

ЗАТВЕРДЖУЮ

Ректор СумДУ

_____ Василь КАРПУША

(наказ № _____

від «__» _____ 20__ р.)

ЗВІТ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СУМСЬКОМУ ДЕРЖАВНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ

Звіт підготовлено робочою групою у складі:

- Дмитро ЦИГАНЮК – директор департаменту по роботі з персоналом та підготовці науково-педагогічних кадрів;
- Ніна СВІТАЙЛО – керівниця гендерного ресурсного центру СумДУ;
- Аліна ВИСОЧИНА – заступниця начальника відділу стратегічного аналізу та планування розвитку персоналу;
- Юлія САВЕЛЬЄВА – гендерна експертка, ст. викладачка кафедри психології, політології та соціокультурних технологій;
- Андріана КОСТЕНКО – керівниця Центру соціальних досліджень;
- Ганна ЄВСЄЄВА – фахівчиня Центру соціальних досліджень СумДУ;
- Крістіна САХНО – фахівчиня кафедри психології, політології та соціокультурних технологій.

ПЕРЕДМОВА

Сумський державний університет (далі – СумДУ), як це визначено у його статуті та Стратегії розвитку на 2020-2026 рр., є університетом зі стійкими демократичними традиціями, розвинутим студентським самоврядуванням, культом знань та науки, академічними свободами, атмосферою творчості, відкритості та вільного волевиявлення. Принципи діяльності університету передбачають серед іншого демократичність, справедливість та чесність, шанобливе ставлення до гідності та прав людини, інтереси й прагнення досягнення певних цілей; дотримання гендерної рівності, взаємоповагу та толерантність.

Цей звіт підготовлений за результатами проведення гендерного аудиту в СумДУ і є інструментом відстеження дотримання задекларованих університетом принципів діяльності, зокрема в частині забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Впровадження регулярного гендерного аудиту в університеті як системи постійного моніторингу дотримання рівноправ'я чоловіків та жінок здійснюється у відповідності до Методології та критеріїв проведення гендерного аудиту закладів освіти (затв. Наказом Міністерства освіти і науки України №1182 від 05.11.2021 р.), якою визначено основні напрями аналізу дотримання рівності прав представників різних гендерів.

Підставою для здійснення гендерного аудиту в СумДУ у 2023 році є наказ ректора №0857-І від 22.12.2022 року.

Метою проведення гендерного аудиту є оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, виявлення існуючих проблем, визначення шляхів скорочення фактичної нерівності жінок і чоловіків, а також підвищення обізнаності працівників/-ць університету щодо застосування комплексного гендерного підходу в їхній професійній діяльності.

Гендерний аудит у СумДУ було реалізовано у декілька етапів:

I етап – здійснення аналізу гендерної чутливості внутрішньої нормативної бази СумДУ;

II етап – проведення анкетування працівників/-ць СумДУ щодо дотримання принципів гендерної чутливості до організації праці в університеті;

III етап – розроблення плану заходів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у СумДУ на 2023 рік;

IV етап – підготовка звіту за результатами внутрішнього гендерного аудиту за підсумками 2022 р. з урахуванням результатів аналізу гендерної чутливості внутрішньої нормативної бази СумДУ та анкетування працівників/-ць СумДУ щодо рівня гендерної чутливості організації праці;

V етап – оприлюднення звіту за результатами внутрішнього гендерного аудиту за підсумками 2022 р. на офіційному веб-сайті СумДУ.

1. АНАЛІЗ ГЕНДЕРНОЇ ЧУТЛИВОСТІ ВНУТРІШНЬОЇ НОРМАТИВНОЇ БАЗИ

Запорукою формування в університеті рівного й толерантного до представництва різних гендерів середовища є внутрішнє врегулювання процедур, механізмів та процесів, які стосуються як основної діяльності університету, так і супутніх взаємовідносин, що її супроводжують. Ключову роль при цьому відіграє внутрішня нормативна база, яка є основою для прийняття управлінських рішень і визначає алгоритми взаємодії усіх учасників освітнього процесу в межах діяльності університету.

Аналіз нормативної бази СумДУ здійснювався з урахуванням рекомендацій, викладених у Методології та критеріях проведення гендерного аудиту закладів освіти.

Кількість балів, нарахованих кожному з проаналізованих документів, відповідає наступній шкалі:

0 – документ зовсім не відповідає принципам рівних прав та можливостей (у документі є положення, що вказують на толерантність до певних видів дискримінації, у тому числі й за ознакою статі);

1 – документ на мінімальному рівні відповідає принципам рівних прав та можливостей (на 10-25%) (у документі опосередковано згадується про недопущення будь-яких проявів дискримінації);

2 – документ на задовільному рівні відповідає принципам рівних прав та можливостей (на 25-50%) (у документі в узагальненій формі висвітлені положення щодо недопущення будь-яких проявів дискримінації);

3 – документ на достатньому рівні відповідає принципам рівних прав та можливостей (на 50-75%) (у документі містяться конкретні рекомендації щодо недопущення будь-яких проявів дискримінації);

4 – документ на високому рівні відповідає принципам рівних прав та можливостей (на 75-95%) (у документі чітко визначено механізми виявлення, запобігання та усунення будь-яких проявів дискримінації);

5 – документ повністю відповідає принципам рівних прав та можливостей (на 95-100%) (у документі чітко визначено механізми виявлення, запобігання та усунення будь-яких проявів дискримінації, у тому числі й за гендерною ознакою; застосовано гендерний підхід).

Джерело для аналізу внутрішньої нормативної бази – Реєстр основної нормативної бази системи управління якістю діяльності Сумського державного університету, який розміщений за посиланням: <https://normative.sumdu.edu.ua/> Враховуючи пілотний характер гендерного аудиту, для проведення аналізу внутрішньої нормативної бази університету відібрано основні та найбільш важливі нормативні документи, що суттєво впливають на формалізацію векторів розвитку СумДУ. Результати аналізу гендерної чутливості внутрішньої нормативної бази СумДУ представлені у таблиці 1.

Таблиця 1 – Результати аналізу гендерної чутливості внутрішньої нормативної бази СумДУ

№ з/п	Назва документа	Врахування принципів рівних прав та можливостей
1. Політика СумДУ		
1.1	Статут СумДУ	4
1.2	Колективний договір між адміністрацією та профспілковими організаціями Сумського державного університету на 2022-2025 роки	5
1.3	Політика рівності СумДУ	5
1.4	Положення про навчально-науковий інститут (факультет)	4
1.5	Положення про організацію наукової, науково-технічної діяльності у СумДУ	
1.6	Положення про організацію освітнього процесу в СумДУ	4
1.7	Положення про організацію освітнього процесу здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії в СумДУ	4
1.8	Стратегія інтернаціоналізації СумДУ на 2019-2025 роки	4
1.9	Стратегічний план розвитку Сумського державного університету на 2020-2026 роки	4
1.10	Положення про освітні програми вищої освіти СумДУ	4
1.11	Положення про преміювання співробітників СумДУ, які проходять підготовку в докторантурі	4
1.12	Положення про преміювання співробітників СумДУ, які залучаються до організації та проведення вступних випробувань	4
1.13	Про преміювання за активну участь у підготовці проєктів на державні наукові гранти	4
1.14	Положення про додаткове преміювання вчених за особливі досягнення у науковій роботі та підготовці науково-педагогічних кадрів	4
1.15	Положення про преміювання за досягнення високого рівня оприлюднення результатів наукових досліджень	4
1.16	Положення про преміювання співробітників СумДУ за керівництво науковою роботою студентів та школярів, які активно займаються науковою діяльністю	4
1.17	Положення про преміювання працівників СумДУ за рахунок коштів загального та спеціального фонду	4
2. Підзвітність та інформування		
2.1	Узагальнюючий звіт ректора СумДУ за 2022 рік	4
2.2	Звіт про виконання цільових показників діяльності СумДУ за 2022 рік	4
2.3	Звіт «Формування контингенту Сумського державного університету у 2022 р.»	4
2.4	Звіт з навчально-методичної роботи за підсумками 2022 року	4
2.5	Звіт про наукову діяльність Сумського державного університету у 2022 році	4
2.6	Звіт за 2022 рік за напрямом роботи «Міжнародна діяльність університету»	4
2.7	Звіт за 2022 рік «ІТ-забезпечення діяльності університету»	4
2.8	Звіт проректора з науково-педагогічної роботи та організації позанавчальної діяльності за 2022 рік	4
2.9	Звіт за підсумками роботи у 2022 році «Фізична культура і спорт, медичне обслуговування та оздоровча робота в Сумському державному університеті»	4
2.10	Звіт підрозділів адміністративно-господарської частини, підпорядкованих проректору з інфраструктурного розвитку та ресурсного забезпечення за 2022 рік	4
2.11	Звіт за 2022 рік «Представлення в медіа-просторі та інформаційно-рекламна діяльність»	4
2.12	Звіт про роботу бібліотеки у 2022 році	4
2.13	Звіт Департаменту міжнародної освіти за 2022 рік	4
2.14	Звіт за напрямками діяльності Департаменту по роботі з персоналом та підготовці науково-педагогічних кадрів за 2022 рік	4
2.15	Офіційний веб-сайт Сумського державного університету	4
3. Кадровий потенціал та людські ресурси		
3.1	Порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних та педагогічних працівників СумДУ та укладання з ними трудових договорів (контрактів)	5
3.2	Положення про підвищення кваліфікації співробітників СумДУ, педагогічних та науково-педагогічних працівників інших закладів освіти	4
3.3	Положення про організаційний комітет з проведення виборів ректора СумДУ	4
3.4	Положення про виборчу комісію з проведення виборів ректора СумДУ	4

