

DOBRE PRAKTYKI WYKORZYSTANIA KARTY RÓWNOŚCI Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym

Austria (Wiedeń)

Wiedeń – wzorcowe miasto dla integracji płciowej.

Poprawa jakości usług publicznych poprzez:

- Planowanie przestrzenne np. cmentarze:

Analizując odwiedzających cmentarze, okazało się, że większość to kobiety w podeszłym wieku. Aby dostosować cmentarze do ich potrzeb, departament miejski obecnie ulepsza i ułatwia dostępność (np. dostęp do ławek), czyniąc znaki bardziej widoczne i zapewniając bezpieczne toalety.

- Poprawiono oświetlenie i bezpieczeństwo w miejscach publicznych (aby poprawić bezpieczeństwo kobiet, pieszych i rowerzystów w ogóle).

W Resselparku w Wiedniu wszystkie ścieżki i stojaki rowerowe są wyposażone w oświetlenie. Została również uruchomiona kampania skupiająca się na poprawie oświetlenia w parkach i przestrzeniach publicznych tak, aby oświetlić 200 parków w Wiedniu.

Uruchomiono środki na rzecz poprawy bezpieczeństwa w podziemnych parkingach, zwiększając widoczność wejść i wyjść, instalując kamery, zatrudniając personel ochronny i zapewniając miejsca parkingowe dla kobiet w miejscach widocznych dla strażników oraz w pobliżu wind i drzwi wyjściowych

- Edukacja wrażliwa na płeć w placówkach opieki dziennej dla dzieci - taka forma powstała w wielu miejscach w Wiedniu. Model składa się z kobiet i mężczyzn pracujących jako nauczyciele, zapewnia obszary bez stereotypizacji, weryfikuje materiały szkolne i piosenki aby uniknąć sformułowań utrwalających tradycyjne role z podziałem na płeć
- Kampania podnosząca świadomość – kampania zatytułowana „Wiedeń widzi to inaczej” została zainicjowana w celu podniesienia świadomości oraz informowaniu personelu administracyjnego pracującego w gminie (programy szkoleniowe) a także obywateli o potrzebie zwalczania stereotypów np.: zamiana tabliczek w toaletach ukazujących mężczyznę zmieniającego pieluszkę dziecka, lub pokazanie kobiet projektujących konstrukcję budowlaną.

Francja (Echirolles)

Utworzono Centrum Równości Płci, którego zadaniem jest stworzenie sieci 27 gmin zobowiązanych do wymiany dobrych praktyk oraz współpracy w ramach wspólnych projektów w zakresie równości płci.

3 główne cele CRP:

- wsparcie projektów
- podniesienie świadomości w kwestiach równości płci
- dostarczenie narzędzi online promujących równość

Centrum dostarcza wiedzę, zasoby i informacje, zarówno w odniesieniu do projektów koncentrujących się na równości płci jak i do projektów, które chcą zintegrować perspektywę płci w swoich działaniach (np.: miejski klub młodzieżowy odkrył, że 80% odwiedzających to chłopcy i skonsultował z Centrum, jak zachęcić dziewczęta do większego zaangażowania w działalność klubu).

Centrum zorganizowało również kampanie podnoszące świadomość na temat różnych zagadnień związanych z równouprawnieniem, takich jak informowanie studentów, jak uzyskać dostęp do zawodów w sektorach tradycyjnie zdominowanych przez przeciwną płeć. Ponadto przeprowadzili szkolenia dla pracowników pracujących w administracji samorządowej.

Francja (Bretania)

W regionie Bretanii priorytetem jest równość płci.

Bretania poświęcona jest promowaniu równych praw kobiet i mężczyzn. Region ten postawił na równość płci jako priorytet, czyniąc z niej politykę przekrojową w różnych dziedzinach kompetencji regionalnych.

W celu podniesienia świadomości w tej kwestii, region opublikował w 2011 r. folder, w którym przedstawiono fakty dotyczące sytuacji kobiet w różnych obszarach i przykłady inicjatyw realizowanych przez region w celu poprawy równości. Dane pokazują, że nierówności występują w wielu dziedzinach, zwłaszcza przy rozpatrywaniu zadań związanych z utrzymaniem domu, rynku pracy i braku kobiet na stanowiskach decyzyjnych.

Region Bretanii zainicjował także Biennale na temat Równości Kobiet i Mężczyzn, wielkie wydarzenie, które ponownie skupia zainteresowane strony zajmujące się sprawami równości z różnych dziedzin. Celem Biennale jest stworzenie platformy do dyskusji i możliwości wymiany doświadczeń. W grudniu 2011 r. Zorganizowano trzecie Biennale na temat Równości i zgromadzono ponad 200 uczestników i uczestniczek ze stowarzyszeń, firm, władz lokalnych i uniwersytetów. Czwarte Biennale na temat Równości Kobiet i Mężczyzn zostało zorganizowane w 2014 roku w Lorient.

Przykłady inicjatyw:

Równość - premia na rzecz profesjonalnej różnorodności płci.

W regionie wprowadzono premię w wysokości 300 euro, którą przyznawano pracodawcom, którzy rekrutują kobiety w sektorach uważanych za tradycyjnie "męskie" i na odwrót. Co roku w regionie dystrybuuje się 800 nagród tego rodzaju.

Wykorzystanie statystyk według płci w celu poprawy polityki publicznej

Region zbiera dane statystyczne z podziałem na płeć w celu oceny polityki publicznej, analizowania rozprzestrzeniania równości w polityce oraz zidentyfikowania utrzymujących się nierówności w różnych dziedzinach

Wsparcie dla młodzieży

Region zachęca do promowania równości płci w szkołach. Poprzez program "Karta" region zapewnia wsparcie dla projektów w szkołach średnich, koncentrując się na podnoszeniu świadomości na temat równości płci.

W latach 2010-2011 zrealizowano 75 projektów tego typu w szkołach średnich w całym regionie.

Wspieranie innowacji społecznych

Region zapewnia wsparcie innowacyjnych inicjatyw w przedsiębiorstwach, stowarzyszeniach, organizacjach szkoleniowych i władzach lokalnych, które promują równość w organizacjach lub w działaniach zewnętrznych. Sieć jest również promowana w celu wymiany doświadczeń w tej dziedzinie. Co roku region obsługuje około 20 działalności tego rodzaju z budżetem około 200 000 EUR.

Rada ds. Równości: współpraca w celu stworzenia synergii

W celu zjednoczenia wszystkich podmiotów zajmujących się kwestią równości płci w całym regionie Brittany utworzono w marcu 2005 r. Radę ds. Równości Kobiet i Mężczyzn. Rada obejmuje instytucje (państwo, region i departamenty), stowarzyszenia pracujące z i dla kobiet, firmami, przedsiębiorstwami (pracodawcami i związkami zawodowymi) i uniwersytetami. Rada pracuje nad wdrożeniem konkretnych działań w siedmiu warsztatach tematycznych: dostęp do zatrudnienia i szkolenia, przemoc wobec kobiet, upowszechnianie kultury równości itd.

Finlandia

Stowarzyszenie Fińskich Władz Lokalnych i Regionalnych (AFLRA) opracowało podręcznik równości płci dla pracowników i pracowniczek gmin opisujący znaczenie ich roli w promowaniu równości płci.

Poprzez przedstawienie ogólnych informacji na temat ram prawnych i konkretnych przykładów dotyczących metod ich wykorzystania, przewodnik zapewnia wsparcie decydentom i decydentkom. Przyczynia się również do zwiększenia świadomości na temat tego, w jaki sposób równość płci może być zintegrowana z działaniami komunalnymi, a tym samym przyczynia się do dobrobytu obywateli i obywaterek.

Zaleta podpisania Europejskiej Karty Równości Kobiet i Mężczyzn w życiu lokalnym jest szczególnie wymieniana, jako sposób na podjęcie publicznego zobowiązania do równości. Karta jest również prezentowana jako narzędzie, które może być wykorzystywane przez gminy przy podejmowaniu decyzji w obszarze równości.

Podręcznik zawiera również szczegółowe informacje na temat pracy z równością w następujących obszarach:

- Równość w podejmowaniu decyzji - przedstawia statystyki dotyczące niedostatecznego reprezentowania kobiet na poziomie podejmowania decyzji w gminach w Finlandii.

- Równość w dokumentach kierowniczych oraz w budżecie gminy - podkreśla znaczenie wyrównania udziału kobiet i mężczyzn w tworzeniu dokumentów kierowniczych, ponieważ decyzje mogą mieć różne skutki dla kobiet i mężczyzn a także uwzględnienia wpływu płci na decyzje budżetowe, tzn. pracy z "budżetowaniem kobiet i mężczyzn"
- Równość w świadczeniu usług - wyjaśnia konieczność identyfikacji różnic w potrzebach, w celu poprawy jakości oraz możliwość oferowania usług na równych zasadach
- Jak przeprowadzić ocenę płci
- Jak pracować z bezpieczeństwem i zapobiegać przemocy związanej z płcią

Turcja (Tarsus)

Wzmacnianie praw kobiet w gminie Tarsus

Gmina Tarsus podpisała Europejską Kartę Równości 18 grudnia 2013 r. Rada Miejska podjęła już kilka działań w celu promowania roli kobiet w gminie.

Wśród działań są:

- Ustanowienie kursów promujących upodmiotowienie kobiet, kursy w zakresie pewności siebie i zdrowia dla około 1500 kobiet
- Szkolenia dla kobiet w celu ułatwienia poszukiwania pracy
- Wsparcie dla kobiet z wiosek w celu sprzedaży ich robótek ręcznych
- Otwarcie rynku owoców i warzyw, w którym kobiety z obszarów wiejskich mogą sprzedawać swoje lokalne produkty, rynek nie wymaga prawie żadnego czynszu, co daje miejscowym sprzedawcom możliwość sprzedaży ich produktów.

Inne inicjatywy, które władze miejskie zastosowały w celu wzmocnienia roli kobiet:

- Gmina zatrudniła trzy kobiety, jako kierowców/kierowczynie autobusów w celu promowania różnorodności płci w zawodach miejskich
- Gmina zachęca kobiety do udziału (jako kierowczynie) w wyścigach samochodowych

Szwecja (Umea)

Umea - modelowe miasto dla równości płci

- Piłka nożna na równych warunkach

Na podstawie badania przeprowadzonego przez miasto Umea w 1999 r. Pokazano, że 70 procent osób korzystających z areny sportowej to mężczyźni, Umea postanowiła zmienić politykę sportową, dzięki czemu kobiety i dziewczęta mogą uprawiać sport na tych samych warunkach, co mężczyźni i chłopcy.

W 2000 r. Zdecydowano, że godziny treningowe powinny być rozdysponowane bardziej równomiernie między zespołami kobiet i mężczyzn. W rezultacie chłopcy i mężczyźni nie mieli już większego wyboru, a dziewczęta i kobiety miały takie same możliwości treningu w obiektach sportowych. Umea była pierwszą gminą w Szwecji, która podjęła taką decyzję, jak dzielić godziny treningowe między płciami.

Decyzja wywołała wiele reakcji, a niektórzy obywatele twierdzili, że to nie było sprawiedliwe, ponieważ mniej dziewcząt i kobiet grało w piłkę nożną. Jednakże, podkreślając nierówny podział szans dziewcząt i chłopców na uprawianie sportu, nowa polityka podziałała, jak narzędzie otwierające oczy wielu obywateli. W rezultacie zainteresowanie piłką nożną wśród dziewczynek wzrosło gwałtownie i dziś jest prawie tyle samo dziewcząt jak i chłopców grających w piłkę nożną w mieście Umea.

Wycieczki autobusowe z "okularami płci"

Od roku 2009 miasto Umea prowadzi wycieczki po mieście, aby pokazać "płciowy krajobraz Umea". Wycieczka prezentuje inicjatywy mające na celu poprawę równości płci w gminie.

Na przykład, podczas przejazdu obok największej szkoły średniej, zwiedzający są informowani o tym, że dziewczęta i chłopcy dokonują typowo płciowych wyborów w edukacji.

Przy przejeździe obok szpitala, wyróżnia się konsekwencje segregacji na rynku pracy według płci.

Gdy autobus przejeżdża przez parki, wspomina się o kwestiach związanych z poczuciem bezpieczeństwa w pomieszczeniach ogólnodostępnych.

Zwiedzający dowiadują się o projekcie mającym na celu pomóc w uzyskaniu pracy przez bezrobotnych mężczyzn w szkolnej kuchni, podczas gdy autobus przejeżdża obok przedszkola.

Reprezentacja płci w wydarzeniach kulturalnych

Umea dokonała przeglądu reprezentacji płci w wydarzeniach kulturalnych, aby wykazać nierówności w reprezentacji w tej dziedzinie. W 2013 r. 765 kobiet wystąpiło na scenie podczas ośmiu największych festiwali w Umea w porównaniu do 1228 mężczyzn. Liczba ta uległa poprawie w ciągu ostatnich kilku lat, w wyniku intensywnych prac nad równouprawnieniem płci i zwiększonej świadomości społecznej.

Muzeum Historii Kobiet

W listopadzie 2014 roku w Umea otwarto „Muzeum Historii Kobiet”. To muzeum jest pionierem, ponieważ jest pierwszym tego typu muzeum w Europie. Oprócz skupienia się na roli kobiet i perspektywy kobiecej w historii, muzeum również oferuje zajęcia i wystawy dotyczące zagadnień związanych z walką o równość płci.

Portugalia

Miejski Dzień Równości

Każdego roku, 24 października w Portugalii obchodzi się Miejski Dzień Równości. Inicjatywa ta została uruchomiona w 2010 r. przez ANIMAR (Portugalskie Stowarzyszenie na rzecz rozwoju lokalnego), aby zmobilizować lokalne struktury, zwiększyć świadomość na temat równych szans i podkreślić ważną rolę gmin w pracach na rzecz promowania równości. Od tamtej pory, ANIMAR poświęca się obchodom tego dnia wraz z organizacjami partnerskimi, do czego udało się zaangażować sektor publiczny i prywatny, setki organizacji i około trzydzieści gmin.

Miejski Dzień Równości 2013

Teatr "Kolczyki Ronaldo i inne opowieści" o równości płci, wystawione przez Aleksandra Sampaio; Interpretacja: Alicia Gómez, José Armando i Sofia Borges

Podczas Miejskiego Dnia Równości w 2013 r. Zorganizowano sztukę teatralną, z dużą ilością humoru, sytuacje z życia codziennego oraz sposób reagowania i radzenia sobie z stereotypami płciowymi i naszymi uprzedzeniami. Od miejsca pracy do fryzjera, od lekarza po rynek, od taksówki do bramy, od sali fitness po mecz piłkarski, celem gry teatralnej "Kolczyki Ronaldo i inne opowieści" jest podnoszenie świadomości i promowanie równości.

Miejski Dzień Równości 2014

Warsztat "Zwycięskie drużyny", mówca: Jorge Sequeira, firma: team building

W trakcie Dnia Miejskiego 2014 odbyły się warsztaty mające na celu zrozumienie dynamiki grupy i sposobów rozwijania naszej wspólnej pracy i siły zbiorowej jako grupy w społeczności lokalnej.

Hiszpania

1) Stowarzyszenie Baskijskich Gmin UEDEL stworzyło szkołę dla kobiet polityków, "Virginia Woolf Basqueskola" wraz z Baskijskim Instytutem Kobiet - Emakunde i Dyrekcją ds. Ofiar Przemocy Płciowej Rządu Basków. Szkoła bierze swoją nazwę od słynnej angielskiej pisarki, która była jednym z promotorów nowoczesnego feminizmu.

Głównym celem szkoły jest stworzenie miejsca dla polityków kobiet, aby dzieliły się doświadczeniami i tworzyły wspólną sieć z innymi europejskimi kobietami polityczkami. Poprzez zapewnienie coachingu, praktycznych narzędzi i strategii, szkoła ma na celu umocnienie pozycji kobiet w karierze politycznej.

Szkoła opiera się na badaniach wykazujących, że kobiety i mężczyźni zaangażowani w politykę nie mają takiego samego punktu wyjścia, ani tego samego sposobu życia lub podejścia do polityki. Kobiety dzielą się wspólnymi doświadczeniami, które mogą przynieść korzyści społeczeństwu jako całości, dlatego też ostatecznym celem każdego społeczeństwa powinno być osiągnięcie większej integracji kobiet w różnych dziedzinach polityki i odpowiedzialności publicznej.

Szkoła Virginia Woolf będzie działać, jako narzędzie umożliwiające zarówno kobietom jak i mężczyznom, równość w pracy publicznej, poprzez opracowanie strategii mających na celu zaspokojenie równych szans i usuwanie przeszkód. Szkoła jest otwarta dla kobiet polityków z małych i większych miast, posiadających (lub też nie) wiedzy

lub doświadczenia związanych z zasadami równości płci. Jest zakorzeniona w europejskim modelu współpracy kobiet i kobiecych platformach obywatelskich.

„Virginia Woolf Basqueskola” oferuje warsztaty, szkolenia i seminaria dla kobiet w celu zdobycia wiedzy i rozwijania umiejętności zarządzania pracą zarówno w dużych, jak i małych miastach, a także informowania o aktualnych debatach i argumentach stanowiących podstawę polityki równościowej. Oferuje również coaching i dostarcza praktycznych narzędzi do wdrażania metod promujących równość płci na poziomie lokalnym.

Szkoła oficjalnie rozpoczęła działalność w czerwcu 2012 r., a program szkoleniowy rozpoczął się we wrześniu 2012. Tematy są poruszane w oparciu o potrzeby i wymagania uczestników. Trzy główne obszary koncentrują się na: "odpowiedzialności politycznej i życiu osobistym", "komunikacji i przywództwie w kontekście płci" oraz "debat i argumentów na temat równości płci".

Dotychczas zorganizowano seminarium dotyczące coachingu rozwoju przywództwa, a także temat wdrażania problematyki płci w politykę gmin. „Budżetowanie płci” zostało wykorzystane, jako przykład strategii zmierzającej do rozwiązania wyzwań w sferze równości płci. Dyskusje dotyczyły również przeszkód, jakie napotykają kobiety podczas rozpoczynania pracy w urzędach i służbach komunalnych.

2) Władze baskijskie, rada miejska Basauri, miasto Ermua, rada miejska w Getxo, miasto Ondarroa uczestniczyły we wspólnym projekcie mającym na celu zachęcenie kobiet do uczestnictwa społeczno-politycznego w życiu miejskim.

Projekt polegał na szkoleniu mającym na celu wykorzystanie istniejących sieci do rozwijania sposobów wzmocnienia udziału kobiet w życiu społeczno-politycznym. Jednym z podejść było współpracowanie ze stowarzyszeniami kobiet skupiającymi się na działalności kulturalnej i przybliżanie ich do udziału w życiu politycznym i podejmowaniu decyzji. Osiągnięto to dzięki zastosowaniu równości płci, jako środka współpracy z różnymi departamentami miejskimi.

Szczegółowe cele projektu to:

- Wzmacnianie stowarzyszeń kobiet poprzez szkolenia i dyskusje z perspektywy feministycznej
- Promowanie i / lub wzmacnianie uczestniczących kobiet
- promowanie świadomości dyskryminacji ze względu na płeć wśród kobiet
- Ustanowienie szkół upodmiotowienia jako wzorca do zachęcania kobiet do udziału w życiu społeczno-politycznym

W wyniku tej inicjatywy zwiększyło się uczestnictwo kobiet w życiu społecznym i politycznym, a 650 kobiet wzięło udział w szkoleniach. Projekt pomógł również wpłynąć na lokalne zasady dotyczące równości. Ponadto projekt został uznany za pozytywny sposób zaangażowania obywateli w podejmowanie decyzji oraz w lokalne życie publiczne i zwiększanie świadomości na temat roli kobiet w społeczeństwie

Projekt obejmował również wspieranie procesów upodmiotowienia kobiet z innych kultur poprzez stworzenie sieci na rzecz solidarności i wymiany międzynarodowej. Część współpracy polegała na budowie domów dla kobiet w obozach dla uchodźców w Tindouf w Algierii.

Doświadczenia z projektu Empowerment zostaną przekazane innym gminom i sieciom w celu zbadania możliwości tworzenia synergii i dalszego promowania sposobów zapewnienia równości w rzeczywistości społecznej kobiet i mężczyzn.

Szwecja (Vasteras)

Uwzględnienie włączenia problematyki płci do lokalnego planu urbanistycznego:

Gmina Västerås postanowiła włączyć problematykę płci do głównego nurtu ich pracy przy ustanawianiu nowego kompleksowego planu dla gminy.

Integracja perspektywy płci w planowaniu urbanistycznym jest kwestią wartości demokratycznej.

Różnice w preferencjach opartych na płci:

Badania wykazały, że kobiety i mężczyźni często mają różne nawyki i preferencje, na przykład przy korzystaniu z transportu publicznego lub poczuciu bezpieczeństwa w miejscach publicznych. Aby poprawić jakość planowania przestrzennego ważne jest, aby wziąć pod uwagę inną perspektywę i potrzeby wszystkich obywateli/obywatelek. Gmina Västerås włączyła aspekt płci do swojej pracy poprzez szkolenia, analizując sytuację w różnych obszarach związanych z planowaniem urbanistycznym i wprowadzając nowe sposoby prowadzenia konsultacji.

