



# ГЕНДЕРНИЙ АУДИТ 2025

## Мета:

оцінити стан забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Університеті.

## Завдання:

- підвищити обізнаність студентів/ок та співробітників\ць Університету щодо політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні
- виявити існуючі проблеми та визначити шляхи скорочення фактичної нерівності жінок і чоловіків
- сформулювати рекомендації з покращення стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Університеті

# НАПРЯМКИ АУДИТУ



- 1 Аналіз змісту освітніх програм.**  
(109 освітніх програм)
- 2 Аналіз нормативної бази.**  
(110 документів нормативної бази і 6 документів статистичної фінансової звітності)
- 3 Аналіз внутрішнього і зовнішнього просторів.**
- 4 Аналіз інформаційного середовища**  
(38 інформаційних та комунікативних матеріалів)
- 5 Опитування** співробітників/ць  
(479 жінок і 124 чоловіки) та студентів/ок Університету  
(1811 жінок, 450 чоловіків, 22 респонденти визначили свою стать як “інше”)  
3 фокус-групи 2 глибинних інтерв'ю (24 жінки і 10 чоловіків)

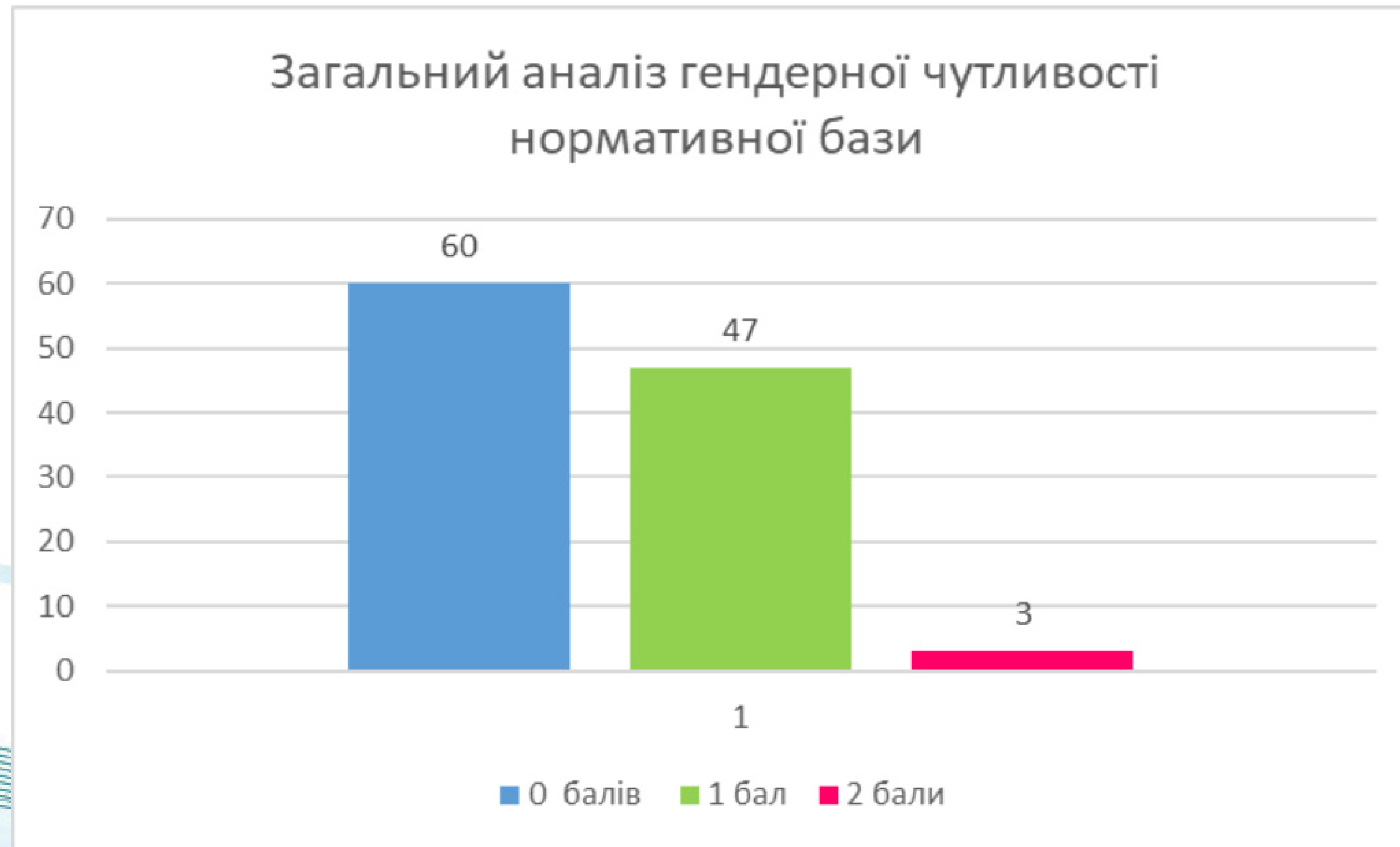


# АНАЛІЗ ЗМІСТУ ОСВІТНІХ ПРОГРАМ



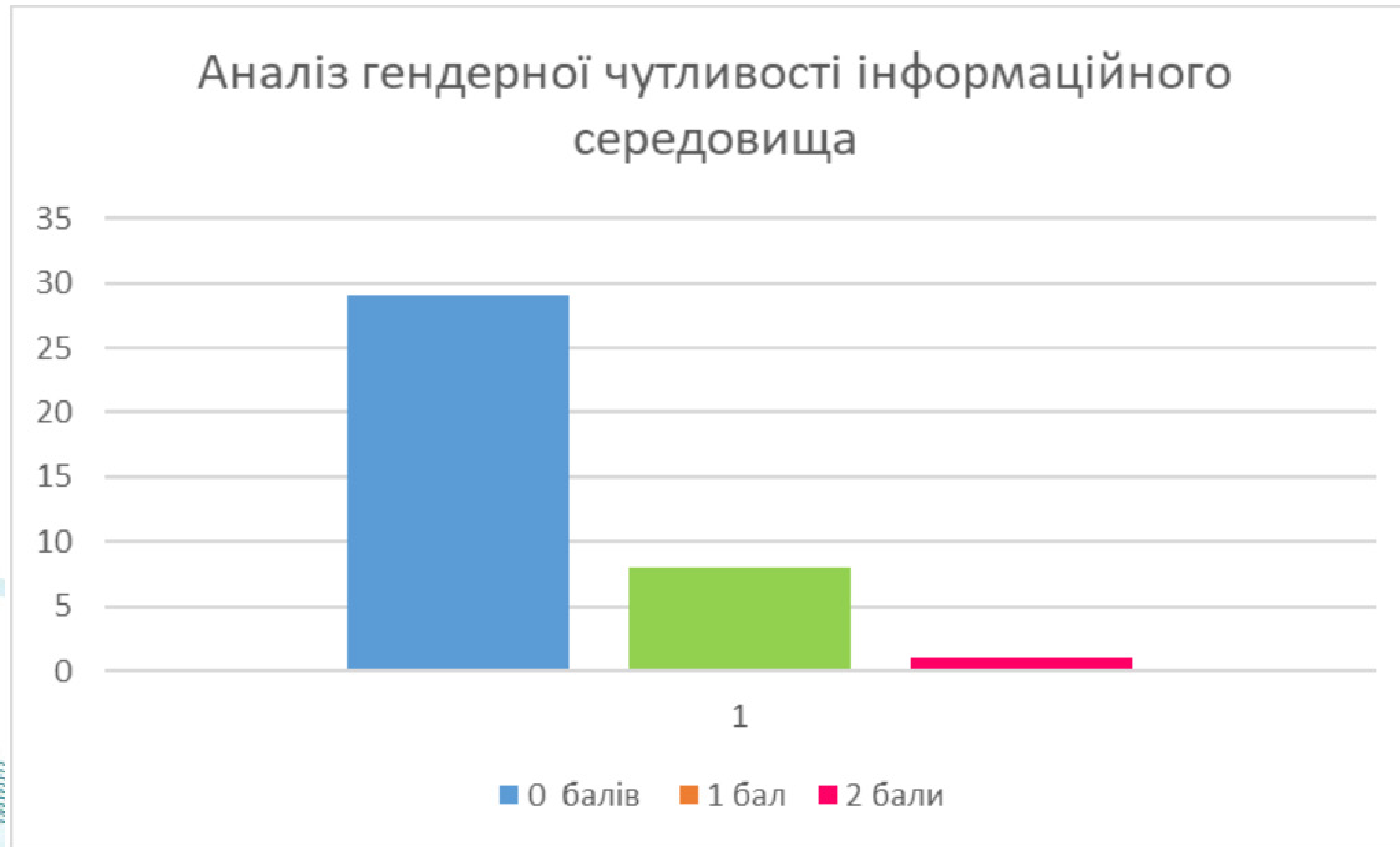
| Підрозділ                                                     | загальна кількість балів |
|---------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Факультет економіки та управління                             | 8                        |
| Факультет журналістики                                        | 3                        |
| Факультет здоров'я, фізичного виховання і спорту              | 2                        |
| Факультет інформаційних технологій та математики              | 4                        |
| Факультет музичного мистецтва і хореографії                   | 2                        |
| Факультет образотворчого мистецтва і дизайну                  | 6                        |
| Факультет педагогічної освіти                                 | 2                        |
| Факультет права та міжнародних відносин                       | 0                        |
| Факультет психології, соціальної роботи та спеціальної освіти | 3                        |
| Факультет романо-германської філології                        | 1                        |
| Факультет східних мов                                         | 9                        |
| Факультет суспільно-гуманітарних наук                         | 4                        |
| Факультет української філології, культури і мистецтва         | 2                        |
| Інститут післядипломної освіти                                | 2                        |
| Фаховий коледж «Універсум»                                    | 16                       |
| Докторська школа                                              | 14                       |

