

EQUAL ÚTMUTATÓ A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG ELVÉNEK ÁLTALÁNOS ÉRVÉNYESÍTÉSÉRŐL

Jóváhagyott végleges változat

2004-2008

TARTALOMJEGYZÉK

- 1 BEVEZETŐ
- 2 MIT JELENT A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG ELVÉNEK ÁLTALÁNOS ÉRVÉNYESÍTÉSE?
- 3 A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG ELVÉNEK ÁLTALÁNOS ÉRVÉNYESÍTÉSE – A FOGALOM ÉS A HASZNÁLT KIFEJEZÉSEK KÖZELEBBRŐL
- 4 HIVATALOS MEGHATÁROZÁSOK
- 5 AZ EURÓPAI UNIÓ POLITIKÁJÁNAK ÉS A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG ELVÉNEK ÁLTALÁNOS ÉRVÉNYESÍTÉSÉNEK RÖVID TÖRTÉNETE
- 6 NÉHÁNY SZÁMADAT
- 7 GYAKORLAT: A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG ELVÉNEK ÁLTALÁNOS ÉRVÉNYESÍTÉSE - A FOGALOM ÉRTELMEZÉSE
- 8 NEMEK KÖZÖTTI TÁRSADALMI EGYENLŐSÉG: AZ EQUAL KÖZÖSSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS EGYIK KÖVETELMÉNYE
- 9 A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG ELVÉNEK ÉRVÉNYESÍTÉSE A FEJLESZTÉSI PARTNERSÉGEK TELJES ÉLETTARTAMA ALATT
- 10 LÉPÉSRŐL LÉPÉSRE: A KÜLÖNBÖZŐ NEMEKRE GYAKOROLT HATÁSOK ELEMZÉSE A FEJLESZTÉSI PARTNERSÉGEKBEN
- 11 A FEJLESZTÉSI PARTNERSÉGEK GYAKORLATI FELADATAI: A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG ELVÉNEK ÁLTALÁNOS ÉRVÉNYESÍTÉSÉNEK LÉPÉSEI
- 12 MIT KELL VÉGIGGONDOLNI? HOGYAN LEHET A FEJLESZTÉSI PARTNERSÉGEKBEN FIGYELEMBE VENNI A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG SZEMPONTJAIT?
- 13 AZ EQUAL-PROGRAMOK IRÁNYÍTÁSA SORÁN A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG ELVÉNEK ÉRVÉNYESÍTÉSÉVEL KAPCSOLATBAN FELMERÜLŐ KÉRDÉSEK
- 14 GYAKORLAT: AZ EQUAL-PROGRAMOK IRÁNYÍTÁSA SORÁN A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG ELVÉNEK ÉRVÉNYESÍTÉSÉVEL KAPCSOLATBAN FELMERÜLŐ KÉRDÉSEK
- 15 MIT KELL VÉGIGGONDOLNI? HOGYAN LEHET A PROGRAM IRÁNYÍTÁSA SORÁN FIGYELEMBE VENNI A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG SZEMPONTJAIT?
- 16 A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG ÉRVÉNYESÜLÉSÉNEK ÉRTÉKELÉSI SZEMPONTJAI AZ EQUAL-PROGRAMBAN (PÉLDA)
- 17 BETEKINTÉS NÉHÁNY EQUAL FEJLESZTÉSI PARTNERSÉG MUNKÁJÁBA
- 18 FORRÁSOK

© Európai Bizottság, 2004. Másolása csak a forrás feltüntetésével engedélyezett. A kiadvány tartalma nem feltétlenül tükrözi az Európai Bizottság véleményét, illetve álláspontját.

Az útmutató elektronikus változata megtalálható az EQUAL website-ján:

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

1 BEVEZETŐ

Az útmutató célja

A nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése (angol kifejezéssel „*gender mainstreaming*”) célja, hogy jobban megértsük a nők és férfiak között társadalmunkban fennálló egyenlőtlenségek okait, és hogy megfelelő stratégiákat találjunk ezek kezelésére. A cél a nők és a férfiak közötti társadalmi egyenlőség megvalósítása.

Ám maga a fogalom sokak számára nem egészen világos. Bírálták, hogy túlságosan elvont és nehezen érthető, különösen a nem angol anyanyelvűek számára.

Mit is jelent tulajdonképpen? Milyen előnyökkel jár az Önök szervezete, vagy akár személye számára? Vagy ez is csak egy újabb adminisztratív követelmény, amelynek meg kell felelniük?

Útmutatónk célja, hogy választ adjon ezekre a kérdésekre. Közérthetően magyarázza el, mit is jelent a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése, és milyen előnyöket várhatunk tőle. Arra is igyekszik rávilágítani, hogy a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése egy folyamat.

Hogyan kapcsolódik mindez az EQUAL közösségi kezdeményezéshez?

Útmutatónk az EQUAL közösségi kezdeményezés ismeretében íródott. Mégpedig azért, mert a nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítése az EQUAL szerves részét alkotja, hiszen az EQUAL a különböző típusú megkülönböztetésekben és egyenlőtlenségekben közös problémák újfajta megoldási lehetőségeit kutatja.

Az EQUAL közösségi kezdeményezés keretében a nemek közötti esélyegyenlőség elvének érvényesítése mindenki számára kötelező feladat. Nem azt jelenti, hogy a támogatás elnyerése céljából úgy „veszik fel” programjukba a nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítésének szempontjait, hogy kijelentik: „mi nem diszkriminálunk”, „mi mindenkivel egyformán bánunk”, vagy „a mi projektünk az esélyegyenlőségért dolgozik, tehát ez ránk nem is vonatkozik”, vagy hogy „a férfiak és nők együtt dolgoznak, tehát semmi szükség arra, hogy külön vizsgáljuk az igényeiket”.

A választott témától függetlenül, a nemek közötti esélyegyenlőség elvének a fejlesztési partnerség összes tagja számára irányadónak kell lennie. Ugyanez igaz az EQUAL-program irányítóira is.

A nemek közötti esélyegyenlőség elvének érvényesítése nem csupán egy plusz tényező, amelyet például a pénzügyi hatékonyság, az elszámolás, a nemzetközi együttműködés, a részvétel elvének megvalósulása és a koordináció stb. mellett a fejlesztési partnerség megtervezésekor és megvalósításakor számításba kell venniük. Útmutatónkból kiderül, hogy a nemek közötti esélyegyenlőség elvének érvényesítése a fejlesztési partnerség összes fent említett aspektusának lényeges részét képezi.

Nem küzdhetnek úgy az egyenlőtlenségek ellen, hogy nem teszik magukévá a nemek közötti esélyegyenlőség gondolatát. Legyenek akár a partnerség koordinátorai vagy tagjai, világosan át kell látniuk, mit jelent a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése.

Erre irányuló erőfeszítéseik révén időt takaríthatnak meg és javíthatják munkájuk minőségét, hiszen így pontosabban be tudják majd „célozni” fejlesztési partnerségüket, annak tevékenységeit és eredményeit.

Kiknek szól ez az útmutató?

Ez az útmutató elsősorban a nemzeti EQUAL-programok résztvevőinek készült: a fejlesztési partnerségeknek, a szakmai segítségnyújtó szervezeteknek (ez utóbbi Magyarországon az OFA EQUAL Nemzeti Programiroda), az irányító hatóságoknak, az országos és partnerségi szintű értékelések végrehajtóinak, illetve a pályázatokat elbíráló és monitoring bizottságoknak.

Hasznos lehet azonban minden olyan szervezet vagy személy számára, aki szeretne többet megtudni a nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítésének szempontjairól és arról, hogyan lehet alkalmazni azokat egy-egy projekt megtervezése, megvalósítása, monitoringja és értékelése során.

Hogyan kell az útmutatót használni?

Az útmutatót úgy állítottuk össze, hogy a lehető legrugalmasabban lehessen használni. Önálló fejezetekből áll, melyek közül bármikor kiválaszthatják azt, amelyikre éppen szükségük van. A fejezeteket nem feltétlenül kell sorban egymás után elolvasniuk, sőt nyugodtan ki is hagyhatnak közülük néhányat.

A következőképpen lehet a fejezeteket csoportosítani:

- az összes olvasónak szóló fejezetek, amelyek egyrészt elméleti információkat és konkrét adatokat tartalmaznak a nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítéséről, másrészt gyakorlati feladatokat kínálnak, amelyek segítségével szervezetükben és partnerségükben világos képet alakíthatnak ki róla;
- a kifejezetten a fejlesztési partnerségeknek szóló fejezetek;
- a kifejezetten a szakmai segítségnyújtó szervezeteknek és irányító hatóságoknak szóló fejezetek;
- példák az EQUAL fejlesztési partnerségekre, források listája.

Ne riadjanak vissza az Önök előtt álló feladattól. A nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítése egy folyamat. Útmutatónk segítséget nyújthat az első lépések megtételéhez, és mindvégig a rendelkezésükre áll majd, ahogy egyre világosabbá válik, mit is jelent a nemek közötti esélyegyenlőség elvének érvényesítése, és milyen hatalmas lehetőségek rejlenek benne fejlesztési partnerségük hatékonysága szempontjából.

A szerzőkről

Az útmutató az Európai Bizottság „Gender Mainstreaming” Munkacsoportja nevéhez fűződik. A munkacsoportot az EQUAL közösségi kezdeményezés keretein belül állították fel, és az Európai Unió tagállamaiban működő irányító hatóságok és szakmai segítségnyújtó szervezetek képviselőiből áll. 2004 júliusában az Európai Bizottság és a „Gender Mainstreaming” Munkacsoport szervezésében Budapesten egy szemináriumot tartottak, amelynek házigazdája a magyarországi Irányító Hatóság volt. Ezen a szemináriumon is rengeteg anyag gyűlt össze az útmutatóhoz, melyet Rebecca Franceskides állított össze és véglegesített.

2

MIT JELENT A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG ELVÉNEK ÁLTALÁNOS ÉRVÉNYESÍTÉSE?

A tartós növekedés és a demokrácia elengedhetetlen feltétele, hogy a nők és a férfiak egyenlő mértékben vegyenek részt a társadalom minden területén. Ez egyben az adott társadalom politikai érettségének is fokmérője.

Ez a nagyratörő cél azonban még távolról sem valósult meg, bár az elmúlt negyven évben az Európai Unió vezetésével komoly előrelépés történt ezen a területen.

A nők munkaerőpiachoz fűződő kapcsolatait még mindig nagyrészt férfiak – családtagok, munkáltatók vagy éppen hitelnyújtók – határozzák meg.

A munkaerőpiac még mindig a férfiakat részesíti előnyben a nőkkel szemben, és azáltal, hogy a férfiak és nők otthon betöltött szerepéről kialakult képet tükrözi és igazolja vissza, a jelenleg is létező megosztottságot tovább erősíti, holott világosan bebizonyosodott, hogy a nők többségének életstílusa – és ez sok férfira is igaz – ezekbe a szűk skatulyákba már nem illik bele.

Mind a nők, mind a férfiak igénylik például, hogy a munka és a családi élet között nagyobb egyensúly alakuljon ki, ám a két terület összehangolását célzó politikák még mindig nagyrészt az anyákra koncentrálnak.

Mivel nem sikerült a nők helyzetét (és így a férfiakét sem) megreformálni, a politikai döntéshozók és az esélyegyenlőség területén tevékenykedők kénytelenek voltak megkérdőjelezni az esélyegyenlőségi politikák hatását. Rájöttek, hogy nagyon alaposan át kell gondolni a társadalmi struktúrákat és gyakorlatokat, valamint a nők és férfiak között fennálló viszonyt, mert csak így lehet kigyomláni az egyenlőtlenség mélyen gyökerező és gyakran láthatatlan okait. Ennek eszközeül pedig a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítését választották.

A főáram megváltoztatása

A nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése azon a felismerésen alapszik, hogy a kifejezetten a nőket megcélzó kezdeményezések, amelyek gyakran a társadalom főáramát nem is érintik – bár szükségesek –, önmagukban nem elégségesek komoly változások eléréséhez. E kezdeményezések közül sok igen innovatív, és a bennük közvetlenül részt vevő nők profitálnak is belőlük, mégsem hatnak kellő mértékben a főáramot alkotó politikák és projektek szolgáltatásaira vagy forráselosztására, és így igen kevéssel járulnak hozzá a férfiak és nők között fennálló egyenlőtlenségek csökkentéséhez vagy megszüntetéséhez.

A nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése éppen a főáramra jellemző politikákat és forráselosztásokat változtatja meg. Felismeri, milyen szoros összefüggés van a nők viszonylagos hátránya és a férfiak viszonylagos előnye között. A nők és férfiak között létező társadalmi különbségekre koncentrálnak: ezek a különbségek tanultak, idővel változhatnak, és egy-egy kultúrán belül, illetve különböző kultúrák esetén is eltérőnek bizonyulhatnak.

A nők és férfiak például nem egyformán használják fel idejüket, ami aztán közvetlenül befolyásolja, milyen foglalkoztatási formában dolgoznak, és esetleg azt is, hogyan döntenek életük legfontosabb kérdéseiről. A férfiakra jellemző fizetett foglalkoztatási formák – vagyis, hogy egész életük során teljes munkaidőben dolgoznak – erősen behatárolják a családjukra fordítható időt. Ezen a téren a nők rugalmasabbak.

EQUAL ÚTMUTATÓ A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG ELVÉNEK ÁLTALÁNOS ÉRVÉNYESÍTÉSÉRŐL

A nők azok, akik csökkentik munkaidejüket, vagy feladják teljes munkaidőben végzett munkájukat, ahogy és amikor a család érdeke úgy diktálja.

Ennek eredményeképpen a munkanélküliek, az alulfizetettek, a szeretteiket otthon gondozók stb. többsége továbbra is nő.

A különbség megbecslése

A probléma gyökere a társadalmi struktúrákban, intézményekben, értékekben és hiedelmekben rejlik, mert ezek okozzák és állandósítják a nők és férfiak között fennálló egyenlőtlenségeket. Nem az a kérdés, hogy hogyan lehet a nőket a különböző folyamatokba „bevonni”, hanem hogy hogyan lehet ezeket a folyamatokat úgy átalakítani, hogy mind a nők, mind a férfiak számára jusson bennük hely.

A nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése a nők és férfiak mindennapi élethelyzetének elemzésével kezdődik. Mivel ez láthatóvá teszi különböző igényeiket és problémáikat, garantálja, hogy a politikák és gyakorlatok ne téves feltételezéseken vagy sztereotípiákon alapuljanak.

Az elemzésből az is kiderül, hogy a nők és férfiak nem alkotnak egy-egy homogén csoportot. A nemükön kívül vallásuk, etnikumuk, iskolázottságuk, fogyatékek, szexuális beállítottságuk, társadalmi osztályuk stb. is meghatározó. E tényezők felerősíthetik a már meglévő egyenlőtlenségeket, illetve újabb egyenlőtlenségeket szülehetnek, amelyeket az EQUAL keretein belül kezelni kell.

Egy középosztálybeli, egyetem végzett nő például nem ugyanabból a pozícióból indul, mint alacsony végzettségű, munkásosztályhoz tartozó társa, főleg, ha ez utóbbi még egy etnikai kisebbségnek is tagja. Bár a munka világában mindketten megkülönböztetésnek lehetnek kitéve, igényeik mégis eltérőek.

A nők és férfiak eltérő helyzetének számításba vételével a politikai döntéshozók és a különböző programok vezetői elérhetik, hogy a politikák célkitűzései helytállóbbak, teljesítésük hatékonyabb legyen, és jobban megvalósuljon az esélyegyenlőség.

Az esélyegyenlőség jelentheti azt, hogy minden egyes kategória azonos bánásmódban részesül (például a bérek esetében), de azt is, hogy a különböző kategóriákat különbözőségüket elismerve másképpen kezelik (anyaság).

Jelentheti külön nőknek vagy férfiaknak szóló, a makacs egyenlőtlenségek kezelését célzó programok bevezetését, vagy a főáram politikáinak hozzáigazítását a körülmények sokszínűségéhez.

Mivel a nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítése kerüli a kizárólag az egyoldalúan domináns kultúra által meghatározott világné alkalmazását, előkészítheti a talajt a közös álláspontok felkutatásához, illetve minden egyes személy kollektív vagy egyéni igényeinek kielégítéséhez.

A problémához tartozik, hogy az esélyegyenlőséget sokan harcként fogják fel, amely során az egyik csoport, esetünkben a férfiak, hatalomról és előnyökről mond le egy másik csoport, esetünkben a nők javára.

Az igazi kihívás az, hogy be kell bizonyítani: mindenki számára előnyösebb, ha egy egyenlőbb, a különbségek elismerésén alapuló, és az egyéni és csoportos igényeket egyaránt kielégítő és megbecsülő társadalomban élhet.

Fókuszban: két különböző megközelítési mód

A nőközpontú megközelítés szerint a probléma a nők részvételének hiánya

Mi áll a középpontban? A nők.

Mi a probléma? A nők kirekesztettsége.

Mi a cél? Hatékonyabb, valós fejlődés.

Mi a megoldás? A nők integrálása a létező struktúrákba.

Milyen stratégiákkal? Kizárólag nők számára indított projektekkel, a nők termelékenységének, jövedelmének növelésével, a háztartás vezetéséhez szükséges képességeik javításával.

A nemek közötti esélyegyenlőségre koncentráló megközelítés az embereket helyezi a középpontba

Mi áll a középpontban? A nők és férfiak között fennálló kapcsolatok.

Mi a probléma? A kiegyensúlyozott fejlődést, valamint a nők és férfiak teljes mértékű részvételét gátló egyenlőtlen kapcsolatok.

Mi a cél? Kiegyensúlyozott fejlődés, melynek során a nők és férfiak közösen hoznak döntéseket, gyakorolják a hatalmat, megosztják a lehetőségeket és a forrásokat.

Mi a megoldás? Az egyenlőtlen kapcsolatok és struktúrák átalakítása, a hátrányos helyzetű személyek és a nők azon képességeinek fejlesztése, amelyek életük aktív alakításához szükségesek.

Milyen stratégiákkal? A nők és férfiak helyzetének javítása érdekében be kell azonosítani és ki kell elégíteni a két csoport által meghatározott gyakorlati és stratégiai szükségleteket.

Angol nyelvű forrás: *Gender Analysis and Gender Planning Training Module for UNDP staff* (az ENSZ Fejlesztési Programjában részt vevő munkatársak számára készült oktatási csomag a társadalmi nemek közötti esélyegyenlőség elemzéséről, illetve szempontjainak a tervezésbe történő beépítéséről)
<http://www.undp.org/gender/tools.htm>

3

A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG ELVÉNEK ÁLTALÁNOS ÉRVÉNYESÍTÉSE – A FOGALOM ÉS A HASZNÁLT KIFEJEZÉSEK KÖZELEBBRŐL

A fogalom

A nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése:

- Nem csak a nőket érinti.
- Nem csak az esélyek javításáról és a statisztikák kiegyensúlyozásáról szól.
- Nem elég hozzá néhány jól megírt nyilatkozat.
- Nem arról szól, hogy bárkit hibáztatnánk a létező egyenlőtlenségekért.
- Keretein belül nem csak a nőknek kell cselekedniük.
- Nem csak a nők profitálnak belőle.
- Nem jelenti azt, hogy a kifejezetten a nőket vagy a férfiakat megcélzó, nemspecifikus politikákat vagy projekteket leállítanánk, vagy mással helyettesítenénk.

A nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése:

- A szegénység visszaszorítására, a gazdaság fellendítésére és az állampolgári elkötelezettség megerősítésére törekszik.
- Egy proaktív folyamat, amely kezelni próbálja azokat az egyenlőtlenségeket, amelyek bármelyik nemmel szemben megkülönböztetéshez vezethetnek és vezetnek is.
- A legfontosabb forrásokat elosztó fő gazdasági és szociális politikákat célozza meg.
- Üzleti szempontból is előnyös, mivel eléri, hogy mind a nők, mind a férfiak aktívak legyenek, termelőerejük 100%-át kihasználják.
- Előrelépést jelent az egyenlőség érvényesítése terén.
- Felismeri, hogy a társadalom egyik legalapvetőbb rendező elve a nem, és nemünk a születésünk pillanatától fogva hatással van életünkre.
- A női és férfi identitás elismerését feltételezi.
- Elismeri, hogy a férfiak és nők élete eltérő, következésképpen szükségleteik, tapasztalataik és prioritásaik is különbözőek.
- Megvalósításához arra kell törekedni, hogy a felelősség megoszlása a nők és a férfiak között kiegyensúlyozott legyen.
- Eltökélt politikai fellépést és támogatást, valamint világos indikátorok és előirányzatok kitűzését igényli.
- Nem az egyik napról a másikra valósul meg, hanem egy állandó folyamat.

A nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése azt jelenti, hogy:

- A nők és férfiak közötti különbségek soha sem adhatnak alapot megkülönböztetésükre.
- Alaposan át kell gondolni a munkaerőpiacok működését és a nők és férfiak foglalkoztatására gyakorolt hatását.
- Olyan tartós társadalmi változásokat kell megvalósítani, amelyek átalakítják a szülői szerepeket, a családok felépítését, illetve a munka, az idő, de még az intézményi gyakorlatok megszervezését is.
- A nők tevékenységei nem csak a marginális területeken bővülnek, hanem maga a főáram alakul át.

- A nők és a férfiak között egy olyan partnerség alakul ki, amely garantálja, hogy mindkét nem teljes mértékben részt vesz a társadalom fejlődésében, és egyenlő mértékben részesül a társadalom forrásaiból.
- Az egyenlőtlenség eredendő okaira kell választ adni és azok helyrehozatala érdekében intézkedéseket kell hozni.
- Gondoskodni kell arról, hogy a kezdeményezések ne csupán megfeleljenek a nemek közötti különbségeknek, hanem a nemek közötti egyenlőtlenségeket is csökkenteni próbálják.
- A megfelelő kérdések felvetésével meg kell vizsgálni, hogy hol van a legjobb helye a korlátozott forrásoknak.
- Nagyobb figyelmet kell fordítani a férfiakra és az igazságosabb társadalom kialakításában játszott szerepükre.

A nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítésébe beletartozik:

- a politikák megtervezése,
- a döntéshozatal,
- a források hozzáférhetősége,
- az eljárások és gyakorlatok,
- a módszertan,
- a megvalósítás,
- a monitoring és az értékelés.

Kifejezések

Biológiai nem (angolul: sex): a nők és férfiak között univerzálisan létező biológiai különbség.

Társadalmi nem (gender): a társadalmi különbségek, illetve a nőknek és férfiaknak tulajdonított szerepek. Ezeket a szerepeket növekedésünk során sajátítjuk el. Idővel változhatnak, és nagyban függnek származásunktól (kultúra, etnikum), vallásunktól, iskolázottságunktól, vagy attól, melyik társadalmi osztályhoz tartozunk, milyen földrajzi, gazdasági és politikai környezetben élünk. Ezek a viselkedési minták jelentik a normát, és a biológiai nemünkön túl is befolyásolják, kik vagyunk. Például: bár csak a nők képesek gyermeket szülni (ez biológiailag meghatározott), azt már nem a biológia szabja meg, hogy a megszületett gyermeket ki nevelje fel (ez már a társadalmi nemtől függ), sem azt, hogy ki milyen házimunkát végezzen. Így tehát a társadalmi nem azokat a tulajdonságokat és viselkedéseket összesíti, amelyeket a társadalom a nőktől és férfiaktól elvár, és amelyek társadalmi identitásukat meghatározzák. Ez az identitás azonban kultúránként és a történelem különböző korszakaiban igencsak eltérő lehet.

Nemek közötti társadalmi egyenlőség (gender equality): azt jelenti, hogy a nők és férfiak eltérő viselkedését, törekvéseit és igényeit egyformán megbecsülik és segítik, és ezeknek nem lesznek az egyenlőtlenségeket tovább erősítő következményei.

Nemek közötti kapcsolatok (gender relations): a nők és férfiak között kölcsönösen fennálló kapcsolatok. E kapcsolatokból következik, hogy a nőket érintő változásokhoz a férfiakat érintő változásokra is szükség lesz, és fordítva.

Főáram (mainstream): a legfontosabb uralkodó nézetek, beállítottságok, gyakorlatok és tendenciák. Ezen a szinten mérlegelik a választási lehetőségeket és hozzák meg a gazdasági, társadalmi és politikai alternatívákat befolyásoló döntéseket. Itt zajlanak a fontos dolgok. A főáram szabja meg, ki mit kap, és milyen alapon kerülnek a források és lehetőségek elosztásra.

A nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése (gender mainstreaming): a nemek közötti esélyegyenlőség elvének beépítése a társadalom uralkodó tendenciába (főáramába), hogy a nők és férfiak azonos előnyöket élvezhessenek. Ehhez a szakpolitikák minden egyes mozzanatát - tervezésüket, megvalósításukat, monitoringjukat és értékelésüket - a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőségének előmozdítását szem előtt tartva kell megvizsgálni.

A különböző nemekre gyakorolt hatások felmérése/elemzése (gender impact analysis/assessment): azt vizsgálja, hogy a politikák és gyakorlatok hatásai egyformán előnyösek-e a nők és a férfiak szempontjából. Megállapítja, hogy vannak-e a nők és férfiak között különbségek, és ha igen, milyen mértékűek, illetve az egyes politikai területeken mit vonnak maguk után. A megkülönböztetések megszüntetése és az esélyegyenlőség megvalósítása érdekében felméri, hogy a különböző politikák és gyakorlatok különbözően hatnak-e majd a nőkre és férfiakra. Az elemzés végrehajtásához nemek szerint lebontott statisztikákra és indikátorokra van szükség.

Egyedi/pozitív fellépés (specific/positive action): a nők vagy férfiak bizonyos csoportjainak nyújt támogatást. A nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítését célzó politikák mellett van rá szükség, a beazonosított egyenlőtlenségek megszüntetése vagy a különösen makacs problémák kezelése érdekében.

4 HIVATALOS MEGHATÁROZÁSOK

„A nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése során az esélyegyenlőség előmozdítására tett erőfeszítések nem korlátozódhatnak a kifejezetten a nőket támogató intézkedésekre: az összes általános politikát és intézkedést mozgósítani kell kifejezetten az esélyegyenlőség elérése érdekében, még hozzá úgy, hogy megtervezésük során aktívan és nyíltan számításba kell venni a nők és férfiak helyzetére gyakorolt esetleges hatásukat (gender perspective). Ehhez az intézkedéseket és politikákat módszeresen meg kell vizsgálni, és meghatározásuk, valamint végrehajtásuk során az ilyen lehetséges hatásokat számításba kell venni.”

„A Bizottság által elfogadott esélyegyenlőségi elv alapvető jellemzője, hogy az összes közösségi politika és fellépés esetében szisztematikusan figyelembe veszi a nők és férfiak körülményei, helyzete és igényei között fennálló különbségeket. Ez nem merül ki annyiban, hogy a közösségi programokat vagy forrásokat a nők számára elérhetőbbé tesszük. Annak érdekében, hogy minden területre bevezessük a nők és férfiak közötti kiegyensúlyozott kapcsolatok iránti igényt, egyszerre kell mozgósítani a jogi eszközöket, a pénzügyi forrásokat, valamint a Közösség elemző- és szervezőkapacitásait. Ebből a szempontból fontos és szükséges, hogy a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség politikája a nők és a férfiak az élet különböző területein tapasztalt helyzetének, illetve a társadalmainkban lezajló változások helytálló statisztikai elemzésén alapuljon.”

Az Európai Bizottság közleménye: "Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities" (COM(96)67final) (*A nők és a férfiak közötti esélyegyenlőség beépítése az összes közösségi politikába és tevékenységbe* [COM(96)67 végleges]). Elektronikus formában csak franciául olvasható.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html

„A nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése a politikaalkotás folyamatainak meg- és átszervezése, javítása, fejlesztése és értékelése annak érdekében, hogy a politikai döntéshozatalban általában részt vevő szereplők a nemek közötti esélyegyenlőség szempontjait az összes szinten és az összes szakaszban beépítsék az összes politikába.”

Európa Tanács, Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices (*A nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése: fogalmi keretek, módszertan és a helyes gyakorlatok bemutatása*), Strasbourg, 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)

A nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése: „az a folyamat, melynek során az összes tervezett cselekvés, például a törvényhozás, a politikák és a programok nőkre és férfiakra gyakorolt hatása minden téren és minden szinten felmérésre kerül. Olyan stratégia, amelynek az a célja, hogy az összes politika és program megtervezésének, végrehajtásának, monitoringjának és értékelésének szerves részévé tegye mind a nők, mind a férfiak megfontolásait és tapasztalatait az összes politikai, gazdasági és társadalmi körben, annak érdekében, hogy a nők és férfiak egyenlő mértékben részesülhessenek ezek előnyeiből, és megszűnjenek köztük az egyenlőtlenségek. A végső cél a társadalmi nemek közötti esélyegyenlőség megteremtése.”

Az ENSZ Gazdasági és Szociális Tanácsa (ECOSOC), 1997.

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

5

AZ EURÓPAI UNIÓ POLITIKÁJÁNAK ÉS A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG ELVÉNEK ÁLTALÁNOS ÉRVÉNYESÍTÉSÉNEK RÖVID TÖRTÉNETE

Hosszú éveken keresztül tartotta magát az a feltételezés, hogy az esélyegyenlőség kérdése főleg a nőket érinti. Ezt a politikusok, a politikai döntéshozók, de még maguk a nők is sokáig így gondolták.

Az 1970-es évek – a személyiségi jogok korszaka

Bár már az 1957-es Római Szerződés is rendelkezik a nők és férfiak egyenlő díjazásáról, az Európai Unió (EU) a hetvenes években indult el a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség megteremtése felé vezető hosszú úton.

Ezen a területen az egyenlő bánásmód iránti igény volt a meghatározó, vagyis az egyenlő esélyegyenlőséghez való jogának igyekeztek érvényt szerezni.

1975-ben fogadták el az első, a férfiak és nők egyenlő díjazásáról szóló esélyegyenlőségi irányelvet.

Ezt hamarosan, 1976-ban követte egy másik irányelv a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és munkakörülmények terén történő végrehajtásáról. 2002-ben a 1976-os törvény hatályát megerősítették és kiterjesztették, így most már az formálisan is tiltja a szexuális zaklatást.

Újabb irányelvek születtek: a férfiakkal és nőkkel való egyenlő bánásmód elvének megvalósulásáról a törvény által szabályozott szociális biztonsági rendszerekben (1978), majd a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben (1986), és az önálló vállalkozási tevékenységet folytatók és az őket segítő házastársaik körében (1986). Később a szülési szabadságról és a várandós vagy szoptató munkavállalók egészségvédelméről (1992), a munkaidő-szervezésről (1993), a szülői szabadságról és a munkából családi okok miatt történő távolmaradásról (1996), nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén – a megkülönböztetések bíróság előtti bizonyítását megkönnyítő – bizonyítási teherről (1997) és a részmunkaidős foglalkoztatásról (1997) készültek irányelvek.

Az egyenlő bánásmódról szóló törvények a nyílt diszkrimináció elleni harcban hathatósan bizonyultak, de az esélyegyenlőség megvalósulását már nem tudták biztosítani. Abból indultak ki, hogy a nőkkel és a férfiakkal egyformán kell bánni. Ám mivel a nők és a férfiak nem azonos pozícióból indulnak, az egyenlő bánásmód nem mindig vezetett egyenlő eredményekhez. A látszólag semleges politikák eltérő eredményekkel jártak.

Az 1980-as évek – az egyedi fellépések időszaka

A nők által tapasztalt hátrányok csökkentése érdekében a nyolcvanas években vezették be az egyedi/pozitív fellépéseket. Ekkor indultak útjukra, még ha csak perifériálisan is, a nőközpontú politikák. Arra koncentráltak, hogy mi az, ami a nőknek „nincs” – e mögött az a hallgatóságos feltevés állt, hogy a probléma a nőkben rejlik, tehát nekik is kell megváltozniuk.

Elismervén, hogy az egyenlő bánásmódról szóló jogszabályok nem bizonyultak elégségesnek a nők és férfiak között létező különbségek kezelésére, az EU társfinanszírozással támogatta a kifejezetten a nőket megcélzó egyedi fellépéseket, különösen a szakképzés területén.

Ezen kívül elfogadott egy sor uniós ajánlást és helyes gyakorlati kódexet, például az oktatás és szakképzés, a gyermekgondozás, a szexuális zaklatás elleni harc, a pozitív fellépések, a médiában megjelenő megkülönböztetés és a nők felelős beosztásba kerülésének elősegítése terén.

Az 1990-es évek – a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése

A nők érdekében megvalósított egyedi fellépésekről is kiderült, hogy csupán rész megoldások. Felkészítette ugyan a nőket arra, hogy egy férfiak uralta kultúrában érvényesüljenek, de magát a kultúrát nem változtatta meg.

Ez a felismerés egy új korszakot, a nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítésének idejét hozta el, amikor is magukra a rendszerekre és struktúrákra, a nők és férfiak közötti kapcsolatokra és a két nem egyedi igényeire került a hangsúly. Ezt a megközelítési módot 1995-ben az ENSZ negyedik, Pekingben tartott Nők Konferenciájának keretében az egész világ elfogadta.

A nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése felismeri, hogy a jelenleg létező struktúrák a nemek szempontjából nem semlegesek, hanem az egyik vagy másik nemet mindenféle szövevényes vagy nem is annyira szövevényes úton-módon előnyhöz juttatják. Ennek eredményeképpen a társadalmi nemek szempontjából látszólag semleges politikák valójában tovább erősíthetik a megosztottságot, és következésképpen még hátrányosabb helyzetbe hozhatják a nőket vagy a férfiakat.

A nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítésével együtt megjelent az igény a változatos körülményekhez igazodó politikák kialakítására is, amelyek tekintetbe veszik, hogy például a kor, az etnikum, a fogyatékos vagy a szexuális beállítottság is befolyásolhatja esélyeinket.

Az EU 1996-ban fogadta el a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítését szolgáló megközelítését.

Bevezetésekor az Európai Bizottság elmondta, hogy az összes uniós politika és fellépés megtervezése, végrehajtása, monitoringja és értékelése során, a nőkre és férfiakra gyakorolt hatásuk felmérése érdekében a nemek közötti esélyegyenlőség szempontjait is alkalmazni kívánja.

Az Amszterdami Szerződés 1997-ben megerősítette a nemek közötti esélyegyenlőség előmozdításának fontosságát, és hivatalos formában is rögzítette az Unió elkötelezettségét a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése iránt.

6 NÉHÁNY SZÁMADAT

Általánosan elfogadott tény, hogy a nők mindig is módszeres és állandó megkülönböztetésnek voltak kitéve, amely azáltal, hogy a nők és férfiak munkához, forrásokhoz és hatalomhoz jutása területén különbségeket generál, folyamatosan újratерemti önmagát.

Ez világosan megnyilvánul abban is, ahogyan a munkaerőpiac az elmúlt két évtizedben fejlődött.

A tizenötök Európájában az 1980-as évektől kezdve, de már azelőtt is, a nők tömegesen jelentek meg a munkaerőpiacon, ami azonban nem járt együtt az ágazati, foglalkozási vagy munkaerő-piaci szegregációjuk felszámolásával. A legtöbb nő ma is csak bizonyos ágazatokban dolgozik és csak korlátozott számú foglalkozás közül választ. Ők töltik be a legtöbb részmunkaidős állást, viszont a vezető beosztásokból jellemzően kiszorulnak, alacsonyabb fizetést kapnak, mint a férfiak, nagyobb valószínűséggel lesznek munkanélküliek, és a férfiaknál jobban veszélyeztetni őket a szegénység.

Az Unió versenyképessége, gazdasági növekedése és társadalmi kohéziója szempontjából kulcsfontosságú a nők aktív munkaerő-piaci részvétele és a két nem között fennálló társadalmi különbségek megszüntetése az élet minden területén. A lisszaboni célkitűzést, miszerint 2010-re a nők körében 60%-os foglalkoztatási arányt kell elérni, csak úgy lehet megvalósítani, ha a társadalmi nemek közötti esélyegyenlőség területén további erőfeszítések történnek. Ehhez 2010-ig legalább hatmillió nőnek kell a munkaerőpiacra belépnie.

Néhány számadat:

Foglalkoztatottság

- A nők körében nagyobb mértékben nőtt a foglalkoztatási arány, mint a férfiaknál. Jelenleg 55,6%-on áll, míg az 1990-es évek első felében nem érte el az 50%-ot sem. De a férfiak foglalkoztatási arányától még így is messze elmarad. A nők foglalkoztatási rátája a tizenötök Európájában még mindig 17,2 százalékponttal, a huszonöt tagúra bővült Unióban pedig 16,3%-kal alacsonyabb a férfiakénál.
- A nők és férfiak közötti foglalkozási és ágazati szegregáció stabil, de továbbra is igen jelentős. A női munkavállalók vannak többségben az egészségügyi és szociális ellátás, az oktatás, a közigazgatás és a kiskereskedelem területén, míg aránytalanul sok férfi lesz technikus, mérnök, pénzügyi szakember vagy igazgató. Bár egyre több nő dolgozik magas beosztásban, a férfiaknak még mindig kétszer nagyobb az esélyük, hogy vezetők, és több mint háromszor nagyobb, hogy felsővezetők legyenek. Jelentősen kevesebb nő tölt be olyan állást, amely ellenőrzési hatáskörrel jár, és ez a különbség az idősebb munkavállalók körében még nagyobb.

Munkanélküliség

- A legtöbb tagországban a nők körében még mindig magasabb a munkanélküliségi arány (a tizenötök Európájában 1,8 százalékponttal, a huszonöt tagúra bővült Unióban 1,9%-kal nagyobb, mint a férfiak körében), és a nők továbbra is jobban ki vannak téve a munkanélküliségnek és a gazdasági inaktivitásnak, mint a férfiak.

Díjazás

- A nők és a férfiak még mindig nem kapnak ugyanannyi fizetést – ez határozottan az egyik legszembetűnőbb egyenlőtlenség, amellyel a nők munkájuk során találkozhatnak. Az Európai Unióban a nők átlagosan a férfiak bérének csupán 84%-át kapják meg – ez az arány az állami szektorban 89%, a magánszektorban 76%.
- Az Unió legrosszabbul fizetett munkavállalóinak 77%-a nő, 23%-a férfi. A nőket 3%-kal jobban veszélyeztetni a szegénység, mint a férfiakat.

Részmunkaidős foglalkoztatás

- A nők felülreprezentáltak a részmunkaidős foglalkoztatásban. A tizenötök Európájában a nők 34%-a, a huszonöt tagú Unióban a nők 30%-a dolgozik részmunkaidőben. Ezzel szemben mind a tizenöt, mind a huszonöt tagú Unió területén a férfiaknak csupán 7%-a dolgozik részmunkaidőben.

