

КОМПЛЕКСНА ГЕНДЕРНА ОЦІНКА НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

В Україні досягнення гендерної рівності стало одним з основних пріоритетів розвитку ще наприкінці минулого сторіччя. Важливим правовим кроком на шляху до поставленої цілі став прийнятий у 2005 році Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (надалі в тексті – Закон). На його основі наприкінці 2006 року уряд України затвердив «Державну програму просування гендерної рівності в українське суспільство на період до 2010 року». Зараз готується нова державна програма.

У Законі поняття «гендерна рівність» вперше отримує легітимність й визначається як «рівний правовий статус жінок і чоловіків і рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей приймати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства» (Стаття 1. Визначення термінів).

Однією з найважливіших сфер «життєдіяльності суспільства» є освіта. Накопичення соціального капіталу оновленого українського суспільства неможливе без врахування і дотримання принципів гендерної рівності в освітньому просторі України. Проте, незважаючи на те, що на законодавчому рівні прийняті рішення щодо забезпечення рівноправності статей, освіта продовжує ретранслювати гендерні стереотипи, в діючих освітніх законах гендерна складова не врахована.

Згідно Закону навчальні заклади повинні забезпечувати «виховання культури гендерної рівності, рівного розподілу професійних і сімейних обов'язків» (Стаття 21).

Впровадження гендерних підходів унаочнює гендерний вимір при прийнятті рішень у всіх галузях. Такий підхід означає, що жінки і чоловіки є рівноправними партнерами процесу забезпечення стабільного людського розвитку.

Комплексна гендерна оцінка навчального закладу має поєднувати теоретичні підходи і практичність рекомендацій і наслідків.

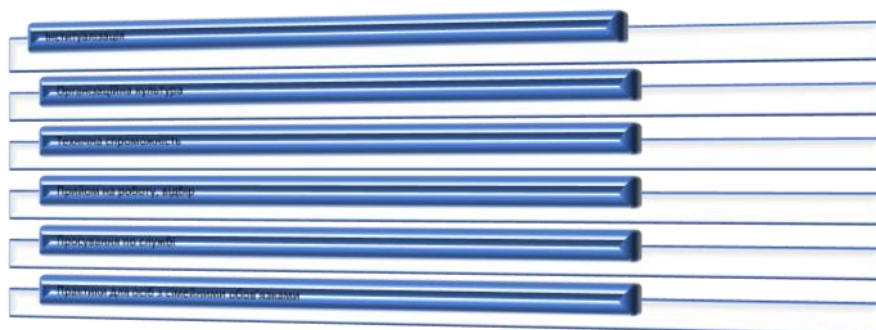
Теоретична рамкова схема

Основою гендерного аналізу є численні теорії, що містять наступні положення:

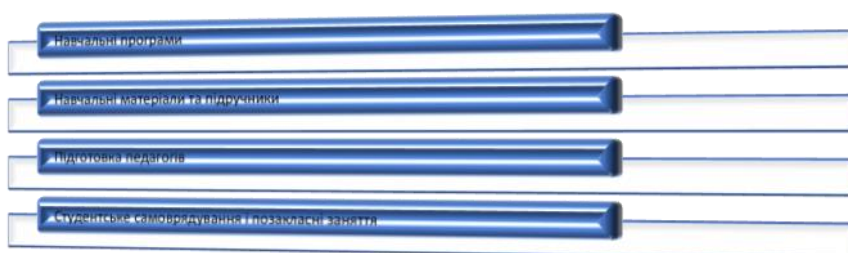
- Гендерний розподіл праці, гендерні ролі і відповідальність, продуктивна праця, репродуктивна праця
- Диференційований доступ і контроль ресурсів і прибутків
- Практичні потреби і стратегічні інтереси
- Життя вільне від насильства



