

**ПОСІБНИК
З ПРОВЕДЕННЯ КОМПЛЕКСНОГО
ГЕНДЕРНОГО АУДИТУ
ЗАКЛАДУ ПРОФЕСІЙНОЇ
(ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ**

ЗМІСТ

УМОВНІ СКОРОЧЕННЯ	3
ВСТУП	4
1. ГЕНДЕРНИЙ АУДИТ ЯК ІНСТРУМЕНТ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ У ЗП(ПТ)О	5
1.1. Сутність та завдання гендерного аудиту	5
1.2. Підготовка до проведення гендерного аудиту	6
1.3. Основні етапи проведення гендерного аудиту	7
2. ПРОВЕДЕННЯ ОПИТУВАННЯ У ЗАКЛАДАХ П(ПТ)О	9
2.1. Інструменти для проведення опитування	9
2.2. Організація опитування.....	9
2.3. Аналіз отриманих даних	11
3. АНАЛІЗ ДОКУМЕНТІВ У ЗАКЛАДАХ П(ПТ)О	18
3.1. Гендерна чутливість документів	18
3.2. Організація роботи з аналізу документів	22
3.3. Аналіз гендерного балансу / дисбалансу у кадровому та учнівському складі ЗП(ПТ)О	25
3.4. Аналіз розриву в оплаті праці і преміюванні.....	30
4. ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОСТОРУ У ЗАКЛАДАХ П(ПТ)О	31
4.1. Ознаки гендерночутливого простору	31
4.2. Проведення гендерного аудиту простору	32
4.3. Висновки і рекомендації	35
5. ВІД АНАЛІЗУ ДО ДІЙ	36
5.1. Підготовка звіту	36
5.2. Презентація результатів гендерного аудиту	37
5.3. Розробка плану дій і моніторинг виконання	38
ДОДАТКИ	41
АНКЕТА ДЛЯ ОПИТУВАННЯ КЕРІВНИЦТВА	41
АНКЕТА ДЛЯ СПІВРОБІТНИКІВ ТА СПІВРОБІТНИЦЬ ЗАКЛАДУ П(ПТ)О	43
АНКЕТА ДЛЯ УЧНІВСТВА ЗАКЛАДУ П(ПТ)О	46
ХАРАКТЕРИСТИКА КАДРОВОГО ТА УЧНІВСЬКОГО СКЛАДУ ЗАКЛАДУ П(ПТ)О	50
ГЕНДЕРНИЙ АУДИТ ПРОСТОРУ ЗАКЛАДУ П(ПТ)О.....	52
БЛАНК АНАЛІЗУ НАЯВНИХ ДОКУМЕНТІВ.....	55

УМОВНІ СКОРОЧЕННЯ

EU4Skills – Програма «EU4Skills: Кращі навички для сучасної України», яка має на меті надати підтримку у впровадженні реформи профосвіти та модернізації інфраструктури обраних навчальних закладів

ЗВО – заклад вищої освіти

ЗЗСО – заклади загальної середньої освіти

ЗП(ПТ)О – заклад професійної (професійно-технічної) освіти

Дорожня карта – Дорожня карта просування гендерної рівності в системі професійної (професійно-технічної) освіти на регіональному рівні

КГА – комплексний гендерний аудит

КГП – комплексний гендерний підхід

МОН – Міністерство освіти і науки України

П(ПТ)О – професійна (професійно-технічна) освіта

ЦГК – Громадська організація «Центр гендерної культури»

ВСТУП

Даний посібник підготовлений за підтримки Європейського Союзу та його держав-членів Німеччини, Фінляндії, Польщі та Естонії у межах програми «EU4Skills: Кращі навички для сучасної України». Програма має на меті надати підтримку у впровадженні реформи профосвіти та модернізації інфраструктури обраних навчальних закладів. Програма EU4Skills працює на національному рівні та у 7 пілотних областях: Вінницькій, Полтавській, Запорізькій, Рівненській, Львівській, Миколаївській та Чернівецькій. Програма EU4Skills виконується Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH та Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW). Зміст цього посібника є виключною відповідальністю її авторів та не може жодним чином сприйматися як такий, що відображає погляди Європейського Союзу, його держав-членів та Програми.

Посібник створено з метою надання співробітникам і співробітницям закладів професійної (професійно-технічної) освіти практичних рекомендацій стосовно процедури проведення комплексного гендерного аудиту у закладах П(ПТ)О.

Гендерний аудит – це водночас і новий інструмент, заснований на принципах активної участі, і процес просування політики гендерної рівності. Гендерний аудит дозволяє проаналізувати, якою мірою принципи гендерної рівності відображені у діяльності закладу П(ПТ)О, яким чином гендерні складові інтегровані у його діяльність та у взаємовідносини в колективі.

Проведення гендерного аудиту закладу освіти не є абсолютно новою методикою. Методику проведення гендерного аудиту закладів вищої освіти було розроблено на основі методології МОП Гендерним центром Сумського державного університету та апробовано впродовж 2011-2012 рр. у 15 ЗВО, що входять до Всеукраїнської мережі гендерних осередків.

У 2018-2020 рр. у рамках проєкту «Центр гендерної культури як платформа для розширення прав і можливостей жінок та молоді», що впроваджувався за підтримки Європейського Союзу, командою Центру гендерної культури було розроблено методику та проведено гендерний аудит у 25 ЗЗСО.

Запропонована Методика проведення комплексного гендерного аудиту закладу професійної (професійно-технічної) освіти була розроблена експертками громадської організації «Центр гендерної культури» з урахуванням попереднього досвіду проведення гендерного аудиту у ЗВО і ЗЗСО та наказу МОН від 05.11.2021 № 1182 «Про затвердження методології та критеріїв проведення гендерного аудиту закладів освіти».

Дана методика дозволяє:

- отримати інформацію про стан справ із забезпеченням гендерної рівності в закладі П(ПТ)О;
- стимулювати процес самонавчання на рівні закладу.

Команда Центру гендерної культури висловлює щире подяку Генеральному директору Директорату професійної освіти Міністерства освіти і науки України та Команді підтримки реформ МОН [1] за критичні зауваження і пропозиції щодо змісту посібника, а також керівництву Чернівецького вищого професійного училища радіоелектроніки за надану можливість апробації методики у закладі.

¹ Команда підтримки реформ з 2019 р. надає допомогу МОН у здійсненні освітніх реформ та реформи державного управління в рамках проєкту «Українська Архітектура Реформ» (URA), який впроваджується за підтримки Європейського Банку Реконструкції та Розвитку (ЄБРР) та Багатостороннього Донорського Фонду Стабілізації та Сталого Розвитку України (Данія, Фінляндія, Франція, Німеччина, Італія, Японія, Нідерланди, Норвегія, Польща, Швеція, Швейцарія, Велика Британія, США та Європейський Союз, найбільший донор).

1. ГЕНДЕРНИЙ АУДИТ ЯК ІНСТРУМЕНТ ВПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ У ЗП(ПТ)О

1.1. Сутність та завдання гендерного аудиту

Метою проведення гендерного аудиту – оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у закладах освіти, виявлення наявних проблем, визначення шляхів скорочення фактичної нерівності жінок і чоловіків. Це стосується і викладацького складу, і адміністративного, технічного персоналу і безпосередньо учнівства.

05 листопада 2021 р. наказом № 1182 Міністерство освіти і науки України затвердило Методологію та критерії проведення гендерних аудитів закладів освіти.

Відповідно до наказу МОН, гендерний аудит рекомендується проводити в закладах освіти за ініціативи МОН, профспілкового органу або уповноважених представників трудового колективу шляхом обстеження й самооцінювання внутрішніх організаційних процесів та організаційної структури закладів освіти.

Очікується, що гендерний аудит допоможе проаналізувати, якою мірою принципи забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків враховуються у кадровій політиці та діяльності закладів освіти, а також визначити шляхи забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам.

Тож, **гендерний аудит** – це інструмент і процес, що дозволяє оцінити рівень ефективності інституалізації гендерного підходу в політиці, програмах, організаційних структурах та процесах.

Позитивні наслідки проведення гендерного аудиту у ЗП(ПТ)О:

- гендерний аудит дозволяє ефективніше вибудовувати управлінські процеси;
- гендерний аудит сприяє покращенню основних показників діяльності через досягнення гендерного паритету в трудовому колективі;
- гендерний аудит сприяє формуванню особистісно орієнтованого підходу до співробітників/-ць;
- гендерний аудит сповільнює плинність кадрів і покращує соціально-психологічний клімат в колективі;
- гендерний аудит формує позитивний імідж закладу через впровадження гендерночутливих методів роботи;
- гендерний аудит формує якісно нову корпоративну культуру закладу;
- гендерний аудит виявляє «вузькі місця» і проблеми;
- гендерний аудит рекомендує шляхи вирішення цих проблем і пропонує нові, більш ефективні стратегії.

Можна зробити висновок, що гендерний аудит сприяє розвитку кожного окремого закладу освіти та слугує дієвим інструментом впровадження гендерного підходу у закладах П(ПТ)О.

Основними завданнями гендерного аудиту вважаються:

- 1) оцінка;
- 2) моніторинг;
- 3) налагодження комунікацій.

Кожне з вищеназваних завдань матиме свою методику, структуру, цільову аудиторію, відповідальних осіб тощо.

1.2. Підготовка до проведення гендерного аудиту

Гендерний аудит є різнобічним і складним процесом, який охоплює всі сфери функціонування ЗП(ПТ)О. Проводиться “наживо”, у режимі реального часу, безпосередньо під час навчального процесу та із залученням усіх його учасниць і учасників.

Під час проведення гендерного аудиту можуть виникати певні труднощі, адже сучасний заклад П(ПТ)О – це складний комплекс освітньої і виробничої діяльності. Це не лише викладачі й учнівство. Це майстерні, бази виробничих практик, лабораторії, роботодавці тощо.

І, звичайно, проводячи гендерний аудит, потрібно охопити процес функціонування ЗП(ПТ)О повністю.

Важливо розуміти, що гендерний аудит передбачає певні етапи його проведення, дотримання яких призведе до конкретних результатів та полегшить формулювання рекомендацій для подальшої діяльності організації у впровадженні гендерного підходу.

Якісно проведений аудит забезпечить досягнення поставлених групою цілей. Ретельна підготовка та фахове проведення аудиту у даному випадку надзвичайно важливі. 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.

На підготовчому етапі необхідно:

1. *Створити робочу групу (4-5 осіб з числа найбільш зацікавлених членів/-кинь закладу з обов'язковою присутністю представника/-ці адміністрації).*

До складу робочої групи рекомендується включити (за згодою) працівників різних структурних підрозділів закладу, зовнішніх експертів/-ок, у тому числі міжнародних, представників/-ць громадських організацій, які працюють у сфері забезпечення тендерної рівності. При цьому також рекомендується забезпечити гендерний баланс у її складі (не менше 30% представництва однієї статі), врахувати зацікавленість експертів/-ок гендерною проблематикою, проходження ними навчань з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків або наявність досвіду проведення гендерних аудитів.

Наявність зовнішніх експертів/-ок сприяє отриманню достовірних і неупереджених даних/інформації. Зовнішні експерти/-ки також можуть залучатися для надання консультацій з організаційного розвитку та внутрішньої самооцінки ЗП(ПТ)О.

Чисельність робочої групи рекомендується визначити в залежності від чисельності працюючих в закладі П(ПТ)О, а також урахувавши встановлені терміни проведення аудитів, але не може бути меншою 3-х осіб.

2. *Визначити та закріпити наказом керівника/-ці відповідальну особу з числа гендерних експертів/-ок, які працюють у закладі, з достатнім з достатнім рівнем повноважень для вирішення поточних питань.* Важливо розуміти, що така відповідальна особа не обов'язково має обіймати керуючу або адміністративну посаду. Але у майбутньому саме ця людина може стати контактною особою для закладу щодо питань гендерної рівності, так званою амбасадоркою/амбасадором гендерної рівності для ЗП(ПТ)О, навіть очолити центр або осередок гендерної рівності в закладі.

3. *Підготувати (за поданням відповідальної особи) проєкт наказу з метою проведення аудиту, складу робочої групи, термінів проведення, залучення ресурсів, матеріального та технічного забезпечення, форми звітності, відповідальності тощо.* Підготовка проєкту такого наказу також вимагатиме додаткових зусиль, оскільки залежно від специфіки закладу професійно-технічної освіти, можуть знадобитись додаткові зустрічі, консультації, пояснення тощо.

4. *Скласти графік аудиту та підготувати необхідний пакет документації.*

5. Провести семінар чи тренінг для аудиторської групи з метою ознайомлення з термінологією, інструментами, технологією проведення гендерного аудиту.

Такий семінар можна провести як самостійно керівником аудиторської групи, так і залучити фахівців/фахівчинь з гендерних питань.

1.3. Основні етапи проведення гендерного аудиту

Після ретельно проведеної підготовчої роботи, можна приступати до безпосереднього проведення гендерного аудиту закладу П(ПТ)О.

З метою аналізу практик ухвалення рішень та менеджменту, а також інших організаційних аспектів вивчаються:

- процедури ухвалення рішень (ступінь гендерної чутливості в організаційних нормах, структурах, системах, процесах);
- гендерний склад експертних груп, дизайн напрацьованих рішень;
- існування / якість формальної і неформальної гендерної політики;
- основні аспекти комунікацій (якість і ступінь гендерної чутливості в комунікаціях організації);
- організаційна культура (практика запобігання і подолання дискримінації, сексизму, впливу гендерних стереотипів тощо);
- людські ресурси (гендерний баланс на всіх рівнях; наявність / відсутність політики щодо сім'ї та гендерних міркувань під час наймання та просування персоналу);
- фінансові ресурси (чи передбачені бюджетом ресурси для підтримки гендерної справедливості, як розподіляються кошти між чоловіками і жінками, чи є відмінності у винагороді для жінок і чоловіків);
- простір організації (чи є він зручним для жінок і чоловіків).

Для аналізу практик в організації діяльності та програм необхідно охопити:

- планування (наскільки процедури є гендерночутливими);
- виконання програм (чи враховуються гендерні чинники і якщо так, то яким чином);
- моніторинг та оцінювання (чи ведеться статистика дезагрегована за статтю, як оцінюється внесок чоловіків і жінок та вплив програм і проєктів на чоловіків та жінок);
- технічний досвід (чи присутні у закладі гендерні експерти/-ки, чи обізнані члени/членкині й працівники/-ці організації з гендерною теорією);
- взаємодія з партнерськими організаціями (чи є гендерні аспекти у взаємодії).

Під час проведення гендерного аудиту можуть використовуватися різноманітні методи збору інформації:

1. Аналіз документів.
2. Опитування.
3. Фокус-групи.
4. Індивідуальні співбесіди.
5. Спостереження.
6. Ігровий метод.

Під час проведення КГА у закладах П(ПТ)О рекомендуємо використовувати наступні **методи збору інформації**:

1. Аналіз документів.
2. Опитування.
3. Дослідження фізичного простору ЗП(ПТ)О.

Гендерний аудит передбачає певні етапи його проведення, дотримання яких призведе до конкретних результатів та полегшить формулювання рекомендацій для подальшої діяльності організації у впровадженні гендерного підходу.

Розглянемо конкретні **етапи проведення гендерного аудиту**, які складаються з таких кроків:

1 крок. На початку аудиту необхідно провести:

- нараду робочої групи;
- загальні збори трудового колективу, на яких відповідальна особа ознайомить всіх із завданнями та принципами роботи під час проведення гендерного аудиту.

2 крок. Під час аудиту необхідно:

- провести анкетування:
 - керівництва ЗП(ПТ)О;
 - колективу ЗП(ПТ)О;
 - учнівства ЗП(ПТ)О;
- зібрати інформацію для заповнення таблиць «Характеристика кадрового складу» та «Гендерний аудит простору організації»;
- проводити консультації з партнерськими організаціями, профспілками, жіночими організаціями тощо.

3 крок. Наприкінці аудиту необхідно:

- зробити аналіз даних та обговорити його результати в робочій групі;
- сформулювати загальні положення та висновки;
- провести робочу зустріч за підсумками аудиту з керівником/-цею організації.

4 крок. Після аудиту необхідно:

- скласти підсумковий звіт (аудиторські рекомендації) за результатами гендерного аудиту, в якому вказуються проблемні місця, особливо такі, що залежать від діяльності самого колективу організації;
- довести до відома трудового колективу підсумковий звіт (рекомендації) за результатами гендерного аудиту;
- скласти план діяльності щодо подальшого впровадження комплексного гендерного підходу в закладі з урахуванням особливостей діяльності організації і вказівкою на дати проведення наступного гендерного аудиту;
- забезпечувати контроль за виконанням рекомендацій за підсумками комплексного з боку керівництва закладу.

2. ПРОВЕДЕННЯ ОПИТУВАННЯ У ЗАКЛАДАХ П(ПТ)О

2.1. Інструменти для проведення опитування

Опитування є найпопулярнішим методом збору інформації, і без нього не обійтися при проведенні гендерного аудиту закладу П(ПТ)О. Але варто зазначити, що опитування надає інформацію про суб'єктивні характеристики людей: їх мотиви, відчуття, оцінки, задоволеність потреб тощо. Соціологи говорять, що, коли людина відповідає на запитання анкети, їй тільки здається, що вона надає інформацію про сутність речей, в першу чергу, вона надає інформацію про саму себе. Цей факт потрібно брати до уваги під час інтерпретації отриманих даних.

