

Ґендерні питання та ґендерні відповіді: що кажуть студенти з Африки та їхні викладачі?

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

Результати соціологічного дослідження
червень 2023 року



Дизайн дослідження

Метод дослідження — онлайн-анкетування

Вибірка:

Студенти	Викладачі
випадкова	sampling by the main array
N = 152 респонденти	N = 106 респондентів



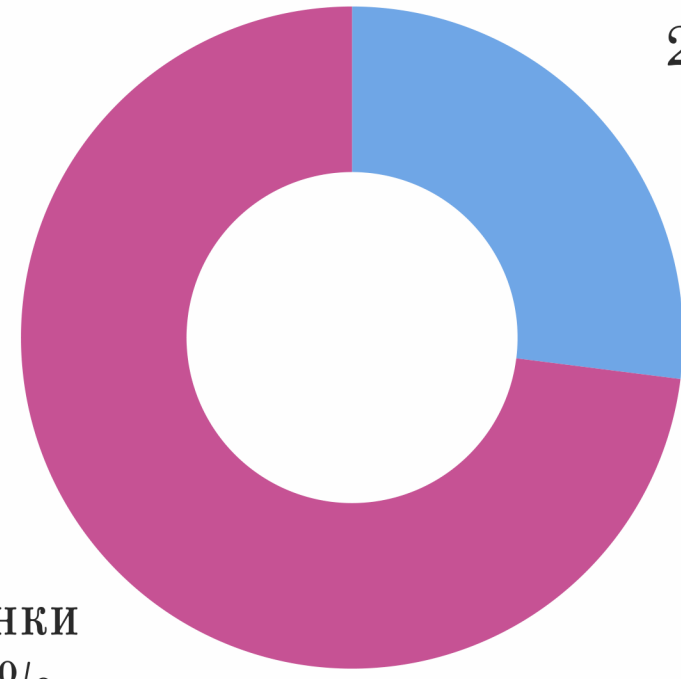
Мета дослідження: виявлення наявних слабких місць та недоліків ґендерної складової у навчальному процесі



ЗАВДАННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ:

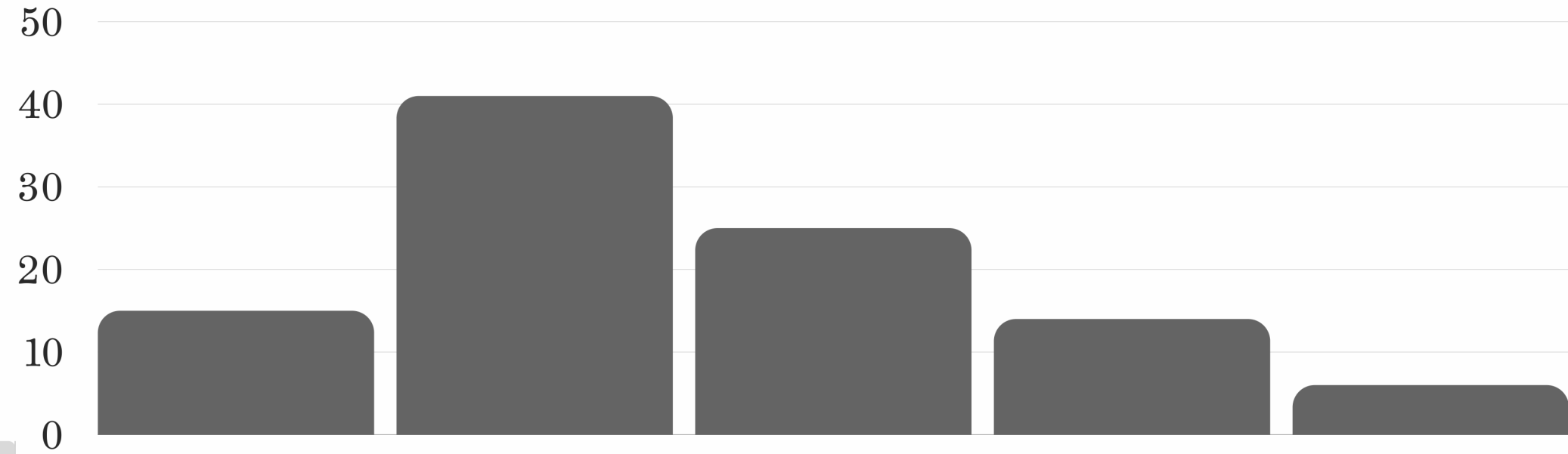
- **актуалізація ґендерних викликів для усіх учасників освітнього процесу**
- **виявлення ґендерно толерантних компетенцій іноземних студентів та викладачів, які працюють із ними**
- **розробка рекомендацій щодо усунення виявлених слабких місць**

