

EVROPSKÉ STRUKTURÁLNÍ FONDY ROVNOST ŽEN A MUŽŮ V PROJEKTOVÝCH PŘIHLÁŠKÁCH

Cecilia Asklöf | Birgitta Hedman | Helena Strandberg | Karin E. Wenander



EVROPSKÉ STRUKTURÁLNÍ FONDY ROVNOST ŽEN A MUŽŮ V PROJEKTOVÝCH PŘIHLÁŠKÁCH

Cecilia Asklöf | Birgitta Hedman | Helena Strandberg | Karin E. Wenander

Vytvořeno v rámci twinningového projektu pro „Zlepšení veřejného institucionálního mechanismu pro aplikaci, prosazení a kontrolu rovného zacházení s muži a ženami“

Praha 2003



Obsah

Předmluva

1.	Rostoucí význam rovnosti žen a mužů ve strukturálních fondech	7
2.	Integrace hlediska žen a mužů do všech projektů	8
2.1	Pět zvlášť důležitých oblastí	10
3.	Hlavní požadavky	11
4.	Zajištění příslušného odborníka	12
5.	Statistiky o situaci žen a mužů na regionální a místní úrovni	13
6.	Ukazatelé	15
7.	Otázky, na něž je třeba odpovědět při přípravě a plánování projektu	17
8.	Kroky, které je třeba učinit při plánování projektu	19
9.	Náměty pro projekty v oblasti rovnosti žen a mužů	20
10.	Praktické příklady	22
10.1	Cíl 3	22
10.2	Program EQUAL	25
11.	Gender REFLEX - metoda pro analýzu vašeho projektu	34
12.	Definice	35

Předmluva

Twinningové partnerství mezi švédskou Národní radou trhu práce a Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) České republiky

Twinningové partnerství mezi Českou republikou a Švédskem vyústilo v projekt s názvem „Zlepšení veřejného institucionálního mechanismu pro aplikaci, prosazení a kontrolu rovného zacházení s muži a ženami“. Cílem tohoto twinningového projektu je umožnit České republice splnit *acquis* EU týkající se politiky rovných příležitostí žen a mužů. Tato příručka byla vypracována jako součást projektu.

Příručka je určena hlavně pro žadatele o projekty v rámci evropských strukturálních fondů. Každý projekt ucházející se o financování ze strukturálních fondů by měl mít zakomponováno hledisko rovnosti žen a mužů. Otázkou je, jak to udělat.

Příručka se zaměřuje na regionální a místní hledisko a pokouší se nabídnout žadatelům o projekt některé myšlenky jak integrovat hledisko rovnosti žen a mužů do jednotlivých projektů. Kromě informací o tom, jak se rovnost žen a mužů v rámci strukturálních fondů vyvíjela, příručka obsahuje také seznamy otázek, které by měly být vzaty v úvahu v průběhu etap plánování, přípravy a provádění projektu. Seznamy nejsou v žádném případě vyčerpávající, ale mohou poskytnout určitou představu o tom, kde a jak začít. Příručka obsahuje některé praktické příklady projektových aplikací. Poskytuje také pracovní metodu na pomoc žadatelům o projekt, podle níž mohou zkontrolovat, zda jejich projekt obsahuje integrované hledisko rovnosti žen a mužů.

Při sestavování této příručky jsme byly inspirovány několika již existujícími publikacemi. Jsou uvedeny na konci příslušných kapitol.

Praha, červenec 2003.

1. Rostoucí význam rovnosti žen a mužů ve strukturálních фондах

Evropský sociální fond začal financováním programů odborného školení a zaměstnanosti pro ženy, které byly součástí celkové politiky již od roku 1977, ale první konkrétní právní předpis Společenství o rovnosti žen a mužů a o strukturálních фондах byl přijat v roce 1994. Je to rezoluce Rady z 24. června 1994 o prosazení rovných příležitostí pro muže a ženy pomocí aktivit evropských strukturálních fondů.

V roce 1996 byla přijata rezoluce Rady o genderovém mainstreamingu v evropských strukturálních фондах. Bohužel však rezoluce přišla příliš pozdě na to, aby měla jakýkoli skutečný vliv na přizpůsobení programů strukturálních fondů na závěrečné období 1997-1999.

Přípravy Evropské komise na reformu evropských strukturálních fondů - pod názvem „Agenda 2000“ - poskytly významnou příležitost a přišly v kritickém okamžiku k uskutečnění podstatné změny v posuzování rovnosti žen a mužů ve strukturálních фондах. Nyní bylo možné zasáhnout již na počátku procesu, nikoliv až na konci. V důsledku toho byly během revize předpisů a směrnic pro budoucí programové období 2000-2006 provedeny rozsáhlé zásahy.

Navíc Amsterodamská smlouva, o které se v té době jednalo a posléze byla ratifikována, podstatně posílila právní základnu pro činnost Společenství ve prospěch rovnosti žen a mužů. Články 2 a 3 Smlouvy formalizují závazek Společenství k genderovému mainstreamingu tím, že stanoví rovnost mezi muži a ženami jako konkrétní úkol pro Společenství a stanoví také horizontální cíl ovlivňující všechny politiky a programy Společenství.

