

УДК 378.018.43

**ГЕНДЕРНИЙ АНАЛІЗ СКЛАДУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ
ПРАЦІВНИКІВ ЯК СКЛADOVA ГЕНДЕРНОГО АУДИТУ ЗАКЛАДУ
ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Максим Причислий

**Наукові керівники: доктор історичних наук, професор Ріжняк Р.Я.,
кандидат фіз.-мат. наук, доцент Гуртовий Ю.В.**

*Центральноукраїнський державний університет імені Володимира Винниченка,
м. Кропивницький, Україна*

Важливість цієї статті полягає в кількох аспектах: Гендерна рівність у вищій освіті: Гендерна рівність є важливим аспектом розвитку суспільства, і вища освіта відіграє ключову роль у формуванні цінностей та підготовці майбутніх лідерів. Ця стаття акцентує увагу на гендерних нерівностях у вищій освіті та показує, як це може вплинути на якість освіти та суспільний розвиток.

Запровадження гендерного аудиту: Гендерний аудит є важливим інструментом для визначення гендерних проблем у різних сферах, включаючи вищу освіту. Ця стаття розглядає гендерний аналіз як складову гендерного аудиту та показує, як він може бути використаний для вдосконалення політики та практик в університетах та коледжах.

Залучення до дискусії: Ця стаття сприяє активній дискусії про гендерні аспекти вищої освіти та стимулює подальші дослідження в цьому напрямі. Вона також може бути корисною для університетських адміністраторів та політиків, які прагнуть розвивати стратегії для забезпечення гендерної рівності.

***Ключові слова:** гендерна рівність, гендерний аналіз, вища освіта, гендерний аудит, гендерні нерівності, кар'єрний розвиток, оплата праці, гендерні стереотипи, гендерна політика.*

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA).
Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

**GENDER ANALYSIS OF THE COMPOSITION OF SCIENTIFIC AND
TEACHING EMPLOYEES AS A COMPONENT OF THE GENDER AUDIT
OF THE INSTITUTION OF HIGHER EDUCATION**

Maksym PRYCHISLYI

**Scientific supervisors: doctor of historical sciences, professor Rizhniak R. Ya,
Candidate of Physical and Mathematical Sciences,**

Associate Professor Yu. V. Hurtovyi

Volodymyr Vynnychenko Central Ukrainian State University, Kropyvnytsky, Ukraine

*The importance of this article lies in several aspects:
Gender equality in higher education: Gender equality is an important aspect of societal development, and higher education plays a key role in shaping values and training future leaders.*

This article focuses on gender inequalities in higher education and shows how this can affect the quality of education and societal development.

Implementation of gender audit: Gender audit is an important tool for identifying gender issues in various fields, including higher education. This article examines gender analysis as a component of gender audit and shows how it can be used to improve policies and practices in universities and colleges.

Contribution to the discussion: This article contributes to a lively discussion about gender aspects of higher education and stimulates further research in this direction. It can also be useful for university administrators and policy makers seeking to develop strategies for gender equality.

Keywords: *gender equality, gender analysis, higher education, gender audit, gender inequalities, career development, pay, gender stereotypes, gender policy.*

Постановка проблеми. Гендерна рівність є однією з найактуальніших суспільних проблем сучасності. Вища освіта відіграє важливу роль у формуванні цінностей та підготовці майбутніх лідерів суспільства. Однак не зважаючи на те, що сучасний світ націлений на гендерну рівність, дослідження свідчать про те, що гендерні нерівності і стереотипи існують і в академічному середовищі, зокрема серед науково-педагогічних працівників університетів та коледжів.

Сучасна вища освіта вимагає більшого розгляду гендерних аспектів у складі науково-педагогічних працівників та вдосконалення політики щодо гендерної рівності в освітніх установах. Науково-педагогічні працівники не лише впливають на навчальний процес, але й відображають гендерний розподіл сил в академічних установах, що має важливе значення для створення позитивного прикладу для студентів і створення умов для гендерної рівності. Дослідження гендерного складу науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти є важливим етапом у визначенні гендерних диспропорцій та розробленні специфічних заходів для забезпечення гендерної рівності.

Аналіз досліджень і публікацій. Останні десятиліття свідчать про зростаючий інтерес до проблем гендерної рівності в академічному середовищі. Численні дослідження та публікації присвячені аналізу гендерного складу науково-педагогічних працівників у вищій освіті. Вони використовують методи

гендерного аналізу для виявлення нерівностей у статевому розподілі науковців та викладачів.

Статева розподіленість в наукових та педагогічних посадах:

Дослідження показують, що гендерна диспропорція існує у складі науково-педагогічних працівників університетів та коледжів. Наприклад, звіт Європейського інституту рівності статей вказує, що жінки становлять меншу частку науковців, особливо на посадах професорів та завідувачів кафедр. Ця диспропорція є особливо значущою у STEM (наука, технологія, інженерія та математика) галузях [1].

