

# PŘÍRUČKA PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL

## GENDER MAINSTREAMING

© Evropská komise 2004. Reprodukce je povolena za předpokladu, že je uveden zdroj. Obsah této publikace nemusí nutně odrážet názor nebo stanovisko Evropské komise.

Elektronická verze této Příručky je k dispozici na webové stránce Evropské komise pro Iniciativu Společenství EQUAL <http://europa.eu.int/comm/equal>, a dále na oficiálních webových stránkách Iniciativy Společenství EQUAL v ČR [www.equalcr.cz](http://www.equalcr.cz)



Poprvé vydáno v angličtině pod názvem  
*EQUAL Guide on Gender Mainstreaming*,  
zveřejněno Generálním ředitelstvím pro zaměstnanost, sociální věci a rovné  
příležitosti Evropské komise na oficiálních internetových stránkách  
Evropské unie „Europa“

<http://www.europa.eu>, © European Communities, 1995–2008

Český překlad: © Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky,  
2008

Za překlad zodpovídá výlučně  
Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

**ISBN 978-80-86878-81-2**

## **PŘÍRUČKA PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL ZAMĚŘENÁ NA GENDER MAINSTREAMING**

**LISTOPAD 2004**

### **OBSAH**

- 1 ÚVOD**
- 2 CO ZNAMENÁ GENDER MAINSTREAMING**
- 3 GENDER MAINSTREAMING – BLIŽŠÍ POHLED NA KONCEPCI A TERMINOLOGII**
- 4 FORMÁLNÍ DEFINICE**
- 5 STRUČNÝ HISTORICKÝ PŘEHLED POLITIKY EVROPSKÉ UNIE A GENDER  
MAINSTREAMINGU**
- 6 GENDER MAINSTREAMING – NĚKOLIK STATISTICKÝCH ÚDAJŮ**
- 7 PRAKTICKÉ CVIČENÍ: POCHOPENÍ KONCEPCE GENDER MAINSTREAMINGU**
- 8 GENDER MAINSTREAMING - STANDARD V RÁMCI PROGRAMU SPOLEČENSTVÍ  
CIP EQUAL**
- 9 GENDER MAINSTREAMING V PRŮBĚHU ŽIVOTNÍHO CYKLU ROZVOJOVÝCH  
PARTNERSTVÍ**
- 10 ANALÝZA GENDEROVÉHO DOPADU: PODROBNÝ POPIS PRO ROZVOJOVÁ  
PARTNERSTVÍ**
- 11 PRAKTICKÉ CVIČENÍ PRO ROZVOJOVÁ PARTNERSTVÍ (ETAPY GENDER  
MAINSTREAMINGU)**
- 12 BODY, KTERÉ JE NUTNO ZVÁŽIT. JAK VZÍT V ROZVOJOVÉM PARTNERSTVÍ V  
ÚVAHU GENDEROVÉ HLEDISKO**
- 13 OTÁZKY GENDER MAINSTREAMINGU PŘI ŘÍZENÍ PROGRAMU INICIATIVY  
SPOLEČENSTVÍ EQUAL**
- 14 PRAKTICKÉ CVIČENÍ. OTÁZKY GENDER MAINSTREAMINGU PŘI ŘÍZENÍ  
PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL**
- 15 BODY, KTERÉ JE NUTNO ZVÁŽIT: JAK BRÁT V ÚVAHU GENDEROVÉ HLEDISKO  
PŘI ŘÍZENÍ PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL**
- 16 SCHÉMA K VYHODNOCENÍ GENDEROVÉHO ROZMĚRU ŽÁDOSTÍ V RÁMCI  
PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL, PŘÍKLAD**
- 17 POHLED NA ROZVOJOVÁ PARTNERSTVÍ CIP EQUAL**
- 18 ZDROJE**

# 1 ÚVOD

## Proč vznikla tato příručka?

Gender mainstreaming je nástroj, který umožňuje lépe chápat příčiny nerovnosti mezi ženami a muži v naší společnosti a nabídnout vhodné strategie k řešení této nerovnosti. Cílem je dosažení rovnosti mezi ženami a muži.

Koncepce však nebyla vždy všem úplně jasná. Byla kritizována jako příliš abstraktní a nesrozumitelná zejména pro ty, kteří neovládají anglický jazyk.

Co to vlastně znamená? Jaký užitek přinese organizaci nebo jednotlivci? Není to prostě jenom další administrativní požadavek, se kterým se budu muset nějak vypořádat?

Tato příručka nabízí určité odpovědi. Srozumitelně vysvětluje, co gender mainstreaming znamená a informuje o výhodách, které může přinést. Zdůrazňuje také, že gender mainstreaming je proces.

## Spojení s Iniciativou Společenství EQUAL

Tato příručka byla napsána v souvislosti s Iniciativou Společenství EQUAL. Důvodem je skutečnost, že gender mainstreaming je nedílnou součástí CIP EQUAL, který hledá nové cesty vedoucí k řešení problémů společných různým typům diskriminace a nerovnosti.

Podle Iniciativy Společenství EQUAL není gender mainstreaming něco, co si můžete či nemusíte zvolit. Nemůže být něčím, co připsáte do vaší žádosti, aby byla přijatelnější, jako například "nediskriminujeme" nebo "s každým zacházíme stejně" či "naš projekt je projektem rovnosti, takže nás se toto netýká" nebo že "muži a ženy pracují společně, tudíž není zapotřebí se zaměřovat odděleně na jejich příslušné potřeby."

Mělo by jít o hlavní zásadu pro všechny partnery v Rozvojovém partnerství i pro ty, kteří program Iniciativy Společenství EQUAL řídí, nezávisle na tématické prioritě, kterou jste si zvolili.

Gender mainstreaming není jenom doplněk k dalším faktorům, jež musíte brát v úvahu při plánování nebo realizaci Vašeho Rozvojového partnerství, jako jsou finanční efektivita, účetnictví, nadnárodní charakter projektu, společné rozhodování, koordinace apod. Tato příručka ukazuje jak významná součást všech těchto aspektů Vašeho Rozvojového partnerství gender mainstreaming je.

Nemůžete se snažit řešit problém nerovnosti, aniž byste vycházeli z koncepce gender mainstreamingu. Nezáleží na tom, zda jste koordinátorem nebo partnerem – gender mainstreaming budete muset dostatečně pochopit.

Výsledkem bude časová úspora a lepší kvalita, protože budete schopni lépe nasměrovat Vaše Rozvojové partnerství a jeho činnosti a výsledky.

## Komu je příručka určena?

Příručka byla napsána především pro všechny, kdo jsou zapojeni do národních programů Iniciativy Společenství EQUAL – Rozvojová partnerství, Národní podpůrnou strukturu, Řídící orgány, pro hodnotitele na národní úrovni nebo na úrovni Rozvojových partnerství, jakož i pro monitorovací výbory a výběrové komise.

Může být ale užitečná i pro jednotlivce nebo organizace, které mají zájem dozvědět se více o gender mainstreamingu a o tom, jak jej lze aplikovat při plánování, realizaci, monitorování a vyhodnocování projektu.

## **Jak příručku používat?**

Tato příručka byla vypracována tak, aby Vám nabídla co největší míru flexibility. Obsahuje řadu shrnujících poznámek, ze kterých si můžete vybírat ty, které potřebujete. Není nutné číst je všechny v tom pořadí, v jakém jsou napsány.

Lze je rozdělit následujícím způsobem :

- Shrnující poznámky určené všem čtenářům a přinášející teoretické i praktické informace o gender mainstreamingu a praktických cvičeních k pochopení gender mainstreamingu v rámci vaší organizace a vašeho partnerství
- Shrnující poznámky zaměřené na Rozvojová partnerství
- Shrnující poznámky zaměřené na Národní podpůrnou strukturu a Řídící orgány
- Shrnující poznámka obsahující příklady Rozvojových partnerství Iniciativy Společenství EQUAL a seznam zdrojů

Nenechte se tímto úkolem odradit hned na počátku. Gender mainstreaming je proces. Příručka Vám může pomoci při prvních krocích a bude vás doprovázet, dokud se blíže neseznámíte s gender mainstreamingem a rozsáhlými možnostmi, které skýtá pro dosažení větší efektivity Vašeho Rozvojového partnerství.

## **Autoři**

Tato příručka je výsledkem práce pracovní skupiny Evropské komise pro gender mainstreaming, jež byla ustavena v rámci Iniciativy Společenství EQUAL, zahrnující zástupce Řídících orgánů a Národních podpůrných struktur z členských států Evropské Unie. Bohatý materiál pro tuto příručku poskytl i školicí seminář, který se konal v červenci 2004 v Budapešti a který uspořádala pracovní skupina Evropské komise pro gender mainstreaming a jehož hostitelem byl maďarský Řídící orgán. Příručku sestavila a sepsala Rebecca Franceskidesová.

## 2

# CO ZNAMENÁ GENDER MAINSTREAMING

Rovná účast žen a mužů ve všech aspektech společnosti je zásadně důležitá pro trvalý růst a demokracii. Současně je i symbolem úrovně politické vyspělosti dané společnosti.

Tento náročný cíl však zdaleka není realitou, navzdory podstatnému pokroku, jež v uplynulých 40 letech prosazovala Evropská Unie.

Vztah žen k trhu práce je stále do značné míry zprostředkováván muži, ať již v postavení členů rodiny, zaměstnavatelů nebo těch, kteří zajišťují finanční zdroje.

Trh práce stále upřednostňuje muže před ženami a odráží a posiluje tradiční vnímání jejich rolí v domácnosti, přičemž se polarizuje stávající rozdělení, navzdory tomu, že je naprosto jasné, že životní styl většiny žen, ale také mnoha mužů, již nelze takto přesně rozlišovat.

Například, požadavek větší rovnoprávnosti v práci i v životě rodiny vznášejí ženy i muži, přitom politiky snažící se o úpravu těchto dvou oblastí, se neustále více zaměřují na ženy-matky.

Skutečnost, že se nedaří měnit postavení žen (a tím pádem ani postavení mužů) vedlo politické činitele i ty, kteří se snaží o dosažení rovnosti, k tomu, že si kladou otázku, jaký dopad politika rovných příležitostí má. Uvědomili si, že společenské uspořádání, praktické přístupy společnosti a vztahy mezi ženami a muži potřebují radikálně přehodnotit, aby bylo možno vymýtit hluboce zakořeněné a často i skryté příčiny nerovnosti. Tento nástroj pojmenovali gender mainstreaming.

### Zpochybnění tradičních přístupů

Gender mainstreaming uznává, že iniciativy speciálně zaměřené na ženy, které často působí na okraji společnosti, jsou sice potřebné, avšak samy o sobě nepřinášejí zásadní změnu. Řada z nich je inovativních a přináší prospěch ženám, které se jich účastní přímo. Nejsou ale schopny dostatečným způsobem ovlivňovat služby nebo distribuci zdrojů tradiční politiky a projektů, a tak nemají žádný významnější vliv na zmenšování nebo odstranění nerovnosti mezi ženami a muži.

Gender mainstreaming zpochybňuje tyto tradiční politické přístupy a zavedené přidělování zdrojů. Uznává silnou souvztažnost mezi relativními nevýhodami žen a relativními výhodami mužů. Zaměřuje se na sociální rozdíly mezi ženami a muži: rozdíly, které jsou naučené, které lze v průběhu času měnit a které se různí uvnitř i mezi jednotlivými kulturami.

Tak například rozdílné využívání času ženami a muži má přímý dopad na způsob práce a na jejich životní volby. Typické způsoby mužské placené práce – zaměstnání na plný úvazek po celou dobu aktivního života – zasahuje do časového rozpočtu rodiny. Ženy se přizpůsobují.

Jsou to ženy, kdo pracuje na kratší úvazek, nebo se vzdají kariéry vyžadující plné nasazení v případě, že to potřeby rodiny vyžadují.

Výsledkem je, že právě ženy tvoří většinu nezaměstnaných, špatně placených, pečujících o druhé, a podobně.

### Odhad rozdílů

Základní příčina problému spočívá ve společenském uspořádání, institucích, hodnotách a názorech, které vytvářejí a udržují nerovnováhu mezi ženami a muži. Otázkou není, jak „zapojit“ ženy do jednotlivých procesů, ale jak tyto procesy upravit, aby vytvořily prostor pro zapojení žen i mužů.

Gender mainstreaming začíná rozbořem situací v každodenním životě žen a mužů. Zviditelňuje jejich rozdílné potřeby a problémy a zajišťuje, že politické a praktické přístupy nejsou založeny na chybných předpokladech a stereotypch.

Ukazuje také, že ženy a muži nejsou homogenní skupinou. Kromě jejich pohlaví je poznamenávají rovněž náboženství, etnická příslušnost, vzdělání, tělesné postižení, sexuální orientace, třídní příslušnost a podobně, což dále prohlubuje nerovnosti nebo plodí další, které je třeba řešit v rámci programu CIP EQUAL.

Například žena s vysokoškolským vzděláním pocházející ze střední třídy nemá stejné výchozí podmínky jako žena dělnického původu s nepříliš dobrou kvalifikací, zejména patří-li současně i k některé etnické menšině. Ačkoliv obě mohou být v pracovním prostředí diskriminované, jejich potřeby jsou rozdílné.

Tvůrci této politiky a programoví manažeři mohou prosadit cílenější přístup, účinnější naplňování a větší rovnost, vezmou-li v úvahu rozdílná postavení žen a mužů.

Rovnost může znamenat, že je se všemi zacházeno naprosto stejně (například při mzdových otázkách) ale také naprosto rozdílně bereme-li v potaz specifické rozdíly (mateřství).

Může to znamenat zavádění specifických akcí zaměřených na ženy nebo muže s cílem řešit přetrvávající nerovnosti nebo měnit tradiční politické přístupy ve snaze přizpůsobit se rozmanitosti okolností.

Gender mainstreaming může uvolnit cestu k hledání společných východisek a uspokojení potřeb každého, ať už skupiny nebo jednotlivce, aniž by byla přijímána vize světa, jež je určena výhradně jednostrannou dominantní kulturou.

Problémem je skutečnost, že rovnost bývá často vnímána jako boj mezi jednou skupinou, v tomto případě mužů, vzdávající se moci a výhod ve prospěch druhé skupiny, v tomto případě žen.

Skutečnou výzvou je ukázat, že z rovnoprávnější společnosti vybudované na principu uznávání odlišnosti, která se obrací k potřebám jednotlivce i skupiny a cení si jich, mohou mít prospěch všichni.

### **Dva přístupy pod mikroskopem**

#### **Přístup zaměřený na ženu vidí neúčast žen jako problém**

Zaměřeno na: Ženy

Problém: Vyloučení žen

Cíl: Účinnější, efektivnější rozvoj

Řešení: Integrovat ženy do stávajících struktur

Strategie: Projekty výhradně pro ženy. Zvýšit produktivitu žen, příjem a schopnost řídit domácnost

#### **Přístup zaměřený na gender je soustředěn na člověka**

Zaměřeno na: Vztahy mezi ženami a muži

Problém: Nerovné vztahy, které brání rovnému rozvoji a plné účasti žen i mužů

Cíl: Rovnoměrný rozvoj, kde se ženy i muži dělí o rozhodování i moc, možnosti i zdroje

Řešení: Transformovat nerovné vztahy a struktury; posílit samostatnost handicapovaných a žen

Strategie: Identifikovat a zaměřit se na praktické a strategické potřeby určené ženami a muži ke zlepšení jejich postavení.

Zdroj: Genderová analýza a Modul odborné přípravy genderového plánování pro pracovníky UNDP (Gender Analysis and Gender Planning Training Module for UNDP staff).