№ з/п	Назва документа	Врахування принципів рівних прав та можливостей
3.5	Положення про порядок обрання для участі у виборах ректора СумДУ представників з числа штатних працівників, які не є науковими, науково-педагогічними та педагогічними працівниками університету	5
3.6	Щодо залучення іноземних фахівців до викладацької роботи	4
3.7	Положення про стимулювання роботи з підготовки науково-педагогічних і наукових кадрів	4
3.8	Положення про планування та облік роботи науково-педагогічних працівників	4
3.9	Посадові інструкції	4
4. Корпоративна культура		
4.1	Кодекс корпоративної культури СумДУ	4
4.2	Кодекс академічної доброчесності	4
4.3	Положення про академічну доброчесність та етику академічних взаємовідносин у СумДУ	4
4.4	Положення про організацію інклюзивного навчання здобувачів вищої освіти в СумДУ	4
4.5	Правила внутрішнього розпорядку СумДУ	4
4.6	Щодо створення університетської Комісії з етики та управління конфліктами	5

У розрізі аналізу гендерної чутливості внутрішньої нормативної бази СумДУ було проаналізовано 47 нормативних документів, що регламентують загальні положення політики університету, розвитку кадрового потенціалу та людських ресурсів, корпоративної культури, а також політики у сфері підзвітності та інформування. За результатами аналізу гендерної чутливості внутрішньої нормативної бази СумДУ встановлено, що 5 з 47 проаналізованих документів (10,64%) сформовано на засадах гендерного підходу (5 балів), що містять чітко визначені положення про нетолерантність до будь-яких проявів дискримінації, зокрема, й за ознакою статі, а також визначають інструменти протидії будь-яким її проявам. Разом з тим, решта нормативних документів відповідає принципам рівних прав та можливостей на 75-95% (4 бали). Цим нормативним документам знижено оцінку через відсутність чіткої формалізації механізмів недопущення дискримінації саме за ознакою статі у сфері, яку вони регламентують. Серед проаналізованих 47 нормативних та звітних документів за різними напрямками діяльності університету жоден не отримав оцінку нижче 4 балів, що дозволяє відмітити високий рівень толерантності до представництва різних гендерів.

Разом з тим, за результатами гендерного аудиту робочою групою рекомендовано внести зміни до внутрішніх нормативних документів СумДУ, які отримали оцінку «4», а саме доповнити їх положеннями, що містять посилення на дотримання принципів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків при виконанні ними професійних обов'язків. Крім того, основним зауваженням робочої групи до проаналізованих документів блоку «Підзвітність та інформування» є відсутність представлення звітної інформації з розподілом за ознакою статі. Відсутність гендерно дезагрегованої статистичної звітності суттєво ускладнює можливість оцінювання гендерного балансу структури штату СумДУ, а також органів / комісій різного рівня ієрархії, до яких вони входять. Враховуючи зазначене, робоча група рекомендує запровадити збір гендерно дезагрегованих даних (даних з розбивкою за ознакою статі) та врахування гендерних аспектів діяльності при підготовці узагальнюючого звіту ректора та звітів за напрямками роботи за результатами 2023 року.

2. РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ/-ЦЬ СУМСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ЩОДО ДОТРИМАННЯ РІВНЯ ГЕНДЕРНОЇ ЧУТЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

Протягом лютого-березня 2023 року у СумДУ було проведено опитування колективу з метою вивчення оцінки як власної поінформованості з гендерних питань, так і реального стану справ у сфері забезпечення гендерної рівності та недискримінації в університеті.

На всіх етапах проведення опитування робоча група керувалась базовими принципами проведення гендерного аудиту, визначеними Методологією, розробленою Міжнародною організацією праці, а також Методологією та критеріями проведення гендерного аудиту закладів освіти, розробленими Міністерством освіти і науки України.

Опитування було реалізовано з використанням google-форми, що дозволило забезпечити анонімність респондентів/-ок та швидкість опрацювання його результатів. Вибір інструментів віддаленого доступу для проведення опитування обґрунтовано особливостями воєнного стану. Зокрема, такий формат дозволив охопити як респондентів/-ок, які перебувають (проживають) у м. Суми, так і тих, які тимчасово мігрували до іншого населеного пункту України чи іншої країни. До опитування було залучено не лише представників/-ць професорсько-викладацького складу та адміністрації, але і допоміжний персонал та працівників/-ць господарських служб, бібліотеки, бухгалтерії, гуртожитків тощо. Таким чином, опитуванням було охоплено усі категорії співробітників/-ць СумДУ, які на сучасному етапі розвитку університету забезпечують його функціонування (за виключенням здобувачів/-ок освіти).

Для проведення опитування робочою групою була розроблена анкета, яка враховувала основні рекомендації Методології та критеріїв проведення гендерного аудиту закладів освіти, затверджених Міністерством освіти і науки України.

Обмеження дослідження.

Дане опитування є складовою системи гендерного аудиту діяльності закладів освіти, проте у даному його варіанті були певні обмеження у реалізації принципів, визначених Методологією гендерного аудиту, розробленою Міжнародною організацією праці. Зокрема, гендерний аудит визначається як партисипативний, тобто такий, що передбачає активне і системне залучення до всіх етапів та процедур членів трудового колективу, їх активну участь в розробленні та аналізі результатів. Однак через пілотний характер опитування та обмеження в умовах воєнного стану, залучення широкого кола співробітників/-ць СумДУ до цього процесу було суттєво ускладненим. Через вищезазначені обмеження ідентифікація мінімального обсягу вибірки не проводилась. Разом з тим, робоча група оцінює рівень охоплення співробітників/-ць опитуванням як задовільний, а показники активності в опитуванні, у тому числі представленість окремих категорій респондентів/-ок, засвідчують масштаб реальної зацікавленості та визнання значимості гендерної рівності серед різних категорій співробітників/-ць СумДУ, що формує відповідні сигнали для менеджменту університету.

На всіх етапах підготовки та проведення опитування працівників/-ць СумДУ щодо рівня гендерної чутливості організації праці робочою групою було витримано етичні принципи, які унеможливають порушення прав людини, дискримінацію за гендерною чи іншою ознакою, шкоду навколишньому середовищу. Значна частина дослідницького компоненту виконувалася із застосуванням інструментів віддаленого доступу, що дозволило забезпечити анонімність респондентів/-ок.

Обмежений масштаб охоплення співробітників/-ць СумДУ даним опитуванням через його пілотний характер та дію воєнного стану не дозволяє на поточному етапі зробити висновки щодо рівня узагальненості отриманих результатів, тобто, наскільки закономірності та тенденції, виявлені на основі даного масиву респондентів/-ок, можуть вважатися справедливими для всіх представників/-ць університетської спільноти. Складно також однозначно стверджувати про масштаб впливу на результати опитування зовнішніх чинників, зокрема воєнної загрози та пандемії COVID-19. Однак, дію цих факторів можна ідентифікувати та нівелювати шляхом порівняльного аналізу результатів поточного та наступних опитувань працівників/-ць СумДУ щодо рівня гендерної чутливості організації праці.

Справедливо зауважити, що подекуди скептичне ставлення співробітників/-ць університету до гендерних питань визначається відсутністю розуміння важливості ролі гендерної рівності у забезпеченні комфортності умов праці, встановлення позитивного психологічного клімату в колективі та усунення соціального напруження. Ще однією особливістю ситуації, яка має бути врахована як така, що суттєво впливає на результати оцінювання, є нестабільність емоційного стану респондентів/-ок та коливання настроїв, спричинених як пандемією COVID-19, так і воєнними загрозами.

