

ШАДУРСКИЙ ВИКТОР
ЗИНЧЕНКО ЯНИНА
БЕЗБОЖНАЯ ОЛЬГА
ШАПОВАЛОВА ИРИНА

ГЕНДЕРНЫЙ ДИАЛОГ

КРАТКИЕ ИТОГИ ПРОВЕДЕНИЯ
ГЕНДЕРНОГО АУДИТА НА ФАКУЛЬТЕТЕ
МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ
БЕЛОРУССКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
УНИВЕРСИТЕТА



**ГЕНДЕРНЫЙ ДИАЛОГ:
КРАТКИЕ ИТОГИ ПРОВЕДЕНИЯ
ГЕНДЕРНОГО АУДИТА НА ФАКУЛЬТЕТЕ
МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ
БЕЛОРУССКОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА**

УДК 316.342.2:378(476) ББК
60.56(4Бен)
Г34

Авторы:

Шадурский Виктор, Зинченко Янина,
Безбожная Ольга, Шаповалова Ирина



Подготовка и публикация данного издания осуществлена Институтом прав человека и гуманитарного права им. Рауля Валленберга в рамках академического сотрудничества с Белорусским государственным университетом и другими высшими учебными заведениями Республики Беларусь при финансовой поддержке правительства Швеции в лице Шведского агентства по международному развитию (Sida).

Представленное в настоящей публикации мнение авторов может не совпадать с точкой зрения Института или Sida. Распространяется бесплатно.

Г34 Гендерный диалог: краткие итоги проведения гендерного аудита на фа- культете международных отношений Белорусского государственного университета / Виктор Шадурский [и др.]. – Минск : ЮНИПАК, 2020. – 48 с.

ISBN 978-985-6802-91-4.

В 2017 году на факультете международных отношений Белорусского государственного университета (ФМО БГУ) был проведен гендерный аудит. Его целью являлось расширение гендерного диалога как важного инструмента укрепления корпоративного духа факультетского коллектива и улучшения внутренней коммуникации.

Данное исследование проводилось с учетом методологии по проведению гендерного аудита, основанной на принципе активного участия, разработанного Международным Бюро Труда (Методология МБТ).

Издание может быть интересно и полезно всем, кто интересуется проблемой продвижения гендерного равенства в академической среде.

УДК 316.342.2:378(476)
ББК 60.56(4Бен)

ISBN 978-985-6802-93-8 (online)
ISBN 978-985-6802-91-4 (print)

© Институт им. Рауля Валленберга, 2020
© Оформление. ЗАО «ЮНИПАК», 2020

СОДЕРЖАНИЕ

РЕЗЮМЕ	4
КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ МЕТОДОЛОГИИ ПРОВЕДЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО АУДИТА НА ФМО БГУ	6
Участники гендерного аудита ФМО БГУ.....	7
Инструментарий гендерного аудита ФМО.....	9
РЕЗУЛЬТАТЫ ГЕНДЕРНОГО АУДИТА ФМО	16
Социально-демографическая структура ФМО БГУ.....	16
Образовательный процесс.....	22
Научно-исследовательская деятельность.....	25
Информированность сотрудников и студентов ФМО БГУ в области гендерного равенства.....	28
Гендерный аспект культуры отношений.....	28
РЕКОМЕНДАЦИИ	29
Социально-демографическая структура ФМО БГУ.....	30
Образовательный процесс.....	30
Научно-исследовательская деятельность.....	31
Расширение информированности сотрудников и обучающихся ФМО БГУ в области гендерного равенства.....	32
Гендерный аспект культуры отношений.....	33
ГЛОССАРИЙ	34
Ресурсы и публикации по гендерной тематике, подготовленные в рамках академического сотрудничества Института прав человека и гуманитарного права им. Рауля Валленберга с белорусскими университетами	38



«*Считаю, что расширение гендерного диалога в рамках факультетского коллектива поможет сделать нашу жизнь более понятной, прозрачной, справедливой, а значит и более эффективной. Эффективной с той точки зрения, чтобы не тратить драгоценные время и энергию на воспроизводство устаревших стереотипов о роли мужчин и женщин. Я рассматриваю такой диалог как важный ресурс развития коллектива, общества, каждого человека».*

Виктор Шадурский,
доктор исторических наук, профессор,
декан факультета международных отношений,
Белорусский государственный университет

РЕЗЮМЕ

В 2017 году на факультете международных отношений Белорусского государственного университета (ФМО БГУ) был проведен гендерный аудит. **Его целью** являлось расширение гендерного диалога как важного инструмента укрепления корпоративного духа факультетского коллектива и улучшения внутренней коммуникации. Данное исследование проводилось с учетом методологии по проведению гендерного аудита, основанного на принципе активного участия, разработанного Международным Бюро Труда (Методология МБТ)¹.

Для разработки концепции, инструментария, проведения аудита, сбора данных и обработки полученных результатов из числа штатных сотрудников и обучающихся на ФМО БГУ был создан организационный комитет в составе 8 человек. Организационный комитет сформировал рабочие группы из числа сотрудников и обучающихся. Общее количество организаторов аудита – 26 человек (11 мужчин и 15 женщин). Для оказания консультационной поддержки были приглашены также внешние эксперты. Всего мероприятиями исследования было охвачено:

¹ *Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МБТ основанного на принципе активного участия. Международное Бюро Труда, 2007, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_312703.pdf.*

- 30% сотрудников ФМО БГУ обоих полов, из них 43% мужчин и 57% женщин;
- 20% обучающихся ФМО БГУ обоих полов, из них 61% женщин и 39% мужчин.

Концепция гендерного аудита формировалась с учетом специфики учреждения высшего образования, а также характерными потребностями самого факультета. Были обозначены основные **сферы гендерного аудита**, а именно: социально-демографическая структура ФМО БГУ; образовательный процесс; научно-исследовательская деятельность; уровень знаний сотрудников и студентов ФМО БГУ в области гендерного равенства; гендерный аспект культуры отношений.

В качестве **задач** проводимого гендерного аудита были определены следующие действия:

- 1) дать характеристику социально-демографической структуры работников и учащихся ФМО БГУ в гендерном разрезе;
- 2) изучить мнение обучающихся и сотрудников факультета обоих полов об организации образовательного процесса;
- 3) выявить степень включенности гендерного аспекта в содержание учебных дисциплин и научно-исследовательской деятельности;
- 4) исследовать представления сотрудников и обучающихся ФМО БГУ обоих полов о существующей в коллективе культуре отношений;
- 5) определить уровень информированности сотрудников и обучающихся обоих полов в области гендерной проблематики.

Для реализации гендерного аудита были разработаны и применены следующие **инструменты**.

1. Фокусированное интервью с деканом.
2. Сбор статистических данных.



3. Социологический опрос штатных сотрудников и студентов 1–5 курсов всех шести специальностей ФМО БГУ.
4. Фокусированное интервью: две фокус-группы для студентов и три фокус-группы для сотрудников.
5. Дневники бюджета времени (включенное наблюдение).
6. Качественный анализ нормативных документов.
7. Количественный анализ нормативных документов, научных публикаций, квалификационных работ

На основании полученных данных в соответствии с поставленными задачами были предложены **рекомендации**. Полученные данные представлены по состоянию на 1 ноября 2017 года.

Источник³

Гендерный подход

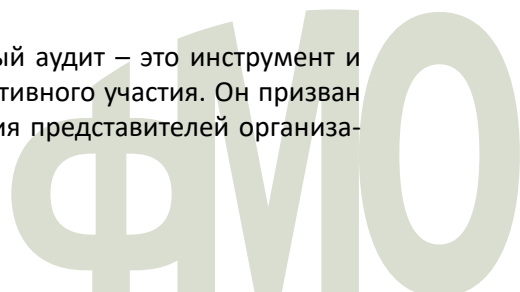
«Учет гендерных аспектов – это процесс оценки любой запланированной деятельности, включая законодательство, политику и программы в любой области и на всех уровнях с точки зрения их последствий для женщин и мужчин. Это стратегия предназначена для того, чтобы проблемы и опыт женщин и мужчин стали неотъемлемой частью разработки, реализации, мониторинга и оценки любой политики и программы во всех политических, экономических и социальных сферах, что принесет равную пользу женщинам и мужчинам и будет способствовать преодолению неравенства между ними. В конечном счете, цель гендерного подхода заключается в достижении гендерного равенства».

Согласованные заключения (A/52/3.18).

Экономический и социальный совет, Организация Объединенных Наций, Нью-Йорк, 1997 г.

КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ МЕТОДОЛОГИИ ПРОВЕДЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО АУДИТА НА ФМО БГУ

Согласно Методологии МБТ гендерный аудит – это инструмент и процесс, основанные на принципе активного участия. Он призван содействовать развитию самообучения представителей организа-



ции методам практического внедрения комплексного гендерного подхода².

Основываясь на принципах *самостоятельной* оценки и *совместного* участия, аудит принимает во внимание как имеющиеся объективные данные, так и индивидуальные представления членов коллектива относительно того, как добиться гендерного равенства в их организации³. Гендерный аудит, по методологии МБТ, не направлен на «проверку» ситуации в подразделении, он скорее предлагает участникам процесса глубже понять реальную гендерную ситуацию в организации, дает старт более активному обсуждению ситуации в коллективе, поиску ответов на волнующие вопросы.

Гендерный аудит ФМО БГУ, принимая во внимание Методологию МБТ, поставил своей целью *расширение гендерного диалога как инструмента укрепления корпоративного духа коллектива факультета, повышение качества внутренней коммуникации*.

Участники гендерного аудита ФМО БГУ

Для проведения гендерного аудита на ФМО был создан Организационный комитет, состоящий из штатных сотрудников и студентов ФМО, а также внешних экспертов для оказания консультационной поддержки. В рамках деятельности организационного комитета были созданы рабочие группы по направлениям: проведение опроса, проведение фокус-групповых исследований, сбор статистических данных, расчет рабочего времени, анализ документации, обеспечение коммуникации.

Организационный комитет и Рабочие группы состояли из 26 человек (11 мужчин и 15 женщин) и осуществляли разработку концепции аудита, адаптацию инструментария, сбор данных и обработку полученных результатов.

² Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита (МБТ), основанного на принципе активного участия. Международное Бюро Труда, 2007, p. 13, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_312703.pdf

³ Руководство «Гендерный подход в противодействии ВИЧ/СПИДу на рабочем месте». Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МБТ для Стран Восточной Европы и Центральной Азии, 2011, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_247859.pdf

⁴ Руководство по проведению гендерного аудита. Методология гендерного аудита МБТ, основанного на принципе активного участия. Международное Бюро Труда, 2007, p. 13, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_312703.pdf

В состав Организационного комитета входили:

Я. Р. Зинченко – руководитель Организационного комитета по проведению аудита, старший преподаватель кафедры германских языков ФМО БГУ;

В. Г. Шадурский – декан профессор;

А. В. Селиванов – зам. декана;

Е. В. Грабко – зав. отделом библиотеки;

Т. И. Макаревич – старший преподаватель кафедры английского языка гуманитарных специальностей факультета;

И. И. Макаревич – старший преподаватель кафедры английского языка гуманитарных специальностей;

О. В. Емельянович – старший преподаватель кафедры международного права;

О. В. Шуляковская – методист деканата ФМО БГУ.



*Заседание
Организационного
комитета
и Рабочих групп
по проведению
гендерного аудита*

В исследовании также принимали участие эксперты:

Л.С. Лукина – старший преподаватель кафедры международного права ФМО БГУ;

И.Н. Кандричина – доцент Белорусского национального технического университета;

Н.Д. Свитайло – директор Гендерного ресурсного центра Сумского государственного университета, зав. кафедрой психологии, политологии и социокультурных технологий (Украина);

О.Н. Безбожная – координатор сотрудничества Института имени Рауля Валленберга (Швеция) с белорусскими вузами.

