

Slovenská republika  
Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny  
RO Iniciatívy spoločenstva EQUAL



# PRÍRUČKA

## o rodovej rovnosti



### Autori

Príručka je výsledkom práce pracovnej skupiny Európskej komisie ohľadom rodovej rovnosti, ktorá bola založená v rámci koncepcie programu Equal zahrňajúc predstaviteľov RO a NPŠ z členských krajín. Pracovný seminár, ktorý sa konal v júli 2004 v Budapešti, taktiež zabezpečil množstvo materiálu pre príručku, ktoré zozbierala a napísala **Rebecca Franceskides**.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky ako riadiaci orgán pre program iniciatívy Spoločenstva EQUAL **doporučuje** predkladanú príručku ako **metodickú pomôcku** pre oblasť riešenia otázok rodovej rovnosti v projektoch realizovaných v rámci programu iniciatívy Spoločenstva EQUAL.

November 2004



**OBSAH**

ÚVOD .....	5
1. CHÁPANIE GENDER MAINSTREAMINGU .....	6
1.1 Výzva pre hlavný prúd.....	6
1.1.1 Ocenenie rozdielov .....	6
1.2 Chápanie gender mainstreamingu.....	7
1.3 Bližší pohľad na 2 prístupy.....	7
2. RODOVÁ ROVNOSŤ – BLIŽŠÍ POHĽAD NA POJMY A TERMINOLÓGIU.....	8
2.1 Pojmy .....	8
2.2 Terminológia .....	9
3. FORMÁLNE DEFINÍCIE.....	10
4. KRÁTKA HISTÓRIA POLITIKY EÚ A GENDER MAINSTREAMING.....	11
5. GENDER MAINSTREAMING (niekoľko údajov) .....	13
5.1 Niekoľko údajov:.....	13
6. POHĽAD NA GENDER MAINSTREAM (praktické cvičenia).....	15
6.1 PRAKTICKÉ CVIČENIE.....	15
7. GENDER MAINSTREAMING, ŠTANDARD V RÁMCI PROGRAMU EQUAL.....	17
7.1 NIEKOĽKO PRÍKLADOV .....	17
7.1.1 Rozbehnutie obchodných aktivít pre nezamestnaných a neaktívnych ľudí.....	17
7.1.2 Zamestnanosť pracujúcich v dôchodkovom veku .....	17
7.1.3 Podpora prístupu na trh práce pre znevýhodnené skupiny.....	17
7.1.4 Zrušenie pracovnej segregácie.....	18
7.1.5 Regenerácia mestských oblastí.....	18
7.1.6 Podpora rizikovej skupiny - farmárov.....	18
7.1.7 Samozamestnanie, alebo vytvorenie vlastného podniku pre nezamestnaných.....	18
7.1.8 Podpora pracovných príležitostí pre žiadateľov o azyl.....	18
7.1.9 Posilňovanie zamestnanosti imigrantov a etnických skupín .....	18
7.1.10 Znevýhodnenie .....	18
7.1.11 Spoločná sociálna zodpovednosť.....	19
7.1.12 Podpora a diverzifikácia pracovnej sily.....	19
7.1.13 Sexuálna orientácia .....	19
8. GENDER MAINSTREAMING A ROZVOJOVÉ PARTNERSTVÁ (RP) .....	20
8.1 Rodová rovnosť vášho partnerstva .....	20
8.1.1 Politická vôľa ako priorita.....	20
8.1.2 Závazok všetkých partnerov .....	20
8.1.3 Zdieľaná definícia rodovej rovnosti.....	20
8.1.4 Budovanie kapacít .....	20
8.2 Pracovné metódy .....	20
8.2.1 Zahrňte orgány, zaoberajúce sa rovnosťou a iné reprezentatívne skupiny do vašich aktivít	21
8.2.2 Zabezpečte rovnosť vo vašom RP .....	21
8.2.3 Primeraný rozpočet.....	21
8.3 Gender mainstreaming vášho projektu .....	22
8.3.1 Analýza kontextu.....	22
8.3.2 Plánovanie vášho projektu.....	23
8.3.3 Implementácia vášho projektu .....	23
8.3.4 Monitorovanie vášho projektu.....	24
8.3.5 Hodnotenie vášho projektu.....	24
8.3.6 Diseminácia a mainstreaming.....	24
9. ANALÝZA RODOVÉHO DOPADU .....	26
9.1 Pomenovanie KROK-ZA-KROKOM.....	26
9.2 Príklady .....	27
9.2.1 Mobilita.....	27
9.2.2 Pracovný čas – Rozdelenie práce .....	27

9.2.3	Segregácia v práci .....	27
10.	KROKY V RÁMCI GENDER MAINSTREAMING (praktické cvičenie) .....	28
11.	AKO ZOHĽADŇOVAŤ RODOVÚ PERSPEKTÍVU V ROZVOJOVÝCH PARTNERSTVÁCH	30
12.	GENDER MAINSTREAMING A RIADENIE PROGRAMU EQUAL .....	32
12.1	Vaše pracovné postupy a procedúry v oblasti rovnosti rodov .....	32
12.1.1	Nábor zamestnancov a organizácia práce .....	33
12.1.2	Monitorovacie/výberové komisie – členstvo a organizácia .....	33
12.1.3	Monitoring a hodnotenie .....	33
12.1.4	Dostupnosť zdrojov a nástrojov .....	33
12.2	Vaše služby v rámci rodovej rovnosti .....	33
12.2.1	Informačná rola .....	33
12.2.2	Dozor a poradenstvo pre žiadateľov .....	34
12.2.3	Výber a hodnotenie projektu .....	34
12.2.4	Vaša podporná a monitorovacia rola .....	34
12.2.5	Rozširovanie a mainstreaming aktivity .....	35
13.	PRAKTICKÉ CVIČENIE .....	36
13.1	Gender mainstreaming a riadenie programu EQUAL .....	36
14.	AKO ZOHĽADNIŤ RODOVÚ PERSPEKTÍVU V RIADENÍ PROGRAMU .....	37
15.	HODNOTIACI GRID NA POSÚDENIE RODOVEJ DIMENZIE ŽIADOSTI .....	39
15.1	Príklad .....	39
15.2	Hodnotiaci grid na posúdenie rodovej dimenzie .....	40
16.	OKNO K PROJEKTOM EQUALU .....	41
17.	ZDROJE .....	44
17.1	INFORMÁCIE O IS EQUAL .....	44
17.2	PUBLIKÁCIE OHĽADOM GENDER MAINSTREAMING, EURÓPSKÝCH ŠTRUKTURÁLNYCH FONDŮ A IS EQUAL .....	44
17.3	PUBLIKÁCIE EUROPSKEJ KOMISIE .....	45
17.4	PUBLIKÁCIE SPOJENÝCH NÁRODOV .....	46
17.5	PUBLIKÁCIE RADY EURÓPY .....	46

## ÚVOD

### Prečo táto príručka?

Rodová rovnosť je prostriedok, ktorý slúži na lepšie pochopenie príčin nerovností medzi mužmi a ženami v našej spoločnosti a vytváranie adekvátnych stratégií na vysporiadanie sa s nimi. Účelom je dosiahnuť rovnosť medzi mužmi a ženami.

Avšak nápad zanechal veľa ľudí zmätených. Bol kritizovaný, pretože je príliš abstraktný a náročný na pochopenie, predovšetkým pre ľudí z anglicky nehovoriacich krajín.

Čo vlastne tento pojem znamená? Aké budem mať z toho výhody ako právnická, alebo dokonca ako fyzická osoba? Je to iba ďalšia administratívna požiadavka, ktorej sa budem musieť podriadiť?

Účelom tejto príručky je odpovedať na niektoré z týchto otázok. Vysvetľuje rodovú rovnosť v jednoduchých výrazoch a ukazuje výhody, ktoré môže priniesť. Taktiež zdôrazňuje, že rodová rovnosť je proces.

### Spojitosť s programom EQUAL

Táto príručka bola napísaná s ohľadom na program EQUAL, pretože rodová rovnosť je neodlučiteľnou súčasťou programu EQUAL, ktorý skúma nové spôsoby vysporiadania sa s problémami, ktoré sú bežné pre rôzne typy diskriminácie a nerovnosti.

V rámci programu EQUAL nie je rodová rovnosť záležitosťou dobrovoľnosti. Nie je to len niečo, čo deklarujete, aby bola vaša žiadosť prijateľnejšia/ akceptovateľnejšia tým, že deklarujete „my nediskriminujeme“ alebo „my zachádzame s každým rovnako“ alebo „ náš projekt zachováva rovnosť vo všetkých smeroch, takže nás sa to netýka “ alebo, že „ muži a ženy pracujú spolu, takže necítíme potrebu zamerať sa zvlášť osobitne na ich potreby.”

Rodová rovnosť by mala byť základom pre všetkých predkladateľov projektov, bez ohľadu na prioritu, ktorú ste si vo svojom projekte vybrali a taktiež pre tých, ktorý program EQUAL koordinujú.

Rodová rovnosť nie je nadbytočná povinnosť, ktorú musíte brať do úvahy, keď plánujete alebo realizujete Váš projekt ako napríklad finančnú efektívnosť, zúčtovanie, nadnárodnosť, splnomocnenie, koordináciu, atď. Príručka ilustruje ako je rodová rovnosť podstatnou časťou všetkých týchto aspektov vášho projektu.

Nemôžete sa snažiť vyrovnáť sa s nerovnosťami bez toho, že by ste si neosvojili pojem rodovej rovnosti. Ak ste riadiacou organizáciou – lead partner, budete potrebovať nadobudnúť dostatočnú znalosť problematiky rodovej rovnosti.

Výsledkom je, že získate čas na zlepšenie kvality, aby ste sa mohli lepšie zamerať vo vašom projekte na aktivity a výsledky.

### Pre koho je určená príručka?

Príručka bola určená primárne pre tých, ktorí sú včlenení do programu EQUAL – rozvojové partnerstvá (RP), národné podporné štruktúry (NPŠ), riadiace orgán ( RO) a Monitorovacie a výberové komisie.

Avšak, môže byť zároveň užitočné pre jednotlivcov, alebo organizácie, ktoré sa chcú dozvedieť viac o rodovej rovnosti ako sa táto môže uplatňovať pri plánovaní projektu, implementácii, monitorovaní a hodnotení.

### Ako mám používať túto príručku?

Táto príručka bola navrhnutá tak, aby Vám poskytla maximálnu mieru voľnosti. Obsahuje sériu stručných poznámok. Môžete si vybrať potrebné poznámky. Nemusíte sledovať poradie a čítať ich všetky. Môžu byť zoskupené nasledovne:

- Stručné poznámky zamerané na všetkých čitateľov podávajúce teoretické a faktické informácie ohľadom rodovej rovnosti a praktických cvičení na osvojenie si rodovej rovnosti v rámci vašej organizácie, prípadne v rámci
- Stručné poznámky adresované špeciálne RP

- Stručné poznámky adresované špeciálne pre NPŠ a RO
- Stručné obsahujúce poznámky projektov EQUALu a zoznam zdrojov

Nenechajte sa odradiť požiadavkou, ktorú máte v rukách. Rodová rovnosť je proces. Táto príručka Vám môže pomôcť začať a sprevádzať Vás, keď sa budete bližšie zoznamovať s rodovou rovnosťou. Táto príručka má obrovský potenciál spraviť Váš projekt viac efektívnym.

## 1. CHÁPANIE GENDER MAINSTREAMINGU

Rovné zastúpenie žien a mužov zo všetkých hľadísk spoločnosti je rozhodujúce pre trvajúci rast a demokraciu. Taktiež symbolizuje úroveň vyspelosti spoločnosti. Tento ambiciózný cieľ je však ďaleko od toho, aby bol reálny napriek podstatnému pokroku za posledných 40 rokov vďaka hlavne EU.

Vzťah žien a trhu práce ostáva do značnej miery sprostredkovaný mužmi, či už ako členov rodiny, zamestnávateľov alebo dokonca dodávateľov dôveryhodnosti.

Trh práce stále favorizuje mužov pred ženami a posilňuje zabehnuté mužské a ženské role v domácnosti, polarizujú existujúcu delbu, napriek jasným dôkazom, že životný štýl väčšiny žien a aj mužov už viac nepasuje do týchto úzkych koľají.

Napríklad, dopyt po rovnováhe v práci a rodinnom živote, ktorý je podnietený ženami a mužmi, politiky na zosúladzovanie týchto dvoch oblastí pokračujú v zameriavaní sa hlavne na matky.

Nezdar zmeniť pozíciu žien (a tým pádom aj mužov) nastolil zákonodarcom a ľuďom zainteresovaným v oblasti rovnosti otázku o politike rovnosti príležitostí. Uvedomili si, že štruktúra spoločnosti a jej praktiky a vzťahy medzi ženami a mužmi potrebovali, aby sa o nich radikálne znovu popremýšľalo, aby sa na povrch dostali hlboko zakorenené a často skryté príčiny nerovnosti. Nazvali tento prostriedok prístupom rodovej rovnosti.

### 1.1 Výzva pre hlavný prúd

Gender mainstreaming rozlišuje také iniciatívy zvlášť adresované ženám, ktoré často pôsobia na okraji spoločnosti, hoci sú tiež potrebné, ako také sú nepostačujúce, aby priniesli väčšiu zmenu. Hoci mnohé sú inovatívne a sú prínosom pre ženy, priamo zúčastnené, neovplyvňujú nejakou zvlášť službu, alebo distribúciu zdrojov informácií politik hlavného prúdu a projektov a tak neurobia veľa, aby znížili, alebo ukončili nerovnosti medzi ženami a mužmi.

Gender mainstreaming je výzvou pre politiky hlavného prúdu a dodatočné zdroje. Odlišuje silnú vzájomnú väzbu medzi relatívnymi ženskými nevýhodami a mužskými relatívnymi výhodami. Zameriava sa na sociálne rozdiely medzi ženami a mužmi: rozdiely, ktoré sú osvojené/ naučené, meniteľné v každom čase a nadobúdajú rôzne formy v rámci a medzi kultúrami.

Napríklad, nerovnosť pri využívaní času ženami a mužmi má priamy vplyv na pracovné vzory a prípadne ich životné rozhodnutia. Typicky mužské vzory v rámci platenej práce – trvalé zamestnanie na plný úväzok počas celého životného cyklu – uvažuje tlak na rodinné časové dispozície. Ženy dokážu byť flexibilnejšie.

Sú to práve ženy, ktoré skracujú hodiny svojho pracovného času, alebo rozhodujú sa v neprospech kariéry plného pracovného času, ak a keď rodinné povinnosti diktujú.

Výsledok je, že ženy pokračujú vo vytváraní väčšiny nezamestnaných, slabo platených a tak ďalej.

#### 1.1.1 Ocenenie rozdielov

Samotná príčina problému spočíva v sociálnych štruktúrach, inštitúciách, hodnotách a viere, ktoré vytvárajú ustálenú nevyváženosť medzi ženami a mužmi. Zámerom nie je snaha „priradiť“ ženy k rôznym procesom, ale pretvoriť tieto procesy tak, aby sa vytvoril priestor na včlenenie žien a mužov.

## 1.2 Chápanie gender mainstreamingu

Gender mainstreaming začína analýzou situácií každodenného života mužov a žien, ktorá zviditeľňuje ich odlišné potreby a problémy, uisťujúc sa v tom, že politiky a prax nie sú založené na nesprávnych predpokladoch a stereotypoch.

Poukazuje taktiež na to, že muži a ženy nie sú homogénnou skupinou. Okrem rozlíšenia ich rodu, ich náboženstva, etnicity, vzdelania, znevýhodnenia, sexuálnej orientácie, triedneho začlenenía a pod. u nich taktiež označuje umocňujúce sa, alebo narastajúce nezrovnalosti, ktoré by mali byť označené v rámci EQUALu.

Napríklad, vysokoškolsky vzdelaná žena z prostredia strednej triedy nemá rovnakú štartovaciu pozíciu ako žena z prostredia pracujúcej triedy s minimálnou kvalifikáciou a zvlášť, ak je príslušníčkou niektorej etnickej minority. Hoci obe čelia diskriminácii vo svete práce, ich potreby sú však rôzne.

Tvorcovia politik a programoví manažéri môžu zabezpečiť lepšie zacielenie v rámci politik, efektívnejšie uplatnenie a väčšiu rovnosť ak berú do úvahy rôznorodé situácie žien a mužov.