Отримані результати.

Всього протягом лютого-березня 2023 року було опитано 469 осіб з числа викладачів/-чок та співробітників/-ниць університету. Здобувачі/-ки освіти до опитування не залучались. При цьому суттєво більшу зацікавленість в опитуванні продемонстрували жінки – на питання анкети відповіли 355 жінок (75,7% від загальної кількості респондентів/-ок) і 114 чоловіків (24,3%).

Обробка анкет проводилася співробітницями Центру соціальних досліджень Сумського державного університету (далі – ЦСД) з використанням програмного продукту «ОСА».

Представлена у табл. 2 інформація дозволяє зробити висновок, що найбільш активними в опитуванні були саме викладачі/викладачки (52,2%), що є цілком закономірним результатом, адже представництво цієї групи респондентів/-ок формують значну частину університетського колективу і більш обізнані з особливостями використання google-інструментів через їх широке застосування у викладацькій діяльності.

Таблиця 2 – Структура респондентів/-ок за посадами

Статус респондента/-тки	Кількість респондентів/-ок	Частка серед опитаних респондентів/-ок, %
керівник, менеджер;	68	14,50
викладач/-ка;	245	52,20
учбово-допоміжний персонал;	58	12,40
Працівник/-ця адміністративно-управлінських чи господарсько-допоміжних служб	98	20,90
ВСЬОГО	469	100,00

За результатами опрацювання 469 анкет, отриманих від різних категорій співробітників/-ць СумДУ щодо рівня гендерної чутливості організації праці, можна зробити наступні узагальнення та висновки.

Переважає більшість опитаних колективу вважають себе поінформованими з питань гендерної рівності та недискримінації (рисунок 1). Так, 82,3% опитаних відповіли ствердно, тоді як ще 13,4% висловили певну зацікавленість, зазначивши, що «щось чули, але варто було б знати більше». І лише 4,3% чітко вказали, що не вважають себе поінформованими з цих питань.

При цьому суттєвих розходжень у позиціях опитаних чоловіків та жінок у розрізі даного питання не виявлено.

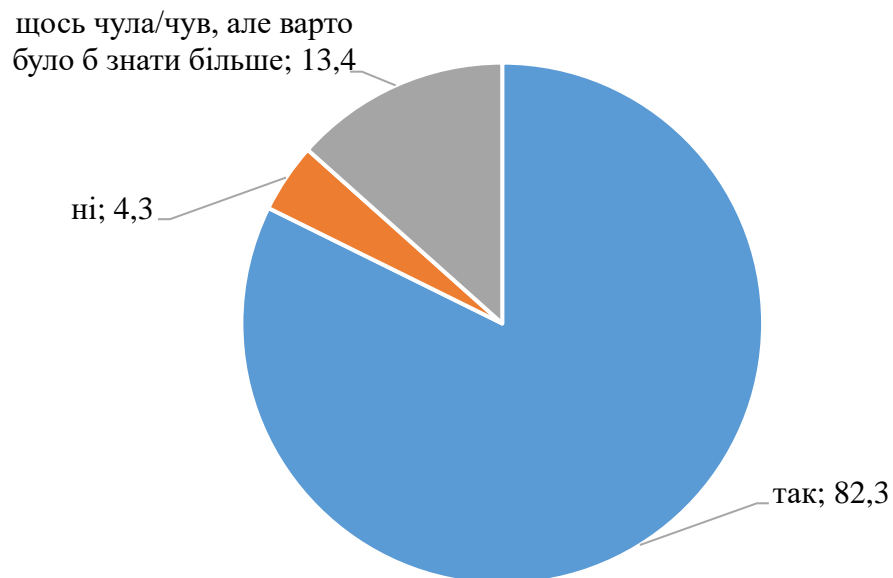


Рисунок 1 – Структура відповідей респондентів/-ок на питання «Чи вважаєте ви себе поінформованими з питань гендерної рівності та недискримінації», %

На запитання анкети «Як ви вважаєте, чи включені положення щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до колективного договору, угод чи інших документів нормативної бази університету?» (рисунок 2) 61,2% опитаних дали ствердну відповідь. При цьому 32,8% опитаних обрали варіант «важко відповісти», що може свідчити як про певне завищення рівня власної поінформованості з гендерних питань, так і про недостатній рівень

ознайомлення з документами нормативної бази університету – положеннями колективного договору, угод та інших релевантних документів.

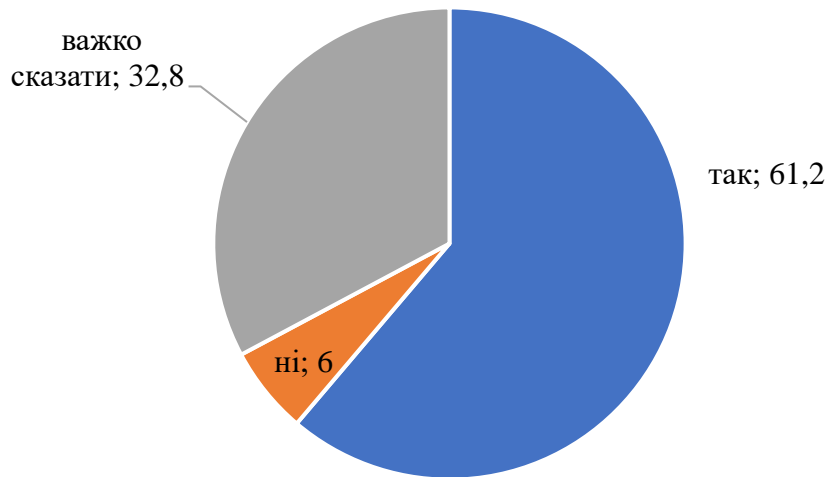


Рисунок 2 – Структура відповідей респондентів/-ок на питання «Як ви вважаєте, чи включені положення щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до колективного договору, угод чи інших документів нормативної бази університету?», %

Вартим уваги є переважання чоловіків серед тих, хто ствердно відповів на це запитання (69,3% проти 58,6% жінок), тоді як жінки частіше мали труднощі з формуванням оцінки (35,2% жінок проти 25,4% чоловіків зазначили варіант «важко відповісти»).

У контексті визнання необхідності **фіксації політики недискримінації та рівних гендерних можливостей в університеті у окремому документі** оцінки опитаних виявились досить різними (рисунок 3).

Так, лише 40,3% опитаних дали ствердну відповідь, тоді як 21,5% респондентів (практично кожен п'ятий з опитаних) не змогли чітко сформулювати свою позицію у розрізі даного питання, зазначивши варіант «важко сказати».

При цьому досить показовим можна вважати те, що майже третина опитаних не вважає доцільною фіксацію принципів гендерної рівності у спеціальних документах (17,75% взагалі заперечують таку необхідність, а 15,8% опитаних зазначили, що не вважають таку фіксацію актуальною для університету, ще для 4,7% опитаних співробітників/-ць це питання не представляє жодного інтересу).

Доволі інформативними та цікавими є результати диференціації позицій опитаних чоловіків та жінок у розрізі даного питання, які наведені у таблиці 3. Якщо жінки частіше мали труднощі з формуванням оцінки, то кожен четвертий з опитаних чоловіків вважає, що фіксація політики недискримінації та рівних гендерних можливостей в університеті у окремому документі не є пріоритетним завданням для університету на сучасному етапі розвитку.

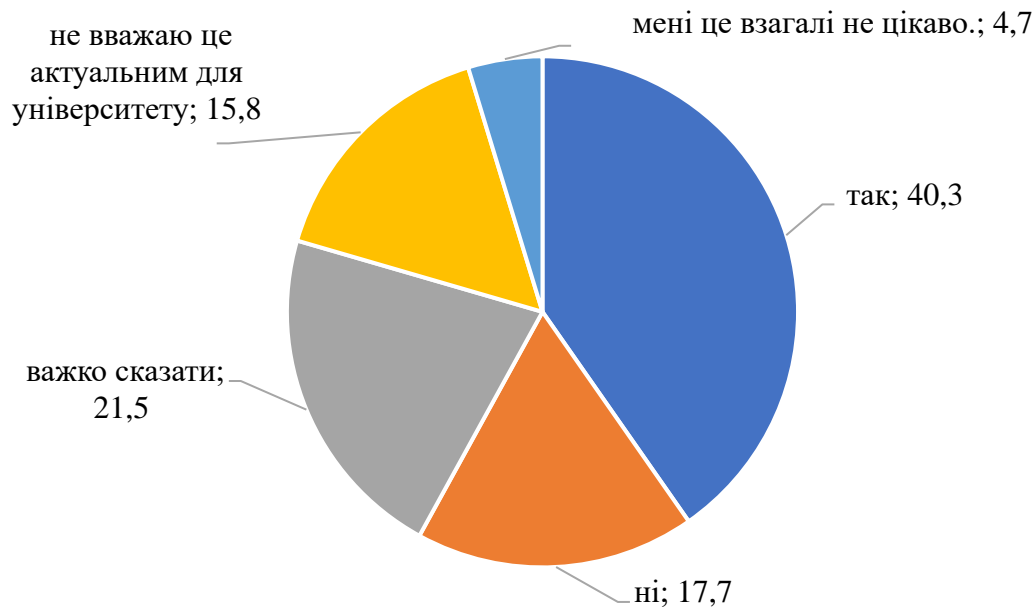


Рисунок 3 – Структура відповідей респондентів/-ок на питання «Чи вважаєте Ви необхідною фіксацію політики недискримінації та рівних гендерних можливостей в університеті у окремому документі», %