Přípravné práce Komise na nových horizontálních pokynech pro evropské strukturální fondy (tj. pokyny, které platí pro všechny tři fondy) začaly na podzim 1997. V této ranné etapě kontaktoval autora těchto pokynů tehdejší ředitel evropského sociálního fondu v DG EMPL (zaměstnanost) a požádal ho, aby mu pomohl při přípravě námětů a návrhů na integraci rovnosti mezi ženami a muži. Návrhy byly ambiciózní a mezi některými úředníky Komise způsobily údiv. Projevil se však malý odpor a návrhy na rovnost žen a mužů byly do návrhu pokynů Komise převážně

převzaty. Mnozí zúčastnění se neformálně domnívali, že mnohé nově navržené požadavky při projednávání s členskými státy nepřežijí. Toto přesvědčení vycházelo jednak z politik rovných příležitostí v některých členských státech, jednak, obecněji, z běžných pokusů členských států minimalizovat „nařízení z Bruselu“. Avšak návrhy na rovnost žen a mužů obstály v průběhu všech jednání s členskými státy. Bylo až překvapující, že žádný z návrhů nebyl odmítnut, i když navrhované znění bylo v několika případech zmírněno.

Nařízení Rady obsahující všeobecná ustanovení o strukturálních fondech bylo schváleno dne 21. června 1999. Nařízení obsahuje podstatné nové rysy týkající se integrace rovnosti mezi ženami a muži, které musí regiony EU i členské státy vzít v úvahu při přípravě a provádění programů strukturálních fondů. Požadavky by měly vést k podstatné změně v rozsahu provádění rovnosti žen a mužů ve veřejných programech. Stanoví aplikaci rovných příležitostí nejen v rámci tradičních oblastí, jako je zaměstnanost a podpora malým a středním podnikům, ale rozšiřují ji na relativně nové oblasti, jako jsou strukturální investice, průmyslový rozvoj a renovace městských částí.

(Inspirováno studií Dr Mary Braithwaite, viz níže. Celkový popis vývoje je obsažen ve studii nazvané „Mainstreaming Gender in European Structural Funds“, jejíž autorkou je Dr Mary Braithwaite. Studie byla vypracována pro seminář o mainstreamingu žen a mužů v evropské veřejné politice, který se konal ve dnech 14. a 15. října 2000 - <http://wiscinfo.doit.wisc.edu/eucenter/Conferences/Gender/braith.htm>)

2. Integrace hlediska žen a mužů do všech projektů

Předpokládá se, že do projektů požadujících financování ze strukturálních fondů, je zakomponováno hledisko rovnosti žen a mužů. Otázka pro průměrného žadatele o projekt zní, jak se s tím vyrovnat, když se zdá, že daný projekt neobsahuje žádné zřejmé hledisko žen a mužů a když není zaměřen na ženy jako na skupinu.

Předně je důležité vědět, co termín „integrace hlediska žen a mužů“ skutečně znamená. Někdy se interpretuje jako konkrétní opatření a projekty s výlučným zaměřením na ženy. I když mít zvláštní opatření pro ženy je v zásadě dobré, není to totéž, jako integrace perspektivy žen a mužů.

Integrovat toto hledisko do projektu vyžaduje více, mj. aby otázky žen a mužů byly integrovány do řízení celého projektového cyklu (se zapojením aktérů znalých problémů rovnosti žen a mužů od stadia plánování, přes integraci hlediska žen a mužů do analýzy situace, vypracování strategie projektu, až do stanovení cílů projektu, jejich monitorování, atd.). Cílem je, aby projekt jako celek přispíval k snížení existujících rozdílů v životních situacích žen a mužů.

Důležité je také mít jasno v tom, že rovnost žen a mužů není „záležitostí žen“, kterou je třeba vyřešit tím, že „pomůžeme“ ženám překonávat různé překážky. Rovnost žen a mužů je záležitostí celé společnosti. Pokud se předkládá jako „záležitost žen“, pozornost se odvádí od základních příčin nerovnosti žen a mužů (tzn. společenských postojů týkajících se rolí a zájmů žen a mužů, rozdělení placené a neplacené práce mezi muže a ženy, rozdílných očekávání od žen a mužů, atd.).

Uvádíme výňatek z odborného dokumentu Evropské komise č. 3, kde se vysvětluje pojem genderového mainstreamingu při plánování a provádění projektu:

„Genderový Mainstreaming“ znamená zajistit, aby všechna všeobecná opatření a všechny operace otevřeně a aktivně vzaly v úvahu - v průběhu plánování, provádění, monitorování a hodnocení - jaký mají účinek na situace žen a mužů. Zahrnuje také komplementární návrh, provádění, monitorování a hodnocení konkrétních opatření a operací sloužících k prosazení rovnosti a pomoci ženám k rovné účasti a prospěchu.

Plány a programy by celkově měly přispět k zlepšení rovnosti mužů a žen a měly by být schopny prokázat tento účinek před provedením, v jeho průběhu a po jeho skončení. Mainstreaming je rozdílný od dřívějších přístupů k rovnosti příležitostí ve strukturálních fondech, které hlavně kladly důraz na konkrétní opatření ve prospěch žen. Ta jsou důležitá, nemohou však překonat strukturální nerovnosti v organizaci pracovního a rodinného života, které mnohým ženám brání v účasti na trhu práce a ve veřejném životě.

Ženy a muži nemají stejné role, zdroje, potřeby a zájmy. Nepodílejí se rovným způsobem na rozhodování. Hodnoty přikládané „ženské práci“ a „mužské práci“ rovněž nejsou stejné. Tyto rozdíly jsou různé v různých zemích a kulturách.