Вибірка викладачів



Чоловіки
27%

Жінки
73%



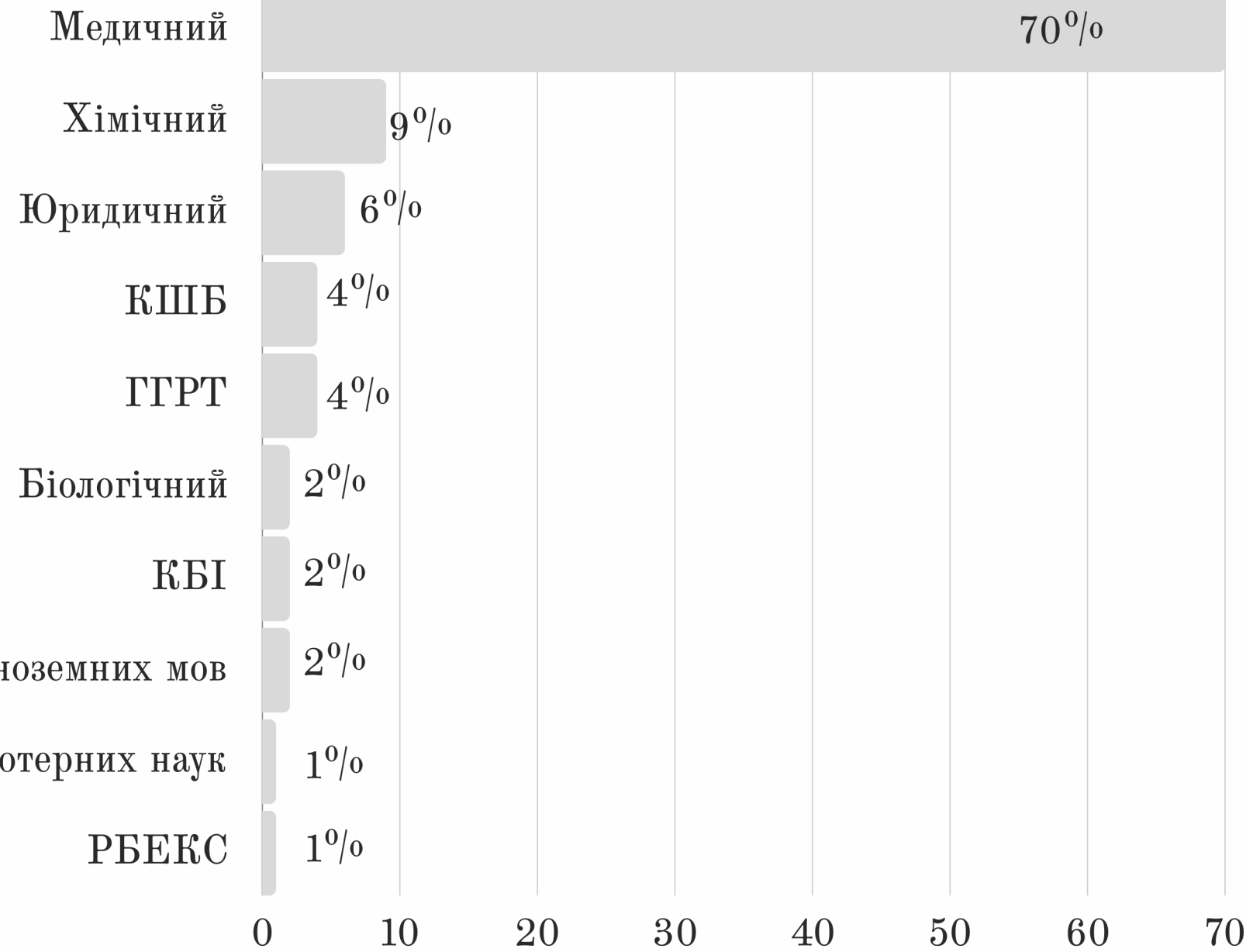
До 35 років

35-44 роки

45-54 роки

55-64 роки

65 років та старше

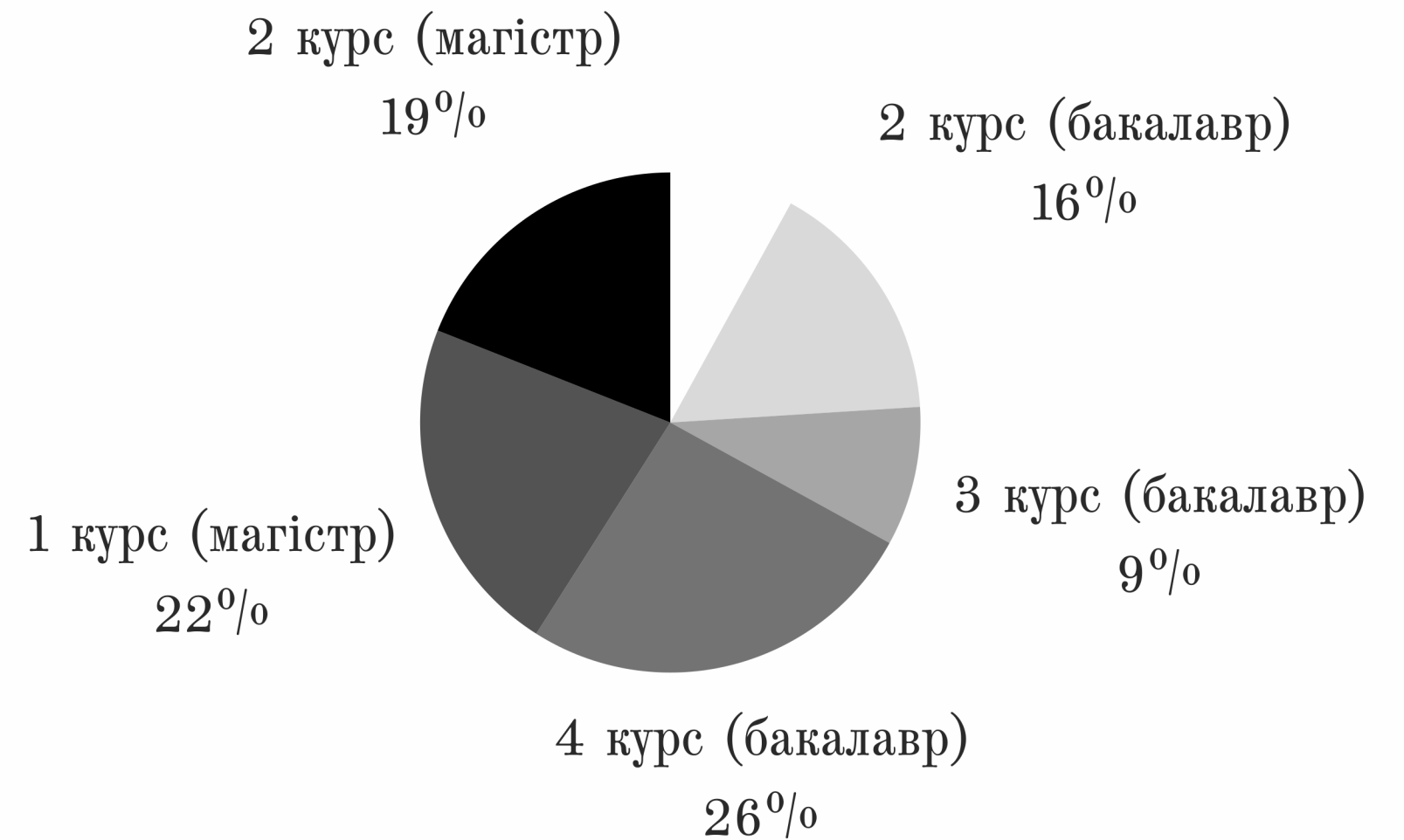
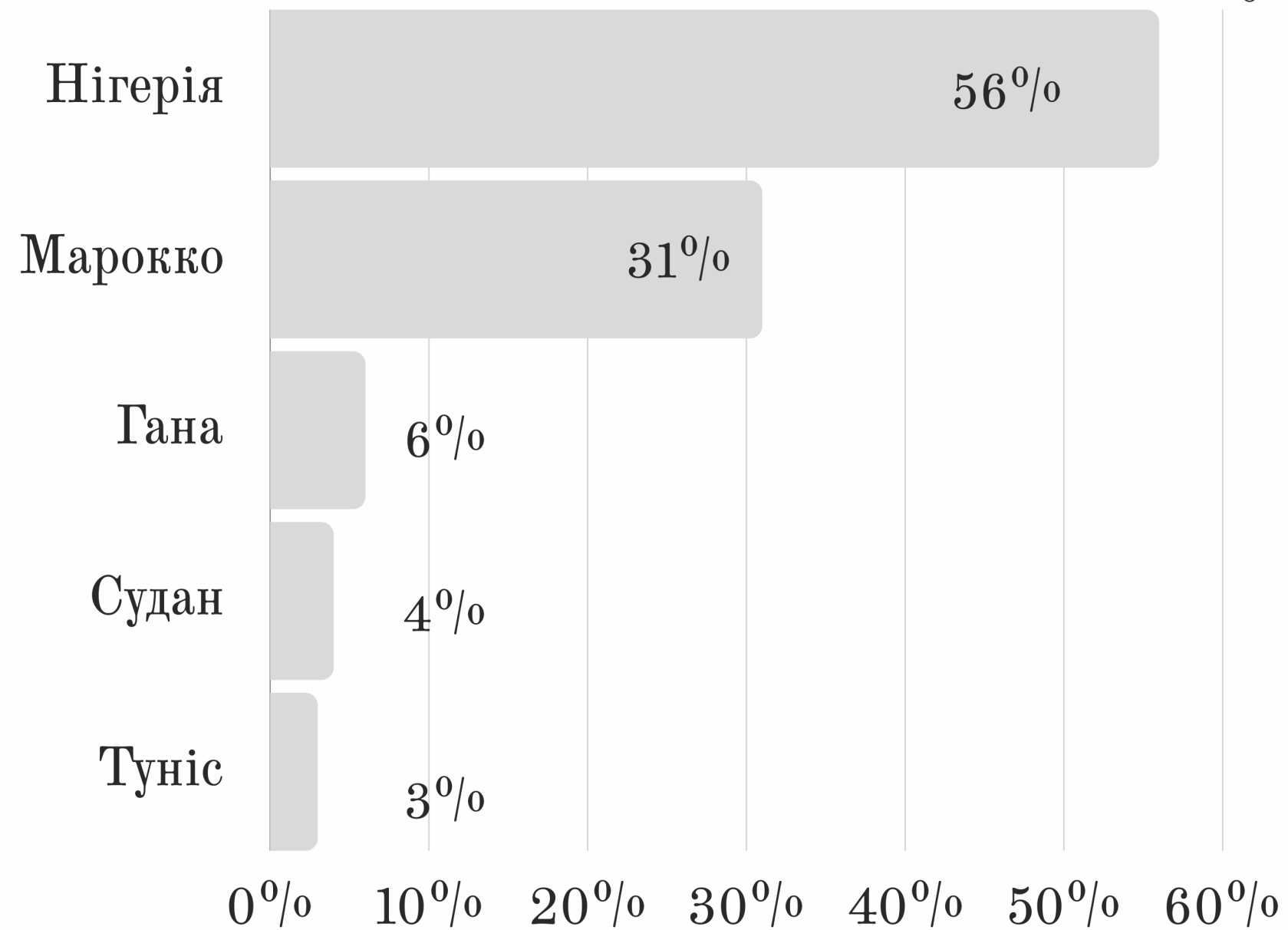
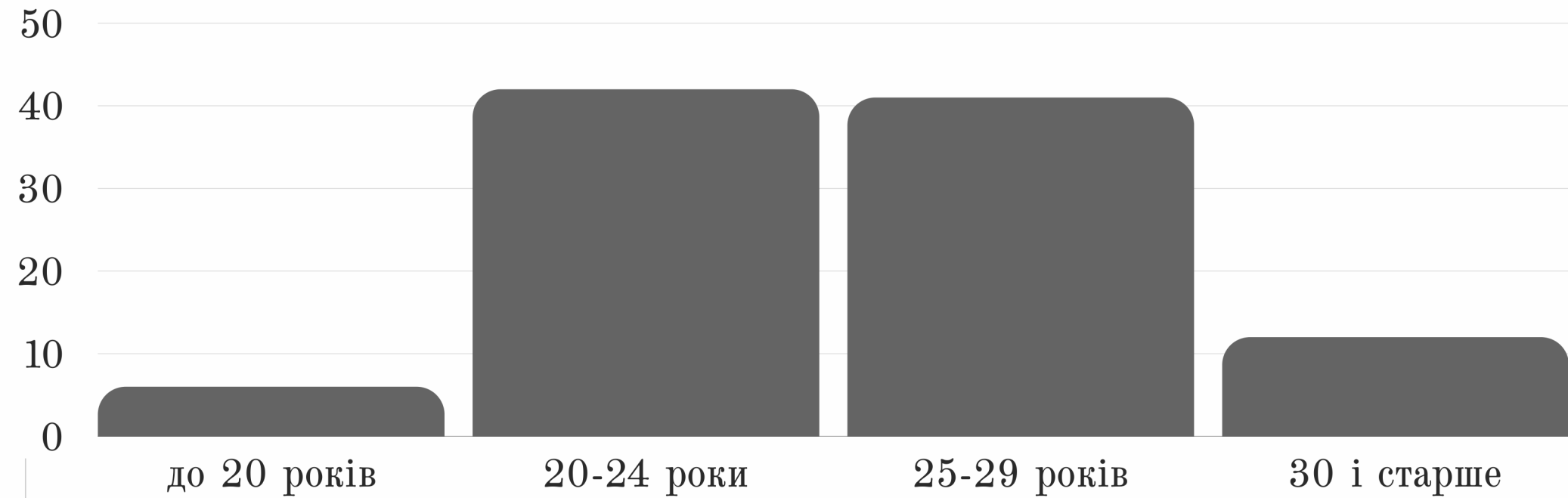
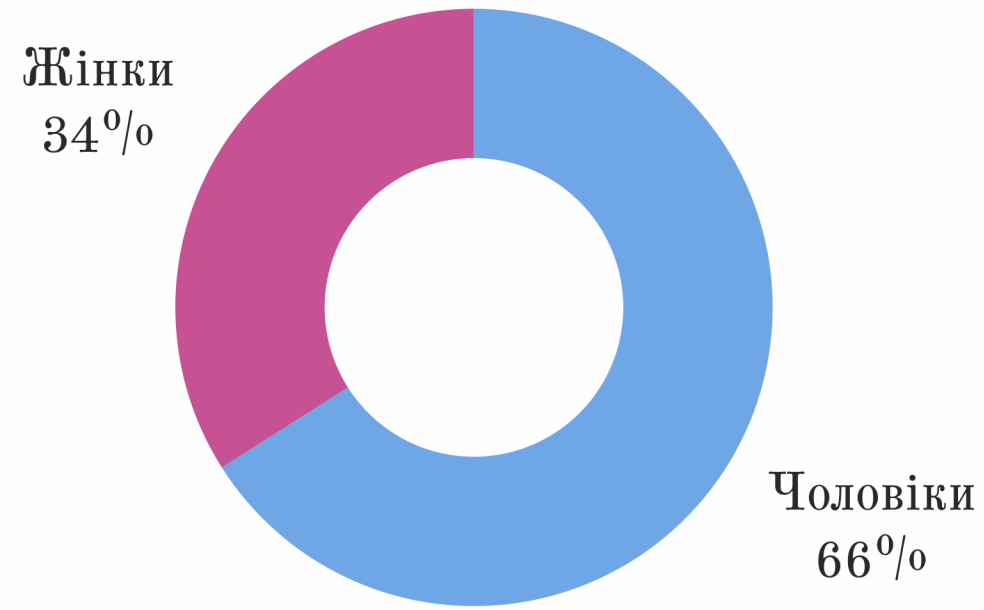


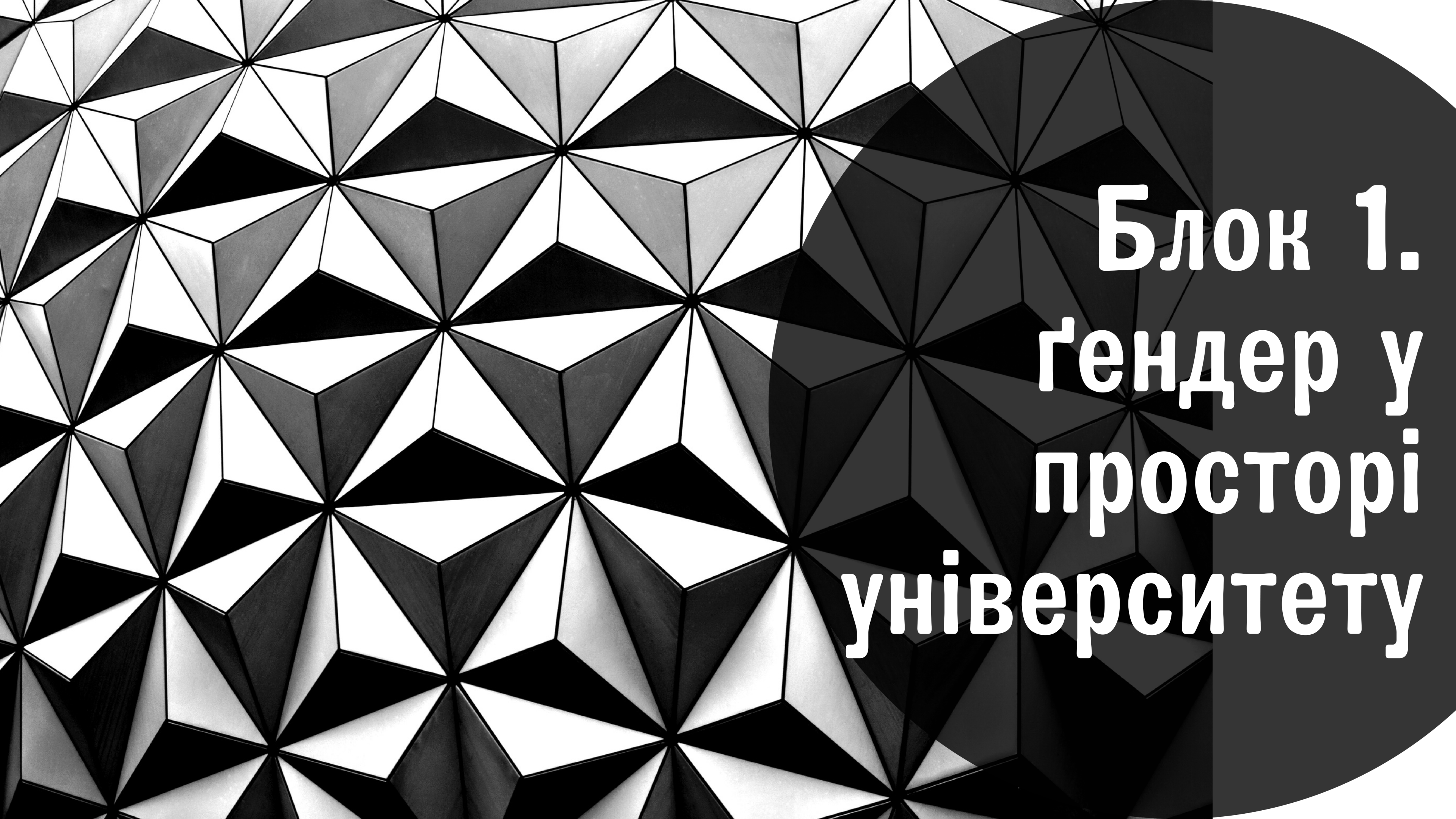
Професор
15%

Викладач, ст. викладач
29%

Доцент
56%

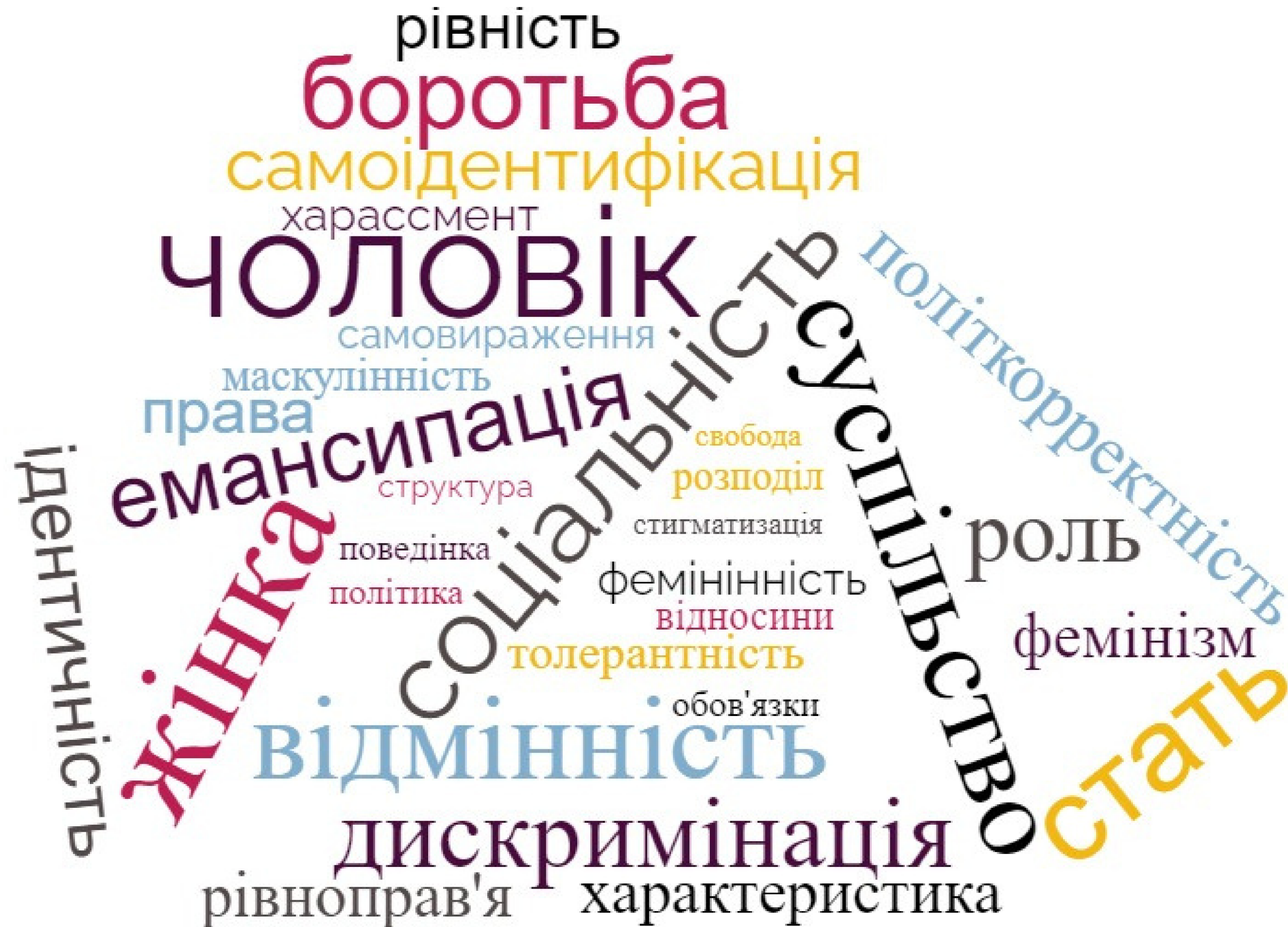
Вибірка студентів





**Блок 1.
ґендер у
просторі
університету**

Які асоціації у студентства до слова «ґендер»?



