

ЗВІТ
за результатами проведення гендерного аудиту
в Київському столичному університеті імені Бориса Грінченка

2025

Вступ

Враховуючи цілі Стратегії гендерної рівності Ради Європи на 2024-2029 роки, пропоновані заходи в ч. 1.2. Сприяння рівності та поваги до людської гідності Плану дій Ради Європи для України на 2023-2026 роки «Стійкість, відновлення та відбудова», заходи якого ґрунтуються на стандартах Ради Європи та спрямовані на підтримку процесу відбудови та економічного відновлення в Україні, захисту основоположних прав громадян, та плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи “Партнерство Біарріц” з утвердження гендерної рівності, забезпечення наскрізності принципів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти Розпорядженням КМУ від 20 грудня 2022 р. № 1163-р було схвалено Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, що передбачає зокрема проведення гендерного аудиту закладів освіти, згідно до наказу в.о. ректора №234 Про організацію та проведення гендерного аудиту в Київському столичному Університеті імені Бориса Грінченка (далі – Університет) від 10 квітня 2025 року та відповідно до Статуту Університету, Колективного договору Університету у період з 10 квітня по 30 вересня 2025 року було проведено гендерний аудит.

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

Зобов'язання України як держави-члена Ради Європи передбачають зокрема врахування гендерної проблематики під час розробки політик, прийняття рішень і надання послуг, поглиблення розуміння європейських і міжнародних стандартів у сфері гендерної рівності та насильства щодо жінок. Це передбачає зміцнення відкритої та інклюзивної системи вищої освіти, що ґрунтується на правах людини й демократичних цінностях, яка сприяє відновленню, інклюзивності та соціальній згуртованості суспільства шляхом забезпечення навчання та нарощування потенціалу фахівців у галузі освіти щодо гендерної рівності, а також підтримки в тому числі студентських

проектів та ініціатив, які сприяють формуванню лідерських якостей на засадах рівності та поваги до гідності людини.

Імплементація гендерного підходу на рівні засновника Університету, територіальної громади міста Києва, в особі Київської міської ради є рішення Київської міської ради № 7535/7576 від 14 грудня 2023 року Про затвердження Плану дій з досягнення рівності та імплементації Європейської хартії рівності в житті жінок і чоловіків територіальної громади міста Києва на 2024-2026 роки, в якому заплановано проведення гендерних аудитів безпеки закладів освіти територіальної громади міста Києва. Актуальність проведення гендерного аудиту відповідає цінностям Університету - шанувати людську гідність, приймати різномайття, запобігати та протидіяти дискримінації, - зазначених в Стратегії розвитку Київського столичного університету імені Бориса Грінченка на 2023—2027 роки.

В цьому контексті гендерний аудит у вищому навчальному закладі є інструментом, який відповідає європейським стандартам, політиці органу місцевого самоврядування та стратегії розвитку закладу освіти. Гендерний аудит дозволяє оцінити поточний стан рівності в Університеті, визначити перешкоди та систематизувати кращі практики в план заходів з усунення виявлених дисбалансів. Це можливість дослідити потенційно чутливі і контраверсійні теми в житті колективу Університету та сприяти усвідомленому впровадженню політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у вищому навчальному закладі, формувати у всіх учасників/ць освітнього процесу неупереджене ставлення до людини, вільне від гендерних стереотипів.

З поміж більш ніж 130 вищих навчальних закладів України гендерний аудит було проведено в менш ніж 20 з них. Наш Університет перший, хто це робить під час повномасштабного вторгнення. Певним чином це визначило особливості проведення гендерного аудиту.

По-перше, ми розділили з метою залучення більшої кількості людей до проведення аудиту напрямок оцінки внутрішнього і зовнішнього просторів та інформаційного середовища в 2 окремі. Таким чином в нас було визначено 5 напрямків.

По-друге, враховуючи, що проведення гендерного аудиту відбувалося під час повномасштабної агресії росії проти України, до анкети опитування було додано декілька питань, що дають можливість врахувати реальність нашого сьогодення. А саме: до яких соціально вразливих груп відносяться респонденти/ки: родина військовослужбовця/ці, ветерана/ки, загиблого/ї, зниклого/ї безвісти, внутрішньо переміщена особа, інше. А також, де респонденти проживають в даний момент.

По-третє, по скільки під час проведення партисипативних семінарів ми з'ясували, що вживання фемінітивів є чутливою темою як для співробітників/ць, так і для студентів/ок, ми додали це питання до анкети, щоб дослідити загальне ставлення колективу Університету до цього питання.

По-четверте, організаційна структура Університету включає фаховий коледж “Універсум”, студенти/ки якого взяли активну участь в опитуванні і стали першими в Україні з поміж фахових середніх навчальних закладів, які провели гендерний аудит.

Методологія і критерії проведення гендерного аудиту

Гендерний аудит було проведено за Методологію та критеріями проведення гендерного аудиту закладів освіти, затвердженою Міністерством освіти та науки України від 05 листопада 2021 року наказом №1182 відповідно до положень [Конституції України](#), Кодексу законів про працю України, Законів України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків», «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», [«Про освіту»](#), інших законів України, міжнародних документів, ратифікованих Україною: Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, конвенцій Міжнародної організації праці: про зайнятість жінок до і після пологів № 3, про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100, про охорону материнства № 103, про дискримінацію в галузі праці та занять № 111, про основні цілі та норми соціальної політики № 117, про політику в галузі зайнятості № 122, про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156, Загальних рекомендацій, ухвалених Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок № 1-37 та інших міжнародних документів у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, Методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями, затверджених наказом Міністерства соціальної політики України від 9 серпня 2021 року № 448.

Гендерний аудит проводився за ініціативи профспілкової організації Університету шляхом обстеження та самооцінювання внутрішніх організаційних процесів, організаційної структури Університету за безпосередньої участі співробітників/ць Університету.

Гендерний аудит мав завдання проаналізувати, якою мірою принципи забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків враховуються у кадровій політиці та діяльності Університету, у тому числі через включення гендерного аспекту до стратегічних, програмних, проектних, фінансових

документів, планів та документів поточної діяльності, а також визначити шляхи для:

- підвищення ефективності управління людськими ресурсами та розвитку потенціалу жінок і чоловіків Університету;
- забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам у працевлаштуванні, підвищенні кваліфікації та розвитку професійної кар'єри, а також в освітньому процесі;
- забезпечення рівної оплати праці за працю рівної цінності, тобто праці однакової кваліфікації;
- створення умов праці та навчання, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати діяльність на рівній основі, зокрема шляхом створення можливостей для поєднання праці і навчання із сімейними обов'язками;
- створення безпечних для життя і здоров'я жінок і чоловіків умов праці та навчання;
- унеможливлення та захисту від дискримінації, випадків сексуальних домагань, сексизму, мобінгу та інших проявів насильства за ознакою статі в Університеті та нетерпимого ставлення до домашнього насильства;
- урахування практичних потреб різних груп жінок і чоловіків, які є отримувачами та надавачами освітніх послуг в Університеті;
- подолання гендерних стереотипів.

Під час проведення гендерного аудиту були застосовані наступні методи збору даних:

- аналіз документів,
- опитування,
- статистичний аналіз,
- партисипативні семінари,
- фокус-групи.

Відповідно до методології проведення гендерного аудиту було створено **5 робочих підгруп по напрямкам:**

1. Аналіз змісту освітніх програм.
2. Аналіз нормативної бази.
3. Аналіз внутрішнього і зовнішнього просторів.
4. Аналіз інформаційного середовища.
5. Опитування співробітників/ць та студентів/ок Університету.

Загальна чисельність учасників та учасниць робочих підгруп за напрямками склала 82 особи. До їх складу увійшли представники/ці всіх основних підрозділів Університету.

Також були виокремлені Робоча підгрупа фахового коледжу «Універсум» та Робоча група Інституту післядипломної освіти, які працювали в рамках своїх підрозділів.

Було проведено 5 засідань Робочої групи, 6 засідань робочих підгруп по напрямкам, 16 партисипативних семінарів, в яких взяли участь близько 400 студентів та студенток, співробітників та співробітниць Університету.

Семінари проводилися відповідно до Календарного плану з проведення гендерного аудиту для всіх учасників Робочої групи, окремо для кожної підгрупи по всіх напрямках; студентського активу Університету, викладачів/ок та студентів/ок фахового коледжу «Універсум», деканів та заступників деканів всіх факультетів.

Додатково семінари відбулися на запит факультету психології, соціальної роботи та спеціальної освіти, факультету східних мов, факультету журналістики та загальноуніверситетських підрозділів: бібліотека, спортивний комплекс, експлуатаційно-технічний відділ, ремонтно-будівельний відділ, автогосподарство та гуртожитки.

Семінари було організовано в усіх основних локаціях Університету: бульвар Ігоря Шамо 18/2, вул. Левка Лук'яненка, 13 Б, вул. Леоніда Каденюка, 16, вул. Бульварно-Кудрявська, 18/2, вул. Старосільська, 2.

В аналізі внутрішнього і зовнішнього просторів Робоча група спиралася на наказ №201 від 28 березня 2025 року Про затвердження плану заходів щодо створення безбар'єрного середовища в університеті на період до 2030 року.

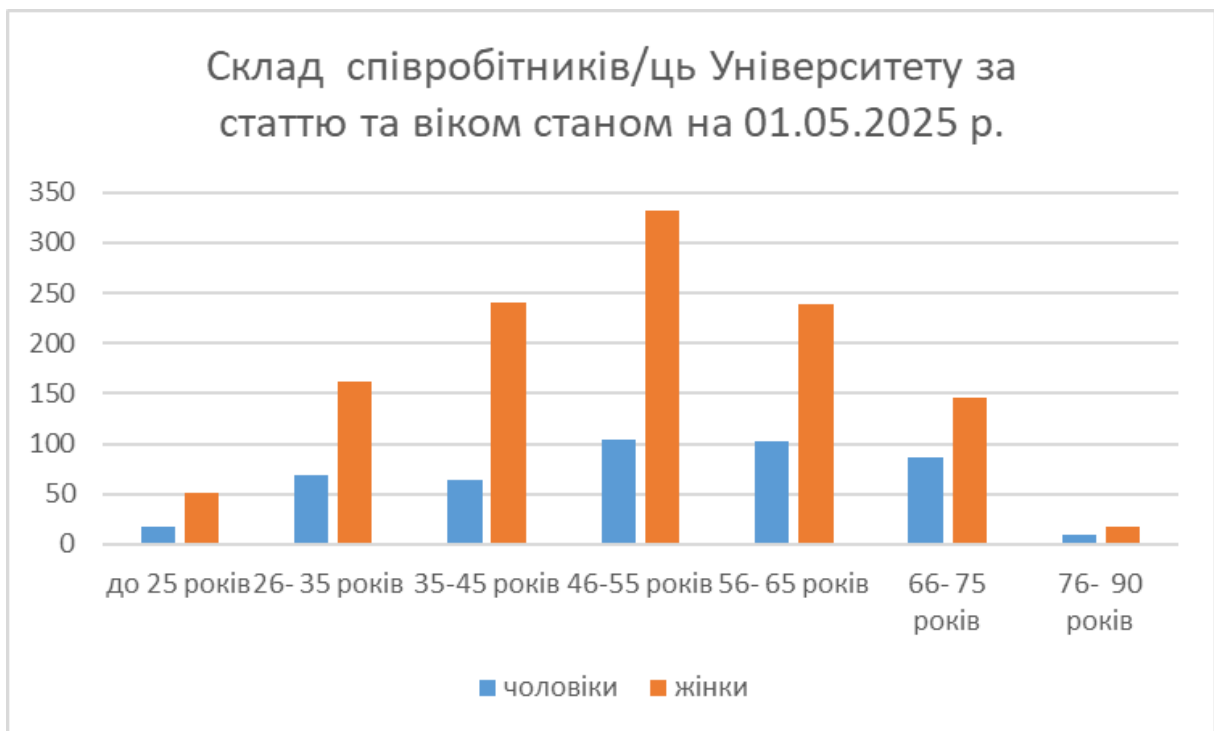
Аналіз інформаційного середовища Робоча група виокремила в самостійний напрямок та запропонувала до аналізу такі носії інформації як анонси заходів, інформаційні листи, рубрика “новини” офіційного сайту Університету.