Pri posudzovaní rovnosti môžeme obsiahnuť pri všetkých kategóriách jedno a to isté ( napríklad čo sa týka platov ) a posudzovanie kategórií v závislosti od rozpoznaní ich rozdielnosti ( materstvo).

Môže to znamenať, že vznikne potreba zaviesť špecifické akcie zamerané na ženy alebo mužov pri vyrovnávaní trvalých nerovností alebo zmene politik hlavného prúdu, aby sa zrovnala diverzita okolností.

Gender mainstreaming môže vyjasniť cestu pri hľadaní spoločného základu a odzrkadliť potreby každej osoby, či už skupiny, alebo jednotlivca, vyhýbajúc sa vidine sveta, definovaného výhradne jednostrannosťou dominantnej kultúry.

Časť problému je, že rovnosť je často prijímaná ako boj v rámci jednej skupiny, v tomto prípade u mužov, ktorí sa vzdávajú moci a výhod a udeľujú ju v prospech inej skupiny, v tomto prípade ženám. Reálnou výzvou je ukázať, že všetci môžu mať prospech zo spoločnosti založenej na rovnosti ktorá stavia na rozlišovaní rozdielov, ktoré zohľadňujú a vyhodnocujú individuálne a skupinové potreby.

## 1.3 Bližší pohľad na 2 prístupy

### Prístup zameraný na ženy vníma malé zapájanie žien ako problém

Zameranie:	ženy
Problém:	vylúčenie žien
Cieľ:	účelnejší a efektívnejší rozvoj
Riešenie:	zapájanie žien do existujúcich štruktúr
Stratégie:	čisto ženské projekty, zvýšenie ženskej produktivity, zárobku a schopnosti zvládať domácnosť

### Rodovo zameraný prístup sa koncentruje na ľudí

Zameranie:	Vzťahy medzi ženami a mužmi
Problém:	nerovné vzťahy ktoré zamedzujú vyrovnaný rozvoj a plnú účasť žien a mužov
Cieľ:	Vyvážený rozvoj medzi ženami a mužmi, ktorí sa podieľajú na rozhodovaní a moci, príležitostiach a zdrojoch
Riešenie:	Premena nerovných vzťahov a štruktúr; posilnenie znevýhodnených a žien
Stratégie:	Identifikujte a venujte pozornosť praktickým a strategickým potrebám vymedzeným ženami a mužmi na posilnenie ich podmienok.

Zdroj: Gender Analysis and Gender Planning Training Module for UNDP staff.

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

## 2. RODOVÁ ROVNOSŤ – BLIŽŠÍ POHĽAD NA POJMY A TERMINOLÓGIU

### 2.1 Pojmy

#### Gender mainstream nie je:

- čisto ženská záležitosť
- iba o zlepšovaní a vyrovnávaní štatistík
- o dobre napísaných argumentoch
- o vznesení viny na niekoho za existujúce nerovnosti
- iba o ženách podnikajúcich kroky
- iba o ženách, ktoré z toho majú výhody
- o pozastavení, alebo náhrade špecifických rodových rozhodnutí a projektoch zacielených rovnako na ženy a mužov

#### Gender mainstream:

- je o znižovaní chudoby, oživenie ekonomického rastu a posilnenie občianstva
- je proaktívny proces nastavený na vysporiadanie sa s nerovnosťami, ktoré môžu spôsobiť diskrimináciu voči každému pohlaviu
- Zacieľuje väčšinu ekonomických a sociálnych rozhodnutí/ politik, ktoré rozhodujú o väčší ne zdrojov
- Vytvára zdravé ekonomické vedomie, ktoré uisťuje, že ženy, rovnako aj muži sú aktívni, využívajúci na 100% svoju pracovnú silu
- Predstavuje ďalší krok na ceste v hľadaní rovnosti
- Rozlišuje, že rod je jednou z najzákladnejších ustanovujúcich črt v spoločnosti a ovplyvňuje naše životy od momentu narodenia
- Dopredu vytvára predpoklad rozpoznania ženskej a mužskej identity
- Rozlišuje, že rozdielnosti existujú v živote mužov a žien a tým aj našich potrieb, skúseností a priority sú
- Zahŕňa túžbu ustanoviť vyváženú distribúciu zodpovedností medzi mužmi a ženami
- Potrebuje podmienenú politickú akciu a podporu s jasne stanovenými indikátormi a cieľmi
- Neuskutoční sa „za jednu noc“, je to kontinuálny proces

#### Gender mainstreaming znamená:

- Že rozdiely medzi mužmi a ženami nesmú byť nikdy základom pre diskrimináciu
- Radikálne znovu uvažovanie ako pracujú trhy práce a ich vplyvy na ženskú a mužskú zamestnanosť
- Dlhotrvalé zmeny v spoločnosti, meniace sa rodičovské role, rodinné štruktúry a organizácia práce, času a dokonca inštitucionálne praktiky
- Pretváranie hlavného prúdu, než pridávanie aktivít pre ženy na okraji
- Partnerstvo medzi ženami a mužmi na zaistenie toho, že oba rody sa plne zúčastňujú na rozvoji spoločnosti a majú rovnaký prospech zo zdrojov spoločnosti
- Návrat ku koreňom príčin nerovnosti a zavedenie nápravných akcií
- Uistenie, že iniciatívy nielen reagujú na rodové rozdiely, ale snažia sa redukovať rodové nerovnosti
- Kladenie správnej otázky na to, aby sa rozpoznalo, kde by sa mali vyčlenené zdroje najlepšie nasmerovať
- Viac pozornosti mužom a ich role vo vytváraní spoločnosti s princípom rovnosti

#### Gender mainstreaming pokrýva:

- politický design
- rozhodovanie
- prístup k zdrojom
- procedúry a skúsenosti
- metodológia



- implementácia
- monitorovanie a hodnotenie

## 2.2 Terminológia

**Sex:** biologický rozdiel medzi ženami a mužmi, ktorý je univerzálny.

**Gender/ Rod:** sociálne rozdiely, alebo role prisúdené ženám a mužom, role, ktoré sú naučené počas toho ako rastieme, po čase sa menia a závisia na našej kultúre, etnickom pôvode, náboženstve, vzdelaní, spoločenskom postavení/ triede a geografické, ekonomické a politické prostredie v ktorom žijeme. Tieto modely správania vytvárajú štandard a ovplyvňujú naše bytie nezávisle na našom pohlaví. Napríklad, pokiaľ len ženy môžu rodiť (biologicky determinované), biológia nedeterminuje, kto bude vychovávať deti (rodovo prisúdené správania) taktiež neurčuje kto bude vykonávať domáce práce. Taktiež rod opisuje škálu predností a správání, očakávaných od mužov v ich spoločnostiach a formujú ich sociálnu identitu. Identita, ktorá sa odlišuje od kultúry ku kultúre a v rozličných obdobiach histórie.

**Rodová rovnosť:** znamená, že rozdielnosť v správání, aspirácie a potreby žien a mužov sú rovnomerne hodnotené a podporované a nespôsobujú rozdielne dôsledky, ktoré posilňujú nerovnosti.

**Rodové vzťahy:** vnútorne závislé vzťahy medzi ženami a mužmi. Toto zahŕňa v sebe, že zmeny u žien budú požadovať zmeny u mužov a naopak.

**Mainstream:** zásadné dominantné myšlienky, prístupy, skúsenosti, alebo trendy. Je to tam, kde sa zvažujú o výbery, robia sa rozhodnutia ktoré ovplyvňujú ekonomické, sociálne a politické možnosti. Je to tam, kde sa odohrávajú veci. Mainstream určuje/ determinuje, kto čo dostáva a poskytuje zdôvodnenia pre rozdelenie zdrojov a príležitostí.

**Gender mainstreaming:** ustanoviť rodovú rovnosť ako súčasť tohto dominantného (mainstreamového) trendu v spoločnosti tak, že ženy a muži majú rovnaký prospech. Znamená to pohľad na každý krok politiky – návrh, implementáciu, monitorovania a hodnotenie – s úmyslom podporiť rovnosť medzi ženami a mužmi.

**Analýza rodového dopadu/hodnotenie:** preskúšava politiky a skúsenosti, aby sa ubezpečila, že majú rovnako prínosné výstupy na ženy a mužov. Identifikuje existenciu a rozsah rozdielností medzi ženami a mužmi a výstupy z týchto rozdielov pre špecifické oblasti politik. Hodnotí politiky a skúsenosti s úmyslom, aby sa videlo, či ovplyvnia ženy a mužov zvlášť aby sa neutralizovala diskriminácia a zaviedla rovnosť. Na uskutočnenie tejto analýzy, je potrebné využívať štatistiku a indikátory, rozlišujúce pohlavia.

**Špecifická/pozitívna akcia:** zvýhodňuje zvláštnu časť žien, alebo mužov a je požadovaná ako dodatok k politikám/ rozhodnutiam gender mainstreamingu pri odstraňovaní nerovností, ktoré boli identifikované, alebo zameriava sa zvlášť na pretrvávajúce problémy.

### 3. FORMÁLNE DEFINÍCIE

*"Gender mainstreaming zahŕňa snahy nereštrikčného charakteru na posilnenie rovnosti pri zavádzaní špecifických opatrení na pomoc ženám, avšak mobilizujú všetky všeobecné rozhodnutia/ politiky zvlášť za účelom dosiahnutia rovnosti tým, že aktívne a otvorene berú do úvahy v štádiu plánu svoje možné vplyvy na danú situáciu mužov a žien (rodová perspektíva). To znamená opatrenia na pravidelné preskúmavanie a tvorbu rozhodnutí a potrebu vziať do úvahy možné dopady pri ich zedefinovaní a implementovaní."*

*"Opakujúce sa zhodnocovanie rozdielov medzi podmienkami, situáciami a potrebami žien a mužov vo všetkých rozhodnutiach a akciách Spoločenstva: toto je základná črta princípu 'mainstreamingu', ktorý prijala Komisia. Neznamená to jednoduché sprístupnenie programov a rezerv pre ženy, ale viac súčasne prebiehajúca mobilizácia právnych nástrojov, finančných zdrojov a analytických a organizačných kapacít Spoločenstva za účelom vyjadriť želanie budovať vyvážené vzťahy medzi mužmi a ženami vo všetkých oblastiach. V tomto poňatí je potrebné a dôležité vytvoriť politiku rovnosti medzi ženami a mužmi v súlade so štatistickou analýzou situácie žien a mužov v rôznych oblastiach života a zmien uskutočňujúcich sa v spoločnostiach."*

Európska Komisia. Oznámenie: „Zavádzanie rovnakých príležitostí pre ženy a mužov do všetkých rozhodnutí a aktivít Spoločenstva“ (COM(96)67final). V elektronickej forme iba vo francúzskom jazyku.

*„Gender mainstreaming je (re)organizácia, posilnenie, rozvoj a hodnotenie politického procesu tak, že perspektíva rodovej rovnosti je včleňovaná do všetkých politik/ rozhodnutí, na všetkých úrovniach a všetkých stupňoch, účastníkmi bežne podieľajúcimi sa na tvorbe politik/ rozhodnutí.“*

Rada Európy, Gender mainstreaming: koncepčný rámec, metodológia a prezentácia dobrých skúseností. Strasbourg. 1998.

*Gender mainstreaming je "...proces, ktorým sa hodnotia výstupy voči ženám a mužom hociktorej plánovanej akcie, zahŕňajúc legislatívu, rozhodnutia/ politiky alebo programy, v hociktorej oblasti a na všetkých úrovniach. Je to stratégia na zrealizovanie takých zmien u žien ako u mužov a zakúša integrálnu dimenziu návrhu, implementácie, monitorovania a hodnotenia rozhodnutí a programov v politickej, ekonomickej a sociálnej sfére, takže ženy, aj muži majú rovnaký prospech a nerovnosť nie je opakovaná. Hlavným cieľom je dosiahnuť rodovú rovnosť."*

Spojené národy. ECOSOC, 1997.

#### 4. KRÁTKA HISTÓRIA POLITIKY EÚ A GENDER MAINSTREAMING

Mnoho rokov pretrvával názor, že rovnosť je hlavne ženskou záležitosťou. Tento názor bol vytvorený politikmi, tvorcami politik a dokonca samotnými ženami.

##### 1970 – Obdobie individuálnych práv

Európska únia (EÚ) začala dlhú cestu na dosiahnutie rovnosti medzi mužmi a ženami v 70 – tých rokoch, hoci prísľub rovnakých platov bol deklarovaný v roku 1957 v Rímskej zmluve.

Požiadavka na rovnaké zaobchádzanie dominovala tejto oblasti, ktorá sa zameriavala na individuálne právo na rovnosť.

V roku 1975 bola vydaná prvá európska smernica, týkajúca sa rovnosti v oblasti rovnakých príjmov.

Krátko na to nasledovalo nariadenia v roku 1976 ohľadom rovnakého zaobchádzania a prístupu k zamestnaniu, tréningom, podpory a pracovných podmienok. V roku 2002 bol zákon z roku 1976 posilnený a rozšírený o dodatok o formálnom zákaze proti sexuálnemu zneužívaniu.

Nasledovali ostatné nariadenia: o rovnakom zaobchádzaní v štatutárnych systémoch sociálnej bezpečnosti (1978); o zamestnaneckých systémoch sociálnej bezpečnosti (1986); pre samo zamestnania a ich asistujúcich potomkoch (1986); ohľadom materskej dovolenky a zdravotných a bezpečnostných podmienkach pre tehotné ženy starajúce sa o deti (1992); ohľadom organizácie pracovného času (1993); ohľadom rodičovskej dovolenky a dovolenky súvisiacej s rodinnými povinnosťami (1996); ohľadom bremena dôkazu na uľahčenie dôkazu diskriminácie v prípadoch zastupovania pred súdom (1997); a ohľadom skráteného pracovného času (1997).

Zákony o rovnakom Equal treatment laws were effective in combating overt discrimination but not enough to ensure equality. Their starting point was that women and men should be treated the same. But as women and men do not start from the same position, equal treatment did not always lead to equal outcome. Apparently neutral policies had different results.

##### 1980 – Obdobie špecifických akcií

80 te roky boli svedkom zavedenia špecifických / pozitívnych akcií, ktoré sa zamerali na znevýhodnenia zakúsené ženami. Bol to začiatok pre žensky orientované politiky, zatiaľ však okrajovo. Zamerali sa na to, čo ženy „postrádalo“ – z čoho bola implikovaná domnienka, že problém spočíval na ženách, takže ženy potrebovali zmenu.

EÚ rozpoznať nedostatky legislatívy rovnakého zaobchádzania, zaoberajúce sa rozdielmi medzi mužmi a ženami kofinancovala špecifické akcie pre ženy, zvlášť zamerané na tréningy.

Taktiež bolo obdobím následných doporučení EÚ a kódexov ohľadom dobrej praxe v oblasti ako je vzdelávanie a tréning, starostlivosť o deti, v boji proti sexuálnemu zneužívaniu, pozitívne akcie, diskriminácia v médiách a posilňovanie prístupu žien k rozhodovacím pozíciám.

##### 1990 – Obdobie mainstreamingu

Ukázalo sa, že špecifické akcie v prospech žien boli čiastočným riešením. Pripravili ženy na pôsobenie v prostredí kde sú dominantné ženy, avšak nevyvolali ho.

Viedlo to k novému obdobiu gender mainstreamingu, kde sa pozornosť sústredila na systém a samotné štruktúry, na vzťah medzi ženami a mužmi a na ich individuálne potreby. Tento prístup získal celosvetové uznanie v roku na 4. svetovej konferencii žien Spojených národov v Beijingu.

Gender mainstreaming rozlišuje, že existujúce štruktúry nie sú rodovo- neutrálne, ale zvyhodňujú jedno, alebo druhé pohlavie v škále nepatrných spôsobov, ale aj nie nepatrných spôsobov. Výsledkom je, že zjavne rodovo – neutrálne rozhodnutia môžu v skutočnosti posilniť rozdelenie a naďalej znevýhodňovať ženy, alebo mužov.

S gender mainstreamingom prišla potreba rozhodnutí, ktoré napomáhajú rôznorodým okolnostiam prijať, že vek, etnický pôvod, znevýhodnenie, a sexuálna orientácia, majú taktiež vplyv na schopnosť jednotlivca mať rovnaké postavenie v súťaži.

EÚ prijala svoj prístup v gender mainstreamingu v roku 1996.