Mnohé politiky jsou vůči těmto rozdílům „slepé“. V důsledku toho služby a infrastruktury nejsou vždy uspořádány s přihlédnutím k potřebám žen. Platí to o poskytování veřejných a soukromých infrastruktur a služeb a také pro známé oblasti zaměstnání, odborného vzdělávání a podnikání.

Odborný dokument Evropské komise č. 3, Mainstreaming Equal Opportunities for Women and Men in Structural Fund Programmes and Projects, březen 2000, Evropská komise.

(Mainstreaming Equal Opportunities for Women and Men into Structural Funds, výsledky průzkumu současné praxe v Německu, Francii a Velké Británii, který byl proveden jako příprava na seminář organizovaný Evropskou komisí DG XVI (regionální politika). Seminář se konal 21. a 22. ledna 1998 v Německu. Autorkou dokumentu je Mary Braithwaite, ve spolupráci s Renate Fries a Rona Fitzgerald, listopad 1998.)

2.1 Pět zvlášť důležitých oblastí

Politika Společenství definuje pět oblastí, které jsou zvlášť důležité pro snižování nerovnosti a prosazení rovnosti mezi ženami a muži. Jsou důležité i z hlediska jednotlivých projektů. Vzhledem k prioritám přikládaným na úrovni Společenství by bylo logické očekávat, že projekty týkající se pěti níže uvedených oblastí by měly být vystaveny vyššímu riziku znevýhodnění během hodnocení a výběru, pokud nebudou obsahovat hledisko rovnosti pohlaví.

- Přístup a účast na trhu práce na všech úrovních;
- Vzdělávání a školení, zvlášť pokud jde o dovednosti a kvalifikaci pro povolání;
- Zakládání podniků a jejich růst;
- Sladění pracovního a rodinného života;
- Vyvážená účast v rozhodování.

3. Hlavní požadavky

Všeobecná ustanovení strukturálních fondů¹ obsahují několik odstavců týkajících se integrace rovnosti žen a mužů. Tyto požadavky platí přednostně pro vypracování centrálních plánů a programů.

Tyto všeobecné požadavky však můžeme promítnout do „mikroperspektivy“ jednotlivých projektových žádostí. Vezmeme-li všeobecné požadavky jako výchozí bod a dáme-li jim poněkud volnější interpretaci, mohou poskytnout dobrou představu o tom, co by měla projektová žádost obsahovat.

1. Jasný poukaz na úmysl zajistit, aby projekt přispěl k odstranění nerovností a aby prosazoval rovnost mezi muži a ženami.
2. Jasné údaje o tom:
 - jak se v projektu přihlíží k prosazování rovnosti mezi muži a ženami, a
 - jaká odbornost bude v projektu k dispozici pro prosazování rovnosti mezi muži a ženami.
3. Naznačení, jak bude v projektu dosaženo vyvážené účasti žen a mužů.
4. Klíčové údaje relevantní pro projekt, členěné podle pohlaví, například:
 - opatření na trhu práce, míry aktivity, zaměstnanost, nezaměstnanost, dlouhodobá nezaměstnanost; atd.
 - školení pro povolání a odborné školení, úrovně dovedností a kvalifikace.
5. Krátké zhodnocení situace, na kterou se zaměřuje projektová žádost pokud jde o rovnost mezi muži a ženami. Zhodnocení se může týkat takových otázek jako:
 - příležitosti na trhu práce v daném regionu;
 - konkrétní překážky pro dosažení rovnosti žen a mužů;
 - odhad očekávaných účinků projektu.
6. Kvantifikované úkoly, termínované a měřitelné cíle pro taková opatření projektu, která přispějí k zlepšení pokud jde o rovnost žen a mužů.
7. Jasné údaje o tom, jak bude sledováno hledisko rovnosti žen a mužů v projektu a jak bude vyhodnoceno.

¹ Nařízení Rady 1260/1999 z 21. června 1999 (OJ.L161, 26.6.1999, str. 0001-0042).

4. Zajištění příslušného odborníka

Jeden z prvních kroků při plánování a vypracování projektu spočívá v zajištění příslušného odborníka. Má-li se zajistit, aby všechny projekty obsahovaly hledisko rovnosti žen a mužů, je nezbytné zajistit odpovídající znalosti a dovednosti v otázkách rovnosti. Tyto znalosti je třeba najít a zajistit v raném stadiu projektu, předtím než se napíše žádost a/nebo než je vypracováno oficiální znění projektu.

Osoby s odpovídajícími znalostmi, které je třeba zapojit do plánování a vypracování projektové žádosti a do provádění projektu je možné najít v:

- organizacích občanské společnosti pro rovnost žen a mužů na národní nebo regionální úrovni;
- hospodářských komorách, mezi pracovníky se znalostí problematiky rovnosti;
- komisích žen nebo komisích pro otázky rovnosti v organizacích sociálních partnerů (odborníky, podnikatelská a profesionální sdružení);
- spolupracujících sítích nebo sdruženích představujících specifické zájmy týkající se rovnosti žen a mužů (například půjde o venkovské ženy, nebo ženy z migrujících a etnických menšin);
- výzkumných ústavech a univerzitách specializujících se na problematiku rovnosti;
- oblasti statistiky mezi experty na statistiku v členění na ženy a muže.