Projekt pozwolił poszerzyć wiedzę na temat włączenia perspektywy płci do planowania przestrzennego i podniesienia świadomości wśród personelu.

Ważnym aspektem podkreślonym w nowym kompleksowym planie jest to, że gmina powinna upewnić się, że kobiety i mężczyźni mają takie same możliwości wpływania na środowisko, sąsiedztwo i ogólne planowanie urbanistyczne gminy. Planowanie urbanistyczne może poprawić się, biorąc pod uwagę szerszy zakres perspektyw od osób z różnych środowisk i warunków życia.

Nowe sposoby organizacji konsultacji publicznych:

Ważną częścią tej pracy są publiczne przesłuchania. Badania wykazały, że kobiety nie uczestniczą w planowaniu miejskim w tym samym stopniu co mężczyźni.

Mężczyźni znacznie częściej uczestniczą w konsultacjach publicznych, wyrażających swoje opinie.

Powoduje to skrzywienie demokracji, ponieważ głos kobiet nie jest słyszalny.

Jednym ze sposobów rozwiązania tego problemu jest zmiana sposobu przeprowadzania konsultacji. W celu zwiększenia dostępności i ułatwienia kobietom wyrażania opinii, gmina Västerås przedstawiła nowe plany miejskie w miejscach, które są częściej odwiedzane przez obywateli, takie jak centra handlowe. Gmina dała obywatelom/-kom możliwość wyrażania swoich poglądów, odpowiadając na kwestionariusz internetowy udostępniony na stronie internetowej gminy. W kwestionariuszu obywatele/-ki mogli wskazać różne lokalizacje na mapie i podać ich dane. Aby uzyskać jasny obraz ewentualnych różnic w preferencjach opartych na płci, gmina przeanalizowała bilans płci wszystkich uwag i analizuje, czy występowały różnice w odpowiedziach udzielonych przez kobiety i mężczyzn. Czy jest to na przykład ważne dla kobiet, jak i dla mężczyzn, aby zbudować więcej dróg, parkingów, terenów sportowych czy terenów zielonych? Informacje te mogą pomóc miastom w ocenie ewentualnej dyskryminacji w traktowaniu interesów różnych grup.

To jest kwestią demokracji i odpowiedzialności gmin, aby upewnić się, że uwzględnia się potrzeby wszystkich obywateli, niezależnie od płci i pochodzenia.

Grecja

Kobiety na stanowiskach politycznych w Grecji:

Dzięki programowi Komisji Europejskiej "Fundamentalne prawa i obywatelstwo", greckie stowarzyszenie Family and Childcare Center w Grecji (KMOP) wdrożyło projekt promujący i wspierający kobiety na stanowiskach decyzyjnych w Grecji na szczeblu europejskim, krajowym i lokalnym. Projekt koncentrował się na dotarciu do partii politycznych, organizacji kobiecych oraz całego społeczeństwa i obejmował następujące działania:

1. Analiza sytuacji reprezentacji równości płci w podejmowaniu decyzji politycznych w Grecji - w tym ankiety internetowej,
2. Program szkoleniowy wspierający kandydatki kobiety w wyborach
3. Działania podnoszące świadomość; Organizowanie imprez, tworzenie strony internetowej i druk materiałów informacyjnych.

Niektóre dane liczbowe dotyczące reprezentacji płci w podejmowaniu decyzji politycznych na szczeblu lokalnym w Grecji:

- 10,6% czyli 153 kobiet kandydowało na stanowisko Prezydentki Miasta w wyborach lokalnych w porównaniu do 89,4% czyli 1288 mężczyzn
- 15 kobiet (4,6%) zostało wybranych na burmistrzynie w porównaniu do 310 mężczyzn (95,4%)
- W wyborach regionalnych 15,4% wybranych do struktur regionalnych to kobiety

Aby lepiej zrozumieć sytuację i opinię publiczną na temat kobiet w miejscach podejmowania decyzji politycznych, opracowano sondę internetową. Badanie wykazało następujące wyniki:

- Kobiety uważa się za mające mały udział w życiu politycznym kraju i w Parlamencie Europejskim
- Kobiety respondentki nie sądzą, aby ich potrzeby były dostatecznie reprezentowane przez kobiety-polityczki
- Stereotypy – kobiety polityczki są uznawane za bardziej kompetentne w zajmowaniu się kwestiami społecznymi, takimi jak polityka społeczna, edukacja i środowisko, a inne sektory, takie jak zdrowie, gospodarka, bezrobocie, korupcja i imigracja wydają się być bardziej "męskimi" obszarami politycznymi
- Wyborzynie kobiety są pod wpływem swoich męskich członków rodziny

- Polityczki kobiety nie są wystarczająco popierane przez partie polityczne
- Kobiety respondentki częściej niż mężczyźni uznają trudności, z którymi spotykają się młode kandydatki do polityki w Grecji.

Pogodzenie życia rodzinnego z obowiązkami zawodowymi i politycznymi:

- "Wygląd" jest bardziej pożądaną cechą kobiet kandydatek politycznych niż mężczyzn
- Kobiety mają większe wymagania / oczekiwania od polityczek kobiet niż mężczyzn polityków

Program wsparcia kandydatek:

W ramach programu wsparcia kandydatek odbyły się dwa międzynarodowe warsztaty i zorganizowano dwudniowy program szkoleniowy dla 17 kandydatek kobiet i potencjalnych kandydatów. Szkolenia koncentrowały się przede wszystkim na sposobach poprawy strategii komunikacyjnych co kobiety, które wzięły udział w szkoleniu, wskazały za bardzo przydatne podczas oceny projektu

Działania zwiększające świadomość:

Działania związane z podnoszeniem świadomości obejmowały utworzenie strony internetowej, strony Facebook, komunikatów prasowych, materiałów promocyjnych i materiałów informacyjnych przeznaczonych do drukowania w celu upowszechnienia przed wyborami.

W trakcie trwania projektu, organizowane były również kilkakrotnie imprezy i przeprowadzono warsztaty w celu omówienia tematu i umożliwienia udziału kobietom z różnych sektorów sieciowych

Wnioski wyciągnięte z projektu, które mogłyby dodatkowo wspierać kobiety na stanowiskach decyzyjnych, obejmowały:

- Skoordynowane wysiłki na rzecz zwiększenia liczby kobiet w polityce
- Rzeczywiste wsparcie kobiet, które chcą aktywnie angażować się w politykę (usługi pomagające im lepiej godzić życie rodzinne, politykę i życie zawodowe)
- konkretne wsparcie partii politycznych
- Wzmocnienie solidarności wśród kobiet
- Wysiłki mające na celu zapobieganie stereotypom płciowym, stworzenie nowego wizerunku kobiet w polityce oraz lepsze wykształcenie wolne od stereotypów dla dzieci w młodym wieku.

Czechy

„Forum 50%” to czeska organizacja pozarządowa utworzona w 2004 roku w celu wspierania równego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w polityce i podejmowaniu decyzji. Organizacja promuje równość płci na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym w Czechach.

W Republice Czeskiej, we władzach lokalnych kobiety stanowią jedynie 27% składu, a tylko 24% kobiet to burmistrzynie. Im większe miasto, tym mniej kobiet można znaleźć w strukturach władzy. W statutowych miastach (24 największe miasta w Republice Czeskiej) jest tylko 23% kobiet radnych i 8% kobiet burmistrzynie. Na szczeblu krajowym sytuacja jest jeszcze gorsza - 19% kobiet w Senacie i 40 na 200 MPS (??) w Izbie Deputowanych.

Jednym z głównych celów Forum 50% jest podniesienie świadomości na temat niedostatecznego reprezentowania kobiet w czeskiej polityce i aktywnego promowania większej liczby kobiet na stanowiskach decyzyjnych. Odbywa się to poprzez organizowanie szkoleń dla kobiet kandydatek organizując konferencje, seminaria i kampanie.

Inny projekt zainicjowany przez Forum 50% - "Równowaga między kobietami i mężczyznami" obejmuje promowanie wdrażania problematyki płci do głównego nurtu polityki w miastach. Projekt jest wspierany przez Fundację Społeczeństwa Otwartego w Pradze oraz program Let a Give (Wo)men a chance, finansowany przez Norweskie Dotacje.

Ten projekt obejmuje sesję szkoleniową dla czeskich gmin, aby poinformować o sposobie włączania problematyki płci do głównego nurtu i jak praktycznie uwzględnić "aspekt płci" w procesach decyzyjnych poprzez przeprowadzanie analizy płci. Sesje szkoleniowe obejmują również prezentacje przykładów dobrych praktyk z innych krajów europejskich, w tym informacje o zasadach Europejskiej Karty CEMR ds. Równości Kobiet i Mężczyzn w życiu lokalnym .

W ramach projektu zostały zorganizowane 4 szkolenia, w których uczestniczyło około 45 przedstawicieli i przedstawicielek związków zawodowych, pracujących mieszkańców miast i gmin oraz ekspertów i ekspertek.

Projekt będzie kontynuowany wraz z praktycznym wdrażaniem problematyki płci do głównego nurtu płci (analiza dokumentów strategicznych dotyczących płci, określanie kluczowych obszarów działania, opracowanie planu działań). Zostanie to wykonane we współpracy z Unią Miast i Gmin i trzech wybranych miast lub gmin: Mníšek pod Brdy, Praga - dzielnica Zbraslav i okręg Praga – Nebušice.

W ramach projektu zostaną zorganizowane coroczne konferencje na temat Równych Szans wraz z czeskim Ministerstwem Spraw Wewnętrznych i Związku Miast i Gmin.

Przedstawiciele Forum 50% oraz Unia Miast i Gmin są również zaangażowani w propagowanie na poziomie krajowym Komitetu ds. Instytucjonalnego Ochrony Równości Szans dla Kobiet i Mężczyzn. Ten organ doradczy rządu zmierza do zagwarantowania, że metody włączania problematyki płci do głównego nurtu płci (ocena wpływu płci i kontrola płci) stają się prawnie wiążące dla władz lokalnych.

Austria (Graz)

"Metoda Graz" - realizowanie problematyki płci na szczeblu lokalnym:

Miasto Graz ma długą tradycję pracy nad kwestiami polityki kobiet i równości płci. W 1986 Graz był pierwszym miastem w Austrii, które utworzyło niezależnego Przedstawiciela Kobiet. W 2001 r. władze miasta postanowiły wdrożyć problematykę płci, jako strategię dla całej gminy.

Biorąc pod uwagę różnorodność kompetencji, usług i procesów administracji miejskiej, wdrożenie problematyki płci do głównego nurtu płci jest czymś, co wymaga ciągłego rozwoju i modernizacji. W celu zapewnienia właściwego zastosowania i zakotwiczenia strategii na najwyższym szczeblu decyzyjnym, miasto Graz zdecydowało się na zastosowanie zasady "góra-dół" zarządzania.

Pierwszy etap: ankieta płci:

Gmina przeprowadziła ocenę bieżącej sytuacji równości płci. Badanie zostało przeprowadzone przez zewnętrznych ekspertów. Wyniki pozwoliły stworzyć podstawę przyszłych prac, a także przyczyniły się do podniesienia ogólnej świadomości na temat równości płci. Na podstawie przeprowadzonych badań przeprowadzono warsztaty z menedżerami w grupach roboczych tematycznych w celu określenia wspólnego planu przyszłych prac oraz zarysowania ogólnych strategii zarówno zewnętrznych, jak i wewnętrznych zadań administracji miejskiej.

Utworzenie tematycznych grup roboczych pozwoliło określić konkretne działania w celu wdrożenia. To podejście okazało się bardzo udane i stanowiło podstawę przyszłych projektów dotyczących równości w mieście.

Drugi etap: biura pilotowe

Dwa biura pilotażowe, "Wydział Sportu" i "Departament Młodzieży i Rodziny", zostały wybrane przez Miasto Graz, aby uczestniczyć w projekcie Równość. Oba urzędy oferują wiele różnych usług, ale ich głównie skupiają się na zainteresowaniach obywateli. W obu tych biurach wszystkie usługi podlegały analizie płci prowadzonej przez zewnętrznego eksperta. Na podstawie wyników badania opracowano wytyczne dotyczące działań.

Aby poprawić jakość usług i zwiększyć równość płci, zdecydowano, że wszystkie usługi i wewnętrzne procesy powinny podlegać analizie płci.

Trzeci krok: Wdrażanie i praktyka

Miasto Graz stosuje technikę zarządzania zwaną "Balanced Score Card" (Karta zbilansowanych/zrównoważonych wyników ?) w celu wdrożenia zasad. Metoda ta polega na określeniu rocznych strategicznych i operacyjnych celów na poziomie finansowym, w odniesieniu do produktów, usług i zasobów ludzkich. Cele te stanowią podstawę umów między departamentami a poziomem politycznym i są oceniane co kwartał w celu zapewnienia, że są realistyczne i są spełniane. Miasto Graz uznało, że cele ogólne dotyczące równouprawnienia i różnorodności płci muszą zostać uwzględnione oraz że konieczne jest oddzielenie kluczowych wskaźników w statystykach dla kobiet i mężczyzn w celu ułatwienia analizy i kontroli równości płci. Co więcej, wszyscy starsi pracownicy muszą uczestniczyć w szkoleniach na temat równości płci, aby upewnić się, że cała organizacja rozumie znaczenie zasady równouprawnienia płci.

Sieciowanie i transfer wiedzy:

Miasto Graz brało udział w kilku projektach w celu wymiany doświadczeń i otrzymało kilka nagród za pracę nad równością płci:

2008: Miasto Graz otrzymało nagrodę austriackiego sektora publicznego za projekty związane z płcią

2009: Miasto uzyskało certyfikat najlepszych praktyk przez EPSA - Europejską Nagrodę Sektora Publicznego.

2011: Miasto Graz uczestniczyło jako jeden z 19 analiz porównawczych w badaniach prowadzonych przez Departament Spraw Gospodarczych i Społecznych ONZ i jednostkę ONZ ds. Równości Kobiet i Kobiet, badanie zostało przeprowadzone przez Uniwersytet Columbia Nowy Jork.

Szwecja (Jönköping)

Problematyka płci, jako środek do poprawy usług miejskich.

Gmina Jönköping wdraża podejście uwzględniające problematykę płci jako strategię na rzecz poprawy jakości usług miejskich i zapewnienia równego traktowania swoich obywateli bez względu na płeć.

Poniższe przykłady ilustrują, jak to zostało zastosowane w różnych obszarach kompetencji gminnych:

- Materiały edukacyjne wykorzystywane w szkoleniach w zakresie bezpieczeństwa pożarowego dla dzieci i studentów
Grupa robocza dokonała przeglądu materiałów używanych podczas szkoleń przeciwpożarowych i bezpieczeństwa dla dzieci i studentów i stwierdziła, że w obecnym wydaniu nie było dziewcząt ani kobiet, które figurowały na ilustracjach. Aby zwiększyć świadomość wśród dziewcząt w dziedzinie walki z ogniem i zainspirować dziewczyny do zainteresowania się tym zawodem we wczesnym wieku, gmina pracuje nad opracowaniem nowego materiału edukacyjnego dla dzieci, który jest bardziej reprezentatywny.

W perspektywie długoterminowej gmina ma nadzieję, że więcej dziewcząt będzie się starała o zawód strażaka.

- Wdrażanie problematyki równości płci w działania rekreacyjne

Zgodnie z art. 20 Europejskiej Karty Równości stwierdzającym, że sygnatariusz powinien zagwarantować kobietom i mężczyznom, dziewczętom i chłopcom równy dostęp do działalności kulturalnej, rekreacyjnej i sportowej, gmina Jönköping postanowiła wykorzystać ankietę z podziałem na płeć, do zbierania informacji od użytkowników różnych służb miejskich w celu określenia obszarów do ulepszeń.

Gmina Jönköping zbadała:

- Rozmieszczenie kobiet i mężczyzn w radach stowarzyszeń otrzymujących dodatki
- Ilość kobiet i mężczyzn, dziewcząt i chłopców korzystających z różnych obiektów sportowych
- Procent całkowitego budżetu przeznaczanego głównie na aktywność kobiet w porównaniu z działalnością głównie stosowaną przez mężczyzn
- Czy gmina organizuje działania zachęcające kobiety do angażowania się w działania, które zazwyczaj wykonują mężczyźni i na odwrót.

Na podstawie wyników, gmina chce upewnić się, że co najmniej 45 procent zasobów przeznaczonych jest na niedostatecznie reprezentatywną płeć w nadchodzącym budżecie. Gmina chce również częściej przeprowadzać tego rodzaju pomiary w celu dalszej poprawy jakości ich usług.

Statystyki z podziałem na płeć miejskich faktur i należności

Gmina Jönköping podzieliła również statystyki faktur i należności przesyłanych obywatelom przez gminę w oparciu o płeć. Dane pokazały, że mężczyźni otrzymali przypomnienia w większym stopniu niż kobiety; Z kolei, kobiety były nadreprezentowane wśród osób otrzymujących pomoc od gminy w celu sporządzenia planu spłat.

Ponadto, dane liczbowe dowodzą, że faktury dotyczące opieki nad dzieckiem były w większości przypadków wysyłane do kobiety w gospodarstwie domowym; Z kolei, faktury dotyczące kanalizacji i śmieci były w większym stopniu wysyłane do mężczyzn.

W rezultacie gmina Jönköping postanowiła pozostawić rodzinom decyzję, kto powinien otrzymać różne faktury.

Celem tej analizy było lepsze poznanie obywateli korzystających z różnych usług w celu identyfikacji i korygowania nierówności w traktowaniu. W ramach tego projektu wzięli udział również pracownicy miejscy pracujący w tych departamentach.

- Równe traktowanie dziewcząt i chłopców w szkołach

Gmina chciała przeanalizować, czy dziewczęta i chłopcy traktowano inaczej w szkołach podstawowych. Wywiady uczniów wykazały, że nie odczuwano żadnej różnicy w traktowaniu ze względu na płeć w trakcie zajęć. Jednak w przypadku zaburzenia chłopcy zostali upominani, podczas gdy dziewczyny miały okazję porozmawiać o problemie z nauczycielami. Ta różnica w traktowaniu była postrzegana jako niesprawiedliwa przez chłopców.

Wyniki rozmów zostały omówione z nauczycielami, aby zwiększyć świadomość wpływu traktowania i stawiania różnych oczekiwań względem dzieci w oparciu o płeć.

- Badanie wynagrodzeń z perspektywy płci

Gmina przeprowadziła także badanie wynagrodzeń pracowników pracujących w jednostce oświatowej w celu zidentyfikowania ewentualnych różnic wynagrodzeń w zależności od płci. Porównując wynagrodzenia kobiet i mężczyzn w niektórych kategoriach zawodowych, w niektórych grupach można wyznaczyć luki w oparciu o płeć. Drugim etapem badania była analiza przyczyny tych różnic w płacach.

Mapowanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w ten sposób pomaga zidentyfikować potencjalne nierówne traktowanie w oparciu o płeć na poziomie indywidualnym lub strukturalnym.

Szwecja

Plan działania SALAR oparty na Europejskiej Karcie Równości

Szwedzkie Stowarzyszenie Władz Lokalnych i Regionów (SALAR) podpisało Europejską Kartę Równości w 2006 r., a tym samym zaprosiło gminy i regiony Szwecji do podpisania Karty.

W ramach prac wewnętrznych SALAR dotyczących włączania problematyki płci do głównego nurtu polityki płci, SALAR opracował plan działania w celu opracowania strategii dla stowarzyszeń zajmujących się problematyką równouprawnienia płci. Plan działania jest opracowywany zgodnie z Kartą i obejmuje okres 2014-2015.

W planie działania SALAR przedstawia sposób, w jaki stowarzyszenie zamierza zintegrować perspektywę płci we wszystkich jej etapach podejmowania decyzji. Stwierdza również, że działania prowadzone przez stowarzyszenie powinny być włączane do głównego nurtu płci i uwzględniać perspektywę zarówno kobiet, jak i mężczyzn.

Aby zrealizować te zobowiązania firma SALAR zobowiązuje się do:

1. Wszystkie statystyki indywidualne przedstawione przez SALAR powinny być rozproszone według płci
2. Oceny płci, biorąc pod uwagę perspektywę płci, powinny być podejmowane w priorytetach, projektach i umowach ustalonych przez stowarzyszenie
3. Szkolenia i wydarzenia powinny być włączane do głównego nurtu płci
4. Polityki komunikacyjne powinny być włączane do głównego nurtu płci
5. Perspektywa płci powinna być wzięta pod uwagę w odpowiedziach / sprawozdaniach i podejmowaniu decyzji przez stowarzyszenie

Włochy

Kontrole dotyczące płci

Kilka gmin i prowincji we Włoszech opracowało "Kontrole płci" w celu wsparcia wdrażania lokalnych i regionalnych polityk równości płci.

Poprzez opracowanie "kontroli płci" prezentujących dane z podziałem na płeć, gminy potrafiły zidentyfikować:

- 1) Jakie są potrzeby obywateli/obywatelek (kobiety i mężczyźni, dziewczęta i chłopcy)?
- 2) W jaki sposób lokalna administracja publiczna może odpowiedzieć na te potrzeby (dostarczając odpowiednie usługi, poprzez wybór polityki, poprzez zobowiązania budżetowe itp.)
- 3) Jak dalece wewnętrzna administracja lokalna lub regionalna osiągnęła cele płci?