Zavedenie tejto zmeny Európska komisia zdôvodnila potrebou zaviesť rodovú perspektívu do plánovania, implementácie, monitorovania a hodnotenia vo všetkých rozhodnutiach a akciách EÚ na zhodnotenie ich vplyvu na ženy a mužov.

V 1997, Amsterdamská zmluva potvrdila dôležitosť podpory rodovej rovnosti a formálne schválila záväzok k gender mainstreamingu.

## 5. GENDER MAINSTREAMING (niekoľko údajov)

Je všeobecne známe /accepted že ženy zažívajú sústavnú a trvalú diskrimináciu, ktorá opakovane, spôsobuje rozdielnosť v prístupe žien a mužov k zamestnaniu, zdrojom a moci.

Môžeme to dokumentovať jasne vo vývoji na trhu práce počas dvoch posledných dekád.

V EÚ zloženej z 15 členských štátov, od roku 1980 a dokonca skôr, nastal masový vstup žien na trh práce, ktorý však nebol sprevádzaný prerazením v sektorovej, zamestnaneckej segregácii alebo segregácii povolání. Väčšina žien stále pracuje v zhluku sektorov a povolání, dominujú čiastočné úväzky, značne sú vylúčené z vyšších pozícií, sú odmeňované menej ako muži, sú viac vystavené nezamestnanosti a vystavené riziku chudoby viac než muži.

Aktívna účasť žien na trhu práce a redukcia rodových rozdielov vo všetkých sférach života sú kľúčom ku konkurencieschopnosti EÚ, ekonomickému rastu a sociálnej kohézii. Lisabonský cieľ, ktorý si vytýčil dosiahnuť 60% zamestnanosť žien do roku 2010 sa nedosiahne bez väčšej snahy na poli rodovej rovnosti. V konečnom dôsledku bude treba, aby na trh práce vstúpilo 6 miliónov žien, aby sa splnil uvedený cieľ.

### 5.1 Niekoľko údajov:

#### Zamestnanosť

- Miera zamestnanosti žien stúpa rýchlejšie ako u mužov. V súčasnosti dosahuje 55.6% v porovnaní s menej než 50% v prvej polovici deväťdesiatych rokov (20. stor.). Rozdiel oproti mužom však zostáva vysoký. Je to stále 17.2 percentuálnych bodov pod hodnotou miery zamestnanosti mužov v krajinách 15- tky a 16.3% v krajinách 25- tky.
- Rodová segregácia v rámci povolání a sektorov zostáva stabilná avšak vysoká. Ženy dominujú v zdravotníckych povolaniach a sociálnych službách, vzdelávaní, verejnej správe a maloobchode, pokým neprímeraný počet mužov pracuje ako technici, inžinieri, finanční odborníci a manažéri. Hoci postupne viac žien zaujíma vysoké pracovné pozície, muži predstavujú dvojnásobok v rámci manažérskych pozícií a viac než trojnásobok v pozíciách manažérov seniorov. Významne menej žien ako mužov má zamestnanie so zodpovednosťou supervízora a rozdiel sa rozširuje viac medzi staršími pracovníkmi.

#### Nezamestnanosť

- Vo väčšine členských štátov, miera nezamestnanosti zostáva vyššou u žien ako u mužov (1.8 percentuálnych bodov vyššie ako u nezamestnaných mužov v krajinách 15- tky a 1.9 % v krajinách 25- tky) a ženy zostávajú zraniteľnejšie voči nezamestnanosti a ekonomickej pasivite než muži.

#### Príjmy

- V oblasti príjmov zostáva rozdiel medzi mužmi a ženami – pravdepodobne jedna z najviditeľnejších nerovností, ktorej sú vystavené ženy v práci. V priemere, ženy v EÚ dosahujú iba 84% príjmov mužov – 89% vo verejnom sektore a 76% v privátnom sektore.
- Ženy v rámci EÚ tvoria podiel 77% najnižšie platených pracovníkov a muži tvoria 23%. Riziko chudoby je o 3% vyššie u žien v porovnaní s mužmi.

#### Čiastočný úväzok

- V rámci práce na čiastočný úväzok prevažujú väčšinou ženy. V krajinách 15 - tky, 34% žien pracuje na čiastočný úväzok a 30% v krajinách 25 - tky. Na rozdiel, iba 7% mužov pracuje na čiastočný úväzok v krajinách 15 - tky a krajinách 25 - tky.

#### Práca a život rodiny

- Ženy vykonávajú stále väčšinu prác v domácnostiach a v prospech rodiny. Toto ovplyvňuje ich pracovné návyky a limituje ich príležitosti vyrovnáť sa porovnateľným pracovným príležitostiam, ktoré v priemere zaujímajú muži.

- Ženy s deťmi pracujú o 12 hodín menej ako muži s deťmi v krajinách 15 – tky a o 11 hodín menej ako muži v krajinách 25 - tky. Majú tiež nižší podiel mzdy o 12.7 percentuálnych bodov v porovnaní s bezdetnými ženami.
- Muži s deťmi vykazujú o 9.5 percentuálnych bodov vyšší podiel zamestnanosti ako bezdetní muži.

### **Vzdelávanie**

- Ženy dosahujú vyššiu vzdelanostnú úroveň než muži. Rozdiel medzi ženami a mužmi vo veku medzi 20-24 rokov navštevujúcich strednú školu je 6 percentuálnych bodov v krajinách 15 – tky a 5 percentuálnych bodov v krajinách 25- tky. Reprezentujú väčšinu absolventov v krajinách EÚ (55%) hoci výber ich študijného odboru vykazuje tradične rodové stereotypy – v 2001, 36% dosiahlo stupeň vzdelania v oblasti vedy, matematiky a informatiky a 21% v oblasti engineering.

*Zdroj: Správa o rovnosti u žien a mužov, 2004. European Commission.*

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

## 6. POHĽAD NA GENDER MAINSTREAM (praktické cvičenia)

Je veľmi dôležité, aby sa vaša organizácia a všetci vaši partneri podieľali na vnímaní a chápaní gender mainstreming a spoločnej vízii toho, čo chcú dosiahnuť vo vašom RP. Jedným z kľúčových prvých krokov je zadefinovanie toho, čo to znamená pre vás.

Mali by ste vyskúšať toto malé cvičenie, na otvorenie diskusie v rámci vašej organizácie a v rámci vášho partnerstva.

Majte na mysli tri základné tréningové pravidlá, ktoré potrebujú súhlas a podporu všetkých účastníkov pred tým, než začnete.

- Dôvera – Čokoľvek je vypovedané počas skupinových stretnutí, zostáva v rámci skupiny a nediskutuje sa o tom vonku, alebo to nemožno zdieľať v normálnom pracovnom vzťahu
- Neodsudzujúci prístup – súdy môžu byť vyslovené, avšak nie je možné ich viazať na proces v rámci skupiny. Ak sa vyskytne nezhoda, vypočujte si všetky názory bez toho, aby ste nabádali k ich vysloveniu. Vyhnite sa prerušovaniu, keď účastník rozpráva a majte čas na to, aby ste pochopili, o čom rozprávajú.
- Spoluzodpovednosť – úspech stretnutia bude závisieť na aktívnej participácii všetkých zúčastnených. Nemôžu byť len pasívni pozorovatelia.

V rámci tohto cvičenia je dôležité ukázať závažnosť gender mainstreming pre mužov ako aj pre ženy.

Rodová nerovnováha má dosah viac na ženy ako na mužov. Môže to vytvárať dojem, že ženy budú tým jediným pohlavím, ktoré získa zo zainvestovania do rodovej rovnosti. Ale rodová nevyváženosť má taktiež nepriazeň – zato odlišný – vplyv na mužov. Gender mainstreming nám umožňuje sústrediť sa na tieto efekty navyše popri zameraní sa na výstupy nerovnosti vo vzťahu k ženám. Budujúc danú tému ako dôležitú pre všetkých účastníkov, je pre vás tým kľúčové zaviazat' sa k uplatňovaniu rovnosti. Berúc do úvahy informáciu pri rozbere ako je štruktúrovaná spoločnosť, ktorá má viac výstupov v neprospech mužov môže ukázať smer ako GM môže uspieť do konkrétnych výstupov na odstránenie tejto situácie.

Napríklad:

- Veľa podporných služieb je prispôsobených v prospech žien a niet tam alternatív alebo podpory pre mužov
- Mohlo by byť oveľa jednoduchšie pre ženy prevziať tradičné mužské role ako pre mužov prevziať ženské role, napríklad v oblasti starostlivosti
- Nedostatok platenej rodičovskej dovolenky
- Nároky pracovnej pozície neumožňujú mužom, aby boli aktívnejší pri preberaní aktívnych rodičovských rolí, prípadne v oblasti starostlivosti

### 6.1 PRAKTICKÉ CVIČENIE

#### Krok 1

Na začiatok cvičenia môže facilitátor na uľahčenie zadať tému (zákaz fajčenia vo verejných budovách, štrajk železničiarov, atď.) a požiadať skupinu pouvažovať nad rozdielnym dopadom na ženy a mužov. Toto je rozcvička a mala by byť rýchla a zábavná. Skupinu môžeme požiadať, aby diskutovali o tejto téme vo dvojiciach a potom zistili odozvu. Môžu použiť rodovú perspektívu na ľubovoľnú tému alebo stránku života?

#### Krok 2

Každá osoba potom doplní nasledujúce tri stanoviská na troch oddelených samolepiacich lístkoch:

- 1) Pre mňa gender mainstreming znamená .....
- 2) Neznamená to .....
- 3) Je to nevyhnutné, lebo ....

Venujte jednu minútu tejto časti cvičenia. Zapište si prvé definície ktoré vám prídu na um. Toto nie je test alebo súťaž, ale príležitosť pre uvažovanie.

Keď každý skončí, každá osoba prilepí samolepiace lístky na stenu a prezentuje to skupine. Keď každá osoba pridá svoje nápady, pokúste sa zhromaždiť ich. Široká diskusia umožňuje dosiahnuť zdieľaný pohľad a spoločné pochopenie. Ak je skupina veľká (viac ako 12 ľudí), prvá diskusia sa môže uskutočniť v menších skupinách.

Ďalšie body na uvažovanie:

Môže sa so skupinami s rozdielnymi potrebami zaobchádzať rovnako?

Znamená rovnosť rovnaké zaobchádzanie s ľuďmi len keď sú si rovné aj ostatné veci?

Mala by rovnosť rozlišovať a posilniť rozdiely medzi ženami a mužmi?

Môžeme predpokladať že ženy a muži sú rovnorodá skupina s rovnakými potrebami?

A čo dopad iných faktorov ako vek, etnický pôvod, znevýhodnenie a sexuálna orientácia na možnosti žien a mužov súperiť s rovnakými šancami?



## 7. GENDER MAINSTREAMING, ŠTANDARD V RÁMCI PROGRAMU EQUAL

Ako všetky politiky EÚ v tejto oblasti, EQUAL sa taktiež zameria na dvojakú stratégiu na vysporiadanie sa s nerovnosťami týkajúcimi sa žien a mužov.

Žiadatelia EQUALu sa musia vysporiadať s požiadavkami gender mainstreaming nezávisle od tematickej priority ktorú si vybrali. Je to nevyhnutná súčasť každého projektu.

Zároveň je to samostatná priorita podporujúca špecifické akcie pre skupiny žien, alebo mužov pri vyrovnávaní pretrvávajúcich nerovností.

Gender mainstreaming je nástrojom, stratégiou na posilnenie kvality. Zvyšuje kvalitu vášho projektu a umožňuje vám priblížiť sa s väčšou presnosťou k cieľovej skupine, jej potrebám a očakávaniam.

Od prvého kroku to zahŕňa analýzu toho, ako zohľadňujete potreby všetkých vrstiev obyvateľstva, aby ste sa uistili, že projekty sa nielen vyhli opakovaniu diskriminácie, ale aktívne prispievajú všeobecnému cieľu rovnosti medzi ženami a mužmi.

Rodová perspektíva sa využíva dokonca aj vtedy, ak vo vašej cieľovej skupine prevažuje jedno pohlavie, ako napríklad zdravotnícky personál, alebo technický personál. Vaša analýza sa môže dotknúť toho, prečo ženy, alebo muži prevažujú v sektore a označenia bariér, ktoré bránia vstupu žien, alebo mužov, alebo skupine žien a mužov, aby sa zúčastňovali rovnakou mierou.

Ak udeľujete granty na nové aktivity, týkajúce sa obnovy vidieka, vzdelávania, bývania a sociálnej podpory, podpory rizikových skupín v poľnohospodárstve, gender mainstreaming sa vás týka. Je to preto, lebo vaši užívatelia a príjemcovia nie sú homogénna skupina. Zahŕňajú mužov a ženy rozdielnymi potrebami a očakávaniami. Môžete si zacieliť vaše služby lepšie, ak ste najprv urobili analýzu týchto potrieb a zistili ako ich najlepšie zohľadníte.

### 7.1 NIEKOĽKO PRÍKLADOV

#### 7.1.1 *Rozbehnutie obchodných aktivít pre nezamestnaných a neaktívnych ľudí*

Existuje veľa dôkazov, že obchodovateľné peniaze sa nedostávajú ku zraniteľným skupinám a oblastiam. Ako môžete vyčleniť rovnaké finančné prostriedky pre ženy a mužov zastupujúcich rôzne skupiny, ktoré zahrňujete? Čelia tým istým bariéram pri prístupe k fondom? Aký majú postoj k riziku? Napríklad, minimum ponúknutých grantov nemôže byť stanovené príliš vysoko ak majú byť zaujímavé pre ženy. Je to tak preto, lebo ženy hľadajú menšie obnosy pri začatí aktivít. Mohlo by to byť prepojené s ich postojom pri prevzatí rizika a s tendenciou začať vlastné podnikanie s nízkym krytím. Môže to byť taktiež vysvetlené ich rodinnou situáciou – počtom detí, alebo starostlivosťou o starších príbuzných, ktorí sú na nich závislí.

#### 7.1.2 *Zamestnanosť pracujúcich v dôchodkovom veku*

Vekový manažment sa stal horúcou témou na úrovni národnej aj európskej. Chcete sa zamerať na súčasné a pretrvávajúce bariéry, ktoré sa týkajú starších pracovníkov – motivácia, tréningy, nové formy práce alebo by ste sa mohli viacej zamerať na dlhodobé stratégie ľudských zdrojov a skúsenosti age manažmentu. Je veľa rozdielov medzi staršími ženami a mužmi, ich procesom stárnutia na konci ich kariéry, rozdielna úroveň ich zručností, nižšie penzie a príjmy. Ako zohľadníte toto pri tvorbe vášho projektu? Ako budete podporovať ženy a mužov a zvyšovať možnosť ich výberu?

#### 7.1.3 *Podpora prístupu na trh práce pre znevýhodnené skupiny*

Potrebujete pripraviť znevýhodnené ženy a mužov do sveta práce. Rozmýšľali ako vaša schéma zaradenia zaujme ženy a mužov at least in the same proportion as their presence in the total target group?

Ako bude vaše zaradenie cieľiť na ženy a mužov? Ako zaistíte podobné zopakovanie pre ženy a mužov v zamestnaní keď raz prešli zaraďovacou schémou? Potrebujete pripraviť špecifické akcie so zamestnávateľmi, aby ste sa uistili, že ženy a muži si našli prácu ktorá zodpovedá ich

kvalifikácii? Budete potrebovať urobiť rôzne podporné opatrenia na sprevádzanie žien a mužov v tomto procese?

#### **7.1.4 Zrušenie pracovnej segregácie**

Chcete ovplyvniť technické a konštrukčné odvetvie, ktoré sú často neprístupné ženám. Ako pripravíte ženy na vstup do týchto odvetví? Čo sa týka zamestnávateľov – sú to všetko muži? Čím ich oslovíte? Ako sa vysporiadate s pracovnou kultúrou v týchto odvetviach, aby ste sa uistili, že je otvorená ženám aj mužom? Čo s kariérnym poradenstvom? Potrebujú ženy a muži rovnaké podporné opatrenia? Ako urobíte túto profesiu atraktívnejšiu pre ženy?

#### **7.1.5 Regenerácia mestských oblastí**

Váš projekt sa týka problémov oblastí vo vnútri mesta – nezamestnanosťou, chudobou, nedostatkom služieb, nedostatočná bezpečnosť. Chcete vytvoriť nové pracovné príležitosti vytvorením služieb starostlivosti, ktoré budú vykonávať dlhodobí nezamestnaní. Predpokladáte, že väčšina vašich žiadateľov sú ženy. Ako dosiahnete prístup k mužom a povzbudíte ich k účasti? Aké podporné štruktúry potrebujete zriadiť, aby zodpovedali ich potrebám? Ako sa uistíte, že podporné služby budú zabezpečené rovnako pre mužov aj ženy?

