



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)

ІННОВАЦІЙНА СКЛАДОВА АУДИТУ



- виокремлення аналізу інформаційного середовища
- визначення статусу вразливості респондентів/ок
- місце проживання співробітників/ць
- ставлення респондентів/ок до вживання гендерно чутливої мови/мовлення
- дослідження рівня загального задоволення життям респондентів/ок

АНАЛІЗ ЗМІСТУ ОСВІТНІХ ПРОГРАМ

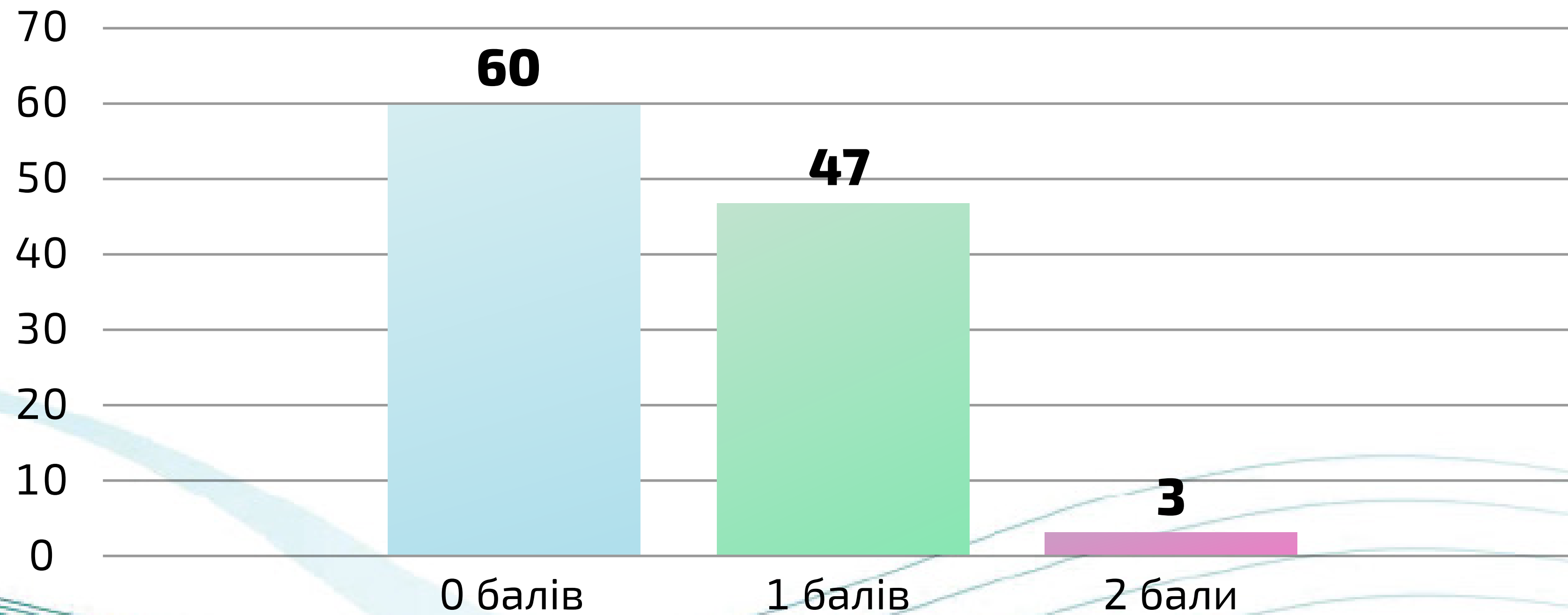


Підрозділ	загальна кількість балів
Факультет економіки та управління	8
Факультет журналістики	3
Факультет здоров'я, фізичного виховання і спорту	2
Факультет інформаційних технологій та математики	4
Факультет музичного мистецтва і хореографії	2
Факультет образотворчого мистецтва і дизайну	6
Факультет 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