Для опитування співробітників/ць та студентів/ок Університету було розроблено дві окремі анкети. Доопрацювання опитувальників та пілотна апробація відбувалися за участі співробітників/ць та студентів/ок факультету психології, соціальної роботи та спеціальної освіти, фахового коледжу «Універсум» і бібліотеки.

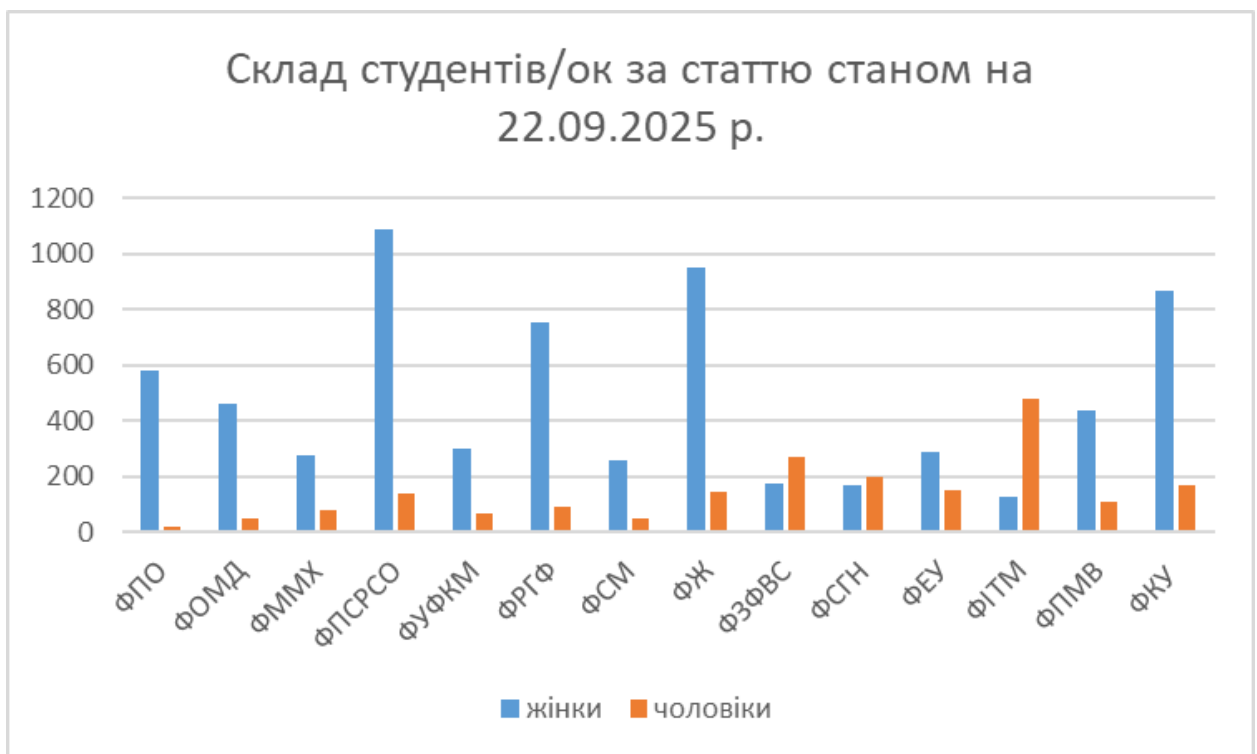
Загальна характеристика складу трудового колективу Університету.

В Університеті працюють і вчаться переважно жінки. Частка жінок серед співробітників складає 72,4%, серед студентів майже 85%. Приблизно в такому ж співвідношенні жінки і чоловіки взяли участь в опитуванні: 80% жінок і 20% чоловіків, що пропорційно репрезентує генеральну вибірку. Така фемінізація є характерною для всієї галузі освіти й відповідає

загальнонаціональній тенденції. Варто зауважити, що за віком колектив Університету охоплює людей від 17 років до 90 років. Найбільш чисельною є група співробітників/ць у віці 46-55 років. У цій віковій категорії різниця у кількості між жінками і чоловіками складає майже 1 до 4 на користь жінок. Найменша відмінність в чисельності між жінками і чоловіками у віковій групі 76- 90 років. Зазначимо, що на протигагу від жінок, чисельність яких в різних вікових групах симетрично відрізняється з віком в категорії 46-55 років, чисельність чоловіків рівномірна у 3-х вікових категоріях від 46 років до 75 років й практично однакова в кожній декаді. Найменша представленість чоловіків в Університеті у віковій групі до 25 років.



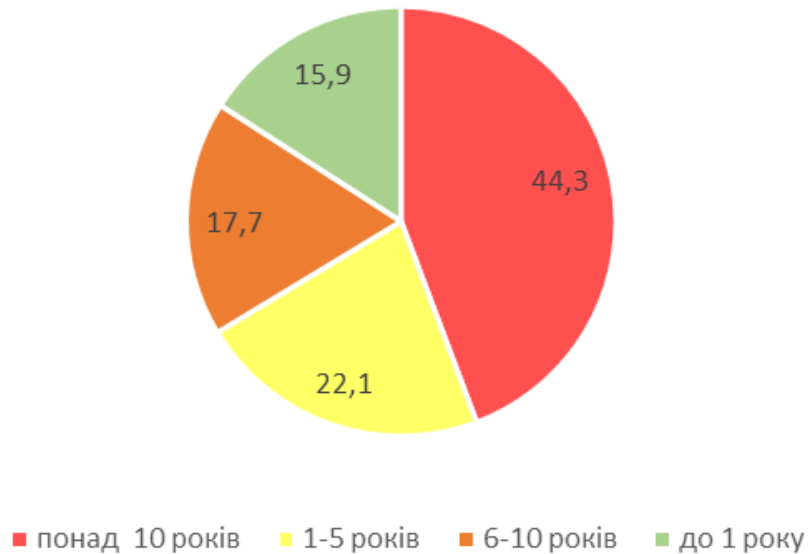
Детальний аналіз розподілу за статтю генеральної вибірки студентів свідчить про тотальну перевагу на користь жінок на 10 факультетах з 14. Найбільш “жіночими” є факультети педагогічної освіти; образотворчого мистецтва та дизайну; психології, соціальної роботи та спеціальної освіти; факультету журналістики та фахового коледжу “Універсум”. Більш менш паритетна представленість за статтю на факультетах суспільних та гуманітарних наук; економіки та управління. І є два факультети, на яких кількість чоловіків дещо переважає кількість жінок, це факультет здоров’я, фізичного виховання і спорту та факультет інформаційних технологій і математики. Такий гендерний дисбаланс STEM напрямку на користь чоловіків також абсолютно відповідає не тільки національній, але й загально світовій тенденціям.



В опитуванні співробітників/ць взяли участь 603 респонденти, що складає 36,8% від загальної кількості працевлаштованих в Університеті. В опитуванні студентів/ок і аспірантів/ок взяли участь 2302 респонденти, що складає 28% від загальної чисельності. Загалом в опитуванні взяло участь 2290 жінок; 574 чоловіка, 22 респонденти визначили свою стать як “інше”; 7 - “небінарна особа”, 7 респондентів не дали відповідь на це питання. Загалом в опитуванні взяли участь 2905 людей.

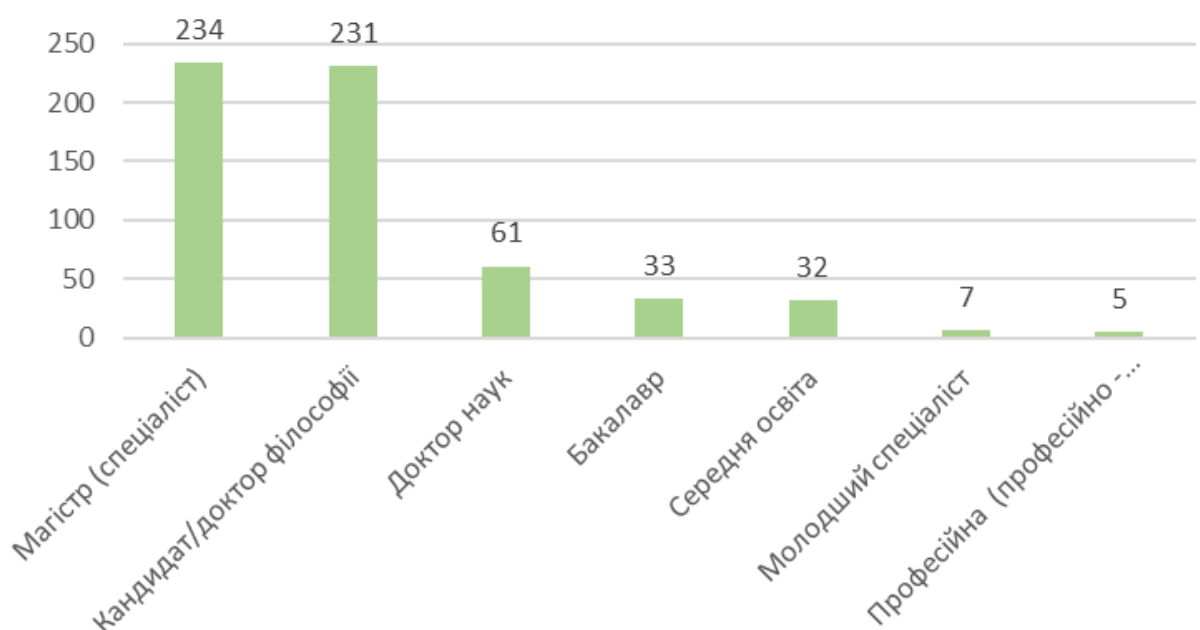
Серед опитаних співробітників/ць 88,2% працюють в Університеті за основним місцем роботи; що характерно, майже половина опитаних (44,3%) працюють в ньому понад 10 років. Серед керівників/ць підрозділів цей показник на рівні 67,3%; серед науково-педагогічного складу, - кожен другий викладач/ка (46%). Третина тих, хто працює в Університеті від 1 до 5 років - це технічний персонал (працівник/ця ЕТВ, ремонтно-будівельного відділу тощо). 73% тих, хто працює в Університеті менше 1 року мають вік до 25 років, переважно це посади - фахівець/чиня.

