

Гендерний аудит Міністерства освіти і науки України

11 ГРУДНЯ 2024 РОКУ

ПРЕЗЕНТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ





МІНІСТЕРСТВО
ОСВІТИ І НАУКИ
УКРАЇНИ



Основні цілі гендерного аудиту Міністерства освіти і науки

- Сприяти самонавчанню Міністерства методам ефективного застосування комплексного гендерного підходу у політиці, програмах та процедурах Міністерства як організації.
- Визначити, якою мірою прийнята політика знаходить відображення у роботі Міністерства в цілому, у його структурних підрозділах, у діяльності персоналу.
- Проаналізувати практику Міністерства стосовно реалізації державної політики гендерної рівності.



Методологія аудиту



Партисипативний аудит за методологією Міжнародної організації праці



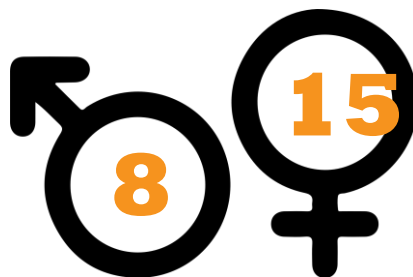
Збір даних:



Аналіз документів:
37 офіційних документів



Онлайн-опитування:
122 анкети



Інтерв'ю:
23 співрозмовники
(15 жінок,
8 чоловіків)



Семінари:
3 заходи
з представниками
та представницями
МОН (24 особи –
15 жінок, 9 чоловіків)



Аналіз фізичного простору та вебресурсів

Методологія аудиту





Три найкращі практики МОН, які варті відзнаки



Запровадження інституту гендерного радництва при Міністрі освіти і науки України та функціонування робочої групи із забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків при МОН.



Проведення гендерного аналізу бюджетних програм Міністерства.



Організація вебінарів з питань гендерної рівності, які постійно доступні на Youtube-каналі МОН.



МІНІСТЕРСТВО
ОСВІТИ І НАУКИ
УКРАЇНИ



СФЕРА 1: Структура і спроможність

Кращі практики

Наявність структурного підрозділу, відповідального за гендерну рівність:

Директорат дошкільної та інклюзивної освіти.

Активна участь у міжнародних ініціативах («Партнерство Біарріц»):

співпраця включає реалізацію цілей щодо гендерної рівності, визначених на міжнародному рівні.

Включення до посадової інструкції співробітників/ -ць обов'язків з реалізації політики гендерної рівності в діяльності МОН.



СФЕРА 1: Структура і спроможність

Зони для зростання

Брак наскрізної інтеграції гендерних питань у всі функції: повноваження щодо гендерної рівності переважно обмежуються відповідальним підрозділом без включення до повсякденної роботи інших підрозділів.

Обмежена координація та моніторинг гендерної політики: відсутні регулярні зустрічі між підрозділами для обговорення гендерних питань.

Підвищення кваліфікації співробітників/ -ць з гендерних питань: понад 40% не проходили жодних навчань на цю тему, ще 30% – лише один раз.



МІНІСТЕРСТВО
ОСВІТИ І НАУКИ
УКРАЇНИ



СФЕРА 1: Структура і спроможність

Рекомендації

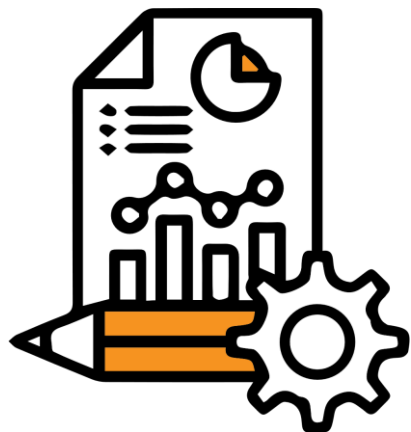
Інтегрувати гендерний підхід у всі рівні управління: передбачити обов'язкове врахування гендерного компонента у діяльність кожного підрозділу.

Розробити системний підхід до моніторингу та звітності: запровадити регулярну звітність щодо виконання гендерної політики на основі чітких показників.

Посилити спроможність відповідального підрозділу: провести спеціалізоване навчання для співробітників/-ць підрозділу, відповідального за координацію гендерної політики.