Przykładem jest gmina Castel del Piano w prowincji Grosseto, która zawiera przegląd statystyk podzielony przez sytuację demograficzną obywateli i rynek pracy.

Na podstawie danych gmina była w stanie zrobić ciekawą analizę równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, na przykład:

- Analiza pokazuje, że udział kobiet w rynku pracy różni się od sytuacji mężczyzn, zwłaszcza że kobiety mają skłonność do brania większej odpowiedzialności za bezpłatną pracę domową i poświęcać więcej czasu na życie rodzinne. Często podejmują niskopłatne zawody, cierpią z powodu większego ryzyka braku bezpieczeństwa pracy, mają większe trudności z osiągnięciem stanowisk decyzyjnych. Poza tym nadal istnieją znaczne różnice w wynagrodzeniach między kobietami i mężczyznami itd.
- Pod względem ilościowym liczba zatrudnionych kobiet jest niższa niż mężczyzn, mimo że kobiety, zwłaszcza młode kobiety mają wyższe wykształcenie niż mężczyźni.
- Ponadto wśród kobiet występuje większe ryzyko rezygnacji z kariery zawodowej w celu poświęcenia czasu na opiekę nad dziećmi lub osobami starszymi. Aby to zmienić, gmina może zaoferować odpowiednie usługi opiekuńcze dla dzieci i osób starszych.
- Z ekonomicznego punktu widzenia istnieje silna potrzeba zwiększenia udziału kobiet w rynku pracy.
- Fakt, że kobiety podejmują większą odpowiedzialność za zadania domowe, zostało uznane za jedną z przyczyn bardzo niskiej płodności włoskiej populacji kobiet - jednej z najniższych na świecie.

W oparciu o te ustalenia, gmina postanowiła przeznaczyć środki zarówno na działania bezpośrednio ukierunkowane na wzmocnienie praw kobiet (np. Kampanie i wydarzenia zwiększające świadomość, wspieranie przedsiębiorczości kobiet, szkolenia, zapewnienie miejsc spotkań kobiet itd.), A także przydzieliła środki na działania pośrednio związane z poprawą równości płci (takie jak opieka nad dziećmi, opieka nad osobami starszymi, usługi opieki społecznej, transport publiczny, obszary zielone, kultura, sport itp.)

Portugalia

Prace gminy Oliveira de Azeméis w dziedzinie Równości:

W ostatnich latach gmina Oliveira de Azeméis pracowała nad stopniową integracją i przyjęciem społecznie odpowiedzialnego zachowania w swoich strategiach i działaniach, podkreślając następujące inicjatywy:

- Przystąpienie do Krajowej Sieci Odpowiedzialności Społecznej Firm, w październiku 2011 r., Gdzie między innymi gmina Oliveira de Azeméis przyjęła zasadę nr 6 - zarządzanie zasobami ludzkimi.
- Podpisanie protokołu z Komisją do spraw Obywatelstwa i Równości Płci - 2012, w celu opracowania systematycznych prac nad równością płci i obywatelstwa.
- Powołanie Lokalnego Radnego ds. Równości (w 2012 r.) oraz opracowanie **Miejskiego Planu Działań na rzecz Równości**.

Miejski plan na rzecz równości i odpowiedzialności społecznej gminy Oliveira de Azeméis ma następujące główne cele:

- określenie celów dotyczących włączenia problematyki równości płci do gminy i organizacji sieci społecznych;
- promowanie równych szans i innowacji poprzez wdrażanie nowych praktyk w zakresie zmian organizacyjnych, mających wpływ na ogólną strukturę i na poziomie indywidualnym;
- modernizacja kultury organizacji, ukierunkowanie osób w centrum jego działań;
- przyczynianie się do skutecznej równości traktowania i szans dla kobiet i mężczyzn, w celu wyeliminowania segregacji poziomej i pionowej oraz promowania godzenia życia osobistego, rodzinnego i zawodowego.

Miejski plan na rzecz równości zawiera zestaw celów operacyjnych i środków, opierających się na dobrych praktykach, wszyscy zainteresowani pracownicy muszą to zrozumieć i stosować w codziennych działaniach.

Przygotowując plan działania, gmina przeprowadziła przegląd najważniejszych istniejących dokumentów politycznych w dziedzinie równości, zarówno na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym, wśród których Europejska Karta Równości Kobiet i Mężczyzn w życiu lokalnym została uznana za ważny dokument referencyjny.

Cele i środki zawarte w planie działania będą realizowane w latach 2014-2016 i opierają się na dwóch komponentach (działania wewnętrzne i zewnętrzne). Głównym celem miejskich działań na rzecz równości płci jest podniesienie

świadomości na temat znaczenia dobrobytu i motywacji zawodowej wśród pracowników w celu poprawy wydajności i jakości usług publicznych.

W wymiarze zewnętrznym (związek pomiędzy gminą a społeczeństwem) celem jest opracowanie i wdrożenie działań, które promują prawdziwą równość mężczyzn i kobiet w różnych dziedzinach:

1. Solidarność
2. Edukacja i szkolenie
3. Środowisko
4. Kultura, sport i wypoczynek
5. Organizacje społeczeństwa obywatelskiego i przedsiębiorstwa

Macedonia

Polityka i budżety związane z płcią na szczeblu lokalnym

Rozwój zdolności lokalnych administracji do wdrażania polityk i budżetów odpowiadających za płć

W ramach mandatu ONZ dla wsparcia krajów w wypełnianiu swoich zobowiązań dotyczących równości płci, w Europie Południowo-Wschodniej został utworzony regionalny projekt mający na celu promowanie wdrożenia budżetowania opartego na reagowaniu na płć (gender responsive), obejmującego Albanie, Bośnię i Hercegowinę oraz Republikę Macedonii i Mołdowy.

Składnik projektu regionalnego w Republice Macedonii zostanie wdrożony w 10 gminach pilotażowych, ze szczególnym naciskiem na wzmocnienie lokalnych mechanizmów i zdolności do reagowania na zobowiązania i obowiązki w zakresie równości płci zgodnie z ustawą o równości szans kobiet i mężczyzn. Celem projektu regionalnego jest wspieranie władz lokalnych w wypełnianiu ich zobowiązań dotyczących równości płci poprzez rozwijanie ich zdolności do włączania problematyki płci do lokalnych planów programowania i budżetowania. Ma to na celu zaspokojenie istniejącego braku wiedzy specjalistycznej w gminach, aby pracować nad tymi kwestiami. Projekt zachęca również do współpracy subregionalnej, promuje wymianę praktyk i wiedzy w odniesieniu do budżetowania reagowania na płć.

- Szkolenie i mentoring personelu pracującego w gminach w zakresie planowania i budżetowania w odpowiedzi na płć
- Zapewnienie wkładu w analizy płci dotyczące programów sektorowych i budżetów w gminach, w tym wspieranie gromadzenia statystyk dotyczących płci,
- Zapewnienie wkładu i udział w globalnej stronie ONZ ds. Kobiet w zakresie budżetowania opartego na płci,
- promowanie wymiany doświadczeń i najlepszych praktyk w zakresie budżetowania reagowania na płć w gminach na szczeblu krajowym i regionalnym
- Uczestniczenie w wizytach studyjnych w innych miastach europejskich, które skutecznie wdrożyły polityki płci
- wspieranie upowszechniania odpowiednich zasobów i narzędzi dla gmin w Republice Macedonii

Hiszpania

Poprawa lokalnych polityk zatrudnienia koncentrujących się na równości płci

Hiszpańska Federacja Gmin i Prowincji (FEMP) opublikowana w listopadzie 2011 r. wraz z Hiszpańskim Instytutem Kobiet i Centrum Studiów Ekonomicznych w Tomillo, podręcznik dobrych praktyk w zakresie polityki zatrudnienia dla kobiet z perspektywy lokalnej.

Celem folderu jest wspieranie władz lokalnych w zwiększaniu wskaźnika zatrudnienia i poprawie zdolności do zatrudnienia kobiet. Zapewnia również zalecenia dotyczące poprawy funkcjonowania rynku pracy, mające na celu zmniejszenie istniejących nierówności, osiągnięcie włączenia i utrzymanie wysokiej jakości zatrudnienia kobiet. Folder zawiera także obszernie informacje na temat roli władz lokalnych w opracowywaniu polityk zatrudnienia w celu poprawy równości płci.

Doświadczenia przedstawione w folderze zawierają również rozwiązania dotyczące aktywnego promowania rekrutacji i integracji kobiet poprzez różne działania, takie jak:

- Opracowanie kampanii świadomościowych w celu zmniejszenia oporów w sektorze przedsiębiorstw do zatrudniania kobiet
- udzielanie dotacji i subsydiów rekrutacyjnych
- Współpraca z przedsiębiorstwami w celu oferowania specjalistycznych programów szkoleniowych w dziedzinach, w których brak jest wiedzy, aby zwiększyć szanse na przyszłą rekrutację
- Oceniając potrzeby rynku lokalnego, dostosowując doradztwo zawodowe i szkolenia, aby zaspokoić lokalne potrzeby
- Dostosowanie programów szkoleniowych w sektorach, w których kobiety nie są tradycyjnie w większości. Pozwoli to na szerszy zakres możliwości szkoleniowych i zwiększy szanse na zatrudnienie kobiet
- Rozwój partnerstw publiczno-prywatnych w celu poprawy powiązań między sektorami i nawiązywania kontaktów z potencjalnymi pracodawcami
- Ułatwienie formalności niezbędnych do uregulowania pracy kobiet działających w szarej strefie lub przekwalifikowania
- wdrożenie klauzul socjalnych w zamówieniach publicznych, takich jak kryteria społeczne w ocenie oferty, promowanie integracji kobiet na rynku pracy

Folder proponuje również kilka pomysłów na pokonanie przeszkód utrudniających kobietom integrację na rynku pracy.

Doświadczenia przedstawione w tym folderze pokazują, że istniejące nierówności w zatrudnieniu są zjawiskiem wielospołecznym, które wymaga specjalnych środków obejmujących różne obszary wymagające elastyczności i zdolności adaptacyjnych. Ponieważ kobiety często podejmują większe obowiązki rodzinne, zwłaszcza jeśli chodzi o gospodarstwa domowe z rodzicami samotnymi, istotne jest dostosowanie możliwości umożliwiających kobietom harmonizowanie życia prywatnego i zawodowego

Ważne jest również opracowanie niezbędnych pomocy dla takich rodzin, takich jak:

- Kontrole serwisowe dla rodzin o niskich dochodach
- Pomieszczenia do zabawy lub opieka nad dziećmi
- Zatrudnienie lub szkolenia, które są bardziej elastyczne z godzinami pracy dostosowanymi do harmonogramów szkolnych

Kobietom z grup wrażliwych, na przykład z niskimi kwalifikacjami, kobiety, które biorą na siebie dużą odpowiedzialność za pracę domową, kobiety cierpiące na przemoc domową, kobiety w starszym wieku, kobiety niepełnosprawne, kobiety z mniejszości itp. często brakuje poczucia własnej wartości. To jest coś, co należy wziąć pod uwagę przy opracowywaniu programów szkoleniowych. Należy skupić się na umacnianiu tych grup; Te kobiety powinny być zachęcane i uznawane. W celu wdrożenia odpowiednich strategii folder zaleca:

- Oferuj indywidualne wskazówki i kontynuację, zaczynając od wywiadów na początku szkolenia, dostarczając obszernych informacji.
- Oferuj sesje grupowe w celu utworzenia sieci wsparcia społecznego, w ramach której uczestnicy i uczestniczki mogą swobodnie wypowiadać się
- Organizowanie "klubów pracy" - otwartych przestrzeni dla bezrobotnych kobiet w celu przezwyciężenia poczucia izolacji, które może dotyczyć wielu bezrobotnych
- Opracowanie zintegrowanych ścieżek wstawiania do łączenia różnych metod; Doradztwo zawodowe, szkolenie w zakresie zatrudnienia, wsparcie przedsiębiorczości, pośrednictwo w pracy, coaching osobisty itp.

Szwajcaria

Biuro Równości w Bernie

Kanton Berno w Szwajcarii posiada Biuro Równości, które zapewnia obywatelom, firmom i administracji usługi, kursy i informacje dotyczące kwestii związanych z równością płci. Szczególnie oferują usługi związane z miejscem

pracy i rolą pracodawców.

W 2013 roku organizują następujące szkolenia:

- Jak skutecznie wdrożyć Ustawę o Równości?
- Molestowanie seksualne w pracy - Jak doradzać?

Urząd ds. Równouprawnienia organizuje szkolenie dotyczące radzenia sobie z molestowaniem seksualnym w miejscu pracy. Kurs otwarty jest dla menedżerów/menadżerek zasobów ludzkich i doradców, którzy pragną wzmocnić swoją wiedzę na ten temat, wyjaśnić ich rolę i rozwijać umiejętności w zakresie doradzania ofiarom.

Urząd ds. Równości oferuje również usługi dla małych i średnich przedsiębiorstw w zakresie promowania godzenia życia zawodowego i rodzinnego. Ten program pomaga organizacjom ocenić, jak daleko idą na ten temat i jak mogą poprawić swoje działania, aby ich miejsce pracy było bardziej "przyjazne dla rodziny". Doradca/doradczyni biura ds. Równości analizuje firmę i rekomenduje środki i pomysły oparte na badaniu. Program jest okazją dla pracodawców do zdobywania nowych pomysłów, wymiany z innymi firmami i poprawy ich działań.

Urząd udostępnia również stronę internetową (w języku niemieckim i francuskim) z obszernymi informacjami na temat poprawy równowagi między życiem prywatnym a zawodowym. Zmiany strukturalne dzisiejszego społeczeństwa wymagają nowych rozwiązań, a te usługi mają na celu reagowanie na te nowe wymagania zarówno od osób fizycznych, jak i organizacji.

Serbia

Lokalny plan działania dotyczący "Umocnienia ekonomicznego kobiet i poprawy równości płci"

W jaki sposób gminy mogą wspomagać kobiety poprzez stymulowanie zatrudnienia i niezależności gospodarczej? Jest to coś, nad czym pracuje gmina Pantelej w Serbii. Pantelej podpisała Europejską Kartę Równości Kobiet i Mężczyzn w życiu lokalnym w 2013 r. i utworzyła lokalny plan działania na rzecz równości płci "Umocnienia ekonomicznego kobiet i poprawy równości płci" i poprawa równości płci w okresie od 2012 do 2017 r.

Przed opracowaniem planu działania przeprowadzono badanie w celu zebrania informacji na temat sytuacji gospodarczej kobiet w regionie oraz określenia sytuacji w zakresie równości płci.

Badanie dostarczyło cennych informacji na temat sytuacji kobiet w różnych dziedzinach. Materiał pomógł następnie zidentyfikować konkretne działania mające na celu poprawę równości płci w regionie.

Większość kobiet w badaniu stwierdziła, że najważniejszym krokiem na rzecz zmniejszenia nierówności będzie stymulowanie zatrudnienia kobiet. Kobiety wykazały również zainteresowanie samozatrudnieniem i poprosiły o większe wsparcie w tej dziedzinie.

Na podstawie przeprowadzonego badania wskazano trzy priorytety strategiczne dla gminy:

1. Wzrost udziału kobiet w procesie decyzyjnym i osiągnięciu równości płci
2. Budowanie przedsiębiorczości i ekonomicznej zdolności kobiet dla niezależności gospodarczej i samozatrudnienia
3. Zabezpieczenie i poprawa zdrowia kobiet.

Aby zrealizować cel dotyczący przedsiębiorczości kobiet i zatrudnienia, gmina podjęła kilka działań. Zorganizowała kilka szkoleń aby zachęcić do przedsiębiorczości kobiet, do tworzenia przedsiębiorstw i informowanie o możliwościach tworzenia spółdzielni kobiet w różnych dziedzinach, takich jak:

- Produkcja i sprzedaż rzemiosła ręcznego
- Ustanowienie usług w zakresie ochrony socjalnej,
- Zachęcanie do tworzenia spółdzielni gospodarstw na obszarach wiejskich
- Programy wspierające rozwój przedsiębiorczości kobiet w turystyce wiejskiej

Gmina zorganizowała również szkolenia mające na celu poprawę umiejętności kobiet, w szczególności koncentrując się na korzystaniu z technologii informacyjnych i na kobietach z grup dyskryminowanych.

Gmina przeprowadziła również kampanię publiczną, aby zachęcić mężczyzn do udziału w obowiązkach rodzinnych i pracy domowej w jednakowy sposób.

Francja

Przewodnik dotyczący równości płci w miejscu pracy

Studenci Krajowego Instytutu Studiów Terytorialnych (INET) we Francji opracowali przewodnik zawierający przykłady, w jaki sposób władze lokalne i regionalne mogą działać na rzecz poprawy równości płci w miejscu pracy.

Przewodnik koncentruje się na władzach lokalnych i regionalnych jako pracodawców i obejmuje zarówno szerokie przykłady na temat podnoszenia świadomości ogólnej, jak i konkretnych środków na rzecz usprawnienia procesu rekrutacji, organizowania szkoleń i ochrony pracowników przed prześladowaniem. Inne obszary obejmują poprawę równowagi między pracą a życiem zawodowym oraz sposoby zmniejszenia różnic w dochodach kobiet i mężczyzn.

Przykłady sposobów poprawy procesu rekrutacji:

- Mają mieszane jury podczas rekrutacji
- Prace nad feminizacją / maskulinizacją tytułów zawodowych
- Dostosowane szatnie i toalety w różnych miejscach pracy, aby były dostępne dla kobiet i mężczyzn

Przykład na temat ułatwienia równego dostępu do edukacji:

- Organizowanie szkoleń, aby były one zgodne z obowiązkami rodzinnymi lub osobistymi (patrz długość, godziny i odległość od miejsc pracy i obszarów mieszkalnych)

Przewodnik zawiera także kilka przykładów władz lokalnych i regionalnych we Francji, które mogą być wykorzystane jako źródła inspiracji:

Region Bretania

Urządzenie Perzhded (czyli "kwalifikacja" w Breton) jest programem szkoleniowym zapoczątkowanym przez Radę Regionalną Bretanii, przeznaczonym dla pracowników szkoły (szczególnie zdominowanej przez kobiety), pozwalającą im wyjechać przez dziesięć miesięcy w celu przekwalifikowania. Rada Regionalna otrzymała około 5000 wniosków, z których około 300 zostało wybranych na szkolenia. Projekt umożliwił kobietom rozwinięcie umiejętności w nowych obszarach uważanych za typowe męskie zawody, takie jak instalacje wodno-kanalizacyjne i elektryczność.

Region Picardie

Rada regionalna Picardie przeprowadziła "mapowanie płci" różnych profesji, aby opracować ulotkę informacyjną dla różnych miejsc pracy, podkreślającą, jakie umiejętności są potrzebne na różnych stanowiskach. Poprzez podkreślenie podobieństw z różnymi zawodami ulotka informacyjna ma na celu promowanie przenoszenia umiejętności między różnymi pracami, które są tradycyjnie zdominowanych przez kobiety lub mężczyzn.

Miasto Rennes

Miasto Rennes zbudowało mieszane garderoby i dostosowało odzież roboczą i narzędzia, aby ułatwić kobietom i mężczyznom dostęp do różnych zawodów.

Niemcy (Frankfurt)

Równość płci w zatrudnieniu

Wywiad z Stephanie Kürsten-Camara -Policyjnym Urzędnikiem odpowiedzialnym za wdrażanie Europejskiej Karty Równości na Wydziale Kobiet w Mieście we Frankfurcie nad Menem

"Jeśli chcesz chodzić szybko, idź sam. Jeśli chcesz iść daleko, idź z innymi ". To afrykańskie powiedzenie było tytułem zaproszenia do wzięcia udziału w trzech warsztatach od maja do października 2014 r. W celu uczestnictwa w

procesie planowania planu działania na rzecz równości płci, wysłanego do przedstawicieli społeczności gospodarczej, administracyjnej, cywilnej, politycznej społeczności naukowej Frankfurtu.

Warsztaty koncentrowały się na następujących zagadnieniach:

1. Dobrze zdiagnozowany wybór kariery - złamanie stereotypów na temat tego, jak młodzi ludzie podejmują decyzje dotyczące kariery i planowania życia
2. Kobiety w kierownictwie
3. Siła robocza i bezrobocie - w związku z tym tematem przeprowadzono badanie dotyczące wyzwań i szans kobiet
4. Praca i Życie - jak oceniać "luki" w swojej karierze, gdy to jest negatywnie spostrzegane przez rynek pracy i jak zintegrować różne pokolenia

Platforma wymiany:

Pomysł zorganizowania warsztatów miał stanowić platformę wymiany dla szerokiego grona zainteresowanych w celu stworzenia poczucia wspólnoty wśród uczestników i umożliwienia im wyłonienia konkretnych pomysłów na treść planu działania. Ważną częścią warsztatów było nawiązanie połączenia, a pół dnia pierwszego spotkania poświęcone było uczestnikom poznania się nawzajem.