Стаж роботи в Університеті

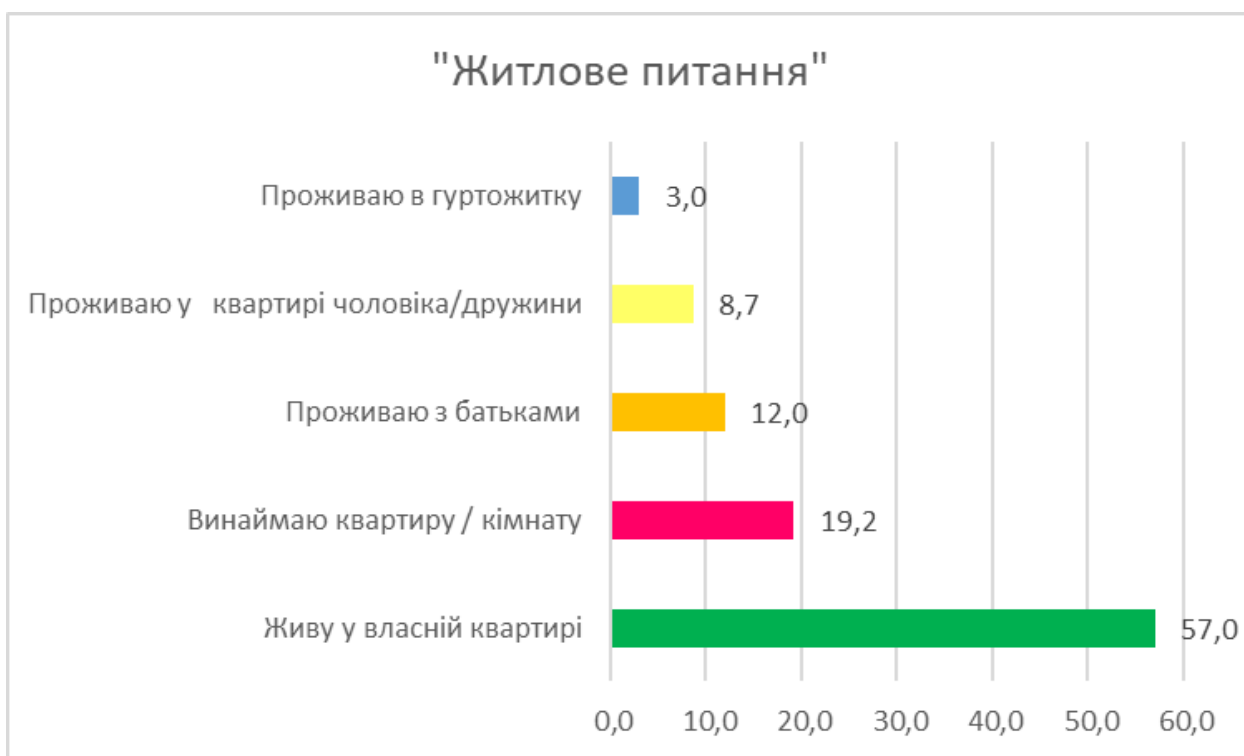


За освітою/науковим ступенем в опитуванні взяли участь респонденти різних рівнів освіти: від працівників/ць з професійно-технічною освітою до респондентів/ок з науковим ступенем доктора наук, що підтверджує участь в гендерному аудиті представників/ць всіх підрозділів Університету. Найменша гендерна диспропорція в категорії “доктор наук” - 41 жінка і 20 чоловіків. В решті категорій кількісна перевага жінок сягає в 3 рази і більше. Самими чисельними серед респондентів виявилися групи магістрів та кандидатів наук/докторів філософії.

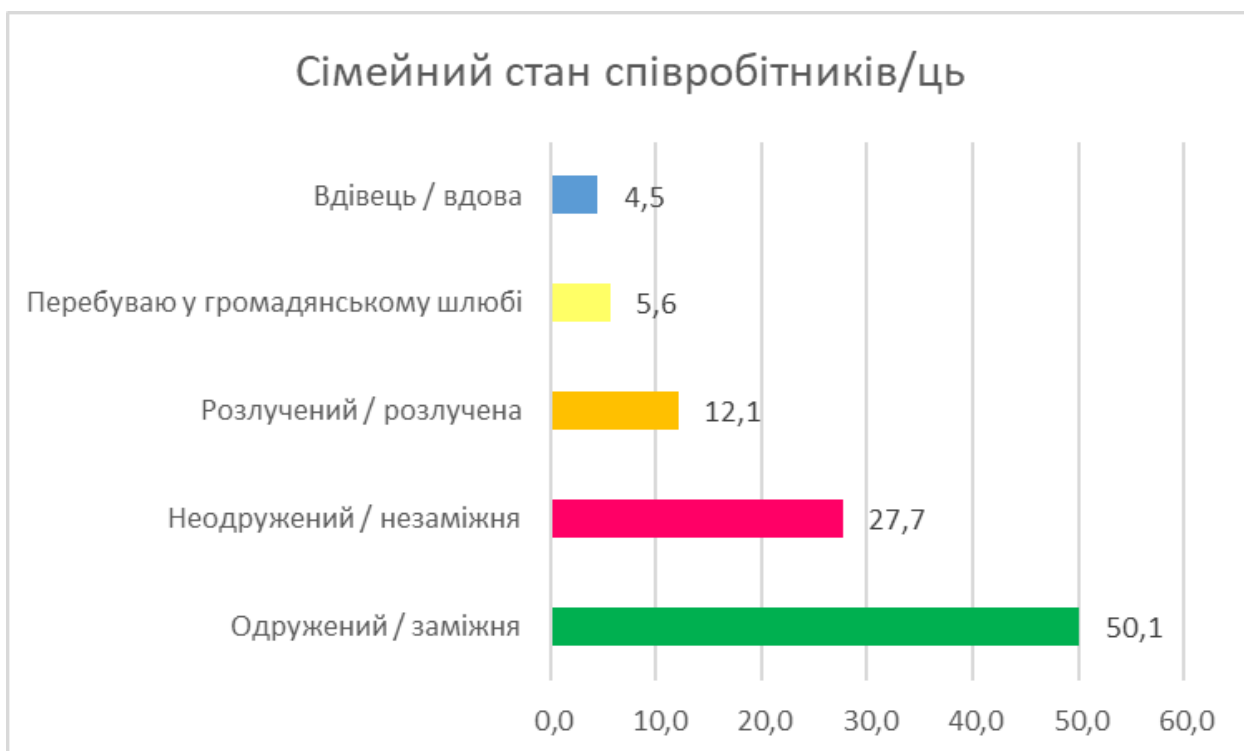
Освіта/ науковий ступінь, співробітники/ці



Щодо житлового питання. Кожен п'ятий співробітник/ця Університету, що взяли участь в опитуванні, винаймають житло (19,2%), 3% проживають в гуртожитку, 12% проживають з батьками. У власному помешканні проживають трохи більше половини опитаних, - 57%.



За сімейним станом респонденти/ки розподілились наступним чином:



Половина опитаних визначили свій сімейний стан як одружений/заміжня. Але звертаємо увагу, що в розподілі за посадами показник одружених серед керівників підрозділів сягає майже 67%, натомість найнижчий показник в категорії фахівець/фахівчиня - 30%, що можна пояснити тим фактом, що половина цієї групи респондентів перебувають у віці менше 25 років. Варто зазначити, що 48% жінок і 33,9% чоловіків в Університеті наразі перебувають в статусі "single".

1. Аналіз змісту освітніх програм.

Для аналізу змісту гендерної чутливості освітніх програм було розроблено та узгоджено з Робочою групою ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ АНАЛІЗУ ЗМІСТУ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ КИЇВСЬКОГО СТОЛИЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ імені БОРИСА ГРІНЧЕНКА.

Для учасників робочої підгрупи було проведено консультацію з роз'ясненнями, які критерії оцінки гендерної чутливості освітніх компонентів, на що експертам/кам звертати увагу та проаналізовано одну освітню програму для прикладу. Вихідним наслідком цієї роботи мав стати досвід оцінювання освітніх програм щодо гендерної чутливості, який залучені співробітники/ці зможуть застосовувати надалі в своїй професійній діяльності та поширювати серед колег/жанок. Комунікація всередині Робочої групи та підгруп була вибудована таким чином, щоб експерти/ки завжди могли звернутись за роз'ясненнями до координаторки гендерного аудиту. Кожний факультет мав можливість надати до аналізу наступні документи: освітні програми: 1+ бакалаврська; 1+ магістерська; навчальні дисципліни: 1+ обов'язкова, 1+ вибіркова; 1+ практику та 1+ атестацію. Перелік документів до аналізу від кожного факультету визначався деканами факультетів. В кількості обраних до аналізу документів Робоча група підрозділи не обмежувала. Мінімальна кількість наданих до аналізу документів від підрозділу складала 2 документи. Максимальна кількість проаналізованих від підрозділу освітніх компонентів склала 12 документів (Докторська школа, Інститут післядипломної освіти).

До аналізу освітніх програм залучалися також викладачі - автори, гаранті обраних освітніх програм.

Перелік документів для коледжу «Універсум» та Інституту післядипломної освіти обиралися керівництвом зазначених підрозділів.

За рішенням Робочої групи були визначені наступні *Критерії до аналізу документів*:

0 балів - документ зовсім не враховує принципи рівних прав та можливостей

при читанні документу не виникає розуміння/бачення стосунку до конкретних груп жінок/чоловіків. Мова узагальнено нейтральна. Не виникає відчуття спрямованості на людину.

1 бал - документ частково враховує принципи рівних прав та можливостей мова документу є легкою для розуміння користувач(к)ами; в документі вказано різні вразливі групи (наприклад, особи з інвалідністю, ВПО, ветерани тощо) та/ або передбачено вказання статі; з документу можна прямим/непрямим чином отримати гендерно сегреговані дані (стать, вік)

2 - в документі відстежується гендерний підхід.

в документі прямо зазначена не лише одна стать, зміст документу враховує особливості провадження по відношенню до різних груп жінок і чоловіків. Віддалені наслідки сприяють імплементації культури гендерної рівності та недискримінації.

Різні точки зору щодо оцінки документу виносилися на засідання Робочої групи, де вирішувалися колегіально.

Результати оцінювання систематизовані у ЗВІТ ОЦІНКИ ГЕНДЕРНОЇ ЧУТЛИВОСТІ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ КИЇВСЬКОГО СТОЛИЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ імені БОРИСА ГРІНЧЕНКА.

В звіті ми передбачили можливість додавати експертам/кам коментарі з аргументами щодо оцінювання та рекомендаціями по покращенню гендерної чутливості освітнього компонента за бажанням, які можуть стати в нагоді при розробці та оновленні освітніх компонентів надалі. Далі по тексту ми наводимо приклади таких коментарів.

В оцінці освітніх програм взяло участь 18 співробітників Університету. Загалом було проаналізовано 109 освітніх програм. Загальна кількість набраних балів за підрозділами виглядає наступним чином:

38 документів отримало 0 балів.

Коментар експертки для ОП, оціненої в “0” балів: *«безособова мета - перелік компетентностей»*.

64 документи були оцінені в 1 бал.

Коментарі експерток щодо ОП, оцінених в 1 бал: *«нейтральна офіційно-наукова мова без фемінітивів, відсутні гендерно чутливі приклади чи кейси, не згадується гендерна рівність, дискримінаційних формулювань немає.»*

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

*«Відсутні фемінітиви у блоці розробників, мова узагальнено-нейтральна, подекуди **вимушено-нейтральна**. Слабко висвітлено гендерний підхід.»*

7 документів отримали оцінку експертів “2 бали». Це наступні освітні компоненти:

ОП «Навички ефективної комунікації з військовими/ветеранами (ветеранками) та членами їх родин» Інституту післядипломної освіти.

Програма комплексного кваліфікаційного іспиту (спеціальність 014 Середня освіта (014 Середня освіта (Фізична культура)) фахового коледжу “Універсум”.

Програма кваліфікаційного іспиту з основного музичного інструменту (спеціальність 014 Середня освіта (Середня освіта (Музичне мистецтво)) фахового коледжу “Універсум”.

Програма семестрового екзамену "Українська мова (за професійним спрямуванням)" фахового коледжу “Універсум”.

Програма семестрового екзамену "Психологія" фахового коледжу “Універсум”.

ОП "Фінанси і кредит" (бакалавр) Факультету економіки та управління.

ОП "Міжнародна економіка" (магістерська) Факультету економіки та управління.

