

ДОДАТКИ

ПЛАН ПРОВЕДЕННЯ АУДИТУ

1. ПІДГОТОВЧИЙ ЕТАП

За два тижні до початку проведення аудиту фасилітатори звернулися до керівництва Конфедерації роботодавців України з проханням щодо призначення відповідальної особи від організації для координування дій пов'язаних з проведенням аудиту.

У результаті цього звернення було видано НАКАЗ, яким призначається відповідальна особа (координатор), якій надаються відповідні повноваження.

Від координатора була отримана документація по організації, що дозволила провести аналіз та отримати попередні висновки.

Для інформування співробітників була зроблена об'ява про проведення в Конфедерації роботодавців України ґендерного аудиту.

Всім бажаючим була надана можливість отримати попередню інформацію про ґендерний аудит та методологію його проведення.

2. ОСНОВНИЙ ЕТАП

29.06.09 р.	06.07.09 р
<ul style="list-style-type: none">■ Зустріч з усіма співробітниками (вступна нарада);■ Узгодження графіка співбесід із співробітниками;■ Складання питань для інтерв'ю;■ Обговорення аналізу документації.	<ul style="list-style-type: none">■ Зведення воедино записів, зроблених в ході виконання семінарів, і включення їх в звіт;■ Завершення аналізу документації.
30.06.09 р	07.07.09 р
<ul style="list-style-type: none">■ Проведення інтерв'ю;■ Планування семінарів;■ Розробка структури звіту;■ Розробка анкет в електронному вигляді якості роботи з просування ґендерної рівності.	<ul style="list-style-type: none">■ Підготовка проекту документа з основними положеннями та висновками.
03.07.09 р	08.07.09 р
<ul style="list-style-type: none">■ Проведення інтерв'ю;■ Проведення анкетування та обговорення отриманих результатів.	<ul style="list-style-type: none">■ Продовження підготовки проекту документа з основними положеннями та висновками.
04.07.09 р	09.07.09 р
<ul style="list-style-type: none">■ Продовження інтерв'ю;■ Проведення семінару «Шкала часу»;■ Проведення семінару «Знання та розуміння ґендерних питань».	<ul style="list-style-type: none">■ Проект тексту основних положень аудиту■ Підготовка до зустрічі з співробітниками для отримання «зворотного зв'язку».
05.07.09 р	10.07.09 р.
<ul style="list-style-type: none">■ Проведення семінару «Класифікація проектів та заходів»;■ Проведення семінару «Цибулина Хофстеде»;■ Проведення семінару «Диграма Венна».	<ul style="list-style-type: none">■ Співбесіда з керівником за підсумками аудиту;■ Проведення зустрічі з співробітниками для отримання «зворотного зв'язку»;■ Обговорення плану наступних дій.

НАКАЗ «ПРО ПРИЗНАЧЕННЯ КООРДИНАТОРА»

Конфедерація роботодавців України

НАКАЗ

№11

26 червня 2009 року

м. Київ

Про призначення координатора ґендерного аудиту

1. Призначити координатором ґендерного аудиту в Конфедерації роботодавців України спеціаліста Медведську Оксану Іванівну (за згодою).
2. Медведській О.І. в рамках проведення ґендерного аудиту сприяти:
 - поширенню інформації про проведення ґендерного аудиту серед співробітників департаментів Конфедерації;
 - організації сприятливого робочого середовища групі організаторів аудиту, в т.ч. забезпеченню їх робочим місцем, комп'ютерами, канцелярськими товарами тощо;
 - підготовці документів, які відображають роботу департаментів за останні три роки, з метою здійснення аналізу на предмет ґендерної чутливості;
 - розробці графіку співбесід групи організаторів аудиту із співробітниками департаментів Конфедерації, які нададуть згоду на співбесіду;
 - підготовці конференц-залу для проведення дводенного семінару для співробітників департаментів Конфедерації, в т.ч. забезпеченню мультимідійного проектору, листів формату А-3, кольорових карток, маркерів, папок, блокнотів;
 - організації зустрічей групи організаторів аудиту з партнерськими організаціями, відібраних для участі в ґендерному аудиті.