# АНАЛІЗ НОРМАТИВНОЇ БАЗИ





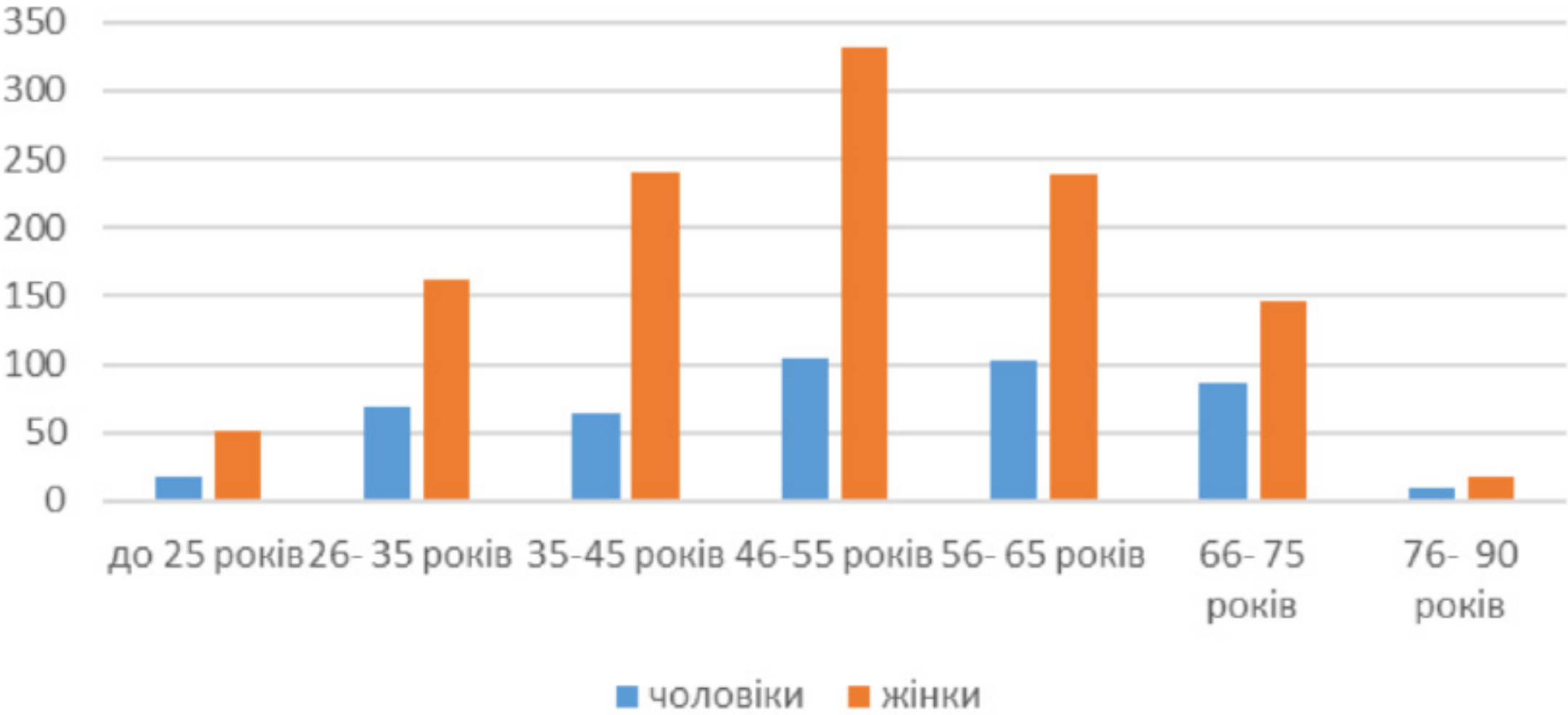
# АНАЛІЗ ІНФОРМАЦІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА



# ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА



Склад співробітників/ць Університету за статтю та віком станом на 01.05.2025 р.



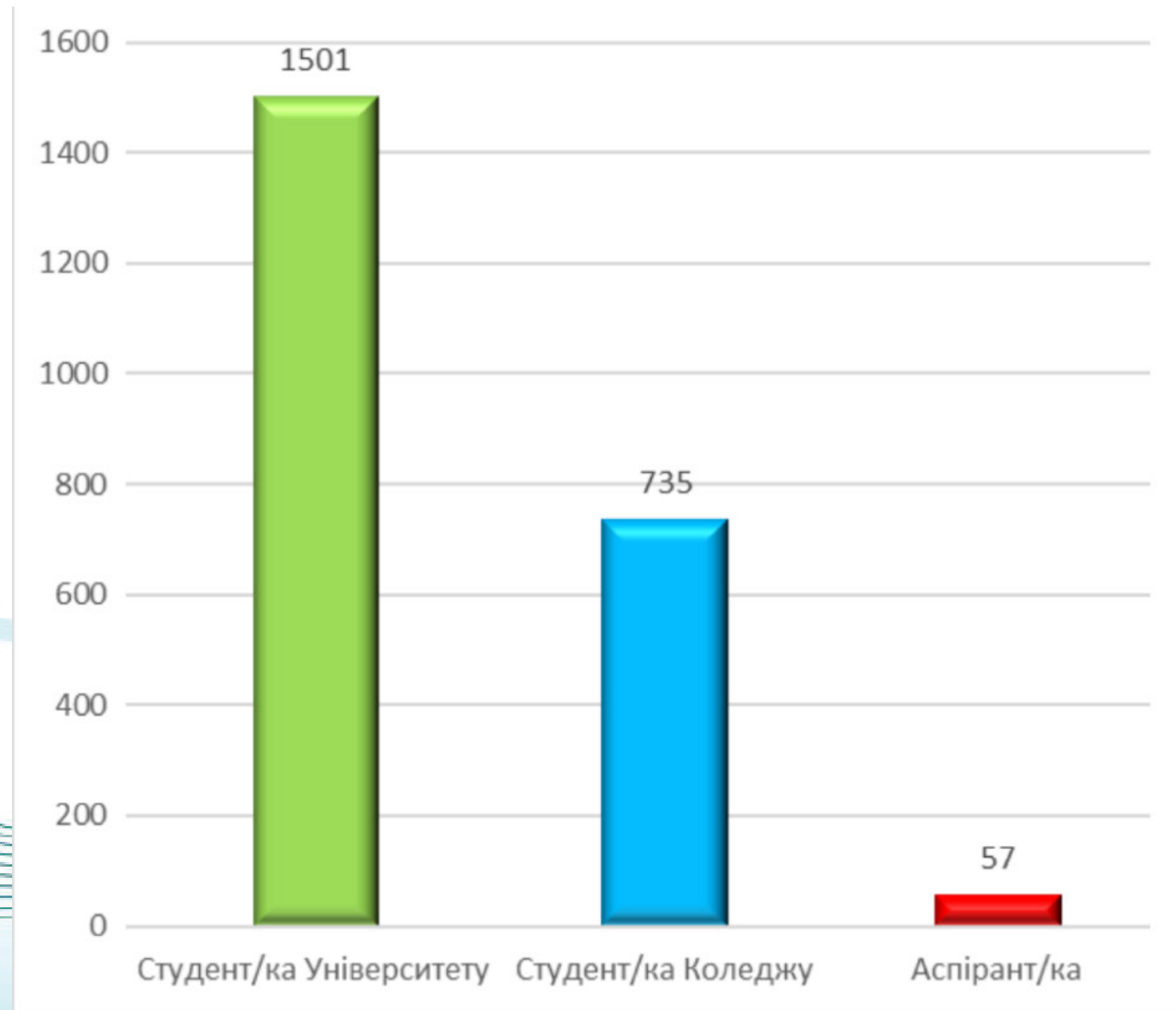
**склад співробітників  
за статтю**

Склад студентів/ок за статтю станом на 22.09.2025 р.