Коментар експерта: *«В освітній програмі інтегровано права людини, інклюзію, гендерну чутливість у формі окремих компетентностей. Вживається інклюзивна мова (частково).»*

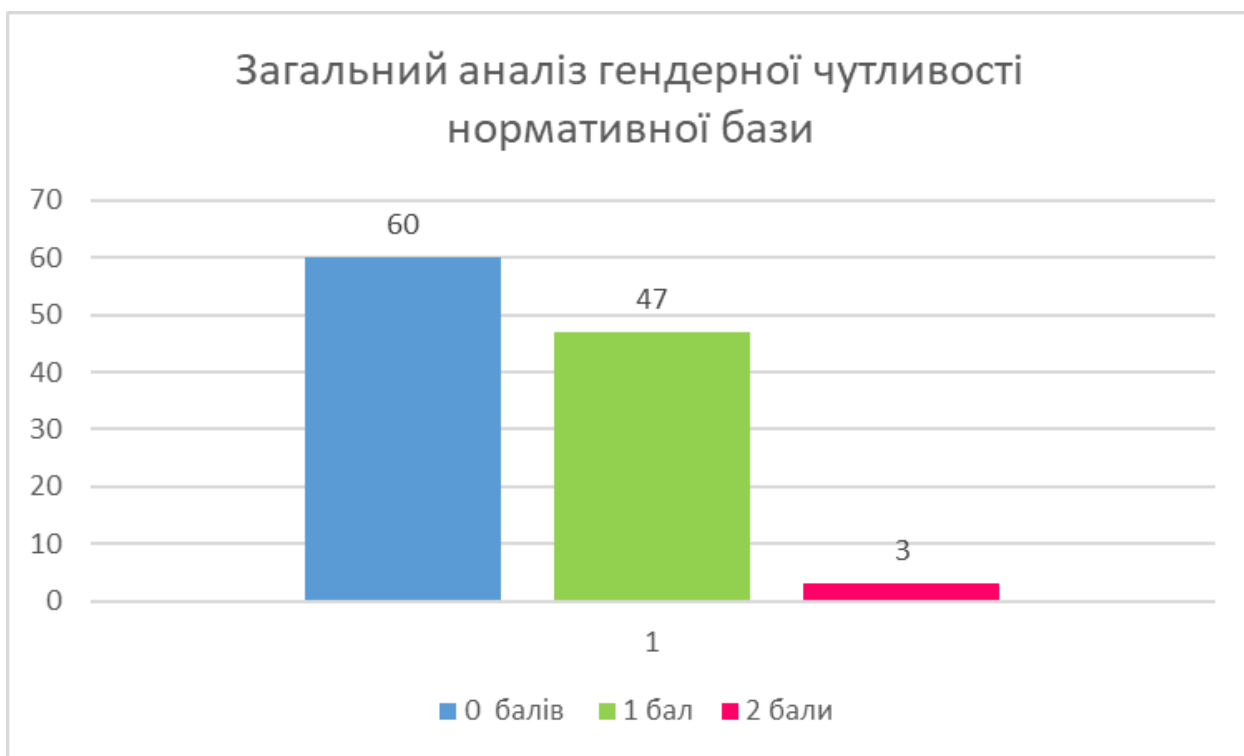
2. Аналіз нормативної бази.

Відповідно до Методології та критеріїв проведення гендерного аудиту закладів освіти було обрано перелік з 110 документів, які визначають політику Університету (установчий договір, статут, положення про структурні підрозділи, посадові інструкції тощо); упорядковують роботу з кадровим потенціалом та людськими ресурсами (порядок направлення на курси підвищення кваліфікації, оцінювання результатів професійної діяльності працівників, про преміювання та надання матеріальної допомоги, положення про проведення конкурсу на зайняття посад тощо); унормовують принципи корпоративної культури (колективний договір, Кодекс корпоративної культури, Положення про засади запобігання і протидії дискримінації, сексуальним домаганням, булінгу, мобінгу та іншим проявам неетичної поведінки) та 19 документів, які регулюють підзвітність та інформування в

Університеті (статистична, фінансова звітність, - звіти з праці квартальні, паспорти бюджетних програм.

До роботи робочої підгрупи увійшло 9 співробітниць Університету та залучена експертка з Робочої групи для аналізу статистичних і фінансових документів. Для них було проведено консультацію, щоб залучені співробітниці набули досвід оцінювання нормативних документів щодо їхньої гендерної чутливості, отримали уявлення про гендерно-правову експертизу та розібралися, яким чином оцінювати документи. Для прикладу був проаналізований один документ. Залучені співробітниці також могли завжди звернутись з будь-яких питань до координаторки гендерного аудиту. В ЗВІТІ ОЦІНКИ ГЕНДЕРНОЇ ЧУТЛИВОСТІ НОРМАТИВНОЇ БАЗИ КИЇВСЬКОГО СТОЛИЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ імені БОРИСА ГРІНЧЕНКА було передбачено можливість для експерток додавати коментарі з аргументами щодо оцінювання та рекомендаціями по покращенню гендерної чутливості нормативного документа.

Загальні результати оцінювання наступні:



47 документів було оцінено в «0 балів», коментар експертки: *«документ безособовий, юридичною мовою виписано вірно, гендерний підхід не враховано»;*

60 документів отримали оцінку «1 бал»

Коментар експертки: *«документ враховує права різних груп учасників освітнього процесу (співробітників, здобувачів освіти) щодо участі в*

управлінні університетом, містить положення, які прямо забороняють дискримінацію за будь-якою ознакою. Рекомендовано в новій редакції документу вказувати статі з урахуванням контексту (жінок і чоловіків; працівників і працівниць, студентів і студенток тощо); рекомендовано передбачити положення, які сприятимуть балансу в представленні жінок і чоловіків у органах управління.»

і 3 документи отримали оцінку «2 бали», а саме:

Перспективний план впровадження Стратегії розвитку Київського столичного університету імені Бориса Грінченка на 2023-2027 роки (нова редакція)

Дорожня карта (Політика) сталого розвитку університету

Положення про відкритий патріотичний фестиваль-конкурс «Народ-герой героїв появляє»

Коментар експертки: *"Принцип гендерної чутливості знаходить вияв у контексті завдання підтримки й розвитку інклюзивних проєктів, зокрема фіксуємо назви осіб, що належать до вразливих груп, а саме людей (студентів) з інвалідністю (п. 5.6., п.10.5; рубрика "Соціальна ініціатива Університету Грінченка "З Києвом і для Києва", с.41). Гендерної чутливості надає документу згадування вразливих груп у зв'язку з реалізацією завдання проведення уроків іноземної мови на волонтерських засадах (п.9.6., стор.38) та завдання забезпечення інклюзивних і безпечних умов доступу до освітнього процесу студентів з інвалідністю (п.10.5). Щодо використання мускулінних та фемінітивних форм іменників, спостерігаємо абсолютну перевагу перших.*

На стор. 41 вжито некоректний термін «людям з особливими потребами». Його необхідно замінити на «людям з інвалідністю» - нині єдиний правильний варіант.»

Гендерний аналіз статистичної та фінансової звітності.

Гендерний розрив в оплаті праці — це показник, який відображає різницю між середнім заробітком чоловіків та жінок, зазвичай у відсотках від середньої зарплати чоловіків. Цей індикатор активно застосовують уряди, міжнародні організації та дослідники для оцінки рівня гендерної рівності, ефективності політик зайнятості та справедливості на ринку праці.

У світовій практиці середній гендерний розрив у заробітній платі коливається від 12 % до 20 % залежно від країни та галузі. У скандинавських країнах (Швеція, Норвегія, Ісландія) він зменшений до рівня 5–8 % завдяки сильним

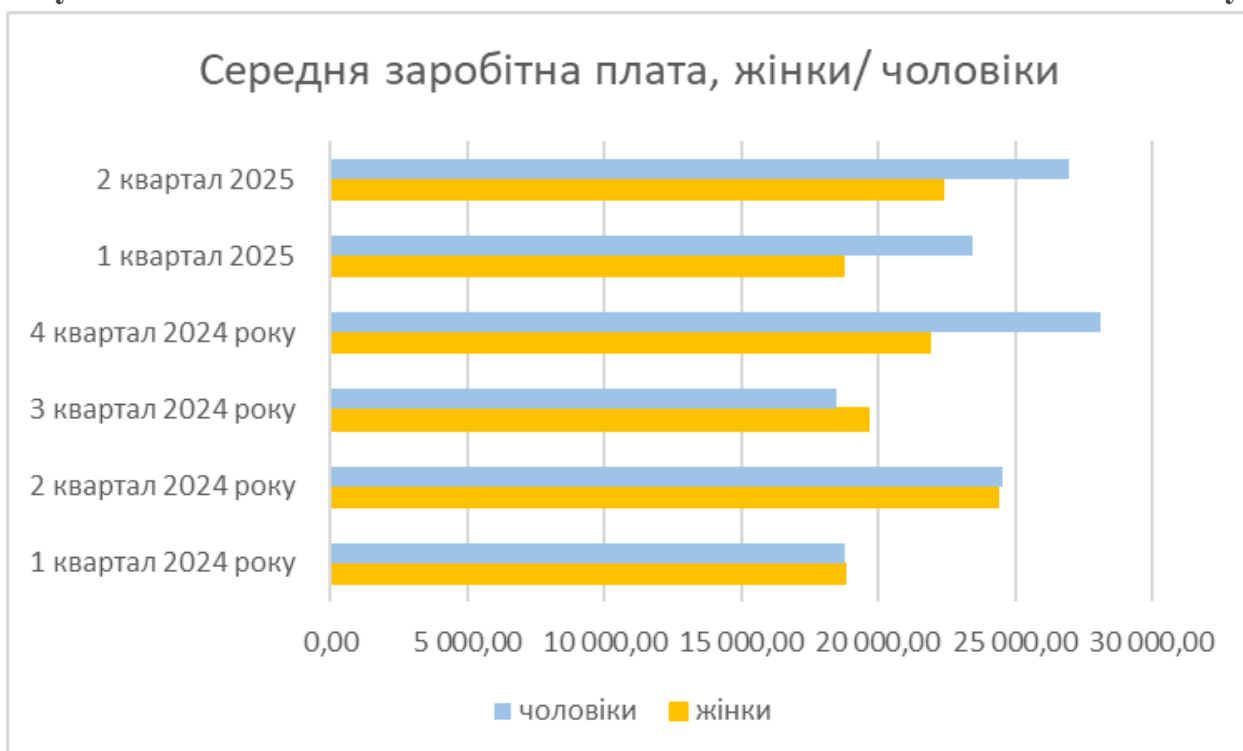
соціальним гарантіям і політикам рівності. У США та Великій Британії показник утримується на рівні 15–18 %.

За останнє десятиріччя Україна досягла певного прогресу у зменшенні гендерного розриву в оплаті праці. За даними Державної служби статистики України, гендерний розрив зменшився з 26% у 2015 році до 18,6% у 2021 році. Важливо враховувати, що цей індикатор відображає не лише прямі випадки дискримінації, але й структурні чинники: відмінності у галузях працевлаштування, зайнятості за строковими контрактами, керівних посадах та рівні неповної зайнятості.

Визначення розриву в оплаті праці дає змогу комплексно оцінювати ефективність політик гендерної рівності та соціальної справедливості, виявляти проблеми у кадровій структурі установ чи організацій, слугує важливим індикатором для міжнародних рейтингів і залучення інвестицій, а також допомагає планувати заходи щодо підвищення мотивації персоналу та справедливого розподілу ресурсів. В умовах повномасштабної агресії росії проти України підвищуються ризики спотворення статистики на національному рівні, але, спираючись на звітність окремої організації/установи методика гендерного аудиту дає можливість чітко визначити наявність/відсутність розриву в оплаті праці та визначити її розмір. До аналізу було взято квартальні звіти з праці за 2024 рік та 1 півріччя 2025 року.