В межах гендерного аудиту закладу пропонується використовувати три опитувальника: для керівництва закладу, для співробітників і співробітниць і для учнівства.

Анкета для керівництва вбирає в себе перелік ідеальних тверджень, які характеризують гендерночутливу організацію (див. Додаток 1).

Ці твердження стосуються чотирьох аспектів:

- Політичної волі, тобто відображення гендерного підходу у документах закладу.
- Організаційної культури, тобто розповсюдження гендерних стереотипів, сексистських жартів серед персоналу, ставлення до впровадження гендерної рівності.
- Підзвітності, тобто висвітлення гендерних питань у звітності закладу, моніторинг прогресу з впровадження гендерної рівності.
- Технічного потенціалу, тобто наявності у закладі співробітників/-ць, обізнаних у гендерній проблематиці.

Друга анкета – **анкета для співробітників та співробітниць закладу** (див. Додаток 2). Вона включає в себе декілька блоків питань – це питання, які стосуються

- Поєднання сімейних і професійних обов'язків.
- Проявів гендерної нерівності у закладі.
- Розповсюдженості гендерних стереотипів.
- Зручності і безпечності фізичного простору.

Анкета для учнівства закладу (див. Додаток 3) дуже схожа з анкетою для співробітників і співробітниць, до неї додано блок, присвячений поведінковим моделям викладацького складу (використання фемінітивів, трансляція стереотипів тощо) та запитання стосовно заходів, присвячених рівним правам і можливостям жінок і чоловіків, які проводилися у закладі.

В анкетах використовуються закриті запитання, в яких пропонуються відповіді, та відкриті, які потребують власного формулювання відповіді. Також представлені складні питання у формі таблиці, в цьому випадку відповідь має бути надана у кожному рядку.

Всі три анкети є простими для заповнення і надають інформацію про розповсюджені гендерні стереотипи та практики їх закріплення або руйнування у закладі.

2.2. Організація опитування

На підготовчому етапі важливо призначити відповідальних за проведення опитування серед керівництва, співробітників і співробітниць та учнівства. Це може бути одна людина, а може три, кожна з яких відповідає за окрему цільову групу. Відповідальні мають

моніторити хід опитування, нагадувати цільовим групам про необхідність відповісти на запитання анкети.

Перед проведенням опитування важливо, щоб керівник або керівниця закладу звернулися до колективу з проханням відповісти на запитання анкети і пояснили, що відповіді кожного і кожної є важливими, що опитування анонімне і відповіді будуть використовуватися лише в узагальненому вигляді. Також потрібно поставити чіткий термін – до 5 днів для відповідей. Більш тривалий термін призводить до того, що люди відкладають на потім і забувають.

Важливо, щоб в опитуванні взяли участь всі категорії персоналу: від прибиральниці до керівника/-ці. За рекомендаціями Міністерства освіти і науки частка опитаних має бути не менше 50% від загальної чисельності персоналу. В ідеалі опитування має носити суцільний, а не вибірковий характер, адже важливо не лише отримати валідні дані, а залучити весь персонал до гендерного аудиту.

Якщо суцільне опитування з якихось причин провести неможливо, потрібно пересвідчитися, що вибірка сукупність (тобто опитані) відображає генеральну сукупність за важливими ознаками. Для цього потрібно зібрати дані стосовно кадрового і учнівського складу ЗП(ПТ)О (див. Додаток 4) та розрахувати частку різних категорій у загальній кількості та частку жінок і чоловіків у цих категоріях. Наприклад:

№з/п	Кадровий склад	Загальна кількість	Чоловіки	Жінки
1.	Кадровий склад	100%	41,5%	58,5%
1.	Керівні посади	3,7%	1,2%	2,5%
3.	Викладацький склад	39%	19,5%	19,5%
4.	Спеціалісти/-ки з вищою освітою	20,7%	6,1%	14,6%
5.	Допоміжний персонал	36,6%	14,6%	22%
2.	Учнівський склад	100%	92,0%	8,0%
	Учнівство 1 курсу	39,5%	37,3%%	2,2%
	Учнівство 2 курсу	45,5%	41,4%	4,1%
	Учнівство 3 курсу	15,0%	13,3%%	1,7%

Важливо у вибірковій сукупності дотримуватися пропорцій, які мають місце у генеральній сукупності. Якщо якась категорія недостатньо представлена у вибірковій сукупності – потрібно провести додаткове опитування саме цієї категорії. Бажано, щоб похибка репрезентації не перебільшувала 2,5%.

Дане анкетування рекомендується проводити онлайн через розповсюдження посилань на форму серед співробітників і співробітниць.

Опитування учнівства краще організовувати через кураторів/кураторок груп. Опитування учнівства краще планувати у другому семестрі, коли вже відбулося занурення в атмосферу закладу навіть тих, хто вчиться перший рік у закладі.

Для проведення **опитування керівництва** рекомендуємо зібрати адміністрацію закладу і провести групове опитування, під час якого учасники і учасниці можуть обговорювати твердження та давати відповідь на основі консенсусу.

В процесі опитування можна побачити, які твердження викликають більше дискусій. Окрім отримання інформації щодо сприйняття гендерної проблематики керівництвом, дане опитування також сприяє підвищенню рівня усвідомлення щодо того, як виглядає гендерночутливий заклад.

Для полегшення роботи з проведення гендерного аудиту ми підготували пакет документів. **Перейдіть за посиланням https://drive.google.com/drive/folders/1YbOv5cA0martetKsVHdq4D2iMenjp-f?usp=share_link**, виберіть всі документи і натисніть «Створити копію». Збережіть копії документів у себе на диску. Після збереження Ви можете розсилати посилання на анкети колегам і учнівству та збирати відповіді.

2.3. Аналіз отриманих даних

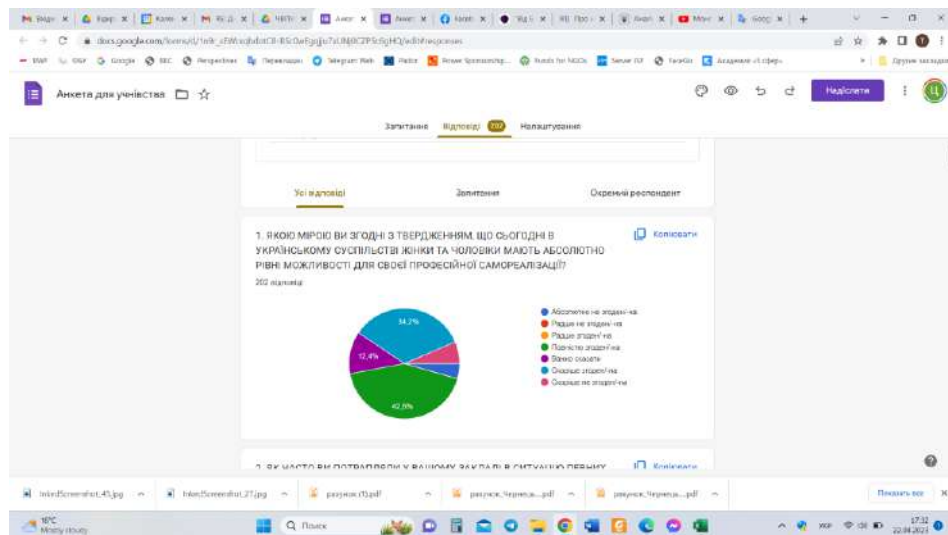
Після того як ви отримали достатню кількість відповідей, час переходити до аналізу інформації.

Найпростіше проаналізувати дані опитування керівництва. По-перше, потрібно описати отримані дані у форматі *«керівництво закладу стверджує, що у закладі ...»* і далі згідно відповідей. Після цього потрібно порівняти отримані відповіді з наявними документами. Наприклад, керівництво стверджує, що гендерна рівність прописана у стратегії. Для цього потрібно взяти стратегію і пересвідчитися, що це відповідає дійсності. Якщо керівництво стверджує, що у закладі є Гендерна політика, варто попросити показати цю політику. Таким чином можна буде зробити висновок про бачення керівництва щодо впровадження гендерного підходу у закладі.

Анкети для учнівства і співробітників та співробітниць схожі, тому загальні підходи до аналізу розглянемо на прикладі анкети для учнівства.

Заповнення анкет онлайн спрощує завдання з обробки даних, їх не потрібно вводити вручну. Крім того, відповіді на прості питання вже будуть узагальнені автоматично.

Для початку аналізу потрібно відкрити форму, яка розсилалася респондентам/-кам, перейти у вкладку «відповіді» і скопіювати прості питання, на кшталт, **ЯКОЮ МІРОЮ ВИ ЗГОДНІ З ТВЕРДЖЕННЯМ, ЩО СЬОГОДНІ В УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ ЖІНКИ ТА ЧОЛОВІКИ МАЮТЬ АБСОЛЮТНО РІВНІ МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ СВОЄЇ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ?**



Але для гендерного аналізу важливо не просто отримати узагальнені дані, а й порівняти відповіді хлопців і дівчат. Для цього потрібно в цій же вкладці натиснути «Переглянути в таблицях», перейти до таблиці з відповідями і завантажити її на комп’ютер у форматі ексель.

Таблиця виглядає наступним чином:

The screenshot shows an Excel spreadsheet with the following structure:

- Column 1:** Позначка часу (Time marker)
- Column 2:** ЯКОЮ МІРОЮ ВИ (To what extent)
- Column 3:** ЯК ЧАСТО ВИ ПОТРА... (How often do you...)
- Column 4:** У ПРОЦЕСІ НАВЧ... (In the learning process...)
- Column 5:** У ПРОЦЕСІ НАВЧ... (In the learning process...)
- Column 6:** У ПРОЦЕСІ НАВЧ... (In the learning process...)
- Column 7:** У ПРОЦЕСІ НАВЧ... (In the learning process...)
- Column 8:** У ПРОЦЕСІ НАВЧ... (In the learning process...)
- Column 9:** У ПРОЦЕСІ НАВЧ... (In the learning process...)
- Column 10:** У ПРОЦЕСІ НАВЧ... (In the learning process...)

Rows 1-25 contain data entries with dates (e.g., 10.6.2022, 10.7.2022) and various responses such as "Важко сказати", "Часто", "Іноді", and "Жодного разу не відчу".

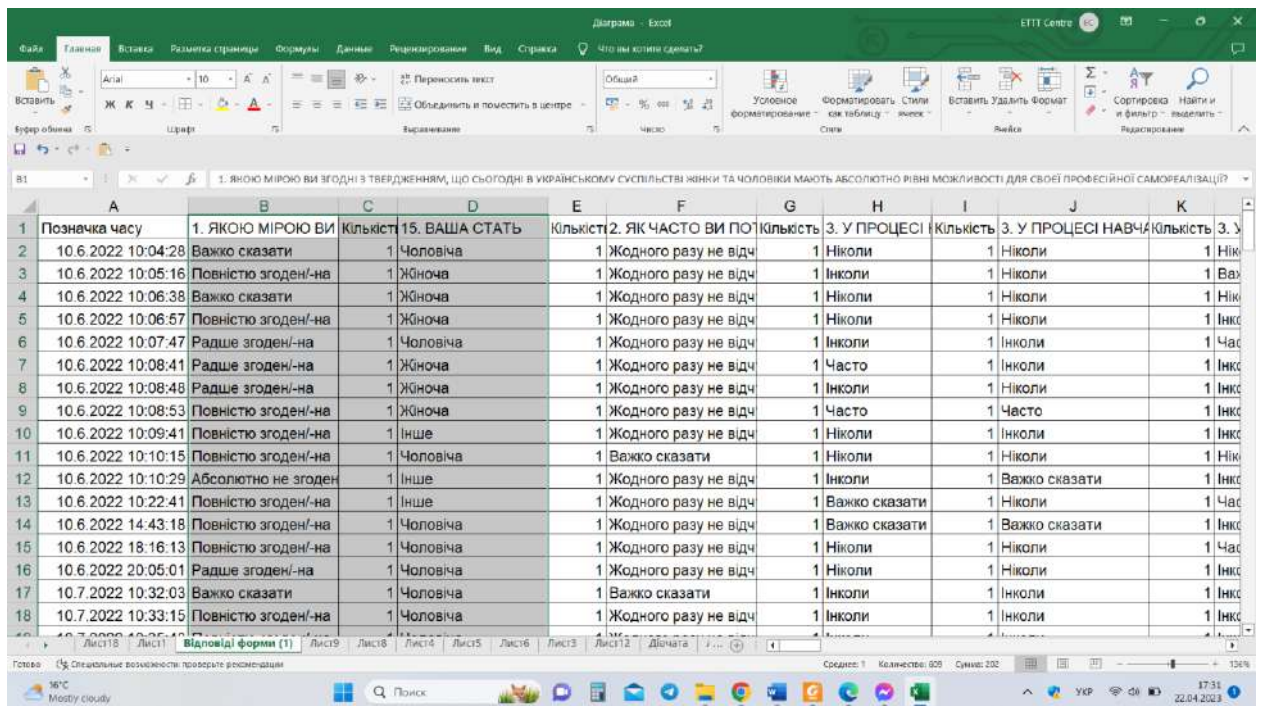
В першому рядку розташовані запитання анкети, а у стовпцях – відповіді на запитання. Після кожного стовпця потрібно вставити стовпець «кількість запитання N» і заповнити його одиницями. Таблиця буде мати наступний вигляд:

The screenshot shows an Excel spreadsheet with the following structure:

- Column 1:** Позначка часу (Time marker)
- Column 2:** ЯКОЮ МІРОЮ ВИ ЗГОДНІ З ТВЕРДЖЕННЯМ, ЩО СЬОГОДНІ В УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ ЖІНКИ ТА ЧОЛОВІКИ МАЮТЬ АБСОЛЮТНО РІВНІ МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ СВОЄЇ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ? (To what extent do you agree with the statement that in Ukrainian society today, women and men have absolutely equal opportunities for their professional self-actualization?)
- Column 3:** Кількість 15. ВАША СТАТЬ (Number 15. Your gender)
- Column 4:** Кількість 2. ЯК ЧАСТО ВИ ПОТ... (Number 2. How often do you...)
- Column 5:** Кількість 3. У ПРОЦЕСІ НАВЧ... (Number 3. In the learning process...)
- Column 6:** Кількість 3. У ПРОЦЕСІ НАВЧ... (Number 3. In the learning process...)
- Column 7:** Кількість 3. У ПРОЦЕСІ НАВЧ... (Number 3. In the learning process...)
- Column 8:** Кількість 3. У ПРОЦЕСІ НАВЧ... (Number 3. In the learning process...)
- Column 9:** Кількість 3. У ПРОЦЕСІ НАВЧ... (Number 3. In the learning process...)
- Column 10:** Кількість 3. У ПРОЦЕСІ НАВЧ... (Number 3. In the learning process...)
- Column 11:** Кількість 3. У ПРОЦЕСІ НАВЧ... (Number 3. In the learning process...)
- Column 12:** Кількість 3. У ПРОЦЕСІ НАВЧ... (Number 3. In the learning process...)

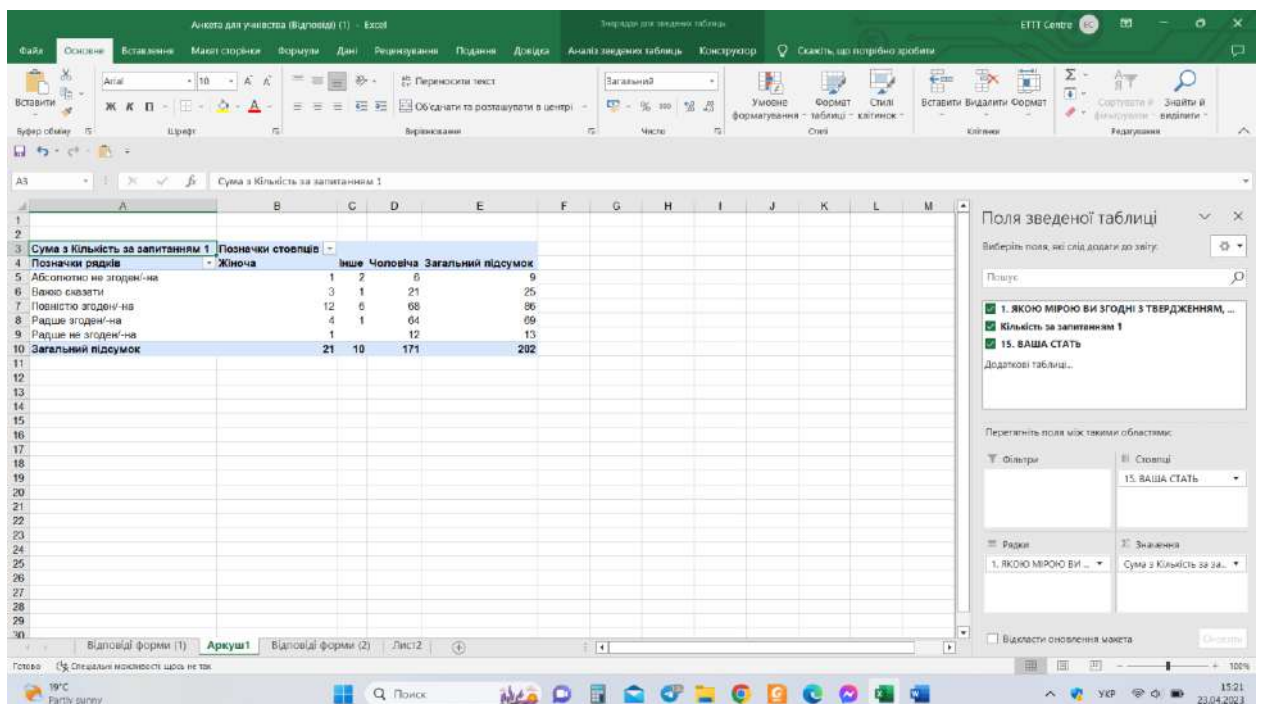
Rows 181-203 contain data entries with dates (e.g., 11.7.2022, 11.8.2022) and responses such as "1 Чоловіча", "1 Жодного разу не відчу", "1 Часто", and "1 Важко сказати".

