



Методология ГА

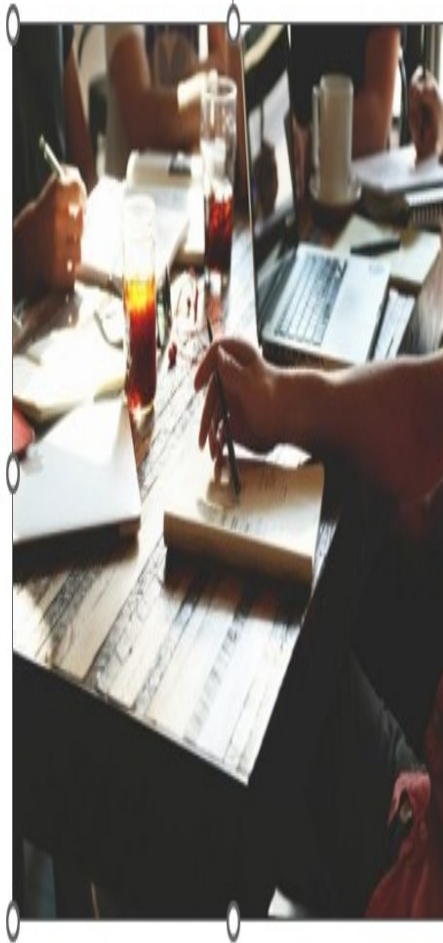
Инструмент реализации

Meeting with the staff

nominated

as audit

focal point



- Создание команды
- Создание партнерства с контактным лицом трудового коллектива
- Обзор методологии ГА и обмен опытом
- Установление понимания того, чем занимается трудовой коллектив
- Обсуждение ГА по мере его продвижения
- Группа содействия в проведении аудита встречается с директором трудового коллектива
- Группа содействия аудиту встречается со всем трудовым коллективом

Collecting of documents



- получить доступ к конкретной информации о политике, программах, мероприятиях, системах и оперативных аспектах;
- оценить степень отражения гендерных вопросов в основных документах;
- оценить степень, в которой соображения гендерного равенства были включены в стратегии и мероприятия по планированию основных программ, как это отражено в документах;
- определить прогресс, достигнутый в области обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и девочек, как показано в результатах обзоров, оценок и годовых отчетах;
- оценить насколько документы, публикуемые трудовым коллективом учитывают гендерные проблемы;
- обеспечить исходные данные для сравнения учета гендерной проблематики в документах за последующие годы.



Department of Employment Policies (DEP) of the General Directorate of Labour (DG Labour) in the Ministry of Family, Labour and Social Services (MoFLSS) of the Republic of Turkey			
Constitution	10. Madde		
Labour Law	5. Md. 13. Md. 30. Md. 71. Md. 74. Md.		
Regulation	Regulation on the Procedures and Principles of Employment of Child and Young Workers		
Circular	Increasing Women's Employment and Ensuring Equal Opportunity (2010/14)	Preventing Psychological Harassment (Mobbing) in Workplaces (2011/2)	2018 is the Year of Combating Child Labor (2018/3)
National Policy Document	National Employment Strategy (2014-2023) http://www.uis.gov.tr/	National Programme on Elimination of Child Labour and Action Plan (2017-2023) https://www.ailevecalisma.gov.tr/cgm/cimup/	
Projects	Gender Equality in Working Life Project (2010-2012)	Project on Improving the Employment of Disadvantaged Groups through Social Integration (DESİP) (2016-2017) http://www.desip.org/	
Cooperations with other institutions	10. Development Plan: Development Plan Basic and Vocational Skills Development Program Labor Market Activation Program		

Publications	Information Guide on Women in Working Life (2017) https://www.ailevecalisma.gov.tr/yayinlar/raporlar/calilar/calisma-hayati/	A Guide Book on Child Labour Training https://www.ailevecalisma.gov.tr/yayinlar/raporlar/calisma-hayati/	A Guide book on Mobbing (2017) https://www.ailevecalisma.gov.tr/yayinlar/raporlar/calisma-hayati/
Awards, Achievements	Gender Equality at Work Award (2012-2017)	Women At Work Equal Opportunity Award (2018) http://www.istefirsatesitligi.gov.tr/	

- On the General Directorate of Employment Policies' website (<https://www.ailevecalisma.gov.tr/cgm>), under the section labeled, "VIDEOS," you will find public service announcements produced as part of our project (working for children, no difference for former convicts, no difference for the physically disabled).
- The documents related to the project activities to be implemented in the upcoming period will be shared in due course.
- Information notes regarding our work topics will also be provided in the coming period.

