

Звіт про результати гендерного аудиту _____

Таблиця 1. Інформація про хід аудиту

Завдання	Зміст роботи	Виконавці та учасники	Що шукаємо? Що робимо?	Результат (бажано вказати конкретні позиції-результати) Вони можуть на певному етапі бути і негативними.
ГА <i>кадрового забезпечення</i> підрозділу (вказується сфера, яка підлягала аудиту. Це може бути <i>інформаційний простір, умови праці, наукова робота</i> тощо	1. Аналіз документів (накази, сценарії, кошториси, звіти, положення...) 2. Спостереження 3. Власна участь.... 4. Співбесіди 5. Проведення семінарів для керівного складу 6. Проведення семінарів для співробітників служб	1. Робоча група з проведення аудиту; 2. Представники відповідних служб 3. Профспілковий актив (якщо не враховано у п. 1) 4. Експерти від Гендерного центру 5. Волонтери з числа співробітників чи студентів університету ;	1. Показники представленості чоловіків та жінок у конкретній сфері; 2. Можливості та рівень участі у прийнятті рішень; 5. Оцінки ситуації та їх специфіка у групі чоловіків та жінок; 6. Результати діяльності (статистика) з врахуванням гендерної складової; 7. Доступність інформації; 8. Гендерне маркування умов та послуг; 9. Наявність підтримуючих умов; 10. Інше.....(що є характерним для цього підрозділу	1. Отримання достовірної інформації про гендерні характеристики кадрового забезпечення (описати) 2. Підвищення гендерної чутливості співробітників (чи керівництва) – в чому це проявилось чи проявляється? 3. Покращення кадрової ситуації або ж рекомендації щодо її покращення з врахуванням гендерного балансу 4. Підвищення обізнаності менеджменту та співробітників кадрових служб з гендерних питань; 5. Покращення соціально-психологічного клімату в колективі. 6. Внесення до Положень, колективного договору чи інших документів позицій щодо..... (або ж рекомендації керівництву); 7.

Керівник робочої групи
Гендерний експерт

(Підпис)
(Піппіс)

Таблиця 1. Результати проведення гендерного аудиту (Зразок)

Підрозділ	Об'єкт аудиту	Індикатори	Значення індикатора	Джерело інформації	Результат (Динаміка)	Додаткова інформація
Бібліотека (як приклад)	1. Кадрове забезпечення підрозділу	1. Представленість чоловіків та жінок у керівництві;	Відсотки	Інформація відділу кадрів, накази.....	Представленість чоловіків та жінок	Підвищення обізнаності менеджменту та співробітників кадрових служб з гендерних питань ?
		2. Співвідношення за статтю у загальній кількості працівників	Загальна кількість і відсотки	Інформація відділу кадрів, накази.....	Динаміка представленості	Висновки чи гіпотези стосовно причин, тенденцій...., значимості цього показника
		3. Освітні характеристики персоналу у розбивці за статтю	Загальна кількість і відсотки	Інформація відділу кадрів, накази.....	Динаміка у співставленні з кар'єрною позицією	Висновки чи гіпотези стосовно причин, тенденцій...., значимості цього показника
		4. Професійні характеристики (посади - бібліотекар, вахтер, електрик.....	Загальна кількість і відсотки			
		5.				
		6.				
	2. Гендерне маркування зовнішнього простору	Обмеження на робочому місці	Кількість сфер (проявів)	Спостереження, опитування співробітників –пропорційна вибірка	Динаміка у співставленні з потребою	Внесення до Положень, колективного договору чи інших документів позицій щодо..... (або ж рекомендації керівництву
		Наявність гендерно дискримінаційних оголошень,	Кількість	Спостереження, фото-відеофіксація	Відмова від таких матеріалів, Вміння виявляти, відмова від	Висновки чи гіпотези стосовно причин, тенденцій...., значимості цього показника, пропозиції

		текстів, плакатів			стереотипів	до ВІРД та керівництва
	3. Умови праці та їх гендерні ознаки	Наявність додаткових, підтримуючих умов	Кількість створених для чоловіків та жінок	Спостереження, опитування співробітників –пропорційна вибірка	Динаміка співставленні потребою у з	Внесення до Положень, колективного договору чи інших документів позицій щодо..... (або ж рекомендації керівництву, сл.. записки....
		Наявність системи стимулювання з врахуванням статі	Кількість позицій і відсотки	Накази, положення, тощо	Динаміка співставленні потребою у з	Внесення до Положень, колективного договору чи інших документів позицій щодо..... (або ж рекомендації керівництву, сл.. записки
		Наявність гнучких графіків роботи....	Кількість позицій і відсотки	Накази, положення, тощо	Динаміка співставленні потребою у з	Внесення до Положень, колективного договору чи інших документів позицій щодо..... (або ж рекомендації керівництву, сл.. записки

Час проведення _____ - _____ лютого 2015 р.

Керівник робочої групи

(Підпис)

Гендерний експерт

(Підпис)