Помимо членов Организационного комитета и Рабочих групп в мероприятиях аудита приняли участие 115 сотрудников ФМО (49 мужчин и 66 женщин) и 354 обучающихся ФМО (137 мужчин и 217 женщин). Сотрудники факультета были представлены как штат-

ным профессорско-преподавательским составом (далее ППС), так и штатным учебно-вспомогательным персоналом (далее УВП). К исследованию привлекались обучающиеся 1-й степени (бакалавриат) и 2-й ступени (магистратура) очной формы образования. Всего мероприятиями исследования было охвачено:

- 30% сотрудников ФМО БГУ обоих полов, из них 43% мужчин и 57% женщин;
- 20% обучающихся ФМО БГУ обоих полов, из них 61% женщин и 39% мужчин.



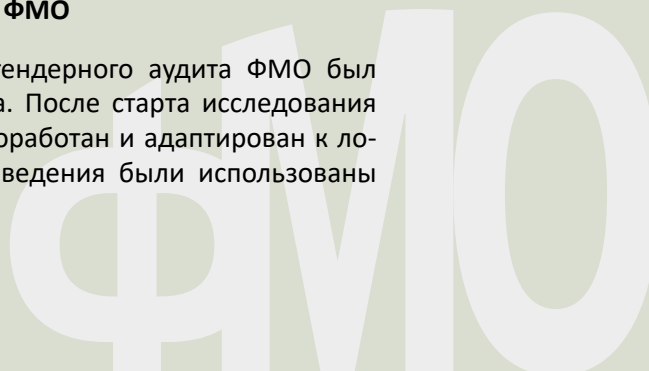
Янина Родионовна Зинченко, руководитель Организационного комитета, старший преподаватель кафедры германских языков: «Мы охватили аудитом практически все сферы жизни факультета и получили огромный эмпирический материал, к которому можно обращаться постоянно. Это был интересный опыт, прежде всего потому, что это были размышления о том, чем мы живем, как распределяем свое время, как оцениваем свои возможности. Работа с полученным материалом показала, что выявить проблемы не всегда возможно, что для некоторых решений требуется время, что не всегда наши ожидания от аудита совпадают с полученными результатами. Аудит позволил системно взглянуть на научно-исследовательскую работу, штатный состав факультета, наших студентов и студенток, в целом показал, как используя социальный гендерный аудит, можно отслеживать и определять тенденции».



Фото © Евгений Каналев и Юлия Лейдик

Инструментарий гендерного аудита ФМО

Инструментарий для проведения гендерного аудита ФМО был разработан за год до начала аудита. После старта исследования инструментарий был значительно доработан и адаптирован к локальным условиям. В ходе его проведения были использованы следующие **инструменты**.



1. Фокусированное интервью с деканом.
2. Сбор статистических данных.
3. Социологический опрос штатных сотрудников и студентов 1–5 курсов всех шести специальностей ФМО БГУ.
4. Фокусированное интервью: 2 фокус-группы для студентов и 3 фокус-группы для сотрудников.
5. Дневники бюджета времени (включенное наблюдение).
6. Количественный анализ нормативных документов, научных публикаций, квалификационных работ.
7. Качественный анализ нормативных документов.

Фокусированное интервью с деканом

Интервью с деканом было направлено на то, чтобы выяснить, как руководство факультета относится к проведению гендерного аудита и как вопросы гендерного равенства отражаются в организации учебного процесса, в развитии научного потенциала факультета. Интервью состояло из 21 вопроса.

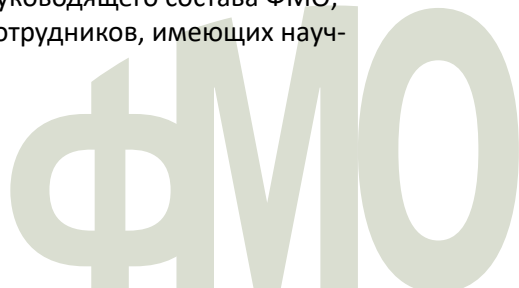
Примеры вопросов, озвученных в ходе интервью:

- Почему вы поддерживаете развитие гендерного диалога в сфере высшего образования в целом? На нашем факультете в частности?
- Полагаете ли вы, что данная тема является актуальной и важной для организации учебного процесса и развития научного потенциала факультета? Если да, то каким образом?

Сбор и анализ статистических данных

Для определения социально-демографической структуры профессорско-преподавательского и учебно-вспомогательного персонала, а также обучающихся, были собраны статистические данные. Основной исследовательской задачей являлось составление статистики сотрудников и обучающихся по следующим критериям:

- половозрастные категории сотрудников и обучающихся;
- половозрастные характеристики руководящего состава ФМО;
- половозрастные характеристики сотрудников, имеющих научную степень (дифференцировано).



Доля женщин в численном составе ППС и УВП превалирует, при этом в составе УВП – это подавляющее большинство. Кроме того, большинство сотрудников факультета старше 30 лет, но младше 50.

Привлекательными специальностями для женщин на 2-й ступени высшего образования являются: «Управление в социальных и экономических системах», «История международных отношений и внешней политики», «Юриспруденция»; у мужчин соответственно: «Мировая экономика», «История международных отношений и внешней политики», «Юриспруденция».

Социологический опрос штатных сотрудников и студентов 1–5 курсов шести специальностей ФМО БГУ

В социологическом опросе сотрудников факультета приняло участие 50 респондентов, из них 23 мужчины (46%) и 27 (54%) женщин. Выборка осуществлялась с учетом того, чтобы получить мнение сотрудников, занимающих разные должности, например руководителей, профессоров, доцентов, старших преподавателей и преподавателей, а также работников, относящихся к учебно-вспомогательному персоналу. Опрос проводился по следующим направлениям: информированность о гендерном равенстве среди сотрудников факультета, осведомленность о государственной политике Республики Беларусь в сфере продвижения гендерного равенства, мотивация внедрения гендерного подхода в образовательный и исследовательский процесс и т.д.

Ответы респондентов-сотрудников на вопрос «Знакомы ли вы с целями и содержанием гендерной политики Республики Беларусь?»:

да – 56% (при этом голоса мужчин и женщин распределились поровну);

нет – 24%;

Затрудняюсь ответить – 20%.

В социологическом опросе обучающихся приняло участие 269 студентов и студентов 1–5 курсов всех отделений, в том числе 101 мужчина – 37,5%, 168 женщин – 62,6%). Выборка составлялась пропорционально количеству обучающихся на том или ином курсе. Опрос проводился по направлениям: информированность о гендерном равенстве среди студентов факультета, включение гендерной проблематики в учебные программы, научные исследования, в общественную деятельность факультета, культура отношений.

Ответы респондентов-обучающихся на вопрос «Какой смысл вы вкладываете в понятие «гендерное равенство»?:

- Понимают гендерное равенство как «равные права и равные возможности женщин и мужчин» – 82, 9%.
- Оценивают как «равные права мужчин и женщин» – 14, 1%».
- Оценивают как «равенство прав всех женщин» – 1,9%.
- Затрудняются ответить –1,1%.

При этом все респонденты, которые понимают гендерное равенство как «равенство прав всех женщин» являются мужчинами. А среди респондентов, которые составили большинство и понимают равенство как «равные права и равные возможности женщин и мужчин» – 67% женщин и 33% мужчин.

Фокусированное интервью (фокус-группы)

Были проведены 3 фокус-группы для сотрудников ФМО БГУ, общее число опрошенных составило 30 человек. Каждая из трех фокус-групп имела свою тему, а именно:

- а) расписание учебных занятий и нагрузки;
- б) вопросы коммуникации на факультете;
- в) культура взаимоотношений на ФМО, в том числе выявление мнений ППС об основных формах межличностного общения как между коллегами, так и со студентами, а также доминирующие представления об используемых на ФМО БГУ базовых механизмах разрешения конфликтных ситуаций.

Пример темы для обсуждения в ходе проведения фокус-группы с сотрудниками факультета:

«Давайте выявим и обсудим методы общения и обучения, которые позволяют включать присутствующих студентов в процесс обучения и общения вне зависимости от пола».

Среди обучающихся были проведены 2 фокус-группы, общее число опрошенных составило 37 человек с представленностью всех специальностей ФМО. *Первая фокус-группа была посвящена выявлению и анализу отношения студенческой молодежи ФМО БГУ*

к организации учебного процесса и научно-исследовательской работы студентов, а также оценке уровня гендерного образования респондентов. *Вторая фокус-группа* ставила задачу: выявить мнения студенчества об основных стилях межличностного общения, о наиболее распространенных методах обучения, а также о применяемых на ФМО БГУ базовых механизмах разрешения конфликтных ситуаций.

Пример темы для обсуждения в ходе фокус-группы с обучающимися:

«Как, на ваш взгляд, следует организовать обсуждение вариантов разрешения конфликтов, каких формулировок и высказываний следует при этом избегать?»



Виктория Слепцова, на момент аудита студентка 3-го курса специальности «Международные отношения»: «Мне кажется, что проблема гендерного равенства является существенной проблемой в нашем обществе и быть первыми всегда сложно, однако, как показывает наш опыт, успех начатого дела очевиден. Например, мне кажется, что очень удачным опытом аудита были фокус-группы, так как они позволили обсудить ряд существенных проблем. Если говорить о приобретенном опыте лично для меня – это, безусловно, расширение кругозора по проблемам данной тематики. Хорошим опытом было изучение ситуации изнутри через проведение опросов обучающихся, а также другой формат общения с преподавателями, так как развитие диалога между обучающимися и преподавателями представляет собой важную веху развития и процесса обучения в целом».



Дневники бюджета времени (включенное наблюдение)

Для составления дневников бюджета времени был использован метод самонаблюдения. Самонаблюдение – это метод получения эмпирических данных, собранных в результате наблюдения субъекта за самим собой. Этот метод позволяет фиксировать поведенческие факты, переживания, мысли, чувства и пр. В рамках гендерного аудита сотрудникам и студентам ФМО было предложено в течении недели вести учет распределения своего времени и вносить записи в соответствующую таблицу.



Болточко Павел Иванович,
старший преподаватель,
кафедра таможенного дела,
ФМО БГУ:

Касательно гендерного аудита полагаю отметить, что, на мой взгляд, это инструмент и процесс, основанный на принципах активного участия всех социальных групп факультета (например руководящий состав, профессорско-преподавательский состав, обучающиеся).

Это нашло отражение и в проведенном гендерном аудите. Важно отметить также,

что к теме гендера в настоящее время возрастает интерес не только в Республике Беларусь, но и во всем мире.

Поэтому, на мой взгляд, очень примечательно, что ФМО БГУ стал первым факультетом в Республике Беларусь, на котором прошло данное исследование.

Результаты гендерного аудита позволили выявить причинно-следственные связи в ряде ситуаций, которые возникают в ходе деятельности факультета (например динамика увеличения числа лиц мужского пола, получающих образование на второй ступени).

32 сотрудника ФМО выступили участниками внутреннего наблюдения. Выборка производилось с учетом пола, возраста, должности, наличия детей дошкольного и школьного возраста. Респондентам-сотрудникам было предложено фиксировать затраты времени по следующим категориям: рабочее время (в том числе учебная работа, учебно-методическая, научно-исследовательская и др.); уход за детьми; работа на дому; затраты времени на ведение домашнего хозяйства, хобби и т.д.