Zaproponowano różne tematy i uczestnicy mieli swobodę wyboru forum. Aby ułatwić pracę, materiał został przygotowany i moderatorzy ułatwili dyskusje. Po pierwszym spotkaniu utworzono cztery grupy. Każda grupa miała zadanie, aby spotkać się prywatnie między warsztatami. Departament Kobiet utworzył również zamkniętą stronę internetową, w której uczestnicy mogli uzyskać dostęp do informacji i wzajemnie oddziaływać. W swoich różnych funkcjach, uczestnicy nie otrzymali wiele wskazówek, ale mieli swobodę pomysłów („burza mózgów”) i wymyślili konkretne idee samych działań.

Dwa tygodnie po drugim warsztacie zaproponowano 8 pomysłów działania, a wszyscy uczestnicy z czterech grup zostali zaproszeni do wybrania jednego z 8 pomysłów działania, aby skoncentrować się bardziej na nim.

Przykład działań:

Rezultatem warsztatów było to, że każdy uczestnik/uczestniczka należący do grupy roboczej dostaje zadanie do spełnienia. Wszyscy przynoszą własne zasoby i pomysły na zwiększenie równości płci. To podejście uprawniało zainteresowane strony, angażując ich w życie i dzieląc się odpowiedzialnością za wdrażanie działań. Oto trzy przykłady:

Znajdowanie i utrzymywanie kobiecych liderów - międzysektorowa wymiana między przedsiębiorstwami we Frankfurcie: na przykład duże banki i przedsiębiorstwa uczestniczące w tym procesie będą cztery razy w roku, zawsze w innym przedsiębiorstwie i wymieniać na przykład ich strategie rozwoju kobiet, aby stać się liderami, aby uczynić proces bardziej przejrzystym i inspirować się nawzajem.

Kariery na wzór we Frankfurcie: do końca 2016 r. Projekty we Frankfurcie nad Menem będą wspierać nastolatków w ich wyborach kariery, zapewniając dostęp do puli wzorców. Wybierane będą modele ról, których zawody nie są związane z tradycyjnymi podziałami płci: dziewczęta stolarze, mężczyźni pielęgniarkami itd. Dzięki bezpośredniej interakcji modele te wzbudzają zainteresowanie młodych ludzi w poszerzaniu ich horyzontów i myśleniu poza typowe zawody kobiet i mężczyzn.

Wymiana "Dostawa zaspokaja popyt": środek ten ma na celu zwiększenie komunikacji między potencjalnymi przedsiębiorstwami zatrudnieniowymi a sektorem bezrobotnych kobiet we Frankfurcie nad Menem. Bezpośredni kontakt z zainteresowanymi przedsiębiorstwami będzie szczególnie służył kobietom o rozdrobnionym kursie życiowym, biografiach pracy z przerwami, a osobom o niewystarczającej wiedzy na temat wymagań kwalifikacyjnych, rynku pracy i możliwości zatrudnienia. Działanie to daje szansę osobom bezrobotnym pozytywną prezentację. Obie strony zostaną przygotowane z wyprzedzeniem na wymianę planowaną na rok 2016. Przygotowanie będzie polegało na dzieleniu się informacjami i podnoszeniu świadomości na rzecz przedsiębiorstw zatrudnionych

oraz na dostosowywaniu ulepszeń usług w istniejących projektach i programach na rynku pracy, koncentrując się na samo-marketingu.

Wyzwania:

- Dopasowanie różnych procesów: Proces uczestnictwa był bardzo dobrze przyjęty wśród uczestników. Jednakże wyzwaniem było dopasowanie żywego udziału społeczeństwa w regulowanych procedurach administracyjnych. Jeśli proces partycypacji jest charakteryzowany jako szybki, dynamiczny i żywy, administracja z drugiej strony jest często kierowana przez hierarchie, a raczej długie procesy decyzyjne.
- Z udziałem mężczyzn: Kolejną trudnością było zaangażowanie większej liczby mężczyzn w prace. Na pierwsze warsztaty wyznaczono cel: co najmniej 30 procent mężczyzn. Jeśli ludzie nie odpowiedzą, dział kobiet będzie kontynuował zaproszenie poprzez kontakt telefoniczny. Odkryli, że duża liczba mężczyzn, którzy otrzymali zaproszenie, przekazała zaproszenie koleżance; chyba nie zrozumieli, dlaczego skontaktowano się z nimi, ponieważ nie pracują bezpośrednio nad tym tematem. W rezultacie podczas pierwszego warsztatu, mężczyźni mieli 10 % reprezentację. W drugim warsztacie uczestniczyła taka sama liczba mężczyzn, ale w trzecim już tylko 5%. Pozostaje to problematyczne, ponieważ gdy mężczyźni nie czują potrzeby zaangażowania się w pracę na rzecz równości, nadal uważa się ją za "kwestię kobiet", a nie problem społeczny.

Powodzenie:

Intensywne zaangażowanie publiczne jest sukcesem samym w sobie, nie tylko dla realizacji planu działania na rzecz równości płci, ale także dla wszystkich obywateli Frankfurtu nad Menem. Kobiety i mężczyźni, którzy rozwinęli działania, są tymi, którzy je przeprowadzają. Z wielkim szacunkiem doceniamy to podejście "get-up-and-go", zwłaszcza w mieście tak tętniącym życiem jak Frankfurt nad Menem.

Szwecja

Wymogi dotyczące równości płci w zamówieniach publicznych:

SALAR opublikował przewodnik informacyjny na temat prawnych możliwości wprowadzenia wymogów równości płci w zakresie zamówień publicznych. Przewodnik został opracowany przede wszystkim dla polityków i polityczek, którzy chcą zwiększyć swoją wiedzę na temat równości płci i poprawić jakość usług. Zapewnia konkretne przykłady tego, w jaki sposób można realizować wymogi dotyczące zamówień publicznych i ma zachęcić władze lokalne do rozpoczęcia stosowania tego instrumentu, jako instrumentu na rzecz równości płci. Jest to kwestia zarówno zapewnienia, aby wszyscy obywatele oferowali równe usługi bez względu na płeć, ale także kwestię podnoszenia efektywności i jakości usług. Ponadto w Szwecji istnieją przepisy prawa wymagające środków zapobiegających dyskryminacji oraz że czynniki społeczne są uwzględniane w warunkach wstępnych przy zawieraniu zamówień publicznych.

Badania tego tematu, podkreślają znaczenie ustanawiania wymagań jakościowych już w fazie wyboru dostawcy. Na przykład określenie wymogu włączenia perspektywy płci zachęca dostawców do rozwijania i oferowania usług, które są zgodne z celami równości płci. Ciągły monitoring jest również niezbędny, aby wzmocnić zachęty do rozwijania społecznie odpowiedzialnych usług. Wymagania muszą zatem być jasno zdefiniowane tak, aby były łatwe do śledzenia.

Firma SALAR opracowała dwa dokumenty kontrolne, które mogą stanowić podstawę do dyskusji przy ustalaniu wymagań.

Przed podpisaniem umowy niezbędne jest przeprowadzenie studium wykonalności z zadaniem następujących pytań:

- Czy można zintegrować perspektywę równości płci w tej konkretnej służbie?
- Czy służba publiczna dotyczy kobiet i mężczyzn, dziewcząt i chłopców?

Czy ta usługa może mieć konsekwencje, które powodują, że konieczne jest przeprowadzenie analizy płci?

- Czy przedstawione statystyki dotyczące płci w sektorze usług publicznych są zdezagregowane? ????

- Jaki będzie wpływ zamówień na kobiety i mężczyzn, dziewczęta i chłopców? (To pytanie może się pojawić w przypadku traktowania, obsługi lub dystrybucji energii i zasobów)
- Czy istnieje związek między usługą publiczną a celami równości płci, które zostały utworzone przez gminę lub hrabstwo? (Studium wykonalności powinno obejmować sprawdzenie, w jaki sposób zamówienia mogą pomóc organizacji w osiągnięciu ich celów równości płci).
- Czy istnieją jakieś kryteria oceny i czy plan jest kontynuowany ?

Ważne jest również sformułowanie wymiernych kryteriów lub wskaźników oceny zamówień publicznych z perspektywy płci. Wymogi dotyczące równości powinny zatem zawsze wiązać się z kryteriami oceny. Podobnie istotne jest określenie sposobu monitorowania i ewaluacji, oraz kto jest odpowiedzialny za różne działania.

Przykład wymogu równości w odniesieniu do zamówień na opiekę zdrowotną w Radzie Hrabstwa Sztokholmskiej:

Rada Miejska w Sztokholmie (SCC) stwierdza, że powinny one zapewnić świadczenie dobrej opieki zdrowotnej na równych prawach niezależnie od płci; Dlatego też określają ogólne wymagania dla firm lub partnerów, które należy uzgodnić. Warunkiem podjęcia zgody z SCC jest to, że Opiekun/opiekunka musi postępować zgodnie z polityką równości SCC, która obejmuje między innymi podejmowanie stałej pracy w zakresie jakości i skupienie się na zapewnieniu równego traktowania kobiet i mężczyzn w opiece zdrowotnej. Ponadto w ocenie działań, należy podać wszystkie kluczowe dane liczbowe i statystyki w podziale na płeć i wiek.

Norwegia

Włączenie podejścia ze względu na płeć w polityce lokalnej:

Norweski rząd w 2012 roku zainicjował trzyletni program promujący równość płci w gminach. Program koncentruje się na poprawie jakości usług i wydajności pracy miejskiej, podnosząc ogólną świadomość na temat równości płci.

Aby zachęcić gminy do zastanowienia się nad ich sytuacją, zachęcono ich do rozważenia następujących kwestii:

- Czy zbadalesz, czy oferowane usługi są takie same dla kobiet i mężczyzn, dziewcząt i chłopców?
- Czy masz dostęp do statystyk odrębnych według płci dla obywateli Twojej gminy?
- Czy istnieją podstawowe wzorce oparte na płci w planowaniu, świadczeniu usług i formułowaniu polityk?

Dwadzieścia gmin, które uczestniczą w programie otrzymują wytyczne i wsparcie finansowe w celu realizacji działań i projektów pilotażowych mających na celu poprawę równości płci na szczeblu lokalnym. Działania obejmują szkolenia, badania i organizację spotkań w celu wymiany doświadczeń.

Warunkiem wstępnym projektów pilotażowych jest to, że muszą one dotyczyć równości płci w zakresie usług i / lub planowania. Większość gmin postanowiła skupić się na pracy na rzecz równości płci w swojej roli, jako pracodawców w sektorze opieki zdrowotnej i opieki nad dziećmi. Tematy projektów pilotażowych jednak różnią się. W celu koordynacji prac większość gmin tworzy grupy robocze składające się z przedstawicieli sektorów, w których realizowane są projekty pilotażowe, a w większości przypadków z wybranych przedstawicieli. Ponadto większość działań została zakotwiczona w planie pracy.

Jednym z głównych celów programu jest zachęcanie gmin do włączania równości płci do dalszej pracy, jako dostawców usług i organów wykonawczych. Program podkreśla znaczenie zintegrowania perspektywy płci we wszystkich dziedzinach, na wszystkich poziomach i przez wszystkich pracowników w gminach, zarówno w procesach decyzyjnych dotyczących dystrybucji zasobów, a także jako część codziennych czynności w usługach miejskich.

Oprócz perspektywy płci, większość gmin w programie brała udział w kursie skupiającym się na równości i różnorodności, co umożliwiło im pogłębienie percepcji.

Hiszpania

Wprowadzenie wymogów dotyczących równości płci w zamówieniach publicznych:

Baskijski Instytut ds. Kobiet (EMAKUNDE) opublikował przewodnik dotyczący ustalania wymogów sprzyjających równości płci w ramach zamówień publicznych i dotacji. Podręcznik został opracowany przez grupę

międzyagencyjną, w której wzięło udział również Stowarzyszenie Krajów Basków (EUDEL).

Poprzez dostarczanie informacji na temat ram prawnych, argumentów dlaczego jest to ważne i jak może być korzystne dla wszystkich podmiotów, przykłady dobrych praktyk, zalecenia itp., Przewodnik zawiera obszernie informacje i przyczynia się do podniesienia świadomości na ten temat.

Chociaż kobiety i mężczyźni prawnie mają równe prawa, statystyki pokazują, że równość płci jest daleka od ideału. Przewodnik podkreśla istotną rolę, jaką władze lokalne mogą odgrywać w tym zakresie i podkreśla znaczenie promowania równości we wszystkich jej działaniach i polityce. Uwzględnienie równości płci jako warunku wstępnego w umowach o udzielanie zamówień publicznych jest skutecznym narzędziem, które władze publiczne mogą wykorzystać do przyspieszenia zmian społecznych i promowania równości.

Praktycznie można to osiągnąć poprzez promowanie pozytywnych działań lub włączanie problematyki płci do głównego nurtu polityki. Działania pozytywne oznaczają wprowadzenie tymczasowych środków zmierzających do wyrównywania poprzednich nierówności lub dyskryminacji grup znajdujących się w gorszej sytuacji, biorąc pod uwagę, że jest to rozsądne i proporcjonalne do celu, jaki ma w danym przypadku. Włączenie do problematyki płci oznacza poprawę, rozwój i ocenę procesów politycznych w taki sposób, aby perspektywa równości płci była uwzględniona we wszystkich dziedzinach na wszystkich szczeblach. Siłą włączenia problematyki płci do głównego nurtu płci jest poparcie dla włączenia perspektywy równouprawnienia do polityki publicznej, a przez to stwarza solidną wiedzę w ramach organizacji generujących dobre rządy.

Przewodnik zawiera także możliwe przeszkody i trudności we wdrażaniu wymogów dotyczących równości, takich jak brak woli politycznej lub obawy przed skargami prywatnych firm. Opór może być spowodowany brakiem wiedzy na temat korzyści, jakie taki zapis może generować, ale także brak wiedzy technicznej na temat wprowadzania tych typów klauzul.

Aby przezwyciężyć te problemy, przewodnik podkreśla potrzebę podniesienia świadomości na temat kwestii odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw, przeanalizowania wcześniejszych doświadczeń i podkreślenia dobrych praktyk. Można to osiągnąć poprzez organizowanie warsztatów, prowadzenie szkoleń technicznych; Opracowywanie przewodników i dostarczanie wzorów dotyczących klauzul równościowych. Inną rzeczą może być włączenie organizacji kobiecych lub stowarzyszeń do pracy na rzecz równości płci.

Istnieje szereg korzyści i zalet porównawczych promowania kwestii równości przedstawionych w przewodniku. Firmy stosujące politykę społeczną równocześnie poprawiają jakość swoich procesów. Jego przydatność nie ogranicza się zatem do przyczynienia się do osiągnięcia bardziej sprawiedliwego i równościowego społeczeństwa, ale także do poprawy usług i wydajności własnej organizacji.

Przewodnik zawiera także odniesienie do publikacji opracowanej przez Komisję Europejską, DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans w 2010 r. zatytułowaną "Zakup społeczny - przewodnik po uwzględnieniu uwarunkowań społecznych w zamówieniach publicznych".

Francja

Naucz się od francuskich doświadczeń:

Centrum Hubertine Auclert zostało uruchomione i jest finansowane przez regionalną Radę Paryską. Jej misją jest promowanie równości płci i podnoszenie świadomości na temat dyskryminacji i równych praw.

Centrum składa się z organizacji pozarządowych, wybranych przedstawicieli i związków zawodowych, a także pomaga wspierać członków w tworzeniu projektów mających na celu zwalczanie dyskryminacji ze względu na płeć w szkołach oraz dostarczanie informacji i materiałów za pośrednictwem ich strony internetowej.

W 2013 r. Centrum przeprowadziło badanie dotyczące polityki równości płci w 30 samorządach lokalnych i regionalnych we Francji. Rezultat został zaprezentowany w publikacji "Lokalna polityka na rzecz równości we Francji", która gromadzi ciekawe informacje o pracy na rzecz równości na szczeblu lokalnym we Francji. Szczególny nacisk położony jest na opracowanie i wykorzystanie planów działania. Badanie wykazało również poważne przeszkody we wdrażaniu polityki równości płci na szczeblu lokalnym (zasoby finansowe, odpowiednia koordynacja między departamentami i potrzeba zwiększenia świadomości), ale również "czynniki sukcesu".

"Czynniki sukcesu"

- 1) Mając wybranego przedstawiciela/przedstawicielkę ds. Równości płci lub praw kobiet - musi to być uzupełnione silnym zobowiązaniem politycznym
- 2) Należy mieć określony budżet przeznaczony na kwestie równości płci
- 3) Osoba odpowiedzialna za kwestie równości płci powinna pracować w gminie w pełnym wymiarze
- 4) Upewnij się, że pracownicy innych działów mają czas, który mogą poświęcić na kwestie równości płci
- 5) Szkolenie i podnoszenie świadomości

• Dobre praktyki

Publikacja zawiera również przykłady dobrych praktyk w różnych dziedzinach związanych z Kartą Europejską, takich jak: dostęp do zakwaterowania, zdrowie, kultura, sport, edukacja, zatrudnienie, walka z ubóstwem, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, promowanie komunikacji niestereotypowej, Walka z przemocą związaną z płcią, widoczność kobiet w przestrzeni publicznej, bezpieczeństwo w przestrzeniach publicznych, mobilność i transport, mobilizacja i szkolenie podmiotów w dziedzinie równości płci, współpraca europejska i międzynarodowa.

• Europejska Karta Równości

Publikacja podkreśla Europejską Kartę Równości jako doskonałe narzędzie inicjowania pracy na rzecz równości płci. Podpisując Kartę, rada gminy lub regionu podejmuje publiczne zobowiązanie do angażowania się w politykę równości płci i podejmuje się opracowanie planu działania. Nawet jeśli Karta nie jest wiążąca, przedstawia metodologię, przykładając różne sposoby, jak można pracować z równością w różnych obszarach kompetencji.

• Programy europejskie

W ten sam sposób programy europejskie mogą funkcjonować jako ramy opracowania planu działania lub inicjować projekty koncentrujące się na równości płci. Wśród francuskich samorządów lokalnych i regionalnych uczestniczących w badaniu kilku uczestniczyło w europejskich projektach takich jak Equal czy RURACT. Doświadczenia z tych projektów były bardzo pozytywne, a wymiana doświadczeń i dobrych praktyk odegrała ważną rolę dla władz lokalnych uczestniczących w tych projektach.

Podsumowując, badania wykazały, że tworzenie sieci z innymi podmiotami jest bardzo korzystne w taki sposób, że pozwala władzom lokalnym i regionalnym na wyciągnięcie wniosków z innych doświadczeń, a tym samym na innowacje i odnowę polityki.

Szwecja

Zacznij od statystyk płci, aby poprawić jakość usług:

Dzięki wykorzystaniu statystyk z podziałem na płeć w zakresie usług zdrowotnych i opieki ambulatoryjnej, szpital Sahlgreńska w Göteborgu odkrył duże różnice w leczeniu kobiet i mężczyzn cierpiących na ciężkie choroby serca i złamania kości biodrowej.

W celu poprawy jakości ich usług, szpital chciał zbadać, w jaki sposób mogą zagwarantować równe traktowanie swoich pacjentów. Grupa robocza w szpitalu skupiająca się na kwestiach równości zdecydowała o spojrzeniu na równość płci z punktu widzenia pacjentów i zbadała, czy istnieją różnice w leczeniu pacjentów oczekujących na operację.

Prowadzono również kursy w zakresie szkoleń płciowych. Szpital chciał analizować cały "łańcuch szpitalny", od transportu karetką pogotowia do akcji rehabilitacyjnych, w celu zapewnienia równych usług. W odniesieniu do pacjentów intensywnej kardiologii dane statystyczne wykazały, że kobiety muszą poczekać dłużej w oddziale ratunkowym przed przeniesieniem ich do intensywnej opieki kardiologicznej, a mężczyźni z objawami częściej byli

wysyłani karetką pogotowia do oddziału intensywnej kardiologii. Badanie wykazało również, że mężczyźni częściej otrzymywali droższe leczenie niż kobiety. Niemniej jednak, mężczyźni byli zazwyczaj mniej zadowoleni z leczenia w służbach zdrowia kardiologicznego.

Po bliższemu przyjrzeniu się tej dziedzinie, okazało się, że badania naukowe nad chorobami serca poprzednio wykonywano głównie u mężczyzn. Może to być bardzo mylące, ponieważ objawy kobiet różnią się znacząco od mężczyzn. Objawy kobiet są częściej rozproszone, co może być powodem różnic w leczeniu. Stąd stwierdzono, że istnieje potrzeba przeprowadzenia dalszych badań dotyczących konkretnych potrzeb kobiet w celu zapewnienia lepszej opieki zdrowotnej. Gdy chodziło o badania rehabilitacyjne stwierdzono, że kobiety i mężczyźni mają różne priorytety i potrzeby.

Szpital zaczął również wykorzystywać statystyki z podziałem według płci w opiece pogotowia dla pacjentów ze złamaniami kości udowej. Statystyki wykazały, że 75 procent tych pacjentów to kobiety w średnim wieku 85 lat. Statystyki pokazały również, że kobiety uzyskały niższy priorytet od mężczyzn w nagłych wypadkach, a także rzadziej otrzymywały środki przeciwbólowe. Różnice mogą wynikać z faktu, że złamania kości biodrowej miały niższy priorytet, co powodowało, że pacjenci długo leżeli, czekając na pomoc, co powodowało dalsze problemy, takie jak odleżyny.