<http://www.undp.org/gender/tools.htm>

### 3

## GENDER MAINSTREAMING – BLIŽŠÍ POHLED NA KONCEPCI A TERMINOLOGII

### Koncepce

#### Gender mainstreaming není :

- Výhradně ženskou otázkou
- Není pouze o snadnějším přístupu či vyrovnávání statistik
- O dobře napsaných prohlášeních
- O obviňování kohokoliv ze stávajících nerovností
- O tom, že činnost v tomto směru vyvíjejí pouze ženy
- O tom, že z gender mainstreamingu mají prospěch pouze ženy
- O zrušení či nahrazení specifických genderových politik a projektů zaměřených buď na ženy, nebo na muže

#### Gender mainstreaming:

- Je o snižování chudoby, podpoře ekonomického růstu a posilování občanské soudržnosti
- Je aktivním procesem vypracovaným s cílem řešit nerovnosti, jež mohou – a také tak činí – diskriminovat jedno z pohlaví
- Je zaměřen na základní ekonomické a sociální politické přístupy, které dodávají hlavní zdroje
- Je rozumný z ekonomického hlediska, neboť zajišťuje, aby ženy i muži byli aktivní, a využívá 100 % produktivní pracovní síly
- Představuje další krok na cestě vedoucí k rovnosti
- Uznává, že gender je jedním z nezákladnějších organizačních rysů společnosti a že ovlivňuje naše životy od chvíle, kdy přicházíme na svět
- Předpokládá, že je uznávána mužská i ženská identita
- Uznává, že v životě mužů a žen existují rozdíly, a proto se tedy i naše potřeby, zkušenosti a priority liší
- Vyžaduje rozhodnutí dosáhnout vyváženého rozdělení odpovědností mezi ženami a muži
- Vyžaduje jasně stanovenou politickou aktivitu a podporu s jasnými ukazateli i cíli
- Nebude realizován ze dne na den, jde o průběžný proces

#### Gender mainstreaming znamená:

- Že rozdíly mezi ženami a muži nelze nikdy používat jako příčinu diskriminace
- Znovu se hluboce zamyslet nad způsobem, jakým fungují trhy práce a jaký je jejich dopad na zaměstnanost žen a mužů
- Dlouhodobé změny ve společnosti, změna rodičovských rolí, rodinných struktur i organizace práce, času a dokonce i institucionálních přístupů
- Úpravu tradičního přístupu, spíše než přidávání dalších aktivit pro ženy v okrajových oblastech
- Partnerství mezi ženami a muži s cílem zajistit, aby se obě strany plně účastnily rozvoje společnosti a měly stejný prospěch ze společenských zdrojů
- Reagovat na zásadní příčiny nerovnosti a zajišťovat nápravu
- Zajišťovat, aby iniciativy nejen reagovaly na genderové rozdíly, ale aby se také snažily snížit genderovou nerovnost
- Klást správné otázky, aby bylo možno zjistit, kam by měly být omezené zdroje směřovány
- Větší pozornost věnovanou mužům a jejich úloze při vytváření rovnoprávnější společnosti

**Gender mainstreaming zahrnuje:**

- návrh politických přístupů
- rozhodovací proces
- přístup ke zdrojům
- postupy a praxe
- metodologii
- realizaci
- monitorování a vyhodnocování

**Terminologie**

**Pohlaví:** biologický rozdíl mezi ženami a muži

**Gender:** společenské rozdíly nebo role přiřazované ženám a mužům, role, které se učíme, když vyrůstáme, které se v průběhu času mění a jsou ovlivňovány kulturou, etnickým původem, náboženstvím, vzděláním, třídním a zeměpisným, ale i ekonomickým a politickým prostředím, ve kterém žijeme. Tyto modely chování nastavují normy a ovlivňují to, kým jsme, bez ohledu na naše pohlaví. Například zatímco pouze ženy mohou rodit (biologická předurčenost), biologie již neurčuje, kdo bude děti vychovávat (genderové chování) či kdo bude vykonávat domácí práce. Gender tedy popisuje soubor vlastností a chování, které od žen a mužů očekávají jejich společnosti a který utváří jejich sociální identitu. Identitu, která je v každé kultuře odlišná a která se mění v průběhu dějin.

**Genderová rovnost:** znamená, že rozdílné chování, přání a potřeby žen a mužů jsou stejně hodnoceny a je na ně nahlíženo bez rozdílu a nezakládají příčinu pro vznik různých následků, které by nerovnosti ještě dále posilovaly.

**Genderové vztahy:** vzájemné vztahy mezi ženami a muži. To znamená, že změny pro ženy si vyžadají i změny pro muže a naopak.

**Zavedené tradice (mainstream):** hlavní proud, převažující myšlenky, postoje, praxe nebo tendence. Zde se zvažují volby a přijímají rozhodnutí ovlivňující ekonomická, sociální a politická řešení. Zde je střed dění. Zavedené tradice hlavního proudu (mainstream) určují, co kdo dostane, a zajišťují stanovení příslušných poměrů pro přidělování zdrojů i příležitostí.

**Gender mainstreaming:** začlenit otázku genderové rovnosti do této dominantní tendence (mainstream) ve společnosti tak, aby z ní ženy i muži mohli mít stejný prospěch. Znamená to nahlížet na každý jednotlivý krok v dané politické iniciativě - tvorbu, realizaci, monitorování a vyhodnocování – s cílem podpořit rovnost mezi ženami a muži.

**Analýza/vyhodnocení genderového dopadu:** zkoumá politické přístupy i praktické kroky s cílem zjistit, zda jsou stejně prospěšné pro ženy i pro muže. Určuje existenci a míru rozdílů mezi ženami a muži a důsledky, jež tyto rozdíly mají na specifické oblasti politiky. Hodnotí politická i praktická řešení ve snaze zjistit, zda budou mít jiný dopad na ženy než na muže, aby tak bylo možno neutralizovat diskriminaci a zajistit rovnost. K provádění této analýzy jsou nutné statistiky a ukazatele členěné podle pohlaví.

**Specifická/pozitivní akce:** je určena pro zvláštní skupiny žen nebo mužů a je jí zapotřebí, aby spolu s politikou gender mainstreamingu odstraňovala nerovnosti, které byly zjištěny, nebo aby se zabývala některými obzvláště rezistentními problémy.

## 4 FORMÁLNÍ DEFINICE

„Gender mainstreaming neznámá omezit úsilí k prosazování rovnosti při uskutečňování specifických opatření na pomoc ženám, ale mobilizovat veškeré obecné politiky a opatření za účelem dosáhnout rovnosti tím, že aktivně a otevřeně, již ve stadiu plánování, zvažuje jejich případné účinky na budoucí postavení mužů a žen (genderové hledisko). To znamená systematicky zkoumat opatření a politiky a zvažovat případné účinky ve chvíli, kdy je definuje a realizuje.“

„Systematické zvažování odlišností podmínek, postavení a potřeb žen a mužů ve všech politikách a činnostech Společenství: to je základním rysem zásady „mainstreamingu“, kterou Komise schválila. Neznámá to jenom více zpřístupnit ženám programy nebo zdroje Společenství, ale spíše souběžně mobilizovat zákonné nástroje, finanční zdroje a analytické a organizační kapacity Společenství tak, aby ve všech oblastech existovala snaha vybudovat mezi ženami a muži vyvážené vztahy. V tomto ohledu je nutné a důležité založit politiku genderové rovnosti na důkladné statistické analýze postavení žen a mužů v různých oblastech života i na změnách, ke kterým ve společnostech dochází.“

Evropská komise. Sdělení: „Zařazování rovných příležitostí pro ženy a muže do všech politických iniciativ a činností Společenství“ (COM (96)67final). V elektronické podobě, pouze ve francouzské verzi.

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/gms\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html)

„Gender mainstreaming znamená (re)organizaci, zlepšení, rozvoj a hodnocení používaných politických postupů tak, aby ti, kteří běžně působí v oblasti přípravy politik, začleňovali hledisko genderové rovnosti do všech politik na všech úrovních a ve všech stádiích.“

Rada Evropy, Gender mainstreaming: koncepční rámec, metodika a prezentace dobré praxe. Štrasburk. 1998.

[http://www.coe.int/T/E/Human\\_Rights/Equality/02.\\_Gender\\_mainstreaming/100\\_EG-S-MS\(1998\)2rev.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02._Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS(1998)2rev.asp#TopOfPage)

Gender mainstreaming je „procesem, jenž ve všech oblastech a na všech úrovních hodnotí důsledky, které budou mít veškeré zamýšlené akce, včetně legislativních, politických nebo programových, pro ženy i muže. Je to strategie, jež má zájmy a jednotlivé zkušenosti žen i mužů učinit integrální součástí návrhu, realizace, monitorování a vyhodnocování politik a programů ve všech politických, ekonomických a společenských oblastech tak, aby ženy a muži rovným způsobem těžili z nabízených možností a aby nepřetrvávala nerovnost. Konečným cílem je dosažení genderové rovnosti.

Spojené národy. ECOSOC, 1997.

<http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66>.

## 5 STRUČNÝ HISTORICKÝ PŘEHLED POLITIKY EVROPSKÉ UNIE A GENDER MAINSTREAMINGU

Po řadu let panovalo přesvědčení, že rovnost je především ženskou otázkou. Toto přesvědčení prosazovali politici, političtí činitelé, a dokonce i ženy samotné.

### **70. léta – Období práv jednotlivců**

V 70. letech se Evropská Unie (EU) vydala na svou dlouhou cestu k dosažení rovnosti mezi ženami a muži, přestože ustanovení týkající se rovné mzdy již figuruje v Římské smlouvě z roku 1957.

Hlavním bodem v tomto období, zaměřeném na právo jednotlivce na rovnost, byl požadavek rovného zacházení.

V roce 1975 byla schválena první evropská směrnice o genderové rovnosti, zaměřená na mzdu.

Zanedlouho, v roce 1976 následovala další směrnice o rovných příležitostech v přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání, kariérnímu postupu a pracovních podmínkách. V roce 2002 byl tento text posílen a rozšířen, takže zahrnoval i oficiální zákaz sexuálního obtěžování.

Následovaly další směrnice: rovné zacházení v mandatorních systémech sociálního zabezpečení (1978); v systémech sociálního zabezpečení pracujících osob (1986); v otázkách osob samostatně výdělečně činných a jejich vypomáhajících manželů/manželů, (1986); dále směrnice o mateřské dovolené a ochraně zdraví a bezpečnosti práce těhotných žen a matek pečujících o malé děti (1992); o organizaci pracovní doby (1993); o rodičovské dovolené a volnu poskytovaném z rodinných důvodů; o důkazním břemeni usnadňujícím dokazování diskriminace v případech řešených soudně (1997); a o částečném pracovním úvazku (1997).

Zákony o rovném zacházení byly účinné v boji proti otevřené diskriminaci, avšak tato účinnost nebyla dostatečná pro zajištění rovnosti. Jejich výchozím bodem byl předpoklad, že se ženami a muži by mělo být zacházeno stejně. Ovšem vzhledem k tomu, že startovní čára žen není tatáž jako startovní čára mužů, rovné zacházení vždy nevedlo ke stejným výsledkům. Zdánlivě neutrální přístupy měly rozdílné výsledky.

### **80.léta – Období specifické činnosti**

V 80. letech doházelo k zavádění specifických/pozitivních akcí zaměřených proti znevýhodňování žen. Znamenalo to, být stále spíše okrajově, počátek přístupů orientovaných na ženy. Tyto byly zaměřeny na to, co ženy „postrádaly“ – implicitně to znamenalo, že problém spočíval na straně žen, a proto se tedy změnit musejí ony.

EU uznávala nedostatky v oblasti legislativy zabývající se rovným zacházením, jež má řešit rozdíly mezi ženami a muži, a proto se podílela na financování specifických akcí pro ženy - zejména těch, které se soustřeďovaly na odborné vzdělávání.

Přijala rovněž řadu doporučení a kodexů dobré praxe v oblastech, jakými jsou například vzdělávání a odborná příprava; péče o dítě; boj proti sexuálnímu obtěžování; pozitivní akce; diskriminace v médiích; a zlepšování přístupu žen do funkcí s rozhodovací pravomocí.

### **90. léta – Období mainstreamingu**

Částečným řešením se také ukázaly specifické akce zaměřené na ženy. Připravovaly ženy na dominantní kulturní postavení mužů, proti němuž ale nebojovaly.

To vyústilo v nové období, období gender mainstreamingu, které se začalo zaměřovat na samotné struktury a systémy, na vztahy mezi ženami a muži a na jejich individuální potřeby. Tomuto přístupu se dostalo celosvětového přijetí v roce 1995 na čtvrté Světové konferenci OSN o ženách v Pekingu.

Gender mainstreaming uznává, že stávající struktury nejsou z hlediska otázky genderu neutrální, ale upřednostňují jedno či druhé pohlaví celou řadou nejrůznějších, více či méně patrných, způsobů. Výsledkem je, že genderově zjevně neutrální politiky mohou ve skutečnosti toto dělení ještě více prohloubit, a v důsledku toho ženy či muže dále znevýhodňovat.

Souběžně s gender mainstreamingem přišlo i volání po přístupech, které by akceptovaly různorodost okolností a uznávaly, že například věk, etnický původ, určitý tělesný handicap nebo sexuální orientace rovněž ovlivňují schopnost jednotlivců soutěžit podle zásad rovnosti.

EU přijala svůj přístup gender mainstreamingu v roce 1996.

Evropská komise při zavádění této změny sdělila, že hodlá aplikovat genderové hledisko do oblasti plánování, realizace, monitorování a vyhodnocování veškerých politik a akcí EU a zkoumat jejich dopad na ženy a muže.

V roce 1997 potvrdila Amsterdamská smlouva význam podpory genderové rovnosti a oficiálně přijala závazek prosazovat gender mainstreaming.

## **6 GENDER MAINSTREAMING – NĚKOLIK STATISTICKÝCH ÚDAJŮ**

Je všeobecně známo, že ženy jsou vystavovány systematické a trvalé diskriminaci, která dává vznikat další diskriminaci v rozdílném přístupu žen a mužů k pracovním příležitostem, ke zdrojům a k řídicím funkcím.

Zcela jasně je to patrné na vývoji trhu práce za uplynulá dvě desetiletí.

V 15 členských státech EU došlo v 80. letech, ba dokonce ještě dříve, k mohutnému nástupu žen na trh práce, tento jev však nebyl doprovázen odstraněním segregace na poli jednotlivých oborů, v oblasti zaměstnávání či pracovních příležitostí. Většina žen stále pracuje ve skupině vyhrazených sektorů a vymezených povoláních. Převažují u nich částečné pracovní úvazky, jsou do značné míry vylučovány z možností pracovat v odpovědných funkcích, jsou méně placeny než muži, více než mužům jim hrozí nezaměstnanost a čelí většímu riziku chudoby.

Aktivní účast žen na trhu práce a zmenšování genderových rozdílů ve všech oblastech života, jsou klíčem ke konkurenceschopnosti EU, k ekonomickému růstu a sociální soudržnosti. Lisabonského cíle - dosáhnout do roku 2010 60 % míry zaměstnanosti žen - nebude dosaženo bez dalšího úsilí, které je nutno vyvinout na poli genderové rovnosti. Má-li být stanovený cíl naplněn, musí na trh práce do roku 2010 vstoupit alespoň 6 milionů žen.

#### **Některé údaje :**

##### **Zaměstnanost**

- Míra zaměstnanosti žen stoupala více než zaměstnanost mužů. V porovnání s první polovinou 90. let, kdy byla méně než 50 %, je nyní na úrovni 55,6 %. Ale propast v porovnání s muži je stále hluboká. V evropské patnáctce je rozdíl mezi ženskou a mužskou zaměstnaností 17,2 procenta, a v evropské pětadvacítce tento rozdíl dosahuje 16,3 %.
- Stabilní, ale stále vysoká zůstává segregace v závislosti na příslušnosti k pohlaví v rámci určitých zaměstnání nebo oborů. Ženy převládají ve zdravotnictví a sociálních službách, vzdělávání, veřejných úřadech a maloobchodě, a na druhé straně je nesrovnatelně větší počet mužů působících jako techničtí pracovníci, inženýři, finančníci a manažeři. Přestože se na vysoce odpovědná místa dostává nyní více žen, muži mají stále dvakrát větší šanci, že zaujmou manažerský post, a více než třikrát větší naději, že se stanou vrcholovými manažery. Podstatně méně žen než mužů pracuje ve funkcích s kontrolní odpovědností, a tento rozdíl ještě dále narůstá se zvyšující se věkovou kategorií.

##### **Nezaměstnanost**

- Ve většině členských států zůstává míra nezaměstnanosti vyšší u žen než u mužů (o 1,8 % vyšší v evropské patnáctce a o 1,9 % v evropské pětadvacítce), a ženy jsou i nadále více vystaveny nebezpečí ztráty zaměstnání a ekonomické nečinnosti než muži.

##### **Mzdy**

- Mezi ženami a muži stále ještě přetrvává rozdíl ve mzdách – zřejmě jedna z nejviditelnějších nerovností, na které ženy v práci narážejí. Ženy v EU si průměrně vydělávají pouze 84 % průměrné mzdy mužů – 89 % ve veřejném sektoru a 76 % v sektoru soukromém.
- Ženy tvoří 77 % nejhůře placených pracujících v EU, muži 23 %. Riziko chudoby je pro ženy v porovnání s muži vyšší o 3 %.

##### **Práce na částečný úvazek**

- V práci na částečný úvazek silně převažují ženy. V evropské patnáctce pracuje na částečný pracovní úvazek 34 % žen, v evropské pětadvacítce jich je 30 %. Naproti tomu na částečný úvazek pracuje v evropské patnáctce a v evropské pětadvacítce 7 % mužů.

### **Práce a rodinný život**

- Ženy i nadále zajišťují většinu prací v domácnosti a v rodině. To má dopad na uspořádání jejich pracovní činnosti a omezuje jejich příležitosti přijímat taková zaměstnání, která jsou srovnatelná s průměrným zaměstnáním mužů.
- V evropské patnáctce pracují ženy, které mají děti, o 12 hodin méně než muži, kteří mají děti, v evropské pětadvacítce činí tento rozdíl 11 hodin. Vykazují také nižší míru zaměstnanosti než bezdětné ženy, a to o 12,7 procentních bodů.
- Muži, kteří mají děti, vykazují míru zaměstnanosti o 9,5 procentních bodů vyšší než muži bezdětní.

### **Vzdělání**

- Ženy v porovnání s muži dosahují lepšího vzdělání. Rozdíl mezi ženami a muži s dokončeným středoškolským vzděláním ve věkové kategorii 20 - 24 let je v evropské patnáctce 6 procentních bodů, a v evropské pětadvacítce 5 procentních bodů. Ženy tvoří v EU většinu vysokoškolsky vzdělaných osob (55 %), i když výběr jejich studií stále nese znaky tradičních genderových stereotypních vzorců - v roce 2001 jich v oblasti věd, matematiky a informatiky získalo vysokoškolský diplom 36 %, ve strojírenství pak 21 %.

Zdroj : Zpráva o rovnosti mezi ženami a muži, 2004. Evropská komise  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/com\\_04\\_115\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com_04_115_en.pdf)

## 7

# PRAKTICKÉ CVIČENÍ: CHÁPÁNÍ KONCEPCE GENDER MAINSTREAMINGU

Je důležité, aby vaše organizace a všichni vaši partneři sdíleli společné chápání gender mainstreamingu a aby měli stejnou vizi toho, čeho chcete ve vašem Rozvojovém partnerství dosáhnout. Jedním ze zásadních prvních kroků je definovat, co to znamená pro vás.

