



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАКАЗ

м. Київ

05 11 20 21р.

№ 1182

Про затвердження Методології та критеріїв
проведення гендерного аудиту закладів освіти

На виконання підпункту 4 пункту 2 Плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 року № 1578-р,

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Методологію та критерії проведення гендерного аудиту закладів освіти, що додаються.
2. Директорату європейської інтеграції, бюджетування та узгодження політик (Пижов О.) забезпечити розміщення цього наказу на офіційному вебсайті Міністерства освіти і науки України.
3. Контроль за виконанням цього наказу покласти на першого заступника Міністра Вітренка А.

Міністр

Сергій ШКАРЛЕТ

МЕТОДОЛОГІЯ ТА КРИТЕРІЇ проведення гендерного аудиту закладів освіти

І. Загальні положення

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

2. Гендерний аудит рекомендується проводити в закладах освіти за ініціативи Міністерства освіти і науки України, профспілкового органу (профспілкового представника) або уповноважених представників трудового колективу шляхом обстеження та самооцінювання внутрішніх організаційних процесів, організаційної структури закладів освіти.

3. Метою проведення гендерного аудиту є оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в закладах освіти, виявлення існуючих проблем, визначення шляхів скорочення фактичної нерівності жінок і чоловіків та змін, що відбулися (у порівнянні з результатами попереднього аудиту), а також підвищення обізнаності працівників щодо застосування комплексного гендерного підходу в їхній діяльності.

4. Гендерний аудит допоможе проаналізувати, якою мірою принципи забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків враховуються у кадровій політиці та діяльності закладів освіти, у тому числі через включення

гендерного аспекту до стратегічних, програмних, проєктних, фінансових документів, планів та документів поточної діяльності, а також визначити шляхи для:

- підвищення ефективності управління людськими ресурсами та розвитку потенціалу жінок і чоловіків;

- забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам у працевлаштуванні, професійній орієнтації, професійному відборі, професійному навчанні, зокрема перепідготовці, підвищенні кваліфікації та розвитку професійної кар'єри;

- здійснення рівної оплати праці за працю рівної цінності, тобто праці однакової кваліфікації, такої самої або схожої роботи в еквівалентних умовах, або праці, що є різною за змістом, але за об'єктивними критеріями (кваліфікацією, обсягом зусиль, відповідальністю, умовами праці) є рівноцінною;

- створення умов праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі, у тому числі шляхом створення можливостей поєднання трудової діяльності із сімейними обов'язками;

- створення безпечних для життя і здоров'я жінок і чоловіків умов праці;

- унеможливлення та захисту від дискримінації, випадків сексуальних домагань, сексизму, мобінгу та інших проявів насильства за ознакою статі на робочому місці та нетерпимого ставлення до домашнього насильства;

- урахування практичних потреб різних груп жінок і чоловіків, які є отримувачами товарів / послуг, що надаються закладами освіти;

- справедливого розподілу фінансових ресурсів;

- подолання гендерних стереотипів;

- формування умов для ефективного поєднання професійних та сімейних обов'язків;

- підвищення обізнаності / удосконалення знань працівників щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та застосування гендерних підходів в їхній діяльності.

5. Рекомендується проводити гендерний аудит за такими напрямками:

- політика закладів освіти щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, процесів ухвалення рішень та участі у цих процесах жінок і чоловіків, статистичних та адміністративних даних, які характеризують діяльність закладів освіти;

- підзвітність та інформування, що включає аналіз інформаційного забезпечення та висвітлення діяльності закладів освіти з точки зору дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, у тому числі на офіційних вебсайтах;

- навчальних, друкованих та електронних інформаційно-роз'яснювальних матеріалів (інформаційних бюлетнів, брошур, плакатів, буклетів, відеоматеріалів, публікацій, фотографій, малюнків);

- відкритість доступу до даних та статистики, розподіленої за статтю/віком, що характеризує діяльність закладів освіти;

інформування, комунікація та підзвітність, що включає аналіз інформаційного та комунікативного забезпечення, видимості жінок та чоловіків, висвітлення діяльності закладів освіти з точки зору дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, у тому числі на офіційних сайтах та інформаційних ресурсах, у друкованих та електронних медіа-матеріалах (інформаційних бюлетенях, брошурах, плакатах, буклетах, відеоматеріалах, публікаціях, фотографіях, малюнках тощо);