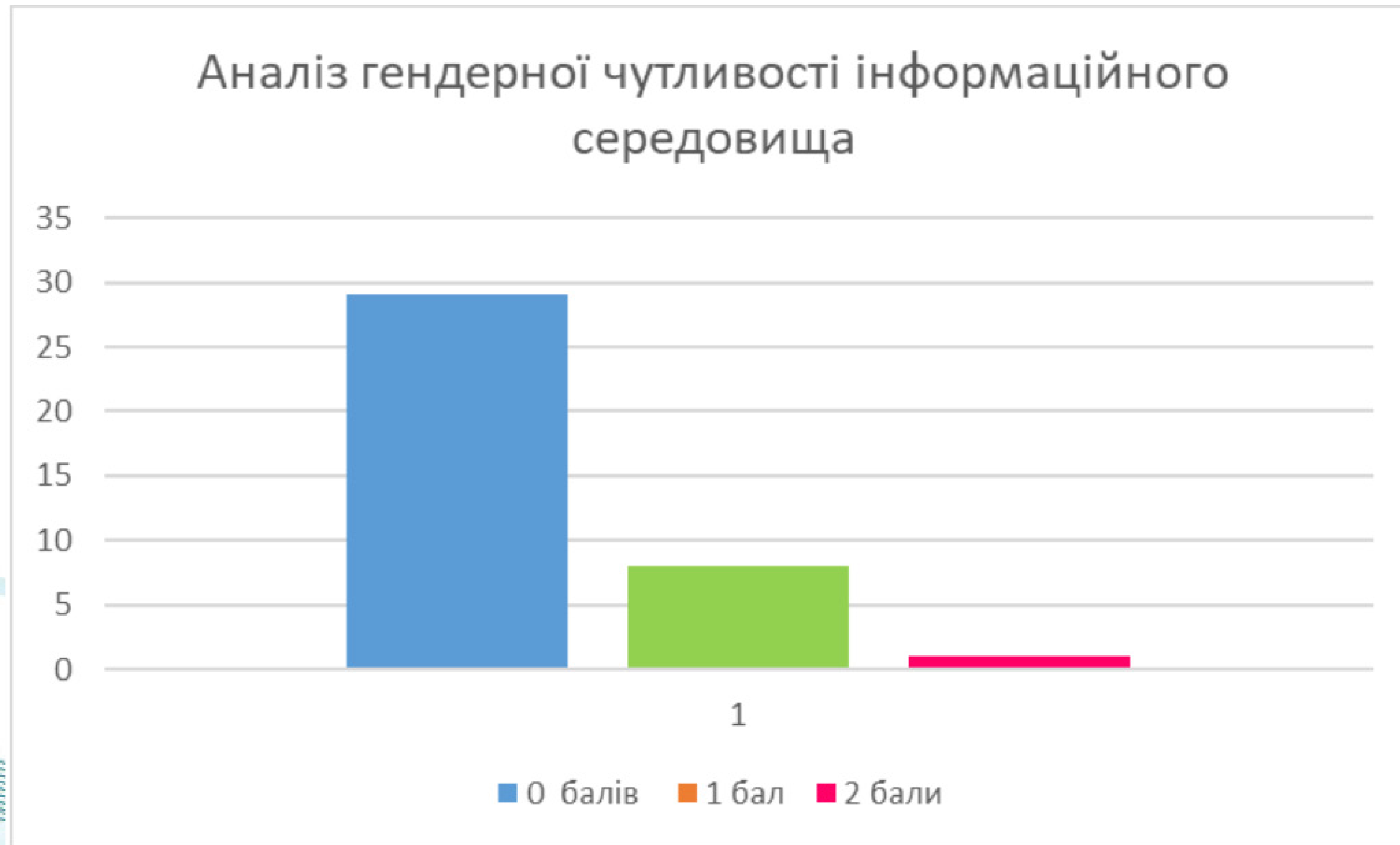
АНАЛІЗ НОРМАТИВНОЇ БАЗИ



Загальний аналіз гендерної чутливості нормативної бази



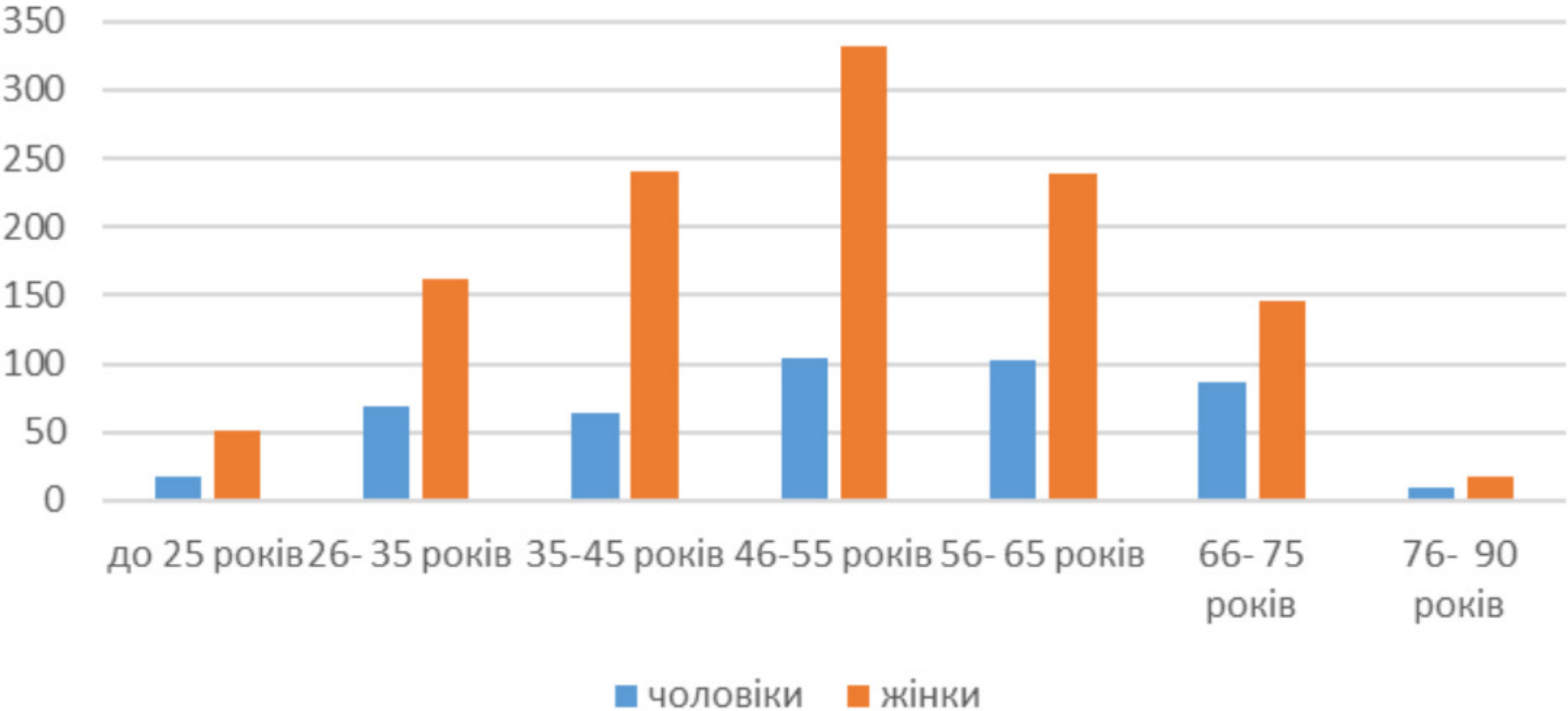
АНАЛІЗ ІНФОРМАЦІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА



ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА

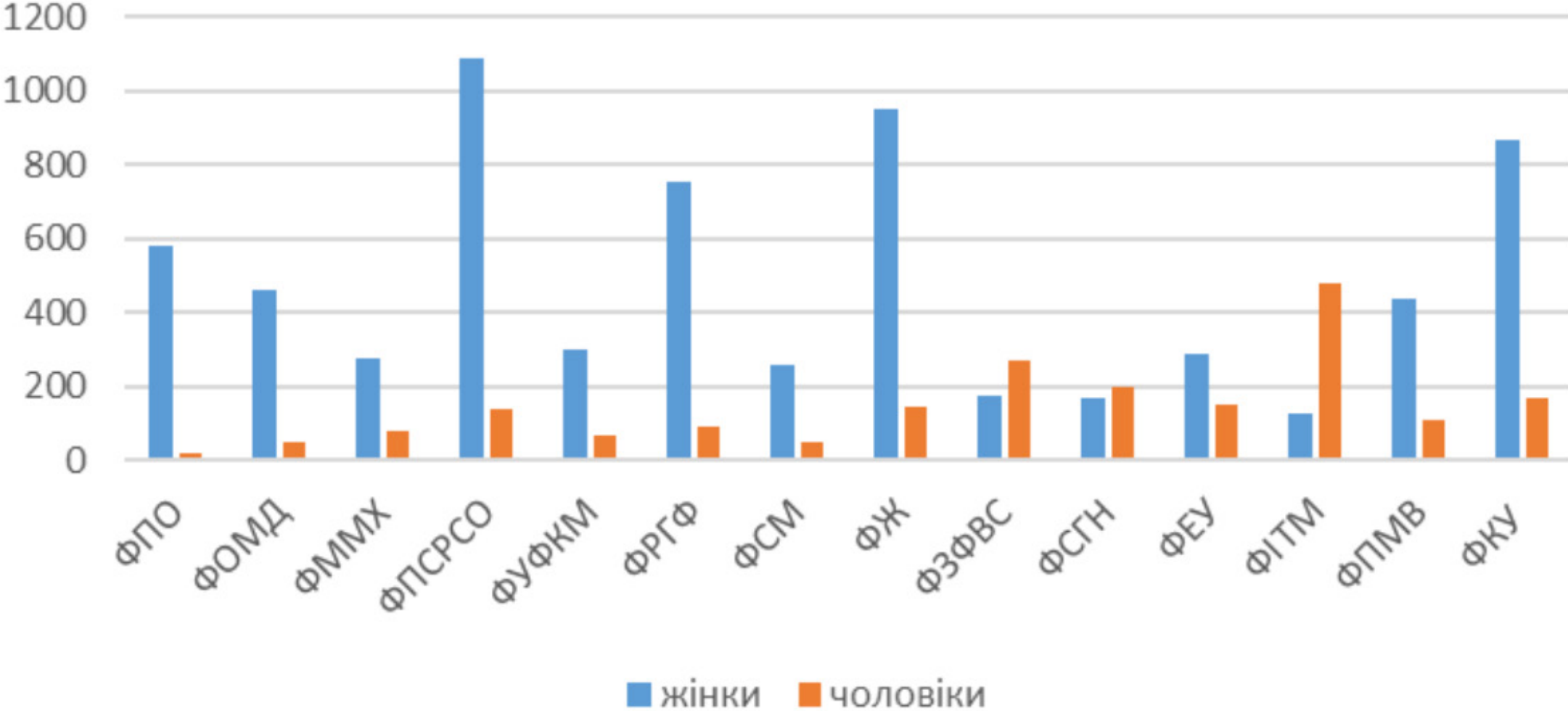


Склад співробітників/ць Університету за статтю та віком станом на 01.05.2025 р.



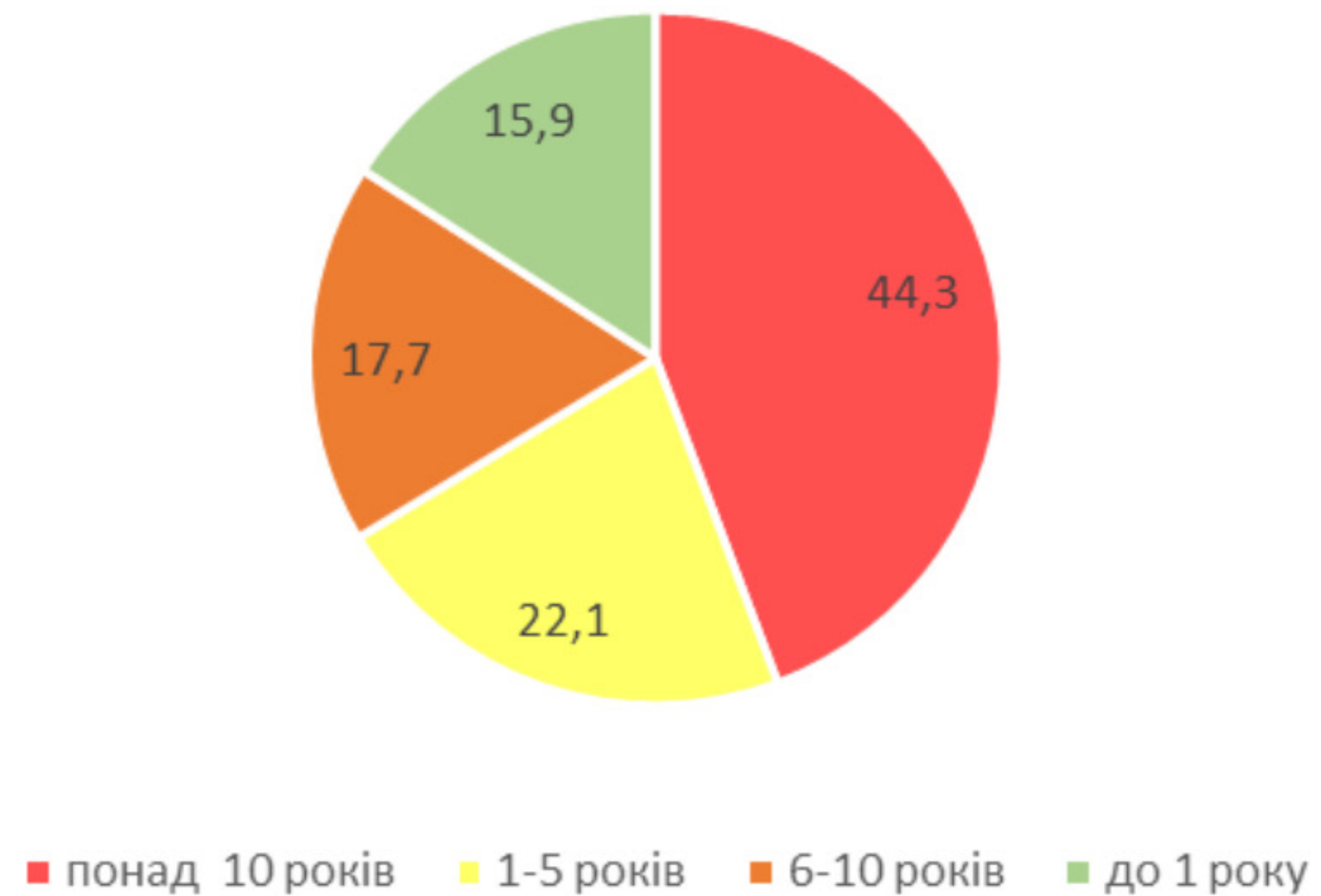
**склад співробітників
за статтю**

Склад студентів/ок за статтю станом на 22.09.2025 р.