Pro zahájení diskuse ve vaší organizaci a vašem partnerství byste mohli zkusit toto jednoduché cvičení.

Nezapomínejte na tři základní praktická pravidla, pro něž je, ještě než začnete, zapotřebí souhlasu a podpory všech účastníků.

- **Mlčenlivost** – Cokoliv je řečeno v rámci skupinového setkání, zůstane ve skupině a nebude se o tom diskutovat jinde, ani to nesmí zasáhnout do běžných pracovních vztahů.
- **Zdrženlivost ve vyjadřování soudů** – Lze vyjadřovat názory, ale nesmějí zasahovat do skupinového procesu. Pokud tedy dojde k neshodě, vyslechněte všechna stanoviska, aniž byste je okamžitě vyvraceli. To také znamená nepřerušovat účastníky, když hovoří, a věnovat dostatek času k pochopení toho, co říkají.
- **Spoluodpovědnost** – úspěch skupinového setkání bude záviset na aktivním zapojení každého jednotlivého člena do činnosti. Nikdo nesmí být pouze pasivním pozorovatelem.

V tomto cvičení je důležité ukázat na relevanci gender mainstreamingu pro muže stejně jako pro ženy.

Nerovnost pohlaví dopadá hůře na ženy než na muže. To může vyvolat dojem, že investice do gender mainstreamingu jsou přínosné pouze pro ženy. Avšak nerovnoprávnost žen a mužů může mít i opačný – byť poněkud odlišný – důsledek pro muže. Gender mainstreaming nám umožňuje zaměřit se – kromě dopadů nerovnosti na ženy – i na důsledky, které nerovnoprávnost žen a mužů přináší mužům. Pro ochotu celé skupiny zavázat se k prosazování rovnosti je zásadně důležité, aby se tato otázka stala významnou pro všechny účastníky. Zařazujte do diskuse informace o způsobu, jakým je společnost strukturována a který má méně příznivé dopady na muže, a zdůrazněte, jak může gender mainstreaming vyústit v činnost napravující tuto situaci.

### Například:

- Řada pomocných služeb je nastavena pro ženy, přičemž pro muže neexistuje žádná alternativa či jiná podpora.
- Pro ženy může být snadnější převzít tradiční role mužů než pro muže plnit tradiční role žen, příkladem může být pečovatelský sektor.
- Neexistence placené otcovské dovolené.
- Nároky pracovních míst ztěžují situaci mužů, kteří chtějí aktivněji plnit rodičovskou a pečovatelskou roli.

### Krok 1

Na zahájení cvičení může moderátor navrhnout určitý námět (zákaz kouření ve veřejných budovách, stávky na železnici, atd.) a požádat skupinu, aby se zamyslela, zda tyto záležitosti mají odlišný dopad na ženy a na muže, i na různé skupiny žen a mužů. Je to jakési „zahřívací“ kolo a mělo by být svižné a zábavné. Skupinu můžete požádat, aby o tomto námětu diskutovala ve dvojicích a poté si zpětně sdělila obsah diskuse. Mohli by účastníci uvést nějaké genderové hledisko týkající se nějakého tématu nebo aspektu života?

### Krok 2

Každý účastník poté vyplní tři následující prohlášení na třech oddělených poznámkových lístcích:

1. Gender mainstreaming podle mne znamená .....
2. Tento výraz neznámá .....
3. Je nezbytný, protože .....

Této části cvičení věnujte jednu minutu. Zapište první definice, které vás napadnou. Není to žádný test ani soutěž, ale příležitost k zamyšlení.

Po dokončení této části cvičení připevní každý účastník své lístky na zeď a prezentuje je skupině. Jak každý účastník přidává své myšlenky, pokuste se je průběžně seskupovat. Následuje zevrubná diskuse s cílem dobrat se společné vize a chápání. Pokud je skupina početná (více než 12 osob), první diskuse může být vedena v menších skupinkách.

**Další body, které je třeba zvažovat:**

Lze s různými skupinami, které mají odlišné potřeby zacházet stejným způsobem?

Znamená rovnost stejné zacházení s lidmi pouze tehdy, kdy jsou všechny další okolnosti stejné?

Měla by rovnost uznávat a potvrzovat rozdíly mezi ženami a muži?

Lze vycházet z předpokladu, že ženy nebo muži jsou homogenní skupinou se stejnými potřebami?

Jaký je dopad dalších faktorů, například věku, etnického původu, tělesného handicapu nebo sexuální orientace na možnosti žen a mužů soutěžit na základě rovnosti?

## 8

# GENDER MAINSTREAMING - STANDARD V RÁMCI PROGRAMU SPOLEČENSTVÍ EQUAL

Podobně jako všechny ostatní politické iniciativy Evropské unie (EU) na tomto poli, i CIP EQUAL zvolil pro řešení nerovností, kterým jsou vystaveni muži i ženy, dvojí strategii.

- Žadatelé o Rozvojová partnerství v rámci CIP EQUAL musejí vyhovět požadavku gender mainstreamingu nezávisle na tématické prioritě, kterou zvolili. To je základní složka každého Rozvojového partnerství.
- Je to také samostatná programová priorita podporující specifické akce pro skupiny žen nebo mužů s cílem bojovat proti přetrvávajícím nerovnostem.

Gender mainstreaming je nástrojem, strategií pro zlepšení kvality. Zvyšuje kvalitu vašeho Rozvojového partnerství a umožňuje vám přesněji dosáhnout vaší cílové skupiny, jejich potřeb a očekávání.

Od úplného začátku zahrnuje analýzu toho, jak se vyrovnáváte s potřebami všech složek obyvatelstva, abyste zajistili, že Rozvojová partnerství nejen nebudou dávat vzniknout diskriminaci v oblasti genderu, ale budou aktivně přispívat k všeobecně objektivní rovnosti mezi ženami a muži.

Hledisko genderu je bráno v úvahu i tehdy, když je vaše cílová skupina skupinou převážně jednoho pohlaví, jako například pracovníci v pečovatelských zdravotnických profesích nebo inženýři. Vaše analýza se může zabývat příčinami početní převahy žen či mužů v daném oboru a bariérami, které vylučují ženy nebo muže či skupiny žen nebo mužů ze stejné účasti.

Gender mainstreaming se vás dotýká, ať již nabízíte granty pro nové podnikání, zabýváte se celoživotním vzděláváním, rehabilitačními programy, podporou poskytovanou bývalým vězňům nebo etnickým menšinám. Je to proto, že vaši partneři a účastníci nejsou homogenní skupinou. Jsou mezi nimi ženy a muži s rozdílnými problémy a očekáváním. Své služby můžete orientovat lépe, budete-li nejprve tyto potřeby analyzovat a zjistíte-li, jak je můžete nejlépe uspokojit.

## PŘÍKLADY

### **Pobídkové podnikatelské fondy pro nezaměstnané a nepracující osoby**

Existuje jasný důkaz, že finanční zdroje na podnikání se nedostávají ke zranitelným skupinám a oblastem. Jak můžete zajistit stejné finanční možnosti v případě žen a mužů, s nimiž spolupracujete? Čelí všichni stejným překážkám, chtějí-li na tyto prostředky dosáhnout? Jaký je jejich postoj k riskování? Například, nabízené minimální granty nesmějí být nastaveny příliš vysoko, pokud mají zaujmout ženy. Je tomu tak proto, že mnoho žen raději začíná s menšími částkami. To může souviset s jejich přístupem k riziku a se sklonem náklady při vzniku společnosti spíše podhodnotit. Může to být ovšem vysvětlováno i jejich rodinnou situací – počtem dětí nebo starších rodinných příslušníků, o které pečují.

### **Udržet pracující déle v zaměstnání**

Ožehavou otázkou na evropské i národní úrovni je otázka věku. Lze se zaměřit na běžné překážky, s nimiž se potýkají starší pracovníci – motivace, odborný výcvik, nové způsoby práce, anebo se můžete spíše zabývat dlouhodobějšími strategiemi lidských zdrojů a metodami řízení věku. Mezi staršími ženami a muži existuje celá řada rozdílů – jejich postavení na konci kariéry, odlišná úroveň odborných schopností, nižší penze či příjmy. Jakým způsobem budete zohledňovat tyto faktory při vypracovávání vašeho Rozvojového partnerství? Jak budete podporovat ženy a muže a vést je k tomu, aby si vybrali co nejlépe?

### **Usnadňovat přístup na trh práce pro znevýhodněné skupiny**

Chcete na trh práce připravit znevýhodněné ženy a muže. Přemýšleli jste o tom, jak váš program zařazování dokáže zaujmout ženy a muže alespoň v témže poměru, v jakém jsou zastoupeni v celkové cílové skupině? Jak bude zaměřena na ženy a muže vaše inzerce? Jak zajistíte u žen a mužů podobnou stabilitu setrvání v zaměstnání poté, co projdou zařazovacím programem? Potřebujete specificky ovlivňovat zaměstnavatele proto, aby jste zajistili, že ženy i muži najdou

takovou práci, která bude vyhovovat jejich kvalifikaci? Budete potřebovat další podpůrná opatření, aby jste ženám a mužům v tomto procesu pomáhali?

### **Odstraňovat segregaci v určitých povoláních**

Chcete působit v oboru stavebnictví a inženýrství, které jsou často pro ženy nepřístupné. Jak budete ženy na vstup do těchto sektorů připravovat? A co jejich zaměstnavatelé? Jsou všichni zaměstnavatelé muži? Jaký přístup k nim zvolíte? Jak si poradíte s profesní kulturou v těchto sektorech, aby bylo zajištěno že jsou otevřeny pro ženy i pro muže? A co podpora v profesním postupu? Potřebují ženy stejná pomocná opatření jako muži? Jak tuto profesi učiníte pro ženy přitažlivější?

### **Ozdravování městských oblastí**

Vaše Rozvojové partnerství se zabývá problémy městských center – nezaměstnanost, chudoba, nedostatečné služby, bezpečnost. Chcete vytvářet pracovní příležitosti zaváděním zařízení, která by provozovali dlouhodobě nezaměstnaní. Většina z vašich uchazečů budou nejspíše ženy. Jak hodláte oslovovat muže a vybízet je k tomu, aby se také zapojili? Jaké pomocné struktury potřebujete vybudovat, abyste reagovali na jejich potřeby? Jak zajistíte, že poskytování služeb bude vyhovovat stejně ženám jako mužům?

### **Pomoc ohroženým farmářům**

Chcete pomoci farmářům a naučit je nové metody. Genderová analýza ukazuje, že většina profesionálních farmářů jsou muži a že většina žen jen vypomáhají manželkami. Role, které mají, jsou odlišné, podobně jako jejich postavení i jejich zapojení v daném společenství. Bez této analýzy by se ženy-farmářky nemohly být zviditelněny. Jak se zabýváte potřebami žen a mužů, abyste zajistili, že pro Rozvojové partnerství budou mít stejný přínos?

### **Osoby samostatně výdělečně činné nebo vytváření možností podnikání pro nezaměstnané**

Uvažuje nezaměstnaný muž o založení podniku se stejným nadšením a sebedůvěrou jako nezaměstnaná žena? Pokud jde o pracovní dobu, potřebují stejnou podporu a jsou stejně časově dostupní? A co péče o děti nebo další závazky? Dívá se na ně podnikatelský svět stejně? Jak budou vaše služby vyhovovat těmto různorodým potřebám?

### **Podporovat pracovní příležitosti pro žadatele o azyl**

Jaké je procento žen mezi skupinou žadatelů o azyl, která je vaší cílovou skupinou? Sledujte případné bariéry bránící účasti žen na odborném výcviku a zaškolovacích činnostech. Účastní se žadatelky o azyl stejných kurzů odborného výcviku jako mužští žadatelé o azyl? Není-li tomu tak, proč?

### **Zlepšování průčeschnosti imigrantů a etnických skupin**

Postavení žen-imigrantek nebo žen z menšinových etnických skupin, jakými jsou například Romové, se může podstatným způsobem lišit od postavení mužů z těchto skupin. Mohou se nacházet na spodní příčce stupnice znevýhodněných osob a být vystaveny četným nepříznivým faktorům. Jak obsáhnete tyto skupiny? Jak vést zaměstnavatele k tomu, aby si jejich rozdílné potřeby více uvědomovali?

### **Handicapované osoby**

Chcete zvýšit možnosti pracovních příležitostí pro osoby s určitým handicapem. Zjišťovali jste, zda handicapované ženy a muži mají stejné potřeby a očekávání? Potřebujete do vašeho Rozvojového partnerství zavést odlišné strategie pro ženy a pro muže, v souvislosti s najímáním a výběrem nových zaměstnanců, uvědomováním si handicapu a vyhodnocováním prostředí?

### **Sociální odpovědnost podniků**

Možná hledáte nové způsoby, jak motivovat menší podniky, aby sehrávaly aktivní úlohu při integrování znevýhodněných skupin. Zjišťovali jste i zde genderový profil těchto zaměstnavatelů a jejich stávajících zaměstnanců? Kolik je mezi nimi mužů a kolik žen? Jaký druh pracovních

příležitostí nabízejí? Potřebují všichni znevýhodnění stejnou úroveň pomoci? Existují-li zde rozdíly, jak jste na ně pamatovali ve vašem Rozvojovém partnerství?

### **Podporovat diverzifikovanější pracovní sílu**

Chcete otevřít trh práce tím, že se snažíte upozorňovat zaměstnavatele na pozitivní účinky strategie rozmanitosti, na jejich podnikání. Například snižování stresu, nižší fluktuace zaměstnanců a menší absence, lepší pověst podniku a diverzifikace služeb. Jsou tyto postupy genderově neutrální? Existují zde nějaké rozdíly mezi ženami a muži? Jak se může zaměstnavatel naučit hodnotit rozdíly? Co můžete udělat pro to, aby tato nová pracovní praxe brala v úvahu potřeby žen a potřeby mužů?

### **Sexuální zaměření**

Zajímali jste se o to, jak sexuální zaměření ovlivňuje vnímání toho, co je v pracovním prostředí feminní, a toho, co je maskulinní? Jsou určitá povolání ženám nebo mužům z důvodu jejich sexuálního zaměření nepřístupná? Čelí ženy a muži v práci diskriminaci z důvodu svého sexuálního zaměření? Jsou vystaveni stejné míře diskriminace?

### **INFORMACE O CIP EQUAL**

Webová stránka CIP EQUAL a společná databáze CIP EQUAL (ECDB)

<http://europa.eu.int/comm/equal>

CIP EQUAL extranet na CIRCA: <http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/Home/main?index>

## **9**

# **GENDER MAINSTREAMING V PRŮBĚHU ŽIVOTNÍHO CYKLU ROZVOJOVÝCH PARTNERSTVÍ**

Gender mainstreaming posílí účinnost vašeho Rozvojového partnerství. Potřebujete však zjistit, jaký je dopad vašeho Rozvojového partnerství na jednotlivé skupiny, abyste se ujistili, zda účinek, byť neúmyslně, není opačný. Není to otázka toho, „kolik žen se zúčastní“, ale „jak může nový přístup vyzkoušený v rámci Iniciativy Společenství EQUAL snížit nerovnosti mezi ženami a muži“.

Nezapomínejte: gender mainstreaming znamená zařazování žen, ale neznamená vylučování mužů. Naopak znamená, že do hledání řešení je třeba zapojit větší počet mužů.

Jakožto od Rozvojového partnerství CIP EQUAL se od vás očekává, že budete dosahovat nejvyšších standardů rovnosti ve všem, co činíte. Budete muset ukazovat, jak byla otázka rovnosti důkladně promyšlena prostřednictvím:

- sestavení vašeho týmu Rozvojového partnerství
- v návrhu a realizaci vašeho Rozvojového partnerství
- ve vašich pracovních metodách jakožto zaměstnavatele, ale současně i jako poskytovatele služeb

- a také v cílech a ukazatelích, jež si stanovíte, abyste viděli, zda jste při dosahování rovných příležitostí byli úspěšní.

## Gender mainstreaming vašeho partnerství

### Politická vůle na úrovni vedení

Vrcholové vedení všech organizací ve vašem Rozvojovém partnerství musí usilovat o rovnost mezi ženami a muži. Tato skutečnost může mít formu prohlášení, které bude součástí dohody o partnerství.

### Odhodlání všech partnerů

Přesto, že jedna z organizací bude ve vedoucím postavení, všichni partneři musí podporovat otázku genderové rovnosti. Musíte prokazovat, jak se vaše Rozvojové partnerství staví ve všech oblastech svého působení na stranu rovnoprávnosti. Vysvětlovat důsledky tohoto odhodlání všem vašim spolupracovníkům, včetně dobrovolníků, vašim partnerům, zainteresovaným osobám a účastníkům. Zajistit, aby genderová rovnost jasně figurovala ve všech vašich setkáních s partnery, aby bylo možno sledovat pokrok a provádět vhodné změny.

### Společná definice genderové rovnosti

V rámci vašeho partnerství budete muset zkoumat, co myslíte genderovou rovností a gender mainstreamingem. Existuje velké množství materiálů, které vám mohou pomoci lépe pochopit termíny. Můžete provádět cvičení uvedená v této Příručce (viz poznámka 11) a podívat se na seznam bodů ke zvážení (viz oddíl 12). Než zahájíte své Rozvojové partnerství, musíte na tyto záležitosti nahlížet s partnery stejně.