кадровий потенціал та людські ресурси, що включає гендерний аналіз кадрової політики та кадрового складу; причин плинності кадрів; оплати праці та винагород працівників; індивідуальних програм професійного розвитку, висновків результатів оцінювання професійної кваліфікації чи професійної компетентності працівників, а також виявлення ступеню розуміння принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та наявних знань як у керівництва, так і працівників, визначення потреб у навчанні з питань гендерної рівності;

гендерний аналіз оплати праці, заохочень та винагород працівників, дисциплінарних стягнень працівників, причин мобільності кадрів, індивідуальних та колективних програм професійного розвитку, висновків результатів оцінювання працівників, а також виявлення ступеня розуміння принципу і політик гендерної рівності суб'єктами освітнього процесу і визначення потреб у навчанні з питань гендерної рівності;

умови навчання та дозвілля, участь учнів/студентства у розробці та реалізації гендерних політик і захист від гендерно обумовленого насильства та дискримінації;

організаційна культура, що включає аналіз внутрішніх механізмів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Міністерстві освіти і науки України та в закладах освіти, комунікації між працівниками;

зміст освітніх програм, наявність навчальних дисциплін та/або наукових досліджень гендерного профілю, включення гендерної проблематики до тематики наукових конференцій та інших наукових заходів;

формування складу вчених, наукових, педагогічних, студентських, учнівських рад та редколегій наукових, освітніх та навчальних видань з урахуванням паритетного представництва жінок та чоловіків;

експертиза навчальних та навчально-методичних матеріалів щодо їх відповідності загальним засадам гендерної рівності;

просвітницькі заходи з питань гендерної рівності в закладах освіти;

експертиза навчальних та навчально-методичних матеріалів щодо їх відповідності загальним засадам гендерної рівності тематики і змісту наукових робіт та наукових заходів.

II. Організація та порядок проведення гендерного аудиту

1. Порядок проведення гендерного аудиту.

Визначення структурного підрозділу (у разі наявності) або працівника, відповідального за проведення гендерного аудиту (з достатнім рівнем професійної компетентності працівників).

До проведення гендерного аудиту рекомендується залучити профспілковий орган (профспілкового представника) та уповноважену особу (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі, який визначається відповідно до статті 12 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Формування команди фахівців (робочої групи) для проведення гендерного аудиту (за згодою).

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

У робочій групі рекомендовано визначити координатора, який відповідатиме за розповсюдження інформації про проведення гендерного аудиту, збирання необхідних матеріалів та документації, складання графіків проведення співбесід з працівниками, визначення дати та забезпечення організації проведення навчань, організацію обговорення та розподіл обов'язків у групі, обмін інформацією, запрошення зовнішніх фахівців/експертів.

Наявність зовнішніх фахівців/експертів сприяє отриманню достовірних і неупереджених даних/інформації, особливо при співбесідах (глибинних інтерв'ю, фокус-групах). Працівники можуть почуватися комфортніше при спілкуванні з фахівцями/експертами, які при цьому не є їхніми колегами.

Зовнішні фахівці/експерти також можуть залучатися для надання консультацій з організаційного розвитку та внутрішньої самооцінки закладів освіти.

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

Проведення навчання з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків для робочої групи.

До програми навчання рекомендується включати питання щодо міжнародних документів та нормативно-правової бази України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, гендерної

статистики, гендерного аналізу, гендерного підходу, гендерного бюджетування, моніторингу та оцінювання, методів проведення гендерних аудитів.

В організації навчань можуть взяти допоміжну участь представники апарату Урядової уповноваженої з питань гендерної політики, представники Міністерства соціальної політики України, яке є спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також представники Національної соціальної сервісної служби України.

Складання та затвердження плану-графіку проведення гендерного аудиту.

Аудит рекомендовано проводити протягом 1 місяця, але його тривалість залежить від чисельності робочої групи, а також якості проведення підготовчої роботи. На початку проведення аудиту рекомендується представити робочу групу працівникам, розповісти про цілі гендерного аудиту. Членам робочої групи рекомендується отримувати документи для ознайомлення та аналізу за два тижні до початку проведення аудиту. Рекомендується протягом двох тижнів робочій групі провести опитування та співбесіди з працівниками, зустрічі з партнерськими організаціями та в останній день аудиту організувати обговорення проекту рекомендацій та проекту плану дій з усіма працівниками.

Звіт про проведення гендерного аудиту рекомендується підготувати робочою групою протягом місяця із залученням працівників закладів освіти для уточнення інформації, що міститься в проєкті звіту.

Збір первинної документальної інформації та оцінювання гендерної чутливості за напрямами проведення гендерного аудиту, визначеними у пункті 5 розділу I Методології та критеріїв гендерного аудиту.