ФМО

Основное рабочее время в будние дни как у сотрудников-мужчин, так и у сотрудниц-женщин занимает учебная работа, а в выходные – научно-исследовательская, при этом мужчины в выходной день на эту работу тратят в два раза больше времени, чем женщины (1 час 34 минуты и 45 минут соответственно). Организационно-методическая работа преобладает у женщин (1 час 59 минут у женщин и 45 минут у мужчин)

48 обучающихся факультета (24 девушки, 24 юноши) приняли участие в заполнении дневников бюджета времени, при этом выборка производилась с учетом пола, курса и специальности обучения, проживания с родителями или самостоятельно (в общежитии и т.д.), наличия детей дошкольного и школьного возраста.

Респондентам-студентам было предложено фиксировать затраты времени по следующим категориям: учебное время; общественная работа; научно-исследовательская работа; подработка; ведение домашнего хозяйства; уход за детьми и др.

На учебный процесс в рабочий день обучающиеся девушки тратят на 3% (35 минут) больше времени, чем обучающиеся юноши, соответственно 7 часов и 6 часов 25 минут. В выходной день девушки тратят на 4% (1 час) больше времени, чем юноши, соответственно 3 часа 20 минут и 2 часа 20 минут.

Количественный и качественный анализ документов

При проведении количественного анализа документов была поставлена задача: определить количество факультетских мероприятий, учебных дисциплин, научных публикаций ППС, научных работ соискателей, магистрантов и студентов, имеющих гендерную направленность или включающих некоторые гендерные вопросы. Всего было проанализировано 2015 публикаций ППС и обучающихся.

При проведении качественного анализа была поставлена: задача определить уровень гендерной чувствительности/нейтральности локальных нормативных актов ФМО БГУ, регулирующих деятельность факультета, в том числе научно-исследовательскую работу ППС, студентов, магистрантов и аспирантов (соискателей), организацию учебного процесса, трудовые взаимоотношения и т.д. Было проанализировано 83 локальных нормативных акта. Для выявления в текстовом содержании публикаций гендерной направленности использовались *методы компонентного анализа*. *Лингвистический метод* применен для определения гендерной нейтральности локальных нормативных актов.

Перечень документов, которые подверглись анализу:

- *Положение о Совете факультета международных отношений БГУ;*
- *Положение о кафедре ФМО БГУ;*
- *Положение о факультете международных отношений БГУ;*
- *Коллективные Договоры БГУ;*
- *Должностная инструкция старшего преподавателя кафедры международного права факультета международных отношений;*
- *Другие.*

РЕЗУЛЬТАТЫ ГЕНДЕРНОГО АУДИТА ФМО

Социально-демографическая структура ФМО БГУ.

Общая численность сотрудников ФМО на 1 ноября 2017 года составляла 387 человек, в том числе учебно-вспомогательный персонал – 51, профессорско-преподавательский состав – 336, в том числе 17 докторов наук и 110 кандидатов наук.

Большинство сотрудников (штатных и совместителей) составляли женщины – 305 (78,8%) человек, мужчин – 82 человека (21,2%).



ГЕНДЕРНАЯ СТРУКТУРА ФМО В % (НА 1-ое НОЯБРЯ 2017 года)

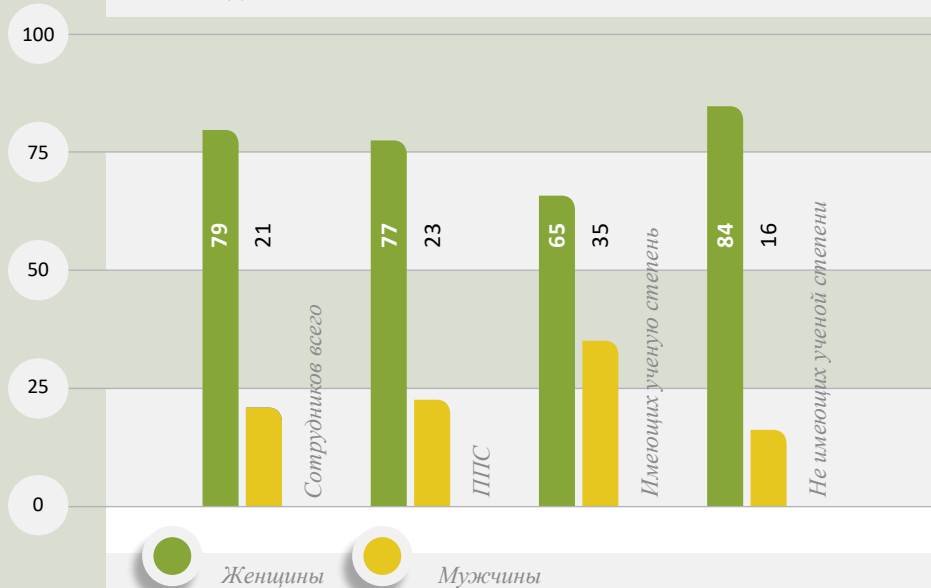


График 1. Гендерная структура ФМО в % (на 1-ое ноября 2017 года)

КОЛИЧЕСТВО ОБУЧАЮЩИХСЯ НА 1-й СТУПЕНИ

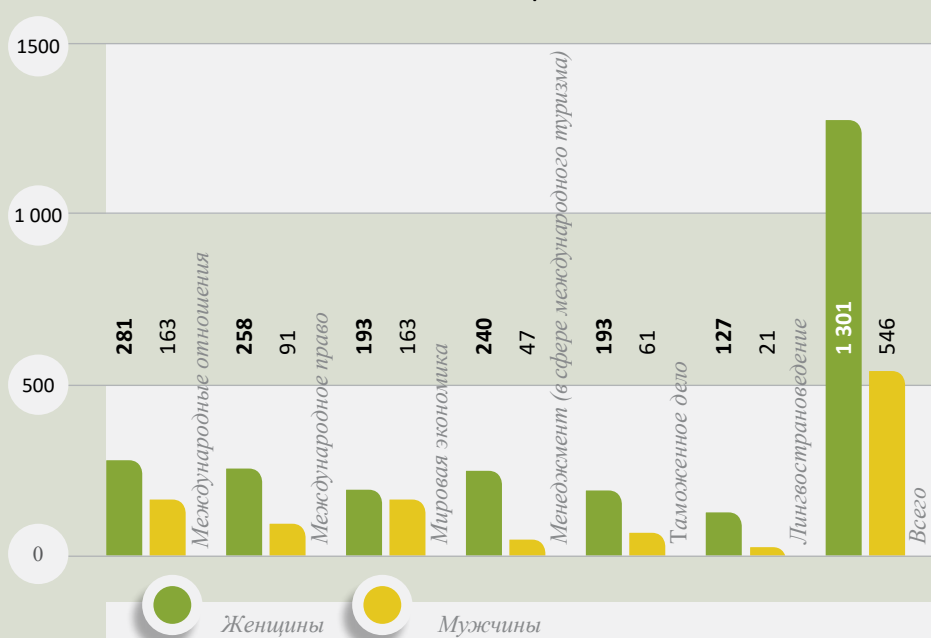
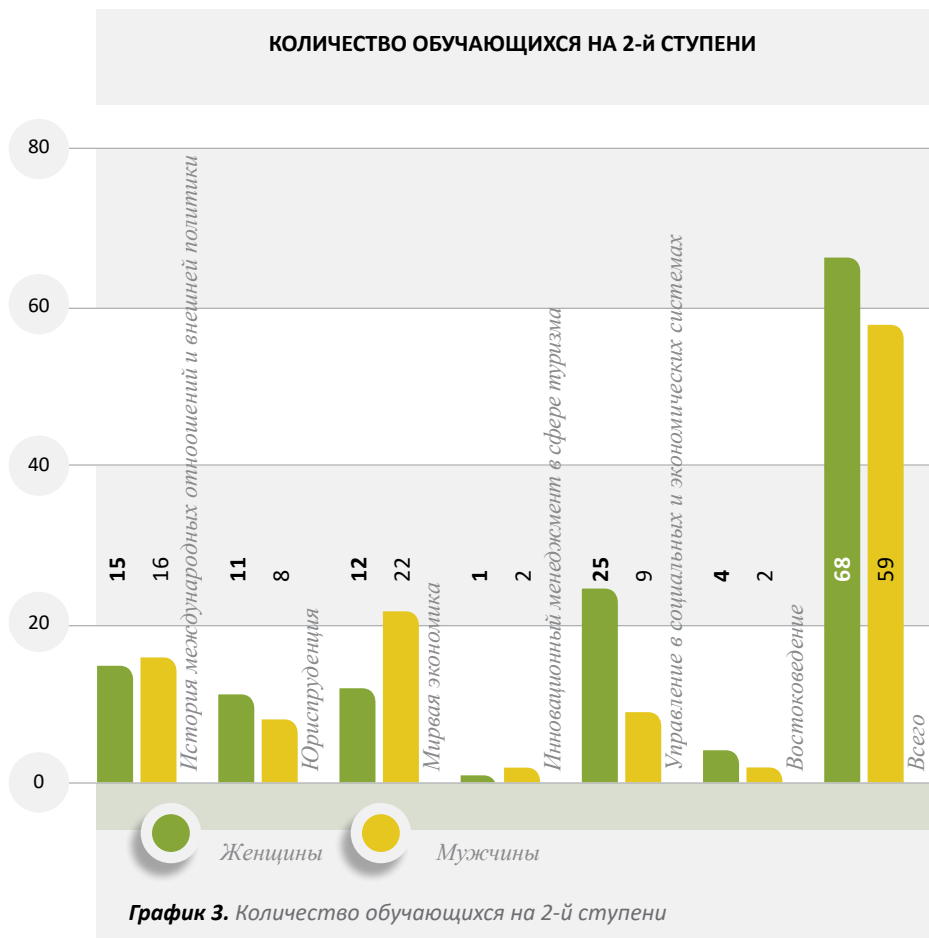


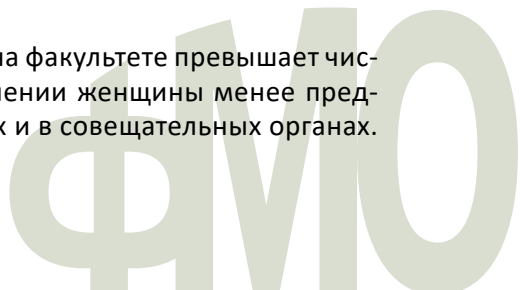
График 2. Количество обучающихся на 1-й ступени



Средний возраст сотрудников ФМО БГУ составил 47 лет. При этом средний возраст женщин – 43 года, мужчин – 51. Большинство женщин находятся в возрастной группе от 30 до 49 лет (109 человек), большинство мужчин – в группе от 40 до 54 лет (44 человека).

Примечательно, что из 110 кандидатов наук, работающих как в штате, так и по совместительству – 79 женщин (72% от общего количества кандидатов наук). Среди докторов наук (17 человек) большинство составляют мужчины (13 человек, 76% от общего количества докторов наук).

Несмотря на то, что число женщин на факультете превышает число мужчин, в процентном соотношении женщины менее представлены на руководящих позициях и в совещательных органах.



**РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТЬ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН
ИЗ КАТЕГОРИИ СОТРУДНИКОВ В СОВЕТЕ ФАКУЛЬТЕТА**

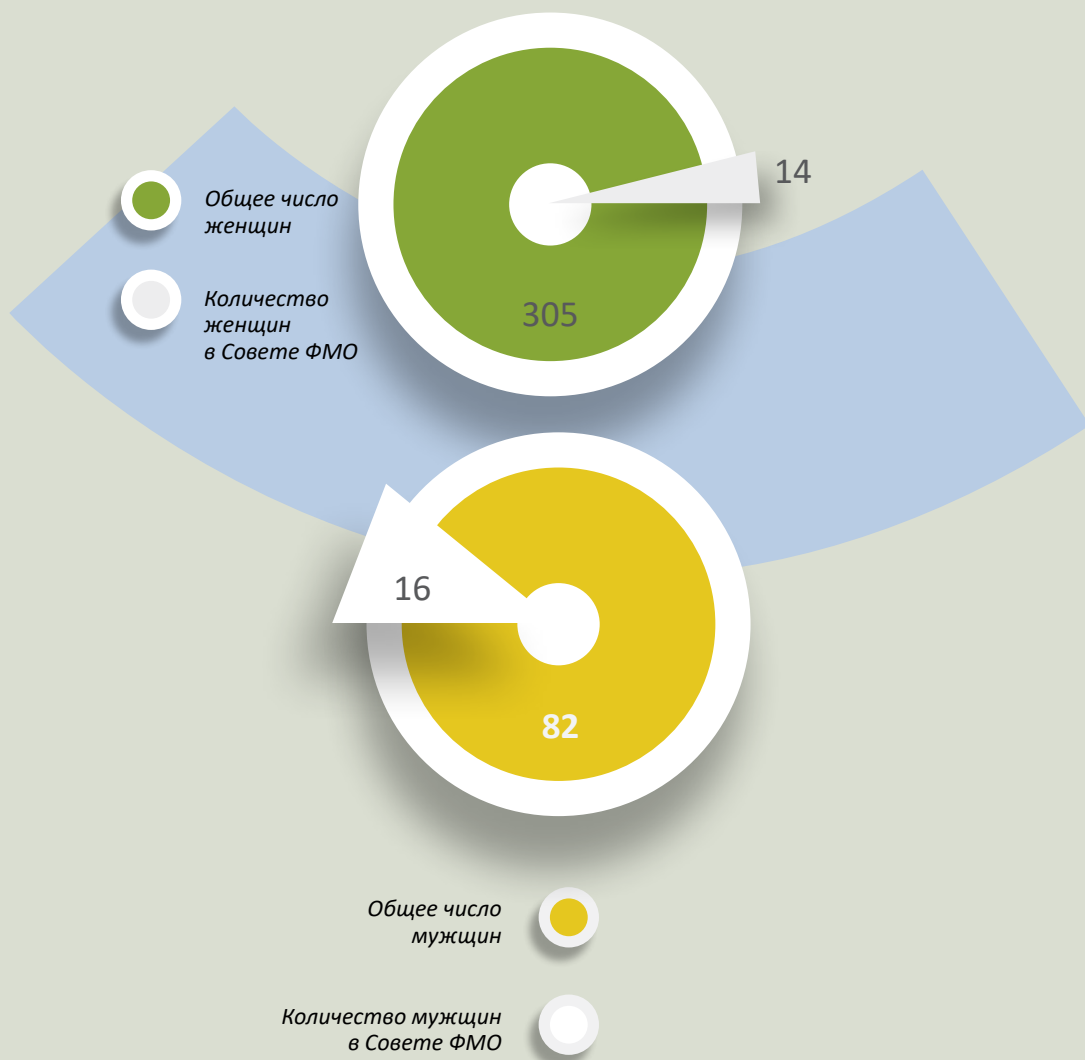


График 4. *Репрезентативность женщин и мужчин из категории сотрудников в Совете факультета*

Так, в Совет ФМО БГУ входят 33 человека, ППС представлен 30 сотрудниками, из которых 16 (53%) мужчин и 14 (47%) женщин. В Совете ФМО БГУ среди трех представителей студенчества – две женщины (67%) и один мужчина (33%).

Совет ФМО БГУ – главный орган самоуправления факультета. По должности в состав Совета факультета входят декан (председатель), его заместители, заведующие кафедрами. Оставшиеся члены Совета избираются тайным голосованием на собрании трудового коллектива или делегируются общественными организациями факультета⁵.



График 5. Гендерная структура руководящих органов в ФМО в %

В администрации факультета (декан, зам. декана, заведующие кафедрами, руководители лабораторий и кабинетов) работает 21 человек, из них 10 (48%) женщин и 11 (52%) мужчин. Среди 13 заведующих кафедрами 6 и 9 женщин и мужчин соответственно. Среди 3 заведующих лабораториями и кабинетами все женщины.

По состоянию на 1 ноября 2017 года по шести специальностям ФМО БГУ высшее образование на 1-й ступени получали 1847 человек, из них женщин 1 301 человек (70%), мужчин – 546 человек (30%) (табл. 1). На 2-й ступени обучались 127 человек, в том числе 68 женщин (54%), 59 (46%) мужчин (табл. 2).

На всех специальностях большинство учащихся составляли женщины. Исключение – 2-я ступень мировой экономики, где обучались 22 мужчины и 12 женщин.

⁵ Ученый совет факультета международных отношений. «ПОЛОЖЕНИЕ о Совете Факультета Международных Отношений Белорусского Государственного Университета», БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ, 5 Jan. 2012, https://fir.bsu.by/images/faculty/Polozhenie_SovetFIR.pdf

Таблица 1. Обучающиеся ФМО БГУ 1-й ступени

Специальность	Обучающиеся женщины	Обучающиеся мужчины	ВСЕГО
Международные отношения	281	163	444
Международное право	258	91	349
Мировая экономика	193	163	356
Менеджмент (в сфере международного туризма)	249	47	296
Таможенное дело	193	61	254
Лингвострановедение	127	21	148
Всего:	1 301	546	1 847

Таблица 2. Обучающиеся ФМО БГУ 2-й ступени

Специальность	Женщины	Мужчины	ВСЕГО
История международных отношений и внешней политики	15	16	31
Юриспруденция	11	8	19
Мировая экономика	12	22	34
Инновационный менеджмент в сфере туризма	1	2	3
Управление в социальных и экономических системах	25	9	34
Востоковедение	4	2	6
Всего:	68	59	127

За счет средств республиканского бюджета на 1-й ступени получили образование 17% обучающихся (14% составляли женщины и 3% мужчины). На 2-й ступени за счет республиканского бюджета образование получали 54% обучающихся обоих полов, из них 44% мест занимали женщины, 10% мужчины.

Образовательный процесс

Под образовательным процессом в представленной публикации следует понимать сложившуюся систему трудовых отношений, а также организацию профессиональной коммуникации в ходе учебного процесса.

Данная часть аудита предполагала анализ общих рамочных условий с использованием таких инструментов, как качественный анализ локальных нормативных актов, фокусированное интервью декана, соцопрос, фокусированные интервью и дневники бюджета времени. Дневники бюджета времени помогли раскрыть гендерные различия в распределении сотрудниками и студентами своего времени (учеба, научно-исследовательская деятельность, домашние дела и другие сферы жизни). Локальные нормативные акты позволили показать официальную сторону трудовых взаимоотношений, в том числе их гендерные аспекты. Соцопрос и фокусированные интервью помогли дать оценку организации образовательного процесса, распространения и использования информации, необходимой для осуществления профессиональной, образовательной и научной деятельности.

Так, локальные нормативные акты не предусматривали гендерных квот при выдвижении на преподавательские или административные должности, а также в руководящие органы факультета. Они содержали набор профессиональных требований к кандидатам обоих полов, например наличие ученой степени. Трудовые отношения регулируются, в первую очередь, Коллективным трудовым договором, который соответствует международным стандартам документов такого рода.

Отдельного внимания заслуживает исследование бюджета времени. Сложившаяся практика, каким образом сотрудники и обучающиеся распределяют время, влияет на их успеваемость, карьерный рост, здоровье и благополучие. Разница между распределением времени у мужчин и женщин создает для них различные условия труда, саморазвития и отдыха. Отсюда вытекает важность учета бюджета времени в контексте образовательного процесса.

Свободного времени у мужчин и женщин имеется практически одинаково, однако женщины более вовлечены в ведение домашних дел и воспитание детей. Неравное распределение домашних обязанностей может повышать у женщин уровень стресса, утомляемости и снижать их эффективность на работе. Из числа сотрудников у мужчин рабочее время в будние дни занимает 28% от всего бюджета времени, а у женщин – 32%. Ведению домашних дел женщины посвящают 11% и 19% времени в будние и выходные дни соответственно, в то время как мужчины – 8% и 15%. Мужчины в два раза больше времени тратят на хобби, а женщины – на занятия с детьми.

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БЮДЖЕТА ВРЕМЕНИ СОТРУДНИКАМИ ФМО В %

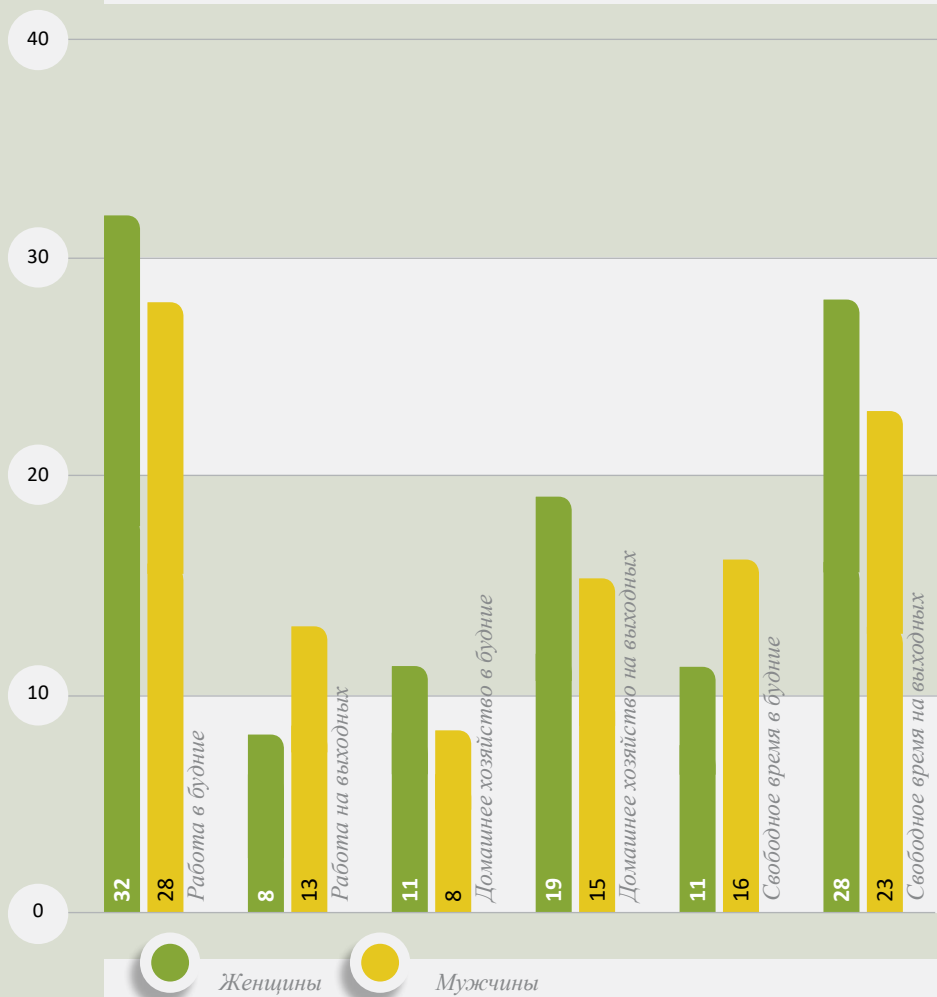


График 6. Распределение бюджета времени сотрудниками ФМО в %

У женщин из числа сотрудников временные затраты на научно-исследовательскую работу значительно ниже, чем у мужчин (45 минут и 1 час 34 минуты соответственно), но выше – на организационно-методическую (1 час 59 минут у женщин и 45 минут у мужчин). В контексте академической специфики разница в продолжительности участия в научно-исследовательской работе может существенно влиять на продвижение по карьерной лестнице.