Тепер потрібно виділити три стовпця ЯКОЮ МІРОЮ ВИ ЗГОДНІ З ТВЕРДЖЕННЯМ, ЩО СЬОГОДНІ В УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ ЖІНКИ ТА ЧОЛОВІКИ МАЮТЬ АБСОЛЮТНО РІВНІ МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ СВОЄЇ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ?, стовпець «Кількість за запитанням 1» і «Ваша стать»:



Натисніть «вставлення» і виберіть «зведену таблицю», «окремий аркуш» і натисніть ОК.

Відкриється наступна вкладка. Перетягніть «перше питання» в область «рядки», «кількість за питанням 1» - в область значення і «Ваша стать» - у стовпці. Сформується зведена таблиця з абсолютними значеннями.



Скопіюйте відповіді нижче. Зверніть увагу, що відповіді автоматично розташовуються за алфавітом, варто їх розташувати за шкалою від повністю згоден/-на до абсолютно не згоден/-на.

За допомогою формул розрахуйте відсотки для жіночої і чоловічої статі.

	A	B	C	D	E	F	G
1							
2							
3	Сума по полю	Кількість	Позначки стовпців				
4	Назви рядків	Жіноча	Інше	Чоловіча	Загальний підсумок		
5	Абсолютно не згоден/-на	1	2	6	9		
6	Важко сказати	3	1	21	25		
7	Повністю згоден/-на	12	6	68	86		
8	Радше згоден/-на	4	1	64	69		
9	Радше не згоден/-на	1		12	13		
10	Загальний підсумок	21	10	171	202		
11							
12		Жіноча	Чоловіча				
13	Абсолютно не згоден/-на	4,8%	3,5%				
14	Радше не згоден/-на	4,8%	7,0%				
15	Радше згоден/-на	19,0%	37,4%				
16	Повністю згоден/-на	57,1%	39,8%				
17	Важко сказати	14,3%	12,3%				
18							
19							
20							
21							

Тепер можна порівняти відповіді дівчат і хлопців.

Для полегшення візуального сприйняття даних створіть діаграму:



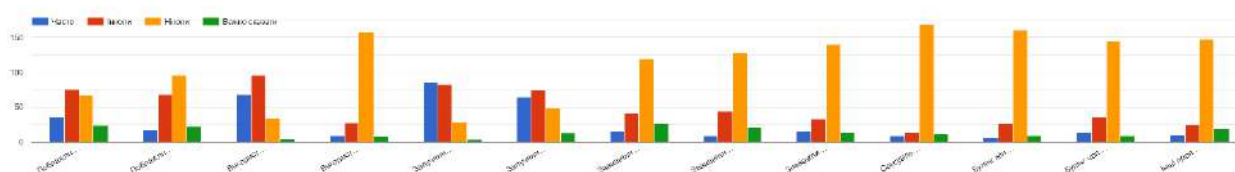
На діаграмі добре видно, що дівчата, навіть, в більшій мірі згодні з тим, що в українському суспільстві жінки і чоловіки мають абсолютно рівні можливості для професійної самореалізації. Якщо об'єднати відповіді «повністю згоден/-на» і «радше згоден/-на», то з'ясується, що серед хлопців і дівчат такої думки дотримуються майже рівні частки: 77,2% – хлопців і 76,1% – дівчат. Тобто у наведеному прикладі різниці за статтю у відповідях на запитання не спостерігається.

За таким алгоритмом проаналізуйте відповіді на інші запитання.

Тепер розглянемо **запитання у формі таблиці**. Наприклад, 3. У ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ У ЗАКЛАДІ ЧИ ПОМІЧАЛИ ВИ ТАКІ ПРОЯВИ РІЗНИЦІ У СТАВЛЕННІ ДО ЖІНОК/ДІВЧАТ ТА ЧОЛОВІКІВ/ХЛОПЦІВ (зробіть позначку в кожному рядку).

Автоматична обробка відповідей на дане питання представлена наступним чином:

3. У ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ У ЗАКЛАДІ ЧИ ПОМІЧАЛИ ВИ НАСТУПНІ ПРОЯВИ РІЗНИЦІ У СТАВЛЕННІ ДО ЖІНОК/ДІВЧАТ ТА ЧОЛОВІКІВ/ХЛОПЦІВ (зробіть позначку в кожному рядку):



На діаграмі відсутні значення, відповіді важко прочитати і складно аналізувати. Тому для полегшення аналізу, відповіді варто зібрати у таблицю:

Розподіл відповідей на запитання У ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ У ЗАКЛАДІ ЧИ ПОМІЧАЛИ ВИ ТАКІ ПРОЯВИ РІЗНИЦІ У СТАВЛЕННІ ДО ЖІНОК/ДІВЧАТ ТА ЧОЛОВІКІВ/ХЛОПЦІВ, у %

	Часто	Інколи	Ніколи	Важко сказати
Поблажливе ставлення до жінок / дівчат	17,3%	37,6%	33,2%	11,9%
Поблажливе ставлення до чоловіків / хлопців	8,4%	33,7%	47,0%	10,9%
Використання чоловіків / хлопців для перенесення меблів/вантажів	33,7%	47,0%	16,8%	2,5%
Використання жінок / дівчат для перенесення меблів/вантажів	4,5%	13,9%	78,2%	3,5%
Залучення чоловіків / хлопців до прибирання приміщення	42,6%	41,1%	14,4%	2,0%
Залучення жінок / дівчат до прибирання приміщення	32,2%	37,1%	24,3%	6,4%
Завищення оцінок жінок / дівчат	7,4%	20,8%	58,9%	12,9%
Завищення оцінок чоловіків / хлопців	4,0%	21,8%	63,9%	10,4%
Зневажливі сексистські жарти	7,4%	16,3%	69,3%	6,9%
Сексуальні домагання	4,0%	6,9%	83,7%	5,4%
Булінг жінок / дівчат	3,0%	12,9%	79,7%	4,5%
Булінг чоловіків / хлопців	6,9%	17,3%	71,8%	4,0%
Інші прояви різниці у ставленні до жінок та чоловіків	5,0%	12,4%	73,3%	9,4%

В процесі навчання 80,7% стикалися з випадками, коли хлопців залучають до перенесення меблів/вантажів, в той час як факт залучення дівчат до цих дій відзначили 18,4% опитаних.

Залучення хлопців до прибирання приміщення відзначається 83,7% опитаними, залучення дівчат – 69,3%. Тобто у закладі не використовують дівчат у якості обслуговуючої сили, а залучають їх не частіше, ніж хлопців. Частіше спостерігається поблажливе ставлення до дівчат, це відзначають 54,9% опитаних. Поблажливе ставлення щодо хлопців спостерігали 42,1% опитаних. 23,7% спостерігали зневажливі сексистські жарти, 10,9% – сексуальні домагання. Булінг чоловіків / хлопців спостерігали 24,2%, булінг жінок/дівчат – 15,9%.

Ще один тип запитання, який потребує додаткової уваги – це **відкриті запитання**.

В анкеті було запитання «13. ЯКІ ЗАХОДИ, ПРИСВЯЧЕНІ РІВНИМ ПРАВАМ І МОЖЛИВОСТЯМ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ ВИ ВІДВІДУВАЛИ У ВАШОМУ ЗАКЛАДІ?»

Спочатку потрібно уважно прочитати відповіді у таблиці і у сусідньому стовпчику поруч з тими, в яких згадані якісь заходи поставити 1.

СТ	CU	CV
ькість	13. ЯКІ ЗАХОДИ, ПРИСВЯЧЕНІ РІВНИМ ПРАВАМ І МОЖЛИВОСТЯМ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ ВИ ВІДВІДУВАЛИ У ВАШОМУ ЗАКЛАДІ?	
1	Був відсутній на данному захі	Т.
1	Вебінари	1 Т.
1	Часто проводять	Т.
1	Прибирання	В.
1	Незнаю	Т.
1	-	Т.
1	Незнаю	С.
1	Флешмоби	1 Т.
1	Хз	В.
1	Уроки	Т.
1	Ще ніякі	Т.
1	@	С.
1		С.
1	не знаю	С.
1	(г ■ ■)	В.
1	Виховні години	1 Т.
1	Ее	Т.
1	Незнаю	Т.
1		С.
1	Спортакіада	Т.
1	Вистави	1 Т.
1	778	Т.
1	Спортивні змагання	С.
1	За професією	С.
1	.	Т.
1	Не пам'ятаю	С.
1	Хз	С.
1	Виховна година	1 Т.
1	Ніякі	В.
1	День захисника і захис	1 С.
Лист9 Лист8 Лист4 Лист5 Лист		

В таблиці можна побачити відповіді, одиничкою позначені виховні години, флешмоб і вебінари.

Далі потрібно порахувати кількість одиниць. Виявляється, лише 18 відповідей містять якісь заходи, які можуть бути присвячені просуванню гендерної рівності, що становить 8,9% від усіх опитаних.

Далі потрібно ввімкнути фільтр і відібрати тільки ті відповіді, яким були приписані одиниці. Перелік наданих відповідей виглядає наступним чином:

CU	CV	
13. ЯКІ ЗАХОДИ, ПРИСВЯЧЕНІ РІВНИМ П		14
1 Тренінги		1 Та
1 День захисника відтчи		1 Ск
1 8 березня		1 Та
1 Тренінги		1 Ск
1 Всі рівні		1 Та
1 конкурси на фізрі		1 Та
1 Виховна справа		1 Та
1 Виховні справи		1 Та
1 Уроки з громадянськ		1 Та
1 День захисників і захи		1 Ва
1 Флешмоб		1 Та
1 Громадська освіта		1 Ск
1 Вебінари		1 Та
1 Флешмоби		1 Та
1 Виховні години		1 Та
1 Вистави		1 Та
1 Виховна година		1 Та
1 День захисника і захіс		1 Ск

Далі потрібно згрупувати отримані дані і включити у звіт у такому вигляді.

:

8 березня (2)

Вебінари

Вистави

Виховна година (4)

Всі рівні

Громадська освіта (2)

День захисників і захисниць (3)

Конкурси на фізкультурі

Тренінги (2)

Флешмоби (2)

Загальні рекомендації щодо проведення аналізу результатів опитування полягають у тому, щоб це робили люди із соціологічною освітою. Якщо немає можливості залучити соціологів, мінімальні вимоги будуть наступні:

1. Досвід роботи з Microsoft Excel.
2. Ретельність і уважність.
3. Наполегливість у пошуку неочевидних закономірностей.
4. Обізнаність у комплексному гендерному підході.

3. АНАЛІЗ ДОКУМЕНТІВ У ЗАКЛАДАХ П(ПТ)О

3.1. Гендерна чутливість документів

Перш за все варто зазначити, що аналіз документів надає інформацію про об'єктивний стан речей на відміну від опитувань, які свідчать про суб'єктивне ставлення людей.

Уявімо собі, що під час опитування ви намагалися з'ясувати, як часто у закладі П(ПТ)О відбуваються заходи з просування гендерної рівності. Відповідаючи на запитання, керівництво закладу відзначає, що подібні заходи відбуваються щомісячно. Учнівство говорить, що таких закладів взагалі не відбувається. І тут вам може допомогти саме аналіз документів.

В даному випадку в нагоді можуть стати різноманітні плани роботи: план виховної роботи, методичної роботи, план роботи Центру кар'єри тощо, відповідні звіти, а також сайт і сторінки закладу у соціальних мережах, де можна побачити світлина з заходів, скласти уявлення про масовість заходів та їх змістовне наповнення.

В якості документів можуть виступати не лише документи в традиційному їх значенні, а і веб-сайт, і сторінка в соціальній мережі.

Документом у соціології є спеціально створений людиною предмет, призначений для передачі чи зберігання інформації. Документами є: письмові документи (державні архіви, архіви організацій, особисті документи); іконографічні документи (твори образотворчого мистецтва: картини, гравюри, скульптури тощо); кіно-, відео-, фотодокументи; фонетичні документи (магнітофонні записи, грамплатівки).

Що ж таке гендерночутливі документи? Гендерночутливі документи – це документи, в яких присутні не безстатеві істоти, а конкретні групи жінок і чоловіків, крім того в них відсутні гендерні стереотипи і прояви сексизму.

В процесі аналізу пропонується звертати увагу на наступні **вісім ознак**, наявність яких свідчить про високий рівень гендерної чутливості документу:

1. В розробці документу брали участь жінки і чоловіки.
2. У документі відсутні гендерні стереотипи (в тому числі у візуальних образах).
3. Наявна статистика дезагрегована за статтю, тобто в документі мова йде не про безстатевих осіб, а про жінок і чоловіків.
4. В документі згадуються окремі групи жінок і чоловіків (одинокі матері, багатодітні чоловіки і жінки, чоловіки і жінки з інвалідністю тощо).
5. У документах використовуються фемінітиви – слова альтернативні або парні аналогічним словам чоловічого роду.
6. Згадуються заходи, націлені на впровадження гендерної рівності.
7. Згадка про гендерну рівність присутня у меті та завданнях.
8. Забезпеченню гендерної рівності присвячено окремий розділ.

При цьому пропонується за наявності перших шести ознак нараховувати 1 бал, а за дві останні по два бали.

У якості прикладу наводимо аналіз Звіту директора Чернівецького вищого професійного училища радіоелектроніки за згаданими ознаками.

В розробці документу брали участь жінки і чоловіки, адже директор училища чоловік, а обидві заступниці – жінки. Нараховується 1 бал.

У документі відсутні гендерні стереотипи (в тому числі у візуальних образах). Додається ще один бал.

У документі відсутня статистика, дезагрегована за статтю. Це стосується і інформації про учнівство.

Контингент	Перехідний контингент з 2021/2022 н.р.	Новий набір	Контингент учнів станом на	Випуск (січень-лютий)	Відраховано	Випуск (червень)	Випуск за результатами поетапних	Перехідний контингент на 2021/2022
На базі 11 класу	73	90	163	24	2	45	4	88
На базі 9 класу	134	78	212	-	3	70	-	139
Фахові молодші бакалаври	25	30	55	24	5	-	-	26
Всього:	232	198	430	48	10	115	4	253

І про викладацький склад.

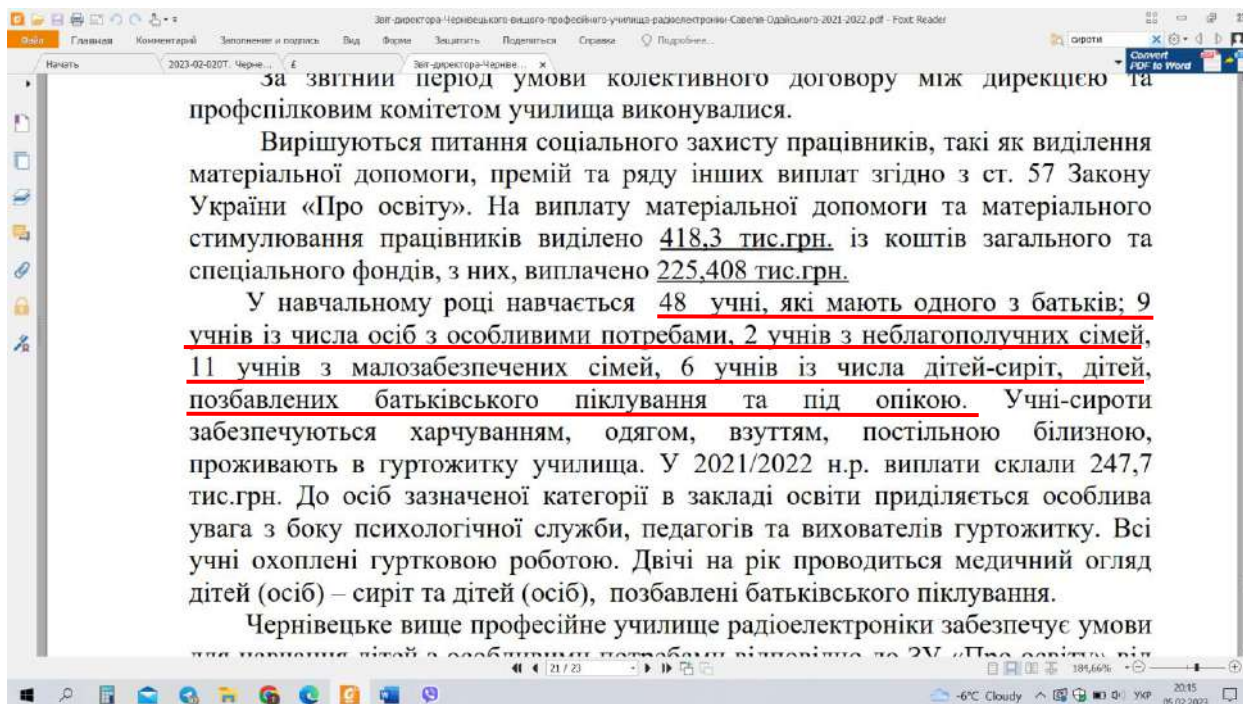
педагогічної та фахової освіти. Атестація педпрацівників проходить відповідно до Типового положення про атестацію педагогічних працівників, затвердженого наказом МОН України № 930 від 06.10.2010 року, зі змінами, затвердженими наказом МОН молоді та спорту від 20.12.2011 року № 147, згідно з графіком проходження атестації. У 2022 році згідно перспективного плану атестацію мали пройти 15 педагогічних працівників, що складає 28,8% від складу педпрацівників, в т.ч. 9 викладачів, 5 майстрів виробничого навчання та 1 вихователь.