Орієнтовний перелік первинних документів та матеріалів, рекомендованих для проведення гендерного аудиту:

1) політика закладів освіти:

- установчий договір, статут, положення та інші установчі документи;
- штатно-посадова книга або інший документ, в якому зазначається ІПБ працівників та посади, які вони обіймають;
- положення про структурні підрозділи (за наявності);
- посадові інструкції;
- положення про оплату праці, положення про преміювання, положення про виплату винагороди за підсумками роботи за рік;
- інші організаційно-розпорядчі документи.

2) підзвітність та інформування:

- статистична, фінансова, адміністративна та інша звітність;
- плани діяльності закладів освіти,
- річні звіти, дослідження, публікації про діяльність закладів освіти;
- інформаційно-роз'яснювальні матеріали, брошури, буклети тощо;
- інші документи, що відображають діяльність закладів в частині підзвітності та інформування.

3) кадровий потенціал та людські ресурси:

- порядок проведення конкурсу на зайняття посад;
- накази про призначення, звільнення та переведення;

- накази про надання соціальних відпусток (відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, для догляду за дитиною, додаткової відпустки особам, які мають дітей тощо);
- порядок направлення на курси підвищення кваліфікації, семінари, інші види професійного навчання працівників (за наявності);
- порядок оцінювання результатів службової діяльності працівників;
- наказ щодо формування складу комісій (за наявності);
- типова форма трудової угоди (контракту) (за наявності).

4) корпоративна культура:

- колективна угода (договір);
- правила корпоративної етики, Кодекс етики або інший відповідний документ (за наявності);
- правила внутрішнього трудового розпорядку;
- умови праці, у тому числі створення інклюзивного та доступного середовища.

Примірна форма оцінювання гендерної чутливості первинної документації додана у додатку 1 до цих Методичних рекомендацій, примірні критерії оцінювання гендерної чутливості первинної документації – у додатку 2.

5) інші документи, що сприяють аналізу гендерного компонента в освіті та наукових дослідженнях та заходах.

Проведення опитування працівників закладів освіти.

Опитування може проводитись з метою отримання інформації щодо оцінювання працівниками стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків закладів освіти. Результати опитування рекомендується використовувати в узагальненому вигляді.

Рекомендований орієнтовний перелік запитань для опитування працівників під час проведення гендерного аудиту – у додатку 3.

6) Опитування рекомендується проводити на засадах:

- відповідності змісту анкет цілям і завданням гендерного аудиту;
- добровільності;
- анонімності;
- системності та послідовності процедур анкетування;
- використання стандартизованих процедур і критеріїв опитування;
- інформативності.

Опитування рекомендується проводити шляхом самостійного анонімного заповнення анкет працівниками та супроводжується роз'ясненням його цілей, завдань та змісту, а також індивідуальних співбесід.

Рекомендується провести опитування не менше 50 відсотків закладів освіти (за можливості, із збалансованим представництвом жінок і чоловіків) за згодою.

Обробку анкет рекомендується проводити з використанням трьох типів аналізу, які дадуть можливість інтерпретувати зібрані дані:

аналіз відповіді на кожне запитання та визначення кількісного та відсоткового співвідношення кожного варіанту відповіді;

об'єднання і узагальнення результатів за визначеними критеріями, напрямками дослідження;

аналіз результатів за відповідями жінок і чоловіків, їх віком, посадами, сімейним станом та іншими релевантними ознаками.

За результатами опитування рекомендується підготувати звіт, який є частиною підсумкового звіту про проведення гендерного аудиту.

З метою дослідження найбільш чутливих гендерних питань, які були виявлені в процесі опитування працівників, рекомендовано проводити фокус-групи і глибинні інтерв'ю із залучення до їх проведення зовнішніх фахівців/експертів. Фокус-групи доцільно проводити для обговорення виявлених проблем з працівниками одного підрозділу або у групах змішаного складу (для проблеми яка має загальноорганізаційне значення) з метою уточнення масштабу проблемної ситуації та бачення працівників щодо її вирішення. Рекомендована чисельність фокус-групи може складати від 8 до 15 осіб). Глибинні інтерв'ю доцільно проводити з керівниками структурних підрозділів з метою формування комплексного бачення усіх обставин виникнення і вирішення гендерних питань в організації.

Узагальнення результатів гендерного аудиту, напрацювання рекомендацій та підготовка звіту.