Виконавчий Віце-президент

О.Мірошніченко

ОБ'ЯВА ПРО ПРОВЕДЕННЯ ҐЕНДЕРНОГО АУДИТУ В КОНФЕДЕРАЦІЇ РОБОТОДАВЦІВ УКРАЇНИ

УВАГА! ДО ВІДОМА СПІВРОБІТНИКІВ КОНФЕДЕРАЦІЇ РОБОТОДАВЦІВ УКРАЇНИ

ЗАПРОШУЄМО ВАС ВЗЯТИ УЧАСТЬ У ПРОВЕДЕННІ НАВЧАННЯ З ПИТАНЬ ҐЕНДЕРНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ ТА ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ (ҐЕНДЕРНОМУ АУДИТУ), ЯКИЙ БУДЕ ПРОВОДИТИСЯ В ГОЛОВНОМУ ОФІСІ КОНФЕДЕРАЦІЇ РОБОТОДАВЦІВ УКРАЇНИ У ПЕРІОД З 29.06.2009 Р. ПО 10.07.2009 Р.

З ПРОПОЗИЦІЯМИ ТА ПОБАЖАННЯМИ ПРОХАННЯ ЗВЕРТАТИСЯ ДО ВІДПОВІДАЛЬНОЇ ОСОБИ ВІД АДМІНІСТРАЦІЇ – МЕДВЕДСЬКОЇ О.І.

АДМІНІСТРАЦІЯ

АНАЛІЗ ДОКУМЕНТАЦІЇ

МЕТА АНАЛІЗУ ДОКУМЕНТАЦІЇ:

- забезпечити перевірку кількісної інформації, яка стане відправною крапкою і доповнить результати семінарів та індивідуальних співбесід під час аудиту;
- інформація, отримана під час аналізу, використовується під час аудиту як матеріал для обговорення та оцінки;
- аналіз документації створює основу для просування комплексного ґендерного підходу в майбутньому.

АНАЛІТИЧНЕ ЗВЕДЕННЯ З АДМІНІСТРАТИВНОЇ ДОКУМЕНТАЦІЇ

Вид документації	КІЛЬКІСТЬ ДОСЛІДЖЕНИХ ДОКУМЕНТІВ	ЗАГАЛЬНИЙ БАЛ	СЕРЕДНІЙ БАЛ
Підбір кадрів і людські ресурси	3	49	16,3
Порядки денні виробничих нарад	1	5	5,0
Плани офісних приміщень	1	5	5,0
Програми і бюджет	3	9	3,0
Відрядження	3	10	10,0
Консультаційна діяльність	1		
Середня оцінка з всієї адміністративної документації в цілому			39,3

АНАЛІТИЧНЕ ЗВЕДЕННЯ З ТЕХНІЧНОЇ І ЗМІСТОВНОЇ ДОКУМЕНТАЦІЇ

КІЛЬКІСТЬ ДОСЛІДЖЕНИХ ДОКУМЕНТІВ	ЗАГАЛЬНИЙ БАЛ	СЕРЕДНІЙ БАЛ
10	198	19,8
Середня оцінка з всієї технічної і змістової документації в цілому		19,8

АНАЛІТИЧНЕ ЗВЕДЕННЯ З АНАЛІЗУ ІНФОРМАЦІЙНО-РОЗ'ЯСНЮВАЛЬНОЇ ДОКУМЕНТАЦІЇ (ПРОДУКТІВ)

КІЛЬКІСТЬ ДОСЛІДЖЕНИХ ДОКУМЕНТІВ (ПРОДУКТІВ)	ЗАГАЛЬНИЙ БАЛ	СЕРЕДНІЙ БАЛ
12	464	38,7
Середня оцінка з всієї інформаційно-роз'яснювальної документації (продуктів) в цілому		38,7

АНАЛІТИЧНЕ ЗВЕДЕННЯ З ДОКУМЕНТАЦІЇ З ТЕХНІЧНОЇ СПІВПРАЦІ

КІЛЬКІСТЬ ДОСЛІДЖЕНИХ ДОКУМЕНТІВ	ЗАГАЛЬНИЙ БАЛ	СЕРЕДНІЙ БАЛ
10	269	26,9
Середня оцінка з всієї документації з технічної співпраці в цілому		26,9

ПІДСУМКОВЕ АНАЛІТИЧНЕ ЗВЕДЕННЯ З ДОКУМЕНТАЦІЇ

КАТЕГОРІЯ ДОКУМЕНТАЦІЇ	ЗАГАЛЬНА КІЛЬКІСТЬ ДОКУМЕНТІВ	ЗАГАЛЬНИЙ БАЛ	СЕРЕДНІЙ БАЛ
Адміністративна	12	78	39,3
Технічні і змістовні питання	10	198	19,8
Інформаційно-роз'яснювальна	12	464	38,7
Технічна співпраця	10	269	26,9
Підсумкова оцінка з всієї документації підрозділу			124,7