Результати

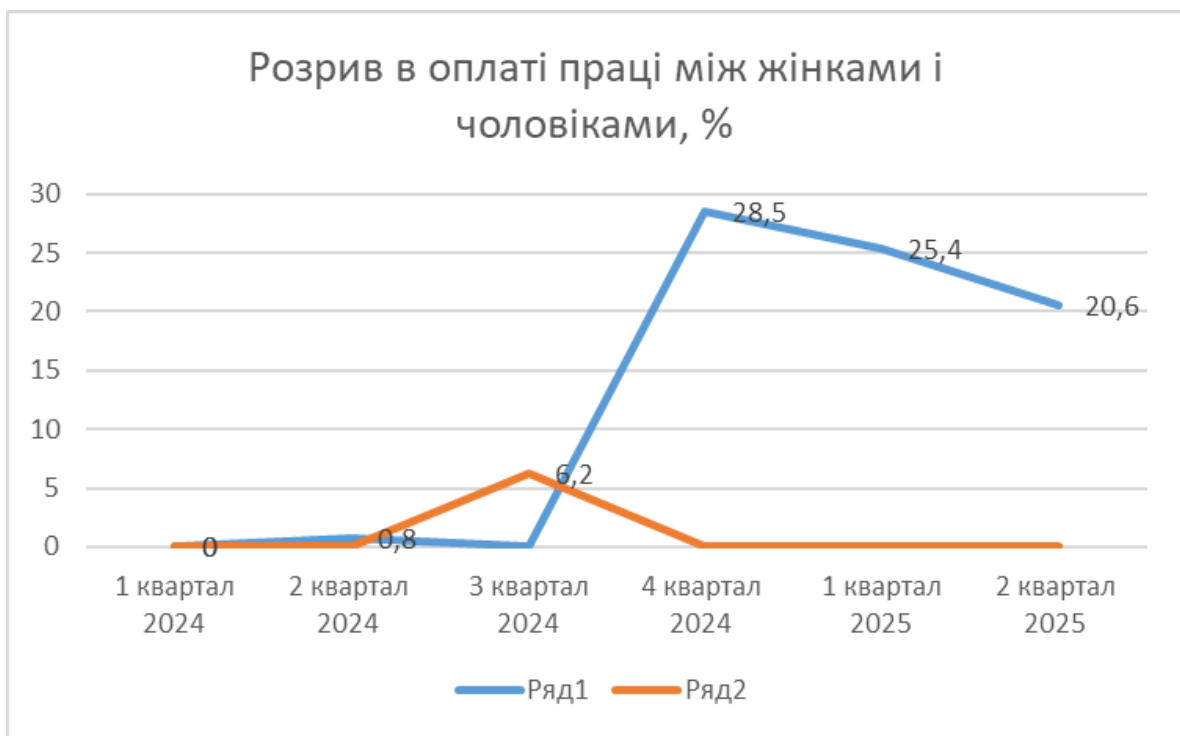
аналізу.



На основі даних* за 2024 рік середньомісячна заробітна плата жінок – працівниць Університету становила 21 169,5 грн, тоді як чоловіків — 22 491,0 грн, що вказує на середньорічний розрив близько 5,9 % на користь чоловіків.

Упродовж 2024 року гендерний розрив в оплаті праці в Університеті зазнавав суттєвих коливань. У першому кварталі різниця між заробітною платою жінок та чоловіків була практично відсутня: жінки отримували в середньому 18 801,5 грн, тоді як чоловіки — 18 801,0 грн. У другому кварталі спостерігалось незначне зростання розриву: середня зарплата жінок становила 24 348,2 грн, тоді як чоловіків — 24 546,7 грн. Різниця близько 0,8 % є мінімальною, проте вказує на тенденцію до поступового відхилення на користь чоловіків. У третьому кварталі, навпаки, заробітки жінок (19 641,7 грн) перевищили оплату чоловіків (18 499,6 грн) на 6,2 %. Проте найбільший дисбаланс зафіксовано у четвертому кварталі 2024 року: розрив у 28,5 % в оплаті праці на користь чоловіків. Жінки отримували 21 886,6 грн, чоловіки — 28 116,8 грн. Розрив у 28,5 % суттєво вплинув на підсумкові річні показники та вказує на ймовірні структурні або організаційні чинники, які призвели до такого зростання різниці. Загалом величина гендерного розриву в оплаті праці між чоловіками і жінками в Університеті протягом 2024 року коливається: від майже нульового у першій половині року до значного наприкінці року.

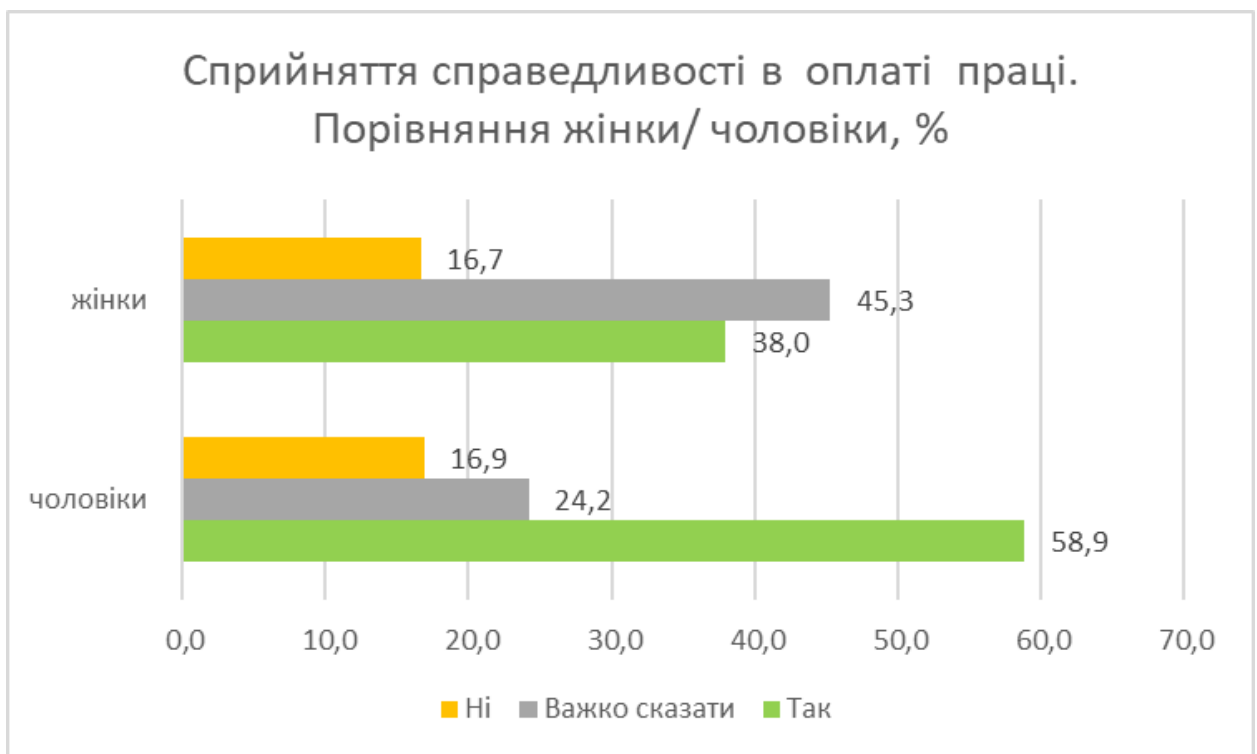
У першому півріччі 2025 року спостерігається значний гендерний розрив в оплаті праці набуває стійкої тенденції, яка посилюється від першого до другого кварталу. У першому кварталі середня заробітна плата жінок становила 18 710,4 грн, тоді як чоловіків — 23 472,9 грн. Це означає різницю приблизно у 25,4 % на користь чоловіків, що свідчить про суттєвий дисбаланс, імовірно зумовлений преміюванням або доступом до більш високооплачуваних завдань. У другому кварталі ситуація дещо змінилася: жінки отримували 22 383,4 грн, а чоловіки — 26 993,7 грн, при цьому розрив зменшився до 20,6 %, проте абсолютна різниця залишилася значною. Загалом за перше півріччя середня зарплата жінок становила 20 546,9 грн, тоді як чоловіків — 25 233,3 грн. Розрив у середньому досяг приблизно 22,8 %, що вказує на стабільно значну нерівність в оплаті праці. Загалом графік коливань виглядає наступним чином.



Аналіз даних за 2024 рік та перше півріччя 2025 року свідчить про наявність гендерного розриву в оплаті праці жінок і чоловіків в Університеті станом на 1 липня 2025 року та його суттєве коливання від майже нульового показника на початку 2024 року до суттєвих відхилень — 28,5 % наприкінці року та понад 20 % у першому півріччі 2025 року. Такі коливання свідчать про відсутність стабільного підходу до політики винагород та можливий дисбаланс у преміюванні, розподілі посад і завдань. Тенденція потребує подальшого аналізу можливих причин, зокрема розподілу посадових обов'язків, преміювання та кадрової політики Університету, а також розроблення заходів для зменшення дисбалансу.

Для порівняння надаємо розподіл відповідей на питання в опитуванні співробітників/ць “Чи вважаєте Ви, що у Вашому колективі справедлива оплата праці для всіх (при однаковій кваліфікації, при виконанні такої самої або схожої роботи в еквівалентних умовах, при виконанні різної за змістом, але рівноцінної за об'єктивними критеріями?”

Серед жінок - респонденток частка тих, хто вважає оплату праці в Університеті справедливою складає 38%, серед чоловіків вона сягає майже 59%. При тому, що майже половина опитаних жінок (45,3%) і чверть чоловіків (24,3%) надали відповідь “важко сказати”. Частка жінок і чоловіків, які вважають оплату праці несправедливою майже збігається, - 16,7% та 16,9% відповідно.



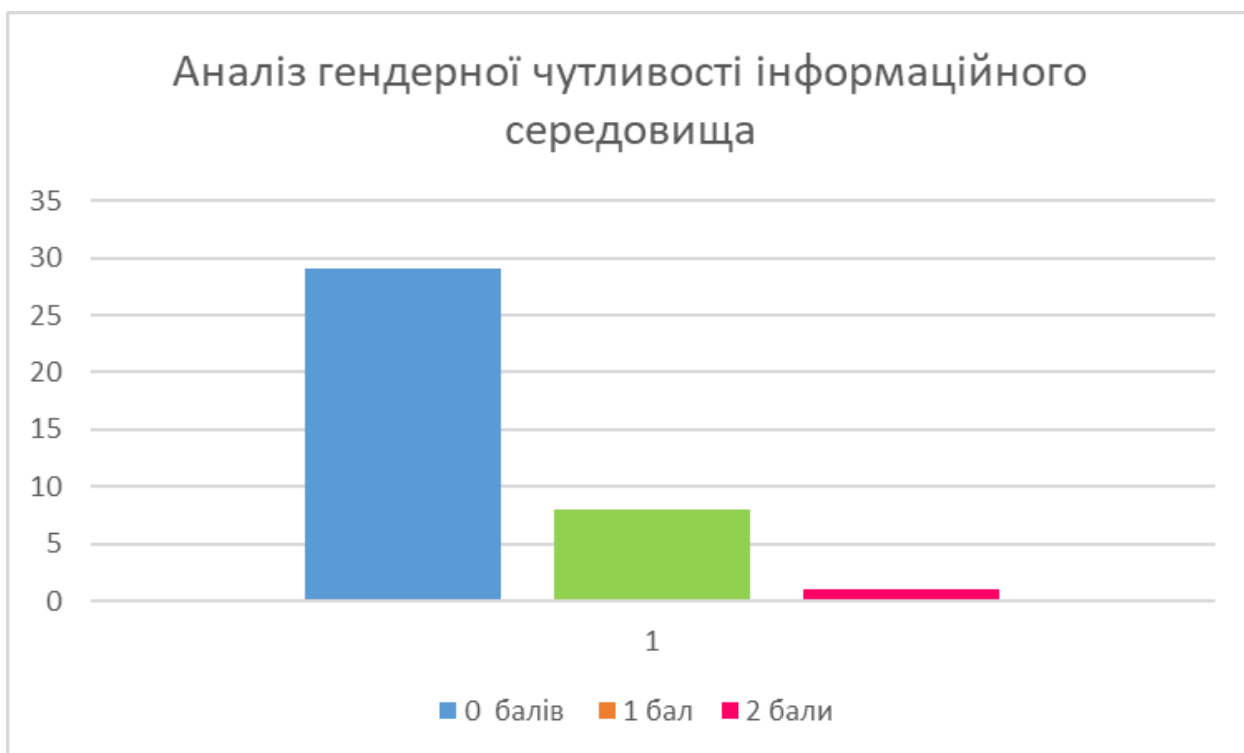
3. Аналіз внутрішнього і зовнішнього просторів.