Stało się jasne, że należy poprawić zarządzanie w celu podniesienia jakości oferowanych usług. W badaniu stwierdzono, że niektóre zabiegi można wykonać bezpośrednio w pogotowiu. W związku z tym wprowadzono nową metodę roboczą, w której utworzono stację pogotowia i jednostkę ratowniczą pozwalającą na szybsze leczenie złamań. Wszyscy pacjenci bez względu na płeć również otrzymywali leki przeciwbólowe. Ta innowacyjna metoda wykonania ambulansów ratunkowych powoduje, że mobilne jednostki ratownicze prowadzą do sprawiedliwego i skutecznego leczenia pacjentów.

Wniosek: zacznij używać statystyk dotyczących płci i przeanalizuj wyniki, które ujawniają się w celu poprawy jakości usług!

Hiszpania

Beldur Barik - Bez strachu!

Jest to motto kampanii kooperacyjnej, która rozpoczęła się w 2006 roku, łącząc w ten sposób gminy i instytucje z Baski w celu promowania Równości i działania przeciwko przemocy opartej na płci.

Projekt Beldur Barik jest koordynowany przez sieć EUDEL z Berindinsarei i wspierany przez Emakunde, Dyрекcję ds. Ofiar Przemocy domowej i Rady Prowincji trzech terytoriów, a także z udziałem dodatkowych partnerów. Inicjatywa ta stała się obecnie kompleksowym programem obejmującym działania mające na celu włączenie młodzieży w walkę z przemocą związaną z płcią, poprzez uznawanie i ocenianie postaw i zachowań opartych na poszanowaniu, równości, wolności i autonomii.

Badania wykazują, że przemoc związana z płcią nadal trwa, także w młodszych pokoleniach. Aby zwalczać przemoc związaną z płcią, należy nauczyć się wykrywania pośrednich form panowania, które są wspólne wśród młodych ludzi. Kampania Beldur Barik ma na celu rozwiązanie tego problemu w pozytywny sposób od jego pochodzenia, nie tylko poprzez odniesienie się do przemocy w kontekście pary, ale również przez analizę, jak nierówność między kobietami i mężczyznami utrzymuje się we wszystkich dziedzinach w społeczeństwie i zastanawia się nad tym, jaka jest podstawa gwałtownych relacji. Kampania koncentruje się na zapobieganiu i interwencji ze wszystkimi obywatelami, a nie tylko ofiarami.

W ramach programu młodzi ludzie mają możliwość omówienia i refleksji nad różnymi kwestiami, takimi jak seksualność, związki, wychowanie dziewcząt i chłopców oraz ryzyko napaści na ulicy. Kursy mają na celu przede wszystkim upodmiotowienie dziewcząt, dostarczanie im umiejętności umacniania poczucia własnej wartości i pomagania im w identyfikacji i poradzeniu sobie z atakami. W ramach projektu zorganizowano kilka inicjatyw artystycznych, które dają możliwość omówienia różnych aspektów równości i przemocy opartej na płci:

- Festiwal, w którym zgromadzono setki dziewcząt i chłopców z Kraju Basków, aby poznać działalność grup i stowarzyszeń zajmujących się sprawami równości. Mogli też uczestniczyć w szkoleniach i warsztatach.
- flashmob zorganizowano jednocześnie w trzech stolicach baskijskich promującą kampanię Beldur Barik

- Konkurs audiowizualny - zachęcono młodych ludzi do przesyłania swoich filmów wideo
- Kampania uruchomiła również stronę internetową www.beldurbarik.org, gdzie młodzież może wymieniać poglądy, a także być aktywna w mediach społecznościowych, takich jak Facebook, Tuenti czy Twitter.

Beldur Barik reprezentuje zmianę postaw, ponieważ zachęca młodzież do zrozumienia i stawienia czoła rzeczywistości, myśląc o ich zachowaniu i postawach. Zamiast wiktyimizacji kobiet, komunikaty o zapobieganiu rozprzestrzeniają się wśród młodzieży, są pozytywne i zachęcają młodzież do zaangażowania się w dokonywanie zmian.

Hiszpania

Podnoszenie świadomości na temat przemocy związanej z płcią:

Hiszpańska federacja gmin i prowincji (FEMP) uruchomiła serwis internetowy zawierający obszerne informacje na temat szkoleń i informacji na temat przemocy związanej z płcią. Projekt został finansowo wspierany przez Ministerstwo Zdrowia, Usług Społecznych i Równości, za pośrednictwem Biura ds. Przemocy Płciowej Rządu.

Głównym celem programu jest podniesienie świadomości na temat przemocy związanej z płcią, dostarczając informacji na temat szkoleń, porad dla szkół, w jaki sposób mogą współpracować oraz dostarczać materiały do czytania.

Inne cele polegają na:

- pracowanie nad demontażem stereotypów na temat przemocy
- promowanie odpowiedzialności społecznej,
- przedstawienie zjawiska i informowanie go tak, aby wszyscy mogli być świadomi i działać,
- promowanie zmiany przekonań i postaw
- angażowanie ludzi w pytania dotyczące przemocy związanej z płcią.

Program ma również na celu zaangażowanie rodzin w uczestnictwo w zbiorowych działaniach w celu zapobiegania przemocy.

Specjalna witryna skierowana jest do szkół i koncentruje się na znaczeniu równości wykształcenia i podkreśla, że jest to główny środek służący pozabawieniu przemocy związanej z płcią. Dlatego też praca wykonywana w szkołach jest niezbędna do zapobiegania i zwalczania tego problemu. W związku z tym witryna proponuje zestaw działań, które mogą być prowadzone w szkole i poza nią.

Witryna zawiera obszerne informacje na temat różnych wymiarów przemocy związanej z płcią, wyjaśniając możliwe przyczyny tego problemu, takie jak istnienie stereotypów płciowych lub asymetrii władzy między kobietami i mężczyznami. Podkreśla jednak, że jest to często problem wielozakresowy z wieloma czynnikami takimi jak psychologia, kultura i socjologia.

Strona zawiera także listę przykładów materiałów dla różnych grup wiekowych i kilka przewodników, które pomogą nauczycielom w szkołach.

Hiszpania

"Zdrowie kobiet w rękach kobiet"

zapobieganie przez upodmiotowienie i wzmocnienie kobiet

Od 2008 r. Miasto Bilbao prowadzi program międzykulturowy o nazwie "Kobiety, ZDROWIE I PRZEMOC", który skoncentrowany jest na prewencji poprzez upodmiotowienie kobiet imigrantek za pomocą:

a) samorządność zdrowotną, b) promocję zdrowia i reprodukcji seksualnej oraz c) Zapobieganie przemocy wobec kobiet. Program jest współfinansowany przez Departament Imigracji Ministerstwa Zatrudnienia i Ubezpieczeń Społecznych oraz Europejski Fundusz na rzecz Integracji Europejskiej.

Program realizuje 4 procesy wdrożeniowe:

- Szkolenie przewodników/przewodniczek wzmocnienia (officers for empowerment)

W sesjach szkoleniowych poruszono kwestie takie jak rola kobiet w społeczeństwach, pojęcia miłości i płci, poczucie własnej wartości, rozwiązywanie konfliktów, prawa kobiet, planowanie rodziny i przemoc związana z płcią. Po ukończeniu szkolenia "Officers for Empowerment" przekazuje wiedzę innym kobietom w swoich społecznościach za pomocą efektu "kuli śnieżnej".

- Informacje i podnoszenie świadomości zainteresowanych stron

Warsztaty są organizowane z różnymi zainteresowanymi stronami, takimi jak stowarzyszenia, fundacje i organizacje pozarządowe w celu podniesienia świadomości w tych kwestiach, rozpowszechniania materiałów informacyjnych, które mogą wspierać ich w pracy i dostarczać wiedzy na rzecz skutecznego korzystania z sieci usług publicznych.

Aby zapobiec i wzbudzić świadomość na temat wyalienowania kobiecej płci, dostarczane są specjalne informacje na temat wzorców i zachowań związanych z tym zagadnieniem. Ustalono również warsztaty z matkami z mniejszości, w których ta praktyka jest nadal w użyciu, aby umożliwić dyskusje, szkolenia i uczyć się od nich.

- Opracowanie przewodnika dotyczącego kobiet, zdrowia i przemocy w celu informowania i podnoszenia świadomości na temat równości płci, zdrowia kobiet i przemocy związanej z płcią.

Od czasu jego uruchomienia w 2008 r. program ten stopniowo ulegał konsolidacji i dotarł do większej liczby kobiet każdego roku. Szkolenia oferowane kobietom z mniejszości wywołały efekt domina, a następnie organizowały warsztaty ze stowarzyszeniami we własnych środowiskach. Prowadzono również kampanie dotyczące przemocy związanej z płcią, a ponad 5.000 poradników dotyczących kobiet, zdrowia i przemocy były rozpowszechniane w 8 różnych językach.

"Kobiety, zdrowie i przemoc" również zyskały międzynarodowe uznanie i zostały wybrane jako przykład dobrej praktyki w następujących wydarzeniach:

- EU-MIA (Akademia Imigrantów Integracji Europejskiej) - TURIN 2014
- Uznany za poprawę spójności społecznej w integracji imigrantów - Miasta migracji - 2012
- Wybrane studia przypadków z europejskiej sieci OPENCities - 2011
- Wybrane jako praktyka powodzenia przez Departament Imigracji Ministerstwa Zatrudnienia i Zabezpieczenia Społecznego – 2010

Luksemburg

Gender4Kids - szkolenie pedagogiki genderowej

Równość płci to nie tylko kwestia prawodawstwa i praw, ale także obraz tradycyjnych ról męskich i żeńskich narzuconych osobom w naszym społeczeństwie. Już w młodym wieku dzieci są narażone na stereotypowe role płci poprzez kolory, książki, zabawki, zajęcia, ale także przez różne oczekiwania postawione przez personel edukacyjny i rodziców. To w dłuższej perspektywie ma konsekwencje dla ich osobistego rozwoju.

Szkolenie Gender4Kids w Luksemburgu ma na celu zwrócenie uwagi na ten fakt i podniesienie świadomości na temat pedagogiki płci dostosowanej do dzieci. Kursy są oferowane pracownikom/pracownicom oświatowym pracującym w placówkach opieki dziennej i szkołach. Szkolenie nie tylko oferuje uczestnikom/uczestniczkom refleksję na temat postrzegania równych szans w dzisiejszym społeczeństwie (więcej informacji można znaleźć w koncepcji szkolenia), ale także zawiera moduły tematyczne, które umożliwiają uczestnikom/-czkom pogłębienie wiedzy w określonych obszarach, takich jak wizerunek ról, poczucia własnej wartości i różnorodności. Wreszcie, aby zastosować swoją wiedzę w praktyce, uczestnicy/-czki proszeni są o zorganizowanie działania, warsztatu lub projektu edukacyjnego, który został wybrany dla dzieci.

Pierwsze szkolenie Gender4Kids odbyło się w 2011 roku. Od tego czasu przeprowadzono 12 kursów w 5 miastach i dotarło do ponad 120 uczestników.

Włochy (Sienna)

Projekt zapobiegania stereotypom związanym z płcią w szkole w prowincji Sienna

Na swojej stronie internetowej Sienna opublikowała kilka przykładów inicjatyw podejmowanych przez gminy w prowincji, aby zapobiec stereotypom związanym z płcią w szkołach.

Celem tych inicjatyw jest zachęcanie dzieci do kwestionowania istniejących stereotypów, które pojawiają się w ich otoczeniu, zwłaszcza w mediach, w książkach lub w zabawkach oraz w promowaniu równych szans dla dziewcząt i chłopców. Bardziej ogólnie, zwalczanie stereotypów dotyczących płci pozwala przyszłym dorosłym, zarówno młodym mężczyznom jak i kobietom, na równe traktowanie w dystrybucji krajowych zadań i bardziej otwarte na różne możliwości kariery.

Przykładem inicjatywy jest podejście trzyetapowe realizowane we wspólnocie gmin Valdichiana:

1. Analizowanie postrzegania stereotypów przez dzieci

Pierwszym krokiem było przeanalizowanie postrzegania stereotypów wśród dzieci poprzez udzielanie im kwestionariusza "płci zawodowej" (w tym pytań dotyczących różnych zawodów, takich jak prawnik, pielęgniarka czy strażak, czy dzieci uważają je za zawody dla mężczyzn lub kobiet ?)

2. Promowanie akceptacji poprzez zmianę stereotypowych obrazów

Drugie kroki zmierzały do wprowadzenia tematu różnorodności i akceptacji poza stereotypami, wykorzystując "flashcards" prezentujące mężczyzn i kobiety w sytuacjach domowych, które nie odpowiadają tradycyjnej roli płciowej (mężczyzna dbający o dzieci lub gotowanie, podczas gdy kobieta jest poza domem na przykład w pracy). Po pokazaniu zdjęć uczniowie zostali poproszeni o sporządzenie opowieści, aby wyjaśnić obrazy.

3. Odwrócenie ról

Trzecia faza zachęcała dzieci do praktycznego stosowania cech innych niż stereotypowe w grze.

W prowincji wdrożono sześć podobnych projektów, stowarzyszenia lokalne aktywnie zmobilizowały się do udziału w kampanii i dołączyły do walki z nierównościami opartymi na płci.

Szwecja

Malmö zobowiązuje się do większej równości transportu publicznego

Badanie dotyczące zwyczajów podróżnych kobiet i mężczyzn przeprowadzone przez Miasto Malmö ujawniło, że męska droga dojazdowa powodowała znaczną stratę ekonomiczną i środowiskową. Miasto stwierdziło, że można osiągnąć ogromne świadczenia społeczne, jeśli gmina zdoła zmienić zachowania podróżne, zwłaszcza mężczyzn.

Przed rozpoczęciem pracy dwóch nowych linii tramwajowych projekt "Przyszły transport publiczny w Malmö" wykorzystano ankiety do podróży w celu obliczenia kosztów i korzyści z różnych perspektyw: wzrostu, środowiska, integracji i równości.

Badanie pozwoliło gminie na ustalenie, jakie będą konsekwencje nowych linii tramwajowych dla kobiet i mężczyzn, dziewcząt i chłopców. Wyniki wykazały, że zachowanie w podróży kobiet i mężczyzn jest szczególnie interesujące w perspektywie środowiskowej, ponieważ kobiety, w znacznie większym stopniu niż mężczyźni, wybierają trwałe alternatywy. Mężczyźni z drugiej strony używają samochodów znacznie chętniej niż kobiety (mężczyźni biorą samochód na 48 procent podróży, w porównaniu do 34 procent kobiet).

Miasto Malmö ma na celu inwestowanie i rozwój transportu publicznego, dzięki czemu stanie się on bardziej dostępny, bezpieczny i wygodny dla wszystkich, zachęci obywateli do korzystania z transportu publicznego. Wyciągnięto wnioski, że może dojść do znacznych korzyści społecznych, gospodarczych i środowiskowych, jeśli miasto zdoła zachęcić mężczyzn do częstszego korzystania z transportu publicznego.

Gmina również zbadała wpływ kobiet i mężczyzn na decyzję i wdrożenie planowania transportu publicznego. Wyniki wykazały, że kobiety nie uczestniczyły w konsultacjach w tym samym stopniu co mężczyźni. Ponadto, gdy kobiety uczestniczą, nie mówiły tak często i otwarcie jak mężczyźni. Aby zagwarantować, że głosy i opinie wszystkich obywateli zostaną wzięte pod uwagę, gmina podjęła znaczne wysiłki w celu sprawdzenia, w jaki sposób mogą

zwiększyć udział kobiet, młodzieży i imigrantów. Na przykład specjalne zaproszenie zostało wysłane do młodych ludzi, zaś badacze uczestniczyli w pracach w celu udokumentowania podejścia zespołu pracowników do obywateli podczas przesłuchań.

Wyniki tych badań wykazały, że dobrze działa prowadzenie dialogu obywatelskiego w dużych grupach. Jednak wiele osób czuje się niewygodne uczestnicząc w wypowiedziach grupowych. Aby rozwiązać ten problem, miasto pracuje nad znalezieniem nowych podejść, na przykład zamiast mówić "Witamy w ratuszu, aby porozmawiać o tramwajach". Miasto proponuje zapytać "Jak chcielibyście, abyśmy planowali system transportu publicznego, aby działało się lepiej dla Ciebie?". Jest to kwestia przesunięcia uwagi z technologii na codzienne doświadczenia osób, a także dostosowanie kanału do zasięgu osób, które są na przykład online.

Szwecja

Problematyka płci w planowaniu transportu

Szwedzkie Stowarzyszenie Władz Lokalnych i Regionów (SALAR) opublikowało ostatnio folder zawierający wytyczne dotyczące skuteczniejszej pracy z uwzględnieniem problematyki płci w planowaniu transportu.

Jak planuje się transport w związku z równością płci?

Planowanie urbanistyczne dotyczy oceny i oceny wpływu alternatywnych środków opartych na różnych aspektach, takich jak ekonomiczne, środowiskowe, zdrowotne i techniczne. Szacunki opisują wpływ różnych rozwiązań alternatywnych w stosunku do tych aspektów.

W zasadniczej części życia codziennego obywateli system transportowy musi być dostosowany do potrzeb i życzeń kobiet i mężczyzn. Możliwości dotarcia do jednego miejsca lub innego miejsca określają możliwości ludzi i ich konstrukcja mogą mieć wpływ na wybrane przez obywateli rozwiązania. Dlatego ważne jest uwzględnienie perspektywy równouprawnienia w całym procesie planowania i uwzględnienie celów związanych z równouprawnieniem, które są związane z celami całego projektu.

Jak uwzględniysz perspektywę płci w planowaniu transportu?

Pomimo tego, że wiele władz lokalnych i regionalnych ma ambicję włączania problematyki płci do głównego nurtu jako strategii w swoich planach urbanistycznych, istnieje niewiele przykładów praktycznych metod systematycznego wprowadzania na rynek płci.

Jednym ze sposobów uwzględnienia perspektywy płci w planowaniu przestrzennym dla transportu może być analiza, dlaczego różnice w zakresie płci istnieją w sferze publicznej i próbują znaleźć sposoby na wyeliminowanie nierówności.

Może także znaleźć rozwiązania lepiej przystosowane do różnych grup w społeczeństwie. Planiści urbanistyczni muszą więc pamiętać, jakie są zalety i wady oraz podejmować konkretne działania dla różnych grup. Można to zrobić poprzez określenie, jakie konsekwencje (przeszkody i możliwości) ma pewien transport publiczny lub infrastruktura dla kobiet i mężczyzn.

Perspektywa płci powinna stanowić czynnik niezbędny jako aspekt gospodarczy lub środowiskowy, aby uczynić transport miejski bardziej równym.

Podkreśla się, że nie ma jednej metody oceny płci w planowaniu transportu, ale musi być dostosowana do konkretnych projektów. Ocena płci za dobrą jakość charakteryzuje się byciem odpowiednim, skutecznym, opartym na wiedzy i otwartym na udział i krytykę.

Następujące pytania mogłyby stanowić podstawę do dyskusji:

- Czy statystyki płci dostępne są dla konkretnych projektów?
- Czy przeprowadzono badania dotyczące wzorców podróży, w tym opinii kobiet i mężczyzn?

- Gdzie są kobiety i mężczyźni pracujący w gminie? Czy zdominowane przez kobiety miejsca pracy i miejsca pracy zdominowane przez mężczyzn są równe ze sobą środkami transportu publicznego?
- Czy transport publiczny może być wykorzystywany zarówno przez kobiety, jak i mężczyźni do korzystania z zajęć rekreacyjnych?
- Czy podjęto starania, aby dotrzeć do kobiet i mężczyzn w ramach konsultacji publicznych dotyczących transportu publicznego?
- Co kobiety i mężczyźni, chłopcy i dziewczęta myślą nad możliwościami transportu do miejsca pracy lub szkoły?
- Czy transport publiczny umożliwia rodzicom dzielenie się odpowiedzialnością za opiekę nad dziećmi i pracami domowymi? - Jak są miejsca pracy w stosunku do ośrodków opieki dziennej i szkół?
- Czy istnieją ustalone wytyczne dotyczące sposobu monitorowania i mierzenia perspektywy płci w planowaniu transportu?
- Czy istnieje strategia na temat zagwarantowania, że partnerzy projektu biorą pod uwagę perspektywę płci?
- Przeprowadzono badania dotyczące poczucia bezpieczeństwa obywateli w sferach publicznych?

Francja

Biuro Czasu w mieście Rennes

Czas jest ważnym ograniczeniem w naszym codziennym życiu, nowe procedury wymagają innowacyjnych pomysłów, jak lepiej dostosować społeczeństwo. Ponadto czas może być wykorzystany jako wskaźnik do pomiaru nierówności, a także jako potężne narzędzie walki z tymi nierównościami. Jako dostawcy usług, władze lokalne odgrywają ważną rolę w przyczynianiu się do rozwoju usług publicznych zgodnie z nowymi obawami. Na podstawie tych faktów Miasto Rennes utworzyła w 2002 r. Biuro czasowe, mającego na celu ułatwienie obywatelom/obywatelkom równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, wzmocnienie jakości usług publicznych i poprawę życia obywateli/obywatelek z punktu widzenia równości.