Munka és család

- Még mindig a nők végzik az otthoni és a családdal kapcsolatos teendők nagy részét. Ez befolyásolja, milyen foglalkoztatási formában tudnak dolgozni, és csökkenti annak esélyét, hogy a férfiak körében átlagosnak tekinthető hivatást válasszanak maguknak.
- A gyermekes anyák a tizenötök Uniójában 12 órával, a huszonöt tagú Unióban 11 órával kevesebbet dolgoznak, mint a gyermekes apák. Foglalkoztatási arányuk a gyermektelen nők foglalkoztatottságánál 12,7 százalékponttal alacsonyabb.
- A gyermekes apák körében 9,5 százalékponttal magasabb a foglalkoztatottság, mint a gyermektelen férfiak között.

Iskolázottság

- A nők magasabban képzetek, mint a férfiak. A tizenötök Európájában 6 százalékponttal, a huszonötök Uniójában 5 százalékponttal több 20 és 24 év közötti nő jutott el a középiskolai oktatásig, mint férfi. Az Unióban a diplomázók többsége (55%-a) nő, bár végzettségüket még mindig a hagyományos nemi sztereotípiáknak megfelelő tudományágakban szerzik meg – 2001-ben 36%-uk diplomázott természettudományi, matematikai vagy informatikai szakon, és 21%-uk mérnöki területen.

Angol nyelvű forrás: Report on equality between women and men, 2004. (*Jelentés a nők és férfiak közötti esélyegyenlőségről*), Európai Bizottság, 2004.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com_04_115_en.pdf

7

GYAKORLAT:

A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG ELVÉNEK ÁLTALÁNOS ÉRVÉNYESÍTÉSE - A FOGALOM ÉRTELMEZÉSE

Nagyon fontos, hogy szervezetük és összes partnerük ugyanazt értse a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése alatt, és közös elképzelésük legyen arról, hogy mit kívánnak fejlesztési partnerségükben e téren véghezvinni. Az első igen lényeges lépés annak meghatározása, hogy mit is jelent ez az Önök számára.

A vita elindításához szervezetükben és partnerségükben kipróbálhatják az alábbi egyszerű gyakorlatot.

Tartsák szem előtt a gyakorlat három alapvető szabályát! Mielőtt a gyakorlatot elkezdenék, minden résztvevőnek el kell ezeket fogadnia, és egyet kell értenie velük.

- Kezeljék bizalmasan az információkat! – Minden, ami a gyakorlat során elhangzik, a csoporton belül marad, a csoporton kívül nem beszélük meg, és nem hagyják, hogy a normális munkakapcsolatot megzavarja.
- Ne ítélkezzenek! – Szabad ítéletet alkotni, de ez nem zavarhatja meg a közös munkát. Ha a résztvevők valamiben nem értenek egyet, először hallgassák végig az összes álláspontot, ahelyett, hogy rögtön kétségbe vonnák azokat. Ez azt is jelenti, hogy nem szabad félbeszakítani az éppen beszélő résztvevőket, hanem időt kell rá szánni, és meg kell próbálni megérteni, amit mondanak.
- Mindenki vállaljon felelősséget! – A gyakorlat akkor lesz sikeres, ha mindenki aktívan vesz részt benne. Senki sem maradhat passzív megfigyelő.

Fontos, hogy a gyakorlatból kiderüljön: a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése ugyanúgy érinti a férfiakat, mint a nőket.

A nemek közt fennálló társadalmi egyenlőtlenség nagyobb hatással van a nőkre, mint a férfiakra. Ez olyan érzést kelthet, mintha a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítésére irányuló erőfeszítésekből csak a nők nyernének. Ám a társadalmi nemek közötti egyenlőtlenségek, jól lehet máshogy, de a férfiakra is károsan hatnak. Az esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése lehetővé teszi, hogy az egyenlőtlenségek nőkre gyakorolt hatásának vizsgálata mellett a férfiakra gyakorolt hatásokra is koncentrálhassunk. Ahhoz, hogy csapatuk hajlandó legyen az esélyegyenlőség elve mellett elkötelezni magát, elengedhetetlen, hogy minden résztvevő megértse: a kérdés őt is érinti. Tájékoztassák őket a társadalom felépítésének olyan elemeiről is, amelyek a férfiak szempontjából kedvezőtlenebbek, és világítsanak rá, hogyan vezethet a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése olyan fellépésekhez, amelyek ezeken segíteni tudnak.

Például:

- Sok segélyszolgálat csak a nőkkel foglalkozik, míg a férfiak nem kapnak ugyanolyan, vagy hasonló támogatást.
- A nőknek könnyebb lehet a hagyományos férfiszerepeket átvenni, mint a férfiaknak a női szerepeket, például az ápolás, gondozás területén.
- A férfiak nem részesülnek mindenhol fizetett szülői szabadságban.
- A munkahelyeken megfogalmazott kívánalmak még mindig megnehezítik azoknak a férfiaknak a dolgát, akik aktívabb szülői, gondozói szerepet szeretnének vállalni.

1. lépés

A gyakorlat úgy kezdődik, hogy a facilitátor felvet egy témát (dohányzás betiltása a középületekben, vasúti sztrájkok stb.), és arra kéri a csoportot, gondolja végig, hogy máshogy hat-e az a nőkre és a férfiakra, valamint a nők és férfiak különböző csoportjaira. Ez egy bemelegítő feladat, legyen tehát gyors és szórakoztató. A témát párokban is meg lehet vitatni, majd a párok beszámolhatnak a csoportnak beszélgetésük eredményéről. A kérdés az, vajon képesek-e az élet minden témáját, mozzanatát a nemek közötti esélyegyenlőség szemszögéből megvizsgálni?

2. lépés

Ezután mindenki három külön cédulán kiegészíti az alábbi állításokat:

1. Számomra a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése azt jelenti, hogy...
2. Nem jelenti azt, hogy...
3. Azért szükséges, mert...

Szánjanak néhány percet a gyakorlat ezen részére. Írják le rögtön az első néhány meghatározást, ami az eszükbe jut. Ez nem vizsga és nem is verseny, hanem alkalom arra, hogy végiggondolják ezeket a kérdéseket.

Amikor mindenki befejezte, minden résztvevő felragasztja és felolvassa céduláit a többieknek. Ahogy egyre gyűlnek az ötletek, próbálják meg csoportosítani őket. Ezt kövesse alapos megbeszélés, hogy közös elképzelés és együttes értelmezés alakulhasson ki. Nagyobb (több mint 12 főből álló) csoportok esetében a vitát érdemes először kisebb csoportokban elkezdni.

Gondolják végig az alábbi kérdéseket is:

Azonos bánásmódban lehet-e részesíteni az egymástól különböző, eltérő igényű csoportokat?

Azt jelenti-e az esélyegyenlőség, hogy csak akkor bánunk az emberekkel egyformán, amikor esetükben az összes egyéb tényező azonos?

Az esélyegyenlőség elvének el kell-e ismernie és meg kell-e erősítenie, hogy a nők és férfiak között léteznek különbségek?

Fel lehet-e tételezni, hogy a nők vagy a férfiak homogén csoportot alkotnak, azonos igényekkel?

Hogyan befolyásolják egyéb tényezők, például a kor, az etnikum, a fogyaték vagy a szexuális beállítottság, hogy a nőknek és férfiaknak lehetőségük van-e egyenlő esélyekkel versenyezni?

8

NEMEK KÖZÖTTI TÁRSADALMI ESÉLYEGYENLŐSÉG: AZ EQUAL KÖZÖSSÉGI KEZDEMÉNYEZÉS EGYIK KÖVETELMÉNYE

Akárcsak az Európai Unió (EU) erre a területre vonatkozó egyéb politikái, az EQUAL-kezdeményezés is kettős stratégiát választott a nők és férfiak által tapasztalt egyenlőtlenségek kezelésére.

- Az EQUAL fejlesztési partnerségi programba jelentkezőknek a választott témától függetlenül meg kell felelniük a nemek közötti esélyegyenlőség előmozdítására vonatkozó követelménynek. Ez minden egyes fejlesztési partnerség lényeges alkotóeleme.
- A nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése a program egyik prioritás élvező témája, amely a nők és férfiak egyes csoportjai érdekében indított, a makacsul fennálló egyenlőtlenségek leküzdését célzó fellépéseket ösztönzi.

A nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése eszköz, minőségjavítási stratégia. Javítja fejlesztési partnerségük minőségét, és lehetővé teszi, hogy nagyobb pontossággal értsék el célközönségüket, feleljenek meg igényeiknek, elvárásaiknak.

Ehhez már az első lépések megtételétől fogva elemezniük kell, hogy hogyan fogják a társadalom összes csoportjának igényeit kielégíteni, annak érdekében, hogy fejlesztési partnerségük nem csak, hogy ne termelje újra a társadalmi nemek közötti megkülönböztetéseket, de aktívan hozzá járuljon a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség általános célkitűzésének megvalósításához.

A nemek közötti esélyegyenlőség szempontjait akkor is figyelembe kell venniük, ha célközönségükben az egyik nem jellemzően többségben van, például az egészségügyi dolgozók, vagy a mérnökök esetében. Elemzésükben megvizsgálhatják, hogy az adott ágazatban miért a nők vagy a férfiak vannak többségben, és pontosan mi gátolja a nőket vagy a férfiakat, illetve a nők és férfiak bizonyos csoportjait abban, hogy egyenlő mértékben vegyenek részt az ágazat tevékenységeiben.

Attól függetlenül, hogy éppen induló vállalkozásoknak kínálnak pénzügyi támogatást, vagy az élethosszig tartó tanulás területén tevékenykednek, esetleg rehabilitációval, illetve büntetett előéletű személyek, vagy etnikai kisebbségek támogatásával foglalkoznak, a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése Önökre is vonatkozik. Méghozzá azért, mert tevékenységük érintettjei és résztvevői nem alkotnak homogén csoportot. Férfiak és nők vannak közöttük, különböző igényekkel és különböző elvárásokkal. Sokkal pontosabban be tudják majd célozni szolgáltatásaikat, ha előtte elemzést készítenek ezekről az eltérő igényekről és arról, hogy hogyan tudnak nekik a legjobban megfelelni.

NÉHÁNY PÉLDA

Munkanélküli vagy inaktív személyeknek vállalkozás indításához nyújtott alapok

Ma már bizonyított tény, hogy a vállalatoknak nyújtott finanszírozás nem jut el a kiszolgáltatott csoportokhoz és területekre. Azokban a csoportokban, amelyekkel foglalkoznak, hogyan tudnak majd a férfiak és nők körében egyforma pénzügyi kapacitást kiépíteni? Ugyanaz gátolja-e őket a támogatások megszerzésében? Hogyan állnak hozzá a kockázatvállaláshoz? Ha például a legkisebb felkínált pénzügyi támogatás összege túl magas, a nőket nem fogja vonzani, mivel nagyon sok nő inkább kisebb összegekkel indítja be vállalkozását. Ez talán kockázatvállalási

szokásaikból adódik, és abból, hogy hajlamosak cégük beindítását alulfinanszírozni. De lehet, hogy a magyarázat családi helyzetükben keresendő – vagyis abban, hogy hány gyermekről vagy idősebb rokonról kell gondoskodniuk.

A munkavállalók hosszabb foglalkoztatásban tartása

Az életkor kezelésének kérdése mind nemzeti, mind európai szinten égető kérdéssé vált. Önök az idősebb munkavállalók előtt álló közvetlen és gyakori akadályokkal – a motivációval, szakképzéssel, új foglalkoztatási formákkal – kívánnak foglalkozni, vagy koncentrálnak hosszabb távú HR-stratégiákra és az életkor kérdésével kapcsolatos gyakorlatokra is. Az idősebb nők és férfiak között sok különbség van, például aszerint, hogy milyen magas beosztást töltenek be pályafutásuk végén, milyen szintű szakértelemmel, mekkora nyugdíjjal és bevételekkel rendelkeznek. Hogyan fogják mindezt számításba venni fejlesztési partnerségük kialakításakor? Hogyan támogatják majd a nőket és a férfiakat, és hogyan biztosítják számukra a lehető legtöbb választási lehetőséget?

A hátrányos helyzetű személyek munkaerőpiacra jutásának megkönnyítése

Önök hátrányos helyzetű nőket és férfiakat kívánnak felkészíteni a munkavállalásra. Átgondolták már, hogy a beilleszkedésüket segítő rendszerük hogyan fogja legalább olyan mértékben vonzani a két nemet, mint amilyen arányban a teljes célcsoportban jelen vannak? Hogyan fogja reklámjuk a férfiakat és nőket megcélolni? Hogyan gondoskodnak arról, hogy a nők és férfiak, miután átjutottak a beilleszkedést segítő rendszeren, hasonló arányban maradjanak meg a munkaerőpiacon? Ahhoz, hogy a nők és a férfiak a végzettségüknek megfelelő munkát találhassanak, szükség lesz-e valamilyen, a munkáltatókkal közösen végrehajtott konkrét fellépésre? E folyamat során eltérő intézkedésekkel kell-e majd támogatást nyújtaniuk a nőknek és férfiaknak?

A nemek közötti foglalkoztatási szegregáció csökkentése

Önök a nők elől gyakran elzárt műszaki és mérnöki ágazatra szeretnének hatást kifejteni. Hogyan készítik fel a nőket arra, hogy ezekben az ágazatokban megjelenjenek? Mi a helyzet a munkáltatókkal? Minden munkáltató férfi? Hogyan fogják őket megközelíteni? Hogyan fogják úgy kezelni a fenti ágazatok foglalkoztatási kultúráját, hogy garantálják, mind a férfiak, mind a nők előtt nyitott legyen? Mi a helyzet a pályaelemző tanácsadással? Egyforma támogatásra van-e szükségük a nőknek és férfiaknak? Hogyan teszik a szakmát a nők számára vonzóbbá?

Városi területek rehabilitációja

Fejlesztési partnerségük a belvárosi területek problémáival – munkanélküliséggel, szegénységgel, a szolgáltatások és a közbiztonság hiányával – foglalkozik. Munkahelyeket kívánnak teremteni olyan gondozási központok felállításával, amelyeket tartósan munkanélküli személyek vezetnének. A legtöbb jelentkező várhatóan a nők közül kerül majd ki. Hogyan fogják a férfiakat elérni és a részvételre ösztönözni? Milyen támogatási struktúrákat kell felállítaniuk, hogy megfeleljenek igényeiknek? Hogyan gondoskodnak arról, hogy a szolgáltatásokból egyformán részesüljenek a nők és a férfiak?

A veszélyeztetett mezőgazdasági termelők támogatása

A mezőgazdasági termelőket kívánják támogatni, képzésben részesíteni. A nemek közötti esélyegyenlőség szempontjainak elemzése szerint a legtöbb mezőgazdasági termelő férfi, és a legtöbb nő ezen a területen „segítő háztárs” státusszal rendelkezik. Eltérő szerepet töltenek be, más státusszal rendelkeznek, és máshogy vesznek részt a közösség életében. A fenti elemzés nélkül a mezőgazdasági termelést végző nők „láthatatlanok” lennének. Hogyan kezelik majd a nők és férfiak igényeit, hogy elérjék, egyenlő mértékben részesüljenek a fejlesztési partnerségük nyújtotta előnyökből?

A munkanélküliek egyéni vállalkozása vagy cégalapítása

Vajon a munkanélküli férfiak azonos szellemiséggel és önbizalommal gondolnak-e vállalkozás indítására, mint a munkanélküli nők? Azonos támogatásra van-e igényük, és ugyanannyi munkaóra erejéig tudnak-e rendelkezésre állni? Mi a helyzet a gyermekneveléssel és egyéb felelőségekkel? Ugyanúgy tekint-e rájuk az üzleti világ? Hogyan fogják az Önök szolgáltatásai e különböző igényeket kielégíteni?

A menedékkérők elhelyezkedési lehetőségeinek javítása

Milyen arányban vannak nők a menedékkérők Önök által megcélzott csoportjában? Mérjék fel, milyen esetleges akadályok gátolhatják, hogy a nők szakképzésben és támogatásban részesüljenek. Ugyanolyan képzésekre jelentkeznek-e a menedékkérő nők, mint a férfiak? Ha nem, miért?

A bevándorlók és az etnikai csoportok foglalkoztathatóságának javítása

A bevándorló, vagy az olyan etnikai csoportokhoz tartozó nők helyzete, mint például a romák, nagyon eltérhet a férfiak helyzetétől. Előfordulhat, hogy ők állnak a hátrányos helyzetűek „ranglétrájának” legalsó fokán, mivel rengeteg hátránnyal kell megküzdeniük. Hogyan fogják elérni ezeket a csoportokat? Hogyan fogják a munkáltatókban tudatosítani az ő eltérő igényeiket?

Fogyatékkal élők

Önök a fogyatékkal élő emberek munkavállalási esélyeit kívánják javítani. Megvizsgálták, hogy a fogyatékkal élő férfiaknak és nőknek azonos igényeik és várományai vannak-e? Szükségük lesz-e fejlesztési partnerségükben a férfiak és nők esetében eltérő stratégiák bevezetésére, ha munkaerő-felvételre, kiválasztásra, a fogyatékkal kapcsolatos tájékoztatásra és a környezet felmérésére kerül sor?

A vállalatok szociális felelőssége

Lehet, hogy olyan új módszereket keresnek, amelyekkel a kis cégeket arra ösztönözhetik, hogy vállaljanak aktív szerepet a hátrányos helyzetű csoportok integrációjában. Megint csak felmerül a kérdés: megvizsgálták-e munkáltatók és jelenlegi alkalmazottaik nemek szerinti megoszlását? Hány férfi és hány nő van közöttük? Milyen jellegű állásokat kínálnak? Az összes hátrányos helyzetű személynek azonos szintű támogatásra van szüksége? Ha vannak eltérések, hogyan gondoskodik ezekről az Önök fejlesztési partnersége?

A munkaerő sokszínűségének előmozdítása

Szeretnék nyitottabbá tenni a munka világát, úgy, hogy tudatosítják a munkaadókban a sokszínűségnek kedvező stratégiák üzletükre gyakorolt pozitív hatásait. Például: csökken a stressz, kevésbé cserélődnek a munkatársak, ritkább lesz a „lógás”, javul a cégről kialakult kép és változatosabbak lesznek a szolgáltatásai. Azonos hatással lesznek-e az ilyen politikák a két nemre? Vannak-e a nők és férfiak között különbségek? Hogyan tanulhatják meg a munkáltatók, hogy a különbség érték? Mit tehetnek annak érdekében, hogy ezek az új munkahelyi gyakorlatok számításba vegyék a nők és férfiak igényeit?

Szexuális beállítottság

Megvizsgálták-e, hogyan befolyásolja a szexuális beállítottság, hogy mit tartanak a munka szempontjából nőiesnek vagy férfiasnak? Bizonyos munkák a szexuális beállítottságuk miatt vannak-e a nők vagy a férfiak elől elzárva? Találkoznak-e a nők és férfiak szexuális beállítottságuk miatt megkülönböztetéssel a munka világában? Egyforma mértékű megkülönböztetésnek vannak-e kitéve?

INFORMÁCIÓK AZ EQUAL KEZDEMÉNYEZÉSRŐL:

Az EQUAL weboldala és az EQUAL Közös Adatbázis (ECDB):

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

EQUAL-extranet a CIRCA (Communication & Information Resource Centre Administrator) weboldalán: <http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/Home/main?index>

9

A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG ELVÉNEK ÉRVÉNYESÍTÉSE A FEJLESZTÉSI PARTNERSÉGEK TELJES ÉLETTARTAMA ALATT

A nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése fokozza fejlesztési partnerségük hatékonyságát. Meg kell vizsgálniuk, milyen hatást gyakorol fejlesztési partnerségük a különböző csoportokra, mert csak így bizonyosodhatnak meg arról, hogy nem fejtenek ki – még akaratukon kívül sem – káros hatást. Ugyanakkor nem az a fontos, hogy „hány nőnek kell részt vennie a munkában”, hanem az, hogy „hogyan lesz képes az EQUAL közösségi kezdeményezés keretein belül kipróbált új módszer csökkenteni a nők és férfiak között fennálló egyenlőtlenségeket”.