**склад студентів
за статтю**

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА



стаж роботи в Університеті

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА



"Житлове питання"



житлове питання

Сімейний стан співробітників/ць



сімейний стан

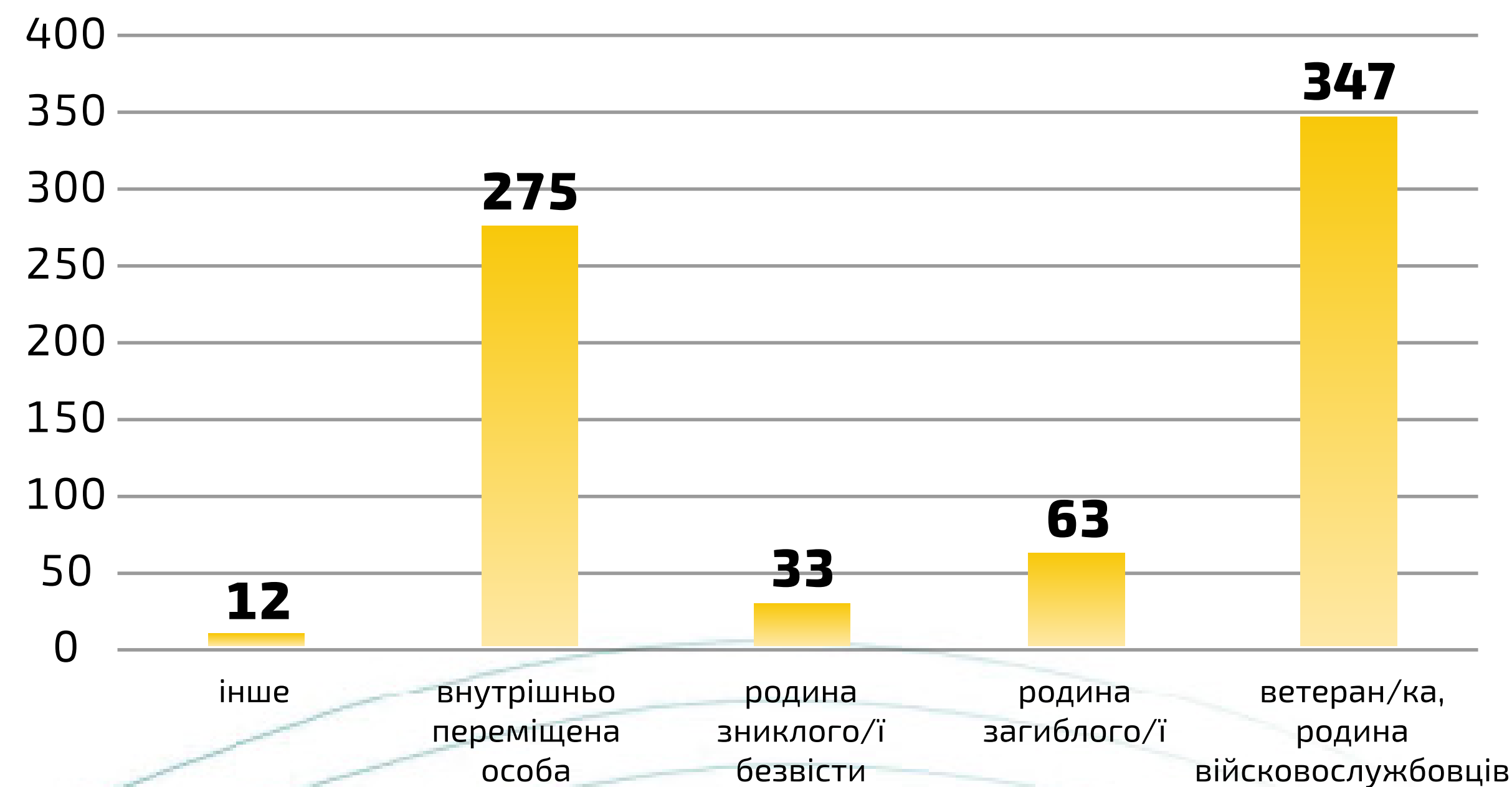
СТАТУС ВРАЗЛИВОСТІ



Статус вразливості, осіб



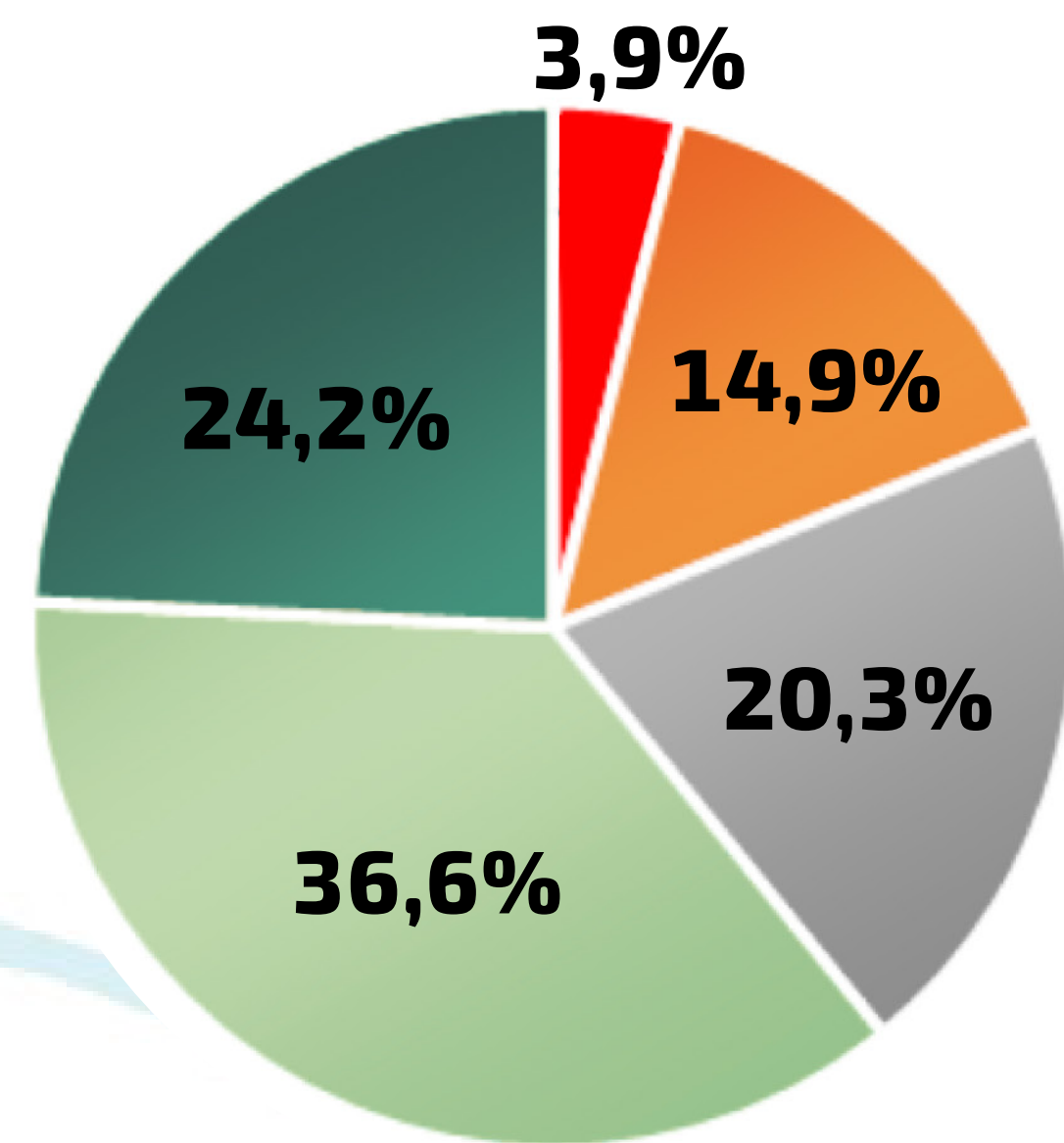
Статус вразливості, студенти, осіб