До підсумкового звіту про результати проведення гендерного аудиту рекомендується включати такі розділи:

- вступ (мета, завдання, часові рамки, етапи проведення);
- методологія;
- результати аналізу документації та статистичних даних;
- результати опитування працівників;
- висновки за напрямками проведення дослідження;
- рекомендації.

Працівники закладів освіти, в яких проводився аудит, за результатом ознайомлення із проєктом звіту можуть запропонувати до його включення додаткову інформацію щодо позитивного досвіду із запровадження гендерного підходу, а також сфер діяльності/соціально-трудова відносин, які потребують покращення.

Звіт оприлюднюється на сайті установи, в якій було проведено гендерний аудит, а також рекомендується передати працівнику, відповідальному за питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, в електронному та друкованому вигляді.

Узагальнені результати гендерного аудиту рекомендується довести до відома усіх працівників шляхом оприлюднення на внутрішніх зборах, розсилки інфографіки тощо.

Розроблення та затвердження плану заходів щодо усунення виявлених прогалин та проблем для коригування організаційної структури, процесів та діяльності закладів освіти.

У разі колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців до плану рекомендується включити заходи щодо коригування положень із забезпечення

рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у розділах колективних договорів / угод шляхом внесення відповідних змін і доповнень. Примірний перелік положень щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах, рекомендованих для викладення в колективних договорах, угодах передбачено у Методичних рекомендаціях, затверджених наказом Міністерства соціальної політики України від 29 січня 2020 року № 56.

До напрацювання рекомендацій гендерного аудиту та розроблення плану заходів за його результатами рекомендується залучити працівників закладів освіти. Це сприятиме кращому визначенню шляхів вирішення виявлених проблем з урахуванням потреб різних груп працівників (в залежності від посади, віку, статі, сімейного стану, наявності інвалідності тощо) закладів освіти, а також покращенню обізнаності працівників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та подоланню стереотипних поглядів та уявлень. Рекомендується використовувати такі форми роботи як стратегічні сесії, обговорення / консультації.

До рекомендацій гендерного аудиту рекомендується включити спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях жінок і чоловіків щодо реалізації прав і свобод, встановлених Конституцією і законами України.

Рекомендується зосередитись на трьох – чотирьох важливих сферах діяльності/соціально-трудова відносин, в яких протягом року можуть очікуватись позитивні видимі, доцільні та досяжні зміни.

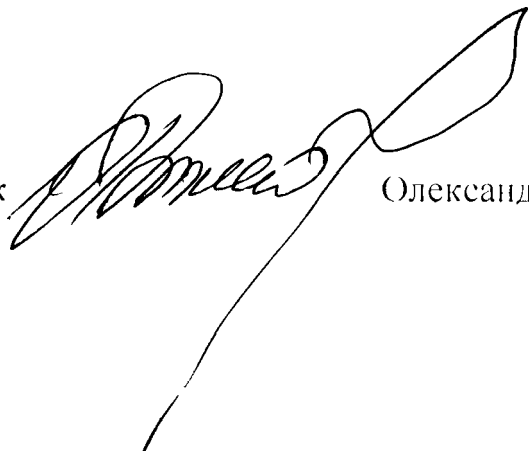
Затверджений план заходів за результатами проведеного гендерного аудиту рекомендується довести до відома усіх працівників закладів освіти.

2. Роботодавцям рекомендується створити умови для проведення гендерного аудиту.

Важливою є зацікавленість працівників закладів освіти у проведенні гендерного аудиту, оскільки ця робота вимагає участі працівників протягом часу проведення аудиту у співбесідах, навчаннях, інформаційних зустрічах.

3. Власником результатів гендерного аудиту рекомендується вважати Міністерство освіти і науки України та заклади освіти. Звіт рекомендується довести до відома усіх працівників шляхом оприлюднення на внутрішніх зборах, розсилки інфографіки тощо.

Генеральний директор
директорату європейської інтеграції,
бюджетування та узгодження політик



Олександр ПУЖКОВ

Примірна форма оцінювання гендерної чутливості первинної документації

Види організаційно-розпорядчої документації	Назва документа	Врахування принципів рівних прав та можливостей *	Примітки
Політика закладів освіти щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків			
Організаційні документи (установчі документи, посадові інструкції, штатно-посадова книга або інший документ, в якому зазначається ПІБ працівників та посади, які вони обіймають, фінансові документи, інші організаційні документи)			
Розпорядчі документи (накази щодо організації діяльності)			
Підзвітність та інформування			
Інформаційно-аналітичні документи (результати аудиту, річні та квартальні звіти, аналітичні записки тощо, статистична та адміністративна звітність, фінансова звітність)			
Кадровий потенціал та людські ресурси			
Порядок проведення конкурсів на заміщення посад			
Організаційно-розпорядчі документи щодо призначення, звільнення, переведення			