На замовлення Університету в 2021 році та в 2024 році було проведено обстеження на предмет доступності осіб з інвалідністю та інших маломобільних груп населення до будівель та приміщень Київського столичного університету імені Бориса Грінченка за наступними адресами: вул. Старосільська, 2 (гуртожиток №1); вул. Бульварно-Кудрявська, 18/2; бул. Ігоря Шамо, 18/2 (гуртожиток №2); вул. Березняківська, 4а (навчальні приміщення); бул. Ігоря Шамо, 18/2 (навчальний корпус.0; пр-т Леоніда Каденюка, 16; вул. Левка Лук'яненка, 13б. За результатами проведеного технічного обстеження зроблено висновок, що будівлі та приміщення, які було обстежено, станом на 08.08.2024 року відповідають вимогам ДБН В.2.2-40:18 “БУДИНКИ І СПОРУДИ. ІНКЛЮЗИВНІСТЬ БУДІВЕЛЬ І СПОРУД. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ”.

Відповідно до наказу №201 від 28 березня 2025 року Про затвердження плану заходів щодо створення безбар'єрного середовища в університеті на період до 2030 року було затверджено План заходів, який враховує рекомендації щодо реалізації комплексу архітектурно-планувальних, інженерно-технічних, ергономічних, конструкційних та організаційних заходів по забезпеченню відповідності будівель закладу нормативним вимогам ДБН В.2.2-40:18 “БУДИНКИ І СПОРУДИ. ІНКЛЮЗИВНІСТЬ БУДІВЕЛЬ І СПОРУД. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ” при виконанні капітального ремонту або реконструкції.

4. Аналіз інформаційного середовища.

Для аналізу гендерної чутливості інформаційного середовища було взято наступні види матеріалів, що сприяють аналізу гендерного компонента в заходах, а саме: афіші заходів, анонси, оголошення, сценарії проведення заходів, підсумкові новини офіційного сайту Університету тощо загальним переліком 38 документів. 28 документів отримали оцінку “0 балів”, 8 документів - “1 бал” і 2 документи отримали оцінку “2 бали” Урочиста академія з нагоди інавгурації першокурсників у студенти Київського столичного університету імені Бориса Грінченка (анонс, підсумкові новини).



В опитуванні співробітники/ ці відповідали на питання щодо активності в житті Університету. “Чи берете Ви участь у заходах / дискусіях / робочих групах з питань діяльності Університету?” Відповіді розподілилися наступним чином:

Так	60,9%
Не маю можливості	21,2%
Не маю бажання	9,1%
Цікаві для мене заходи не проводяться	6,7%

Не беру участі	2,0%
----------------	------

В опитуванні студентів/ок питання було сформульовано відповідно до молодіжної аудиторії: “Чи вважаєте Ви себе активним/ою студентом/ кою Університету?”

Проявляю активність у повсякденному навчанні	0,4%
Ні, не вважаю	67,8%
Представляю Університет в зовнішніх проєктах	7,1%
Залучений/на до наукового товариства САДМ	5,7%
Залучений/на до студентського самоврядування	9,0%
Беру участь у заходах, конкурсах в Університеті	26,5%

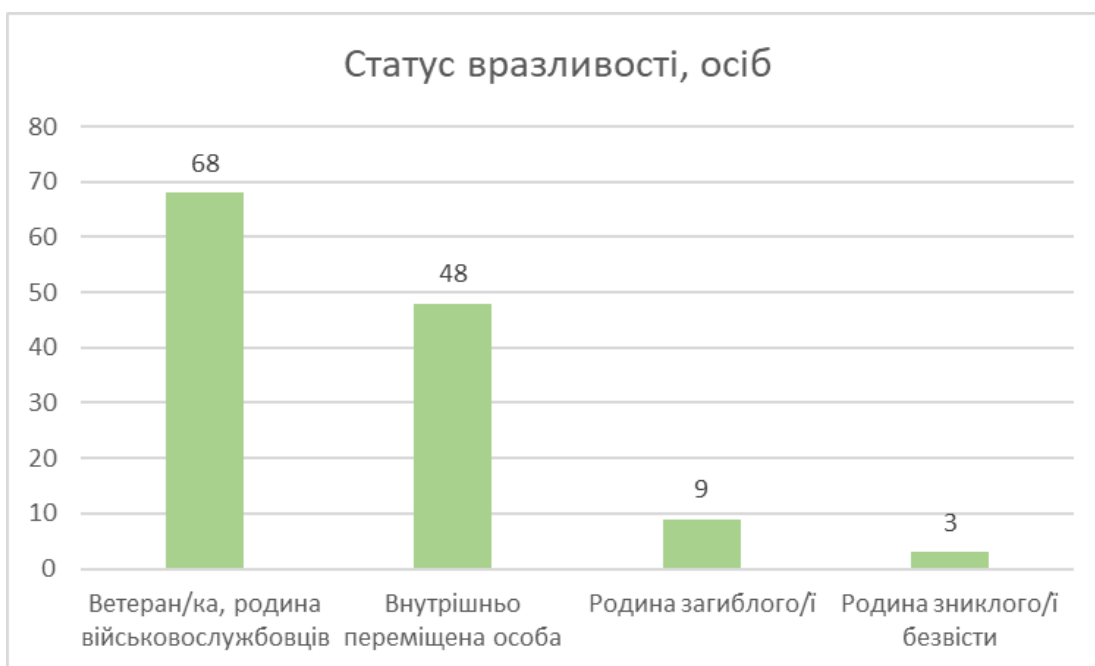
Отримані дані в порівняльному аналізі свідчать про протилежні тенденції в спільноті співробітників/ць та студентів/ок, - якщо більше половини співробітників/ць (60,9%) залучені до заходів з питань діяльності Університету, то $\frac{2}{3}$ опитаних студентів/ок не вважають себе активними в Університеті; лише 26,5% беруть участь у заходах чи конкурсах.

5. Результати опитування співробітників та студентів Університету.

Опитування проводилось з 12 по 30 червня 2025 року з метою отримання інформації щодо ставлення співробітників/ць та студентів/ок Університету до питань політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Університеті та оцінювання актуального стану забезпечення цих прав на базі анкети, рекомендованої Міністерством освіти та науки України для проведення гендерного аудиту. Опитування проводилось онлайн на засадах:

1. Анонімності.
2. Добровільності.
3. Відповідності змісту анкет цілям і завданням гендерного аудиту.
4. Використання стандартизованих процедур і критеріїв опитування.
5. Інформативності.

21,3% опитаних співробітників/ць вказали приналежність до вразливих груп:



Інше: Брат військовослужбовець

Тато військовослужбовець

Родина ветерана

загинув брат-військовий

інвалід

Син служить в ЗСУ

Розподіл на це питання у вибірці студентів склав 28,5%.



Інше:

Дитина учасника бойових дій

напівсирота, дитина - сирота

Батько отримав УБД і я дитина, що постраждала від Чорнобильської катастрофи

Людина з інвалідністю - 2 відповіді

Багатодітна сім'я

Сім'я з дитиною з аутизмом

Син ветерана

Людина з ТОТ (тимчасово окуповані території)

Рідний брат військовослужбовця

Дружина військового

У еміграції

Тимчасово зовнішньо переміщена особа

була внутрішньо (і не лише) переміщеною особою, - виїздила на початку повномасштабного на захід України, а потім навіть на рік за кордон, але повернулась і на даний момент живу в рідному Києві

батько - військовослужбовець

донька особи УБД

Являюсь дитиною УБД, в сім'ї є військовий (брат)

Родина з фронтового міста, багатодітна сім'я

пілот БпЛА у добровольчому формуванні

Особа з числа дітей-сиріт та дітей позбавлених батьківського піклування

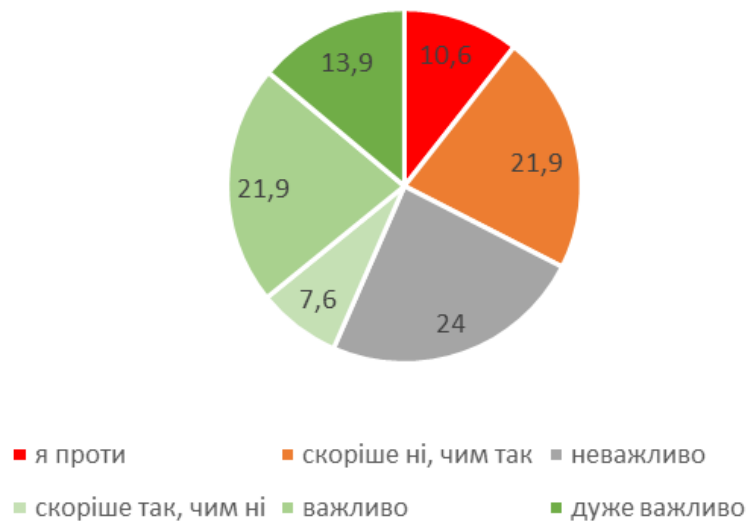
Тато Капелан в частині +зона бойових дій

Ставлення до вживання фемінітивів.

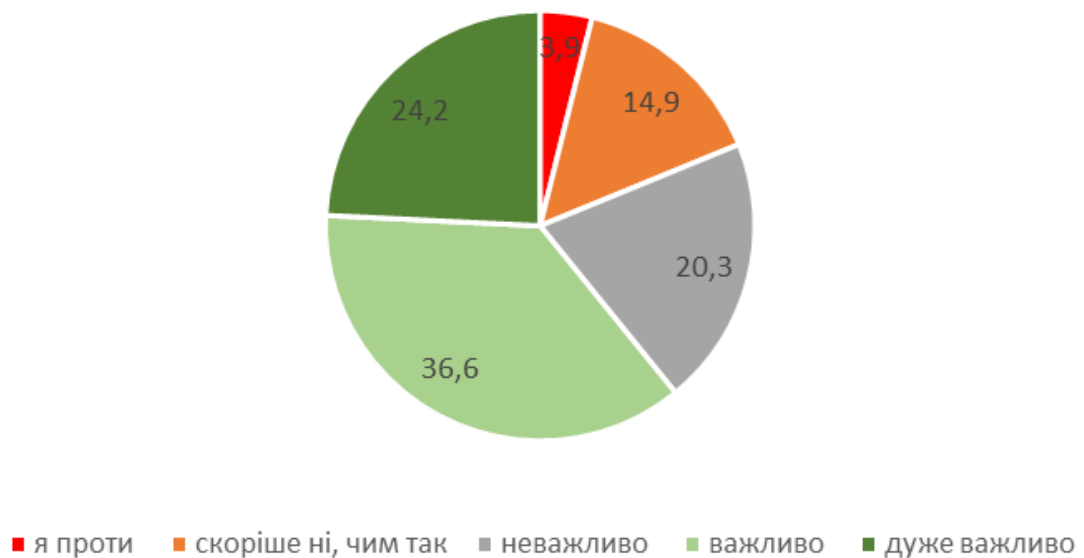
В ході проведення партисипативних семінарів ми звернули увагу, що тема вживання фемінітивів та унормування їх в політиці Університету є для учасниць та учасників семінарів чутливою. Це спостереження спонукало до включення питання щодо вживання фемінітивів в політиці Університету до загальної анкети опитування.

