Przykład: Administracja powiatu

Grupa docelowa/ grupy docelowe:	Grupa sterująca gender mainstreaming, kadra kierownicza administracji
Cel:	Opracowanie koncepcji implementacji w celu wprowadzenia gender mainstreaming w administracji powiatu
Metoda:	Doradztwo w zakresie gender
Zadanie:	Otrzymaliście zapytanie ze strony (politycznej) organizacji dotyczące doradztwa w zakresie gender. Przygotowanie: • Uzyskanie informacji dotyczących danych i faktów / podkreślenie znaczenia pozyskania danych • Przeprowadzenie analizy środowiska projektowego • Analiza genderowa organizacji
Scenariusz: Administracja powiatu	Administracja powiatu prosi o informacje dotyczące treningu genderowego. Zapytanie skierowane jest do przedstawicielek kobiet w administracji powiatu. Tło: istnieje wzorzec, w którym wyraźnie ujęta została zasada równouprawnienia i została powołana grupa sterująca. Jednak nie posuwa się ona do przodu z pracą.
Postępowanie:	W czasie rozmowy wyjaśniającej zlecenie uzgodniono przeprowadzenie warsztatu w celu określenia punktów ciężkości stanowiska. Podczas warsztatu opracowane zostaną dalsze etapy działań mających na celu realizację ogólnej koncepcji implementacji gender mainstreaming w administracji powiatu. **2006** 1. Etap • Analiza danych gminy • Analiza genderowa organizacji

© Fit for Gender Mainstreaming | www.fit-for-gender.org
Autorzy: Angelika Blickhäuser i Henning von Bargen, Berlin 2007

2. Etap
   - Analiza środowiska projektowego: wdrożenie gender mainstreaming do codziennej pracy gminy
   - Doświadczenia z gender mainstreaming w administracji powiatu.

3. Etap
   Opracowanie koncepcji dla administracji powiatu, zawierającej następujące punkty ciężkości:
   - Identyfikacja projektów pilotażowych
   - Szkolenie kadry kierowniczej

4. Etap
   - Zalecenia dotyczące opracowania koncepcji implementacji przez zespół gender

2007

5. Etap
   - Przeprowadzenie warsztatu genderowego dla osób pracujących przy projektach

Materiały:

Zalecenia dotyczące opracowania koncepcji implementacji na podstawie wyników warsztatu z grupą sterującą
(patrz następna strona)

© Fit for Gender Mainstreaming | www.fit-for-gender.org
Autorzy: Angelika Blickhäuser i Henning von Bargen, Berlin 2007

Materiały | Gender mainstreaming w administracji powiatu XY

Zalecenia dotyczące opracowania koncepcji implementacji na podstawie wyników warsztatu genderowego przeprowadzonego w maju 2006 roku z grupą sterującą gender mainstreaming w administracji powiatu XY.

I. Podstawa i wyniki warsztatu

1. Wykorzystanie wzorca administracji powiatu XY jako punktu odniesienia

„Przyjmując za punkt wyjścia dążenie do zapewnienia naszym obywatelom i obywatelkom wysokiej jakości życia, chcemy w ramach naszych możliwości przyczynić się do tego, aby … wprowadzić zasadę równouprawnienia w powiecie XY i uwzględniać szczególne sytuacje życiowe kobiet …"

2. Przyporządkowanie w ramach gender mainstreaming

Wzorzec oraz postanowienia administracji powiatu lub komisji powiatowej wspierają realizację gender mainstreaming na płaszczyźnie powiatu. Wzorzec i postanowienia wymagają wdrożenia na płaszczyźnie politycznej i organizacji.
Gender mainstreaming wiąże się z przejęciem odpowiedzialności przez kadrę kierowniczą i rozwojem kompetencji w zakresie gender kadry kierowniczej oraz pracowników i pracownic. Tym samym gender mainstreaming oznacza także rozwój personelu. Można to osiągnąć w odniesieniu do koncepcji poprzez szkolenia kadry kierowniczej.

3. Związane z koncepcją wymagania wstępne dotyczące implementacji gender mainstreaming

Niezbędne jest pozyskanie i ocena danych dotyczących zróżnicowania płci, co oznacza, że albo należy opracować analizy oddziaływania dotyczące zróżnicowania płci dla administracji powiatu lub przeglądnąć istniejące już analizy pod kątem aspektów dotyczących płci.