#### **7.1.6 Podpora rizikovej skupiny - farmárov**

Chcete byť nápomocní farmárom a trénovať ich v nových zručnostiach. Rodová analýza ukazuje, že viac profesionálnych farmárov sú muži a väčšina žien sa stará o deti. Role, ktoré majú, sú odlišné, taký je aj ich status a začlenenie do komunity. Bez tejto analýzy, ženy farmárky by neboli zviditeľnené. Ako zohľadníte potreby žien a mužov, aby ste zaistili, že budú mať rovnaký úžitok z vášho projektu?

#### **7.1.7 Samozamestnanie, alebo vytvorenie vlastného podniku pre nezamestnaných**

Disponuje nezamestnaný muž pri zriaďovaní podniku tým istým étosom a sebavedomím ako nezamestnaná žena? Majú rovnaké podporné potreby a tú istú dostupnosť v zmysle pracovného času? Ako je to so starostlivosťou o deti a ďalšími zodpovednosťami? Sú vnímaní svetom obchodu rovnako? Ako zabezpečia vaše služby tieto rozličné potreby?

#### **7.1.8 Podpora pracovných príležitostí pre žiadateľov o azyl**

Aké je percentuálne zastúpenie žien v rámci skupiny žiadateľov o azyl, ktoré sú vašou cieľovou skupinou? Odhalte možné bariéry, ktoré znemožňujú účasť žien v tréningoch a sprievodných akciách. Majú ženy, žiadateľky o azyl prístup k tým istým tréningovým kurzom ako muži? Ak nie, prečo?

#### **7.1.9 Posilňovanie zamestnanosti imigrantov a etnických skupín**

Situácia žien – imigrantiek, alebo takých z etnických minoritných skupín ako napríklad Rómovia môžu byť veľmi odlišné od situácie ich mužov. Môžu sa nachádzať na najspodnejšom stupni rebríka znevýhodnení vystavené niekoľkonásobným znevýhodneniam. Ako dosiahnete tieto skupiny? Ako budete zvyšovať uvedomovanie ich rôznorodých potrieb u zamestnávateľov?

#### **7.1.10 Znevýhodnenie**

Chcete umožniť pracovné príležitosti pre ľudí so znevýhodnením. Zistili ste, či znevýhodnené ženy a muži majú tie isté potreby a očakávania? Potrebujete uviesť rôzne stratégie pre ženy a mužov vo vašom projekte keď treba realizovať nábor, výber pracovníkov, uvedomovanie ich znevýhodnení a posúdenie prostredia?

### **7.1.11 Spoločná sociálna zodpovednosť**

Môžete hľadať nové cesty motivácie malých spoločností, tak, aby zohrávali aktívnu úlohu v integrácii znevýhodnených skupín. Pozreli ste sa opätovne na rodový profil týchto zamestnávateľov a ich terajších zamestnancov? Koľko z nich je mužov a koľko žien? Aké druhy práce majú v ponuke? Potrebujú všetci znevýhodnení ľudia rovnaký stupeň podpory? Ak sú tam rozdiely ako ste s nimi vysporiadali?

### **7.1.12 Podpora a diverzifikácia pracovnej sily**

Chcete otvoriť/ priblížiť svet práce tak, že upozorníte zamestnávateľov na pozitívne výsledky rôznorodých stratégií v rámci ich podnikania. Napríklad, znižovanie stresu, znižovanie fluktuácie a absencií, zlepšovanie spoločnej vízie a rozčlenenie/ diverzifikácia činností. Sú takéto rozhodnutia/ politiky rodovo neutrálne? Existujú rozdiely medzi ženami a mužmi? Ako sa môžu zamestnávatelia učiť merať rozdiely? Čo môžete urobiť, aby tieto nové pracovné skúsenosti zohľadňovali potreby žien a mužov?

### **7.1.13 Sexuálna orientácia**

Zamysleli ste sa nad tým, ako sexuálna orientácia ovplyvňuje vnímanie toho, čo je ženské a čo je mužské v rámci pracovného prostredia? Sú niektoré typy práce neprístupné ženám, alebo mužom kvôli ich sexuálnej orientácii? Sú vystavení rovnakému stupňu diskriminácie?

## **INFORMÁCIE O EQUALE**

Web stránka EQUALu a spoločná databáza EQUALu (ECDB)

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

EQUAL extranet on CIRCA:

<http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/Home/main?index>

## 8. GENDER MAINSTREAMING A ROZVOJOVÉ PARTNERSTVÁ (RP)

Gender mainstreaming posilní efektivitu vášho projektu. Potrebujete zistiť vplyv vášho projektu na rôzne skupiny, takže si môžete byť istí či ste nedosiahli nepriaznivý vplyv, dokonca ak je neúmyselný. Nie je to otázka „koľko žien sa zúčastní“ ale „ako môže táto politika, alebo iniciatíva zredukovať disparity medzi ženami a mužmi“.

Zapamätajte si, gender mainstreaming zahŕňa v sebe včlenenie žien, ale nezahŕňa v sebe vylúčenie mužov. Naopak, to znamená, že viac mužov by malo byť včlenených do hľadania riešení.

Ako od RP v rámci EQUALu sa od vás očakáva dosiahnutie najvyšších štandardov rovnosti vo všetkom čo robíte. Mali by ste ukázať ako bolo uvažované o rovnosti počas:

- Vytvárania vášho projektového tímu
- Počas návrhu vášho projektu a počas implementácie
- Vo vašich pracovných metódach, ako zamestnávateľa ale taktiež ako poskytovateľa služieb
- A v cieľoch a indikátoroch, ktoré by ste chceli zistiť v prípade, ak sa stanete úspešnými v smerovaní k rovnakým príležitostiam

### 8.1 Rodová rovnosť vášho partnerstva

#### 8.1.1 *Politická vôľa ako priorita*

Najvyššia priečka všetkých organizácií vo vašom RP musí byť prenechaná rovnosti medzi mužmi a ženami. Môže mať formu deklarácie, ktorá je včlenená do zmluvy o partnerstve.

#### 8.1.2 *Závazok všetkých partnerov*

Je potrebné, aby všetci partneri dávali spätnú informáciu ohľadom rodovej rovnosti dokonca aj keď je jedna organizácia berie na seba vedenie partnerstva. Demonštrujte ako sa vaše RP zaviazalo k rovnosti vo všetkých oblastiach svojej práce. Vysvetlite celému personálu, zahrňujúc aj dobrovoľníkov, partnerov, kľúčových hráčov a prijímateľov pomoci, čo zahŕňa tento záväzok. Uistite sa, že rodová rovnosť sa zdôrazňuje na všetkých partnerských stretnutiach pri monitorovaní vývoja a zavádzaní včasných zmien.

#### 8.1.3 *Zdieľaná definícia rodovej rovnosti*

Bude potrebné preskúmať v rámci vášho partnerstva, čo myslíte pod rodovou rovnosťou a gender mainstream. Existuje množstvo materiálov, ktoré vám môžu byť nápomocné, aby ste správne pochopili pojmy. Môžete si urobiť cvičenie podľa tejto príručky (pozri dodatok 11) a skontrolujte bodovanie (pozri dodatok 12). Je potrebné osvojiť si zdieľanie rovnakej vízie pred začatím projektu.

#### 8.1.4 *Budovanie kapacít*

Všetky vaše partnerské organizácie musia mať základné vedomosti ohľadom gender mainstream a musia mať plán ako je to uvádzané do každodennej práce. Je to aj v tom prípade ak sa spoliehate na rodovú expertízu na externého špecialistu, alebo vedomosti rozvojového partnera. Môžete zaviesť tréning a profesionálny rozvoj na posilnenie vašich vedomostí, pochopenia a správania.

### 8.2 Pracovné metódy

Vaše pracovné metódy by mali odrážať citlivosť na rodovú rovnosť.

Pre každú organizáciu v rámci vášho RP to znamená:

- Rozhľadnutie sa ohľadom zloženia vášho tímu. Koľko žien alebo mužov je zastúpených, na akých úrovniach a oblastiach zodpovednosti? Pri ustanovení cieľových skupín,

z ktorých budete mať budúcich zamestnancov, tím a členstvo by ste mali uplatňovať princíp rovnosti.

- Je schopnosť pochopiť problematiku rodovej rovnosti požiadavkou pre zamestnanie sa? Poskytujete rodové tréningy pre práve prijatých zamestnancov, ktorí nemajú túto znalosť?
- Poskytujete flexibilné pracovné podmienky pre ženský a mužský personál? Koľkí z nich využili tieto možnosti? Nachádza sa tam rodový model?
- Uistili ste sa, že sú rovnaké platové podmienky pre personál a priaznivé a rovnaké príležitosti pri uchádzaní sa o tréning a prístup ku kariérnym možnostiam v rámci organizácie?
- Zhodnocujete skúsenosti a poznatky personálu, pri zedefinovaní požiadaviek na tréningy? Je poskytovaný tréning rodovej rovnosti pre celý personál?
- Sú zahrnuté rodovo overiteľné ciele vo všeobecných odhadoch výkonu zamestnancov?
- Ako organizujete vaše stretnutia v rámci projektu ( ich obsah, čas na rozpravu a oblasti zodpovednosti, kedy sa uplatňujú a tak ďalej) ?
- Zohľadňujú sa rodové východiská pri ponuke vašich produktov a služieb? Napríklad, môžete si stanoviť, že budete nakupovať len od spoločností, ktoré aplikujú rodovú rovnosť.
- Vytvorili ste partnerstvá s rovnoprávnymi orgánmi zabezpečujúcimi zvyšovanie vedomostí a skúmanie stratégií ohľadom rovnosti ?

Na zabezpečenie vašich služieb to znamená:

- Analyzovali ste počet žien a mužov, ktorí má prístup k vašim službám, alebo sa zúčastňuje na vašich službách na každej úrovni? Je vytvorený vzor?
- Berú vaše prijímacie procedúry ohľad na rovnosť medzi ženami a mužmi (vaše akcie ohľadom publicity, informačné brožúry, výberové procedúry)?
- Máte správne nastavené opatrenia, ktoré rozpoznávajú, rešpektujú a rozlišujú rozdielne potreby vašich cieľových skupín? Ako odhalíte ich špecifické potreby a ako ich zohľadňujete?

### **8.2.1 Zahrňte orgány, zaoberajúce sa rovnosťou a iné reprezentatívne skupiny do vašich aktivít**

Národné a regionálne agentúry, zaoberajúce sa rovnosťou sú cenným prínosom . Môžu poskytnúť užitočnú a včasnú radu na všetkých úrovniach vášho projektu. Rovnako konzultujte a podporte účasť z organizácií reprezentujúcich rozličné cieľové skupiny. Bude to vyžadovať proaktívnu politiku. Prehodnoťte váš spôsob konzultácií, aby ste sa uistili, že sa taktiež môžu zúčastniť.

### **8.2.2 Zabezpečte rovnosť vo vašom RP**

Môžete určiť tzv. „obrancu“ rovnosti, ktorý vám pomôže zabezpečovať rovnosť v rámci RP a poskytovať ostatným členom RP relevantné informácie ako napríklad články ,politické návrhy , sprievodcov a tak ďalej. Systematicky venujte pozornosť rodovej rovnosti v rámci stretnutí vášho partnerstva, aby ste dosahovali progres. Môžete taktiež ustanoviť pracovnú skupinu v rámci partnerstva, ktorá bude rozvíjať a monitorovať rovnosť. Prizvite organizácie zvonka, aby ste si zabezpečili vstupy v rámci skupiny.

### **8.2.3 Primeraný rozpočet**

Bude potrebné zabezpečiť primeraný rozpočet na pokrytie výdavkov týkajúcich sa gender mainstreamingu vašej organizácie a súvisiacich služieb. Napríklad, bude potrebné zaplatiť externú odbornú službu, organizovať rodový tréning, organizovať zvyšovanie povedomia, rozvíjať prostriedky rodovej analýzy prispôbené vášmu projektu, organizovať konzultácie a účasť zúčastnených strán, zabezpečiť monitorovanie a hodnotenie výsledkov vplyvu.

### 8.3 Gender mainstreaming vášho projektu

Pre tých ktorí používajú ako nástroj logickú plánovaciu maticu sú nasledujúce kroky kompatibilné.

#### 8.3.1 Analýza kontextu

Nezávisle od vašej prioritnej témy, bude potrebné preveriť špecifické problémy, ktorým čelia ženy a ktorým čelia muži v :

- relevantnej cieľovej skupine
- geografickej oblasti
- sektore

Nazýva sa to analýza alebo hodnotenie rodového vplyvu/ dosahu. Musíte brať do úvahy túto analýzu pred tým ako začnete s plánovacou fázou vášho projektu, aby ste vyhoveli štandardom rovnosti v rámci EQUALu.

V snahe pomôcť vám v tejto požiadavke, je vypracovaný podrobný návod, ktorý je súčasťou textu (pozri poznámku 10) v ktorom je navrhnutý taký typ otázok, ktoré sa bude treba spýtať, aby ste mohli identifikovať a zodpovedať na rôzne situácie a potreby žien a mužov.

Buďte opatrní, aby ste nerobili všeobecné závery. Napríklad, že ženy budú automaticky profitovať z navrhovanej intervencie, že nahromadené údaje a štatistické podklady vykresľujú pravý obraz života žien, alebo, že čo platí pre mužov bude automaticky platiť pre ženy.

Mali by ste ustanoviť malú skupinu žien a mužov, ktorí majú rovnako skúsenosti v rodovej oblasti a skúsenosti, ktoré sú relevantné k tematickej oblasti vášho projektu. Mohli by ste s nimi identifikovať, kde môžete hľadať údaje na spracovanie vašej analýzy a ako ju budete dopĺňať.

Čo sa týka analýzy, ako prvé musíte identifikovať a zhromažďovať dostupné rodovo rozlíšiteľné štatistiky. V tomto duchu, je spojená najviac hmatateľný a zároveň najspornejší poznatok, ktorý môžete získať ohľadom situácie žien a mužov.

Na dôvažok, vyhľadávajte iné fakty a informácie ohľadom témy na ktorú máte zacielené. Môžete využívať miestne a národné štatistiky, alebo výskumné správy. Pokúste sa spozorovať akékoľvek náznaky nerovností.

Potrebujete tento podkladový materiál, aby ste sa uistili, že nie ste závislí na vnemoch a špekulácii. Ak sa vám nepodarí získať informáciu, potom si môžete sami zhotoviť svoje vlastné dotazníky na identifikovanie vzoriek účastníkov a diskriminácie. Môžete opísať limity pre údaje ktorými sa zaoberáte vo vašej žiadosti a tam, kde je to potrebné, sústreďte zdroje pre praktické riešenia.

Konzultujte so ženami a mužmi, ktoré sú potenciálnymi prijímateľmi vášho projektu, aby ste spozorovali podnety, ktoré ich najviac tlačia.

Identifikujte ostatné zainteresované skupiny, také ako školiteľov, podporné orgány, verejné orgány, zaoberajúce sa rovnosťou, zamestnávateľov, odbory, výskumné inštitúcie a neziskové organizácie pracujúce vo vami vybratej tematickej oblasti. Posúďte - ako nazerajú na rovnosť medzi ženami a mužmi? Budú nápomocní pri dosahovaní zámeru vášho projektu ohľadom rovnosti?

Konzultujte toľko zainteresovaných strán ako je to možné a koľko považujete za nevyhnutné. Oficiálne orgány zaoberajúce sa rovnosťou a neziskové organizácie pracujúce vo vami vybratej tematickej oblasti by mali byť účastné konzultačného procesu.

Zahájenie vášho konzultačného procesu vám umožní vytvorenie detailného obrazu a zabezpečenie podpory z širšieho publika partnerov, v prospech vášho projektu. Môžete zároveň zistiť, že niektoré z týchto organizácií môžu zohrať kľúčovú rolu pri implementácii zmeny a šírení výsledkov vášho projektu. Taktiež zahŕňa organizácie, ktoré môžu mať kľúčovú pozíciu v danej oblasti intervencie, ale nie sú presvedčené o argumentoch gender mainstreamingu. Môžete rozhodnúť o začlení zvyšovania povedomia zameraných na túto skupinu v rámci vášho projektu, alebo napríklad ich včleniť do vášho partnerstva prisúdiac im rolu v rámci niektorého vášho výboru.