Ne feledjék: a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítésébe beletartozik a nők bevonása, ugyanakkor nem tartozik bele a férfiak kirekesztése. Épp ellenkezőleg, a megoldások keresésébe még több férfit kell bevonni.

Mivel partnerségük EQUAL fejlesztési partnerség, bármit is tesznek, a lehető legmagasabb szinten kell gondoskodniuk az esélyegyenlőség biztosításáról. Meg kell mutatniuk, hogyan tartották szem előtt az esélyegyenlőség szempontjait:

- a fejlesztési partnerség csapatának összeállításakor,
- fejlesztési partnerségük megtervezése és létrehozása során,
- munkamódszereikben, úgy is mint munkáltatók, de úgy is mint szolgáltatók,
- amikor kitűzték azokat a célokat és indikátorokat, amelyek megmutatják, sikeresen kezelték-e az esélyegyenlőség kérdését.

A nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése partnerségükben

A vezetők politikai szándéka

A fejlesztési partnerségükben részt vevő összes szervezet vezetőségének el kell köteleznie magát a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség mellett. Ez az elkötelezettség kifejeződhet egy, a partnerségi megállapodásban szereplő nyilatkozat formájában is.

Az összes partner elkötelezettsége

A nemek közötti esélyegyenlőség elvét minden partnernek támogatnia kell, még akkor is, ha a vezető szerepet az egyik konkrét partner vállalja magára. Mutassák be, hogyan kötelezte el magát fejlesztési partnerségük az esélyegyenlőség mellett munkája minden területén. Magyarázzák el az összes munkatársuknak (az önkénteseket is beleértve), partnereiknek, az érintetteknek és a résztvevőknek, mivel jár ez az elkötelezettség. Gondoskodjanak arról, hogy a nemek közötti társadalmi esélyegyenlőség kérdése minden partnerségi találkozó során napirendre kerüljön, hogy figyelemmel követhessék a megtett lépéseket, és időben megtehessék a szükséges változtatásokat!

A nemek közötti esélyegyenlőség fogalmának azonos meghatározása

Partnerségükön belül meg kell vizsgálniuk, mit is értenek a nemek közötti esélyegyenlőség , illetve a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése alatt. Rengeteg olyan anyag áll rendelkezésre, amely segíthet e fogalmak jobb megértésében. Elvégezhetik az útmutatóban leírt gyakorlatot (11. fejezet), és megnézhetik, mely kérdéseket kell végiggondolniuk (12. fejezet). Mielőtt beindítanák fejlesztési partnerségüket, ki kell alakulnia Önökben egy közös elképzelésnek.

Kapacitásfejlesztés

Minden partnerüknek rendelkeznie kell alapvető ismeretekkel a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítéséről, valamint egy tervvel, hogy hogyan fogják azt a mindennapi munkájuk során alkalmazni. Erre akkor is szükség van, ha a nemek közötti esélyegyenlőség kérdésében külső szakértő vagy az egyik fejlesztési partnerségi tag szaktudására támaszkodnak. Fejlesztési partnerségük ismereteinek, megértésének és hozzáállásának javítása érdekében képzést, illetve szakmai fejlesztést is indíthatnak.

Munkamódszerek

Munkamódszereiknek tükrözniük kell a nemek közötti esélyegyenlőség szempontjai iránti fogékonyságukat.

Ez a következőket jelenti a fejlesztési partnerségben részt vevő összes szervezet szempontjából:

- Vizsgálják meg állományuk összetételét. Hány nő vagy férfi van közöttük, milyen felelősségi szinteken és területeken? A partnerség munkaerő- és tagfelvételével kapcsolatban esélyegyenlőségi célkitűzéseket fektethetnek le.
- Felvételi követelmény-e a nemek közötti esélyegyenlőség kérdéseinek megértése? Részesítik-e ilyen témájú képzésben az újonnan felvett, ilyen jellegű ismeretekkel nem rendelkező munkatársaikat?
- Kínálnak-e rugalmas foglalkoztatási formákat férfi és női munkatársaiknak? Hányan éltek ezekkel a lehetőségekkel? Megfigyelhetők-e ebben nemek szerinti tendenciák?
- Gondoskodnak-e arról, hogy a női és férfi munkatársaik egyforma bért kapjanak, valamint hogy méltányos és egyenlő esélyük legyen különféle képzéseken részt venni, szakmailag előrelépni?
- Felmérik-e munkatársaik készségeit és ismereteit, hogy megállapítsák, milyen képzésekre van szükségük? Minden munkatársat részesítenek-e a nemek közötti esélyegyenlőség elvét ismertető képzésben?
- Munkatársaik teljesítményének értékelésekor figyelembe vesznek-e a nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítésére vonatkozó célkitűzéseket?
- Hogyan épülnek fel partnerségi találkozók (összetételük, időpontjuk, a különböző felelősségi szinteken a hozzászólók rendelkezésére álló idő stb.)?
- Számításba veszik-e a nemek közötti esélyegyenlőség szempontjait, amikor termékeket vagy szolgáltatásokat szereznek be? Világossá tehetik például, hogy csak olyan cégektől vásárolnak, amelyek a nemek közötti esélyegyenlőség elvét alkalmazzák.
- Építettek-e ki partnerséget esélyegyenlőségért felelős szervekkel, így növelve az esélyegyenlőségi stratégiákról rendelkezésre álló ismereteiket és szaktudásukat?

Szolgáltatásaik szempontjából:

- Elemezték már, hogy szolgáltatásuk hány nő és hány férfi számára elérhető, vagy hányan vesznek részt az Önök tevékenységeinek különböző szintjein? Megfigyelhető ebben valamilyen szabályszerűség?
- Munkaerő-felvételi eljárásaikban (hirdetéseikben, tájékoztató füzetekben, a kiválasztás során) figyelembe veszik-e a nemek közötti esélyegyenlőség szempontjait?
- Bevezettek-e célcsoportjaik különböző igényeit felismerő, tiszteletben tartó és kielégítő intézkedéseket? Hogyan állapítják meg, milyen különleges igényeik vannak célcsoportjaiknak? Hogyan felelnek meg ezeknek?

Az esélyegyenlőségért felelős szervek és más képviselői csoportok bevonása munkájukba

Az országos és regionális esélyegyenlőségi hivatalok értékes forrást jelentenek. Fejlesztési partnerségük kialakításának bármelyik szakaszában hasznos és időszerű tanáccsal tudnak szolgálni. Kérjük ki ezenkívül a különböző célcsoportjaikat képviselő szervezetek véleményét, ösztönözzék részvételüket. Ehhez proaktív politikára lesz szükségük. Hogy a fenti szervezetek biztosan részt tudjanak venni az Önök tevékenységében, vizsgálják meg partnerségük konzultációs mechanizmusait!

Az esélyegyenlőség kérdésének kezelése a fejlesztési partnerségükben

Kinevezhetnek egy esélyegyenlőségi felelőst, aki segíthet az esélyegyenlőség kérdéseinek a fejlesztési partnerségen belüli kezelésében, és a többi tagot témába vágó információkkal láthatja el, például újságcikkkel, új politikákkal, útmutatókkal és így tovább. Az előrejutás felmérése érdekében minden egyes fejlesztési partnerségi találkozójukon tűzzék napirendre a nemek közötti esélyegyenlőség kérdését. Partnerségükön belül az esélyegyenlőséget ösztönző és figyelemmel követő munkacsoportot is felállíthatnak. Kérjenek fel külső szervezeteket, hogy járuljanak hozzá a munkacsoport tevékenységéhez.

Megfelelő költségvetés

Megfelelő költségvetést kell kidolgozniuk, amely fedezi a nemek közötti esélyegyenlőség szervezetükben és szolgáltatásaikban történő érvényesítésének költségeit. Például előfordulhat, hogy külső szakértőt kell megfizetniük, a nemek közötti esélyegyenlőség témájáról tájékoztatást vagy képzést kell szervezniük, fejlesztési partnerségükhöz igazított, a nemek közötti esélyegyenlőség elemzésére szolgáló eszközöket kell kifejleszteniük, meg kell szervezniük az érintett felek véleményének kikérését, illetve bevonását, vagy gondoskodniuk kell a kifejtett hatás eredményeinek monitoringjáról, értékeléséről és méréséről.

A nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése fejlesztési partnerségükben

Az alábbi lépések minden hatékony tervezési eszköz nélkülözhetetlen elemei. Kompatibilisek az EQUAL weboldalán megtekinthető, a logikai keretmátrix-módszeren alapuló partnerségi tervezési, monitoring és értékelési eszköztárral.

A kontextus elemzése

Bármilyen témát is választottak, meg kell vizsgálniuk, milyen konkrét problémákkal kell a nőknek, illetve a férfiaknak szembenéznük az adott:

- célcsoportban,
- földrajzi térségben,
- ágazatban.

Ezt nevezik a különböző nemekre gyakorolt hatások elemzésének vagy felmérésének. Ha meg akarnak felelni az EQUAL előírásainak, ezt az elemzést már azelőtt meg kell kezdeniük, hogy fejlesztési partnerségük a tervezési szakaszba lépne.

E feladat megoldásában segít a 10. fejezetben található útmutató, amely lépésről lépésre elmagyarázza, hogy milyen típusú kérdéseket kell feltenniük és megválaszolniuk a nők és férfiak eltérő helyzetének és igényeinek felméréséhez, illetve a feltárt különbségek áthidalásához.

Óvakodjanak az olyan általános feltételezések megfogalmazásától, mint hogy egy-egy javasolt fellépés a nők számára automatikusan előnyös lesz, hogy az összesített adatok és a statisztikák hű képet festenek a nők életéről, vagy hogy ami a férfiak esetében működik, az a nők esetében is automatikusan működni fog.

Felállíthatnak egy, a nemek közötti esélyegyenlőségre, valamint a fejlesztési partnerségük működési területére vonatkozó ismeretekkel rendelkező nőkből és férfiaktól álló kis csoportot. Velük együtt megvizsgálhatják, hogy hol és hogyan találhatják meg azokat az adatokat, amelyek még pontosabbá tehetik elemzésüket.

Az elemzéshez először is fel kell tárniuk és össze kell gyűjteniük a rendelkezésre álló nemek szerint lebontott statisztikákat. Első pillantásra ezek a legkézzelfoghatóbb és legkevésbé vitatható információk, amelyeket a nők és a férfiak helyzetéről szerezhetnek.

Kutassanak fel az érintett kérdésről ezeken kívül más tényeket és információkat is. Ehhez helyi vagy országos statisztikákat, kutatási jelentéseket használhatnak fel. Próbálják megkeresni az egyenlőtlenségek terén tetten érhető szabályszerűségeket.

Ezekre a háttéranyagokra feltétlenül szükségük lesz ahhoz, hogy még véletlenül se hagyatkozzanak túlzott mértékben a látszatra és a spekulációkra. Ha nem találják meg a szükséges információkat, a részvétel és a megkülönböztetés szabályszerűségeinek feltárása érdekében saját kérdőívet is összeállíthatnak. Pályázatukba beleírhatják, milyen korlátaik vannak az adatgyűjtés terén, és ahol erre lehetőség van, ezek gyakorlati áthidalására különítsék el forrásaik egy részét.

Kérjék ki a fejlesztési partnerségük potenciális női és férfi résztvevőinek véleményét arról, mely kérdéseket érzik a legsürgetőbbnek.

Azonosítsanak be egyéb érintetteket is, például a választott területen dolgozó oktatókat, segítségnyújtó szerveket, a hivatalos esélyegyenlőségi szerveket, munkáltatókat, szakszervezeteket, kutatóintézeteket és nem kormányzati szervezeteket. Gondolják végig, hogyan látják ők a nők és férfiak közötti esélyegyenlőséget. Segíthetnek-e fejlesztési partnerségüknek az esélyegyenlőségi célkitűzések elérésében?

Kérjék ki annyi érintett fél véleményét, ahányét csak tudják vagy szükségesnek látják. A hivatalos esélyegyenlőségi szervek és a választott munkaterületen dolgozó nem kormányzati szervezetek véleményét minden esetben ki kell kérni.

A nyílt konzultáció megkönnyíti, hogy a résztvevő partnereknél jóval szélesebb nyilvánosságról is pontos képet alkossanak, és fejlesztési partnerségük számára megszerezzék e szélesebb nyilvánosság támogatását. Még az is kiderülhet, hogy a fentiek közül néhány szervezet fontos szerepet játszhat majd a változások megvalósításában és fejlesztési partnerségük eredményeinek közzétételében és elterjesztésében.

A konzultáció során azokat a szervezeteket is beazonosíthatják, amelyek fontos szerepet töltenek be az Önök tevékenységi területén, de nincsenek meggyőződve a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése mellett szóló érvek helytállóságáról. Fejlesztési partnerségük tevékenységei közé felvehetik az ilyen szervezeteknek nyújtott tájékoztatást, vagy akár be is vonhatják őket a partnerségükbe, például úgy, hogy valamelyik bizottságukban feladatot adnak nekik.

A tervezés szakasza

Miután az elemzést végrehajtották, fejlesztési partnerségük beléphet a tervezési szakaszba. Meg kell vizsgálniuk tevékenységük természetét és formáját, és a következőkről kell döntést hozniuk:

- földrajzi terület,
- ágazati, tematikus terület,
- a fejlesztési partnerség konkrét célkitűzései,
- a megoldások és várható eredmények, (Milyen javulást szeretnének elérni? Ebből célcsoportjaiknak várhatóan milyen előnyei származnak? Milyen gyakorlati eredményeket szeretnének látni?)
- tervezett tevékenységeik és ezek ütemezése,
- fejlesztési partnerségük minden egyes tagja és a többi beazonosított érintett által betöltött szerepek és elvégzendő feladatok,
- és végül: a pénzügyi, logisztikai, szervezeti és humán erőforrások.

Világosan határozzák meg a nemek közötti esélyegyenlőségre vonatkozó konkrét célkitűzéseiket és fektessék le az indikátorokat.

A célok mutatják meg, mit is kívánnak elérni. Ne feledjék, célkitűzéseiknek konkrétan, mérhetőnek, teljesíthetőnek, reálisnak és időben világosan behatároltnak kell lenniük (ezen követelmények angol rövidítéséből áll össze az egyébként intelligens is jelentő SMART betűszó). Olyan célokat tűzzenek maguk elé, amelyekről úgy érzik, képesek teljesíteni, de ugyanakkor kellőképpen ambíciózusak is.

Az indikátorok a fejlesztési partnerség elé kitűzött célok teljesítését mérik. Lehetnek kvantitatívak (összesített számadatok, százalékarányok stb.) és kvalitatívak (vagyis támaszkodhatnak az emberek ítéleteire vagy meglátásaira).

A szükséges kvantitatív adatokat a hivatalos statisztikákban vagy közigazgatási dokumentumokban is megtalálhatják. A kvalitatív adatok megszerzéséhez ki kell kérniük az emberek véleményét, például fókuszcsoportokon és értékelésükön keresztül, vagy akár egyszerű megfigyeléssel.

Indikátoraik kidolgozása előtt el kell dönteniük:

- Mit akarnak az adott indikátorral mérni?
- Milyen információkra lesz szükségük a mérés elvégzéséhez?
- Honnan és hogyan gyűjthetik össze ezeket az információkat?

Ha például a fejlesztési partnerség konkrét célja a munkaerőpiacról kiszorult személyek munkavállalásának megkönnyítése, a nemek közötti esélyegyenlőség szempontját tükröző konkrét célkitűzés lehet például a munkaerőpiacról kiszorult nők és férfiak egyenlő munkavállalási esélyeinek biztosítása. Előirányzatként kitűzhetik, hogy a fejlesztési partnerség működésének első öt hónapja során a környék legfontosabb munkáltatóinak 70%-át tájékoztatják arról, miért fontos, hogy alkalmazottaik között kiegyensúlyozott arányban legyenek nők és férfiak. Az indikátor pedig lehet a nők és férfiak beilleszkedési és munkahely-megtartási aránya az említett cégeknél.

Célkitűzéseiket igyekezzenek kijelentő módon megfogalmazni, mintha már megvalósultak volna. Példa: „a nők és férfiak munkavállalási esélyei közelednek egymáshoz”.

A célok kitűzésekor ne rugaszkodjanak el a valóságtól. Ha azt állítanák, hogy „a nők és férfiak munkavállalási esélyei egyformák”, igencsak eltúloznák, hogy mit képes egy fejlesztési partnerség elérni.

Minden egyes tervbe vett tevékenységüket vizsgálják meg a nemek közötti esélyegyenlőség szempontjából. Bizonyosodjanak meg arról, hogy mind a konkrét, mind az általános tevékenységeik csökkentik az egyenlőtlenségeket és elősegítik a nők és férfiak közötti esélyegyenlőséget.

Költségvetésük összeállításakor bizonyosodjanak meg arról, hogy elegendő forrást biztosítottak-e az esélyegyenlőség érdekében kifejtett tevékenységeikhez. Pályázatuk elbírálói meg fogják vizsgálni, reális-e a költségvetésük és lehetővé teszi-e az esélyegyenlőség előmozdítására tett ígéreteik teljesítését. Ilyen jellegű kiadások lehetnek például a gyermekfelügyelet költségei, a munkatársaiknak és a partnerszervezeteik munkatársainak nyújtott esélyegyenlőségi képzés költségei, a célcsoportok utazási költségeinek támogatása, különleges segélyszolgálatok nyújtása, tájékoztató tevékenységek és így tovább.

A megvalósítás szakasza

Projektjük megvalósítása során gondoskodjanak arról, hogy az összes partner rendelkezzen azokkal az ismeretekkel, amelyek partnerségüknek a nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítését érintő aspektusai megértéséhez és megvalósításához szükségesek. Az útmutatóban található gyakorlatok felhasználásával szervezhetnek például egynapos továbbképzést. Be tudnak-e vonni ebbe külső oktatókat? Költségvetésükbe építsék be ezek költségeit.

Ha a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítésén nem értik mindannyian ugyanazt, fejlesztési partnerségük működése során nagyon nehéz lesz az esélyegyenlőség szempontjait mindvégig szem előtt tartaniuk.

A monitoring szakasza

A monitoring lehetővé teszi, hogy összehasonlítások révén nyomon kövessék, mire jutott fejlesztési partnerségük és milyen mértékben teljesítette célkitűzéseit. A monitoring továbbá segít eldönteni, mi szorul változtatásra vagy javításra.

Ne felejtsek el feltárni, melyek azok az adatok, amelyek segítenek a fejlesztési partnerség működése során felülvizsgálható és szükség esetén kiigazítható tényezők mérésében. Máskülönben csak idejüket és forrásaikat vesztegetik.

Az adatok elemzéséhez és az eredményeknek a döntéshozatali folyamatba történő beépítéséhez külön munkatársakra és rendszerekre lesz szükségük.

Mire terjedhet ki többek közt a monitoring?

- Hány nő és férfi vett eddig részt a fejlesztési partnerség különböző tevékenységeiben?
- Ha a tervezettnél kevesebb nő vagy férfi vesz bennük részt, annak mi az oka?
- Milyen kiigazító intézkedéseket tudnak hozni?
- Vannak-e különbségek a női és férfi résztvevők körében tapasztalható eredmények között? Ha igen, miért? Milyen kiigazító intézkedéseket tudnak hozni?
- Egyforma mértékben részesültek-e az előnyökből a női és a férfi résztvevők? Ha nem, miért? Milyen kiigazító intézkedéseket tudnak hozni?
- Milyen eredménnyel építették ki és erősítették meg partnerségükben a nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítéséhez szükséges kapacitásokat?

