

# *Podręcznik*

# **UWZGLĘNIANIE ASPEKTU PŁCI**

## **STRATEGIE I NAJLEPSZE PRAKTYKI**

**GEMIS**  
**Promocja równości płci**  
**na rzecz społeczeństwa**  
**integracyjnego**



Co-funded by the  
Europe for Citizens Programme  
of the European Union



**Wsparcie Komisji Europejskiej dla produkcji tej publikacji nie stanowi poparcia dla treści, które odzwierciedlają jedynie poglądy autorów, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w niej informacji.**

# spis treści

01

**PREZENTACJA PROJEKTU**

02

**WPROWADZENIE DO ZARZĄDZANIA  
NEUTRALNEGO PŁCIOWO**

03

**GRUPY DOCELOWE: CO MOŻESZ ZROBIĆ?**

04

**NEUTRALNE PŁCIOWO, UWZGLĘDNIAJĄCE  
PŁEĆ CZY ZMIENIAJĄCE PŁEĆ?**

05

**WYMAGANIA WSTĘPNE DOTYCZĄCE SKUTECZNEGO  
ZARZĄDZANIA NEUTRALNEGO PŁCIOWO,  
UWZGLĘDNIAJĄCEGO I ZMIENIAJĄCEGO PŁEĆ**

06

**NAJLEPSZE PRAKTYKI  
- CZĘŚĆ PRAKTYCZNA**

07

**KIM JESTEŚMY - PREZENTACJA  
PARTNERÓW**

# Projekt w skrócie



## AKRONIM

**GEMIS**

## TYTUŁ

Promocja równości płci na rzecz społeczeństwa integracyjnego

## FUNDUSZ

EUROPA DLA OBYWATELI

## CZAS TRWANIA

2021-2023

## CEL OGÓLNY

Ogólnym celem projektu było przyczynienie się do promocji równości płci i integracji społecznej kobiet w społeczeństwie europejskim.

## CELE SZCZEGÓŁOWE

Celami szczegółowymi były:

1. *podnoszenie świadomości wśród pracowników administracji i obywateli na temat istniejących nierówności płci oraz sposobów przyspieszenia procesów równouprawnienia płci;*
2. *wymiana dobrych praktyk w zakresie promowania zarządzania neutralnego płciowo;*
3. *promowanie języka neutralnego płciowo, sprzeciwiającego się stereotypom płciowym.*

## LIDER PROJEKTU

Miasto Norrköping (SE)

## PARTNERZY

Sweden Emilia Romagna Network - SERN (IT), Miasto Parma (IT), Miasto Piotrków Trybunalski (PL), Miasto Esslingen am Neckar (DE), Miasto Santo Tirso (PT), Miasto Vienne (FR), Gender studies, o.p.s. (CZ).

## STRONA

## INTERNETOWA

[www.gemis-project.eu](http://www.gemis-project.eu)



NORRKÖPING



**SERN**



Stadt Esslingen  
am Neckar



Qualité de VILLE



Piotrków  
Trybunalski



SANTO TIRSO  
CÂMARA MUNICIPAL



Comune di Parma



# Wstęp



**MONIKA LADMANOVÁ**  
**DYREKTOR PRZEDSTAWICIELSTWA KOMISJI EUROPEJSKIEJ W REPUBLICE CZESKIEJ**

***Dla wielu osób, nawet w Europie, równouprawnienie płci nie jest jeszcze rzeczywistością. Właśnie dlatego projekty takie jak GEMIS oraz PODRĘCZNIK UWZGLĘDNIANIA PŁCI. STRATEGIE I DOBRE PRAKTYKI są bardziej aktualne niż kiedykolwiek.***

***Gminy, które są głównymi partnerami projektu, są podmiotami najbliższymi człowiekowi i dlatego jest im najłatwiej odzwierciedlać potrzeby swoich obywateli w swoich politykach. Nasze codzienne życie jest skupione na tym poziomie. Gminy muszą określić, ile żłobków i przedszkoli będzie w mieście/gminie, a co za tym idzie, ilu rodziców będzie mogło powrócić do pracy. Gminy stoją – czasem pośrednio – za wieloma naszymi decyzjami, m.in. czy będziemy jeździć rowerem, samochodem czy korzystać z komunikacji miejskiej, w zależności od warunków panujących w okolicy, jakie dyscypliny sportu uprawiają nasze dzieci, w zależności od tego, jakie dyscypliny sportu są finansowane.***

***Na kolejnych stronach znajdziesz przykłady dobrych praktyk w zakresie zarządzania neutralnego płciowo. Podręcznik pozwoli Ci zastanowić się, czy na terenie Twojej gminy lub miasta są pewne grupy, które są konsekwentnie pomijane. Jako lokalnemu politykowi lub decydentowi, Podręcznik wskaże Ci, czy bierzesz pod uwagę różne potrzeby i pochodzenie ludzi mieszkających w Twojej okolicy: czy bierzesz pod uwagę te informacje przy planowaniu swoich polityk?***

***Wszystko w zgodzie z mottem Unii Europejskiej „Zjednoczeni w różnorodności”. Potrzeby jednostek muszą być uwzględnione w lokalnym planowaniu. To wspaniale, że również dzięki Unii Europejskiej, możemy się wzajemnie wzbogacać i dzielić przykładami, jak stosować w swoich planach myślenie neutralne płciowo.***

## PREZENTACJA PROJEKTU

Projekt wynika z chęci stworzenia sieci miast, która może przyczynić się do wzmocnienia naszego poczucia przynależności do UE. Zostanie to osiągnięte poprzez promowanie wspólnej kultury demokratycznej opartej na równości, prawach powszechnych i integracji płciowej.

Projekt koncentruje się w szczególności na zwiększaniu udziału kobiet w życiu społecznym i ograniczaniu dyskryminacji płciowej. W trakcie trwania projektu gminy uczestniczące przeprowadziły lokalne wydarzenia promujące ten cel. Równość płci jest niezbędna do stworzenia społeczności integracyjnej, która odpowiada na potrzeby wszystkich obywateli, niezależnie od płci. Partnerzy projektu rozpoznali zbiorowe potrzeby w swoich krajach i gminach, aby zachęcać decydentów do podejmowania decyzji zobowiązujących do znaczącej poprawy życia kobiet.

Istnieje potrzeba podnoszenia świadomości wśród obywateli, kobiet, stowarzyszeń i młodych pokoleń w celu zbudowania bardziej demokratycznego i integracyjnego społeczeństwa europejskiego. Potrzebne są długoterminowe strategie (oparte na najlepszych europejskich praktykach i doświadczeniach), aby zwiększyć udział kobiet w życiu społecznym i zmniejszyć nierówności płci w społeczeństwie.

Głównym celem projektu jest promocja równości płci i przyczynienie się do wzrostu partycypacji społecznej kobiet w europejskim społeczeństwie. Podręcznik zarządzania neutralnego płciowo jest przydatnym narzędziem do osiągnięcia tego celu na poziomie lokalnym, na przykład w gminach oraz dla urzędników, pracowników administracji i polityków.

### CELE PROJEKTU:

1. PODNOSZENIE ŚWIADOMOŚCI WŚRÓD PRACOWNIKÓW ADMINISTRACJI OBYWATELI NA TEMAT ISTNIEJĄCYCH NIERÓWNOŚCI PŁCI ORAZ SPOSOBÓW PRZYSPIESZENIA PROCESÓW RÓWNOUPRAWNIENIA PŁCI;
2. WYMIANA DOBRYCH PRAKTYK W ZAKRESIE PROMOWANIA ZARZĄDZANIA NEUTRALNEGO PŁCIOWO;
3. PROMOWANIE JĘZYKA NEUTRALNEGO PŁCIOWO, SPRZECIWIĄJĄCEGO SIĘ STEREOTYPOM PŁCIOWYM.

Podręcznik jest kluczem do osiągnięcia dwóch pierwszych celów. Przedstawiono w nim zebrane w trakcie projektu dobre praktyki na temat zarządzania neutralnego płciowo i udostępniono przykłady, jak podnosić świadomość tematu szerokiemu gronu odbiorców: decydentom, urzędnikom, a także obywatelom.

## 02 WPROWADZENIE DO ZARZĄDZANIA NEUTRALNEGO PŁCIOWO

Kształtowanie polityki i zarządzanie są bezpośrednio związane z obywatelami żyjącymi na danym obszarze. Jednak obywatele to raczej abstrakcyjne pojęcia. Jesteś dzieckiem, jesteś nastolatkiem, jesteś dorosły, jesteś zatrudniony lub bezrobotny, jesteś mężczyzną lub kobietą lub nie identyfikujesz się z żadną z kategorii i preferujesz inną. Aktywnie uczestniczysz w społeczności lub masz z nią słabe związki. Wszyscy jesteśmy różni, ale wszyscy jesteśmy obywatelami i możemy dzielić wspólne wartości i idee.