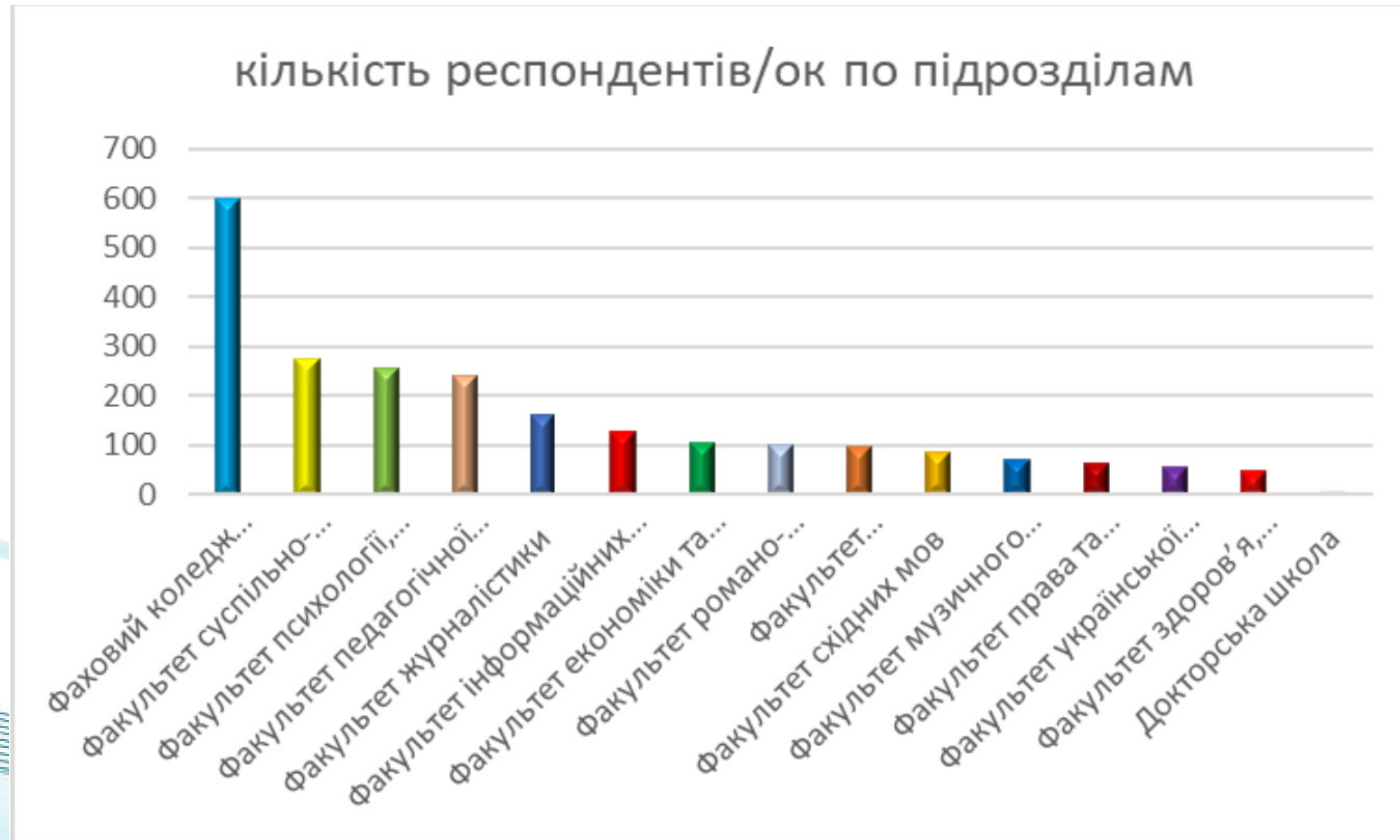
**склад студентів  
за статтю**

# ЗАГАЛЬНИЙ РОЗПОДІЛ УЧАСНИКІВ/ЦЬ





# ЗАГАЛЬНИЙ РОЗПОДІЛ УЧАСНИКІВ/ЦЬ



# ЗАГАЛЬНИЙ РОЗПОДІЛ УЧАСНИКІВ/ЦЬ



| Стать           | Кількість | %    |
|-----------------|-----------|------|
| Жіноча          | 1811      | 78,8 |
| Чоловіча        | 450       | 19,6 |
| Інше            | 22        | 1,0  |
| Небінарна особа | 7         | 0,3  |
| Не вказано      | 7         | 0,3  |

|                                     |       |
|-------------------------------------|-------|
| Проживаю з батьками                 | 51,2% |
| Винаймаю квартиру / кімнату         | 23,3% |
| Живу у власній квартирі/будинку     | 13,2% |
| Проживаю у студентському гуртожитку | 10,9% |
| Живу з іншими родичами/близькими    | 0,8%  |
| За кордоном                         | 0,4%  |
| Інше                                | 0,2%  |

