



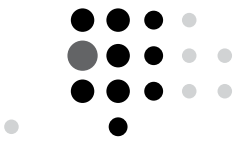
# ГЕНДЕРНИЙ АУДИТ ДІЯЛЬНОСТІ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

ПРАКТИЧНИЙ ПОСІБНИК

Жовтень, 2016

- Навчальний заклад має великий вплив на формування студента не тільки як спеціаліста, але й як людини, і має готувати до життя в усьому розмаїтті його проявів. Тож важливим завданням є «демократизація» університетського середовища, запровадження нових підходів та ініціатив у функціонуванні ВНЗ, навчання й виховання студентів і студенток на основі загальнолюдських цінностей, якими вони керуватимуться в майбутньому як у професійній діяльності, так і у суспільному житті.
- У цьому контексті зростає й важливість діяльності університетів, спрямованої на реалізацію політики забезпечення рівних прав та можливостей. При цьому йдеться про виконання комплексу завдань: від наукових досліджень і формування гендерної культури в університетському середовищі, дотримання засад гендерної рівності, запобігання гендерній дискримінації в різних її формах до розробки та реалізації перспективних програм із забезпечення гендерної рівності.
- У збірці висвітлено теоретичні напрацювання та досвід проведення гендерного аудиту діяльності вищих навчальних закладів України, набутий в рамках спільної діяльності осередків — членів Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти ВНЗ.





ЗМІСТ

Вступ.....	4
Засади гендерного аудиту та особливості його проведення у ВНЗ .....	5
Підготовка до проведення гендерного аудиту ВНЗ: обсяг, задіяні структури університету, підходи, виконавці .....	9
Основні етапи проведення гендерного аудиту ВНЗ .....	13
Кількісні та якісні індикатори гендерного аудиту ВНЗ: принципи формування та можливості відстеження.....	18
Інструментарій гендерного аудиту ВНЗ .....	23
Комунікації та інформування.....	26
Висновки .....	29
Список джерел .....	31
Додатки .....	32

## ВСТУП

Сучасна вища школа розвивається під впливом швидких і глибоких змін, що супроводжують перехід від індустріального до постіндустріального суспільства. На перший план виходить людський капітал, а найціннішими якостями працівника стають рівень освіти, професіоналізм, здатність до навчання й творчий підхід. І саме університет має створювати те унікальне наукове та соціокультурне середовище, в якому формується частина нового покоління, що завтра, з одного боку, шукатиме своє місце на ринку праці, а з іншого, впливатиме на прийняття рішень.

Навчальний заклад має великий вплив на формування студента не тільки як спеціаліста, але й як людини, і має готувати до життя в усьому розмаїтті його проявів. Тож важливим завданням є «демократизація» університетського середовища, запровадження нових підходів та ініціатив у функціонуванні ВНЗ, навчання й виховання студентів і студенток на основі загальнолюдських цінностей, якими вони керуватимуться в майбутньому як у професійній діяльності, так і у суспільному житті.

У цьому контексті зростає й важливість діяльності університетів, спрямованої на реалізацію політики забезпечення рівних прав та можливостей. При цьому йдеться про виконання комплексу завдань: від наукових досліджень і формування гендерної культури в університетському середовищі, дотримання засад гендерної рівності, запобігання гендерній дискримінації в різних її формах до розробки та реалізації перспективних програм із забезпечення гендерної рівності.

Оскільки розвиток системи вищої освіти сьогодні відбувається в євроінтеграційному контексті, особливої актуальності набуває завдання зі створення в університетах умов, які давали б кожній людині змогу реалізуватись незалежно від гендерної приналежності. Найкращі практики розвинених країн світу щодо створення рівних можливостей у здобутті вищої освіти свідчать про актуальність враху-

вання гендерного компонента у системі організації та реалізації всього освітнього процесу.

В умовах недостатньої уваги до цього питання та відсутності достовірних даних про стан забезпечення рівних прав та можливостей у ВНЗ гендерний аудит може стати вагомим кроком у напрямку позитивних змін, даючи можливість під іншим кутом зору оцінити такі 8 аспектів діяльності закладу: робочий графік (навчальні та робочі години); організацію роботи та навчання; робочий простір (місце роботи або навчання); інформаційну та комунікаційну політику (поінформованість персоналу про додаткові можливості для працівників із сімейними обов'язками); корпоративну культуру та розвиток лідерських навичок; розвиток персоналу, навчання та інші академічні кваліфікації; фінансову підтримку, винагороди та негрошові заохочення; додаткові сімейно орієнтовані послуги.

На жаль, волонтерські зусилля зі створення осередків гендерно-чутливого середовища у ВНЗ України поки не отримали належної оцінки з боку адміністрації університетів. Хоча актуальність і вигідність таких кроків не викликає сумніву, адже упродовж останніх 20 років у вищих навчальних закладах України кількість жінок (як студенток, так викладачок) стрімко зростає. За умов дотримання справедливості, а саме: рівного доступу жінок до прийняття рішень у ВНЗ, рівної винагороди за виконану роботу, рівності у доступі до підвищення кваліфікації – не лише жінки повноцінно самореалізуються, а й знімається тягар з економіки країни, яка сьогодні й без того перевантажена соціальними виплатами та недовикористовуваними надалі інвестиціями у навчання жінок за кошти державного бюджету. Останні, не маючи можливості «відпрацювати» вкладений у них державою ресурс, поповнюють лави біднішої частини населення. Водночас впровадження в системі вищої освіти гендерного підходу сприятиме поширенню гендерних знань і подоланню негативних гендерних стереотипів, оскільки вони сконструйовані суспільством і можуть бути подолані внаслідок зміни свідомості, насамперед молодого покоління.

Усвідомлюючи важливість перетворень з огляду на недостатню увагу до питань забезпечення рівних прав та можливостей у системі вищої освіти, Всеукраїнська мережа осередків гендерної освіти ВНЗ ініціювала проведення гендерного аудиту діяльності університетів з метою не лише отримання інформації про стан справ у цій сфері, але й активізації інформаційної та просвітницької діяльності. З точки зору Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти ВНЗ (інституцій, що створюються в закладах освіти з метою надання інформаційно-методичної та науково-практичної підтримки викладацькому складу та студентській молоді ВНЗ щодо впровадження у навчально-виховний процес гендерної складової), процедура гендерного аудиту в університетах дає керівництву вишів змогу пересвідчитись у наявності гендерних диспропорцій чи прихованої дискримінації. Недостатня гендерна чутливість університетів призводить до плінності кадрів (викладацьких та студентських), втрат людського потенціалу (зниження рівня працездатності та якості навчання), зниження конкурентоспроможності жінок-випускниць із вищою освітою на ринку праці.

У цьому посібнику узагальнено наявні теоретичні розробки та перші практики впровадження процедури гендерного аудиту в українських університетах. Мета видання – надати майбутнім організаторам гендерного аудиту адаптовану до особливостей сучасної вищої школи та зручну для використання методіку організації, проведення та послідовного виконання рекомендацій гендерного аудиту, а також забезпечити їх набором інструментів і практичних інструкцій щодо проведення гендерного аудиту діяльності ВНЗ.

Від імені всіх членів Всеукраїнської мережі ОГО ВНЗ упорядниці видання висловлюють щирю вдячність Представництву Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні та керівництву ВНЗ з різних міст України, які підтримали таку актуальну і необхідну для країни ініціативу, а також всім партнерам та членам Мережі, завдяки активній участі яких було відпрацьовано методіку, накопичено практичний досвід і досягнуто

позитивних зрушень у впровадженні гендерної складової у систему вищої освіти.

## ЗАСАДИ ГЕНДЕРНОГО АУДИТУ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЙОГО ПРОВЕДЕННЯ У ВНЗ

Всеукраїнська мережа осередків гендерної освіти ВНЗ ініціювала проведення гендерного аудиту діяльності вищих навчальних закладів не лише через усвідомлення необхідності в об'єктивній інформації про стан справ у царині забезпечення рівних прав та можливостей у системі вищої освіти, але й через потребу пошуку нових форм і напрямів просування гендерних знань.

Наведені у даному посібнику положення були апробовані в рамках гендерного аудиту у Сумському державному університеті, а також обговорені й доповнені під час спільних семінарів Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти ВНЗ. Навчання експертів / експерток щодо підходів до проведення гендерного аудиту та зустрічі, присвячені адаптації методології до умов українських ВНЗ і розробці інструментарію, були проведені в партнерстві із Представництвом Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні. Після цього майже весь представлений інструментарій був застосований під час проведення гендерних аудитів 15 ВНЗ<sup>1</sup> України у 2015 році. Проведення аудитів у межах проекту «Гендерний мейнстримінг у вищих навчальних закладах України» було підтримано Фондом локальних ініціатив Посольства Фінляндії в

1. У пілотному проекті брали участь: Вінницький національний технічний університет, Глухівський національний педагогічний університет ім. О.Довженка, Запорізький національний університет, Київський національний університет ім. Т.Шевченка, Луцький національний технічний університет, Луцький педагогічний коледж, Національний гірничий університет, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», Національний університет «Львівська політехніка», Національний університет «Острозька академія», Сумський державний університет, Тернопільський національний педагогічний університет ім. В.Гнатюка, Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія, Харківський національний педагогічний університет ім. Г.Сковороди, Харківський національний університет радіоелектроніки.

Україні. Гендерний аудит відбувався за широкої участі трудових колективів та студентства залучених навчальних закладів. Упродовж майже півроку проводились дослідження уявлень щодо гендерних питань, низка просвітницьких заходів, вивчення нормативно-правової бази закладів. За результатами цієї діяльності укладено рекомендації для адміністрації закладів щодо інтеграції гендерного підходу у навчально-виховний та робочий процес. Таким чином, за допомогою поширення практики гендерного аудиту в 10 регіонах України вдалось привернути увагу до питання гендерної рівності в університетах та сприяти підвищенню мотивації адміністрації ВНЗ до реалізації політики рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Сьогодні гендерний аудит розглядається дослідницькими та експертними колами як ефективний засіб удосконалення соціально орієнтованої політики як на рівні держави, так і на рівні окремої установи чи організації. Методологія Міжнародної організації праці характеризує гендерний аудит як новий спосіб, моніторингове знаряддя у сфері просування політики гендерної рівності. За допомогою гендерного аудиту аналізують, якою мірою принципи гендерної рівності реалізовані у діяльності організації (компанії, університету), яким чином гендерний компонент інтегрований до стратегічних, програмних документів, звітів про діяльність та у функціонування організації, відносини у колективі<sup>2</sup>.

Гендерний аудит має свої особливості, на яких варто наголосити, оскільки перші асоціації пов'язані із традиційним розумінням аудиту як процедури незалежної оцінки діяльності організації, системи, процесу, проекту або продукту. Тоді як гендерний аудит за своєю природою є аудитом соціальним, де одиницею оцінки є не кількісний показник, а якісний (сприйняття, що ґрунтується на мисленні, міркуванні). Саме ці аспекти є визначальними для розуміння суті й завдань гендерного аудиту.

Методологія МОП насамперед акцентує увагу не на контрольній, а на розвивальній складовій гендерного аудиту. Тому процедура незалежного оцінювання діяльності організації має супроводжуватись проведенням інформаційної, просвітницької роботи із залученням якомога більшої кількості учасників – членів колективу. Обов'язковими складовими аудиту мають бути не лише аналіз документів, опитування та співбесіди, але й спеціальні навчальні семінари, тренінги, консультації.

Отже, принципово важливим є чітке дотримання визначеної МОП методології, яка передбачає:

- обов'язкову залученість членів колективу до проведення аудиту. На відміну від «традиційного», гендерний аудит хоч і не виключає такої можливості, проте ніколи не зводиться до зовнішнього. Це аудит, який завжди проводиться на потребу і з ініціативи колективу. Без залучення членів колективу до його підготовки та реалізації основних процедур проведення гендерного аудиту неможливе. Це соціальний, партисипативний аудит, який дає змогу формувати комунікаційне поле на постійній основі та забезпечувати поширення гендерних знань;
- обов'язкове навчання, підвищення рівня обізнаності персоналу через систему семінарів, шкіл, диспутів та тренінгів. При цьому передбачається проведення таких заходів не лише для керівного складу організації, але й для технічного персоналу. Таким чином виконується одне з основних завдань гендерного аудиту – забезпечується розуміння суті та значущості питань гендерної рівності, а також можливостей впливу кожного рівня менеджменту та окремих членів колективу на виконання цих завдань. Інформаційні зустрічі, тренінги та семінари допоможуть знайти відповіді на питання щодо поширених у колективі гендерних стереотипів, а також визначити особливості прояву їх у поточній діяльності конкретної організації;
- застосування гендерно-чутливого інструментарію та гендерно-чутливих методів у формуванні груп і в процедурах. Ця складова

2. Методологія гендерного аудиту МОТ, ґрунтованого на принципі активного учасця: Руководство по проведению гендерного аудита. — Женева: Международное бюро труда, 2007. — 167 с.

методології передбачає дотримання рівності на кожному етапі роботи – від формування робочих груп до аналізу нормативних документів. А формат аудиту з його чітким інструментарієм та послідовністю процедур дає змогу закріпити отримані знання (а також нові для багатьох учасників терміни, вимоги, підходи та методи роботи), перенести їх у площину повсякденного спілкування, що сприятиме формуванню гендерно-чутливого середовища.

Таким чином, гендерний аудит можна розглядати як справді універсальний та ефективний засіб просування політики гендерної рівності, оскільки він дає змогу комплексно виконувати низку важливих завдань: моніторинг, оцінку, налагодження комунікацій, впровадження гендерно-чутливих методів роботи, просвітництво тощо.

Гендерний аудит діяльності вищих навчальних закладів супроводжується певними труднощами. Ми виходимо з того, що сучасний університет – це складний науково-освітній та виробничо-господарський комплекс. Це не лише факультети, інститути й кафедри. Університет – це й дослідницькі центри, лабораторії та студії. Це корпуси, аудиторії, гуртожитки, а також стадіони, бібліотеки, мистецькі гуртки та клуби, виробничі потужності, транспорт, харчування, обслуговування тощо. Під дахом університету об'єднані представники різних наукових напрямів, здійснюється підготовка фахівців та фахівчинь із багатьох спеціальностей, навчаються студенти і студентки з різних країн.

