

idea zmiany

Perspektywa płci w działaniach lokalnych

Maja Branka

Kraków, 28 sierpnia 2007 rok

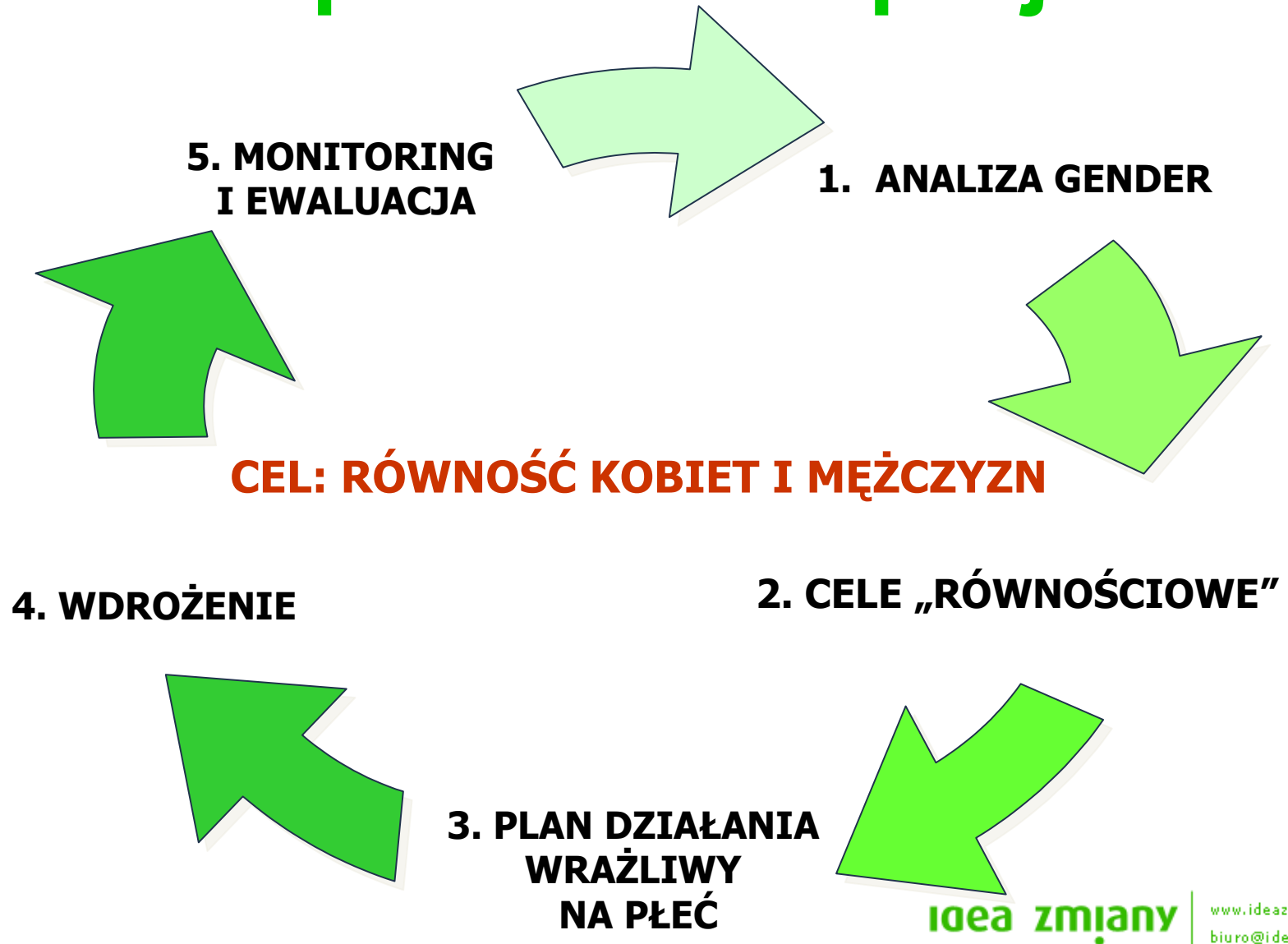
Plan prezentacji

- Wprowadzenie
- GM – wersja dla początkujących
- GM – wersja dla zaawansowanych
- Studium przypadku