ПЕРЕЛІК ДОКУМЕНТАЦІЇ:

- Штатний розклад Конфедерації роботодавців України;
- Наказ про комісію з інвентаризації та списання ТМЦ;
- Протокол загальних зборів трудового колективу про обрання уповноваженого із соціального страхування;
- Наказ №11 від 26.06.09 про призначення відповідальної особи;.
- План розташування офісних приміщень;
- Посадові інструкції;
- Кошторис доходів та витрат за 2007 рік;
- Кошторис доходів та витрат за 2008 рік;
- Кошторис доходів та витрат за 2009 рік;
- Реєстр відряджень за 2007 рік;
- Реєстр відряджень за 2008 рік;
- Реєстр відряджень за 2009 рік;
- PR-стратегія;
- Офіційний сайт організації;
- Бюлетень Конфедерації роботодавців України;
- Буклет Конфедерації роботодавців України;
- Публікації та інтерв'ю;
- Прес-реліз стосовно об'єднання сторони роботодавців на національному рівні;
- Прес-реліз про закликання випускників шкіл до уважного вибору професії;

- Новина про включення представників Конфедерації роботодавців до робочої групи з питань розвитку сфери туризму, готельного господарства і курортів;
- Публікація в журналі «Праця і закон» щодо викоренення дитячої праці;
- Інтерв'ю для газети «День»
- Позиція Конфедерації роботодавців України стосовно майбутньої Угоди про зону вільної торгівлі між Україною та ЄС;
- МЕМОРАНДУМ про партнерство та співробітництво між Міністерством економіки України, Міністерством промислової політики України та Всеукраїнським об'єднанням обласних організацій роботодавців підприємств металургійного комплексу «Федерація металургів України»;
- Доповідна записка щодо перспектив майбутнього європейської стандартизації в баченні BUSINESSEUROPE;
- Презентація проекту ЗУ «Про національну систему кваліфікацій»;
- Презентація досягнень проекту NQF в Україні (Турін, 2008);
- Презентація попередніх результатів з розробки професійних стандартів;
- Проект Закону України «Про організації роботодавців»;
- Антикризові заходи по збереженню робочих місць в умовах фінансово-економічної кризи;
- Лист до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо виконання Україною Міжнародних зобов'язань за останні 5 років;
- Звернення до Президента України стосовно застосування права вето на ЗУ «Про систему збору та обліку єдиного соціального внеску»;
- Проект ЗУ «Про національну систему кваліфікацій»;
- Концепція Національної системи кваліфікацій;
- Основні напрямки діяльності Конфедерації на 2010 рік
- Інформаційно-аналітичний бюлетень ЕАЦ Конфедерації;
- Протокол 3 З'їзду Конфедерації;
- Угода про співробітництво між Конфедерацією роботодавців України та Українським національним комітетом Міжнародної торгової палати;
- Статут ТОВ «Експертно-аналітичний центр Конфедерації роботодавців України»;
- Запитальник ОБКЕ щодо оцінки інвестиційного клімату в Україні, червень 2009 р.;
- Проект програми розвитку басейнів Чорного і Каспійського морів, підготовлений Спілкою асоціацій підприємств країн басейну Чорного і Каспійського морів, UBCSE;
- Меморандум порозуміння щодо програми гідної праці на 2008 – 2011 роки, червень, 2008 р.;
- Звіт Ревізійної комісії Конфедерації роботодавців України за 2009 рік;
- План заходів з реалізації Основних напрямків діяльності Конфедерації роботодавців України на 2010 рік;
- Пропозиції до проекту Трудового кодексу України;
- Звіт Виконавчого Віце-президента за 2008 - 2009 роки;
- Звіт Президента Конфедерації за 2008 - 2009 роки.

ВПРАВА «ШКАЛА ЧАСУ»

МЕТА ВПРАВИ:

- Скласти шкалу часу діяльності Конфедерації роботодавців України з здійснення ґендерної політики організації з вказівкою основних віх, таких, як значні події, заходи або публікації щодо ґендерних питань.

УЧАСНИКИ:

- Керівництво та співробітники у повному складі.