Nalezení osob se správnými dovednostmi může žadatelům o projekt ušetřit čas i úsilí a to se nezmiňujeme o možném odmítnutí financování. Osoby vybírající projekty by měly kontrolovat, zda je tento typ odbornosti obsažen v popisu projektu.

5. Statistiky o situaci žen a mužů na regionální a místní úrovni

Nutným krokem je také identifikace vzorců nerovnosti žen a mužů. Abychom si utvořili celkovou představu o situaci žen a mužů v rámci oblasti kryté projektem, potřebujeme k tomu statistiky členěné podle pohlaví. Statistiky slouží jako základna pro identifikaci rozdílů a podobností v životních situacích žen a mužů, například když jde o trh práce na regionální úrovni.

Projekt, který je schopen prokázat, že mj. přispěje k rovnosti mezi ženami a muži tím, že sníží rozdíly v pracovních a životních podmínkách žen a mužů, by měl mít větší šanci na finanční přiděl než projekt, který tyto ambice nemá.

Statistiky proto mohou sloužit jako dobrá výchozí základna pro analýzu projektu. Níže uvádíme několik příkladů obecných statistických ukazatelů. Výčet není vyčerpávající. Vzhledem k pěti oblastem zvláštní důležitosti uvedeným v bodě 2.1 je možné předpokládat, že k nezbytným budou patřit statistiky týkající se obyvatelstva, využití času, práce, vzdělávání a rozhodování.

Projektová žádost nemusí obsahovat množství statistik, ale z hlediska rovnosti žen a mužů by mělo být možné učinit si základní představu o situaci obou pohlaví v příslušném podniku, organizaci nebo v příslušné části trhu práce, nebo průmyslového odvětví.

Obyvatelstvo

1. Celkové obyvatelstvo v regionu podle věkových skupin (0-14, 15-64, 65+)
2. Lidé dojíždějící uvnitř regionu a mezi regiony
3. Migrace do a z regionu

Rodina a domácnost

4. Manželský stav během životního cyklu
5. Celková míra plodnosti
6. Složení domácností (může být uvedeno podle pohlaví osamělých rodičů žijících s dětmi a bez nich)

Využití času

- 7. Péče o děti (počet hodin placené a neplacené práce v týdnu)
- 8. Péče o nemocné a staré osoby (počet hodin placené a neplacené práce v týdnu)
- 9. Práce v domácnosti (počet hodin v týdnu)

Práce

- 10. Míra ekonomické aktivity podle věku
- 11. Zaměstnané obyvatelstvo podle povolání
- 12. Zaměstnané obyvatelstvo podle průmyslových odvětví
- 13. Zaměstnané obyvatelstvo podle odpracovaných hodin v týdnu
- 14. Zaměstnané obyvatelstvo podle pracovních podmínek
- 15. Míra nezaměstnanosti podle věkových skupin
- 16. Obyvatelstvo mimo pracovní trh podle důvodu a věku

Hospodářství

- 17. Průměrné měsíční výdělky
- 18. Průměrné důchody penzistů

Vzdělávání

- 19. Úroveň vzdělání podle věkových skupin (například 25-44, 45-64)
- 20. Obory studia v úplném středním a vysokoškolském studiu
- 21. Učitelé na základních, středních a vysokých školách

Zdravotnictví

- 22. Střední délka života při narození
- 23. Příčiny smrti podle věkových skupin

Rozhodování

- 24. Členové Rady a Zastupitelstva
- 25. Předsedové komisí a výborů Rady a Zastupitelstva
- 26. Vedoucí pracovníci a nejvýše postavení činitelé ve státním a soukromém sektoru

Mělo by být možné najít statistiky členěné podle pohlaví například v:

- národních a regionálních statistických úřadech;
- organizacích zabývajících se otázkami rovnosti a ženských organizacích;
- organizacích regionálního a hospodářského rozvoje;
- obchodních a průmyslových komorách; a
- výzkumných ústavech.

6. Ukazatelé

Ukazatel není pro účely definice jednoduchý pojem, ale je možné ho popsat jako „měřítko výsledku“. Znamená to, že ukazatele používáme k měření výsledků dosažených projektem. **Volba ukazatelů by proto měla odrážet to, co projekt chce dosáhnout v oblasti rovnosti žen a mužů.** Jinými slovy řečeno, ukazatele nepoužíváme k všeobecnému popisu situace nebo jako východisko pro analýzu. Jsou konkrétnější a mohou být popsány jako nástroje, kterými lze měřit účinek projektu.

Během etapy plánování je zapotřebí zvolit několik ukazatelů. Použijte je k měření:

- jak vypadá situace na počátku projektu;
- jaká bude v polovině celkového trvání projektu; a
- jaká bude na konci projektu.

Zvolení ukazatelů usnadní vyhodnocení projektu.

Když jsme zvolili ukazatele, musíme pro každý ukazatel určit konkrétní úkol. Úkol musí být konkrétní, jeho splnění měřitelné, a musí být stanoveny termíny. Níže uvádíme několik ukazatelů a konkrétních úkolů:

- zvýšení počtu méně zastoupeného pohlaví v některých úsecích podniku o 10% do roku 200X;
- zvýšení počtu žen v kategorii manažerů o 5% do roku 200X;
- přijetí plánu nebo politiky rovnosti žen a mužů do roku 200X; atd.