СТАВЛЕННЯ ДО ВЖИВАННЯ ФЕМІНІТИВІВ

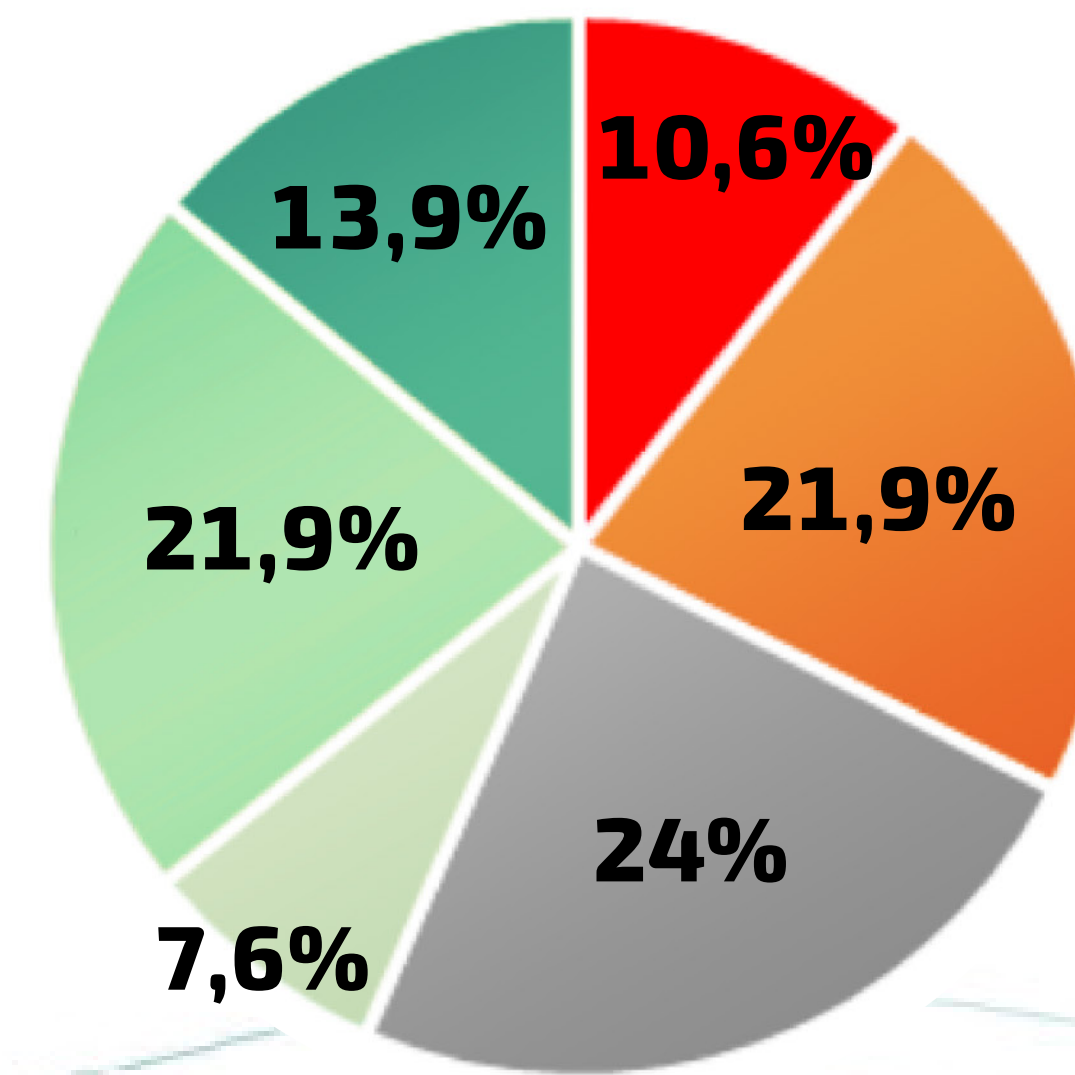


**ставлення до фемінітивів
студенти/ки**



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

**ставлення до фемінітивів
співробітники/ці**



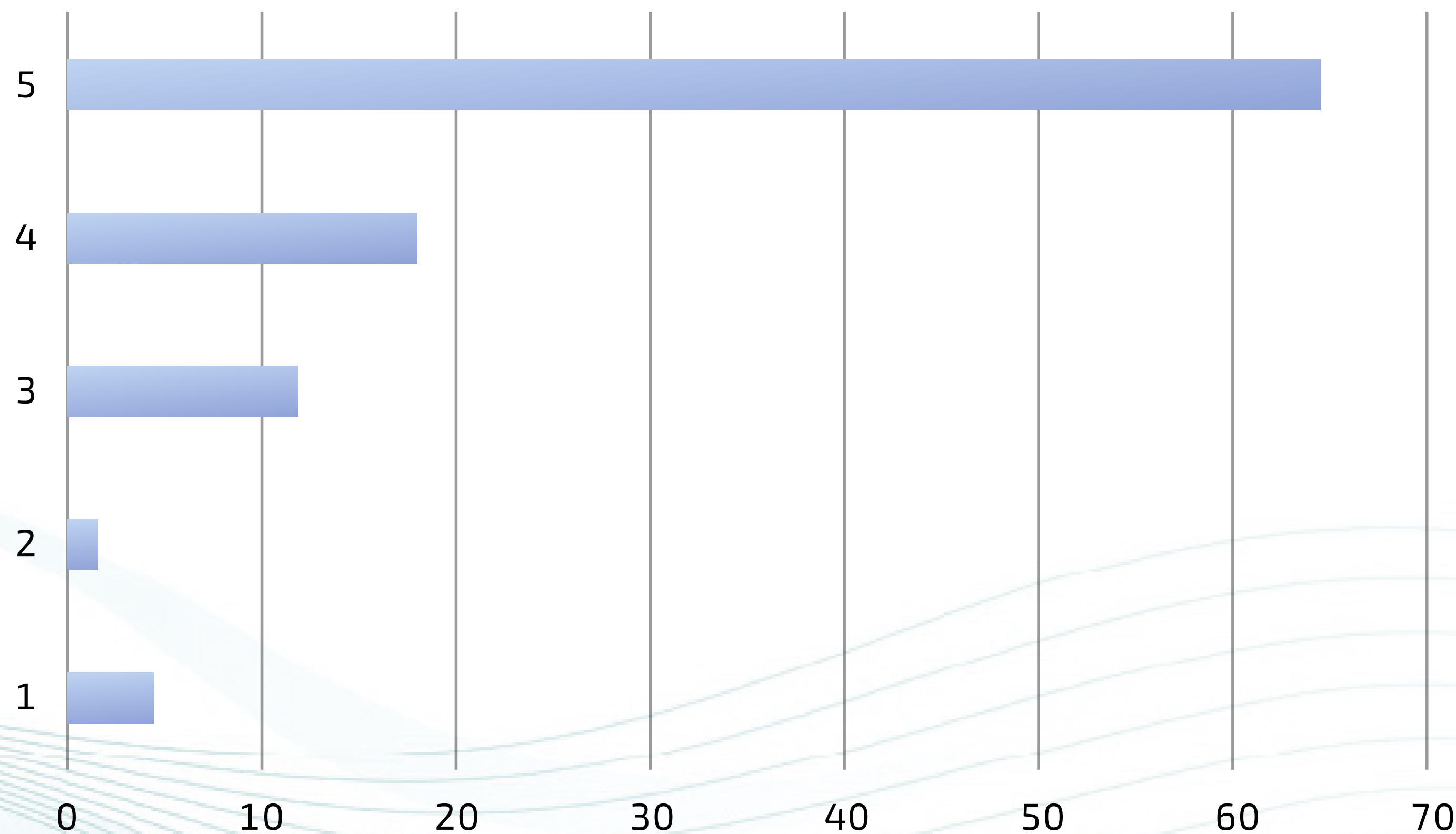
■ я проти ■ скоріше ні, чим так ■ неважливо
■ скоріше так, чим ні ■ важливо ■ дуже важливо

ОПИТУВАННЯ СТУДЕНТІВ/ОК



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)