Jedną z tych wspólnych wartości w zachodnim społeczeństwie demokratycznym jest RÓWNOŚĆ<sup>1</sup> – podstawowa wartość demokratyczna, która umożliwia wszystkim obywatelom, niezależnie od stylu życia i sposobu, w jaki się identyfikują, wspólne życie społeczności w Unii Europejskiej.

## 03 GRUPY DOCELOWE: CO MOŻESZ ZROBIĆ?

Niniejszy podręcznik ma na celu wsparcie lokalnych decydentów, polityków i urzędników administracji w ich wysiłkach na rzecz dostosowania polityk i budowania bardziej integracyjnego społeczeństwa.

**Politycy** odgrywają kluczową rolę w społeczeństwie demokratycznym, ponieważ stanowią część naszego społeczeństwa, podejmującą decyzje. Umiejętności niezbędne do kształtowania polityki, a dokładniej polityki neutralnej płciowo i uwzględniającej aspekty płci powinny ewoluować. Dobre zarządzanie jest zasadą nadrzędną. W związku z tym powiązanie z tematem równouprawnienia płci jest niezwykle ważne.

**Czytając ten podręcznik dowiedz się o odpowiedzialności politycznej i zainspiruj się!**

*Wskazówki*



Zajrzyj do części poświęconej uwzględnianiu aspektu płci, aby zainspirować się holistycznym podejściem do zarządzania uwzględniającego aspekt płci i znajdź pomysły jak włączyć strategię równości płci do swoich planowanych polityk. Następnie spójrz na wyróżnione przykłady dobrych praktyk i zainspiruj się politycznym podejściem do tematu. Zapoznaj się z poradami w ramach.

**Urzednicy i pracownicy administracji** odgrywają ważną rolę we wdrażaniu polityk w społeczność. Ich zrozumienie i praktyczne podejście jest kluczowe dla realizacji każdej polityki w praktyce, a zatem istnieje możliwość spotkania się z tematem dotyczącym równości płci.

<sup>1</sup> See EU Charter of Fundamental Rights: [EUR-Lex - 12012P/TXT - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/eli/charter/2012/P/TXT)

## Wskazówki



Skoncentruj się na części „Obszar uwagi” i zastanów się jak włączyć przykłady i pomysły do swojej codziennej pracy. Zapoznaj się z poradami w ramach

I wreszcie, największą grupą docelową tego podręcznika są **obywatele**. Osoby w lokalnej społeczności, które są świadome nierówności społecznych, mogą również być katalizatorami zmian. Ich nacisk na zarządzanie neutralne płciowo i uwzględniające kwestie płci na poziomie lokalnym może być istotny.

## Wskazówki



Zainspiruj się koncepcją uwzględniania aspektu płci i zapoznaj się z najlepszymi praktykami i ich wdrażaniem w różnych lokalizacjach. Praktyczne przykłady są dowodem na to, że inne podejście jest możliwe. Możesz poprosić lokalnych polityków, aby pracowali nad zarządzaniem uwzględniającym kwestie płci, a tym samym poprawili codzienne życie w swoim regionie. Zajrzyj do części z najlepszymi praktykami..

Podejście oddolne jest konieczne, ale jeśli wysiłki czynione przez obywateli nie pokrywają się ze zrozumieniem i wolą polityków podejmujących decyzje, zmiany będą zachodzić bardzo wolno. Należy stworzyć między wszystkimi grupami docelowymi platformę wymiany szerokiej wiedzy i wzajemnego zrozumienia korzyści płynących z zarządzania uwzględniającego płeć.

## 04

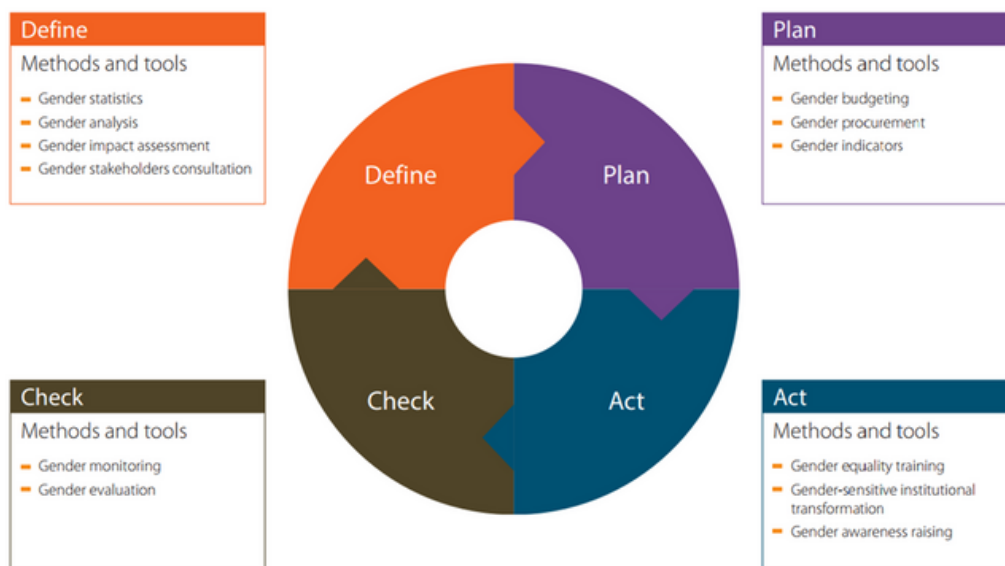
## NEUTRALNE PŁCIOWO, UWZGLĘDNIAJĄCE PŁEĆ CZY ZMIENIAJĄCE PŁEĆ?

Zarządzanie uwzględniające aspekt płci jest ujęte w koncepcji Gender Mainstreaming (GEM). Koncepcja ta została po raz pierwszy przedstawiona podczas Światowej Konferencji Spraw Kobiet w 1985 roku w Nairobi w Kenii. Następnie ustalono ją jako strategię osiągnięcia równości płci na 4. Światowej Konferencji ONZ w sprawie Kobiet w Pekinie w 1994 roku. Od tego czasu została przyjęta jako narzędzie promowania równości płci na wszystkich poziomach kształtowanie polityki. Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) definiuje gender mainstreaming jako: „systematyczne rozważanie różnic między warunkami, sytuacjami i potrzebami kobiet i mężczyzn we wszystkich politykach i działaniach Wspólnoty. Uwzględnianie aspektu płci to (re)organizacja, poprawa, rozwój i ocena procesów kształtowania polityki, aby perspektywa równości płci została włączona do wszystkich strategii na każdym poziomie i każdym etapie przez podmioty zwykle zajmujące się kształtowaniem polityki. Uwzględnianie aspektu płci jest procesem oceniania następstw planowanych działań dla kobiet i mężczyzn, w tym prawodawstwa, polityk i programów, na wszystkich poziomach i we wszystkich obszarach. Jest to sposób uczynienia z obaw i doświadczeń zarówno kobiet, jak i mężczyzn integralnego wymiaru tworzenia, wdrażania, monitorowania i oceny polityk i programów we wszystkich sferach politycznych, gospodarczych i społecznych, aby kobiety i mężczyźni mogli czerpać równe korzyści, a nierówności nie były umacniane. Ostatecznym celem jest osiągnięcie równości płci”.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> EIGE - European Institute for Gender Equality. (online) Concepts and definitions | European Institute for Gender Equality (europa.eu)



EIGE stworzył cykl Gender Mainstreaming, aby zwiualizować tę koncepcję i przeprowadzić użytkowników przez proces uwzględniania aspektu płci. Na różnych etapach cyklu wymagane są różne procesy. W fazie przygotowawczej na początku cyklu konieczne jest zapoznanie się z sytuacją poprzez analizę płci lub statystyki dotyczące płci. Na etapie planowania konieczne jest ustanowienie wskaźników dotyczących płci lub włączenie określonych narzędzi dotyczących płci, takich jak budżetowanie uwzględniające aspekt płci.



source: eige<sup>3</sup>

Podobne narzędzia i metody są również wykorzystywane w zarządzaniu neutralnym płciowo i uwzględniającym płeć. Podejście neutralne płciowo do zarządzania to polityka, która odpowiada na nierówności w społeczeństwie. Kiedy jako politycy lub pracownicy administracji jesteście świadomi specyfiki problemów równości płci w swojej społeczności, jesteście w lepszej sytuacji, aby zająć się problemem i go rozwiązać.

### ZBIERZ INFORMACJE

Podstawowe informacje statystyczne powinny być zawsze dzielone według płci (statystyki niezwiązane z płcią nie są istotne dla podejścia uwzględniającego aspekt płci). Zbierz niezbędne informacje na temat populacji: Ilu mężczyzn/kobiet jest w regionie? Jaki jest ich status zatrudnienia? Jaka jest stopa bezrobocia wśród mężczyzn/kobiet w populacji/regionie? itp. Czy zbierasz informacje? Zawsze konwertuj informacje statystyczne na dzielone według płci. Zapewni to, że będziesz dobrze poinformowany i otrzymasz informacje zwrotne na temat wpływu na różne segmenty populacji.