Таблиця 3 – Гендерна структура відповідей на питання щодо необхідності фіксації політики недискримінації та рівних гендерних можливостей в університеті у окремому документі

Стать	Варіант відповіді на питання анкети				
	так	ні	важко сказати	не вважаю це актуальним для університет;	мені це взагалі не цікаво
Жінка	40,3	18,3	24,5	12,7	4,2
Чоловік	40,4	15,8	12,3	25,4	6,1

На рис. 4 представлено структуру відповідей на питання анкети «**Чи є для Вас доступною інформація щодо стану справ у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в СумДУ?**». Результати опитування засвідчили, що лише 45,8% респондентів/-ок чітко зазначили, що така інформація є для них доступною, тоді як кожен п'ятий – 22% – не визначився з відповіддю, а кожен десятий – 12,8% – вважає це питання неважливим, зазначаючи варіант «мені це взагалі не цікаво».

У розрізі відповідей респондентів/-ок на дане питання анкети занепокоєння викликає той факт, що майже п'ята частина опитаних (19,4%) вважають, що на сьогоднішній день для них інформація щодо стану справ у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в СумДУ, тобто інформація про кадровий склад із розподілом за статтю, представництво чоловіків та жінок на керівних посадах, рух кадрів із розподілом за статтю, є недоступною. Така ситуація вимагає запровадження більш комплексного підходу щодо формування гендерної статистики та її поширення серед співробітників/-ць університету. Досить показовим є також те, що при відносно низькій варіації між відповідями чоловіків та жінок за більшістю варіантів у межах даного питання,

спостерігається суттєве переважання представників чоловічого гендеру серед тих, кому інформація щодо стану справ у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в СумДУ взагалі не цікава (16,7% проти 11,5% жінок).

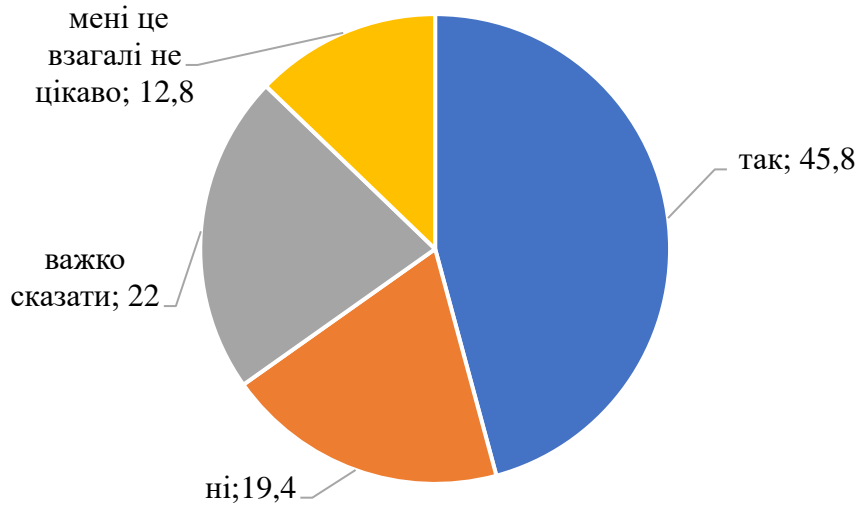


Рисунок 4 – Структура відповідей респондентів/-ок на питання «Чи є для Вас доступною інформація щодо стану справ у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в СумДУ?», %

В ході опитування членам університетської спільноти було запропоновано також відповісти на запитання стосовно того, чи **були включені в програму професійного навчання** (якщо вони його проходили протягом останніх трьох років) питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (рисунок 5).

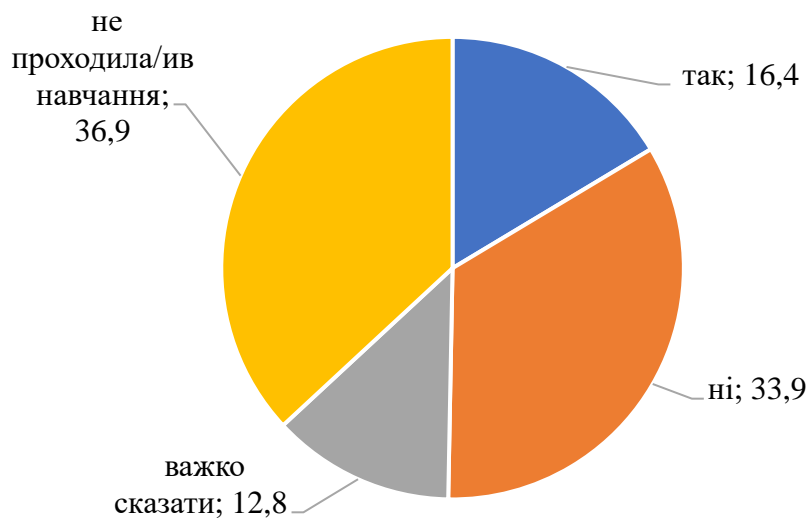


Рисунок 5 – Структура відповідей респондентів/-ок на питання «Чи були включені в програму професійного навчання питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», %

Отримані результати засвідчують дефіцит програм професійного навчання гендерного спрямування. Зокрема, майже 60% опитаних протягом останніх трьох років приймали участь у програмах підвищення кваліфікації різного тематичного спрямування, проте лише 16,4% з загальної кількості опитаних визнають, що питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків були включені у ці програми. 12,8% опитаних не змогли визначитися щодо врахування гендерних аспектів у програмах професійного навчання, яке вони проходили, тоді як 33,9% респондентів/-ок чітко зазначили, що визначені тематичні блоки не були включені у програми підвищення кваліфікації, у яких вони приймали участь. Такий стан справ актуалізує необхідність розширення спектру програм професійного розвитку з гендерних питань.

Досить показовими можна вважати і позиції опитаних щодо зацікавленості в отриманні інформації з питань гендерної рівності та недискримінації (рисунок 6). Так, навіть враховуючи високі показники (приведені на рис. 5) тих, хто не проходив професійного навчання протягом останніх років, майже половина опитаних співробітників/-ць (49%) зазначили, що вважають **доцільним впровадження систематичного інформування з питань гендерної рівності, у тому числі і через програми в ході професійного навчання**. При цьому третина опитаних заперечує таку доцільність, і ще 21,1% зазначили, що не можуть визначитись по цьому питанню (варіант «важко сказати»).

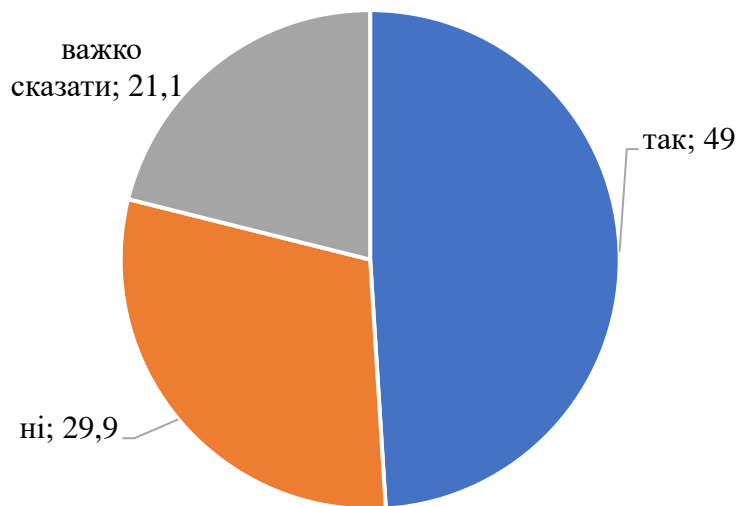


Рисунок 6 – Структура відповідей респондентів/-ок на питання «Чи вважаєте Ви доцільним впровадження систематичного інформування з питань гендерної рівності, у тому числі і через програми в ході професійного навчання», %

Аналіз диференціації відповідей на вищезазначене питання анкети серед представництва різної статі (таблиця 4) засвідчує вищий рівень зацікавленості жінок щодо впровадження систематичного інформування з питань гендерної рівності, у тому числі і через програми в ході професійного навчання. Зокрема, 53,5% підтримують таку позицію, тоді як серед чоловіків цей показник складає

лише 35%. Водночас 39,5% опитаних чоловіків однозначно відхилили доцільність такого інформування, обравши варіант відповіді «ні» на дане питання.