### Vytváření kapacity

Všechny vaše partnerské organizace si musejí osvojit základní znalosti gender mainstreamingu a naplánovat, jak bude toto hledisko aplikováno na jejich každodenní práci. Toto platí i tehdy, když se v otázce genderové kvalifikace spoléháte na externí odborníky nebo na znalosti partnera v Rozvojovém partnerství. Ke zlepšení znalosti, porozumění a působení vašeho Rozvojového partnerství můžete zavést praxi odborného výcviku nebo zdokonalování profesních schopností.

### Pracovní metody

Vaše pracovní metody budou muset citlivě přistupovat k otázce genderové rovnosti.

Pro **každou jednotlivou organizaci** ve vašem Rozvojovém partnerství to znamená:

- Dohlížet na **složení zaměstnanců**. Kolik je mezi nimi žen a kolik mužů, na jaké úrovni a v jakých oblastech odpovědnosti? Ve vztahu k rovnosti byste mohli stanovit cíle pro najímání zaměstnanců, naplnění stavů zaměstnanců a členství v partnerství.
- Je jedním z požadavků přijetí do zaměstnání **schopnost chápat otázky genderové rovnosti**? Poskytujete nově přijatým zaměstnancům, kteří dříve nezískali potřebné znalosti, odborné školení v oblasti genderových otázek?
- Nabízíte zaměstnancům – ženám i mužům - **možnosti flexibilního uspořádání pracovního úvazku**? Kolik z nich této možnosti využívá? Je zde patrný nějaký vzorec vyplývající z příslušnosti k určitému pohlaví?
- Zajišťujete **rovnou mzdu pro zaměstnance**, spravedlivé a rovné příležitosti pro získání odborného výcviku a možnosti profesního postupu v rámci organizace?
- Vyhodnocujete **odborné schopnosti a znalosti zaměstnanců** s cílem určit potřeby odborného výcviku? Je odborný výcvik na téma genderové rovnosti poskytován všem zaměstnancům?
- Jsou cíle **zohledňování genderového přístupu** zahrnuty do všeobecného hodnocení výkonů zaměstnanců?
- Jak organizujete **schůzky Rozvojového partnerství** (jejich složení, časové limity a úroveň odpovědnosti, kdy se konají, a podobně)?
- **Jsou otázky rovnoprávnosti žen a mužů brány v úvahu při poptávce po zboží a službách**? Například: můžete dát jasně najevo, že nakupujete pouze od společností, které dodržují zásady rovnoprávnosti žen a mužů?

- Navázali jste **partnerství s organizacemi zabývajícími se rovnoprávností**, s cílem zvýšit vědomosti a odborné znalosti o strategiích rovnosti?

Pro vás jako **poskytovatele služeb** to znamená:

- Analyzovali jste, kolik žen a kolik mužů využívá vámi nabízených služeb nebo kolik z nich se účastní vašich aktivit na každé jednotlivé úrovni? Je možno z toho odvodit nějaký vzorec?
- Je v rámci vašeho přijímacího řízení zaměstnanců brána v úvahu otázka rovnosti mezi ženami a muži (vaše inzertní kampaně, informační brožurky, výběrová řízení)?
- Máte k dispozici opatření, která uznávají a respektují odlišné potřeby vašich cílových skupin a uspokojují je? Jak tyto jejich specifické potřeby zjišťujete a jak je řešíte?

### **Zapojte organizace působící v oblasti genderové rovnosti a další reprezentativní skupiny do vaší práce**

Národní a regionální agentury působící v oblasti genderové rovnosti jsou cenným zdrojem. Jsou schopny poskytovat užitečné a příhodné rady ve všech stádiích vašeho Rozvojového partnerství. Obracejte se rovněž na organizace reprezentující jednotlivé cílové skupiny a podporujte je. Toto však bude vyžadovat aktivnější přístup. Zkontrolujte své konzultační mechanismy, abyste se ujistili, že je jejich účast možná.

### **Dosáhněte genderové rovnosti ve vašem Rozvojovém partnerství**

Mohli byste jmenovat „šampióna“ v otázce rovnosti, který by vám pomáhal dosáhnout rovnosti v rámci vašeho Rozvojového partnerství a poskytoval ostatním členům příslušné informace, například články, zprávy o vývoji politiky, příručky a podobně. Systematicky prezentujte otázku genderové rovnosti na všech vašich schůzkách Rozvojového partnerství, abyste mohli zhodnotit dosažený pokrok. Můžete také v rámci partnerství ustavit pracovní skupinu pověřenou rozvojem a monitorováním genderové rovnosti. Obratě se na externí organizace s výzvou, aby se činnosti této skupiny také účastnily.

### **Přiměřený rozpočet**

Ke krytí nákladů gender mainstreamingu vaší organizace a souvisejících služeb budete muset zajistit přiměřený rozpočet. Například můžete potřebovat externě zadávat odborné posudky, organizovat osvětové akce a odborný výcvik v genderových otázkách, rozvíjet nástroje genderové analýzy přizpůsobené vašemu Rozvojovému partnerství, pořádat konzultace a účast zainteresovaných, zajistit monitorování a vyhodnocování a měření výsledků dopadu těchto činností.

### **Gender mainstreaming vašeho Rozvojového partnerství**

*Následující kroky představují základní prvky každého účinného plánování. Jsou kompatibilní s koncepcí pro plánování, monitorování a vyhodnocování Partnerství a vycházejí z Přístupu logické koncepce, který je k dispozici na webové stránce CIP EQUAL*

### **Analyzování kontextu**

Ať již bude vaše prioritní téma jakékoli, budete muset zkoumat specifické problémy, kterým čelí ženy, a ty, před které jsou staveni muži v:

- relevantní cílové skupině
- geografické oblasti
- sektoru

Říká se tomu analýza nebo vyhodnocení genderového dopadu. Tuto analýzu musíte provést dříve, než zahájíte etapu plánování vašeho Rozvojového partnerství, pokud chcete dosáhnout standardů rovnosti v rámci CIP EQUAL.

Při plnění tohoto úkolu vám pomůže přiložený návod (viz poznámka 10), který vám krok za krokem radí a navrhuje typy otázek, které budete muset klást, abyste identifikovali různé situace a potřeby žen a mužů a reagovali na ně.

Vyvarujte se vyvozování všeobecných předpokladů. Kupříkladu, že ženy budou mít automaticky prospěch z navrhovaného kroku, že shromážděné údaje a statistiky vytvářejí přesný obraz života žen nebo že to, co funguje v případě mužů, bude automaticky fungovat i v případě žen.

Mohli by jste sestavit menší skupinu žen a mužů, jež by měli dovednosti na poli genderových otázek a dovednosti relevantní pro tématickou oblast vašeho Rozvojového partnerství. S nimi by jste mohli určit, kde by bylo možné najít údaje k vypracování vaší analýzy a jak je budete shromažďovat.

Pro takovouto analýzu budete muset nejprve označit a shromáždit dostupné statistiky členěné podle pohlaví. Po zběžném prostudování z nich získáte nejkonkrétnější a nejméně zpochybnitelné poznatky, které můžete o postavení žen a mužů dostat.

Kromě toho vyhledávejte další fakta a informace o zkoumaných otázkách. Používat k tomu můžete místní i národní statistiky nebo výzkumné zprávy. Snažte se zjistit jakékoliv typické příklady nerovnosti.

Tento podkladový materiál potřebujete, abyste zaručili, že nepřikládáte příliš velký význam dojmům a spekulacím. Pokud informace nemůžete najít, můžete si navrhnout své vlastní dotazníky k identifikaci typických vzorců účasti a diskriminace. Ve vaší žádosti můžete popsat, s jakými omezeními se u údajů setkáváte, a kde to bude možné, vyčlenit fondy pro praktická řešení.

Obratťte se na ženy a muže, kteří jsou potenciálními účastníky vašeho Rozvojového partnerství, abyste zjistili, co oni považují za nejnaléhavější otázky.

Identifikujte další zainteresované, jako například instruktory, pomocné organizace, oficiální organizace zabývající se rovnoprávností žen a mužů, zaměstnavatele, odbory, výzkumné organizace a nevládní organizace působící v tématickém prostoru, který jste si vybrali. Jak se oni dívají na rovnost mezi ženami a muži? Mohou pomoci při dosažení vašeho cíle Rozvojového partnerství zaměřeného na rovnoprávnost?

Oslovte tolik zainteresovaných, kolik můžete a kolik pokládáte za nutné. Vždy byste se měli obrátit na oficiální organizace a nevládní organizace působící v oblasti rovnoprávnosti žen a mužů a působící ve vaší zvolené tématické oblasti.

Zahájení konzultací vám umožní sestavit přesný obraz situace a zajistí podporu vašeho Regionálního partnerství nejen ze strany partnerů, ale i širší veřejnosti. Je možné, že dokonce zjistíte, že některé z těchto organizací by mohly sehrát klíčovou úlohu při uskutečňování změn a diseminaci výsledků vašeho Rozvojového partnerství.

Tímto způsobem rovněž identifikujete ty organizace, které by mohly zaujímat klíčové postavení v oblasti vašeho působení, ale nejsou přesvědčeny o argumentech gender mainstreamingu. Můžete se rozhodnout začlenit do vašeho Rozvojového partnerství osvětové akce zaměřené na tyto organizace, či dokonce je do vašeho partnerství zapojit tak, že jim například přidělíte určitou roli v některém z vašich výborů či komisí.

## Plánování vašeho Rozvojového partnerství

Když bude analýza dokončena, jste připraveni zahájit etapu plánování vašeho Rozvojového partnerství. Budete se muset podívat na podstatu a formu vaší akce a rozhodnout se v následujících bodech:

- geografická oblast
- oborové, tématické pole
- specifické cíle Rozvojového partnerství
- řešení a očekávané výsledky. Jakých zlepšení chcete dosáhnout? Jaký je očekávaný přínos pro vaše cílové skupiny? Jaké praktické výsledky chcete vidět?
- plánované aktivity a váš časový rozvrh
- úlohy a odpovědnost každého partnera ve vašem Rozvojovém partnerství a dalších určených zainteresovaných subjektů
- zdroje: lidské, finanční, logistické a organizační.

Definujte jasně vaše specifické genderové úkoly a stanovte cíle a ukazatele.

Cíle určují, čeho chcete dosáhnout. Nezapomínejte, že by měly být specifické (**Specific**), měřitelné (**Measurable**), dosažitelné (**Achievable**), realistické (**Realistic**), a měly by mít vytčen přesný časový rámec (**Time frame**) – (**SMART-CHYTRÉ**). Stanovte si takové cíle, jež jsou podle vás dosažitelné, ale zároveň dostatečně vysoké.

Ukazatele měří dosažené úspěchy, stanovené pro Rozvojové partnerství. Mohou být kvantitativní (celková čísla, procenta, atd.) a kvalitativní (založená na úsudcích a vnímání osob).

Kvantitativní údaje, které potřebujete, se vám může podařit najít v oficiálních statistikách a úředních záznamech. Pokud jde o kvalitativní údaje, budete muset zjišťovat názory osob, například

prostřednictvím neformálních diskusních skupin a hodnocení, anebo je získat prostým pozorováním.

K rozvíjení vašich ukazatelů potřebujete rozhodnout:

- Co má ukazatel měřit
- Jaké informace budete potřebovat, abyste mohli tato měření provést
- Kde a jak můžete tyto informace shromáždit

Například pokud je specifickým úkolem Rozvojového partnerství usnadnit přístup k pracovním příležitostem lidem vyloučeným z trhu práce, specifickým genderovým cílem by mohlo být zaručit rovný přístup ženám i mužům vyloučeným z trhu práce. Jedním z cílů by mohlo být zvýšení během prvních pěti měsíců Rozvojového partnerství povědomí u 70 % klíčových zaměstnavatelů ve vaší lokalitě o tom, jak je důležité mít genderově vyvážené složení zaměstnanců. Ukazatelem by mohla být míra zařazení a udržení pracovního místa v těchto společnostech u mužů a u žen.

Formulujte své úkoly jako požadovanou budoucí situaci. Například :“usnadnit rovný přístup pro ženy a muže “.

Při určování těchto úkolů buďte realističtí. Říci „rovný přístup pro všechny ženy a muže bude zajištěn“ by bylo přehnané, bylo by to více, než čeho může Rozvojové partnerství dosáhnout.

Na každou vaši plánovanou činnost se podívejte z hlediska rovnosti. Přesvědčte se, že byť jsou tyto činnosti specifické nebo všeobecné, všechny snižují nerovnosti a podporují rovnost mezi ženami a muži.

Při sestavování vašeho rozpočtu se ujistěte, že jste vaší práci v oblasti rovnosti přidělili dostatečné zdroje. Hodnotitelé budou v první řadě zkoumat, zda je váš rozpočet reálně sestaven, aby mohl splnit sliby, které jste v oblasti rovnosti dali. Týkat se to může nákladů na péči o děti, genderový odborný výcvik pro vaše zaměstnance a zaměstnance vašich partnerských organizací, příspěvek na cestovní výdaje pro vaši cílovou skupinu, zajištění dalších pomocných služeb, na osvětovou činnost, a podobně.

## Realizace Rozvojového partnerství

Při realizaci vašeho Rozvojového partnerství zkontrolujte, zda mají všichni vaši partneři příslušné odborné znalosti v oblasti genderu, je nutné, aby tento aspekt vašeho partnerství chápali a dokázali jej aplikovat. Můžete zorganizovat den odborného školení a použít některá cvičení z této Příručky? Můžete pozvat externí instruktory? Zařadte tento náklad to svého rozpočtu.

Zjistíte, že bez obecného chápání gender mainstreamingu je obtížné udržet hledisko genderové rovnosti během celého vašeho Rozvojového partnerství.

## Monitorování vašeho Rozvojového partnerství

Monitorování vám umožní porovnávat pokrok ve vývoji Rozvojového partnerství a sledovat, zda jsou úspěšně plněny jednotlivé úkoly a směřovat další rozhodnutí k tomu, co by bylo třeba zlepšit či změnit.

Nezapomeňte si stanovit parametry, které vám budou pomáhat sledovat efektivitu vašeho Rozvojového partnerství, a které v případě nutnosti bude možno v průběhu trvání tohoto Rozvojového partnerství revidovat či upravovat. Pokud tak neučiníte může se stát, že budete plýtvat časem i prostředky.

Bude potřeba sestavit pracovní tým a zavést systém analýzy těchto parametrů, a výsledky zohledňovat při rozhodovacích procesech.

Monitorovat můžete například následující oblasti :

- Kolik žen a kolik mužů se dosud účastnilo různých aktivit Rozvojového partnerství?
- Pokud je účast žen (mužů) menší, než bylo plánováno, z jakého důvodu?
- Jaká nápravná opatření můžete přijmout?
- Existují mezi výsledky ženských a mužských účastníků nějaké rozdíly? Pokud ano, tak proč? Jaká nápravná opatření můžete přijmout?
- Byly aktivity stejně přínosné pro ženské i mužské účastníky? Pokud nikoliv, proč? Jaká nápravná opatření můžete přijmout?

- Jak účinně jste vypracovali a posílili gender problematiku ve vašem partnerství?

### Hodnocení vašeho Rozvojového partnerství

Hodnocení vám nabízí příležitost ke zlepšování. Pomůže vám zjistit, zda jste odvedli dobrou práci a podařilo se vám dosáhnout změn dle vašeho očekávání.

Vaše hodnocení musí zahrnovat:

- **Relevanci:** Do jaké míry splnilo Rozvojové partnerství potřeby a očekávání zúčastněných žen a mužů?
- **Účinnost:** Kdo měl prospěch z Rozvojového partnerství? Je to jiná skupina než původní příjemci? Pokud ano, v čem jiná a proč? Změnil se nějak poměr počtu žen a mužů mezi příjemci? Měl projekt stejný přínos pro ženy i muže? Vyskytly se zde nějaké neúmyslné negativní účinky? Pokud ano, do jaké míry působily na ženy a do jaké míry na muže?
- **Dopad:** Jaké relativní změny v postavení žen a v postavení mužů lze pozorovat, jakožto důsledek Rozvojového partnerství?
- **Efektivita:** Využilo Rozvojové partnerství plně potenciál žen a mužů? Byly prostředky a výsledky rozděleny rovným dílem mezi ženy a muže?
- **Udržitelnost:** Podaří se výsledky zachovat i po skončení Rozvojového partnerství?

Významným zdrojem informací pro monitorování i vyhodnocování těchto informací jsou vaši účastníci. Máte možnost:

- monitorovat účast a míru absencí, stejně jako jakékoliv stížnosti a nepříjemnosti
- zajišťovat pohovory a reference o jejich zkušenostech, skupinové diskuse, průzkumy, dotazníky a osobní sezení s účastníky, poskytující zpětnou vazbu
- podnikat návštěvy a kontroly v terénu

Důležité je rovněž organizovat pohovory a diskusní skupiny s klíčovými osobami uvedenými ve vaší analýze Rozvojového partnerství.

### Diseminace a mainstreaming

V rámci Programu Společenství EQUAL bude třeba identifikovat, šířit a propagovat příklady dobré praxe vycházející ze zkušeností vašeho Rozvojového partnerství. To znamená, ukázat nové myšlenky a přístupy vzniklé z vašeho Rozvojového partnerství a jejich důsledky pro obecné postupy a praxi.

Zvažte, jak zdůrazníte úspěchy vašeho Rozvojového partnerství v prosazování rovnosti mezi ženami a muži. Jak ukážete, co fungovalo a co nikoliv? Jak budete prezentovat fakta svědčící o fungování dobré praxe spojené s gender mainstreamingem?