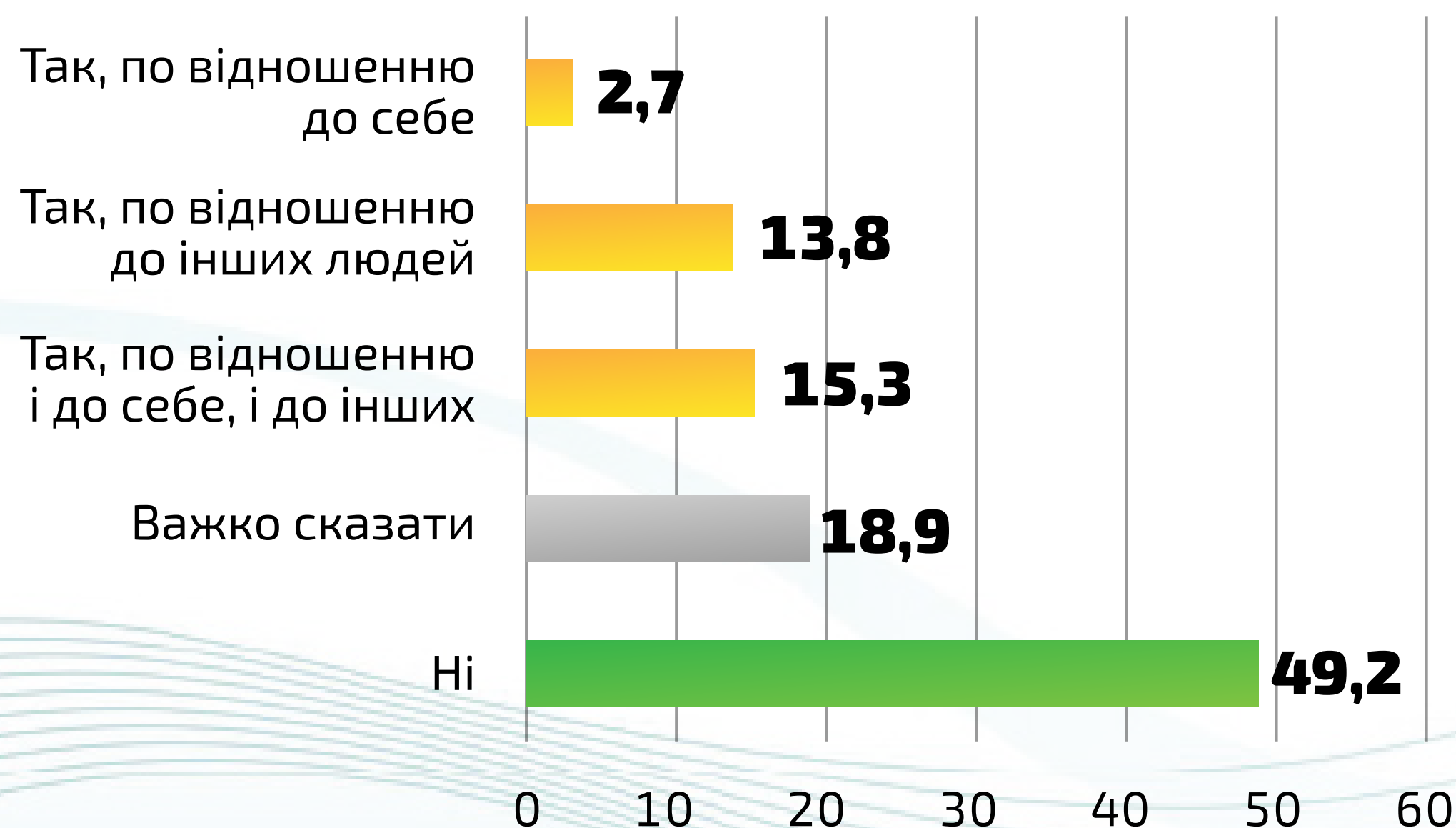


ДИСКРИМІНАЦІЯ



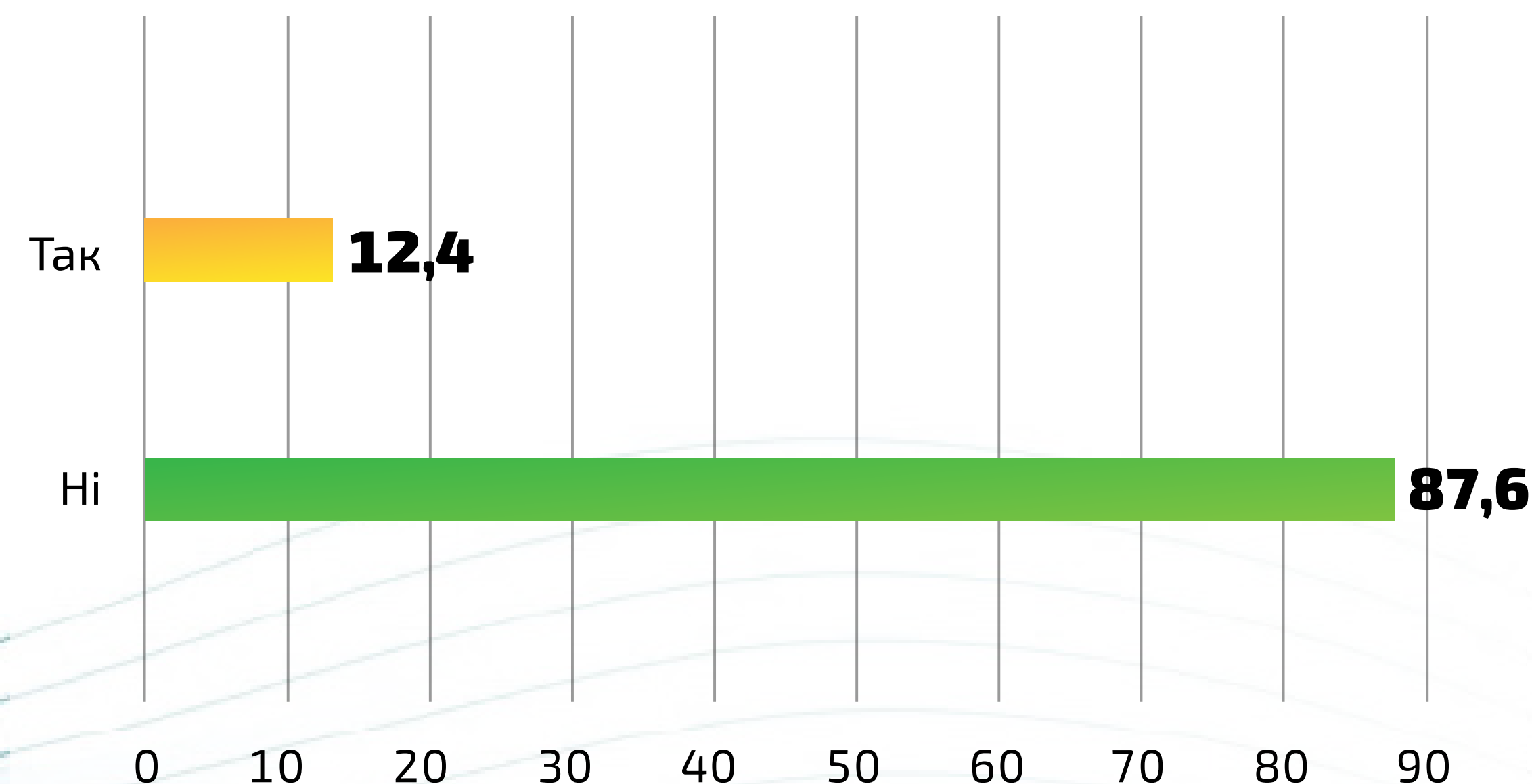
Чи помічали Ви відмінності у ставленні, за статевою належністю, до студентів і студенток з боку викладацького та допоміжного персоналу університету?

студенти/ки



Чи стикались Ви коли-небудь з різними формами домагань та неприйнятною поведінкою на роботі?