Весь колектив ВНЗ одночасно виконує багато різнопланових завдань, при цьому він об'єднаний спільною місією – підготовки висококваліфікованих фахівців, формування наукової еліти суспільства. І кожна особа з університетського колективу несе свою частку відповідальності за якість цієї роботи. Зокрема й у площині забезпечення та дотримання принципів гендерної рівності, оскільки кожен студент і кожна студентка, викладач і викладачка є носіями значної частини уявлень, стереотипів, упереджень, які суттєво впливають на його/її діяльність і реалізацію в рамках університету.

При цьому абсолютно неспроможними є твердження, що підготовка фахівців і фахівчинь зосереджена виключно в університетських аудиторіях і визначається особливостями навчальних планів та майстерністю викладацького складу. Адже на кожного студента / студентку чи співробітника / співробітницю впливає цілісна атмосфера вищого навчального закладу, його візуальний простір, характер наявних у колективі відносин. І значну частину знань та навичок майбутні фахівці виносять не зі змісту повідомлень під час навчального процесу, а саме з цієї загальної атмосфери, яка його супроводжує. Так, Є.Р.Ярська-Смирнова<sup>3</sup> пише про існування у вищих навчальних закладах так званого прихованого навчального плану. Прихований навчальний план – це, по-перше, організація самої установи, гендерні відносини на роботі, гендерна стратифікація викладацької професії; по-друге, це зміст предметів; а по-третє, стиль викладання. У практичному житті це призводить до того, що прихована навчальна програма, обумовлений соціальний код, стереотипізація, «наклеювання ярликів», асиметричний розподіл влади між студентством та викладацьким складом стають перешкодою для мобільності індивіда в суспільстві. Тому обмеження гендерного аудиту лише сферою безпосередньої навчальної діяльності – за всієї її важливості та визначальної ролі – не дозволить отримати бажаний результат і вплив.

Таким чином, складність проведення гендерного аудиту діяльності вищого навчального закладу визначається різносторонністю та багатогранністю його діяльності й необхідністю враховувати особливості прояву гендерних відносин у кожній структурі чи сфері. Тому університети на базі викладених у даній публікації пропозицій мають працювати над удосконаленням методики та процесу гендерного аудиту, формуючи необхідні навички, практики, слугуючи прикладом для наслідування в інших сферах, надаючи випускникам необхідні

3. Ярская-Смирнова Е.Р. Гендерная социализация в системе образования: скрытый учебный план / Е.Ярская-Смирнова [Електронний ресурс] // Режим доступу: <https://alternativepedagogy.wordpress.com/2011/06/12/sup/>

знання та вміння, що будуть використані ними у подальшій професійній діяльності та менеджменті.

Водночас гендерний аудит діяльності ВНЗ сприяє розвитку кожного окремого університету та слугує дієвим інструментом впровадження гендерного підходу у систему вищої освіти, оскільки дає змогу виконати низку важливих завдань:

- сприяє навчанню, підвищенню рівня обізнаності викладацького складу, співробітників з гендерними питаннями;
- формує навички інтеграції гендерного принципу у політику, стратегії, програмні документи та документи щодо поточної діяльності університету;
- створює умови для формування відповідних компетенцій, поглядів та навичок у студентства, що є вкрай необхідним для його подальшої професійної діяльності;
- позитивно впливає на соціально-психологічний клімат у колективі;
- забезпечує об'єктивну і конкретну інформацію для активізації наукових досліджень у сфері гендеру, окреслює та формує нові напрями таких досліджень;
- дає змогу виявити додаткові механізми для вдосконалення менеджменту ВНЗ, активного залучення жіночого потенціалу;
- є додатковим ресурсом ефективної профорієнтаційної та кадрової роботи, оскільки допомагає ВНЗ залучати не лише більшу кількість студентства, але й більш професійний та мотивований викладацький і технічний персонал.

Отже, потенційно зацікавленими сторонами у проведенні гендерного аудиту є не лише активістки та активісти гендерних осередків, а й усі без винятку члени університетського колективу – від адміністрації до студентства та кожного окремого співробітника чи співробітниці.

Таке різноманіття чинників, які необхідно взяти до уваги, ускладнює проведення повномасштабного аудиту, особливо виключно силами волонтерів. Сьогодні ми не можемо також скористатись досвідом інших країн, оскільки проведення повного гендерного аудиту діяльності поки не стало поширеною практикою європейських чи американських університетів. Частіше ми спостерігаємо все-таки практики часткового аудиту – або на рівні окремих підрозділів, або на рівні окремих напрямів роботи.

Виходячи з викладеного, на даному етапі більш доцільним вважаємо проведення часткового гендерного аудиту, тобто такого, який зосереджуватиметься на одній чи кількох сферах діяльності вищого навчального закладу. Обсяг та сферу група дослідників має визначати самостійно з огляду на свої організаційні можливості, попередній досвід проведення гендерного аудиту, відкритість учасників та керівництва, а також свої стратегічні чи просвітницькі цілі. Водночас навіть проведення гендерного аудиту на рівні окремого підрозділу чи в окремій сфері діяльності університету дасть суттєві позитивні результати, забезпечить необхідний резонанс у колективі й сприятиме поступу в забезпеченні рівних прав і можливостей.

Незалежно від обсягу якісно проведений аудит забезпечить досягнення поставлених дослідницькою групою цілей. Ретельна підготовка та фахове проведення аудиту важливі й з огляду на високий освітній рівень переважної частини колективу, що зумовлює не лише більшу відкритість до нових знань та підходів, але й більшу критичність. І це вимагає від організаторів не лише глибинних знань та навичок, але й певної гнучкості у їх застосуванні – від формування робочих груп до готовності прийняти вимоги та пропозиції самих учасників і учасниць.



## ПІДГОТОВКА ДО ПРОВЕДЕННЯ ГЕНДЕРНОГО АУДИТУ ВНЗ: ОБСЯГ, ЗАДІЯНІ СТРУКТУРИ УНІВЕРСИТЕТУ, ПІДХОДИ, ВИКОНАВЦІ

Зупинімось детальніше на можливих варіантах проведення часткового гендерного аудиту діяльності ВНЗ. При цьому наголошуємо, що його «частковість» жодним чином не впливає на необхідність і важливість дотримання таких базових принципів, як: залученість членів колективу, обов'язкове навчання, підвищення рівня обізнаності персоналу та застосування гендерно-чутливого інструментарію й гендерно-чутливих методів.

Оскільки гендерний аудит завжди проводиться не як зовнішній, а як ініціатива «зсередини», вибір сфери чи напряму діяльності, які піддаватимуться аудиту, повністю залежить від самого університету, можливостей ініціативної групи чи осередку гендерної освіти, від характеру чи рівня усвідомлення тими, хто приймає рішення, важливості чи гостроти наявних проблем. При цьому досягнення бажаної мети – отримання об'єктивної інформації для подальшого просування у справі досягнення гендерної рівності та формування атмосфери довіри й заохочення в колективі – не може бути лише справою ентузіастів та ентузіасток. Як зазначають автори посібника «The Gender Audit Handbook. A Tool for Organizational Self Assessment and Transformation»<sup>4</sup>, перетворення може відбуватися тільки тоді, коли до гендерної інтеграції готові чотири організаційні виміри: «Ці чотири елементи – це політична воля, технічний потенціал, відповідальність і організаційна культура... Політична воля є корінням дерева і має важливе значення для заохочення й уможливлення організаційних змін. Інші три елементи являють собою гілки дерева й також рівною мірою потрібні для успішної гендерної інтеграції».

4. Gender Audit Handbook, 2010 [Електронний ресурс] // Режим доступу: <https://www.interaction.org/sites/default/files/Gender%20Audit%20Handbook%202010%20Copy.pdf>

На кожному етапі процесу гендерного аудиту розглядаються й оцінюються усі чотири компоненти гендерної інтеграції:

- політична воля – способи, завдяки яким лідери, керівництво університету використовують своє становище чи демонструють свою підтримку, лідерство, ентузіазм і прихильність до роботи, спрямованої на забезпечення гендерної рівності;

- технічний потенціал – рівень здібностей, знань, кваліфікації та фізичних навичок фахівців / фахівчинь організації, необхідний для виконання практичних аспектів гендерної інтеграції;

- відповідальність – механізми, за допомогою яких організація визначає ступінь відповідності вимогам у контексті інтеграції гендерної рівності в програми та власну організаційну структуру;

- організаційна культура – норми, звичаї, переконання й кодекси поведінки в організації, які підтримують або підривають гендерну рівність.

Погоджуючись із авторським колективом цитованого видання, зазначимо, що ці чотири компоненти мають бути предметом попереднього обговорення й аналізу незалежно від того, яка сфера діяльності університету буде обрана для проведення аудиту. Наприклад, це може бути візуальний простір університету, під час аналізу якого маємо вивчити й оцінити:

- готовність керівництва університету чи відповідального підрозділу бачити гендерні особливості й працювати над досягненням рівності;

- роботу та кваліфікацію технічного персоналу, що забезпечує цей напрям діяльності чи входить до складу робочих груп, з точки зору здатності працювати в цій царині;

- чинники та механізми, що сприяють гендерній рівності й мають візуальне вираження та формують відповідні образи й стереотипи;

■ прояви організаційної культури (норм, звичаїв, форм поведінки), які мають гендерну складову і є характерними для цієї сфери діяльності університету та впливають на колектив.

Отже, на етапі прийняття рішення про проведення у ВНЗ гендерного аудиту обов'язковими є такі кроки:

1. Аналізуємо «стартову ситуацію»: рівень «внутрішнього запиту» чи готовності ВНЗ, наявність політичної волі. Такий запит можна створити, проводячи системну роботу із підвищення обізнаності колективу, особливо керівництва, у питаннях актуальності політики забезпечення рівних прав та можливостей, діяльності інших навчальних закладів чи організацій у цій царині, залучення ВНЗ до участі у всеукраїнських чи міжнародних заходах, присвячених питанням гендерної рівності.

2. Визначаємо рівень проведення аудиту (повний чи частковий). У випадку часткового визначаємо сферу (напрямок діяльності), що піддаватиметься гендерному аудиту.

3. Виходячи з особливостей гендерного аудиту як партисипативного, визначаємо структури університету, які можуть бути задіяні у його підготовці та проведенні.

Перелік цих структур визначається також особливостями обраної сфери та характером її підпорядкування. Проте принципово важливим є залучення до процедур гендерного аудиту як керівництва підрозділу, так і студентства та представницьких органів – профспілки й самоврядування.

Серед задіяних структур можуть бути:

- деканат (якщо аудит проводиться на рівні факультету) та кафедри;
- проректор з виховної чи соціальної роботи та підпорядковані йому структури;
- профспілковий комітет (на рівні університету чи факультету);

■ відділи (департаменти) та центри, що працюють в межах підрозділу. Наприклад, якщо аудиту підлягає наукова робота, це можуть бути науково-дослідна частина, відділ аспірантури та докторантури, наукові лабораторії, робочі групи та редакційні колегиї, патентний відділ чи відділ трансферу технологій, наукова рада університету тощо;

■ студентський ректорат (парламент) чи студентська рада гуртожитку, студентська профспілка;

■ осередок гендерної освіти чи кафедра (або ж циклова комісія для коледжу), яка в університеті забезпечує викладання дисциплін гендерного профілю та курує питання впровадження гендерної рівності.

Вважати осередок гендерної освіти єдиним виконавцем аудиту в університеті – це хибний підхід. Без сумніву, осередок може виступити ініціатором, допомагати в організації, надавати експертну підтримку. Його роль є визначальною, зважаючи на недостатню для якісного проведення аудиту кількість експертних та мотивованих кадрів всередині ВНЗ. Але навіть потужний осередок не може провести якісний аудит самотужки. Насамперед тому, що це суперечить базовим принципам і підходам. Адже процедура гендерного аудиту передбачає залучення якомога ширшого кола учасників, членів колективу, які навчалися б, набували нових знань та навичок, самі починали помічати гендерні диспропорції та аналізувати їх причини, тобто ставали носіями цінностей із глибоким соціальним змістом.

Тому основною вимогою, за методологією Міжнародної організації праці, є формування груп виконавців безпосередньо у підрозділах, де проходить аудит. Відповідальні ж особи, експерти, консультанти можуть бути із числа співробітників чи активістів / активісток осередку гендерної освіти. Перелік задіяних у проведенні гендерного аудиту структур визначається наказом. Керівництво університету може обрати й інший варіант, коли наказом визначається основний підрозділ чи особа,

уповноважені сформувати перелік задіяних структур.

Сьогодні можна визначити такі основні сфери діяльності ВНЗ:

організаційно-менеджерська робота (управління діяльністю, кадрове забезпечення, визначення стратегії розвитку ВНЗ, комунікації);

- навчальна робота;
- науково-дослідна робота;
- позанавчальна та виховна робота;
- фінансово-економічна діяльність;
- соціально-гуманітарна діяльність;
- матеріальне забезпечення, господарська діяльність та будівництво;
- інформаційно-рекламна діяльність;
- функціонування бібліотеки та інформаційно-технічне забезпечення;
- інші складові з урахуванням особливостей ВНЗ (лікарська практика, сільгоспвиробництво, концертна діяльність, спорт тощо).

За об'єкт можна обрати одну чи кілька із цих сфер, якщо організаційно та методично університет може забезпечити якісне проведення гендерного аудиту. Критерієм вибору сфери діяльності чи окремої структури може бути і наявність специфічної чи навіть проблемної ситуації з точки зору забезпечення рівності прав та можливостей. Процедура гендерного аудиту може бути застосована і для наскрізного аналізу та порівняння кількох сфер з акцентами, наприклад, на ролі студентського самоврядування або на створенні підтримувальних умов для жінок.