Організаційно-розпорядчі документи щодо надання соціальних відпусток			
Порядок направлення на курси підвищення кваліфікації та професійного навчання			
Порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності працівників			
Накази щодо формування складу комісій			
Корпоративна культура			
Правила внутрішнього розпорядку			
Колективні договори			
Кодекси корпоративної етики			

* Шкала визначення балів:

0 – документ зовсім не відповідає принципам рівних прав та можливостей

1 – документ відповідає принципам рівних прав та можливостей (на 10-25%)

2 – документ відповідає принципам рівних прав та можливостей (на 25-50%)

3 – документ відповідає принципам рівних прав та можливостей (на 50-75%)

4 – документ відповідає принципам рівних прав та можливостей повній мірі (на 75-95%)

5 – документ принципам рівних прав та можливостей (на 95-100%) (у документі відстежується гендерний підхід)

Примірні критерії оцінювання гендерної чутливості первинної документації

Аналіз	Врахування принципів рівних прав та можливостей *	Примітка
Політика закладів освіти		
<p>Установчий договір та / або статут закладу освіти містить посилання на дотримання принципу недискримінації, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків</p> <p>0 1 2 3 4 5</p>		
<p>Гендерний підхід інтегрований до положень Статуту закладу освіти, зокрема щодо цілей, напрямів, організації діяльності, оплати праці тощо</p> <p>0 1 2 3 4 5</p>		
<p>Гендерний підхід інтегрований до Положення про заклад освіти, зокрема на рівні основних завдань</p> <p>0 1 2 3 4 5</p>		
<p>Штатно-посадова книга або інший документ, в якому зазначається ПІБ працівників та посад, які вони обіймають, що вказує на рівний розподіл посад між чоловіками та жінками</p> <p>0 1 2 3 4 5</p>		

<p>Посадові/робочі інструкції працівників закладів освіти відповідають вимогам щодо роботи без дискримінації жінок або чоловіків</p> <p>0 1 2 3 4 5</p>		
<p>Положення про оплату праці закладу освіти передбачає або містить норму про здійснення рівної оплати праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці</p> <p>0 1 2 3 4 5</p>		
<p>Положення про преміювання закладів освіти передбачає або містить норму про справедливий, неупереджений та недискримінаційний підхід під час прийняття рішення та визначення розміру виплати премії працюючим як чоловікам так і жінкам</p> <p>0 1 2 3 4 5</p>		
<p>Положення про виплату винагороди за підсумками роботи за рік закладу освіти передбачає справедливий, неупереджений та недискримінаційний підхід під час прийняття рішення та визначення розміру виплати винагороди працюючим як чоловікам, так і жінкам</p> <p>0 1 2 3 4 5</p>		
<p>Підзвітність та інформування</p>		
<p>Статистична, адміністративна та інша звітність закладу освіти містить дані з розподілом за статтю, віком, наявністю інвалідності, етнічним походженням, сімейним станом, місцем проживання або іншими релевантними ознаками</p> <p>0 1 2 3 4 5</p>		

Кадровий потенціал та людські ресурси		
<p>Порядок проведення конкурсів на зайняття посад/робочих місць в закладах освіти передбачає дотримання принципів недискримінації та забезпечення рівного доступу під час проведення конкурсу як чоловіками, так і жінками</p> <p>0 1 2 3 4 5</p>		
<p>Організаційно-розпорядчі документи щодо призначення, звільнення, переведення орієнтовані на забезпечення гендерної рівності.</p> <p>0 1 2 3 4 5</p>		
<p>Організаційно-розпорядчі документи щодо надання соціальних відпусток орієнтовані на забезпечення гендерної рівності.</p> <p>0 1 2 3 4 5</p>		
<p>Порядок направлення на курси підвищення кваліфікації, семінари, інші види професійного навчання працівників закладів освіти передбачають, що на професійне навчання направляються працівники незалежно від посади та статі</p> <p>0 1 2 3 4 5</p>		
<p>Порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності працівників не містить ознак дискримінації за статтю та віком</p> <p>0 1 2 3 4 5</p>		
<p>Накази щодо формування складу комісій закладів освіти передбачають обов'язковість дотримання гендерного балансу серед членів комісії</p> <p>0 1 2 3 4 5</p>		