Кабинетный обзор

- Различные категории документов предоставляют разные наборы информации по пяти ключевым областям
- Учет гендерной проблематики, перекрестная проверка в ходе собеседований и мероприятия по обеспечению участия
- Основная информация о разработке программ, планах управления, политике, положениях и административных вопросах
- Полный перечень документов, опубликованных им за последние три-пять лет.
- Документ может вызвать неоднозначные отзывы
- Результаты кабинетного анализа должны обсуждаться членами команды.

Подготовка
формата
базового
доклада





Примеры вопросов для интервью

I. Гендерные вопросы и их актуальность для технических областей работы коллектива, а также существующий опыт, компетентность и наращивание потенциала в области гендерной проблематики

- **I.1) Текущие национальные/международные гендерные проблемы и связанные с этим дебаты**
 - Взаимодействует ли активно трудовой коллектив с членами своей организации по вопросам гендерного равенства?
 - Взаимодействует ли активно коллектив с международными/национальными гендерными учреждениями и женскими организациями?
- **I.2) Существующий опыт в обеспечении гендерного равенства и стратегия повышения гендерной компетентности**
 - Существует ли общее понимание гендерных вопросов и учета гендерной проблематики среди сотрудников коллективов, которое может стать основой для диалога и показателей эффективности?
 - Имеются ли в коллективе специальные должности и ресурсы для найма специалистов по гендерным вопросам/консультантов?
 - Каковы воспринимаемый и реальный уровни знаний в области обеспечения гендерного равенства: знания, навыки и отношения?
 - Каким образом этот опыт становится доступным для сотрудников?
 - Как распределяются гендерные компетенции между сотрудниками мужского и женского пола?

II. Гендер в задачах коллектива, циклах программирования и реализации, а также выборе партнерских организаций

- **II.1) Стратегия организации по учету гендерной проблематики, отраженная в целях, программе и бюджете проверяемого коллектива**
 - Интегрировано ли гендерное равенство в программные задачи коллектива, и если да, то каким образом?
 - Показывает ли политика и стратегические цели, что гендер воспринимается как касающийся только женщин или как касающийся обоих полов и отношений между ними?
- **II.2) Учет гендерного равенства при реализации всех проектов и программ**
 - Как в коллективе организованы обязанности по освещению гендерных вопросов?
 - Какие мероприятия конкретно направлены на обеспечение гендерного равенства? Какую долю от общего объема деятельности они составляют?
- **II.3) Системы и инструменты, используемые для мониторинга и оценки**
 - Какие системы, методы и/или программные инструкции для планирования и отчетности использует персонал коллектива?
 - Способствуют ли эти системы качеству интеграции гендерных вопросов?
- **II.4) Выбор партнерских организаций, учитывающих гендерные аспекты**
 - С какими организациями коллектив поддерживает постоянные партнерские отношения?
 - Является ли потенциал в гендерных вопросах критерием выбора партнерства?

III. Управление информацией и знаниями внутри коллектива, а также политика гендерного равенства, отраженная в его продуктах и общественном имидже.

- **III.1) Управление информацией и знаниями**
 - Собирается ли информация, адаптируется, распространяется и используется, в целом, структурированным образом?
 - Есть ли специальное должностное лицо, назначенное для выполнения этой задачи?
 - Используются ли данные с разбивкой по полу во всех сферах работы, включая кадровые и организационные вопросы?
- **III.2) Продукты и публичный имидж**
 - Как партнерские и другие партнерские организации воспринимают гендерные вопросы и, в частности, гендерную политику организации?
 - Каков имидж трудового коллектива среди заинтересованных сторон в отношении гендерных вопросов?
 - Не демонстрируется ли работа по обеспечению гендерного равенства в трудовом коллективе только для показухи.