За наслідками атестації 2021-2022 н.р.:

1. Присвоєно кваліфікаційні категорії та педагогічні звання:
 - спеціаліст другої категорії – 3 чол.
 - спеціаліст першої категорії – 1 чол.
 - спеціаліст вищої категорії – 1 чол.

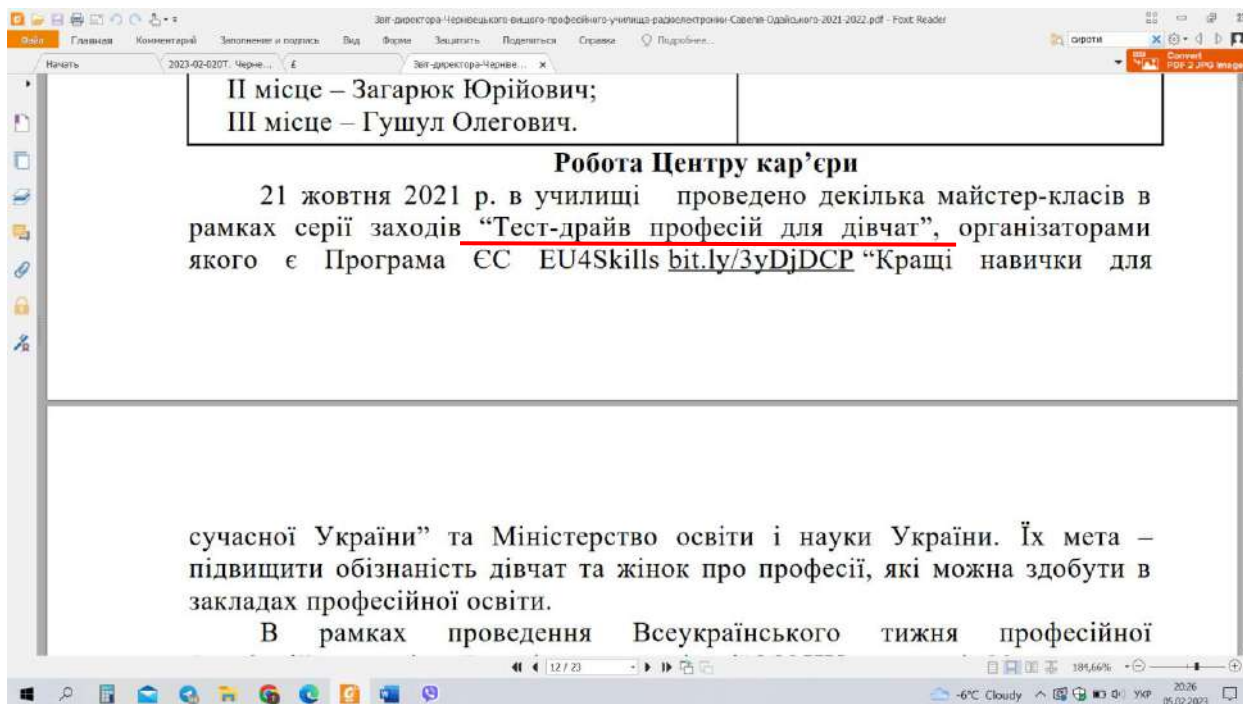
Як видно з документу, в ньому не тільки відсутня статистика, дезагрегована за статтю, в ньому використовуються запозичена з російської форма «чол.», замість осіб. Тобто за третьою ознакою документ не отримує балів.

В документі присутня інформація про вразливі категорії учнівства, але знову ж таки статі вони не мають. Тобто за четвертою ознакою документ також отримує 0.



Фемінітиви у документі не використовуються. Всі суб'єкти позначені лише у чоловічому роді: викладачі, учні, спеціалісти тощо. По п'ятій ознаці документ також отримує 0.

У документі мова йде про заходи, націлені на впровадження гендерної рівності. Серед яких згадуються майстер-класи в рамках серії заходів «Тест-драйв професій для дівчат», Методична розробка профорієнтаційного уроку в рамках грантової ініціативи «Дівчата в енергетиці» за підтримки USAID проєкту енергетичної безпеки, тематична фотосесія «Я заслуговую» та відеоролик «ЧВПУР руйнує міфи про насилля».



2.	Кавнічук О.К.	Стаття на тему: «Роль учнівського самоврядування у формуванні соціальних компетентностей здобувачів освіти закладів П(ПТ)О»	
3.	Петровська Л.І.	Методична розробка уроку з громадянської освіти на тему: «Декларація обов'язків людини»	
4.	Висоцька Я.О.	Методична розробка профорієнтаційного уроку в рамках грантової ініціативи <u>«Дівчата в енергетиці» за підтримки USAID проект енергетичної безпеки</u>	
5.	Довга А.А, Багрій Х.І.	Методична розробка психологічного квесту для педагогічних працівників (з використанням арт-терапевтичних методів)	
6.	Писаревська	Стаття «Організація простору	

За шостою ознакою документ отримує один бал.

І нарешті, в документі гендерна рівність не згадується в меті, завданнях або цінностях, і зрозуміло, що окремий розділ, присвячений гендерній рівності, також відсутній.

Таким чином, загалом документ набрав 3 бали.

Для визначення рівня гендерної чутливості документу пропонується скористатися шкалою від 0 до 5, де:

0 — документ зовсім не відповідає забезпеченню гендерного балансу (комплексний гендерний підхід не спостерігається) – 0 – 1 бал;

1 — документ відповідає незначною мірою – 2 – 3 бали;

2 — документ відповідає середньою мірою – 4 – 5 балів;

3 — документ відповідає достатньою мірою – 6 – 7 балів;

4 — документ відповідає майже повною мірою – 8 – 9 балів;

5 — документ відповідає повною мірою (в усьому документі наскрізно спостерігається комплексний гендерний підхід) – 10 балів.

3 бали відповідають рівню гендерної чутливості 1 – документ відповідає незначною мірою. Нагадаємо, що рівень гендерної чутливості визначається від 0 до 5, де 0 – абсолютно не відповідає критеріям гендерної чутливості, а 5 – відповідає повною мірою.

В процесі аналізу дані потрібно внести до Бланку аналізу документів (див. Додаток 6):

Вид (розділ) документації	Назва документа	Рівень гендерної чутливості	Обґрунтування	Рекомендації
Підзвітність та інформування	Річний звіт директора. Звіт про діяльність закладу освіти протягом 2021/2022	0 1 2 3 4 5	+ згадуються майстер-класи в рамках серії заходів «Тест-драйв професій для дівчат» + Методична розробка профорієнтаційного уроку в рамках грантової ініціативи «Дівчата в енергетиці» за підтримки USAID проект енергетичної безпеки + тематична фотосесія «Я заслуговую» та відеоролик «ЧВПУР руйнує міфи про насилля» + участь у Стратегічній сесії в рамках проєкту «Підтримка пілотних регіонів щодо просування гендерної рівності» + у документі присутня інформація про окремі групи учнівць (з особливими потребами, вразливих категорій) + у звіті йдеться про доступність до навчального процесу маломобільних учнівць - відсутня статистика дезагрегована за статтю	Надавати статистику дезагреговану за статтю Використовувати фемінітиви Окремо виділити розділ, який би висвітлював впровадження гендерної рівності у закладі Додати у розділ «Першочергові завдання колективу на наступний рік» питання впровадження гендерної рівності

Таким чином, документ проаналізовано та визначено ступінь його гендерної чутливості. Можна переходити до наступного документа.

3.2. Організація роботи з аналізу документів

Для проведення аналізу документів, в першу чергу, потрібно визначитися з виконавцями. В ідеалі для цього потрібно запросити гендерних експерток / експертів, які мають необхідні навички. Якщо можливість запрошення сторонніх експертів / експерток відсутня – необхідно визначитися, хто із колективу буде відповідати за даний напрям аудиту. Мінімальна вимога до виконавців – проходження даного дистанційного курсу.

Після того як визначилися з виконавцями, необхідно підготувати для роботи наступні файли із завантаженого пакету документів:

- Перелік документів для аналізу;
- Бланк аналізу наявних документів;
- Характеристика кадрового та учнівського складу закладу П(ПТ)О;
- Зобов'язання про нерозголошення.

Пропонується взяти для аналізу чотири типи документів:

- Політика закладів освіти;
- Підзвітність та інформування;
- Кадровий потенціал та людські ресурси;
- Корпоративна культура.

Більшість з даних документів знаходяться у відкритому доступі, але невелика частина є конфіденційною і потребуватиме підписання виконавцями спеціальних документів про дотримання принципу конфіденційності.

Для проведення аналізу спочатку потрібно зібрати наступні документи в рамках кожного розділу:

Політика закладів освіти

- Стратегія;
- Статут;
- Положення про внутрішню систему забезпечення якості освіти;
- Штатний розпис;
- Наказ про створення комісії з прийому кваліфікаційних пробних робіт;
- Посадові інструкції;
- Положення про Центр кар'єри;
- Документи, присвячені питанням впровадження гендерної рівності.

Підзвітність та інформування

- Річний план роботи ЗП(ПТ)О;
- Річний звіт директора;
- Аналітично-статистична інформація про підсумки методичної роботи;
- Зведений план методичної роботи;
- Річний план Центру кар'єри;
- Річний план роботи навчально-практичного центру;
- Річний план виховної роботи;
- Звіт про роботу навчально-практичного центру;
- Сайт.

Кадровий потенціал та людські ресурси

- Строковий трудовий договір;
- Накази про відпустку по догляду за дитиною;
- Накази про перевід;
- Накази про соціальну відпустку;
- Накази про звільнення;
- Накази про прийняття на роботу;
- Річний план підвищення кваліфікації педагогічних працівників;
- Відомості нарахування заробітної плати.

Корпоративна культура

- Колективний договір;
- Правила поведінки здобувачів освіти;
- Положення про академічну доброчесність учасників освітнього процесу.

За бажанням кількість документів може бути розширена, але наш досвід свідчить, що даних документів буде достатньо, щоб зробити висновки щодо гендерної чутливості документів закладу.

Після того як були зібрані всі документи для аналізу, необхідно впевнитися, що всі виконавці і виконавиці схожим чином трактують гендерну чутливість документів. Для цього всі залучені виконавці і виконавиці мають автономно проаналізувати один і той же документ і результати аналізу внести до бланку аналізу. Рекомендуємо для спільного аналізу взяти Стратегію розвитку закладу або річний звіт директора.

До бланку необхідно внести рівень гендерної чутливості документу (від 0 до 5) за алгоритмом, який було розглянуто у попередньому розділі, обґрунтування цього рівня та рекомендації.

На прикладі видно, що стратегія отримала рівень гендерної чутливості 1, тобто документ відповідає незначною мірою ознакам гендерної чутливості.

Вид (розділ) документації	Назва документа	Рівень гендерної чутливості	Обґрунтування	Рекомендації
Політика закладів освіти	Стратегія	0 1 2 3 4 5	<ul style="list-style-type: none"> - згадка про гендерну рівність відсутня у місії, візії, цілях стратегії, цінностях - стратегія виглядає як гендерно сліпа, тобто в ній відсутні згадки про жінок і чоловіків - використовується лише чоловічий рід для позначення суб'єктів + соціальна реклама включає таку тему «Руйнуємо стереотипи про «суто жіночі» та «суто чоловічі» професії 	<p>Розглянути розділ V ст.21 закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» та додати у стратегію:</p> <ul style="list-style-type: none"> - рівні умови для жінок/дівчат і чоловіків/хлопців від часу вступу до навчального закладу, оцінки знань, надання грантів ученикам/-цям; - формування культури гендерної рівності, рівного розподілу професійних та сімейних обов'язків; - підготовку та видання навчальних матеріалів вільних від стереотипних уявлень про роль жінок і чоловіків; - забезпечення доступності до процесу навчання представників/-ць маломобільних груп населення. <p>У Наші цінності додати, на кшталт:</p> <ul style="list-style-type: none"> - гендерна рівність серед викладачів/-чок; - гендерна рівність серед учнів/-ць <p>У п.5.4 додати «...співпраця з громадськими організаціями, які пропагують впровадження принципів гендерної рівності...»</p> <p>Додати у програму роботи «Школи підготовки до сімейного життя» теми про рівний розподіл сімейних обов'язків, репродуктивну працю тощо</p> <p>Розділ 10 «Міжнародне співробітництво» у процесі співробітництва розглянути питання гендерної рівності, рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, зокрема молоді</p> <p>Розділ 11 Оновлення матеріально-технічної бази, розробити з урахуванням результатів гендерного аудиту</p> <ul style="list-style-type: none"> - включити у документ окремий розділ щодо просування гендерної рівності - використовувати фемінітиви

Серед негативних характеристик відзначається

- згадка про гендерну рівність відсутня у місії, візії, цілях стратегії, цінностях
- стратегія виглядає як гендерно сліпа, тобто в ній відсутні згадки про жінок і чоловіків
- використовується лише чоловічий рід для позначення суб'єктів

Серед позитивних рис відзначається згадка про те, що соціальна реклама закладу включає таку тему «Руйнуємо стереотипи про «суто жіночі» та «суто чоловічі» професії

Рекомендується використовувати фемінітиви, додати гендерну рівність у розділ «наші цінності» тощо.

Після завершення автономної роботи виконавці / виконавиці мають обговорити оцінки і рекомендації. Якщо суттєві розбіжності відсутні – можна розподілити документи між виконавцями/-вицями і переходити до аналізу інших документів. Якщо оцінки не співпадають – потрібно повернутися до питання гендерної чутливості документів, обговорити розбіжності та досягти консенсусу. Потім провести паралельний аналіз наступного документу. Важливо сформулювати єдиний підхід до оцінювання гендерної чутливості документів.

Аналіз окремих документів важливий не сам по собі, а для пошуку прихованих нерівностей і проблем. Наприклад, аналіз наказу про створення комісії з прийому кваліфікаційних пробних робіт дасть можливість викриття гендерних перекосів під час формування комісії, аналіз відомостей нарахування заробітної плати – гендерних розривів в оплаті праці, а аналіз наказів про звільнення – може допомогти викрити явище сексуального домагання на робочому місці. Так, в одному із закладів спостерігалася висока плінність кадрів на посаді

соціального педагога, при цьому на цій посаді працювали лише молоді дівчата, і всі вони звільнялися за власним бажанням через декілька місяців роботи. Ситуація потребувала додаткової уваги. Інтерв'ю із співробітницями викрило факт сексуальних домагань з боку керівника.

Після завершення аналізу документів важливо зробити загальні висновки щодо рівня гендерної чутливості документів та описати основні виявлені проблеми.

Наприклад, після проведення аналізу документів ЧВПУРа були зроблені наступні висновки:

«Комплексний гендерний підхід поки ще не знайшов відображення у документах закладу. По-перше, у закладі відсутні специфічні документи, присвячені саме впровадженню КГП, на кшталт: План впровадження комплексного гендерного підходу, Дорожня карта досягнення гендерної рівності, Політика недискримінації та гендерної рівності, Політика протидії сексуальним домаганням на робочому місці тощо.

По-друге, комплексний гендерний підхід має наскрізно проходити через усі основні документи, знаходити відображення у стратегії, місії, цілях, пріоритетах тощо. Тобто важливо поступово переглянути наявні документи і внести зміни до них з урахуванням КГП.

Ще одна проблема – відсутність практики вживання фемінітивів».

Таким чином, аналіз документів на предмет їх гендерної чутливості надає інформацію стосовно ступеня впровадження гендерного підходу у життєдіяльності закладу.

3.3. Аналіз гендерного балансу / дисбалансу у кадровому та учнівському складі ЗП(ПТ)О

В сучасному світі гендерний баланс в управлінні, тобто наявність не менше 40% представників однієї статі у радах директорів, виборних органах, вважається корисним для ефективного розвитку бізнесу, організацій та суспільства в цілому.

Тому важливо проаналізувати, наскільки збалансованим за статтю є управлінський, викладацький і загалом кадровий склад закладу П(ПТ)О, з одного боку, та учнівський склад – з іншого.

Для проведення аналізу рекомендується заповнити бланк ХАРАКТЕРИСТИКА КАДРОВОГО ТА УЧНІВСЬКОГО СКЛАДУ ЗАКЛАДУ П(ПТ)О, до якого внести загальну кількість осіб та кількість з них чоловіків і жінок за наступними категоріями:

- керівні посади;
- викладацький склад;
- фахівці/-чині з вищою освітою;
- допоміжний персонал;
- учнівство.