Від визначеної сфери залежатимуть вибір форм роботи та перелік документів для аналізу. В одному випадку, наприклад, це буде аналіз

гендерного складу наукової ради чи редакційних колегій наукових видань або спецрад із захисту дисертацій. В іншому – контент-аналіз університетських чи факультетських газет чи сайтів або ж аналіз колективного договору на предмет врахування в ньому потреб чоловічої та жіночої частин допоміжного персоналу. Це може бути й аналіз системи допоміжних послуг чи соціального забезпечення на предмет прояву гендерних диспропорцій або ж гендерний аналіз (із подальшим порівнянням) студентського контингенту окремих факультетів чи спеціальностей.

Отже, що слід зробити, щоб підготувати ВНЗ (факультет, підрозділ) до гендерного аудиту?

По-перше, отримати схвалення від вищого керівництва, оскільки воно буде своєрідною групою підтримки для успішного проведення всього процесу.

По-друге, попередньо поспілкуватися й налагодити контакти з членами колективу, обговорити суть гендерного аудиту, їх участь у конкретних кроках та заходах, переваги та терміни проведення аудиту тощо.

По-третє, розробити план проведення аудиту, включно із комунікаційними заходами, описуючи значення гендерного аудиту і переваги, які в результаті здобуде організація (див. Додаток 1).

Як це зробити?

**Крок 1.** Подати керівництву університету заявку (рекомендацію, пропозицію) щодо бажання (готовності) провести гендерний аудит та отримати формалізований дозвіл-згоду. З огляду на те, що керівництво переважної більшості українських університетів представлено в основному чоловіками, а також на недостатній на сьогодні рівень обізнаності з гендерних питань та на ставлення до цієї проблематики як до не надто актуальної ініціативної групи гендерного аудиту в особі фахівців / фахівчинь осередку гендерної освіти слід підготувати також і відповідний супровідний лист-обґрунтування. Це має

бути лаконічний, виважений документ, у якому висвітлюватимуться питання актуальності, завдань, методики, необхідних ресурсів, потенційних позитивних результатів для колективу тощо. Цілком логічно також провести зустріч ініціативної групи з керівництвом для додаткових пояснень та уточнення робочих моментів.

Отримання згоди керівництва університету на проведення гендерного аудиту буде демонструвати наявність зазначеної вище політичної волі і потенційно – розширення ресурсного потенціалу осередку (чи робочої, ініціативної групи).

**Крок 2.** Визначити та закріпити наказом по університету або розпорядженням (якщо аудит проводитиметься в окремому підрозділі) відповідальну особу від ВНЗ з достатнім рівнем повноважень для вирішення поточних питань. На даному етапі йдеться про особу, яка офіційно очолюватиме ініціативну групу й проводитиме необхідну підготовчу роботу (зокрема й підготовку наказу) та налагоджуватиме необхідні комунікації.

**Крок 3.** Підготувати (за поданням відповідальної особи) проект наказу з метою визначення рівня проведення аудиту (повний чи частковий), складу робочої групи, термінів проведення, залучення ресурсів, матеріального та технічного забезпечення, форми звітності, відповідальності тощо<sup>5</sup>. Підготовка проекту такого наказу також вимагатиме додаткових зусиль, оскільки залежно від рівня проведення аудиту та специфіки конкретного вищого навчального закладу можуть знадобитись додаткові зустрічі, консультації, пояснення тощо (див. Додаток 2).

З огляду на недостатній рівень обізнаності багатьох членів колективу (включно із керівництвом підрозділів), відсутність досвіду та пілотний характер, «невідпрацьованість» методики самим організаторам / організаторкам важко буде сформулювати окремі позиції

наказу: організаційні та технічні ресурси, строки проведення, кошторис тощо. Тому на даному етапі досить корисною буде допомога колег із Всеукраїнської мережі центрів гендерної освіти та експертів / експерток, зокрема з числа університетських колег – юристів, економістів, фінансистів, соціологів тощо.

Крок 4. Уже на цьому етапі – відповідно до методології гендерного аудиту – ініціативна група проводить необхідні консультації та експрес-навчання. Ідеться про залучення як чоловіків, так і жінок до формування перших робочих та експертних груп, надання пояснень щодо використання гендерно-чутливої термінології під час підготовки наказу, обговорення пропозицій щодо складу робочої групи, окремих статей проекту кошторису проведення аудиту та планованого графіка проведення заходів тощо.

З огляду на складне поточне економічне становище більшості українських університетів та недостатнє розуміння короткострокових і віддалених результатів гендерного аудиту ініціативна група має виважено підійти до формування кошторису. Так, він може включати канцелярські витрати, друк роздаткових матеріалів, забезпечення кава-брейків (якщо семінари будуть тривалими). Якщо плануватимуться робота у віддалених підрозділах або виїзні семінари, варто передбачити транспортні витрати. Для деяких форм навчання та тренінгів може знадобитись спеціальний реквізит. Досвід показує, що загалом витрати на проведення аудиту є незначними, адже найчастіше проводиться частковий аудит, і то таких сфер і підрозділів, де для цього не вимагається надмірних витрат і ресурсів. До того ж, суттєву частину витрат може взяти на себе профспілкова організація, яка від початку може стати надійним партнером осередку гендерної освіти у проведенні аудиту.

Усі ці питання вирішуються і враховуються на підготовчому етапі гендерного аудиту. Ретельне планування потребує значних зусиль та часу, але забезпечить якісне проведення аудиту й полегшить подальшу роботу аудиторів.

5. Більше інформації на: <http://gendercenter.sumdu.edu.ua/index.php/works/160-gendernyi-audit>

## ОСНОВНІ ЕТАПИ ПРОВЕДЕННЯ ГЕНДЕРНОГО АУДИТУ ВНЗ

Виходячи з напрацювань авторського колективу, зокрема з досвіду проведення гендерного аудиту в Сумському державному університеті, розгляньмо детальніше основні етапи проведення гендерного аудиту в умовах сучасного ВНЗ.

Початком аудиту ми вважаємо підписання ректором університету відповідного наказу, який фіксує офіційний статус аудиту і надання виконавцям відповідних повноважень. На цьому етапі основна увага зазвичай приділяється налагодженню комунікацій, проведенню робочих зустрічей та плануванню роботи. Зокрема:

1. Проводиться робоча зустріч групи організаторів. Ця зустріч, на відміну від попередніх, підготовчих та ознайомчих, має досить чіткі завдання. На даному етапі вже визначено підрозділ, у якому проводитиметься гендерний аудит (наприклад, факультет, бібліотека чи культурно-мистецький центр), і з числа співробітників та співробітниць, студентів та студенток цього підрозділу сформована робоча група. Принципово важливою є вимога дотримання гендерного балансу під час формування робочої групи. Саме тому її персональний склад рідко затверджується наказом (скоріше вказується кількісний склад та керівник чи відповідальна особа).

Досвід показує, що формування такої робочої групи також є досить складним процесом, адже навіть у тих університетах, де є активні осередки гендерної освіти і позитивна налаштованість керівництва, можуть виникнути проблеми з мотивацією учасників / учасниць робочих груп, необхідністю додаткового навчання, неготовністю виділяти час для проведення процедур тощо. Саме ці питання варто порушити на першій зустрічі. І лише після їх вирішення, погодження та досягнення консенсусу щодо завдань та дотримання базових принципів гендерного аудиту варто переходити до наступного кроку.

2. Відбувається зустріч робочої групи (групи організаторів / організаторок) з керівництвом підрозділу, в якому проводитиметься гендерний аудит. Вона передбачається у випадку, коли керівництво підрозділу не входить до складу робочої групи. Ця зустріч необхідна й спрямована на виконання таких завдань, як:

- додаткове, більш детальне інформування керівника про завдання, методику та терміни проведення аудиту;
- погодження графіка проведення заходів з урахуванням необхідності залучення персоналу до роботи фокус-груп, семінарів, тренінгів;
- отримання дозволу на вивчення документів;
- залучення додаткових ресурсів (як волонтерських, так і матеріально-технічних) для проведення аудиту;
- отримання додаткової адміністративної та інформаційної підтримки в колективі підрозділу.

Наприклад, проведення гендерного аудиту окремого факультету не означає автоматично, що керівником робочої групи буде декан факультету, хоча в наказі він/вона може бути зафіксований(-а) як відповідальна особа. Оскільки гендерний аудит є складною і тривалою процедурою та передбачає наявність у виконавців відповідних гендерних знань, робоча група формується з числа ініціативних працівників / працівниць структурного підрозділу (виключно на добровільних засадах), які вже мають певний багаж таких знань та досвіду, обов'язково з дотриманням гендерного балансу. Водночас аудит означатиме втручання в налагоджену роботу факультету, необхідність «піднімати» певні документи, відволікати співробітників / співробітниць для проведення семінарів, додатково працювати зі студентством, поширювати інформацію, проводити опитування тощо. І спільний успіх багато в чому залежатиме від позиції декана, рівня усвідомлення ним/нею завдань та значущості такої роботи.

3. Група організаторів аудиту зустрічається зі співробітниками підрозділу й ознайомлює їх із завданнями та принципами роботи. Це чи не найскладніший етап роботи, оскільки вимагає часу для заглиблення учасників у проблематику, формування мотивації та необхідних підвалин майбутньої командної роботи. Як показує досвід, виконати всі завдання цього етапу у повному обсязі практично неможливо. Тому реалізується він поступово, покроково, залежно від особливостей та масштабу структурного підрозділу.

Так, наприклад, дуже важко організувати зустріч з усіма співробітниками / співробітницями чи з усім студентством великого факультету. Адже йдеться не лише про студентство та викладацький склад, але й про лаборантів, інженерів, співробітників деканату тощо. Але якщо навіть і вдасться організувати таку зустріч, спроба ознайомити всіх і одразу із завданнями та принципами проведення гендерного аудиту не завжди буде вдалою. І не через недостатню фаховість організаторів, а через ті бар'єри, які визначаються різним рівнем обізнаності, мотивацією, статусом, гендерними та віковими особливостями колективу тощо. У даному випадку особливості вищого навчального закладу спрацювають скоріше «в мінус». Адже в університетському середовищі практично неможливо застосувати той адміністративний ресурс, який міг би спрацювати у виробничому колективі. Але існують і інші, позитивні особливості, які передбачають можливість використання інших ресурсів. До них можна зарахувати високий освітній рівень колективу, гнучкий графік роботи викладачів, активність студентства.

І все ж організаторам / організаторкам скоріше за все доведеться проводити кілька окремих зустрічей. Це створює низку незручностей для самих організаторів / організаторок аудиту, оскільки означатиме значні витрати часу та зусиль для пояснення кожній групі цілей, завдань та принципів роботи, рівня залученості та очікуваних результатів. Однак такий формат матиме більший ефект, оскільки дасть можливість краще донести інформацію, закріпити

її на особистісному, емоційному рівні, відповідати на запитання й сформулювати додаткові «групи підтримки», що забезпечать розповсюдження інформації серед тих членів колективу, які з різних причин не зможуть взяти участь у зустрічах.

При цьому і формат таких зустрічей з огляду на особливості підрозділів також може бути різним – від досить офіційних інформаційних зустрічей до квестів, диспутів чи круглих столів, які доходять спільного висновку про необхідність аналізу гендерної ситуації в колективі та доцільність проведення гендерного аудиту.

Вищезазначені зустрічі організаторів / організаторок із колективом мають ознайомчий та інформативний характер, а безпосереднє залучення до процедури аудиту передбачає поєднання інформаційно-просвітницької роботи зі збиранням та аналізом інформації.

Виділяють такі форми роботи – складові процедури аудиту:

- Аналіз документів. Це може бути як аналіз наявної документації, зокрема нормативних документів і матеріалів, навчальних планів, програм, звітів, так і аналіз нормативної бази, поточних та звітних документів, розміщених на офіційному сайті університету чи підрозділів. Характер документів, аналізованих у процесі гендерного аудиту, визначається особливостями підрозділу, характером діяльності, можливостями робочої групи, а також тими завданнями, які ставляться аудитором / аудиторкою на даному етапі, та індикаторами, які мають бути досліджені. У випадку аналізу наукової діяльності університету це будуть одні документи. Наприклад, тематика магістерських чи дисертаційних робіт, гендерний склад наукових рад чи редакційних колегій наукових журналів, накази про зарахування до аспірантури та докторантури у розрізі спеціальностей, звіти відповідних підрозділів з інформацією про кількість та рівень наукових публікацій (з розбивкою за статтю) або списки одержувачів іменних стипендій чи переможців наукових конкурсів тощо. А у випадку аналізу навчальної роботи



вивчатимуться інші документи – наприклад, навчальні плани чи зміст навчальних посібників, залікові відомості за окремими дисциплінами або звіти чи накази, які фіксують рівень академічної мобільності (з розбивкою за статтю).

■ **Спостереження та обстеження.** Це досить поширені форми роботи під час проведення гендерного аудиту. Їх перевага полягає насамперед у тому, що вони можуть застосовуватись пролонговано. Наприклад, це може бути постійна й уважна робота студентської комісії (студради) у гуртожитку, спрямована на вивчення й фіксацію умов проживання студентів та студенток з урахуванням особливостей вимог і очікувань кожної групи. Можна також протягом тривалого часу відстежувати оголошення чи фотоматеріали на інформаційних дошках корпусів, фіксуючи окремі показники. Наприклад, переважання хлопців (чи дівчат) серед авторів окремих рубрик, тенденційні оголошення щодо прийому на роботу за окремими напрямками з обмеженнями за статтю або однотипні заходи студентської профспілки чи культурно-мистецького центру, орієнтовані виключно на жіночу аудиторію. Або ж спостерігати за поведінкою студентів та студенток у їдальні чи бібліотеці, звертаючи увагу на певні реакції, ставлення до них з боку персоналу тощо.

■ **Соціологічні опитування.** Залежно від масштабу університету чи підрозділу такі опитування викладацького складу, персоналу та студентства можуть дати не лише значний масив кількісної інформації, але й більше можливостей для проведення якісних досліджень. Така форма також є бажаною та прийнятною і з точки зору привернення додаткової уваги до проведення аудиту, а також дає змогу залучити до команди аудиторів / аудиторок більше фахівців / фахівчинь та волонтерів / волонтерок. Адже лише фахівці / фахівчині зможуть розробити якісний інструментарій, розрахувати вибірку, виконати обробку отриманих даних.