<p>У типовій формі трудової угоди (контракту) закладу освіти відсутні положення, які містять ознаки дискримінації за статтю, віком, сімейним станом</p> <p>0 1 2 3 4 5</p>		
Корпоративна культура та умови праці		
<p>Правила внутрішнього трудового розпорядку закладу освіти передбачають положення щодо недопущення образ, зауважень та жартів, що ставлять у незручне становище, інших вербальних домагань, похитливих поглядів та жестів, що асоціюються із сексуальністю, недоречних коментарів щодо зовнішнього вигляду, одягу, віку або сімейного стану працюючих чоловіків або жінок</p> <p>0 1 2 3 4 5</p>		
<p>Коллективний договір містить положення щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та недискримінації</p> <p>0 1 2 3 4 5</p>		
<p>Правила корпоративної етики, Кодекс етики або інший відповідний документ закладу освіти (за наявності) відображає орієнтованість політики на дотримання прав людини, заборону дискримінації та забезпечення рівних прав та можливостей працюючих чоловіків і жінок, нульової толерантності до домашнього насильства та дій закладу освіти у разі його виявлення</p> <p>0 1 2 3 4 5</p>		
<p>В закладі освіти для жінок і чоловіків створені безпечні умови праці для життя і здоров'я</p> <p>0 1 2 3 4 5</p>		

<p>В закладі освіти для жінок і чоловіків з інвалідністю створені доступні і безпечні умови праці для життя та здоров'я</p> <p>0 1 2 3 4 5</p>		
<p>В закладах освіти створено умови для працівників з сімейними обов'язками</p> <p>0 1 2 3 4 5</p>		

Додаток 3
до Методології та критеріїв гендерного
аудиту закладів освіти

Орієнтовний перелік питань для опитування працівників
під час проведення гендерного аудиту

- Посада
- Вік до 18 років 46–49 років
 19–35 років 50–59 років
 36–45 років 60 років і більше
- Стать жінка чоловік
- Наявність дітей до 18 років так ні
- Стаж роботи в закладах освіти до 1 року
 1–3 роки
 5–10 років
 10–15 років
 понад 15 років
- Сімейний стан одружена / одружений
 розлучена / розлучений
 удова / удівець
 не одружена / не одружений
- Освіта молодший бакалавр
 фаховий молодший бакалавр
 бакалавр
 спеціаліст
 магістр
 науковий ступінь
- Чи пов'язана Ваша робота зі шкідливими умовами праці? так ні

		так	ні
1.	Чи визначено Вашим закладом освіти політику недискримінації та рівних гендерних можливостей (окремий документ; напрям корпоративної політики)? Якщо ні, чи вважаєте Ви важливим мати таку політику?		
2.	Чи включені положення щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до колективних договорів, угод (у разі колективно-договірного		

	регулювання трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців)?		
3.	Чи можеге Ви отримати інформацію щодо стану справ у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в закладах освіти у вільному доступі (інформацію про кадровий склад із розподілом за статтю, їхнє представництво на керівних посадах, рух кадрів із розподілом за статтю тощо)?		
4.	Чи проходили Ви професійне навчання протягом останніх трьох років?		
5.	Чи проходили Ви навчання з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків протягом останніх трьох років?		
6.	Чи цікаві для Вас програми з особистого розвитку? Якщо так, то які з нижчевказаних:		
	<i>програми з наставництва</i>		
	<i>з підкерства</i>		
	<i>з питань комунікації та ведення переговорів</i>		
	<i>інші</i>		
7.	Чи берете Ви участь у професійних мережах (внутрішніх та / або зовнішніх)?		
8.	Чи вважаєте Ви себе реалізованими у своїй професійній діяльності?		
9.	Чи було у Вас службове підвищення протягом останніх трьох років?		
10.	Чи вважаєте Ви, що за місцем Вашої роботи створюються належні умови для поєднання професійних і сімейних обов'язків?		
11.	Чи маєте Ви змогу працювати за гнучкими умовами? Якщо так, то за якими.		
	<i>гнучкий робочий графік</i>		
	<i>гнучкий графік відпусток</i>		
	<i>дистанційна робота</i>		
	<i>інше</i>		
12.	Чи можете Ви за необхідності брати на роботу дитину? Якщо так, то чи забезпечує заклад освіти:		
	<i>кімната грудного вигодовування</i>		
	<i>дитяча кімната</i>		
	<i>дитячий куточок</i>		
	<i>пеленальні столики у вбиральнях</i>		