Az értékelés szakasza

Az értékelés lehetőséget biztosít a szükséges korrekciókra. Segít annak megállapításában, hogy jó munkát végeztek-e, és kifejtették-e azt a hatást, amire számítottak.

Értékelésüknek a következőkre kell kiterjednie:

- **Helytállóság:** milyen mértékben teljesítette a fejlesztési partnerség a munkájában részt vevő nők és férfiak igényeit, várakozásait?
- **Hatékonyság:** ki profitált a fejlesztési partnerségből? Az eredeti kedvezményezettektől eltérő csoport? Ha igen, akkor hogyan és miért? Megváltozott-e a nők és férfiak aránya a kedvezményezettek között? Egyenlő előnyökkel járt-e a fejlesztési partnerség a nők és férfiak számára? Felmerültek-e negatív mellékhatások? Ha igen, milyen mértékben érintették ezek a nőket és a férfiakat?
- **Hatás:** a fejlesztési partnerség munkájának eredményeképpen milyen viszonylagos változások tapasztalhatók a nők és a férfiak helyzetében?
- **Hatékonyság:** teljes mértékben kiaknázta-e a fejlesztési partnerség a nőkben és a férfiakban rejlő lehetőségeket? Egyenlő mértékben oszlottak-e meg az eszközök és eredmények a nők és férfiak között?
- **Fenntarthatóság:** fennmaradnak-e az eredmények a fejlesztési partnerség munkájának lezárulta után?

Mind a monitoring, mind az értékelés során fontos információforrást jelentenek partnerségük résztvevői:

- Figyelemmel követhetik a részvételt és az indokolatlan távolmaradás mértékét, valamint az esetleges panaszokat és sérelmeket.
- Résztvevőik számára szervezhetnek interjúkat és élménybeszámolókat, csoportos vitát, felméréseket, kérdőívek kitöltését vagy olyan üléseket, ahol bizalmasan adhatnak hangot véleményüknek.
- Tehetnek helyszíni látogatásokat, szemléket.

Fontos, hogy a fejlesztési partnerségi elemzésükben beazonosított kulcsfontosságú személyeket meginterjúvolják, és részvételükkel vitacsoportokat szervezzenek.

Az eredmények és tapasztalatok közzététele, elterjesztése és a gyakorlatba, valamint a szakpolitikákba történő beépítése

Az EQUAL közösségi kezdeményezés keretében fejlesztési partnerségükben a helyes gyakorlatokat fel kell tárniuk, közzé kell tenniük, és be kell építeniük a gyakorlatba, illetve a szakpolitikákba. Vagyis tapasztalataik közzétételekor be kell mutatniuk, milyen új ötleteket és megközelítési módokat fejlesztett ki partnerségük, és ezek milyen hatást gyakorolnak az általános politikákra és gyakorlatokra.

Gondolják végig, hogyan fogják nyilvánosságra hozni, milyen sikereket ért el fejlesztési partnerségük a nemek közötti esélyegyenlőség előmozdítása terén. Hogyan fogják bemutatni, mi működött és mi nem az Önök esetében? Hogyan fogják a nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítésében bevált gyakorlataik helytállóságát bizonyítani?

Már az induláskor tervezzék meg, milyen tevékenységekkel fogják tapasztalataikat közzétenni és a szakpolitikákba beépíteni. Vizsgálják meg, nem reagálnak-e a célcsoportjukat alkotó nők és férfiak eltérő módon ugyanarra az üzenetre. Nem olvasnak-e más kiadványokat, vagy hallgatnak/néznek más médiumokat?

Ne feledjék, hogy a tapasztalataik közzétételét célzó összes tevékenységüknek tiszteletben kell tartania, és aktív hozzájárulással kell elősegítenie a nemek közötti esélyegyenlőség megvalósítását. Gondoskodjanak arról, hogy tapasztalataik közzétételében és a szakpolitikákba való beépítésében mind a nők, mind a férfiak fontos szerepet játszanak. Használjanak a nemi sztereotípiáknak ellentmondó pozitív nyelvezetet és képeket.

Gondoskodjanak arról is, hogy a kiadványaikban (hírlevelekben, a helyes gyakorlatokat ismertető füzetekben, jelentéseikben/tanulmányaikban, internetes oldalaikon), valamint az interjúkban, dokumentumfilmekben, vezércikkekben, véleményrovatokban stb., mind a nők, mind a férfiak egyenlő arányban és aktív szerepben jelenjenek meg. Különböző kiadványaikban és weboldalaikon mindig szerepeljenek az esélyegyenlőségre vonatkozó friss információk.

10 LÉPÉSRŐL LÉPÉSRE: A KÜLÖNBÖZŐ NEMEKRE GYAKOROLT HATÁSOK ELEMZÉSE A FEJLESZTÉSI PARTNERSÉGEKBEN

1. LÉPÉS – A képviselet és a részvétel vizsgálata

A kvantitatív adatok feltérképezése. A fő kérdés: hány nő és hány férfi?

- Hogyan befolyásolja javaslatunk általában a nők és férfiak, illetve azok kor, fogyatéka, etnikum stb. által meghatározott csoportjainak mindennapi életét?
- Különbözik-e a célcsoportban a nők és a férfiak aránya?
- Mi jellemzi őket?
- Milyen arányban képviseltetik magukat a nők és a férfiak a döntéshozó szervek különböző szintjein? Milyen hatása van ennek?

2. LÉPÉS – A források hozzáférhetőségének vizsgálata

Vizsgálják meg, hogyan oszlanak meg a legfontosabb források a nők és férfiak között, állapítsák meg, hogy vannak-e lényeges különbségek. Nem csak a pénz számít forrásnak, hanem számos egyéb dolog is.

- Idő: a nők és a férfiak által produktív tevékenységekre (például fizetett vagy nem fizetett munkára, a karrierjük időleges megszakítására), családdal kapcsolatos tevékenységekre (gyermeknevelésre és házimunkára), közösségi tevékenységekre (egyesületi vagy politikai munkára) és önmagukra (sportra, szabadidős tevékenységekre, önképzésre) fordított idő.
- Információ: állásokról, képzésekről, pénzügyi lehetőségekről, vállalkozás beindításáról, a munkaügyi és esélyegyenlőségi jogszabályokról.
- Pénz és gazdasági erő: pénzügyi függés vagy függetlenség, magánjövdelem.
- Oktatás és képzés: milyen szintűek? Milyen ágazatokra vonatkoznak? Megfelelnek-e a munkaerő-piaci tendenciáknak?
- Munka és karrier: a nők és férfiak megoszlása ágazatok, feladatok, szintek, felelős beosztások és foglalkoztatási formák szerint (határozott idejű szerződés, részmunkaidős/teljes munkaidős foglalkoztatás), a munkanélküli, tartósan munkanélküli, karrierjüket megszakító, munkát kereső, egyéni vállalkozó és cégvezető nők és férfiak százalékos aránya.
- Információs technológiák és kommunikáció: Internet-hozzáférés, az informatikai alapú folyamatok terén szerzett képzettség, a nők és férfiak aránya az IT-n alapuló cégekben, illetve az egyes új technológiák hatása a hagyományosan férfi vagy női üzletágakra és szakmákra.
- Szociális ellátás: mennyire hozzáférhetőek a szociális ellátások (egészségügyi ellátás, szociális bérlakások, gyermekgondozás, családsegítő szolgálatok és az önmagukról gondoskodni nem tudó személyek gondozása) a nők és férfiak számára? Mennyire használják ezeket? Megfelelnek-e ezek a szolgáltatások az igényeknek?
- Mobilitás: milyen a tömegközlekedést igénybe vevő nők és férfiak százalékos aránya, áll-e a rendelkezésükre saját autó, megfelelnek-e ezek a szolgáltatások az igényeknek?

3. LÉPÉS – A jogok, illetve a társadalmi normák és értékek vizsgálata

A jogok tekintetében nézzenek utána a létező törvényeknek, rendeleteknek és szabályoknak. Tartalmaznak-e ezek a nőket vagy a férfiakat közvetlenül vagy indirekt módon sújtó megkülönböztetéseket?

A társadalmi normák és értékek hatását illetően a következőket gondolják át:

- Léteznek-e az Önök által megcélzott területen feltételezések arról, hogy mi a nők és a férfiak feladata? Hogyan befolyásolják ezek a nemi szerepeket, a munkamegosztást, a nők és férfiak viselkedését és magatartását?
- Különböző értékeket tulajdonítanak-e a nőknek és férfiaknak, illetve a nőies és férfias tulajdonságoknak? Származnak-e ebből egyenlőtlenségek?

4. LÉPÉS – A külső hatások vizsgálata

Gondolják át azokat a tényezőket, amelyek negatív vagy pozitív hatást gyakorolhatnak céljaik megvalósítására, például az általános gazdasági és társadalmi légkör, demográfiai tendenciák, általános törvényszerűségek.

5. LÉPÉS – Az igények vizsgálata

A fenti adatokból meg kell tudniuk állapítani, hogy az Önök által kiválasztott témával kapcsolatban milyen konkrét igényeik vannak a nőknek és a férfiaknak, és ezeket hogyan tudják majd teljesíteni. Célcsoportjuk körében felméréseket is végezhetnek, kérdőíveket tölthetnek ki.

Mindezek után készen állnak arra, hogy fejlesztési partnerségük a tervezési szakaszba lépjen. Ebben a szakaszban tűzik ki konkrét céljaikat, amelyekből kiderül: mit szeretnének elérni és mire helyezik a hangsúlyt.

Példák

Mobilitás

Részvétel: A nők ritkábban rendelkeznek saját autóval, gyakrabban járnak tömegközlekedési eszközökkel és általában egy nap több utat is megtesznek. Rendszeresen utaznak gyerek(ek)kel, babakocsival. A közlekedéssel kapcsolatos döntések meghozói között mégis alulreprezentáltak, pedig az ágazatban végrehajtott fejlesztésekből ők nyerik a legtöbbet. Az EQUAL keretein belül mindez azt jelenti, hogy előfordulhat, hogy fejlesztési partnerségük költségvetésébe az utazással kapcsolatos költségeket is fel kell venniük.

Források: A források eloszlása tekintetében a két nem között különbségek vannak (pl. van-e autójuk), ami a már fennálló egyenlőtlenségeket az időbeli kötöttségek révén tovább erősíti (azokban az esetekben, ahol az autó használata időhatékony).

Normák és értékek: Ha a nők és a férfiak korlátozott forrásokon osztozkodnak (pl. egyetlen autó áll a család rendelkezésére), általában a férfi igényeinek tulajdonítanak nagyobb jelentőséget.

Munkaidő – munkamegosztás

Részvétel: a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók nagy többsége nő. Sőt, a nők átlagosan munkaidejük kétharmadát töltik nem fizetett tevékenységekkel, míg a férfiak csak egyharmadát.

Források: A nemek közötti különbségek a források (idő, jövedelem, karrierlehetőségek) eloszlására is hatással vannak.

Normák és értékek: Ezek is hozzájárulnak a nők és férfiak eltérő iskola- és pályaválasztásához, valamint a házimunkák és feladatok nemek szerinti elosztásához.

Jogok: A teljes munkaidőben és a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalóknak biztosított különböző jogok máshogy hatnak a nőkre és férfiakra.

Nemek közötti foglalkozási szegregáció

Részvétel: Alig találni a „gondozó” szakmákban dolgozó férfit (horizontális nemi szegregáció). Ugyanakkor kevés nő jut el magasabb beosztásba (vertikális szegregáció). A jelenlegi demográfiai tendenciák, vagyis hogy a társadalom előregedik és egyre több nő jelenik meg a munkaerőpiacon, azt mutatják, hogy a gondozási ágazatban (gyermek- és idősgondozás, egyéb rászorulóknak gondozása) valószínűleg növekedni fognak az elhelyezkedési esélyek.

Források: Az elnőiesedett „gondozói” szakmák jellemző problémája, az alacsony bér megakadályozhatja a férfiak sikeres integrációját. Pozitív hatással lehetne a bérszínvonalra, ha több férfi dolgozna ezen a területen.

Normák és értékek: Az új férfi szerepminták kedvező hatással lesznek a fiúk és lányok nemi szocializációjára, és enyhíteni fogják a foglalkozások terén tapasztalható merevséget.

Jogok: Azok a lépések, amelyek a férfiak a gondozási ágazatban való részvételét próbálják növelni, új munkalehetőségeket nyithatnak meg a képzetlen vagy alulképzett férfiak előtt, ugyanakkor hozzájárulhatnak a nemek közötti munkamegosztás kiegyenlítettebb mintáinak kialakulásához is.

11

A FEJLESZTÉSI PARTNERSÉGEK GYAKORLATI FELADATAI

A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG ÁLTALÁNOS ÉRVÉNYESÍTÉSÉNEK LÉPÉSEI

A nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítéséhez világos elképzelésekkel kell nekilátniuk. Bizonyosodjanak meg róla, hogy elemzésüket nem arra alapozzák, milyennek képzelik Önök a fennálló helyzetet, mert az lehet, hogy csak részben felel meg a valóságnak.

Néhány ötlet elemzőképességük tökéletesítésére:

- Mérjék fel a terepet! Ne csak egyetlen információforrásra támaszkodjanak.
- Legyenek nyitottak! Ne feledjék, hogy minden információ mögött további információk rejtkeznek „és így tovább”.
- Kerüljék az általánosításokat! Az olyan kijelentések, mint például „a nők úgy érzik, hogy...” vagy „a nőknek arra van szükségük, hogy...” sztereotípiákat szülnek, mivel az a feltételezés áll mögöttük, hogy minden nő egyforma értékeket és célokat vall magáénak.
- Fogalmazzák meg árnyaltan a problémás kérdéseket! Ne minősítsenek semmit olyan sarkított jelzőkkel, mint „jó” vagy „rossz”, „igazságos” vagy „igazságtalan”, „kizsákmányoló” vagy „kizsákmányolt”. A valóság ennél összetettebb, a se nem „fekete”, se nem „fehér” területeket is vizsgálják meg és vegyék számításba.
- Vizsgáljanak meg különböző szempontokat és információforrásokat! Az információk nem feltétlenül semlegesek. Közlőjük céljait, szándékait, személyes korlátjait, történetét, attitűdjeit stb. tükrözik, és még az is lehet, hogy nem felelnek meg pontosan a valóságnak.
- Az információkban idővel bekövetkező változások nyomon követése érdekében jegyezzék fel a különböző események időpontját! A gazdaságra, társadalomra és a környezetre vonatkozó adatok szinte folyamatosan változnak: elemzésük sikere szempontjából lényeges, hogy tudják, mikor gyűjtötték be a felhasznált információkat.
- Legyenek diplomatikusak! A megoldásokat csak a különböző véleményeknek és felfogásoknak teret adó nyílt és méltányos tárgyalásokon és véleménycseréken keresztül lehet megtalálni.
- Gondolkozzanak összetetten! Találják meg és vegyék számításba az egyéb politikákkal fennálló kapcsolatokat és kapcsolódási pontokat.
- Gondoskodjanak a jelenről, de készüljenek a jövőre! Legyenek gyakorlatiasak és dolgozzanak ki megfelelő stratégiákat.
- Működjenek együtt! Az egyenlőtlenségek kezeléséhez elengedhetetlen, hogy kialakuljon a szolidaritás, amely mind a nőket, mind a férfiakat bekapcsolja a munkába.

Angol nyelvű forrás: Gender mainstreaming, Learning and Information Pack, 2000, United Nations Development Programme (UNDP), Gender in Development Programme (A nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése, Oktatási és tájékoztató csomag, 2000, ENSZ Fejlesztési Program [UNDP], A társadalmi nemek kérdése a Fejlesztési Programban)

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

Válasszanak ki egyet az EQUAL közösségi kezdeményezés esélyegyenlőségen kívüli témái közül, és kis csoportokban végezzék el az alábbi gyakorlatot. Választhatnak egy olyan valós helyzetet is, amelyen valóban dolgozni akarnak.

Ne feledjék, végig a nemek közötti esélyegyenlőség kérdésének kell a középpontban maradnia. Minden egyes lépés esetében meg kell vizsgálniuk, fennáll-e valamilyen létező vagy potenciális egyenlőtlenség a nők és férfiak, illetve a nők és férfiak bizonyos csoportjai között, és ha igen, mit tehetnek ennek kezelésére.

Igyekezzenek minden egyes lépés esetében legalább egy ötletet felvetni, de ne bonyolítsák túl a feladatot!

- GYAKORLATI FELADATOK – Az esélyegyenlőség érvényesítésének lépései 11.1 –

Az Önök által kiválasztott területen vizsgálják meg az alábbiakat:

- Máshogy érinti-e az adott kérdés a nőket és a férfiakat? Ne feledjék, a nők és férfiak nem tekinthetők egy-egy homogén csoportnak. Hogyan hat mindez mindennapi életükre? A kérdések megválaszolásához használják az útmutató 10. fejezetében található, a különböző nemekre gyakorolt hatások elemzését bemutató forrásanyagot.
- Ha léteznek jelentős különbségek a férfiak és nők között (márpedig szinte mindig léteznek), mit jelentenek ezek az Önök pályázata szempontjából? A források, szolgáltatások vagy a hatás egyenlőtlen eloszlásához vezetnek-e a két nem között? Fenntartják-e, tovább erősítik-e a létező egyenlőtlenségeket?
- Mit kell tenniük annak érdekében, hogy partnerségük a nők és férfiak számára egyenlő eredményekkel járjon? Gondolják végig, milyen külső szakértők vagy helyi esélyegyenlőségi csoportok tanácsát kérhetik ki stratégiájuk kialakításához. Vizsgálják meg, hogyan tudnák biztosítani, hogy a hátrányos helyzetű csoportok is beleszólhassanak fejlesztési partnerségük munkájába.
- Hogyan mérjék majd le az adott területen végzett munka sikerességét (indikátorok, célok), honnan fogják megtudni, hogy valóban elérték-e valamilyen eredményt?
- Milyen messzemenőbb következményekkel járhat, ha nem teszik magukévá a nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítésének szempontjait?
- Megvan-e szervezetüknek az esélyegyenlőség érvényesítéséhez szükséges kapacitása? Ha nem, mit tehetnek ennek biztosításáért?

12

MIT KELL VÉGIGGONDOLNI? HOGYAN LEHET A FEJLESZTÉSI PARTNERSÉGEKBE FIGYELEMBE VENNI A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG SZEMPONTJAIT?

A kontextus elemzése során megválaszolandó kérdések:

- Megfelelnek-e átfogó célkitűzéseik az EQUAL közösségi kezdeményezésben lefektetett esélyegyenlőségi követelményeknek és prioritásoknak?
- Fejlesztési partnerségük megtervezése előtt végeztek-e helyzetelemzést a nők és férfiak között fennálló különbségek mértékének, illetve a különbségek hatásainak felmérése céljából?
- Milyen mértékben vettek részt fejlesztési partnerségük céljainak beazonosításában, megfogalmazásában és értékelésében a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítésében járatos, arról ismeretekkel rendelkező személyek és nem kormányzati szervezetek?
- Hogyan látják fejlesztési partnerségüket az érintett nők és férfiak, annak költségei, haszna, elfogadhatósága és gyakorlatiassága szempontjából?