### 8.3.2 Plánovanie vášho projektu

Po ukončení vašej analýzy, ste pripravený vstúpiť do plánovacej fázy vášho projektu. Mali by ste sa pozrieť na podstatu a podobu vašej činnosti a robiť rozhodnutia ohľadom:

- geografickej oblasti,
- sektorovej, tematickej oblasti
- špecifické ciele projektu
- riešení a *uvažovaných* výsledkov the solutions and the envisaged results. Aké zlepšenie chcete dosiahnuť? Aké sú očakávané prínosy pre vaše cieľové skupiny? Ktoré praktické výsledky chcete preskúmať?
- plánovaných aktivít a vášho časového plánu
- role a zodpovednosti každého z partnerov vo vašom RP a iných zainteresovaných strán
- a zdrojov: ľudských, finančných, logistických a organizačných

Jasne definujte vaše špecifické rodové ciele a zadefinujte ciele/ zámery a indikátory.

Ciele deklarujú, čo chcete dosiahnuť. Nezabudnite, mali by byť špecifické, merateľné, dosiahnuteľné, realistické a mali by mať jasné časové ohraničenie (*SMART*). Stanovte si ciele na úrovni, o ktorej ste presvedčení, že môžete dosiahnuť ale zároveň zostávajúte ambiciózní.

Indikátory merajú výsledky, ktoré ste si stanovili pre projekt. Môžu byť kvantitatívne (úhrnné čísla, percentá, atď.) a kvalitatívne (založené na posudkoch ľudí a vnemoch).

Mali by ste byť schopní vyhľadávať kvantitatívne údaje, ktoré potrebujete pre oficiálne štatistiky a administratívne záznamy. Pre kvalitatívne údaje budete potrebovať zistiť názory ľudí, napríklad, prostredníctvom zacielených skupín a hodnotení, ale taktiež prostredníctvom obyčajného pozorovania.

Na tvorbu vašich indikátorov je potrebné rozhodnúť:

- Čo chcete merať daným indikátorom
- O informácii, ktorú potrebujete na zadefinovanie daného opatrenia
- Kde a ako môžete zhromaždiť tieto informácie

Príklad, ak špecifický cieľ projektu je posilňovať prístup na trh práce pre tých, ktorí sú z neho vylúčení, špecificky rodovo zameraný cieľ by mohol byť - garantovanie rovnakého prístupu k ženám a mužom vylúčeným z trhu práce. Jedným z cieľov by mohlo byť zvyšovanie povedomia u 70% kľúčových zamestnávateľov vo vašej lokalite ohľadom významu mať rodovo vyváženú pracovnú silu v rámci prvých piatich mesiacov projektu. Indikátorom by mohol byť pomer mužov a žien zaradených do pracovného pomeru a udržaných v pracovnom pomere u daných zamestnávateľov.

Sformulujte vaše ciele ako vytúženú budúcu realitu. Napríklad, „rovnaký prístup pre ženy s mužov podporených v rámci projektu“.

Budte realistickí pri stanovovaní týchto cieľov. Povedať „rovnaký prístup zabezpečený pre všetky ženy a mužov“ by mal byť vzrušujúcim na to, čo chce projekt dosiahnuť.

Pozrite sa na každú z vašich plánovaných aktivít zo zorného uhla pohľadu rovnosti. Uistite sa, že či špecifický, alebo všeobecný, všetky redukujú nerovnosti a zabezpečia rovnosť medzi ženami a mužmi.

Počas návrhu vášho rozpočtu sa uistite, že ste sústredili dostatočné rezervy pre vašu prácu v rámci rovnosti. Hodnotitelia budú zvažovať, či váš rozpočet je realistický na zabezpečenie prísľubov rovnosti, ktoré robíte. Môže to zahrnúť výdavky spojené so starostlivosťou o deti, rodový tréning vášho personálu a personálu vašich partnerských organizácií, podpora prostredníctvom cestovných výdavkov vašej cieľovej skupiny, zabezpečenie zvláštnych podporných, aktivity spojené so zvyšovaním povedomia a tak ďalej.

### 8.3.3 Implementácia vášho projektu

Počas implementácie vášho projektu sa uistite, že vaši partneri majú relevantný rodový odborný posudok na to, aby bol pochopený a implementovaný tento aspekt vášho projektu. Môžete

organizovať tréningový deň využívajúc cvičenia v tejto príručke? Môžete prizvať trénerov zvonka? Zaradíte tento výdavok do rozpočtu.

Bez spoločného pochopenia gender mainstreamingu, bude pre vás ťažké zabezpečiť perspektívu rodovej rovnosti počas trvania projektu.

### 8.3.4 Monitorovanie vášho projektu

Monitorovanie vám umožní porovnať úroveň pokroku, dosažiteľnosť cieľov a usmerňovať na rozhodnutia, ktorými umožníte zmenu, alebo upevnenie.

Nezabudnite, identifikujte údaje, ktoré vám pomôžu merať aspekty vášho projektu, ktorý môže byť prehodnotený počas svojej životnosti a prispôsobený, ak je potrebné. Inak je to strata vášho času a rezerv.

Budete potrebovať pripraviť personál a systémy na analýzu údajov a dodávať výsledky v rámci rozhodovacieho procesu.

Môžete monitorovať napríklad:

- Koľko žien a mužov sa dosiaľ zúčastnilo na rôznych aktivitách projektu?
- Ak sa zúčastní menej žien (mužov) ako je plánované, aké sú príčiny?
- Aké sú nápravné opatrenia, ktoré ste urobili?
- Sú rozdiely medzi prijímateľmi z radov žien a radov mužov? Ak áno, potom prečo? Aké nápravné opatrenia môžete urobiť?
- Mali rovnaký prínos príjemcovia z radov žien a radov mužov? Ak nie, potom prečo? Aké nápravné opatrenia môžete urobiť?
- Ako efektívne ste vyvinuli a upevnili rodové kapacity vo vašom partnerstve?

### 8.3.5 Hodnotenie vášho projektu

Hodnotenie vám ponúka príležitosť posilnenia. Pomáha vám vidieť, či ste odvedli dobrú prácu a podarilo sa vám zrealizovať plánovaný rozdiel.

Vaše hodnotenie musí zabezpečiť/ pokryť:

- **Primeranosť:** Do akej miery pokrýval potreby a očakávania prijímateľov, žien a mužov?
- **Pôsobnosť:** Kto má prospech z projektu? Odlišuje sa daná skupina od pôvodných prijímateľov? Ak áno, ako a prečo? Zmenil sa pomer žien a mužov v rámci skupiny prijímateľov? Prijímali ženy a muži rovnakým dielom? Vyskytli sa v rámci realizácie aj nezámerne záporné efekty? Ak áno, do akej miery to ovplyvnilo ženy a mužov?
- **Dosah:** V spojitosti s výsledkom projektu aké zmeny v postavení žien a mužov sa dajú pozorovať?
- **Účinnosť:** Využil daný projekt potenciál mužov a žien? Boli prostriedky a výsledky spravodlivo rozdelené medzi ženy a mužov?
- **Udržateľnosť:** Budú výsledky pretrvávať aj po skončení projektu?

Dôležitým zdrojom informácií pre monitorovanie a hodnotenie sú vaši príjemcovia pomoci. Môžete:

- Monitorovať účasť a úroveň absencie rovnako ako aj sťažnosti, alebo krivdy
- Pripraviť interview a vyhlásenia, prezentovať skúsenosti, skupinové diskusie, prieskumy dotazníky a presvedčivé stretnutia ohľadom spätnej väzby
- Uskutočniť návštevy ohľadom zadanej témy a inšpekcie

Je taktiež dôležité dávať interview a organizovať diskusné skupiny s kľúčovými ľuďmi identifikovanými v rámci analýzy vášho projektu.

### 8.3.6 Diseminácia a mainstreaming

V rámci EQUALu, budete potrebovať identifikovať, šíriť dobrú prax vášho projektu. To znamená, že vaše šírenie dobrej praxe ukáže nové myšlienky a prístupy vytvorené vašim projektom a implikácie pre všestrannú politiku a prax.



Pouvažujte, ako budete zvyrazňovať úspech vášho projektu v zabezpečení rovnosti medzi mužmi a ženami? Ako ukážete, čo fungovalo a nefungovalo vo váš prospech? Ako poskytnete svedectvo pre dobrú prax vo vzťahu k gender mainstreamingu?

Plánujte disemináciu a šírenie aktivít od začiatku. Preverte, či ženy a muži na ktorých sa zameriavate reagujú rôzne na ten istý odkaz. Čítajú rozličné publikácie alebo sledujú alebo počúvajú rôzne médiá?

Zapamätajte si, všetky vaše aktivity spojené s disemináciou musia aktívne rešpektovať zabezpečovať a byť prínosom pre rodovú rovnosť. Zaručte, že ženy, rovnako ako muži sú kľúčovými hráčmi vo aktivitách vašej diseminácie a mainstreamingu. Používajte pozitívny jazyk a predstavu čeliacu rodovým šablónam.

Uistite sa , že rovnako ženy aj muži sú zobrazovaní rovnako a v aktívnych úlohách vo vašich publikáciách (informačných letákoch, brožúrach dobrej praxe, oznámeniach/štúdiách, internetovej stránke) a v interview, documentaries, editorials, opinion pieces, etc. Vždy zahrňte správy o rovnakých príležitostiach v rámci vašich rôznych publikácií a web stránok.

## 9. ANALÝZA RODOVÉHO DOPADU

### 9.1 Pomenovanie KROK-ZA-KROKOM

#### KROK 1 – Pozrite si reprezentáciu a účasť

Uvedené zahŕňa kvantitatívne mapovanie. Otázkou je koľko žien a mužov je zastúpených.

- Ako môj návrh ovplyvní denný život žien a mužov všeobecne, alebo v rámci skupín definovaných vekom, znevýhodneniami, etnickým pôvodom a podobne?
- V akom pomere sú zastúpené ženy a muži v cieľovej skupine?
- Čím sú charakterizovaní?
- Ako sú reprezentované ženy a muži v orgánoch s rozhodovacou právomocou a na rôznych úrovniach? Aký to má dosah/ efekt?

#### KROK 2 – Pozrite sa na prístup ku zdrojom

Skúmajte, ako sú rozhodujúce rezervy rozdelené medzi mužov a ženy na zistenie toho, či sú tam značné rozdiely. Rezervami nie sú len peniaze. Zahŕňajú:

- Čas: čas venovaný ženami a mužmi na produktívne aktivity (také ako platená a neplatená práca, prerušenie kariéry), reprodukčné aktivity (starostlivosť o deti, domáce práce), čas pre komunitu (spolky, politická angažovanosť) a individuálny čas (šport, voľný čas, seba vzdelávanie)
- Informácie: ohľadom práce, tréningy, finančné možnosti, tvorba podniku, pracovné právo a právo na rovnaké príležitosti
- Peniaze a ekonomická sila: finančná závislosť a nezávislosť, súkromné zdroje
- Vzdelanie a tréning: úrovne a sektory a ich vzťah k trendom na trhu práce
- Práca a kariéra: rozdelenie žien a mužov podľa sektorov, funkcií, úrovne, pozícií v rámci zodpovednosti a druh zamestnania (kontrakt s uvedeným termínom, čiastočný úväzok, plný úväzok), percento žien a mužov, ktorí sú nezamestnaní, dlhodobo nezamestnaní, počas prestávky počas kariéry, hľadajúci zamestnanie, samo zamestnanci a lídri spoločností
- IT a komunikácia: prístup k internetu, tréning v počítačovo..... procesoch, percento žien a mužov v biznise, zaoberajúcim sa počítačovými technológiami a **respective impact** týchto technológií na tradične mužský a ženský biznis a profesie
- Sociálne služby: prístup a využívanie **sociálnych služieb zahŕňajúcich zdravotnú starostlivosť, domáce práce, starostlivosť o deti, služby spojené so zabezpečením rodiny a starostlivosť o závislých.** Úroveň týchto služieb v porovnaní s potrebami.
- Mobilita: percento žien a mužov využívajúcich verejnú dopravu, prístup k vlastnému autu, úroveň služieb v porovnaní s potrebami

#### KROK 3 – Pozrite sa na práva a sociálne normy a hodnoty

Čo sa týka práv, skontrolujte existujúce zákony, nariadenia a pravidlá. Sú diskriminačné voči ženám alebo mužom, priamo alebo nepriamo?

Čo sa týka vplyvu na sociálne normy a hodnoty, uvažujte:

- Sú predpoklady čo ženy a muži robia v oblasti na ktorú sa zameriavate? Ako to ovplyvní rodové role, rozdelenie práce, postoje a správanie žien a mužov?
- Sú rozličné hodnoty prisudzované ženám a mužom, alebo feminine and masculine charakteristikám? Napomáha to nárastu nerovností?

## KROK 4 – Pozrite sa na vonkajšie vplyvy

Berte do úvahy faktory ako je všeobecná ekonomická a sociálna klíma, demografické trendy a všeobecne platné zákony, ktoré môžu ovplyvniť negatívne, alebo pozitívne to, čo chcete dosiahnuť.

## KROK 5 – Pohľad na potreby

Zo všetkých uvedených údajov by ste mali zostaviť/ ascertain špecifické potreby žien a mužov v zmysle vašej tematickej oblasti a spôsob ako sa k nim priblížiť. Môžete taktiež uskutočňovať dotazníkové surveys cieľovej skupiny.

Teraz ste pripravení vstúpiť do plánovacej etapy vášho projektu, kde zdefinujete vaše špecifické objektívne ciele, ktoré indikujú to, čo chcete dosiahnuť a kde umiestnite prioritu.

### 9.2 Príklady

#### 9.2.1 *Mobilita*

**Účasť:** Ženy majú menšie príležitosti k súkromným vozidlám, sú častejšími užívateľmi verejnej dopravy a majú tendenciu kombinovať viaceré cesty počas dňa. Taktiež pravidelne cestujú s deťmi a používajú kočíky. Nie sú zastúpené medzi tými, ktorí robia rozhodnutia o doprave a stanovištiach, aby získali zo zlepšenia v sektore. V rámci EQUALu, toto znamená, že môžete potrebovať zahrnúť cestovné výdavky do vašich projektových nákladov.

**Zdroje:** V distribúcii zdrojov je rodový rozdiel (ako napríklad vlastníctvo súkromného vozidla) ktoré opätovne posilňujú existujúce rozdiely s ohľadom na časové strádanie (do tej miery, že súkromné vozidlo predstavuje časovú úsporu).

**Normy a hodnoty:** Väčší dôraz je kladený potrebám mužov, v prípadoch, keď vzniká potreba zdieľať spoločnú vec/ limitované zdroje (jedno rodinné auto).

#### 9.2.2 *Pracovný čas – Rozdelenie práce*

**Účasť:** Značná časť pracujúcich na čiastočný úväzok sú ženy. Navyše, ženy trávia v priemere dve tretiny svojho času na neplatené aktivity; muži len jednu tretinu.

**Zdroje:** Tieto rozdiely v zastúpení majú z rodového hľadiska dosah na rozdelenie zdrojov (čas, príjem, príležitosti v kariére).

**Normy a hodnoty:** Uvedené prispieva k výberom, ktoré sú podmienené rodom, čo sa týka vzdelávania a kariéry a internej distribúcií požiadaviek, týkajúcich sa domácich prác a zodpovedností.

**Práva:** Rôzne práva tých pracujúcich, ktorí pracujú na plný, alebo na skrátený pracovný úväzok bude rôzne vplyvať na ženy a na mužov.

#### 9.2.3 *Segregácia v práci*

**Účasť:** Muži vo veľkom absentujú v profesiách, súvisiacich so starostlivosťou ( horizontálna rodová segregácia). Málo žien má prístup k vyšším postom (vertikálna rodová segregácia). So súčasným demografickým trendom, ktorý sa prejavuje starnutím obyvateľstva a zvyšujúcou sa účasťou žien ako pracovnej sily, príležitosti zamestnať sa v sektore služieb (starostlivosť o deti, starších a iné závislé osoby) majú tendenciu narastať.

**Zdroje:** Problém nízkych platov, črta profesií typických pre sektor starostlivosti, kde dominujú ženy môže byť prekážkou k úspešnému zamestnaniu sa mužov. Viac mužov zastúpených v týchto povolaniach by mohlo mať pozitívny dosah na úroveň príjmov.

