуйною кадрова політика навчального закладу, вивчити співвідношення чисельності чоловіків і жінок на різних рівнях¹.

На підставі досвіду долучення гендерної проблематики до навчального процесу у вищій школі України та вимог суспільства можна визначити загальні рекомендації щодо вдосконалення гендерної складової вищої освіти: органічно включати гендерні аспекти до змісту нормативних та вибіркового навчальних курсів; долучити окремі теми гендерної проблематики до нормативних курсів соціально-гуманітарного циклу; увести гендерний компонент до контексту викладу окремих тем означених курсів; передбачити можливість уведення окремих гендерних курсів (за професійним спрямуванням) до варіативної частини навчальних планів; надати можливість студентам обирати спецкурси гендерного спрямування; розширити гендерну тематику наукової роботи студентів (навчальні проекти, доповіді, наукові статті, курсові та дипломні роботи); урахувати гендерні особливості студентської аудиторії під час підготовки навчальних занять; увести гендерну проблематику до переліку виховних заходів вищої школи.

Варто приділити належну увагу долученню тем та окремих компонентів гендерної проблематики до нормативних курсів не тільки соціально-гуманітарного циклу, оскільки гендерна складова стає невід'ємною частиною усіх наук². Окрім того, вагомим засобом у забезпеченні рівних можливостей є підтримка громадських ініціатив, зокрема, щодо просвітницької роботи. Важливо передбачити в законі про державний бюджет норми про державне фінансування організацій, що працюють в інтересах просування гендерної рівності.

Державна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року у розділі VI «Здійснення заходів, спрямованих на розвиток у жінок лідерських навичок для участі у прийнятті управлінських рішень та навичок провадження підприємницької діяльності (з особливою увагою до жінок із сільської місцевості, національних меншин та жінок з особливими потребами)»

¹ Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. – М. : Издат. Дом «Стратегия», 2007. – 167 с.

² Рекомендації щодо вдосконалення гендерних підходів у навчальні програми гуманітарної та соціально-економічної підготовки вищої освіти. - Режим доступу: <http://www.osportal.org.ua/index.php/2010-12-02-07-33-04/2011-01-25-08-40-13/59-2011-01-25-09-22-32>

першочерговими заходами досягнення паритетної участі жінок і чоловіків в ухваленні суспільно важливих рішень вбачає: 1) провести семінари, спрямовані на підвищення лідерських навичок до участі у прийнятті рішень, до підприємницької діяльності з особливою увагою до жінок із сільської місцевості, національних меншин, жінок із особливими потребами та жінок похилого віку; 2) провести тренінги для лідерок жіночих організацій щодо гендерно-орієнтованого планування, бюджетування та моніторингу. Розділ VII Програми присвячений підвищенню рівня освіченості фахівців з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Планується включити до програм професійної підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування навчальні модулі з основ гендерної рівності та гендерного інтегрування. А також забезпечити проведення щорічних семінарів для спеціалістів, які займаються питаннями забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

А VIII розділ цієї програми безпосередньо стосується освіти: «Виконання на постійній основі робіт із впровадження гендерних підходів у систему освіти». Заплановано розробити та затвердити проведення гендерної експертизи підручників та навчальних планів. Провести навчання для педагогічних працівників, зокрема спеціалістів кафедр освітніх студій, гендерних освітніх центрів та науковців ВНЗ. Проводити наукові конференції з гендерної проблематики¹. Власне тут може прислужитись методика аудиту навчальних програм.

Загальною метою регіональних програм щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків є включення гендерних підходів до системи підвищення кваліфікації та підготовки державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування. Якщо основними причинами гендерної нерівності в українському суспільстві вважати недостатню роль закладів культури та навчальних закладів у вихованні культури гендерної рівності та толерантності (відповідно до Концепції Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016р.), то необхідно шукати дієві інструменти вирішення проблеми саме в цих сферах. Освіта закладає ціннісні підвалини особистості, формуючи її світогляд. Коли гендерна рівність буде закладена на рівні ціннісних установок, то і зміняться стереотипи, і сприйняття паритетної демократії суспільством. Важливими інструментами освітнього механізму є гендерна експертиза та гендерний аудит. Якщо гендерна експертиза має правову базу і є достатньо розробленою, то цього не можна сказати про гендерний аудит, який потребує подальших ґрунтовних досліджень та рекомендацій щодо практичної реалізації.

¹ Державна програма забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року (Додаток 2). – Режим доступу: http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/category?cat_id=146620