МІНІСТЕРСТВО
ОСВІТИ І НАУКИ
УКРАЇНИ



СФЕРА 2: Розроблення та реалізація програм

Кращі практики

Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року:

затверджено пріоритети, які передбачають підтримку рівних можливостей у всіх сферах освіти, та ініційовано активну взаємодію з громадським сектором.

Регулярна антидискримінаційна експертиза навчальних матеріалів:

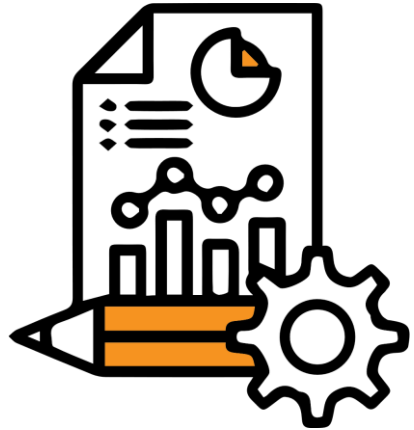
проведено понад 150 перевірок підручників на відповідність принципам рівності.

Гендерне бюджетування:

регулярний гендерний аналіз бюджетних програм.



МІНІСТЕРСТВО
ОСВІТИ І НАУКИ
УКРАЇНИ



СФЕРА 2: Розроблення та реалізація програм

Зони для зростання

Недостатній рівень гендерної чутливості (аналізу) програм і планів дій МОН, що враховують особливості діяльності окремих структурних підрозділів та орієнтовані на вирішення практичних завдань.

Відсутність узгоджених механізмів підзвітності за реалізацію гендерної політики: підрозділи не звітують про врахування гендерного компонента у своїй діяльності.

Нестача даних з розподілом за статтю: у більшості звітів відсутня інформація про вплив політики/програм на дівчат і хлопців.



СФЕРА 2: Розроблення та реалізація програм

Рекомендації

Розробити методики та провести навчання про гендерний аналіз для всіх підрозділів, які розробляють політику та програми: включити практичні рекомендації з оцінки впливу програм на різні групи населення.

Впровадити гендерну статистику: у всіх формах звітності запровадити збір даних з розподілом за статтю.

Посилити звітність щодо реалізації гендерної політики: висвітлювати позитивні практики впливу на гендерну рівність від різних підрозділів.

Відзначати те, як **діяльність** різних підрозділів МОН вже **позитивно впливає на ситуацію** з гендерною рівністю.

Гендерний аудит Міністерства освіти і науки України

ЧАСТИНА 2





МІНІСТЕРСТВО
ОСВІТИ І НАУКИ
УКРАЇНИ



СФЕРА 3: Суспільна репутація та управління інформацією

Кращі практики

Створення сторінки про гендерну рівність на вебсайті МОН: розділ містить базову інформацію та ресурси для ознайомлення з гендерною політикою.

Участь у публічних гендерно-чутливих ініціативах: підтримка заходів та кампаній з просування рівності.

Підтримка прозорі комунікації з громадськістю: регулярна публікація новин.



МІНІСТЕРСТВО
ОСВІТИ І НАУКИ
УКРАЇНИ



СФЕРА 3:

Суспільна репутація та управління інформацією

Зони для зростання

Недостатня популяризація гендерної політики серед учасників освітнього процесу: інформація не досягає широкої аудиторії.

Відсутність регулярних звітів про реалізацію гендерної політики на вебсайті МОН

Обмеженість доступу до посібників: відсутні практичні інструкції для закладів освіти та наукових установ щодо конкретних кроків для забезпечення гендерної рівності на рівні дитсадка, школи, коледжу, закладу вищої освіти, наукової установи.



СФЕРА 3: Суспільна репутація та управління інформацією

Рекомендації

Розширити онлайн-ресурси про гендерну політику: давати більше практичних матеріалів та інструкцій.

Оприлюднювати звіти про виконання гендерної політики МОН та іншими установами в сфері освіти і науки.

Залучати інтернет-ресурси до просування цінностей та практичних кроків із забезпечення гендерної рівності всередині МОН, у сфері освіти і науки, в публічному просторі в цілому.



СФЕРА 4: Організаційна культура

Кращі практики

Визнання важливості балансу роботи та сім'ї:

заплановано відкриття дитячої кімнати для співробітників/-ць із дітьми.

Неформальні

практики сприяння співробітникам/-цям у поєднанні професійних та сімейних обов'язків.

Переважно

позитивна оцінка середовища в МОН та атмосфери в колективі.