Gender mainstreaming opiera się na zasadzie "Top-down" odnoszącej się do organizacji, która oznacza, że odnośne kadry kierownicze muszą zdecydować o tym, że powinno się zastosować strategię gender mainstreaming, przejąć odpowiedzialność i wspierać pracowników w trakcie realizacji strategii. Ważne jest, aby uwrażliwić pracowników na kwestie dotyczące płci i rozwijać kompetencję w zakresie gender, skutkiem czego będzie można opracować zróżnicowane pod kątem płci rozwiązania istniejących problemów.

© Fit for Gender Mainstreaming | www.fit-for-gender.org
Autorzy: Angelika Blickhäuser i Henning von Bargen, Berlin 2007

Powinny zostać opracowane specyficzne, tzn. stosowne dla danego powiatu instrumenty. Podczas warsztatu z grupą sterującą zostały przygotowane pierwsze punkty orientacyjne:

- Rozwój kompetencji w zakresie gender u kadry kierowniczej
- Wsparcie pracowników w codziennej pracy
- Udostępnienie zasobów ludzkich i środków finansowych
- Identyfikacja i realizacja projektów pilotażowych

Dotychczasowy proces w okręgu XY:

- Spotkanie informacyjne na temat gender mainstreaming z ekspertką w zakresie gender
- Postanowienia komisji powiatowej dotyczące implementacji gender mainstreaming: grupa sterująca, kwalifikowanie, identyfikacja projektów pilotażowych
- Ukonstytuowanie się grupy sterującej
- Terminy prac: wkład ze strony pełnomocników ds. gender z sąsiedniego powiatu
- Określenie etapów prac:
  Warsztat dla grupy sterującej – identyfikacja projektów pilotażowych – kadra kierownicza

4. Projekty pilotażowe

Podczas warsztatu genderowego w maju 2006 roku grupa sterująca opracowała pomysły projektów pilotażowych na podstawie następujących kryteriów:

- Projekty pilotażowe są przejrzyste,
- zawierają oddzielne zagadnienia,
- nie są ani za łatwe, ani zbyt kompleksowe
- mogą zostać określone podmioty biorące udział,
- umożliwiają przeniesienie na inne obszary,
- projekty pilotażowe są oceniane i
- muszą istnieć lub być udostępnione odpowiednie zasoby.

Pomysły projektów pilotażowych:

- Wsparcie imigrantek i imigrantów (Dział ds. młodzieży)
- Umowa między urzędem a przedstawicielem pracowników danego urzędu „Dokształcanie"
- Ocena pod kątem gender korzystania z zakładowych usług medycznych
- Materiały szkoleniowe na temat kształcenia na przestrzeni wieków (archiwum powiatowe)

© Fit for Gender Mainstreaming | www.fit-for-gender.org
Autorzy: Angelika Blickhäuser i Henning von Bargen, Berlin 2007

- Ocena pod kątem gender oferty żywieniowej (lunchu) w szkołach
- Urząd pracy (Jobcenter): zróżnicowana pod kątem gender ocena ofert i projektów, które są realizowane lub opracowywane
- Zorientowane na gender opracowywanie projektów szkoleń w zakresie elektronicznego przetwarzania danych, zróżnicowana pod katem gender ocena uczestnictwa w szkoleniach i ich treści
- Popieranie gospodarki: zróżnicowana pod katem gender ocena programów/ centrów wspierających budowanie egzystencji
- Girlsday: ocenić ofertę pod kątem aspektów gender, ewentualnie opracować ofertę dla chłopców
- Rada przedstawicieli pracowników służby publicznej: zróżnicowana pod kątem gender ocena korzystania z doradztwa

5. Dalsze postępowanie grupy sterującej „gender mainstreaming" w administracji powiatu

Kierowanie grupą sterującą spoczywa na pani K. i panu B.
Do zadań kierownictwa grupy sterującej należy:

- Odpowiedzialność za zaproszenie,
- Przygotowanie posiedzeń,
- Utrzymywanie kontaktu z urzędem głównym,
- Utrzymywanie kontaktu z pełnomocnikiem kobiet,
- Utrzymywanie kontaktu z radą przedstawicieli pracowników służby publicznej.

