

Результати гендерного аудиту

Результати гендерного аудиту можуть бути представлені на декількох рівнях:

- 1. Безпосередні результати аудиту** у вигляді зведених таблиць (діаграм, залежностей), на основі яких зроблені короткі висновки. Зразок такого документу був представлений як таблиця-заготовка під час сесії по аудиту кадрової та наукової роботи.
- 2. Підсумковий звіт-рекомендація** у вигляді короткого викладу основних висновків та обов'язкового формулювання пропозицій, рекомендацій керівництву університету, факультету чи окремого підрозділу щодо покращення ситуації.

Наприклад: провести навчання для керівного складу середньої ланки (начальники відділів...) з метою інформування щодо переваг від дотримання гендерного балансу у кадровому складі....

Або: включити до колективного договору позицію щодо надання можливості жінкам-викладачам, що мають дітей дошкільного та молодшого шкільного віку мати пільги при складанні розкладу...

Рекомендувати при формуванні кадрового резерву на керівні посади ... дотримуватись гендерного балансу....

Або: рекомендувати створення підтримуючих умов 9описати конкретно, яких). Для.....

- 3. Розширений звіт** з описом процедури проведення аудиту та отриманими результатами.

Зразок звітних документів надається.

Звіт про результати гендерного аудиту _____

Таблиця 1. Інформація про хід аудиту

Завдання	Зміст роботи	Виконавці та учасники	Об'єкт аудиту (Що шукаємо? Що робимо? Що фіксуємо?)	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, контингент студентів, наукова</i>	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	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;	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

робота тощо	служб		9.Наявність підтримуючих умов; 10. Інше.....(що є характерним для цього підрозділу	клімату в колективі. 6. Внесення до Положень, колективного договору чи інших документів позицій щодо..... (або ж рекомендації керівництву); 7.
---------------------	-------	--	------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Керівник робочої групи

(Підпис)

Гендерний експерт

(Піппис)

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 є відкритою	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 є відкритою	Динаміка представленості	Висновки чи гіпотези стосовно причин, тенденцій...., значимості цього показника
		3. Освітні характеристики персоналу у розбивці за статтю	Загальна кількість і відсотки	Інформація є відкритою або ж у керівника підрозділу Можна запитати співробітників	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	Інформація є відкритою або ж у керівника підрозділу		

		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, текстів, плакатів	Кількість	Спостереження, фото-відеофіксація	Відмова від таких матеріалів, Вміння виявляти, відмова від стереотипів	Висновки чи гіпотези стосовно причин, тенденцій...., значимості цього показника, пропозиції до відділу інформаційної діяльності та керівництва
		Відсутність зручностей, необхідних для комфортної роботи представників тієї чи іншої статі		Спостереження, опитування співробітників –пропорційна вибірка		Пропозиції
	3. Умови праці та їх гендерні ознаки	Наявність додаткових, підтримуючих умов	Кількість створених для чоловіків та жінок	Спостереження, опитування співробітників –пропорційна вибірка	Динаміка у співставленні з потребою	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 у співставленні з потребою	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 у співставленні з потребою	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)

3.

Результати аудиту у формі підсумкового звіту слід поширити по всій організації на конференціях, семінарах та групових дискусіях. Особливо важливо представити його результати старшому керівництву, а також треба, щоб за цим послідували конкретні заходи за підсумками перевірки, такі, як розробка нових нормативних документів, програм і планів дій