СФЕРА 4: Організаційна культура

Зони для зростання

Гендерні стереотипи серед персоналу, що обмежує ефективність роботи персоналу.

Наявність проявів/поведінки, яка може носити дискримінаційний характер: 43% респондентів/-ок заявили про такі випадки.

Відсутність механізму подання скарг при порушенні прав: неможливість конфіденційно повідомити про випадки дискримінації або домагань.



МІНІСТЕРСТВО
ОСВІТИ І НАУКИ
УКРАЇНИ



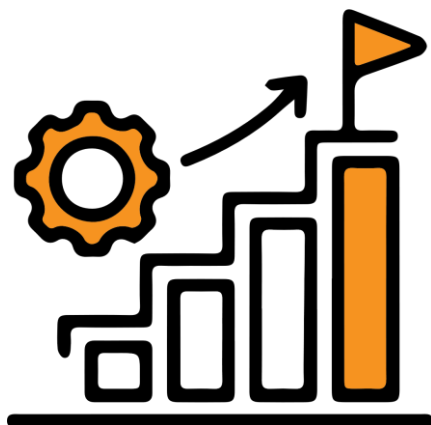
СФЕРА 4: Організаційна культура

Рекомендації

Проводити регулярні навчання з формування гендерної чутливості, зокрема щодо гендерночутливої комунікації та подолання гендерних стереотипів.

Запровадити механізм подання скарг при порушенні прав:
створити конфіденційний канал для повідомлень з чітким алгоритмом дій та поширенням інформації про нього.

Формувати гендерночутливу організаційну культуру:
регулярно проводити заходи серед співробітників/ -ць на теми, що стосуються професійного та особистісного розвитку.



СФЕРА 5: Уявлення про досягнення

Кращі практики

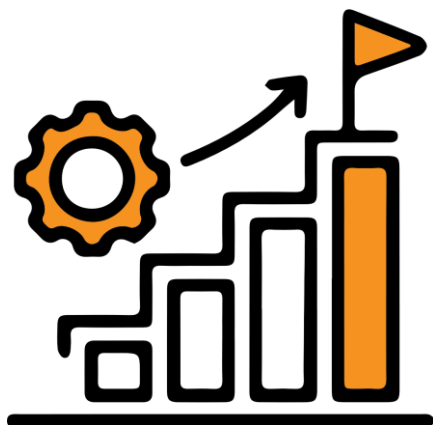
Наявність політичної волі в МОН щодо реалізації гендерної політики.

Використання можливостей підтримки з боку громадських та міжнародних організацій.

Розуміння суспільних перетворень у сфері гендерної рівності та визнання важливості того, що МОН має відповідати темпу цих перетворень.



МІНІСТЕРСТВО
ОСВІТИ І НАУКИ
УКРАЇНИ



СФЕРА 5: Уявлення про досягнення

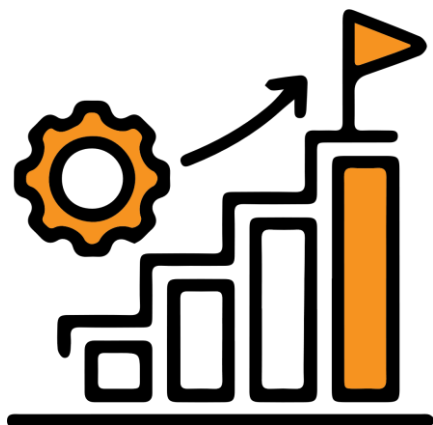
Зони для зростання

Нестача обізнаності персоналу щодо гендерної політики всередині міністерства: лише 55% говорять про її наявність.

Брак систематичного аналізу досягнень: нерегулярність підведення підсумків впровадження політики гендерної рівності, ризику для інституційної пам'яті.



МІНІСТЕРСТВО
ОСВІТИ І НАУКИ
УКРАЇНИ



СФЕРА 5: Уявлення про досягнення

Рекомендації

Регулярний збір та аналіз потреб персоналу щодо гендерних питань: це допоможе виявити прогрес щодо гендерних компетентностей та відстежувати ключові проблеми.

Підвищувати обізнаність щодо реалізації гендерної політики: проводити внутрішні інформаційні кампанії та тематичні заходи.

Запровадити механізм регулярної оцінки досягнень: використовувати кількісні та якісні показники для оцінки змін у політиці рівності.