Після заповнення бланку варто розрахувати наступні показники:

Відсоток жінок і чоловіків серед

- кадрового складу загалом;
- керівництва;
- викладацького складу загалом та окремо за категоріями;
- учнівства загалом та окремо за курсами;
- переможців конкурсів фахової майстерності;
- стипендіатів іменних стипендій;

- відмінників навчання;
- активу органу учнівського самоврядування.

Після розрахунку відсотків потрібно порівняти:

- відсоток жінок загалом серед кадрового складу та серед керівництва;
- відсоток жінок серед викладачів різних категорій;
- відсоток дівчат і хлопців серед учнівства загалом і на різних курсах;
- відсоток дівчат і хлопців серед учнівства загалом і в органі учнівського самоврядування;
- відсоток дівчат і хлопців загалом і серед тих, хто демонструє успіхи у навчанні.

На завершення аналізу потрібно зробити висновки щодо наявності або відсутності:

- ✓ гендерного балансу серед:
 - кадрового складу;
 - керівництва;
 - викладацького складу;
 - учнівства.
- ✓ феномену «перевернутої піраміди» – зменшення відсотка жінок по мірі підвищення рівня організаційної ієрархії;
- ✓ тенденцій в учнівському складі (збільшення відсотка дівчат, збільшення відсотка хлопців);
- ✓ рівня представленості дівчат і хлопців в органах учнівського самоврядування;
- ✓ рівня академічної успішності дівчат і хлопців.

Розберемо на прикладі. Були отримані наступні дані.

№з/п	Кадровий склад	Загальна кількість осіб	Чоловіків	Жінок
	Кадровий склад	82	34	48
1.	Керівні посади	3	1	2
	Директор/-ка	1	1	-
	Заступник/-ця директора	2	-	2
	Керівники/-ці підрозділів	8	3	5
2.	Викладацький склад	32	16	16
	Викладацький склад вищої категорії	7	4	3
	Викладацький склад першої категорії	5	2	3
	Викладацький склад другої категорії	3	1	2
	Спеціаліст/-ка	3	3	-
	Методист/-ка	1	-	1
	Майстер/майстриня виробничого навчання другої категорії	3	1	2

	Майстер/майстриня виробничого навчання першої категорії	2	2	-
3.	Спеціалісти/-ки з вищою освітою	17	5	12
	Бухгалтери/-ки	4	1	3
	Секретар/-ка	1	-	1
	Юрисконсульт	1	-	1
	Фахівець із цивільної оборони	1	-	1
	Інженер-електронік	2	2	-
	Інженер/-ка з охорони праці	1	1	-
	Керівник/-чка гуртка	3	1	2
	Вихователь /-ка	3	-	3
	Практичний психолог/-иня	1	-	1
4.	Допоміжний персонал	30	12	18
	Прибиральники/-ці	6	-	6
	Двірник/-чка	1	-	1
	Сторож/-ничка	3	2	1
	Кухар/-ка	1	-	1
	Робочі	5	5	-
	Черговий/-а по гуртожитку	4	-	4
	Комірник/-ця	2	-	2
	Каштелян/-ша	1	-	1
	Підсобний робітник/-ниця	1	-	1
	Механік	2	2	-
	Технік з організації експлуатації та ремонту	1	1	-
	Лаборант/-ка	2	1	1
	Фельдшер/-ка	1	1	-
	Учнівський склад			
1.	Учнівство	415	382	33
	Учнівство 1 курсу	164	155	9
	Учнівство 2 курсу	189	172	17
	Учнівство 3 курсу	62	55	7
	Переможці/ниці конкурсів фахової майстерності	1	1	-
	Стипендіати/-ки іменних стипендій	1	1	-
	Відмінники/-ці навчання	25	25	-
	Голова органу учнівського самоврядування	1	1	-
	Актив органу учнівського самоврядування	19	17	2

Після розрахунку відсотка жінок і чоловіків отримали наступну таблицю.

№з/п	Кадровий склад	Загальна кількість осіб	Чоловіків		Жінок	
			Осіб	%	Осіб	%
	Кадровий склад	82	34	41,5%	48	58,5%
1.	Керівні посади	3	1	33,3%	2	66,7%
	Директор/-ка	1	1	100,0%	0	0,0%
	Заступни-ця директора	2	0	0,0%	2	100,0%
	Керівники/-ці підрозділів	8	3	37,5%	5	62,5%
2.	Викладацький склад	32	16	50,0%	16	50,0%
	Викладацький склад вищої категорії	7	4	57,1%	3	42,9%
	Викладацький склад першої категорії	5	2	40,0%	3	60,0%
	Викладацький склад другої категорії	3	1	33,3%	2	66,7%
	Спеціаліст/-ка	3	3	100,0%	0	0,0%
	Методист/-ка	1	0	0,0%	1	100,0%
	Майстер/майстриня виробничого навчання другої категорії	3	1	33,3%	2	66,7%
	Майстер/майстриня виробничого навчання першої категорії	2	2	100,0%	0	0,0%
3.	Спеціалісти/-ки з вищою освітою	17	5	29,4%	12	70,6%
	Бухгалтери/-ки	4	1	25%	3	75%
	Секретар/-ка	1	-	0,0%	1	100%
	Юрисконсульт	1	-	0,0%	1	100%
	Фахівець із цивільної оборони	1	-	0,0%	1	100%
	Інженер-електронік	2	2	100%	-	0,0%
	Інженер/-ка з охорони праці	1	1	100%	-	0,0%
	Керівник/-чка гуртка	3	1	33,3%	2	66,7%
	Вихователь /-ка	3	-	0,0%	3	100%
	Практичний психолог/-иня	1	-	0,0%	1	100%
4.	Допоміжний персонал	30	12	40%	18	60%
	Прибиральники/-ці	6	0	0,0%	6	100,0%
	Двірник/-чка	1	0	0,0%	1	100,0%
	Сторож/-ничка	3	2	66,7%	1	33,3%
	Кухар/-ка	1	0	0,0%	1	100,0%

	Робочі	5	5	100,0%	0	0,0%
	Черговий/-а по гуртожитку	4	0	0,0%	4	100,0%
	Комірник/-ця	2	0	0,0%	2	100,0%
	Каштелян/-ша	1	0	0,0%	1	100,0%
	Підсобний робітник/-ниця	1	0	0,0%	1	100,0%
	Механік	2	2	100,0%	0	0,0%
	Технік з організації експлуатації та ремонту	1	1	100,0%	0	0,0%
	Лаборант/-ка	2	1	50,0%	1	50,0%
	Фельдшер/-ка	1	1	100,0%	0	0,0%
	Учнівський склад					
1.	Учнівство	415	382	92,0%	33	8,0%
	Учнівство 1 курсу	164	155	94,5%	9	5,5%
	Учнівство 2 курсу	189	172	91,0%	17	9,0%
	Учнівство 3 курсу	62	55	88,7%	7	11,3%
	Переможці/ниці конкурсів фахової майстерності	1	1	100,0%	0	0,0%
	Стипендіати/-ки іменних стипендій	1	1	100,0%	0	0,0%
	Відмінники/-ці навчання	25	25	100,0%	0	0,0%
	Голова органу учнівського самоврядування	1	1	100,0%	0	0,0%
	Актив органу учнівського самоврядування	19	17	89,5%	2	10,5%

Дані у наведеному прикладі свідчать про гендерний баланс у кадровому складі закладу (58,5 % складають жінки і 41,5% – чоловіки). На керівних посадах також спостерігається гендерний баланс (66,7% складають жінки і 33,3% – чоловіки). Абсолютний паритет спостерігається серед викладацького складу (50% на 50%), при цьому відсоток жінок зменшується із зростанням категорії (серед викладацького складу другої категорії жінок 66,7%, вищої – 42,9%). Серед допоміжного персоналу переважають жінки. Вони складають 63,8%.

Серед учнівства 92% складають хлопці, лише 8% – дівчата. На жаль, тенденція до збільшення частки дівчат не спостерігається. Серед першокурсників дівчата складають 5,5%, що менше ніж на другому і третьому курсах.

Також можна відзначити, що в органі учнівського самоврядування дівчата представлені пропорційно їх загальній кількості і складають 10,5%. Серед відмінників, іменних стипендіатів та переможців конкурсів фахової майстерності хлопці складають 100%.

Отже, можна зробити висновок про наявність гендерних розривів в учнівському складі та в академічній і професійній успішності на користь хлопців.

3.4. Аналіз розриву в оплаті праці і преміюванні

Враховуючи той факт, що гендерна нерівність проявляється у нерівному доступі до ресурсів, вкрай важливо проаналізувати гендерні розриви в оплаті праці. Зрозуміло, що в межах системи освіти існує єдина сітка окладів, тому частіше за все співробітники і співробітниця стверджують, що ніяких розривів в оплаті у закладах П(ПТ)О не існує.

Але в реальному житті, на жаль, розриви можуть виникати за рахунок того, що жінки працюють не на повну ставку і не тому, що не хочуть працювати, а тому що, коли роботи на всіх не вистачає – в першу чергу, нею намагаються забезпечити чоловіків в силу стереотипних уявлень, що жінку має утримувати її чоловік. Також чоловіки можуть отримувати більш високі премії, матеріальну допомогу, добові під час відряджень.

Тобто незважаючи на наявність тарифної сітки, важливо аналізувати реальний стан речей.

Для цього рекомендується взяти відомості нарахування заробітної плати за навчальний рік у форматі ексель. Спочатку потрібно згрупувати кадровий склад за групами, які мають схожий вид діяльності або статус у закладі.

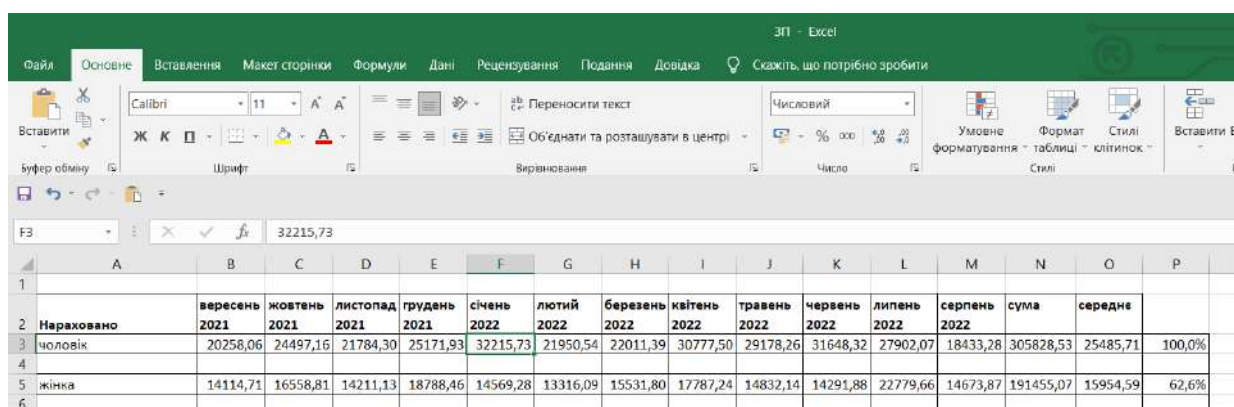
Наприклад, за аналогією з таблицею, яка пропонувалася для аналізу кадрового складу. А саме:

- керівництво;
- викладачі і майстри вищої категорії;
- викладачі і майстри першої категорії;
- викладачі і майстри другої категорії;
- спеціалісти з вищою освітою;
- допоміжний персонал.

Після об'єднання персоналу за категоріями у відомості потрібно додати стовпчик «стать», щоб була можливість фільтрувати дані.

Далі за кожною категорією розраховуємо середню суму нарахування (з податками) для жінок і чоловіків за кожен місяць і загалом середню суму за рік.

І зводимо дані у таку таблицю:



	вересень 2021	жовтень 2021	листопад 2021	грудень 2021	січень 2022	лютий 2022	березень 2022	квітень 2022	травень 2022	червень 2022	липень 2022	серпень 2022	сума	середнє	
Нараховано															
чоловік	20258,06	24497,16	21784,30	25171,93	32215,73	21950,54	22011,39	30777,50	29178,26	31648,32	27902,07	18433,28	305828,53	25485,71	100,0%
жінка	14114,71	16558,81	14211,13	18788,46	14569,28	13316,09	15531,80	17787,24	14832,14	14291,88	22779,66	14673,87	191455,07	15954,59	62,6%

Суму нарахувань, яку отримали чоловіки, потрібно прийняти за 100% і розрахувати, який відсоток складає сума нарахувань жінок. В представленій таблиці вона склала 62,6%. Тобто розрив в оплаті праці дорівнює 37,4%.

Наступним кроком буде **аналіз розміру премій**. Його також краще робити за категоріями, тоді можна буде порівняти не лише премії жінок і чоловіків в межах однієї категорії, а й премії різних категорій співробітників і співробітниць.

Третій крок – аналіз розмірів матеріальної допомоги.

Можливо, у вашому закладі існують додаткові матеріальні заохочення, на кшталт, грошової винагороди тощо, їх також має сенс проаналізувати.

Якщо під час аналізу були виявлені суттєві гендерні розриви в оплаті праці, як у наведеній вище таблиці, потрібно проаналізувати чинники, що призвели до такого розриву на предмет наявності дискримінаційної складової. Наприклад, був помічений гендерний розрив в оплаті праці викладачів другої категорії. Під час аналізу чинників з'ясувалося, що більшість викладачів працюють на 0,75 ставки в той час, як викладачі працюють на 1,25 ставки. Далі потрібно з'ясувати, чому так відбувається: тому що жінки займаються бізнесом і не хочуть працювати на повну ставку, чи тому що відбувалося скорочення, і їм скоротили навантаження.

Таким чином, у процесі проведення аналізу документів важливо мати розвинену гендерну чутливість і соціологічну уяву, які допоможуть побачити приховані нерівності та джерела відтворення дискримінаційних практик.

4. ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОСТОРУ У ЗАКЛАДАХ П(ПТ)О

4.1. Ознаки гендерночутливого простору

У вересні 2020 року Україна отримала офіційний статус учасниці “Партнерства Біарріц” – міжнародної ініціативи рівних прав і можливостей для всіх. Метою партнерства є консолідація зусиль міжнародної спільноти та посилення відповідальності задля досягнення рівності жінок і чоловіків.

Україна, як учасниця “Партнерства Біарріц”, відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 р. № 1578-р взяла на себе зобов'язання в п'яти сферах, однією з яких є “розвиток інклюзивного та гендерно чутливого публічного простору, дружнього до сімей з дітьми та маломобільних груп населення – люди з особливими потребами матимуть рівний доступ до інфраструктури”.

У межах даного зобов'язання визначено наступні кроки:

- розроблення та затвердження методології моніторингу та оцінки інклюзивності об'єктів житлового та громадського призначення з урахуванням гендерного аспекту;
- проведення такого моніторингу та оцінки;
- удосконалення нормативно-правової бази щодо інклюзивності об'єктів житлового та громадського призначення з урахуванням гендерного аспекту; визначено перелік державних будівельних норм, стандартів і нормативів, що потребують затвердження та вдосконалення з метою забезпечення створення безперешкодного середовища для осіб з інвалідністю, інших маломобільних груп населення з урахуванням міжнародного досвіду та гендерного аспекту.

Ціль та очікуваний результат – відсоток об'єктів житлового та громадського призначення, де враховано інклюзивність та гендерний аспект, щороку збільшується, публічний простір без обмежень та перешкод; впроваджено зміни до Державної будівельної норми В.2.2-40:2018 “Інклюзивність будівель і споруд. Основні положення”, прийнято та переглянуто інші державні будівельні норми, стандарти і нормативи з урахуванням міжнародного досвіду та гендерного аспекту.

Такі гендернопозитивні й важливі реформи безпосередньо впливатимуть і на стан будівельних фондів закладів освіти, тому задачею кожного профтеху є самостійний моніторинг гендерної чутливості простору, виявлення недоліків та складання переліку необхідних реновацій.

При проведенні такого роду аудитів необхідно звертати увагу на наступне:

1. Паритетний доступ обох статей до всіх типів приміщень у закладі. Наприклад, кількість кімнат особистої гігієни, роздягальнь, майстерень тощо, пропорційна кількості жінок і чоловіків.
2. Наявність інфраструктури для осіб із особливими освітніми потребами. Наприклад, наявність та особливості пандусів, ліфтів, можливостей безбар'єрного доступу до основних освітніх послуг тощо.

4.2. Проведення гендерного аудиту простору

Гендерний аудит простору – це інструмент, який дає змогу виявити архітектурні, інфраструктурні, інформаційні й комунікаційні бар'єри, які обмежують доступ жінок або чоловіків до послуг та призводять до їх прямої чи непрямої дискримінації, соціальної ізоляції та виключення з громадського й політичного життя.

Важливо розуміти, що гендерний аудит простору оцінює якісні показники надання послуг представникам/-цям обох статей; виявляє бар'єри та проблеми в питаннях доступності та рекомендує шляхи їх вирішення.

Цей інструмент спрямований на виявлення ступеня загальної доступності простору організації для представників/представниць різних статей та наявності гендерночутливої візуальної наочності в межах внутрішнього простору. Результатом аналізу показників інструменту може стати створення території, комфортної як для всіх співробітників і співробітниць та учнівства, влаштованої за принципами комплексного гендерного підходу та вільної від гендерної дискримінації та стереотипів.

Гендерний аудит простору можна умовно поділити на моніторинг зовнішнього та внутрішнього простору.