За результатами опитування ми бачимо, що є вагомі відмінності у ставленні до цього питання між відповідями співробітників/ць та студентів/ок. Частка тих, для кого питання вживання фемінітивів є неважливим складає у вибірках: у співробітників/ць в 2,5 рази вища (10,6%) в порівнянні зі студентами/ками, - 3,9%. Але загалом частка опонентів політики вживання фемінітивів серед співробітників/ць складає третину (32,5%), а серед студентів/ок менше за $\frac{1}{3}$, - 18,8% (бралися до уваги відповіді “я проти” і “скоріше ні, чим так”). Це свідчить про більшу готовність до імплементації політики вживання фемінітивів серед студентів/ок, ніж серед співробітників/ць. Загальна частка прихильників унормування фемінітивів в політиці Університету серед студентів, складає 60,8%. Серед співробітників/ць цей показник суттєво нижче, проте більший за третину, - 35,8% (відповіді “важливо” і “дуже важливо”).

Ставлення до вживання фемінітивів, співробітники, %



Ставлення до фемінітивів, студенти, %



На питання “Чи помічали Ви відмінності у ставленні, за статевою належністю, до студентів і студенток з боку викладацького та допоміжного персоналу університету?” відповіді студентів/ок розподілилися наступним чином:

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

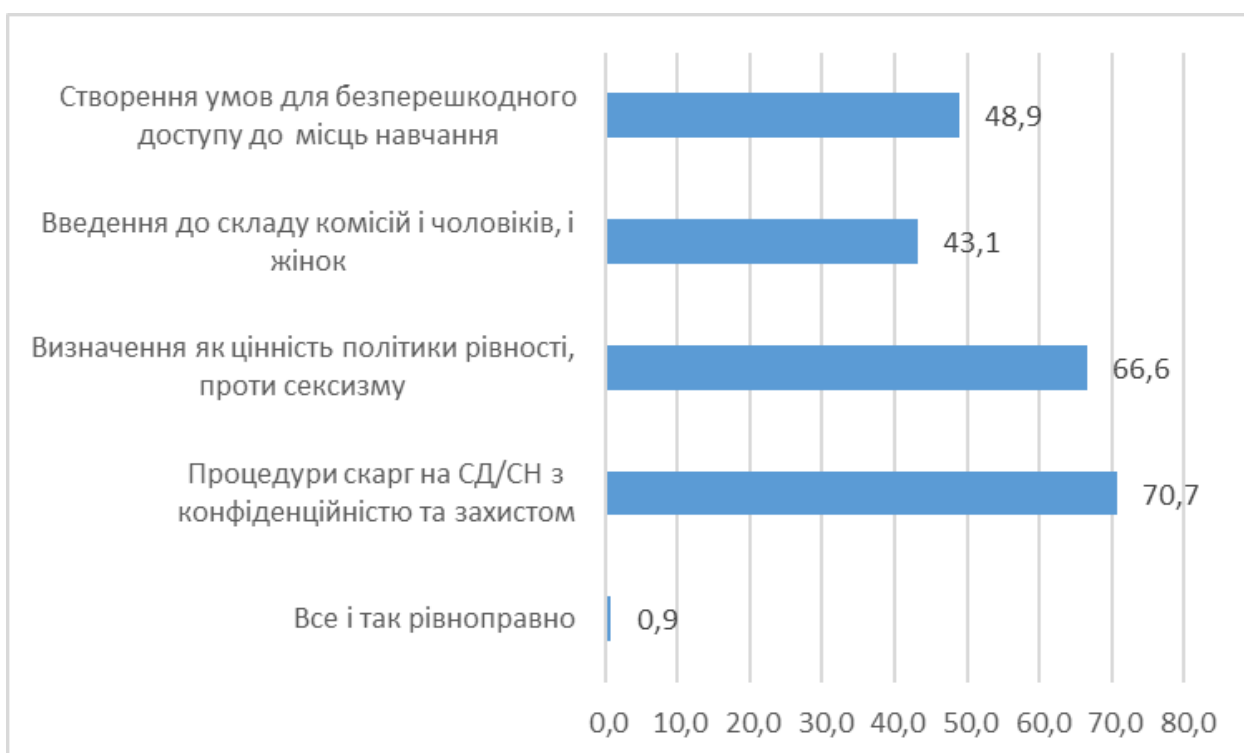


Серед тих, хто стикалися з такими ситуаціями 33,7% жінок та 22,9% чоловіків від загальної кількості опитаних. Частіше всього це зауваження щодо невідповідності типовій жінці/ чоловіку поведінці та залучення до виконання додаткових обов'язків, праці. Загальний розподіл виглядає таким чином:

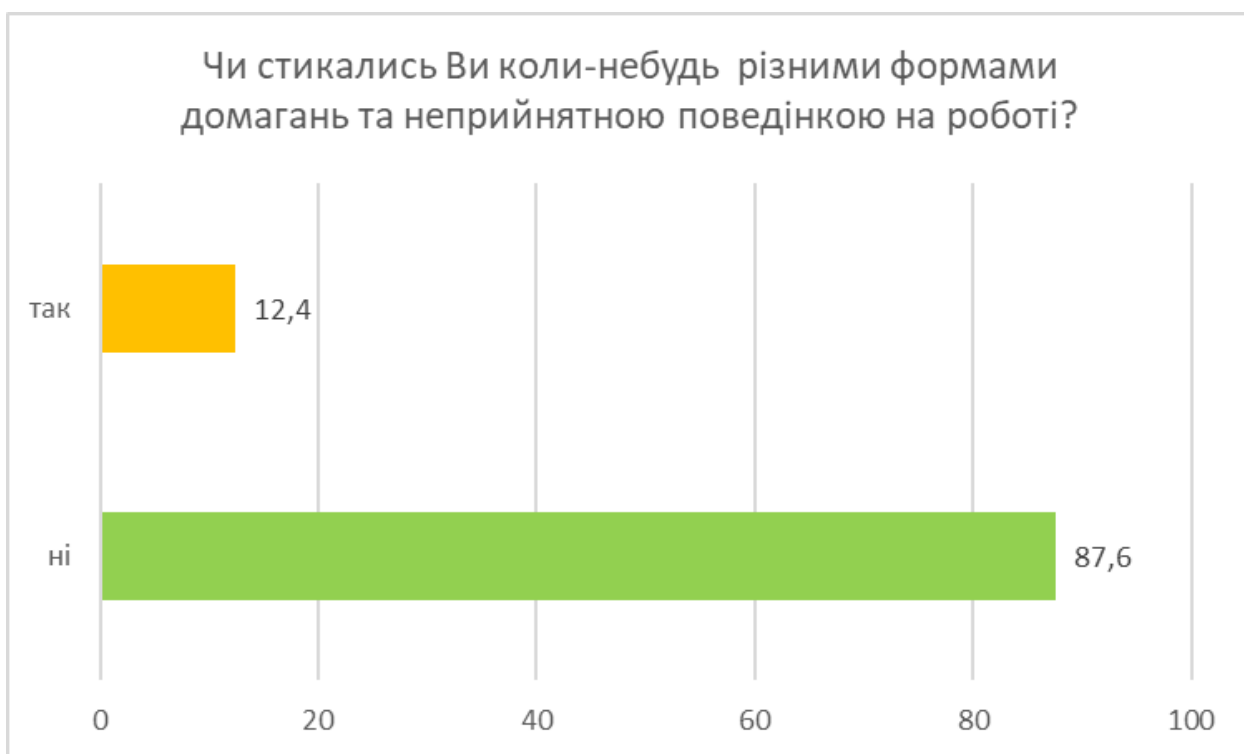
Відповіді	кількість	%
Примушування до будь-яких сексуальних дій	19	0,8
Погрози або застосування фізичної сили	38	1,7
Глузування через нетрадиційну орієнтацію або ідентичність	105	4,6
Зауваження щодо невідповідності типовій жінці/ чоловіку	357	15,7
Залицяння / домагання	111	4,9
Залучення до виконання додаткових обов'язків, праці	234	10,3
Надання переваги при вступі до магістратури, аспірантури	44	1,9

Надання переваги при обранні на посади (профком, тощо)	73	3,2
Інше	25	1,1
Не був/ла свідком таких ситуацій	1470	64,6
Кібердомогання через повідомлення або соціальні мережі	34	1,5
Необґрунтовані вимоги, пов'язані з навчанням;	161	7,1
Економічне насильство (додаткові матеріальні витрати)	24	1,1
Більш поблажливе ставлення	556	24,4

68,8% не знають, що у випадках домашнього насильства можна звернутись до керівника Університету чи до комісії з етики (66,0 %), які зазначені на офіційному сайті Університету. Втім, на питання “Яким чином, на Вашу думку, умови навчання можна зробити більш безпечними та рівноправними? (до 3-х варіантів відповідей)” відповіді студентів/студенток розподілились наступним чином:



На подібне питання про дискримінацію співробітники/ці відповіли наступне:

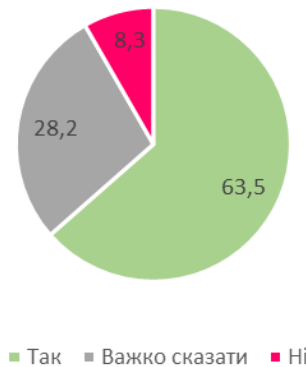


3,8% опитаних стикалися із сексуальними домаганнями на роботі; 12,4% знають людей, з якими це трапилось; із іншими формами домагань та неприйнятною поведінкою на роботі стикалось 12,4% і 16,7% знають інших людей, з ким це трапилось. 8,1% опитаних зазначили, що їм відомі випадки насильства за ознакою статі стосовно колег, у тому числі керівників, а саме: приниження, знецінення, образи/ необґрунтовані вимоги, пов'язані з роботою/ економічне насильство (зменшення премій, тощо)/ примушування до будь-яких сексуальних дій / кібердомагання через повідомлення, соц. мережі / погрози або застосування фізичної сили.

Респондентки вказували, що переважно це проявлялося у формі приниження, знецінення, образ та необґрунтованих вимог, пов'язаних з роботою.

При цьому, ми маємо зафіксувати, що 36,5% співробітників/ць не знають або вважають відсутньою наявність в Університеті нормативного документа, що регулює політику запобігання та протидії дискримінації.

Знання про наявність політики недискримінації в
Університеті, співробітники/ці



Звертаємо увагу, що на ряд питань щодо реалізації політики забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків в Університеті значна кількість співробітників/ць не змогли дати відповідь. Майже половина (49,3%) не знають, чи включено положення щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до колективного договору між роботодавцем та трудовим колективом Університету.