Обучающиеся девушки более равномерно распределяют свое время, нежели обучающиеся юноши. 55% опрошенных студентов и студенток удовлетворены расписанием учебных занятий (среди них 62% женщин и 38% мужчин). Студентки более активны в социальной и научной жизни. Так, общественной деятельностью занимаются 64% респондентов, 65% из них – женщины. В научно-исследовательской деятельности принимают участие всего 45% студентов, 68% из этого числа составляют женщины. Работаящих мужчин при этом в зависимости от курса в два-три раза больше.

СТЕПЕНЬ УЧАСТИЯ ОПРОШЕННЫХ ИЗ ЧИСЛА ОБУЧАЮЩИХСЯ НА 1-Й СТУПЕНИ В ЖИЗНИ ФМО, В %

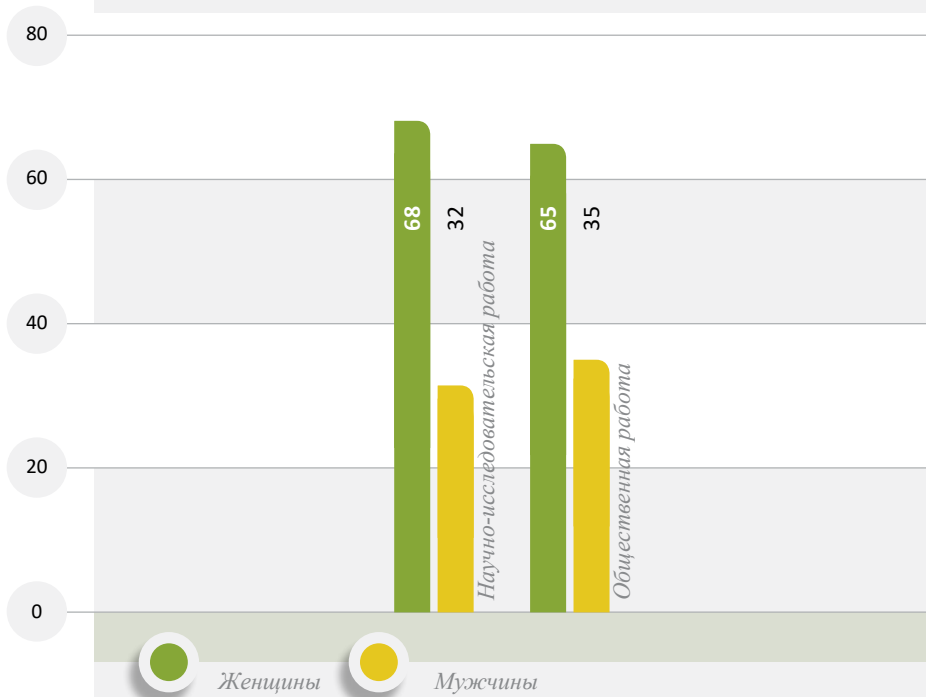


График 7. Степень участия опрошенных из числа обучающихся на 1-й ступени в жизни ФМО, в %

Что касается распространения и использования общественно значимой информации, то в ходе фокусированного исследования не было выявлено гендерных различий. Также не было выявлено различий в объеме владения информацией: 90% сотрудников считают, что все члены коллектива факультета имеют одинаковые сведения о том, где искать информацию по различным аспектам профессиональной деятельности.

Наиболее критические оценки в плане доступности получили такие виды информации, как актуальная информация о деятельности профсоюзов и информация о грантах на исследования. 20% опрошенных считают, что получить информацию о грантах, как и сам грант, практически нереально. Также 20% респондентов утверждают, что не владеют полной информацией о возможностях получения материальной помощи, предоставляемой профсоюзной организацией.

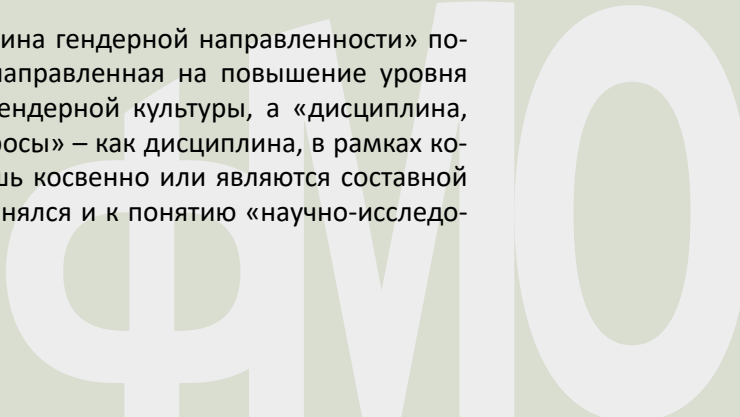
Согласно аналогичному опросу среди студентов, девушки лучше осведомлены о стажировках и конференциях (61% против 39% юношей). При этом 27% учащихся считают такую информацию недоступной. Часть студентов считают затруднительным и получение рекомендаций для участия в подобных образовательных мероприятиях: 37% оценили такую возможность как недоступную, при том, что утвердительно ответили 50%.

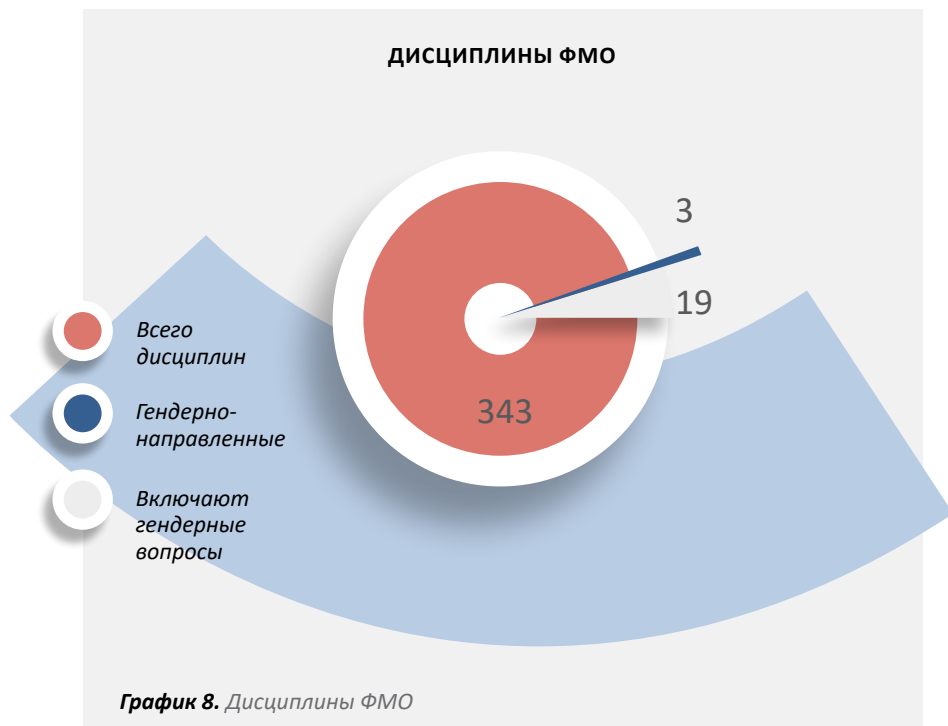
Согласно отметить, что большинство студентов и студенток критически оценивают свои способности искать информацию об образовательных возможностях: как «средние» их оценили – 68% (69% женщин и 39% мужчин), как «высокие» – только 10% (50/50).

Научно-исследовательская деятельность

В ходе анализа научно-исследовательской деятельности ФМО сотрудники и обучающиеся на основании своего опыта оценили степень включенности гендерного аспекта в образовательные программы, а также целесообразность такого включения в свои знания по данной теме. Был проведен количественный анализ тем научных публикаций.

В контексте аудита «дисциплина гендерной направленности» понималась как дисциплина, направленная на повышение уровня гендерного образования и гендерной культуры, а «дисциплина, включающая гендерные вопросы» – как дисциплина, в рамках которой они затрагиваются лишь косвенно или являются составной частью. Тот же подход применялся и к понятию «научно-исследовательские публикации».





В 2015 году из 922 научно-исследовательских публикаций ППС 4 имели гендерную направленность, 18 включали гендерные вопросы. В 2016 году число таких публикация возросло до 14 и 31 соответственно. На факультете преподают 343 дисциплины по шести специальностям, 3 из них – гендерно-направленные (Семейное право, Международное семейное право, Сравнительное трудовое право), 19 включают гендерные вопросы (большинство из них – правовые дисциплины)⁶. 41% респондентов из числа опрошенных сотрудников считали, что в учебные программы не были включены основы гендерного равенства или гендерно-ориентированные блоки, 32% ответили, что они были включены в некоторые дисциплины, а 22% – были включены в специальные дисциплины.

⁶ *Право прав человека; Европейское право в области прав человека (на английском языке); Международные неправительственные организации; Международное гуманитарное право; Право беженцев (включая Европейское право в области миграции и убежища); Конституционное право Республики Беларусь; Конституционное право зарубежных стран; Право Совета Европы; Международное публичное право (общая часть); Международное публичное право (особенная часть); История государства и права зарубежных стран; Международное право (для специальности «Международные отношения»); Гражданское право; Международное частное право; Международное медицинское право; Европейская трудовая миграция; Введение в специальность для студентов специальности «международное право»; Теория и практика перевода по иностранному языку; Основы психологии и педагогики.*

ГЕНДЕРНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ И ГЕНДЕРНЫЕ ВОПРОСЫ В ПУБЛИКАЦИЯХ ППС

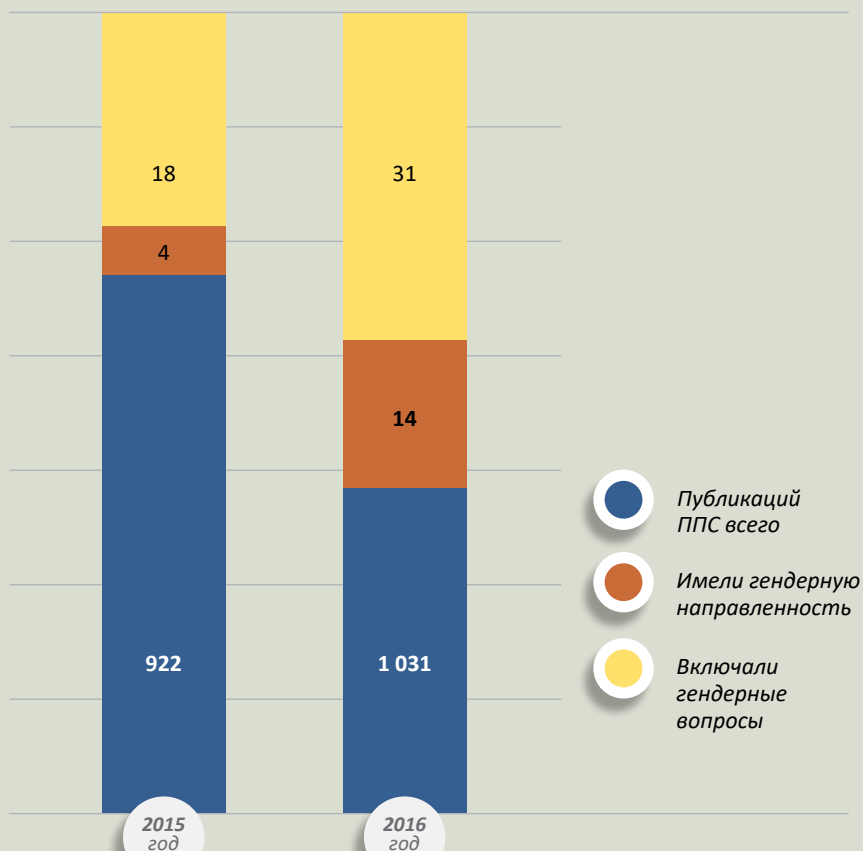


График 9. Гендерная направленность и гендерные вопросы в публикациях ППС

Исследование показало, что научно-исследовательские работы студентов редко посвящены исключительно гендерной проблематике, но иногда все же имеют гендерный компонент. Данной проблематикой интересуются в основном девушки (13 девушек и 1 юноша в 2015–2016 гг.). За 2015–2016 гг. 2 дипломные работы из 1 252 имели гендерную направленность, 5 включали гендерный компонент. Из 121 магистерской работы лишь одна была посвящена гендерной направленности и 2 включали компонент. На 1 ноября 2017 года из 114 выполняемых диссертационных работ 2 являлись гендерно-направленными и 7 включали гендерные вопросы. Из 614 студенческих докладов на конференциях в 2015–2016 гг. 4 были посвящены гендерной тематике и 18 включали гендерные вопросы.