Статева нерівність в оплаті праці:

Гендерна нерівність також виявляється у заробітній платі науково-педагогічних працівників. Дослідження Європейської комісії "She Figures 2018: Gender in Research and Innovation" вказує, що жінки отримують менше оплати праці за аналогічну роботу порівняно з чоловіками. Це відображає системні нерівності, які існують у сфері вищої освіти і вимагає системного аналізу [2].

Гендерні стереотипи та рольові очікування:

Дослідники, такі як Еглі та Карлі, у своїй книзі "Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders," наголошують на тому, що гендерні стереотипи та рольові очікування можуть впливати на кар'єрний розвиток жінок в академічному середовищі. Стереотипи можуть призводити до того, що жінкам важче займати провідні посади та приймати стратегічні рішення [3].

Активність гендерних ініціатив:

Спільноти активістів, урядові структури та академічні установи розробляють гендерні політики і ініціативи з метою підтримки жінок у науковому та педагогічному співтоваристві. Наприклад, програма "Cracking the Code" ЮНЕСКО спрямована на підтримку жінок у STEM-галузях [4].

Ці фактори створюють необхідність для глибокого гендерного аналізу та розробки конкретних заходів для забезпечення гендерної рівності в академічних установах вищої освіти.

Мета статті. Метою цієї статті є проведення гендерного аналізу складу науково-педагогічних працівників університетів та коледжів з метою визначення гендерних диспропорцій та розроблення рекомендацій для забезпечення гендерної рівності в цих закладах вищої освіти.

Виклад основного матеріалу (результатів) дослідження.

Для досягнення поставленої мети, був проведений гендерний аналіз статевого складу науково-педагогічних працівників у Центральноукраїнському державному університеті. Гендерним аналізом ЦДУ ім. В. Винниченка були охоплені 33 кафедри. Для прикладу продемонструємо зведені дані та їх обробку на кафедрі прикладної математики, статистики та інформаційних технологій (15 науково-педагогічних працівників). Дані були зібрані за 2021-2022 навчальний рік.

Таблиця 1. Зведені дані щодо гендерного складу науково-педагогічних працівників кафедри прикладної математики, статистики та інформаційних технологій

	заг. к-сть	доктори наук	професори	кандидати наук	доценти	без наук. звань
жінки	16	4	3	10	9	2
чоловіки	11	3	3	7	7	1
всього	27	7	6	17	16	3
GPI	1,45	1,33	1,00	1,43	1,29	2,00
GPI _{sph}	1,00	0,92	0,69	0,98	0,88	1,38
GA	0,19	0,14	0,00	0,18	0,13	0,33
GA _{sph}	0,00	-0,04	-0,19	-0,01	-0,06	0,16

Індекс гендерного паритету (gender parity index – GPI) визначається як співвідношення кількості представників жінок у певному територіальному регіоні до кількості чоловіків:

$$GPI = \frac{population_f}{population_m} \quad (1)$$

Цей коефіцієнт використовується як загальноприйнятий коефіцієнт аналізу гендерного паритету, який був введений організацією ЮНЕСКО [1]. Теоретично це співвідношення може змінюватися від 0 (в разі відсутності жінок у групі) до нескінченності (в разі відсутності у групі чоловіків). У разі повної рівності жінок та чоловіків співвідношення рівне 1.

Коефіцієнт гендерної асиметрії (gender asymmetry – GA) визначається наступним співвідношенням

$$GA = \frac{population_f - population_m}{population_f + population_m} \quad (2)$$

який змінюється у проміжку $[-1; 1]$ та вказує на симетрію між чисельністю осіб у чоловічих та жіночих групах у випадку $GA = 0$, на асиметрію в бік жіночої групи у випадку $GA > 0$ (чим ближче значення GA до 1, тим більший дисбаланс у бік представників жіночої статі) та на асиметрію в бік чоловічої групи при $GA < 0$ (при значеннях GA близьких до -1 наявний дисбаланс у бік осіб чоловічої статі).

Розглянемо ряд індексів, за допомогою яких можна оцінювати гендерний паритет у недемографічних сферах людської діяльності. Введемо наступні позначення:

$$ratio_f = \frac{number_sph_f}{population_f}; \quad ratio_m = \frac{number_sph_m}{population_m};$$

де $number_sph_f$ – кількість представників жіночої статі, які володіють певною ознакою у обраній для аналізу сфері у певному регіоні, $population_f$ – населення жінок у даному регіоні.