Таблиця 4 – Гендерна структура відповідей на питання щодо доцільності впровадження систематичного інформування з питань гендерної рівності

Стать	Варіант відповіді на питання анкети		
	так	Ні	важко сказати
Жінка	53,5	26,8	19,7
Чоловік	35,1	39,5	25,4

Доволі позитивною є оцінка опитаних щодо створених в університеті умов, які сприяють гендерній рівності і дозволяють поєднувати професійні і сімейні обов'язки (рис. 7, табл. 5). Так, відповідаючи на питання анкети **«Чи вважаєте Ви, що за місцем Вашої роботи створюються належні умови для поєднання професійних і сімейних обов'язків?»**, 66,7% опитаних дали ствердну відповідь, тоді як лише 11,9% респондентів/-ок заперечили наявність таких умов; 21,3% анкетованих співробітників/-ць не змогли визначитись з відповіддю на це запитання.

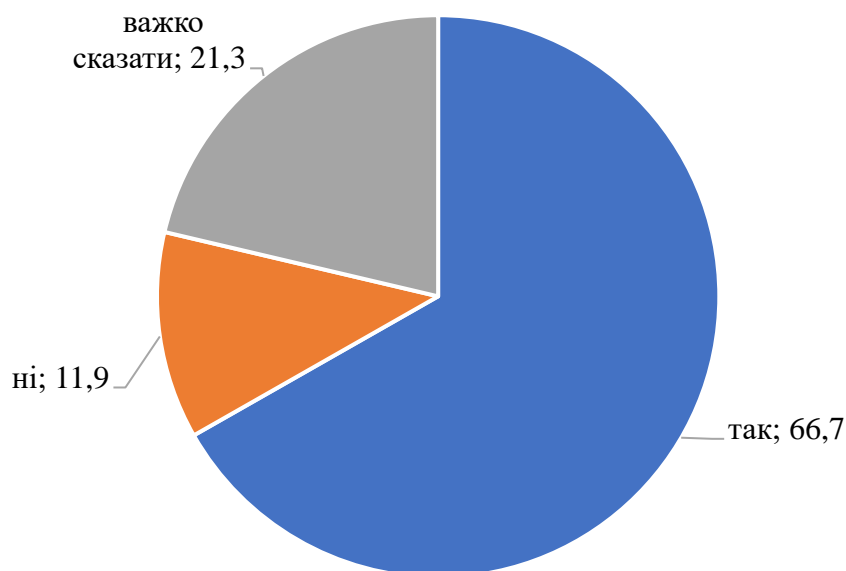


Рисунок 7 – Структура відповідей респондентів/-ок на питання «Чи вважаєте Ви, що за місцем Вашої роботи створюються належні умови для поєднання професійних і сімейних обов'язків?», %

За даними таблиці 5 можна зауважити, що найбільш позитивно стан забезпечення в університеті умов для поєднання професійних і сімейних обов'язків оцінюють представники/-ці учбово-допоміжного персоналу (74,1%).

Таблиця 5 – Структура відповідей на питання щодо наявності створених в університеті умов, які сприяють гендерній рівності і дозволяють поєднувати професійні і сімейні обов'язки у розрізі посад респондентів/-ок

Посада	Варіант відповіді на питання анкети		
	так	ні	важко сказати
Керівник, менеджер	67,6	13,2	19,1
Викладач/-ка	64,1	12,7	23,3
Учбово-допоміжний персонал	74,1	1,7	24,1
Працівник/-ця адміністративно-управлінських чи господарсько-допоміжних служб	68,4	15,3	16,3

Відповіді на наступне запитання анкети (рисунок 8) дозволяють визначити суб'єктивну оцінку співробітниками/-цями університету ефективності створених умов для поєднання професійних і сімейних обов'язків.

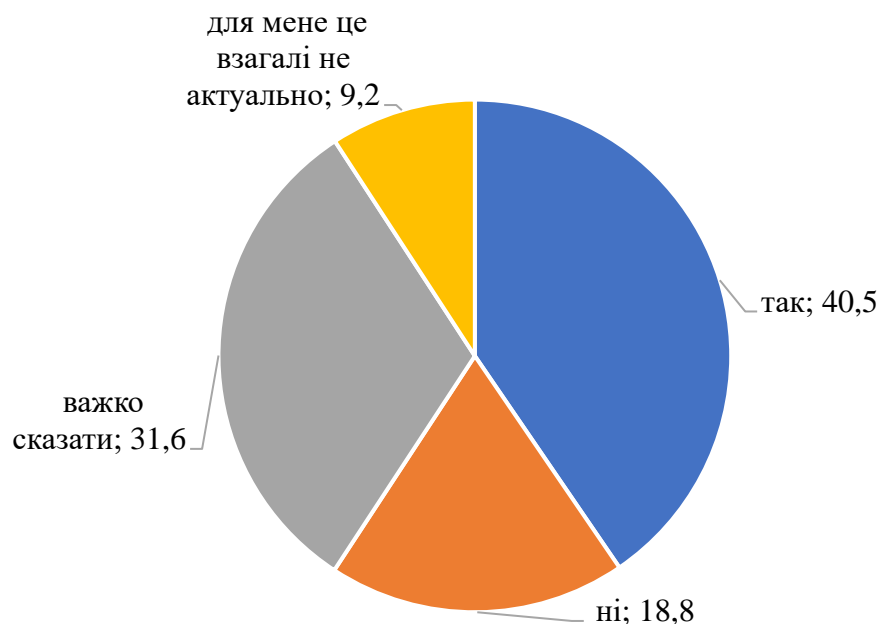


Рисунок 8 – Структура відповідей респондентів/-ок на питання «Чи допомагають Вам заходи, які вживаються в університеті, у поєднанні професійних обов'язків та особистого життя?», %

Так, на запитання «**Чи допомагають Вам заходи, які вживаються в університеті, у поєднанні професійних обов'язків та особистого життя?**» лише 40,5% опитаних надали ствердну відповідь, тоді як 31,6% респондентів/-ок зазначили варіант «важко сказати». Разом з тим, 9,2% опитаних співробітників/-ць відповіли, що для них це взагалі не актуально, а 18,8% заперечили, що заходи, які вживаються в університеті, допомагають їм у поєднанні професійних обов'язків та особистого життя.

Досить показовим можна також вважати розподіл відповідей на вищезазначене питання серед опитаних жінок та чоловіків (табл. 6).

Таблиця 6 – Гендерна структура відповідей на питання щодо ефективності заходів, які вживаються в університеті, для поєднання професійних обов'язків та особистого життя

Стать	Варіант відповіді на питання анкети			
	так	Ні	важко сказати	для мене це взагалі не актуально
Жінка	39,4	19,2	32,7	8,7
Чоловік	43,9	17,5	28,1	10,5

Так, саме чоловіки частіше зазначають, що заходи, які вживаються в університеті, допомагають їм у поєднанні професійних обов'язків та особистого життя, тоді як жінки схильні вважати, що вжиті заходи не допомагають або не можуть чітко визначитися зі своєю позицією.

Аналіз розподілу відповідей на вищезазначене питання у розрізі посад (табл. 7) дозволяє зауважити, що найбільш позитивно заходи, що вживаються в університеті для допомоги у поєднанні професійних обов'язків та особистого життя, оцінюють представники/-ці учбово-допоміжного персоналу, тоді як для керівників/-ць та менеджерів/-ок релевантність та актуальність цих заходів є помітно нижчою.

Таблиця 7 – Структура відповідей на питання щодо наявності створених в університеті умов, які сприяють гендерній рівності і дозволяють поєднувати професійні і сімейні обов'язки у розрізі посад респондентів/-ок

Посада	Варіант відповіді на питання анкети			
	так	ні	важко сказати	для мене це взагалі не актуально
Керівник, менеджер	32,4	13,2	36,8	17,6
Викладач/ка	41,2	21,6	32,2	4,9
Учбово-допоміжний персонал	44,8	20,7	27,6	6,9
Працівник\ця адміністративно-управлінських чи господарсько-допоміжних служб	41,8	14,3	28,6	15,3

На рисунку 9 представлено структуру відповідей на питання анкети «**Чи було у Вас службове підвищення протягом останніх трьох років?**».

