



Příklad: okresní správa

- Cílová skupina (-y):** Řídící skupina pro GM, vedoucí pracovníci a pracovnice správy
- Cíl:** Vytvoření implementační koncepce pro zavedení GM na okresní správě
- Metoda:** Genderové poradenství
- Zadání:** Existuje poptávka jedné (politické) organizace po genderovém poradenství.
- Příprava:**
- Dotazování na údaje a fakta / význam sběru dat
 - Realizace analýzy projektového prostředí
 - Genderová analýza organizace
- Scénář:**
okresní správa
- Okresní správa poptává přes zmocněnkyni pro ženy okresní správy genderové školení.
- Výchozí situace: existuje jedna směrnice, ve které je explicitně stanovena zásada rovného postavení žen a mužů, a pro tuto oblast byla vytvořena řídicí skupina. Takto skupina si se svou prací neví dále rady.
- Postup:**
- Během rozhovoru o vyjasnění zadání byl dohodnut workshop na určení pozice, v jejímž rámci mají být rozpracovány další kroky k realizaci celé koncepce implementace gender mainstreamingu na okresní správě.
- 2006**
1. krok
 - Analýza dat okresu
 - Genderová analýza organizace
 2. krok
 - Analýza projektového prostředí: realizace gender mainstreamingu v každodenním chodu v okresu
 - Zkušenosti s gender mainstreamingem na okresní správě



3. krok

Vypracování koncepce pro okresní správu s těmito stěžejními body:

- Identifikace pilotních projektů
- Školení pro vedoucí pracovníky a pracovníce

4. krok

- Doporučení pro vypracování koncepce implementace od genderového týmu

2007

5. krok

- Realizace genderových workshopů pro zaměstnance a zaměstnankyně v projektech.

Pomůcky:

Doporučení pro vypracování implementační koncepce (s řídicí skupinou)
(viz následující strany)



Pomůcky/materiály - gender mainstreaming na okresní správě

Doporučení pro vypracování implementační koncepce na základě výsledků genderového workshopu v květnu 2006 s řídicí skupinou Gender mainstreaming na okresní správě XY

I. Výchozí body a výsledky workshopu

1. Směrnice okresní správy XY jako referenční bod

„Vycházíme ze zásady zajistit a vytvořit dobrou kvalitu života pro naše občanky a občany a chceme v rámci našich možností přispět k tomu ... implementovat zásadu rovného postavení žen a mužů na okresní správě XY a mít na zřeteli zvláštní životní podmínky nebo pozice žen ...“

2. Přiřazení v rámci gender mainstreamingu

Směrnice a usnesení okresní správy nebo okresního výboru podporují realizaci gender mainstreamingu na okresní úrovni. Směrnice a usnesení vyžadují realizaci GM na politické úrovni a na úrovni organizace.

Gender mainstreaming vyžaduje, aby došlo k převzetí zodpovědnosti za tuto oblast ze strany vedoucích pracovníků a pracovnic a aby si vedoucí pracovníci a pracovnice a také zaměstnanci a zaměstnankyně osvojili genderovou kompetenci. Tím se gender mainstreaming stává součástí personálního rozvoje. Mělo by toho být dosaženo koncepčně pomocí školení vedoucích pracovníků a pracovnic.

3. Koncepční předpoklady pro implementaci gender mainstreamingu

Sběr a vyhodnocení genderově diferencovaných dat je nezbytné, buď je nutné pro okresní správu vypracovávat genderově diferencované analýzy účinků nebo analyzovat stávající analýzy pod úhlem genderových aspektů.

Gender mainstreaming je postup, který se v organizaci aplikuje směrem "odshora dolů", to znamená, že tento přístup musejí zastávat nejprve vedoucí pracovníci a pracovnice. Ti také musejí převzít zodpovědnost a podpořit zaměstnance a zaměstnankyně při jeho implementaci. Přitom je důležité, aby došlo k senzibilizaci zaměstnanců a zaměstnankyň ohledně genderových otázek a aby si vytvořili genderovou kompetenci pro řešení genderově diferencovaných problémů.



Mělo by dojít k vytvoření specifických, tedy pro daný okres použitelných nástrojů. Na workshopu s řídicí skupinou k tomu byly vypracovány první pilíře:

- Vytvoření genderové kompetence u vedoucích pracovníků a pracovníc
- Podpora zaměstnanců a zaměstnankyň v každodenní práci
- Poskytnutí personálních zdrojů a finančních prostředků
- Identifikace a realizace pilotních projektů

Dosavadní proces v okrese XY:

- Informační akce k genderu mainstreamingu s genderovou odbornicí
- Rozhodnutí okresního výboru o implementaci GM:
řídicí skupina, kvalifikace, identifikace pilotních projektů
- Vytvoření řídicí skupiny
- Pracovní termíny: input ze strany zmocněné osoby pro gender v sousedním okrese
- Stanoven pracovní postup:
Workshop pro řídicí skupinu – identifikace pilotních projektů – školení vedoucích pracovníků a pracovníc

4. Pilotní projekty

Během genderového workshopu v květnu 2006 byly řídicí skupinou vypracovány hlavní myšlenky pro pilotní projekty na základě následujících kritérií:

- Pilotní projekty jsou přehledné.
- Mají ohraničitelné problémy.
- Nejsou příliš jednoduché ani příliš komplikované.
- Je možné pojmenovat zúčastněné strany.
- Přenositelnost na jiné oblasti je možná.
- Pilotní projekty jsou vyhodnocovány.
- Musejí být k dispozici nebo musejí být poskytnuty nezbytné zdroje.

Myšlenky k pilotním projektům:

- Podpora migrantek a migrantů (oddělení mládeže)



Genderové poradenství > příklady > příklad: okresní správa

- Služební dohoda o „dalším vzdělávání“
- Genderové vyhodnocení využívání služby podnikového lékaře
- Učební materiály k tématu vzdělávání v průběhu století (okresní archiv)
- Genderové vyhodnocení nabídky stravovacích možností ve školách
- Jobcenter: genderové vyhodnocení nabídek a projektů, které budou realizovány nebo vypracovány
- Školení o informačních technologiích je třeba koncipovat genderově, genderově diferencované hodnocení účasti na školeních a obsahů
- Hospodářská podpora: genderově diferencované hodnocení programů (center) pro zakládání živnosti
- Girlsday: vyhodnocení nabídek pod úhlem genderových aspektů, event. vypracování nabídek pro chlapce
- Personální rada: genderově diferencované vyhodnocení využívání poradenství

5. Další postup řídicí skupiny „gender mainstreaming“ na okresní správě

Ve vedení řídicí skupiny gender mainstreaming je paní K. a pan B.

K úkolům vedení řídicí skupiny patří:

- Zodpovědnost za pozvánky
- Příprava schůzek
- Udržování kontaktu s hlavním úřadem
- Udržování kontaktu se zmocněnkyní pro ženy
- Udržování kontaktu s personální radou.

Nejprve byl ohledně frekvence setkání dohodnut následující harmonogram: měsíční setkání vždy od 9 – 12 hodin. Nejprve budou pevně stanoveny 3 termíny. Na posledním termínu se prodiskutuje další postup.

Pokud se někdo setkání nemůže zúčastnit, mělo by se to vedoucímu týmu oznámit předem v souvislosti s přípravou programu setkání.

Jako další termín byl dohodnut 9. červen 2006 , 9 hodin. Do té doby bude k dispozici fotoprotokol a koncepční osnova školicích týmů.



6. Doporučení

Pro další práci řídicí skupiny je důležité, aby:

- § si skupina vyjasnila svou funkci, k tomu patří zvláště vyjasnění zadání: *Kdo* na okresní správě a v politice očekává *co* od řídicí skupiny?
- § skupina vyjasnila své kompetence: Co smí řídicí skupina dělat a co je kde rozhodováno?
- § si skupina vyjasnila vlastní formy práce, některé první kroky již byly zpracovány (viz nahoře)
- § se vyjasnila komunikace směrem do správy a aby se kromě vypracování implementační koncepce gender mainstreamingu vytvořila komunikační strategie.
- § skupina dále rozvíjela koncepci pro implementaci gender mainstreamingu na podkladě pilotních projektů a školení vedoucích pracovníků a pracovníků a předložila ji v písemné formě.

II. Genderová orientace na okresní správě, prvky koncepce

1. Vedoucí pracovníci a pracovnice a jednotlivá oddělení

- Vedoucí pracovníci a pracovnice: vytváření genderové kompetence pomocí genderových workshopů na podzim 2006
- Identifikace pilotních projektů (viz předložený pracovní dokument)
- Komunikace / výměna zkušeností ohledně těchto pilotních projektů
- Získání jednotlivých oddělení, aby převzala realizaci pilotních projektů
- Rozhodnutí pro max. 3 pilotní projekty
- Vypracovat kritéria pro přezkoumání udržitelnosti koncepce: Jak je možné úspěšně realizovat transfer výsledků z pilotních projektů do obecných aktivit správy?



2. Řídící skupina

- vyjasní zadání a vlastní pozici
- vypracuje pracovní program a stanoví priority pro další pracovní kroky
- vypracovává koncepci implementace
- vypracovává kritéria pro to, co bylo pro její práci úspěšné
- nechává padnout rozhodnutí o koncepci

3. Realizace pilotních projektů

- výběr pilotních projektů
- plánování a realizace v jednotlivých odděleních
- podpora pilotních projektů
- vypracovávání odborných specifických genderových pomocných otázek
- případně genderové poradenství
- vyhodnocení pilotních projektů

4. Požadavky na pilotní oblasti

- Pracovníci a pracovnice musejí být ochotni zabývat se v pilotním projektu genderově diferencovanými přístupy.
- Vypracování realistických genderových cílů, jejich popsání a implementování v rámci opatření.

5. Vytváření komunikační strategie

- § Jaký užitek má správa z orientace na gender (z pilotních projektů) ...?

6. Transfer zkušeností do okresní správy

**Informace vyplývající z workshopu**

Napiště Vaše zkušenosti k následujícím otázkám:

Otázky	Výsledky pracovních skupin
1. Jaké jsou podle Vaší zkušenosti hlavní překážky při implementaci genderu mainstreamingu?	<ul style="list-style-type: none">• chybějící citlivost/povědomí• rozdílné znalosti• odpor vedoucích pracovníků a pracovníků při aktivaci tématu• neřešení tohoto odporu• informační politika ve správě
2. Co je podle Vás největší výzvou na cestě k genderově spravedlivé okresní správě a genderově spravedlivé politice v okrese?	<ul style="list-style-type: none">• Gender mainstreaming je ztotožňován s podporou žen.• Aby se stal gender zásadním kritériem a bylo to vnímáno jako samozřejmost.• Jak úspěšně uskutečnit transfer z pilotních projektů do obecného jednání správy.
3. Jak osobně vnímáte kulturu organizace? Jaké hlavní cíle, hodnoty a normy jsou pro Vás v kultuře okresní správy obzvláště důležité?	<ul style="list-style-type: none">• Jsou iniciovány procesy, které pak nejsou dále rozvíjeny, například směrnice – reflexe zkušeností neproběhla.• Měly by se vést rozhovory se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, ale...
4. Umíte si představit, že ženy mají od kultury organizace jiná očekávání než muži a opačně?	<ul style="list-style-type: none">• Pracovníci a pracovníce mají odlišná očekávání a různé chování.• Ženy přistupují k určitým věcem flexibilněji, například k časovému rozvrhu.• Orientace na proces a strukturu.
5. Jaké genderově orientované změny si umíte na jaké úrovni představit? § úroveň organizace § personální úroveň § odborná úroveň	<ul style="list-style-type: none">• lepší informační politika• více žen ve vedoucích pozicích• citlivost/povědomí vedoucích pracovníků a pracovníků• používání v rámci projektů EU• zajištění kontinuity a udržitelnosti



Vodítko pro řídicí skupinu

Cílem je stanovení minimálních standardů a kritérií kvality pro implementaci „genderu“ v rámci vybraných pilotních projektů.

- Koordinátorka vypracuje na základě výsledků z workshopu celkovou genderovou koncepci.
- Je nutné, aby data k popisu výchozí situace příslušných projektů byla sbírána a vyhodnocována genderově diferencovaně.
- Je nezbytné podpořit projekty při vyhodnocování dat pod úhlem genderových aspektů.
- Řídicí skupina vykazuje ochotu podpořit aktivně implementaci genderu v pilotních projektech pomocí poradenství.
- Členové a členky řídicí skupiny jsou dotazováni na jejich aktivní možnosti podpory – popisují jejich podporu na základě jejich příslušných činností.
- Řídicí skupina je kontaktním subjektem při koordinaci, získávání informací a řešení problému v rámci implementace gender mainstreamingu.

Vodítko pro pilotní projekty

Cílem je stanovení minimálních standardů a kritérií kvality pro implementaci „genderu“ v rámci pilotních projektů.

- V pilotních projektech je ukázána ochota zabývat se genderově diferencovanými přístupy a integrovat tyto poznatky do projektů.
- Popíše se realistické genderové cíle a implementují se v rámci opatření.
- Pomocí využití projektů se poukáže na genderově specifické struktury.