Głównym celem biura czasowego jest analiza planowania przestrzennego i wspieranie lokalnych inicjatyw, które odpowiadają ograniczeniom czasowym obywateli/obywatelek. Dostosowując godziny otwarcia i rozwijając innowacyjne usługi, które lepiej odpowiadają potrzebom użytkowników/użytkowniczek (takich jak centra obsługi kompleksowej, świadczenie centrów usług w strefach pracy lub placówek opieki nad dziećmi w nietypowych godzinach itp.), Biuro Czasu przyczynia się do podniesienia jakości usług publicznych.

"Biuro Czasu" określiło trzy główne cele działań publicznych na szczeblu lokalnym:

- Ustawa o równości społecznej

Kwestie związane z czasem związane są z istniejącymi nierównościami, zarówno dla osób świadczących usługi, jak i dla osób podlegających ograniczeniom czasowym, dla osób mieszkających w centrum miasta lub na przedmieściach. Czas ujawnia także duże nierówności między niewystarczającym dostępem do usług kobiet i mężczyzn.

- Poprawa mobilności

Nasze podróże mają duży wpływ na środowisko, ale także na rozkład czasu spędzonego. Aby zmniejszyć zatępy komunikacyjne i transport publiczny, "podejście czasowe" proponuje przesunięcie harmonogramów dla szkół, uniwersytetów i godzin pracy lub zmianę godzin dostaw w pewnych obszarach.

- Znajdź rozwiązania ograniczeń ze względu na ograniczone zasoby

"Podejście czasowe" może dostarczyć pewnych odpowiedzi, takich jak montaż urządzeń (budynki, parkingi, itp.), Z uwzględnieniem potencjalnego odwracalności obiektów i konstruowania w celu lepszego dostosowania się do zmieniających się warunków życia.

W celu podniesienia świadomości w kwestiach związanych z czasem, Biuro Czasowe organizuje regularnie konferencje, które są otwarte dla wszystkich w bibliotece "Champs Libres" *.

Niektóre dane:

- 26% pracowników pracuje w niedziele
- Mężczyźni wykonują przeciętnie 1½ godziny pracy domowej gdy kobiety 3 godziny
- Ludzie spędzają średnio ½ wolnego czasu przed ekranem, telewizorem lub komputerem
- spędzamy 10% czasu pracując, podczas gdy w roku 1900 spędzaliśmy 40% czasu pracując
- Czas, który "oszczędzamy" dziś od pracy jest w większym stopniu wydany na transport niż czas wolny.

Szwecja (Eskilstuna)

Równość w administracji urbanistycznej

Administracja planowania przestrzennego w Eskilstuna włącza problematykę płci do swoich działań. W pracy uwzględniono zarówno szkolenia pracowników, jak i udoskonalenia, aby uczynić miasto bezpieczniejszym dla kobiet i mężczyzn. Gmina rozważała różne aspekty, takie jak publiczne oświetlenie, sztuka w przestrzeni publicznej i przegląd transportu publicznego. Jednym z wniosków wyciągniętych z projektu jest znaczenie uwzględnienia perspektywy płci we wczesnych stadiach procesu, a także zapewnienie równowagi płci w grupach roboczych w celu poszerzenia perspektyw.

Znaczenie dobrego oświetlenia

Badania pokazują, że kobiety częściej czują się niepewnie w miejscach publicznych niż mężczyźni. Jednym z aspektów tego poczucia bezpieczeństwa jest oświetlenie. Przeglądając oświetlenie publiczne można przyczynić się do zwiększenia poczucia bezpieczeństwa wśród obywateli, niekoniecznie oznacza to inwestowanie w bardziej większą ilość oświetlenia, ale raczej skupienie się na właściwym oświetleniu. Konieczne jest przeanalizowanie sytuacji w celu znalezienia najbardziej odpowiednich rozwiązań. Za dużo oświetlenia może być na przykład złe, ponieważ otoczenie staje się ciemniejsze, może również powodować oślepienie, co utrudnia obserwowanie otoczenia, które może powodować niepewność.

Sztuka i normy w przestrzeni publicznej

Innym aspektem refleksji jest sztuka dostępna w pomieszczeniach ogólnodostępnych. Czy artyści są w większości przypadków kobietami czy mężczyznami? Co reprezentuje sztuka i jakie sygnały przekazuje obywatelom informacje na temat płci? Czy jest większość posągów mężczyzn? Czy jest większość ulic nazwanych imionami mężczyzn? Tego rodzaju pytania pomagają odzwierciedlać obowiązujące normy najbardziej widoczne w społeczeństwie.

Publiczne planowanie ruchu

Badania pokazują, że kobiety podróżują inaczej niż mężczyźni. Kobiety chodzą, jeżdżą rowerem i korzystają z transportu publicznego częściej niż mężczyźni. Istotne korzyści gospodarcze i środowiskowe powstałyby, gdyby mężczyźni zaczęli podróżować równie często jak kobiety.

Gmina Eskilstuna chciałaby uzyskać dostęp do większej liczby statystyk z podziałem według płci, aby wykorzystać ich do planowania ruchu miejskiego, ponieważ mogłoby to poprawić prace. Tego typu statystyki często brakuje. Gmina podjęła zatem inicjatywę, aby rozpocząć i podzielić się swoimi obserwacjami i badaniami opartymi na płci.

Szwecja (Malmö)

Planowanie urbanistyczne według warunków dziewcząt

W 2010 roku miasto Malmö rozpoczęło duży projekt, aby opracować nowe "przyjazne dla społeczeństwa" ścieżki dla pieszych i rowerowych łączące centralne obszary Malmö z socjalno-ekonomicznie rozwiniętymi podmiejskimi dzielnicami Rosengård. Projekt został sfinansowany z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego i Szwedzkiej Delegacji na rzecz Miast Zrównoważonych. Głównym elementem projektu było zaangażowanie mieszkańców poprzez aktywny dialog obywatelski, w celu zapewnienia mieszkańcom możliwości uczestnictwa i wpływania na ich lokalne środowisko.

W ramach projektu stary parking został przekształcony w aktywną przestrzeń dla młodych ludzi. Kiedy sporządzono pierwsze szkice, były one oparte na typowych obrazach tego, jakiego rodzaju aktywności fizycznej przestrzeń miejska powinna oferować młodym ludziom; Możliwości łyżwiarstwa, wspinaczki i malowania graffiti. Jednakże, jeśli chodzi

o grupę docelową w takich obszarach, badania wskazują, że są one głównie skierowane do chłopców. Powstało pytanie, dla kogo miasto planuje. Po pewnych badaniach okazało się, że mężczyźni najczęściej korzystają z zajęć rekreacyjnych przeznaczonych dla młodzieży; Podczas gdy tylko 10-20% odwiedzających to dziewczynki. Gdy chodziło o sport, wzorce były podobne: tylko dwie z 19 drużyn sportowych w Rosengård były zespołami dziewcząt. Nawet dzięki prostym obserwacjom środowiska na świeżym powietrzu było jasne, że mężczyźni dominowali w zewnętrznych przestrzeniach miejskich.

Ustalono, że nowy obszar działalności Rosengård będzie starał się przyczynić się do stworzenia bardziej zrównoważonego pod względem płci obszaru. Projekt zdecydował się skoncentrować na zaangażowaniu młodych kobiet i dziewcząt z okolicy, ponieważ grupa ta jest często zaniedbywana, zarówno w statystyce, jak i w mediach. Inne priorytety koncentrowały się na trwałości i ulepszeniu procesów uczestnictwa umożliwiających zaangażowanie obywateli.

Następnie powołano grupę młodych kobiet, która miała pomysł na działania, które mogłyby zostać zorganizowane w przestrzeni. Grupa wezwała do większej aktywności kulturalnej związanej z muzyką i tańcem, a nie zajęciami fizycznymi. W drugim kroku zaangażowała się grupa interesariuszy złożona z lokalnych stowarzyszeń i małych przedsiębiorstw. Grupy te były odpowiedzialne za planowanie programu działań, a także miały bezpośredni wpływ na wydatki budżetowe. Pomysł polegał na zbudowaniu zaangażowania zmobilizowanego przez proces planowania, aby działania prowadzone w tym obszarze były zarządzane i obsługiwane przez samych użytkowników (tzn. mieszkańców sąsiedztwa).

Podejście okazało się skuteczne i przez cały rok młodzi ludzie z różnych grup uczestniczyli w przygotowaniach i zorganizowali różne zajęcia, takie jak pokazy filmowe, festiwal na temat zrównoważonego rozwoju i rynek Bożego Narodzenia.

Ponadto nazwa przestrzeni "Rosens Red Carpet" była zwycięską propozycją w konkursie zorganizowanym na przedmieściach, jako kolejny sposób na przejęcie przez mieszkańców własności przestrzeni.

Wkład grupy młodych kobiet został doceniony przez media i wywołał publiczną debatę na temat znaczenia włączenia równości płci do planowania urbanistycznego. Kiedy projekt się skończył, grupa młodych kobiet chciała kontynuować pracę i założyła własną grupę doradczą "Zaangażowana w Malmö" (EIM). Grupa ta nadal organizuje imprezy publiczne, pomagając innym dziewczynom w realizacji swoich pomysłów i zachęcając obywateli i obywatelki do uczestnictwa w planowaniu urbanistycznym miasta.

Miasto Malmö ma nadzieję, że nowy typ zintegrowanych procesów może stanowić model przyszłej pracy, zarówno na temat równości płci, jak i zrównoważonego rozwoju społecznego, w Malmö i w innych gminach.

Rosen's Red Carpet pokazuje, że ciągle musimy przypomnieć sobie, że płeć nie jest integralnym aspektem, który jest automatycznie uwzględniany w procesach planowania. Zamiast tego wymaga aktywnego kwestionowania istniejących norm. Kiedy myślimy, że planujemy dla "wszystkich" lub "ogółu społeczeństwa", może to nie jest prawdą. Zamiast tego jest bardzo prawdopodobne, że duże grupy nie są brane pod uwagę. Poza tym równość i integracja społeczna nie są konkretnymi pojęciami; Wymagają jednak ciągłego procesu refleksji.

Hiszpania (Kordoba)

Poprawa polityki transportowej poprzez określenie nawyków podróżujących kobiet

Departament ds. Równości płci w prowincji Kordoba opublikował niedawno badanie dotyczące zwyczajów podróżujących kobiet w prowincji w celu określenia specyficznych potrzeb kobiet w zakresie transportu publicznego.

Biorąc pod uwagę, że transport jest ważnym warunkiem dostępu do rynku pracy, spotkania się i wypełniania codziennych zadań - może to być również główny czynnik dyskryminacji. Dział ds. Równości płci w Kordobie obawiał się, że kobiety mają ograniczoną mobilność w porównaniu z mężczyznami.

Rzeczywiście, zgodnie z wynikami badania, kilka czynników wskazywało, że kobiety nie mogły podróżować tak płynnie, jak mężczyźni: wiele kobiet nie miało samochodu ani prawa jazdy, uzależniając się od nieefektywnego systemu transportu publicznego. Ponadto polityka transportowa wydawała się być dostosowana do potrzeb mężczyzn.

W rezultacie prowincja Cordoba postanowiła uwzględnić włączenie kwestii równouprawnienia płci do polityki w zakresie transportu miejskiego oraz analizować potrzeby i zwyczaje kobiet w zakresie transportu, aby dokładniej określić, dlaczego mobilność pozostała czynnikiem dyskryminacyjnym wśród kobiet i mężczyzn.

Prowincja przeprowadziła ankietę na próbie 1500 kobiet, które musiały odpowiadać na pytania zarówno na temat ich nawyków związanych z mobilnością, jak i na ich tle społeczno-ekonomicznym. Kwestionariusz przeanalizował następujące tematy:

- częstotliwość i liczba podróży
- wiek i stan cywilny
- tryb transportu
- początek i cel podróży
- czas podróży
- profesjonalny status

Korzystając z tego badania, w prowincji Cordoba można teraz lepiej dostosować potrzeby kobiet do potrzeb związanych z mobilnością i rozpocząć projektowanie polityk, które skuteczniej egzekwują równość płci.

Hiszpania

Galdakao i równość płci - udział kobiet w życiu lokalnym

Na poświęconej stronie internetowej gmina Galdakao w Kraju Basków przedstawia działania prowadzone w gminie w celu promowania równości płci.

Inicjatywa podjęta przez gminę polega na publikacji publikacji o miejscu kobiet w historii Galdakao.

Gmina Galdakao również przeprowadziła badanie w celu określenia specyficznych potrzeb kobiet w zakresie mobilności i projektowania przestrzeni miejskich.

Tło przeprowadzenia badania: Kobiety są na ogół częściej wśród pieszych i częściej korzystają z transportu publicznego. Ponadto kobiety pracują w większym stopniu w zawodach związanych z opieką (takich jak szkoły i szpitale) i odwiedzają strefy handlowe. Z tego względu w większym stopniu od nich zależą transporty publiczne w celu dostępu do tych stref. Ponadto częściej kobiety stają się ofiarami przemocy związanej z płcią.

Na podstawie tych faktów gmina Galdakao podjęła inicjatywę przeprowadzenia publicznego przesłuchania wśród kobiet z różnych grup wiekowych pochodzących z różnych okolic. W sumie 70 kobiet z 9 dzielnic wzięło udział w konsultacjach i zostało zaproszonych do przedstawienia ich opinii i sugestii na temat poprawy dostępności, transportu publicznego, usług i projektowania przestrzeni miejskich.

Na podstawie komentarzy paneli badawczych gmina sporządziła sprawozdanie. Niektóre z głównych wniosków wyciągniętych z projektu to:

- Transport publiczny: zmiana, zwiększenie lub remont niektórych przystanków autobusowych, zwłaszcza w strefach podziemnych, przedłużenie rozkładu jazdy w celu dostarczenia transportu autobusowego nocą do większych miast, rozszerzenia oferty transportu publicznego między dzielnicami, upewnienie, że każdy transport publiczny posiada platformę dla wózków dziecięcych
- Oświetlenie: Brak oświetlenia w strefach miejskich spowodował poczucie braku bezpieczeństwa, zaproponowano, aby gmina zwiększyła poziom oświetlenia w niektórych obszarach
- Tereny zielone: zwiększenie publicznych przestrzeni spotkań, takich jak parki i tereny zielone
- Trudności w dostępności: takie jak klatki schodowe, które szczególnie utrudniały starszym kobietom swobodne

poruszanie się, a także kobietom z wózkami

- Promocja małych przedsiębiorstw: prawie wszystkie kobiety uczestniczące w projekcie podkreślały znaczenie promowania i ochrony małych przedsiębiorstw, aby utrzymać sąsiednie okolice pomimo zmian strukturalnych, które przyniosły korzyści dużym sklepom handlowym poza miastami, kobiety wezwały do lokalnych polityk przewrócenie małych firm w sąsiedztwie.

Gmina Galdakao opracowała również drugi plan działań na lata 2014-2017. Jednym z głównych priorytetów tego planu jest uwzględnienie perspektywy równości płci w funkcjonowaniu wszystkich departamentów gmin (w odniesieniu do budżetów, języka, równorzędnej reprezentacji, danych zagregowanych itp.), Tzw. Gender mainstreaming. Jednym z najważniejszych osiągnięć w tym zakresie jest zatwierdzenie zestawu wytycznych zachęcających do wprowadzenia klauzul społecznych, środowiskowych i językowych związanych z równością płci i innymi politykami publicznymi w procedurach zawierania umów w mieście Galdakao.

Rola regulatora

Szwajcaria

Miasto Berne - wywiad 2014/02/19 z Barbarą Krattiger - szefową służby równości kobiet i mężczyzn

Podpis Karty: maj 2007

Tło podpisania Karty: miasto Berne ma długą tradycję wdrażania równości płci. Wcześniej gmina pracowała nad kwestiami równości głównie z perspektywy pracodawcy: w 2002 roku gmina otrzymała nagrodę "Prix Egalité" za wybitne starania jako pracodawca o równych szansach. W 2006 r. Rada gminy postanowiła wdrożyć lokalne polityki w celu poprawy równości płci dla obywateli i obywatelrek, zleciła grupie roboczej refleksję nad opracowaniem planu działania. Podpisanie Karty w 2007 r. Było sposobem potwierdzenia i wzmocnienia tego procesu oraz doprowadziło do równouprawnienia gminy w szerszym kontekście europejskim.

Opracowanie planu działania: Grupa robocza utworzona w celu opracowania planu działania składała się z pięciu osób reprezentujących każdy departament gminy. Członkami i członkiniami grupy roboczej był wysoko wykwalifikowany personel administracyjny, posiadający duże doświadczenie w zakresie strategii i polityki miast.

Opracowanie planu działania trwało dwa lata i zostało zrealizowane w dwóch fazach;

- I etap: zajęło rok i obejmowało zdefiniowanie pięciu głównych obszarów i dziewięciu celów planu działania. Główne obszary i cele opierały się na Karcie Europejskiej.

Zatwierdzenie strategii równości płci: Po pierwszym roku rada gminy zatwierdziła pięć obszarów i dziewięć celów określonych przez grupę roboczą, jako strategię na rzecz równości płci w gminie. Wsparcie Rady Miejskiej było ważne dla grupy roboczej, aby potwierdzić, że ich praca zmierza we właściwym kierunku.

- II etap: przygotowanie konkretnych środków niezbędnych do osiągnięcia sformułowanych celów, a następnie przedstawienie planu działań. Ten okres trwał dziesięć miesięcy. W tej fazie grupa robocza ustanowiła również procedury dotyczące monitorowania i sprawozdawczości. Plan działania został opracowany na okres 4 lat.

Strategia na rzecz równości płci została zaakceptowana przez Radę Miasta na lata 2008-2015, co oznaczało, że drugi plan działania zostanie opracowany i wdrożony po pierwszym.

Zgodnie z tą decyzją, Dział Równości w Bernie rozpoczął przygotowanie drugiego planu działań w 2011 roku (kiedy pierwszy plan działań był w połowie drogi). W celu wymiany pomysłów i dobrych praktyk zorganizowano konferencję z innymi miastami (Zurich, Berlin, Heidelberg).

Latem 2013 r. Służba ds. Równości przedstawiła sprawozdanie końcowe pierwszego planu działania. Została także powołana grupa robocza do opracowania drugiego planu działania.

Dodatkowe informacje: Grupa robocza, która opracowała plan działania, nie skorzystała z pomocy zewnętrznej przy opracowywaniu planu działań. Grupa robocza korzystała z Europejskiej Karty Równości i Konwencji CEDAW w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet opracowanych przez ONZ jako instrumentów w opracowaniu

planu działania.

Długość planu działania: Powodem opracowania planu działania na cztery lata jest to, że jest to okres obowiązywania mandatu dla Rady Miejskiej.

Zdobyta wiedza:

- Rola woli politycznej: zaangażowanie i wsparcie Rady Miasta (Parlamentu), Rady Miejskiej i najwyższego zarządzania administracyjnego było kluczowe.
- Potrzeba monitorowania: nacisk na monitorowanie miał kluczowe znaczenie dla sukcesu w realizacji planu działania i przyczynił się do ułatwienia realizacji działań.
- Zaangażowanie zainteresowanych stron: Podczas oceny pierwszego planu działania stało się jasne, że najbardziej skutecznymi środkami były te, które ściśle zaangażowały zainteresowane strony. Główne opory w realizacji planu działania również pochodziły od zainteresowanych podmiotów, które nie były wystarczająco konsultowane w procesie opracowywania planu działania.
- Włączanie zewnętrznych interesariuszy: biorąc pod uwagę różne zainteresowane strony w opracowywaniu planu działania, jest to wyzwanie w celu dostosowania środków w zależności od potrzeb i konkretnych sytuacji oraz wyzwania uzyskania wsparcia ze strony zainteresowanych stron.

Dodatnia wartość Karty:

- służyła jako narzędzie edukowania pracowników/-czek i wybranych przedstawicieli/-lek w zakresie koncepcji równości płci
- poprzez konkretne działania zaproponowane przez Kartę, zwłaszcza w różnych rolach władz lokalnych i regionalnych (jako władza regulacyjna i decyzyjna, jako pracodawca i jako dostawca usług); Lepsze zrozumienie pomysłu dotarcia do kobiet i mężczyzn poprzez świadczenie usług.
- służyła jako narzędzie w opracowywaniu kreatywnego planu działania
- Przyjęcie Karty wzmocniło zobowiązanie polityczne, pokazując, że istnieją możliwości synergii w Europie

Służba Równości / Wydział Miasta Berne

Założona w: 1996

Liczba pracowników: 3 osoby (2,3 FTE)

Mandat:

- Zapewnienie równości płci w roli pracodawcy w gminie
- promowanie równości płci na lokalnym poziomie politycznym oraz w świadczonych usługach dla obywateli i obywaterek

Służba Równości działa w sposób poprzeczny z innymi departamentami miejskimi w celu wdrożenia planu działania. Usługa Equality nie posiada specjalistycznej wiedzy, ale pełni rolę koordynatora mobilizacji zainteresowanych stron i wspierania ich w pracy oraz w monitorowaniu wdrażania działań.