A konkrét célok kitűzésekor megválaszolandó kérdések:

- Eldöntötték, hogyan fognak megfelelni a nők és férfiak azon igényeinek, amelyekre az elemzés fényt derít?
- Hogyan fog fejlesztési partnerségük hozzájárulni az előítéletek és sztereotípiák visszaszorulásához?
- Hogyan segíti elő az esélyegyenlőséget?
- Fejlesztési partnerségükből mit nyernek a nők és mit a férfiak?
- Hogyan számolják fel a nemek közötti esélyegyenlőség útjában álló akadályokat?
- Hogyan készítik fel célcsoportjuk férfi- és nőtagjait, hogy képesek legyenek a kezükbe venni sorsukat?
- Megfelelőek és reálisak-e az esélyegyenlőséget mérő kvantitatív és kvalitatív indikátorai?
- Beazonosították és számításba vették-e azokat az akadályokat, amelyek tevékenységük és céljaik megvalósításának útjába állhatnak?

A célcsoportok meghatározása, tanácsának kikérése és bevonása során megválaszolandó kérdések:

- Hogyan befolyásolta helyzetelemzésük a célcsoportok kiválasztását?
- Az egyedi fellépésektől eltekintve hogyan gondoskodnak majd arról, hogy a nők és férfiak egyenlő mértékben vegyenek részt a fejlesztési partnerségben, és egyenlő mértékben is profitáljanak belőle?
- Hogyan érik el, hogy a fejlesztési partnerség megvalósítása során mind a nők, mind a férfiak kifejezésre juttassák igényeiket, és részt vegyenek a döntéshozatali folyamatokban, így befolyásolva a bekövetkező változásokat?
- Bevonták-e a területükön működő esélyegyenlőségi szerveket és a célcsoportjaikat képviselő szervezeteket?
- Részvételre ösztönöznek-e konzultációs mechanizmusai?

A fejlesztési partnerségük megszervezése és munkatervük elkészítése során megválaszolandó kérdések:

- Mennyire néztek utána munkatársaik a fejlesztési partnerségük témájából adódó esélyegyenlőségi vonatkozásoknak?
- Megállapították-e már, hogy a nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítésével kapcsolatban milyen képzésre vagy információkra van szüksége bizottsági tagjaiknak és munkatársaiknak, és hogy hogyan tudják ezeket az igényeket a leghatékonyabban kielégíteni (képzéssel, tájékoztatókkal, hetenként sorra kerülő konzultációkkal, személyes beszélgetésekkel stb.)?
- A fenti igények kielégítése érdekében gondoskodtak-e képzésről vagy kapacitásfejlesztésről?
- Bevezettek-e megfelelő monitoring mechanizmusokat annak mérésére, hogy milyen hatással van a képzés a nemek közötti esélyegyenlőség előmozdítása terén nyújtott teljesítményükre?
- Az összes munkaköri leírásuk megköveteli-e a nemek közötti esélyegyenlőség kérdése iránti fogékonyságot és/vagy a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése terén szerzett jártasságot?
- Biztosan egyenlő díjazásban részesülnek-e a nők és a férfiak?
- Lehetőségük van-e férfi és női munkatársaiknak rugalmas foglalkoztatási formák választására? Hányan éltek ezekkel? Megfigyelhető-e ezen a téren bármilyen tendencia?
- Biztosítják-e az előléptetési és felülvizsgálati eljárások a női és férfi munkatársak szakmai fejlődését és előrelépését?
- Figyelembe veszik-e a beszerzendő javakra és szolgáltatásokra tett ajánlataikban a nemek közötti esélyegyenlőség kérdéseit?

A pénzügyi terv kidolgozásakor megválaszolandó kérdések:

- Szerepelnek-e költségvetésükben a nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítésének költségei?
- Garantálja-e költségvetésük, hogy a tervezett fellépésükből mind a nők, mind a férfiak profitáljanak?
- Megfelelő-e költségvetésük az esélyegyenlőségi fellépések végrehajtásának szempontjából?

A munkaterv megvalósítása és a nemzetközi együttműködés során megválaszolandó kérdések:

- Megtettek-e minden lehetséges lépést annak érdekében, hogy fejlesztési partnerségük bizottságainak összetétele a nemek szempontjából kiegyensúlyozott legyen?
- Hogyan fognak gondoskodni arról, hogy a fejlesztési partnerségben részt vevő összes partnerszervezet tisztában legyen a partnerség esélyegyenlőségi vetületével, és képes legyen e téren hatékonyan teljesíteni?
- Elegendő jelentéstételi és tájékoztató eljárást vezettek-e be annak kimutatása érdekében, hogy milyen gyengeségei vannak fejlesztési partnerségüknek a nemek közötti esélyegyenlőség szempontjainak megvalósítása terén?
- Az ilyen helyzetek kezelésére bevezettek-e segítségnyújtási intézkedéseket, például külső szakértők igénybevételét?
- Hogyan fognak arról gondoskodni, hogy fejlesztési partnerségük a megvalósítás során végig felismerje, tiszteletben tartsa és kielégítse célcsoportjuk különböző igényeit?

A folyamatos monitoring és önértékelés megszervezésekor megválaszolandó kérdések:

- Hogyan bizonyosodnak meg a nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítésére vonatkozó célkitűzéseik teljesítéséről?
- Alkalmasak-e kvantitatív és kvalitatív indikátorai annak felmérésére, hogy az eredmények egyenlően oszlanak-e meg a nők és férfiak között?
- Hogyan fogják fejlesztési partnerségük projektjének tartalmát, szolgáltatásait és adminisztratív eljárásait figyelemmel követni?

A fejlesztési partnerségük esélyegyenlőségre gyakorolt hatásának felmérésekor megválaszolandó kérdések:

- Hogyan fogják fejlesztési partnerségüket figyelemmel követni és kiértékelni annak érdekében, hogy a benne részt vevő nők és férfiak számára egyenlő mértékű eredményekkel járjon?
- Kidolgoztak-e megfelelő kommunikációs stratégiát, melynek célja, hogy a témában érintett szervezeteket és politikai döntéshozókat a nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítésének szemszögéből tájékoztassák fejlesztési partnerségük létezéséről, fejlődéséről és eredményeiről?

A tapasztalatok közzététele, elterjesztése, valamint a gyakorlatba és a szakpolitikákba történő beépítése során megválaszolandó kérdések:

- Kikből áll fejlesztési partnerségük célközönsége? Kiket próbálnak elérni, és milyen üzenetekkel?
- Alkalmasak-e stratégiáik ennek teljesítésére?
- Hogyan fogják ráirányítani a figyelmet fejlesztési partnerségüknek a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség előmozdítása terén elért sikereire?

13

AZ EQUAL-PROGRAMOK IRÁNYÍTÁSA SORÁN A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG ELVÉNEK ÉRVÉNYESÍTÉSÉVEL KAPCSOLATBAN FELMERÜLŐ KÉRDÉSEK

A nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítésének szempontjai hatással vannak az EQUAL-programok minden irányítási szintjére, a fejlesztési partnerségeknek nyújtott szolgáltatásaikra, valamint a pályázatokat elbíráló és monitoring bizottságok működésére.

Irányító hatóságként vagy szakmai segítségnyújtó szervezetként nem követelhetik meg a fejlesztési partnerségektől, hogy a nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítésének élő példái legyenek, amíg nem biztosak abban, hogy ezt a próbát Önök is kiállják.

A nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése nap mint nap hatással kell, hogy legyen az Önök munkaszervezésére és szolgáltatásaira is.

A nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése az irányító hatóságok/szakmai segítségnyújtó szervezetek munkájának gyakorlataiban és eljárásaiban

Az irányító hatóság/szakmai segítségnyújtó szervezet vezetőségének elkötelezettsége

Meg kell győzni vezető beosztású munkatársaikat, hogy a nemek közötti különbségek figyelembevétele javítani fogja a fejlesztési partnerségek minőségét, és az EQUAL-program hatékonyabb végrehajtását eredményezi.

Nehéz lesz meggyőzni a fejlesztési partnerségeket a nemek közötti esélyegyenlőség fontosságáról, ha maga az irányító hatóság vagy a szakmai segítségnyújtó szervezet is marginálisnak tekinti ezt a kérdést, és úgy véli, csupán szervezetük „esélyegyenlőségi” szakértőjének kell vele foglalkoznia, vagy csak azokra a fejlesztési partnerségekre vonatkozik, amelyek az esélyegyenlőség témájában nyújtottak be pályázatot.

Be kell bizonyítaniuk, hogy a nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítésének elméletét a vezetőség maximális támogatásával ültetik át a gyakorlatba.

Világos célok

Tűzzenek ki világos célokat azzal kapcsolatban, hogy mit és hogyan szeretnének elérni szervezetükben. Például: milyen javaslatuk van munkatársaiknak a nemek közötti esélyegyenlőség megvalósításához szükséges kapacitásai kiépítésére.

Gondoskodjanak arról, hogy céljaik konkrétak, mérhetőek, teljesíthetőek, reálisak és időben világosan behatároltak legyenek. Például: „a munkaerő-felvételi eljárások vizsgálatának lefolytatása az első hónap végéig”; „a harmadik hónap végéig az összes vezető munkatárs felvilágosítása tájékoztató műhelyeken a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítéséről”; és így tovább.

Működjenek együtt és tisztázzák, ki mit csinál

A nemek közötti esélyegyenlőség elvének hatékony érvényesítése érdekében szervezetükbe sok személyt kell bevonniuk. Gondolják át, hogyan fektethetnék le egy, a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítésével foglalkozó együttműködés kereteit, amelyben az összes prioritást élvező területről részt venne néhány munkatársuk.

A nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítéséhez szükséges szakértelem rendelkezésre állása

Nem jó, ha csupán egy vagy két munkatárs rendelkezik ilyen szaktudással: az esélyegyenlőségi ismereteknek az irányító hatóság/szakmai segítségnyújtó szervezet minden szintjén rendelkezésre kell állniuk. Szánjanak rá időt, és megfelelő képzésekkel és vitákkal az összes szinten építsék ki a nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítéséhez szükséges kapacitásokat. Vonjanak be külső szakértőket is, de ne csak rájuk támaszkodjanak.

Felkérhetnek egy, a nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítésével foglalkozó szakértőt, hogy értékeljen néhány találmányra kiválasztott, nem az esélyegyenlőség témakörébe tartozó korábbi EQUAL-pályázatot. Ebből az összes munkatárs tanulhat. A szakértő sorra veheti a pályázatokat, a nőkre és férfiakra gyakorolt hatásukra vonatkozó kérdéseket vehet fel, illetve javaslatokat tehet azzal kapcsolatban, hol lehetne ezeken javítani – ezzel segítve a fejlesztési partnerségek munkáját.

Ismerjék fel, hogy folyamatról van szó

A nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése egy folyamat. Ha hatékonyan valósítják meg, a mindennapi munka és gondolkodás szerves részévé válik.

A munkatársak felvétele és a munka megszervezése

- Vizsgálják meg állományuk összetételét. Hány nő vagy férfi van közöttük, milyen felelősségi szinteken és területeken? Vannak-e esélyegyenlőségi előirányzataik a munkaerő-felvétel és az állomány kezelése tekintetében?
- Felvételi követelmény-e a nemek közötti esélyegyenlőség kérdéseinek megértése? Részesítik-e ilyen témájú képzésben az újonnan felvett, ilyen jellegű ismeretekkel nem rendelkező munkatársaikat?
- Kínálnak-e rugalmas foglalkoztatási formákat férfi és női munkatársaiknak? Hányan éltek ezekkel a lehetőségekkel? Megfigyelhetők-e ebben nemek szerinti tendenciák?
- Gondoskodnak-e arról, hogy a női és férfi munkatársaik egyforma bért kapjanak, valamint hogy méltányos és egyenlő esélyük legyen különféle képzéseken részt venni, szakmailag előrelépni?
- Felmérik-e munkatársaik készségeit és ismereteit, hogy megállapítsák, milyen képzésekre van szükségük? Minden munkatársat részesítenek-e a nemek közötti esélyegyenlőség elvét ismertető képzésben?
- Hogyan épülnek fel partnerségi találkozói (időpontjuk, a hozzászólók rendelkezésére álló idő stb.)?
- Munkatársaik teljesítményének értékelésekor figyelembe vesznek-e a nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítésére vonatkozó célkitűzéseket?
- Számításba veszik-e a nemek közötti esélyegyenlőség szempontjait, amikor termékeket vagy szolgáltatásokat szereznek be? Világossá tehetik például, hogy csak olyan cégektől vásárolnak, amelyek a nemek közötti esélyegyenlőség elvét alkalmazzák.

Monitoring/bíró bizottságok – tagság és szerkezet

Kellő számú jól képzett nőt és férfit kell felkutatniuk ahhoz, hogy bizottságaikban a nők és férfiak az összes szinten és az összes szerepben kiegyensúlyozott arányban képviselthessék magukat. Néhány országban a kiegyensúlyozottság biztosítása érdekében kvótarendszerek bevezetését ösztönzik.

Ha az esélyegyenlőségi szervek képviselői eljönnek a monitoring bizottságok üléseire, gazdagíthatják a tagok rendelkezésére álló szakértelmet.

A találkozói időpontja és megszervezése hatással lesz a részvételi arányra.

Bármelyik EQUAL-témán belül alkalmat találhatnak a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítéséről szóló vitára. Ez az összes találkozó napirendjén szerepelhet, és megfelelő előkészítés esetén termékeny és megalapozott vitákat eredményezhet.

Állapítsák meg, hogy a nemek közötti esélyegyenlőséggel kapcsolatban milyen képzésre van szüksége bizottsági tagjaiknak. Értik-e, mit jelent a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése? Szeretnének-e pontosabb ismeretekkel rendelkezni arról, hogyan történik a különböző nemekre gyakorolt hatások felmérése? Javasoljanak és szervezzenek a fenti igények teljesítésére alkalmas képzéseket.

Monitoring és értékelés

Kísérjék figyelemmel és értékeljék ki előrehaladásukat, hogy kiderüljön, milyen mértékben teljesítik esélyegyenlőségi célkitűzéseiket. Végezzék el a szükséges korrekciókat.

A források és eszközök biztosítása

A politikájuk végrehajtásához szükséges kiadások megtervezésekor gondoljanak a nemek közötti esélyegyenlőség szervezetükben történő általános érvényesítésének költségeire is.

A nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése szolgáltatásaikban

Tájékoztató szerep

Összes tájékoztató tevékenységük és a pályázat kiírása során hirdessék az esélyegyenlőség üzenetét. Ne feledjék, a képek sokszor beszédesebbek minden szónál: ügyeljenek rá, hogy képeik a megfelelő üzenetet közvetítsék.

Gyűjtsenek és terjesszenek információkat a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítéséhez szükséges forrásokról és eszközökről: tegyék ezeket elérhetővé weboldalukon.

Az összes EQUAL-témakör tekintetében beazonosíthatják, majd rendelkezésre bocsáthatják azokat a releváns európai, országos, regionális és helyi szintű adatokat, amelyekből kiderül, milyen a nők és férfiak egymáshoz viszonyított helyzete a különböző területeken.

A lehetséges pályázóknak nyújtott iránymutatás és tanácsadás – a program beindítása

Tájékoztassák a jelentkezőket, milyen nagy hangsúlyt helyez az EQUAL kezdeményezés a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítésére. Hangsúlyozzák ki, hogy ez az EQUAL szerves része, és nem csupán egy fakultatív lehetőség, amelyet a „megfelelő rubrika” beiktatásával vehetnek fel vagy építhetnek be tevékenységeik közé.

Magyarázzák el, hogy azoknak a pályázóknak lesz nagyobb esélyük a támogatás elnyerésére, akik bebizonyítják, hogy az esélyegyenlőség szempontjait fejlesztési partnerségük működésének minden szakaszában figyelembe vették.

Minden jelentkezőt tájékoztassanak a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítéséről, és főleg azokat, akik ezt nem igénylik.

Létesítsenek információs telefonvonalakat azoknak a pályázóknak, akiknek kérdéseik vannak a nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítéséről. Egészítsék ki ezt a szolgáltatást személyes beszélgetésekkel, amelyek során megvitathatják a jelentkezőkkel, hogy hogyan illeszthetik be fejlesztési partnerségük elgondolásába az esélyegyenlőség elvét. Az érdeklődő pályázókat hívják meg az EQUAL-t és a nemek közötti esélyegyenlőség elvének érvényesítését bemutató általános bevezető szemináriumra.

Győzzék meg mindkét nem képviselőit a nők és férfiak közötti társadalmi esélyegyenlőség általános érvényesítésének hasznosságáról. A fejlesztési partnerekkel pályázóknak meg kell győződnie a fogalom helytállóságáról, és el kell fogadniuk, magukévá kell tenniük azt.

Egyértelműsítsék, hogy a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítéséből adódó többletköltségek fedezésére támogatás kérhető.

Hangsúlyozzák ki, mennyire fontos, hogy fejlesztési partnerségük tervezési szakaszában elvégezzék a különböző nemekre gyakorolt hatások felmérését. Magyarazzák el, hogy ha nem állapítják meg, milyen hatást gyakorol fejlesztési partnerségük a különböző csoportokra, nem lehetnek biztosak abban, hogy nem fejtenek-e ki – akár akarataikon kívül is – káros hatást.

Segítsenek a pályázóknak megtalálni az elemzés lefolytatásához szükséges releváns információforrásokat, nemek szerint lebontott statisztikákat.

Összeállíthatnak egy adatbázist a nemek közötti esélyegyenlőség szakértőiről, akikhez a jelentkezők az Önök weboldalán keresztül segítségért fordulhatnak.

Javasolják nekik, hogy vegyék fel a kapcsolatot esélyegyenlőségi szervezetekkel és a témában érintett nem kormányzati szervezetekkel, hogy pontos képet kapjanak a nők és a férfiak eltérő igényeiről, tapasztalatairól és törekvéseiről.

Ami pedig Önöket illeti, tegyék nyilvánvalóvá, hogy munkáltatóként és szolgáltatásaikban is alkalmazzák saját esélyegyenlőségi politikáikat.

A fejlesztési partnerek pályázatainak értékelése és a támogatott pályázatok kiválasztása

Alkalmazzanak külön kritériumokat a pályázatok esélyegyenlőségi vetületének mérésére. Így előnyben tudják részesíteni azokat a fejlesztési partnereket, amelyek világosan bebizonyítják, hogy pályázatuk minden részébe beillesztették az esélyegyenlőség szempontjait.

A nemek közötti esélyegyenlőség szempontjainak figyelembevételével kapcsolatban megállapíthatnak egy küszöbértéket, amelyet a fejlesztési partnereknek el kell érniük a támogatás megszerzéséhez. A pontozásban az útmutató 16. fejezetében bemutatott értékelési szempontok segíthetnek.

Azokat a pályázatokat, amelyek nem felelnek meg a nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítésére vonatkozó fenti követelménynek, el kell utasítani, vagy javítási javaslatokkal együtt vissza kell küldeni benyújtóiknak. A fejlesztési partnerség támogathatóságát az ajánlott változtatások végrehajtásától függővé lehet tenni. Ezt a szabályt az EQUAL-témától függetlenül minden pályázatra alkalmazni kell.

Támogató és monitoring feladatok

A fejlesztési partnerekkel folyamatos párbeszédet kell folytatni annak felmérése érdekében, hogy milyen mértékben sikerül esélyegyenlőségi célkitűzéseiket megvalósítaniuk.

Mivel a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése egy hosszú folyamat, sok tanulási cikluson kell átmenniük.

Kérdezzék meg a fejlesztési partnerektől, szükségük van-e konkrét képzésre a nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítéséhez szükséges kapacitásaik megerősítése érdekében. Az ilyen igények kielégítésére nyújthatnak nekik képzést, illetve kapcsolatba hozhatják őket esélyegyenlőségi szakértőkkel, akikhez a megvalósítási szakasz kritikus pontjain tanácsért fordulhatnak.