Své činnosti spojené s diseminací a mainstreamingem si od počátku plánujte. Zjistěte, zda ženy a muži, na které se zaměřujete, reagují rozdílnými způsoby na stejné sdělení. Čtou odlišné publikace nebo sledují vysílání jiných médií?

Nezapomínejte na to, že všechny vaše diseminační činnosti musí respektovat, podporovat a usnadňovat dosažení genderové rovnosti. Zajistěte, aby ve vašich činnostech spojených s diseminací a mainstreamingem byli klíčovými aktéry ženy i muži. Používejte pozitivní jazyk a koncepce zmírňující genderovou stereotypnost. Zajistěte, aby muži i ženy byli ve vašich publikacích (letáky, brožurky o dobré praxi, zprávy/studie, internetové stránky) a v rozhovorech, dokumentárních materiálech, redakčních člancích, stanoviscích, atd. prezentováni stejnou měrou a v aktivních rolích. Vždy do svých publikací a na webové stránky zařazujte nové informace na téma rovných příležitostí.

## 10

# ANALÝZA GENDEROVÉHO DOPADU. PODROBNÝ POPIS PRO ROZVOJOVÁ PARTNERSTVÍ

### KROK 1 – Zvažte zastoupení a účast

Tento krok zahrnuje kvantitativní mapování. Otázka je: kolik žen a kolik mužů?

- Jak můj návrh obecně ovlivňuje každodenní život žen a mužů a jak v rámci skupin konkretizovaných věkem, handicapovaností, etnickým původem, atd.?
- Je v cílové skupině rozdílný podíl žen a mužů?
- Jaké jsou jejich charakteristiky?
- Jaké je zastoupení žen a mužů v rozhodovacích orgánech na různých úrovních? Jaký to má důsledek?

### KROK 2 - Zvažte přístup ke zdrojům

Proveďte, jak jsou rozhodující zdroje rozdělovány mezi ženy a muže, abyste zjistili, zda zde existují významné rozdíly. Zdroje neznamenají pouze peníze. Zahrnují také:

- **Čas:** čas, který věnují ženy a muži produktivním činnostem (např. placená a neplacená práce, dočasné přerušení kariéry), reprodukčním činnostem (hlídání dětí a práce v domácnosti), čas věnovaný občanské angažovanosti (různá sdružení, politická práce) a soukromý čas (sport, rekreace, sebevzdělávání)
- **Informace:** o pracovních příležitostech, odborné přípravě, finančních možnostech zakládání podniků, pracovním právem a právem upravujícím rovnost
- **Peníze a ekonomická síla:** finanční závislost a nezávislost, soukromé příjmy
- **Vzdělání a odborná příprava:** úrovně a sektory a jejich vliv na trendy na trhu pracovních sil
- **Práce a kariéra:** Rozmístění žen a mužů podle oboru, funkce, úrovně, odpovědné pozice a typu pracovního poměru (na dobu určitou, na částečný pracovní úvazek, na plný pracovní úvazek), procento žen a mužů, kteří jsou nezaměstnaní, dlouhodobě nezaměstnaní, dočasně přerušili kariéru, hledají pracovní příležitost, samostatně výdělečně činní a ve vedoucích funkcích společností
- **Informační technologie a komunikace:** přístup na internet, odborné školení v oblasti počítačově řízených procesů, procento žen a mužů v podnikání založeném na výpočetní technice a příslušný dopad těchto technologií na tradičně mužské a tradičně ženské podnikání a profese
- **Sociální služby:** přístup žen a mužů k sociálním službám a jejich využití ze strany žen a mužů, zdravotní péče, bydlení, péče o děti, služby na podporu rodiny a péče o závislé osoby. Jsou tyto služby přiměřené potřebám?
- **Mobilita:** procento žen a mužů používajících prostředky veřejné hromadné dopravy, možnosti vlastnictví osobních vozů. Jsou tyto služby v porovnání s potřebami dostatečné?

### KROK 3 – Zvažte práva a sociální normy a hodnoty

Pokud jde o práva, zkontrolujte stávající zákony, nařízení, a předpisy. Diskriminují přímo nebo nepřímo ženy či muže?

Pokud jde o dopad sociálních norem a hodnot, zvažte, zda:

- Existují nějaké podklady k tomu, co v oblasti, ke které směřujete, dělají ženy a co dělají muži? Jak to ovlivňuje genderové role, rozdělování pracovních sil, postoje a chování žen a mužů?
- Jsou vázány k ženám a mužům nebo k ženským a mužským vlastnostem odlišné hodnoty? Vznikají z nich nerovnosti?

#### **KROK 4 – Zvažte externí vlivy**

Zhodnotte faktory, jakými jsou např. všeobecné hospodářské a sociální klima, demografické trendy a obecné zákony, které mohou negativně či pozitivně ovlivňovat výsledky, kterých chcete dosáhnout, čeho chcete dosáhnout.

#### **KROK 5 – Zvažte potřeby**

Na základě všech výše uvedených údajů byste měli být schopni určit specifické potřeby žen a mužů s ohledem na vaši tématickou oblast, i způsob, jakým lze dosáhnout jejich naplnění. Můžete rovněž u cílové skupiny provádět průzkumy a zadávat dotazníky.

Nyní jste připraveni na vstup do etapy plánování vašeho Rozvojového partnerství, kde definujete své specifické úkoly, jež upřesní, čeho chcete dosáhnout a jaké jsou vaše priority.

#### **Příklady**

##### **Mobilita**

**Účast:** Ženy mají menší možnost disponovat vlastním vozem, jsou častějšími uživateli veřejných dopravních prostředků a často cestují několikrát denně. Pravidelně také cestují s dětmi a používají dětské kočárky. Mezi osobami, které o dopravě rozhodují, nejsou ženy dostatečně zastoupeny, a právě ony mohou ze zlepšení v tomto sektoru nejvíce získat. V rámci programu EQUAL to znamená, že do vašich nákladů Rozvojového partnerství bude možné třeba zahrnout i náklady na cestování.

**Zdroje:** V rozdělování zdrojů (například vlastnictví osobního vozu) existuje genderový rozdíl, který vzhledem k časovým nárokům prohlubuje stávající nerovnosti (v tom smyslu, že vlastní vůz znamená efektivní využití času).

**Normy a hodnoty:** Potřebám mužů je přičítán větší význam, dojde-li na otázku dělení se o omezený zdroj (jeden vůz v rodině).

##### **Pracovní doba – Rozdělení pracovních sil**

**Účast:** Velkou většinu osob pracujících na částečný pracovní úvazek tvoří ženy. Navíc ženy stráví přibližně ještě dvě třetiny délky doby strávené prací vykonáváním neplacených činností; v případě mužů je to pouze jedna třetina.

**Zdroje:** Tyto rozdíly v účasti podle pohlaví mají dopad na rozdělování zdrojů (čas, příjem, příležitosti profesního postupu).

**Normy a hodnoty:** To přispívá ke genderově ovlivněným volbám v oblasti vzdělání a profesního postupu a k vnitřnímu rozdělování úkolů a odpovědností v domácnosti.

**Práva:** Odlišná práva pro zaměstnance na plný a na částečný úvazek budou mít rozdílný důsledek pro ženy a pro muže.

##### **Vyhrazená zaměstnání**

**Účast:** Muži citelně chybí v „pečovatelských“ profesích (horizontální genderová segregace zaměstnání). Málo žen má přístup do vysokých funkcí (vertikální genderová segregace zaměstnání). Vzhledem k současnému demografickému vývoji směřujícímu ke stárnutí populace a vyššímu zapojení žen do pracovního trhu budou pravděpodobně pracovní příležitosti v pečovatelském sektoru (péče o děti, starší a závislé osoby) narůstat.

**Zdroje:** Problém nízkých mezd, což je rys „pečovatelských“ profesí, kde pracují převážně ženy, by mohl být překážkou k úspěšnému náboru mužů. Vyšší počet mužů v těchto profesích by mohl mít kladný dopad na výši mezd.

**Normy a hodnoty:** Nové modely mužských rolí budou mít pozitivní dopad na genderovou socializaci chlapců a dívek a potlačí tradiční segregaci profesí podle pohlaví.

**Práva:** Opatření k podpoře mužské účasti v pečovatelském sektoru by mohla nabídnout nové pracovní příležitosti pro nekvalifikované a polokvalifikované muže, a současně přitom podpořit rovnější způsob rozdělení práce mezi ženami a muži.

## 11

# PRAKTICKÉ CVIČENÍ PRO ROZVOJOVÁ PARTNERSTVÍ. ETAPY GENDER MAINSTREAMINGU

Do světa gender mainstreamingu musíte vstupovat s čistou myslí. Ubezpečte se, že svou analýzu nezakládáte na tom, jak si situaci představujete, protože to by mohlo více či méně ublížit realitě.

Zde jsou určité rady, jak je možné zdokonalit si analytické schopnosti:

- Sledujte situaci v terénu a nespolehejte se pouze na jeden zdroj informací.
- Neuzavírejte se před jinými názory. Věnujte pozornost skrytým „et cetera“ připojeným ke každé informaci, kterou obdržíte.
- Vyhnete se přílišnému zobecňování. Prohlášení typu „ženy mají pocit...“ nebo „ženy potřebují...“ vytvářejí stereotypy naznačováním, že všechny ženy mají společné hodnoty nebo cíle.
- K popisu otázek použijte odstupňování. Nerozdělujte otázky do kategorií za použití extrémních termínů typu „špatný“ či „správný“, „rovný“ nebo „nerovný“, „vykořisťovatel“ a „vykořisťovaný“. Skutečnost je mnohem komplexnější, věnujte pozornost „šedé oblasti“, kterou je nutno brát v úvahu.
- Zkoumejte různá hlediska. Podívejte se na různé zdroje informací. Informace nemusí být nutně neutrální. Odráží autorovy cíle, úmysly, osobní omezení, historii, postoje, atd., a nemusí se ani přesně shodovat s fakty.
- Datujte události a zaznamenávejte si změny informací, k nimž dojde v průběhu času. Ekonomické, sociální ani environmentální informace většinou nebývají neměnné: vědět, kdy byly zaznamenány, může mít na vaši analýzu velký vliv.
- Myslete politicky. K řešením lze dospět prostřednictvím svobodných a rovných jednání a transakcí mezi různými lidmi, a přes jejich měnící se vnímání a chápání.
- Myslete komplexním způsobem. Určete a berte v úvahu vzájemná propojení a vztahy s ostatními oblastmi politiky.
- Zajišťujte si přítomnost, ale plánujte do budoucnosti. Buďte praktičtí a strategičtí.
- Spolupracujte. K řešení nerovností potřebujete rozvinout smysl pro solidaritu, který svádí ženy a muže dohromady.

Zdroj: Gender mainstreaming, Learning and Information Pack, 2000, United Nations Development Programme (UNDP), Gender in Development Programme. (Gender mainstreaming, studijní a informační soubor, 2000, Rozvojový program Spojených národů (UNDP), Gender v Rozvojovém programu).

<http://www.undp.org/gender/infopack.htm>

Zvolte si jednu z tématických priorit Programu Iniciativy Společenství EQUAL kromě rovných příležitostí, a v malých skupinách toto cvičení praktikujte. Situace, se kterou budete pracovat, může být reálná.

Nezapomínejte, že je velice důležité, se v celém průběhu stále zaměřovat na genderové otázky. Při každém kroku se snažte zjistit, zda v dané situaci existuje mezi ženami a muži nebo skupinami žen a skupinami mužů nerovnost nebo potenciální nerovnost a co s takovou situací můžete udělat.

Pokuste se v každé etapě přijít s alespoň jedním charakteristickým rysem. Věci nekomplikujte.

Pro oblast působení, kterou jste si zvolili, zkontrolujte:

- Ovlivňuje tato otázka ženy a muže různě? Pamatujte, že nejsou homogenní skupinou. Jak to ovlivňuje jejich každodenní život? Při hledání některých odpovědí využijte zdrojový dokument analýzy genderového dopadu v příručce (viz poznámka 10).
- Existují-li významné rozdíly mezi ženami a muži (a téměř vždy tomu tak je), jaké jsou důsledky těchto rozdílů pro můj návrh? Povede to k nerovnoměrnému rozdělení zdrojů, služeb či vlivů mezi ženami a muži? Budou tyto rozdíly nerovnost dále udržovat nebo to povede k ještě většímu prohloubení nerovnosti?
- Co musím udělat, abych zajistil rovnost výsledků pro ženy a muže? Zamyslete se, na které externí experty a místní skupiny pro otázky rovnosti se můžete obrátit, se kterými se můžete radit o tom, jak napomoci vaší strategii. Zamyslete se, jak můžete ve vašem Rozvojovém partnerství dát slovo handicapovaným skupinám.
- Jak budu měřit úspěch v této oblasti (ukazatele, cíle) a jak poznám, že jsem dosáhl nějakého rozdílu?
- Jaké širší důsledky může mít nepřijetí genderově citlivého přístupu?

**Příručka programu Iniciativy Společenství EQUAL zaměřená na gender mainstreaming**

- Má moje organizace takové kapacity, aby byla schopna dostát principu rovnosti? Pokud ne, co s tím mohu udělat?

## 12

# OTÁZKY, KTERÉ JE NUTNO ZVÁŽIT. JAK ZOHLEDNIT V ROZVOJOVÉM PARTNERSTVÍ GENDEROVÉ HLEDISKO

### Při analyzování kontextu

- Souhlasí souhrnné úkoly s povinnostmi a prioritami rovnoprávnosti stanovenými v Programu Iniciativy Společenství EQUAL?
- Než jste naplánovali vaše Rozvojové partnerství, provedli jste analýzu situace, jež by specifikovala existenci a rozsah rozdílů mezi ženami a muži a důsledky těchto rozdílů?
- Do jaké míry se jednotlivci a nevládní organizace se znalostmi a zkušenostmi z gender mainstreamingu účastnili identifikace, formulování a vyhodnocování vašeho Rozvojového partnerství?
- Jak vnímají zainteresované osoby - ženy i muži – vaše Rozvojové partnerství, pokud jde o náklady, přínos, přijatelnost a použitelnost v praxi?

### Při určování specifických úkolů

- Rozhodli jste, jak zaměříte potřeby žen a mužů formulované ve vaší analýze?
- Jak bude vaše Rozvojové partnerství přispívat k odstraňování předsudků a stereotypů?
- Jak bude prosazovat rovnost?
- Jaký užitek přinese Rozvojové partnerství ženám a jaký přínos bude mít pro muže?
- Jak se dotkne současných bariér v oblasti genderové rovnosti?
- Jaké pravomoce poskytnete ženám a mužům ve vaší cílové skupině?
- Jsou kvantitativní a kvalitativní ukazatele rovnosti vhodné a reálné?
- Byly označeny a vzaty v úvahu možné překážky, které by mohly bránit činnostem a dosahování úspěchů?

### Při definování, konzultování a zapojení cílových skupin

- Jak vaše analýza situace ovlivnila váš výběr cílové skupiny?
- S výjimkou specifických akcí – jak zajistíte, aby se Rozvojového partnerství rovným způsobem účastnili ženy i muži a aby pro ně mělo stejný přínos?
- Jak zajistíte, aby jak ženy, tak muži vyjadřovali své potřeby v průběhu uskutečňování Rozvojového partnerství, účastnili se rozhodovacích procesů a mohli ovlivnit změny?
- Jak jste do činnosti zapojili organizace, zabývající se rovností, působící ve vaší oblasti a organizace reprezentující cílové skupiny?
- Podporují vaše konzultativní mechanismy účast?

### Při organizování vašeho Rozvojového partnerství

- Jak dalece se vaši zaměstnanci informovali o genderových rozměrech tématu vašeho Rozvojového partnerství?
- Zjistili jste, zda členové komise a zaměstnanci potřebují odborné školení nebo informace v oblasti gender mainstreamingu, jaký je nejúčinnější způsob, jak tuto potřebu uspokojit (odborné školení, krátké informativní schůzky, každotýdenní porady, diskuse s jednotlivými osobami, a podobně)?
- Zajistili jste přípravu odborného školení případně možné kapacity pro uspokojení těchto potřeb?
- Zavedli jste vhodné monitorovací mechanismy k měření účinků odborného školení na plnění genderových principů ve vašem Rozvojovém partnerství?
- Vyžadují podmínky stanovené pro jednotlivé pozice citlivost a/nebo odborné znalosti v oblasti genderu?
- Zaručujete rovnost odměňování?
- Nabízíte flexibilní pracovní uspořádání pro vaše zaměstnance - ženy i muže? Kolik z nich tuto možnost využívá? Je zde patrný genderový vzorec?
- Je pravidly pro povýšení a kontrolními procesy zajištěn kariéroví rozvoj a pracovní postup pro zaměstnance – ženy i muže?
- Jsou otázky genderové rovnosti brány v úvahu při poptávce po zboží nebo službách, jež potřebujete koupit?

### Při sestavování finančního plánu

- Zařadili jste do svého rozpočtu náklady na gender mainstreaming?
- Je váš rozpočet „genderově přizpůsoben“ tak, aby zajistil, že z plánovaných akcí budou moci mít prospěch ženy i muži?

- Je váš rozpočet adekvátní realizaci akcí zaměřených na rovnost žen a mužů?