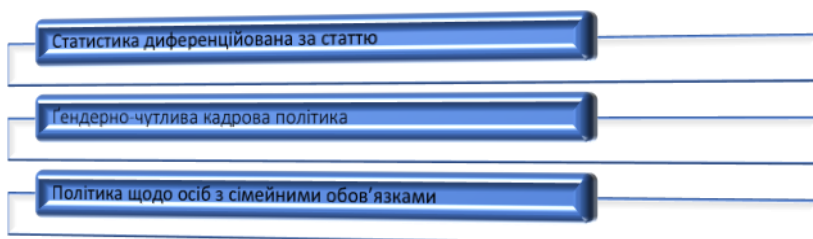
Коледж як інституція



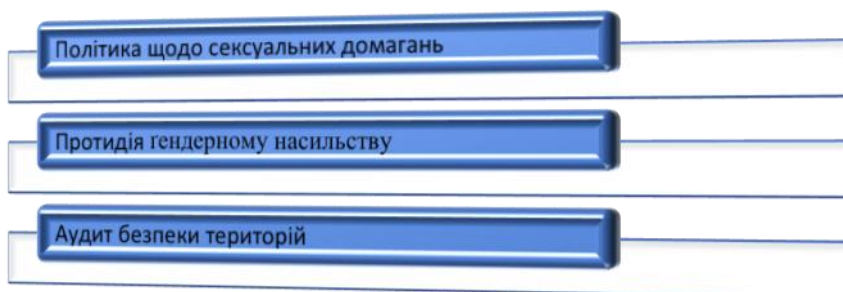
Навчальний процес



Співпраця з партнерами-роботодавцями



Безпека і протидія насильству



Контрольний список комплексної гендерної оцінки навчального закладу

| | | |
|--|---|------------------|
| Статистика | | |
| <u>Гендерний баланс відображений у статистиці</u> | | |
| Критерій оцінки | Результати оцінки/відповідь на запитання | Коментарі |
| Співвідношення жінок і чоловіків при вступі під час іспитів | | |
| Співвідношення жінок і чоловіків при зарахуванні в цілому | | |
| Співвідношення жінок і чоловіків при зарахуванні на окремі спеціальності | | |
| <u>Структурна рівність професії педагога</u> | | |
| Співвідношення кількості чоловіків і жінок серед педагогів | | |
| Співвідношення кількості чоловіків і жінок на керівних посадах | | |
| Коледж як інституція | | |
| <u>Інституціоналізація</u> | | |
| Чи призначені спеціальні особи відповідальні за реалізацію принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в закладі? Який рівень управління вони представляють? | | |
| Чи існують якісні і кількісні індикатори оцінки дійвості? | | |
| <u>Організаційна культура</u> | | |
| Чи багато з персоналу особисто підтримують ідею | | |

| | | |
|---|--|--|
| гендерної рівності? Чи вони чітко розуміють, що це таке? | | |
| Чи просять у вас часом жінок робити щось, що вони «повинні робити», наприклад, готувати чай під час зустрічей чи занотовувати тези зустрічей, а чоловіків – носити важкі предмети, дрібні ремонти тощо? | | |
| Чи робите ви інколи якісь висновки щодо того, що жінки не можуть робити, наприклад, їздити в тривалі далекі відрядження? | | |
| <u>Спроможність і компетентність</u> | | |
| Які специфічні навички та інструментарій необхідні для виконання роботи на принципах гендерної рівності персоналу? | | |
| Що його може мотивувати бути більш гендерно компетентними? | | |
| <u>Прийом на роботу, відбір</u> | | |
| Чи включені положення про гендеру обізнаність у службові обов'язки та вимоги до кандидатів на вакансію? | | |
| Чи включені такі положення у вимоги до деяких посад? | | |
| Чи запитуються претенденти і претендентки про їх шлюбний статус? | | |
| <u>Просування по службі</u> | | |