Część I

Gender mainstreaming dla początkujących

GM w planowaniu projektu



Krok 1 - Analiza

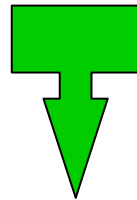
Czyli, kto, co dostaje i dlaczego?

**Kluczowa kwestia: segregacja danych
ze względu na płeć**

Metoda 4R

1R – Reprezentacja

Ile kobiet / mężczyzn? Na jakich stanowiskach?



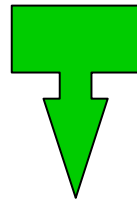
2R – Zasoby

Pieniądze, czas... Jak są dystrybuowane?

Metoda 4R

3R – Realia

Dlaczego tak jest? Jakie są zależności, wzorce...



4R – Rekomendacje

Co z tego dla nas wynika? Co należy zmienić, zrobić, poprawić?

GM dla początkujących...

Po pierwsze: nie łądzić się – nie ma projektów neutralnych ze względu na płeć.

Po drugie: nie szkodzić.

Po trzecie: segregować dane ze względu na płeć.

Po czwarte: myśleć o pieniądzach.

Część II

Gender mainstreaming dla zaawansowanych

Potrzeby praktyczne

To konkretne, materialne potrzeby, które muszą zostać zaspokojone.

Są efektem ról płci i podziału pracy między kobietami i mężczyznami.

Wynikają z bieżących, praktycznych problemów i możliwości ich konkretnego zaspokajania, jak opieka zdrowotna, dostęp do rynku pracy, edukacji, kredytów itp.

Potrzeby strategiczne

Związane są ze statusem obu płci oraz strukturą władzy w społeczeństwie.

Potrzeby strategiczne to np. cele Komisji Europejskiej:

4. Równa niezależność ekonomiczna kobiet i mężczyzn,
5. Godzenie życia zawodowego i rodzinnego,
6. Równy udział w życiu publicznym,
7. Eliminacja przemocy opartej na płci,
8. Eliminacja stereotypów płci.

Realizacji potrzeb strategicznych wymaga strukturalnych i świadomościowych zmian w społeczeństwie.

Studium przypadku: Londyn

- Co robi burmistrz?



www.london.gov.uk/mayor

Ken Livingstone

Studium przypadku: Londyn

- Standardy Równości dla Samorządów Lokalnych (SRSL)
- Strategia dla Równości Płci
- Zaangażowanie, struktura, zasoby

Standardy Równości dla Samorządów Lokalnych

- **Cel:** likwidacja dyskryminacji instytucjonalnej i stworzenie systemu zarządzania gwarantującego równość w obszarze zatrudnienia i świadczonych usług.
- **Zasady:** jakość, przywództwo, zaangażowanie wspólnoty lokalnej

Zarządzanie Równością SRSŁ

- **Poziom I:** Zobowiązanie do Polityki Równości
- **Poziom II:** Audyt i zaangażowanie wspólnoty
- **Poziom III:** Określenie równościowych celów
- **Poziom IV:** System informacji i monitoringu
- **Poziom V:** Osiąganie i modyfikacja wyników

Studium przypadku: Chybie

W 2005 Okulary Równości otrzymała **Rada Gminy Chybie** za uchwałę o zwolnieniu z niektórych opłat przedsiębiorców, którzy tworzą miejsca pracy dla kobiet – zwolnienie z podatku gruntowego i od nieruchomości za zatrudnianie przynajmniej 15 kobiet.

A co robi Twój burmistrz?

Kontakt:

maja.branka@ideazmiany.pl