Анкета як робочий інструмент завжди розробляється для конкретного колективу, підрозділу. Анкета також має відповідати вимогам

конкретної робочої групи з точки зору не лише тематики, але й обсягу запитань та рівня складності обробки її результатів.

Маємо пам'ятати, що анкета розробляється не для демонстрації фахового рівня соціологічної служби, а насамперед для допомоги організації (факультету чи іншому структурному підрозділу) в оцінюванні широкого спектру гендерних проблем, включно із аспектами розуміння, відносин, сприйняття, інформування тощо. Тому організаторський колектив аудиту може запропонувати як мінімум дві версії анкети: розгорнуту та коротку<sup>6</sup>. Отримані відповіді слугуватимуть основою для базових уявлень про стан гендерної рівності, рівень їх імплементації в програми та процеси, які реалізуються в університеті, а також – опосередковано – підставою для висновків щодо рівня розуміння проблематики колективом, його відкритості до сприйняття такого роду інформації та готовності до змін.

Зазначимо, що доцільність масового опитування як форми роботи залежить від масштабів підрозділу, обраного для проведення аудиту, та завдань (акцентів), які організатори / організаторки ставлять на даному етапі роботи. Якщо колектив невеликий, можна обрати інші форми, наприклад обстеження чи фокус-групи.

■ **Фокус-групи** як складова гендерного аудиту проводяться для отримання переважно якісної інформації про стан справ із впровадженням гендерної рівності, оцінку тих чи інших кроків з боку адміністрації, наявні стереотипи та поширені упередження. Фокус-групові дослідження (ФГД) можна проводити у формі окремих зборів для чоловіків і для жінок або у змішаних групах для співробітників / співробітниць різного рівня та сфер діяльності (викладацький склад, працівники / працівниці бібліотеки чи АГЧ) та осіб, що навчаються. При цьому слід дотримуватися всіх базових умов проведення

6. Зразки анкет розміщені на сайті Мережі ОГО й доступні за посиланням: <http://gendercenter.sumdu.edu.ua/index.php/works/160-gendernyi-audyt>

таких досліджень – обмежень щодо кількості учасників / учасниць, принципу добровільності участі, якісної роботи модераторів / модераторок, коректності постановки запитань, фіксації результатів тощо. І хоча основний обсяг роботи під час проведення таких досліджень покладається на фахівців – соціологів чи психологів, базовою вимогою є участь експерта / експертки з гендерних питань, як на етапі розробки інструкції для дослідження, так і в процесі формування групи учасників / учасниць та безпосередньої роботи групи. На підготовчому етапі (як і у випадку проведення масового опитування) слід провести спеціальний семінар для колег чи серію індивідуальних зустрічей-консультацій.

ФГД можуть проводитись і як самостійна форма роботи, і як певний етап підготовки до масового опитування. Такі бесіди можуть відкрити можливості для подальшого дослідження динаміки процесів, тенденцій, вивчення оцінок, а також для виявлення можливих стереотипів та інших перешкод на шляху систематичного просування гендерного підходу.

Індивідуальні співбесіди та глибинні інтерв'ю є досить поширеною формою роботи в процесі проведення гендерного аудиту. Саме вони можуть забезпечити отримання якісної інформації. Однак вони рідко застосовуються, коли гендерний аудит проводиться вперше, оскільки перший аудит зазвичай акцентує увагу та зосереджується на інформаційно-просвітницьких компонентах; крім того, є проблема недостатньої кількості підготовлених фахівців-аудиторів для охоплення такою формою необхідного кола співробітників / співробітниць та осіб, що навчаються. Тому на першому етапі індивідуальні співбесіди та глибинні інтерв'ю застосовуються рідше, а з часом стають більш поширеними. Їх особливістю і обмеженням є передусім необхідність значної підготовчої роботи (наприклад, для розробки бланку інтерв'ю, підбору респондентів / респонденток) та витрат часу на проведення самої бесіди.

■ Зазначимо, що в рамках проведення гендерного аудиту організатори / організаторки мають передбачити спеціальні семінари як для

технічного складу команди, так і для керівництва підрозділу. Такі семінари мають забезпечити всіх учасників / учасниць не лише базовими знаннями щодо завдань та методології аудиту, але й конкретними інструментами для майбутньої роботи. Якщо це технічний склад команди, вони мають отримати, наприклад, і зразок анкети, і чіткі вказівки щодо вибірки, особливостей роботи з респондентами / респондентками, і пояснення та рекомендації щодо можливих складнощів, варіантів реагування на відмови тощо.

Те саме стосується й ознайомлення з індикаторами для контент-аналізу чи роботи з документами: наприклад, які документи і де можна отримати (у деканаті, в бухгалтерії чи профкомі), до кого звертатись і які для цього потрібні «вхідні» документи (достатньо наказу ректора про проведення аудиту чи потрібна службова записка, додатковий дзвінок-прохання керівника групи або ж розпорядження декана чи керівника підрозділу). Варто звернути особливу увагу на можливість роботи учасників / учасниць із документами, які розміщені у відкритому доступі, на сайті університету та сторінках окремих структурних підрозділів. При цьому певній частині учасників / учасниць знадобиться додатковий інструктаж щодо пошуку та використання таких ресурсів. Не зайвими будуть і пояснення щодо меж втручання та рівня доступу до певних документів з огляду, наприклад, на законодавство щодо захисту інформації.

Доцільними будуть і семінари, орієнтовані на формування навичок спостереження та обстеження візуального простору університету. До їх проведення бажано залучати як фахівців у сфері інформаційних технологій, журналістики та реклами, так і експертів із гендерних питань.

■ Робочі зустрічі-семінари команди учасників / учасниць гендерного аудиту як складова обміну інформацією, підготовки звіту та рекомендацій. Такі зустрічі є необхідною умовою якісного проведення гендерного аудиту. Особливо у ситуації, коли аудит в університеті проводиться вперше і організатори / організаторки



не мають достатнього досвіду. Це і можливість отримати певний зворотний зв'язок та відкоригувати наступні кроки; і уточнення певних індикаторів чи корекція складу робочих груп; і колективний аналіз документації та обговорення його результатів; і затвердження зразків інструментарію, тематики тренінгів. Такі зустрічі також можуть проводитись у формі тренінгів з метою напрацювання спільних підходів, формування команди, подолання бар'єрів у спілкуванні. Особливо якщо університет невеликий і робоча група сформована з представників / представниць різних факультетів, між якими традиційно існує певне протистояння чи конкуренція.

Проведення таких робочих зустрічей бажано завершувати підготовкою невеликих презентацій за результатами роботи, які можуть бути розміщені як на сайті осередку гендерної освіти, так і на сайті / сторінці відповідного факультету чи іншого підрозділу. Це можуть бути і спеціальні буклети, інформаційні листівки чи спецвипуски факультетських газет або інші роздаткові матеріали інформаційного характеру<sup>7</sup>. Таке постійне інформування про перебіг гендерного аудиту повністю відповідає принципам методології і дає змогу підтримувати постійний інтерес до процесу, коригувати плани й мотивувати іншу частину колективу до активної участі якщо не у процедурах, то хоча б в обговоренні проблеми.

Завершальний етап гендерного аудиту в університеті є досить відповідальним періодом, який передбачає реалізацію кількох послідовних кроків.

**Крок 1.** Робочою групою за участі та під керівництвом відповідальної особи від ВНЗ аналізуються результати проведеної роботи, на основі отриманих результатів формулюються загальні положення та висновки, які зіставляються з попередніми гіпотезами та очікуваннями.

**Крок 2.** За підсумками аудиту проводиться зустріч із керівництвом підрозділу, в якому проходив аудит, або ж із ректором чи проректором за напрямом діяльності. Така зустріч є доцільною не лише для ознайомлення з результатами, але й для отримання додаткових коментарів, інформації, що може знадобитися для розуміння деяких показників, для формування правильних і конструктивних висновків. До участі у таких зустрічах обов'язково треба запрошувати представництво профспілок та студентського самоврядування.

**Крок 3.** Проводиться зустріч зі співробітниками / співробітницями підрозділу для отримання зворотного зв'язку й інформування про попередні результати. До того ж, такі зустрічі варто використати і як додаткову можливість інформування про важливість та позитивні наслідки гендерного аудиту для формування позитивного соціально-психологічного клімату в колективі.

**Крок 4.** Складається проект підсумкового звіту за результатами гендерного аудиту. Форма та обсяг цього звіту не мають принципового значення. Основні вимоги зводяться до коректної презентації отриманих результатів відповідно до вимог методології. Тобто потрібно описати не лише кількісні показники (наприклад, представленість жінок та чоловіків у керівництві університету та підрозділу або ж кількість матеріалів, розміщених на сайті чоловіками та жінками), але й якісні – певні тенденції, співвідношення, особливості оцінок тощо. Обов'язковим елементом звіту будуть і результати проведених семінарів, тренінгів, інших навчальних та просвітницьких заходів. Але й тут важливі не лише числові показники («охоплено 420 осіб»), а й аналіз гендерного складу учасників / учасниць, особливостей підготовки та участі, активності, характерних питань, проблематики, атмосфери тощо.

Результати роботи для зручності сприйняття та подальшого аналізу можна фіксувати у таблиці (див. Додаток 3).

**Крок 5.** Результати аудиту у формі підсумкового звіту розповсюджуються по всій організації

7. Приклади див. на сайті Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти: <http://gendercenter.sumdu.edu.ua/images/docs/ostrog.pdf>

на конференціях, семінарах, групових дискусіях тощо. Доцільно також розмістити цю інформацію на сайті університету, профспілкових комітетів та осередку гендерної освіти, запропонувати для публікації регіональним ЗМІ. Особливо важливо представити його результати керівництву університету, доповнивши конкретними пропозиціями та рекомендаціями щодо покращення ситуації. Адже надзвичайно важливо, щоб за процедурою та підсумками гендерного аудиту слідували конкретні заходи, помітні для всього колективу, розробка нових нормативних документів, програм і планів дій. І бажано, щоб команда аудиту була залучена до цього процесу.

Таким чином, завершення аудиту не означає для команди організаторів / організаторок певного «затишшя» і припинення роботи. Варто співпрацювати з представницькими органами (профспілкою співробітників, студентства, студентським самоврядуванням) та керівництвом факультетів з метою впровадження рекомендацій та закріплення позитивного інформаційно-просвітницького впливу гендерного аудиту. Однією з можливих форм роботи на цьому етапі є створення спеціальної сторінки на сайті (ОГО або профспілки) з висвітленням кроків адміністрації ВНЗ, підрозділу та інших зацікавлених структур щодо послідовного виконання рекомендацій аудиту.

Оптимальним результатом була б розробка на основі наданого звіту плану дій (стратегії) щодо впровадження гендерного підходу, а також внесення відповідних позицій до нормативних документів університету та колективного договору. Одним із таких документів може бути план поетапного проведення гендерного аудиту в підрозділах університету (пофакультетно) або за напрямками діяльності, які до цього часу не були охоплені.

Окремим кроком на цьому етапі пропонуємо проаналізувати організаційні та комунікаційні зрушення у роботі осередку гендерної освіти. Без сумніву, проведення гендерного аудиту буде справжнім випробуванням для осередку – і з точки зору значного організаційного наван-

таження, і з точки зору необхідності отримання нових знань, і з точки зору нестачі волонтерського потенціалу та відсутності механізмів донесення інформації.

## КІЛЬКІСНІ ТА ЯКІСНІ ІНДИКАТОРИ ГЕНДЕРНОГО АУДИТУ ВНЗ: ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ТА МОЖЛИВОСТІ ВІДСТЕЖЕННЯ

Зазначені у попередньому розділі основні етапи проведення гендерного аудиту університету та форми роботи, які дають змогу сформулювати загальне уявлення про стан впровадження гендерної рівності в тій чи іншій сфері університетського життя, можуть бути реалізовані лише за умови чіткого розуміння виконавцями значущості конкретних показників, що відображають цей стан та тенденції. Саме визначення та аналіз конкретних показників – індикаторів – і робить процедуру гендерного аудиту власне аудитом.

Індикатор відображає зміни будь-якого параметра контрольованого процесу або стану об'єкта в найзручнішій для сприйняття формі. При цьому індикатори розглядаються як показники, що свідчать про прогрес (або його відсутність) у досягненні поставлених цілей, стан явища, яке підлягає вивченню, засіб вивчення, вказують, що змінилося порівняно з тим, що було заплановано (в кількісному, якісному і часовому вимірах).

Процедура гендерного аудиту передбачає використання особливих, гендерно-чутливих індикаторів. Як зазначено у посібнику<sup>8</sup>, гендерно-чутливі індикатори призначені для вимірювання різних благ і переваг для чоловіків та жінок, а також для відображення кількісних та якісних аспектів змін. Ці індикатори є

8. Методологія гендерного аудиту MOT, ґрунтованого на принципі активного учасія: Руководство по проведению гендерного аудита, с.136-137

інструментом оцінювання перебігу здійснення конкретних заходів, спрямованих на досягнення гендерної рівності. При цьому дослідники / дослідниці, які описують методологію та процедуру гендерного аудиту (Caroline Moser, Justina Demetriades), наголошують на необхідності пошуку таких індикаторів, які могли б описати процес реалізації стратегії врахування гендерної проблематики з точки зору:

- інтеграції проблем жінок і чоловіків в усі політики, процеси, проекти організації та специфічні форми діяльності, спрямовані на розширення можливостей жінок.
- просування підходів і впливів, орієнтованих на забезпечення рівності й розширення прав та можливостей жінок<sup>9</sup>.

Зазначимо, що авторки наголошують не на статичності таких індикаторів, а на їх здатності відображати процес, рух, поступ.

Отже, якісне проведення гендерного аудиту передбачає використання гендерно-чутливих індикаторів. При цьому оптимальним є поєднання кількісних та якісних індикаторів. Проте сьогодні ми не маємо однозначного та загальноприйнятого переліку таких індикаторів, а тим більше такого, який дав би змогу повною мірою врахувати особливості діяльності вищих навчальних закладів. На жаль, дослідники / дослідниці часто обмежуються надто загальними індикаторами, даючи можливість аудиторам / аудиторкам самим визначити градацію оцінок вартості кожного показника. Так, авторський колектив посібника «IFI Gender Audit and Advocacy» визначає такі 8 базових індикаторів: гендерна присутність; гендерна нерівність; гендерні впливи; гендерні результати; гендерна рівність; відмінності; гендерні перспективи; гендерний контекст. У межах визначених базових індикаторів пропонується відстежувати як кількісні, так і якісні показники.