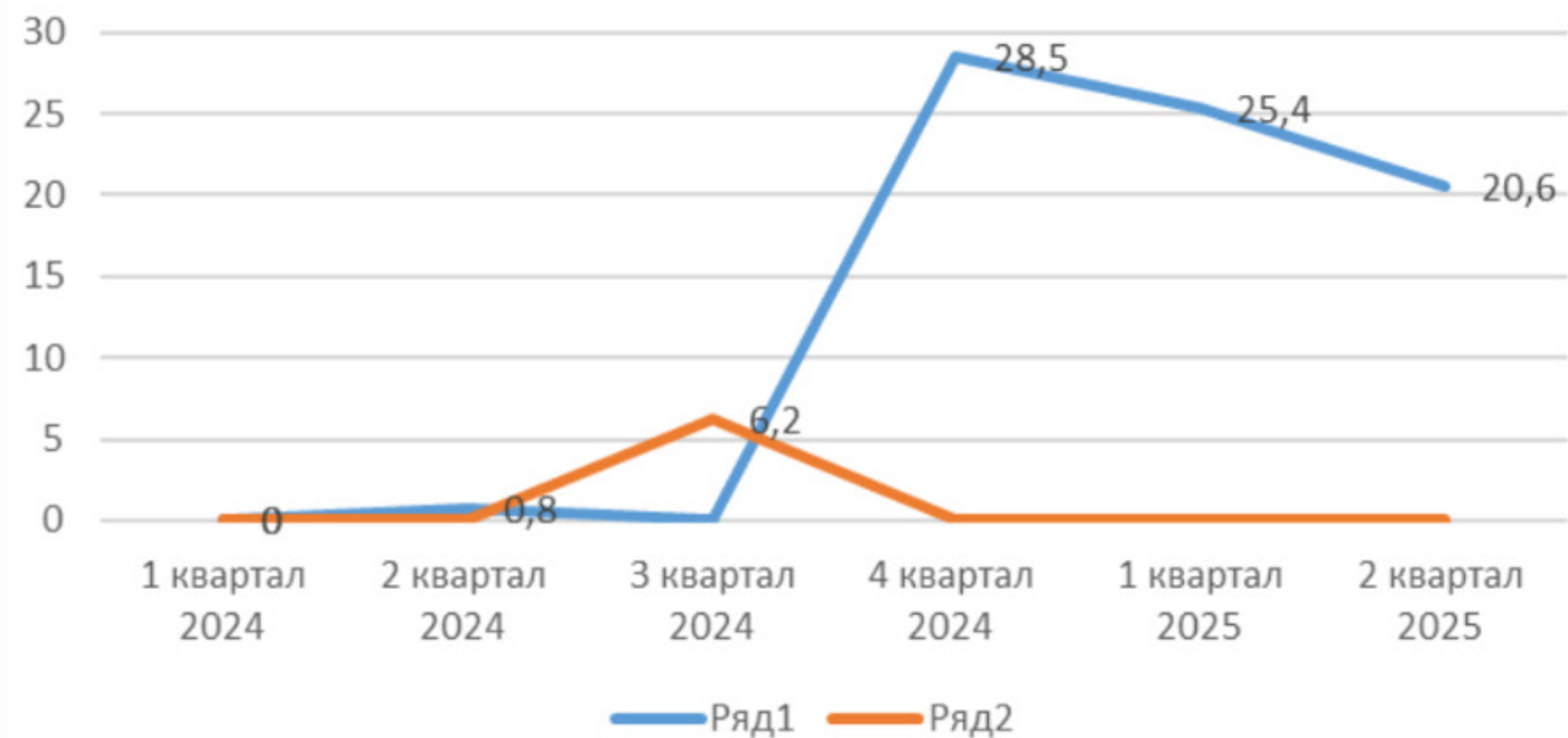
співробітники/ці



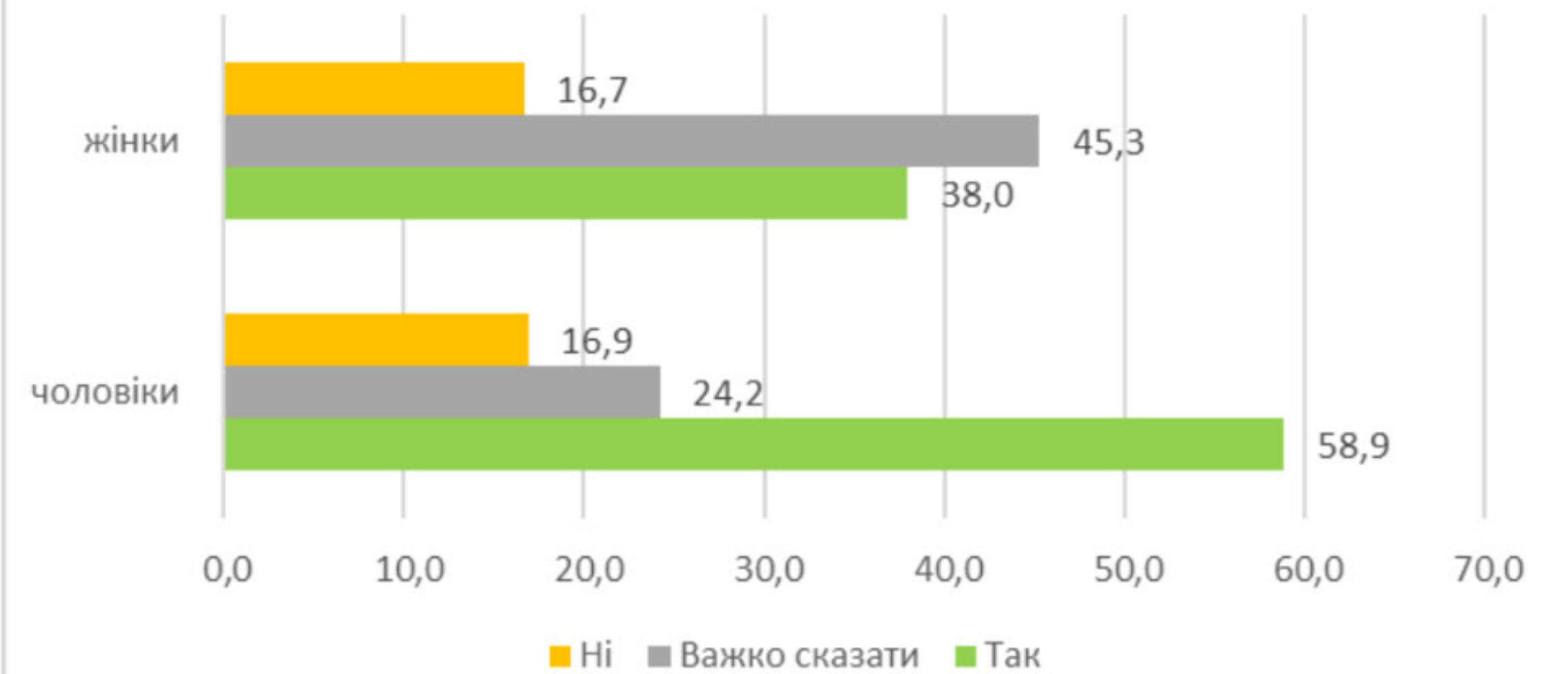
ГЕНДЕРНИЙ РОЗРИВ В ОПЛАТІ ПРАЦІ



Розрив в оплаті праці між жінками і чоловіками, %



Сприйняття справедливості в оплаті праці.
Порівняння жінки/чоловіки, %



ДИСКРИМІНАЦІЯ



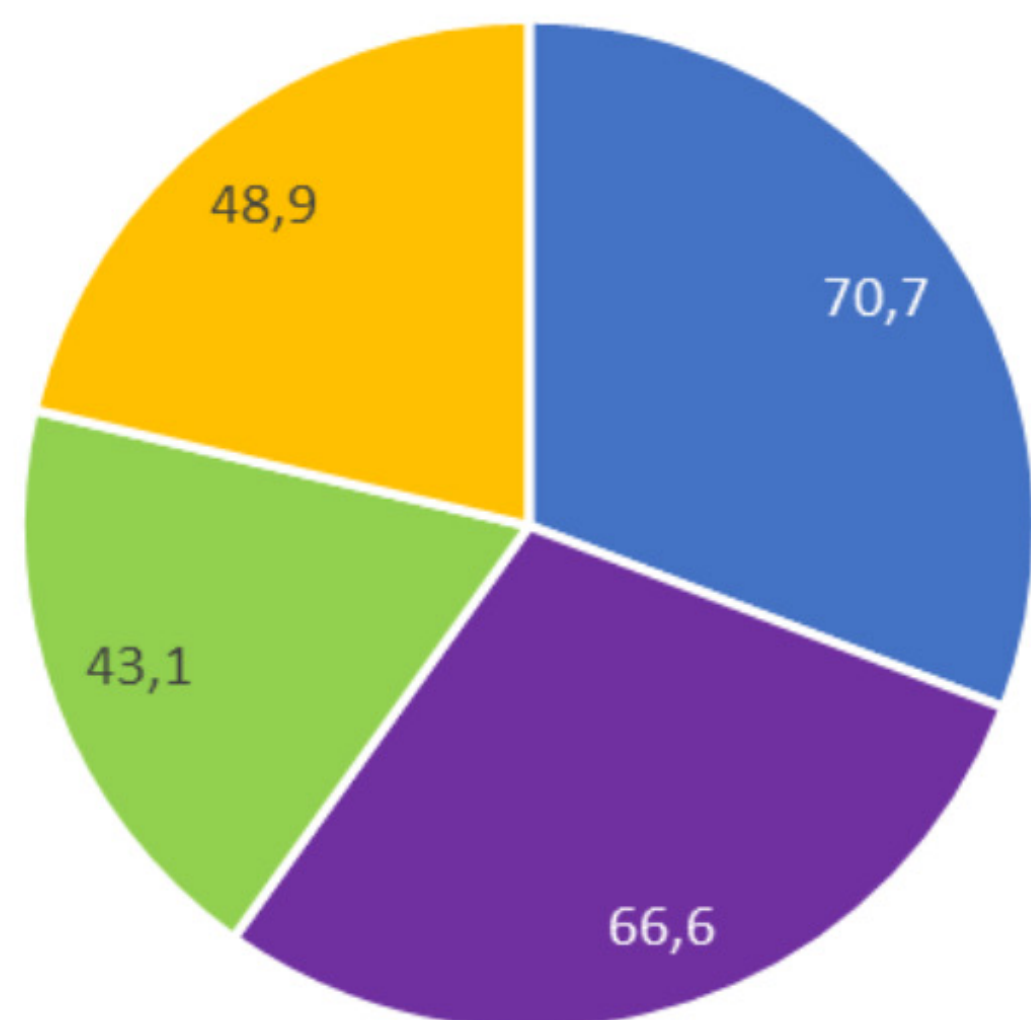
ВІДПОВІДІ СТУДЕНТІВ/ОК	КІЛЬКІСТЬ
Не був/ла свідком таких ситуацій	1470
Більш поблажливе ставлення	556
Зауваження щодо невідповідності типовій жінці/ чоловіку	357
Залучення до виконання додаткових обов'язків, праці	234
Необґрунтовані вимоги, пов'язані з навчанням;	161
Залицання / домагання	111
Глузування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

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”