Так, можна зауважити, що 34,3% опитаних співробітників/-ць мали підвищення протягом останніх трьох років, тоді як 60,8% респондентів/-ок такого досвіду не мали. Крім того, ще 2,8% респондентів/-ок не змогли однозначно оцінити свій професійний досвід. Можливо, для цієї групи опитаних складною є саме кваліфікація кар'єрних змін як службового підвищення.

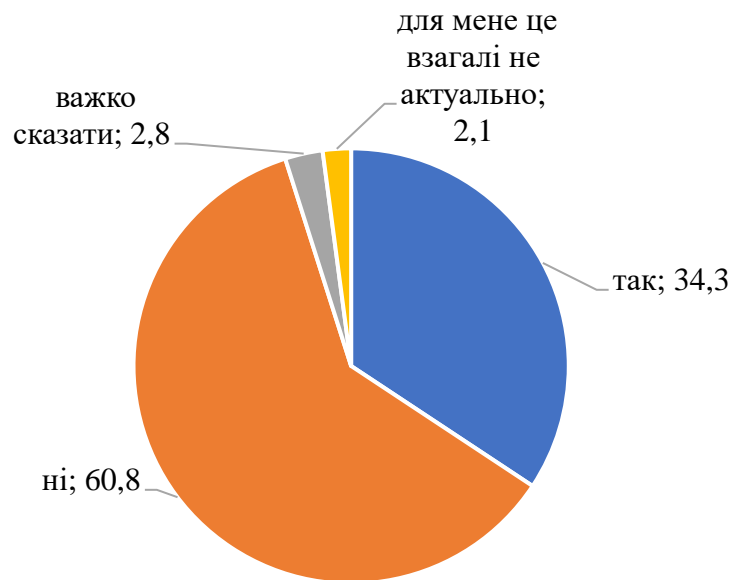


Рисунок 9 – Структура відповідей респондентів/-ок на питання «Чи було у Вас службове підвищення протягом останніх трьох років?», %

Разом з тим, більш цікавим з перспективи завдань проведення гендерного аудиту є аналіз розподілу за статтю відповідей співробітників/-ць на вищезазначене питання, що представлений у табл. 8.

Таблиця 8 – Структура відповідей на питання щодо досвіду професійного підвищення протягом останніх трьох років

Стать	Варіант відповіді на питання анкети			
	так	Ні	важко сказати	для мене це взагалі не актуально
Жінка	33,0	63,4	1,7	2,0
Чоловік	38,6	52,6	6,1	2,6

За даними табл. 8 можна відмітити існування певних диспропорцій в оцінці власного кар'єрного зростання серед опитаних співробітників/-ць: чоловіки частіше зазначають, що у них було підвищення протягом останніх трьох років (38,6% проти 33,0% жінок). Разом з тим, досить цікавими є результати гендерної диференціації відповідей на це питання, що відображають невизначеність респондентів/-ок щодо їх кар'єрного зростання чи неактуальності професійного підвищення як такого. Так, лише 2% жінок зазначили, що для них службове зростання не є актуальним, тоді як чоловіки значно частіше зазначають варіант «важко сказати» (6,1% проти 1,7% жінок), що може свідчити про певні сумніви серед цієї категорії респондентів, а також невідповідність існуючого досвіду кар'єрного просування їх очікуванням.

Досить показовими є також результати оцінювання опитаними справедливості системи оплати праці в університеті. Так, відповідаючи на питання «**Чи вважаєте Ви, що в університеті є справедливою оплата праці для всіх – чоловіків і жінок (при однаковій кваліфікації, при виконанні такої**

самої або схожої роботи – за кваліфікацією, інтенсивністю, відповідальністю, умовами праці)?», 66,3% обрали варіант «так», 26,2% мали труднощі з оцінкою (варіант «важко відповісти») і лише 7,5% обрали негативну відповідь, вважаючи, що оплата праці для всіх – чоловіків і жінок – не є справедливою (Рисунок 10).

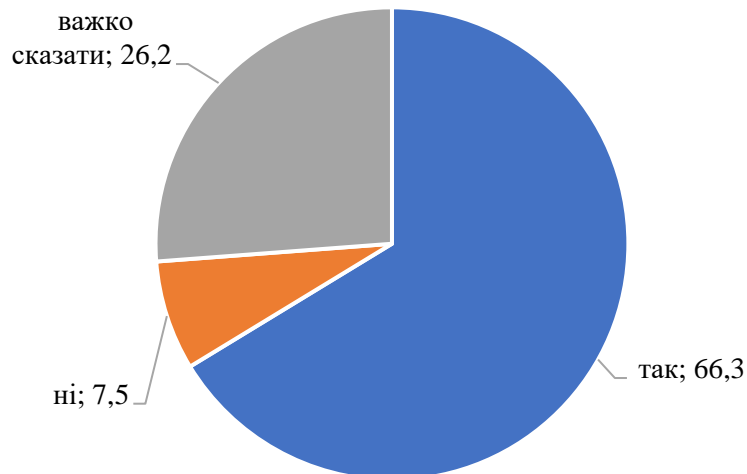


Рисунок 10 – Структура відповідей респондентів/-ок на питання «Чи вважаєте Ви, що в університеті є справедливою оплата праці для всіх – чоловіків і жінок (при однаковій кваліфікації, при виконанні такої самої або схожої роботи – за кваліфікацією, інтенсивністю, відповідальністю, умовами праці)?», %

Оцінки представництва різних гендерних груп по цьому питанню суттєво варіюються (табл. 9). Як можна відмітити, жінки рідше вважають, що при однаковій кваліфікації, при виконанні ідентичної або схожої за кваліфікацією, інтенсивністю, відповідальністю, умовами праці роботи вони отримують справедливую оплату – 63,9% жінок проти 73,7% чоловіків. Справедливо зауважити, що жінки частіше фіксують і позицію «важко сказати», тоді як питома вага чоловіків та жінок, що вважають систему оплати праці в університеті дискримінативною за гендерною ознакою є незначною і варіюється несуттєво.

Таблиця 9 – Гендерна структура відповідей на питання щодо справедливості оплати праці в університеті для чоловіків і жінок

Стать	Варіант відповіді на питання анкети		
	так	ні	важко сказати
Жінка	63,9	7,6	28,5
Чоловік	73,7	7,0	19,3

Результати опитування (рис. 11) засвідчили, що більшість представників/-ць університетської спільноти має можливість брати участь у заходах / дискусіях / робочих групах з питань діяльності університету чи свого підрозділу – планування, розроблення стратегії, прийняття важливих рішень тощо. Зазначимо,

що питання передбачає існування саме такої можливості, а не реальної участі / активності опитаних у такій роботі.

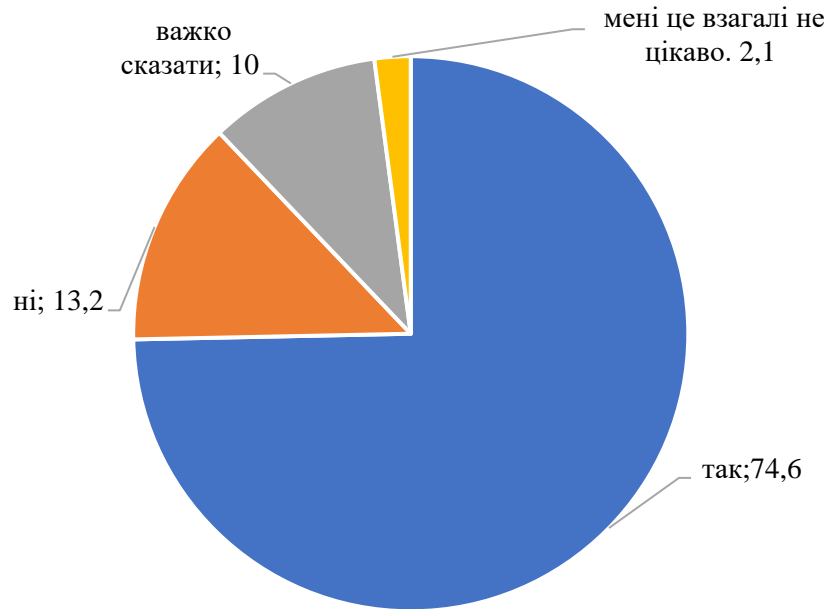


Рисунок 11 – Структура відповідей респондентів/-ок на питання «Чи маєте Ви можливість брати участь у заходах / дискусіях / робочих групах з питань діяльності університету чи свого підрозділу»,%

Загалом 74,6% опитаних (73,8% жінок та 77,2% чоловіків) зазначили, що мали таку можливість, тоді як 13,2% респондентів/-ок наголосили, що такої можливості не мали (у цій групі опитаних чітко переважають жінки: цей варіант відповіді на питання обрали 14,6% жінок проти 8,8% чоловіків). Не визначились з відповіддю 10% опитаних, з яких 9,3% жінок та 12,3% чоловіків.