	<i>інше</i>		
	Якщо ні, то чи хотіли б Ви, щоб у закладі освіти були забезпечені умови перебування дитини у разі необхідності?		
13.	За допомогою яких із нижчезазначених способів Ви забезпечуєте догляд за дитиною та / або членами сім'ї, які потребують допомоги, протягом часу, коли ви знаходитесь на роботі?		
	<i>Державні або комунальні заклади денного перебування</i>		
	<i>приватні заклади денного перебування</i>		
	<i>догляд вдома із залученням фізичних осіб (у тому числі послуга з догляду за дитиною до трьох років „муниципальна няня”)</i>		
	<i>допомога роботодавця</i>		
	<i>догляд здійснює чоловік, дружина, партнер</i>		
	<i>догляд здійснює бабуся, дідусь, родичи, сусіди</i>		
	<i>інше</i>		
14.	Чи допомагають Вам заходи, які вживаються у закладі освіти, у поєднанні професійних обов'язків та особистого життя? Дайте оцінку від 0 до 5 балів		
15.	Чи користувалися Ви правом на відпустку по догляду за дитиною? Якщо так, то якою тривалістю:		
	<input type="checkbox"/> менше 1 року		
	<input type="checkbox"/> 1–2 роки		
	<input type="checkbox"/> 2–3 роки		
	<input type="checkbox"/> до 6 років		
	<input type="checkbox"/> додаткова відпустка тривалістю 10 календарних днів		
	<input type="checkbox"/> відпустка при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів		
16.	Чи відчували Ви підтримку з боку колег та їх наставництво при поверненні з відпустки для догляду за дитиною?		
17.	Чи існує можливість «м'якого» повернення до роботи після відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами / відпустки для догляду за дитиною? Якщо так, то яка:		
	<i>сприяння у влаштуванні до закладів дошкільної освіти</i>		
	<i>створення умов для грудного вигодовування</i>		

	<i>організація догляду за дітьми</i>		
	<i>компенсаційні виплати для догляду за дітьми за межами закладу освіти</i>		
	<i>оплачуваний вільний час для отримання медичних консультацій для малюків</i>		
	<i>гнучкий графік роботи / можливість працювати віддалено</i>		
	<i>інше</i>		
18.	Чи враховуються Ваші потреби в закладі освіти в нічну зміну та позмінної роботи?		
19.	Чи відчуваєте Ви, що це допомагає Вам у роботі та сприяє кар'єрному зростанню?		
	<i>Так, це дало мені змогу виконувати мої функції, поєднуючи їх з виконанням сімейних обов'язків, та не вплинуло на кар'єрний розвиток</i>		
	<i>Частково, це сприяло досягненню балансу між робочими та сімейними обов'язками, але не кар'єрному розвитку</i>		
	<i>Це вплинуло на мій кар'єрний розвиток</i>		
20.	Чи важливе для Вас наставництво?		
21.	Чи стикались Ви з дискримінацією за ознакою статі (порушувалися Ваші права)? Якщо так, то коли:		
	<i>при працевлаштуванні</i>		
	<i>при направленні на навчання (перепідготовку)</i>		
	<i>при вступі (направленні) до закладів вищої освіти</i>		
	<i>під час професійної діяльності</i>		
	<i>в оплаті праці</i>		
	<i>інше</i>		
22.	Які, на Вашу думку, найбільш ефективні засоби реагування на дискримінацію за ознакою статі?		
	<i>Звернення до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини</i>		
	<i>Звернення до Урядового уповноваженого з питань гендерної політики</i>		
	<i>Звернення до уповноваженої особи органу виконавчої влади / органу місцевого самоврядування</i>		
	<i>Звернення до керівника</i>		
	<i>Звернення до уповноваженого з гендерних питань – радника керівника закладу освіти</i>		
	<i>Звернення до експертної ради з питань запобігання та протидії дискримінації за ознакою статі при Міністерстві соціальної політики України</i>		