**Normy a hodnoty:** Nové modely ženských rolí budú mať pozitívny vplyv na rodovú socializáciu chlapcov a dievčat a prelomiť rigiditu týkajúcu sa povolání.

**Práva:** Opatrenia na zabezpečenie účasti žien v sektore starostlivosti môžu priniesť nové pracovné príležitosti pre mužov bez skúseností a mužov s čiastočnými zručnosťami, pokiaľ v tom istom čase môžu zabezpečiť vzor väčšej rovnosti, čo sa týka distribúcie práce medzi mužmi a ženami.

## 10. KROKY V RÁMCI GENDER MAINSTREAMING (praktické cvičenie)

Vstúpili ste do sveta gender mainstreamingu s jasnou myslou. Uistite sa, že sa vaša analýza nezakladá na tom, ako si predstavujete situáciu, ktorá môže viac, alebo menej korešpondovať s realitou.

Sú tu niektoré náznaky ako si vycibrite svoje analytické skúsenosti:

- Urobte si prieskum oblasti a nespoliehajte sa na zdroje informácií.
- Majte otvorenú myseľ. Zostaňte si vedomí skrytých „atď,atď“ pripojených ku každej informácii, ktorú získate.
- Vyhnite sa zovšeobecneniam ako „ženy majú pocit“ alebo „ženy potrebujú“ ktoré evokujú vytváranie stereotypov, že všetky ženy majú jednoduchú škálu hodnôt, alebo cieľov.
- Opíšte ciele pomocou stupňov. Nekategorizujte výstupy protichodnou terminológiu, ako nesprávny alebo správny, nerovnosť alebo rovnosť, vykorisťovateľ a vykorisťovaný. Skutočnosť je komplexnejšia, takže sa pozrite na „šedé miesta“, ktoré sa musia brať do úvahy.
- Preskúmajte rozličné náhľady. Zameriavajte sa na rôzne zdroje informácií. Informácia nie je nevyhnutne neutrálna. Odráža ciele autora, zábery, osobné limity, históriu, postoje, atď. a nemusia vždy vhodne doplniť fakty.
- Sú údaje, ktoré sú fixné a nemenia sa s časom. Ekonomické, sociálne informácie a sú málokedy stabilné: vedomosť o tom, kedy boli zosumarizované môže spôsobovať veľké rozdiely pre vašu analýzu.
- Myslite politicky. Riešenia sa nájdu prostredníctvom otvorených a vyrovnaných vyjednávání a transakcií medzi rozličnými ľuďmi a ich meniacimi sa vnímaniami a chápaniami.
- Myslite uceleným spôsobom. Identifikujte a berte do úvahy vzájomné prepojenia a vzťahy s ostatnými oblasťami politik.
- Uisťujte sa v prítomnosti, ale plánujte do budúcnosti. Buďte praktickí a strategickí.
- Spolupracujte. Na vyrovnanie sa s nerovnosťami si potrebujete vyvinúť zmysel pre solidaritu, ktorý privádza na scénu ženy aj mužov.

Zdroj: *Gender mainstreaming, Learning and Information Pack, 2000, United Nations Development Programme (UNDP), Gender in Development Programme.*

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

Vyberte si jednu tematickú prioritu v rámci EQUALu nezávisle na rovných príležitostiach a v malých skupinách prejdite dané cvičenie. Môže ísť o skutočnú situáciu, na ktorej chcete pracovať.

Pamätajte si, je to kľúčové zamerať sa na rod/ gender od začiatku do konca. Pri každom kroku sa sústredíte na to, aby ste odhalili nerovnosti, alebo potenciálne nerovnosti medzi mužmi a ženami alebo rozličnými skupinami žien a mužov a vedeli, čo s tým môžete urobiť.

Vyskúšajte a dosiahnite aspoň jeden bod počas každého kroku. Nekomplikujte to.

Pre vašu vybratú oblasť záujmu/ intervencie, skúmajte:

- Ovplyvní tento problém ženy a mužov rôznorodým spôsobom? Nezabúdajte, že nie sú homogénnymi skupinami. Ako to ovplyvní ich bežné životy počas dňa? Používajte rezervný dokument analýzy rodového dopadu v príručke ( pozri bod 10) na pomoc pri nachádzaní niektorých odpovedí.
- Ak sú tam významné rozdiely medzi ženami a mužmi (a zväčša tam sú), aký majú dosah tieto rozdiely pre môj návrh? Bude to viesť k nereálnemu rozdeleniu zdrojov,

služieb, alebo vplyvu medzi ženami a mužmi? Bude to zachovávať nerovnosti alebo umocní väčšiu nerovnosť?

- Čo mám robiť, aby som zaistil rovnosť výstupov pre ženy a mužov? Pouvažujte nad externými odborníkmi a miestnymi skupinami, zaoberajúcimi sa rovnosťou, s ktorými môžete konzultovať pomoc pre vašu stratégiu. Pozrite sa ako môžete dať slovo znevýhodneným skupinám vo vašom projekte.
- Ako budem merať úspech v tejto oblasti (indikátory, ciele) a vedieť, že som zrealizoval zmenu?
- Aké by mohli nastať širšie dôsledky pri zlyhaní rozhodnutia prijať rodovo citlivý prístup?
- Má moja organizácia kapacitu na zabezpečenie rovnosti? Ak niet, čo môžem pre to urobiť?

## 11. AKO ZOHĽADŇOVAŤ RODOVÚ PERSPEKTÍVU V ROZVOJOVÝCH PARTNERSTVÁCH

### Pri analýze obsahu

- Zabezpečujete zhodu celkových cieľov s povinnosťami a prioritami rovnosti ustanovenými v EQUAL?
- Vykonala sa pred plánovaním projektu situačná analýza ktorá odhalí existenciu a dosah rozdielov medzi ženami a mužmi a dôsledky tohto rozdielu?
- Aké vedomosti a skúsenosti o rodovom prístupe majú jednotlivci a NGO zúčastňujúci sa na identifikácii, formulácii a ohodnotení projektu?
- Ako vnímajú ženský a mužský participanti výš projekt v zmysle nákladov, prínosov, prijateľnosti a praktickosti?

### Pri založení špecifických cieľov

- Rozhodli ste sa ako budete zameriavať na potreby žien a mužov ako bolo vyjadrené v analýze?
- Ako bude váš projekt prispievať k zmierneniu predsudkov a konvencií?
- Ako budete podporovať rovnosť?
- Aké prínosy projekt prinesie ženám a mužom?
- Akým spôsobom bude riešiť súčasné bariéry rovnosti rodov?
- Ako splnomocňujete ženy i mužov vo vašej cieľovej skupine?
- Sú kvalitatívne a kvantitatívne príznaky rovnosti primerané a reálne?
- Boli identifikované v a brané do úvahy možné prekážky, ktoré môžu brániť v činnosti a úspešnosti dosiahnutia cieľov?

### Počas definovania, konzultácií a zahrnutia cieľových skupín

- Ako situačná analýza ovplyvnila váš výber cieľových skupín?
- Okrem špeciálnych činností, ako ste zabezpečili aby sa ženy aj muži zúčastňovali rovnomerne na projekte a spravodlivo užívali výhody?
- Ako ste zabezpečili aby ženy aj muži vyjadrili svoje potreby v rámci implementačného procesu a zúčastňovali sa na rozhodovacích procesoch?
- Ako ste zainteresovali organizácie zaoberajúce sa rovnosťou vo vašom okolí, ako aj organizácie predstavujúce vaše cieľové skupiny?
- Povzbudzuje váš mechanizmus konzultácií k spoluúčasti?

### Počas organizovania RP a vypracovávania plánu práce

- Nakoľko sú vaši zamestnanci o rodovom rozmere vašej témy projektu?
- Identifikovali ste vzdelávacie alebo informačné potreby členov komisií a zamestnancov o rodovom prístupe a najefektívnejší spôsob ako ich naplniť (školenia, informačné prehľady, pravidelné konzultácie, diskusia atď.)?
- Poskytli ste školiace kapacity na naplnenie týchto potrieb?
- Zriadili ste vhodný monitorovací mechanizmus na zmeranie dopadu školení na výkonnosť RP v oblasti rodov?
- Vyžadujú všetky referenčné podmienky rodovú citlivosť a/alebo rodovú odbornosť?
- Zabezpečujete rovnakú výplatu?

- Ponúkate možnosti pružnej práce pre ženských i mužských zamestnancov? Koľkí z nich využívajú tieto možnosti? Je to rodovo diferencované?
- Zabezpečujú procedúry nábora a preskúšania zamestnancov rovnaký kariérny vývoj pre ženských a mužských zamestnancov?
- Sú problémy rovnosti rodov zohľadnené v ponukách tovaru a služieb ktoré potrebujete nakúpiť?
- 

#### **Počas zostavovania finančného plánu**

- Zahrnuli ste do rozpočtu náklady na rodovú rovnosť?
- Bol váš rozpočet "rodovo overený" aby zabezpečil aby ženy aj muži mali prínos z plánovaného zásahu?
- Je váš rozpočet postačujúci na implementáciu rovnosti?

#### **Počas implementácie pracovného plánu vrátane medzinárodnej spolupráce**

- Boli vykonané všetky možné kroky na zabezpečenie rodovej vyváženosti v RP komisiách?
- Ako ste zabezpečili, aby všetky partnerské organizácie RP boli zoznamované s rodovým rozmerom projektu?
- Máte k dispozícii vhodné monitorovacie a informačné procedúry, aby bolo možné odhaliť slabiny v partnerstve, keď príde na implementáciu rodového pohľadu v projekte?
- Ako sú implementované podporné prostriedky vrátane obstarania externých konzultácií?
- Ako zabezpečujete, aby projekt rozoznával, rešpektoval a spĺňal rozdielne potreby cieľovej skupiny v rámci implementácie?

#### **Počas organizovania seba hodnotenia**

- Ako zabezpečujete naplnenie cieľov rovnosti rodov?
- Sú kvantitatívne a kvalitatívne ukazovatele vhodné pre meranie rozdelenia výsledkov medzi ženy a mužov?
- Ako monitorujete obsah, služby a administratívny proces vášho projektu?

#### **Počas hodnotenia dopadu RP na rovnosť príležitostí**

- Ako monitorujete a hodnotíte projekt z hľadiska zabezpečenia jednotnosti výstupu pre prospech mužov aj žien?
- Bola vyvinutá náležitá komunikačná stratégia na informovanie relevantných organizácií ohľadom existencie, postupu a výsledkov projektu z rodovej perspektívy?

#### **Počas rozširovania a mainstreamingu**

- Kto je vaše cieľové obecnstvo? Koho sa snažíte dosiahnuť a s akým posolstvom?
- Sú vaše stratégie vhodné k dosiahnutiu tohto cieľa?
- Ako zdôrazňujete vo vašom projekte úspechy v presadzovaní rovnosti medzi ženami a mužmi?

## 12. GENDER MAINSTREAMING A RIADENIE PROGRAMU EQUAL

Rovnosť rodov vplýva na všetky riadiace úrovne programu EQUAL, služby poskytované rozvojovým partnerstvám (RP) ako aj na prácu monitorovacích a výberových komisií.

Ako Managing Authority (MA) alebo Národná podporná štruktúra nemôžete požadovať od DP, aby boli príkladom rodovej rovnosti bez toho, aby ste sa uistili, že dokážete úspešne absolvovať test.

Rovnosť rodov má každodenný dopad na váš spôsob organizácie práce a poskytovania služieb.

### 12.1 Vaše pracovné postupy a procedúry v oblasti rovnosti rodov

#### Závazky na vrcholovej úrovni organizácie

Vedúci zamestnanci musia byť presvedčení, že ohľad na rodové rozdiely zvyšuje kvalitu projektov a zaručuje efektívnejšiu implementáciu programu EQUAL.

Je ťažké presvedčiť RP o dôležitosti rovnosti rodov, ak ho MA alebo NPŠ považuje za marginálnu tému spracovávanú "odborníkom" na rovnosť v rámci organizácie, alebo dôležitú len pre projekty v rámci tematickej priority rovnosti.

Musíte ukázať, že zavádzate teóriu rovnosti rodov do praxe so špičkovou úrovňou podpory.

#### Zrozumiteľné ciele

Stanovte zrozumiteľné ciele: čo chcete dosiahnuť v rámci organizácie a ako to chcete dosiahnuť. Napríklad, ako navrhujete vybudovať schopnosť rodového myslenia u vašich zamestnancov.

Zabezpečte, aby ciele boli konkrétne, merateľné, dosiahnuteľné a realistické, a aby mali jasný časový rámec. Napríklad: procedúry nábory zamestnancov budú preverené v prvom mesiaci, oboznámenie všetkých manažérov o rovnosti rodov prostredníctvom seminárov na budovanie povedomia v treťom mesiaci atď.

#### Spolupracujte a ujasňujte si, kto čo robí

Na zabezpečenie efektívnej implementácie rodovej rovnosti v rámci organizácie je potrebné zaangažovať širokú škálu ľudí. Pouvažujte, ako nastaviť rámec spolupráce so zaangažovaním pracovníkov zo všetkých tematických priorít EQUAL..

#### Dostupnosť odborných znalostí

Odborné znalosti o rovnosti rodov nemajú byť sústredené na jedného alebo dvoch zamestnancov, ale zabudované v rámci organizácie. Venujte čas vybudovaniu schopnosti rodovej rovnosti na všetkých úrovniach vhodnými školeniami a diskusiami. Zapojte externých špecialistov ale nespoliehajte sa výhradne na nich.

Môžete prizvať odborníka na rovnosť rodov, aby posúdil náhodný počet žiadostí EQUAL z predošlého kola, ktoré nespádajú do tematickej priority rovnosti. Tento proces možno použiť na vzdelávanie všetkých zamestnancov. Odborník môže prechádzať jednotlivé žiadosti a klásť relevantné otázky ohľadom dopadu na mužov a ženy a navrhovať zlepšenia tak, aby podporovali prácu RP.

#### Rešpektovanie procesu

Rovnosť rodov je proces. Keď je efektívne implementovaný, stáva sa súčasťou každodennej práce a myslenia.



### **12.1.1 Nábör zamestnancov a organizácia práce**

- Pozrite sa na zloženie svojich zamestnancov: koľko mužov, koľko žien, na akých úrovniach a s akým rozsahom zodpovednosti? Použili ste ciele týkajúce sa rovnosti pri náboe a prijímaní zamestnancov?
- Je schopnosť porozumieť problematike rovnosti rodov podmienkou pre zamestnanie pracovníka? Vykonávate gender školenia pre novoprijatých zamestnancov, ktorí nemajú tieto vedomosti?
- Ponúkate pružné pracovné možnosti pre ženy a mužov? Nakoľko sa tieto možnosti uplatňujú? Sú znakom rodového prístupu?
- Zabezpečili ste rovnakú mzdu u zamestnancov, čestné a rovnaké možnosti vzdelanostného rastu a prístupu k pracovnému postupu v rámci organizácie?
- Hodnotíte zručnosti a vedomosti zamestnancov, aby ste zistili ich potreby vzdelávania? Je vzdelávanie o rovnosti rodov poskytované všetkým zamestnancom?
- Ako organizujete interné porady (doba trvania, kedy sa konajú atď.)?
- Sú gender proofing ciele zahrnuté vo všeobecnom hodnotení zamestnancov?
- Sú problémy rovnosti rodov brané do úvahy v ponukách tovaru a služieb? Napríklad, môžete zverejniť, že nakupujete len od spoločností ktoré dodržiajú rovnosť rodov.

### **12.1.2 Monitorovacie/výberové komisie – členstvo a organizácia**

Bude potrebné aktívne vyhľadávať ženy a mužov na zaistenie vyváženého pomeru v komisiách, na všetkých úrovniach a vo všetkých roliach. Niektoré krajiny preferujú systém kvót aby garantovali túto vyváženosť.

Predstavitelia equality bodies by mali byť členmi monitorovacích výborov kvôli posilneniu dostupnosti odborných vedomostí pre členov.

Aj v tomto prípade dĺžka stretnutí a spôsob organizácie má vplyv na participation rates.

Môžete vytvoriť priestor pre diskusiu a rovnosti rodov v rámci každej EQUAL témy. Môže to byť stály bod programu každého stretnutia, ktorý musí byť pripravený dopredu, aby inicioval produktívnu diskusiu.

Môžete identifikovať vzdelávacie potreby členov komisie. Chápu rovnosť rodov? Chceli by hlbšie pochopiť posúdenie rodového dopadu? Navrhujte a organizujte vhodné vzdelávanie na naplnenie ich potrieb.