Islandia

Miasto Reykjavíku - wywiad 2014/02/20 z: Halldóra Gunnarsdóttir - pracująca w biurze ds. Praw człowieka w mieście Reykjavíku

Podpisano Kartę: W 2009 roku

Tło podpisania Karty:

Polityka równości płci w mieście Reykjavíku jest częścią prac Biura Praw Człowieka, organu administracyjnego odpowiedzialnego za wdrażanie polityki w zakresie praw człowieka z mandatem pochodzącym z Rady Praw Człowieka, organu politycznego (w skład którego wchodzi siedmioro wybranych przedstawicieli i przedstawicielek), decydujących o polityce dotyczącej praw człowieka, równości płci i antydyskryminacji.

Zainteresowanie podpisaniem Karty pochodziło z biura praw człowieka, które było motorem zachęcającym radę praw człowieka, a później radę miejską, aby ją podpisać. Podpis odbył się w 2009 r. Na początku planu działania na lata 2009-2015.

Wartość dodana Karty:

Karta służyła jako punkt odniesienia przy omawianiu, jak rozwijać prace nad równouprawnieniem płci w różnych obszarach, takich jak "rola pracodawcy" czy "ocena płci" z Radą Miasta Reykjavíku.

Opracowanie planu działania:

Przy opracowywaniu planu działania Biuro Praw Człowieka chciało powiązać islandzką ustawę o równouprawnieniu płci, politykę praw człowieka w Reykjavíku i Europejską Kartę. Projekt został przeprowadzony przy współpracy Rady Praw Człowieka i konsultacji z innymi departamentami w mieście. Plan działania opierał się na już istniejącej Polityce Praw Człowieka, która została wcześniej przyjęta przez Miasto (i została opracowana w porozumieniu z obywatelami i obywatelkami, organizacjami pozarządowymi i innymi zainteresowanymi stronami).

Biuro Praw Człowieka także próbowało uzyskać informacje od społeczeństwa na temat projektu planu działania, publikując go na stronie internetowej gminy. Jednak reakcje były bardzo ograniczone.

Opracowanie trwało około roku, a wersja projektu została przedstawiona Radzie Miasta w 2011 r.

Odnowienie planu działania: co cztery lata plan działania na rzecz równości zostaje odnowiony wraz z planem działania miasta. Odpowiada to okresowi mandatu rady miasta.

Plan działania obejmuje siedem głównych obszarów: Stereotypy, ocena płci i włączenie problematyki płci, dyskryminacja i niekorzystne warunki, rola pracodawcy, zamówienia publiczne i umowy, kultura, sport i rekreacja oraz przemoc związana z płcią.

Biuro ds. Praw Człowieka skoncentrowało się w szczególności na przemocą związaną z płcią w ramach krajowej strategii dotyczącej tej kwestii. W Islandii postrzeganie przemocy związanej z płcią i sposoby jej rozwiązania znacznie się zmieniło od 2012 roku ze względu na inwestycje z poziomu krajowego.

Rząd zlecił Uniwersytetowi przeprowadzenie szeroko zakrojonych badań nad przemocą związaną z płcią w celu przeprowadzenia diagnostyki sytuacji. Badania jakościowe i ilościowe umożliwiły uzyskanie przeglądu zakresu tego problemu. Służył również zwiększeniu świadomości wśród ludności i zachęcaniu przywódców politycznych do podjęcia działań.

W ramach tych badań przeprowadzono wywiady z nauczycielami szkół, aby dowiedzieć się, jak radzą sobie z przemocą w szkołach lub jak rozwiązują problem przemocy w rodzinie, gdy słuchają o tym dzieci.

Wprowadzono plan działania przeciw przemocy związanej z płcią i przemocy wobec dzieci.

Wnioski, kluczowe czynniki:

- Znaczenie danych i diagnozy: szeroko zakrojone badania przeprowadzone przez państwo w zakresie przemocy związanej z płcią służyły jako diagnostyka dla gminy w celu opracowania skutecznej polityki dotyczącej tej kwestii. Zapewniało wiele materiałów i bazę do dalszej dyskusji.
- Znaczenie współpracy z innymi zainteresowanymi stronami: synergia pracy różnych wydziałów w gminie, organizacjach pozarządowych i uniwersytetach. Oczywiście wsparcie ze strony państwa było również głównym aspektem tego sukcesu.
- Znaczenie współpracy wewnętrznej: w pracach nad realizacją planu działania, ale także w działaniach następczych, bardzo ważne jest nawiązanie dobrych kontaktów z innymi kluczowymi pracownikami działającymi w administracji miasta, budowaniem relacji i zaufaniem osobistym.
- "Bądź cierpliwy": pamiętaj, że ten rodzaj pracy często wymaga czasu, należy pamiętać, że "małe kroki są również ważnymi zwycięstwami".

Biuro Praw Człowieka w Reykjavíku

Założone w: 2006

Liczba pracowników: 7 osób, z których jedno działa na rzecz równości płci

Biuro Praw Człowieka to małe scentralizowane biuro, ściśle współpracujące ze wszystkimi innymi departamentami w mieście, ponieważ proszone są o włączenie praw człowieka w ich działania.

W każdym departamencie mianowany jest "urzędnik ds. Praw człowieka" i współpracuje z Biurem Praw Człowieka w drodze comiesięcznych spotkań, ale również poprzez projekty sektorowe mające na celu podniesienie świadomości na

temat praw człowieka i równouprawnienia płci w departamentach. W rezultacie praca biura praw człowieka jest dostosowana do różnych odbiorców w oparciu o kontekst interwencji i poziom wiedzy na ten temat.

Biuro Praw Człowieka współpracuje ściśle z Centrum ds. Równości płci w Islandii, Uniwersytetem Islandii i organizacjami pozarządowymi.

Szwecja

Miasto Göteborg – 2014 r. Wywiad z Eva Kjellström - planista - równość płci

Podpisanie Karty: 2008

Tło podpisania Karty:

Miasto Göteborg od wielu lat miało zamiar pracować nad równouprawnieniem płci. W czerwcu 2008 roku jedna z partii politycznych wystąpiła z wnioskiem do rządu miejskiego o podpisanie Karty Europejskiej. Po wysłaniu wniosku do różnych organów w obrębie gmin, rząd samorządów ostatecznie zaakceptował wniosek.

Pierwszy etap - Planowanie i identyfikacja obszarów interwencji: Kiedy Miasto Göteborg zaczęło pracę nad Kartą, chciało zbadać, w jaki sposób można połączyć pracę nad Prawami Człowieka, kwestiami różnorodności i równością płci. Miasto zaczęło mapować, w jaki sposób różne służby, służby i rady okręgowe pracowały nad tymi kwestiami. Jednak odwzorowanie okazało się bardziej złożone i zajęło więcej czasu niż się spodziewano.

Dlatego Miasto postanowiło oddzielić prace dotyczące równości płci i różnorodności.

Ogólny przegląd równości płci w odniesieniu do Karty: W wyniku tej decyzji Departament Praw Człowieka w 2013 r. Rozpoczął nowe badania w zakresie równości płci w różnych departamentach. Wiadomo już, że większość prac nad równouprawnieniem płci została przeprowadzona przez departamenty sektora opieki społecznej; Jednak zakres działań i koncentracji bardzo się różnił. Jednocześnie praca w zakresie równouprawnienia w większości wydziałów technicznych okazała się bardzo ograniczona.

Celem przeglądu było sprawdzenie, co zostało zrobione w Göteborgu zgodnie z różnymi artykułami Karty Europejskiej. Wyniki podsumowania wykazały, że realizowane działania w różnych obszarach objęły większość artykułów Karty Europejskiej. Celem było również przedstawienie sugestii i zaleceń dotyczących interwencji i obszarów priorytetowych, które mogłyby poprawić pracę, co stanowiłoby również podstawę opracowania planu działania dotyczącego płci dla miasta Göteborg. Raport został przedstawiony Radzie Miejskiej w sierpniu 2014 r.

Zdobyta wiedza:

- Zaangażowanie przywódcy jest kluczowe: w tych przypadkach, gdy kierownictwo dostarczyło środków na pracę na rzecz równości płci i wnioskowało o wyniki, przyniosło to pozytywne rezultaty.
- Systematyzacja: Wymiar płci musi być dalej włączony w system planowania i monitorowania, aby ułatwić bardziej systematyczny sposób pracy z problematyką płci, w ramach której powiązane są działania wspierające równość płci i osiągnięcia na różnych szczeblach.
- Włączenie do problematyki płci to kwestia dostępności i siły wpływu. Równy dostęp do usług świadczonych przez gminę ma zasadnicze znaczenie, ale równość płci jest również kwestią władzy. Interwencje płci powinny przyczynić się do szwedzkiego krajowego celu dotyczącego równości płci, który stanowi, że kobiety i mężczyźni mają taką samą siłę kształtowania społeczeństwa i własnego życia.
- Podłączanie równości płci do kwestii różnorodności / praw człowieka. Wiele działów zaangażowanych w równouprawnienie płci, pracuje z perspektywy międzysektorowej i normatywnej, uwzględniając również te kwestie. Obszar rozwoju opiera się na tych przykładach i usystematyzuje go wraz z rozwojem praw człowieka w mieście.

Dobre praktyki z Göteborga

Poprzez wsparcie finansowe od "zrównoważonej równości" - projektu SALAR miasto Göteborg miało możliwość realizacji kilku interesujących projektów. Sukces tych projektów polegał na tym, że patrzyli na codzienne prace i próbowali usprawnić procesy pracy, zamiast tworzyć osobne projekty, które nie byłyby powiązane z codziennymi procedurami. W ten sposób miasto mogłoby w większym stopniu zintegrować aspekt płci w celu zapewnienia trwałości. Aby rozwijać i usprawniać wewnętrzne struktury, Miasto rozpoczęło również szkolenia pracowników

administracji miejskiej w kwestiach związanych z płcią w celu wspierania kolegów i przywództwa w dziedzinie integracji płci. W ten sposób miasto nie jest uzależnione od zewnętrznych konsultantów, które są często drogie.

- Działania dla osób starszych: Miasto przeprowadziło przeglądy swoich działań oferowanych osobom starszym i zaczęło mapować, ile kobiet oraz mężczyzn, które uczestniczyły w tych zajęciach. Stało się jasne, że brakowało zajęć, które spotkało się z zainteresowaniem mężczyzn. Kiedy miasto zmieniło i dostosowało ofertę działań, zaczęło uczestniczyć więcej mężczyzn. Ten przykład pokazuje, że równość płci może poprawić jakość usług i jest kwestią zapewnienia wzięcia pod uwagę interesu wszystkich obywateli. Pokazuje również, jak praca nad równouprawnieniem płci jest również kwestią demokracji, integracji i patrzenia na struktury władzy.

- Dialog obywatelski i planowanie przestrzenne: Kolejny projekt dotyczył dialogu obywatelskiego i urbanistycznego. Podczas mapowania obywateli i obywaterek, którzy pojawili się podczas konsultacji publicznych okazało się, że większość to starsi, głównie biali mężczyźni o wysokim statusie społecznym. Wyzwaniem dla projektu było znalezienie sposobów wspierania i upodmiotowienia innych grup w społeczeństwie do wzięcia udziału w konsultacjach publicznych i zaangażowania się w dialog na temat planowania przestrzennego.

Belgia

Miasto Brukseli – wywiad 2014 r:

- Anne-Cécile Huygens - urzędniczka ds. Polityki - Departament Równości Szans
- Alexandre Van Der Linden - asystent wykonawczy dla Zastępcy Prezydenta Mohameda Ouriaghli

Data wywiadu: 2014/11/14

Podpisanie Karty: Pierwszy podpis w 2008 roku, uchwalony przez Radę Miejską w 2011 roku

Tło podpisania Karty:

Podpisanie Karty Europejskiej stanowiło okazję dla Miasta Brukseli do zorganizowania pracy na rzecz równości w mieście i uwzględnienia równości płci w programie politycznym. Idea podpisania Karty nastąpiła po szkoleniu prowadzonym dla pracowników i pracowniczek Rady Konsultacyjnej.

Przed podpisaniem Karty praca nad równością w mieście, prowadzona była głównie przez stowarzyszenia lokalne, które otrzymały wsparcie finansowe od administracji miasta, aby pracować nad działaniami koncentrującymi się na niektórych grupach ludności głównie kobietach i na określonych tematach, takich jak przemoc wobec kobiet, umiejętności i integracja migrantów.

W 2007 r. Utworzono Radę Doradcą ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, pod kierownictwem Zastępcy Prezydenta ds. Równych Szans. Utworzenie Rady Doradczej było kamieniem milowym dla prac nad równością miasta. Rada składa się z przedstawicieli i przedstawicielek stowarzyszeń już działających w terenie oraz przedstawicieli administracji miasta odpowiedzialnych za politykę równości płci. Celem organu doradczego jest platforma wymiany z różnymi zainteresowanymi stronami działającymi w tej dziedzinie oraz przedstawienia propozycji dotyczących działań i oceny prac związanych z równością w mieście. W ramach Rady Doradczej utworzono różne grupy robocze skupiające się na konkretnych tematach, takich jak "grupa budżetowa ds. Budżetu płci" i grupa zajmująca się przemocą na tle płci.

Po przyjęciu Karty przez Zarząd Miasta powstała grupa robocza odpowiedzialna za Kartę, która rozpoczęła przygotowania do opracowania planu działania. Praca ta odbywała się w ścisłej współpracy z innymi gminami z obszaru Brukseli i ze Stowarzyszeniem Miast i Gmin w regionie brukselskim (AVCB). Oficjalne podpisanie Karty przez miasto Bruksela odbyło się w 2011 r. Po przyjęciu Karty w Zarządzie Miejskim.

Opracowanie planu działania: opracowanie planu działań rozpoczęło się w 2008 r. Wraz z pierwszym przyjęciem Karty. Opracowanie planu działania zostało przeprowadzone w różnych krokach. Pierwszy krok polegający na określeniu innych planów działań mających na celu wyciągnięcie wniosków z tych praktyk i opracowanie planu działania dostosowanego do specyfiki miasta Bruksela.

Pierwszy projekt planu działań trwał 6 miesięcy i został zrealizowany we współpracy z lokalnymi stowarzyszeniami. W ciągu tych sześciu miesięcy Departament Równych Szans przygotowywał regularne raporty do Rady Konsultacyjnej w celu informowania ich o postępach w opracowaniu planu działania.

Pierwszy projekt planu działań został zaprezentowany na spotkaniu z przedstawicielami różnych departamentów

różnych zastępców Prezydenta Miasta. Każdy zainteresowany dział został zaproszony do opracowania pomysłów na zmianę lub poprawę działań związanych z ich dziedzinami kompetencji. Po konsultacjach, plan działania został poprawiony i uaktualniony w celu zapewnienia szerokiego poparcia politycznego w zarządzie miasta. Ogółem opracowanie planu działania trwało 1,5 roku. Ostateczny plan działań został opublikowany i oficjalnie uruchomiony w 2014 r.

Plan działania Miasta Brukseli został opracowany zgodnie z modelem Agendy 21. Siedemnaście obszarów działania zostało zdefiniowanych odpowiednio do artykułów Europejskiej Karty i obszarów kompetencji Miasta Brukseli. W planie działania odpowiadają te konkretne cele. Dla każdego celu przewidziano konkretną opcję w odniesieniu do celu, kontekstu, zainteresowanych departamentów lub zainteresowanych stron. Przedstawiono także harmonogram oraz wskaźniki oceny proponowanych działań.

Wartość dodana Karty: Podpisanie Karty było sposobem oficjalnego wykazania zaangażowania Miasta Brukseli w działanie na rzecz równości, zwłaszcza jako kapitału. Podpisanie Karty promowało również drogę, aby zachęcić Miasto do stworzenia specjalnego budżetu na rzecz rozwoju działań na rzecz równości płci, finansowania projektu zaproponowanego przez Radę Doradcą i opracowania planu działania.

Departament ds. Równości Szans i Różnorodności w Brukseli

Departament ds. Równości Szans i Różnorodności pracuje nad różnymi tematami: Równość kobiet i mężczyzn, problemy z niepełnosprawnością, kwestie mniejszości, różnorodność seksualna i przemoc domowa. Trzech pracowników pracuje na pełnym etacie w dziale. Współpracują ściśle z wybranymi przedstawicielami i stowarzyszeniami partnerskimi.

Departament odgrywa kluczową rolę w koordynowaniu pracy na rzecz równości miasta: opracowywanie planu działania, koordynację jego wdrażania, monitorowanie działań opisanych w planie działania itd.

Niemcy

Miasto Frankfurt - Wywiad 2014/11/04 z Stephanie Kürsten-Camara - urzędniczka odpowiedzialna za wdrażanie Europejskiej Karty Równości na Wydziale Kobiet w Mieście we Frankfurcie nad Menem

Podpisanie Karty: 8 marca 2012 r

Tło podpisania Karty: inicjatywa podpisania Karty pochodzi od poprzedniej wicepremierki ds. Kobiet, Jutty Ebeling. Kiedy w 2012 roku opuszczała swoje stanowisko, chciała pozostawić znak równości płci, podpisując Kartę.

Miasto Frankfurt było już dobrze poinformowane o Karcie, dzięki Gabriele Wenner (szefowa departamentu kobiet we Frankfurcie), która uczestniczyła jako ekspertka w opracowaniu Karty w 2006 roku.

Miasto Frankfurt ma długą tradycję pracy nad kwestiami równości płci i spraw kobiet, dzięki solidnemu wsparciu ze strony politycznej. Wcześniej Frankfurt miał trzy burmistrzynie (jedna burmistrzynie i dwie wice-burmistrzynie), które wywarły wpływ na politykę równości płci w mieście, według pani Kürsten-Camara.

Ponadto, od lat siedemdziesiątych XX wieku, we Frankfurcie nad Menem, znacznie zaktywizował się ruch kobiecy.

Stephanie Kürsten-Camara rozpoczęła pracę w 2013 roku w Departamencie Kobiet. Pracuje w pełnym wymiarze czasu wyłącznie na temat wdrożenia Europejskiej Karty Równości. Miasto Frankfurt ma również określony budżet przeznaczony na wdrażanie Europejskiej Karty Równości.

Organizacja pracy na rzecz równości w mieście Frankfurt:

We Frankfurcie dwa departamenty służby publicznej pracują nad równością płci; Biuro ds. Równości, które zajmuje się wewnętrzną pracą na rzecz równości w administracji miasta i departamencie spraw kobiecych we Frankfurcie nad zagadnieniami dotyczącymi równości płci "na zewnątrz" obywateli i włączania problematyki płci do głównego nurtu polityki.

Miasto Frankfurt postanowiło skoncentrować się na jednym temacie w swoim planie działania i wybrać "Równość i udział kobiet w rynku pracy", jako ważną kwestię w Niemczech, zwłaszcza że kobiety są zbyt reprezentatywne wśród pracowników pracujących w niepełnym wymiarze godzin (80% Praca w niepełnym wymiarze czasu wykonywana jest przez kobiety).

Proces opracowywania:

Ponieważ Frankfurt już pracował nad wewnętrznymi kwestiami związanymi z równością, praca nad Kartą była postrzegana jako okazja do poszerzenia pracy i uwzględnienia jej (równości) w innym wymiarze. Frankfurt chciał, aby opracowanie planu działań było inspirującym procesem partycypacyjnym obejmującym szeroki zakres interesariuszy. Dlatego podjęto decyzję o zastosowaniu metody "Wspólnota praktyki" w trzech warsztatach organizowanych w 2014 r., na które zaproszono szeroką gamę zainteresowanych z różnych sektorów; Stowarzyszenia, centra pracy, duże banki i przedsiębiorstwa, związki zawodowe, uniwersytety, organizacje społeczne, służbę publiczną, politykę lokalną i sektor kultury.

Realizacja planu działania:

Włączone są tylko działania prowadzone przez samych uczestników. Wszystkie zasoby pochodzą z/lub przez praktyki społeczne. Poprzez zapewnienie sprzyjających warunków oraz towarzyszących i monitorujących wdrażanie planu działania, Departament Spraw Kobiet będzie podtrzymywać tę siłę napędową zmian.

Czas trwania planu działania:

Zdecydowano, że opracowanie planu działania potrwa 2 lata i okres realizacji będzie trwał 2 lata. Plan działania dla Frankfurtu został oficjalnie uruchomiony w 2015 r. i objął lata 2015-2016. Ocena zostanie przeprowadzona w 2017 r. W tym samym czasie, kiedy Miasto rozpocznie przygotowanie drugiego planu działania.

Miasto Frankfurt wraz z niemieckim Stowarzyszeniem Miast RGRE zorganizowało Seminarium dotyczące wdrażania Europejskiej Karty Równości i sposobu opracowania planu działań. Seminarium odbyło się w dniach 26-27 listopada 2013 r

Serbia

Regionalny projekt Karty na Bałkanach

Serbskie stowarzyszenie Fenomena zainicjowało regionalny projekt "Promocja Europejskiej Karty Równości Kobiet i Mężczyzn w życiu lokalnym" we współpracy z lokalnymi organizacjami pozarządowymi i szwedzką organizacją pozarządową Kvinna till Kvinna.