IV. Принятие решений, кадровое обеспечение и человеческие ресурсы, а также организационная культура

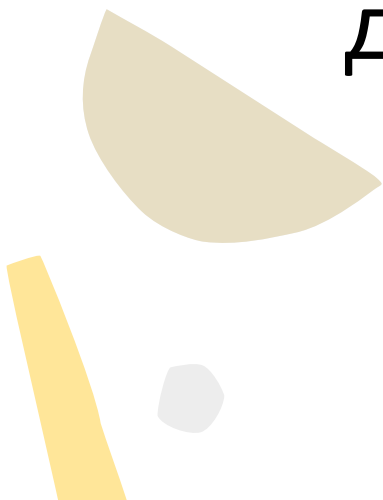
- **IV.1) Процессы принятия решений, в том числе по вопросам учета гендерной проблематики**
 - Как принимаются решения в трудовом коллективе? В какой степени люди остаются в стороне или вовлечены в процесс, частично или полностью информированы, и информированы своевременно?
 - Кто всегда участвует в принятии решений? Связан ли этот выбор с функциями, иерархическим положением или другими факторами? Какие еще факторы?
- **IV.2) Кадровое обеспечение и человеческие ресурсы, касающиеся баланса женщин и мужчин, а также политики, учитывающей гендерные аспекты**
 - Каков баланс между полами сотрудников на всех уровнях подразделения?
 - Каким образом обеспечивается и поддерживается баланс между полами персонала, если вообще поддерживается: посредством позитивных (или подкрепляющих) действий, дополнительных возможностей, целей и обучения?
 - Поощряются ли руководители принимать инициативы, направленные на то, чтобы помочь женщинам прорваться сквозь стеклянный потолок? Каковы эти инициативы?
- **IV.3) Организационная культура и ее влияние на гендерное равенство**
 - Принимает ли трудовой коллектив серьезное участие в содействии расширению прав и возможностей женщин и мужчин и в изменении культурных норм в обществе?
 - Кто оказывает наибольшее влияние в трудовом коллективе, когда речь заходит о том, рассматриваются или гендерные вопросы или ими пренебрегают?

V. Представление трудового коллектива группы о достижениях в области гендерного равенства

- **Имеют ли трудовые коллективы представление об относительном успехе и результатах своей работы по обеспечению гендерного равенства?**
 - Охарактеризуйте эти представления с точки зрения:
 - изменений, возникших в результате проделанной работы;
 - их важности;
 - их связи с целями политики по обеспечению гендерного равенства и учета гендерной проблематики;
 - их отношения к эффективности работы трудового коллектива, партнерских организаций и целевых групп;
 - целей программы/проекта;
 - специально сформулированных показателей эффективности;
 - достижений по каждому из ключевых критериев анализа.



Интервью с директором



Interviews with staff

Интервью с персоналом



Workshop with staff

Семинар с персоналом



День 1

09:00 - 09:15	Введение
09:15 - 09:45	Установление контакта между участниками
09:45 - 10:45	Историческая хронология
10:45 - 11:00	Перерыв
11:00 - 13:00	Гендерные знания и осведомленность
13:00 - 14:00	Обед
14:00 - 15:30	Оценка учета гендерной проблематики при разработке, реализации и мониторинге программ
15:30 - 15:45	Перерыв
15:45 - 16:45	Лук Хофстеде/организационная культура
16:45 - 17:15	Рассмотрение вопросника по гендерному равенству (если вопросники были распространены во время брифинга)

День 2

09:00 - 09:15	Подведение итогов предыдущего дня и введение во 2 день
09:15 - 10:45	Подборка практических занятий (например, диаграмма Венна)
10:45 - 11:00	Перерыв
11:00 - 13:00	Подборка практических занятий (например, SWOT-анализ или анализ барьеров)
13:00 - 14:00	Обед
14:00 - 15:45	Идеальная организация
15:45 - 16:00	Перерыв
16:00 - 16:45	Выводы/заключительная часть

Debriefing of Director (feedback)



Опрос директора
(ОТЗЫВ)

Опрос персонала (сессия получения обратной связи)



Разработка дорожных карт для улучшения



Заключительной отчет



by Dr. Theo GAVRIELIDES with the assistance of Aiden Chaiu-McCarthy

Образец отчета и
дорожная карта



Fighting Hunger Worldwide

Participatory Gender Audit of WFP's Human Resources Division, Regional Bureau in Cairo and Country Offices in Jordan and Sudan

Office of the Inspector General
Internal Audit Report AR/17/07



World Food Programme

wfp.org



Вопросы и ответы

- Какова ваша главная цель в отношении результата и ожиданий от гендерного аудита?
- Как ГА может быть связан с национальной повесткой дня по достижению гендерного равенства в стране?
- Каковы будут следующие шаги после завершения аудита: мониторинг и последующие действия?