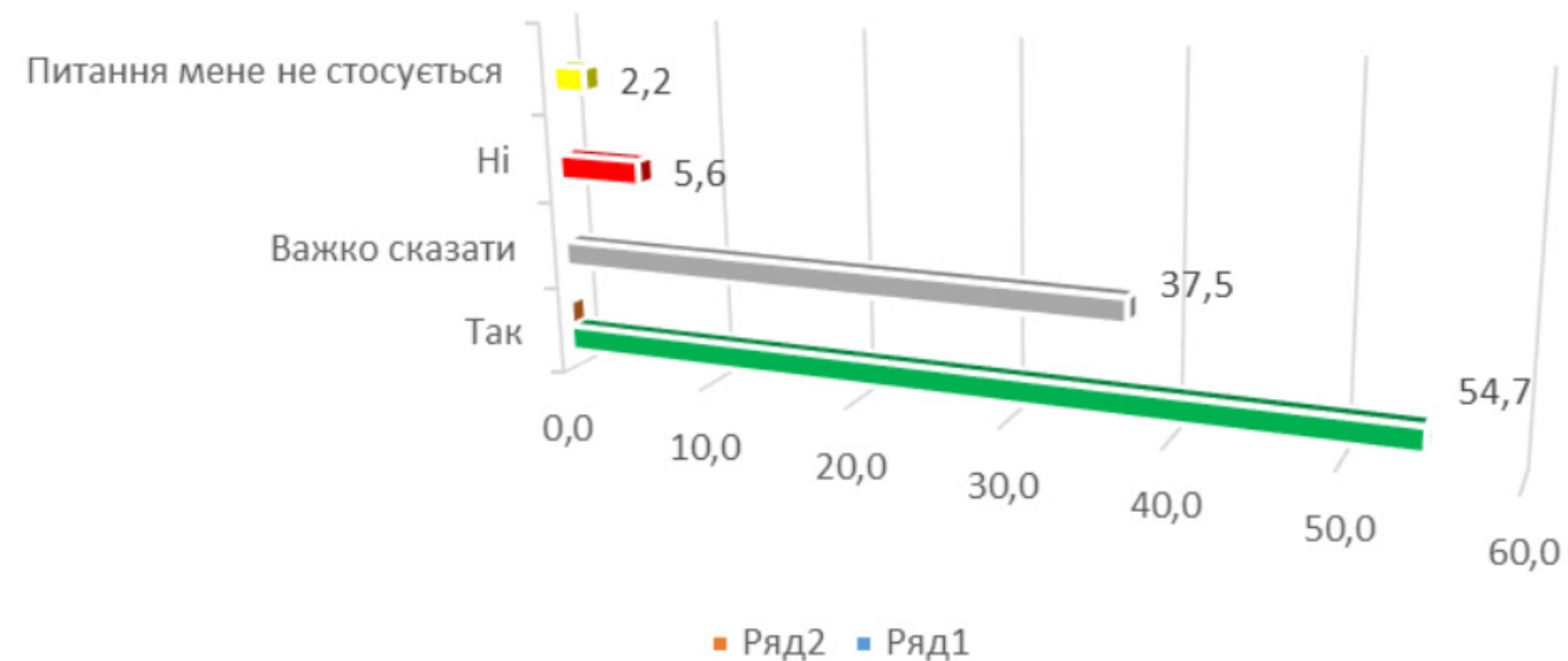
Розголос

Після неспокійних ночей дозвіл на дистанційне навчання

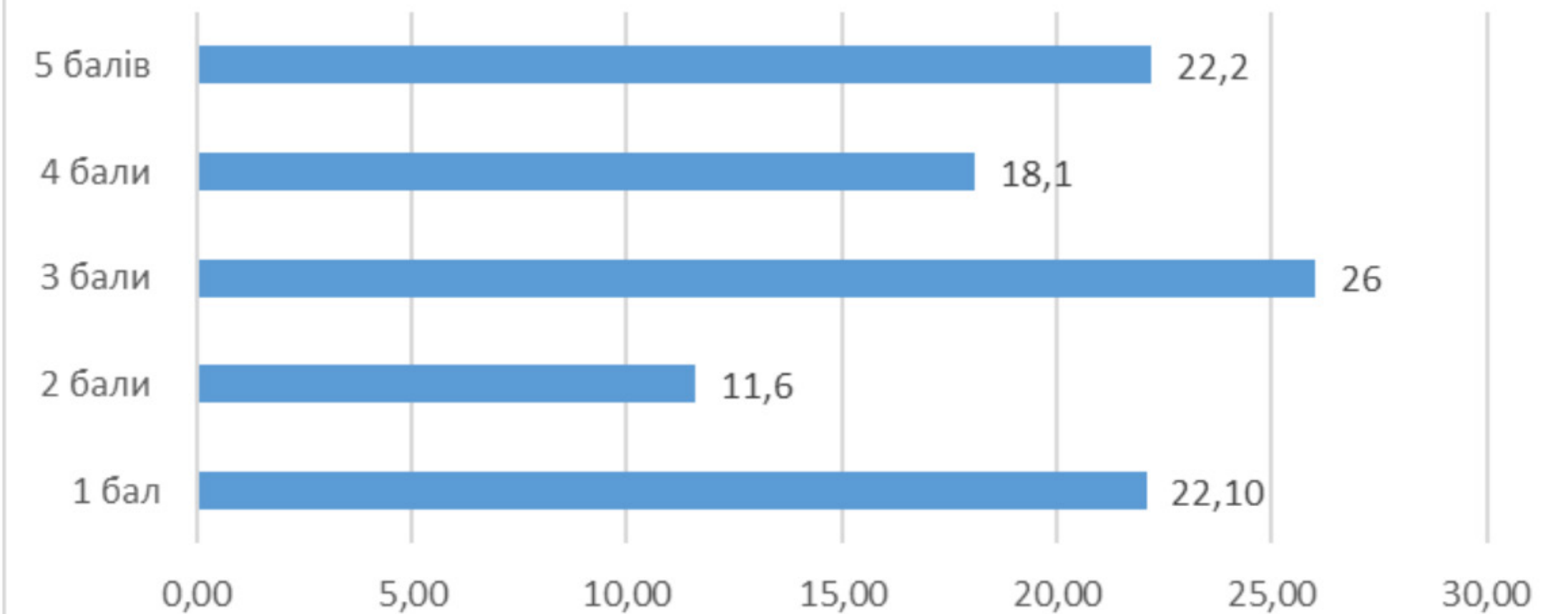
ЗАГАЛЬНА ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ЖИТТЯМ



Чи хотіли б Ви, щоб в Університеті були забезпечені умови перебування дитини у разі необхідності?, %



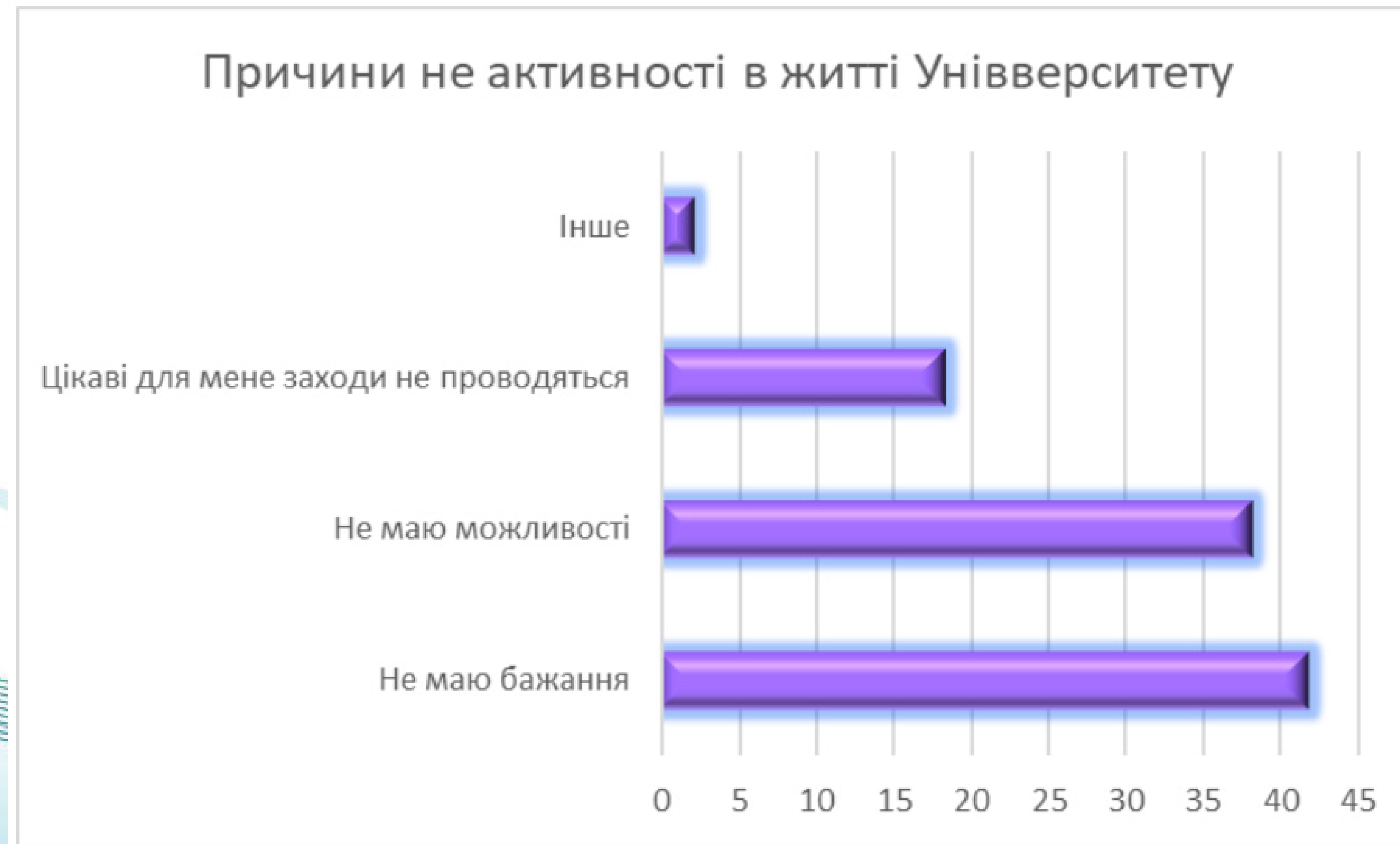
Чи допомагають Вам заходи, які вживаються в Університеті, у поєднанні професійних обов'язків та особистого життя?, %



