

# **Tema 6. AUDITUL DE GEN. METODOLOGIA PLANIFICĂRII PROGRAMĂRII ȘI VERIFICĂRII EGALITĂȚII DE GEN**

## **6.1. CONȚINUTUL, OBIECTIVELE ȘI PRINCIPIILE AUDITULUI DE GEN**

## AUDITUL DE GEN

- ✓ evaluează măsura în care egalitatea de gen este instituționalizată efectiv în politicile, programele, structurile organizaționale, procedurile și procesele decizionale, precum și în bugetele corespunzătoare.
- ✓ reflectă gradul de instituționalizare egalității de gen la nivelul:
  - organizației;
  - unității de muncă;
  - individual.

# OBIECTIVELE AUDITULUI DE GEN

1. generarea **înțelegerii** și a modului de integrare a egalității de gen;
2. **evaluarea** gradului de integrare a perspectivei de gen în politici, produse, servicii;
3. identificarea și **distribuirea informațiilor** prin mecanismele, practicile și atitudinile;
4. evaluarea nivelului de **resurse alocate și utilizate** pentru integrarea perspectivei de gen;
5. examinarea gradului în care **politicile de resurse umane** sunt sensibile la problema de gen;
6. examinarea **echilibrului de personal** la diferite niveluri ale unei organizații;
7. stabilirea bazei inițiale de **performanță** privind egalitatea de gen;
8. măsurarea **progresului în promovarea** egalității de gen.

## ELEMENTELE AUDITULUI DE GEN PARTICIPATIV:

1. O revizuire a documentelor politice-cheie, a publicațiilor și programelor majore, a bugetului și a proceselor de monitorizare și evaluare.
2. Interviuri structurate și semi-structurate individuale și/sau pe grupuri-țintă (focus grup) cu persoane selectate (manageri, personal tehnic și asistenți) și alți parteneri selectați.
3. Organizarea unui Atelier Participativ de o zi.

## Domenii-cheie al auditului de gen participativ (AGP)

Problemele de gen în contextul unității de lucru și expertiza existentă în materie de gen, competența și consolidarea

Gender în obiectivele unității de lucru, cicluri de programare și implementare

Gestionarea informațiilor și a cunoștințelor în cadrul unității de lucru și politica privind egalitatea de gen, reflectată în produsele sale și imaginea publică

Luarea deciziilor, personalul și resursele umane și cultura organizațională

Percepția unității de lucru asupra realizării egalității de gen

# BENEFICIILE AUDITULUI DE GEN

Creșterea capacității  
colective de integrare  
egalității de gen

Constituirea  
controlului  
organizațional

Intensificarea  
conștientizării  
organizaționale.

## **6.2. PROCESUL AUDITULUI DE GEN**

# SCOPUL (performanța) AUDITULUI DE GEN

crearea unui **PLAN DE ACȚIUNE** privind integrarea egalității de gen în cadrul proceselor, programelor și activităților,



# Etapa 1: Pregătirea auditului

Etapa	Conținutul
1. Evaluarea pregătirii organizației	➤ obținerea sprijin din partea conducerii superioare pentru realizarea cu succes a întregului proces
2. Obținerea acordului de la managerii	➤ comunicarea personalului organizației ce înseamnă auditul de gen și ce măsuri vor fi întreprinse, cine va fi implicat, inclusiv beneficiile pentru organizație și cronologie;
3. Dezvoltarea unei strategii de comunicare	➤ elaborarea un Plan pentru comunicarea fiecărui pas al procesului de audit personalului organizației

# Etapa 2: Înțelegerea egalității de gen în instituție

Etapa	Conținutul
<b>1. Realizarea sondajului personalului</b>  <b>2. Prezentarea rezultatelor</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ versiune lungă a chestionarului atât politicile și programele specifice domeniului, cât și activitățile operaționale ale instituției;</li> <li>➤ versiune scurtă a chestionării (22 de întrebări) vizează nevoile organizaționale specifice instituției.</li> <li>➤ Prelucrarea și înțelegerea rezultatelor (puncte forte și puncte problematice, provocări).</li></ul>