### **12.1.3 Monitoring a hodnotenie**

Monitorujte a hodnotte pokroky, aby bolo viditeľné nakoľko ste dosiahli svoje ciele a vykonajte potrebné korekcie.

### **12.1.4 Dostupnosť zdrojov a nástrojov**

Zabezpečte náklady na rovnosť rodov vo vašej organizácii v rámci bežných strategických výdavkoch.

## **12.2 Vaše služby v rámci rodovej rovnosti**

### **12.2.1 Informačná rola**

Podporujte posolstvo o rovnosti príležitostí vo všetkých informačných aktivitách keď štartujete výzvu. Pamätajte si, obrázky rozprávajú výraznejšie než slová, čiže dbajte aby obrázky odovzdávali to správne posolstvo.

Môžete zbierať a šíriť informácie o nástrojoch a zdrojoch rovnosti rodov a sprístupnite ich na svojej web stránke.

Môžete nájsť a sprístupniť príslušné európske, národné, regionálne a miestne štatistiky o postavení žien a mužov v rôznych oblastiach pre všetky tematické priority EQUAL.

### **12.2.2 Dozor a poradenstvo pre žiadateľov**

Informujte žiadateľov že EQUAL's kladie dôraz na rovnosť rodov. Vyzdvihnite, že sa jedná o integrálnu súčasť EQUAL a nie niečo voliteľné, čo môže byť pridané zaškrtnutím tej "správnej kolónky" v dotazníku.

Vysvetlite, že žiadatelia ktorí preukážu, že dodržiajú rovnosť v rámci celého projektu, majú väčšiu šancu na úspech.

Poskytnite informácie o rovnosti rodov všetkým žiadateľom, najmä tým ktorí ich nepožadovali. .

Pripravte pomôcky pre žiadateľov s otázkami o rovnosti rodov. Podporte túto službu krátkymi stretnutiami "one-to-one" kde môžu diskutovať o tom, ako môžu začleniť rovnosť do jadra svojho projektu. Pozvite záujemcov na všeobecné úvodné školenie o EQUAL a rovnosti rodov.

"Predajte" výhody metódy rovnosti rodov pre obe pohlavia. Predkladatelia projektov musia spoznať jej dôležitosť a zabudovať ju do koncepcie projektu.

Objasnite, že dodatočné náklady vzťahujúce sa k rovnosti rodov sú oprávnené.

Vysvetlite dôležitosť uskutočnenia analýzy rodového dopadu v etape plánovania projektu. Vysvetlite, že pokiaľ nerozpoznajú dopad svojich projektov na rôzne skupiny, nemôžu si byť istí či majú negatívny účinok, i keď neúmyselný.

Pomôžte presne určiť relevantné zdroje informácií vrátane Help štatistík rozčlenenia podľa pohlavia pre tieto analýzy..

Môžete zostaviť databázu odborníkov na rovnosť rodov s ktorými môžu žiadateľ s konzultovať prostredníctvom vašej webovej stránky.

Doporučujte kontaktovanie organizácií zaoberajúcich sa rovnosťou a relevantných neziskových organizácií, ktoré im pomôžu zostaviť presný obraz rozdielnych potrieb, skúseností a aspirácií žien a mužov..

Z vašej strany preukážte, že ste implementovali vaše pravidlá rovnosti ako zamestnávateľ, aj ako poskytovateľ služieb

### **12.2.3 Výber a hodnotenie projektu**

Použite pozitívny bodovací systém so zvláštnym prihliadnutím na projekty ktoré jasne preukazujú zdôrazňovanie rovnosti v rámci celej prihlášky.

Musíte stanoviť minimálny počet bodov, ktoré projekt musí dosiahnuť. Návod, ako to dosiahnuť, je zahrnutý v tejto príručke. (pozri poznámka 16).

Prihlášky, nespĺňajúce štandard rovnosti rodov majú byť zamietnuté alebo vrátené späť s odporučeniami na zlepšenie. Schválenie projektu môže byť podmienené implementáciou navrhovaných zmien. Toto pravidlo má byť uplatnené na všetky prihlášky bez ohľadu na tematickú prioritu EQUAL.

### **12.2.4 Vaša podporná a monitorovacia rola**

S RP musí existovať nepretržitý dialóg, aby bolo možné ohodnotiť, nakoľko boli úspešní pri dosiahnutí cieľov v oblasti rovnosti rodov.

Keďže rovnosť rodov je proces, vyskytnú sa mnohé komplikácie (zákruty).

Spýtajte sa, či RP majú špecifické potreby vzdelávania, aby posilnili výkonnosť v oblasti rovnosti rodov. Môžete poskytovať školenia na naplnenie týchto potrieb alebo kontaktovať ich so špecialistami na rovnosť rodov s ktorými môžu konzultovať kľúčové momenty implementácie projektu.

Pozorne sledujte prípadné medzery v informáciách, nájdené žiadateľmi. Môžete napríklad objednať gender štúdie na vyplnenie týchto medzier.

Objasnite vlastníkovi projektu, že budete pravidelne monitorovať dopad rovnosti na všetky projekty.

Vo svojich reportoch majú poskytovať relevantné informácie, ktoré umožňujú ohodnotenie. Všetky údaje týkajúce sa projektu majú byť rozdelené podľa pohlavia, ale aj iných kritérií ako vek, etnická a konfesionálna príslušnosť, pokiaľ sú tieto údaje známe. Analýza musí ísť nad rámec čísel.

Pokiaľ zistíte slabiny, vydajte odporúčenia ktoré musia byť akceptované. Pokiaľ RP oznámi ťažkosti pri dosahovaní cieľov v oblasti rovnosti, podporujte ich pri hľadaní riešenia.

Návštevy v rámci projektu sú vhodným momentom na nahliadnutie na úspechy v oblasti rovnosti rodov a diskusiu s vlastníkmi projektu a, pokiaľ je to možné, aj s niektorými príjemcami pomoci, o úspechoch i problémoch pri dodržovaní rodového pohľadu.

### **12.2.5 Rozširovanie a mainstreaming aktivity**

Nezabúdajte na konečný cieľ rovnosti rodov – kvantifikované zníženie nerovnosti medzi ženami a mužmi a zvýšenú rovnosť vo všetkých oblastiach.

Všetky vaše aktivity majú zdôrazňovať túto skutočnosť.

Tiež nezabudnite, že RP majú čo poskytnúť jedna druhej a môžu byť dôležitým zdrojom informácií. Môžete organizovať pravidelné stretnutia v rámci každej tematickej priority ako aj naprieč prioritami s cieľom poskytnúť RP možnosť výmeny informácií a skúsenosti v oblasti rovnosti rodov.

Zasieťovanie aktivít v rovnosti rodov na národnej a regionálnej úrovni môže byť užitočným nástrojom na rozšírenie výsledkov a mainstream aktivít.

Ďalšou možnosťou je spárovanie (twinning) RP pracujúcich v rámci tematickej priority rovnosti príležitostí s RP pracujúcimi v rámci iných priorít kvôli výmene informácií a poskytovaniu podpory a znalostí.

## 13. PRAKTICKÉ CVIČENIE.

### 13.1 Gender mainstreaming a riadenie programu EQUAL

Preskúmajte, ako vaša organizácia stojí v oblasti rodov a dohodnite zmenu.

V malých tímoch (traja ľudia) definujte východiská rovnosti rodov vo vašej organizácii – počet žien a mužov, vzdelanie, mzdové hladiny, náborové procedúry.

Ako možno zlepšiť rovnosť rodov? Navrhnite plán pozostávajúci z maximálne piatich opatrení ktoré chcete implementovať. Predstavivosti sa nekladú medze.

V rámci tímu informujte jeden druhého a diskutujte o navrhovaných opatreniach.

V ďalšom kroku môžete zahrať vyjednávanie o implementácii niektorých opatrení

Opäť budete pracovať v skupinách po troch, pričom každý hrá odlišnú rolu.

- 1) "A" je vyjednávač požadujúci zmenu
- 2) "B" je manažér ktorého je treba presvedčiť
- 3) "C" je pozorovateľ

Vyjednávač vysvetlí detaily východiskovej situácie, súvislosti dohody a postup negociačného procesu vrátane pozície manažéra hraného "B". Manažér vyjednáva. I

Hra sa hrá približne päť minút, potom si vyjednávač a manažér dajú spätnú väzbu, ako prežívali svoje roly. Pozorovateľ dáva spätnú väzbu ohľadom dohody, reči tela, otvorených a uzavretých otázkach atď. Všetci účastníci sa vystriedajú v role vyjednávača, manažéra a pozorovateľa.

Informujte v rámci väčšej skupiny ako ste sa cítili v každej role. Ako úspešní ste boli vo vyjednávaní? Aké boli vnímané prekážky?

Pamätajte si, najdôležitejšou zručnosťou pri vyjednávaní je schopnosť zaučiť aby obe strany akceptovali výsledok. Všetky úspešné vyjednávanie sa riadia nasledovným postupom:

- Príprava: identifikujte čo chcete dosiahnuť vyjednávaním a aké je pravdepodobné stanovisko protistrany
- Uvítanie k vyjednávaniu: otváracie vyhlásenie kde vyjadríte vami očakávaný výsledok jednania a niektoré kľúčové úlohy ktoré je potrebné diskutovať a objasniť. Dohadovanie; diskutuje sa o rozdielnych potrebách a obmedzeniach a hľadajú sa možné dohody.
- Uzavretie dohody: všetky podmienky sú dohodnuté a je dosiahnuté spoločné riešenie. Ak sú obe strany spokojné, vyjednávanie je ukončené.
- Tajomstvo úspešného vyjednávanie je dodržovanie týchto krokov v poradí. To vyžaduje:
  - prejavenie empatie
  - aktívne načúvanie
  - zrozumiteľnosť v komunikácii
  - kladenie strategických otvorených otázok
  - schopnosť stanoviť hranice a ciele kvôli dosiahnutiu efektívneho rozhodovania Ability
  - vedieť ako uzavrieť jednanie
  - schopnosť budovať dlhodobé vzťahy

## 14. AKO ZOHLADNIŤ RODOVÚ PERSPEKTÍVU V RIADENÍ PROGRAMU

### Pri výbere monitorovacej/výberovej komisie

- vykonali ste všetky potrebné kroky na zabezpečenie rodovej vyváženosti členov komisií?
- Zistili ste vzdelávacie a informačné potreby členov komisií o rodovom prístupe?
- Analyzovali ste tieto potreby a identifikovali najefektívnejší spôsob ich naplnenia?
- Poskytli ste školenia alebo budovanie spôsobilosti na naplnenie týchto potrieb?
- Určili a poskytli ste zodpovedajúcu dokumentáciu a školiace materiály?
- Boli členovia komisií inštruovaní o rodovej problematike?
- Pripravujete systematicky informácie o rovnosti rodov a prezentujete ich na stretnutiach tak, aby zabezpečili diskusiu o rodovej problematike?

### Pri plánovaní štartu a pri odštartovaní programu

- Potvrdili ste jasne dôraz iniciatívy EQUAL's na rodový prístup a jeho význame pre žiadateľ s vo všetkých informačných materiáloch?
- Stanovili a potvrdili ste relevantné informácie o rodoch, zvlášť socio-ekonomické informácie a údaje členené podľa pohlaví, aby ste pomohli vlastníkom projektu pri analýzach?
- Konzultovali ste so špecialistami na rodovú problematiku a predstaviteľkami žien na všetkých úrovniach aby ste poznali ich názory a prípadné prínosy do programu?
- Ako ste inštruovali všetkých zamestnancov o rodovej problematike?

### Pri štarte výzvy

- Poskytli ste dostatočné informácie potenciálnym žiadateľ s o rodovom prístupe a jeho význame v rámci projektu?
- Zdôraznili ste dôležitosť vykonania analýzy rodového dopadu v plánovacej fáze?
- Poskytli ste žiadateľom zoznam odborníkov na rovnosť rodov ktorí im môžu pomôcť pri tejto úlohe?

### Pri usmerňovaní a poradenstve potenciálnym žiadateľom

- Sú vaši zamestnanci dostatočne pripravení na poskytovanie informácií a podpory žiadateľom o rodovom prístupe?
- Ak nie, aké opatrenia ste prijali na naplnenie tejto potreby?

### Pri analýze žiadostí a výbere RP

- Vysvetlili žiadatelia pravdepodobný dopad na ženy a mužov?
- Je analýza súčasnej situácie mužov a žien postačujúca?
- Sú poskytnuté údaje členené podľa pohlaví?
- Bola cieľová skupina projektu zahrnutá pri tvorbe návrhu akcie?
- Sú plánované aktivity dostatočné na dosiahnutie cieľov v rámci rovnosti?
- Akým spôsobom prispeje návrh k spozitívneniu rodovej rovnosti?
- Ako sa zaistí v každej fáze projektu, že sa zohľadnia odlišné potreby žien a mužov?
- Ktoré z opatrení, dávajúcich spätnú väzbu ohľadom cieľovej skupiny sú v platnosti a majú vplyv na implementáciu projektu?
- Aký prínos bude pre oba rody?

- Prejavili svoj záväzok k rodovej rovnosti jasne?
- Majú dostatočné kapacity na uskutočnenie?
- Je ich rozpočet dostatočný a realistický na splnenie rodových prísľubov, ktoré si stanovili?

#### **Počas podpory implementácie RP**

- Má váš tím nevyhnutné skúsenosti a a disponuje odbornými poznatkami na posúdenie možného rodového dopadu projektu počas implementácie ?
- Ak nie, ako bude potrebná odbornosť zabezpečená/ vyvinutá, alebo požadovaná?
- Ako sa uistíte, že vaše podporné služby sú dostatočné na zabezpečenie potrieb RP ohľadom informovanosti a riadenia ohľadom rodovej rovnosti?

#### **Počas monitorovania a hodnotenia programu a iniciatív**

- Informovali ste jasne RP o údajoch, ktoré bude potrebné monitorovať aby sa hodnotil program tak, aby ste si boli istí, že ciele rodovej rovnosti sú zohľadňované?
- Zaviedli ste kontrolný systém, ktorý vám zaistí zaznamenať slabé miesta v súvislosti s rodovou problematikou a zaviesť nápravné akcie, kde je potrebné?
- Bol váš hodnotiaci tím informovaný o relevantných rodových výstupoch?

#### **Počas organizovania diseminácie a mainstreamových aktivít**

- Uistujete sa neustále, že všetky poskytované informácie o EQUALE zahŕňajú rodovú dimenziu?
- Ako zabezpečujete, že pri výbere námetov a agendy pre všetky aktivity EQUALu sú zohľadňované priority rovnosti ?
- Ako sa ubezpečujete, že sa rovnako zúčastňujú ženy a muži na všetkých akciách EQUALu ako hovorcovia, predsedajúci, rozhodovatelia, atď. a rovnako sa im poskytujú konzultácie počas príprav a následných akcií
- Ako informujete účastníkov týchto aktivít o rodovej dimenzii v rámci diskusií EQUALu (východisková dokumentácia, prezentácie, ustanovenie agendy)?
- Ako zabezpečíte, že príklad dobrej praxe je systematicky dodávaný do politik zamestnania a sociálnej inklúzie?
- Ako plánujete budovať potrebné siete a komunikačné kanály naprieč regiónmi a medzi organizáciami a politickými činiteľmi na posilnenie tohto procesu?

## 15. HODNOTIACI GRID NA POSÚDENIE RODOVEJ DIMENZIE ŽIADOSTI

### 15.1 Príklad

Prosím, ohodnot'te každú nasledujúcu otázku ako:

- 1) Veľmi dobre
- 2) Dobre
- 3) Priemerne
- 4) Celkom dobre
- 5) Slabo

#### 1) Analýza kontextu

Obsahuje projekt dôkazy overenia odlišných situácií, potrieb a aspirácií žien a mužov?

##### Dôkaz

Odkaz na štúdie, rodovo - odlišiteľné údaje, príspevok/ vklad miestnych skupín, zaoberajúcich sa rovnosťou.

#### 2) Špecifické ciele a cieľová skupina

Sú špecifické ciele zacielené na potreby žien a mužov ako vyjadruje analýza? Zameriavajú sa špecifické ciele na rozlíšenie nerovností a napomáhajú rovnosti?

##### Dôkaz

Na záver jeden špecifický cieľ, týkajúci sa rovnakých príležitostí medzi ženami a mužmi.