### FORMY SZEROKIEGO POROZUMIENIA I ZBIERANIE WSPARCIA

Aby cały proces uwzględniania aspektu płci był wykonalny, ważne jest, aby stworzyć tzw. zbiorowe zrozumienie potrzeby zmiany nierówności w społeczeństwie. Jest to również kluczowe do wdrożenia zarządzania uwzględniającego aspekt płci. Znaczenie tego wdrożenia można podnieść poprzez podkreślenie nierówności poprzez statystyki, teorie lub potrzeby obywateli.

<sup>3</sup> EIGE. (online) [EIGE has a great recipe for gender mainstreaming](https://eige.europa.eu/gemis) | EIGE (europa.eu)

<sup>4</sup> Compare OECD: [Gender-sensitive policies](https://www.oecd.org/gender/) - Organisation for Economic Co-operation and Development (oecd.org)

Zarządzanie uwzględniające kwestie płci<sup>5</sup> oznacza zrozumienie i wzięcie pod uwagę różnic w doświadczeniach życiowych, z którymi kobiety i mężczyźni stykają się na co dzień, oraz rozpoznanie natury płciowej instytucji i systemów funkcjonujących w społeczeństwie. Stąd, bardzo ważne jest podejście partycypacyjne, dające głos grupom docelowym, jak również skupienie się na zmianie systemu. Można tego dokonać, identyfikując interesariuszy oraz włączając ich jako grupy docelowe polityk.

Podsumowując, różnica między zarządzaniem wrażliwym na płeć a zarządzaniem uwzględniającym płeć to poziom zrozumienia, w jaki sposób płeć funkcjonuje w społeczeństwie. Podczas gdy podejście wrażliwe na płeć uwzględnia tylko różnice, a następnie próbuje wyeliminować skutki nierówności, podejście uwzględniające płeć bezpośrednio odnosi się również do przyczyn nierówności i podejmuje kompleksowe działania zapobiegawcze. Podejście to koncentruje się na poziomie strukturalnym, aby w ogóle nie pojawiały się nierówności

## ODDAJ GŁOS

Aby zapewnić rozwiązanie problemu uwzględniające kwestie płci, ważne jest, aby mieć podejście partycypacyjne, słuchać wielu różnych głosów w społeczeństwie i brać pod uwagę szeroką skalę potrzeb obywateli.

Zapewnienie równej reprezentacji wśród przedstawicieli politycznych, w komisjach, gminach i władzach lokalnych, ustala zasadę równości w kierownictwie.

Aby upewnić się, że wdrażane jest podejście uwzględniające kwestie płci/reagujące na kwestie płci, istnieje możliwość poddania się Analizie Wpływu Płci. Analiza ujawniająca płciową naturę systemu i niedostateczną reprezentację różnych głosów w procesie kształtowania polityki można przedstawić za pomocą metody 3R<sup>6</sup> opracowanej i rozwijanej w Szwecji.

Metodologia jest prosta, ponieważ kieruje uwagę na podstawowe pytania skupiające się na Metodzie 3R:

1R – REPREZENTACJA (Jaki jest rozkład płci na każdym poziomie działalności i procesów decyzyjnych, czyli wśród pracowników, decydentów i użytkowników?)

2R – RESOURCES – ZASOBY (Jak zasoby w działalności, w postaci czasu, pieniędzy i przestrzeni, są dzielone na kobiety i mężczyzn?)

3R – REALIA (Jak doszło do tego, że reprezentacja i dystrybucja zasobów między płciami są takie, jakie są?)<sup>7</sup>

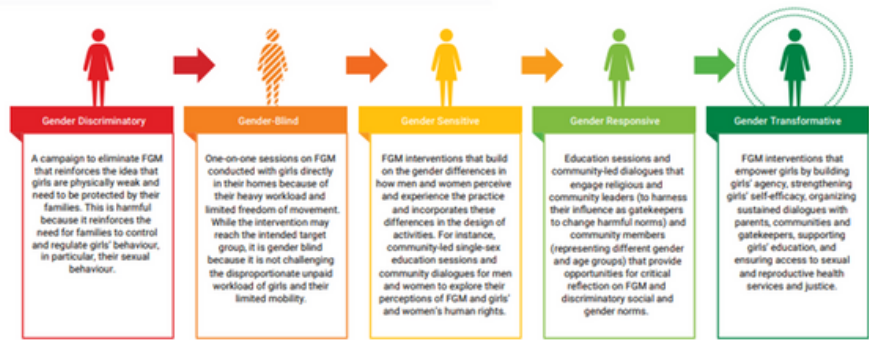
<sup>5</sup> Compare: Concept Paper Gender Responsive Governance | UN Women-Asia-Pacific; Gender Responsive Governance - The Hague Academy.

<sup>6</sup> EIGE: 3R/4R | European Institute for Gender Equality (europa.eu)

<sup>7</sup> EIGE: 3R/4R | European Institute for Gender Equality (europa.eu)

Podejścia transformujące płęć mają na celu zarówno zmianę indywidualną, jak i zmianę systemu. Oznacza to nie tylko bycie świadomym nierówności i stosowanie podejścia partycypacyjnego, ale także tworzenie sieci działań, które wspierają zmianę systemową i umożliwiają pojawianie się pojedynczych zmian – tworzą one przestrzeń dla wolnej woli i swobodnego wyboru. Podejście UNICEF do sprawy okaleczania kobiecych narządów płciowych (FGM) jest tego dobrym przykładem.

FIGURE 1: Gender scale adapted to FGM examples<sup>8</sup>



source: unicef<sup>8</sup>

05

## WYMAGANIA WSTĘPNE DOTYCZĄCE SKUTECZNEGO ZARZĄDZANIA NEUTRALNEGO PŁCIOWO, UWZGLĘDNIAJĄCEGO I ZMIENIAJĄCEGO PŁĘĆ

Promując równouprawnienie płci w urzędach trzeba brać pod uwagę to, że władze lokalne i same instytucje są na swój sposób konserwatywne. Trzeba uwzględnić różne ryzyka.

### RYZYKO 1: RÓWNOŚĆ PŁCI W OGÓLE NIE JEST UWAŻANA ZA KWESTIĘ

Ryzyka tego można uniknąć, planując konkretne działania na rzecz promowania równości płci, zarówno wewnątrz organizacji, jak i w ramach planowania strategicznego lub systemów zarządzania jakością.

### RYZYKO 2: BRAK ZASOBÓW LUDZKICH (I FINANSOWYCH) DLA PROMOCJI RÓWNOŚCI PŁCI

Istotne jest, aby na szczeblu politycznym władz lokalnych istniał organ, który zajmie się kwestiami równouprawnienia płci i wyznaczy swoje cele. W tym celu możliwe jest utworzenie komitetu lub komisji ds. równości płci w ramach rady gminy/miasta.

Jednocześnie eksperci ds. płci powinni inspirować się przykładami najlepszych praktyk w innych samorządach lokalnych, czy to poprzez bezpośrednie wizyty, czy wymianę doświadczeń podczas takich wydarzeń jak konferencje, seminaria, okrągłe stoły, warsztaty i tym podobne. Niezbędne jest ustawiczne kształcenie.

<sup>8</sup> see in: UNICEF. Thematic note. Gender responsive and/or transformative approaches. Available on: [thematic\\_note\\_1\\_gender\\_final.pdf](http://thematic_note_1_gender_final.pdf) ([unfpa.org](http://unfpa.org))

### **RYZIKO 3: NIETYCZAJĄCA KOMUNIKACJA ZE SPOŁECZEŃSTWEM**

W zakresie komunikacji należy liczyć się z regularnymi kontaktami między władzami i ogółem społeczeństwa. Zaletą stałego kontaktu może być np. możliwość regularnego ustalania i monitorowania rozwoju sytuacji i potrzeb w obszarze równości płci.

Bez zaangażowania społeczeństwa obywatelskiego działania władz w tym obszarze byłyby niemożliwe i w takich przypadkach pojawiają się środki niesystemowe i nieukierunkowane na dewaluację znaczenia wysiłków włożonych w osiągnięcie równości płci. Na przykład, kiedy nie wspierany dobrym PR i komunikacją proces partycypacyjny nie zakończy się sukcesem, ponieważ nie została zaangażowana wystarczająca liczba różnych grup, a zatem zostanie on oceniony jako nieistotny. Zostanie on zastosowany tylko raz i anulowany jako nieudana praktyka. Wysiłki zmierzające do włączenia kwestii równości i partycypacji w proces decyzyjny zostaną zdewaluowane.

## NAJLEPSZE PRAKTYKI – CZĘŚĆ PRAKTYCZNA

### RÓŻNICE KULTUROWE I RAMY CZASOWE NAJLEPSZYCH PRAKTYK

Pomimo najlepszych chęci dostarczania aktualnych przykładów najlepszych praktyk, musimy przyznać się do pewnych ograniczeń. Najlepsze praktyki są powiązane z określonymi ramami czasowymi i tłem kulturowym. Co więcej, to, co było postrzegane jako najlepsze praktyki kilka lat temu, jest teraz postrzegane jako standard.

Pomimo tego, że niniejszy podręcznik koncentruje się na UE, pojawiają się różnice kulturowe. Co jest postrzegane jako standard w niektórych krajach, może być postrzegane jako najlepsze praktyki w innych.

### OBSZAR UWAGI (GDZIE ZARZĄDZANIE NEUTRALNE PŁCIOWO I UWZGLĘDNIAJĄCE PŁEĆ JEST WDRAŻANE)

Pomimo faktu, że GEM od dawna jest narzędziem postępu w zakresie równouprawnienia płci, zrozumienie jego zastosowania jest raczej niejasne. Jak można to zastosować w praktyce na poziomie gminy i władz lokalnych?

W niniejszym podręczniku przedstawiono dwa sposoby rozumienia aspektu uwzględniania płci oraz zarządzania neutralnego płciowo/uwzględniającego płęć/zmieniającego płęć:

1. Rola gmin i władz lokalnych w zatrudnianiu i tworzeniu warunków zatrudniania, które uwzględniają nierównowagę płci. Możemy mówić o kręgach wewnętrznych i staraniach skierowanych wewnątrz gminy, gdzie gmina/władze lokalne koncentrują się na realizacji polityk uwzględniających kwestie płci wobec własnych pracowników.
2. Podkreślenie roli tworzenia i wdrażania polityk uwzględniających kwestie płci wobec obywateli. Prawie wszystkie polityki mogą mieć wpływ na płęć, ponieważ są ukierunkowane na obywateli (a tym samym na różne płci), jednak uwzględnienie nierówności i zatrudnienia w podejściu uwzględniającym problem płci jest nadal zjawiskiem raczej wyjątkowym.

### OBSZAR ZARZĄDZANIA

#### Polityka równości płci

Polityka równości płci to w rzeczywistości polityka stworzona w celu osiągnięcia równości płci lub ukierunkowana na temat równości płci.<sup>9</sup> Jest to również narzędzie, dzięki któremu wizja równości płci staje się rzeczywista, zrozumiała i praktyczna.

Dlatego też, różne organy tworzą Polityki Równości Płci. W ten sposób ustalają jasną wizję i stawiają pierwsze kroki w kierunku osiągnięcia ogólnego celu, jakim jest równość. Tworzą swoje wewnętrzne polityki lub mogą połączyć wspólne wysiłki i podpisać międzynarodową deklarację lub inne dokumenty programowe.

<sup>9</sup> See for example United Nations. Gender Equality Policy. Available: [https://www2.ohchr.org/english/issues/women/docs/genderequalitypolicy\\_september2011.pdf](https://www2.ohchr.org/english/issues/women/docs/genderequalitypolicy_september2011.pdf)





**Miasto Norrköping** podpisało deklarację CEMR 5 kwietnia 2016 i powstały wytyczne, która opisują, w jaki sposób gmina wypełnia treść deklaracji. Wytyczne dotyczące równouprawnienia płci dotyczą wszystkich gminnych organizacji. Wytyczne są aktualizowane i uzupełniane w każdej nowej kadencji. Gmina Norrköping stosuje uwzględnianie aspektu płci jako strategii mającej na celu zwiększenie równości płci. Znaczy to, że równość płci jest uwzględniana we wszystkich procesach, od podejmowania decyzji po planowanie, wdrażanie i monitorowanie działań gminy w różnych aktywnościach. Wytyczne obejmują następujące cztery obszary: dane z podziałem na płeć, perspektywa płci w rozpatrywaniu spraw, zwiększanie wiedzy w organizacji, wykorzystanie różnych narzędzi i metod w celu wzrostu równości płci.

Na poziomie lokalnym stworzenie Polityki Równości Płci ukierunkowanej na wyzwania, dla gmin i władz lokalnych jest nadal rzadkością, pomimo tego, że przepisy krajowe próbują wyznaczyć podstawowe ramy. Stworzenie konkretnych zasad podkreślających znaczenie równości płci jest najlepszą praktyką w różnych miejscach.



**W 2017 roku** podpisano porozumienie o współpracy miasta **Parma** i Regionu Emilia-Romania we wdrażaniu „Regionalnej ustawy o równości i przeciwdziałaniu dyskryminacji ze względu na płeć” w celu konsolidacji wdrażania polityk ukierunkowanych na promocję równych szans i zwalczania dyskryminacji. Porozumienie obejmuje 21 punktów, w tym promocja medycyny genderowej, wzmocnienie roli kobiet w życiu obywatelskim i publicznym, promowanie niedyskryminacji językowej, zapobieganie i zwalczanie przemocy płciowej oraz monitorowanie i zwalczanie rozpowszechniania treści seksistowskich i brutalnych przekazów reklamowych, godzących w godność ludzi, zwłaszcza kobiet. Podpisanie porozumienia było pomocne we wzmocnieniu promocji równości we wszystkich dziedzinach życia społeczności lokalnej.

Część analityczna, zrozumienie płciowej natury rzeczywistości nie zawsze jest dostępne. Analiza płci, statystyki dotyczące płci i analiza wpływu płci jako narzędzia uwzględniania aspektu płci oraz zarządzania neutralnego płciowo/uwzględniającego płeć/zmieniającego płeć nie zawsze są uwzględniane. Dlatego badanie populacji w celu uzyskania wiarygodnych danych na temat segregacji płciowej ma kluczowe znaczenie w świadomym podejmowaniu decyzji.



**Urząd Miasta Santo Tirso** opracowuje **Miejski Plan Równości i Niedyskryminacji (PMIND)**. Jest to plan, który opracowuje zespół zewnętrznych konsultantów z Uniwersytetu w Porto, którego prace rozpoczęły się w 2021 roku i potrwać do 2023 roku. Tworzenie PMIND odbywa się w kilku etapach, a pierwszym z nich jest diagnoza.

PMIND wykorzystuje metodologię tworzenia partycypacyjnego i dlatego ma grupę roboczą, w skład której wchodzi, oprócz gminy, przedstawiciele szkół, sektora społecznego a także firmy. Na tym etapie wstępny raport z diagnozą został już zaprezentowany, jak również plan rozwoju działalności na rok 2022 wraz ze wszystkimi partnerami PMIND. Realizacja wspólnego planu działań czyni każdego partnera współodpowiedzialnym za działanie, aby gmina stała się miejscem, które promuje równość płci i niedyskryminację.

Również spójne podejście do tworzenia polityki powinno obejmować podejście partycypacyjne, a także wskazówki eksperckie. Niezbędna jest współpraca i wysiłki podejmowane na szczeblu lokalnym, aby głównym celem było tworzenie dalszych kroków w celu realizacji polityki w rzeczywistości (poprzez finansowanie i tworzenie konkretnych programów na poziomie lokalnym).



### Promowanie równości płci, miasto **Vienne**, Francja

Przez prawie dziesięć lat, krajowy kontekst regulacyjny sprawia, że równouprawnienie płci jest istotną częścią porządku publicznego, w szczególności w kontekście polityki miejskiej.

Ustawa z dnia 21 lutego 2014 r. o planowaniu miejskim i spójności urbanistycznej określa, że polityka miejska przyczynia się do równości kobiet i mężczyzn (art. 1-I-10). Równość płci jest zatem przekrojowym tematem zintegrowanym z trzema filarami Pays Viennois umowy miejskiej (spójność społeczna, środowisko życia i rozwój gospodarczy/zatrudnienie).

Wiemy, że nierówności między mężczyznami i kobietami pogłębiają się w priorytetowych dzielnicach (QPV). Istnieją również nierówności między kobietami z QPV i kobietami z tzw. głównych dzielnic.

Ilustracją tego mogą być: warunki zapisania się do Powszechnej Ochrony Zdrowia (PUMA) lub dodatkowego ubezpieczenia zdrowotnego (C2S), które generują lukę między mężczyznami i kobietami w dostępie do ubezpieczeń zdrowotnych. Kobiety czasami muszą czekać do 9 miesięcy dłużej niż mężczyźni, ponieważ muszą przepracować określoną liczbę godzin w roku, aby kwalifikować się do tego ubezpieczenia zdrowotnego. Jednak, jak dzisiaj wiadomo, zatrudnienie kobiet w QPV jest często niepewne. Na przykład, wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 15-64 lata w Vallée de Gère w 2020 r. wyniósł 40,3%, w porównaniu do 58,9% dla pozostałego obszaru gminy.

Tak więc w priorytetowych dzielnicach działania na rzecz równouprawnienia płci oznaczają zachęcanie do współrodzicielstwa, lepszego dostępu do opieki zdrowotnej i praw, promowanie roli i inicjatywy kobiet, zapewnienie lepszego współkorzystania z przestrzeni publicznej, zachęcanie do ich integracji zawodowej i przedsiębiorczości kobiet itp.

Oto niektóre z działań opracowanych przez ośrodki społeczne w 2021 roku i inne stowarzyszenia działające w tym kierunku.

- Warsztaty socjolingwistyczne prowadzone przez ośrodki społeczne (35 000 EUR w 2021 r.) lub przez stowarzyszenie Solidarności ASSFAM-SOS przyczyniły się do poprawy integracji kobiet w świecie pracy zawodowej lub szkoleń.
- Trwałość zatrudnienia to spotkania z osobami, które mają trudności ze znalezieniem pracy, podczas których doradcy zawodowi współpracują z mieszkańcami w celu określenia ich umiejętności i sektorów, w których mogliby pracować, a następnie wspierają ich w staraniach o pracę. Spotkania te rozwinęły się w 4 dzielnicach Vienne: L'Isle, Malissol, Estressin i Vallée de Gère i umożliwiły kobietom (i mężczyznom), którzy mają problemy ze znalezieniem pracy, przystąpienie do szkolenia zawodowego: 1 szkolenie/tydzień/dzielnica, szkolenia zbiorowe i indywidualne. (86 150 EUR w 2021).
- Biura pośrednictwa zdrowotnego powstałe w czterech dzielnicach Vienne umożliwiają kobietom (i mężczyznom) dostęp do opieki zdrowotnej (dostęp do praw, dostęp do profilaktyki). (55 000 EUR w 2021 r.). W 2021 r. wsparciem objęto 192 osoby, w tym 121 kobiet.
- Akcja Mediacji Językowej w Centrum Planowania Rodziny i Centrum Edukacji (CPEF), prowadzonym przez ADATE (Stowarzyszenie Dauphinoise Accueil Travailleurs Etrangers) i wspieranym finansowo przez Miasto Vienne w ramach umowy miejskiej ma na celu promowanie dostępu do opieki zdrowotnej i profilaktyki dla cudzoziemców, zwłaszcza kobiet, poprzez usunięcie barier językowych. Polega to na regularnej współpracy między wielojęzycznym mediatorem (turecki, ormiański i angielski) oraz zespołem CPEF (obecność mediatora podczas konsultacji, towarzyszenie zewnętrznych specjalistów).

Stworzenie konkretnego stanowiska skupiającego się na równouprawnieniu, czy to zdefiniowanego jako Rzecznik Praw Obywatelskich, Oficer ds. Kobiet, Punkt Kontaktowy ds. Płci lub Urzędnik ds. Równości może pomóc na wiele sposobów. Zakres odpowiedzialności mógłby obejmować nie tylko tworzenie Polityki Równości, ale także jej wdrożenie. Osoba odpowiedzialna mogłaby pomóc w uwzględnianiu aspektu płci poprzez oferowanie konsultacji z innymi pracownikami administracyjnymi i decydentami.



**Departament ds. Równych Szans w Esslingen am Neckar ma rozległą sieć współpracy kobiet w Esslingen obejmującą ponad 50 organizacji. Organizacje kooperują z Departamentem poprzez inicjowanie i wspieranie projektów.**

Oto szereg inicjatyw i wydarzeń, które zostały zorganizowane w Esslingen i mogą posłużyć jako inspiracja dla przyszłych projektów w innych miastach:

- Zróżnicowany, trzytygodniowy program prezentujący różne wykłady dotyczące kwestii politycznych i inicjatywy z okazji Międzynarodowego Dnia Kobiet 8 marca. Zawiera wiele tematów, na przykład: skupienie się na tym, jak zwiększyć liczbę kobiet w parlamentach; znaczenie pracy opiekuńczej; #Przebudzenie - przeciw seksizmowi; gwizdanie; „prawa człowieka to prawa kobiet” przedstawiające różne kraje; polityki rozwoju kobiet; dzień równej płacy.
- Z okazji Międzynarodowego Dnia Eliminacji Przemocy Przeciwko Kobietom 25 listopada, organizowane są z udziałem publiczności wykłady czy uliczne inicjatywy.
- Specjalny projekt w Esslingen polega na wyszukiwaniu mieszkań dla kobiet, które doświadczyły przemocy domowej.

Inicjatywy związane z polityką:

- Przed wszystkimi wyborami, czy to krajowymi, federalnymi czy gminnymi, Esslingen prowadzi dyskusje polityczne ze wszystkimi kandydatami ze szczególnym naciskiem na tematy związane z płcią.
- W Niemczech, w okresie kampanii wyborczych, organizacje mogą wysyłać kwestionariusze do partii politycznych i pytać je o stanowisko w pewnych tematach. Wyniki, zwane „wyborczymi kamieniami milowymi”, są następnie publikowane i udostępniane wyborcom przed głosowaniem. W czasie pandemii miasto Esslingen uruchomiło dla kandydatów cyfrowe wyborcze kamienie milowe na temat równości płci.
- Wielokrotnie w Esslingen organizowane są spotkania, podczas których mieszkańcy mogą spotykać się i rozmawiać z kandydatkami na stanowiska polityczne.
- Regularnie organizowane są seminaria na różne tematy, takie jak: odporność, debata z ufnością i polityka na poziomie wspólnotowym, kobiety zainteresowane polityką i system finansów gminnych.
- Organizowane są różne wycieczki do ważnych miejsc politycznych, na przykład do miejsc, gdzie pracowały słynne kobiety i do parlamentu federalnego w Stuttgarcie.
- Departament ds. Równych Szans współpracuje również z Państwową Agencją Edukacji Obywatelskiej (Landeszentrale für politische Bildung), która stworzyła cyfrowe seminarium na temat kobiet zmieniających swoją społeczność.

## WEWNĘTRZNE OBSZARY PODEJŚCIA NEUTRALNEGO PŁCIOWO/ UWZGLĘDNIAJĄCEGO PŁEĆ/ ZMIENIAJĄCEGO PŁEĆ: W STRONĘ GMINY I PRACOWNIKÓW, GMINA JAKO WZÓR

Wewnętrzny obszar podejścia neutralnego płciowo/uwzględniającego płęć/zmieniającego płęć jest zbudowany na zrozumieniu, że sama gmina/władza lokalna służy jako wzór do naśladowania. Podczas promocji bardziej równościowych polityk, konieczne jest przyjrzenie się ich twórcom i podkreślenie ich własnego stanowiska w ramach problemu kontraktów płciowych. Jak gmina działa jako pracodawca? Czy gmina/władza lokalna stwarza warunki umożliwiające równouprawnienie płci?

### POZIOMA I PIONOWA SEGREGACJA PŁCI

Równy udział kobiet i przywództwo w życiu politycznym i publicznym są niezbędne do osiągnięcia Celów Zrównoważonego Rozwoju do 2030 roku.<sup>10</sup> Zazwyczaj im wyżej w hierarchii organizacyjnej, tym mniej kobiet. To samo dotyczy polityki – największy odsetek kobiet pracuje na szczeblu lokalnym i im wyżej w strukturach politycznych, tym mniej kobiet odnosi sukcesy. Istnieją jednak przykłady dobrych praktyk.

Reprezentacja grup zmarginalizowanych w całej hierarchii organizacyjnej jest jednym z punktów, na którym pracodawca może skupić się również w sprawach wewnętrznych. Jest to wyraźny i mierzalny wskaźnik. Kobiety i mężczyźni są statystycznie różnie reprezentowani w strukturze poziomej i pionowej gminy. Segregacja zawodowa istnieje również na szczeblu gminnym. Praca socjalna i opieka zdrowotna to dziedziny, które są zazwyczaj zdominowane przez kobiety, podczas gdy działy IT lub nieruchomości i inwestycje są typowo męskie.

Jeśli chodzi o pionową segregację płciową, zwykle pojawia się kwestia pracy w niepełnym wymiarze godzin lub dzielenia stanowisk. Pozornie neutralne wymagania dotyczące stanowisk kierowniczych (że powinny być pełnione w pełnym wymiarze czasu pracy, że pracownik powinien być w pełni elastyczny i zdolny do szybkiego reagowania) może mieć wtórny efekt płci: stają się nieprzyjazne dla opiekunów, dla rodziców małych dzieci lub ludzi z innymi zainteresowaniami.



#### **Szwecja, Norrköping**

**Zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin jest powszechne w zawodach zdominowanych przez kobiety. Tak jest również w gminie Norrköping. Praca w niepełnym wymiarze godzin zwiększa nierówność płci i prowadzi do mniej korzystnych warunków ekonomicznego rozwoju kobiet, zarówno w okresie zatrudnienia, jak i później życia na emeryturze.**

**Od 2018 roku gmina Norrköping standardowo zatrudnia w pełnym wymiarze godzin. Dział kadr jest odpowiedzialny za rozwijanie tego standardu. Celem jest zwiększenie ilości pracowników na pełny etat i usunięcie różnego rodzaju przeszkód. Dzisiaj, prawie każdy pracownik ma jako podstawę zatrudnienie pełny wymiar czasu pracy.**

<sup>10</sup> see <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs>



**Pracownicy, którzy chcą pracować w niepełnym wymiarze godzin, mogą to zrobić, ale zawsze jest to decyzja pracownika, a nie pracodawcy. Standard zwiększył ilość pełnych etatów w zawodach zdominowanych przez kobiety.**

## KOMPATYBILNOŚĆ RODZINY I PRACY

Pozycja kobiet i mężczyzn na rynku pracy jest silnie związana z obowiązkami opiekuńczymi. Oczekuje się, że pracodawca – czy to publiczny, czy prywatny – powinien zadbać o to, aby równowaga między życiem zawodowym a prywatnym została wzmocniona i winien on stworzyć warunki do skutecznego pogodzenia życia prywatnego i zawodowego. Na wrażliwe na płęć zarządzanie zasobami ludzkimi i uznanie znaczenia jego korelacji z potrzebami życia prywatnego skuteczny wpływ wywierają dyrektywy UE.<sup>11</sup> Ich celem jest zapewnienie kobietom i mężczyznom podziału obowiązków opiekuńczych co zwiększa ich szanse na pozostanie na rynku pracy. Można podejść do tego w różny sposób: od elastycznej organizacji pracy do specjalnego urlopu opiekuńczego lub ustanowienia lepszego środowiska pracy, w którym jest czas na obowiązki opiekuńcze.



### **Polska, Piotrków Trybunalski**

**Kobieta karmiąca piersią może pracować o jedną godzinę krócej. Nazywa się to „przerwą na karmienie”, jest wliczane do czasu pracy i jest w pełni płatne. Poprzez takie działania pracodawca wspiera równowagę pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym pracowników. Ta przerwa na karmienie dziecka piersią może trwać około roku. Jeśli kobieta karmi piersią dłużej, wówczas musi przedstawić zaświadczenie lekarskie potwierdzające konieczność karmienia piersią.**

### **Czechy, Praga**

**Miasto Praga oferuje dzieciom swoich pracowników możliwość uczęszczania do grupy dziecięcej. Tak reaguje na brak miejsc w przedszkolach i zaspokaja potrzeby ich pracowników, głównie kobiet/rodziców.**

**W rzeczywistości istnieją dwie grupy dziecięce służące jako przedszkole, oferując miejsca dla dzieci od drugiego roku życia.**

## OBSZAR ZEWNĘTRZNY: W STRONĘ OBYWATELI I TWORZENIE POLITYKI

Tworzenie polityk skierowanych do obywateli i ich wdrażanie to główne role władz samorządowych i gmin. Jednak takie strategie i polityki muszą być wyróżnione jako równościowe. Obywatele rzadko są neutralni. Dlatego ten Podręcznik przytacza różne przykłady z różnych obszarów kształtowania polityk na poziomie lokalnym i pokazuje, w jaki sposób równouprawnienie płci można było w nich wdrażać.

<sup>11</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158>

## POLITYKI JĘZYKOWE I KOMUNIKACYJNE

Aby podkreślić znaczenie równouprawnienia płci, konieczne jest konsekwentne rozwijanie strategii komunikacji, a także wrażliwych narzędzi komunikacji. Najlepsze praktyki obejmują również język jako sposób na zmianę.

Nie każdy język ma taką samą płęć, ale wiele z nich boryka się z tymi problemami. Stworzenie polityki ukierunkowanej zarówno na wewnętrzną, jak i zewnętrzną komunikację oraz wykorzystanie wrażliwości na język płci jest bardzo dobrym punktem wyjścia. Wytyczne dotyczące kwestii neutralnych płciowo komunikatów powstały również w ramach tego projektu i można znaleźć je odwiedzając stronę internetową [www.gemis-project.eu/outcomes](http://www.gemis-project.eu/outcomes).



### Portugalia, Santo Tirso

**Stosowanie języka równościowego w komunikacji zewnętrznej (przetargi i specyfikacje). Realizuje ją Centrum Usług Społecznych Gminy, a jednocześnie rozciąga się na zasoby ludzkie gminy. Działanie to dotyczy całej populacji gminy i zwiększa ich poczucie przynależności.**

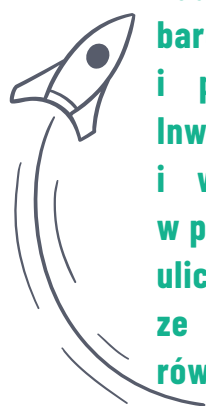
## POLITYKA TRANSPORTOWA

Wydaje się, że polityka transportowa dotyczy wszystkich ludzi i każdego obywatela. Jednak różni ludzie używają częściej różnych środków transportu. Dogłębna analiza konieczna jest do stworzenia polityki transportowej skierowanej zarówno do mężczyzn, jak i kobiet.

### Szwecja

**Badania przeprowadzone w Szwecji pokazują, że kobiety podróżują w sposób bardziej zrównoważony niż mężczyźni. Kobiety spacerują, jeżdżą na rowerze i podróżują komunikacją miejską w większym stopniu niż mężczyźni. Inwestowanie w te środki transportu w jednym i drugim przypadku jest tańsze i wydajniejsze pod względem przepustowości i wykorzystania gruntów, w porównaniu z inwestycjami w ruch samochodowy. Zrównoważony system ruchu ulicznego zwiększa również równość płci. Jeżeli gmina planuje i buduje zgodnie ze zrównoważonymi priorytetami, przyczynia się do społeczeństwa równościowego. Należy jednak również uwzględnić aspekty związane z płcią w ruchu drogowym, takie jak odpowiedzialność za opiekę i łączenie celów wyjazdów.**

**Większy nacisk na zrównoważony transport prowadzi do lepszych warunków życia dla kobiet i całego społeczeństwa w dłuższej perspektywie. Strategia transportu to dokument polityczny, który sugeruje budżetowanie równościowe jako metodę równych inwestycji w infrastrukturę. Politycy i planiści mogą korzystać z tego dokumentu, aby znaleźć wsparcie podczas prac nad rozwojem infrastruktury drogowej.**



## CZAS WOLNY I POLITYKA KULTURALNA

Badania sugerują, że istnieją różnice między płciami w zakresie spędzania wolnego czasu, wynoszące około pięciu godzin na osobę na tydzień. Ponadto „mężczyźni, którzy są ojcami, mają więcej wolnego czasu niż matki; różnica to blisko trzy godziny tygodniowo”.<sup>12</sup> Także preferowane zajęcia w czasie wolnym, czy to sportowe, czy kulturalne, są różne dla kobiet i mężczyzn. Dlatego polityki kulturalne (i sportowe) oferowane przez lokalne gminy mają również wpływ na płęć.



### Włochy, Parma

Biuro ds. Równych Szans zajmuje się doskonaleniem roli kobiet w społeczności miasta i prowadzi koordynację działań wśród wielu stowarzyszeń i grup, które zajmują się polityką płci i kwestiami dotyczącymi kobiet. Z tego powodu, okresowo zwoływany jest "damski stół", złożony z wielu organizacji i stowarzyszeń, które dyskutują, zastanawiają się i wdrażają projekty i wspólne inicjatywy. Gmina ma na celu koordynację kalendarza inicjatyw poświęconych ważnym terminom jak np. 8 marca Międzynarodowy Dzień Kobiet lub 25 listopada Międzynarodowy Dzień przeciwko Przemocy wobec Kobiet.

## POLITYKI SPOŁECZNE

Podjęcie partycypacyjne i działania promujące równouprawnienie płci są zwykle organizowane przez departamenty spraw społecznych gminy/władzy lokalnej lub realizowane są w ramach polityk społecznych. Zapobieganie i zwalczanie przemocy ze względu na płęć (przemoc domowa) oraz konkretne działania podnoszące świadomość na ten temat realizowane są także w ramach polityk społecznych.



### Włochy, Parma i Region Emilia-Romania

W 2017 roku podpisano porozumienie o współpracy miasta Parma i Regionu Emilia-Romania we wdrażaniu „Regionalnej ustawy o równości i przeciwdziałaniu dyskryminacji ze względu na płęć”. Realizowany jest projekt OPEN (Ogni Persona è Noi), finansowany przez Region również w latach 2019, 2020 i 2021, który zajmuje się profilaktyką, uświadamianiem, edukacją na rzecz zapobiegania i zwalczania zjawiska przemocy ze względu na płęć poprzez skupienie się na uznaniu i poszanowaniu różnic, przełamywaniu stereotypów, w celu wspierania pozytywnej kultury relacji płciowych i ich reprezentacji. Projekt jest rozwijany w szkołach i organizacjach sportowych, młodzieżowych, kulturalnych i wielokulturowych.

<sup>12</sup> [Another Gender Gap: Men Spend More Time in Leisure Activities | Pew Research Center](#)



## Francja, Vienne

### Równość płci w politykach publicznych Vienne

Wykonując swoje kompetencje, Vienne przyczynia się do równości płci. Aktywnym partnerem w tym temacie jest Centrum Akcji Społecznej w Vienne. Przemoc domowa doprowadziła do śmierci 90 kobiet w 2020 r. (146 w 2019 r.), i 101 w 2021 roku według najnowszych dostępnych informacji. W tym kontekście, w ramach partnerstwa między CCAS, Sądem Vienne, stowarzyszeniem FRANCJA VICTIMES 38 oraz kuratorem sądowym i służbami śledczymi realizowany jest program ECOVI „Eksmisja małżonka stosującego przemoc”, który umożliwia CCAS świadczenie usług społecznych wsparcia społecznego i integracji dla sprawców przemocy domowej i wewnątrzrodzinnej.

Oferowanie agresywnemu współmałżonkowi alternatywnego zakwaterowania, socjalnej diagnozy, dostępu do praw i opieki, regularnych wizyt kontrolnych u profesjonalistów we wszystkich dziedzinach życia... to tylko niektóre z misji, które realizuje CCAS wspierając oskarżonych.

System ten zachęca zatem do rozwijania umiejętności w celu optymalizacji interwencji z zainteresowanym społeczeństwem.

W 2020 roku program wspierał jednego mężczyznę, było to wsparcie społeczne.

W 2021 roku 3 mężczyźni przez 267 dni. W 2022 roku 2 osoby (1 mężczyzna i 1 kobieta) przez okres 183 dni.

Jednocześnie, od września 2020 roku finansowany jest pracownik socjalny w komendzie żandarmerii, aby ofiary były wysłuchane w odpowiedni i aktywny sposób. Bliskość i reaktywność (działanie w czasie rzeczywistym) to prawdziwe dodatkowe wartości usług świadczonych przez całą policję i żandarmerię.

## KIM JESTEŚMY – PREZENTACJA PARTNERÓW

### VIENNE, FRANCJA

Jednym z priorytetów strategii miejskiej miasta Vienne jest przyczynianie się do równouprawnienia płci.

Wyzwaniem jest promowanie roli i inicjatyw kobiet: zapewnienie lepszego udziału w życiu publicznym, aby zachęcić je do integracji zawodowej i przedsiębiorczości, aby poprawić dostęp do opieki i praw oraz zachęcać do zapobiegania przemocy wobec kobiet.

Miasto Vienne przystąpiło do projektu GEMIS, aby czerpać inspirację z doświadczeń m.in. swoich europejskich partnerów i posuwać się dalej w realizacji swoich celów. Na przykład, chce przetłumaczyć przewodnik dobrych praktyk na język francuski i rozpowszechnić go na szczeblu lokalnym w celu zaangażowania jak największej liczby osób w tematykę równościową oraz zapewnienie transferu dobrych praktyk.

### PARMA, WŁOCHY

Miasto Parma, poprzez Wydział ds. Społeczeństwa Obywatelskiego i Równych Szans, promuje tworzenie wspólnoty, która jest inkluzywna i szanuje potrzeby, wymagania i prawa każdego.

Pierwotnym założeniem udziału w projekcie GEMIS było porównanie statusu zatrudnienia kobiet i możliwości kariery w innych krajach europejskich. W rzeczywistości, zdarza się we Włoszech, że kariery kobiet, które mają dzieci, napotykać na trudności. Kobietom trudno jest pogodzić pracę zawodową z pracą na rzecz rodziny ze względu na to, że zbyt często tylko one muszą opiekować się swoimi dziećmi i swoimi domami. Nie mając innego wyboru, kobiety poświęcają swoją karierę bardziej niż mężczyźni na rzecz swojej rodziny. Istnieje potrzeba podniesienia świadomości wśród rodzin o potrzebie podziału obowiązków rodzinnych, aby kobiety mogły poświęcać pracy zawodowej więcej czasu.

Drugim tematem związanym z pierwszym jest zaangażowanie polityczne kobiet: chcielibyśmy wzmocnienia pozycji politycznej kobiet i wzmocnienia ich udziału w życiu politycznym. Udział kobiet i ich głos na wszystkich poziomach społeczeństwa są niezbędne do osiągnięcia społeczeństwa integracyjnego. Występuje silny związek między obecnością kobiet w ciałach przedstawicielskich a wrażliwością płciową legislacji i równouprawnienia płci w życiu społecznym i gospodarczym. Niezbędna jest więc promocja równości płci i aktywnego udziału kobiet w procesach decyzyjnych.

Projekt Gemis doprowadził do owocnej wymiany dobrych praktyk i doświadczeń. Miasta pracują nad problematyką zapobiegania i zwalczania przemocy ze względu na płeć oraz nad kwestią upodmiotowienia kobiet: wiele inicjatyw zostanie zaimportowanych i rozwiniętych w Parmie.



## **PIOTRKÓW TRYBUNALSKI, POLSKA**

Piotrków Trybunalski to miasto liczące około 70 000 mieszkańców. Główną misją Urzędu Miasta Piotrkowa Trybunalskiego jest realizacja zadań publicznych o znaczeniu lokalnym, wynikających z obowiązujących przepisów prawa, wszechstronny rozwój miasta i zaspokajanie potrzeb jego mieszkańców. Piotrków Trybunalski już od 30 lat, przy wsparciu instytucji miejskich aktywnie współpracuje na wielu obszarach z ośmioma miastami partnerskimi, angażując we współpracę młodzież, szkoły i stowarzyszenia.

Bierzemy udział w projekcie GEMIS, ponieważ widzimy, jak ważną rolę w społeczności odgrywają władze lokalne, które powinny promować równość we wszystkich aspektach życia mieszkańców. Przez uczestnictwo w projekcie GEMIS mamy niepowtarzalną okazję do wymiany doświadczeń w jaki sposób europejskie samorządy lokalne promują równouprawnienie płci w życiu publicznym i stosują język neutralny płciowo wobec stereotypów związanych z płcią w codziennej pracy na rzecz społeczności lokalnej.

## **GENDER STUDIES, CZECHY**

Gender Studies, o.p.s. jest organizacją pozarządową non-profit. Jest to centrum informacyjne, edukacyjne i konsultingowe w zakresie równouprawnienia płci oraz pozycji kobiet i mężczyzn w społeczeństwie. Gender Studies prowadzi również bezpłatne porady prawne dla ofiar dyskryminacji ze względu na płeć i/lub wiek oraz oferuje różnorodne szkolenia i seminaria w celu zwiększenia wiedzy z zakresu równości płci.

Motywacją do wzięcia udziału w projekcie GEMIS było skupienie się na uwzględnianiu aspektu płci, co bardzo dobrze wpisuje się w działalność organizacji. Inspirowanie się różnymi podmiotami w całej UE aby później rozpowszechnić tę wiedzę w ramach naszej pracy było największym czynnikiem zachęcającym do przyłączenia się do projektu. Doceniamy możliwość kontaktu z partnerami faktycznie zajmujących się zarządzaniem wrażliwym na kwestie płci.

## **SANTO TIRSO, PORTUGALIA**

Gmina Santo Tirso, gmina na północy Portugalii i część obszaru metropolitalnego Porto, inwestuje w politykę społeczną, która promuje równe szanse i w konsekwencji spójność społeczną i terytorialną. W czasie, gdy przygotowywaliśmy się do sporządzenia Miejskiego Planu na rzecz Równości i Przeciwdziałania Dyskryminacji nie mogliśmy pominąć aspektu równouprawnienia płci, a spotkanie z projektem GEMIS wydawało się doskonałą okazją do wzbogacenia naszej wiedzy na temat kwestii związanych z zarządzaniem uwzględniającym aspekt płci, a mianowicie poprzez wymianę innych praktyk zaobserwowanych na różnych obszarach europejskich. Projekt przekroczył nasze oczekiwania, co w dużej mierze wynika z poznania świetnych projektów i inicjatyw na rzecz zniesienia barier związanych z równością płci, z których część już zaczęliśmy wdrażać w Santo Tirso, oczywiście z odpowiednim dostosowaniem do naszej rzeczywistości. Nasz wkład w dzielenie

się dobrymi praktykami może być jeszcze nikły, ale nie mamy wątpliwości, że projekt GEMIS posłuży jako trampolina do bardziej wyrównanej przyszłości dla wszystkich płci i że dzięki osiągniętym wynikom nasi decydenci i urzędnicy będą jeszcze lepiej rozwijać zarządzanie świadome płci.

## **NORRKÖPING, SZWECJA**

Gmina Norrköping liczy 144 000 mieszkańców. Polityczne kierownictwo gminy składa się z rady gminy i zarządu gminy wraz z komisjami. Przywództwo polityczne jest wspomagane przez urzędników w Urzędzie Miejskim, którym kieruje dyrektor administracji.

W 2016 roku gmina Norrköping podpisała deklarację CEMR. Przez to, gmina zobowiązała się do systematycznego włączania kwestii równościowych we wszystkich działaniach. Norrköping działa w zorganizowany sposób na rzecz integracji równościowej i opracowała wytyczne jej dotyczące. Uwzględnianie aspektu płci to strategia mająca na celu zwiększanie równości płci. Oznacza to, że perspektywa równości płci jest włączona do wszystkich obszarów operacyjnych gminy oraz włączona jest w proces rządzenia i zarządzania gminą.

Gmina Norrköping zamierzała wziąć udział w projekcie GEMIS aby nawiązywać kontakty z innymi krajami w ramach UE i zdobywać poprzez współpracę możliwość refleksji i rozwoju pracy własnej organizacji w perspektywie równości płci. Jednym z celów projektu dla Norrköping było uwidocznienie tego, co może być opracowane w ramach prac gminy na rzecz równości płci. Wiele się nauczyliśmy od uczestniczących krajów o ich długofalowym podejściu do równouprawnienia płci.

## **SERN**

SERN to jedna z głównych sieci transnarodowych w Europie, wspierająca stosunki między Północną i Południową Europą, a w szczególności pomiędzy jej członkami z Włoch i Szwecji. Od czasu jej powstania sieć SERN opracowała ponad 130 projektów na poziomie europejskim i stale rozwija procesy wymiany i współpracy w szczególności między Szwedami i Włochami, ale również z wieloma innymi krajami europejskimi. Europejska współpraca na rzecz społeczeństwa integracyjnego jest kluczowa dla trwałej integracji europejskiej, poprzez usługi dla grup szczególnie wrażliwych, aktywną edukację obywatelską wysokiej jakości.

Udział SERN w projekcie GEMIS wynika z chęci dwóch członków sieci, późniejszych partnerów projektowych (gmina Norrköping i gmina Parma) do wspólnej pracy nad promocją udział kobiet w życiu politycznym i ich przywództwa oraz promocji komunikacji i języka, które nie powielają stereotypów związanych z płcią. Rezultaty projektu (podręcznik i wytyczne) są bardzo przydatne dla sieci SERN i jej członków i mamy nadzieję na uruchomienie efektu domina.

**ESSLINGEN AM NECKAR, NIEMCY**

Wydział ds. Równych Szans Miasta Esslingen chce pomóc w zapewnieniu, że kobiety i mężczyźni mają takie same możliwości kształtowania swojego życia, zarówno w administracji miejskiej jak i po za nią. Miasto Esslingen zdecydowało się wziąć udział w projekcie GEMIS, aby temat równouprawnienia płci stał się jeszcze bardziej widoczny. Ponadto, interesująca jest współpraca na arenie międzynarodowej i wspólnie stawianie czoła wyzwaniom związanym z tym tematem i poszukiwanie rozwiązań. W trakcie trwania projektu nawiązywano kontakty, zarówno na poziomie administracyjnym, jak i politycznym czy społecznym.

# Uwagi końcowe

**Równość to nie tylko reprezentacja i równomierne rozmieszczenie mężczyzn i kobiet na różnych stanowiskach. Chodzi również o wyjaśnienie, co wpływa na warunki życia ludzi w różnych dziedzinach życia społecznego, na przykład jakie postawy i normy. Jeśli chodzi o równouprawnienie płci, istotnym jest, aby stosować obie perspektywy - ilościową i jakościową. Rozwiązania ilościowe mogą oznaczać równą reprezentację kobiet i mężczyzn w polityce, w życiu zawodowym lub w sferze prywatnej. Jednak trzeba też spojrzeć na perspektywę jakościową, oznaczającą w jaki sposób normy i wartości wpływają na reprezentację, w przeciwnym razie będzie kontynuowana nierównowaga.**

**Projekt ten koncentrował się głównie na części administracyjnej i politycznej gmin oraz fakcie, że aby osiągnąć sukces, potrzebna jest świadomość i wiedza wśród wszystkich pracowników i polityków. Tylko wtedy, gdy równość przeniknie codzienne życie zawodowe w administracji, będziemy mogli również wpływać na otaczające nas społeczeństwo.**

**W ramach tego projektu mieliśmy okazję pogłębić wiedzę naszych decydentów, urzędników i obywateli na temat równości płci i sposobu jak uwzględnianie aspektu płci można wykorzystać w celu osiągnięcia społeczeństwa równościowego. Wskazaliśmy możliwe ścieżki zmian, podkreślając dobre przykłady, a także pokazując stojące przed nami wyzwania. Projekt pokazał, że możemy się od siebie wiele nauczyć. Refleksje i dyskusje, które były częścią projektu, umożliwiły wszystkim partnerom rozwijanie ich podejścia i zastanowienie się nad istniejącymi strukturami. Nasza współpraca pokazuje, że warto podjąć wspólne wysiłki w celu sprostania wspólnym wyzwaniom, aby zwiększyć możliwości doskonalenia metod pracy i wyników nie tylko we własnej organizacji, ale także globalnie.**

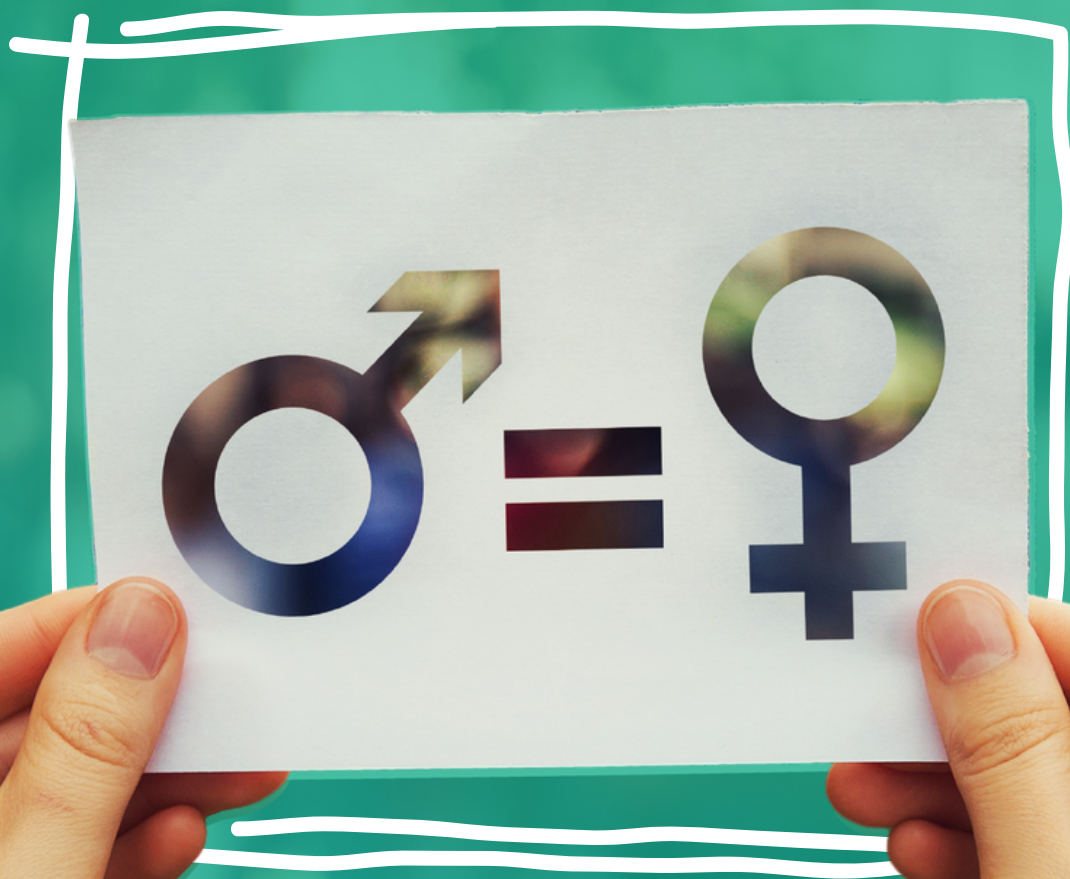
**Pojawiły się już pomysły na nowe obszary współpracy w dziedzinie równouprawnienia płci. Troje partnerów rozpoczęło wymianę między kobietami-politykami w swoich gminach. Temat równości nie ma końca i wszyscy nie możemy doczekać się kontynuacji dialogu i ciągłego uczenia się od siebie nawzajem.**

**Budujemy dla przyszłości i dla przyszłych pokoleń!**

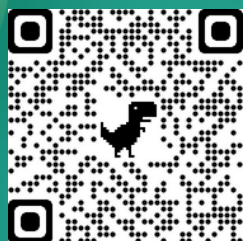
**/Miasto Norrköping**







[www.gemis-project.eu](http://www.gemis-project.eu)



@GEMISProject