Figyeljenek oda minden fehér foltra, amit a fejlesztési partnerek beazonosítanak. Az ilyen ismerethiányok kezelése érdekében például a nemek közötti esélyegyenlőséget vizsgáló tanulmányok elkészítésére adhatnak megbízást.

Tegyék világossá a pályázatot benyújtók számára, hogy az összes fejlesztési partnerség esélyegyenlőségi hatását rendszeresen monitorozni fogják.

A fejlesztési partnerségeknek az előrehaladásukról írott jelentéseikben minden ehhez szükséges adatot az Önök rendelkezésére kell bocsátaniuk. A partnerségükre vonatkozó összes adatot nemek szerinti lebontásban kell közölniük, de egyéb szempontok, például kor, etnikum, és vallás szerint is osztályozhatják őket, ha ez utóbbiakról is vannak információik. Elemzésüknek túl kell mutatnia a számok pusztá összeadásán.

A feltárt gyengeségekre vonatkozóan tegyenek kötelező ajánlásokat. Ha egy-egy fejlesztési partnerség esélyegyenlőségi célkitűzései teljesítésével kapcsolatban nehézségekről számol be, álljanak melléjük, és segítsenek nekik megoldásokat találni.

A fejlesztési partnerségeknél tett látogatások szintén jó alkalmat adnak annak vizsgálatára, hogy sikerül-e érvényesíteniük a nemek közötti esélyegyenlőség elvét. Ilyenkor érdemes megvitatni a fejlesztési partnerség tagjaival, és amennyiben lehetséges, néhány résztvevőjével is, milyen sikereket értek el, de azt is, hogy milyen nehézségekkel kell megküzdeniük a nemek közötti esélyegyenlőség szempontjainak érvényesítése során.

Az eredmények és tapasztalatok közzététele, elterjesztése és a gyakorlatba, valamint a szakpolitikákba történő beépítése

Ne tévesszék szem elől, mi is a nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítésének végső célja: a nők és férfiak között fennálló egyenlőtlenségek számokban kifejezhető mértékű csökkentése, és mindkét nem számára nagyobb esélyegyenlőség kivívása az összes politikai területen.

A tapasztalatok közzétételére, terjesztésére és a szakpolitikákba történő beépítésére irányuló összes tevékenységüknek ezt kell kihangsúlyoznia.

Azt se feledjék, hogy a fejlesztési partnerségek egymásnak is sokat segíthetnek, és fontos információforrást jelenthetnek. Szervezzenek rendszeres találkozókat mind az egyes témakörökön belül, mind a különböző témakörök között, ahol a fejlesztési partnerségeknek lehetőségük lesz kicserélni a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítésével kapcsolatos információikat és tapasztalataikat.

Az eredmények elterjesztésének és a gyakorlatba, szakpolitikákba történő beépítésének hasznos eszköze lehet a nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítésével foglalkozó országos vagy regionális tematikus hálózatok kiépítése.

Egy másik lehetőség az esélyegyenlőség témájában tevékenykedő fejlesztési partnerségek párosítása az egyéb témakörökön dolgozó fejlesztési partnerségekkel információcsere, támogatás nyújtása és a szakértelem átadása céljából.

14

GYAKORLAT: AZ EQUAL-PROGRAMOK IRÁNYÍTÁSA SORÁN A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG ELVÉNEK ÉRVÉNYESÍTÉSÉVEL KAPCSOLATBAN FELMERÜLŐ KÉRDÉSEK

Vizsgálják meg, hogy szervezeteik – az irányító hatóság vagy a szakmai segítségnyújtó szervezet – mennyire eredményesek a nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítésében és a változtatások elérésében.

Háromfős csoportokban dolgozva azonosítsák be a szervezetükben felmerülő, esélyegyenlőséggel kapcsolatos kérdéseket (férfiak és nők aránya, iskolai végzettségük, bérszintek, munkaerő-felvételi és előléptetési eljárások.)

Hogyan lehetne közelíteni egymáshoz a nők és a férfiak esélyeit? Állítsanak össze egy legfeljebb öt olyan intézkedésből álló tervet, amelyek bevezetését szükségesnek látják. Engedjék szabadon fantáziájukat!

Ezt követően a csoportok számoljanak be egymásnak és vitassák meg a javasolt intézkedéseket.

Következő lépésként egyes intézkedések végrehajtásáról szerepjáték keretében tárgyalhatnak.

A gyakorlat újra háromfős csoportokban zajlik, amelyek tagjai három különböző szerepet öltenek magukra.

„A”: a változásra éhes tárgyalófél

„B”: a vezető, akit meg kell győzni a változás szükségességéről

„C”: a megfigyelő

A tárgyalófél részletesen ismerteti a tényállást, a tárgyalás körülményeit és a tárgyalási folyamat jelenlegi szakaszát, a „B” által képviselt álláspontot is beleértve. A szerepjáték során „B”-nek ebből az álláspontból kell kiindulnia.

Az ötperces szerepjátékot követően a tárgyalófél és a vezető beszámol arról, hogyan élték meg saját szerepeiket. Ezt követően a megfigyelő teszi meg a tárgyalással, a testbeszéddel, a kiegészítendő és eldöntendő kérdésekkel stb. kapcsolatos észrevételeit. A szereplők felváltva töltik be a tárgyalófél, a vezető és a megfigyelő szerepét.

Számoljanak be a többieknek is az egyes szereplők bőrében átélt tapasztalataikról. Mennyire voltak sikeresek a tárgyalási folyamatban? Milyen akadályokkal szembesültek?

Ne feledjék, a tárgyalási készség lényege abban áll, hogy sikerüljön mindkét tárgyaló felet az ügy mellé állítani. Minden eredményes tárgyaláshoz szükség van bizonyos lépések megtételére.

- Felkészülés: a felek beazonosítják, hogy mit szeretnének elérni a tárgyalások során, és hogy mi a másik fél feltételezett álláspontja.
- Tárgyalásra való felkérés: egy nyilatkozat formájában meghatározzák a tárgyalás során elérni kívánt eredményt, valamint néhány fontos megvitatásra és tisztázásra váró témát.
- Alku: a felek megvitatják különböző igényeiket és a kényszerítő körülményeket, majd számba veszik a megegyezés lehetséges formáit.
- A tárgyalás lezárása: minden egyes kérdésről sikerül megállapodni és közös megoldásra jutni. Amennyiben mindkét fél elégedett, a tárgyalás lezárul.

A sikeres tárgyalás titka, hogy a fenti lépéseket a másik féllel egyetértésben kell megtenni. Ehhez szükséges:

- **GYAKORLAT: A nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítése és az EQUAL-programok irányítása**

EQUAL ÚTMUTATÓ A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG ELVÉNEK ÁLTALÁNOS ÉRVÉNYESÍTÉSÉRŐL

- az empátia kinyilvánítása
- aktív figyelem
- világos kommunikáció
- stratégiai fontosságú kiegészítendő kérdések feltétele
- a hatékony döntéshozatalt elősegítő korlátok és célok kitűzésének képessége
- az alkukötés módjának ismerete
- hosszú távú kapcsolatok kiépítésére való alkalmasság

15

MIT KELL VÉGIGGONDOLNI? HOGYAN LEHET A PROGRAM IRÁNYÍTÁSA SORÁN FIGYELEMBE VENNI A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG SZEMPONTJAIT?

A monitoring / bíráló bizottság összeállítása során

- Megtettek-e minden lehetséges lépést a bizottságokon belül a nemek közötti egyensúly szavatolása érdekében?
- Felmérték-e a bizottsági tagoknak a nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítésére vonatkozó képzési és tájékoztatási igényeit?
- A fenti igények elemzése oly módon történt-e, hogy kielégítésük a lehető leghatékonyabb lehessen?
- Biztosítottak-e a megfelelő képzéseket vagy egyéb kapacitásfejlesztési módszereket a fenti igények kielégítésére?
- Sor került-e a megfelelő dokumentáció és képzési anyagok beazonosítására és beszerzésére?
- Részesültek-e a bizottsági tagok eligazításban a nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítéséről?
- Rendszeresen készítenek-e a tájékoztatókat a nők és férfiak közötti esélyegyenlőségről és betervezik-e azokat a találkozókra megvitatásra?

A programindítás megtervezése és a program elindítása során

- A tájékoztató anyagaik mindegyikében világosan kifejezésre juttatták-e, hogy az EQUAL közösségi kezdeményezés kiemelt helyen kezeli az esélyegyenlőség kérdését, és hogy mindez mit jelent a pályázók számára?
- A pályázatot benyújtó fejlesztési partnerségek elemzését elősegítendő megkeresték és egybevetették-e a nemek közötti esélyegyenlőséggel kapcsolatos – különösen a társadalmi-gazdasági vonatkozású – információkat, valamint a nemek szerint lebontott adatokat?
- Konzultáltak-e esélyegyenlőségi szakemberekkel és női érdekképviseletek tagjaival nézeteik megismerése és a programhoz való potenciális hozzájárulásuk értékelése céljából?
- Az összes munkatársat részesítették-e eligazításban a nemek közötti esélyegyenlőségről?

A pályázati felhívás közzététele során

- Elégséges tájékoztatást adtak-e a potenciális pályázóknak a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítéséről, és annak a fejlesztési partnerségre vonatkozó következményeiről?
- Kellően kihangsúlyozták-e, mennyire fontos a különböző nemekre gyakorolt hatások elemzése a tervezési szakaszban?
- Ellátták-e a pályázókat azon esélyegyenlőségi szakértők listájával, akik a fenti feladat elvégzésében segítségükre lehetnek?

A potenciális pályázóknak szóló útmutatás és tanácsadás során

- Munkatársaik megfelelően felkészültek-e az esélyegyenlőség általános érvényesítésével kapcsolatban a pályázóknak nyújtandó tájékoztatásra és támogatásra?
- Amennyiben nem, milyen rendelkezéseket fogantatosítottak a fenti szükségletek kielégítésére?

A pályázatok elbírálása és a támogatások odaítélése során

- Kimutatták-e a pályázók intézkedéseik nőkre és férfiakra gyakorolt várható hatásait?
- Megfelelően elemezték-e a nők és férfiak helyzetét?
- Lebontották-e nemek szerint a szükséges adatokat?

- MIT KELL VÉGIGGONDOLNI? Hogyan lehet a program irányítása során figyelembe venni a nemek közötti esélyegyenlőség szempontjait? 15.1 -

- Bevonták-e a fejlesztési partnerség célcsoportját a tervezésbe?
- A tervezett tevékenységek elégségesnek bizonyulnak-e az esélyegyenlőségi célkitűzések megvalósításához?
- Hogyan járul hozzá a pályázat ténylegesen a nemek közötti esélyegyenlőség megteremtéséhez?
- A fejlesztési partnerség életének különböző szakaszaiban milyen módon szavatolják a nők és férfiak különböző szükségleteinek kielégítését?
- Milyen intézkedések biztosítják a célcsoport számára olyan visszajelzések küldését, amelyek befolyásolhatják a fejlesztési partnerség által végrehajtott intézkedéseket?
- Milyen előnyökre számíthatnak mindkét nem képviselői?
- Világosan kifejezésre juttatták-e a nemek közötti esélyegyenlőség megteremtése melletti elkötelezettségüket?
- Rendelkeznek-e a projekt megvalósításához szükséges kapacitással?
- Elegendő és reális költségvetéssel rendelkeznek-e esélyteremtési ígéreteik betartásához?

A fejlesztési partnerség projektvégrehajtási szakaszban történő támogatása során

- Rendelkeznek-e munkatársaik a projektvégrehajtása során a fejlesztési partnerség nőkre és férfiakra gyakorolt lehetséges hatásainak figyelembe vételéhez szükséges készségekkel és szakértelemmel?
- Amennyiben nem, milyen módon történik majd a szükséges szakértelem fejlesztése és elsajátítása?
- Milyen módon garantálják, hogy szakmai segítségnyújtó szervezetük képes lesz a fejlesztési partnerek nemek közötti esélyegyenlőséggel kapcsolatos tájékoztatási és útmutatási igényeinek kielégítésére?

A program felügyelete (monitoringja) és értékelése során

- Világosan tájékoztatták-e a fejlesztési partnereket arról, hogy milyen adatokra lesz szükségük az esélyegyenlőségi célkitűzések megvalósításának monitorozásához és értékeléséhez?
- Bevezettek-e egy olyan ellenőrző rendszert, amely segít rávilágítani az esélyegyenlőséggel kapcsolatos gyenge pontokra, és lehetőség szerint javító intézkedéseket fogantatni?
- Részesültek-e maguk az értékelők megfelelő tájékoztatásban az esélyegyenlőség érvényesítéséről?

Az eredmények és tapasztalatok közzététele, elterjesztése és a gyakorlatba, valamint a szakpolitikákba történő beépítése során

- Rendszeresen ellenőrzik-e, hogy az EQUAL-ról nyilvánosságra kerülő információk magukba foglalják az esélyegyenlőség dimenzióját?
- Milyen módon szavatolják, hogy valamennyi EQUAL rendezvény témaválasztásában és napirendjében tükröződjene az esélyegyenlőségi prioritások?
- Milyen módon szavatolják, hogy a nők és férfiak valamennyi EQUAL rendezvényen egyenlő arányban vehessenek részt mint előadók, elnökök és döntéshozók stb., illetve hogy az előkészítési és nyomon követési szakaszban is egyenlő arányban kérjék ki a véleményüket?
- Milyen formában erősítik a fenti események résztvevőinek az EQUAL esélyegyenlőségi dimenzióival kapcsolatos tudatosságát (háttérdokumentáció, előadások, napirend összeállítása)?
- Milyen módon fogják szavatolni, hogy az esélyegyenlőség érvényesítése során bevált gyakorlatok valóban beépüljenek a foglalkoztatási és a társadalmi beilleszkedést elősegítő politikákba?
- Hogyan kívánják kiépíteni a fenti folyamatok előmozdításához szükséges hálózatokat és kommunikációs csatornákat a különböző régiók, szervezetek és politikai döntéshozók között?

- MIT KELL VÉGIGGONDOLNI? Hogyan lehet a program irányítása során figyelembe venni a nemek közötti esélyegyenlőség szempontjait? 15.2 -

16

A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG ELVÉNEK ÉRVÉNYESÜLÉSÉNEK ÉRTÉKELÉSI SZEMPONTJAI AZ EQUAL-PROGRAMBAN (PÉLDA)

Kérjük, az alábbi kérdések mindegyikét értékeljék a következő osztályzatok valamelyikével:

jeles

jó

közepes

elégséges

elégtelen

1. Helyzetelemzés

A fejlesztési partnerség bizonyítottan vizsgálja-e a nők és férfiak helyzetének, szükségleteinek és törekvéseinek különbségeit?

Bizonyíték

Hivatkozások különféle tanulmányokra, nemek szerint lebontott adatok, helyi esélyegyenlőségi csoportok bevonása.

2. Célkitűzések és célcsoportok

Valóban a nők és férfiak helyzetének elemzése során feltárt szükségletek kielégítését szolgálják-e a konkrét célkitűzések? Az egyes célkitűzések megfelelő módon segítik-e a feltárt egyenlőtlenségek megszüntetését és az esélyegyenlőség előmozdítását?

Bizonyíték

Legalább egy, a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség megteremtését szolgáló konkrét célkitűzés.

3. A fejlesztési partnerség bemutatása

Szolgál-e az FP magyarázattal arra vonatkozóan, hogy programjának megvalósítása során milyen módon kíván esélyegyenlőséget teremteni a nemek között? Megvalósíthatók-e a céljai? Elegendő számú tevékenységet irányoztak-e elő a célkitűzések teljesítéséhez?

Bizonyíték

A fejlesztési partnerség valamennyi tevékenységére érvényes, világos esélyegyenlőségi stratégia. Néhány kifejezetten a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség megteremtését szolgáló intézkedés.

4. A fejlesztési partnerség projektjének végrehajtása – Módszerek és erőforrások

Bizonyoságot tettek-e arról, hogy megértették fejlesztési partnerségük nemek közötti esélyegyenlőséggel kapcsolatos aspektusait és képesek teljesíteni vállalásaikat? Rendelkeznek-e elegendő megfelelő módszerrel és emberi erőforrással a tervbe vett esélyegyenlőségi tevékenységeik végrehajtásához? Költségvetésük elégségesnek és reálisnak bizonyul-e esélyegyenlőségi céljaink eléréséhez?

Bizonyíték

Egy világos esélyegyenlőséggel kapcsolatos kapacitás- és szakértelem-fejlesztő stratégia, valamint a végrehajtásához szükséges erőforrások (munkatársak, költségvetés, külső támogatás, eszközök stb.) megléte.

A fejlesztési partnerség tagjai részéről határozott elkötelezettség az esélyegyenlőség megteremtése mellett, munkaadóként pedig „egyenlőségpártiságuk” bizonyítása.

5. A fejlesztési partnerség végrehajtása – Értékelés

Vajon megtervezték-e az esélyegyenlőség megteremtésének értékelését a fejlesztési partnerség minden egyes tevékenységére vonatkozóan, a nők és férfiak közötti egyenlőtlenségek megszüntetése és az egyenlőség előmozdítása érdekében?

Bizonyíték

Az intézkedéseknek a nőkre és férfiakra gyakorolt hatásának mérésére alkalmas mennyiségi és minőségi indikátorok megléte.

A PONTRENDSZER

Jeles	= 4
Jó	= 3
Közepes	= 2
Elégséges	= 1
Elégtelen	= 0

A kiszámítás módja:

Amennyiben 2 „jeles”, 1 „jó” és 2 „elégséges” osztályzatuk van, az összpontszámuk:
 $(2 \times 4) + (1 \times 3) + (2 \times 1) = 13$

Az elérhető legmagasabb összpontszám: 20.

Átfogó értékelés

Általában véve úgy érzik-e, hogy a fejlesztési partnerség valamennyi aspektusában szem előtt tartja a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség megteremtésének általános célkitűzését, és tevékenyen hozzájárul annak megvalósulásához? Indokolják véleményüket.

Amennyiben átfogó osztályzatuk „elégséges” vagy „elégtelen”, milyen ajánlásokkal látnák el a pályázókat fejlesztési partnerségük esélyegyenlőségi dimenziójának erősítésére?

Megjegyzés:

A kevesebb, mint 10 pontot, illetve az átfogó értékelés során „elégséges” vagy „elégtelen” minősítést kapott fejlesztési partnerség támogatására nincs mód. Alkalmassint lehetőség van az esélyegyenlőségi ajánlásokkal ellátott pályázat visszaküldésére. A fejlesztési partnerség támogathatóságának újbóli elbírálására csakis az ajánlásokban foglaltak végrehajtását követően kerülhet sor.

(A jelen fejezet a francia ESZA 3. célkitűzésére benyújtott fejlesztési partnerségi pályázatok bírálóinak készült értékelő táblázat alapján íródott. „FSE France. Intégration de l'égalité des chances femmes-hommes dans les projets Objectif 3: grille de l'instructeur” [„ESZA Franciaország. A nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítését célzó 3. célkitűzésre benyújtott projektek elbírálóinak szóló értékelő táblázat”], Francia Foglalkoztatási, munkaügyi és társadalmi kohéziós minisztérium / RACINE, 2004. június).

17 BETEKINTÉS NÉHÁNY EQUAL FEJLESZTÉSI PARTNERSÉG MUNKÁJÁBA

Az alábbi példák a GM-munkacsoportban részt vevő tagállamokból származnak. Országonként csupán egy-egy FP-t mutatunk be, így számos hasonlóan érdekes példa sajnos kimaradt az útmutatóból.