У контексті аналізу результатів опитування у розрізі даного питання, варто відмітити високий рівень зацікавленості співробітників/-ць університету в участі у заходах / дискусіях / робочих групах з питань діяльності університету чи свого підрозділу (планування, розроблення стратегії, прийняття важливих рішень), оскільки лише 2,1% від загальної кількості опитаних обрали варіант «мені це взагалі не цікаво».

Досить важливими у контексті оцінювання об'єктивного стану справ у сфері забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації в університеті, а також для обґрунтування перспективних векторів роботи СумДУ у цьому напрямку є аналіз відповідей на питання «**Чи мали Ви протягом роботи в університеті досвід дискримінації за ознакою статі?**» (рис. 12).

Отримані результати свідчать про високу ефективність у сфері забезпечення гендерної рівності в університеті, оскільки 88,7% опитаних співробітників/-ць відмітили, що не мали досвіду дискримінації за ознакою статі за період своєї професійної діяльності в СумДУ. Втім серед відповідей респондентів/-ок все ж

зустрічаються згадування про випадки дискримінації за ознакою статі (8,3% респондентів/-ок вказують на поодинокі випадки, 1,1% – на регулярні).

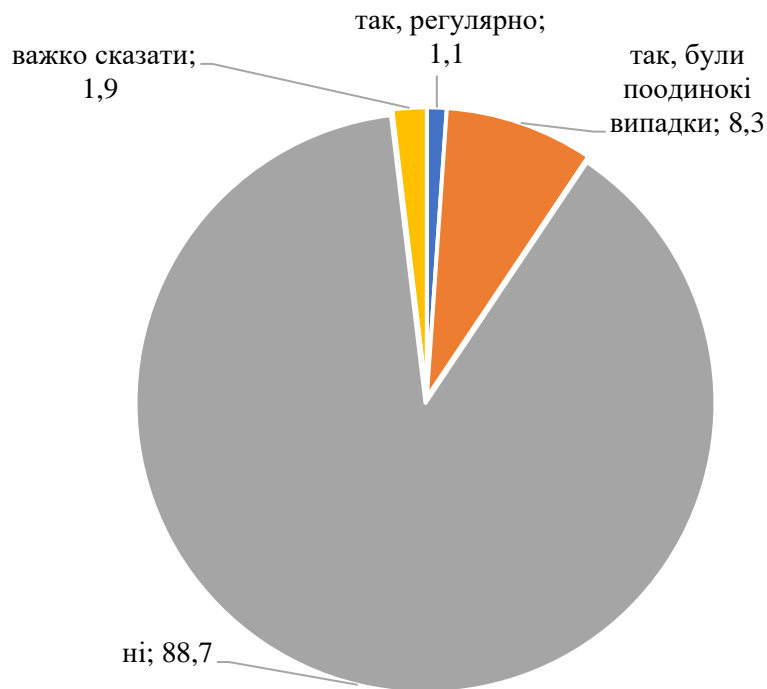


Рисунок 12 – Структура відповідей респондентів/-ок на питання «Чи мали Ви протягом роботи в університеті досвід дискримінації за ознакою статі?», %

Варто також зауважити, що більш вразливими до регулярних проявів дискримінації за ознакою статі себе вважають чоловіки – 2,6% чоловіків проти 0,6% жінок. Натомість жінки помітно частіше зазначають про поодинокі випадки гендерної дискримінації протягом роботи в університеті – 9,9% жінок проти 3,5% чоловіків.

Аналіз диференціації відповідей респондентів/-ок на вищенаведене питання у розрізі посад дозволив виявити, що більш вразливими до проявів гендерної дискримінації є представництво професорсько-викладацького складу (лише 84,1% опитаних цієї категорії співробітників/-ць чітко зазначили, що не мали такого досвіду) та співробітники/-ці адміністративно-управлінських чи господарсько-допоміжних служб. Натомість найбільш стійкими до гендерної дискримінації є представництво менеджменту (94% опитаних цієї категорії співробітників/-ць відмітили, що не мали такого негативного досвіду за час роботи в університеті).

Наступне запитання анкети мало на меті з'ясувати обставини, за яких співробітники/-ці університету, на їх думку, зіштовхнулися з проявами дискримінації за ознакою статі. Так, у відповідь на це питання знана частина респондентів/-ок наголошувала на відсутності проявів дискримінації за ознакою статі під час роботи в університеті. Крім того, деякі співробітники/-ці також відмітили, що вважають подібні запитання некоректними.

При цьому серед тих, хто підтвердив наявність власного досвіду дискримінації за ознакою статі, 7,5% зазначають, що такі прояви створювали

певні бар'єри при виконанні професійних обов'язків, 2,1% – при вирішенні питань кар'єрного просування, підвищення статусу, 1,4% – при працевлаштуванні або при направленні на навчання/перепідготовку. Опитувані також відзначали серед проявів дискримінації за ознакою статі некоректні висловлювання на адресу жінок, неоднозначні жарти тощо. Такі коментарі є досить показовими, а їх висвітлення співробітниками/-цями при проходженні опитування можна оцінювати як позитивне явище, оскільки респонденти/-тки демонструють обізнаність у гендерних питаннях, адже відносять недоречні жарти і неналежну поведінку до проявів дискримінації.

У відповідь на питання **«Які з зазначених нижче позицій, на Вашу думку, є найбільш ефективними засобами реагування на дискримінацію за ознакою статі?»**, більшість опитаних найчастіше відзначають звернення до керівництва університету, гендерного центру, профспілкової організації; рідше – висвітлення цих кейсів у засобах масової інформації чи соціальних мережах. Натомість опитувані не досить високо оцінюють ефективність звернення до правоохоронних органів, офісу урядового уповноваженого чи представництво органів місцевого самоврядування у контексті протидії дискримінації за ознакою статі.

Серед позитивних висновків за результатами проведеного опитування можна визначити відсутність толерантності співробітників/-ць університету до замовчування випадків дискримінації за ознакою статі, а також прийнятний рівень поінформованості респондентів/-ок та їх зацікавленості питаннями гендерної рівності. Разом з тим, отримані результати засвідчують також й існування певних проблемних аспектів у цьому напрямку, що визначає подальші кроки трансформації етичного кодексу університетської спільноти та організаційно-управлінських технологій в СумДУ у напрямку забезпечення гендерної рівності та недопущення будь-яких проявів дискримінації за ознакою статі.

3. ПЕРЕЛІК ЗАХОДІВ ІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ, ЩО ЗДІЙСНЮВАЛИСЬ У СУМСЬКОМУ ДЕРЖАВНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ ПРОТЯГОМ ЗВІТНОГО РОКУ

Протягом 2022-2023 рр. у СумДУ було реалізовано певні заходи, спрямовані на забезпечення гендерної рівності, проте їх обмежена кількість обумовлена як дією об'єктивних зовнішніх обставин (пандемія COVID-19 та воєнні загрози), так і певними внутрішніми чинниками (пілотний характер гендерного аудиту та недостатній рівень системності до реалізації політики гендерної рівності в університеті). Разом з тим, попри складні внутрішні та зовнішні обставини, Сумський державний університет реалізує послідовну політику нетерпимості до різних форм дискримінації, у тому числі за віком, статтю, етнічною приналежністю тощо. Забезпеченню рівних прав та можливостей жінок і чоловіків сприяло, зокрема, розроблення такого стратегічно важливого нормативного документу як Політика рівності (версія зі змінами та доповненнями від 03 липня 2023 р.).

Провідну роль у забезпеченні поінформованості представництва університетської спільноти відіграє Гендерний ресурсний центр СумДУ. Зокрема, за безпосередньої участі співробітниць університету та членкинь Гендерного ресурсного центру було проведено ряд просвітницьких заходів з питань гендерної рівності як для представництва академічного середовища СумДУ, так і інших закладів вищої освіти України. Найбільш значимими заходами, що реалізовано у цьому напрямку протягом 2022-2023 рр. можна вважати наступні:

- проведення вебінару з гендерних аспектів освітнього процесу у вищій школі для Альянсу Українських університетів (Alliance of Ukrainian Universities);
- реалізація проєкту підтримки мережі гендерних аналітичних центрів від ГО «Український Жіночий Фонд», спрямованого на спільне розроблення інструментів забезпечення гендерної рівності, підвищення кваліфікації фахівців з гендерних питань, здійснення серії навчальних візитів.