ВИКЛАДАЧІ:

Більшість відповідей ототожнюють ґендер та стать; ототожнення із соціальною статтю або із соціальними статевими ролями були поодинокими. Нечислені відповіді згадують, крім чоловіків та жінок, небінарних людей та інші ґендерні ідентичності.

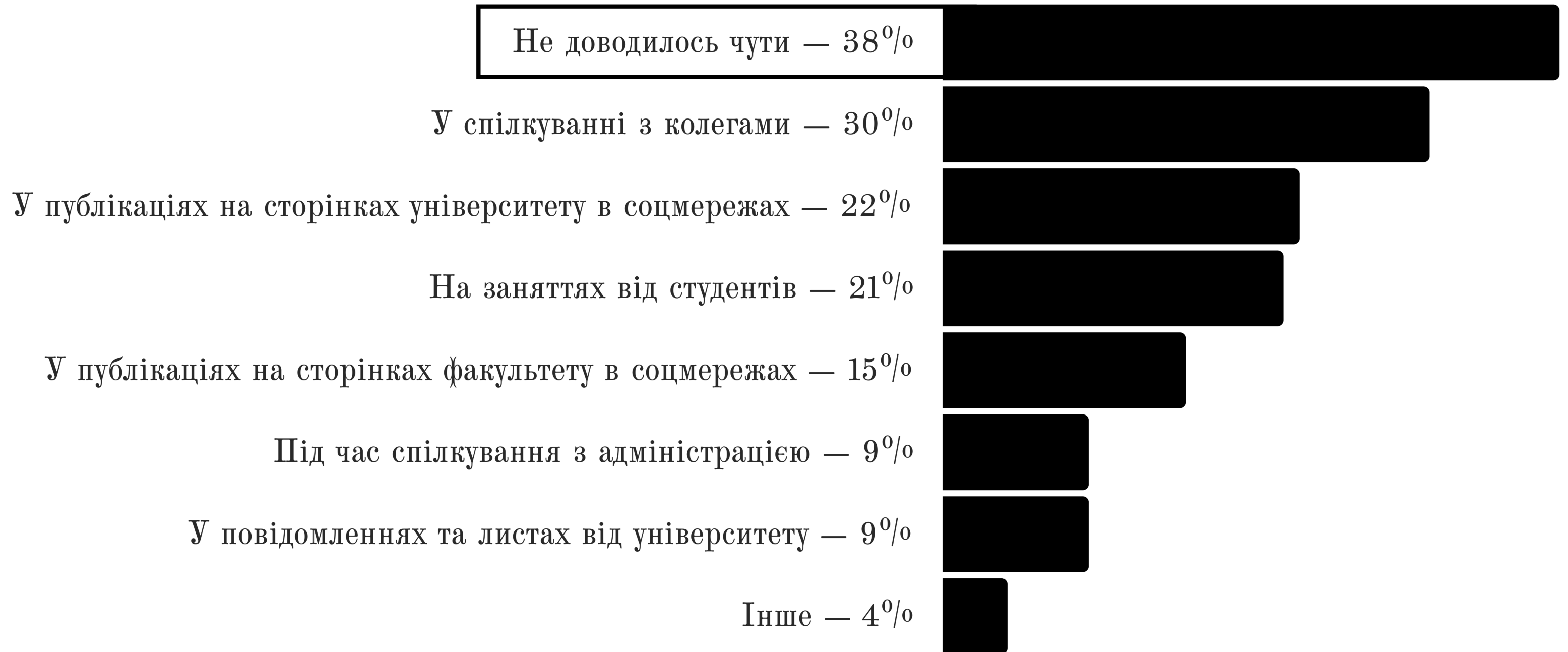
Декілька відповідей трактували ґендерну рівність як *особливий соціальний устрій* чи особливу характеристику *сприйняття статевих ролей, що детерміновані суспільством*.

СТУДЕНТИ:

Абсолютна більшість відповідей побудована на ототожненні ґендеру із статтю. Поодинокі відповіді стосувалися також *рівної вигоди, рівного сприйняття та рівного поводження* із представниками різних статей. Студенти частіше ідентифікують ґендер з поняттям "роль", тоді як викладачі використовують теги "соціальна роль", "обов'язки". Помітна кількість студентів *відмовилася* відповідати на це питання (серед викладачів відмов майже не було).

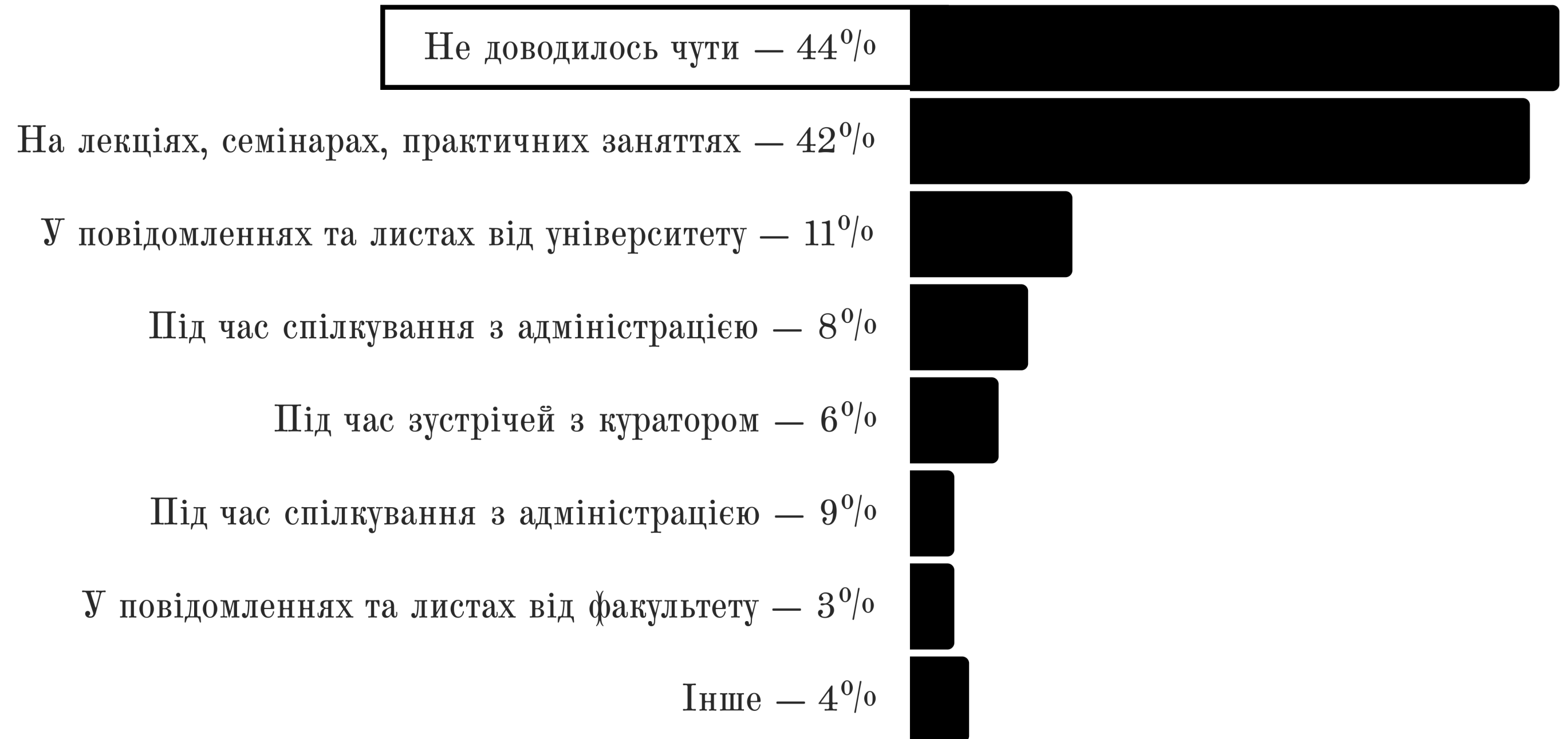
Викладачам:

Згадайте, будь ласка, де Вам доводилося зустрічати слово «ґендер» під час роботи в університеті?

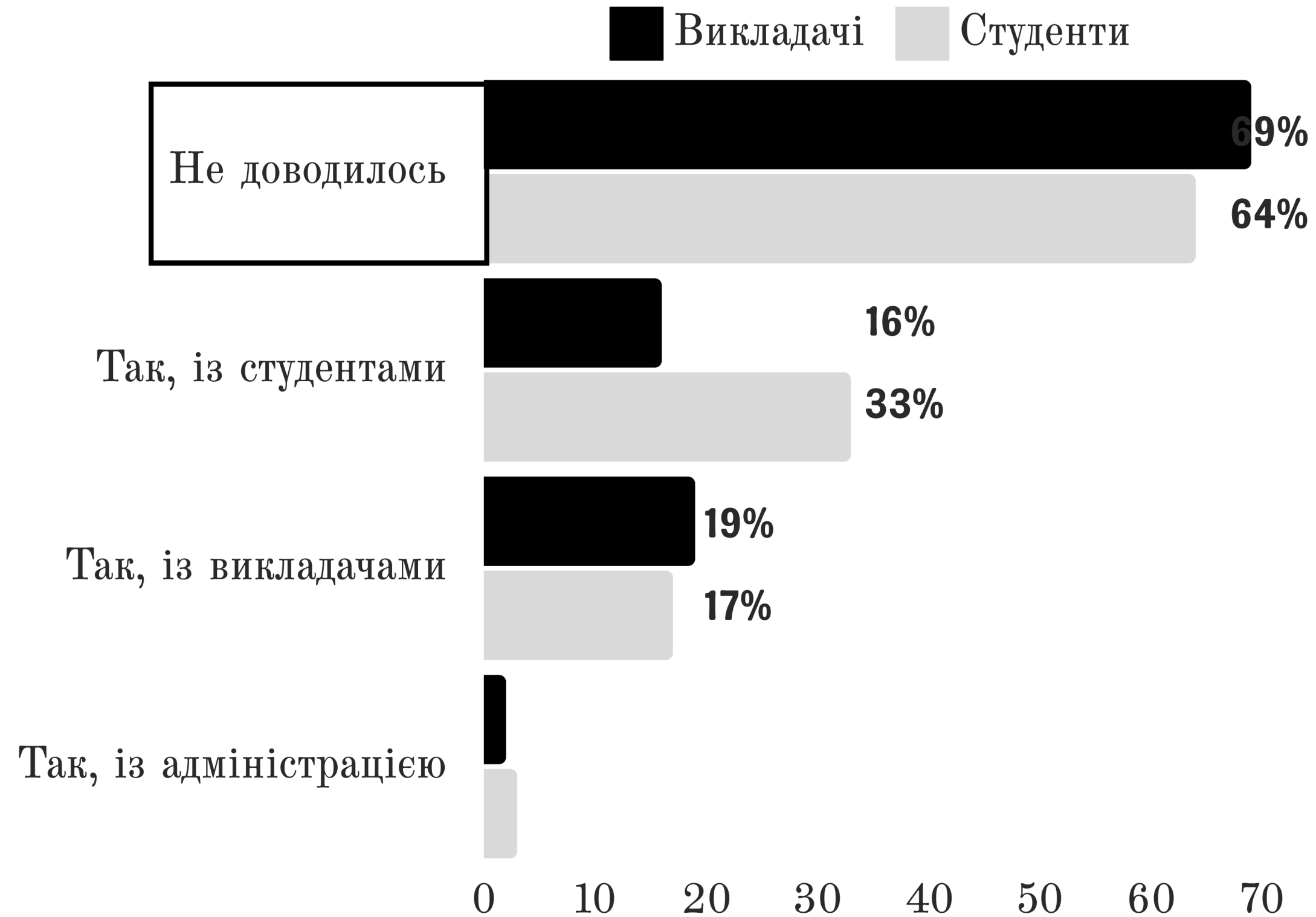


Студентам:

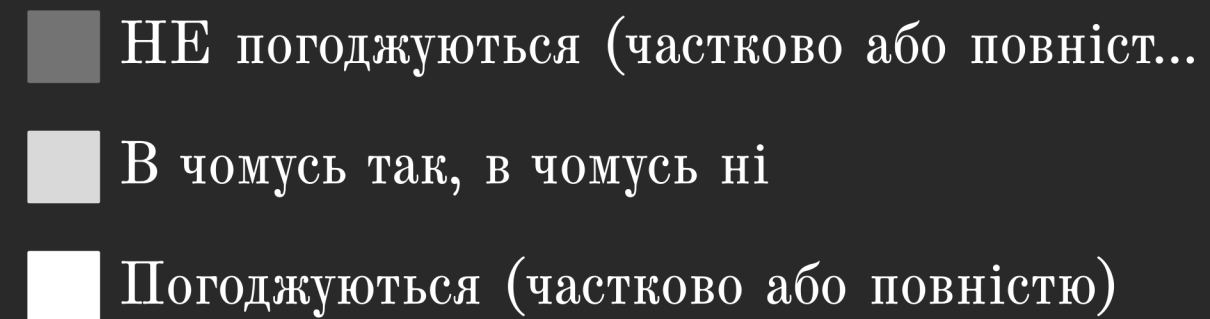
Згадайте, будь ласка, де Вам доводилося зустрічати слово «ґендер» під час навчання в університеті?