МЕТОД ПРОВЕДЕННЯ ВПРАВИ:

- Фасилітатори провели вступну доповідь в якій роз'яснили учасникам мету вправи та заохотили їх до активної роботи.
- У якості зразка для більш зрозумілого та ясного розуміння суті вправи фасилітатори підготували та закріпили на стіні шкалу часу «Положення жінок та ґендерні питання в МОП».
- Спільними зусиллями учасники пригадали та відзначили важливі події стосовно ґендерної рівності на національному, міжнародному рівні, рівні Конфедерації, а також події у власному житті.
- Визначивши основні віхи, учасники нанесли їх на шкалу на стіні в приміщенні де проводився семінар.



ВИСНОВКИ:

- Проведення даної вправи дозволило проаналізувати просування ґендерної рівності в Конфедерації в ході здійснення програм і заходів технічної співпраці, виявити ґендерні проблеми, що стоять сьогодні на порядку денному на національному і міжнародному рівні а також стратегію Конфедерації роботодавців України в області ґендерної рівності і її віддзеркалення в завданнях програмах і бюджеті.

ВПРАВА «ЗНАННЯ ТА РОЗУМІННЯ ҐЕНДЕРНИХ ПИТАНЬ»

МЕТА ВПРАВИ:

- Зрозуміти наскільки співробітники Конфедерації знайомі з ґендерною термінологією, чи є загальне розуміння значень ґендерних понять.

УЧАСНИКИ:

- Керівництво та співробітники у повному складі.

МЕТОД ПРОВЕДЕННЯ ВПРАВИ:

- На столі були розкладені заздалегідь підготовлені картки з написаними на них ґендерними поняттями;
- Учасники вправи по черзі брали картки, зачитували вголос написане на ній поняття і розповідали, як вони розуміють його визначення;
- Фасилітатори пропонували учасникам доповнювати та уточнювати сказане і після закінчення обговорювання зачитували відповідний розділ з «Глосарію основних ґендерних понять»;
- Для створення відповідного настрою фасилітатори прикрасили приміщення надувними кульками і квітами. Щоб викликати зацікавленість учасників фасилітатори виставляли відповідачу оцінку за відповідь за п'ятибальною системою. Той, хто набрав найбільше балів, по закінченню вправи нагородили жартівливою листівкою;
- Після проведення вправи всім учасникам були надані копії «Глосарію основних ґендерних понять».



ВИСНОВКИ:

- Проведення даної вправи дозволило оцінити рівень загального розуміння ґендерних понять співробітниками Конфедерації.

ВПРАВА «КЛАСИФІКАЦІЯ ПРОЕКТІВ ТА ЗАХОДІВ»

МЕТА ВПРАВИ:

- Зрозуміти яким чином застосовувані в роботі Конфедерації роботодавців України заходи та проекти враховують ґендерні аспекти.

УЧАСНИКИ:

- Керівництво та співробітники у повному складі.

МЕТОД ПРОВЕДЕННЯ ВПРАВИ:

- На початку вправи фасилітатори акцентують увагу учасників на основній меті – зрозуміти як різні заходи та проекти можуть зробити внесок до просування ґендерної рівності;
- Учасники класифікують здійснювані проекти та заходи в ґендерному плані і після спільного обговорення записують їх на листі ватману;
- Учасники обговорюють можливості досягнення позитивних змін в майбутньому, а також шляхи вдосконалення проектної роботи в плані зміцнення ґендерної рівності і розширення можливостей жінок.



ВИСНОВКИ:

- Проведення даної вправи дозволило учасникам зрозуміти про досягнення у сфері ґендерної рівності, а також яким чином застосовувані в роботі Конфедерації роботодавців України заходи та проекти враховують ґендерні аспекти.
- Також довідались про те, як відображається здійснювана Конфедерацією політика ґендерної рівності в продуктах і громадській думці про організацію.

ВПРАВА «ЦИБУЛИНА ХОФСТЕДЕ»

МЕТА ВПРАВИ:

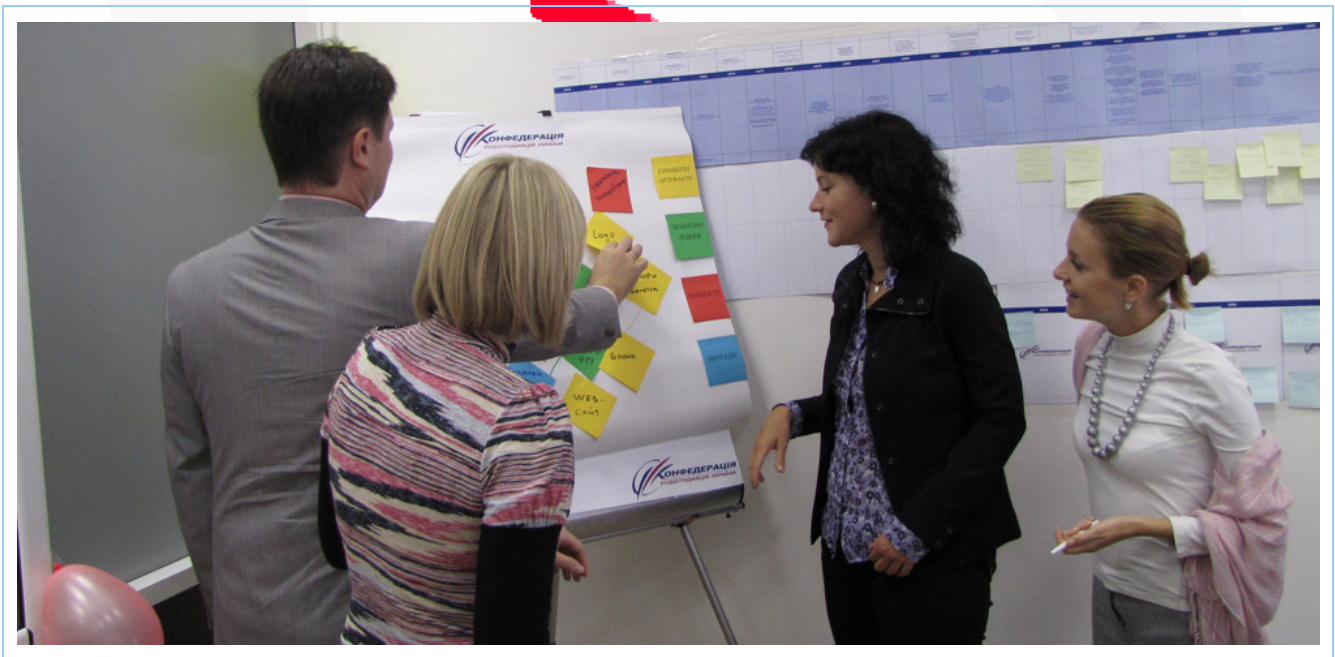
- Виявити наявні експертні ресурси, знання і потенціал співробітників Конфедерації, зробити висновки про кадрову політику та розвиток людських ресурсів, про використання інформації і знань та про бачення досягнень в області ґендерної рівності, а головне про організаційну культуру.

УЧАСНИКИ:

- Керівництво та співробітники у повному складі.

МЕТОД ПРОВЕДЕННЯ ВПРАВИ:

- На листі ватману фасилітатори намалювали велику цибулину у розрізі;
- Учасники вправи за допомогою карток різного кольору нанесли на відповідні шари цибулини символи, артефакти, героїв та цінності, які мають значення для Конфедерації;
- У зв'язку з тим, що вправа мала незвичайний вигляд всі учасники з зацікавленістю «зрізали» шар за шаром з цибулини доки не дійшли до середини – організаційної культури Конфедерації;
- Потім учасники проаналізували всі шари цибулини та обговорили, що допомагає, або навпаки заважає досягненню ґендерної рівності в Конфедерації.



ВИСНОВКИ:

- Проведення даної вправи дозволило визначити елементи організаційної культури Конфедерації роботодавців стосовно ґендерної рівності.

ВПРАВА «ДІАГРАМА ВЕННА»

МЕТА ВПРАВИ:

- Визначити зацікавлені сторони усередині і поза Конфедерацією роботодавців України і оцінити їх з погляду просування ґендерної рівності.

УЧАСНИКИ:

- Відповідальні співробітники.

МЕТОД ПРОВЕДЕННЯ ВПРАВИ:

- Фасилітатори провели вступну доповідь в якій роз'яснили учасникам мету вправи і визначили час на обговорення;
- Фасилітатори знайшли більш доцільним не поділяти учасників на групи, а направляти обговорення та виконання вправи в потрібному руслі;
- В процесі виконання вправи були обговорені внутрішні взаємовідносини між департаментами Конфедерації, а також виявився і сформувався перелік організацій, з якими доводиться співпрацювати;
- Керуючись отриманою інформацією була побудована діаграма, завдяки якій можливо наглядно визначити зацікавлені сторони усередині і поза Конфедерацією роботодавців України і оцінити їх з погляду просування ґендерної рівності.