Uzgodniono następujący kalendarz posiedzeń: co miesięczne posiedzenia, każdorazowo od 9.00 do 12.00.
Na początku ustalono trzy terminy posiedzeń. Na ostatnim posiedzeniu zostaną uzgodnione kolejne działania.

Jeżeli ktoś nie może wziąć udziału w posiedzeniu, powinien wcześniej zgodnie z porządkiem dnia przekazać kierownictwu/zespołowi kierowniczemu swoje uwagi i komentarze.

Kolejny termin posiedzenia został wyznaczony na 9 czerwca 2006 roku na godz. 9.00. Do tego czasu zostaną przedłożone protokół ze zdjęciami i uwagi zespołu treningowego dotyczące koncepcji.

© Fit for Gender Mainstreaming | www.fit-for-gender.org
Autorzy: Angelika Blickhäuser i Henning von Bargen, Berlin 2007

6. Zalecenia

Dla dalszych prac grupy sterującej jest ważne, aby ´

- określiła ona własną samoświadomość, z czym wiąże się przede wszystkim wyjaśnienie zlecenia: *Kto* w administracji powiatu i polityce *czego* oczekuje od grupy sterującej?
- wyjaśniła ona własne kompetencje: co może grupa sterująca i jakie decyzje gdzie są podejmowane?
- wyjaśniła ona własne metody pracy, niektóre pierwsze etapy zostały już opracowane (patrz wyżej).
- został wyjaśniony proces komunikacji w administracji i, aby oprócz opracowania koncepcji implementacji gender mainstreaming, została także opracowana koncepcja komunikacyjna.
- kontynuowała ona rozwój koncepcji wdrożenia gender mainstreaming na podstawie projektów pilotażowych i szkolenia kadry kierowniczej i przedłożyła wyniki swoich prac w formie pisemnej.

II. Zorientowanie na gender w administracji powiatu, elementy koncepcji

1. Kadra kierownicza i departamenty

- Kadra kierownicza: rozwój kompetencji w zakresie gender poprzez warsztaty genderowe na jesieni 2006 roku
- Identyfikacja projektów pilotażowych (patrz przedłożony arkusz pracy)
- Komunikacja / wymiana myśli na temat projektów pilotażowych
- Pozyskanie i przekonanie departamentów, aby przejęły realizację projektów pilotażowych
- Wybór maksymalnie 3 projektów pilotażowych
- Opracowanie kryteriów kontroli długotrwałości koncepcji: w jaki sposób z sukcesem można przeprowadzić transfer wyników projektów pilotażowych do wszystkich działań administracyjnych?

© Fit for Gender Mainstreaming | www.fit-for-gender.org
Autorzy: Angelika Blickhäuser i Henning von Bargen, Berlin 2007

2. Grupa sterująca

- Wyjaśnia zlecenie i określa własną samoświadomość
- Opracowuje program roboczy i określa priorytety dla kolejnych etapów prac
- Opracowuje koncepcję implementacji
- Opracowuje kryteria, według których praca zakończy się sukcesem
- Decyduje o zakończeniu prac nad koncepcją

3. Realizacja projektów pilotażowych

- Wybór projektów pilotażowych
- Planowanie i wdrożenie w poszczególnych departamentach
- Towarzyszenie projektom pilotażowym
- Opracowanie specyficznych dla danej dziedziny pytań przewodnich dotyczących gender
- Ewentualnie doradztwo w zakresie gender
- Ocena projektów pilotażowych

4. Wymagania w stosunku do obszarów pilotażowych

- Musi istnieć gotowość do dyskusji na temat zróżnicowanego podejścia pod względem płci.
- Rzeczywiste sytuacje wytyczenia celów w odniesieniu do gender są opracowywane, opisywane i wdrażane w postaci określonych działań.

5. Rozwój strategii komunikacyjnej

- Jakie korzyści ma administracja z przyjęcia zorientowanego na gender podejścia (z projektów pilotażowych) …?