АКТИВНІСТЬ СТУДЕНТІВ



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



ЗАГАЛЬНА ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ЖИТТЯМ

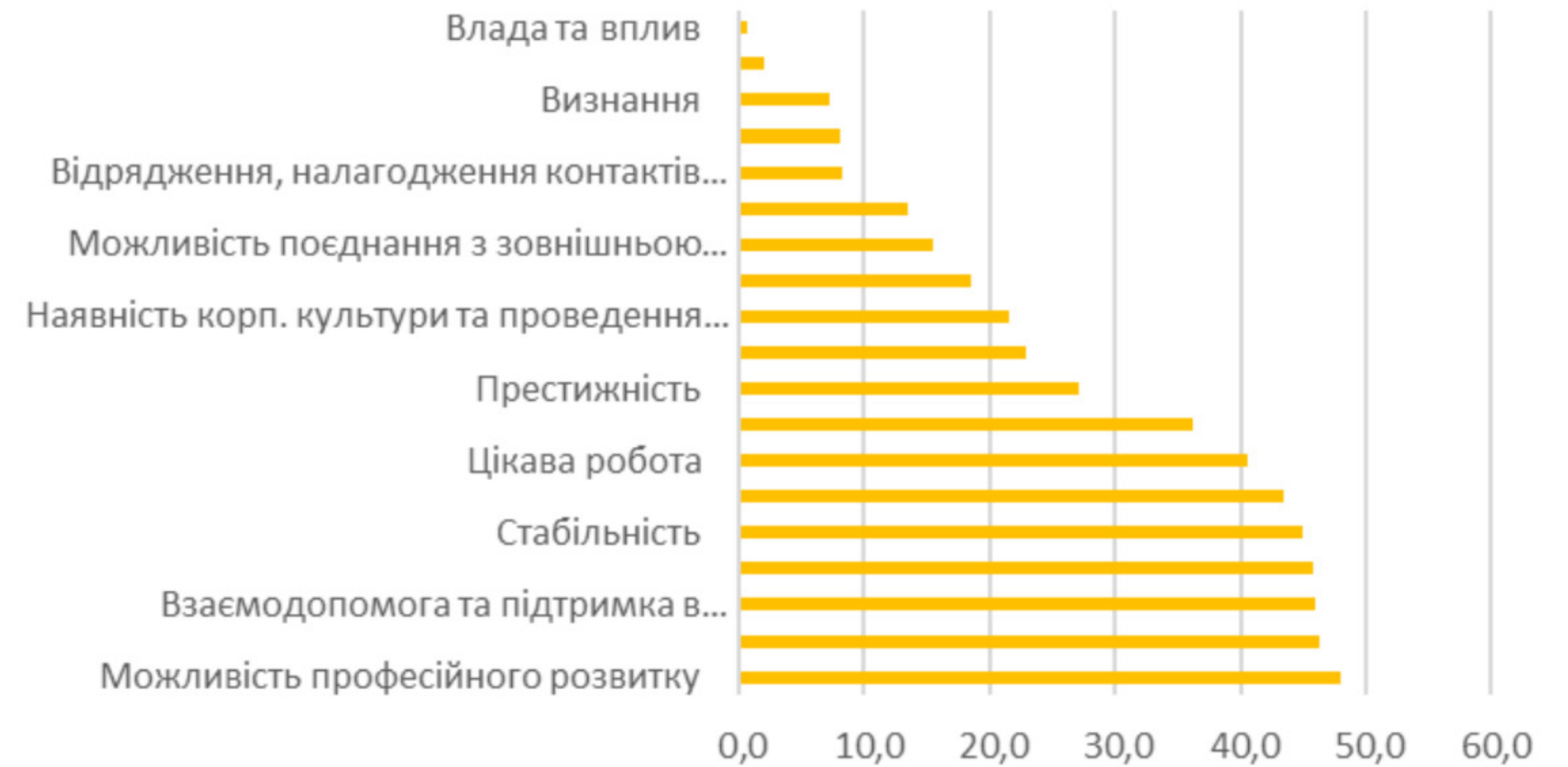


Мотивація студенти/ки, %



студенти/ки

%



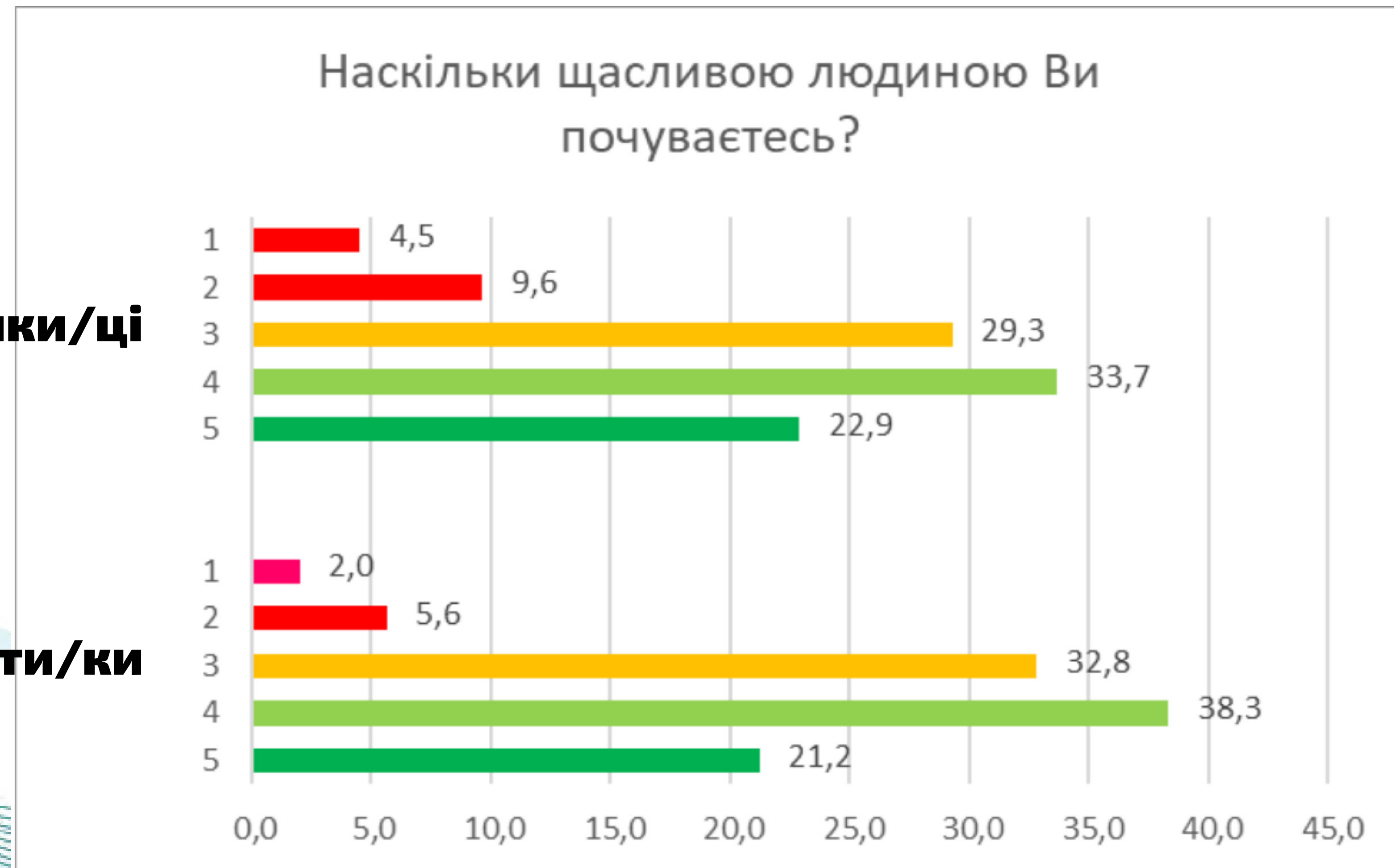
співробітники/ці

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