# Etapa 3: Discuții și analiza

Etapa	Conținutul
<p><b>1. Efectuarea de conversații în focus grupe (în profunzime și cu detalieri);</b></p> <p><b>2. Prezentarea rezultatelor</b></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ o analiză concentrată</li><li>➤ conversații cu grupuri-țintă</li><li>➤ obținerea informațiilor mai detaliate asupra rezultatelor sondajului și despre tendințele din date.</li></ul>

# Etapa 4: Planificarea acțiunilor

Etapa	Conținutul
<b>1. Crearea Planului de Acțiune privind Egalitatea de Gen</b>  <b>2. Comunicarea rezultatelor și a pașilor de urmat</b>	Performanța sau scopul final a Auditului de gen este un plan detaliat de acțiune privind egalitatea de gen și al activităților specifice

## Etapa 4: Monitorizarea și evaluarea continuă (Follow-up)

Etapa	Conținutul
<b>Asigurarea monitorizării continue a realizării Planului de acțiune privind egalitatea de gen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> un mecanism pentru evaluarea anuală</li><li><input type="checkbox"/> un raport periodic de progres</li><li><input type="checkbox"/> tabel de scoruri</li></ul>

## Activitatea practică 6.2.

# Studiu de caz: Auditul de gen al Parlamentului Republicii Moldova

Etapele	Verificare pe exemplul Auditului de gen Parlamentului Republicii Moldova ✓ / - și comentarii
Etapa 1: Pregătirea auditului: a) Evaluarea pregătirii organizației; b) Obținerea acordului de la managerii; c) Dezvoltarea unei strategii de comunicare.	.....

## **6.3. PLANIFICAREA ACȚIUNILOR, IMPLEMENTAREA ȘI VERIFICAREA EGALITĂȚII DE GEN LA NIVELUL INSTITUȚIILOR**

# Principalele dimensiuni ale transformării instituționale

- I. Dimensiunea structurală.
- II. Dimensiunea personalului.



# PROCESUL TRANSFORMĂRII INSTITUȚIONALE

Faza transformării	Pașii din cadrul fazei
<b>Faza de planificare</b>	<p>Pasul 1 - Crearea responsabilității și consolidarea angajamentului</p> <p>Pasul 2 - Alocarea resurselor</p> <p>Pasul 3 - Realizarea unei analize organizaționale</p> <p><b><i>Etapa 4 - Dezvoltarea unei strategii de integrare a dimensiunii de gen și a unui plan de lucru</i></b></p>
<b>Faza de implementare</b>	<p>Etapa 5 - Stabilirea unei structuri de sprijin pentru integrarea dimensiunii de gen</p> <p><b><i>Pasul 6 - Stabilirea obiectivelor privind egalitatea de gen</i></b></p> <p>Pasul 7 - Comunicarea privind integrarea dimensiunii de gen</p> <p>Pasul 8 - Introducerea metodelor și instrumentelor de integrare a dimensiunii de gen</p> <p>Etapa 9 - Dezvoltarea competenței în domeniul egalității de gen</p> <p>Pasul 10 - Stabilirea unui sistem de management al informațiilor privind genul</p> <p><b><i>Pasul 11 - Lansarea planurilor de acțiune privind egalitatea de gen</i></b></p> <p>Pasul 12 - Promovarea oportunităților egale în cadrul personalului organizației</p>
<b>Faza de consolidare, evaluare și urmărire</b>	<p><b><i>Pasul 13 - Monitorizarea și modificarea schimbării organizaționale</i></b></p>