**Při sestavování pracovního rozvrhu včetně nadnárodní spolupráce**

- Byly podniknuty všechny kroky k zajištění genderové rovnováhy v komisích Rozvojového partnerství?
- Jak zajistíte, aby se všechny partnerské organizace Rozvojového partnerství seznámily s otázkou gender mainstreamingu a efektivně ji plnily? Genderovým rozměrem partnerství a měly kapacitu efektivně jej plnit?
- Připravili jste dostatečné postupy pro podávání zpráv a informací tak, aby bylo možno zjistit slabé stránky partnerství, pokud jde o aplikaci aspektů gender mainstreamingu v Rozvojovém partnerství?
- Připravili jste podpůrná opatření včetně zajištění externích odborných znalostí k řešení takových situací?
- Jak zajistíte, aby vaše Rozvojové partnerství uznávalo, respektovalo a uspokojovalo nejrůznější potřeby vašich cílových skupin v průběhu implementace?

**Při organizování průběžného monitorování a hodnocení své vlastní činnosti**

- Jak se přesvědčíte, že bylo dosaženo cílů genderové rovnosti?
- Jsou kvantitativní a kvalitativní ukazatele vhodné pro měření rozdělení výsledků mezi ženami a muži?
- Jak budete monitorovat obsah, služby a administrativní proces vašeho Rozvojového partnerství?

**Při vyhodnocování dopadu vašeho Rozvojového partnerství na rovné příležitosti**

- Jak budete monitorovat a vyhodnocovat vaše Rozvojové partnerství, aby byla zajištěna rovnost výstupu pro ženské i mužské účastníky?
- Byla vyvinuta vhodná komunikační strategie k informování zainteresovaných organizací a politických činitelů o existenci, pokroku a výsledcích Rozvojového partnerství z genderového hlediska?

**Při diseminaci a mainstreamingu**

- Kdo je vaším cílovým publikem? Na koho se snažíte obracet a s jakým typem sdělení?
- Jsou vaše strategie vhodné k dosažení tohoto cíle?
- Jak budete zdůrazňovat úspěchy vašeho Rozvojového partnerství při prosazování rovnoprávnosti mezi ženami a muži?

## 13

# OTÁZKY GENDER MAINSTREAMINGU V RÁMCI ŘÍZENÍ PROGRAMU CIP EQUAL

Genderová rovnost ovlivňuje všechny stupně managementu CIP EQUAL a služby, které poskytují Rozvojovým partnerstvím, i postupy monitorovacích a výběracích komisí.

Jakožto Řídící orgán nebo Národní podpůrná struktura nemůžete žádat Rozvojová partnerství, aby byla vzory gender mainstreamingu, aniž byste tyto nerespektovali také vy.

Gender mainstreaming má každodenní dopad na způsob, jakým organizujete svou práci a poskytování služeb.

### **Pracovní praxe a přístupy gender mainstreamingu Řídícího orgánu/Národní podpůrné struktury**

#### **Závazek na nejvyšší úrovni ze strany Řídícího orgánu/Národní podpůrné struktury**

Vysoce postavení pracovníci musí být přesvědčeni o tom, že pozornost zaměřená na genderové rozdíly zvýší kvalitu Rozvojových partnerství a zajistí efektivnější zavádění CIP EQUAL do praxe.

Je obtížné přesvědčovat Rozvojová partnerství o významu gender mainstreamingu, pokud Řídící orgán či Národní podpůrná struktura považují tuto otázku za otázku okrajovou, kterou by se v jejich organizaci měli zabývat spíše odborníci na „rovnoprávnost“, nebo za otázku relevantní pro Rozvojová partnerství pouze tehdy, když předkládají návrhy v rámci tématické priority rovných příležitostí.

Musíte ukázat, že teorii gender mainstreamingu převádíte do praxe za nejvyšší podpory vedení.

#### **Jasně cíle**

Stanovte si jasné cíle, co si přejete ve vaší organizaci vidět a jakým způsobem toho chcete dosáhnout. Například jak chcete navrhnout budování kapacit pro genderovou rovnost vašich zaměstnanců.

Zajistěte, aby cíle byly specifické, měřitelné, dosažitelné a realistické, s jasně stanoveným časovým rámcem. Například: přijímací řízení zaměstnanců uskutečněno do konce měsíce 1; celé vedení bude informováno o gender mainstreamingu díky osvětovým informačním workshopům do konce měsíce 3; a podobně.

#### **Spolupracujte a vysvětlujte, kdo co dělá**

V rámci organizace je třeba do činnosti zapojit široký výběr osob, aby byla zajištěna účinná aplikace gender mainstreamingu. Zvažte, jak můžete nastavit rámec spolupráce zaměřené na gender mainstreaming, do něhož budou zapojeni zaměstnanci ze všech tématických priorit CIP EQUAL.

#### **Dostupnost odborných znalostí z oblasti genderové problematiky**

Tato praxe by se neměla soustřeďovat pouze na jednoho nebo dva pracovníky, ale měla by být začleněna do uspořádání Řídícího orgánu/Národní podpůrné struktury. Vymezte si dostatek času na budování kapacit pro gender mainstreaming na všech úrovních prostřednictvím vhodné odborné průpravy a diskusí. Přizvěte i externí specialisty, avšak nespolehejte se výhradně jen na ně.

Můžete se obrátit na experta na gender mainstreaming, aby vyhodnotil náhodně zvolený vzorek dřívějších žádostí v rámci CIP EQUAL, které se netýkají tématické priority rovných příležitostí. Toho lze využít jako učební lekce pro všechny zaměstnance. Expert může rozebírat jednotlivé žádosti, klást konkrétně zaměřené otázky o dopadu na ženy a na muže, a navrhnout, kde by mohlo dojít ke zlepšení vedoucímu k podpoře Rozvojových partnerství v této práci.

#### **Uvědomte si že jde o proces**

Gender mainstreaming je proces. Když je realizován efektivně, stává se součástí každodenní práce a myšlení.

#### **Přijímání zaměstnanců a organizace práce**

- Podívejte se na složení vašich zaměstnanců. Kolik z nich je žen a kolik mužů, na jak odpovědných místech a v jaké oblasti pracují? Stanovujete si cíle spojené s rovností při náboru a sestavování vašeho zaměstnaneckého týmu?
- Je pro získání zaměstnání požadavkem schopnost chápat otázky genderové rovnosti? Poskytujete nastupujícím zaměstnancům, kteří dané znalosti nemají, odborné školení v oblasti otázek genderové rovnosti?
- Nabízíte ženám a mužům, které zaměstnáváte, možnost flexibilně si uspořádat pracovní úvazek? Kolik z nich této možnosti využívá? Je zde patrný nějaký generový vzorec?
- Zaručujete rovnou mzdu pro zaměstnance a spravedlivé a rovné příležitosti pro získání odborného školení a možnosti přístupu k profesnímu postupu v rámci organizace?
- Vyhodnocujete odborné dovednosti a znalosti zaměstnanců s cílem určit potřebu odborného školení? Je odborné školení na téma genderové rovnosti poskytováno všem zaměstnancům?
- Jak organizujete své interní schůzky (časové limity, kdy se konají, a podobně)?
- Je zohledňování genderového přístupu zařazeno do všeobecného hodnocení výkonů zaměstnanců?
- Jsou otázky genderové rovnosti brány v úvahu při poptávkách po zboží a službách? Například: můžete dát jasně najevo, že nakupujete pouze od společností, které dodržují zásady genderové rovnosti?

### **Monitorovací výbory/Výběrové komise – členství a organizace**

Budete muset aktivně vyhledávat kvalifikované ženy a muže k zajištění vyrovnaného zastoupení ve vašich komisích a výborech na všech úrovních a ve všech rolích. Některé země dávají k zaručení této rovnováhy přednost kvótovému systému.

V monitorovacích výborech by mohli zasedat zástupci organizací pro rovnost, a posílit tak pro členy dostupnost zkušeností z dané oblasti.

I v tomto případě bude mít doba vašich schůzek i způsob, jakým je pořádáte, vliv na míru účasti.

V rámci všech témat CIP EQUAL můžete vytvořit prostor pro debatu. Tento diskusní čas by se mohl stát stálým bodem pořadu každé schůzky; je ale třeba jej připravit předem, a zajistit tak přínosnou a informovanou diskusi, aby to přispělo k přínosnosti a informovanosti debaty.

Měli by jste zjistit, zda členové výboru potřebují v oblasti genderové rovnosti odborné školení. Chápu gender mainstreaming? Chtěli by lépe porozumět vyhodnocování jeho důsledků? Navrhněte a zorganizujte vhodný odborný výcvik odpovídající těmto potřebám.

### **Monitorování a vyhodnocování**

Monitorujte a vyhodnocujte pokrok, jehož bylo dosaženo, abyste viděli, jak se vám daří dosahovat vašich cílů v oblasti genderové rovnosti a mohli provést případné nezbytné úpravy.

### **Dostupnost zdrojů a nástrojů**

Počítejte ve svých běžných výdajích na metodiku s rezervou na výdaje na gender mainstreaming vaší organizace.

### **Gender mainstreaming vašich služeb**

#### **Informační role**

Prosazujte pochopení otázky rovných příležitostí při všech vašich informačních činnostech a při výzvách k předkládání návrhů. Nezapomínejte, že obrazy někdy promlouvají hlasitěji než slova, takže dbejte na to, aby vaše ilustrace podávaly to správné sdělení.

Můžete sbírat a šířit informace o nástrojích a zdrojích gender mainstreamingu a nabízet je na vaší webové stránce.

Můžete označit a dát k dispozici relevantní evropské, národní, regionální a místní údaje o postavení žen a mužů napříč celou řadou oblastí pro všechny tématické priority CIP EQUAL.

### **Instrukce a rady pro potenciální žadatele – Zahájení programu**

Informujte žadatele o důrazu, který CIP EQUAL klade na gender mainstreaming. Zdůrazněte, že gender mainstreaming je nedílnou součástí CIP EQUAL a nikoliv něčím volitelným, co lze přidat nebo začlenit zaškrtnutím "toho správného políčka".

Vysvětlíte, že žadatelé, kteří prokáží, že myšlenku rovnosti žen a mužů začlenili do celého svého Rozvojového partnerství, budou mít větší naději na úspěch.

Informace o gender mainstreamingu poskytněte všem žadatelům, zejména pak těm, kteří takovýto požadavek neveznesou.

Pro uchazeče, kteří budou mít otázky týkající se gender mainstreamingu, zaveďte linky pomoci. Tuto službu ještě rozšířte o diskusní schůzky s jednotlivci, na kterých budou moci debatovat o tom, jak zařadit téma rovnosti do své představy Rozvojového partnerství. Žadatele, kteří projeví zájem, pozvěte na všeobecné úvodní školení o CIP EQUAL a gender mainstreamingu.

Přínos procesu gender mainstreamingu musí být stejný pro obě dvě pohlaví. Navrhovatelé Rozvojových partnerství musí vnímat relevanci a stát si za koncepcí.

Jasně vysvětlíte, že je vhodné začlenit další náklady spojené s gender mainstreamingem.

Zdůrazněte nutnost provést analýzu genderového dopadu ve stadiu plánování Rozvojového partnerství. Vysvětlíte, že nebudou-li identifikovat dopad svého Rozvojového partnerství na jednotlivé skupiny, nemohou si být jisti, zda nedojde k negativnímu účinku, i když neúmyslnému.

Pomozte jim vyhledat a označit relevantní zdroje informací pro jejich analýzy včetně statistik členěných podle pohlaví.

Můžete sestavit databázi expertů na oblast rovnosti a žadatelé z ní mohou prostřednictvím vaší webové stránky čerpat.

Poradte jim, aby kontaktovali organizace zabývající se rovností a příslušné nevládní organizace, aby jim pomohly sestavit přesný obraz rozdílných potřeb, zkušeností a aspirací žen a mužů.

Vy pak prokažte, že aplikujete svou vlastní politiku rovnosti jakožto zaměstnavatel i jakožto poskytovatel služeb.

### **Vyhodnocování a výběr Rozvojového partnerství**

Stanovte kritéria, jež by vyhodnotila genderový rozměr žádostí. To vám umožní dodat další váhu Rozvojovým partnerstvím, jež jasně prokazuje, že si ve své podané žádosti otázku rovnosti vzali za svou.

Při zvažování genderových otázek by jste mohli určit minimální hranici, jež musí Rozvojová partnerství dosáhnout. V této příručce (viz poznámka 16) je rovněž přiloženo schéma, které vám v tom pomůže.

Žádosti, které budou postrádat tento standard genderové rovnosti, budou zamítnuty nebo odeslány zpět navrhovatelům k přepracování. Schválení Rozvojového partnerství může mít rovněž podmíněnou platnost s tím, že je nutno do žádosti doplnit požadované změny. Toto pravidlo by mělo být aplikováno na všechny žádosti, nezávisle na tématické prioritě CIP EQUAL.

### **Vaše podpůrná a monitorovací role**

S Rozvojovými partnerstvími je třeba vést neustálý dialog, aby bylo možno hodnotit, jak se jim daří naplňovat jejich úkoly v oblasti genderové rovnosti.

Vzhledem k tomu, že gender mainstreaming je proces, bude to dialog velice členitý.

Obráťte se na Rozvojová partnerství s dotazem, zda potřebují specifické odborné školení k posílení jejich kapacity na poli gender mainstreamingu. Školení můžete provádět vy sami, nebo jim můžete pomoci kontaktovat specialisty na gender mainstreaming, na které se budou moci obracet v nejdůležitějších etapách Rozvojového partnerství.

Nepřestávejte věnovat pozornost veškerým informačním nedostatkům, které se u nich mohou vyskytnout. Pro doplnění nedostatků ve znalostech můžete například zadat provedení genderových studií.

Navrhovatelům Rozvojových partnerství dejte jasně najevo, že hodláte pravidelně monitorovat dopad politiky rovnosti ve všech Rozvojových partnerstvích.

Ve svých zprávách o dosažených pokrocích budou muset poskytovat příslušné informace, na jejichž základě budete moci provést vyhodnocení. Všechny údaje týkající se Rozvojového partnerství bude nutno rozčlenit nejen podle pohlaví, ale tam, kde tyto informace budou známy, i podle dalších kritérií, kupříkladu věku, etnické příslušnosti a náboženství. Jejich analýza musí podrobnější než jsou uvádění součtů a čísel.

Když narazíte na nějakou slabou stránku, vydejte doporučení, které musí být respektováno. Pokud vyjádří Rozvojové partnerství potíže s naplňováním svých cílů v oblasti rovnosti, pomozte mu najít řešení.

Setkání v rámci Rozvojového partnerství je současně i dobrou příležitostí vidět, jaké úspěchy gender mainstreaming zaznamenává, diskutovat s partnery Rozvojového partnerství a případně s některými jejich účastníky o dosažených úspěších, ale také o potížích, kterým čelí při snaze prosazovat genderové hledisko.

### **Činnosti diseminace a mainstreamingu**

Neztrácejte ze zřetele konečný cíl gender mainstreamingu – kvantitativní snížení nerovnosti mezi ženami a muži a zvýšení rovnosti pro obě pohlaví v každé oblasti působení.

Všechny vaše činnosti v oblasti diseminace a mainstreamingu by tento bod měly zdůrazňovat.

Mějte také na paměti, že Rozvojová partnerství si rovněž navzájem mají mnohé co nabídnout a že mohou být významným zdrojem informací. Mohli byste pořádat pravidelné schůzky pro každou tematickou prioritu i napříč prioritami, což poskytne Rozvojovým partnerstvím příležitost k výměně informací a zkušeností s gender mainstreamingem.

Užitečným nástrojem pro diseminaci výsledků a mainstreaming může být národní a regionální tematické budování sítí, týkajících se gender mainstreamingu.

Dalšími možnostmi jsou twinningy Rozvojových partnerství působících v rámci tematické priority rovných příležitostí s Rozvojovými partnerstvími zaměřenými na jiné priority s cílem vyměňovat si informace a poskytovat podporu a odborné znalosti.

## 14

# PRAKTICKÉ CVIČENÍ. OTÁZKY GENDER MAINSTREAMINGU PŘI ŘÍZENÍ PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL

Zjistěte, jak si vaše organizace – Řídící orgán nebo Národní podpůrná struktura – vede v oblasti genderové problematiky a vyjednejte změnu.

Pracujte v malých tříčlenných týmech a určete otázky rovnoprávnosti žen a mužů ve vaší organizaci – počet žen a mužů, kvalifikace z hlediska dosaženého vzdělání, úroveň mezd, přijímání do zaměstnání a funkční postup.

Jak je možno zlepšit situaci v oblasti genderové rovnosti? Navrhněte plán zahrnující maximálně pět akcí, které by podle vašeho názoru bylo dobré realizovat. Představivosti se meze nekladou.

Malé týmy si vzájemně podávají zprávy a diskutují o navrhovaných akcích.

Jako další krok můžete sehrát situace představující dojednávání realizace některých akcí.

Budete opět pracovat v tříčlenných skupinách, a každý bude hrát jinou roli.

“A” je vyjednaváč, který se snaží o změnu

“B” je manažer, kterého je nutno přesvědčit

“C” je pozorovatel.

Vyjednaváč vysvětluje podrobnosti dané situace, kontext jednání a uspořádání vyjednavacího procesu včetně stanoviska manažera, kterého hraje „B“. Z takto stanovené pozice poté manažer ve své roli jedná.

Hraná situace trvá pět minut a vyjednaváč a manažer na závěr shrnou, jak své role prožívali. Poté sdělí své poznatky pozorovatel – o jednání, o výmluvných gestech aktérů, otevřených a skrytých otázkách, atd. Postupně se účastníci vymění tak, aby se v každé roli všichni vystřídali.

Poskytněte zpětnou vazbu o tom, jaké to bylo hrát jednotlivé role, větší skupině. Jak jste byli úspěšnější při vyjednávání? A s jakými překážkami jste se setkali?