9. An Introduction to Gender Audit Methodology: Its design and implementation in DFID Malawi Overseas Development Institute, p. 11; Gender Indicators: What Gender Indicators: What, Why and How? Prepared by Justina Demetriades; Caroline

Більш конкретні рекомендації щодо застосування кількісних та якісних індикаторів знаходимо у «Керівництві із проведення гендерного аудиту» МОП.

**Кількісні гендерно-чутливі індикатори** стосуються чисельності й відсоткових часток жінок і чоловіків, зайнятих конкретною діяльністю. Такі індикатори дають змогу виміряти вплив або ефективність заходів, спрямованих на задоволення практичних гендерних потреб, на досягнення гендерної рівності в можливостях, рівні впливу й доступі до благ тощо.

**Якісні гендерно-чутливі індикатори** являють собою спробу оцінити з якісного боку уявлення і досвід чоловіків та жінок.

Кількісні індикатори ґрунтуються на інформації, отриманій в результаті проведення підрахунків, переписів, опитувань, аналізу документів тощо. Якісні індикатори – на інформації про рівень задоволеності або незадоволеності чоловіків та жінок особистими і соціально-економічними умовами, на відповідях зацікавлених сторін та результатах якісного аналізу наслідків рішень<sup>10</sup>.

Отже, гендерно-чутливі індикатори:

- дають змогу здійснювати розбивку даних за статтю, віковими категоріями та соціально-економічними характеристиками, наприклад статусами;
- призначені демонструвати зміни у відносинах між жінками та чоловіками, що відбуваються у ВНЗ або окремих його підрозділах за певний період часу;
- як показники мають не абсолютне, а відносне значення, порівняльний характер. Пропорція має рухатись в бік рівності, балансу, покращення;

10. Методология гендерного аудита МОП, основанного на принципе активного участия: Руководство по проведению гендерного аудита, с. 136-137

■ повинні відображати специфіку. Для кожного ВНЗ, окремої сфери його діяльності чи підрозділу, який має свою специфіку, доцільно визначати також окремі індикатори, які відображали б стан справ саме у цій сфері та були досить інформативними.

Саме спираючись на ці рекомендації, ми й пропонуємо визначити індикатори для гендерного аудиту діяльності ВНЗ та основні принципи роботи з ними. При цьому пропонуваній перелік не є жорстким і однозначним, оскільки сфери діяльності університету, які можуть піддаватися аудиту, є надто різними, і ми не можемо сьогодні запропонувати єдиного і універсального переліку. Водночас пропонувані індикатори, з нашої точки зору, є ефективними, оскільки дають змогу отримати інформацію для обґрунтованих висновків і розробки рішень.

Повертаючись до питання щодо особливості гендерного аудиту як партисипативного, зазначимо, що на спеціальних семінарах слід детально обговорювати суть гендерно-чутливих індикаторів, акцентуючи увагу на необхідності відходу від упереджених і емоційно забарвлених висновків щодо відсутності гендерної рівності та очевидної на перший погляд дискримінації. Усі учасники / учасниці робочих груп мають орієнтуватись на конкретні показники, які надаються до відстеження, підрахунку, порівняння. Команда організаторів у кожному випадку має озброїти робочі групи інформацією для ефективного пошуку відповідей на запитання: Що (яку інформацію) шукаємо? Де шукаємо? Хто конкретно може нам її надати? Що нам дає ця інформація і про що свідчить? Що ми з нею робимо, з чим порівнюємо? Яку гендерну проблему вона допоможе розв'язати?

1. Передусім, пропонується проаналізувати наявність в університеті прийнятих і чинних нормативних документів та зафіксовані в них орієнтири в галузі позитивної дискримінації. У процесі цієї роботи аналізуємо стратегічні плани та інші програмні документи ВНЗ на предмет включення гендерних аспектів. Індикатором

буде наявність відповідної статті чи пункту у стратегії розвитку університету (дорожній карті, плані розвитку, колективному договорі чи іншому аналогічному документі), які стосувалися б визнання цього напрямку діяльності як важливого, фіксували б наміри працювати, покращувати ситуацію або гарантували б певні квоти залученості чоловіків та жінок тощо. Цей індикатор є універсальним, тобто може вважатися і якісним, оскільки важливою буде не лише наявність і кількість документів, статей чи згадувань у документі, а й загалом фіксація принципової позиції. Якісну складову відстежимо і за рівнем документу (колективний договір чи стратегія розвитку або ж документ, що стосується розподілу певних повноважень на рівні бібліотеки чи санаторію-профілакторію).

2. Наявність та статус в університеті осередку або іншого підрозділу (контактного пункту), що опікується гендерними питаннями. Значення цього індикатора може бути досить обмеженим у випадку, коли ми орієнтуємось лише на показник «так» чи «ні», є чи немає. Проте у деяких ВНЗ постане необхідність вийти за межі такого поділу, рухаючись у бік як кількісних, так і якісних характеристик, оскільки іноді в університеті існує два чи навіть три гендерних осередки. До того ж, важливим є і статус цього осередку (офіційне визнання, приміщення, виділені ставки, бібліотека тощо). Доцільно у цьому контексті аналізувати й наявність інших підрозділів чи груп (наприклад, профспілкових комітетів чи соціологічних лабораторій), які здійснюють підтримку та моніторинг заходів гендерного спрямування.

3. Аналіз гендерного балансу / дисбалансу в управлінні та забезпеченні повсякденної діяльності підрозділів. Це найпоширеніший кількісний індикатор. Наприклад, аналізуємо частку чоловіків і жінок у кадровому складі, зокрема на керівних посадах університету (або факультету, якщо гендерний аудит проводиться на цьому рівні). Наприклад, співвідношення чоловіків та жінок у керівному складі ВНЗ – кількісний індикатор: кількість чоловіків та жінок у ректораті (22%, 2 з 9), у складі конференції

трудового колективу (28%, 72 жінки з 259 осіб), у вченій раді (28%, 22 жінки з 79 осіб), у керівництві факультетів та інститутів (33%, 3 із 9), у керівництві профспілкових організацій (50%). Дані наведені на прикладі СумДУ.

Проте поширеність і позірна очевидність цього індикатора часто здатні зупинити команду аудиторів / аудиторок на півдорозі, а іноді – й підштовхнути до хибних висновків. Адже особливості окремих факультетів та структурних підрозділів вимагають аналізу додаткових чинників, наприклад загальної соціально-демографічної картини або ж порівняння з показниками інших (аналогічних) структурних підрозділів, а також аналізу отриманих результатів у динаміці. Тобто обмеження на цьому етапі лише кількісними індикаторами не дасть достатньої інформації для розробки рекомендацій та прийняття рішень, а також не забезпечить необхідного просвітницького та навчального ефекту для учасників / учасниць аудиту й усього колективу.

4. Досить складним з точки зору формування та застосування індикаторів є гендерний аудит навчальної діяльності. По-перше, через складність та багаторівневість цієї сфери. Адже важливо охопити значний масив організаційно-методичного забезпечення (навчальні плани, програми, посібники тощо) і безпосередню навчальну роботу (методи взаємодії, викладання, оцінювання, що іноді є складовою згаданого вище прихованого навчального плану). По-друге, через необхідність високого рівня підготовки членів робочої групи, яка буде проводити аудит у цій сфері.

Під час гендерного аудиту цієї складової діяльності університету першим кроком відстежуємо впровадження гендерних аспектів як окремих дисциплін чи тем у навчальних планах спеціальностей (кількісні показники), включення в програми післядипломної освіти та підвищення кваліфікації курсів з основ гендерних знань, гендерної рівності, прав людини тощо (кількісні показники). При цьому передбачаємо й наступний крок – аналіз навчальних програм (і не лише з курсів, назва чи спрямування яких

стосуються гендеру). Кількісних індикаторів на цьому рівні буде замало, необхідні якісні – логіка викладання, акценти, природність включення даних компонентів, доступність подання тощо<sup>11</sup>. Такий аудит здатні провести лише фахівці / фахівчині, експерти / експертки з гендерних питань. Хоча це зовсім не означає, що за умови відповідної підготовчої роботи, методичної підтримки та вибору оптимальних форм роботи з цим завданням не впадеться залучені до аудиту інші фахівці / фахівчині. Отже, ми знову повертаємось до широких завдань гендерного аудиту і його потенційних результатів: визначальне значення має не лише чітко сформульований індикатор, але й готовність та здатність університетської спільноти бачити фіксовані ним ознаки та зацікавлено працювати над покращенням ситуації. Особливий акцент у цьому контексті маємо зробити на залученні до оцінювання ситуації студентства, студентського самоврядування.

У рамках цього посібника ми не ставимо завдання надати вичерпний перелік кількісних чи якісних індикаторів, які можуть бути застосовані для гендерного аудиту різних сфер діяльності ВНЗ. Їх досить багато, і кожна група аудиторів має визначити та сформулювати їх з огляду на поставлене організаторським колективом завдання та межі власних можливостей. Так, аналізуючи рівень коректності з точки зору гендерної рівності мови документів, довідників і посібників, можна як індикатор брати кількість уживаних іменників чоловічого чи жіночого роду на позначення професій та посад (наприклад, студент, викладач, співробітник, керівник тощо). Під час аудиту інформаційного простору ВНЗ такими індикаторами будуть присутність жіночих та чоловічих образів (та їх співвідношення) у засобах інформації (наприклад, фотографії на веб-сайтах, в публікаціях тощо) та у візуальному просторі ВНЗ.

Якщо організаторський колектив може задіяти відповідні ресурси, можна провести й глибин-

11. Більш детально про такий аналіз див.: Малахова О.А. Теоретико-методологічні засади гендерної експертизи підручників / О.А. Малахова, О.А. Марущенко, Т.В. Дрожжина, Т.В. Коробкіна [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://undip.org.ua/ep/files/posibnyk1.pdf>

ніше вивчення цієї складової, залучивши якісні індикатори, серед яких – співвідношення інформації з жіночими чи чоловічим авторством (або присутністю на світлинах). Відстежуємо кількість фото чоловіків та жінок, кількість експертів / експерток, кількість героїв / героїнь публікацій та авторство статей. Наприклад, за сумою представленості чоловіків та жінок за трьома категоріями (кількість фото чоловіків та жінок; кількість матеріалів, присвячених чоловікам та жінкам, а також кількість експертів / експерток) можна зробити загальний висновок.

5. До якісних індикаторів, які можуть бути відстежені лише в ході опитувань, фокус-груп та глибинних інтерв'ю, зараховуємо також:

- рівень обізнаності чоловіків та жінок, які працюють (навчаються), з гендерних питань;
- оцінку співробітниками / співробітницями та керівництвом підрозділу (сфери) стану гендерної рівності. Оцінки можуть бути загальними (позитивні – негативні), а також із певними кількісними складовими. Наприклад: частка жінок і чоловіків, які вважають, що мають можливість доступу до певних послуг. Або: збільшення частки жінок і чоловіків, які протягом певного часу отримали можливість вирішити якесь важливе питання чи зробити крок у кар'єрі тощо;
- збільшення числа чоловіків-керівників, які публічно виступають за гендерну рівність і дотримання законних прав жінок;
- розширення в університеті сфери спеціальних (допоміжних) послуг для жінок, що сприятимуть поєднанню ними службових та сімейних обов'язків тощо.
- Наявний досвід проведення гендерного аудиту дає змогу говорити й про формування певного переліку (системи) гендерно-чутливих індикаторів для окремої сфери діяльності університету, наприклад науково-дослідної. Серед пропонованих кількісних індикаторів значимо:

- представленість чоловіків та жінок у керівництві (загальному та окремих підрозділів, тобто на таких посадах, як: проректор із наукової роботи, керівник науково-дослідної частини, керівники наукових лабораторій та центрів, заступники деканів з наукової роботи тощо);

- представленість чоловіків та жінок у редакційних колегіях наукових видань (зокрема у ролі голів редколегій чи заступників та рядових членів);

- представленість чоловіків та жінок серед академіків, докторів наук чи, наприклад, аспірантів та наукового резерву (і додатково – представленість серед тих, хто успішно захищає дисертації);

- представленість чоловіків та жінок серед учасників наукових конференцій та інших заходів наукового характеру.

Список можна продовжити залежно від можливостей робочої групи та завдань, які вона перед собою ставить. Проте бажано аналізувати й подавати результати не лише в їх абсолютному значенні, а й у відсотковому – до загальної кількості.

Детальнішу інформацію про стан справ із дотриманням гендерної рівності отримуємо в результаті застосування якісних індикаторів, до яких зараховуються:

- включення гендерної тематики до переліку напрямів наукових досліджень, зокрема тематики магістерських та дисертаційних робіт;
- включення гендерної проблематики до тематики наукових конференцій, форумів;
- включення гендерної проблематики до переліку проектних пропозицій на рівні університету та факультету тощо. Звісно, ці індикатори можуть мати й певні кількісні характеристики, але важливо простежити інтегрування гендерної проблематики в дослідження різних сфер, наявність міждисциплінарної наукової тематики тощо;



- наявність та рівень закріпленості певної наукової проблематики як «чоловічої» та «жіночої» (на зразок технічної та гуманітарної);

- оцінки жінками та чоловіками власних можливостей просування у сфері науки;

- наявність стереотипів у сприйнятті представництва кожної статі в окремих напрямках, структурах, формах роботи в науково-дослідній сфері.

При цьому важливо не зосереджуватись на аналізі лише «дорослого» рівня науково-дослідної діяльності. Бажано не випустити з поля зору й студентську науку, рівень залученості студентів та студенток до роботи у наукових гуртках та секціях, публікаційну активність кожної групи та її рівень, кількість студентів та студенток серед учасників та переможців конкурсів студентських наукових робіт (включно із тематикою чи напрямками таких конкурсів), участь у наукових конференціях, стажуваннях чи грантових проектах тощо.