6. Transfer doświadczeń do administracji powiatu

© Fit for Gender Mainstreaming | www.fit-for-gender.org
Autorzy: Angelika Blickhäuser i Henning von Bargen, Berlin 2007

Istotne informacje pozyskane podczas warsztatu

Zestawcie Wasze doświadczenia dotyczące następujących zagadnień:

Pytania	Wyniki grup roboczych
1. Bazując na Waszych osobistych doświadczeniach wskażcie główne przeszkody w realizacji gender mainstreaming?	• Brak uwrażliwienia • Zróżnicowana wiedza • Opory kadry kierowniczej wobec zajmowania się tym tematem • Brak chęci zlikwidowania tych oporów • Polityka informacyjna w organizacji
2. Jakie jest Waszym zdaniem największe wyzwanie w procesie tworzenia administracji powiatu respektującej równość płci i wprowadzania polityki równouprawnienia płci w powiecie?	• Gender mainstreaming jest stawiane na równi ze wsparciem kobiet • Aby gender stało się istotnym kryterium, które będzie traktowane jako oczywistość • Aby udało się z sukcesem przeprowadzić transfer z projektów pilotażowych do ogólnych działań administracyjnych
3. Jak osobiście doświadczacie kulturę organizacji? Jakie cele przewodnie, wartości i normy związane z kulturą administracji powiatu są dla Was szczególnie ważne?	• Porusza się procesy, które nie są później kontynuowane, np. proces wzorcowy – nie doszło do refleksji na temat doświadczeń. • Powinny być kontynuowane rozmowy pomiędzy pracownikami, ale…
4. Czy możecie sobie wyobrazić, że kobiety mają inne oczekiwania w stosunku do kultury organizacji niż mężczyźni i odwrotnie?	• Są różnorodne oczekiwania i różne sposoby zachowania • Kobiety podchodzą bardziej elastycznie do różnych kwestii • Np. podział czasu • Zorientowanie na proces i strukturę
5. Jakie zmiany w kontekście gender możecie wyobrazić sobie w odniesieniu do poniższych płaszczyzn? § Płaszczyzna organizacyjna § Płaszczyzna osobowa § Płaszczyzna zawodowa	• Lepsza polityka informacyjna • Więcej kobiet na stanowiskach kierowniczych • Uwrażliwienie kadry kierowniczej • Korzyści w ramach projektów UE • Zapewnienie kontynuacji i długotrwałości

© Fit for Gender Mainstreaming | www.fit-for-gender.org
Autorzy: Angelika Blickhäuser i Henning von Bargen, Berlin 2007

Myśl przewodnia dla grupy sterującej

Celem jest ustalenie minimalnych standardów lub kryteriów jakości dla realizacji „gender" w ramach wybranych projektów pilotażowych.

- Koordynatorka opracowuje – na podstawie wyników wypracowanych w trakcie warsztatu – całościową koncepcję w zakresie gender.
- Konieczne jest pozyskiwanie i ocenianie w sposób zróżnicowany pod kątem gender danych w celu przedstawienia sytuacji wyjściowej projektów.
- Konieczne jest wspieranie projektów w przeprowadzaniu oceny danych pod kątem aspektów gender.
- Istnieje gotowość w grupie sterującej do aktywnego wspierania realizacji gender w projektach pilotażowych za pomocą doradztwa.
- Członkowie grupy sterującej są pytani o możliwości aktywnego wsparcia – przedstawiają swoje osiągnięcia w zakresie wsparcia na tle ich działalności.
- Grupa sterująca stanowi podmiot uprawniony do kontaktu w trakcie koordynacji, pozyskiwania informacji i rozwiązywania problemów przy realizacji gender mainstreaming.

Myśl przewodnia dla projektów pilotażowych

Celem jest ustalenie minimalnych standardów lub kryteriów jakości dla realizacji „gender" w ramach wybranych projektów pilotażowych.

- Istnieje gotowość w projektach pilotażowych do przeanalizowania zróżnicowanego podejścia pod względem płci i włączenia tej wiedzy do projektów.
- Przedstawiane są realistyczne cele dotyczące gender i wdrażane są określone działania.
- Za pomocą założeń projektu wykazane zostają struktury specyficzne dla płci.

© Fit for Gender Mainstreaming | www.fit-for-gender.org
Autorzy: Angelika Blickhäuser i Henning von Bargen, Berlin 2007