Из 152 опубликованных докладов 2 были посвящены проблематике и 8 включали гендерный компонент.

Таким образом, можно сделать вывод, что у студентов и студенток существует интерес к данной теме, однако процент таких работ от общего числа невелик.

Анализ Плана ФМО по научно-исследовательской деятельности на 2017 г. позволил выявить 23 проекта международного научно-технического сотрудничества, 5 из которых включали гендерные вопросы, 2 являлись гендерно направленными.

Информированность сотрудников и студентов ФМО БГУ в области гендерного равенства

Более половины опрошенных сотрудников знакомы с содержанием гендерной политики Республики Беларусь и гендерным планом ФМО БГУ.

Значительная часть сотрудников (40%) считают, что они достаточно осведомлены о средствах и методах внедрения гендерно-ориентированного подхода в образовательный процесс и научно-исследовательскую работу, из них 60% мужчин и 40% женщин. При этом 38% респондентов ответили, что редко используют гендерный подход в своей работе. В целом сотрудники считают важным включать гендерно-ориентированный подход в образовательную работу: «довольно важно» – 48% респондентов (63% мужчин и 37% женщин), «вообще неважно» считают лишь 10% опрошенных, из них 60% мужчин.

Хотя 52% и 40% студентов оценили свой уровень гендерного образования как «средний» и «высокий», 58% опрошенных высказали заинтересованность в получении дополнительных знаний по данной теме. Большинство из них правильно определили разницу между полом и гендером. Они понимали гендерное равенство как «равные права и равные возможности женщин и мужчин».

Гендерный аспект культуры отношений

Сотрудники и обучающиеся ФМО по-разному оценивают гендерное равенство на факультете. Высоким его назвали 54% сотрудников (56% мужчин и 44% женщины) и 38% студентов (56% мужчин и 44% женщин).

Из 20,8% обучающихся, которые отметили наличие проблемы гендерного неравенства на факультете, 72% составляли женщины.

В общем обучающиеся оценили процесс принятия решений на факультете как свободный от предубеждений из-за пола. 44% считают, что юноши и девушки одинаково вовлечены в этот процесс

ОЦЕНКА СОТРУДНИКАМИ И УЧАЩИМИСЯ ФМО УРОВНЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА НА ФАКУЛЬТЕТЕ, В %

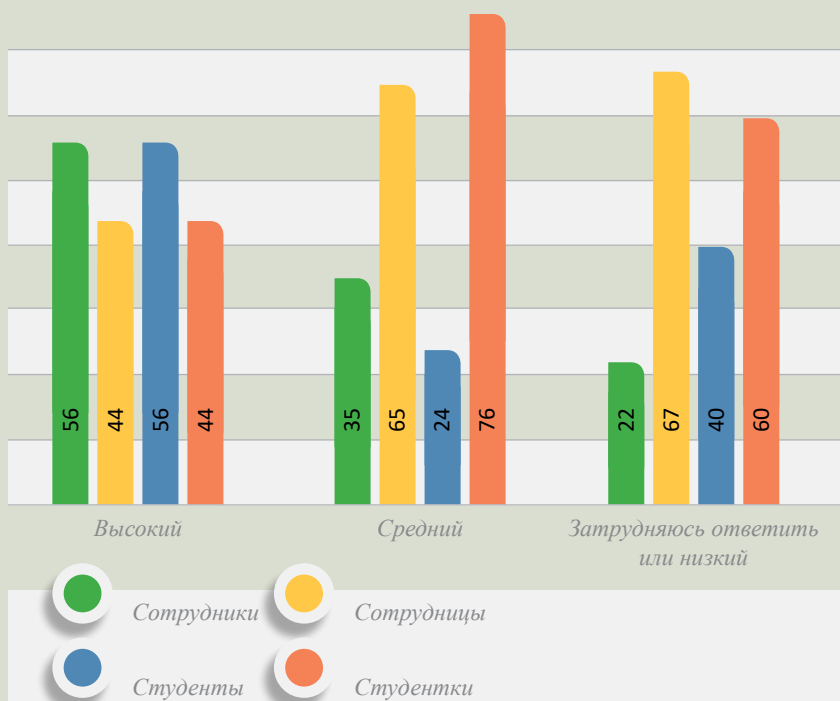


График 10. Оценка сотрудниками и учащимися ФМО уровня гендерного равенства на факультете, в %

(из них 75% – девушки), 50% высказали мнение, что девушки включены более активно. Однако в целом степень включенности обучающихся обоих полов оценивается как средний уровень (50%).

При оценке социально-психологического климата на ФМО юноши чаще приводили такие характеристики, как коллективное принятие решений и сотрудничество, стремление девушек в большей мере избегать конфликтных ситуаций и строить гармоничные отношения.

РЕКОМЕНДАЦИИ

Главным результатом аудита стала подготовка рекомендаций по дальнейшему продвижению деятельности в области гендерного

равенства. Они составлены в том числе с учетом оценок участников аудита. Представленные рекомендации можно рассматривать как основу для разработки долгосрочных и краткосрочных планов по продвижению гендерного равенства, а также как платформу для комплексного развития факультета, повышения качества его учебной, научной и общественной деятельности.

Социально-демографическая структура ФМО БГУ

Поскольку в руководящих органах ФМО БГУ преобладают мужчины, следует стремиться к более сбалансированному соотношению мужчин и женщин. Особенно с учетом того факта, что на факультете большинство сотрудников и обучающихся – женщины. Этому намерению может способствовать выявление, анализ и учет факторов, которые влияют на мотивацию мужчин и женщин в их карьерных устремлениях. Необходимо предпринимать меры по поощрению женского лидерства.

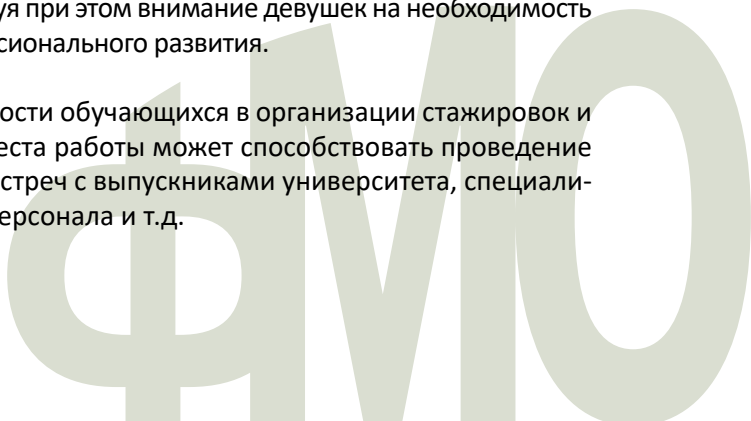
Хотя в локальных нормативных актах не было выявлено дискриминационных норм, более справедливая и прозрачная кадровая политика предполагает проведение следующих мероприятий:

- при назначении на должность следует не только не допускать случаев дискриминации по гендеру, возрасту и другим факторам, но и полностью исключить использование любой даже малейшей дискриминационной риторики;
- несмотря на отсутствие гендерной квоты в локальных нормативных актах по кадровому вопросу, при назначении на должности целесообразно стремиться к достижению гендерного баланса.

Образовательный процесс

В ходе аудита было выявлено, что студентки гораздо меньше тратят времени на вторичную занятость и развлечения, они больше задействованы в общественной и научно-исследовательской деятельности. Отсюда вытекает необходимость более глубокого изучения мотивов участия юношей и девушек в общественной жизни и поиске работы. Следует стимулировать активное участие обоих полов в жизни университета, акцентируя при этом внимание девушек на необходимость постоянного профессионального развития.

Повышению активности обучающихся в организации стажировок и в поиске первого места работы может способствовать проведение ярмарок карьеры, встреч с выпускниками университета, специалистами по подбору персонала и т.д.





Виктор Александрович Острога, заведующий кафедрой таможенного дела, доцент: «Гендерный аудит, прошедший на ФМО – это свежий незашиоренный взгляд на, казалось бы, обыденные вещи. Этот непредвзятый анализ позволит всем его участникам скорректировать свое мнение о равенстве полов и даст возможность сделать общественный прогресс более справедливым. Кроме того, проведение подобного аудита на ФМО – это прекрасный пример для молодого поколения Беларуси по созданию новых стандартов социальной жизни».



В связи с тем, что женщины-сотрудницы факультета менее задействованы в научно-исследовательской работе, необходимо стимулировать их более активное участие в организационно-методической работе, в научных и научно-прикладных исследованиях и проектах.

Учитывая, что обучающиеся во многих случаях критически оценивают свою способность находить релевантную информацию о профессиональных и карьерных возможностях, необходимо развернуть на факультете более активную просветительскую работу, совершенствовать уже имеющиеся каналы коммуникации ФМО, активно наполнять их полезной для обучающихся и сотрудников информацией о национальных и международных проектах и мероприятиях.

Научно-исследовательская деятельность

Несмотря на то, что научно-исследовательская деятельность в направлении гендерной проблематики получила некоторую

положительную динамику, количество публикаций и квалификационных работ, анализирующих гендерный аспект, остается небольшим. Отражение актуальности исследований по гендерным вопросам в общем плане научно-исследовательской работы ФМО БГУ, подготовка перечня возможных исследовательских тем могли бы привлечь внимание обучающихся и сотрудников к научной деятельности в данном направлении, стимулировали бы их выбор в пользу исследования гендерной тематики.

Кроме того, в данном аспекте необходимо обсуждение и проведение следующих мероприятий:

- регулярный мониторинг научных исследований, осуществляемых на ФМО, на предмет включения в них гендерных аспектов;
- подготовка и проведение смотра публикаций и исследований сотрудников ФМО БГУ, полностью или частично посвященных гендерному равенству и балансу;
- организация специального конкурса или введение отдельной номинации, посвященной исследованиям гендерной тематики, в рамках уже проводимых студенческих конкурсов.



На базе Фундаментальной Библиотеки БГУ разрабатывается каталог гендерных публикаций, подготовленных белорусскими исследователями.

