

Gender mainstreaming

Proč a jak na to

Monika McGarrell Klimentová
Praha, 29. 5. 2014



FÓRUM **50 %**

Gender mainstreaming

- Proces hodnocení důsledků **jakékoliv** ve městě **plánované činnosti ve všech oblastech** na všech **úrovních** na ženy a muže
- Moderní mainstreaming – pohlíží na ženy a muže jako na vnitřně diferencované skupiny → posuzování dopadu na potenciálně dotčené skupiny žen a mužů



Gender mainstreaming

- Reflektuje formálně zaručenou rovnost (de iure) versus faktická rovnost (de facto)
- Identifikuje existující nerovnosti a navrhuje opatření na jejich napravení
- Cílem je navrhnout takové politiky, které:
 - Mají stejný přínos pro ženy a muže
 - Přispějí k genderové rovnosti
 - Nebudou prohlubovat existující genderové nerovnosti



Ženy v České republice...

- ... tvoří 51 % populace
- ... tvoří 61 % absolventů a absolventek VŠ
- ... tvoří průměrně zhruba 20 % zastupitelů a zastupitelek
- ... tvoří 7 % vedení 100 největších českých firem
- ... mají v průměru o 24 % nižší mzdy než muži
- ... pobírají v průměru o 18 % menší důchod než muži
- ... mají v produktivním věku nižší míru zaměstnanosti (62,5 % vs. 80,2 %)
- ... ve věku 30 – 34 let třikrát nižší zaměstnanost než muži



Genderová rovnost – proč?

- Hodnoty sociální spravedlivosti, rovnosti šancí
- Právo na stejnou pravomoc ovlivňovat společnost a vlastní životy
- Města hrají zásadní roli v dosažení genderové rovnosti, protože jsou v nejlepší pozici ovlivňovat každodenní život obyvatel a obyvatelek
- GR – přínos pro obyvatelstvo, ale také radnice (samosprávu) – zvyšuje kvalitu služeb, umožňuje transparentně a koncepčně plánovat
- Stárnutí populace



Gender mainstreaming - jak

- Základním nástrojem jsou genderově disagregovaná data → genderové analýzy
- „nastěhování genderové rovnosti ze zahradního domku do domu“ – vykonávání všech aktivit ze genderové perspektivy
- Ženy a muži viditelní všech politických dokumentech na všech úrovních (dílčích politikách, opatření) → studenti a studentky, senioři a seniorky
- Odborné konzultace, školení v genderové problematice



Gender mainstreaming – faktory úspěchu

- Přijetí/záštita politickým vedením
- Podpora procesu na všech úrovních (manažerské pozice, vedení odborů) a alokace finančních prostředků
- Participace dotčených skupin na procesu plánování/přípravě politik/rozdělování zdrojů



Gender mainstreaming ve městě

Směrem :

DOVNITŘ

- Magistrát jako zaměstnavatel

VEN

- Služby poskytované obyvatelům a obyvatelkám
- plánování, příprava rozpočtu

Gender mainstreaming DOVNITŘ

- Sladování (kombinování) rodinného a pracovního života
 - flexibilní úvazky, pohyblivá, kratší/změněná pracovní doba, práce z domova, pay gap, podpora zaměstnankyň v návratu z MD, profesní a kariérní růst
- Antidiskriminační opatření (včetně přijímacích řízení)
- Vzdělávání v genderové problematice (genderově senzitivní jazyk, poskytování služeb)



Gender mainstreaming VEN

- Služby
 - Cílem je nikoliv stejné služby pro ženy a muže, ale stejně kvalitní služby
- Plánování
 - Umístnění aktivit
 - Jejich propojenost a návaznost
 - Kvalita prostředí
 - Udržitelnost



Gender mainstreaming – Jak na to? (RTPI)

- Jak se liší životní zkušenosti a role žen a mužů v dané oblasti?
- Jaké jsou potenciální dopady existence rozdílů?
- Jaké to má důsledky pro plánování?
- Jaká opatření by měla být implementována, aby byla zaručena genderová rovnost?
- Kdo bude zodpovědný za implementaci?
- Jak se bude měřit úspěch?



Gender budgeting

- Nahlížení a plánování rozpočtů optikou genderového mainstreamingu
- Nástrojem překonávání nerovností a vyrovnávání příležitostí
- Možné aplikovat na celý rozpočet nebo určitou oblast (kultura, podpora spolků)
- Možné aplikovat metodou komunitního rozpočtování



Evropská charta za rovnost žen a mužů na úrovni života ve městech a obcích

Svaz měst a obcí ČR

CEMR a Komise volených ženských představitelk
místních a regionálních orgánů

- 2005 – „Město pro rovnost“

Charta – jako nástroj nabízející konkrétní metody
prosazování rovných příležitostí

Akční plány - menší počet jasný a dosažitelných cílů



Slad'ování rodinného a pracovního života

- Slad'ování x kombinování
- Město jako zaměstnavatel umožňující svým zaměstnancům a zaměstnankyním kombinovat pracovní a rodinný život
- Služby – reflektovat možnosti skupin, které musí denně kombinovat řadu povinností (otevírací hodiny, bezbariérové úpravy, vybavení, atd.)
- Zařízení péče o děti předškolního věku
- Sociální služby



Slad'ování rodinného a pracovního života

- Dopad dalších aktivit ve městě
 - Územní plánování (veřejný prostor, regulace výstavby, kombinace různých funkčních oblastí)
 - Doprava
 - Bezpečnost
 - Vzdělávání
 - Politická participace





Díky za pozornost!

Monika McGarrell Klimentová

klimentova@padesatprocent.cz

www.padesatprocent.cz