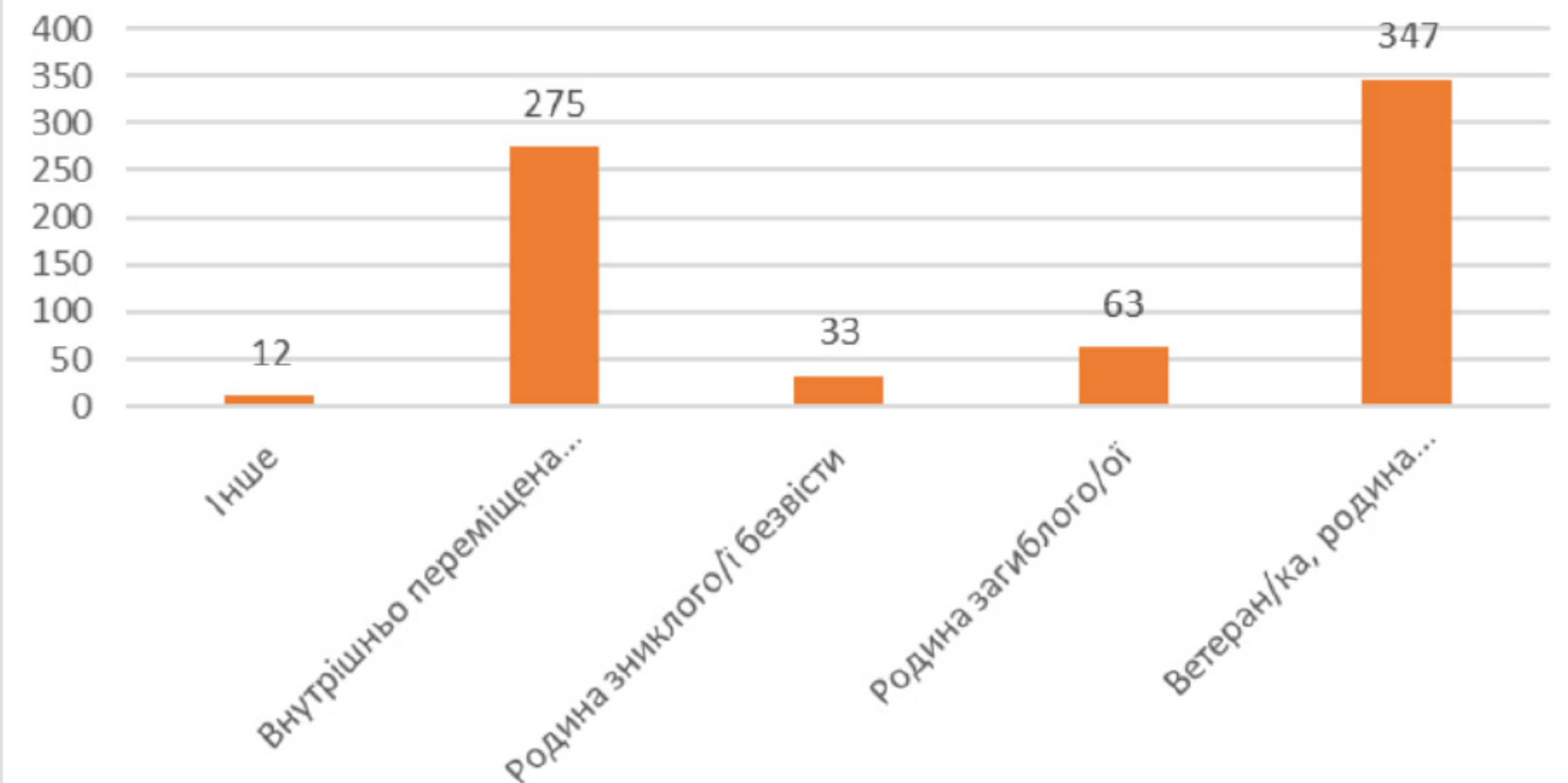
# СТАТУС ВРАЗЛИВОСТІ



Статус вразливості, осіб



Статус вразливості, студенти, осіб



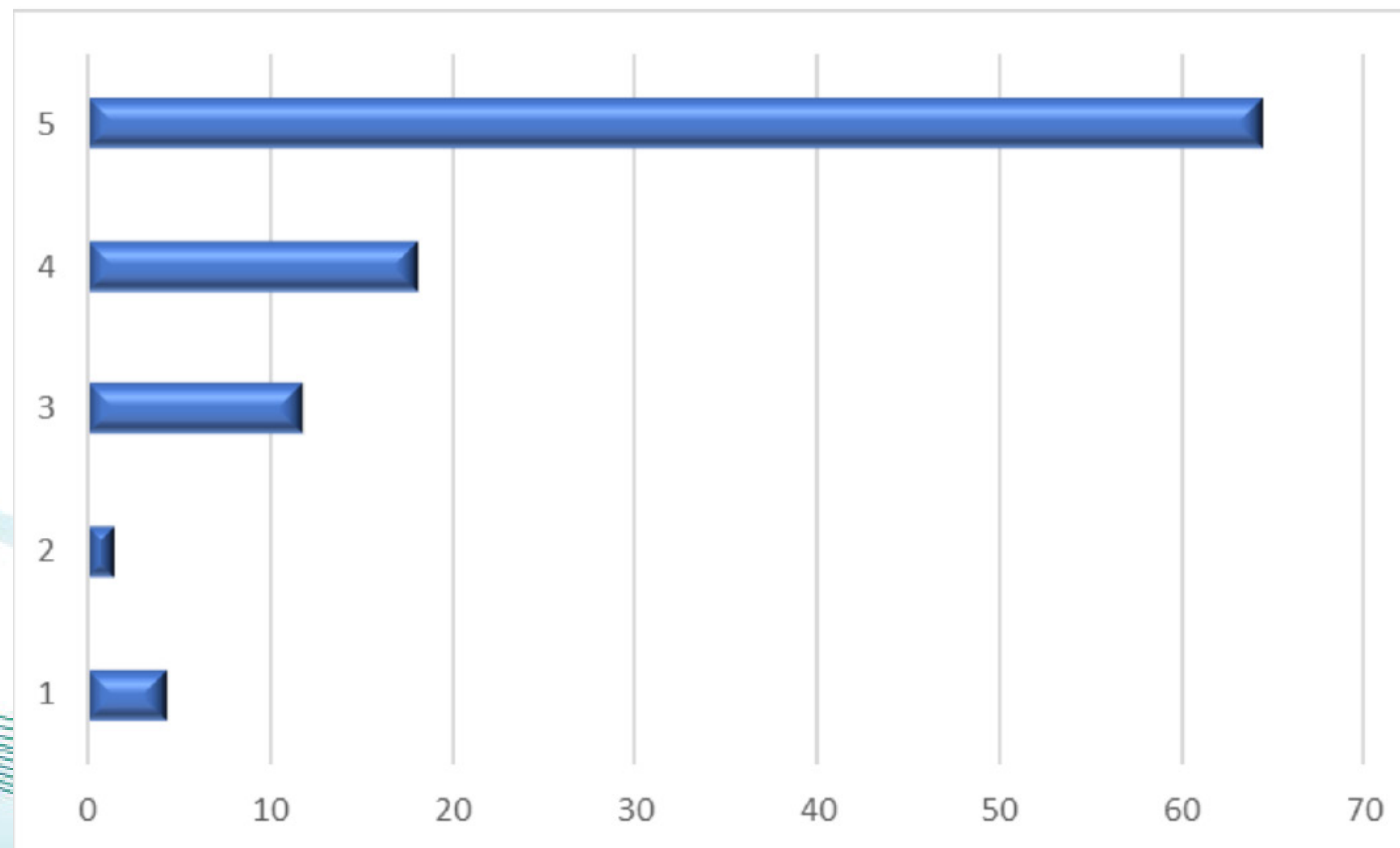


# ОПИТУВАННЯ



Наскільки важливими для Вас особисто є питання забезпечення рівних можливостей жінок та чоловіків у професійній самореалізації?

(Оцініть за п'ятибальною шкалою, де 1- Абсолютно не важливо, 5- Дуже важливо)



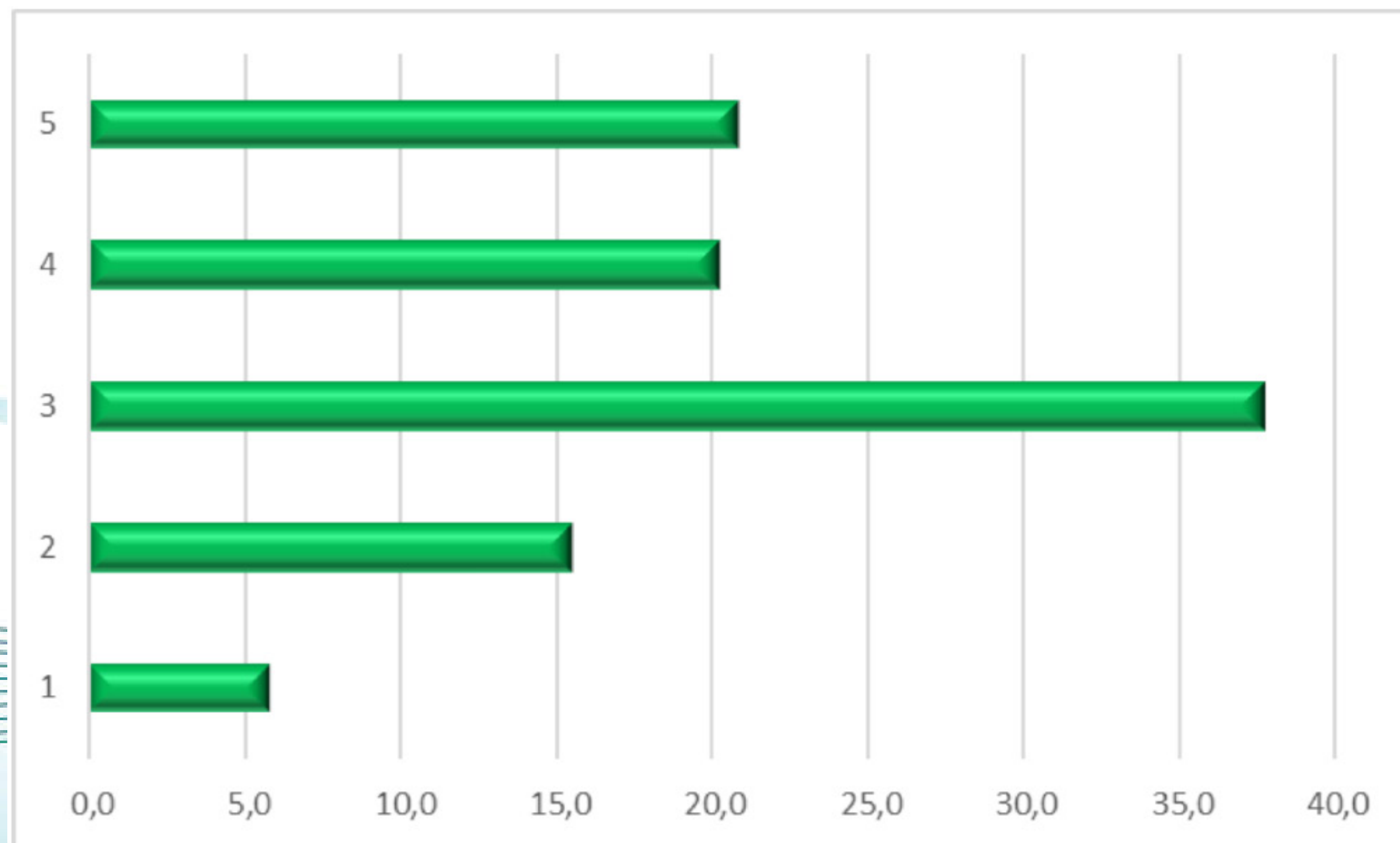


# ОПИТУВАННЯ



Якою мірою Ви згодні чи не згодні з твердженням: «Сьогодні жінки та чоловіки в Україні мають абсолютно рівні можливості для своєї професійної самореалізації»?

(Оцініть за п'ятибальною шкалою, де 1- Абсолютно не згоден (не згодна), 5- Повністю згоден)

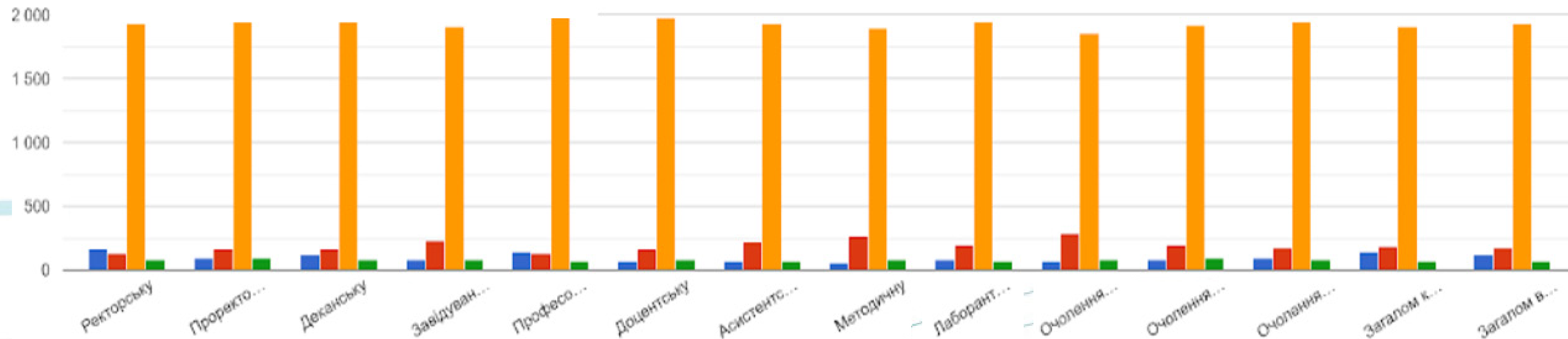


Не згодні з цим  
твердженням:  
**311 жінок і 71 чоловіків**  
(1 або 2 бали)