ВИСНОВКИ:

- Вправа «Діаграма Венна» дозволила з'ясувати, що взаємодія Конфедерації налагоджена здебільшого з організаціями профспілок, парламентськими та урядовими утвореннями, секретаріатами консультативно-дорадчих органів при Президентові України, управлінськими та наглядовими органами в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування. При цьому, взаємодія з цими структурами здійснюється без урахування ґендерних аспектів, а обумовлена передусім характером діяльності.

АНКЕТА ДЛЯ ОЦІНКИ ЯКОСТІ РОБОТИ З ПРОСУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

МЕТА ВПРАВИ:

- Виявити ступінь компетентності учасників в ґендерних проблемах та аспектах, обговорити якість роботи Конфедерації роботодавців України з впровадження комплексного ґендерного підходу.

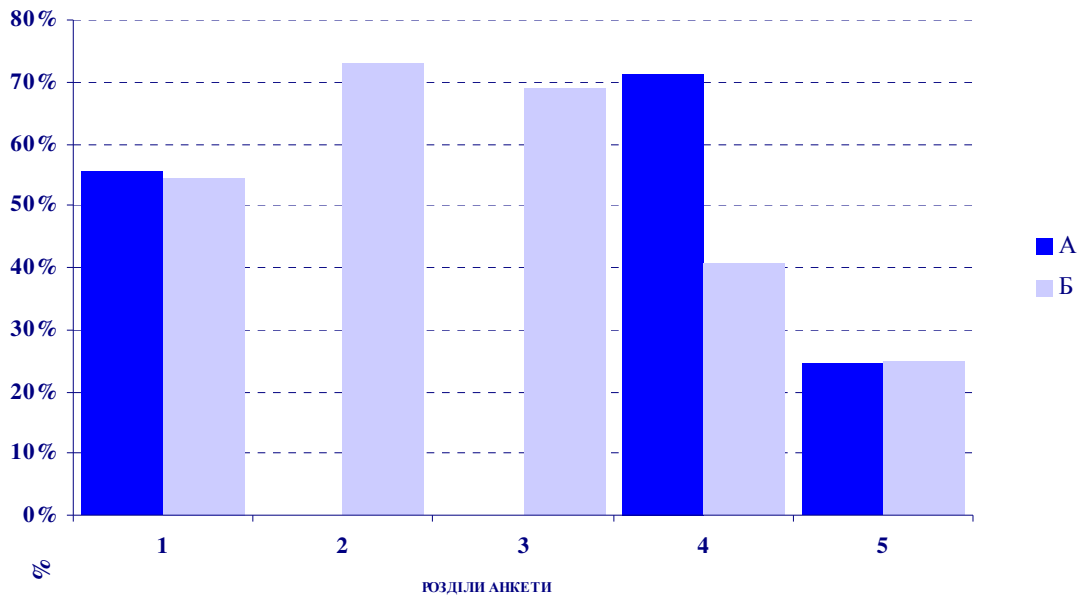
УЧАСНИКИ:

- Керівництво та співробітники у повному складі.

МЕТОД ПРОВЕДЕННЯ ВПРАВИ:

- Ця вправа проводилась після проведення інтерв'ю з керівництвом та співробітниками Конфедерації;
- Фасилітатори підготували в електронному вигляді анкети і розповсюдили їх серед учасників;
- Після отримання відповідей та їх обробки було проведено обговорення результатів.

	РОЗДІЛ АНКЕТИ	ЗАГАЛЬНИЙ СЕРЕДНІЙ БАЛ	МАКСИМАЛЬНИЙ БАЛ	СЕРЕДНІЙ БАЛ У ВІДСОТКАХ
1А	Знання справи і розуміння проблеми: особистісний аспект	5	9	56%
1Б	Знання справи і розуміння проблеми: організаційний аспект	5	9	54%
2	Наявність і доступність відповідних методів, інструментів: організаційний аспект	13	18	73%
3	Компетентність персоналу: особистісний аспект	12	18	69%
4А	Організаційна культура: особистісний аспект	6	9	71%
4Б	Організаційна культура: організаційний аспект	5	12	41%
5А	Надання послуг партнерськими та іншими організаціями: особистісний аспект	2	9	24%
5Б	Надання послуг партнерськими та іншими організаціями: організаційний аспект	2	6	25%





Конфедерація роботодавців України