питання	важко сказати
Чи визначено Університетом політику недискримінації та рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (наявність окремого документу; напрям корпоративної політики)	45,40%
Якщо ні, чи вважаєте Ви важливим мати таку політику?	28,20%
Чи включені положення щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до колективного договору між роботодавцем та трудовим колективом Університету?	49,30%
Чи можете Ви отримати інформацію щодо стану справ у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Університеті у вільному доступі (інформацію про кадровий склад із розподілом за статтю, їхнє представництво на керівних посадах)	46,80%

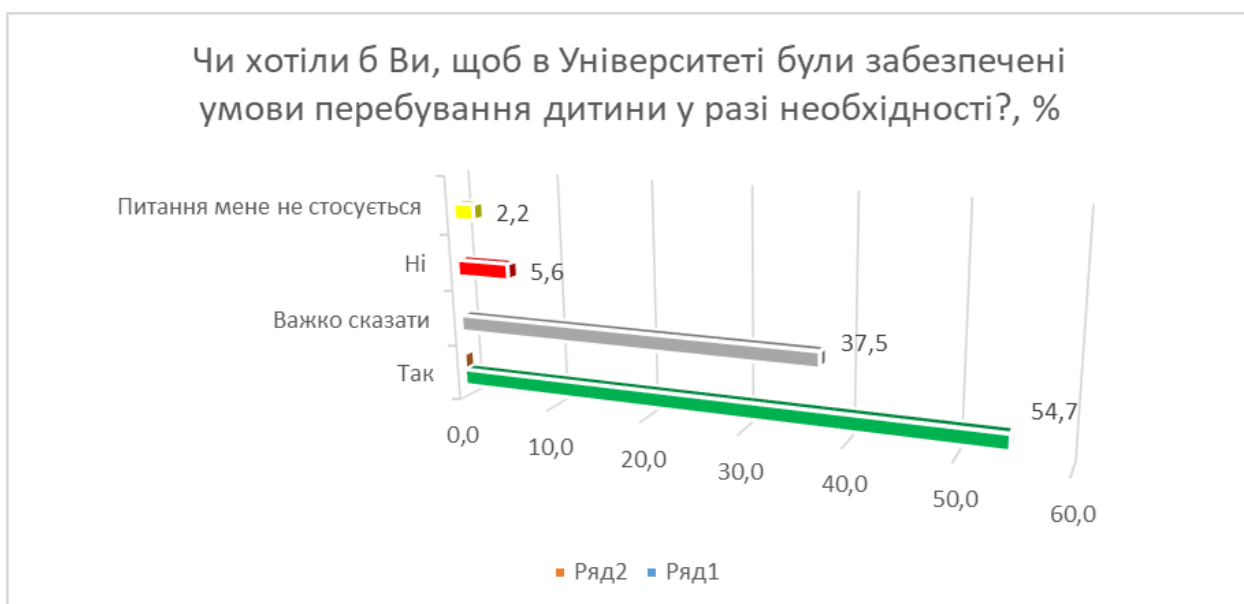
Половина опитаних (51,9%) не знають, що Університетом затверджено Положення про засади запобігання і протидії дискримінації, сексуальним домаганням, булінгу, мобінгу та іншим проявам неетичної поведінки, при цьому, 63,5% опитаних вважають, що мати таку політику в Університеті важливо. Відзначимо, що більше половини опитаних співробітників/ць рівномірно у всіх вікових категоріях (55,7%), за можливості взяв/ла б участь у навчанні з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Загальна задоволеність життям

$\frac{3}{4}$ опитаних співробітників/ць вважають себе реалізованими в своїй професійній діяльності, хоча 71,6% не мали службового підвищення за останні 3 роки. І лише трохи більше половини опитаних (56,6%) вважають, що за місцем їхньої роботи створюються належні умови для поєднання професійних і сімейних обов'язків. Розподіл використання гнучких умов праці надано в діаграмі нижче.



При тому, що питання, щодо можливості брати з собою на роботу дитину не стосується 71,6% опитаних, більше половини з них (54,7%) хотіли б, щоб в Університеті були забезпечені умови перебування дитини у разі необхідності. І лише 5,6% проти.



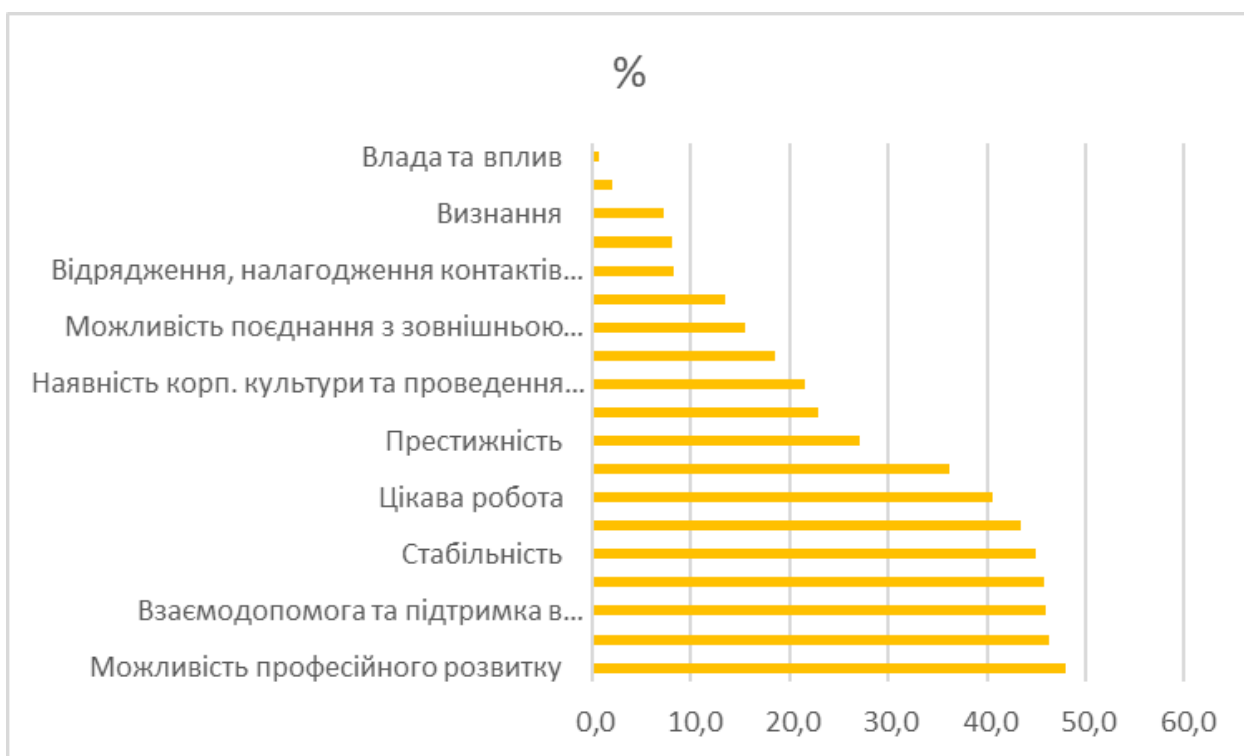
Додаткового дослідження потребує аналіз плану дій (заходів) в Університеті щодо поєднання професійних обов’язків та особистого життя, оскільки оцінку існуючого стану речей можна охарактеризувати як “врахування очікувань частини колективу співробітників/ць. Фактично третина опитаних (33,7%) не вважають, що заходи, які вживаються, сприяють у поєднанні професійних обов’язків і особистого життя, тому що майже половина тих, хто дав оцінку в 1 бал (45,1%) перебувають в статусі “single”.



Яким чином, на думку респондентів/ок можна зробити умови праці більш безпечними і рівноправними:

Відповіді	%
Визначення цінністю політики рівності та недопущення сексизму	47,0
Скарги на домагання/насильство з конфіденційністю та захистом	38,6
Створення умов для безперешкодного доступу до робочого місця	29,6
Забезпечення належного освітлення	20,9
Введення до складу комісій і чоловіків, і жінок	20,5
Обладнання офісів із відкритими приміщеннями	16,9
Інше	6,1
Все і так безпечно та рівноправно	4,2

На питання “Що Вас мотивує працювати в Київському столичному університеті імені Бориса Грінченка?” респонденти/ки могли обрати до 5 альтернатив.



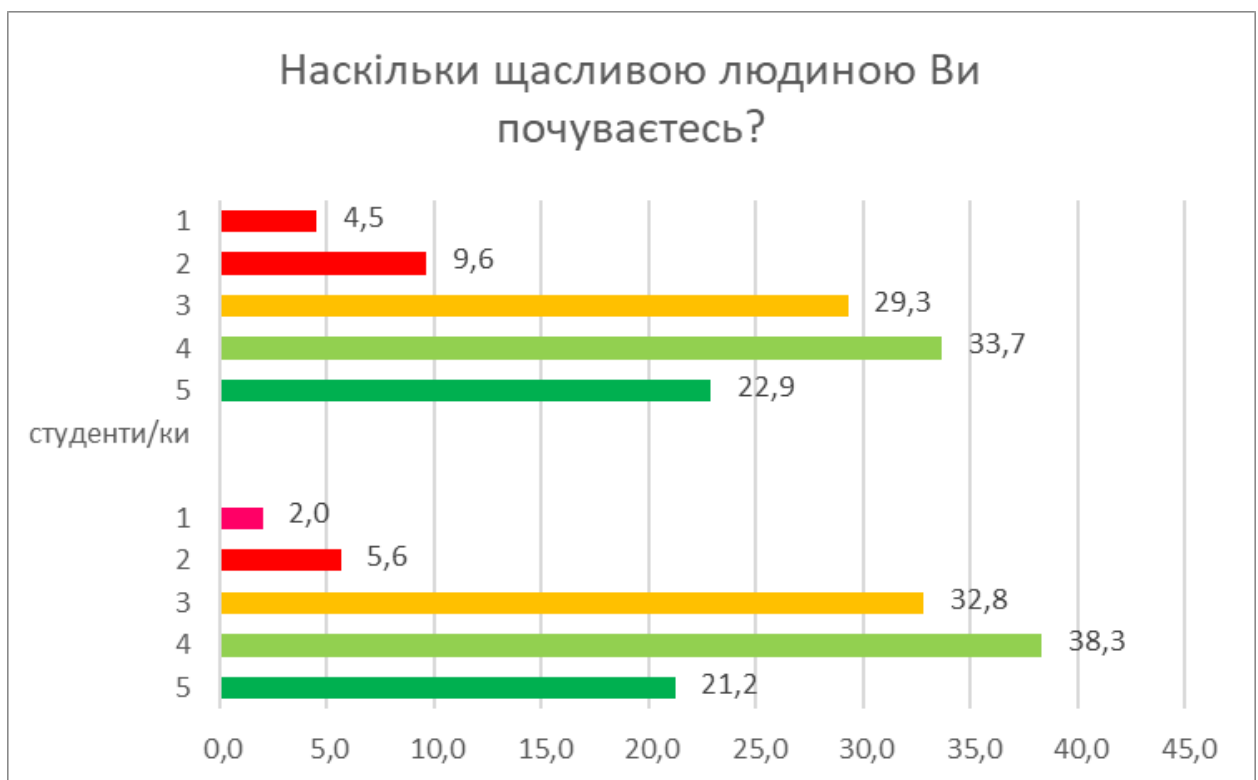
Студентів/ок мотивують в порядку значущості наступне:



Наостанок всі респонденти відповідали на питання “Наскільки Ви відчуваєте щасливою людиною? (Оцініть за п’ятибальною шкалою, де 1- Абсолютно не щасливою, 5- Дуже щасливою). Як видно з графіка нижче,

для співробітників/ць та студентів/ок Університету характерна ідентичність в суб'єктивній оцінці рівня задоволеності (щастя). Такий спільний емоційний клімат в Університеті (середній бал для співробітників/ць склав 3,76 бали; для студентів/ок 3, балів) є позитивним чинником, що може свідчити про відсутність міжгрупових відмінностей та певну стабільність в емоційному балансі членів/кинь колективу Університету.

При цьому, звертаємо увагу, що частина опитаних почуваються гірше за середню загальну оцінку по Університету: 14,1% співробітників/ць та 7,6% студентів/ок. Ця група потребує спеціально спрямованих заходів та індивідуальної та/або групової психологічної підтримки.



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)

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 річної 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