## Чи залежить ефективність виконання різних робіт/обов'язків від статі?

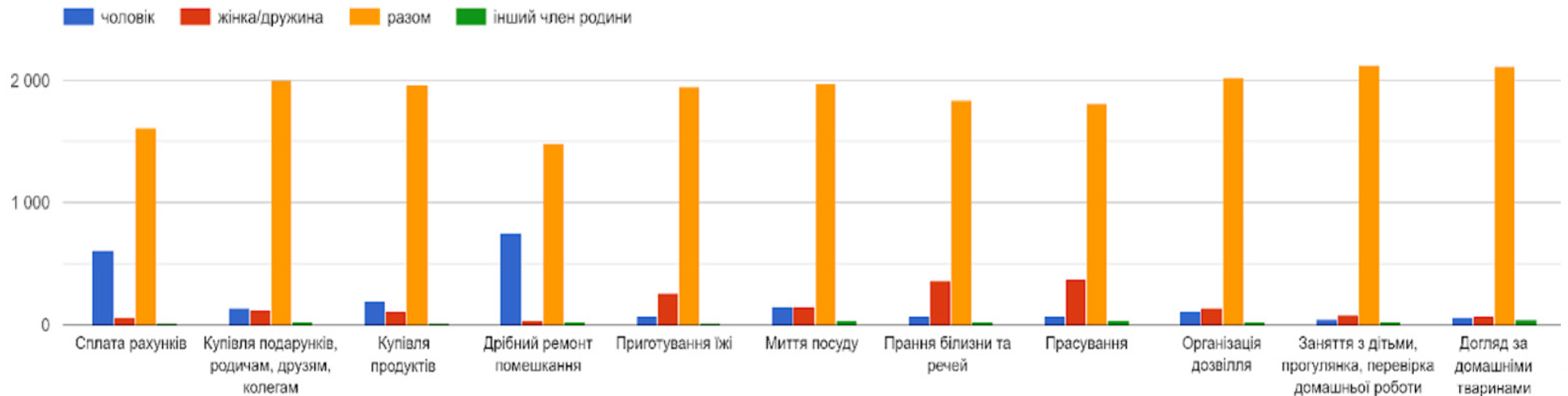
13. Хто на, Вашу думку, ефективніше виконуватиме роботу/обов'язки (оберіть 1 варіант відповіді в кожному ряду)

Чоловік — Жінка —  
Якість виконання даної роботи не залежить від статі особи — Важко сказати



## Уявлення студентів/студенток щодо розподілу хатніх обов'язків

17. Хто саме з членів родини, на Вашу думку, має виконувати наступні види хатньої роботи/сімейних обов'язків?  
(будь ласка, відмітьте потрібну відповідь у кожному рядку):

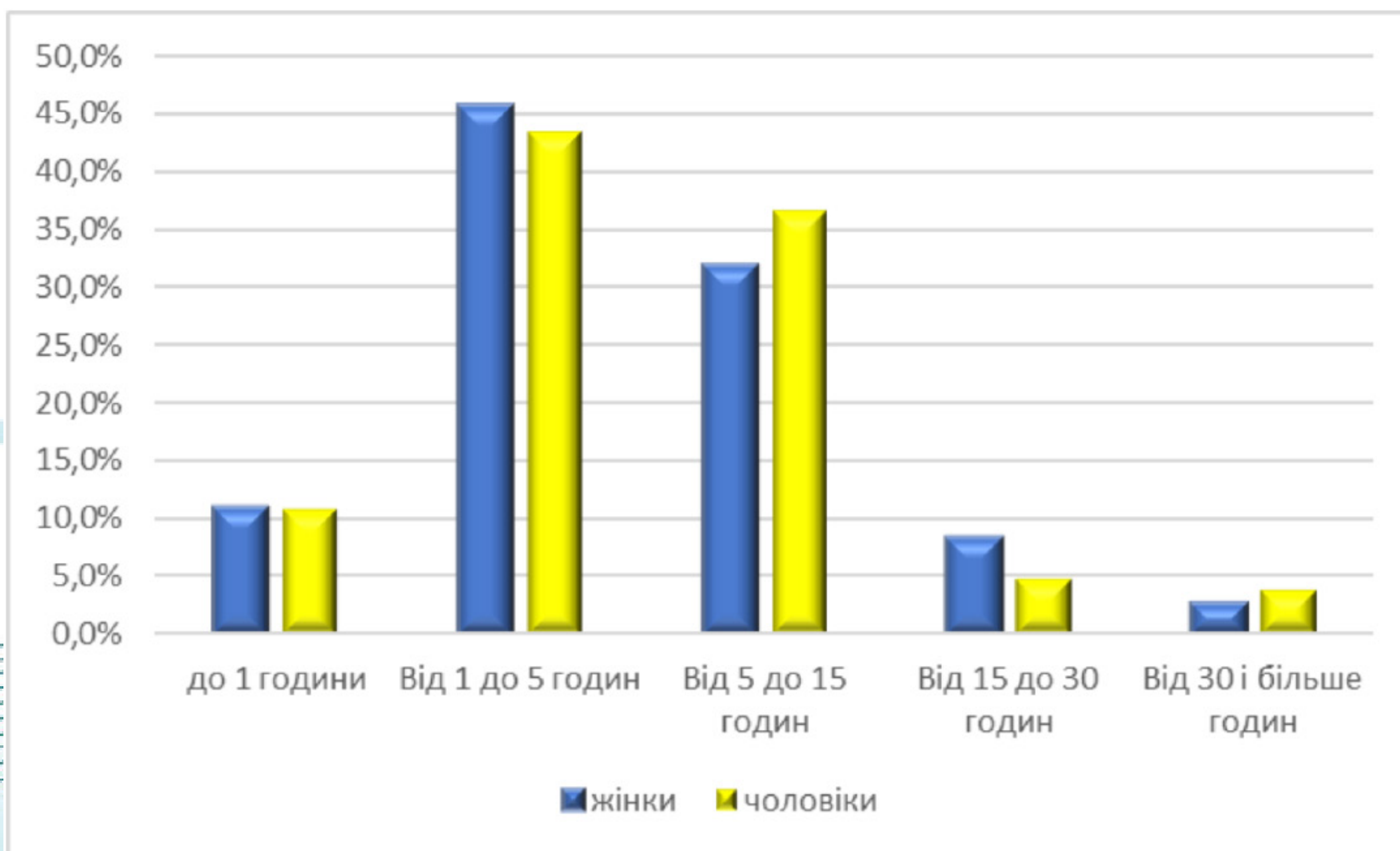




# ОПИТУВАННЯ



На питання **“Скільки часу на тиждень Ви витрачаєте на хатню роботу та догляд за іншими членами сім’ї?”** відповіді розподілились без суттєвих розбіжностей між жінками й чоловіками в кожній з альтернатив вибору. Беремо до уваги, що переважна більшість опитаних наразі не є одруженими/заміжніми.



Кількість студентів/ок які:

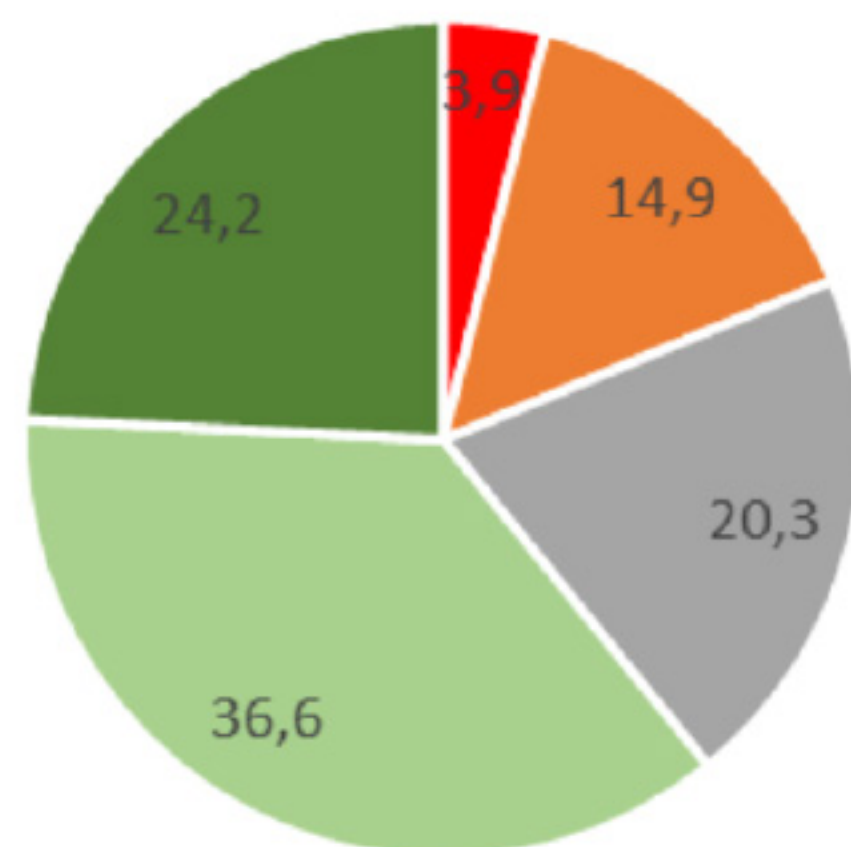




# СТАВЛЕННЯ ДО ВЖИВАННЯ ФЕМІНІТИВІВ



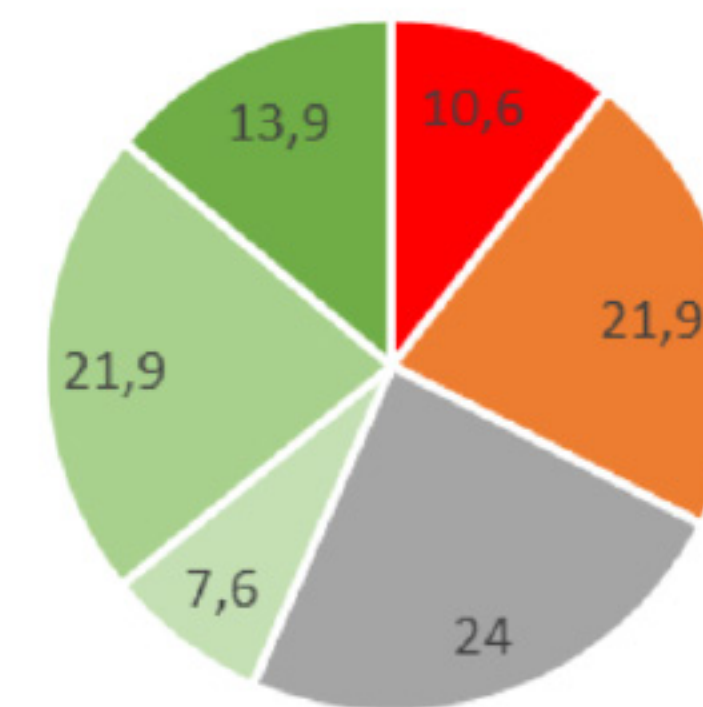
Ставлення до фемінітивів, студенти, %



■ я проти ■ скоріше ні, чим так ■ неважливо ■ важливо ■ дуже важливо

**студенти/ки**

Ставлення до вживання фемінітивів, співробітники, %



■ я проти ■ скоріше ні, чим так ■ неважливо  
■ скоріше так, чим ні ■ важливо ■ дуже важливо

**співробітники/ці**

# ДИСКРИМІНАЦІЯ



**студенти/ки**

# ДИСКРИМІНАЦІЯ



| <b>ВІДПОВІДІ СТУДЕНТІВ/ОК</b>                             | <b>КІЛЬКІСТЬ</b> |
|-----------------------------------------------------------|------------------|
| Не був/ла свідком таких ситуацій                          | <b>1470</b>      |
| Більш поблажливе ставлення                                | <b>556</b>       |
| Зауваження щодо невідповідності типовій жінці/ чоловіку   | <b>357</b>       |
| Залучення до виконання додаткових обов'язків, праці       | <b>234</b>       |
| Необґрунтовані вимоги, пов'язані з навчанням;             | <b>161</b>       |
| Залицання / домагання                                     | <b>111</b>       |
| Глузування через нетрадиційну орієнтацію або ідентичність | <b>105</b>       |
| Надання переваги при обранні на посади (профком, тощо)    | <b>73</b>        |
| Надання переваги при вступі до магістратури, аспірантури  | <b>44</b>        |
| Погрози або застосування фізичної сили                    | <b>38</b>        |
| Кібердомагання через повідомлення або соціальні мережі    | <b>34</b>        |
| Інше                                                      | <b>25</b>        |
| Економічне насильство (додаткові матеріальні витрати)     | <b>24</b>        |
| Примушування до будь-яких сексуальних дій                 | <b>19</b>        |

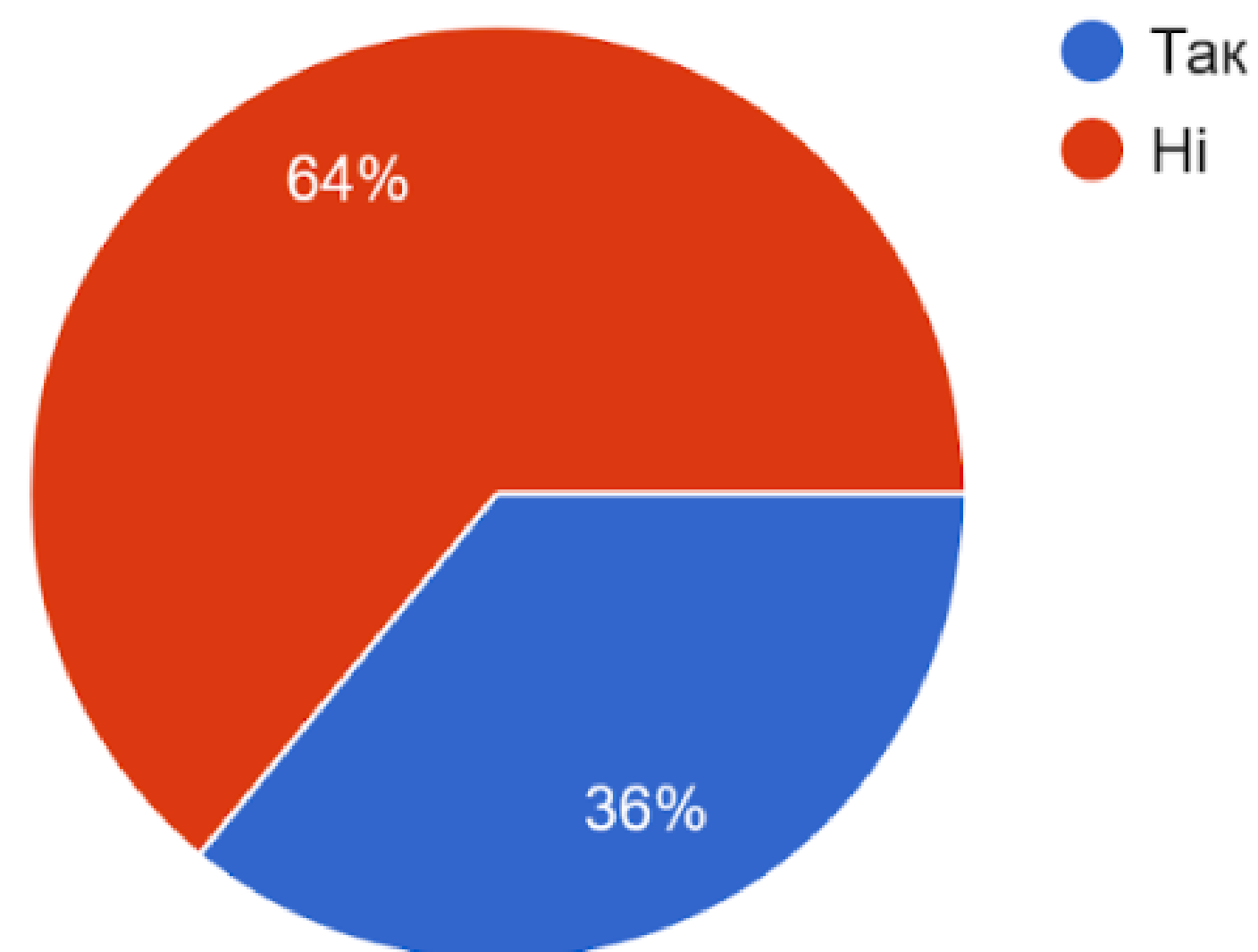


# ДИСКРИМІНАЦІЯ



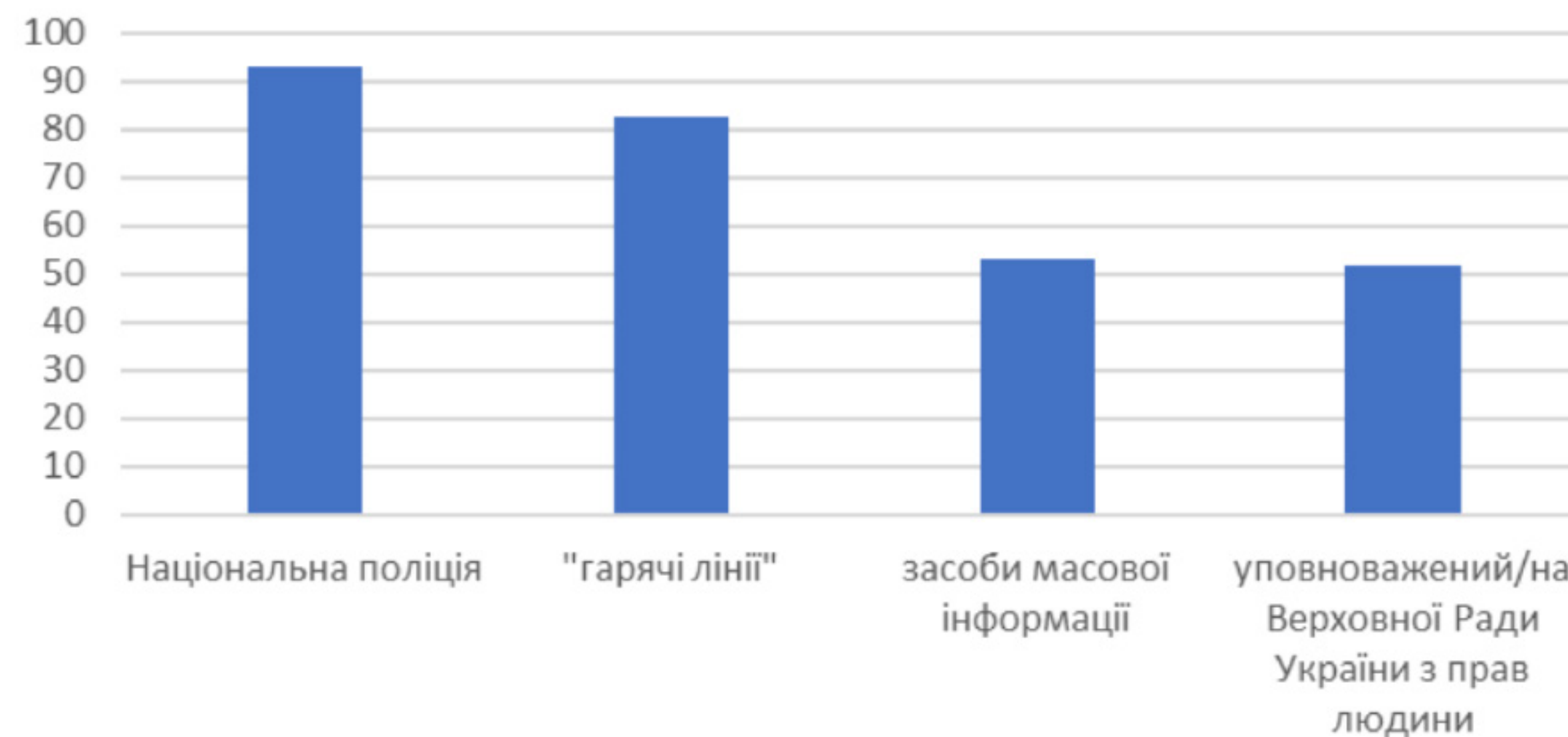
21. Чи знаєте Ви про випадки домашнього насильства у Вашому оточенні?