Uvádíme také výčet některých ukazatelů, které je možné v projektu využít. Nezapomeňte, že pro každý zvolený ukazatel je třeba stanovit konkrétní úkol vyjádřený v číslech či procentech.

Rovnost v účasti žen a mužů na trhu práce

- Snížená segregace mezi zaměstnanými ženami a muži podle povolání v podniku, instituci, organizaci, které dostávají finanční příspěvek;
- Snížení rozdílu mezi ženami a muži v mírách nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti;
- Uznání profesionálního statutu manželek v zemědělských a rodinných podnicích;
- Snížení rozdílů v mírách aktivity žen a mužů;
- Procento podporovaných podniků, které mají plány zaměstnanosti přihlížející k rovnosti žen a mužů.

Rovnost žen a mužů ve vzdělávání a školení

- Rovnost v účasti žen a mužů v kurzech odborného školení a vzdělávání;
- Snížení segregace mezi ženami a muži v podniku, instituci, organizaci, kde probíhají výcvikové kurzy, pokud jde o ženy a muže na rozhodovacích pozicích nebo uvnitř a mezi konkrétními úseky organizace;
- Rovnost mezi ženami a muži pokud jde o kvalifikaci a postavení na trhu práce po absolvování výcvikového kurzu;
- Procento podporovaných podniků, které mají plány zaměstnanosti přihlížející k rovnosti žen a mužů.

Účast žen v podnikání a růst takových podniků

- Vyšší podíl žen, které zakládají nový podnik, zejména v oborech výzkumu a nových technologií;
- Vyšší podíl podniků ve vlastnictví žen

Sladění pracovního a rodinného života

- Procento podporovaných podniků, které mají plány zaměstnanosti přihlížející k rovnosti žen a mužů;
- Procento podporovaných podniků, které svým zaměstnancům nabízejí sociální služby (jesle, dopravu, atd.);

- Zvýšení počtu míst pro péči o závislé osoby;
- Vyšší spokojenost zaměstnanců, žen i mužů, pokud jde o sladění pracovního a rodinného života;
- Snížení počtu osob, které nemohou pracovat pro nedostatek služeb péče o dítě a/nebo uspořádání pro další závislé osoby.

(Inspirováno odbornou studií 3 „Mainstreaming Equal Opportunities for Women and Men in Structural Fund Programmes and Projects, březen 2000, Evropská komise.)

7. Otázky, na něž je třeba odpovědět při přípravě a plánování projektu

1. Kde je možné najít příslušnou odbornost v otázkách rovnosti žen a mužů k získání rad, jak integrovat hledisko žen a mužů do projektu a jak formulovat žádost?
2. Je možné zapojit zástupce hospodářských komor, sociálních partnerů nebo ženských organizací obeznámených s problematikou rovnosti žen a mužů?
3. Jak je třeba definovat cílovou skupinu projektu?
4. Z kolika mužů a kolika žen se skládá cílová skupina?
5. Byly zjištěny možné překážky pro účast nedostatečně zastoupeného pohlaví v cílové skupině?
6. Udělalo se něco k překonání nebo zabránění vzniku těchto překážek?
7. Kde v rámci cílové skupiny nalezneme ženy a muže? Na jakých pozicích, v kterých sektorech, na jaké úrovni?

8. Jaké jsou rozdíly mezi ženami a muži v cílové skupině? (Například rozdíly v pracovní době, v zařazení, v rozdělení úkolů, v úrovni vzdělání, ve výdělcích nebo v možnostech pro pracovní postup a další vzdělání);
9. Jaké jsou podobnosti mezi ženami a muži v cílové skupině? (Například podobnosti v pracovní době, v zařazení, v rozdělení úkolů, v úrovni vzdělání, ve výdělcích nebo v možnostech pro pracovní postup a další vzdělání);
10. Jak budou pravděpodobně rozděleny zdroje projektu mezi ženy a muže? Budou plánované aktivity stejnou měrou prospěšné pro ženy a muže?
11. Jak může projekt, nebo jeho část, podpořit rovnost mezi ženami a muži tím, že přispěje k snížení rozdílů mezi ženami a muži v cílové skupině?
12. Jaké ukazatele je třeba v projektu zvolit pro rovnost žen a mužů? Jaké úkoly je třeba stanovit pro tyto ukazatele?
Pamatujte na to, že úkoly musí být měřitelné, termínované a konkrétní.
13. Jak budeme projekt hodnotit a předkládat dosažené výsledky pro průběžné a závěrečné hodnocení?
Splnili jsme své úkoly? Pokud ano, co přispělo k úspěchu? Pokud ne, proč jsme je nesplnili a co je možné zlepšit?
14. Když se projekt týká účasti žen a mužů na trhu práce, je v souladu s plánem zaměstnanosti příslušného regionu?
15. Jak prezentovat hledisko žen a mužů v projektové žádosti, aby bylo dosaženo přidané hodnoty v průběhu vyřizování žádosti?