E–QUALITY, Tanácsadó szervezetek és foglalkoztatási hivatalok minőségbiztosítási rendszerének kifejlesztése, Görögország
(1A téma, GR-200889) www.equality.gr

Az E-QUALITY egy olyan minőségbiztosítási rendszerek fejlesztésével foglalkozó program, amely a halmozottan és fokozottan akadályoztatott társadalmi csoportok tagjainak munkaerő-piaci bejutását, illetve visszailleszkedését munkaügyi tanácsadás és támogatás útján segítő szervezetek strukturális, szolgáltatói és személyzeti képességeinek javításán fáradozik. A fejlesztési partnerség tagjai kezdettől fogva esélyegyenlőségi képzéseken vettek részt, mely lehetővé tette számukra a problémakör figyelembe vételét saját munkájukban és személyzeti politikáikban. Közvélemény-kutatásaikban a társadalmi nemekkel kapcsolatos kérdések is bekerültek a kérdezőbiztosok kulcsfontosságú volt a minőségbiztosítási eljárások fejlesztése során alkalmazott módszertani eszközök kialakításakor, és szerepelt a tanácsadóknak szánt tanfolyamok és segédanyagok tematikájában is. Érdekes eredmények születtek továbbá az ügynökségek, tanácsadók, munkaadók és célcsoportok között folyó hálózati együttműködésből.

Risques d'exclusion des agriculteurs isolés et construction de nouvelles formations (Az elszigetelt agrárgazdák kirekesztésének kockázata és új képzések kidolgozása), Franciaország
(3F téma, FR-RAL-2001-10789)

E fejlesztési partnerség a veszélyeztetett gazdákat állította figyelmé középpontjába. Szükségleteik felmérésekor nem csupán a férfiak, hanem a nők előtt álló kihívásokat is górcső alá vette. Az elemzés rámutatott a nőknek – szakmai elismertségük és státuszuk hiányának ellenére – a gazdálkodásban betöltött fontos szerepére. A nők a vidéki élet valamennyi színterének – szakmai, családi és falusi élet – tevékeny résztvevői, ám gyakran hiányzik a szakmai ismereteikbe vetett önbizalmuk. Az elemzés eredményeképpen a fejlesztési partnerség és a szakirányú képzések programjába is bekerültek a nők és férfiak által a gazdálkodás terén betöltött szerepek. Ezen túlmenően egy kizárólag nőknek szóló önbizalom-növelő tanfolyamot is szerveztek.

JIVE Partners (JIVE-partnerek), Egyesült Királyság
(4H téma, UKgb-35)

A JIVE Partners projekt figyelmének középpontjában a mérnöki, építőipari és technológiai ágazat állt, ahol a nők kisebbségben vannak – 10% az építőiparban dolgozó, 1% és 4% az építőipari és mérnöki szakképzésben részt vevő, és 7% a technológiai területen tevékenykedő nők aránya. Első lépésben két olyan nemzeti szakképző (egy mérnöki és építőipari, valamint egy ingatlanszolgáltatói) szervezetet vontak be a partnerségbe, amelyek érdeklődést mutattak az ágazat nők előtti megnyitása iránt. A program a mérnöki, építőipari és technológiai ágazatban dolgozó, tanulmányaikat végző, illetve oda belépni kívánó nőket támogatja. Ugyanakkor azt is vizsgálja, milyen módon lehetne érezhető változásokat elérni a pályaválasztási tanácsadó szolgálatok gyakorlatában uralkodó viselkedésformák és kulturális hozzáállások, a fenti ágazatokra jellemző képzési trendek, illetve foglalkoztatási és munkavégzési gyakorlatok terén.

RepaNet – Reparturnetzwerk, Ausztria

(2D téma, AT-3-08/135)

A Repanet a javító ágazatban tevékenykedő szociális vállalkozások támogatásán munkálkodik: tartós munkanélkülieket képez ki háztartási berendezések és egyéb használati tárgyak javítására. Mivel ebben az ágazatban erős a férfiak dominanciája, a Repanet vonzóbbá szeretné tenni e munkát a nők számára is. Ennek érdekében fokozza a tudatosságot, képzést szervez a nemek társadalmi szerepéről, a munkakörülményeket a tartósan munkanélkülivé vált férfiakén kívül a hasonló helyzetben lévő nők elvárásaihoz igazítja. Egy GM-munkacsoport felállítására is sor került, amely a fejlesztési partnerség tagjai számára rendszeres összejöveteleket és tapasztalatcseréket szervez, ajánlásokat tesz, továbbá kineveztek egy, az esélyegyenlőség szavatolásáért felelős munkatársat, aki a fejlesztési partnerség nemek közötti esélyegyenlőséget veszélyeztető döntéseire nézve vétőjoggal rendelkezik.

Gender Equality Developers - GED (Esélyegyenlőség-fejlesztők), Svédország

(4H téma, SE-59)

A Gender Equality Developers (GED) partnerség a nők és férfiak szükségleteit kielégítő munkakörnyezet megteremtését szolgáló esélyegyenlőségi tervek végrehajtásában érdekelt szervezetekre összpontosítja figyelmét. Egyéni, csoportos és szervezeti szintű tudatosságfokozó tevékenységen keresztül világít rá, mit jelent a munka világában nőnek és férfinak lenni, és hogy a cégeken belül alkalmazott módszerek és magatartásformák hogyan mozdíthatják elő a szervezet hatékonyságát és a nők és férfiak közötti esélyegyenlőséget. A projekt keretében esélyegyenlőség-fejlesztők (GED-ek) képzésére, valamint a munkaadók és munkavállalók részére tudatosságbresztő tanfolyamok szervezésére is sor került.

Gender Mainstreaming in der Informationsgesellschaft (GM az információs társadalomban), Németország

(4H téma, DE-EA- 31910)

A társaságok, szervezetek, helyi önkormányzatok, képzési központok, munkaügyi hivatalok, munkaadók és szakszervezetek széles körét felölelő fejlesztési partnerség részét képező csoportosulás céljával az IKT-ágazatban a nemek kiegyensúlyozottabb részvételének megteremtését, és a nőknek az információs és tudásalapú társadalomra gyakorolt hatásának növelését tűzte ki. A fejlesztési partnerség munkája az iskolákban, pályaválasztási tanácsadóknak és a főáramhoz tartozó tanfolyamszervező központokban kezdődik azzal, hogy a lányoknak több lehetőséget biztosítanak az IT-vel kapcsolatos ismeretek elsajátításához és gyakorlásához. A folyamat másik végén az FP különböző cégekkel karöltve a nemek közötti esélyegyenlőség általánossá tételét szolgáló munkaerő-felvételi és munkaviteli gyakorlatok kifejlesztésén dolgozik. A német IKT-ágazat egyik legfontosabb munkaadójának számító Telekom is tagja a fejlesztési partnerségnek: a nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítését és a különbözőségek kezelését irányítja. Tevékenysége kiterjed a női és férfi munkavállalók részére a munka és a családi élet egyensúlyának megőrzését segítő, illetve a női vezetők vállalati ranglétrán való előrelépésének előmozdítását támogató modellek kidolgozására.

A National Flexi-Work Partnership (Nemzeti rugalmas-munkavégzési partnerség), Írország

(4G téma, IE-19)

A National Flexi-Work Partnership (a FAIR nemzetközi hálózat tagjaként) a dolgozó szülők, gondozók, idősek és mentálhigiénés nehézségekkel küzdő egyének munkája és családi élete közötti egyensúly megteremtésén fáradozik. A program részeként úgynevezett „nem tipikus” személyeket – azaz fiatalabb férfiakat és idősebb nőket – toboroznak gyermekgondozó intézményekben folyó terepmunkára. A kezdeményezést a nemek és életkorok közötti egyensúlyi személyzetben belüli helyreállításának célja vezérli, abból a meggyőződésből kiindulva, hogy ez hatással lesz a gyermekek korai és egyéniséget formáló időszakára, mivel mind női, mind pedig férfi szerepmodellekkel alkalmuk lesz megismerkedni.

- Betekintés néhány EQUAL fejlesztési partnerség munkájába (fejlesztési partnerségek) 17.2 -

**Ri.Do. Risorse Donne Venezia Gender, Olaszország
(4H téma, IT-G-VEN-003)**

Ez a fejlesztési partnerség egy olyan együttműködési hálózatot fejlesztett ki, amely kifejezetten esélyegyenlőségi erőforrás központok létrehozására szakosodott, amelyek célja a nők és férfiak egyenlő esélyeinek fokozottabb megteremtésén munkálkodó állami és magánszféra szervezetei számára tájékoztatás, támogatás, tanfolyamok és eszközök biztosítása. Az FP szoros együttműködésben tevékenykedik az önkormányzatokkal, a regionális hatóságokkal és közigazgatási testületekkel olyan modellek kifejlesztésén, amelyekeken keresztül az állami és magánszféra szervezetei a településsel karöltve helyi fejlesztési politikáik részeként képesek előmozdítani az esélyegyenlőség szempontjainak érvényesítését. A fejlesztési partnerség egy Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tevékenységi Platformot is létrehozott (<http://www.gender-platform.net>), amelyben az olaszországi partnerségen túl osztrák és svéd fejlesztési partnerségek is részt vesznek. Közösen egy olyan eszköztárat dolgoztak ki, mely a helyi munkaerő-piaci adottságokhoz alkalmazkodó, esélyegyenlőséget előmozdító eszközöket és szolgáltatásokat, valamint a kultúraváltással és hasonló problémákkal küzdő szervezeteken belüli esélyegyenlőségi lehetőségek feltárását hivatott megismertetni.

**A kulturális sokszínűség, mint munkaközösségi erőforrás, Finnország
(1B téma, FI-13)**

A munkaadókat, munkavállalókat, bevándorló közösségek tagjait és finn munkavállalókat egyaránt magába foglaló fejlesztési partnerség reményei szerint a bevándorlók foglalkoztathatóságának javítását szolgáló új ötletekkel, a munkahelyi és iskolai toleranciát és kulturális sokszínűséget támogató módszerek és helyes gyakorlatok kifejlesztésével, megvalósításával és tesztelésével kíván előállni. A finn és bevándorló nőkből és férfiakból álló csoportok kölcsönösen megtanulják, hogyan tekintsenek a világra egy másik kultúra szemüvegén keresztül, és hogyan oszlassák el a tudatlanságból fakadó előítéleteket. A program 16 hasonló munkacsoport felállítását tervezi, melyekben a sokszínűséget, mint hasznos erőforrást kezelik. Olyan munkaközösségek létrehozását is célul tűzte ki, amelyek a bevándorló közösségek tagjait beilleszkedésükhöz szükséges támogatással, tanácsokkal, segédanyagokkal és iránymutatásokkal látják el.

**Emprego Apoiado, Portugália
(1A téma, PT-2001-070)**

Ez a fejlesztési partnerség a helyi közösségek megerősítését tűzte zászlajára. Helyi egyesületek, hatóságok és vállalati tanácsok képviselőit sikerült egy asztalhoz ültetnie olyan megkülönböztetésnek kitett csoportok tagjaival, mint a testi vagy szellemi fogyatékkal élők, a romák, a bevándorlók, és a családi erőszak áldozatául esett nők. A hangsúly a részvételi elven, valamint a vállalatok által „befogadó munkahelyi gyakorlatnak” nevezett megközelítésen van. A célcsoportok szervezésében „sokszínűségi fórumok” rendezésére is sor kerül. Ezek a helyi közösségek tagjainak részvételével zajló rendezvények lehetőséget adnak az olyan közös érdekeket képviselő témák megvitatására, mint a társadalmi a szakmai beilleszkedés előmozdítása, a változások elősegítése, a nemi egyenlőtlenségek leküzdése, és a „közösségi erő” megteremtése. A nők vezetői készségfejlesztő tanfolyamokon vesznek részt, hogy megerősödjék képesek legyenek e fórumokon közösségeik érdekeinek fokozottabb védelmére.

A fent bemutatott, illetve egyéb EQUAL fejlesztési partnerségekről bővebb információt az EQUAL Közös Adatbázisában (ECDB) talál az alábbi címen: <http://europa.eu.int/comm/equal>

18 FORRÁSOK

AZ EQUALRA VONATKOZÓ INFORMÁCIÓK

Az EQUAL weboldala és az EQUAL Közös Adatbázis (ECDB)
<http://europa.eu.int/comm/equal>

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

KÜLÖNBÖZŐ TAGÁLLAMOKBAN MEGJELENT KIADVÁNYOK A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG ÁLTALÁNOS ÉRVÉNYESÍTÉSÉRŐL, AZ EQUALRÓL ÉS A STRUKTURÁLIS ALAPOKRÓL

BELGIUM

IMPLEMENTING GENDER MAINSTREAMING IN EQUAL PROJECTS: A PRACTICAL GUIDE FOR PROMOTERS.
ESF AGENCY OF THE FRENCH SPEAKING COMMUNITY (2003)
www.fse.be

EGYESÜLT KIRÁLYSÁG

ANGLIA

EQUAL OPPORTUNITIES – A GUIDE FOR DEVELOPMENT PARTNERSHIPS. EQUAL SUPPORT UNIT.
www.equal.ecotec.co.uk

EMPOWERMENT – A GUIDE FOR DEVELOPMENT PARTNERSHIPS. EQUAL SUPPORT UNIT.

SKÓCIA

TOOLKIT FOR MAINSTREAMING EQUAL OPPORTUNITIES IN THE EUROPEAN STRUCTURAL FUNDS. EUROPEAN POLICIES RESEARCH CENTRE. UNIVERSITY OF STRATHCLYDE.
www.eprc.strath.ac.uk

WALES

EQUAL OPPORTUNITIES GUIDELINES FOR EUROPEAN PROGRAMMES IN WALES. EUROPEAN EQUALITY PARTNERSHIP.
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.

FRANCIAORSZÁG

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>

GÖRÖGORSZÁG

GUIDE FOR IMPLEMENTING GENDER EQUALITY POLICIES IN THE 3RD COMMUNITY FRAMEWORK PROGRAMME.

MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS. 2003.

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

MAGYARORSZÁG

GUIDELINES ON EQUAL OPPORTUNITIES FOR APPLICANTS AND EVALUATORS. 2004

www.equalhungary.hu

www.ofa.hu

NÉMETORSZÁG

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

BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEID.

www.equal-de.de

OLASZORSZÁG

OPERATIONAL INSTRUCTIONS FOR IMPLEMENTING THE VISPO GUIDELINES – INDICATIONS FOR ESF REPROGRAMMING. ISFOL.

www.equalitalia.it

SPANYOLORSZÁG

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

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

AZ EURÓPAI BIZOTTSÁG KIADVÁNYAI

INFORMATION ON GENDER MAINSTREAMING (TUDNIVALÓK A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG ELVÉNEK ÁLTALÁNOS ÉRVÉNYESÍTÉSÉRŐL) – általános tudnivalók, [jogi alap](#), [bizottsági módszer](#), [eszközök](#) (angolul):

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html

EU STATISTICS ON GENDER (UNIÓS STATISZTIKÁK) – a munkaerőpiacról, az oktatásról, a keresetekről, a mindennapokról, a nyugdíjról stb. (angolul):

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/statistics_en.html

KÖZLEMÉNY: "INCORPORATING EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN INTO ALL COMMUNITY POLICIES AND ACTIVITIES" (A NŐK ÉS A FÉRFIAK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG BEÉPÍTÉSE AZ ÖSSZES KÖZÖSSÉGI POLITIKÁBA ÉS TEVÉKENYSÉGBE). (COM(96)67FINAL) ELEKTRONIKUS FORMÁBAN CSAK FRANCIÁUL OLVASHATÓ.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com9667.htm

TOWARDS A COMMUNITY FRAMEWORK STRATEGY ON GENDER EQUALITY (2001-2005). 2000. (ÚTBAN A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG ÁLTALÁNOS ÉRVÉNYESÍTÉSÉT TÁMOGATÓ KÖZÖSSÉGI KERETSTRATÉGIA FELÉ [2001-2005]. 2000) Az Európai Bizottságnak a Tanács, az Európai Parlament, a Gazdasági és Szociális Bizottság és a Régiók Bizottsága részére eljuttatott közleménye

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/com2000_335_en.pdf

REPORT ON EQUALITY BETWEEN WOMEN AND MEN, 2004. (JELENTÉS A NŐK ÉS FÉRFIAK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGRŐL, 2004) – Az Európai Bizottságnak a Tanács, az Európai Parlament, a Gazdasági és Szociális Bizottság és a Régiók Bizottsága részére készített jelentése

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com_04_115_en.pdf

GENDER EQUALITY IN THE AMSTERDAM TREATY (A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG AZ AMSZTERDAMI SZERZŐDÉSBE) – 3, 13, 136, 137, 141 és 251. cikkek:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/treaty_en.html

THE EVALUATION OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT. THE SOURCEBOOK ON THEMES AND POLICY AREA (A SZOCIO-EKONÓMIAI FEJLŐDÉS ÉRTÉKELÉSE. TEMATIKUS SZAKPOLITIKAI FORRÁSGYŰJTEMÉNY) 2003. december – Az egyik téma: a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség

http://www.evaled.info/frame_themes_policy1_3.asp

MAINSTREAMING EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN IN STRUCTURAL FUND PROGRAMMES AND PROJECTS (A NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG ÁLTALÁNOS ÉRVÉNYESÍTÉSE A STRUKTÚRÁLIS ALAPOK PROGRAMJAIBAN ÉS PROJEKTJEIBEN) – ellenőrző listák, fogalmak és célok, az esélyegyenlőség beépítése a fejlesztési tervekbe és dokumentumokba, programirányítás

http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/working/mains_en.htm

EGYÉB ÉRDEKES WEBOLDALAK

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10921.htm> - Summaries of legislation (A jogszabályok összefoglalása) – Equality between men and women: incorporation of equal opportunities into Community policies (Férfiak és nők közötti esélyegyenlőség: egyenlő lehetőségek a közösségi politikákban)

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c00006.htm> - Summaries of legislation (A jogszabályok összefoglalása) – Equality between men and women: introduction (Férfiak és nők közötti esélyegyenlőség:bevezetés)

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/s02304.htm> - Summaries of legislation (A jogszabályok összefoglalása) – Employment and social policy: job creation measures (Foglalkoztatás és szociálpolitika: munkahely-teremtési intézkedések)

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm a Foglalkoztatási és Szociális Ügyek Főigazgatósága website-ján – az Esélyegyenlőségi egység (DG EMPL/G1) honlapja

AZ EGYESÜLT NEMZETEK SZÖVETSÉGÉNEK ANGOL NYELVŰ KIADVÁNYAI

GENDER MAINSTREAMING, LEARNING AND INFORMATION PACK, 2000, UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME (UNDP), GENDER IN DEVELOPMENT PROGRAMME.

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

GENDER ANALYSIS AND GENDER PLANNING. TRAINING MODULE FOR UNDP STAFF.

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

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.

http://www.undp.org/gender/docs/RBEC_GM_manual.pdf

PLATFORM FOR ACTION ADOPTED AT THE FOURTH WORLD CONFERENCE ON WOMEN, BEIJING 1995. TEXT AND SELECTED NATIONAL ACTION PLANS.

<http://www.un.org/womenwatch/followup/>.

UN STATISTICS

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

ECOSOC, 1997.

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

AZ EURÓPA TANÁCS KIADVÁNYAI

GENDER MAINSTREAMING: CONCEPTUAL FRAMEWORK, METHODOLOGY AND PRESENTATION OF GOOD PRACTICES. STRASBOURG. 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)