Данный каталог может быть полезен тем, кто интересуется публикациями и исследованиями, полностью или частично посвященных гендерному равенству.
<http://www.elib.bsu.by/handle/123456789/233595>

Расширение информированности сотрудников и обучающихся ФМО БГУ в области гендерного равенства

Следует:

- подготовить План гендерного образования ФМО БГУ, который будет включать проведение семинаров, круглых столов, тренингов для различных целевых групп с учетом уровня их фактических знаний и потребностей в исследуемой области;
- провести мониторинг на предмет соответствия преподаваемых на факультете дисциплин принципу гендерного равенства. Предло-



Дарья Иванова, член оргкомитета из числа обучающихся, на момент аудита студентка 4-го курса специальности «Международное право»: Будучи студенткой 4 курса, я с интересом воспользовалась возможностью поучаствовать в социально значимой для нашего факультета программе. В первую очередь, хотелось бы отметить, что гендерный аудит проводился работниками факультета (в том числе и деканом) совместно со студентами. То есть студентам, и мне в том числе, была предоставлена возможность присутствовать на всех встречах на уровне факультета, посвященных проведению аудита. Причём такого рода присутствие предполагало активное участие в ходе обсуждения. Изначально обстановка на встречах была нацелена на то, чтобы студентки и студенты не боялись высказывать свою позицию. Мы (обучающиеся) активно участвовали в обсуждении формулирования некоторых вопросов, которые в дальнейшем вошли в анкеты. Кроме того нам была предоставлена возможность участия в обработке полученных результатов и представлении собственных выводов о проделанной работе».



жить систему мотивации для преподавателей, активно включающих гендерно-чувствительные темы в свои курсы.

Гендерный аспект культуры отношений

Необходимо:

- разработать механизм оперативного рассмотрения обращений обучающихся и сотрудников по поводу дискриминации или присутствия предубеждений в ходе учебного или рабочего процесса;

- подготовить памятку, а также провести семинары, посвященные конфликтному менеджменту и алгоритму построения диалога;
- усилить прозрачность принятия решений на факультете в целом и в оценке труда и знаний в частности. С этой целью подробно и регулярно знакомить обучающихся с критериями оценки письменных работ и устных ответов на экзаменах, предпринять другие меры по устранению сомнений в объективности и недискриминационном характере этих процессов.
- создавать благоприятные условия для активного участия обучающихся в органах самоуправления, по необходимости предоставлять им материальную помощь и информационную поддержку;
- поощрять регулярное взаимодействие органов студенческого самоуправления, представителей студенческих инициатив с деканатом и Советом ФМО, руководителями кафедр. С этой целью практиковать совместные дискуссии по обсуждению текущих и перспективных планов развития факультета;
- расширить количество интерактивных площадок ФМО БГУ, в том числе в социальных сетях, которые призваны подробно информировать обучающихся и сотрудников о проводимых мероприятиях, о ситуации на факультете и в университете в целом, создавать условия для заинтересованного вовлечения в дискуссию об актуальных проблемах ФМО БГУ всех членов его коллектива.

ГЛОССАРИЙ

В рамках проведения гендерного аудита на ФМО БГУ возникала необходимость определить значение терминов в понимании участников исследования. Ниже представлен их перечень.

Гендерный аудит — это инструмент и процесс, основанный на принципах активного участия представителей коллектива. Он содействует процессу самообучения участников методам эффективного применения на практике комплексного гендерного подхода⁷.

Гендерный подход (учет гендерных аспектов) — это процесс оценки любой планируемой деятельности, включая законодательство, политику и программы действий в любой сфере и на всех уровнях с точки зрения их последствий для женщин и мужчин. Эта стратегия предназначена для того, чтобы проблемы и опыт женщин

⁷ РУКОВОДСТВО ПО ПРОВЕДЕНИЮ ГЕНДЕРНОГО АУДИТА. МЕТОДОЛОГИЯ ГЕНДЕРНОГО АУДИТА МБТ, ОСНОВАННОГО НА ПРИНЦИПЕ АКТИВНОГО УЧАСТИЯ. Международное Бюро Труда, 2007, p. 13, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_312703.pdf

и мужчин стали неотъемлемой частью разработки, реализации, мониторинга и оценки любой политики и программы во всех политических, экономических и социальных мероприятиях, что принесет равную пользу женщинам и мужчинам и будет способствовать преодолению неравенства между ними. В конечном счете, цель гендерного подхода заключается в достижении гендерного равенства⁸.

Гендерный анализ – это систематический сбор и изучение информации о гендерных различиях в социальных отношениях с целью выявления, понимания и устранения гендерной несправедливости. Гендерный анализ посвящен изучению того, как биологические и социальные различия влияют друг на друга, и каким образом это приводит к неравным результатам в отношении положения мужчин и женщин.

Гендерно-ориентированный документ – это документ (программа или комплекс мероприятий), распознающий и реагирующий на различные потребности и ограничения индивидов, основанные на их гендерной принадлежности. Он может быть направлен на активное внедрение правил индивидуального гендерно-справедливого поведения, справедливых социальных норм и структур, а также на трансформацию гендерных ролей и установление гендерно-справедливых отношений.

Гендерно-ориентированный документ сосредоточен на аспектах прав человека с учетом гендерной специфики. Он является чувствительным к специфическим рискам женщин и мужчин, направлен на гармонизацию гендерных отношений между мужчинами и женщинами.

«Гендерная нейтральность» означает отсутствие дискриминационных положений или установок в документах (нормативных актах, программах, научных проектах, информационных или учебных материалах). Гендерная нейтральность основана на принципах гендерного равенства и отсутствия гендерных различий, а гендерная чувствительность или гендерная ориентированность подчеркивает сочетание гендерного равенства и гендерных различий.

⁸ *Руководство «Гендерный подход в противодействии ВИЧ/СПИДу на рабочем месте». Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МБТ для Стран Восточной Европы и Центральной Азии, 2011, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_247859.pdf*

Гендерно нейтральный язык – это использование слов и понятий, в которых не указывается принадлежность субъектов и объектов к мужскому или женскому полу.

Гендерно-чувствительный язык использует языковые и стилистические формы, ориентированные на равенство женщин и мужчин. Пример, вместо «гендерно слепых» используют более точные термины, такие как «женщины, работающие в учреждении образования», «мужчины из числа ППС». Вместо местоимения «он» употребляется множественное число или чередуется мужской и женский род. Смысл и содержание текста документов отражает то различное влияние, которое события и процессы оказывают на работающих в структурном подразделении женщин и мужчин.

Гендерная чувствительность документа определяется не только содержащейся в нем информацией, но и его концепцией, стилем и тоном. Для того, чтобы определить гендерную чувствительность документов, необходимо ответить на следующие вопросы:

- Оказывает ли содержание данного документа одинаковое (равносильное) влияние на мужчин и женщин?
- Каким образом содержание данного документа сказывается на мужчинах и женщинах?
- Если содержание документа сказывается по-разному на представителях различных полов, то что предпринимается в связи с этим обстоятельством?

Дисциплина гендерной направленности – дисциплина, направленная на повышение уровня гендерного образования и гендерной культуры. Параллельно могут употребляться также следующие обозначения: дисциплина по гендерной проблематике, дисциплина о гендерном равенстве, о гендерной дискриминации и т.д. Для отнесения дисциплины к категории «дисциплина гендерной направленности» в названии дисциплины должно присутствовать какое либо из слов-индикаторов («гендер», «гендерный», «пол», «половой») или упоминаться гендерная группа, например «мужчины», «женщины».

Дисциплина, включающая гендерные вопросы – это дисциплина, в рамках которой гендерные вопросы затрагиваются косвенно либо являются составной частью. Например, в рамках курса по правам человека выделена тема «Права женщин» или «Идеи гендерного равенства в международных правовых документах». Для отнесения дисциплины к категории «дисциплина, включающая гендерные вопросы» в название темы, изучаемой в рамках дисципли-

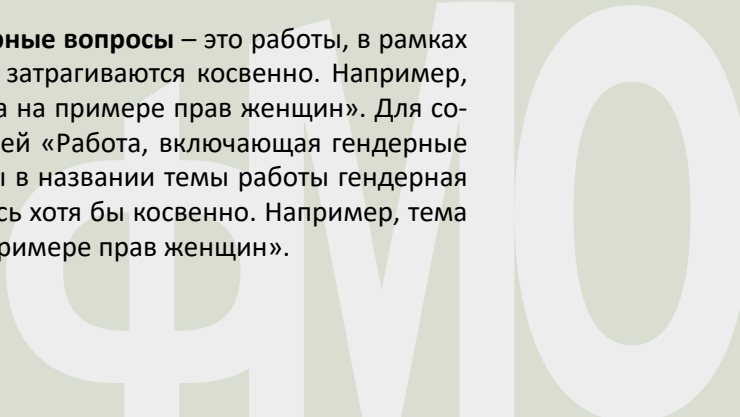
плины, должно присутствовать какое либо слово-индикатор: «гендер», «гендерный», «пол», «половой» или упоминание гендерной группы, например «мужчины», «женщины».

Мероприятия гендерной направленности – мероприятия, направленные на повышение уровня гендерного образования и гендерной культуры. В качестве примера можно привести следующие обозначения – конференция по гендерной проблематике, семинар, лекция на тему о гендере, гендерном равенстве, гендерной дискриминации и т.д. Для отнесения мероприятия к категории «мероприятие гендерной направленности» в названии мероприятия должно быть какое-либо из приведенных ниже слов-индикаторов: «гендер», «гендерный», «пол», «половой» или упоминание гендерной группы, например «мужчины», «женщины».

Мероприятия, включающие гендерные вопросы – это мероприятия, в рамках которых гендерные вопросы затрагиваются косвенно или являются составной частью. Например, в рамках конференции по правам человека выделена секция «Права женщин» или «Идеи гендерного равенства в международных правовых документах». Для отнесения мероприятия к категории «мероприятие, включающее гендерные вопросы» в названии секции/части мероприятия должно быть какое либо из этих слов-индикаторов: «гендер», «гендерный», «пол», «половой» или упоминание гендерной группы, например «мужчины», «женщины».

Работы гендерной направленности – работы, направленные на повышение уровня гендерного образования и гендерной культуры. Например, работа по гендерной проблематике, о гендерном равенстве, гендерной дискриминации и т.д. Для соотнесения дипломной или магистерской работы с категорией «работа гендерной направленности» в названии темы работы должен быть сделан основной фокус на каком-либо из приведенных ниже слов-индикаторов: «гендер», «гендерный», «пол», «половой» или упоминание гендерной группы, например «мужчины», «женщины».

Работы, включающие гендерные вопросы – это работы, в рамках которых гендерные вопросы затрагиваются косвенно. Например, тема работы «Права человека на примере прав женщин». Для соотнесения работы с категорией «Работа, включающая гендерные вопросы» необходимо, чтобы в названии темы работы гендерная проблематика прослеживалась хотя бы косвенно. Например, тема работы «Права человека на примере прав женщин».



РЕСУРСЫ И ПУБЛИКАЦИИ ПО ГЕНДЕРНОЙ ТЕМАТИКЕ, ПОДГОТОВЛЕННЫЕ В РАМКАХ АКАДЕМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА ИНСТИТУТА ПРАВ ЧЕЛОВЕКА И ГУМАНИТАРНОГО ПРАВА ИМ. РАУЛЯ ВАЛЛЕНБЕРГА С БЕЛОРУССКИМИ УНИВЕРСИТЕТАМИ

Коллекция публикаций по гендерной тематике белорусских ВУЗов

<http://www.elib.bsu.by/handle/123456789/233595>





Электронная
библиотека
БГУ
ISSN 2519-4437 (online)



БЕЛОРУССКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Электронная библиотека БГУ / Факультет международных отношений / Коллекция публикации по гендерной тематике белорусских ВУЗов

Даты публикации

Авторы

Заглавия

Темы

Коллекция публикаций по гендерной тематике белорусских ВУЗов : [687]

[главная страница раздела](#) [Статистика](#)

Гендерное равенство играет важную роль в жизни современного общества. Обеспечение гендерного равенства является одной из целей устойчивого развития глобальной Повестки дня ООН на период до 2030 года. Беларусь за последние годы достигла определенных успехов в обеспечении гендерного равенства.