Чи доводилося Вам обговорювати питання ґендеру під час роботи в університеті?



Студенти: Наскільки Ви погоджуєтесь або не погоджуєтесь із наступними твердженнями?



Жінка повинна сама визначити, обирати їй професійну кар'єру чи бути домогосподаркою



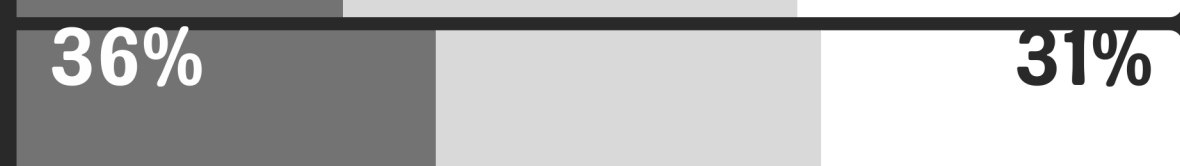
Чоловіки краще відповідають на роль керівника, ніж жінки



Жінці освіта та кар'єра потрібні не менше, ніж сім'я



Існують жіночі та чоловічі професії



Чоловікам більш важливі кар'єрні досягнення, ніж жінкам



Дівчата більш здібні до вивчення гуманітарних дисциплін, а хлопчики – технічних і природничих



Основне призначення жінки — бути гарною дружиною та матір'ю



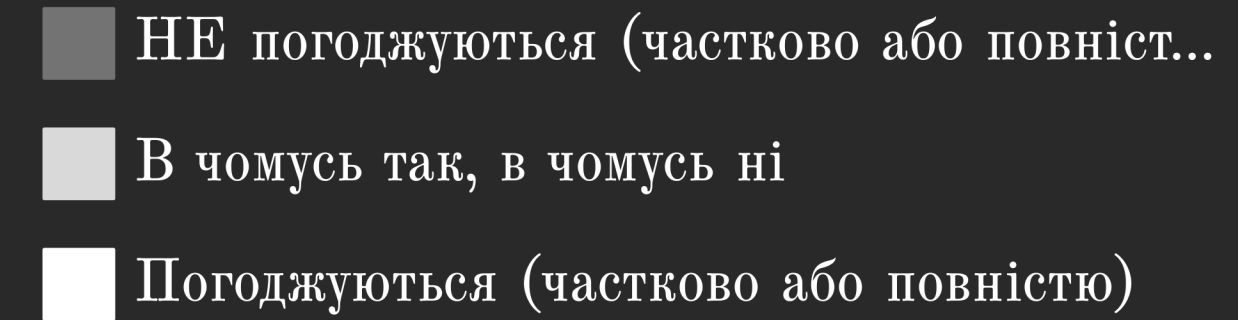
Дівчатам легше отримувати високі оцінки, ніж хлопчикам



Жінки краще навчаються, ніж чоловіки



Викладачі: Наскільки Ви погоджуєтесь або не погоджуєтесь із наступними твердженнями?



Жінка повинна сама визначити, обирати їй професійну кар'єру чи бути домогосподаркою



Чоловіки краще відповідають на роль керівника, ніж жінки



Жінці освіта та кар'єра потрібні не менше, ніж сім'я



Існують жіночі та чоловічі професії



Чоловікам більш важливі кар'єрні досягнення, ніж жінкам



Дівчата більш здібні до вивчення гуманітарних дисциплін, а хлопчики – технічних і природничих



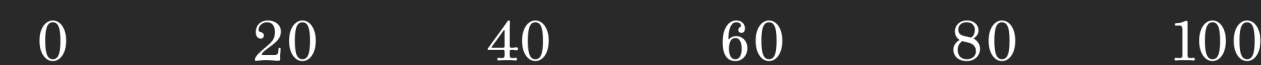
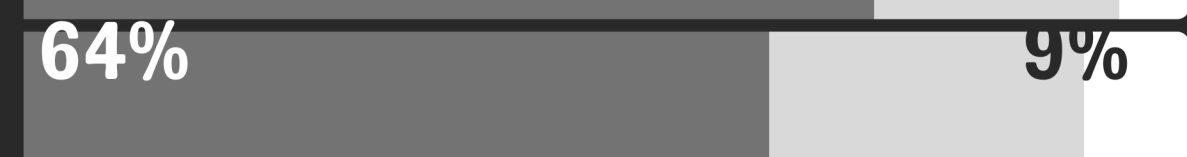
Основне призначення жінки — бути гарною дружиною та матір'ю




Дівчатам легше отримувати високі оцінки, ніж хлопчикам



Жінки краще навчаються, ніж чоловіки





**Блок 2.
ґендерна
рівність та
дискримінація**

Власні визначення ґендерної рівності (відповіді на відкрите питання)

Власні визначення ґендерної рівності викладачів та студентів можна узагальнити та систематизувати до п'яти груп, причому чотири з них будуть однаковими і для викладачів, і для студентів.



- 1** Рівність чоловіків та жінок у правах та можливостях
- 2** Рівність статевих груп без деталізації
- 3** Відсутність дискримінації/сегрегації за статтю
- 4** Відсутність обмежень за статтю в конкретній сфері: вибір професії, доступ до освіти, сімейні справи, кар'єра, самореалізація, власність, прийняття рішень
- 5в** Рівність через свободу
- 5с** Рівність через справедливість та відповідальність

Цікаві приклади відповідей про власне визначення ґендерної рівності

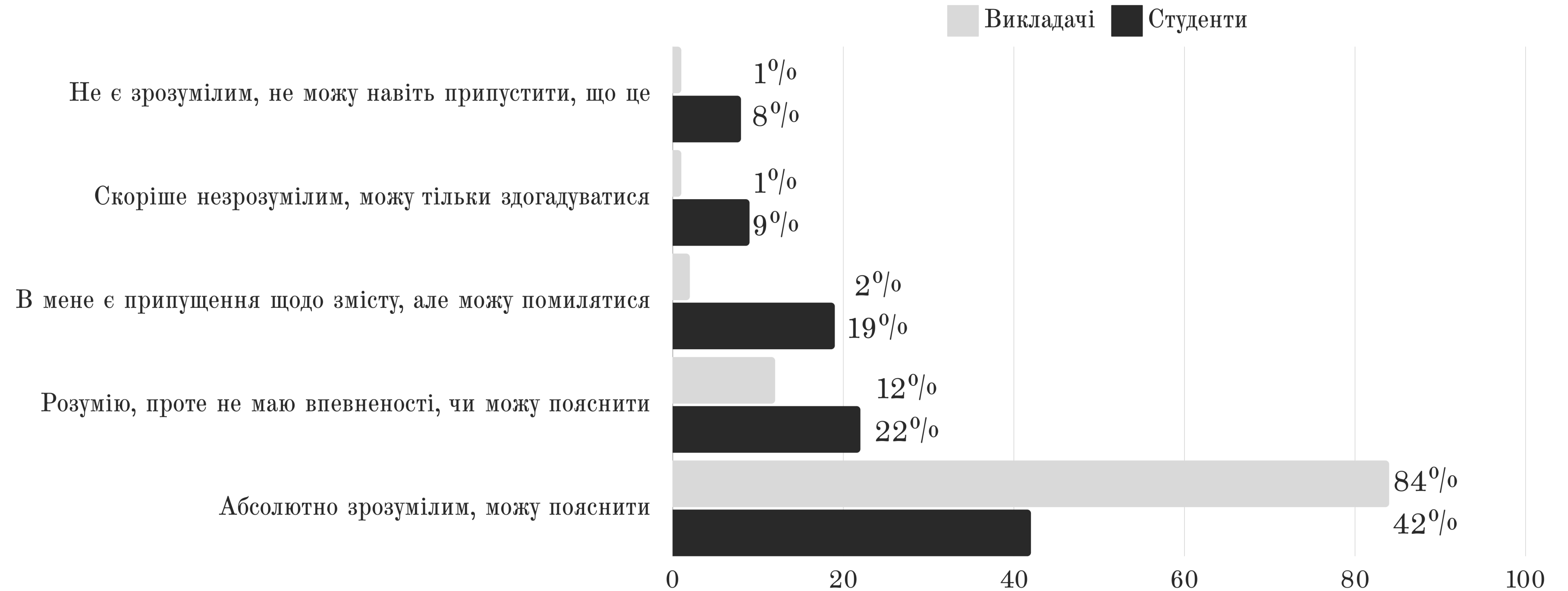
ВИКЛАДАЧІ

- «Статева ознака не має впливати на судження стосовно компетентності і не має братися до уваги в контексті праці та освіти»
- «Однаковий розподіл відповідальності»
- «Засіб політичної регуляції»

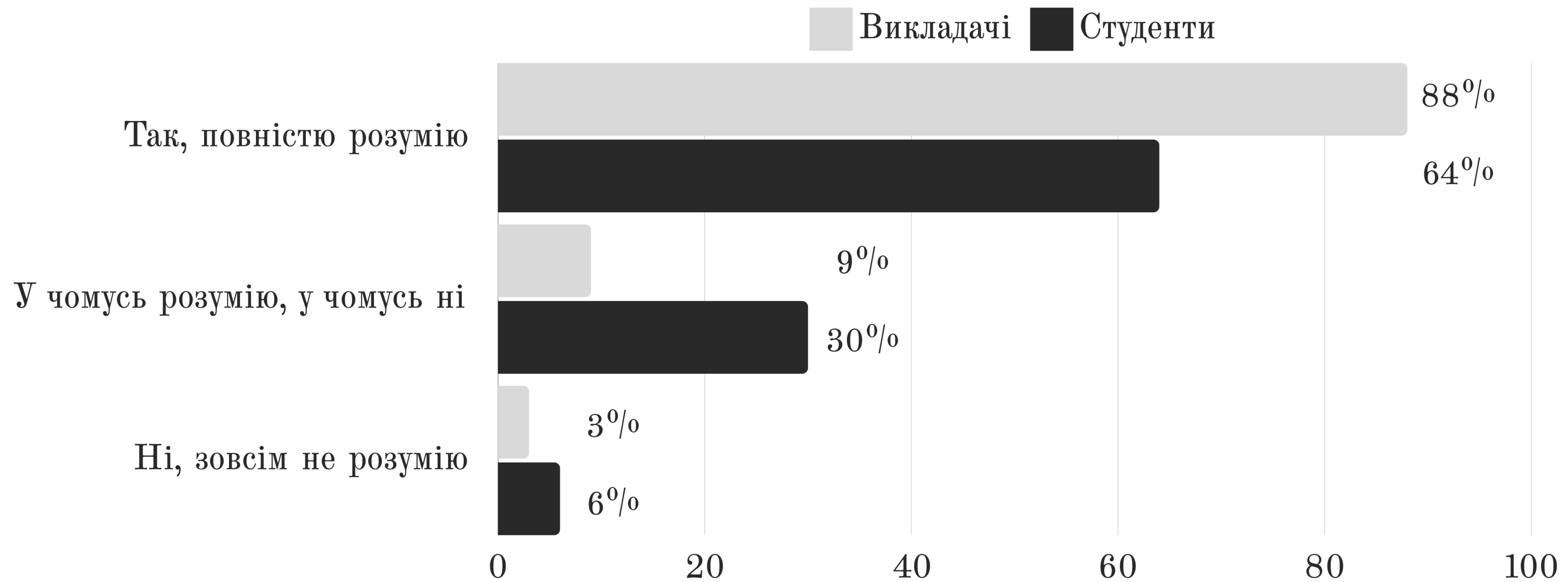
СТУДЕНТИ

- «Основа рівного поводження з обома статями та надання їм рівних можливостей. Не ставте одну стать вище за іншу»
- «Зображення та прийняття чоловіків та жінок як рівних у всіх сенсах»
- «Тотальний розпад ґендерних ролей»

