

Проблеми, шляхи вирішення, комунікації

Найбільш поширені проблеми при проведенні гендерного аудиту	Ресурси та шляхи вирішення
Відсутність зацікавленості у керівництва ВНЗ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формування пакету аргументів для ректора з посиланням на економічні, соціальні переваги від проведення аудиту, підвищення іміджу університету. 2. Пошук сторонників серед проректорів (за найбільш «близьким» профілем – наукова, виховна чи соціальна складова, навчальний процес); 3. Посилання на досвід європейських університетів та відповідні вимоги нового закону щодо моніторингу якості надання послуг та рівня задоволеності всіх учасників навчального процесу
Відсутність політичної волі для надання достатніх фінансових і людських ресурсів.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Апеляція до Закону та Державної програми 2. Реальна оцінка необхідних ресурсів (які насправді не такі вже й значні) 3. Очікування листа з МОНУ.....
Відсутність даних, особливо тих, що стосуються кадрів та фінансів.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Правильно визначити, який рівень інформації потрібен і для чого; 2. Визначити джерело отримання даних (наприклад, деяку інформацію можна взяти на сайті, деяку в деканаті, а деяка взагалі не потрібна). 3. Інформацію про заробіток конкретної особи ніхто не має права давати. А от загальну цифру, наприклад, середню зарплату чи співвідношення двох-трьох позицій можна отримати... – у бухгалтерії, через профком, через звіти підрозділів чи ректорату.
Відсутність інфраструктури для збору даних.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Використати ресурси соціологічних лабораторій чи моніторингових центрів 2. при наявності інструментарію можна використати ресурс і комунікації деканатів та профспілки. 3. Головне завдання – не завантажувати збором зайвої та незрозумілої інформації. Тому основне завдання – семінари, навчання, пояснення ...
Відсутність часу на збір надійних, достовірних і репрезентативних даних.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Визначити досяжні цілі і зосередитись на проведенні часткового аудиту. 2. Позитивні результати і досвід дозволять на наступному етапі працювати швидше і ефективніше
Відсутність фахівців і людських ресурсів.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Залучення профспілки, кураторського корпусу. 2. Можна і треба провести навчання, включивши для мотивації ці години у підвищення кваліфікації 3. Створити робочу групу на основі активу ОГО 4. Сформувані групи волонтерів під керівництвом фахівців ОГО. 5. Використати ресурс студентів, для яких це буде практика.
Відсутність фінансових ресурсів.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Фінансові ресурси на організацію – це папір, друк анкет і кава-брейк для учасників семінарів (у кращому випадку). 2. робота по збору даних – в основному на волонтерських засадах. Якщо ні – див. п.3-4. 3. Визначитись з масштабами роботи і оцінити

	<p>цей час у годинах. Для викладачів – щоб внести цю частину в індивідуальні плани у графі «Додаткова робота, поза навчальна, виховна і т.д.»</p> <p>4. Порахувати і спробувати винести їх для оплати – погодинно чи преміями...</p>