#### 3) Predstavenie projektu

Preukazujú, ako budú zavádzať rovnosť príležitostí počas etáp realizácie projektu? Je ich prístup uskutočniteľný? Sú uvažované aktivity primerané k stanoveným cieľom?

##### Dôkaz

Existencia jasnej stratégie rovností príležitostí, ťahajúca sa ako niť všetkými aktivitami projektu.

Počet aktivít, ktoré sa týkajú rovnakých príležitostí medzi mužmi a ženami.

#### 4) Implementácia projektu – Metódy a zdroje

Preukazujú, že rozumejú rodovým aspektom svojho projektu a môžu ich realizovať? Sú metódy a ľudské zdroje postačujúce a primerané na uskutočňovanie aktivít rovnosti? Je ich rozpočet dostatočný a realistický na dosiahnutie cieľov rovnosti?

##### Dôkaz

Existencia jasnej stratégie na budovanie rodovej kapacity a expertízy partnerstva a posilniť ju primeranými rezervami (personál, rozpočet, externá pomoc, nástroje atď.).

Jasné prehlásenie partnerov RP ohľadom rodovej rovnosti a podloženie dôkazom, že sú zamestnávateľia dodržiavajúci rodovú rovnosť.

## 5) Implementation of the project – Evaluation

Is a gender evaluation planned for all the activities to ensure the project tackles inequalities and promotes equality between women and men?

### Dôkaz

Vhodné kvantitatívne a kvalitatívne indikátory, ktoré merajú dosah na mužov a ženy.

## 15.2 Hodnotiaci grid na posúdenie rodovej dimenzie

### SÚČET

Veľmi dobre	= 4
Dobre	= 3
Priemerne	= 2
Celkom dobre	= 1
Slabo	= 0

### Výpočet:

Ak máte 2 „veľmi dobre“, 1 „dobre“ a 2 „celkom dobre“ výsledné súčet bude:

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

Celkový súčet je 20.

### Vaše celkové zhodnotenie

Celkove, predpokladáte/ myslíte si, že projekt vo všetkých svojich aspektoch berie do úvahy všeobecný cieľ rovnosti medzi ženami a mužmi a aktívne tomu napomáha? Vysvetlite, prosím.

Ak vaše celkové ohodnotenie je „celkom dobré“ alebo „slabé“, aké odporúčania by ste mali dať žiadateľom na posilnenie dimenzie rovnosti ich projektu?

### Poznámka:

*Projekt, ktorý dosiahne menej ako 10 bodov, alebo celkové ohodnotenie „celkom dobre“ alebo „slabo“ nemôže byť financovaný. V prípade zváženia, žiadosť môže byť zaslaná späť žiadateľom s pripomienkami zapracovania rovnosti. Tieto musia byť zapracované pred tým ako bude projekt vzatý do úvahy.*

*(Zdroj podľa gridu vytvoreného pre hodnotiteľov pre cieľ 3 ESF vo Francúzsku. « FSE France. Intégration de l'égalité des chances femmes-hommes dans les projets Objectif 3: grille de l'instructeur », Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale / RACINE, Juin 2004)*



## 16. OKNO K PROJEKTOM EQUALU

### **E–QUALITY, rozvoj systému kvality pre podporu poradenstva a služby zamestnanosti, Grécko**

(Téma 1A, GR-200889)

[www.equality.gr](http://www.equality.gr)

*Projekt E-QUALITY vytvára systémy kvality na posilnenie štruktúry, služieb a zručnosti personálu organizácií, vykonávajúcich kariérne poradenstvo, podporu a poradenstvo sociálnym skupinám, ktoré čelia viacsobným a narastajúcim prekážkam pri vstupe, alebo návrate na trh práce. Od začiatku, partneri RP absolvovali rodový výcvik, takže mohli začleniť tento aspekt do svojej práce a rozhodovacieho procesu vlastného personálu. Pre svoj výskum, včlenili rodovo- zamerané otázky do príručiek na vyplnenie formulárov a do všetkých dotazníkov. Rodová rovnosť bola taktiež jedným z kľúčových faktorov, ktoré vytvorili metodické nástroje na vytvorenie postupov kvality a tvorí časť tréningu a podpory poskytnutej pre poradcov. Navyše, zaujímavé rodovo prepojené výstupy sa vyvinuli zo siete vytvorenej agentúrami, poradcami, zamestnávateľmi a cieľovou skupinou.*

### **Risques d'exclusion des agriculteurs isolés et construction de nouvelles formations, France**

(Theme 3F, FR-RAL-2001-10789)

*Toto RP sa zameralo na podporu rizikových farmárov. V analýze potrieb otestovali rôzne podnety, ktorým boli vystavení muži, ale taktiež ženy. Toto odhalilo dôležitú úlohu, ktorú zohrali ženy vo farmárstve napriek nedostatku profesionálneho odlišovania a statusu. Ženy sú aktívne vo všetkých doménach vidieckeho života - profesionálneho, rodinného a dedinského života na dedine – ale niekedy s nedostatočnou odvahou vo svojich profesionálnych zručnostiach. Ako výsledok, včlenili množstvo rolí, ktoré zohrávajú ženy a muži na farmách do svojho projektového zámeru a tréningových kurzov. Navyše, vytvorila sa tréningová skupina pre ženy, na zvýšenie ich sebavedomia.*

### **JIVE Partners, Spojené kráľovstvo**

(Theme 4H, UKgb-35)

*JIVE partneri zamerali svoju pozornosť na technický sektor strojárstva , výstavby a technológií, kde sú ženy minoritou - 10% žien zastúpených vo výstavbe, 1% a 4% žien v strojárskej a stavebnej učňovskej príprave, 7% žien pracujúcich v strojárskych technológiách. Ako prvý krok do ich partnerstva to priviedlo dve národné tréningové organizácie (jedna Strojárska a stavebná a druhá Služby pre nehnuteľnosti), ktoré prejavili záujem otvoriť sa v rámci sektoru pre ženy. Napomáha ženám pracujúcim, študujúcim, a zvažujúcim vstup do sektorov ako sú strojárstvo, výstavba a technológie. Taktiež hľadá spôsob ako môže podporiť podstatný postoj a kultúrnu zmenu v rámci sprievodného kariérneho postupu, počas zabezpečovania výcviku , pri zamestnávaní a v postupoch pri práci týchto spoločností v daných sektoroch.*

### **RepaNet - Reparturnetzwerk Österreich**

(Theme 2D, AT-3-08/135)

*Repanet podnecuje vznik sociálnych podnikov v opravárenskom sektore. Poskytuje tréningy dlhodobu nezamestnaným zamerané na opravu domácich zariadení a iných predmetov každodennej potreby. Keďže muži dominujú v tomto odbore, Repanet sa zameria na priblíženie žien do tejto schémy. Dosiahol to prostredníctvom vzbudzovania povedomia, gender tréning a adaptáciu pracovného priestoru, aby lepšie vyhovoval potrebám dlhodobu nezamestnaných žien ako aj mužov. Navyše, bola zriadená pracovná skupina pre gender mainstreaming, ktorá sa pravidelne stretáva, aby si vymenila skúsenosti v rámci RP a urobila rozhodnutia a určila zodpovedného človeka pre gender mainstreaming oblasť, ktorá má silu udelenia veta pre rozhodnutia RP, ktoré nezabezpečujú rovnosť.*

### **Vývojári rodovej rovnosti -Gender Equality Developers (GED), Švédsko**

(Theme 4H, SE-59)

*Vývojári rodovej rovnosti (GED) sa zameriavajú na organizácie, ktoré sa zaujímajú o zavedenie plánov rodovej rovnosti, čím sa zabezpečia pracovné podmienky zahrňujúce potreby žien a mužov. Na zrealizovanie tohto, pôsobí to na úrovni individuálnej, kolektívnej a organizačnej vzbudzujúce povedomie toho, čo to znamená byť ženou, alebo mužom v pracovnom živote a ako metódy spoločnosti a prístup môže zlepšiť rovnako organizačnú efektívnosť a zabezpečovať rovnosť medzi ženami a mužmi.*

*Toto odtrénovali vývojári rodovej rovnosti a zostavili stretnutia zvyšujúce povedomie pre zamestnávateľov a ich zamestnancov.*

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

(Theme 4H, DE-EA- 31910)

*Široké partnerstvo zložené zo spoločností, organizácií, miestnych autorít, poskytovateľov tréningov, úrady práce a zamestnávateľov a odbory sa spolu zišli ako časť tohto partnerstva s úmyslom nastolenia rodovej vyváženosti v sektore ICT sektora a zvyšovania vplyvu žien pri vytváraní informačnej a na vedomostiach založenej spoločnosti. Práca RP začína na školách, službách v kariérom poradenstve a prevádzkovateľov mainstreamových tréningov, aby zaistili, že dievčatá majú viac príležitostí naučiť sa, alebo trénovať zručnosti v súvislosti s IT. Na druhej strane spektra, spolupracuje so spoločnosťami ohľadom vyvinutia rodovo citlivého náboru a pracovných praktík. Telekom, jeden z významnejších zamestnávateľov v ICT sektore v Nemecku a partner tohto RP je zodpovedný za gender mainstreaming a management rozmanitosti. Toto zahŕňa poskytnutie „vyváženosti počas pracovného života“ pre ženy a mužov a zavedenie poradných schém na pomoc manažérkam postupovať po spoločenskom rebríku.*

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

(Téma 4g, IE-19)

*National Flexi-Work Partnership (súčasť nadnárodnej siete FAIR) smeruje k podpore vyváženosti vzťahu práca/život u pracujúcich rodičov a pestúnov, starších ľudí a ľudí s mentálnymi zdravotnými ťažkosťami. Súčasťou ich práce je nábor takzvaných „nestereotypných ľudí“, napr. mladších mužov a staršie ženy pre prácu v centrách starostlivosti o deti. Snažia sa vytvoriť zamestnanecký kolektív vyvážený z hľadiska rodov a veku, pretože veria, že to má vplyv na ranné vývojové štádiá života dieťaťa, keď poskytuje oba modely role: mužský a ženský.*

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

(Téma 4H, IT-G-VEN-003)

*Toto RP vyvinulo spolupracujúcu sieť založenú na centrách rovnosti príležitostí, ktoré poskytujú informácie, podporu, vzdelávanie a nástroje pre organizácie verejného a súkromného sektora, aby tieto mohli lepšie poskytovať rovnaké príležitosti mužom a ženám. Pracujú v úzkej spolupráci s mestskými zastupiteľstvami, regionálnou samosprávou a*

administratívou na vývoji modelu, ako verejné a privátne organizácie na danom území môžu spolupracovať na upevnení rodového prístupu ako súčasťou regionálnej politiky. RP založilo Platformu pre pôsobenie rodovej rovnosti (Platform for Gender Equality Action) (<http://www.gender-platform.net>) zahrnujúcu okrem neho aj RP z Rakúska a Švédska. Vypracovalo sadu nástrojov a služieb, ktoré podporujú rovnosť rodov na trhu práce v kontexte miestneho vývoja a zavedenie rovnosti rodov v rámci zásadných zmien v organizácii (ako napr. zmena firemnej kultúry).

### **Multikulturálnosť ako východisko v pracovnej komunite, Finland**

(Téma 1B, FI-13)

*V pracovných komunitách spájajúcich zamestnávateľov a zamestnancov, ako aj členov migrantských komunít a fínskych pracujúcich, toto RP sa snaží vytvoriť nové nápady, vyvinúť, realizovať a testovať metódy dobrých praktík pre zavedenie tolerancie a multikulturalizmu v práci a vzdelávaní, aby sa zvýšila zamestnateľnosť imigrantov. Fíni a prisťahovalci, ženy aj muži, sa učia jeden od druhého nazeraním očami inej kultúry a rozptyľovaniu predsudkov spôsobených neinformovanosťou. Zámerom je založenie šesnástich pracovných komunít, kde rozdielnosť bude chápaná ako východisko. Okrem toho kluby pracovnej kultúry sú pripravené poskytovať podporu, poradenstvo, materiály a návody pre členov prisťahovaleckých komunít.*

### **Emprego Apoiado, Portugal**

(Téma 1 A, PT-2001-070)

*Toto RP je zamerané na posilnenie miestnych komunít. Vyvinulo rozsiahle partnerstvo spájajúce miestne zväzy, samosprávu a priemyselné zväzy so skupinami čeliacimi diskriminácii, ako sú invalidi, mentálne postihnutí, cigáni, migranti a obeť domáceho násillia. Dôraz je na posilnenie a podporu vzťahov s podnikmi prostredníctvom prístupu tzv. „podporovanej zamestnanosti“. Cieľové skupiny organizujú „fóra rozdielnosti“, ktoré zahrnujú miestne komunity a umožňujú diskusie o všeobecných záujmoch, ako sú sociálna a profesionálna inklúzia, podpora zmeny, boj proti nerovnosti rodov, a na vybudovanie „moci komunity“. Ženy sú školené vo vodcovských schopnostiach, aby boli silnejšie a lepšie podporovali svoje komunity cez tieto fóra.*

Viac podrobností o uvedených projektoch a práci ďalších RP EQUAL navštívte EQUAL common database (ECDB)

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

## 17. ZDROJE

### 17.1 INFORMÁCIE O IS EQUAL

Web stránka EQUAL a EQUAL spoločná databáza (ECDB)

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

EQUAL extranet on CIRCA

<http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/Home/main?index>

### 17.2 PUBLIKÁCIE OHĽADOM GENDER MAINSTREAMING, EURÓPSKÝCH ŠTRUKTURÁLNYCH FONDÓV A IS EQUAL

#### BELGICKO

IMPLEMENTING GENDER MAINSTREAMING IN EQUAL PROJECTS: A PRACTICAL GUIDE FOR PROMOTERS.

ESF AGENCY OF THE FRENCH SPEAKING COMMUNITY (2003)

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

#### NEMECKO

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

BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEID.

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

#### GRÉCKO

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

MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS. 2003.

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

#### ŠPANIELSKO

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

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES.

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

SUGERENCIAS PARA INTEGRAR EL ENFOQUE DE GENERO EN LOS PROYECTOS EQUAL.

EMAKUNDE/INSTITUTO VASCO DE LA MUJER. 2001

#### FRANCÚZSKO

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>

## **TALIANSKO**

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

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

## **MAĎARSKO**

GUIDELINES ON EQUAL OPPORTUNITIES FOR APPLICANTS AND EVALUATORS. 2004

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

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

## **SPOJENÉ KRÁĽOVSTVO**

### **ANGLICKO**

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

[www.equal.ecotec.co.uk](http://www.equal.ecotec.co.uk)

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

## **ŠKÓTSKO**

TOOLKIT FOR MAINSTREAMING EQUAL OPPORTUNITIES IN THE EUROPEAN STRUCTURAL FUNDS. EUROPEAN POLICIES RESEARCH CENTRE. UNIVERSITY OF STRATHCLYDE.

[www.eprc.strath.ac.uk](http://www.eprc.strath.ac.uk)

## **WALES**

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

[www.wefo.wales.gov.uk](http://www.wefo.wales.gov.uk)

APPLYING FOR EUROPEAN STRUCTURAL FUNDS IN WALES – EQUAL OPPORTUNITIES. ADDITIONAL GUIDANCE FOR APPLICANTS AND ASSESSORS. CHWARAE TEG. EUROPEAN EQUALITY PARTNERSHIP.

## **17.3 PUBLIKÁCIE EUROPSKEJ KOMISIE**

EUROPEAN COMMISSION. INFORMATION ON GENDER MAINSTREAMING

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

EUROPEAN COMMISSION. EU STATISTICS ON GENDER

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

EUROPEAN COMMISSION. COMMUNICATION: "INCORPORATING EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN INTO ALL COMMUNITY POLICIES AND ACTIVITIES" (COM(96)67FINAL). IN ELECTRONIC FORM ONLY IN FRENCH.

REPORT ON EQUALITY BETWEEN WOMEN AND MEN, 2004. EUROPEAN COMMISSION.

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

GENDER EQUALITY IN THE AMSTERDAM TREATY

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

#### **17.4 PUBLIKÁCIE SPOJENÝCH NÁRODOV**

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/](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](http://www.undp.org/gender/docs/RBEC_GM_manual.pdf)

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

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

UN STATISTICS

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

UNITED NATIONS. ECOSOC, 1997.

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

#### **17.5 PUBLIKÁCIE RADY EURÓPY**

COUNCIL OF EUROPE, 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)