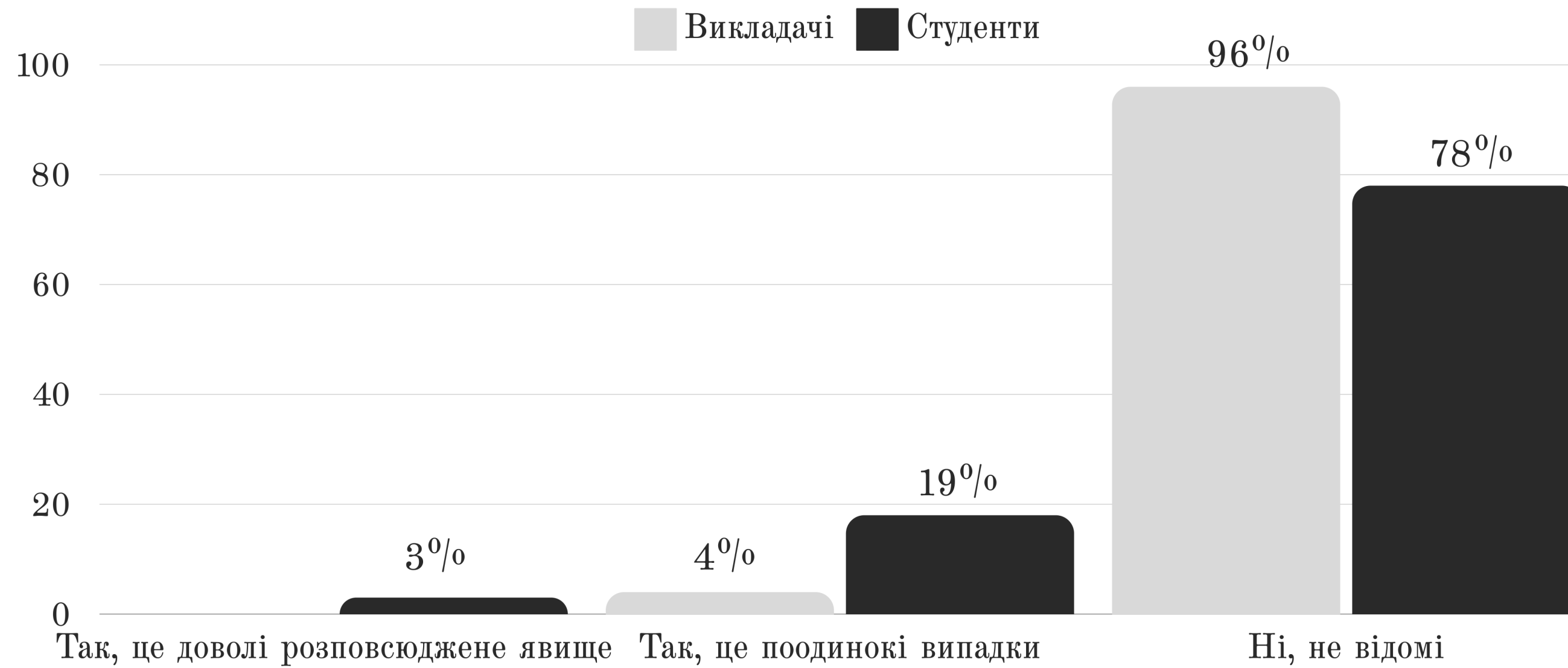
Наскільки зрозумілим для Вас є зміст словосполучення «ґендерна рівність»?



Чи розумієте Ви, що таке ґендерна дискримінація?



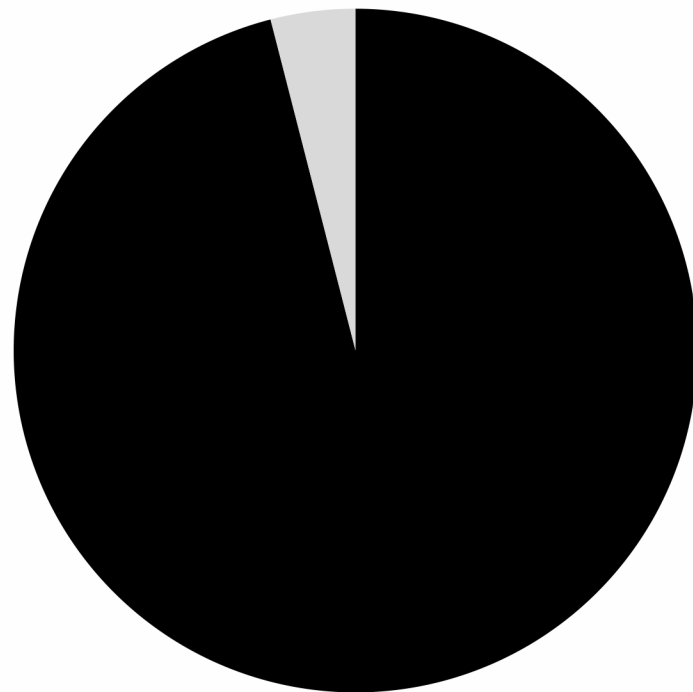
Чи відомі Вам випадки гендерної дискримінації на Вашому факультеті?



*Чи доводилося Вам особисто стикатися із ґендерною
дискримінацією
під час роботи / навчання?*

Викладачі

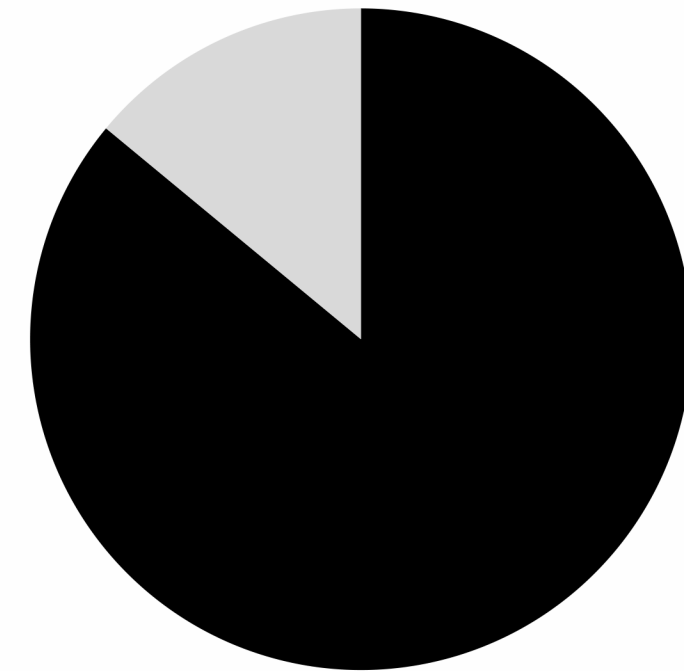
Так, декілька разів
4⁰/o



Ні, не доводилося
96⁰/o

Студенти

Так, декілька разів
14⁰/o




Ні, не доводилося
86⁰/o

Ті 4% викладачів, які вказали, що стикалися з ґендерною дискримінацією, конкретизували:
2% — упереджене оцінювання від адміністрації;
2% — образи і натяки від колег.

Ті 14% студентів, які вказали, що стикалися з ґендерною дискримінацією, конкретизували (обирали декілька відповідей):

- Упереджене оцінювання від викладачів (3%) і студентів (8%);**
- образи і натяки від викладачів (5%) і інших студентів (6%);**
- Психологічний тиск від викладачів (3%), адміністрації (3%) і студентів (8%);**
 - Сексизм від студентів (5%).**

<i>Чи відомі Вам випадки сексуальних домагань стосовно...</i>	<i>Студенти</i>	<i>Викладачі</i>
<i>...<u>студенток з боку викладацького складу</u> університету?</i>	Ні — 95% Так — 5%	Ні — 98% Так — 2%
<i>...<u>студентів з боку викладацького складу</u> університету?</i>	Ні — 92% Так — 8%	Ні — 100% Так — 0%
<i>...<u>викладачок з боку студентів чи студенток</u> університету?</i>	Ні — 96% Так — 4%	Ні — 95% Так — 5%
<i>...<u>викладачів з боку студентів чи студенток</u> університету?</i>	Ні — 92% Так — 8%	Ні — 100% Так — 0%



**Блок 3.
Забезпечення
однакових умов**

Оцініть, будь ласка, рівень забезпечення в університеті наступних показників.

Під “однаковими умовами” мається на увазі незалежність якості доступу від статі:

Викладачі:

Однакові умови при наймі на роботу та назначенні на посаду

92 %

Однакові умови службового просування та гарантій зайнятості

90 %

Однаковий рівень винагороди та пільг

91 %

Однакове соціальне забезпечення і умови охорони здоров'я

94 %

Доступ до однакових приміщень та обладнання

96 %

Доступ до спеціальної інформації освітнього характеру

97 %

Студенти:

Однакові умови при виборі спеціальності

85 %

Доступ до освіти та отримання дипломів

83 %

Доступ до однакових іспитів і викладачів
однакової кваліфікації

84 %

Доступ до однакових приміщень та обладнання

78 %

Доступ до спеціальної інформації освітнього характеру

79 %

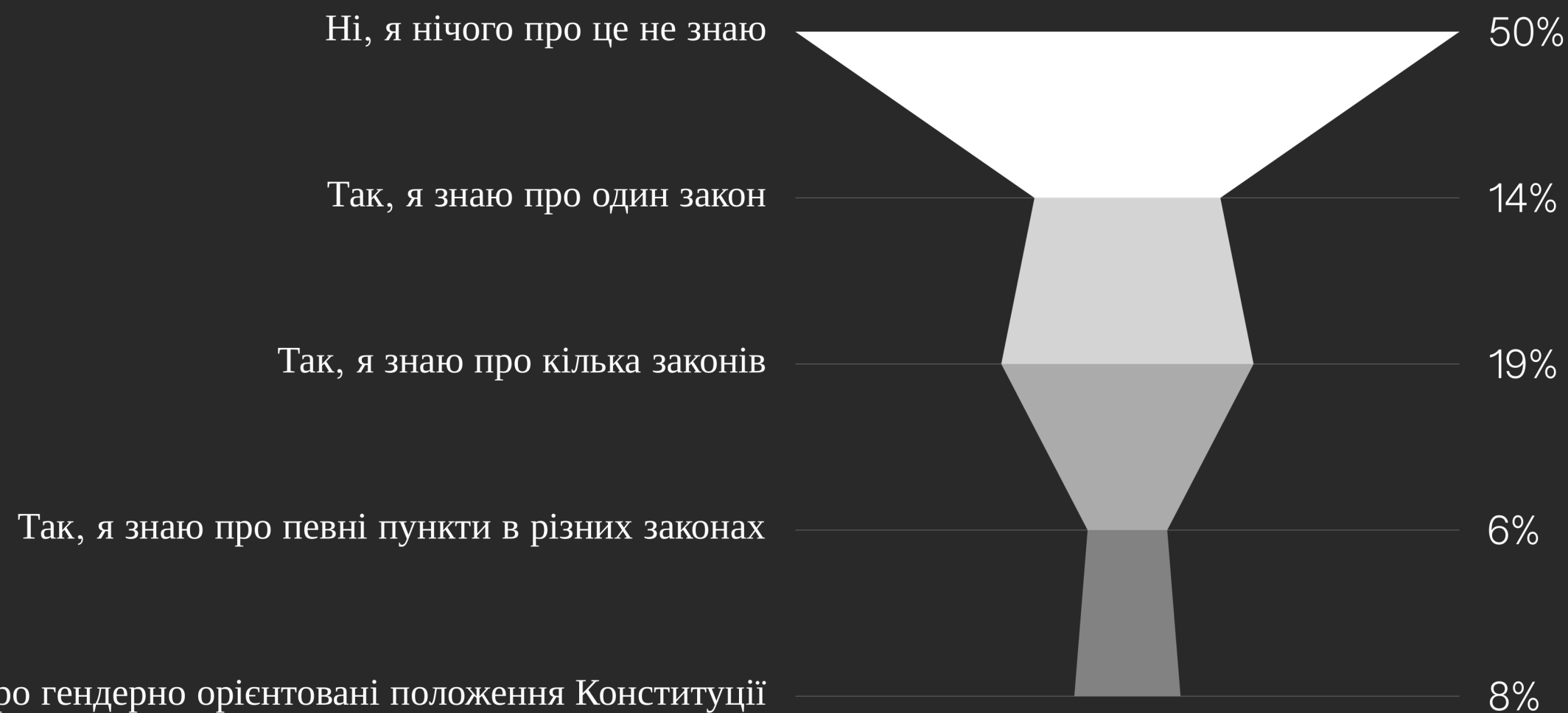
Викладачі

На питання про те, яке законодавство регулює в Україні ґендерну проблематику, приблизно п'ята частина викладачів чесно відповіли, що не знають; ще стільки ж зазначили, що ці питання регулює Конституція України. Решта скористалися найпростішим інструментом: зробили запит у Гуглі. У підсумку більше половини відповідей на відкрите питання містили перелік законів із номерами та офіційними назвами. Як і прогнозувала дослідницька команда, питання у тому формулюванні, на якому наполягли представники "Ла Страда", не спрацювало, і замість адекватної інформації ми отримали довідкові дані із Вікіпедії та інших аналогічних сайтів. Робити за такою інформацією висновки про рівень обізнаності викладачів із законодавчими регуляторами ґендерної проблематики не є можливим.

Іноземні студенти прогнозовано відповіли, що не знають нічого про українське законодавство із цих питань.