2 302 відповіді



У відсотках **жінки вдвічі частіше відповідали "ТАК"** на це питання, ніж чоловіки, серед усіх респондентів.

Канали звернень щодо домашнього насильства, про які знають респонденти/ки, %



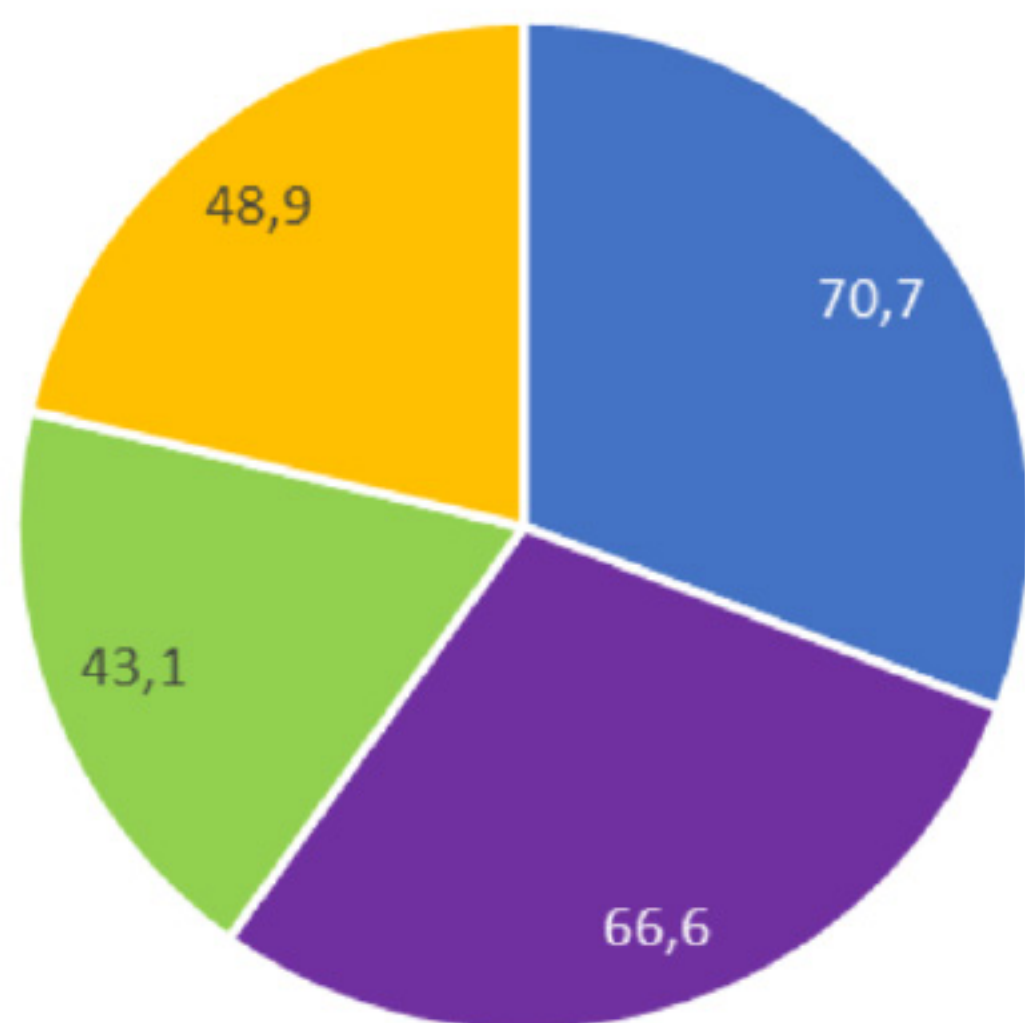


# ДИСКРИМІНАЦІЯ



**Яким чином, на Вашу думку, умови навчання можна зробити більш безпечними та рівноправними? (до 3-х варіантів відповідей)**

Як зробити умови навчання більш безпечними і рівноправними?, %



- Процедури скарг на СД/СН з конфіденційністю та захистом
- Визначення як цінність політики рівності, проти сексизму
- Введення до складу комісій і чоловіків, і жінок
- Створення умов для безперешкодного доступу до місць навчання

“Якісь просвітні заходи на цю тему, бо сексизм і мізогінія проявляються не лише в відвертій ненависті чи приниженні, а й в дрібних речах, можливо і з гарним наміром. Важливо, щоб люди це розуміли”

Більше залучення уваги викладачів до протидії дискримінація у вигляді образливих фраз, поширення стереотипів, неприємних узагальнень, по типу "всі чоловіки... Всі жінки..."

“Звертати увагу та не ігнорувати негідні висловлювання”

Розголос

Після неспокійних ночей дозвіл на дистанційне навчання

# ДИСКРИМІНАЦІЯ



“Карочі, жінок студенток не так душать, в плані якості виконання роботи, особливо на турецьких рібятках це видно”

“Хлопцям складно в жіночому колективі”

“Висловлення викладачами чоловічої статі думки про профнепридатність жінок у професійній діяльності, на відміну від чоловіків”

“Сексисиські висловлювання викладачів, принижуючи вклад та уміння жінок в сфері професії”

“Особам жіночої статі загалом набагато легше навчатись у викладачів чоловічої статі, через особливості виховання, культурного розвитку та кризи середнього віку цих викладачів. В той же час, у викладачів жіночої статі і здобувачів вищої освіти чоловічої статі таких взаємин не спостерігається. Проте я хочу наголосити, що цю тезу я навів не для того, щоб боротися з дискримінацією, а просто як факт виведений з мого емпіричного досвіду.”