8. Kroky, které je třeba učinit při plánování projektu

1. Co nejdříve zapojit lidi se znalostí problematiky rovnosti žen a mužů do plánování projektu.
2. Vyhledat příslušné statistiky členěné podle pohlaví. Začít se statistikami na úrovni podniku nebo organizace a pokud možno pokračovat s porovnáním na regionální úrovni. Pokud jde o rozhodnutí, jaké statistiky hledat, vraťte se prosím ke kapitole 5.
3. Na základě nalezených statistik a s pomocí odborníka na rovnost žen a mužů zhodnotit situaci, na kterou se projekt zaměřuje, z hlediska rovnosti žen a mužů. Využít k tomuto hodnocení výše uvedených otázek.
Všimněte si prosím, že nestačí omezit hodnocení na zastoupení žen a mužů.
4. Na základě informací získaných podle bodu 2 a analýzy podle bodu 3 rozhodnout, jaké ukazatele pro projekt zvolit. Pro každý ze zvolených ukazatelů stanovit konkrétní úkoly.
5. Vypracovat návrh projektu, včetně statistik členěných podle pohlaví a včetně analýzy z hlediska obou pohlaví na základě otázek uvedených v kapitole 7 a včetně ukazatelů a úkolů, které byly stanoveny pro rovnost žen a mužů.

Ujistěte se, že bude jasně vyjádřeno, že projekt usiluje o integraci hlediska rovnosti žen a mužů a že by mu to, na základě priorit stanovených pro strukturální fondy, mělo zlepšit pozici a vyhlídky, až se bude rozhodovat o jeho financování.

9. Náměty pro projekty v oblasti rovnosti žen a mužů

Jak již bylo uvedeno, Evropská unie považuje za zvlášť důležité prosazovat rovnost žen a mužů v následujících pěti oblastech:

- Přístup a účast na trhu práce na všech úrovních;
- Vzdělávání a školení, zvlášť pokud jde o dovednosti a kvalifikaci pro povolání;
- Zakládání podniků a jejich růst;
- Sladění pracovního a rodinného života;
- Vyvážená účast v rozhodování.

Níže najdete příklad možných námětů pro projekty týkající se rovnosti spadající do některé z těchto pěti oblastí. Náměty je možné využít buď jako hlavní náplň pro celý projekt, nebo jako inspiraci pro jeden nebo více konkrétních úkolů v rámci projektu.

Přístup a účast na trhu práce na všech úrovních;

- Vypracovat a provádět podnikový plán rovnosti žen a mužů;
- Prosazovat ženy jako pracovnice a manažerky ve výzkumu a vývoji, v technologii a inovacích;
- Zvýšit účast žen na všech profesionálních úrovních v růstových sektorech, jako jsou telekomunikace, biotechnologie, cestovní ruch a životní prostředí;
- Zlepšit přístup žen a jejich příležitosti pro zaměstnání pomocí úprav v dopravě a podpory v poskytování péče;
- Podporovat muže v povoláních týkajících se péče a služeb pomocí odborného vzdělávání a opatření trhu práce.

Vzdělávání a odborné školení, zvlášť pokud jde o dovednosti a kvalifikaci pro povolání

- Podporovat účast žen v kurzech odborného školení, aby získaly odbornou kvalifikaci pro povolání;
- Podporovat účast žen v kurzech informačních technologií, zejména na vyšší úrovni;
- Podporovat účast mužů v kurzech zaměřených na zaměstnání v sektoru služeb;
- Zlepšit přístup k opatřením týkajícím se vzdělávání a odborného školení, aby byla dostupná i pro ženy ve venkovských oblastech.

Zakládání podniků a jejich růst

- Organizovat školicí aktivity k otázkám rovnosti žen a mužů pro manažery a poradce působící ve službách podporujících podniky;
- Změnit zaměření a design podpůrných služeb (finančních a odborných) pro malé a střední podniky, aby lépe plnily potřeby žen, které zakládají a rozvíjejí vlastní podnik;
- Zlepšit finanční služby pro ženy začínající podnikat a ženy rozvíjející podnik;
- Podporovat spolupracující sítě a sdružení žen vlastních podniků a aktivity mentorů -žen a aktivity sloužících ženám;
- Podporovat ženy při zakládání a rozvíjení podniků v sektorech telekomunikací a vysokých technologií.

Sladění pracovního a rodinného života

- Podporovat zřízení služeb péče o děti a další závislé osoby;
- Nabídnout rodičům (otcům i matkám) možnost přerušit kariéru, věnovat se péči o dítě a další služby podporující rodinu;
- Pobízet muže, aby si brali rodičovskou dovolenou a nabídnout jim zvláštní programy rodičovské dovolené;
- Usnadnit rodičům na rodičovské dovolené kontakt s firmou pomocí zvláštních programů a omezit tak nutnost přeškolení.

Vyvážená účast v rozhodování

- Stanovit v projektu úkol rovného zastoupení žen a mužů;
- Při provádění aktivit projektu prosazovat ženy do řídicích a rozhodovacích pozic;
- V celém průběhu provádění projektu pravidelně konzultovat s organizacemi zastupujícími zájmy rovnosti žen a mužů;
- Poskytovat organizacím žen informace.

(Inspirováno odbornou studií 3 „Mainstreaming Equal Opportunities for Women and Men in Structural Fund Programmes and Projects, březen 2000, Evropská komise.)

10. Praktické příklady

Rovnost žen a mužů by měla být integrována do všech projektů financovaných ze strukturálních fondů.

Níže uvádíme několik praktických příkladů, jak byla problematika žen a mužů integrována do různých projektových žádostí. Příklady představují překlad výňatků ze skutečných žádostí. Proto mohou být mezi nimi rozdíly pokud jde o styl a argumentaci.