Підсумовуючи, зазначимо, що індикатори є лише інструментом оцінювання реалізації конкретних заходів, спрямованих на досягнення гендерної рівності. Цей інструмент буде ефективним тільки за умови його правильного використання. «Правильність» визначається розумінням головних, стратегічних завдань гендерного аудиту та забезпеченням необхідного рівня виваженості й чутливості у формуванні робочих груп та спілкуванні під час аудиту. Організаторський колектив повинен на підготовчих семінарах провести необхідний інструктаж, дати пояснення, надати всю необхідну для роботи інформацію, зокрема про перелік документів, який міг би слугувати основою для проведення гендерного аудиту в певній сфері діяльності ВНЗ, про джерела отримання інформації (структуру чи окрему особу, яка може надати документи та консультації щодо них) тощо.

Такий підхід забезпечить спокійну й конструктивну роботу і позитивний соціально-психологічний клімат під час проведення аудиту.

## ІНСТРУМЕНТАРІЙ ГЕНДЕРНОГО АУДИТУ ВНЗ

Оскільки гендерний аудит включає аналіз широкого спектру внутрішніх гендерних проблем вищого навчального закладу, інструментарій такого аудиту є досить різноманітним. Він може бути спрямований на отримання кількісної інформації, збір даних для вивчення політики, структур, навчальних програм, кадрового складу університету чи окремого підрозділу, а також на вивчення оцінок і уявлень як керівництва, так і пересічних представників університетської спільноти щодо нинішнього стану гендерної рівності та можливих наслідків діяльності для чоловіків і жінок.

Інструментарій гендерного аудиту ВНЗ розробляється й використовується з урахуванням завдань, які ставить перед собою організаторський колектив, а також сфери діяльності університету, яка піддається аудиту. Більш того, досить часто вибір інструментарію залежить і від можливостей організаторського колективу (осередку гендерної освіти) щодо залучення достатньої кількості волонтерів / волонтерок та експертів / експерток.

На даному етапі розробки й впровадження процедури гендерного аудиту ВНЗ Всеукраїнською мережею осередків гендерної освіти ВНЗ розроблено низку інструментів, які можуть бути використані учасниками / учасницями залежно від потреби, власних можливостей та сфери діяльності університетів, які піддаються аудиту. Цей інструментарій розробляється на базі визначених індикаторів і орієнтований на отримання як кількісної, так і якісної інформації.

Пропонований (нижчезазначений) інструментарій дає змогу:

- проаналізувати, якою мірою принципи гендерної рівності втілюються в діяльності закладу;

- знайти позитивний досвід та акцентувати на ньому увагу;
- привернути увагу до розширення можливостей жінок в усіх видах діяльності;
- оцінити прогрес у просуванні гендерної рівності у діяльності вищого навчального закладу;
- визначити на основі отриманих результатів власну гендерно-чутливу політику.

Під час розробки інструментів враховувалися зауваження й пропозиції експертного кола Мережі. Проте всі інструменти є відкритими для подальшого вдосконалення та доповнення. При цьому кожен ВНЗ може використовувати прийняті інструменти або ж пропонувати власні напрацювання. Обмеженням може виступати лише вимога чіткого дотримання базових принципів гендерного аудиту та обов'язкова орієнтація на залучення до його проведення членів університетського колективу. Адже таке залучення сприяє поширенню та засвоєнню гендерних знань і посиленню відчуття причетності й зацікавленості в реалізації гендерних ініціатив.

На сьогодні «скарбничка» інструментарію розміщена на сайті Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти ВНЗ (<http://gendercenter.sumdu.edu.ua/index.php/works/160-gendernyi-audit>). Вона відкрита для корекції та доопрацювань і включає:

- **Анкету-опитувальник**<sup>12</sup> для оцінювання університетською спільнотою рівня забезпечення гендерної рівності у ВНЗ. Мета анкети – отримати емпіричний матеріал, який може бути основою для висновків про існування стереотипів, переконань та уявлень серед університетської спільноти щодо забезпечення прав та можливостей кожної людини у даному закладі.

Особливістю цього інструменту є:

- орієнтація на отримання якісної, оціночної інформації, на основі якої можна робити порівняння, зокрема оцінок різних груп – студентства, викладацького складу, співробітників / співробітниць;
- гнучкість, яка забезпечується можливістю охопити різні групи, виокремити блоки питань, що відповідають потребам та особливостям окремих ВНЗ;
- орієнтація на пролонговане дослідження, що дає змогу проводити моніторинг ситуації та порівняння її зі станом справ в інших ВНЗ.

Цей інструмент також має свої обмеження, про які йшлося вище і які варто обговорити на етапі підготовчої роботи.

По-перше, оскільки у багатьох ВНЗ немає можливості залучити до цієї роботи фахівців-соціологів, ми пропонуємо контактувати із гендерними центрами при інших університетах. Однак із загальними рекомендаціями щодо проведення соціологічного опитування можна ознайомитись на сайті Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти: <http://gendercenter.sumdu.edu.ua/index.php/works/160-gendernyi-audit>.

По-друге, анкета дає змогу отримати оціночну інформацію, яка має стати основою для подальшого вивчення й аналізу ситуації.

По-третє, запропонований формат анкети не дозволяє відстежити залежність відповідей від соціального статусу респондентів (наприклад, наявності / відсутності сімейних обов'язків, обраної спеціальності тощо).

По-четверте, на початкових етапах проведення гендерного аудиту анкета виступає додатковим інструментом інформування колективу – як про гендерну проблематику взагалі, так і про проведення аудиту зокрема.

12. <http://gendercenter.sumdu.edu.ua/index.php/works/160-gendernyi-audit> — блок 1



**Базовий бланк-опитувальник для кількісних вимірів**<sup>13</sup>. Мета цього інструменту – отримати об'єктивну інформацію, яка відображає реальну участь чоловіків і жінок в університетському житті, позиції, які вони посідають в університетських структурах, та їх можливості впливу на прийняття рішень. Ці показники можуть бути основою для висновків щодо поточного стану забезпечення реальних (рівних чи нерівних) можливостей для жінок і чоловіків у даному ВНЗ у сфері прийняття рішень, кадрової політики та кар'єрної реалізації, наукової діяльності тощо.

Перевагою такого інструменту є його універсальність, оскільки він:

- охоплює основні сфери діяльності ВНЗ та дає змогу врахувати особливості кожної сфери;
- може вільно доповнюватись з урахуванням особливостей та потреб окремих ВНЗ;
- є досить формалізованим для отримання однозначної та порівнюваної інформації;
- може використовуватись як аудиторами / аудиторками, так і самостійно працівниками / працівницями підрозділів, що піддаються аудиту, даючи, таким чином, певні можливості для самоаналізу.

■ **Бланк співбесіди з керівництвом вищого навчального закладу.** Мета цього інструменту – визначити відповідність діяльності даного ВНЗ принципам соціальної відповідальності з точки зору реального стану дотримання гендерної рівності та, якщо можливо, з'ясувати оцінку керівництвом власної діяльності у цьому напрямі. Наприклад: Чи забезпечується рівне представництво чоловіків і жінок на всіх рівнях організаційної структури? Чи реалізується гендерно виважена політика й практика у підборі персоналу та роботі з ним? Чи ініціює керівництво розробку нормативних документів та меха-

нізмів, спрямованих на запобігання гендерній дискримінації? Чи забезпечується гендерне навчання для керівного складу різних рівнів? Чи виділяється фінансування на реалізацію гендерних ініціатив тощо?

■ **Інструкцію з аналізу внутрішньої нормативно-правової бази.** Мета цього інструменту – отримати якісну інформацію про рівень системності й послідовності керівництва у впровадженні політики гендерної рівності. Адже, по-перше, фіксація певних позицій, принципів, механізмів заохочення тощо у нормативній базі робить ці кроки обов'язковими для виконання всіма членам колективу – незалежно від особи чи настрою керівництва. По-друге, у такий спосіб отримуємо важливу інформацію щодо місця, яке посідає гендерна політика у діяльності закладу. З'ясувати ці відомості можна шляхом аналізу статусу чи рівня документу, наприклад, визначивши, чи він є базовим (як статут чи колективний договір), чи галузевим, чи має тимчасовий характер, чи стосується лише окремих груп чоловіків чи жінок або ж студентства.

Інструкція містить правила, згідно з якими відстежуються згадування гендерної складової (або їх відсутність) у документах. Об'єктом аналізу можуть виступати статут, стратегія, дорожня карта, корпоративний кодекс, колективний договір, а також інші документи внутрішньої нормативної бази, наприклад положення різного спрямування (про принципи формування кадрової політики, преміювання, соціальну підтримку, про індивідуальний графік, про структурні підрозділи – факультет, психологічну службу, спортивний клуб, студентське самоврядування, наукові центри тощо).

■ **Семінари та тренінги як інструменти гендерного аудиту та просвіти.** У межах проведення гендерного аудиту ВНЗ передбачається два типи семінарів:

1) Спеціальні семінари-навчання для учасників / учасниць гендерного аудиту, які проводяться з метою створення робочих груп (з числа керівництва підрозділів та інших залучених осіб) і під час яких пояснюються завдання

13. <http://gendercenter.sumdu.edu.ua/index.php/works/160-gendernyi-audit> — блок 2

аудиту, основні принципи, формуються навички формулювання гендерно коректних запитань тощо.

2) Семінари / тренінги для широких кіл університетської спільноти, які проводяться з метою підвищення обізнаності та поглиблення розуміння гендерної проблематики, розвінчування стереотипів, зниження рівня упередженості у ставленні чоловіків до жінок і навпаки, підвищення рівня організаційної культури, підвищення ефективності навчання / роботи у закладі.

Окремі рекомендації розроблені на основі досвіду конкретних ВНЗ, які вже проводили частковий аудит певних сфер діяльності. Так, перший гендерний аудит українських ВНЗ у 2015 році показав готовність адміністрації переважної більшості університетів-учасників сприяти проведенню процедури з метою аналізу дотримання принципів гендерної рівності у навчальному та робочому процесах. Водночас перші практики співбесід з адміністрацією, аналізу нормативної бази, анкетування, організації залучення активістів та активісток до команди аудиторів та їх мотивації, проведення семінарів у межах гендерного аудиту виявили і певні недоліки та «вузькі місця» розробленого Мережею осередків гендерної освіти ВНЗ інструментарію, зокрема в частині формування універсального бланку опитувальника. Аналіз документації різних категорій засвідчує, з одного боку, досить низький рівень фіксації гендерної проблематики та застосування переважно гендерно сліпої мови, а з іншого боку – значні труднощі в роботі з різними категоріями документації, особливо з адміністративною та інформаційно-роз'яснювальною. Тому ця складова інструментарію вимагає додаткового уточнення та конкретизації, а також більш детальних інструктажів для робочих груп.

Водночас досвід проведення гендерного аудиту у 15 ВНЗ України показав дієвість більшості розроблених інструментів та наявність суттєвих проблем в іншій площині. Насамперед це існування певної упередженості та поширеність стереотипів, а також відсутність досвіду

та ефективних комунікацій. У рамках даного посібника ми не ставимо за мету проаналізувати результати проведеного аудиту, проте зупинимось саме на аналізі вказаних проблем та стереотипів (див. Додаток 4).

## КОМУНІКАЦІЇ ТА ІНФОРМУВАННЯ

Оскільки визначена МОП методологія гендерного аудиту передбачає обов'язкове залучення до проведення аудиту членів колективу, їх навчання, підвищення рівня обізнаності з гендерних питань, а також застосування гендерно-чутливого інструментарію та гендерно-чутливих методів у формуванні груп і в процедурах, першорядного значення в процесі гендерного аудиту ВНЗ набувають ефективні комунікації. Вони можуть бути як результатом активації вже раніше сформованих осередком гендерної освіти зв'язків та каналів спілкування, так і супроводом та результатом безпосередньої роботи із формування груп виконавців / виконавиць, розробки змістової та методичної складових гендерного аудиту тощо.

Розуміння форм і видів комунікації в процесі проведення гендерного аудиту неможливе без розуміння мети діяльності осередку гендерної освіти (ОГО), який позиціонує себе не як самодостатню й обмежену просвітницькими функціями структуру, а як повноправного учасника освітнього, наукового і виховного процесу. Більш того, для досягнення мети – формування в університеті гендерно-чутливого середовища – фахівцям / фахівчиням ОГО знадобиться широка підтримки не лише адміністрації ВНЗ, але й членів університетського колективу, вони мусять навчитися представляти свої цілі, принципи, підходи та інтереси всієї університетської спільноти.

Таким чином, формування системи комунікацій у процесі гендерного аудиту слугує також формою реалізації спільного інтересу і фактично

є питанням відповідальності осередку за реалізацію принципів кадрової політики, успішність майбутніх випускників / випускниць, за соціально-психологічний клімат у колективі<sup>14</sup>.

Найгірше, коли команда аудиту проводить свої заходи закрито, кулуарно. Причиною такої ситуації може бути як неготовність самих фахівців / фахівчинь ОГО до необхідної відкритості через недостатній на сьогодні рівень «відпрацьованості» методики гендерного аудиту, так і певна упередженість щодо обов'язкового негативного сприйняття цієї процедури саме через її стереотипну обтяженість контрольною складовою. Досить часто організаторський колектив ГА пояснює таку позицію певною неготовністю частини колективу до сприйняття гендерних знань, а тим більше – до аналізу гендерної ситуації. При цьому самі аудиторі перебувають у полоні стереотипів, боротьбу з якими проголошують. Налагодження дієвих комунікацій якраз і допоможе подолати ці стереотипи та налагодити зворотний зв'язок, отримати необхідну інформацію про особливості роботи окремих підрозділів. До того ж, налагодження необхідних комунікацій, створення робочих груп, залучення студентства та співробітників / співробітниць до аналізу гендерної ситуації в університеті може не лише забезпечити унікальний фактичний матеріал, але й сформулювати основи майбутніх наукових напрямів, нові творчі колективи для спільних досліджень.