| | | |
|--|--|--|
| Чи вироблені у вас чітко визначені критерії просування по службі? | | |
| Чи враховуються якимось чином диспропорційне завантаження жінок домашніми обов'язками? | | |
| Якщо так, чи використовується це пояснення як вибачення за їхнє менше просування? | | |
| Чи застосовуються «позитивні дії» щодо жінок на організаційному рівні там, де вони недопредставлені? | | |
| Чи існує практика найму жінок на посади, які вважаються чоловічими, наприклад, пов'язані з технікою? | | |
| Чи проводяться тренінги з гендерної обізнаності для всього персоналу? | | |
| Чи намагаєтеся організувати час та інші аспекти тренінгу так, щоби він був зручним для жінок/осіб з сімейними обов'язками? | | |
| <u>Практики дружні для осіб із сімейними обов'язками</u> | | |
| Як враховуються сімейні обов'язки у внутрішній політиці організації? | | |
| Чи достатньо забезпечено жінкам і чоловікам можливості поєднувати сімейні і професійні обов'язки, наприклад, оплачувані відпустки по | | |

| | | |
|---|--|--|
| догляду за дитиною для жінок і чоловіків? | | |
| Як називаються такі практики – «дружні для жінок» чи «дружні для сім'ї»? | | |
| Чи карається якимось чином намагання поєднувати професійні і соціальні відповідальності, наприклад, не просуванням жінок, чиї діти мають проблеми здоров'я? | | |
| Навчальний процес | | |
| <u>Навчальні програми</u> | | |
| <u>Навчальні матеріали та підручники</u> | | |
| Якою мірою принцип рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відображений у програмах, навчальних матеріалах та підручниках? (Послідовно, непослідовно, фрагментарно, епізодично, гендерний підхід не відображено зовсім). | | |
| Чи пропонуються у програмах альтернативні, більш егалітарні гендерні моделі? Де чи як це відображено? | | |
| Чи існує можливість включення гендерного компоненту? | | |
| Які доповнення чи уточнення до змісту треба зробити що до включення гендерного компоненту? | | |

Гендерний компонент враховано, але він спирається на гендерні стереотипи

Це може мати наступні прояви:

- вибір та послідовність розміщення тем;
- наявність гендерних стереотипів у відборі тематики, її формулюваннях та ін.;
- гендерно некоректні згадування;
- відсутність гендерно збалансованих формулювань;
- жінки та чоловіки представлені нерівномірно;
- жінки і чоловіки зображені стереотипно;
- мовний сексизм: мовні гендерні стереотипи, наприклад, у вигляді сталих сполучень (*слабка стаття, сильна стаття* та ін.);
- гендерна асиметрія мови, тобто переважно використання слів чоловічого роду (*учень – учні, вчитель – вчителі, випускник – випускники, письменник, художник, діяч культури, діяч науки* т. ін.), чи переважаюче використання синтаксичних конструкцій зі словами у формі чоловічого роду.

Гендерний компонент ураховано, він базується на позиціях гендерної рівності

Це може мати наступні прояви:

- зміст базується на позиціях гендерної рівності;
- зміст складено з урахуванням гендерних теорій та підходів;
- послідовність та розміщення тем гендерно збалансовані;
- включення гендерного компоненту (чи гендерної складової) у формулювання тем;
- використання гендерної термінології: *гендерна рівність, гендерні ролі, гендерні стереотипи, гендерний розподіл праці, рівні права та можливості жінок та чоловіків* та ін.;
- гендерно чутлива мова, тобто відсутність у мові гендерних стереотипів, подолання гендерної асиметрії мови за допомогою використання слів як чоловічого, так і жіночого роду у назвах професій, статусів, занять (*учень - учениця, вчителька - вчитель, автор – авторка, письменник – письменниця, герой – героїня* і т.п.)