Níže uvedený popis je část úspěšné žádosti pro první etapu (etapa 1) na financování projektu zaměřeného na cíl č. 3.

10.1 Cíl 3

Výchozí situace

V obci Söderhamn jsou pracovníci mající na starosti potraviny a výživu rozděleni do různých provozů. Většina z nich jsou zaměstnanci Kostenheten (odbor potravin a výživy). Další útvary mající zaměstnance zaměřené na tento sektor jsou Omvårdnadsförvaltningen (odbor péče) a Barn-och Ungdomsförvaltningen (odbor péče o děti a mládež).

Abychom dosáhli jasnější a průhlednější organizace, všichni zaměstnanci mající na starosti potraviny a výživu budou, počínaje rokem 2002/2003 seskupeni a všichni budou zaměstnáni v odboru potravin a výživy.

V současné době je 60% zaměstnanců zaměstnáno na pracovní dobu v rozsahu 80-100%, 23% zaměstnanců má pracovní dobu v rozsahu tří čtvrtin plné pracovní doby a 17% zaměstnanců má zkrácenou pracovní dobu v rozsahu 50-62% plné pracovní doby. V tomto provozu jsou zaměstnáni dva muži z celkového počtu 137 zaměstnanců. V příštích pěti letech odejde do důchodu 28 zaměstnanců.

Potřeby

V souvislosti s reorganizací je zapotřebí analyzovat budoucí požadavky na kompetenci v tomto

provozu a posoudit počet osob, které chtějí pracovat na plný úvazek, ale v současné době mají zkrácenou pracovní dobu. Odbor potravin a výživy se snaží o zvýšení úvazku.

Jak se mění společnost, mění se i požadavky na personál. V souvislosti s reorganizací proto začne několik procesů. Mezi současnými pracovníky vysoce převládají ženy, z 137 zaměstnanců jsou jen 2 muži. Skutečnost, že v několika příštích letech bude odcházet do důchodu větší počet zaměstnanců, vytváří možnost zaměřit přijímání nových zaměstnanců přednostně na muže.

Potřeby, které je třeba posoudit, spadají převážně do následujících oblastí: pracovní metody, větší pružnost pracovní doby, potřeby specializovaných kompetencí v oblasti rovnosti žen a mužů (za účelem zvýšení počtu mužů pracujících v odboru potravin a výživy a změnit klíčové faktory, podle nichž se úkoly rozdělují mezi muže a ženy), snížit zaměstnání na zkrácený úvazek (částečnou nezaměstnanost) a zmapovat základnu pro strategický rozvoj kompetencí v odboru.

Zaměstnavatel chce, aby se změnilo postoje a způsob práce. Velmi důležité je dát zaměstnancům více možností k ovlivnění jejich pracovních podmínek a pracovní doby. Každý bude mít nárok na zaměstnání na plný úvazek, ale zkrácená pracovní doba bude stále možná pro ty, kteří si ji přejí. Budoucí rozvoj odborného vzdělávání pracovníků bude založen na aktualizované personální strategii, vypracované podle výsledků analýz. Existuje jasný cíl dostat do provozu více mužů a zlepšit rovnováhu mezi oběma pohlavími.

Realizace

Počínaje lednem 2003 začne proces reorganizace a analýza/posouzení potřeb zaměstnanců z hlediska jejich kompetencí a potřeb školení. Navržená opatření budou ovlivněna požadavky vyplývajícími z nové organizace a úsilím najít možnosti pro nabídku zaměstnání na plný úvazek pro všechny zaměstnance, kteří si to přejí. Práce proběhnou s podporou Tove Zettergren CFL.

Současně se začátkem reorganizace bude přijato na zkoušku 10 nových mužů, kteří projdou praktickým výcvikem.

V období od 15. do 30. ledna 2003 dostane každý zaměstnanec svého mentora, tzn. zkušeného a znalého pracovníka, který bude poskytovat podporu a rady. Během tohoto období budou posouzeny individuální potřeby, které přímo ovlivní náplň budoucího školení. Vedoucí projektu

bude vybrán interně z odboru potravin a výživy a bude na projektu pracovat na 50% úvazek. Bude mít podporu mentora.

Pohled vpřed

V červnu 2003 bude k dispozici akční plán, v němž bude jasně uvedeno, jaká opatření budou zapotřebí formou individuálního školení a rozvoje, pomocí změn pracovních metod a pružnějších forem práce. Provádění akčního plánu začne v srpnu 2003. Bude podána žádost zaměřená na oblast vzdělávání a výcviku v rámci cíle 3. Současně, jako první krok, mužům, kteří začali na jaře s praktickým školením, bude nabídnuto zaměstnání v odboru potravin a výživy na dobu 6 měsíců. Práce bude organizována formou rotace pracovních míst.

Mužům, kteří budou mít zájem a kteří podají očekávaný výkon budou počínaje lednem 2004 nabídnuta stálá pracovní místa.

Je žádoucí, aby část projektu, která se týká rovnosti žen a mužů, se stále vyvíjela. Vedoucí projektu by měl mít možnost rozvíjet tuto část procesu až do 31. prosince 2003 a v tomto období bude probíhat program rotace pracovních míst a školení. To zajistí pokračování procesu.