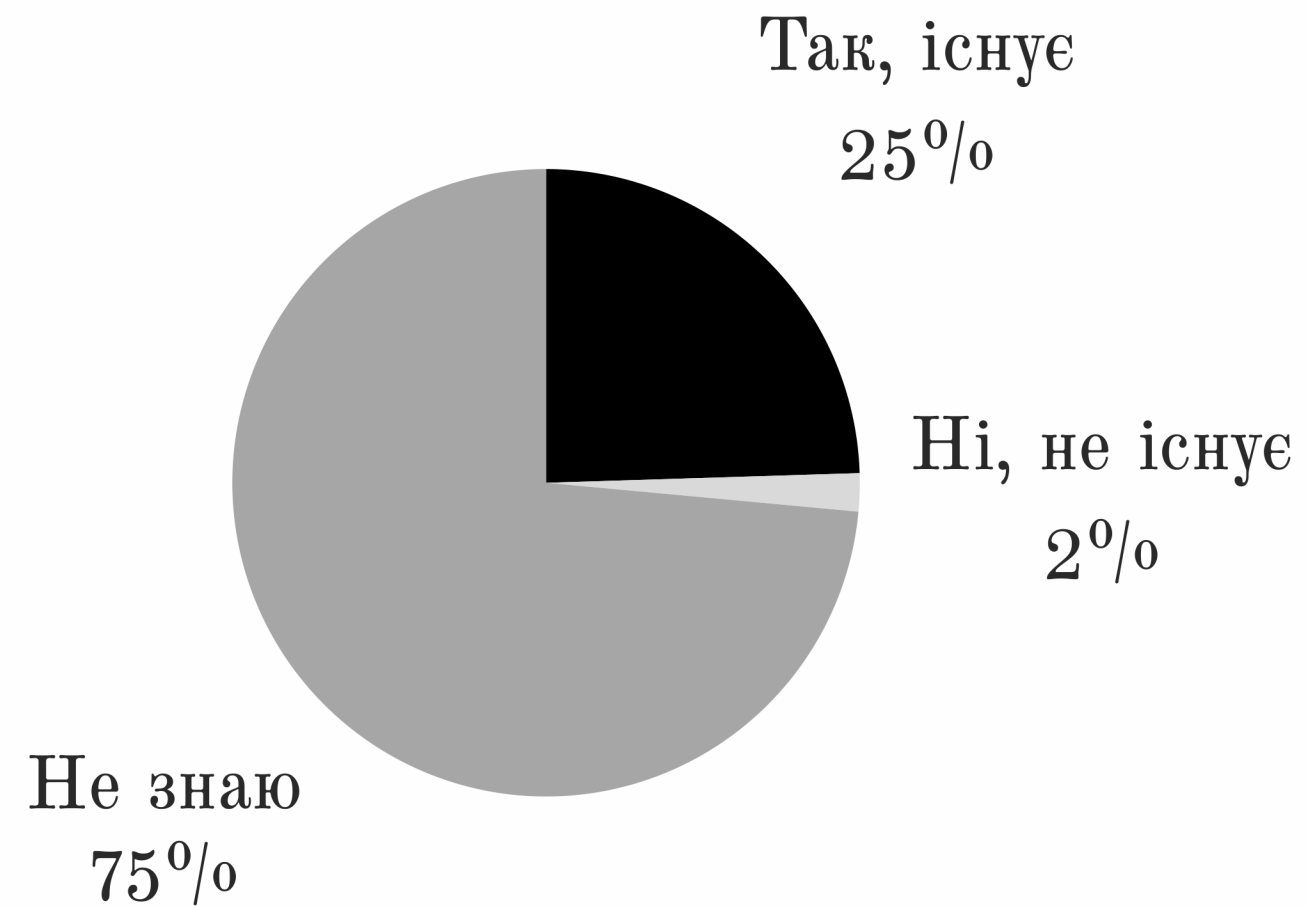
Студенти

Чи регулює законодавство вашої країни ґендерні питання?



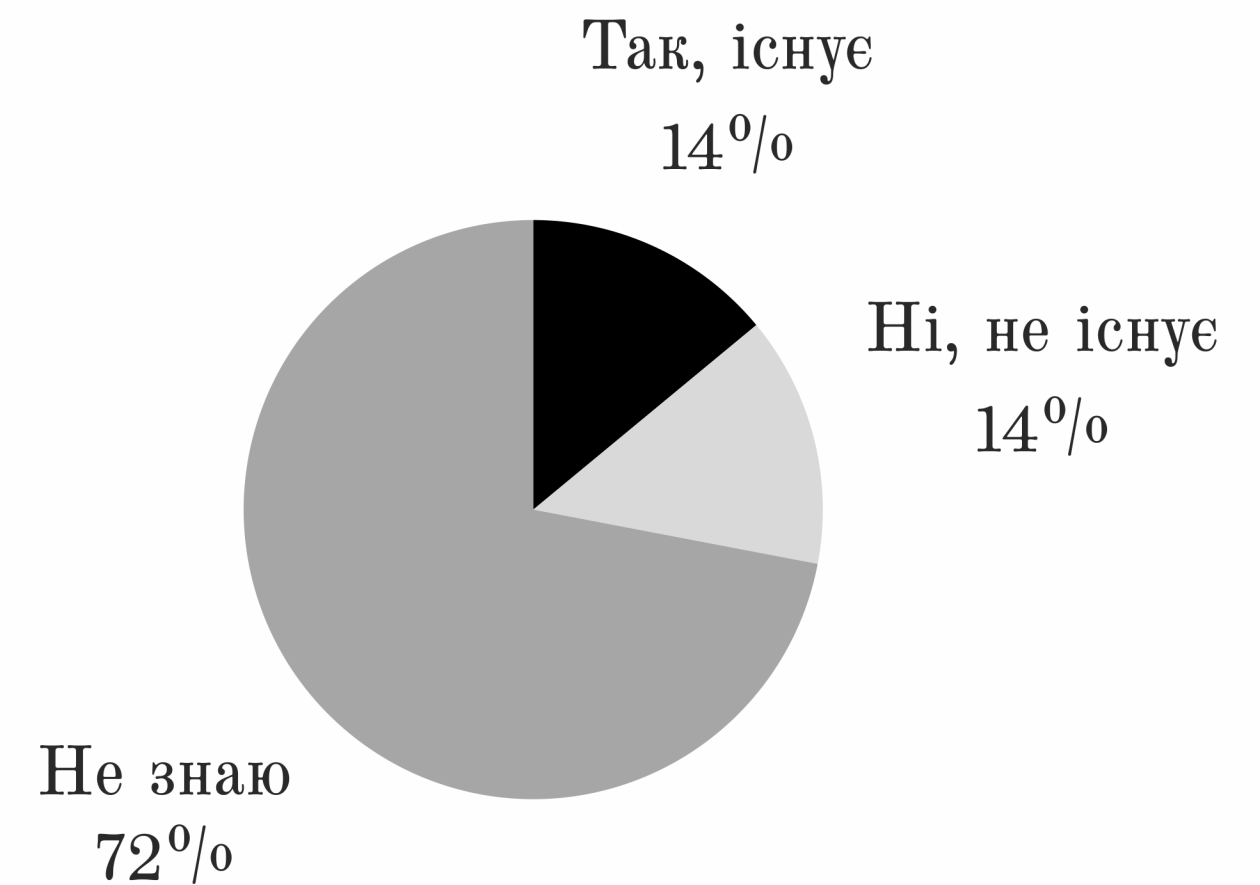
Викладачі

Чи існує в університеті процедура розгляду скарг щодо гендерної дискримінації?



Студенти

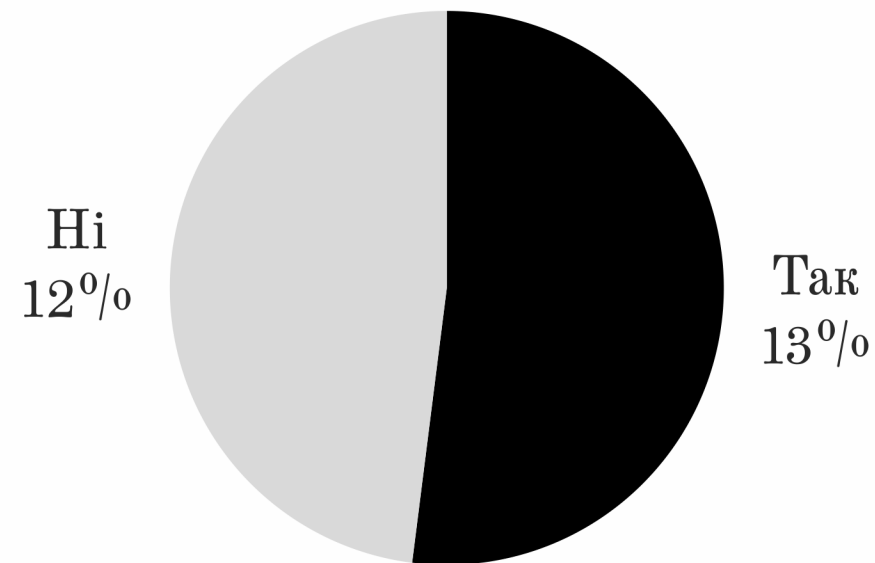
Чи існує в університеті процедура розгляду скарг щодо гендерної дискримінації?



Викладачі

Для тих 25⁰%, хто відповів "Так, існує":

Чи ознайомлені Ви з процедурою розгляду скарг щодо гендерної дискримінації?



Чи ознайомлені Ви з процедурою розгляду скарг щодо гендерної дискримінації?

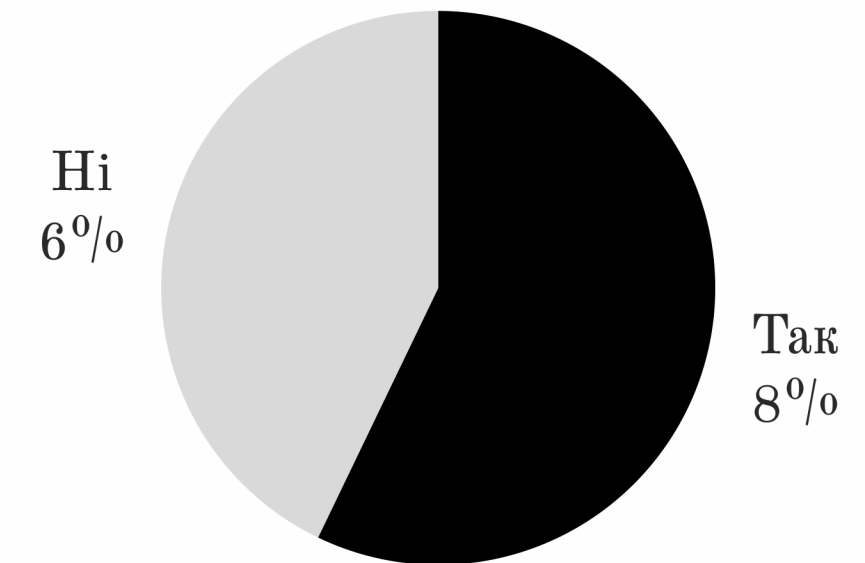
Всі обрали варіант:

Не виникало проблем і тому не зверталися

Студенти

Для тих 14⁰%, хто відповів "Так, існує":

Чи ознайомлені Ви з процедурою розгляду скарг щодо гендерної дискримінації?




Чи ознайомлені Ви з процедурою розгляду скарг щодо гендерної дискримінації?

9⁰% — Не виникало проблем і тому не зверталися

1⁰% — Ні, не треба, хоча були проблеми

1⁰% — Так, я звертався /лася до адміністрації університету

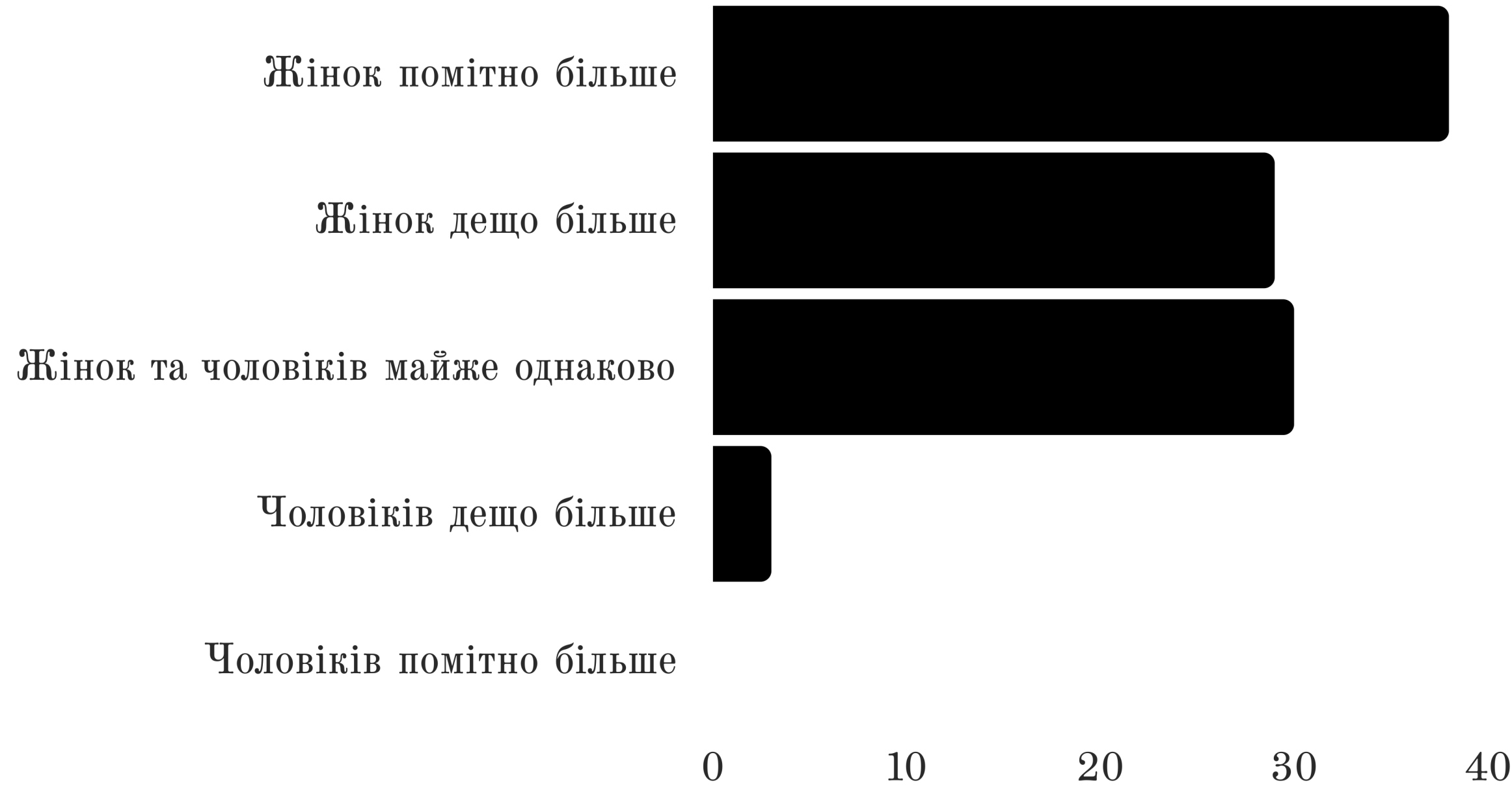
1⁰% — Так, я звертався /лася до інших студентів



**Блок 5.
Викладачі про
ґендерні
аспекти праці**

ґендерНИЙ зсув

Загалом близько 70% викладачів зазначили наявність ґендерного зсуву в їхньому структурному підрозділі. При цьому майже всі з них вказали, що зсув тією чи іншою мірою є на користь жінок; лише 3% відповіли, що в їхньому підрозділі дещо більше чоловіків, а варіант "чоловіків помітно більше" не обрав жодний респондент.