Данная коллекция публикаций может быть полезна студентам, магистрантам, аспирантам, преподавателям, научным и практическим работникам, а также всем интересующимся гендерной проблематикой.

**RAOUL
WALLENBERG
INSTITUTE**

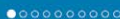


Подготовка данной коллекции организована с участием Института прав человека и гуманитарного права им. Рауля Валленберга в рамках академического сотрудничества с Белорусским государственным университетом и другими учреждениями высшего образования Республики Беларусь при финансовой поддержке правительства Швеции в лице Шведского агентства по международному развитию (Sida).

Новые документы

Гендерные исследования и дизайн: историчность визуального и политическая история

Дата выпуска: 2019 [Подробнее](#)



Искать в коллекции



Коллекции этого раздела

- Вопросы гендера в выпускных работах [108]
- Вопросы гендера в учебно-методических материалах [28]
- Гендер и иные науки [43]

Просмотр

Автор

Чикалова, Ирина

Чикалова, Ирина

Чикалова, Ирина

Чикалова, Ирина

Чикалова, Ирина

Чикалова, Ирина

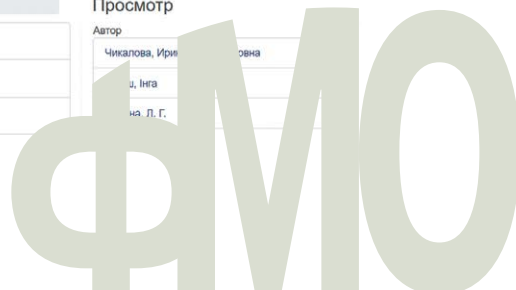
Чикалова, Ирина

Чикалова, Ирина

Чикалова, Ирина

Чикалова, Ирина

Чикалова, Ирина





Рекомендации по интеграции гендерного измерения в юридические исследования

*Л. А. Краснобаева [и др.] ; под общ. ред.
Т. В. Лисовской.*

<https://rwi.lu.se/download/gdi/?wpdmdl=17734>

В Рекомендациях предложена методика интеграции гендерного измерения в юридические исследования, разработанная на основе аккумулирования и адаптации методов гуманитарных наук. Представлены также пошаговый алгоритм интеграции гендерного измерения, ряд юридических и неюридических методов с описаниями и примерами для использования в юридических исследованиях. Рекомендации содержат материалы, которые могут быть востребованы в процессе интеграции гендерного измерения в юридические исследования: краткий экскурс в основные понятия и гендерные теории, категориально-понятийный аппарат гендерного дискурса, подбор литературы по гендерным теориям и терминологии, материалы для подробного изучения методов и приемов.



ИНТЕГРАЦИЯ ГЕНДЕРНОГО ИЗМЕРЕНИЯ В ЮРИДИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Буклет: Интеграция гендерного измерения в юридические исследования

<https://rwi.lu.se/download/gdi-russian-pamphlet/>

В Рекомендациях по интеграции гендерного измерения в юридические исследования представлены:

- Междисциплинарная методика интеграции гендерного измерения в юридические исследования;
- 5 практических шагов интеграции гендерного измерения в рамках исследовательского цикла;
- Понятийно-категориальный аппарат гендерных исследований;
- Краткий обзор гендерных теорий;
- Схематическое описание базовых юридических и неюридических методов с примерами в контексте интеграции гендерного измерения в юридические исследования
- Иллюстрирование методики примерами.



INTEGRATION OF THE GENDER DIMENSION IN LEGAL RESEARCH

Buklet: Integration of the gender dimension in legal research

<https://rwi.lu.se/download/gdi-english-pamphlet/?wpdmdl=17776>

- An interdisciplinary methodology for integrating gender into legal research.
- Five practical steps towards integrating gender into the research cycle.
- Main terms and concepts.
- A brief summary of gender theories.
- An outline of legal and non-legal research methods conducive to the integration the gender dimension in legal research.
- Concrete examples.



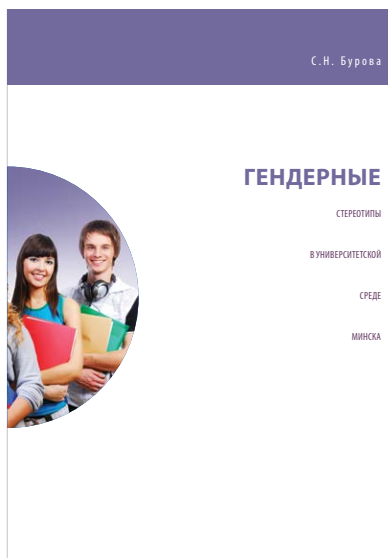
Гендерные стереотипы в университетской среде Минска



С. Бурова / 2015

<http://www.elib.bsu.by/handle/123456789/116380>

В отчете изложены результаты исследования проблемы присутствия гендерных стереотипов в университетской среде г. Минска на основании изучения мнений студенческой молодежи и представителей профессорско-преподавательского состава (2012 год). Рассмотрена роль системы высшего образования в процессе преодоления устаревших гендерных представлений.



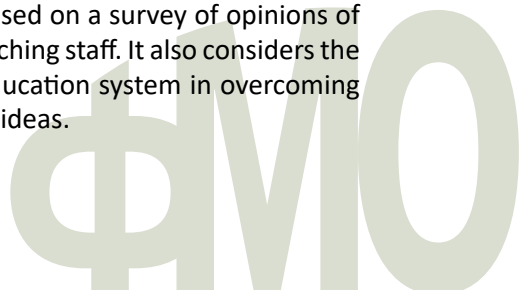
Gender stereotypes in university environment of Minsk



S. Burova

<http://www.elib.bsu.by/handle/123456789/116386>

The report presents results of a study on prevalence of gender stereotypes at Minsk universities in 2012, based on a survey of opinions of students and teaching staff. It also considers the role of higher education system in overcoming obsolete gender ideas.



**Отчет о результатах анализа законодательства
Республики Беларусь, регулирующего
отношения в сфере высшего образования,
на предмет гендерного равенства**

В. В. Саскевич /2015

[http://www.elib.bsu.by/handle/123456789/
149727](http://www.elib.bsu.by/handle/123456789/149727)



В настоящем издании представлены результаты анализа законодательства Республики Беларусь, регулирующего образовательные, трудовые и иные отношения в сфере высшего образования на предмет гендерного равенства. Издание предназначено для студентов юридических специальностей, преподавателей, а также для всех, кто интересуется гендерной тематикой в правовом контексте.



**Report on the results of gender
equality analysis of Belarusian legislation
regulating relations in the field of higher
education**

V.V. Saskevich

<http://www.elib.bsu.by/handle/123456789/149728>



This publication is the result of gender equality analysis of the Belarusian Legislation regulating educational, labour and other relations in the field of higher education. The publication is dedicated to the students of law specialties, professors and to all interested in the legislative aspect of gender theme

**Гендерное равенство
в сфере высшего образования:
пути и средства достижения**

И. Н. Кандричина [и др.] ; науч. ред. : В. Г. Шадурский, Л. С. Лукина
<http://elib.bsu.by/handle/123456789/234775>

Настоящее издание представляет собой комплексное исследование путей достижения гендерного равенства в сфере высшего образования. Авторами предложен к обсуждению широкий круг вопросов: от понятийно-категориального аппарата, правового регулирования политики достижения равенства полов на международном и национальном уровне до предложений по внедрению гендерной проблематики в различные сферы высшего образования. В публикации продемонстрирован системный подход к анализу рассматриваемой проблемы и предложены практические рекомендации по внедрению гендерного подхода в деятельность высшей школы. Издание предназначено для студентов и преподавателей высших учебных заведений, а также для всех, кто интересуется гендерными вопросами, и развитием высшего образования в контексте обеспечения гендерного равенства.



Gender equality in higher education system: ways and means of achievement

I.N. Kandrichina [and others]; eds. V.G. Shadurski, L.S. Lukina

http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/234777/2/cover_e.jpg

This publication presents a complex study of possible ways of attainment of gender equality in the higher education system. It offers for discussion a wide range of issues: from conceptual-categorical concepts and legal regulation of policies aimed at achieving gender equality at international and national levels to suggestions concerning the introduction of a gender perspective in the various areas of higher education. It will help to apply a systematic approach to analysis of the problem and to formulate practical recommendations on gender mainstreaming in higher education institutions. The publication is addressed to students and teachers of higher education institutions, all those interested in gender issues and development of higher education in the context of gender equality



Материалы международной научно-практической конференции «Гендер в Фокусе 2017», Минск, 22–23 ноября 2017

В настоящем сборнике представлены материалы международной научно-практической конференции «Гендер в Фокусе». Темы статей связаны с актуальными теоретическими и практическими вопросами содействия продвижению гендерного равенства.



Социальные вопросы и гендерные подходы в урбанистике

Аслы Тепелдик Диш, Кристиан Димен, Митчелл Рирдон и Тимоти Андерсон

<https://www.rwi.lu.se/by/recommendationsurban.pdf>

Данная публикация была разработана для преподавателей Белорусского национального технического университета и преподавателей других университетов Республики Беларусь, которые готовят будущих архитекторов и градостроителей. Приложенные рекомендации призваны помочь преподавателям в определении теоретической основы, методов обучения и справочных материалов по вопросам взаимодействия между социальными, гендерными вопросами и вопросами городского планирования, подчеркивая их значимость и важность в создании более привлекательных, открытых и доступных городов.



СОЦИАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ И ГЕНДЕРНЫЕ ПОДХОДЫ В УРБАНИСТИКЕ

АВТОРЫ (В АЛФАВИТНОМ ПОРЯДКЕ):

АСЛЫ ТЕПЕДЖИК ДИШ, КРИСТИАН ДИМЕН, МИТЧЕЛЛ РИРДОН И ТИМОТИ АНДЕРСОН

ПЕРЕВОД С АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА

Научно-популярное издание

**Шадурский Виктор, Зинченко Янина,
Безбожная Ольга,
Шаповалова Ирина**

**ГЕНДЕРНЫЙ ДИАЛОГ:
краткие итоги проведения гендерного аудита
на факультете международных отношений
Белорусского государственного университета**

Главный редактор: *В. Л. Дубовский*
Редактор: *М. В. Стражевич*
Компьютерная подготовка: *С. Д. Чирков*

Подписано в печать 05.03.2020 г.
Уч.-изд. л. 1,98

Издательство ЗАО «ЮНИПАК»
Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя
и распространителя печатных изданий № 1/380 от 28.04.2015 г.
Ул. Сторожовская, 8, а/я 69, г. Минск, 220002, Беларусь
E-mail: unipack.d@gmail.com

В 2017 году на факультете международных отношений Белорусского государственного университета (ФМО БГУ) был проведен гендерный аудит. Его целью являлось расширение гендерного диалога как важного инструмента укрепления корпоративного духа факультетского коллектива и улучшения внутренней коммуникации.

Данное исследование проводилось с учетом методологии по проведению гендерного аудита, основанной на принципе активного участия, разработанного Международным Бюро Труда (Методология МБТ).

Издание может быть интересно и полезно всем, кто интересуется проблемой продвижения гендерного равенства в академической среде.

