

ЗВІТ ПРО ГЕНДЕРНИЙ АУДИТ

**ПРИВАТНОГО ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ
ХАРКІВСЬКИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«НАРОДНА УКРАЇНСЬКА АКАДЕМІЯ»**

Склад робочої групи:

Василенко О.Г., Козярук С.Л.,

Данилевич С.Б., Панасенко Л.О.

Харків

2022

ВСТУП

З метою оцінювання стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, дотримання принципів гендерної рівності та недискримінації у сучасному ЗВО, робоча група з гендерного аудиту, створена наказом ректора ХГУ «НУА» від 01.02.2022 № 9 у лютому 2022 року провела гендерний аудит.

У процесі аудиту було використано Методологію та критерії проведення гендерного аудиту закладів освіти, затверджену наказом Міністерства освіти і науки України від 05.11.2021 № 1182. Гендерний аудит базувався на принципах самостійної оцінки та спільної участі, «соціальної» спрямованості, не передбачав аудиту фінансового та економічного становища підприємства і брав до уваги як об'єктивні дані, так і уявлення співробітників щодо того, якою має бути гендерна політика в освітньому закладі. Аудит складався з аналізу внутрішньої документації, очного опитування експертів та результатів он-лайн опитування співробітників закладу.

ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА ХГУ «НУА»

ХГУ «НУА» у відповідності до Закону України «Про забезпечення рівних можливостей жінок та чоловіків», Конвенції ООН з ліквідації всіх форм дискримінації та Декларації прав людини ООН, впроваджує зважену і недискримінаційну гендерну політику. У Колективному договорі між адміністрацією та трудовим колективом приватного вищого навчального закладу (Розділ 6) задекларовано забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, заборону дискримінації. Адміністрація ХГУ «НУА» сповідує принципи гендерної рівності в управлінському процесі, гарантує рівні можливості та ставлення у відносинах зайнятості, рівну винагороду за рівноцінну працю, рівний доступ до безпеки й соціального забезпечення, рівність у кар'єрному розвитку, а також баланс між роботою й сімейним життям, справедливий як для чоловіків, так і для жінок. Гендерна політика закладу сприяє розвитку ХГУ «НУА» як підприємства європейського рівня, де домінує демократичний принцип управління та дотримання основних громадянських свобод. В той же час, звітна і статистична інформація Університету має частково «гендерно сліпий» характер, не завжди містить «гендерний фільтр».

РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Результати анкетування виявили зважену політику закладу в сфері забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок. Зокрема, рівні можливості для жінок і чоловіків у сфері професійного навчання та кар'єрного зростання, доступу до отримання компенсацій та різних видів соціальної допомоги. В той же час, виокремлено поодинокі судження стосовно справедливості оплати праці, можливості

поєднання професійних та сімейних обов'язків, питання сексистських висловлювань на робочому місці.

ВИСНОВКИ

Результати гендерного аудиту в цілому свідчать про дотримання ХГУ «НУА» принципів гендерної рівності та сприяння забезпеченню рівних прав та можливостей жінок та чоловіків.

Аналіз Колективного договору між адміністрацією і працівниками ХГУ «НУА» підтверджує задекларовану підприємством політику, дружню до родин працівників з рівними як для чоловіків, так і для жінок умовами праці та рівнем заробітної плати. Посади, пов'язані з прийняттям рішень в структурних підрозділах підприємства, посідають як чоловіки, так і жінки. В той же час, відсутні гендерні індикатори, які дозволили б відслідковувати позитивні зміни чи ризики в даному напрямку. Моніторинг внутрішньої документації засвідчив, що документи ХГУ «НУА» не завжди проходять гендерний фільтр; «гендерно сліпий» характер має частина звітної і статистичної інформації.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

За результатами здійсненого гендерного аудиту робоча група надає такі рекомендації:

1. Для поглиблення знань працівників про важливість гендерної політики на підприємстві провести інформаційно-роз'яснювальну роботу серед усіх працівників ХГУ «НУА». Сприяти постійному підвищенню обізнаності з гендерних питань співробітників підприємства.
2. З метою забезпечення системного та комплексного підходу до формування та реалізації гендерної політики на підприємстві доцільно наказом ректора призначити координатора/координаторку з гендерної політики з відповідною посадовою інструкцією. При плануванні та реалізації програм і заходів застосовувати комплексний гендерний підхід.
3. Сприяти розбудові взаємовідносин з іншими закладами освіти з метою обміну досвідом з питань гендерної рівності та недискримінації.