Складовими комунікацій, необхідних для успішного проведення гендерного аудиту ВНЗ, є:

■ **Комунікації з адміністрацією університету та співробітниками / співробітницями** з метою формування організаційної структури, здатної забезпечити реалізацію всіх етапів гендерного аудиту – від інформування до забезпечення доступу до інформації та проведення семінарів тощо.

Під час організаційних зустрічей та семінарів, підготовки наказів та розпоряджень, формування робочих груп на рівні університету чи його окремих підрозділів створюються додаткові механізми обміну інформацією, формуються (чи переформатовуються) структури, за якими на постійній основі чи на визначений час закріплюються нові функції, дедалі більша кількість співробітників / співробітниць занурюється у гендерну проблематику. Досвід показує, що результатом такої роботи може бути розширення або зміна статусу осередку гендерної освіти, закріплення за окремими співробітниками (частіше – співробітницями) структурних підрозділів функцій відповідальних за проведення аудиту, налагодження тісних контактів із профспілкою тощо.

Такі комунікації допомагають координувати діяльність різних структурних підрозділів. Тим більше, що наказом по університету фіксується і бажаний рівень відповідальності – на рівні проректора чи помічника ректора. Отже, необхідність і переваги таких комунікацій є очевидними, оскільки вони дають змогу виконати низку завдань, які не під силу окремому осередку гендерної освіти.

■ **Розробка програмної та методичної документації для проведення аудиту.** Ми вважаємо цю складову вкрай важливою, оскільки необхідний комунікаційний вплив здійснюється тільки за наявності якісного, доступного кожній цільовій групі інформаційного, наукового та методичного продукту, який може ефективно використовуватись та слугувати основою для формування позитивної мотивації. У цьому контексті актуальною є робота кожного осередку й об'єднаних навколо нього робочих груп над адаптацією методики до потреб і особливостей конкретного університету. Досвід показує, що це досить складне завдання. Його виконання передбачає активне спілкування всіх задіяних ініціаторів та учасників.

Організатори / організаторки мають не лише самі чітко розуміти методику та дотримуватись її вимог, але й зробити ці вимоги (як і мету гендерного аудиту) зрозумілими для інших.

14. Павленко А.В. Комунікаційний та просвітницький потенціал гендерного аудиту діяльності ВНЗ (на прикладі Сумського державного університету) / А.В.Павленко, Н.Д.Світайло // Гендерна парадигма освітнього простору. — Вип.2. — Кривий ріг, 2015. — С.118.

Це означає досить копітку інформаційну та роз'яснювальну роботу, яку в деяких випадках доводиться починати з пояснення елементарних термінів. І в процесі такої роботи ніхто з організаторського колективу не може обмежитись загальними фразами щодо необхідності впровадження гендерної рівності, послатись лише на документи міжнародного чи державного рівня або ж запропонувати самим подивитись словник. Більш того, комунікаційний ефект такої роботи буде визначатись і здатністю організаторського колективу врахувати як особливості сфери діяльності, яка буде піддаватись гендерному аудиту (наприклад, навчальні плани чи візуальний простір університету), так і особливості, зокрема гендерні, робочих груп та волонтерського корпусу.

■ **Донесення ідей і принципів гендерної рівності** до всіх членів університетського колективу в такій формі й у такий спосіб, які відповідають особливостям конкретної цільової групи – студентства, викладацького складу, технічного персоналу. Більш того, в процесі гендерного аудиту ми ставимо завдання не лише отримати інформацію про реальний стан впровадження гендерної рівності чи поінформувати про важливість такої роботи, але й сформувати в учасників / учасниць власне бачення цієї ситуації, вплинути на їх оцінки та поведінку. Адже в умовах, коли є мета мотивувати й залучити до проведення аудиту якомога більшу кількість членів університетської спільноти, остання має чітко й однозначно розуміти цілі цієї роботи та її значущість, виявляти єдність у розумінні принципів діяльності.

Ми виходимо з того, що саме особливості гендерного аудиту як соціальної форми роботи з колективом дають змогу формувати комунікаційне поле на постійній основі та забезпечувати поширення гендерних знань і необхідний вплив на всі сфери університетського життя. Бажано, щоб трансляторами гендерних знань та принципів поведінки були не лише окремі фахівці / фахівчині гендерного осередку чи ректорат, а практично весь викладацький корпус, а слідом за ним – і студентство, весь колектив університету.

У цьому контексті гендерний аудит виступає важливим інструментом інформаційної, просвітницької та виховної роботи, а також інструментом формування комунікаційного поля на основі не лише формального «прийняття» гендерної проблематики, але й її глибокого розуміння як важливої складової університетського життя, як однієї з підвалин демократичної, справедливої та толерантної університетської атмосфери.

■ **Різноманітні форми роботи та їх постійний** (не епізодичний і не авральний) **характер**. Проведення гендерного аудиту як «зовнішнього», не викликаного реальними потребами і розумінням з боку хоча б частини університетського колективу, не забезпечить того ефекту й того рівня комунікацій, які є необхідними та бажаними для досягнення цілей аудиту. Оскільки терміни (тривалість) процедури гендерного аудиту жодним чином не обмежуються, організаторський колектив може планувати роботу з урахуванням як графіка навчального процесу, так і особливостей робочого процесу конкретного університетського підрозділу. У даному випадку ми маємо на увазі не лише можливості залучення до роботи, наприклад, студентських груп, які ми хочемо опитати чи запросити на семінар, але й можливості самих аудиторів / аудиторок – членів робочих груп, тренерів / тренерок, інтерв'юєрів / інтерв'юєрок тощо.

Звісно, недоцільно розпочинати масові заходи гендерного аудиту у перші дні вересня, коли в університеті традиційно багато різноманітних подій та роботи з документами. У такій ситуації деканати чи відділ кадрів, куди аудиторки / аудиторки прийдуть працювати з документами, будуть їм не надто раді. Не кажучи вже про готовність вислухати та сприйняти інформацію. Небажаними для активних заходів будуть і модульні тижні та період сесії. Водночас ці періоди варто використати для узагальнення вже зібраної інформації, підготовки нових заходів, розробки методики тренінгів, а також для інформаційної роботи з використанням університетського радіо чи інформаційних бюлетенів-стіннівок, факульт-

тетських сайтів чи сайту осередку гендерної освіти, оголошень та розсилок у соціальних мережах тощо.

Таким чином забезпечуватимуться постійний вплив та інформування, насичення інформаційного поля, фіксація у свідомості колективу певних комунікаційних траєкторій і шаблонів, що спростить у майбутньому організацію заходів, формування груп, отримання зворотного зв'язку тощо.

Загалом налагоджені в процесі аудиту комунікації забезпечать не лише поширення гендерних знань та їх поступову імплементацію у конкретну поведінку, але й вирішення низки «робочих» питань:

- ширше ознайомлення працівників / працівниць із цілями діяльності осередку та гендерного аудиту зокрема;
- краще усвідомлення як викладацьким складом, так і студентством та технічним персоналом важливості роботи, спрямованої на досягнення гендерної рівності та подолання дискримінації;
- чітке закріплення завдань та відповідальності (аж до конкретних інструкцій щодо виконання робіт) під час реалізації процедур аудиту;
- розширення можливостей надання інформації про процедури і методи аудиту, а також можливостей отримання інформації у процесі його проведення;
- забезпечення розуміння завдань гендерного аудиту у зв'язку з іншими завданнями університету чи окремого структурного підрозділу.

Отже, проведення гендерного аудиту є для всього університету досить важливим інструментом і чинником налагодження різноманітних і тісних комунікацій між підрозділами та між студентською і викладацькою спільнотою. При цьому значення цього інструменту полягає в його універсальності. Адже в процесі

гендерного аудиту ми одночасно інформуємо, мотивуємо, вчимо, даючи основи гендерних знань, формуємо нові навички, нові зв'язки, нові структури, виводимо повсякденне спілкування на новий рівень. Тому проведення гендерного аудиту виступає важливим компонентом створення нового формату організаційної та корпоративної культури університету.

Ми не можемо стверджувати, що в результаті проведення лише одного «туру» гендерного аудиту будуть сформовані всі необхідні комунікації, а ситуація з гендерною рівністю в університеті різко зміниться на краще. Проте впевнено можемо стверджувати, що покращення і в цій конкретній сфері, і в університетському житті загалом відбудеться.

## ВИСНОВКИ

Наведені у даному посібнику положення були апробовані в ході гендерного аудиту в Сумському державному університеті, а також обговорені та доповнені в рамках спільних семінарів Всеукраїнської мережі осередків гендерної освіти ВНЗ. Проект щодо впровадження гендерного аудиту в діяльність університетів було ініційовано в партнерстві із Представництвом Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні. Переважна більшість представленого інструментарію була пізніше використана для проведення гендерних аудитів у 15 ВНЗ України у 2015 році.

Аудит засвідчив наявність суттєвих гендерних диспропорцій на всіх рівнях – і на рівні складу університетської спільноти (студентства та викладацького складу, адміністрації та обслуговуючого персоналу), і на рівні сприйняття проблеми гендерної рівності / нерівності, і на рівні професійних досягнень представників різних статей, і на рівні змісту навчальних програм. Було проведено низку семінарів

та тренінгів, які допомогли з'ясувати наявні гендерні стереотипи, а також визначити особливості їх вияву в поточній діяльності університетів та оцінити рівень розвитку засад гендерної рівності.

Проведення семінарів, тренінгів, лекторіїв сьогодні є найпоширенішою формою діяльності більшості осередків гендерної освіти. Накопичений ними досвід є запорукою успішної реалізації цього компоненту гендерного аудиту. Питання лише в тому, щоб на попередньому етапі чітко визначити завдання та особливості роботи з кожною цільовою групою. Адже ці завдання в рамках аудиту не обмежуватимуться простим інформуванням про суть гендеру та наявні гендерні особливості й проблеми. Завдання полягатиме й у формуванні необхідної мотивації до пошуку таких особливостей, розуміння їх важливості та до участі – на різних рівнях – у процедурі аудиту. І така мотивація і розуміння мають формуватись не лише у жіночої частини колективу. Більш того, завдання гендерного аудиту полягає й у формуванні певного рівня мотивації для позитивних зрушень, готовності спільно працювати над покращенням ситуації.

Тому фахівці / фахівчині ОГО як ініціатори та основні виконавці гендерного аудиту мають розробити відповідну тематику семінарів та тренінгів і підібрати та навчити додатковий штат тренерів / тренерок. А ще – активно працювати з широкою аудиторією, використовуючи різноманітні форми інформаційно-просвітницької роботи (лекції, інформаційні бюлетені, буклети, відео- та аудіо ролики тощо) для залучення представників колективу до роботи на семінарах та тренінгах.

Для студентської аудиторії ефективні такі формати, як розсилка у соціальних мережах, квести, флеш-моби, що є дієвою формою попереднього мотивування та налагодження комунікацій. Вирішального значення набуває проведення попереднього (вступного) інформаційного заходу, від рівня організації та змістового наповнення якого залежить подальший інтерес до проблематики та

процедури. Важливим є й подальше своєчасне інформування всіх цільових груп про наступні події (семінари, тренінги, конкурси чи дебати) з поясненням завдань та варіантів форм і рівня участі. Іноді форма подання інформації, оголошення про тренінг відлякує потенційних учасників / учасниць, які наперед налаштовуються негативно, очікуючи, що від них вимагатиметься надто багато, що треба готуватись і «хоч би не осоромитись...».

Досить ефективними сьогодні є активні форми роботи, наприклад гендерне спортивне орієнтування, відповідні дебати, конкурси, квести, фестивалі, тренінги тощо. Проте вибір форми роботи знову ж таки залежатиме від можливостей організаторів / організаторок та особливостей структурного підрозділу, зокрема й гендерних. При цьому організатори / організаторки мають активно використовувати всі форми – семінари, тренінги, лекторії, конкурси тощо – не лише для безпосередньої інформаційно-просвітницької роботи, але й для формування необхідного організаційного потенціалу, команди, яка переводитиме гендерний аудит на системний рівень. Теоретичний аналіз та практичний досвід дають змогу зробити висновок про те, що гендерний аудит ВНЗ є сьогодні потужним інструментом, здатним привернути увагу до гендерної проблематики в цілому та ініціювати зрушення у досягненні реальної рівності статей в університетському середовищі, активізувати просвітницьку роботу.

Гендерний аудит уможлиблює:

- подальше вивчення, аналіз різних сфер життя університету з урахуванням гендерної складової;
- формування у молодого покоління фахівців / фахівчинь навичок гендерного аналізу та принципової готовності впроваджувати принципи гендерної рівності у власній професійній та управлінській діяльності;
- створення всередині університетів позитивного соціально-психологічного клімату та



умов і можливостей для досягнення реальної гендерної рівності й чутливості;

- впровадження додаткового напрямку ефективної профорієнтаційної та кадрової роботи, оскільки допомагає ВНЗ залучити не лише більшу кількість студентства, але й більш професійний та мотивований персонал.

Авторки посібника впевнені, що досвід роботи з упровадження компонентів гендерного аудиту може бути корисним для всіх українських університетів під час планування та реалізації заходів, спрямованих на створення рівних умов і можливостей для всіх членів університетського колективу, на досягнення гендерної рівності. Адже реалізація принципів гендерної рівності повністю відповідає місії сучасного університету і є яскравим свідченням соціальної відповідальності вищого навчального закладу, який повинен демонструвати всьому суспільству найкращі взірці для наслідування.

## СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Методология гендерного аудита МОТ, основанного на принципе активного участия. Руководство по проведению гендерного аудита. – Женева: Международное бюро труда, 2007. – 167 с. [Електронний ресурс] // Режим доступу [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms\\_312703.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_312703.pdf)
2. Павленко А.В. Комунікаційний та просвітницький потенціал гендерного аудиту діяльності ВНЗ (на прикладі Сумського державного університету) / А.В.Павленко, Н.Д.Світайло // Гендерна парадигма освітнього простору. – Вип. 2. – Кривий ріг, 2015. – С.116-123.
3. Ярская-Смирнова Е.Р. Гендерная социализация в системе образования: скрытый учебный план / Е.Ярская-Смирнова [Електронний ресурс] // Режим доступу <https://alternativepedagogy.wordpress.com/2011/06/12/sup/>
4. Caroline Moser, An Introduction to Gender Audit Methodology: Its design and implementation in DFID Malawi, Overseas Development Institute, 2005 [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/1818.pdf>
5. Gender Audit Handbook, 2010 [Електронний ресурс] // Режим доступу: <https://www.interaction.org/sites/default/files/Gender%20Audit%20Handbook%202010%20Copy.pdf>
6. Gender Indicators: What, Why and How? Prepared by Justina Demetriades and based on BRIDGE's Gender and Indicators Cutting Edge Pack, 2007 [Електронний ресурс] // Режим доступу: [http://www.bridge.ids.ac.uk/reports\\_gend\\_CEP.html#Indicators](http://www.bridge.ids.ac.uk/reports_gend_CEP.html#Indicators), <http://www.oecd.org/dac/gender-development/43041409.pdf>
7. IFI Gender Audit and Advocacy. A Toolkit for Chinese Civil Society Organizations [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.genderraction.org/images/Gender%20Action-ChinaToolkitweb.pdf>

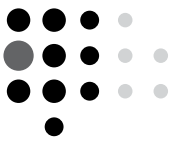
## ДОДАТКИ

## ДОДАТОК 1

**План-графік проведення гендерного аудиту (узагальнений, на основі плану по СумДУ; може бути додатком до наказу)**

№	Захід (етап роботи)	Строки проведення	Коло учасників	Завдання, очікувані результати	Відповідальні
1	Підготовка листа-обґрунтування ректору щодо проведення гендерного аудиту	До 10 жовтня	Керівник ОГО, представник профспілки, актив на факультеті тощо	Пояснити завдання гендерного аудиту, доцільність його проведення, отримати підтримку від вищого керівництва	Керівник ОГО (або інша особа, яка є ініціатором ГА і готова взяти відповідальність)
2	Організація зустрічі з ректором (проректором) чи керівництвом факультету	До 20 жовтня	Керівник ОГО, бажано – представник профспілки, керівництво ВНЗ, факультету чи іншого підрозділу, де буде проводиться ГА	Залежно від реакції на лист підготувати додаткові аргументи та пояснити основні завдання, етапи, вигоди й ризики; вирішити питання про призначення відповідального (-ної) (куратора) від ректорату за проведення ГА	Керівник ОГО
3	Підготовка проекту наказу про проведення ГА	До 25 жовтня		Закріпити наказом строки проведення ГА, відповідальних, повноваження тощо	Керівник ОГО, відповідальний (-на) (куратор) від ректорату за проведення ГА
4	Семінари з основ гендерних знань у підрозділах	З 20 до 30 жовтня включно	ПВС, співробітники, особи, що навчаються	Поширювати гендерні знання, створити позитивну атмосферу напередодні проведення ГА	Актив ОГО, фахівці кафедр
5	Проведення попередніх зустрічей-інструктажів у підрозділах	До 30 жовтня, поетапно	Актив ОГО	Провести попередній інструктаж-навчання, визначити можливих керівників робочих груп, познайомити учасників	Керівник ОГО, відповідальний від підрозділу
6	Формування робочих груп	До 30 жовтня, поетапно	Актив ОГО	Врахувати гендерну складову, готовність працювати, наявність базових знань	Керівник ОГО, відповідальний від підрозділу





№	Захід (етап роботи)	Строки проведення	Коло учасників	Завдання, очікувані результати	Відповідальні
7	Визначення сфери аудиту й переліку можливих напрямів роботи	До 10 листопада	Робочі групи	Більш конкретно ознайомити із завданнями, інструментами, індикаторами, розробити таблички: Що шукаємо? Де шукаємо? З якою метою?	Керівник ОГО, керівництво робочих груп
8	Тренінг з налагодження комунікацій	10-20 листопада, поетапно	Робочі групи, актив ОГО, за можливості – керівництво підрозділу, інформаційні служби ВНЗ	Організувати знайомство, пояснити завдання й форми роботи, провести інструктаж щодо можливостей пошуку інформації, забезпечити обмін контактами, розглянути поширені помилки тощо	Керівник ОГО, керівництво робочих груп
9	«Польові» роботи	20 листопада – 10 грудня	Робочі групи, актив ОГО	Здійснити збір і первинну обробку інформації	Робочі групи, керівник ОГО, відповідальний від підрозділу
10	Семінари, тренінги, активні форми (гендерне спортивне орієнтування, диспути, квести, конкурси тощо) у підрозділах	з 20 листопада	ПВС, співробітники, особи, що навчаються	Поширювати гендерні знання, створити позитивну атмосферу, забезпечити інформаційну підтримку проведення ГА	Актив ОГО, волонтери, фахівці кафедр
11	Обробка результатів та підготовка звітів	10-20 грудня	Робочі групи	Проаналізувати отримані результати, співвіднести із завданнями, сформулювати рекомендації	Робочі групи, керівник ОГО
12	Підготовка офіційного звіту	До 1 січня	Робочі групи, актив ОГО, за можливості – керівництво підрозділу	Підготувати короткий звіт для оприлюднення у ЗМІ та детальний – з аналізом і рекомендаціями – для керівництва й колективу ВНЗ. Включити до звіту опис процедури з точки зору впливу на ситуацію в колективі	Робочі групи, керівник ОГО, відповідальний (-на) (куратор) від ректорату за проведення ГА
13	Завершальний етап – інформаційний марафон	До 15 лютого	Залучення нових підрозділів і можливих засобів інформування	Поширити інформацію про результати ГА з метою формування подальших планів їх імплементації та планування наступних етапів	Керівник та актив ОГО

## ДОДАТОК 2

Міністерство освіти і науки України

..... УНІВЕРСИТЕТ

## НАКАЗ

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2015 р.

м. \_\_\_\_\_

№ \_\_\_\_\_

Про проведення гендерного аудиту

З метою впровадження найкращих соціально орієнтованих практик європейських університетів, закріплення позитивних тенденцій у формуванні соціально-психологічного клімату в університеті та створення умов і можливостей для досягнення реальної гендерної рівності та чутливості, а також активізації роботи з ...

НАКАЗУЮ:

Розпочати спільно з профспілковими організаціями співробітників та студентів (за згодою) системну роботу з гендерного аудиту діяльності \_\_\_\_\_ університету.

Провести в університеті протягом грудня – травня 2016/17 навчального року низку семінарів-тренінгів для представників адміністрації, співробітників та студентів з метою ознайомлення з принципами гендерного аудиту, системою кількісних і якісних індикаторів та можливостями їх відстеження й фіксації.

Сформувати робочі групи з проведення гендерного аудиту, залучивши до їх складу \_\_\_\_\_, та призначити керівником команди тренерів \_\_\_\_\_.

Провести у лютому 2016 року \_\_\_\_\_ семінари та майстер-класи для представників \_\_\_\_\_.

Покласти на \_\_\_\_\_ відповідальність за розробку плану проведення гендерного аудиту, програми семінарів-тренінгів та підготовку необхідних роздаткових матеріалів.

Ректор \_\_\_\_\_

Проект наказу вносить

(керівник ОГО або зав. кафедри ...)

\_\_\_\_\_

ПОГОДЖЕНО:

Проректор з НПР

\_\_\_\_\_

Декан факультету

\_\_\_\_\_

Голова профкому співробітників

\_\_\_\_\_

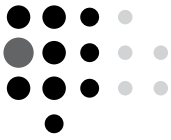
Голова профкому студентів

\_\_\_\_\_

## ДОДАТОК 3

Таблиця результатів проведення гендерного аудиту (на прикладі бібліотеки)

Об'єкт аудиту	Індикатори	Значення індикатора	Джерело інформації	Результат (динаміка)	Додаткова інформація
1. Кадрове забезпечення підрозділу	Представленість чоловіків та жінок у керівництві	Відсотки	Інформація відділу кадрів, накази тощо	Представленість чоловіків та жінок	Підвищення обізнаності менеджменту та співробітників кадрових служб із гендерних питань
	1. Співвідношення за статтю у загальній кількості працівників	Загальна кількість і відсотки	Інформація відділу кадрів, накази тощо	Динаміка представленості	Висновки чи гіпотези щодо причин, тенденцій ..., значущості цього показника
	2. Освітні характеристики персоналу в розбивці за статтю	Загальна кількість і відсотки	Інформація відділу кадрів, накази тощо	Динаміка у зіставленні з кар'єрною позицією	Висновки чи гіпотези щодо причин, тенденцій ..., значущості цього показника
	3. Професійні характеристики (посади – бібліотекар, вахтер, електрик тощо	Загальна кількість і відсотки	Спостереження, інформація відділу кадрів		
	5.				
	6.				
2. Гендерне маркування зовнішнього простору	Обмеження на робочому місці	Кількість сфер (проявів)	Спостереження, опитування співробітників – пропорційна вибірка	Динаміка у зіставленні з потребою	Внесення до положень, колективного договору чи інших документів позицій щодо ... (або ж рекомендації керівництву)
	Наявність гендерно дискримінаційних оголошень, текстів, плакатів	Кількість	Спостереження, фото-, відеофіксація	Відмова від таких матеріалів, вміння виявляти, відмова від стереотипів	Висновки чи гіпотези щодо причин, тенденцій ..., значущості цього показника, пропозиції до ВІРД та керівництва
3. Умови праці та їх гендерні ознаки	Наявність додаткових, підтримувальних умов	Кількість створених послуг для покращення умов праці для чоловіків та жінок	Спостереження, опитування співробітників – пропорційна вибірка	Динаміка у зіставленні з потребою	Внесення до положень, колективного договору чи інших документів позицій щодо ... (або ж рекомендації керівництву, службові записки тощо)



Об'єкт аудиту	Індикатори	Значення індикатора	Джерело інформації	Результат (динаміка)	Додаткова інформація
	Наявність системи стимулювання з урахуванням статі	Кількість позицій і відсотки, реалізація	Накази, положення тощо	Динаміка у зіставленні з потребою	Внесення до положень, колективного договору чи інших документів позицій щодо ... (або ж рекомендації керівництву, службові записки)
	Наявність гнучких графіків роботи	Кількість позицій і відсотки	Накази, положення тощо	Динаміка у зіставленні з потребою	Внесення до положень, колективного договору чи інших документів позицій щодо ... (або ж рекомендації керівництву, службові записки)
Інші позиції					

Час проведення: \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ 201\_\_ р.

Керівник робочої групи

(Підпис)

Гендерний експерт

(Підпис)

## ДОДАТОК 4

## Способи подолання поширених проблем та стереотипів гендерного аудиту

Найпоширеніші проблеми та стереотипи у проведенні гендерного аудиту	Доступні ресурси та шляхи подолання
Відсутність часу на збір надійних, достовірних і репрезентативних даних	Визначення досяжних цілей і зосередження на проведенні часткового аудиту. Акцентування уваги не лише на контрольній складовій аудиту! З. Усвідомлення, що позитивні результати і досвід дадуть змогу на наступному етапі працювати швидше й ефективніше
Відсутність зацікавленості у керівництва ВНЗ	Формування комплексу аргументів для ректорату з посиланням на економічні, соціальні переваги від проведення аудиту, покращення іміджу університету. Пошук прихильників / прихильниць серед проректорів (за «близьким» профілем – наукова, виховна чи соціальна складова, навчальний процес)
Відсутність політичної волі для надання достатніх фінансових і людських ресурсів	Формування комплексу аргументів для ректорату з посиланням на соціальні та профорієнтаційні переваги, інвестиції у майбутнє, покращення іміджу університету. Апелювання до позитивного досвіду інших ВНЗ
Відсутність даних, особливо в ситуації, коли не ведеться гендерна статистика	Робота з доступними ресурсами, насамперед відкритими. Реалізація тих форм роботи, які дають змогу отримати якісну інформації та здійснити вплив, поширити інформацію тощо
Відсутність інфраструктури для збору даних	Створення робочої групи на основі активу ОГО. Використання ресурсу соціологічних лабораторій чи моніторингових центрів. Мотивування та залучення профспілкового активу і студентського самоврядування. Завершення підготовчої роботи підписанням наказу, який забезпечить можливості залучення ресурсів на рівні підрозділів
Відсутність інтересу в колективі	Проведення попередньої інформаційної роботи з метою роз'яснення цілей, завдань, майбутніх позитивних результатів. Зосередження більш активних і цілеспрямованих зусиль на тих колективах і структурах, які налаштовані позитивно. Пошук і погодження з керівництвом можливостей заохочення перших учасників / учасниць

Найпоширеніші проблеми та стереотипи у проведенні гендерного аудиту	Доступні ресурси та шляхи подолання
Відсутність фахівців / фахівчинь і людських ресурсів	<p>Залучення профспілки, студентського самоврядування, кураторського корпусу.</p> <p>Проведення навчання, причому для мотивації ці години варто зараховувати до підвищення кваліфікації.</p> <p>Відхід від зосередження на контрольній складовій та використання активних і цікавих форм інформаційної й просвітницької роботи</p>
Відсутність фінансових ресурсів	<p>Реалістичний підхід до визначення сфери та завдань аудиту.</p> <p>Вибір сфери, яка на перших етапах не потребуватиме значних фінансових витрат.</p> <p>Погодження з профспілковими організаціями можливості відшкодування частини витрат.</p> <p>Складання реального кошторису і вирішення питання фінансування за рахунок університетських коштів.</p> <p>Підготовка проекту з метою пошуку донорських організацій</p>





## Автори

**Ніна Світайло** – керівниця Координаційного центру гуманітарної політики СумДУ

**Юлія Савельєва** – координаторка Всеукраїнської мережі центрів гендерної освіти

**Олена Давліканова** – координаторка проектів Представництва фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні

## Контакти

Фонд ім. Фрідріха Еберта. Представництво в Україні  
вул. Пушкінська, 34, м. Київ, 01004, Україна

Тел.: +38-044-234-00-38 | факс: +38-044-451-40-31  
Всі тексти доступні за веб-адресою:  
<http://www.fes.kiev.ua>

Замовлення/ контакти:  
[mail@fes.kiev.ua](mailto:mail@fes.kiev.ua)

Погляди, висловлені в даній публікації, не обов'язково відображають погляди Фонду ім. Фрідріха Еберта або організацій, де працюють автори.