# MODELUL UNUI PLAN DE LUCRU

Etapele	ACTIVITĂȚI/ obiective	ASPECTE IMPORTANTE/ indicatori	RESPONSABILITATI	RESURSE	TERMEN
Stabilirea unei <b>STRUCTURI</b> de sprijin (Ministerul/grupul/unitatea) pentru integrarea dimensiunii de gen					
Stabilirea <b>OBIECTIVELOR</b> privind egalitatea de gen					
<b>COMUNICAREA</b> privind integrarea dimensiunii de gen					
Introducerea <b>METODELOR</b> și instrumentelor de integrare a dimensiunii de gen					
Dezvoltarea <b>COMPETENȚELOR</b> privind egalitatea de gen					
Stabilirea unui <b>SISTEM</b> de gestionare a <b>INFORMAȚIILOR</b> privind genul					
<b>PLANUL DE ACȚIUNE</b> privind egalitatea de gen					
Promovarea oportunităților egale în cadrul <b>PERSONALULUI</b> organizației					
<b>MONITORIZAREA</b> și modificarea schimbărilor organizaționale					

## *PLANUL DE ACȚIUNE INCLUDE:*

- O analiză de gen
- Obiectivele privind egalitatea între femei și bărbați
- Acțiuni de realizat în bază evaluării de gen, examinând activitățile și măsurile anterioare și planificate. Sunt stabilite resursele, responsabilitățile și calendarul necesar.
- Indicatori pentru monitorizarea implementării și evaluarea realizării obiectivelor.

# Schema-cadru al Planului de Acțiune

DOMENII	FORMAT	ASPECTE
1. Angajarea/ asumarea responsabilității de către factorii de decizie	Angajament instituțional	Declarații și asumarea responsabilității de la departamente de management superioare
	Practici de management	Organizarea instruirilor calitative pe egalitatea de gen
2. Structuri organizatorice	Cunoaște-ți organizația	Interviuri// Indicatori de performanță // Sondaje la toate nivelurile
	Politica și bunele practici	Revizuirea politicilor // Audit / Monitorizarea planului de lucru /Politica sensibilă la gen /Benchmark / Statutul egal pentru part-time
3. Dezvoltarea și sprijinul în carieră	Creșterea profilului organizațional	Participarea femeilor în procesele decizionale/ Ponderea femeilor în top management /Programe de leadership/ Instruiri profesionale
	Dezvoltarea profesională	Portofoliul de activități/ fișa de post, / Inițierea carierei / Obiectivele pentru aplicați in vederea promovării /Mentorat / Sisteme de motivare și stimulare
4. Echilibru între viața de familie și muncă profesională	Politica	Revizuirea și includerea standardelor sensibile la gen / Instruiri in cazul revenirii la lucru / Extinderea concediilor parentale
	Cultura și management	Organizarea întâlnirilor / Organizarea cluburilor de interese / Orientarea

# IERARHIA STUDIILOR, PLANURILOR ȘI DOCUMENTELOR PRIVIND EGALITATEA DE GEN



## TIPUL ȘI SFERA DE EVALUARE:

În funcție de resursele umane disponibile, dimensiunea organizației, nevoile, prioritățile de management, complexitatea organizațională.

LISTA DE VERIFICARE	EVALUARE COMPLETĂ
Prezentarea generală a situației actuale	Analiza și prezentarea generală cuprinzătoare
Se concentrează pe cele mai multe elemente strategice	Acoperă toate zonele și nivelurile care constituie organizația; aspecte interne și externe
Resurse scăzute și timpul redus	Solicită impul și resursele ridicate
Rezultat: un <b><u>PLAN DE ACȚIUNE</u></b> de bază	Rezultat: cel puțin <b><u>STRATEGIA EGALITĂȚII DE GEN</u></b>
Efectuare: de o singură persoană sau într-un atelier de lucru sau angajat profesionist	Efectuare : în mod Participativ, se angajează întreaga organizație, poate fi condusă de profesioniști angajați

## Activitatea practică 6.3.

**Introducere în planificarea acțiunilor privind  
egalitatea de gen în cadrul instituției**  
Studiu de caz: Grecia.

## Activitatea practică 6.4.

# Pregătirea Planului de Acțiune la nivelul instituției



## Activitatea practică 6.5.

**Evaluarea Egalității de gen privind  
managementul Resurselor Umane la nivelul  
instituției**