Такий аудит проводиться ініціативною групою закладу за допомогою заповнення відповідного бланку (див. Додаток 5).

Для аналізу гендерної чутливості простору ЗП(ПТ)О ми пропонуємо використовувати такі показники:

Зовнішній простір

1.	Наявність місць для паркування велосипедів поруч із головним входом в будівлю
2.	Наявність місць для паркування автомобілів поруч із головним входом в будівлю
3.	Наявність місць для паркування автомобілів, що керуються людьми з інвалідністю, поруч із головним входом в будівлю
4.	Наявність місць для дитячих візочків поруч із головним входом в будівлю
5.	Доступний шлях до входу, виходу
6.	Наявність зовнішнього освітлення
7.	Наявність протиковзких засобів на сходах
8.	Наявність пандусу
9.	Наявність билець на пандусі

10.	Довжина пандусу
11.	Висота пандусу
12.	Наявність інформації, друкованою шрифтом Брайля
13.	Наявність урн для сміття біля входу
14.	Наявність зон для відпочинку
15.	Наявність безпечного пішохідного переходу до закладу
16.	Наявність камер відеоспостереження
17.	Наявність кнопки тривоги
18.	Наявність спортивного майданчика

Внутрішній простір

1	Гардероб для працівників/-ць
1.1.	Наявність гардеробу для співробітників/-ць
1.2.	Наявність у гардеробі дзеркала
2.	Гардероб для учнівства
2.1.	Чи є гардероб для учнівства?
2.2.	Чи є у гардеробі дзеркало?
3.	Дошка із світлинами керівництва закладу
3.1.	Кількість світлин із зображеннями жінок
3.2.	Кількість світлин із зображеннями чоловіків
3.3.	Інші наявні зображення та надписи з ознаками сексизму
4.	Традиційні дошки пошани (у т. ч. у кабінетах)
4.1.	Кількість світлин із зображеннями дівчат
4.2.	Кількість світлин із зображеннями хлопців
4.3.	Назви дошок пошани:
5.	Альтернативні дошки пошани (у т. ч. у кабінетах)

5.1.	Кількість світлин із зображеннями дівчат
5.2.	Кількість світлин із зображеннями хлопців
5.3.	Назви дошок пошани:
6.	Інші стенди, плакати, інформаційні дошки тощо
6.1.	Кількість зображених дівчат/жінок (позитивний образ)
6.2.	Кількість зображених дівчат/жінок (негативний образ)
6.3.	Кількість зображених хлопців/чоловіків (позитивний образ)
6.4.	Кількість зображених хлопців/чоловіків (негативний образ)

Значеннями таких показників буде їхня наявність / відсутність або кількість, наприклад, “жіноча роздягальня – 2 шт., чоловіча роздягальня – 4 шт.”

Також хочемо звернути Вашу увагу на те, гендерний аудит простору проводиться шляхом дослідження простору і заповнення бланку, в той же час запитання щодо зручності простору інтегровані до анкет для учнівства, а також співробітників та співробітниць закладу П(ПТ)О:

1. ЧИ ЗРУЧНО ВАМ ОСОБИСТО КОРИСТУВАТИСЯ НАСТУПНИМИ ПРИМІЩЕННЯМИ У ВАШОМУ ЗАКЛАДІ?

Гардероб	Не маю такої потреби	Зручно	Більш-менш зручно	Незручно	Важко сказати	Відсутній
Туалети	Не маю такої потреби	Зручно	Більш-менш зручно	Незручно	Важко сказати	Відсутні
Перевдягальні	Не маю такої потреби	Зручно	Більш-менш зручно	Незручно	Важко сказати	Відсутні
Душові кімнати	Не маю такої потреби	Зручно	Більш-менш зручно	Незручно	Важко сказати	Відсутні
Зони відпочинку	Не маю такої потреби	Зручно	Більш-менш зручно	Незручно	Важко сказати	Відсутні

2. ЯКОЮ МІРОЮ ВИ ЗАДОВОЛЕНІ СТАНОМ

Дзеркал	Задоволений/-а	Більш-менш задоволений/-а	Не задоволені й/-а	Важко сказати	Відсутні
Рукомийників	Задоволений/-а	Більш-менш задоволений/-а	Не задоволені й/-а	Важко сказати	Відсутні
Внутрішнього освітлення	Задоволений/-а	Більш-менш задоволений/-а	Не задоволені й/-а	Важко сказати	Відсутні
Зовнішнього освітлення	Задоволений/-а	Більш-менш задоволений/-а	Не задоволені й/-а	Важко сказати	Відсутні
Підлоги	Задоволений/-а	Більш-менш задоволений/-а	Не задоволені й/-а	Важко сказати	Відсутні
Сходів	Задоволений/-а	Більш-менш задоволений/-а	Не задоволені й/-а	Важко сказати	Відсутні
Меблів	Задоволений/-а	Більш-менш задоволений/-а	Не задоволені й/-а	Важко сказати	Відсутні

3. НАСКІЛЬКИ БЕЗПЕЧНО ВИ ПОЧУВАЄТЕ СЕБЕ НА ТЕРИТОРІЇ БІЛЯ ЗАКЛАДУ?

- 1) Абсолютно безпечно
- 2) Радше безпечно
- 3) Радше небезпечно
- 4) Небезпечно
- 5) Важко сказати

4. З ЧИМ ПОВ'ЯЗАНО ВІДЧУТТЯ НЕБЕЗПЕКИ? _____

4.3. Висновки і рекомендації

Після проведення анкетування серед усіх суб'єктів освітнього процесу ЗП(ПТ)О, а також після заповнення загального бланку гендерного аудиту простору, потрібно перейти до важливої частини аудиту – підбиття підсумків та надання рекомендацій.

Варто підкреслити, що запитання в анкетах для учнівства, а також співробітників та співробітниць закладу П(ПТ)О носять анонімний характер і аналізуються узагальнено. Слід пам'ятати, що будь-яке опитування надає інформацію про суб'єктивне ставлення людей, яка не може бути отримана іншим шляхом. Наприклад, інформація про відчуття, чи є зовнішній простір закладу безпечним, не може бути отримана під час аналізу документів. У разі, якщо респондент/-ка надають інформацію про документи/події, вона має бути

перевірена через аналіз документів. Наприклад, якщо керівництво стверджує, що у закладі заплановано реорганізацію сходів, оснащення пандусами тощо, то важливо мати бюджетний план, розпорядження тощо.

Показники загального бланку гендерного аудиту простору прораховуються кількісно, мають бути оприлюдненими та підкріпленими відповідними документами або фото-, відео-фіксацією.

Після проведення кількісного аналізу даних, отриманих під час гендерного аудиту, потрібно провести нараду з керівництвом закладу щодо можливостей оптимізації ситуації. Під оптимізацією розуміємо пошук додаткових шляхів фінансування, перепланування бюджету закладу тощо.

Рекомендації по створенню гендерночутливого простору надаються в порядку пріоритетності для закладу П(ПТ)О. Наприклад, оздоблення додаткової майстерні для дівчат із наявних у закладі аудиторій, складання заявки на участь в обласній програмі по оснащенню пандусами освітніх будівель тощо.

Результати гендерного аудиту зовнішнього і внутрішнього просторів рекомендується оприлюднити для ознайомлення колективом закладу, тому що перші кроки до гендерночутливого простору профтеху можна розпочати запроваджувати вже сьогодні без додаткових фінансових витрат. Важливо, щоб увесь педагогічний, адміністративний, технічний та учнівський склад розуміли, на що треба звертати увагу.

5. ВІД АНАЛІЗУ ДО ДІЙ

5.1. Підготовка звіту

Після завершення збору і аналізу інформації потрібно зібрати всі результати докупі і підготувати звіт, в якому інтегровані дані, отримані різними методами.

Пропонується при складанні звіту дотримуватися наступної структури документу:

Вступ
Результати
1. Характеристика кадрового і учнівського складу
2. Опитування керівництва
3. Аналіз документів
4. Гендерний аудит простору закладу
5. Опитування співробітників і співробітниць
6. Опитування учнівства
Висновки і рекомендації
Додатки

У вступі варто відобразити мету гендерного аудиту, основні інструменти, які використовувалися, терміни проведення, особливості проведення, проблеми, що виникли, склад робочої групи.

У розділі «результати» потрібно викласти результати аналізу інформації, отриманої різними методами. Недостатньо викласти таблиці і діаграми, вони мають супроводжуватися текстовими поясненнями. У підрозділі «Гендерний аудит простору закладу» доречними будуть світлини, що ілюструють результати, особливо проблеми, що були висвітлені,

наприклад, недопустимий нахил пандусу, гендернонезбалансована наочність, стан туалетів тощо. Наявність світлин дасть можливість порівняти стан речей при проведенні наступного аудиту і побачити прогрес, або його відсутність.

Проводячи аналіз даних, дослідницька група може передивлятися велику кількість таблиць на предмет наявності відмінностей за статтю. Наприклад, як оцінюють жінки і чоловіки легкість поєднання сімейних і професійних обов'язків, чи вважають вони, що заклад є дружнім до осіб їхньої статі, чи є різниця у частоті вживання фемінітивів серед чоловіків і жінок тощо. У звіт варто додавати не всі отримані таблиці, а лише ті, в яких були знайдені гендерні розбіжності, щоб не перевантажувати читацьку аудиторію зайвою інформацією.

У висновках потрібно означити основні проблеми, які були виявлені. Часто, коли аудит проводиться силами колективу, виникає бажання прикрасити ситуацію. Потрібно намагатися бути максимально об'єктивними, адже гендерний аудит, проведений у закладі, дає інформацію про стан речей для керівництва та колективу. Об'єктивна інформація полегшить подальшу роботу з впровадження комплексного гендерного підходу.

Неодмінним компонентом будь-якого звіту є підготовка рекомендацій, тобто перелік основних пропозицій, які витікають з аналізу звітних даних. Рекомендації носять суто ствердний характер, і в них вноситься тільки те, що підлягає впровадженню в практичну діяльність. При цьому слід мати на увазі, що у разі сумніву у правильності чи необхідності висунутих рекомендацій зацікавлені сторони повинні мати можливість знайти необхідне обґрунтування у звіті.

За результатами гендерного аудиту можуть бути надані, наприклад, такі рекомендації:

- підвищувати рівень обізнаності з питання гендерної рівності колективу;
- звернути увагу на комунікативні практики в закладі;
- викоринювати зневажливі і сексистські практики у спілкуванні;
- зробити зручний графік роботи для жінок/чоловіків з малими дітьми, обладнати дитячу кімнату у ЗП(ПТ)О;
- зробити додаткові вбиральні для жінок або для чоловіків (якщо їх недостатньо);
- рівномірно розподіляти додаткові навантаження.

У додатках розміщуються інструментарій, який використовувався, бланк аналізу документів з оцінками всіх документів, обґрунтуванням оцінок і рекомендаціями, заповнений бланк для проведення гендерного аудиту простору.

Формат звіту ви також можете знайти у папці «Інструменти гендерного аудиту», посилання на який було надане у другому розділі.

5.2. Презентація результатів гендерного аудиту

Після завершення роботи над звітом його потрібно надіслати керівництву закладу на ознайомлення, після чого провести зустріч з керівництвом, на якій обговорити наступні питання:

- Чи все, на погляд керівництва, викладено коректно і зрозуміло у звіті;
- Які результати були неочікуваними;
- Що з викладеного не потрібно озвучувати на загал;
- Які проблеми мають бути вирішеними в першу чергу.

Дуже важливо запевнити керівництво, що виявлені проблеми наразі є розповсюдженими в системі П(ПТ)О, що само проведення гендерного аудиту і визначення цих проблем є першим кроком до просування гендерної рівності у закладі, що відкрите обговорення проблем свідчить про бажання організації змінюватися.

Важливо пам'ятати про принцип «не нашкодь» при виборі інформації для загальної презентації, щоб після озвучення результатів колектив закладу побачив напрямок для розвитку, а не почав шукати цапів-відбувайлів.

Після обговорення з керівництвом потрібно провести презентацію результатів комплексного гендерного аудиту колективу. Важливо запросити не лише педагогічний склад закладу, а й допоміжний персонал, щоб весь колектив розумів сутність впровадження комплексного гендерного підходу у закладі.

У презентації колективу не обов'язково висвітлювати всі результати, достатньо зробити наголос на найбільш яскравих результатах і висновках. Презентація результатів не може тривати довше 40 хвилин. Після презентації потрібно дати можливість присутнім поставити запитання і висловити свою думку з приводу почутого.

Після обговорення ідеально провести «світове кафе». Для цього присутні об'єднуються у п'ять груп. В кожній групі призначається хранитель/-ка столу. Кожна група отримує аркуш для фліпчарту, на якому написаний один із пріоритетів Дорожньої карти просування гендерної рівності в системі професійної (професійно-технічної) освіти на регіональному рівні:

1. Створення внутрішньоорганізаційних механізмів протидії гендерній дискримінації;
2. Підвищення рівня гендерної грамотності працівників ЗП(ПТ)О та їх спроможності використовувати механізми протидії гендерній дискримінації;
3. Подолання гендерних стереотипів щодо вибору професії;
4. Створення гендерночутливого освітнього середовища, у тому числі фізичного;
5. Аналіз навчальних програм на предмет наявності гендерної складової.

Протягом 10 хвилин відбувається групове обговорення, що може бути зроблено у закладі за даним пріоритетом, хранителі/-льки ведуть запис ідей. Після цього групи піднімаються і переходять до іншого пріоритету. Хранителі/льки столів залишаються за столами. Вони коротко озвучують новій групі ідеї, які були запропоновані попередніми групами, і записують нові ідеї.

Загалом відбувається 4 переходи, наприкінці групи повертаються до столів, де вони починали генерувати ідеї.

2-5 раунди тривають по 5 хвилин.

Після п'ятого раунду хранителі/-льки презентують напрацювання за пріоритетами.

Бажано, завершити обговорення створенням ініціативної групи, яка буде координувати процес впровадження комплексного гендерного підходу у закладі.

5.3. Розробка плану дій і моніторинг виконання

Після того як була проведена презентація результатів гендерного аудиту і напрацьовані ідеї для впровадження гендерної рівності у закладі, необхідно набрати напрацювання на комп'ютері, потім зібратися ініціативною групою і обговорити, які з цих пропозицій можуть бути втілені у життя протягом року, а які поки потрібно відкласти.

У складанні плану вам може допомогти вже згадана раніше модельна Дорожня карта просування гендерної рівності в системі професійної (професійно-технічної) освіти на регіональному рівні.

Дорожню карту було складено шляхом опрацювання наявних статистичних даних щодо стану професійної (професійно-технічної) освіти; ідей і пропозицій учасниць і учасників

стратегічних сесій Проєкту з пілотних областей EU4Skills, що відбулися у листопаді 2021 року; та результатів всеукраїнського онлайн опитування представництва ЗП(ПТ)О, проведеного у грудні 2021 року. Після збору інформації та пропозицій до подальшої роботи долучилися члени та членкині результатів всеукраїнського онлайн опитування представництва ЗП(ПТ)О, яка була створена в межах програми «EU4Skills. Кращі навички для сучасної України». Експертна підтримка цього процесу забезпечувалася Громадською організацією «Центр гендерної культури» за участі Команди підтримки реформ Міністерства освіти і науки України.

План реалізації став результатом спільної роботи широкого кола осіб, які щоденно докладають зусиль до якісного надання послуг закладами професійної освіти, здійснення освітніх реформ та забезпечення гендерної рівності в Україні.

У жовтні 2022 року Дорожня карта пройшла громадське обговорення шляхом оприлюднення на веб-сайті МОН та врахування отриманих коментарів і пропозицій.

Ознайомитися з Дорожньою картою можна тут https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/12/22/Modelna_dorozhnya_karta22.12.2022.pdf

План дій має включати в себе перелік заходів, терміни виконання, очікувані результати і виконавців.

№	Захід (активність)	Терміни реалізації	Результат реалізації	Виконавці	Стан виконання
1.	Створення внутрішньоорганізаційних механізмів протидії гендерній дискримінації				
1.1	Призначення уповноважених осіб з питань гендерної політики у відділах освіти, методичних центрах і ЗП(ПТ)О		Уповноважені особи призначені		
1.2	Ознайомлення персоналу ЗП(ПТ)О з методикою проведення гендерного аудиту		Фахівці/-чині підготовлені		

Важливо звернути увагу на наступні моменти:

По-перше, план має бути реалістичним. У план потрібно записати те, що реально може бути виконано протягом року. З іншого боку, не варто обмежувати свою уяву відсутністю ресурсів. Якщо є чітке розуміння, що потрібно зробити якусь дію, а наразі відсутні кошти на це – має сенс записати дію в план, існує багато грантових програм на просування гендерної рівності, можна буде спробувати залучити кошти донорів.

По-друге, впровадження гендерної рівності – процес, до якого мають бути залучені всі підрозділи, тому не варто записувати виконавцем одну спеціально призначену людину. Одна людина не зможе одноосібно впровадити комплексний гендерний підхід у закладі.

По-третє, важливо чітко сформулювати, які результати мають бути досягнені після виконання окремих дій. Наприклад, якщо планується провести марафон «Всі рівні», то результатом буде «Така-то кількість здобувачів освіти взяла участь у марафоні». Якщо заплановано проведення конкурсу плакатів «Стоп насильство», результат буде «Така-то кількість плакатів розроблена» або знову ж таки визначена кількість учасників і учасниць конкурсу.