| <u>Підготовка педагогів</u> | | |
|--|--|-----------|
| Критерій оцінки | Результати оцінки/відповідь на запитання | Коментарі |
| Чи бувають випадки, коли при викладанні навчального матеріалу використовуються сексистські приклади? | | |
| Чи мають педагоги гендерно-обумовлені очікування від студенток і студентів? | | |
| Чи спостерігаються випадки гендерних відмінностей оцінки успішності? | | |
| <u>Студентське самоврядування і позакласні заняття</u> | | |

| | | |
|---|--|--|
| Чи забезпечуються рівні можливості участі у студентському самоврядуванні чоловіків і жінок? | | |
| Чи враховуються при формуванні студентських рад паритетне представництво жінок і чоловіків? | | |
| Співпраця з партнерами-роботодавцями | | |
| <u>Статистика диференційована за статтю</u> | | |
| <u>Гендерно-чутлива кадрова політика</u> | | |
| <u>Політика щодо осіб з сімейними обов'язками</u> | | |
| Безпека і протидія насильству | | |
| <u>Політика щодо сексуальних домагань</u> | | |
| Чи, на ваш погляд, визначення сексуальних домагань ясно і зрозуміло для всього персоналу? | | |
| Чи існують в закладі канали звітування про це, прийнятні для тих, хто скаржаться? | | |
| Чи існує чітко описана політика щодо сексуальних домагань? Чи сприймається вона серйозно? | | |
| Чи знайомий з нею персонал? | | |
| Чи проводяться програми підвищення обізнаності щодо цієї проблеми для жінок і чоловіків на всіх | | |

| | | |
|---------|--|--|
| рівнях? | | |
|---------|--|--|

Протидія гендерному насильству

Розпізнавання та протидія гендерному насильству:

- фізичне насильство;
- психологічне насильство;
- сексуальне насильство;
- зґвалтування в шлюбі;
- пошкодження жіночих статевих органів та інші традиційні практики, що завдають шкоди жінкам;
- позашлюбне насильство;
- сексуальні домагання і залякування на роботі і в освітніх установах;
- примусові вагітність, аборти і стерилізація;
- торгівля жінками і примусова проституція;
- насильство з боку чи за потурання держави.

Аудит безпеки території (навколо навчального закладу та гуртожитків)

Факультативно

| <i>Освітлення</i> | | |
|---|--|-----------|
| Критерій оцінки | Результати оцінки/відповідь на запитання | Коментарі |
| Чи є місця, в яких освітлення занадто яскраве чи занадто тьмяне? | | |
| Наскільки добре прилади освітлення покривають територію, на яку вони розраховані? | | |
| Наскільки чітко освітлені дорожні знаки і вказівники? | | |
| Чи знаєте ви, кому чи куди слід дзвонити, якщо ліхтарі чи лампочки не горять, розбиті, чи відсутні? | | |
| Чи можна побачити обличчя людини на відстані 25 метрів? | | |
| Чи затіняється освітлення деревами та кущами? | | |
| Наскільки добре освітлені тротуари і піша зона? | | |
| <i>Поле видимості</i> | | |
| Чи можна чітко бачити те, що попереду? | | |
| Чи не закривається поле огляду гострими кутами, стінами, кущами, рекламними щитами та іншими перешкодами? | | |
| Що можна зробити, щоби поліпшити поле огляду? | | |
| <i>Ізоляція</i> | | |

| | | |
|---|--|--|
| Чи можна бачити і чути людей навколо і чи вони бачать і чують вас? | | |
| Чи можна у випадку потреби швидко викликати служби допомоги? | | |
| Чи є тут камери стеження? | | |
| Чи є поблизу місце, де я можна розраховувати на допомогу (кризовий центр, церква, мечеть, синагога тощо)? | | |
| Чи ця місцевість патрулюється міліцією, дружинниками чи іншими подібними службами? | | |
| <i>Місця можливих нападів</i> | | |
| Чи є місця, де хтось може сховатися? | | |
| <i>Експлуатація території</i> | | |
| Чи є навколо сміття? | | |
| Чи є сліди вандалізму? | | |
| Чи є розбиті речі навколо? | | |
| <i>Вказівники</i> | | |
| Чи достатньо великі і зрозумілі літери на вказівниках? | | |
| Чи є показники щодо розміщення найближчих служб допомоги? | | |
| Чи є навколо символи, що зображують важливу інформацію – таку, як телефони виклику екстрених служб, сходи тощо? | | |