Nezapomínejte, že velká část umění vyjednavat spočívá ve schopnosti zajistit, aby obě dvě strany podporovaly výsledek. Všechna úspěšná vyjednávání sledují stejný stanovený postup:

- **Příprava:** stanovte si, čeho chcete vyjednáním dosáhnout, a jaká je pravděpodobná pozice druhé strany.
- **Výzva k vyjednávání:** otevřené prohlášení, v němž označíte výsledek, kterého chcete vyjednáním dosáhnout, a některé klíčové otázky, o nichž chcete diskutovat a jež chcete objasnit.
- **Dohadování:** prodiskutujte si různé potřeby a překážky a zkoumejte možnosti dohody.
- **Ukončení:** veškeré podmínky a náležitosti již byly odsouhlaseny a bylo přijato společné řešení. Jsou-li obě dvě strany spokojeny, vyjednávání končí.

Tajemství úspěšného vyjednávání spočívá v umění postupovat podle těchto kroků společně s další osobou. To vyžaduje:

- Projevit **empatii**
- Aktivně **naslouchat**
- **Jasně** komunikovat
- Klást **strategicky otevřené otázky**
- **Mít schopnost stanovit hranice i cíle** k dosažení efektivního rozhodování
- **Vědět, jak záležitost uzavřít**
- **Mít schopnost budovat dlouhodobé vztahy.**

## 15

# OTÁZKY, KTERÉ JE NUTNO ZVÁŽIT. JAK ZOHLEDNIT GENDEROVÉ HLEDISKO PŘI ŘÍZENÍ PROGRAMU EQUAL

### **Sestavování monitorovacího výboru/ hodnotící komise**

- Podnikli jste veškeré možné kroky k zajištění rovnoměrného zastoupení mužů a žen ve výboru?
- Zjistili jste, zda členové výboru potřebují odborné školení a informace o gender mainstreamingu?
- Provedli jste analýzu potřeb, aby jste stanovili nejvíce efektivní způsob proškolení a předání informací?
- Zajistili jste odborné školení nebo jiný způsob rozvoje schopností vedoucí k uspokojení těchto potřeb?
- Stanovili jste a obstarali odpovídající dokumenty a studijní materiály ?
- Byli členové výboru seznámeni s genderovou problematikou?
- Připravujete systematicky informace o genderové rovnosti a prezentujete je na jednáních tak, aby jste o nich debatovali?

### **Plánování zahájení programu a zahájení programu**

- Kládli jste ve všech vašich informačních materiálech jasné důraz na problematiku gender mainstreamingu, zejména na to, co to znamená pro žadatele?
- Stanovili jste důležitost relevantních genderových informací, především sociálně-ekonomických údajů a údajů členěných podle pohlaví, aby jste pomohli zakladatelům Rozvojovým partnerstvím při jejich analyzování?
- Konzultovali jste genderovou problematiku se specialisty a zástupci žen na všech úrovních, zjistili jste jejich názory a zvážili jste, jak je lze zahrnout do programu?
- Informovali jste všechny zaměstnance o genderových otázkách?

### **Výzva k předkládání návrhů**

- Poskytli jste potenciálním žadatelům dostatečné informace o gender mainstreamingu, o tom, co to znamená pro Rozvojové partnerství?
- Zdůraznili jste význam zpracování analýzy genderového dopadu ve stadiu přípravy?
- Poskytli jste žadatelům seznam odborníků na genderovou problematiku, kteří mohou při řešení úkolu pomoci?

### **Poskytování instrukcí a rad potenciálním žadatelům**

- Jsou vaši zaměstnanci dostatečně připraveni poskytovat žadatelům informace a podporu v oblasti gender mainstreamingu?
- Pokud tomu tak není, jaká opatření jste přijali, aby jste tuto potřebu uspokojili?

### **Analyzování žádostí a výběr Rozvojových partnerství**

- Prokázali žadatelé, že jejich činnost bude mít přibližně stejný dopad na ženy i muže?
- Je analýza situace žen a mužů adekvátní?
- Jsou poskytovány údaje členěné podle pohlaví?
- Byli do přípravy aktivit zapojeni i zástupci cílových skupin, na které se Rozvojové partnerství zaměřuje?
- Jsou připravované činnosti dostatečné ke splnění úkolů v oblasti genderové rovnosti?
- Jak pozitivně přispěje návrh k rovnosti žen a mužů?
- Jak budou žadatelé zajišťovat v každém stadiu realizace činností Rozvojového partnerství, že budou uspokojovány rozdílné potřeby žen a mužů?
- Jaká opatření byla zavedena, aby cílová skupina poskytovala zpětnou vazbu a měla vliv na realizaci Rozvojového partnerství?
- Jaký bude přínos pro ženy i muže?
- Dali najevo své jasné odhodlání prosazovat genderovou rovnost?
- Jsou schopni tento závazek splnit?
- Je jejich rozpočet dostatečný a realistický, aby mohli splnit sliby, jež si v oblasti rovnosti dali?

### **Podpora Rozvojového partnerství během jeho realizace**

- Mají vaši zaměstnanci potřebné dovednosti a odborné znalosti k tomu, aby zvážili možný genderový dopad Rozvojového partnerství během jeho realizace?
- Pokud tomu tak není, jak budou nezbytné odborné znalosti rozvíjeny nebo získávány?
- Jak zajistíte, aby vaše podporované služby byly schopny uspokojit potřeby Rozvojového partnerství v oblasti informací a poradenství ohledně genderové rovnosti?

### Monitorování a hodnocení programu

- Informovali jste jasně Rozvojová partnerství o údajích, které budete potřebovat k monitorování a hodnocení programu, aby bylo zajištěno, že byly splněny úkoly genderové rovnosti?
- Zavedli jste kontrolní systém, který vám umožňuje odhalit slabé stránky v oblasti genderových otázek a zavést tam, kde je to možné, nápravná opatření?
- Byl váš tým hodnotitelů informován o relevantních genderových otázkách?

### Organizování šíření informací a mainstreamingu

- Dohlížíte systematicky na to, aby veškeré informace o EQUAL obsahovaly genderový rozměr?
- Jak dbáte na to, aby se priority genderové rovnosti odrážely ve výběru témat a programech všech akcí v rámci Iniciativy Společenství EQUAL?
- Jak zajišťujete, aby se ženy i muži rovným dílem účastnili veškerých akcí v rámci EQUAL jako řečníci, předsedající, rozhodovatelé, atd., a aby se s nimi rovným dílem konzultovalo během příprav a sledování realizace akcí?
- Jak vedete účastníky akcí k tomu, aby si uvědomovali genderový rozměr diskusí v rámci EQUAL (podklady, prezentace, vypracování pořadu jednání)?
- Jak se postaráte o to, aby dobrá praxe gender mainstreamingu byla soustavně aplikována i v oblasti politiky zaměstnanosti a sociálního začleňování?
- Jak plánujete vybudovat nezbytné sítě a komunikační kanály v regionech a mezi jednotlivými organizacemi a politickými činiteli s cílem usnadnit tento proces?

## 16

### SCHÉMA sloužící K VYHODNOCENÍ GENDEROVÉHO ROZMĚRU ŽÁDOSTÍ předložených V RÁMCI PROGRAMU EQUAL, PŘÍKLAD

Označte laskavě každou z následujících otázek podle této stupnice:

Výborně

Velmi dobře

Dobře

Dostatečně

Nedostatečně

#### 1. Analýza kontextu

Vlastní Rozvojové partnerství důkazy o zkoumání odlišných situací, potřeb a úsilí žen a mužů?

### **Důkazy**

Odkaz na studie, údaje členěné podle pohlaví, příspěvky od místních skupin působících v oblasti rovnosti žen a mužů.

### **2. Specifické úkoly a cílové skupiny**

Řeší specifické úkoly potřeby žen a mužů tak, jak jsou vyjádřeny v analýze? Řeší specifické úkoly zjištěné nerovnosti odpovídajícím způsobem a podporují rovnost?

### **Důkazy**

Alespoň jeden specifický úkol zabývající se rovnými příležitostmi žen a mužů.

### **3. Prezentace Rozvojového partnerství**

Vysvětlují žadatelé, jakým způsobem hodlají realizovat rovné příležitosti při naplňování poslání Rozvojového partnerství?

Je jejich přístup proveditelný? Jsou zamýšlené činnosti postačující ke splnění těchto úkolů?

### **Důkazy**

Existence jasné strategie rovných příležitostí, která prochází všemi akcemi Rozvojového partnerství.

Počet akcí, které se výhradně zaměřují na problematiku rovných příležitostí žen a mužů.

### **4. Realizace Rozvojového partnerství – Metody a zdroje**

Prokazují žadatelé, že chápou genderové aspekty Rozvojového partnerství a mohou je naplňovat? Jsou jejich metody a lidské zdroje dostačující a vhodné k naplňování plánovaných činností zaměřených na rovnost? Je jejich rozpočet dostatečný a reálný, aby vyhovoval úkolům, které mají být na tomto poli splněny?

### **Důkaz**

Existence jasné strategie zaměřené na budování genderových kapacit a odborných zkušeností v partnerství a její podpora prostřednictvím dostatečných zdrojů (zaměstnanci, rozpočet, externí podpora, nástroje a podobně).

Jasně odhodlání ze strany partnerů Rozvojového partnerství prosazovat genderovou rovnost a důkaz, že jako zaměstnavatelé toto hledisko dodržují.

### **5. Realizace Rozvojového partnerství – Hodnocení**

Je genderové hodnocení naplánováno pro všechny aktivity takovým způsobem, aby bylo zaručeno, že se Rozvojové partnerství zabývá nerovnostmi a že podporuje rovnost mezi ženami a muži?

### **Důkaz**

Vhodné kvantitativní a kvalitativní ukazatele, které měří dopad na ženy a na muže.

### **HODNOCENÍ**

Výborně	= 4
Velmi dobře	= 3
Dobře	= 2
Dostatečně	= 1
Nedostatečně	= 0

### **Výpočet:**

Budete-li mít 2x „výborně“, 1x „velmi dobře“ a 2x „dostatečně“, bude celkové hodnocení:

$$(2 \times 4) + (1 \times 3) + (2 \times 1) = 13$$

Maximální hodnocení je 20.

### **Vaše celkové ohodnocení**

Celkově vzato, domníváte se, že Rozvojové partnerství bere ve všech svých aspektech v úvahu hlavní úkol, kterým je genderová rovnost, a aktivně k jeho splnění přispívá? Vysvětlete, prosím.

Je-li vaše celkové hodnocení „dostatečné“ nebo „nedostatečné“, jaká doporučení byste dali žadatelům, aby posílili rozměr rovnosti svého Rozvojového partnerství?

### **Poznámka:**

Rozvojové partnerství, které dostane méně než 10 bodů nebo je celkově hodnoceno stupněm „dostatečné“ nebo „nedostatečné“, nelze financovat. Pokud to bude uznáno za vhodné, může být

**Příručka programu Iniciativy Společenství EQUAL zaměřená na gender mainstreaming**

žádost vrácena zpět navrhovatelům s doporučeními ohledně rovnosti. Tato doporučení musí být před opětovným posouzením Rozvojového partnerství realizována.

(Podle schématu připraveného pro hodnotitele žádostí o Rozvojové partnerství v rámci cíle 3 ESF ve Francii. « FSE France. Intégration de l'égalité des chances femmes-hommes dans les projets Objectif 3: grille de l'instructeur », Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale / RACINE, Juin 2004)

## 17

### POHLED NA ROZVOJOVÁ PARTNERSTVÍ CIP EQUAL

Tyto příklady poskytly členské státy, účastníci pracovní skupiny gender mainstreamingu. Zařazen byl pouze jeden příklad z každé země. Těchto příkladů ovšem existuje celá řada, i když zde nejsou zařazeny.

#### **E – QUALITY, the Development of a Quality System for Counselling Support and Employment Services (Rozvoj systému kvality pro služby poradenství a zaměstnanosti), Řecko**

(Téma 1A, GR-200889) [www.equality.gr](http://www.equality.gr)

E-QUALITY rozvíjí systémy kvality pro zlepšení struktury, služeb a odborných schopností zaměstnanců organizací, které poskytují poradenství o pracovních příležitostech, podporu a radu těm sociálním skupinám, které jsou postaveny před řadu narůstajících překážek při vstupu či návratu na trh práce. Od začátku procházeli partneři Rozvojového partnerství odbornou přípravou v genderových otázkách tak, aby tento aspekt začleňovali do celé své práce a vlastní zaměstnanecké politiky. Pro svůj výzkum zařadili genderově zaměřené otázky do příruček týkajících se pohovorů a do všech dotazníků. Genderová rovnost byla rovněž jedním z klíčových faktorů, které utvářely metodologické nástroje používané k rozvoji kvalitativních procesů, a tvoří součást odborného výcviku a podpory, které jsou nabízeny poradcům. Zajímavé výsledky týkající se genderové problematiky vyplynuly také z výměny informací mezi agenturami, poradci, zaměstnavateli a cílovou skupinou.

#### **Risques d'exclusion des agriculteurs isolés et construction de nouvelles formations, France** (Téma 3F, FR-RAL-2001-10789)

Toto Rozvojové partnerství se zaměřilo na pomoc ohroženým farmářům. V analýze jejich potřeb byly zkoumány jednotlivé překážky, kterým čelí muži, podobně jako ženy. To odhalilo významnou úlohu, kterou v zemědělství ženy sehrávají, navzdory nedostatečnému profesnímu uznání a postavení. Ženy jsou aktivní ve všech oblastech života na venkově – v oblasti profesní, rodinné i ve společenském životě vesnice –, avšak někdy jim chybí sebedůvěra v jejich vlastní profesní zdatnost. Výsledkem bylo, že do plánu Rozvojového partnerství a odborných školení byla většina těchto rolí, které plní v zemědělství ženy a muži, začleněna. Navíc byla ustavena výhradně ženská skupina pro odbornou přípravu s cílem posílit jejich sebedůvěru.

#### **JIVE Partners, UK** (Téma 4H, UKgb-35)

Partneři JIVE obrátili pozornost na strojírenské, stavební a technologické obory, kde jsou ženy v menšině – 10 % žen ve stavebnictví, 1 % a 4 % žen ve stavebnických a strojírenských učebních oborech, 7 % žen pracujících v oblasti strojírenských technologií. Prvním krokem bylo zapojení dvou národních organizací odborné přípravy do partnerství (jedna působící na poli strojírenství a stavebnictví, druhá v oblasti služeb spojených s nemovitostmi), které by rády své obory více zpřístupnily ženám. Pomáhá ženám pracujícím ve strojírenských, stavebních a technických oborech, studujícím tyto obory či chystajícím se do nich vstoupit. Snaží se ale také zjistit, jak by bylo možno podpořit významnější změnu postojů a kultury v rámci praxe poradenství pro volbu povolání, nabídky odborné přípravy i pracovních příležitostí a přístupu firem z tohoto oboru.

#### **RepaNet - Reparturnetzwerk Österreich** (Téma 2D, AT-3-08/135)

Repanet podporuje sociálně zaměřené podnikání v opravárenském sektoru. Přípravuje dlouhodobě nezaměstnané na činnost opravářů domácích spotřebičů a dalších předmětů denní potřeby. Vzhledem k tomu, že v tomto sektoru je převaha mužů, Repanet se rozhodl zapojit do svého programu i ženy. Činí tak prostřednictvím osvětové činnosti, genderového odborného vzdělávání a přizpůsobování pracovních podmínek potřebám dlouhodobě nezaměstnaných žen i mužů. Kromě toho ustavil také pracovní skupinu gender mainstreamingu, která se pravidelně schází a vyměňuje si zkušenosti v rámci Rozvojového partnerství a dává doporučení; byla také jmenována osoba odpovědná za gender mainstreaming, který má právo vetovat ta rozhodnutí Rozvojového partnerství, která nepodporují rovnost žen a mužů.

#### **Gender Equality Developers (GED), Švédsko** (Téma 4H, SE-59)

Gender Equality Developers (GED) se zaměřuje na organizace zajímající se o uskutečnění plánů na genderovou rovnost, aby bylo vytvořeno takové pracovní prostředí, které by vyhovovalo potřebám žen i mužů. Snaží se tedy na individuální, kolektivní i organizační úrovni zvyšovat povědomí o tom, co v pracovním životě znamená být ženou a co znamená být mužem a jak mohou metody a postoje organizace zlepšovat její efektivitu a současně přispívat k rovnosti mezi ženami a muži. Odborně zaškolilo specialisty na otázky genderové rovnosti (GEDs) a zajistilo schůzky pro zaměstnavatele a jejich zaměstnance, jejichž cílem bylo prohloubit povědomí o této problematice.

### **Gender Mainstreaming in der Informationsgesellschaft, Německo**

(Téma 4H, DE-EA- 31910)

Rozsáhlé partnerství společností, organizací, místních úřadů, vzdělávacích organizací, úřadů práce a zaměstnavatelů a odborových organizací, kteří se spojili jakožto součást tohoto Rozvojového partnerství a dali si za cíl dosáhnout genderové vyváženosti v sektoru informačních a komunikačních technologií a zvýšit vliv žen při utváření společnosti informací a znalostí. Působení Rozvojového partnerství začíná na školách, u poskytovatelů služeb zaměřených na profesní kariéru a odbornou přípravu, aby bylo zajištěno, že dívky budou mít více příležitostí učit se nebo praktikovat odborné schopnosti spojené s informačními technologiemi. Na druhé straně také spolupracuje s jednotlivými firmami s cílem rozvíjet genderovou orientaci při náboru pracovníků a v pracovním procesu. Jeden z nejvýznamnějších zaměstnavatelů v sektoru informačních a komunikačních technologií v Německu a partner v tomto Rozvojovém partnerství, Telekom, se zaměřuje na gender mainstreaming a diverzifikovaný management. To např. znamená, že ženám i mužům nabízí modely, v nichž je brán zřetel na vyváženost pracovní i mimopracovní činnosti, a zavádí instruktorské programy umožňující ženám na manažerských postech další funkční vzestup v rámci firmy.