Крім того, фахівчині Гендерного ресурсного центру здійснюють перманентний моніторинг та поширення інформації щодо можливостей участі представництва університетської спільноти у заходах та грантових проєктах, спрямованих на підтримання гендерних ініціатив та розвиток професійних компетентностей у сфері гендерної рівності.

Серед важливих результатів у сфері забезпечення рівності чоловіків та жінок у СумДУ варто також відзначити підписання Меморандуму про співробітництво між університетом та ВГО «Українська Жіноча Варта», що реалізовано за організаційної підтримки Центру розвитку кадрового потенціалу у квітні 2023 р. Меморандум передбачає співпрацю щодо зростання обізнаності населення (особливо жінок та молоді) з питань домедичної підготовки; спільну реалізацію освітніх заходів, семінарів, стажувань, тренінгів, спрямованих на соціальну та трудову адаптацію внутрішньо переміщених осіб, ветеранів/-ок та їх родин в умовах воєнного стану (особливо серед жінок).

Протягом 2022-2023 рр. у СумДУ було здійснено певні кроки щодо імплементації гендерних аспектів у навчальний процес. Зокрема, було забезпечено розроблення та викладання таких дисциплін як «Гендерна психологія» (для спеціальності «Практична психологія»), «Основи гендерного аналізу» (для спеціальності «Соціальна робота»), «Соціальні ролі і гендерна рівність», «Гендер та сексуальна орієнтація» (для всіх спеціальностей – за вибором) та інших, які включають питання гендерної рівності як окремі теми. Організовано практику для студентства спеціальності «Соціальна робота».

Серед інших важливих напрямків розбудови системи гендерної рівності в університетському середовищі та локальній спільноті можна визначити експертну діяльність співробітниць СумДУ у складі Координаційної ради з питань сімейної, гендерної політики та протидії торгівлі людьми при Сумській ОДА, а також забезпечення діяльності гендерно чутливої ініціативи «Центр підтримки сім'ї «Студентський лелека», що забезпечує надання послуг догляду за дитиною (у тому числі в онлайн форматі), проведення розвиваючих заходів для дітей, консультування батьків з питань розвитку і виховання дітей.

4. ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ЗА ПІДСУМКАМИ ПРОВЕДЕНОГО ГЕНДЕРНОГО АУДИТУ.

За результатами проведеного гендерного аудиту СумДУ було виявлено наступні проблемні аспекти у сфері дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в університеті:

- недостатній рівень поінформованості співробітників/-ць про гендерні питання та механізми захисту своїх прав у цьому напрямку, а також відсутність зацікавленості окремих працівників/-ць щодо вивчення гендерних питань;

- відсутність гендерно дезагрегованої публічної статистичної інформації, що унеможливує проведення якісного та комплексного аудиту гендерної структури працівників/-ць, особливо на ланках топ та мідл-менеджменту;

- формування більшості нормативно-правових документів на принципах гендерної нейтральності, а не на засадах гендерно трансформативного підходу;

- наявні поодинокі сигнали про існування випадків дискримінації за ознакою статі, виявлені під час опитування, поряд із відсутністю розгляду таких питань комісіями чи іншими органами, уповноваженими на розгляд таких питань, що свідчить про неефективність організації комунікації та своєчасного виявлення порушень у сфері забезпечення гендерної рівності;

- відсутність вкладки «Гендерна рівність», або іншого розділу відповідної спрямованості, на офіційному веб-сайті СумДУ, що ускладнює доступ внутрішніх та зовнішніх стейкхолдерів до інформації з гендерних питань.

З урахуванням виявлених проблемних аспектів у сфері дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків робочою групою розроблено певні рекомендації, а саме:

- для поліпшення умов праці та налагодження соціально-психологічного клімату в університеті продовжити роботу інформаційно-просвітницької кампанії щодо формування гендерної культури та поліпшення стану обізнаності з гендерних питань за рахунок надання відповідних рекомендацій щодо гендерної політики керівництву структурних підрозділів, впровадження модулів з гендерних питань у програми підвищення кваліфікації для різних категорій співробітників/-ць, розроблення та наповнення вкладки «Гендерна рівність» на офіційному веб-сайті СумДУ;

- перегляд інструкцій з організації роботи, посадових інструкцій, рекомендацій та інших методичних документів з метою уточнення послідовності дій при виникненні випадків дискримінації за ознакою статі чи переслідування;

- посилення співпраці з профспілковими органами в питаннях своєчасного виявлення та реагування на випадки дискримінації за ознакою статі;

- удосконалення нормативно-правової бази університету на засадах гендерно трансформативного підходу;

- імплементація на перманентній основі збору гендерно дезагрегованих даних та відображення гендерних аспектів діяльності при звітуванні за напрямками діяльності та наданні статистичної інформації.

5. ПЛАН ЗАХОДІВ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СУМСЬКОМУ ДЕРЖАВНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ НА 2023/24 РІК

Враховуючи виявлені «вузькі місця» у сфері забезпечення гендерної рівності за результатами аналізу гендерної чутливості внутрішньої нормативної бази та опитування співробітників/-ць СумДУ щодо рівня гендерної чутливості організації праці в університеті, робочою групою рекомендовано:

1) Центру розвитку кадрового потенціалу протягом 2023-24 рр. розробити та впровадити програми підвищення кваліфікації чи додати окремі модулі до вже існуючих програм, спрямовані на підвищення рівня освіченості науково-педагогічних працівників/-ць та представництва менеджменту з гендерних питань;

2) керівництву структурних підрозділів та іншим посадовим особам, відповідальним за розроблення та актуалізацію нормативної бази СумДУ, протягом 2023-24 рр. внести зміни до існуючих нормативних документів з метою поліпшення стану гендерної чутливості нормативної бази університету; розроблення нових нормативних документів здійснювати з урахуванням гендерного підходу;

3) посадовим особам, відповідальним за технічну підтримку та контент-менеджмент офіційного веб-сайту СумДУ, протягом 2023-24 рр. розробити вкладку «Гендерна рівність» та у співпраці з іншими структурними підрозділами університету, зокрема Гендерним ресурсним центром, наповнити її релевантними звітно-аналітичними та просвітницькими матеріалами (щорічні звіти за результатами проведеного гендерного аудиту, новини та важливі зміни з питань забезпечення гендерної рівності тощо);

4) проректорам за напрямками роботи, керівництву структурних підрозділів та іншим посадовим особам, починаючи зі звітів за результатами 2023 року, відображати аналітичну інформацію (де це можливо) з використанням гендерно дезагрегованих даних та висвітлювати гендерні аспекти діяльності, що дозволить представництву університетської спільноти у більш доступному форматі отримувати інформацію про кадровий склад із розподілом за статтю, представництво чоловіків та жінок на керівних посадах, рух кадрів із розподілом за статтю та ін.;

5) розширити практику анонімних опитувань про випадки дискримінації за ознакою статі з метою своєчасного виявлення таких кейсів та оперативного реагування щодо їх усунення;

6) рекомендувати профспілковим органам університету провести власний моніторинг стану забезпечення гендерної рівності в університеті;

7) Департаменту по роботі з персоналом та підготовці науково-педагогічних кадрів переглянути посадові інструкції працівників/-ць та за необхідності внести зміни з метою уточнення прав, обов'язків та послідовності дій працівників/-ць при виявленні випадків дискримінації за ознакою статі;

8) Бюро моніторингу якості освіти розглянути можливість включення в регулярні опитування студентства щодо якості освіти питання, пов'язані із

МОН України	Звіт щодо забезпечення рівності прав чоловіків та жінок у Сумському державному університеті, 2023 р.	Стор. 24
СумДУ		

забезпеченням гендерної рівності та наявності проявів дискримінації за ознакою статі серед здобувачів/-ок освіти;

9) Департаменту по роботі з персоналом та підготовці науково-педагогічних кадрів продовжити роботу щодо моніторингу стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у СумДУ (проведення повторного гендерного аудиту за результатами 2023-24 рр. із залученням до цього процесу більшої кількості внутрішніх стейкхолдерів); розширити сферу покриття гендерного аудиту не лише на співробітників/-ць університету, а й на здобувачів/-ок освіти.

Директор ДРП

_____ Дмитро ЦИГАНЮК

ПОГОДЖЕНО:

Голова вченої ради

_____ Анатолій ВАСИЛЬЄВ

Керівниця Центру соціальних досліджень

_____ Андріана КОСТЕНКО