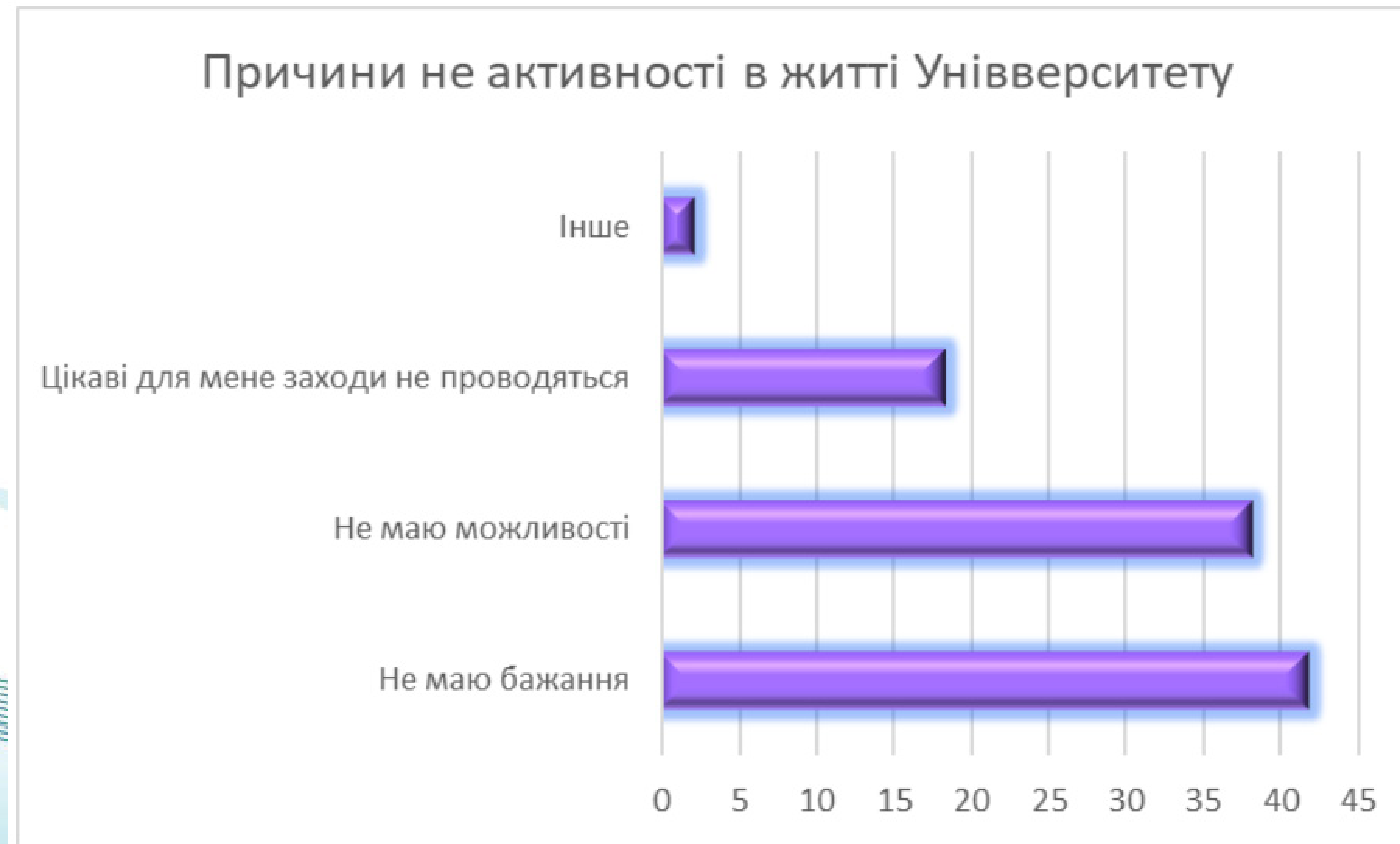
Недоречні жарти стосовно студенток, різниця при обговоренні майбутнього студенток/студентів (наприклад, говорячи про дівчат можна було частіше почути, що вони будуть секретарками, а не директорками). Те ж саме траплялося і у сторону Лгбт спільноти, проте помітно менше.

“Якесь зменшено-пестливе ставлення до жінок; розмова про те, що "тобі ж дітей виховувати та чоловіка оберігати потрібно, а не йти туди працювати".

# АКТИВНІСТЬ СТУДЕНТІВ



**67,3%** не вважають себе активними студенткою/ студентом Університету. Відповіді тих, хто вважає себе не активним, про причини розподілились наступним чином:





# АКТИВНІСТЬ СТУДЕНТІВ



Хотіла б, але не знаю як це можливо, оскільки навчаюся на заочній формі навчання та перебуваю за кордоном

Сучасна наукова та технічна база

“Не бачу в цьому цінності”

"Університет - ваш другий дім". Цю фразу я відчуваю в усій красі, коли в Києві проїздом можу зайти в туалет, попити НАЙКРАЩОЇ кави Києва у нашому Університеті, а також залізити у підвал (бомбосховище) і там собі організувати робоче місце для створення курсових, заповнення ЕНК, написання практичних, СР і МК. А також я там можу поспати. Це не кафешка чи кав'ярня де нормісні студентки "під вайбом". Це найкращий і найтихіший холодний підвал. Там темно, тихо і навіть прибиральниці вас не потурбують

коли особисто я прийшла в універ - у мене дійсно було бажання розвиватися... а зараз воно повністю знищене жахливими умовами, які начебто є. вчителі, що дійсно віддаються своїм парам - респект, хоча таких на пальцях однієї руки...

вибачте, але на Шамо немає розвиненої інфраструктури



# ЗАГАЛЬНА ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ЖИТТЯМ



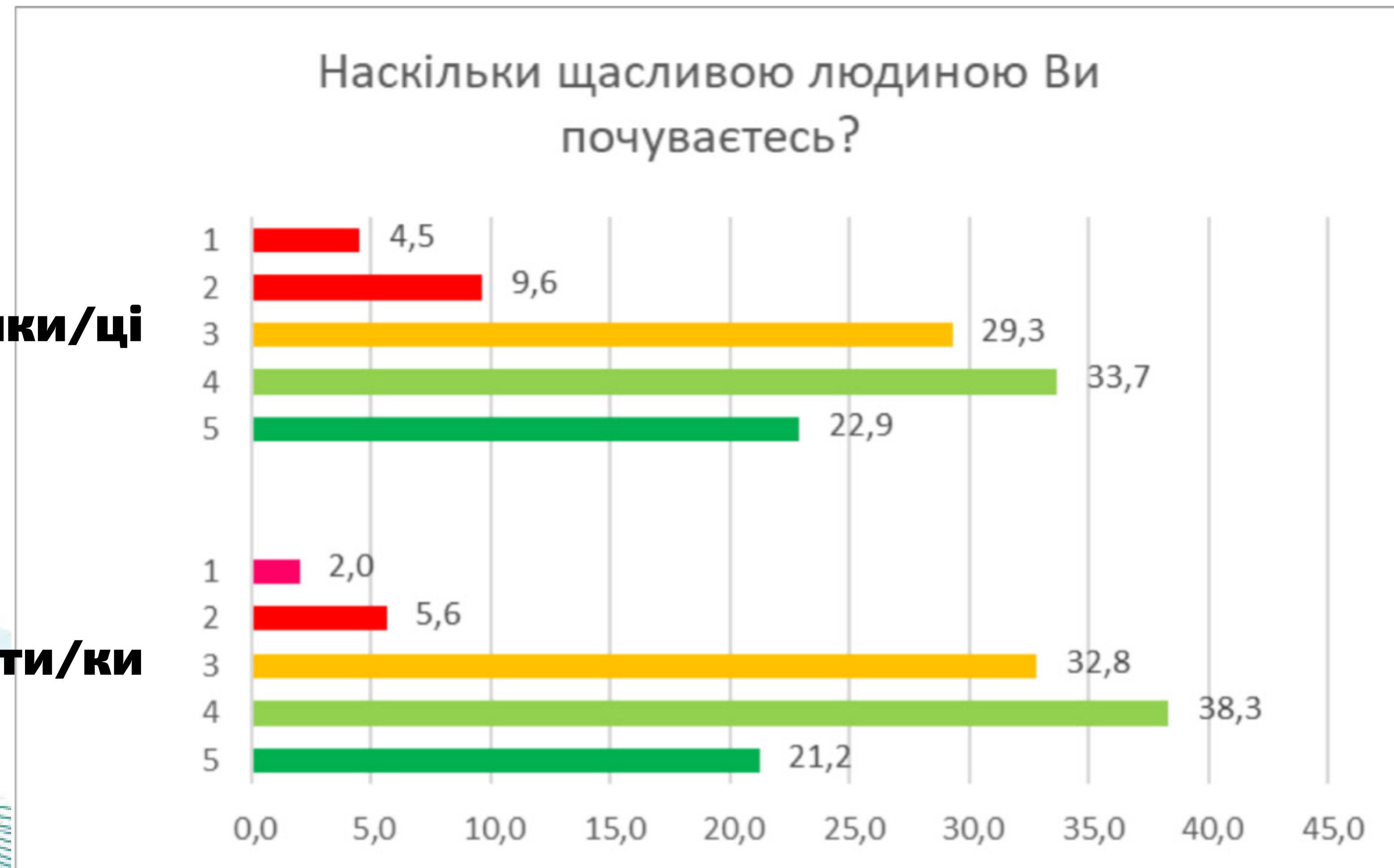
**студенти/ки**

# ЗАГАЛЬНА ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ЖИТТЯМ



**співробітники/ці**

**студенти/ки**



# РЕКОМЕНДАЦІЇ



- Розробити та ухвалити Гендерний план дій Університету до 2030 року з чіткими завданнями, відповідальними та термінами виконання
- Продовжити системну інтеграцію гендерного підходу у внутрішній документообіг Університету
- Удосконалити механізми реагування на дискримінацію, домагання та насильство
- Враховувати потреби співробітників/ць та студентів/ок з дітьми (гнучкі графіки, можливість часткової зайнятості, розвиток сервісів догляду)
- Інтегрувати гендерну проблематику в розробку та оновлення навчальних програм, підтримувати дослідження в галузі гендерних студій Університету
- Запровадити гендерний мейнстрімінг у наукових дослідженнях (врахування гендерного виміру в тематиці дисертацій, наукових проєктів, публікацій)



# РЕКОМЕНДАЦІЇ



- Організувати інформаційні кампанії (“Університет - простір рівних можливостей”)  
Підтримувати студентські ініціативи у сфері гендерної рівності (дебати, конкурси, акції)
- Регулярно збирати та аналізувати гендерно сегреговану статистику (кадровий склад, студенти, вступ, кар’єрний розвиток, оплата праці)
- Запровадити систему щорічної звітності з гендерних питань
- Звернутись до засновника щодо встановлення інформаційного маркування про Університет на станції метро Мінська
- Ініціювати перед засновником необхідність забезпечення безбар’єрного середовища прилеглих зовнішніх просторів до навчальних корпусів та гуртожитків Університету