Індекс питомого гендерного паритету GPI_{sph} визначається наступним чином:

$$GPI_{sph} = \frac{ratio_f}{ratio_m} \quad (3)$$

Цей індекс характеризує, у скільки разів частка жінок, що володіє певною ознакою у обраній для аналізу сфері, більша/менша від відповідної частки чоловіків. Таким чином, GPI_{sph} змінюється у межах $[0; +\infty]$ та є якісною мірою відношення розподілу характерних ознак у гендерних групах. Випадки, коли $GPI_{sph} = 1$, будемо називати паритетом, а коли GPI_{sph} відмінний від 1 – відсутністю паритету (причому, якщо $GPI_{sph} > 1$, то з переважанням частки жінок, в іншому випадку – з переважанням частки чоловіків).

Коефіцієнт питомої гендерної асиметрії визначається за часткою жінок від їх числа у відповідній демографічній групі $ratio_f$ та часткою чоловіків $ratio_m$ за заданим полем аналізу, причому:

$$GA_{sph} = \frac{ratio_f - ratio_m}{ratio_f + ratio_m} \quad (4)$$

Таким чином, GA_{sph} змінюється у межах $[-1; 1]$ та також є якісною мірою відношення розподілу характерних ознак у гендерних групах. Випадки, коли $GA_{sph} = 0$, будемо називати симетрією між частками чоловіків та жінок, а коли він відмінний від 0 – асиметрією (причому, якщо $GA_{sph} > 0$, то з переважанням частки жінок, в протилежному випадку – з переважанням частки чоловіків).

Аналіз гендерного складу викладачів кафедри (таблиця 1) свідчить про абсолютний дисбаланс між чоловіками та жінками – GPI своїм значення 1,45 вказує на кількісну перевагу на кафедрі осіб жіночої статі. Таку ж перевагу показує й коефіцієнт гендерної асиметрії.

Втім, якщо аналізувати співвідношення жінок та чоловіків докторів наук та професорів, то тут явна перевага на боці осіб чоловічої статі. Особливо виразно це видно при аналізі показників індексів питомого гендерного паритету

(0,92 та 0,69 відповідно) та коефіцієнтів питомої гендерної асиметрії (-0,04 та -0,19).

Аналіз чисельного складу кандидатів наук на кафедрі за абсолютними показниками визначає явну перевагу кількості осіб жіночої статі. Але менша загальна кількість осіб чоловічої статі кафедри при визначенні питомих значень явно згладжує різницю між статевими групами (1,43 для індексу гендерного паритету проти 0,98 для індексу питомого гендерного паритету(майже паритет), а також 0,18 для коефіцієнта гендерної асиметрії проти -0,01(майже симетрія) для коефіцієнта питомої гендерної асиметрії).

Аналогічна картина спостерігається при аналізі складу доцентів на кафедрі. Показники індексу гендерного паритету та коефіцієнта гендерної асиметрії свідчать про перевагу осіб жіночої статі. Але знову менша загальна кількість осіб чоловічої статі забезпечує близькі до паритетних значення відповідного питомого індексу (0,88) та питомого коефіцієнта (-0,06).

Висновки та перспективи подальших пошуків у напрямі дослідження.

Вища освіта є однією з ключових галузей, де виникають та продовжують існувати гендерні нерівності. Наявність гендерних стереотипів, нерівностей у статевому розподілі науково-педагогічних працівників, недостатнє представництво жінок на керівних посадах та інші аспекти створюють виклики для забезпечення гендерної рівності в цій галузі.

Аналізуючи останні дослідження та публікації, можна зробити кілька важливих висновків. По-перше, несвідомі гендерні стереотипи та норми все ще існують в академічному середовищі та впливають на кар'єрний ріст та досягнення науково-педагогічних працівників. По-друге, жінки, зокрема у STEM-галузях, стикаються з викликами у своїй кар'єрі, і це потребує додаткової уваги та підтримки.

Проте, дослідження також свідчать про певний прогрес у зменшенні гендерних нерівностей та про існування ініціатив, спрямованих на покращення

ситуації. Програми підтримки, ініціативи для просування жінок у лідерстві та обізнаність щодо гендерних питань стають все більш поширеними.

Забезпечення гендерної рівності в академічному середовищі є важливою метою, оскільки це сприяє розвитку науки та освіти. Зрозуміння гендерних проблем і прийняття заходів для їх вирішення є кроком до створення більш справедливого та інклюзивного академічного середовища для всіх.

Ця стаття може надати важливий внесок до дискусії про гендерну рівність у вищій освіті й надихнути подальші дослідження та ініціативи у цьому напрямку. Гендерний аналіз складу науково-педагогічних працівників є ключовою складовою гендерного аудиту закладів вищої освіти, і його впровадження є важливим кроком до створення більш справедливого та рівноправного освітнього середовища.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.

1. European Institute for Gender Equality (2019). Gender Equality in Academia and Research: GEAR tool.
2. European Commission (2020). She Figures 2018: Gender in Research and Innovation.
3. Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders.
4. UNESCO (2017). Cracking the code: Girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM).