

شیرین دادن به
واقعیت
بچه ها

راهنمای

یکپارچه سازی
جنسیتی

موسسه سوئدی (SI)

انجمن شوراهای محلی و استانی سوئد (SALAR)

موسسه سوئدی اس آی (SI) یک اداره دولتی است که علاقه و اعتماد به کشور سوئد را در سراسر جهان تشویق می کند. اس آی می کوشد از طریق روابط استراتژیک و تبادل در زمینه فرهنگ، آموزش، علوم و تجارت با سایر کشورها همکاری و روابط ماندگار ایجاد کند. اس آی به طور تنگاتنگی با سفارت ها و کنسولگری های سوئد کار می کند.

انجمن شوراهای محلی و استانی سوئد - سالارمنافع دولتی، حرفه ای و مرتبط با کارفرما را در ۲۹۰ شهرداری و ۲۰ استان سوئد معرفی می کند. سالار هم یک سازمان وابسته به کارفرمایان و هم یک سازمان حامی دولت محلی در سوئد است. اعضای سالار کارفرمایانی هستند با بیش از یک میلیون نفر کارکنان که سالار را به بزرگترین سازمان کارفرمایان در سوئد تبدیل کرده است.

شهرداریها برای ساکنان شان، مراقبت اجتماعی، مراقبت از سالمندان، پیش دبستانی ها و مدارس، خدمات امداد و نجات، مدیریت پسماند، برنامه ریزی شهری، فرهنگ و خدمات تفریحی فراهم می کنند. مسئولیت اصلی استان ها، تامین خدمات سلامت است، اما خدمات حمل و نقل عمومی هم ارائه می دهند و در توسعه استانی نقش تعیین کننده دارند.



فهرست مطالب

۱. چرا یکپارچه سازی جنسیتی؟

ص ۴

۲. چرا سوئد؟

ص ۵

۳. هدف و منظور راهنما

ص ۶

۴. چک لیست ارزیابی یکپارچه سازی جنسیتی

ص ۷

گام ۱:
دستورالعمل مدیریتی

ص ۹

گام ۲:
درخواست نتایج

ص ۹

گام ۳:
نقش مدیریت

ص ۱۰

گام ۴:
تخصص و آموزش

ص ۱۰

گام ۵:
جنسیت در اهداف اجرایی

ص ۱۱

گام ۶:
آمارهای تفکیک جنسی

ص ۱۱

گام ۷:
ارزیابی تاثیر جنسیت

ص ۱۲

گام ۸:
نظارت

ص ۱۲

گام ۹:
بهبود پایدار

ص ۱۳

گام ۱۰:
یکپارچه سازی جنسیتی

نظام مند شده

ص ۱۳

۵. پیشنهادات کلیدی برای یکپارچه سازی جنسیتی پایدار

ص ۱۴

۶. نمونه های عملی از یکپارچه سازی جنسیتی

ص ۱۶



چرا یکپارچه سازی جنسیتی؟

ارتقای برابری جنسیتی بر کلیه سطوح فردی، کیفیت خدمات عمومی و همچنین جامعه در مقیاس بزرگ، تاثیر مثبت دارد. این می تواند به معنای نرخ های رشد بالاتر و سطح بالاتر اشتغال و بهره وری باشد. همچنین می تواند به حل چالش های مرتبط با پیری جمعیت کمک نماید. (۲)

یکپارچه سازی جنسیتی راهکاری برای ارتقای برابری جنسیتی در سازمان هاست. بنابراین به خودی خود هدف نیست بلکه ابزاری برای رسیدن به هدف برابری جنسیتی است. یکپارچه سازی جنسیتی این اطمینان را می دهد که دیدگاه جنسیتی، تمام فعالیت های یک سازمان از قبیل خط مشی توسعه، تحقیق، حمایت، قانونگذاری، تخصیص منابع، برنامه ریزی، اجرا و نظارت را در بر بگیرد. یکپارچه سازی جنسیتی، بر آمارهای مبتنی بر تفکیک جنسی و تحلیل های مبتنی بر برابری جنسیتی متمرکز است.

برابری جنسیتی به حقوق، مسئولیت ها و فرصت های برابر زنان و مردان، و دختران و پسران اشاره دارد. برابری جنسیتی دلالت دارد بر این که منافع، نیازها و اولویت های هم زنان و هم مردان در برنامه ریزی، تصمیم گیری، اجرا و کلیه اقدامات متعاقب آن در نظر گرفته شود. (۱)

(۱) تعریف:

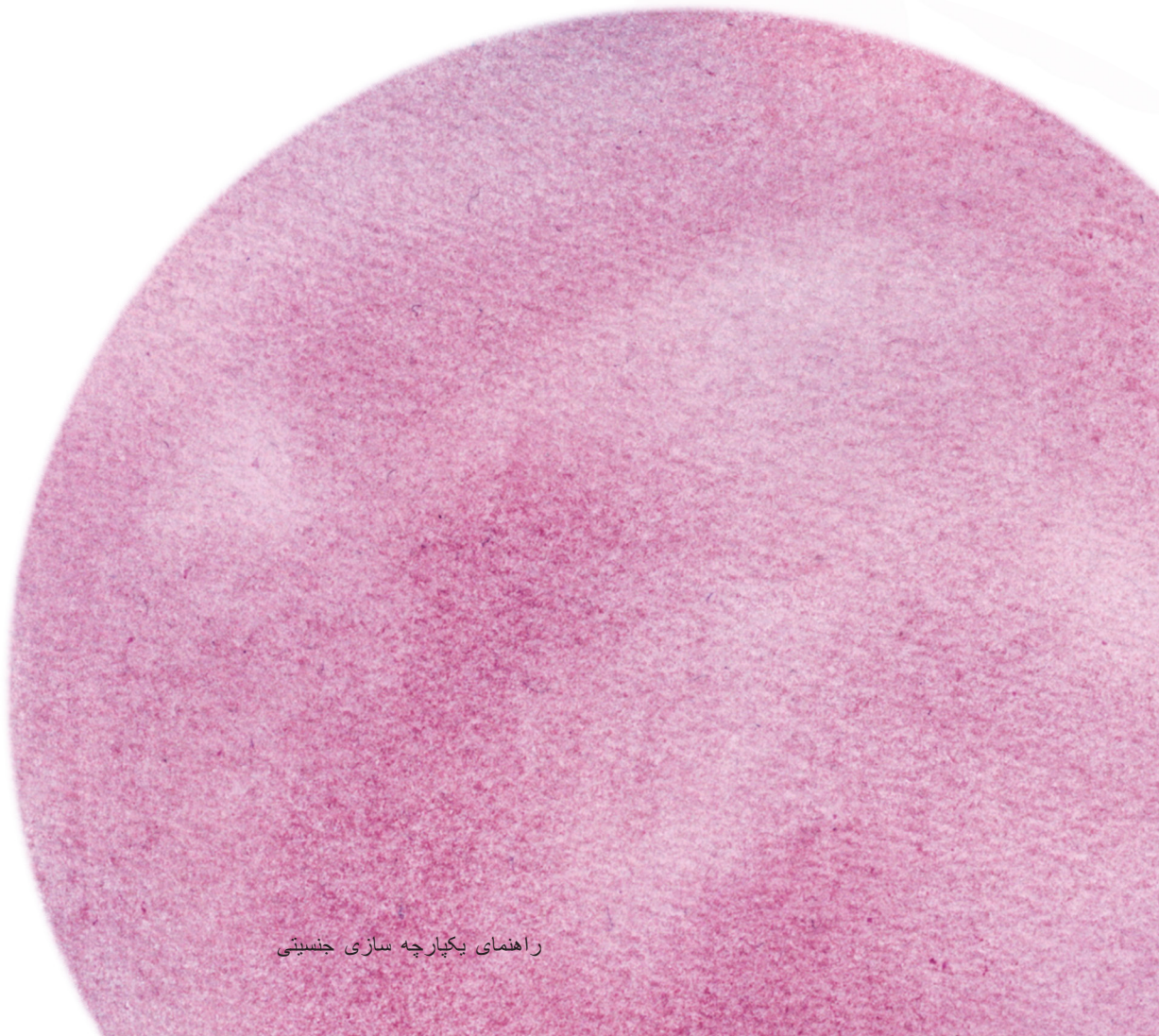
<http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

(۲) به عنوان مثال تحقیق موسسه اروپایی در خصوص برابری جنسیتی (EIGE) را ببینید:

<https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-european-union-overall-economic-impacts-gender-equality>

به رغم چالش‌های موجود، سوئد عموماً به عنوان کشوری شناخته می‌شود که راهی طولانی را در ساختن جامعه‌ای که در آن جنسیت برابر باشد طی کرده است. این فرایند بدون تعهد و تلاش سرسختانه جنبش زنان، شهروندان و قانون‌گذاران طی چندین دهه امکان پذیر نبود. کوشش برای بهبود برابری جنسیتی، تجربه فزاینده‌ای را به مقامات محلی سوئد داده است. تا جایی که یکپارچه سازی جنسیتی استراتژی رسمی دولت در ۱۹۹۴ شد.

در ۲۰۱۵، دولت سوئد به انجمن شوراهای محلی و استانی سوئد (سالار) مأموریت داد که برخی از بهترین نمونه‌ها را از شهرداری‌های سوئد گردآوری کنند. در این پروژه یک راهنما برای یکپارچه سازی جنسیتی تهیه شد. این راهنما توسط سالار به عنوان یک طرح کلی برای فعالیت در زمینه برابری جنسیتی در شهرداری‌ها و مناطق ترویج شد، اما این طرح می‌تواند در دیگر انواع سازمان‌ها نیز به کار رود. این سند اقتباسی از راهنمای سالار است، که نقش شورای انتخابی را جایگزین بالاترین مقام مدیریت می‌کند تا آن را در سازمان‌های غیر سیاسی نیز قابل اجرا کند.



این راهنما شامل موارد ذیل است:

- < چک لیست ارزیابی یکپارچه سازی جنسیتی
- < معرفی هر مرحله از چک لیست
- < پیشنهادهای کلیدی برای یکپارچه سازی جنسیتی پایدار
- < نمونه های عملی از یکپارچه سازی جنسیتی

این راهنما به منظور کمک به پیاده سازی یکپارچه سازی جنسیتی در سازمان های خارج از سوئد تدوین شده است. هدف، ایجاد آشنایی کاربردی است که می تواند به مثابه ابزاری برای توسعه در سازمان های فعال در حوزه یکپارچه سازی جنسیتی به کار آید. هدف دیگر راهنما، ارائه یک منبع الهام بخش است. روش ها و تمرین های این راهنما، هم در سیستم های مختلف سوئدی و هم بین المللی استفاده و آزمایش شده است.

اگر یک سیستم متمرکز بر جنسیت موجود باشد، این راهنما شامل یک مدل پیشنهادی برای ترویج یکپارچه سازی جنسیتی است. هدف یکپارچه سازی جنسیتی، ایجاد یک فرآیند تغییر سازمانی است که تغییرات از بالاترین مراتب سازمانی آغاز می شود.

دستور العمل هایی برای چک لیست

چک لیست ارزیابی یکپارچه سازی جنسیتی می تواند به طور جداگانه چاپ شود. (صفحه ۶) همچنین می تواند توسط افراد یا کارگاه های گروهی برای برآورد موقعیت کنونی یک سازمان مورد استفاده قرار گیرد.

نظر بر این است که به هر یک از موارد قید شده در لیست از یک تا سه امتیاز بدهید. برای هر مورد موجود در چک لیست یک توضیح کوتاه و یک سری سوالات راهنما تهیه شده است که در امتیازدهی به شما کمک می کند. با جمع همه امتیازها می توانید ببینید که چقدر تلاش هایتان ثمربخش بوده است و میزان پیشرفت را سال به سال مقایسه کنید. همچنین نشان می دهد که چه بخش هایی به توسعه بیشتری نیاز دارند. نتایج چک لیست می تواند به توسعه یک برنامه عملی کمک کند.

موارد موجود در چک لیست بجز مورد اول لازم نیست که به ترتیب چک شوند ، چرا که یکپارچه سازی جنسیتی - مانند سایر امور توسعه - باید با اتخاذ تصمیم توسط بالاترین مقام مدیریتی آغاز شود.

چک لیست شامل ۱۰ قسمت است که در پیاده سازی

یکپارچه سازی جنسیتی در عملیات و فعالیت های یک سازمان اساسی هستند.

برای آن که یک سازمان در اجرای یکپارچه سازی جنسیتی موفق شود باید شرایط مهمی فراهم باشد:

- سازمان باید یک بخش متمرکز داشته باشد که بتواند به طور استراتژیک با مسائل برابری جنسیتی کار کند.

- سازمان باید یک سیستم مدیریتی فعال داشته باشد و هریک از افراد درگیر آن باید متوجه باشند که چگونه این سیستم بر روی کار آنها اثر می گذارد.

- لازم است تمام کارکنان از سیستم هدایت و مدیریت آگاه بوده و متوجه نقش فردی شان در دستیابی به اهداف سازمانی باشند.

فهرست بررسی ارزیابی یکپارچه سازی جنسیتی

سازمان:

تاریخ:

مورد	۱	۲	۳	نظر
۱ بالاترین مقام سازمان تصمیم به اجرای یکپارچه سازی جنسیتی می گیرد.				
۲ پیگیری بالاترین مقام مدیریتی یا بدنه تصمیم گیرنده در خصوص نتایج تلاش ها برای یکپارچه سازی جنسیتی				
۳ مدیریت اجرایی تضمین می کند که یکپارچه سازی جنسیتی در کلیه عملکردها و فعالیت ها اجرا شده است.				
۴ صلاحیت و توانایی برای رویکرد یکپارچه سازی جنسیتی موثر در سازمان به خوبی تضمین شده است.				
۵ دیدگاه برابری جنسیتی در اهداف، بودجه و سایر اسناد اداری مشهود است.				
۶ تمام آمارهای فردی براساس جنسیت، گزارش، تحلیل و ارائه می شود.				
۷ ارزیابی تاثیر جنسیتی در تمام پیش نویس طرح ها قید شده است.				
۸ ماحصل و نتایج عملکردها و فعالیت ها برای زنان و مردان، و دختران و پسران، در فعالیت های منظم و نظارت بر بودجه ای به روشنی مشهود است.				
۹ یکپارچه سازی جنسیتی به بهبود مشخص و پایدار در حوزه عمل سازمان منجر شده است.				
۱۰ رویکرد و روش های استفاده شده برای یکپارچه سازی جنسیتی می تواند در سیستم گنجانده شود و در سایر کارکردها و فعالیت ها به کار رود.				
امتیاز کل				

۱ = هنوز آغاز نشده/ وجود ندارد

۲ = نیاز به توسعه دارد

۳ = وجود دارد

گام ۱

دستورالعمل مدیریتی

گام ۲

درخواست نتایج

گروه هدف:

مدیریت سطح بالا

تصمیم گیری توسط مدیریت سطح بالا یا بدنه تصمیم گیرنده، یک پیش شرط ضروری است اگر قرار باشد که تلاش ها برای تغییر در کل سازمان ریشه دواند و اثری ماندگار داشته باشد.

بنابراین، اولین گام در فرآیند یکپارچه سازی جنسیتی برای بدنه تصمیم گیرنده، اتخاذ یک تصمیم فراگیر و بلند مدت برای به اجرا درآوردن یکپارچه سازی جنسیتی در سازمان است.

پرسش های راهنما

– آیا مدیریت سطح بالا موارد زیر را پذیرفته است:

- تصمیم برای اجرای یکپارچه سازی جنسیتی در سازمان؟
- یک برنامه عمل برای یکپارچه سازی جنسیتی؟
- تخصیص بودجه به عملیات یکپارچه سازی جنسیتی؟

گروه هدف:

مدیریت سطح بالا

با درخواست نتایج، مدیریت روشن می سازد که تصمیمات شان باید اجرا شود و در فعالیت های مشخصی نتیجه دهد. مسئولیت دهی به یک مقام رسمی رده بالا در زمینه مسائل مربوط به برابری جنسیتی می تواند تضمینی باشد برای اینکه موارد مذکور در دستور کار باقی بماند.

شما همچنین می توانید یک هیئت ویژه، و یا یک کمیته از مدیران رسمی ایجاد کنید که ناظر بر فعالیت های مربوط به یکپارچه سازی جنسیتی باشد، به طور مثال با حفظ یک گفتگوی مداوم با مدیران بخش ها و از طریق بازنگری بر خط مشی ها و سایر اسناد اداری.

پرسش های راهنما

- آیا دستورالعمل مشخصی وجود دارد که بتواند برابری جنسیتی را در نظارت بر نتایج سازمان بگنجانند؟
- آیا رهبری سازمان به گزارش های برابری جنسیتی در نظارت بر سازمان نیاز دارد؟ (به طور مثال گزارش های دوره ای یا نتایج سمینارها)؟

گام ۳

نقش مدیریت

گروه هدف:

مدیریت اجرایی

مدیریت اجرایی، ضامن اجرای تصمیماتی است که برای پیاده سازی یکپارچه سازی جنسیتی در کل سازمان اتخاذ شده است. به طور مثال، مدیریت می تواند تضمین کند که یکپارچه سازی جنسیتی، موضوع دائمی جلسات و کنفرانس های کمیته اجرایی و راهبردی است، و اینکه گروه های رهبری و فروم های مشابه دیگر، تلاش های برابری جنسیتی را در گفتگو با زیرمجموعه ها، بازبینی نتایج، مذاکرات بر سر دستمزد مطرح می کنند.

پرسش های راهنما

- آیا مدیریت:
- مسئولیت اختیار عمل و تفویض آن را برای کار در حوزه یکپارچه سازی جنسیتی اعطا می کند؟
- در حوزه هایی از قبیل زمان، منابع و آموزش شرایطی ایجاد می کند؟
- در خواست می کند که رویکرد برابری جنسیتی بخشی از فعالیت های روزانه سازمان باشد؟
- نظارت می کند که آیا اهداف سازمان در خصوص برابری جنسیتی به دست آمده است؟
- پیشنهاداتی برای اقدامات اصلاحی می دهد چنانچه تحلیل ها نواقصی را در خصوص برابری جنسیتی نشان دهند؟

گام ۴

تخصص و آموزش

گروه هدف:

مدیریت و تمرکز جنسیتی

یکپارچه سازی جنسیتی به تخصص و مهارت در برابری جنسیتی، تحلیل برابری جنسیتی، مدیریت، رهبری، نظارت، پی گیری، و بهبود کیفیت نیاز دارد. نیاز ویژه به تخصص و مهارت بر اساس وظایف و حوزه کاری هر کارفرما یا سرپرست تعیین می شود. همچنین سخنگوهای رسمی سازمان لازم است که به دانش اساسی در زمینه برابری جنسیتی و یکپارچه سازی جنسیتی مسلط باشند.

پرسش های راهنما

- آیا بخش اداری مهارت و تخصص های لازم را دارد که بتواند از عهده اقدامات ناشی از خط مشی سازمان برآید؟
- آیا منابعی برای آموزش برابری جنسیتی تخصیص داده شده است؟
- آیا این انتظار وجود دارد که هم کارکنان و هم مدیریت در برنامه های آموزشی برابری جنسیتی شرکت کنند؟
- آیا آموزش طی ساعات کاری انجام می شود؟

گام ۵

جنسیت در اهداف اجرایی

گروه هدف:

مدیریت و تمرکز جنسیتی

رویکرد برابری جنسیتی می تواند در اهداف، بودجه بندی و سایر اسناد اداری به روشهای بسیار نمایان شود:

- اهداف اجرایی در برنامه های عمل می تواند برای زنان و مردان تعیین شود. به طور مثال یک هدف می تواند این باشد که درصد برابری از مردان و زنان که در برنامه های بازار کار شرکت می کنند باید بعد از پایان این برنامه شغل پیدا کنند.

- اصطلاح برابری جنسیتی می تواند در فرمول بندی اهداف شامل شود. به طور مثال، شهرداری یا سازمان باید خدمات برابری جنسیتی و فضاهای کاری ایجاد کند.

- دستورالعمل ها برای فعالیت های گوناگون می تواند شامل توضیحی باشد از این که چگونه برابری جنسیتی باید در فعالیت مورد بحث اجرا شود، از قبیل دستورالعمل برای برابری جنسیتی در ارزیابی کمک اجتماعی.

پرسش های راهنما

- آیا یک سیستم مدیریتی کارکردی در محل وجود دارد و توسط کارکنان شناخته شده است؟

- آیا اجرای یکپارچه سازی جنسیتی به عنوان یک هدف بودجه ای پذیرفته شده است؟

- آیا راهنماها و دستورالعمل ها نشان می دهند که بخشنامه ها لازم است که رویکرد برابری جنسیتی داشته باشند؟

گام ۶

آمارهای مبتنی بر تفکیک جنسی

گروه هدف:

مدیریت و تمرکز جنسیتی

داشتن آمارهای مبتنی بر تفکیک جنسی، شرطی برای واضح نشان دادن تفاوت های ساختاری مبتنی بر جنسیت میان زنان و مردان است. به منظور تضمین خدمات با ارزش برابر و تخصیص برابر منابع، این مهم است که آمارها بر مبنای برابری جنسیتی تحلیل شود.

پرسش های راهنما

- آیا سازمان آمارهای مبتنی بر فرد دارد؟

- آیا آمارهای مبتنی بر فرد براساس جنس تفکیک شده است؟

- آیا تفاوت ها میان زنان و مردان، و دختران و پسران، در آمارها بر اساس اهداف سازمانی تحلیل شده است؟

- آیا تحلیل هایی وجود دارد که نشان دهد تفاوت میان زنان و مردان، دختران و پسران بر نابرابری جنسیتی دلالت دارد؟

اگر آمارهای مبتنی بر فرد یا مبتنی بر تفکیک جنسی در دسترس نباشد، سازمان باید به راه های دیگری برای بدست آوردن دانش در خصوص گروه های هدف نگاه کند. به طور مثال، از طریق استفاده از تحقیق مرتبط یا انجام تحقیق به طور جداگانه.

برای اصلاح تحلیل ها، آمارها باید عواملی غیر از جنسیت را نیز دربرگیرند. چگونه آمارها در خصوص گروه های مختلف زنان و مردان تاثیر می پذیرند اگر سن، کشور محل تولد، سطح تحصیلات و ناتوانی جسمی را نیز لحاظ کنیم؟

گام ۷ ارزیابی تاثیر جنسیت

گروه هدف:

مدیریت و تمرکز جنسیتی

طرح اولیه که توسط بخش اداری آماده سازی شده است تا توسط بدنه تصمیم گیرنده یا مقامات ارشد مدیریتی به عنوان یک مبنا برای تصمیمات شان استفاده شود باید شامل یک ارزیابی تاثیر جنسیتی باشد. این مورد می تواند با وجود دستورالعمل های واضح، ابزارها و حمایت از ادغام کردن ارزیابی تاثیر جنسیتی در طرح های اولیه و سایر اسنادی که مورد تصمیم گیری قرار می گیرند تضمین شود، و این که کارکنان با این موارد آشنا باشند.

ارزیابی تاثیر جنسیتی توضیحی است برای نتایج یک تصمیم برای گروه های هدف مختلف، بسته به این که آنها زن یا مرد، دختر یا پسر باشند می تواند شامل رفتار و خدمات باشد، یا اینکه چگونه منابع توزیع شود. با مشخص کردن و تحلیل کردن نتایج برای زنان و مردان، سازمان می تواند ارزیابی کند که آیا نتایج با اهداف مطابقت دارند، همچنین ببیند که آیا با اهداف سازمان هم جهت هستند.

پرسش های راهنما

- آیا در طرح اولیه تان این موارد وجود دارد؟

- آیا و چگونه گروه های هدف - زنان و مردان، و دختران و پسران- تاثیر می پذیرند (به طور مثال در خصوص حقوق مشارکت یا تخصیص منابع) ؟
- چه اقداماتی در صورت بروز نابرابری انجام خواهد شد؟

گام ۸ نظارت

گروه هدف:

مدیریت و تمرکز جنسیتی

یکپارچه سازی جنسیتی بدین معناست که نظارت بر فعالیت ها با رویکرد برابری جنسیتی نباید به یک سیستم جداگانه احتیاج داشته باشد بلکه باید بخشی از فعالیت های دائمی و مورد بررسی در بودجه باشد.

نظارت بر فعالیت ها به عنوان بخشی از عملیات دائمی و بازبینی بودجه به این معناست که دریابیم فعالیت های شما چه اثرات مثبت و منفی بر زنان و مردان، دختران و پسران، در رابطه با اهداف فعالیت دارد.

پرسش های راهنما

- آیا ارتباط مشخصی میان هدف سازمان، فعالیت ها و شاخص ها وجود دارد و آیا دیدگاه جنسیتی با آنها ادغام شده است ؟

- آیا تفاوتی در نتایج با توجه به زنان و مردان وجود دارد، به طور مثال بر اساس آمارهای مبتنی بر جنسیت در ارتباط با اهداف سازمان؟

- آیا دلایل این تفاوتها تحلیل شده است؟

- آیا ممکن است که بر اساس این تحلیل ها نتیجه گیری کرد و تغییرات ایجاد نمود؟

گام ۹

بهبود پایدار

گروه هدف:

مدیریت و تمرکز جنسیتی

تلاش ها برای برابری جنسیتی بخشی از کار مداوم برای ارتقا و حفظ کیفیت فعالیت های سازمان است. بهبود پایدار هم به معنای بهبود ساختارهای یکپارچه سازی جنسیتی، و هم بهبود عملی در خدماتی است که به زنان و مردان، دختران و پسران ارائه می شود.

پرسش های راهنما

- آیا اقدامات برای یکپارچه سازی جنسیتی کمک کرده است به :

- تغییر در روش که به اجرای بهتر برای رسیدن به اهداف سازمان بیانجامد؟

- پیشرفت هایی در زمینه هایی مثل نگرش نسبت به خدمات ارائه شده به، زنان و مردان، و دختران و پسران؟

- نتیجه ای بهتر که هم زنان و مردان و هم به طور کلی گروه هدف به آن نائل شوند؟

گام ۱۰

یکپارچه سازی نظام مند شده

گروه هدف:

مدیریت و تمرکز جنسیتی

ارتقای کیفیت پایدار بلند مدت نیازمند یک روش نظام مند کاری است. باید به روشنی بیان شود که چه کسی چه کاری را انجام دهد، چه کسی تصمیمات را اخذ کند، و چگونه این تصمیمات پیگیری شود. توانایی درتوصیف یکپارچه سازی جنسیتی به نحوی که آن را در سایر عملیات و فعالیت ها قابل کاربرد کند، مقیاسی است از این که چگونه توانسته اید نظام مند کار کنید.

پرسش های راهنما

- آیا اجرای یکپارچه سازی جنسیتی به درستی مکتوب شده است و آیا در بخش های زیر قابل رویت است:

- چه تصمیماتی در خصوص یکپارچه سازی جنسیتی اتخاذ شده است؟

- چگونه کار، به طور مثال، مبتنی بر توزیع نقش ها و منابع، سازماندهی و اجرا شده است؟

- چه نتایجی از یکپارچه سازی جنسیتی حاصل شده است؟

- چگونه نتایج و کار انجام شده درون سازمان اطلاع رسانی شده است؟



پیشنهادهای کلیدی برای یکپارچه سازی جنسیتی پایدار

از تقسیم کار مشخص مسئولیت ها اطمینان حاصل کنید

مدیران در تمام سطوح باید مسئول اجرای برابری جنسیتی در کار روزمره شان باشند. هریک از کارکنان باید مسئول سهمی شدن خود در یکپارچه سازی جنسیتی باشد. در این فرایند این نیاز وجود دارد که سازمان یک پست شغلی متمرکز بر جنسیت داشته باشد که بتواند از تلاش ها برای یکپارچه سازی جنسیتی حمایت کند. این پست سازمانی متمرکز بر جنسیت باید دستورالعمل مشخص و منابع لازم در اختیار داشته باشد. در یک سازمان بزرگ، کارشناس متمرکز بر جنسیت می تواند شبکه ای مشتمل بر کارکنان واحد های مختلف را سازماندهی کند.

بر دانش و تخصص تمرکز کنید

برابری جنسیتی مبتنی بر دانش است. مقامات بالای مدیریتی از گروه های هدف اولویت دار در برنامه های آموزشی برابری جنسیتی هستند. همچنین مهم است که گروه های هدف دیگری را در نظر گرفت که وجودشان در تداوم یکپارچه سازی جنسیتی ضروری است. برنامه های آموزشی باید بر آمارهای تفکیک جنسی، تحلیل های جنسیت و بودجه بندی جنسیتی تمرکز کنند. هدف کلی برنامه ها باید کمک به سازمان باشد به طوری که سازمان بتواند نابرابری ها را کشف کرده و راه حل ارائه دهد.

توسعه یک برنامه کار یا اهداف یکپارچه سازی جنسیتی

هرجا که تصمیمات معمولی اخذ می شود، منابع توزیع می گردد و استانداردها ایجاد می شود، برابری زن و مرد مطرح می شود. رویکرد برابری باید در کار روزانه لحاظ شود. بنابراین برابری جنسیتی باید بخشی از نظام مدیریت سازمان باشد. یک برنامه عمل می تواند کمک خوبی در این مورد باشد.

برنامه عمل باید هم شامل اهداف فرآیند و هم اهداف اجرایی باشد

- اهداف فرایند عوامل و فعالیت هایی را توضیح می دهند که برای یکپارچه سازی جنسیتی مهم است، مثل آمارهایی که براساس تفکیک جنسی تولید می شوند، داده های آماری که از یک رویکرد برابری جنسیتی تحلیل می شوند، و اهدافی که بر اساس مسائل برابری جنسیتی پذیرفته می شوند.

- اهداف اجرایی، اثراتی را توصیف می کنند که هدف شما است. آنها باید به امور اصلی سازمان مرتبط بوده، و اساس آن مبتنی بر مسائل واقعی برابری جنسیتی باشد که طی روند کار توصیف شده است.

نتایج را درخواست کنید

تأثیرات یکپارچه سازی جنسیتی باید در عملیات منظم و بازبینی های بودجه نظارت شود. از آنجا که یکپارچه سازی جنسیتی یک فرآیند بلند مدت است، خود فرآیند نیز باید پیگیری شود.

اطلاع رسانی و منتشر کنید

به منظور به دست آوردن دانش در مورد نتایج یکپارچه سازی جنسیتی در سازمان، مهم است نتایج را اطلاع رسانی و منتشر کرد. این امر، تعهد و پایداری را تقویت می کند.

نمونه هایی از یکپارچه سازی جنسیتی در عمل

نوآوری های بازار کار

یک شهرداری در سوئد، پروژه ای را با افراد فاقد شغل به هدف بهبود توانایی هایشان برای ورود به بازار کار انجام داد. پروژه از طریق آمارهای تفکیک جنسی پیگیری شد. نشان داده شد که عده زیادی از زنان به اندازه مردان در این پروژه شرکت کردند اما زنان کمتری در بخشی از پروژه شرکت کردند که شامل فعالیت هایی برای خودکفایی بود.

یک تحلیل جنسیتی با استفاده از بررسی هم تراز و بررسی یادداشت های همدیگر در این مورد انجام شد که چگونه کارکنان شهرداری پرونده ها را بررسی کرده اند. این مطالعه نشان داد که کارمندان، بسته به این که مراجعه کننده، زن و یا مرد باشد توقعات مختلفی داشتند. به عنوان نتیجه، آنها سوال های مختلفی از زنان و مردان پرسیدند. به همین منظور، چک لیستی مشتمل بر سوال های بی طرفانه جنسیتی تنظیم کردند که بدون توجه به جنسیت مراجعه کننده پرسیده شود تا رفتار برابر را تضمین کند.

در نتیجه، زنان بیشتری برای کسب خودکفایی در فعالیت ها شرکت کردند. همچنین باعث شد که افراد بیشتری خودکفا شوند - در مجموع، یک سازمان کارآتر.

برای آن که تصویر روشنی داشته باشیم از این که یکپارچه سازی جنسیتی در عمل به چه معناست، در اینجا مثال هایی از کشور سوئد در خصوص برنامه ریزی شهری، نوآوری های بازار کار و خدمات سلامت آمده است.

برنامه ریزی شهری

یک شهرداری در سوئد، برنامه داشت که محوطه یک پارکینگ را به یک مکان جذاب تر و امن تر تبدیل کند. در آغاز ایده این بود که به محلی برای ورزش های فضای باز تبدیل شود.

در مطالعه مقدماتی، یک ارزیابی تاثیر جنسیتی انجام شد، و نتایج نشان داد که ۸۰ درصد از کاربران فعال فضاهای ورزشی پسران هستند. دختران بیشتر به عنوان تماشاچی هستند. از آنجا که گروه هدف کل جمعیت بود و نه صرفا پسران، شهرداری تصمیم گرفت دختران و پسران آن منطقه را برای مشارکت در طراحی دعوت نماید.

نتیجه طرح جدیدی برای منطقه شد که در نهایت به یک محل گردهمایی برای یک گروه گسترده تر تبدیل شد و حیطة گسترده تری از فعالیت ها را ارائه داد. این منطقه - با جای زیادی برای نشستن، فضاهای باز، و نورپردازی خوب، احساس امنیت را افزایش می دهد - شامل صحنه برای اجراها و فضا برای فعالیت های ورزشی است.

با بکاربردن برابری جنسیتی در پروژه، منطقه فضایی شد برای کسانی که در آن منطقه ساکن بودند. ارزش بدست آمده باعث افزایش فرصت جامعه مدنی (دختران و پسران در این مورد) برای مشارکت در فضای عمومی بود. این الگو در حال حاضر به عنوان یک طرح برابری جنسیتی در برنامه ریزی شهری استفاده می شود.

رفتار برابر در خدمات سلامت

با بررسی پرونده های پزشکی، کارکنان یک درمانگاه متوجه شدند که آنان از زنان و مردان سوالات یکسانی در مورد سلامتی شان نمی پرسیدند.

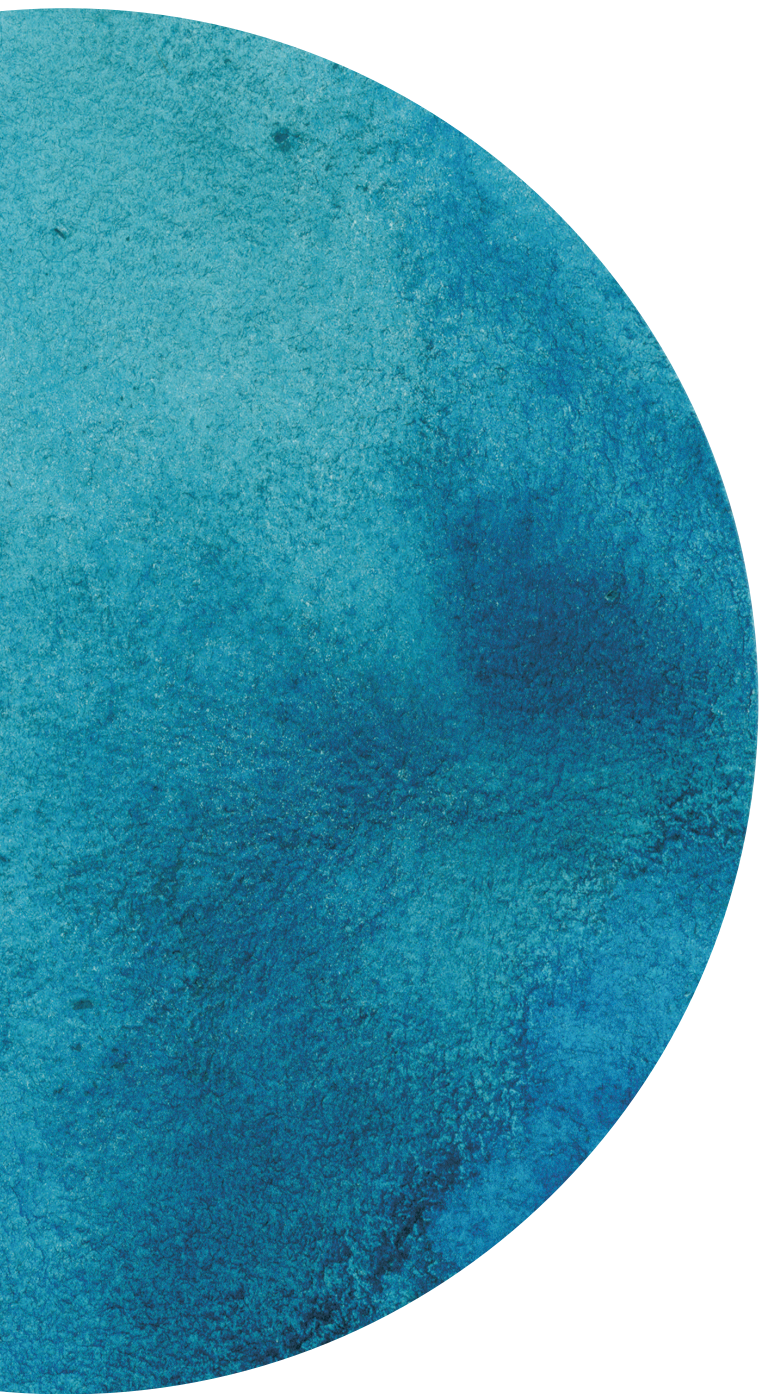
این تحلیل به عنوان مثال نشان داد:

- تمرکز اصلی بر بیماریهای جسمی مردان بود، که به این ریسک منجر می شد که بیماری های روانی مردان مثل افسردگی درمان نشود.

- که مردان بیش از زنان به متخصص فرستاده می شدند.

- که کارکنان به ندرت از زنان می پرسیدند که آیا مورد خشونت خانگی واقع شده اند، با این که خشونت خانگی یک علت قوی برای مرخصی درمانی بلند مدت برای زنان است.

برای بهبود این موضوع، ابزاری طراحی شد که درمانگاه ها را در حفظ روال برابری جنسیتی قادر سازد، بنابراین دکترها و پرستارها از بیماران سوال های یکسانی فارغ از جنسیت می پرسند، و بنابراین به خدمات برابر و خدمات سلامتی بهتر کمک می کنند.



IN COLLABORATION WITH