Після того, як план розроблено і затверджено директором/кою закладу, важливо подумати про систему моніторингу виконання плану.

Як будете фіксуватися проведення подій?

Які інструменти моніторингу будуть використовуватися?

Хто буде узагальнювати дані?

Як часто буде проводитися оцінка ступеня виконання плану?

Якщо у закладі не сформована власна система моніторингу – пропонуємо скористатися наступними рекомендаціями:

1. Створити на гугл-диску таблицю, в яку регулярно вносити дані про заходи: дата проведення, назва заходу, цільова аудиторія, кількість учасників/ць, відповідальна особа, організатор (заклад чи сторонній захід) досягнуті результати.

Враховуючи той факт, що досягнення гендерної рівності – це процес, в якому задіяні різні підрозділи, ведення таблиці полегшить збір даних наприкінці року, інформація про події не загубиться, не потрібно буде використовувати час на пошук інформації.

2. Якщо проводиться захід, потрібно скласти програму, мати список учасників/ць, світлини з заходу.

3. Призначити особу, відповідальну за моніторинг плану, яка особливо на початку має відслідковувати, чи вносяться дані у таблицю.

4. Раз на квартал відповідальна особа має готувати звіт про виконану діяльність та порівнювати відповідність плану.

5. Інформація про виконання плану має розглядатися ініціативною групою та керівництвом закладу.

6. Щорічно має відбуватися оцінка прогресу та складання плану на наступний рік.

Для проведення оцінки прогресу важливо визначити індикатори, які будуть свідчити про прогрес. Можуть використовуватися наступні індикатори:

- Відсоток дівчат, які навчаються у закладі;
- Відсоток жінок у керівництві;
- Відсоток чоловіків у викладацькому складі;
- Відсоток учнів/учениць та співробітників / співробітниць, які вважають заклад дружнім до осіб їхньої статі;
- Частота використання фемінітивів;
- Частота ситуацій незручностей / утисків / обмежень, пов'язаних зі статтю, з якими стикаються у закладі;
- Рівень гендерної чутливості документів;
- Розповсюдженість стереотипних уявлень.

В залежності від особливостей закладу Ви можете вибрати індикатори, які важливі саме для Вас.

Після проведення першого гендерного аудиту у Вас буде інформація для подальшої роботи і для вимірювання прогресу.

Рекомендуємо провести повторний гендерний аудит через 2-3 роки, щоб побачити прогрес і визначити нові проблеми.

Сподіваємося, що даний Посібник допоможе Вам у проведенні комплексного гендерного аудиту у Вашому закладі професійної (професійно-технічної) освіти.

ДОДАТКИ

Додаток 1

АНКЕТА ДЛЯ ОПИТУВАННЯ КЕРІВНИЦТВА

Політична воля	Так	Ні	Не стосується
1. Чи включені до стратегії закладу цілі й завдання досягнення гендерної рівності?			
2. Чи існує у закладі письмово зафіксована гендерна політика, яка підтверджує гендерну рівність як цінність?			
3. Чи існує у закладі гендерна політика і робочий план, що описує чіткий розподіл обов'язків і час для їх моніторингу та оцінювання?			
4. Чи враховуються потреби дівчат/жінок і хлопців/чоловіків під час стратегічного планування діяльності закладу?			
5. Чи спостерігається останнім часом збільшення представництва жінок на керівних посадах у закладі?			
6. Чи впроваджуються активні стратегії із залучення або просування жінок на керівні посади у закладі?			
7. Чи передбачає заклад фінансові ресурси для підтримки роботи з впровадження гендерної політики?			
8. Чи проводиться у закладі систематична підготовка персоналу з питань гендерної рівності та гендерного аналізу?			

Організаційна культура	Так	Ні	Не стосується
1. Чи сприяє заклад підвищенню рівня гендерної культури, наприклад, у контексті використовуваної мови, жартів і коментування?			
2. Чи існують у закладі політики запобігання сексуальним домаганням?			
3. Чи співробітники/-ці закладу підтримують реалізацію гендерної політики?			
4. Чи сприймаються гендерні питання всерйоз, чи обговорюються відкрито чоловіками та жінками у закладі?			
5. Чи поширені гендерні стереотипи у закладі?			
6. Чи вважають співробітники/-ці, що гендерна рівність вписується «в образ» закладу?			
7. Чи вважають жінки у закладі, що заклад дружній до жінок?			
8. Чи вважають чоловіки у закладі, що заклад дружній до жінок?			
9. Чи вважають жінки у закладі, що заклад дружній до чоловіків?			
10. Чи вважають чоловіки у закладі, що заклад дружній до чоловіків?			
11. Чи може заклад зробити набагато більше, ніж робить наразі, для інституціоналізації гендерної рівності?			
12. Чи покращилися у закладі робочі умови для жінок протягом останніх двох років?			
13. Чи панує у закладі думка, що справедливо заохочувати жінок/дівчат більше, ніж чоловіків/хлопчиків?			

14. Чи вважається чесним заохочувати чоловіків і хлопчиків більше, ніж жінок/дівчат, у закладі?			
15. Чи легше чоловікам (порівняно з жінками) створювати особисті та професійні мережі у закладі?			
16. Чи має заклад репутацію гендерночутливої організації?			

Підзвітність	Так	Ні	Не стосується
1. Чи збираються дезагреговані за статтю дані щодо діяльності закладу?			
2. Чи здійснюються моніторинг і оцінювання гендерного впливу проєктів і програм?			
3. Чи надають дані, дезагреговані за ознакою статі, корисну інформацію для оцінювання діяльності закладу?			
4. Чи включена до посадових інструкцій гендерна складова?			
5. Чи включена гендерна складова до критеріїв ефективності роботи?			

Технічний потенціал	Так	Ні	Не стосується
1. Чи є у закладі особа, підрозділ або група, відповідальні за гендерні питання?			
2. Чи призначені відповідальні за гендерні питання в різних підрозділах?			
4. Чи мають співробітники/ці необхідні знання, навички і ставлення до виконання своєї роботи з урахуванням гендерної складової?			
5. Чи обізнаний персонал з основами й методами гендерного аналізу?			
6. Чи входять до груп із планування програм, моніторингу та оцінювання у закладі співробітники/ці, компетентні в гендерній проблематиці?			
7. Чи включає методична рада закладу співробітників/ць, компетентних в гендерній проблематиці?			

АНКЕТА ДЛЯ СПІВРОБІТНИКІВ ТА СПІВРОБІТНИЦЬ ЗАКЛАДУ П(ПТ)О

Шановна /шановний колего!

Керівництво закладу проводить опитування трудового колективу з метою створення робочого середовища, сприятливого і комфортного для всіх співробітників/-ць. Опитування анонімне, і його результати будуть використані виключно в узагальненому вигляді.

Заздалегідь вдячні за участь в опитуванні.

1. ЯКОЮ МІРОЮ ВИ ЗГОДНІ З ТВЕРДЖЕННЯМ, ЩО СЬОГОДНІ ЖІНКИ ТА ЧОЛОВІКИ МАЮТЬ АБСОЛЮТНО РІВНІ МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ СВОЄЇ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ?

- 1) Абсолютно не згоден/-на
- 2) Радше не згоден/-на
- 3) Радше згоден/-на
- 4) Повністю згоден/-на
- 5) Важко сказати

2. НАСКІЛЬКИ ЛЕГКО ВАМ ПОЄДНУВАТИ СВОЇ ПРОФЕСІЙНІ ТА СІМЕЙНІ ОБОВ'ЯЗКИ?

- 1) Мені дуже важко поєднувати професійні та сімейні обов'язки
- 2) У мене виникають з цим деякі проблеми, але вони не є суттєвими
- 3) Здебільшого мені вдається поєднувати свої професійні та сімейні обов'язки
- 4) Я не маю жодних проблем з поєднанням професійних та сімейних обов'язків
- 5) Я не маю сімейних обов'язків
- 6) Важко сказати

3. ЯК ЧАСТО ВИ ПОТРАПЛЯЛИ У ВАШІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ В СИТУАЦІЮ ПЕВНИХ НЕЗРУЧНОСТЕЙ /УТИСКІВ/ ОБМЕЖЕНЬ, ПОВ'ЯЗАНИХ З ВАШОЮ СТАТТЮ?

- 1) Жодного разу не відчував/-ла на собі подібних утисків/обмежень та незручностей у своєму навчальному закладі
- 2) Подібні ситуації зрідка траплялися зі мною
- 3) Подібні ситуації доволі часто траплялися зі мною
- 4) Важко сказати

4. У ПРОЦЕСІ РОБОТИ В ЗАКЛАДІ ЧИ ПОМІЧАЛИ ВИ РІЗНИЦЮ У СТАВЛЕННІ ДО ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ (зробіть позначку в кожному рядку):

Поблажливе ставлення до жінок / дівчат	Часто	Інколи	Ніколи	Важко сказати
Поблажливе ставлення до чоловіків / хлопців	Часто	Інколи	Ніколи	Важко сказати
Перепони у кар'єрному просуванні жінок	Часто	Інколи	Ніколи	Важко сказати
Перепони у кар'єрному просуванні чоловіків	Часто	Інколи	Ніколи	Важко сказати
Зневажливі сексистські жарти	Часто	Інколи	Ніколи	Важко сказати
Сексуальні домагання	Часто	Інколи	Ніколи	Важко сказати
Інші прояви різниці у ставленні до жінок та чоловіків (Вкажіть які)	Часто	Інколи	Ніколи	Важко сказати

5. ЯКОЮ МІРОЮ ВИ ЗГОДНІ ЧИ НЕ ЗГОДНІ З НАСТУПНИМ ТВЕРДЖЕННЯМ: «ЧОЛОВІК – ЕФЕКТИВНИЙ КЕРІВНИК, А ЖІНКА – ВИКОНАВИЦЯ»?

- 1) Абсолютно не згоден/-на, ефективність управління та сумлінне виконання завдань не залежить від статі;
- 2) Радше не згоден/-на;
- 3) Радше згоден/-на, чоловіки в більшій мірі схильні до ефективного управління, в той час як жінки є кращими сумлінними виконавицями;
- 4) Повністю згоден/-на, це природній розподіл ролей;
- 5) Не замислювався/-лась над цим, важко сказати.

6. ЯКІ З НИЖЧЕ ПЕРЕРАХОВАНИХ ПРОЯВІВ РІЗНИЦІ У СТАВЛЕННІ ДО ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ ВИ ПОМІЧАЛИ У ПРОЦЕСІ РОБОТИ? (оберіть не більше 3-ох варіантів відповіді)

- 1) Використання фізичної сили для виконання додаткових неформальних обов'язків (наприклад, перенесення меблів);
- 2) Залицання / Домагання;
- 3) Зневажливі жарти щодо типової поведінки жінок/чоловіків;
- 4) Надто поблажливе ставлення до жінок / дівчат;
- 5) Надто поблажливе ставлення до чоловіків / хлопців;

7. ЧИ ЗРУЧНО ВАМ ОСОБИСТО КОРИСТУВАТИСЯ НАСТУПНИМИ ПРИМІЩЕННЯМИ У ВАШОМУ ЗАКЛАДІ?

Гардероб	Не маю такої потреби	Зручно	Більш-менш зручно	Незручно	Важко сказати	Відсутній
Туалети	Не маю такої потреби	Зручно	Більш-менш зручно	Незручно	Важко сказати	Відсутні
Перевдягальні	Не маю такої потреби	Зручно	Більш-менш зручно	Незручно	Важко сказати	Відсутні
Душові кімнати	Не маю такої потреби	Зручно	Більш-менш зручно	Незручно	Важко сказати	Відсутні
Зони відпочинку	Не маю такої потреби	Зручно	Більш-менш зручно	Незручно	Важко сказати	Відсутні

8. ЩО САМЕ Є НЕЗРУЧНИМ ДЛЯ ВАС У ПРОСТОРІ ЗП(ПТ)О?

9. ЯКОЮ МІРОЮ ВИ ЗАДОВОЛЕНІ СТАНОМ

Дзеркал	Задоволений/-а	Більш-менш задоволений/-а	Не задоволений/-а	Важко сказати	Відсутні
Рукомийників	Задоволений/-а	Більш-менш задоволений/-а	Не задоволений/-а	Важко сказати	Відсутні
Внутрішнього освітлення	Задоволений/-а	Більш-менш задоволений/-а	Не задоволений/-а	Важко сказати	Відсутні

Зовнішнього освітлення	Задоволений/-а	Більш-менш задоволений/-а	Не задоволений/-а	Важко сказати	Відсутні
Підлоги	Задоволений/-а	Більш-менш задоволений/-а	Не задоволений/-а	Важко сказати	Відсутні
Сходів	Задоволений/-а	Більш-менш задоволений/-а	Не задоволений/-а	Важко сказати	Відсутні
Меблів	Задоволений/-а	Більш-менш задоволений/-а	Не задоволений/-а	Важко сказати	Відсутні

10. НАСКІЛЬКИ БЕЗПЕЧНО ВИ ПОЧУВАЄТЕ СЕБЕ НА ТЕРИТОРІЇ БІЛЯ ЗАКЛАДУ?

- 1) Абсолютно безпечно
- 2) Радше безпечно
- 3) Радше небезпечно
- 4) Небезпечно
- 5) Важко сказати

11. З ЧИМ ПОВ'ЯЗАНО ВІДЧУТТЯ НЕБЕЗПЕКИ?

12. ЯК ВИ ОСОБИСТО СТАВИТЕСЯ ДО ВИКОРИСТАННЯ ФЕМІНІТИВІВ (СЛІВ ЖІНОЧОГО РОДУ, АЛЬТЕРНАТИВНИХ АБО ПАРНИХ АНАЛОГІЧНИМ ОДИНИЦЯМ ЧОЛОВІЧОГО РОДУ, НА КШТАЛТ, ДИРЕКТОРКА, ПРЕЗИДЕНТКА, ПСИХОЛОГІНЯ)?

- 1) Виступаю проти подібних нововведень
- 2) Мені байдуже
- 3) Підтримую ідею, але особисто не вживаю
- 4) Намагаюся вживати
- 5) Важко сказати

13. ВАШ СТАТУС В ЗАКЛАДІ:

- 1) Адміністрація
- 2) Педагогічний склад
- 3) Технічний персонал
- 4) Інша посада

14. ВАША СТАТЬЬ _____

15. ВАШ ВІК _____

АНКЕТА ДЛЯ УЧНІВСТВА ЗАКЛАДУ П(ПТ)О

Шановні учні та учениці!

У рамках реалізації програми «EU4skills. Кращі навички для сучасної України», яка фінансується спільно ЄС та його країнами-членами: Німеччиною, Фінляндією, Польщею і Естонією та виконуються Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) і Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW керівництво закладу проводить опитування учнівства з метою створення сприятливого і комфортного навчального середовища.

Ваші думки дуже важливі для нас.

Опитування анонімне, його результати будуть використані виключно в узагальненому вигляді.

Заздалегідь вдячні за участь в опитуванні.

1. ЯКОЮ МІРОЮ ВИ ЗГОДНІ З ТВЕРДЖЕННЯМ, ЩО СЬОГОДНІ В УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ ЖІНКИ ТА ЧОЛОВІКИ МАЮТЬ АБСОЛЮТНО РІВНІ МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ СВОЄЇ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ?

- 1) Абсолютно не згоден/-на
- 2) Радше не згоден/-на
- 3) Радше згоден/-на
- 4) Повністю згоден/-на
- 5) Важко сказати

2. ЯК ЧАСТО ВИ ПОТРАПЛЯЛИ У ВАШОМУ ЗАКЛАДІ В СИТУАЦІЮ ПЕВНИХ НЕЗРУЧНОСТЕЙ /УТИСКІВ/ ОБМЕЖЕНЬ, ПОВ'ЯЗАНИХ З ВАШОЮ СТАТТЮ?