**Викладачі майже
одноставно (98%)
стверджують, що фактор
статі НЕ має значення при
прийнятті на роботу до
їхнього підрозділу**

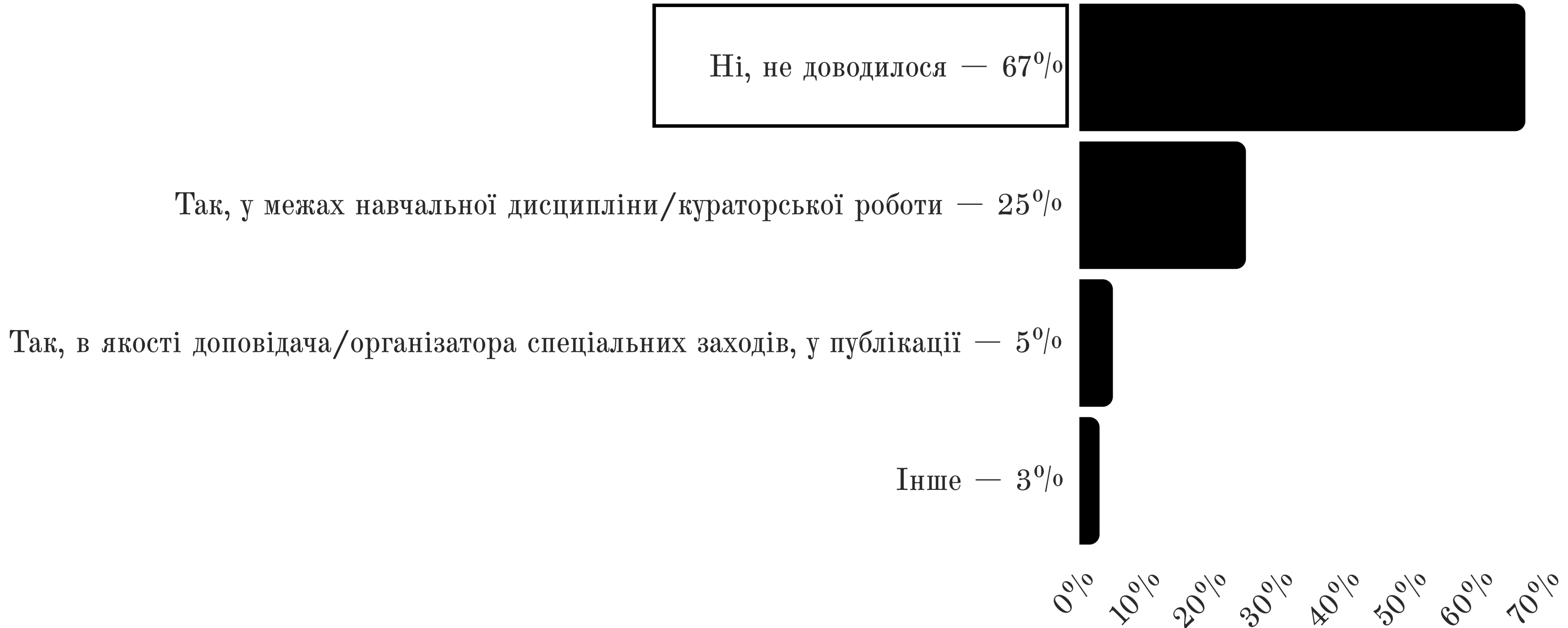
**Жоден із викладачів не
стикався особисто із
ґендерною дискримінацією
в розподілі ставок (оплаті
праці) у своєму підрозділі**

**Майже нікому з
викладачів (99%) невідомі
випадки ґендерної
дискримінації в розподілі
ставок (оплаті праці) в
їхньому підрозділі**

**79% викладачів вважають,
що жінкам ані легше, ані
важче займати керівні
посади, ніж чоловікам.
Решта вважають, що
жінкам керувати важче.**

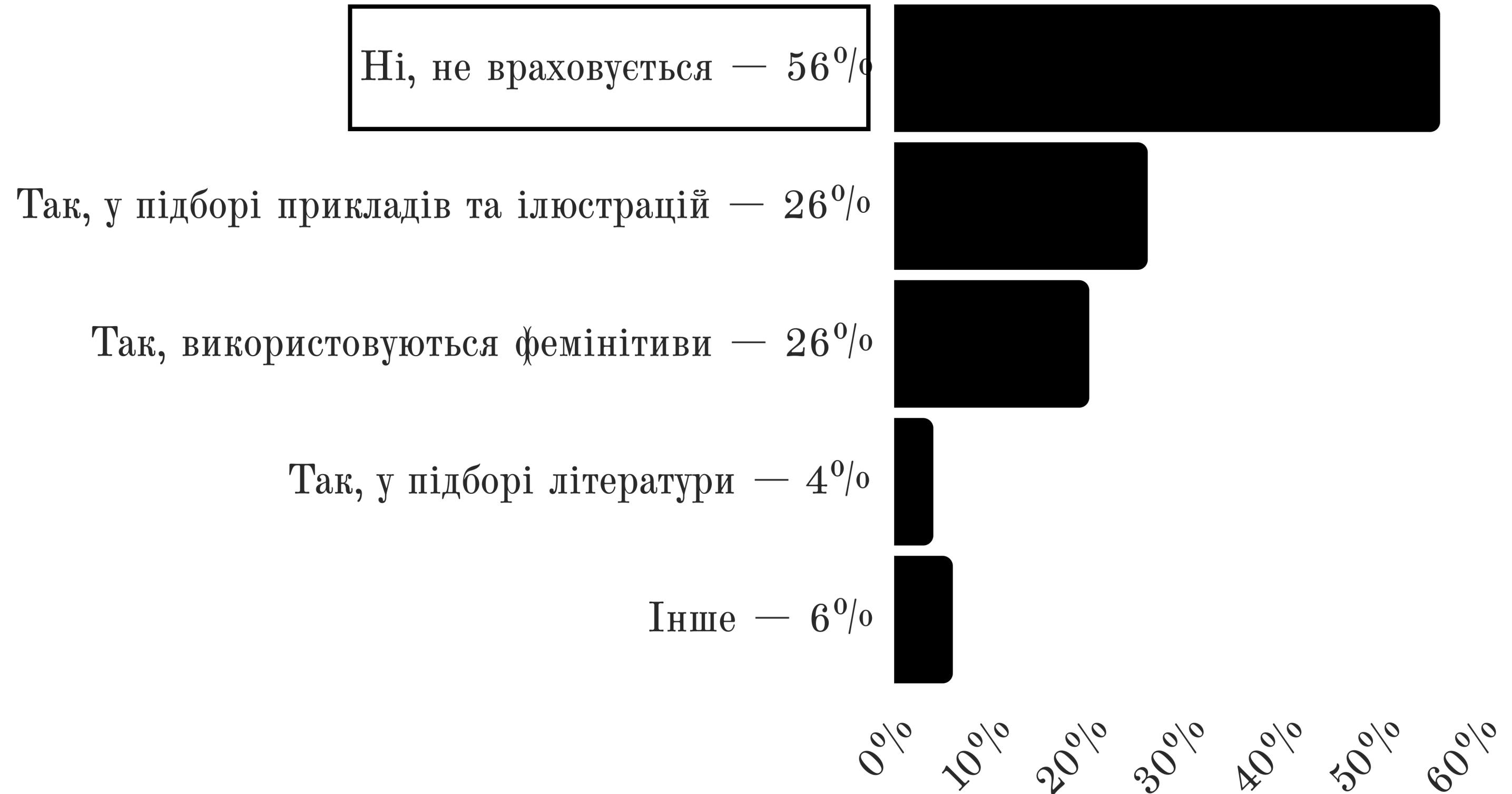
Викладачі:

Чи доводилося висвітлювати питання ґендерної проблематики?



Викладачі:

Чи враховується ґендерна чутливість у Ваших навчальних дисциплінах?



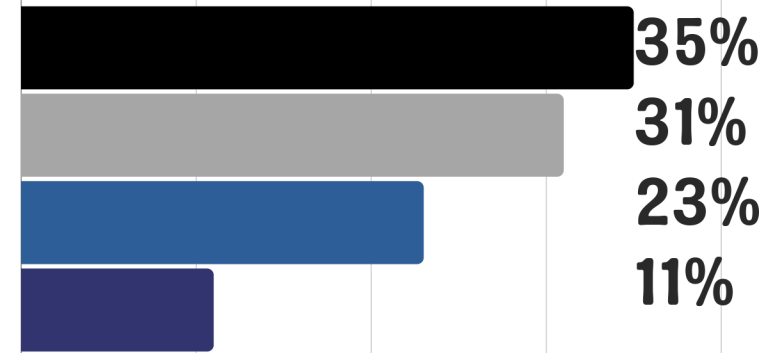
Викладачі:

Що з переліку Ви використовуєте у професійній діяльності?

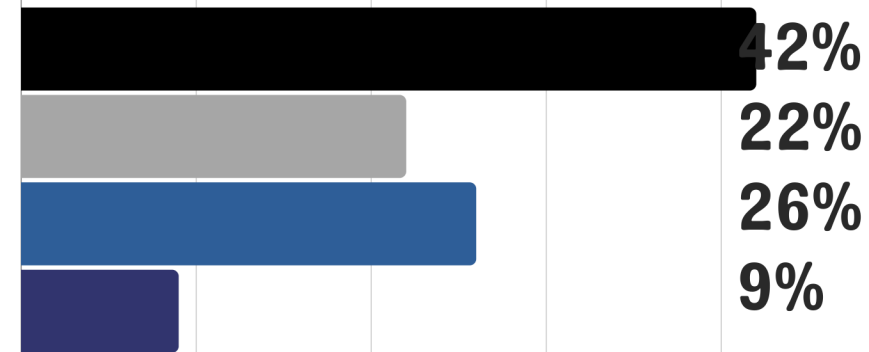
ґендерно-орієнтована розробка програм



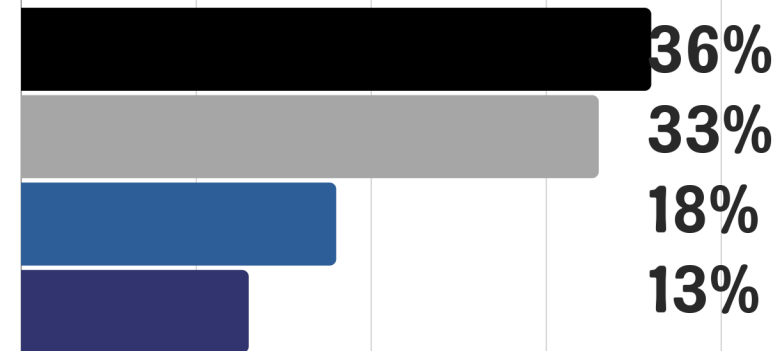
Навчання ґендерній толерантності



ґендерно-чутлива комунікація (зображення, публікації, мова)



Політика та плани щодо рівного представництва жінок




92% викладачів **НЕ** проходили спеціального навчання з ґендерних питань в останні роки. Ті, хто проходив, або відвідували тематичні тренінги та онлайн-курси, або брали участь у грантових проєктах.