### **The National Flexi-Work Partnership, Irsko**

(Téma 4g, IE-19)

Partnerství National Flexi-Work (součást nadnárodní sítě FAIR) se zaměřuje na podporu vyváženého poměru mezi pracovními a mimopracovními činnostmi pracujících rodičů a pečovatелů, starších osob a osob s mentálními potížemi. Součástí této činnosti je nábor takzvaných „nestereotypních“ osob, t.j. mladších mužů a starších žen, pro práci ve střediscích péče o děti na pracovištích. Snahou je dosáhnout genderové a věkové vyváženosti zaměstnanců na základě přesvědčení, že tato metoda ovlivňuje dítě v jeho raném stadiu utváření postojů a poskytuje modely mužských a ženských rolí.

### **Ri.Do. Risorse Donne Venezia Gender, Itálie**

(Téma 4H, IT-G-VEN-003)

Toto Rozvojové partnerství vyvinulo síť spolupráce vycházející ze speciálně založených informačních středisek pro rovné příležitosti s cílem nabízet organizacím činným v soukromém i veřejném sektoru přístup k informacím, podpoře, odbornému výcviku i nástrojům, aby mohly snáze prosazovat rovnost příležitostí pro ženy i muže. Pracuje v těsné součinnosti s městskými, regionálními a správními úřady a snaží se vyvíjet modely, v nichž organizace z veřejného i soukromého sektoru dané lokality mohou spolupracovat a posilovat tak gender mainstreaming jakožto součást jejich vlastní politiky místního rozvoje. Toto Rozvojové partnerství založilo platformu pro činnost v oblasti rovnoprávnosti žen a mužů (Platform for Gender Equality Action) (<http://www.gender-platform.net>) sdružující navíc Rozvojová partnerství z Rakouska a Švédska. Vypracovává soubor instrukcí, kde se vysvětluje funkce nástrojů a služeb, jež mohou podpořit rovnoprávnost žen a mužů na trhu práce v kontextu místního rozvoje, a ukazuje, jak zavádět rovnoprávnost žen a mužů v rámci organizací zabývajících se takovými otázkami, jakými je například změna kultury.

### **Multiculturalism as a resource in a working community (Multikulturalismus jakožto zdroj v pracujícím kolektivu), Finsko**

(Téma 1B, FI-13)

Toto Rozvojové partnerství doufá, že se mu činností v kolektivech sdružujících zaměstnavatele a zaměstnance, jakož i členy přistěhovaleckých komunit a finských pracujících, podaří přijít na nové nápady, rozvíjet, vyvinout a otestovat metody dobré praxe a tím podpořit toleranci a multikulturní atmosféru v práci a na odborných školeních, čímž přispějí ke zlepšení práce schopnosti přistěhovalců. Finové a přistěhovalci, ženy i muži, se vzájemně od sebe učí, jak nazírat na různé záležitosti z hlediska jiné kultury a jak bojovat proti předsudkům vyvolaným nevědomostí. Hodlá založit 16 takovýchto pracovních kolektivů, v nichž odlišnosti budou považovány za zdroj rozvoje. Kromě toho jsou zakládány pracovní kulturní kluby, jejichž úkolem je poskytovat pomoc, rady,

materiál i poradenství členům přistěhovaleckých komunit.

### **Emprego Apoiado, Portugalsko**

(Téma 1A, PT-2001-070)

Toto Rozvojové partnerství se zaměřilo na posílení místních společenství. Vyvinulo rozsáhlé partnerství sdružující místní asociace, orgány veřejné správy a podniková sdružení se skupinami, které čelí diskriminaci, jako jsou tělesně handicapovaní, osoby duševně nemocné, romští občané, lidé bez stálého bydliště či ženy, které se staly obětí domácího násilí. Důraz je kladen na posílení jejich samostatnosti a podporu pevného propojení s podniky, a to prostřednictvím přístupu takzvané „podporované zaměstnanosti“. Cílové skupiny samy organizují „Fóra pro rozmanitost“. V nich jsou zapojena místní společenství a umožňují diskutovat o otázkách, které se dotýkají všech, například integrace do společnosti a do profesí, podpora změn, boj proti nerovnoprávnosti žen a mužů a budování „společné síly“. Ženy mají možnost zaškolit se v oblasti řízení, aby byly lépe připraveny na podporu svých kolektivů prostřednictvím těchto fór.

Pro další podrobnosti o výše uvedených Rozvojových partnerstvích a činnosti dalších Rozvojových partnerství v rámci CIP EQUAL viz společná databáze EQUAL (ECDB) <http://europa.eu.int/comm/equal>

## **18 ZDROJE**

### **INFORMACE O CIP EQUAL**

Webová stránka CIP EQUAL a společná databáze CIP EQUAL (ECDB)  
<http://europa.eu.int/comm/equal>

Extranet CIP EQUAL na CIRCA  
<http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/Home/main?index>

## **BELGIE**

IMPLEMENTING GENDER MAINSTREAMING IN EQUAL PROJECTS: A PRACTICAL GUIDE FOR PROMOTERS. (Aplikace gender mainstreamingu v projektech EQUAL: praktická příručka pro navrhovatele projektu)

ESF AGENCY OF THE FRENCH SPEAKING COMMUNITY (2003) (Agentura ESF pro frankofonní komunitu (2003))

[www.fse.be](http://www.fse.be)

## **NĚMECKO**

GENDER MAINSTREAMING. GRUNDLAGEN UND STRATEGIEN IM RAHMEN DER GEMEINSCHAFTSINITIATIVE EQUAL.

BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEID.

[www.equal-de.de](http://www.equal-de.de)

## **ŘECKO**

GUIDE FOR IMPLEMENTING GENDER EQUALITY POLICIES IN THE 3<sup>RD</sup> COMMUNITY FRAMEWORK PROGRAMME.

(Příručka pro realizaci politik rovnoprávnosti žen a mužů v 3. rámcovém programu Společenství)

MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS. 2003.

(Ministerstvo práce a sociálních věcí. 2003)

<http://www.esfhellas.gr/gr/poltarg/orpolekt/isotfilo/default.asp>

## **ŠPANĚLSKO**

GUIA PARA LA INCOEPORACION DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS ACTUACIONES DE LOS FONDOS ESTRUCTURALES.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES.

[www.mtas.es/UAFSE](http://www.mtas.es/UAFSE)

SUGERENCIAS PARA INTEGRAR EL ENFOQUE DE GENERO EN LOS PROYECTOS EQUAL. EMAKUNDE/INSTITUTO VASCO DE LA MUJER. 2001

## **FRANCIE**

EGALITE DES CHANCES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES: LA PRISE EN COMPTE DANS LES ACTIONS EUROPEENNES DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET D'EMPLOI.

RACINE. 2001.

<http://egalitedeschances.racine.fr>

FSE FRANCE. INTEGRER L'EGALITE DES CHANCES FEMMES-HOMMES DANS VOTRE PROJET: COMMENT FAIRE?

MINISTERE DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DE LA COHESION SOCIALE / RACINE. 2004.

<http://egalitedeschances.racine.fr>

FSE FRANCE. 18 QUESTIONS POUR EVALUER LA PRISE EN COMPTE DE L'EGALITE DES CHANCES HOMMES-FEMMES DANS VOTRE PROJET.

MINISTERE DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DE LA COHESION SOCIALE / RACINE. 2004.

<http://egalitedeschances.racine.fr>

## **ITÁLIE**

OPERATIONAL INSTRUCTIONS FOR IMPLEMENTING THE VISPO GUIDELINES – INDICATIONS FOR ESF REPROGRAMMING. ISFOL. (Prováděcí pokyny pro aplikování směrnice VISPO – ukazatele pro nové programování ESF. ISFOL.)

[www.equalitalia.it](http://www.equalitalia.it)

## **HUNGARY**

GUIDELINES ON EQUAL OPPORTUNITIES FOR APPLICANTS AND EVALUATORS. 2004

(Směrnice o rovných příležitostech pro žadatele a hodnotitele. 2004)

[www.equalhungary.hu](http://www.equalhungary.hu)

[www.ofa.hu](http://www.ofa.hu)

## SPOJENÉ KRÁLOVSTVÍ

### ANGLIE

EQUAL OPPORTUNITIES – A GUIDE FOR DEVELOPMENT PARTNERSHIPS. EQUAL SUPPORT UNIT. (Rovné příležitosti – příručka pro Rozvojová partnerství. Pomocný útvar EQUAL.)  
[www.equal.ecotec.co.uk](http://www.equal.ecotec.co.uk)

EMPOWERMENT – A GUIDE FOR DEVELOPMENT PARTNERSHIPS. EQUAL SUPPORT UNIT. (Společné rozhodování – Příručka pro Rozvojová partnerství. Pomocný útvar EQUAL.)

### SKOTSKO

TOOLKIT FOR MAINSTREAMING EQUAL OPPORTUNITIES IN THE EUROPEAN STRUCTURAL FUNDS. EUROPEAN POLICIES RESEARCH CENTRE. UNIVERSITY OF STRATHCLYDE. (Soubor nástrojů pro mainstreaming příležitostí EQUAL v evropských strukturálních fondech. Výzkumné středisko evropských politik. Univerzita Strathclyde.)  
[www.eprc.strath.ac.uk](http://www.eprc.strath.ac.uk)

### WALES

EQUAL OPPORTUNITIES GUIDELINES FOR EUROPEAN PROGRAMMES IN WALES. EUROPEAN EQUALITY PARTNERSHIP. (Směrnice rovných příležitostí pro evropské programy ve Walesu. Evropské partnerství rovnosti.)  
[www.wefo.wales.gov.uk](http://www.wefo.wales.gov.uk)

APPLYING FOR EUROPEAN STRUCTURAL FUNDS IN WALES – EQUAL OPPORTUNITIES. ADDITIONAL GUIDANCE FOR APPLICANTS AND ASSESSORS. CHWARAE TEG. EUROPEAN EQUALITY PARTNERSHIP. (Žádosti k evropským strukturálním fondům ve Walesu – rovné příležitosti. Další instrukce pro žadatele a hodnotitele. CHWARAE TEG. Evropské partnerství rovnosti.)

## PUBLIKACE EVROPSKÉ KOMISE

EUROPEAN COMMISSION. INFORMATION ON GENDER MAINSTREAMING (Evropská komise. Informace o gender mainstreamingu) - *an overview, the [legal](#) base, the [Commission method](#), the [tools](#)* (- přehled, právní základ, Metoda Komise, nástroje)  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/gms\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html)

EUROPEAN COMMISSION. EU STATISTICS ON GENDER (Evropská komise. Statistiky z oblasti genderu) – *labour market, education, earnings, daily life, retirement, pensions (trh práce, vzdělání, výdělků, každodenní život, důchod, penze)*  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/statistics\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/statistics_en.html)

EUROPEAN COMMISSION. COMMUNICATION: "INCORPORATING EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN INTO ALL COMMUNITY POLICIES AND ACTIVITIES" (COM(96)67FINAL). IN ELECTRONIC FORM ONLY IN FRENCH. (Evropská komise. Sdělení: „Zařazování rovných příležitostí pro ženy a muže do všech politik a činností Společenství“ (COM(96)67FINAL). V elektronické formě pouze ve francouzštině).

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/com9667.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com9667.htm)

TOWARDS A COMMUNITY FRAMEWORK STRATEGY ON GENDER EQUALITY (2001-2005). 2000. EUROPEAN COMMISSION; (K rámcové strategii Společenství v oblasti genderové rovnosti (2001-2005). 2000. Evropská komise;)\_ *Communication from the Commission to the Council, the European parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions (Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů).*

[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/strategy/com2000\\_335\\_en.pdf](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/com2000_335_en.pdf)

REPORT ON EQUALITY BETWEEN WOMEN AND MEN, 2004. EUROPEAN COMMISSION. (Zpráva o rovnosti mezi ženami a muži, 2004. Evropská komise.) – *Report from the Commission to the*

*Council, the European parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions (Zpráva Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů).*

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/com\\_04\\_115\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com_04_115_en.pdf)

GENDER EQUALITY IN THE AMSTERDAM TREATY (Rovnoprávnost žen a mužů v Amsterdamské smlouvě) – *articles 3, 13, 136, 137, 141 and 251 (články 3, 13, 136, 137, 141 a 251)*

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/treaty\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/treaty_en.html)

THE EVALUATION OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT. THE SOURCEBOOK ON THEMES AND POLICY AREAS (Hodnocení sociálně-ekonomického rozvoje. Zdrojový materiál ohledně témat a oblastí politiky); December 2003 (Prosinec 2003). – *One of the themes: Equality between women and men. (Jedno z témat: Rovnost mezi ženami a muži)*

[http://www.evaled.info/frame\\_themes\\_policy1\\_3.asp](http://www.evaled.info/frame_themes_policy1_3.asp)

MAINSTREAMING EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN IN STRUCTURAL FUND PROGRAMMES AND PROJECTS (Mainstreamingové rovné příležitosti pro ženy a muže v programech a projektech strukturálních fondů) - *checklist, concept and objectives, integrating equal opportunities in the development plans and documents, managing the programmes (seznam, koncepce a cíle, zařazování rovných příležitostí do rozvojových plánů a dokumentů, řízení programů)*

[http://europa.eu.int/comm/regional\\_policy/sources/docoffic/working/mains\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/working/mains_en.htm)

#### DALŠÍ ZAJÍMAVÉ WEBOVÉ STRÁNKY

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10921.htm> - *Summaries of legislation – Equality between men and women: incorporation of equal opportunities into Community policies (Shrnutí legislativy – Rovnost mezi muži a ženami: zařazení rovných příležitostí do Politik Společenství)*

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c00006.htm> - *Summaries of legislation – Equality between men and women: introduction (Shrnutí legislativy – Rovnost mezi muži a ženami: úvod)*

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/s02304.htm> - *Summaries of legislation – Employment and social policy: job creation measures (Shrnutí legislativy – Zaměstnanost a sociální politika: opatření pro vytváření pracovních příležitostí)*

[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/index\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm) in DG Employment and Social Affairs website (v GR webová stránka Zaměstnanost a sociální záležitosti) – *Home page of Equal Opportunities Unit (DG EMPL/G1) (Domovská stránka Útvaru rovných příležitostí (GR EMPL/G1))*

#### PUBLIKACE SPOJENÝCH NÁRODŮ

GENDER MAINSTREAMING, LEARNING AND INFORMATION PACK, 2000, UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME (UNDP), GENDER IN DEVELOPMENT PROGRAMME (Gender mainstreaming, studijní a informační soubor, 2000, Rozvojový program Spojených národů, gender v Rozvojovém programu).

<http://www.undp.org/gender/infopack.htm>

GENDER ANALYSIS AND GENDER PLANNING. TRAINING MODULE FOR UNDP STAFF (Genderová analýza a genderové plánování. Modul odborného výcviku pro zaměstnance Rozvojového programu Spojených národů).

<http://www.undp.org/gender/tools.htm>

GENDER IN DEVELOPMENT: TOOLS FOR GENDER ANALYSIS AND MAINSTREAMING (Gender v rozvoji: nástroje pro genderovou analýzu a mainstreaming).

[http://www.sdn.undp.org/gender/links/Gender\\_in\\_Development/Tools\\_for\\_Gender\\_Analysis\\_and\\_Mainstreaming/](http://www.sdn.undp.org/gender/links/Gender_in_Development/Tools_for_Gender_Analysis_and_Mainstreaming/)

GENDER MAINSTREAMING IN PRACTICE. A HANDBOOK. REGIONAL GENDER PROGRAMME OF THE UNDP'S REGIONAL BUREAU FOR EUROPE AND THE CIS (Gender mainstreaming v praxi. Příručka. Regionální genderový program regionální kanceláře Rozvojového programu Spojených národů pro Evropu a CIS).

[http://www.undp.org/gender/docs/RBEC\\_GM\\_manual.pdf](http://www.undp.org/gender/docs/RBEC_GM_manual.pdf)

UNITED NATIONS. PLATFORM FOR ACTION ADOPTED AT THE FOURTH WORLD CONFERENCE ON WOMEN, BEIJING 1995. TEXT AND SELECTED NATIONAL ACTION PLANS (Spojené národy. Platforma pro činnost přijatá na čtvrté světové konferenci o ženách, Peking 1995. Text a vybrané národní akční plány) . <http://www.un.org/womenwatch/followup/>.

UN STATISTICS (Statistika Spojených národů)

<http://www.un.org/womenwatch/resources/stats.htm>

UNITED NATIONS. ECOSOC, 1997 (Spojené národy. ECOSOC, 1997).

<http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>

## **PUBLIKACE RADY EVROPY**

COUNCIL OF EUROPE, GENDER MAINSTREAMING: CONCEPTUAL FRAMEWORK, METHODOLOGY AND PRESENTATION OF GOOD PRACTICES. STRASBOURG. 1998 (Rada Evropy, Gender mainstreaming: koncepční rámec, metodologie a prezentace dobrých praktik. Štrasburk. 1998).

[http://www.coe.int/T/E/Human\\_Rights/Equality/02\\_Gender\\_mainstreaming/100\\_EG-S-MS\(1998\)2rev.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02_Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS(1998)2rev.asp#TopOfPage)