Projekt został wdrożony w czterech miastach w trzech różnych krajach na Bałkanach: miejscowości Kraljevo, gminie Medijana (Serbia), Mostar w Bośni i Hercegowinie oraz Kotor w Czarnogórze. Miała na celu stworzenie warunków do opracowania polityki, środków i budżetowania w celu poprawy równości płci poprzez utworzenie Lokalnego Planu Działań na rzecz Równości w odniesieniu do Karty. W ramach projektu uruchomiono kilka działań, takich jak:

- szkolenia dla pracowników i pracownic gminy w zakresie równości płci
- utworzenie sieci lokalnych podmiotów działających w terenie
- publikowanie materiałów informacyjnych na temat równości płci na szczeblu lokalnym
- badania nad stanem równości płci
- wymiana doświadczeń

Projekt był współfinansowany przez Kvinna till Kvinna, Komisji Europejskiej, Stowarzyszenia Trentino con I Balcani i dwóch władz lokalnych z Serbii.

Szwecja – Serbia

Współpraca na rzecz promowania równości płci na poziomie lokalnym

Szwedzkie Stowarzyszenie Władz Lokalnych i Regionów (SALAR) współpracuje obecnie ze Stałą Konferencją Miasta i Gmin Serbii (SCTM) na temat projektu mającego na celu wsparcie samorządów terytorialnych Serbii w procesie integracji z UE. Jednym z podstawowych modułów programu jest równość płci na szczeblu lokalnym. Zgodnie z projektem: "Temat równości płci nie zajmuje tyle miejsca w debacie publicznej i mediach w Serbii, chyba że mówi się o przemocy domowej".

W Serbii istnieją dwie krajowe dyrektywy w sprawie równości płci, a mianowicie Krajowa strategia na rzecz wzmocnienia pozycji kobiet i promowania równości płci oraz prawo dotyczące równości płci. Prawo przypisuje znaczną część odpowiedzialności władzom lokalnym, które dają im odpowiedzialność do aktywnego działania na rzecz promowania równości płci.

Europejska Karta Równości Kobiet i Mężczyzn w życiu lokalnym została podpisana przez 11 serbskich gmin. Aby dalej rozwijać tę pracę, program ma na celu:

- wzmocnienie zdolności technicznych służb SCTM do tworzenia i wdrażania środków mających na celu promowanie równości;
- Zwiększenie potencjału miast i gmin w Serbii i organach lokalnych w zakresie równości płci;
- Promowanie pojęcia równości płci w społeczeństwie i podniesienie świadomości w tej kwestii.

Oprócz tych celów odbędzie się kilka innych działań, takich jak różne kursy szkoleniowe, inicjatywy promujące Europejską Kartę Równości, rozwój potencjału lokalnych mechanizmów równości płci oraz pomoc w opracowywaniu i wdrażaniu planów działania na rzecz równości płci. W 2014 r. SALAR i SCTM zorganizują podobne szkolenia dotyczące równouprawnienia płci w oparciu o Europejską Kartę Równości, aby móc porównywać i poznać podobieństwa i różnice w obu krajach.

Głównym czynnikiem ułatwiającym prowadzenie szeroko zakrojonej działalności związanej z płcią jest specjalny zespół zadaniowy złożony przez ekspertów ds. Płci, polityków, przedstawicieli miast i pracowników SCTM, zwanych Grupą Roboczą ds. Równości Płciowej SCTM. W tej grupie roboczej zainicjowano wiele działań, takich jak szkolenie, wizyta studyjna w szwedzkich gminach i inna forma budowania potencjału, która jest obecnie wprowadzana w życie. Grupa Robocza ds. Równości Kobiet jest ważnym źródłem informacji na temat innych polityk SCTM, takich jak przystąpienie do UE, rozwój przedsiębiorczości i kwestie środowiskowe.

Francja (Isere)

Uwzględnienie płci w zdecentralizowanej współpracy

Region Isère we Francji skupia się na integracji równości płci, jako celu przekrojowego w ich zdecentralizowanych projektach rozwojowych w Senegalu, Maroku i Palestynie i wdrożył specjalne projekty mające na celu poprawę warunków kobiet.

Integracja płci w projektach rozwojowych niekoniecznie oznacza skierowanie kobiet do grupy. Zamiast tego należy uwzględnić pojęcie płci w całym cyklu projektu. Jak należy ją uwzględnić w działaniach zależy od konkretnych celów nakreślonych dla projektów i wyzwań, jakie mogą wyniknąć. Istotnym zagadnieniem jest rozważenie, czy realizowany projekt uwzględnia również kobiety i przyczynia się do poprawy ich specyficznych warunków.

We wszystkich swoich projektach hrabstwo Isère koncentrowało się na następujących kwestiach:

- Aktywny udział obywateli w celu zapewnienia trwałości działań i wzmocnienia demokracji lokalnej
- Identyfikacja i zrozumienie specyficznych potrzeb kobiet poprzez wywiady indywidualne i grupowe.
- identyfikacja kluczowych zainteresowanych stron w społeczności i opieranie się na istniejących inicjatywach
- skupienie się na zapewnieniu udziału obywateli i obywaterek poprzez zaangażowanie w procesy monitorowania, zarządzanie projektem.

Poniższe projekty są przykładami tego, co powiat Isère zrobił w celu poprawy warunków kobiet w różnych krajach:

• Regiony Tambacounda i Kedougou (Senegal)

Został wdrożony projekt skupiający się na zapobieganiu i zwalczaniu przemocy opartej na płci oraz bronienu praw kobiet, przyczyniając się do tworzenia ośrodków dla kobiet będących ofiarami przemocy oraz wspierania kampanii zapobiegających przemocy wobec kobiet. Ten projekt zaowocował również powstaniem w Isère wystawy w celu podniesienia świadomości w tej kwestii.

• Region Tadla-Azilal (Maroko)

W regionie Tadla-Azilal wdrożono projekt wspierania spółdzielni kobiet w celu zwiększenia dochodów rodzin wiejskich oraz waloryzowania roli kobiet w rozwoju lokalnym. Wsparcie zostało udzielone w celu wzmocnienia wiedzy kobiet na temat zarządzania administracyjnego i finansowego, poprawy jakości produktów rzemieślniczych oraz waloryzowania produktów, dzięki czemu są one bardziej dostępne dla turystów.

• Caravan dla kobiet w prowincji Douars (Maroko)

W celu podniesienia świadomości na temat praw kobiet, umacniania pozycji kobiet i promowania dostępu kobiet do

edukacji i usług, corocznie odbywa się w Douars w regionie Tadmora „karawana” (?) która składa się z około 120 wolontariuszy specjalizujących się w różnych dziedzinach, takich jak prawo i medycyna oraz zapewnia społeczeństwu informacje.

- Wsparcie dla spółdzielni kobiet w Bethelehem

Poprzez zapewnienie szkoleń technicznych dla kobiet, projekt ma na celu poprawę udziału kobiet w przemyśle turystycznym. Kursy wzmocniły wiedzę kobiet w języku angielskim, umiejętności komputerowe, zarządzanie projektami i wprowadzanie do obrotu produktów rzemieślniczych.

Hiszpania – Norwegia

Projekt promowania równowagi między pracą a życiem prywatnym

Projekt pilotażowy dotyczący równowagi między życiem zawodowym rozpoczął się w 2008 roku w Instytucie Kobiet i przy udziale stowarzyszeń hiszpańskiego (FEMP) i Norweskiego (KS). Projekt był finansowo wspierany przez Europejski Obszar Gospodarczy (EOG).

Celem tego projektu było usprawnienie lokalnych polityk publicznych oraz osiągnięcie lepszych warunków równowagi między życiem zawodowym a prywatnym obywateli i obywaterek, poprzez opracowanie i wdrożenie planów dotyczących życia zawodowego w 10 hiszpańskich miastach.

Na tej podstawie w 2010 r. Opublikowano przewodnik po dobrych praktykach dotyczących równowagi między życiem zawodowym a prywatnym dla organów lokalnych, zbierając i analizując najlepsze praktyki ze strony miast hiszpańskich i norweskich. Współpraca między Norwegią a Hiszpanią okazała się bardzo udana i umożliwiła wymianę najlepszych praktyk w obu krajach.

Zalecenia zawarte w poradniku dotyczącym równowagi między życiem a pracą były następujące:

- Ustanowienie przekrojowych interwencji w polityce publicznej w celu uwzględnienia aspektów życia osobistego, zawodowego i domowego.
- Wdrażanie działań skupiających się na firmach i sektorze prywatnym, promujących ideę pojednania czasu związaną z wydajnością (podnoszenie świadomości, promowanie elastycznych godzin pracy, praca w domu)
- Wdrażanie działań w administracji samorządowej, koncentrując się na ich roli jako pracodawców (walka z dyskryminacją wewnętrzną i promowanie kultury niezależności i zaufania wśród pracowników)
- Ustanowienie polityki czasowej w planowaniu urbanistycznym
- Wdrażanie działań promujących usługi i infrastrukturę, które ułatwiają godzenie czasu (dłuższe godziny otwarcia, tanie połączenia, węzły transportu multimodalnego)
- Wdrażanie działań podnoszących poziom świadomości, promujących zmianę postaw wobec kwestii czasowych (polityka edukacyjna, propagowanie i współodpowiedzialność za zadania domowe).

Projekt Equilibrio-Balance zostaje przedłużony na lata 2013-2015 na podstawie doświadczeń z poprzedniego projektu. Obejmuje piętnaście hiszpańskich władz lokalnych (Madryt *, Majadahonda *, Almería, Cádiz, Jaén, Candeleda, Torrepacheco, Cambre, Verín, Vilagarcía de Arousa, Barakaldo *, Mérida, Pedro Muñoz, Cabezón de la Sal i Ibiza *) i dwa norwęgskie Gminy (Kristiansand * i Hamar).

* Gminy podpisały Europejską Kartę Równości Kobiet i Mężczyzn w życiu lokalnym

Pytania do Marii Segury - Project Manager dla projektu "Equilibrio-Balance" w FEMP i Marit Tovsen Starsza Doradczyni w KS:

Jakie były główne powody zainicjowania tej współpracy między norweskim stowarzyszeniem (KS) a hiszpańskim stowarzyszeniem (FEMP)?

Hiszpania i Norwegia są bardzo różnymi krajami, ale mają wiele do nauczenia się od siebie nawzajem w kwestii równości płci. W Hiszpanii Równość płci rozwinęła się stosunkowo szybko a Hiszpania osiągnęła dobre wyniki, jeśli chodzi o kluczowe kwestie, takie jak przemoc związana z płcią. Rozwój w Norwegii trwa dłużej i doprowadził do dobrych wyników w wielu dziedzinach, na przykład równowadze między życiem zawodowym a prywatnym.

Dlaczego postanowiłeś skoncentrować się na "równowadze między życiem zawodowym a życiem prywatnym" jako głównym temacie tego projektu?

W ciągu ostatnich dziesięcioleci polityka zmierzająca do zapewnienia równych szans kobiet i mężczyzn oraz zagwarantowania formalnej i skutecznej równości płci została zauważalnie zintensyfikowana, zarówno na poziomie europejskim, jak i krajowym.

Równowaga między życiem osobistym, rodzinnym i zawodowym jest potrzebą ściśle związaną z nową rzeczywistością społeczną, gospodarczą i zawodową we współczesnej Europie. Można ją postrzegać jako jeden z kluczowych elementów w ramach ogólnych ram równych szans między kobietami i mężczyznami, i należy to uwzględnić w szerokim zakresie podejść.

Dla Hiszpanii równowaga w pracy to kluczowe wyzwanie, ponieważ Hiszpania jest jednym z krajów, które łączą relatywnie niski udział kobiet w rynku pracy ze stosunkowo niską stopą urodzeń.

Norwegia osiągnęła wysoki odsetek kobiet na rynku pracy, a także stosunkowo wysoką stopę urodzeń - co wskazuje na lepszą równowagę w życiu zawodowym.

Czy można opisać powiązania między "równowagą między pracą a życiem zawodowym" a równością płci i dlaczego jest to ważne?

Ważne jest, aby wszyscy ludzie mogli łączyć pracę z życiem osobistym. Ponadto kobiety i mężczyźni powinni mieć prawo do łączenia pracy i dzieci - jeśli tego chcą.

Aby wziąć pod uwagę środki mające na celu promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, należy również zwiększyć rzeczywistą i skuteczną równość kobiet i mężczyzn poprzez konsolidację modelu współlistnienia, w którym dzieli obowiązki rodzinne, które przyczyniają się do zerwania barier, które uniemożliwiły łączenie oraz rozwijać życie zawodowe i rodzinne na równych prawach.

Ponadto równowaga między życiem zawodowym jest kluczowym czynnikiem rozwoju społecznego i gospodarczego, ponieważ umożliwia pełne wykorzystanie wszystkich zasobów ludzkich i włączenie wkładu kobiet i mężczyzn poprzez podniesienie efektywności i wydajności przedsiębiorstw i społeczeństwa.

Czy łączysz działania z tego projektu z innymi działaniami związanymi z równouprawnieniem kobiet i mężczyzn?

Nie byłoby możliwe opracowanie tego projektu bez zdecydowanego zaangażowania gmin. Jako najbliższy poziom rzeczywistości społecznej, gminy są najlepszymi szczeblami sprawowania rządów w walce z nierównościami i promowania skutecznej polityki równości płci.

Trochę statystyk:

W Hiszpanii w 2013 r. 53% kobiet było zatrudnionych (w porównaniu do 64% mężczyzn), a 26,3% pracujących w niepełnym wymiarze (w porównaniu do 8% mężczyzn).

W Norwegii w 2013 r. 73% kobiet pracuje w płatnej pracy (w porównaniu do 77% mężczyzn). Jednak 40% kobiet pracuje w niepełnym wymiarze w porównaniu z tylko 10% mężczyzn.

Jeśli chodzi o narodziny, w Hiszpanii w 2012 r. Współczynnik urodzeń (tj. Liczba urodzeń w porównaniu do całej populacji) wynosił 9,7 ‰, a wskaźnik płodności wynosił 1,3.

W Norwegii w 2012 r. Wskaźnik urodzeń wynosił 12,0 ‰, a wskaźnik płodności wyniósł 1,9.

W UE (28) w 2012 r. Wskaźnik urodzeń wynosił 10,4 ‰ w 2012 r., a wskaźnik płodności wynosił 1,59.

W roku 2008 ONZ Habitat opublikował wykaz najlepszych praktyk w dziedzinie równouprawnienia płci we władzach lokalnych (z przykładami pochodzącymi z różnych krajów takich jak Brazylia, Kostaryka, Republika Południowej Afryki, Filipiny i Austria).

Publikacja zawiera następujące **wnioski** dotyczące tego, co jest potrzebne do pomyślnego wdrożenia lokalnych inicjatyw na rzecz równości płci:

- Wola polityczna ma zasadnicze znaczenie dla osiągnięcia pożądaných wyników
- Wola polityczna musi być uzupełniona strategiami, takimi jak plany działań, budowanie potencjału i szkolenia, potrzebne środki finansowe oraz instrumenty monitorujące - narzędzia przyczyniające się do ułatwienia instytucjonalizacji równości płci
- Ukierunkowane działania mające na celu wzmocnienie pozycji kobiet i zaspokajanie specyficznych potrzeb kobiet w kategoriach wady społeczno-ekonomicznej itd.
- Ukierunkowane działania muszą iść w parze z działaniami związanymi z równouprawnieniem płci
- W wielu krajach systemy kwot są konieczne w celu zwalczania nierównego podziału władzy
- Kampanie mające na celu podnoszenie świadomości na temat znaczenia włączenia problematyki płci do głównego nurtu polityki równości płci i równości płci wśród pracowników gminy oraz wśród obywateli
- zaangażowanie zewnętrznych interesariuszy, takich jak grupy społeczeństwa obywatelskiego, organizacje kobiece i organizacje pozarządowe
- Wdrażanie budżetowania pod kątem płci jako środka zapewniającego równe rozpowszechnianie zasobów
- Współpraca międzynarodowa i udział w dobrych praktykach, dzieląc się wiedzą i informacjami, władze lokalne mogą uczyć się od siebie nawzajem. W rzeczywistości stwierdzono, że wiele dobrych praktyk zostało ułatwionych przez międzynarodowe konwencje, deklaracje i mapy drogowe.
- Inicjatywy sprzyjające równowadze między pracą a życiem zawodowym - niektóre z najlepszych praktyk dotyczą równowagi między życiem zawodowym a prywatnym; Kobiety częściej korzystają z niektórych usług, takich jak opieka nad dziećmi i elastyczne godziny pracy. Takie inicjatywy wydają się zwiększać udział mężczyzn w życiu rodzinnym i krajowym.
- zaangażowanie obywateli i obywaterek w planowanie, wdrażanie i ocenę. W tej pracy potrzebne są dane statystyczne, a także wskaźniki.

Publikacja przedstawia także Europejską Kartę Równości, jako dobry przykład promowania inicjatyw na rzecz równości na szczeblu lokalnym i regionalnym.

Norwegia – Węgry

Rozwój zdolności w zakresie równości płci

Norweskie Stowarzyszenie Władz Lokalnych i Regionalnych (KS) i Węgierskie Stowarzyszenie Władz Lokalnych (TÖÖZS) współpracują w ramach projektu "MANORKA" mającego na celu wzmocnienie zdolności, przewyższanie nierówności społecznych i ekonomicznych oraz wzmocnienie stosunków dwustronnych między Norwegią i Węgrami .

Projekt, który rozpoczął się we wrześniu 2013 r. I będzie trwał do kwietnia 2016 r. Koncentruje się na dostosowaniu udanego norweskiego modelu dialogu społecznego, zarówno na poziomie lokalnym, jak i krajowym, i ma na celu stworzenie skutecznej współpracy na szczeblu krajowym między stowarzyszeniami samorządów lokalnych, organizacjami rządowymi, Związkami zawodowymi i lokalnymi podmiotami. Projekt obejmuje ministerstwa węgierskie i norweskie, które mają wpływ na działalność samorządu terytorialnego: Ministerstwo Spraw

Wewnętrznych, Biuro Premiera, Ministerstwo Zasobów Ludzkich z Węgier.

Jednym z głównych obszarów projektu jest Równość kobiet i mężczyzn na poziomie lokalnym. Ta część projektu ma na celu wsparcie procesu wdrażania polityki płci na poziomie lokalnym poprzez uczenie się z doświadczeń norweskich; Ze szczególnym uwzględnieniem wspierania kobiet w postanowieniach politycznych na szczeblu lokalnym i poprawy inicjatorów równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Cele te są zgodne z Krajową Strategią Integracji Społecznej niedawno przyjętej w Węgrzech, co wymaga, aby gminy utworzyły nowe plany równości mające większe znaczenie dla wdrożenia skutecznych działań na szczeblu lokalnym.

Pakiet roboczy obejmował następujące działania:

- Ustanowienie grupy roboczej około 40 kobiet w celu realizacji działań projektu. W ramach projektu zorganizowano kilka spotkań i warsztatów z grupą roboczą w celu wymiany wiedzy i doświadczeń. Na tych spotkaniach uczestnicy dostrzegli w systemach samorządu terytorialnego w obu krajach, ramy prawne i praktyki w zakresie równości płci i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym na szczeblu lokalnym. W prezentacjach, szczególnie nacisk położono na zatrudnienie kobiet, reintegrację młodych matek na rynku pracy po urlopie macierzyńskim, analizę systemów opieki nad dziećmi i zapobieganie stereotypom płciowym.
- program wymiany między gminami (5 gmin w Węgrzech i 5 gmin w Norwegii), aby zidentyfikować przykłady dobrych praktyk i zbierać informacje o nieletnich, które zostały przeprowadzone w dziedzinie równości płci.
- program wymiany między kobietami przedstawicielkami gmin węgierskich i norweskich w celu wymiany doświadczeń, w tym szkolenia przygotowawczego i podróży studyjnej do Norwegii. Przedstawiciele i przedstawicielki uczestniczące w programie wymiany zostali wybrani ze względu na ich poziom poprawy i poświęcenia kwestii równości płci.
- W oparciu o przykłady Norwegii wdrożono w węgierskich gminach projekty pilotażowe wspierające równowagę między pracą a życiem prywatnym. Wyniki z tych programów zostaną przedstawione w raporcie, który ma zostać wydany w grudniu.
- Kampania na rzecz podniesienia świadomości na poziomie krajowym na temat stereotypów płci; Jak sobie z nimi poradzić, dzieląc się wiedzą na temat dobrych rządów i jak skutecznie uwzględniać politykę równości płci w podejmowaniu decyzji i funkcjonowaniu rządu.

W ramach projektu MANORKA zostaną zebrane przykłady najlepszych praktyk i zostaną zaprezentowane w końcowym raporcie. Konferencja prezentująca wyniki projektu zostanie zorganizowana w Budapeszcie pod koniec 2015 r., aby dotrzeć do większej liczby wybranych przedstawicieli i umożliwić im lepszą wiedzę na temat planowania strategicznego i tworzenia polityki w polityce równościowej.