Я НЕ знаю про це

Я знаю про це

Я достатньо впевнений, щоб використовувати це у своїй повсякденній роботі

Я достатньо впевнений, щоб вести роботу над цим



**Блок 6.
Викладачі і
студенти про
гендерну
рівність**

*Студенти про гендерні аспекти освітнього процесу в
університеті*

Чоловіки та жінки представлені в навчальних матеріалах (фото, приклади, малюнки) на однакових ієрархічних рівнях і в нестереотипних ролях

Викладачі звертаються до студентів і студенток однаково часто, з однаковими вимогами і дають однаково інтенсивний зворотний зв'язок

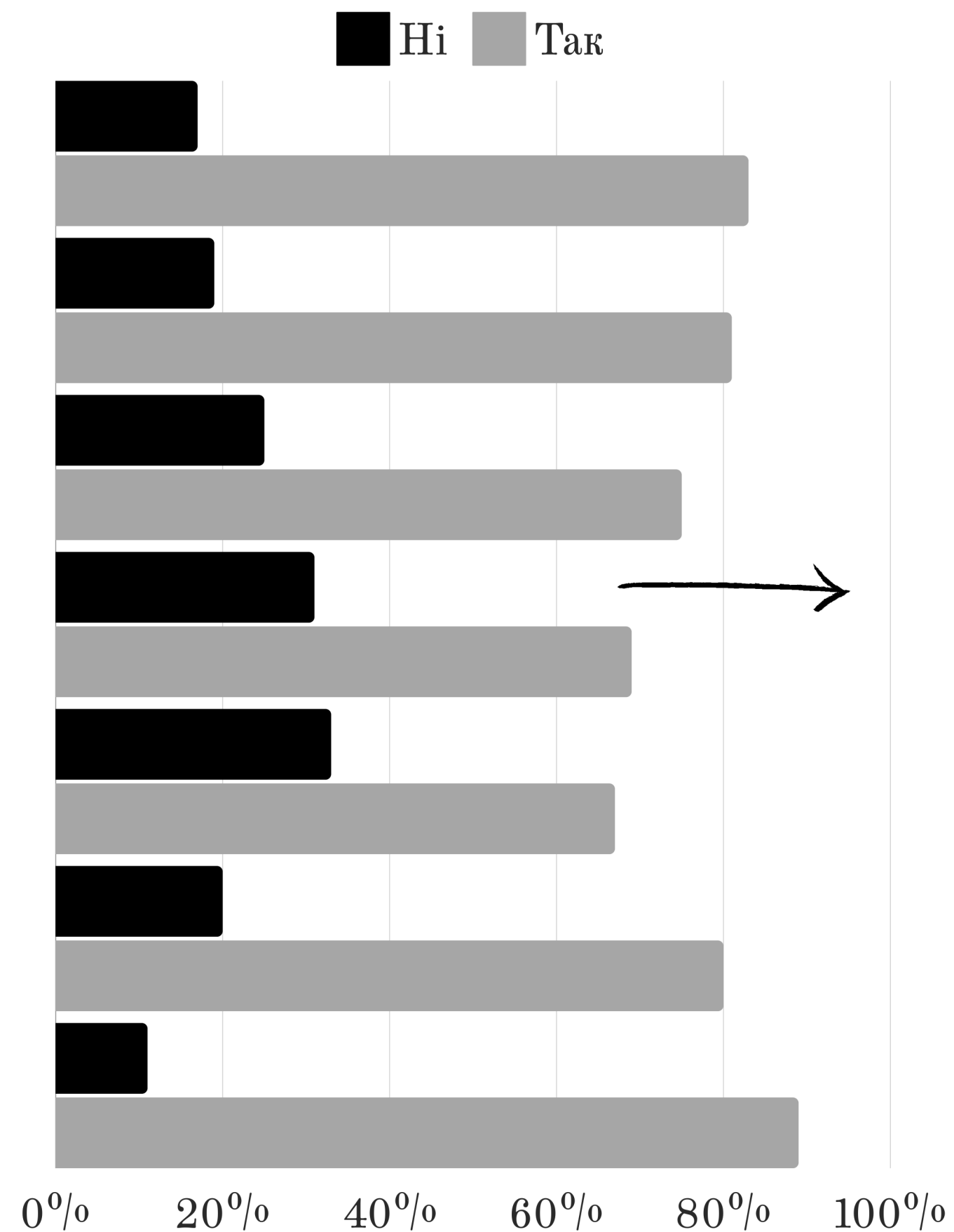
Гендерна рівність чітко представлена як принцип викладання

При оцінюванні успішності студентів і студенток використовуються об'єктивні критерії

Гендерно-нейтральна мова та репрезентація є критерієм оцінювання навчання

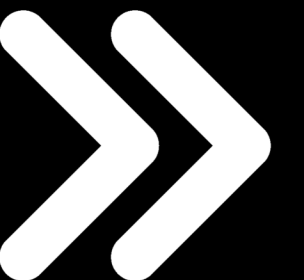
В якості викладачів та тьюторів залучаються як чоловіки, так і жінки

Чоловіки та жінки-викладачі/тьютори виконують однаково важливі ролі та функції



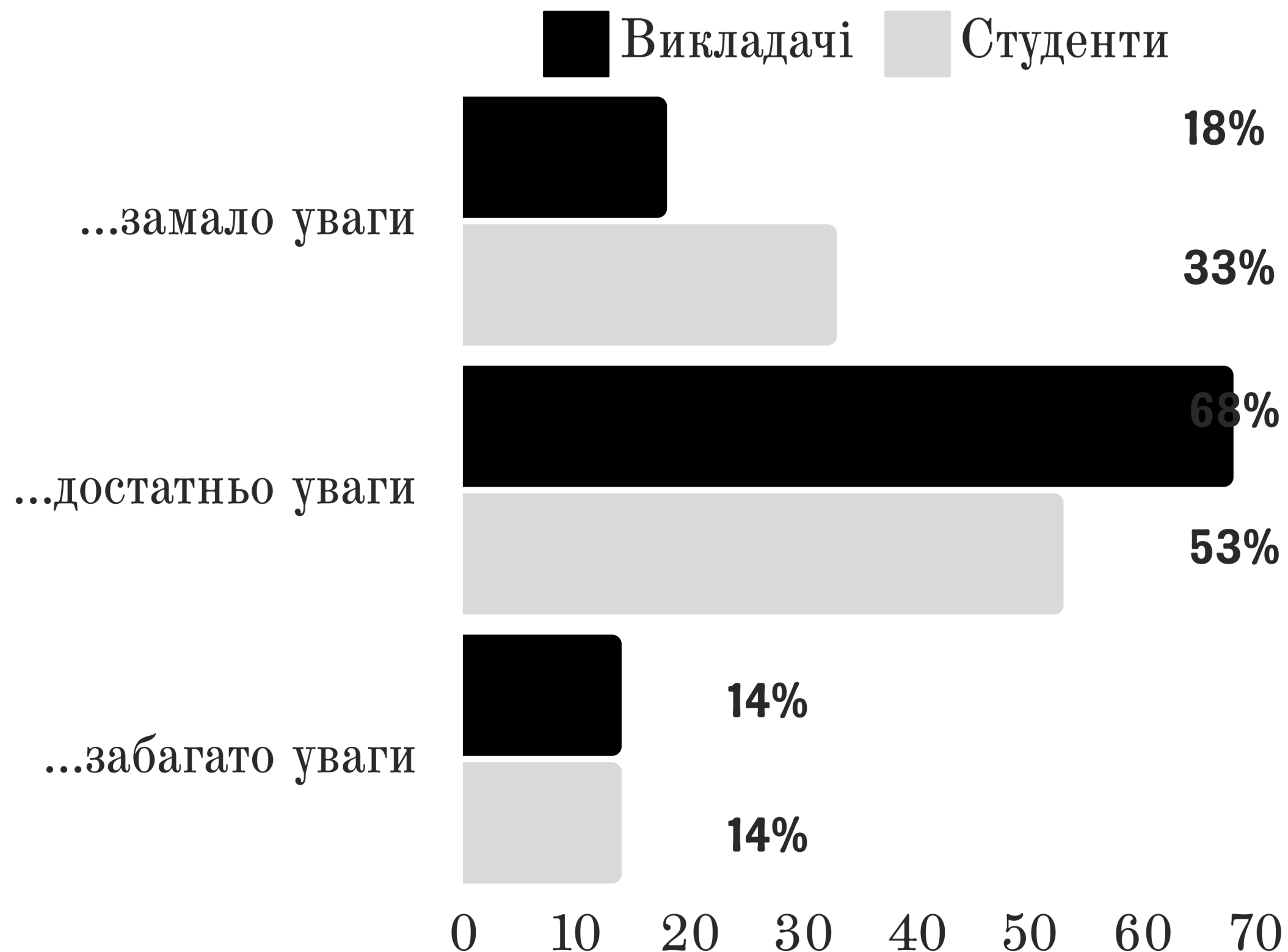
Студенти про ґендерні аспекти освітнього процесу в університеті

Більшість опитаних студентів зазначило наявність в університетському освітньому процесі всіх запропонованих ґендерних аспектів. Однак якщо такі аспекти, як виконання чоловіками та жінками однаково важливих функцій у викладанні, нестереотипне представлення чоловіків та жінок у навчальних матеріалах та паритет у зверненнях та вимогах викладачів до студенток і студентів зазначалися більше, ніж 80% відповіливших, то чітке представлення ґендерної рівності як принципу викладання, а особливо використання об'єктивних критеріїв при оцінюванні студентів та студенток та використання ґендерно-нейтральної мови та репрезентації зазначалися меншою кількістю студентів (останні два аспекти були зазначені як наявні 65-67 відсотками відповіливших).



ґендерній проблематиці під час організації освітнього процесу приділяється...

68% викладачів і **53%** студентів вважають достатнім рівень уваги, що приділяється ґендерним питанням в освітньому процесі. Це логічно доповнює попередні дані. Недостатньою такою увагу вважає **33%** студентів - і якщо подивитися на ті аспекти, що отримали найнижчий показник наявності, то ми побачимо ці самі **33%**. Серед викладачів прибічників такої думки лише **18%**. Цікаво, що **14%** і студентів, і викладачів вважають наявний рівень уваги надмірним: це може свідчити про недоліки ґендерної політики, які заслуговують на подальше вивчення.





Висновки

ГОЛОВНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ: розуміння та контексти поняття "ґендер"

- Викладачі частіше звертають увагу на такі поняття, як "євроінтеграція", "законодавство" "канцелярит", що може вказувати на їх сприйняття ґендерних питань як елементу державної політики, зумовленого політичним вектором розвитку України. Ґендерна проблематика розглядається викладачами, в першу чергу, в контексті європейської інтеграції та офіційної бюрократії (слайд 7).
- Студенти у відкритих відповідях більше приділяють увагу поняттям "емансипація" "харасмент" і "політкоректність", що може свідчити про їхній інтерес до аспектів ґендерного насильства, визволення та мовної коректності (слайд 8).
- Обидві групи опитаних акцентують на важливості соціокультурних аспектів ґендеру. Проте студенти більше звертають увагу на соціальну боротьбу та активізм, а також аспекти самоідентифікації та індивідуальності, тоді як викладачі більшою мірою зосереджуються на інституціональному рівні проблеми (слайд 9).



ГОЛОВНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ: ґендерні ролі та стереотипи



- Понад третини опитаних студентів та викладачів не стикалися в роботі чи навчанні з поняттям "ґендер". Студенти і викладачі збігаються у тезі, що питання ґендеру не обговорюється - абсолютна більшість учасників дослідження відповіли, що їм не доводилося брати участь в таких обговореннях (слайди 10, 11, 12).
- Викладачі більше схильні до думки, що існують чоловічі та жіночі професії; також частіше погоджуються, що чоловікам важливі кар'єрні досягнення. Студенти вважають, що ґендерний аспект тут менш важливий, як і при оцінці здібностей до навчання.
- Більшість викладачів вважають, що чоловіки краще впораються із роллю керівника, й мають більш традиційний погляд на ролі жінок. Студенти мають різноманітні погляди на це питання, але загалом налаштовані нейтральніше.
- Загалом, викладачі мають більш традиційні погляди на ґендерні ролі, в той час як студенти більше налаштовані на рівноправний підхід та вірять у рівні можливості (слайд 13, 14).



ГОЛОВНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ: ґендерна рівність та дискримінація

- **Більшість опитаних відмічають, що цілком розуміють значення понять "ґендерна рівність" та "ґендерна дискримінація" (слайди 18, 19). Причому викладачі демонструють впевненість у вірному розумінні даних понять. Також 96% викладачів впевнені, що в їх підрозділах ситуацій ґендерної дискримінації не виникало. Можемо припустити, що така однотайність серед викладачів пов'язана тим, що наявність/ відсутність дискримінації в навчальному процесі сприймається опитаними як елемент загальної оцінки їхнього (в тому числі) професіоналізму (слайд 20).**
- **Студенти в своїх відповідях демонструють, що випадки дискримінації за ґендерною ознакою трапляються - сумарно 22% опитаних студентів стикалися з ними, з них 14% особисто (слайд 20).**
- **Загалом, викладачі в своїх оцінках більше схиляються до того, що в університеті забезпечуються рівні умови для всіх, незалежно від ґендерної приналежності (слайд 22). Це стосується не лише навчального процесу, а й процесу організації та оплати праці викладачів, а також їхніх кар'єрних перспектив (слайд 30, 31).**

ГОЛОВНІ ВИСНОВКИ ДОСЛІДЖЕННЯ: рекоме́ндації

- 1. Визначення конкретних цілей, пов'язаних із підвищенням обізнаності щодо ґендерної проблематики, в першу чергу для викладачів, розробка плану заходів для їх роз'яснення змістовних складових університетської ґендерної політики.**
- 2. Розробка навчальних програм та проведення тренінгів для співробітників і студентів із питань ґендерної рівності, боротьби з дискримінацією та створення інклюзивної атмосфери. Ознайомлення студентів та педагогічного персоналу з можливими механізмами протидії ґендерній дискримінації та підтримки ґендерної рівності.**
- 3. Створення інклюзивних просторів. Надання платформ та заходів, що сприятимуть відкритому обміну ідеями та досвідом у сфері ґендерних питань, а також підтримці різноманітних ґендерних ідентичностей.**
- 4. Регулярне відстеження та оцінка ефективності заходів та політики, коригування підходів в залежності від отриманих результатів.**
- 5. Проведення регулярних досліджень та аналізу даних для виявлення нерівностей та дисбалансів за ґендерними показниками в університетській спільноті. Це допоможе визначити проблеми, що можуть виникати, та оперативно на них реагувати.**
- 6. Надання каналів для зворотного зв'язку від студентів, співробітників та інших зацікавлених сторін.**