- 1) Жодного разу не відчував/-ла на собі подібних утисків/обмежень та незручностей у своєму навчальному закладі
- 2) Подібні ситуації зрідка траплялися зі мною
- 3) Подібні ситуації доволі часто траплялися зі мною
- 4) Важко сказати

3. У ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ У ЗАКЛАДІ ЧИ ПОМІЧАЛИ ВИ ТАКІ ПРОЯВИ РІЗНИЦІ У СТАВЛЕННІ ДО ЖІНОК/ДІВЧАТ ТА ЧОЛОВІКІВ/ХЛОПЦІВ (зробіть позначку в кожному рядку):

Поблажливе ставлення до жінок / дівчат	Часто	Інколи	Ніколи	Важко сказати
Поблажливе ставлення до чоловіків / хлопців	Часто	Інколи	Ніколи	Важко сказати
Використання чоловіків / хлопців для перенесення меблів/вантажів	Часто	Інколи	Ніколи	Важко сказати
Використання жінок / дівчат для перенесення меблів/вантажів	Часто	Інколи	Ніколи	Важко сказати
Залучення чоловіків / хлопців до прибирання приміщення	Часто	Інколи	Ніколи	Важко сказати
Залучення жінок / дівчат до прибирання приміщення	Часто	Інколи	Ніколи	Важко сказати
Завищення оцінок жінок / дівчат	Часто	Інколи	Ніколи	Важко сказати
Завищення оцінок чоловіків / хлопців	Часто	Інколи	Ніколи	Важко сказати

Зневажливі сексистські жарти ²	Часто	Інколи	Ніколи	Важко сказати
Сексуальні домагання	Часто	Інколи	Ніколи	Важко сказати
Булінг жінок / дівчат	Часто	Інколи	Ніколи	Важко сказати
Булінг чоловіків / хлопців	Часто	Інколи	Ніколи	Важко сказати
Інші прояви різниці у ставленні до жінок та чоловіків (Вкажіть які)	Часто	Інколи	Ніколи	Важко сказати

4. У ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ У ЗАКЛАДІ ЧИ СТИКАЛИСЯ ВИ ОСОБИСТО З ТАКИМИ ЯВИЩАМИ (зробіть позначку в кожному рядку):

Поблажливе ставлення	Часто	Інколи	Ніколи	Важко сказати
Залучення до перенесення меблів/вантаж	Часто	Інколи	Ніколи	Важко сказати
Залучення до миття підлоги	Часто	Інколи	Ніколи	Важко сказати
Несправедливе оцінювання	Часто	Інколи	Ніколи	Важко сказати
Зневажливі сексистські жарти	Часто	Інколи	Ніколи	Важко сказати
Сексуальні домагання	Часто	Інколи	Ніколи	Важко сказати
Булінг з боку викладачів/-ок	Часто	Інколи	Ніколи	Важко сказати
Булінг з боку учнів/учениць	Часто	Інколи	Ніколи	Важко сказати
Інші прояви різниці у ставленні до жінок та чоловіків (Вкажіть які)	Часто	Інколи	Ніколи	Важко сказати

5. ЧИ ЗРУЧНО ВАМ ОСОБИСТО КОРИСТУВАТИСЯ ТАКИМИ ПРИМІЩЕННЯМИ У ВАШОМУ ЗАКЛАДІ?

Гардероб	Зручно	Більш-менш зручно	Незручно	Важко сказати	Відсутній
Туалети	Зручно	Більш-менш зручно	Незручно	Важко сказати	Відсутні
Перевдягальні	Зручно	Більш-менш зручно	Незручно	Важко сказати	Відсутні
Душові кімнати	Зручно	Більш-менш зручно	Незручно	Важко сказати	Відсутні
Зони відпочинку	Зручно	Більш-менш зручно	Незручно	Важко сказати	Відсутні

6. ЩО САМЕ Є НЕЗРУЧНИМ ДЛЯ ВАС У ПРОСТОРІ ЗП(ПТ)О?

7. ЯКОЮ МІРОЮ ВИ ЗАДОВОЛЕНІ СТАНОМ

Дзеркал	Задоволений/-а	Більш-менш задоволений/-а	Не задоволений/-а	Важко сказати	Відсутні
Рукомийників	Задоволений/-а	Більш-менш задоволений/-а	Не задоволений/-а	Важко сказати	Відсутні
Внутрішнього освітлення	Задоволений/-а	Більш-менш задоволений/-а	Не задоволений/-а	Важко сказати	Відсутні

² Сексистські жарти – жарти, які ображають / дискримінують людей за ознакою статі

Зовнішнього освітлення	Задоволений/-а	Більш-менш задоволений/-а	Не задоволений/-а	Важко сказати	Відсутні
Підлоги	Задоволений/-а	Більш-менш задоволений/-а	Не задоволений/-а	Важко сказати	Відсутні
Сходів	Задоволений/-а	Більш-менш задоволений/-а	Не задоволений/-а	Важко сказати	Відсутні
Меблів	Задоволений/-а	Більш-менш задоволений/-а	Не задоволений/-а	Важко сказати	Відсутні

8. НАСКІЛЬКИ БЕЗПЕЧНО ВИ ПОЧУВАЄТЕ СЕБЕ НА ТЕРИТОРІЇ БІЛЯ ЗАКЛАДУ?

- 1) Абсолютно безпечно
- 2) Радше безпечно
- 3) Радше небезпечно
- 4) Небезпечно
- 5) Важко сказати

9. З ЧИМ ПОВ'ЯЗАНО ВІДЧУТТЯ НЕБЕЗПЕКИ?

10. ЧИ ВИКОРИСТОВУЄ ВИКЛАДАЦЬКИЙ СКЛАД ВАШОГО ЗАКЛАДУ ФЕМІНІТИВИ (СЛОВА ЖІНОЧОГО РОДУ, АЛЬТЕРНАТИВНІ АБО ПАРНІ АНАЛОГІЧНИМ ОДИНИЦЯМ ЧОЛОВІЧОГО РОДУ, НА КШТАЛТ, УЧЕНИЦЯ, ВИКЛАДАЧКА, ДИРЕКТОРКА, МАЙСТРИНЯ)?

- 1) Майже не використовує
- 2) Зрідка використовує
- 3) Регулярно використовує
- 4) Важко сказати

11. ЗА ЯКИМИ ОЗНАКАМИ ВИКЛАДАЧІ/-ЧКИ ПРОПОНУЮТЬ ВАМ ОБ'ЄДНУВАТИСЯ У КОМАНДИ / ГРУПИ ДЛЯ ВИКОНАННЯ НАВЧАЛЬНИХ ЗАВДАНЬ?

- 1) За бажанням
- 2) За статтю
- 3) За алфавітом
- 4) За іншими ознаками (якими?) _____
- 5) Важко сказати

12. ЯК ЧАСТО ВАМ ДОВОДИТЬСЯ ЧУТИ ВІД ВИКЛАДАЧІВ/-ЧОК ФРАЗИ НА КШТАЛТ

Для дівчини головне – вдало вийти заміж	Ніколи	Інколи	Часто	Важко сказати
Чоловік має фінансово забезпечувати родину	Ніколи	Інколи	Часто	Важко сказати
Чоловіки – кращі керівники	Ніколи	Інколи	Часто	Важко сказати
Виховання дітей – жіноча справа	Ніколи	Інколи	Часто	Важко сказати
Дівчата мають турбуватися про власну красу	Ніколи	Інколи	Часто	Важко сказати
Хлопці часто порушують дисципліну	Ніколи	Інколи	Часто	Важко сказати

13. ЯКІ ЗАХОДИ, ПРИСВЯЧЕНІ РІВНИМ ПРАВАМ І МОЖЛИВОСТЯМ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ ВИ ВІДВІДУВАЛИ У ВАШОМУ ЗАКЛАДІ?

14. ЧИ МОЖЕТЕ ВИ СКАЗАТИ, ЩО ВАШ ЗП(ПТ)О Є ДРУЖНИМ ДО ОСІБ ВАШОЇ СТАТІ?

- 1) Так
- 2) Скоріше так
- 3) Скоріше ні
- 4) Ні
- 5) Важко сказати

15. ВАША СТАТЬ

- 1) Жіноча
- 2) Чоловіча
- 3) Інше

16. ВАШ КУРС _____

ХАРАКТЕРИСТИКА КАДРОВОГО ТА УЧНІВСЬКОГО СКЛАДУ ЗАКЛАДУ П(ПТ)О

№ з/п	Кадровий склад	Заг. кільк. осіб	чол.	жін.
	Кадровий склад			
1.	Керівні посади			
	Директор/-ка			
	Заступник/-ця директора			
	Керівники/-ці підрозділів			
2.	Викладацький склад			
	Викладацький склад вищої категорії			
	Викладацький склад першої категорії			
	Викладацький склад другої категорії			
	Спеціаліст/-ка			
	Методист/-ка			
	Майстер/майстриня виробничого навчання другої категорії			
	Майстер/майстриня виробничого навчання першої категорії			
3.	Спеціалісти/-ки з вищою освітою			
	Бухгалтери/-ки			
	Секретар/-ка			
	Юрисконсульт			
	Фахівець із цивільної оборони			
	Інженер-електронік			
	Інженер/-ка з охорони праці			
	Керівник/-чка гуртка			

	Вихователь /-ка			
	Практичний психолог/-иня			
4.	Допоміжний персонал			
	Прибиральники/-ці			
	Двірник/-чка			
	Сторож/-ничка			
	Кухар/-ка			
	Робочі			
	Черговий/-а по гуртожитку			
	Комірник/-ця			
	Каштелян/-ша			
	Підсобний робітник/-ниця			
	Механік			
	Технік з організації експлуатації та ремонту			
	Лаборант/-ка			
	Фельдшер/-ка			
	Учнівський склад			
1.	Учнівство			
	Учнівство 1 курсу			
	Учнівство 2 курсу			
	Учнівство 3 курсу			
	Переможці/ниці конкурсів фахової майстерності			
	Стипендіати/-ки іменних стипендій			
	Відмінники/-ці навчання			
	Голова органу учнівського самоврядування			
	Актив органу учнівського самоврядування			

ГЕНДЕРНИЙ АУДИТ ПРОСТОРУ ЗАКЛАДУ П(ПТ)О

№	Найменування показника	Значення показника		
		Так	Ні	К-ть
1. Зовнішній простір				
1.1	Наявність місць для паркування велосипедів поруч із головним входом в будівлю			
1.2	Наявність місць для паркування автомобілів поруч із головним входом в будівлю			
1.3	Наявність місць для паркування автомобілів, що керуються людьми з інвалідністю, поруч із головним входом в будівлю			
1.4	Наявність місць для дитячих візочків поруч із головним входом в будівлю			
1.5	Доступний шлях до входу, виходу			
1.6	Наявність зовнішнього освітлення			
1.7	Наявність протиковзких засобів на сходах			
1.8	Наявність пандусу			
1.9	Наявність билець на пандусі			
1.10	Довжина пандусу			
1.11	Висота пандусу			
1.12	Наявність інформації, друкованою шрифтом Брайля			
1.13	Наявність урн для сміття біля входу			
1.14	Наявність зон для відпочинку			
1.15	Наявність безпечного пішохідного переходу до закладу			
1.16	Наявність камер відеоспостереження			
1.17	Наявність кнопки тривоги			
1.18	Наявність спортивного майданчика			
2. Внутрішній простір				
2.1.	Гардероб для працівників/-ць			
2.1.1.	Наявність гардеробу для співробітників/-ць			
2.1.2.	Наявність у гардеробі дзеркала			
2.2.	Гардероб для учнівства			
2.2.1.	Чи є гардероб для учнівства?			
2.2.2.	Чи є у гардеробі дзеркало?			
2.3.	Дошка із світлинами керівництва закладу			
2.3.1.	Кількість світлин із зображеннями жінок			
2.3.2.	Кількість світлин із зображеннями чоловіків			
2.3.3.	Інші наявні зображення та надписи з ознаками сексизму			
2.4.	Традиційні дошки пошани (у т. ч. у кабінетах)			
2.4.1.	Кількість світлин із зображеннями дівчат			
2.4.2.	Кількість світлин із зображеннями хлопців			

2.4.3.	Назви дошок пошани:			
2.5.	Альтернативні дошки пошани (у т. ч. у кабінетах)			
2.5.1.	Кількість світлин із зображеннями дівчат			
2.5.2.	Кількість світлин із зображеннями хлопців			
2.5.3.	Назви дошок пошани:			
2.6.	Інші стенди, плакати, інформаційні дошки тощо			
2.6.1.	Кількість зображених дівчат/жінок (позитивний образ)			
2.6.2.	Кількість зображених дівчат/жінок (негативний образ)			
2.6.3.	Кількість зображених хлопців/чоловіків (позитивний образ)			
2.6.4.	Кількість зображених хлопців/чоловіків (негативний образ)			
2.6.5.	Наявні зображення та надписи з ознаками сексизму			
2.6.6.	Наявність фемінітивів у наочності			
2.6.7.	Використання парних образів чоловіка і жінки у наочності			
2.6.8.	Наявні зображення та надписи, на яких присутня мова ворожнечі			
2.7.	Безпечність внутрішнього облаштування			
2.7.1.	Безпечні сходи, прості у користуванні			
2.7.2.	Достатнє освітлення			
2.7.3.	Неслизька підлога			
2.7.4.	Тактильне покриття для осіб з порушенням зору			
2.7.5.	Наявність ліфту			
2.8.	Туалети для співробітників/-ць			
2.8.1.	Кількість кабінок для жінок			
2.8.2.	Кількість кабінок для чоловіків			
2.8.3.	Кількість жінок на одну кабінку			
2.8.4.	Кількість чоловіків на одну кабінку			
2.8.5.	Кількість умивальників у жіночому туалеті			
2.8.6.	Кількість умивальників у чоловічому туалеті			
2.8.7.	Кількість жінок на один умивальник			
2.8.8.	Кількість чоловіків на один умивальник			
2.8.9.	Наявність дзеркал у туалетах для жінок			
2.8.10.	Наявність дзеркал у туалетах для чоловіків			
2.8.11.	Наявність пеленального столика			
2.8.12.	Наявність обладнаного туалету для людей з інвалідністю			
2.9.	Туалети для учнівства			
2.9.1.	Кількість кабінок/з дверцятами для дівчат			
2.9.2.	Кількість кабінок/з дверцятами для хлопців			
2.9.3.	Кількість дівчат на одну кабінку			
2.9.4.	Кількість хлопців на одну кабінку			
2.9.5.	Кількість умивальників у жіночому туалеті			
2.9.6.	Кількість умивальників у чоловічому туалеті			
2.9.7.	Кількість дівчат на один умивальник			

2.9.8.	Кількість хлпців на один умивальник			
2.9.9.	Наявність дзеркал у туалетах для жінок			
2.9.10.	Наявність дзеркал у туалетах для чоловіків			
2.10.	Зони для відпочинку та гігієни співробітників/-ць			
2.10.1.	Наявність кімнати для відпочинку «унісекс»			
2.10.2.	Наявність окремих кімнат для відпочинку для жінок			
2.10.3.	Наявність окремих кімнат для відпочинку для чоловіків			
2.10.4.	Кількість місць для відпочинку жінок			
2.10.5.	Кількість місць для відпочинку чоловіків			
2.10.6.	Наявність душової кімнати «унісекс»			
2.10.7.	Наявність душової кімнати для жінок			
2.10.8.	Наявність душової кімнати для чоловіків			
2.11.	Зони для відпочинку та гігієни учнівства			
2.11.1.	Наявність кімнати для відпочинку «унісекс»			
2.11.2.	Наявність окремих кімнат для відпочинку дівчат			
2.11.3.	Наявність окремих кімнат для відпочинку хлопців			
2.11.4.	Кількість місць для відпочинку дівчат			
2.11.5.	Кількість місць для відпочинку хлопців			
2.11.6.	Наявність душової кімнати «унісекс»			
2.11.7.	Наявність душової кімнати для дівчат			
2.11.8.	Наявність душової кімнати для хлопців			
2.12.	Фахові майстерні			
2.12.1.	Наявність перевдягалень «унісекс»			
2.12.2.	Наявність перевдягалень для жінок			
2.12.3.	Наявність перевдягалень для чоловіків			
2.12.4.	Наявність туалетів «унісекс»			
2.12.5.	Наявність туалетів для чоловіків			
2.12.6.	Наявність туалетів для жінок			
2.12.7.	Наявність душової кімнати «унісекс»			
2.12.8.	Наявність душової кімнати для жінок			
2.12.9.	Наявність душової кімнати для чоловіків			
2.13	Наявність їдальні/буфету			
2.14.	Наявність медпункту			
2.15.	Наявність дитячої кімнати			
2.16.	Приміщення для занять спортом			
2.16.1.	Наявність зали для занять спортом			
2.16.2.	Кількість силових тренажерів			
2.16.3.	Кількість столів для настільного тенісу			
2.16.4.	Дзеркало			
2.16.5.	Танцювальний станок			
2.16.6.	Килим для занять йогою, пілатесом тощо			

БЛАНК АНАЛІЗУ НАЯВНИХ ДОКУМЕНТІВ

Вид (розділ) документації	Назва документа	Бал гендерної чутливості	Обґрунтування ³	Рекомендації
		0 1 2 3 4 5	+ -	
		0 1 2 3 4 5	+ -	
		0 1 2 3 4 5	+ -	

Для оцінювання використовується така шкала:

- 0 — документ зовсім не відповідає забезпеченню гендерного балансу (комплексний гендерний підхід не спостерігається) – 0 – 1 бал;
- 1 — документ відповідає незначною мірою – 2 – 3 бали;
- 2 — документ відповідає середньою мірою – 4 – 5 балів;
- 3 — документ відповідає достатньою мірою – 6 – 7 балів;
- 4 — документ відповідає майже повною мірою – 8 – 9 балів;
- 5 — документ відповідає повною мірою (в усьому документі наскрізно спостерігається комплексний гендерний підхід) – 10 балів.

³ У стовпчику «Обґрунтування» позначка «+» означає позитивні риси документу «-» - негативні.

Розрахунок балів:

Ознака	Бали
1. В розробці документу брали участь жінки і чоловіки	1
2. У документі відсутні гендерні стереотипи (в тому числі у візуальних образах)	1
3. Наявна статистика дезагрегована за статтю, тобто в документі мова йде не про безстатевих осіб, а про жінок і чоловіків	1
4. В документі згадуються окремі групи жінок і чоловіків (одинокі матері, багатодітні чоловіки і жінки, чоловіки і жінки з інвалідністю тощо)	1
5. У документах використовуються фемінітиви – слова альтернативні або парні аналогічним словам чоловічого роду	1
6. Згадуються заходи, націлені на впровадження гендерної рівності	1
7. Згадка про гендерну рівність присутня у меті та завданнях	2
8. Забезпеченню гендерної рівності присвячено окремий розділ	2
Загалом	10