	<i>Звернення до засобів масової інформації</i>		
	<i>Звернення до суду</i>		
	<i>Звернення до державної установи, Урядовий контактний центр"</i>		
	<i>Звернення на „гарячі лінії” громадських об'єднань</i>		
	<i>Звернення до профспілкової організації</i>		
	<i>Інше</i>		
23.	Чи стикалися Ви коли-небудь із сексуальними домаганнями на роботі? Якщо так, то чи зверталісь Ви за допомогою:		
	<i>куди і як?</i>		
	Чи знаєте Ви людей, з якими це траплялося?		
24.	Чи стикалися Ви коли-небудь із іншими формами домагань та неприйнятною поведінкою на роботі?		
	Чи знаєте Ви людей, з якими це траплялося?		
25.	Чи були спрямовані на Вас сексистські висловлювання на робочому місці? Якщо так, то з боку кого вони були отримані:		
	<i>колеги</i>		
	<i>керівництво</i>		
	<i>клієнт / замовник / постачальних послуг</i>		
	<i>інші</i>		
26.	Чи відомі Вам випадки насильства за ознакою статі стосовно Ваших колег, у тому числі керівників? Якщо так, то які саме:		
	<i>приниження, знецінення, образи</i>		
	<i>погрози або застосування фізичної сили</i>		
	<i>примушування до будь-яких сексуальних дій</i>		
	<i>економічне насильство (зменшення розміру премій, примусу до додаткових матеріальних витрат тощо)</i>		
	<i>необгрунтовані вимоги, пов'язані з роботою, нереальні терміни виконання завдань, навмисне ненадання підтримки, навмисне невиконання або ненаалежне виконання доручень</i>		
	<i>кібердомагання через електронні повідомлення або соціальні мережі</i>		
27.	Чи знаєте Ви про випадки домашнього насильства стосовно Ваших колег?		
28.	Чи знаєте Ви, куди звертатися у випадку домашнього насильства?		
29.	Чи вважаєте Ви умови праці безпечними для життя і здоров'я?		

	<i>В закладі освіти забезпечено санітарно-побутові умови для працівників обох статей, у тому числі гардеробні, душові приміщення, туалетні кімнати, кімнати особистої гігієни жінок</i>		
	<i>В закладі освіти забезпечено санітарно-побутові умови для працівників з інвалідністю</i>		
30.	Яким чином, на Вашу думку, умови праці можна зробити більш безпечними та рівноправними? (може бути обрано декілька варіантів із нижченаведеного переліку)		
	<i>Забезпечення належного освітлення</i>		
	<i>Обладнання офісів із відкритими приміщеннями</i>		
	<i>Створення умов для безперешкодного доступу до робочого місця, забезпечення транспортом працюючих вночі</i>		
	<i>Введення до складу конкурсних, дисциплінарних комісій і чоловіків, і жінок</i>		
	<i>Визначення однією з цінностей закладу освіти політики рівності на робочому місці та недопущення сексизму</i>		
	<i>Дисциплінарні правила, процедури подання скарг із дотриманням конфіденційності та забезпеченням захисту від погони постраждалих від сексуальних домагань та насильства</i>		
	<i>Інше</i>		
31.	Чи вважаєте Ви, що у Вашому колективі справедлива оплата праці для всіх (при однаковій кваліфікації, при виконанні такої самої або схожої роботи в еквівалентних умовах, при виконанні різної за змістом, але рівноцінної за об'єктивними критеріями (кваліфікацією, інтенсивністю, відповідальністю, умовами праці)?		
32.	Чи вважаєте Ви, що у Вашому колективі забезпечено рівний доступ до отримання компенсацій та різних видів соціальної допомоги?		
33.	Чи вимагалися при Вашому працевлаштуванні відомості про Ваше особисте життя, сімейний стан, плани щодо народження дітей?		
34.	Чи берете Ви участь у заходах / дискусіях / робочих групах з питань діяльності закладу освіти? Якщо ні, то з якої причини:		
	<i>не маю можливості</i>		
	<i>не маю бажання</i>		
	<i>такі заходи не проводяться</i>		
	<i>інше</i>		
35.	Чи здійснюєте Ви гендерний аналіз у Вашій діяльності?		
36.	Що Вас мотивує у професійній діяльності? (може бути обрано не більше ніж три позиції)		
	<i>Престижність</i>		

	<i>Заробітна плата та матеріальні заохочення</i>		
	<i>Влада та вплив</i>		
	<i>Визнання</i>		
	<i>Відсутність бюрократії</i>		
	<i>Можливість принести користь суспільству</i>		
	<i>Цікава робота</i>		
	<i>Можливість реалізації своїх здібностей</i>		
	<i>Стабільність</i>		
	<i>Можливість кар'єрного зростання</i>		
	<i>Гарантований соціальний пакет</i>		
	<i>Склад колективу та можливість працювати в команді</i>		
	<i>Відрядження на встановлення нових контактів та знайомств у професійній сфері</i>		
	<i>Взаємодопомога та підтримка у колективі</i>		
	<i>Наявність корпоративної культури та проведення корпоративних заходів</i>		
	<i>Можливість професійного розвитку</i>		
	<i>Інший варіант</i>		