| | | |
|--|--|--|
| Чи легко зрозуміти вказівники тим, хто не знає української чи російської мови? | | |
| Чи зможе розгледіти їх особа зі слабким зором? | | |
| Чи присутня інформація про години, коли доступ в приміщення відкритий? | | |
| <i>Тварини</i> | | |
| Чи є в цій місцевості домашні тварини? | | |
| Чи є бездоглядні тварини в цій місцевості? | | |
| Чи забруднюють тварини місцевість? | | |
| <i>Доступність</i> | | |
| Чи є доступ до приміщення людям на візочках? | | |
| Чи приміщення легко доступні для осіб зі спеціальними потребами руху? | | |
| Чи на прийнятній висоті розміщені поштові скриньки, дошки повідомлень тощо? | | |
| <i>Ліфти</i> | | |
| Чи комфортне освітлення в ліфті? | | |
| Чи зрозуміло, як кликати на допомогу в ліфті? | | |
| Чи присутні в ліфті символи, які дають достатню інформацію? | | |

| | | |
|--|--|--|
| Чи зображені символи так, щоби їх могли зрозуміти люди з проблемами зору (шрифтом Бройля, випуклі тощо)? | | |
| <i>Попередження надзвичайних ситуацій і втручання</i> | | |
| Чи обізнаний персонал, як поводитися в надзвичайних ситуаціях? | | |
| Чи знайомі персонал і студентство з інструкціями, як поводитися в небезпечних ситуаціях? | | |
| Чи адекватні заходи безпеки? | | |
| <i>Можливі місця для переховування</i> | | |
| Чи існують невеличкі місця, де можна сховатися? | | |
| Чи є місця, які мають бути зачиненими, огорожені чи закриті? | | |
| <i>Шляхи зникнення</i> | | |
| Чи виглядає місце покинутим? | | |
| Чи є тут графіті на стінах? | | |
| Чи є тут расистські чи сексистські гасла, зображення, значки? | | |
| Чи є тут ознаки вандалізму? | | |
| Чи покращують почуття безпеки інші матеріали, текстура, кольори, позначки і символи? | | |
| Чи є тут відчуття безпеки? | | |
| <i>Загальний вигляд</i> | | |

| | | |
|--|--|--|
| Чи легко знайти шлях до потрібного місця тим, хто ту раніше не були? | | |
| Чи доступні будинки для осіб з особливими потребами? | | |
| Чи доступні вказівники для осіб, які користуються візочками, чи мають проблеми зору? | | |
| Чи достатньо на шляху ослінчиків для відпочинку? | | |
| Чи можна зрізати кути на розі вулиці? | | |
| Чи можна безпосередньо потрапити з вулиці до будинку? | | |
| Якщо ні, чи є зовнішні рампи? | | |
| Чи є бильця на сходах і рампах? | | |
| Чи мають скляні двері позначки, щоби люди з проблемами зору не потрапили в них ненавмисно? | | |
| Чи мають двері електричні механізми відкриття? | | |
| Якщо є сходи, чи є поруч рампа? | | |
| Чи є відповідні індикатори, що позначають сходи чи ліфти для людей з візуальними проблемами? | | |
| Чи вільне місце від перешкод? | | |

| | | |
|---|--|--|
| Якщо ні, чи позначені перешкоди кольорами чи захистом, щоби це допомогло людям з проблемами зору? | | |
| Чи існують перешкоди для пересування, якщо в людини взуття на підборах? | | |
| <i>Загальні враження від вигляду</i> | | |
| Після завершення аудиту на місці – чи маєте ви таке ж загальне враження про місце, яке ви мали до його початку? | | |
| <i>Підсумки огляду</i> | | |
| Які поліпшення ви хотіли бачити? | | |
| Чи маєте ви конкретні рекомендації? | | |
| На вашу думку, хто повинні відповісти за ці зміни? | | |