Shrnutí

Pomocí projektu a organizačních změn má být dosaženo těchto cílů:

- Usnadnit personální sloučení zaměstnanců z několika útvarů;
- Dosáhnout, aby všichni usilovali o splnění společných cílů organizace;
- Provést posouzení pracovní doby a pracovních metod s cílem nabídnout všem zaměstnancům formu zaměstnání, kterou si přejí (plná - zkrácená pracovní doba);
- Vypracovat individuální akční plány;
- Začít s procesem rovnosti žen a mužů v profesi, kde vysoce převládají ženy;
- Začít s nábořem pracovníků se zřetelem k očekávaným odchodům do důchodu;
- Učinit konkrétní nabídky pracovních míst určitému počtu nezaměstnaných mužů;
- Učinit první krok k složení pracovníků, které bude více vyvážené pokud jde o zastoupení žen a mužů;
- Vytvořit příklad nejlepší praxe ve Švédsku;

- Vytvořit harmonický a vstřícný provoz a vyškolit personál, který poskytuje důchodcům a dětem dobré služby a dobré stravování.

Připomínky:

Toto je popis projektu pro první etapu v žádosti týkající se cíle 3. Když projekt projde úspěšně výběrem pro první etapu, žadatel dostane možnost dále rozvinout ideu projektu a předložit důkladnější žádost pro druhou etapu. Shora uvedený popis ilustruje celkové cíle projektu a také jeho hledisko rovnosti žen a mužů. Předložené statistiky se týkají pouze úrovně organizace, nic se neříká o segregaci pohlaví v sektoru potravin (stravování) a výživy v jiných obcích nebo o situaci v celé zemi. Návrh je jasný a jednoduchý, netýká se velkého počtu zaměstnanců a má místní dosah.

10.2 Program EQUAL

Níže uvedené shrnutí je výňatek z úspěšné žádosti o skutečné provedení projektu na základě programu EQUAL (2. etapa). Žádost o 2. etapu může být předložena jen pokud jde o projekty, které prošly 1. etapou.

Celkové shrnutí projektu

Námět zvolený pro projekt je snížit nepoměr mezi ženami a muži a snížit segregaci na základě pohlaví na trhu práce. Partnerství, které je sestaveno z pracovišť, kde převládají ženy či muži, například švédské ozbrojené síly a předškolní zařízení, bude zjišťovat a analyzovat faktory přispívající k nerovnosti mezi ženami a muži a nastartuje procesy vedoucí k snížení diskriminace na základě pohlaví. Rovnost mezi ženami a muži je otázka týkající se žen i mužů a obě strany budou mít ze snížení nerovnosti prospěch. Aby se tohoto cíle dosáhlo, budeme muset hlouběji vniknout do problému a teprve pak budeme moci dosáhnout **skutečné** změny. Účastníci získají nejen hlubší znalost problematiky rovnosti mezi ženami a muži. Lépe také porozumí struktuře, která je základem problému a budou si jí vědomi. To jim umožní objevit, analyzovat a popsat existující problémy.

Cílem je, aby více lidí z méně zastoupeného pohlaví hledalo zaměstnání a zůstalo na nových pracovních místech. To povede k větší různorodosti v pracovním životě a k lepšímu porozumění

mezi ženami a muži. Zvýší se také znalost toho, jak procesy vznikají, zlepší se poznatky týkající se vypracování projektů a získají se poznatky jak si počínat s dynamikou změn.

Oblasti činnosti a operací

Aby se změnil současný stav a abychom mohli ženám i mužům v našich organizacích nabídnout možnosti k rozvoji, je důležité posoudit i další oblasti než jsou ty, kde normálně hledáme řešení. Partnerství je složeno z organizací, v nichž silně převládají buď muži nebo ženy, alespoň v těch částech těchto organizací, které symbolizují jejich základní poslání, jako jsou vojáci, policisté nebo hasiči. V jiných částech těchto organizací, například v administrativním aparátu, může být složení žen a mužů dokonce opačné.

Neexistence rovnosti na základě pohlaví není problém jednotlivců, jde o nerovné struktury obou pohlaví v organizacích.

Jak vyplývá ze švédských statistik, v ozbrojených silách i v policejním sboru byla provedena šetření týkající se výskytu sexuálního obtěžování v těchto organizacích. Výsledky uveřejněné v letech 1998 a 1999 byly zklamáním, ale nastartovaly intenzivní práci na prevenci sexuálního obtěžování. To je samo o sobě důležitý úkol, ale existuje dobrý důvod jít hlouběji a vzít v úvahu různé další faktory. Výzkum odhalil, že výskyt sexuálního obtěžování a diskriminace na základě pohlaví je častější v organizacích, kde jedno z pohlaví převládá. To je jeden z hlavních argumentů pro prolomení současné segregace na základě pohlaví.

V **ozbrojených silách** je zaměstnáno přibližně 22.000 lidí a z nich je 11.000 důstojníků. V prosinci 2001 měly ozbrojené síly v kategorii důstojníků 394 žen, tj. asi 3%. Současně bylo 193 žen v kategorii záložních důstojníků. Naproti tomu v administrativních útvech ozbrojených sil tvořily ženy 40% celkového stavu. Armáda je organizace s převážnou dominancí mužů a vládou v ní „mužské normy a hodnoty“.

Policejní správa v Uppsale je pracoviště s převahou mužů, zejména na úrovni řízení. V řídicích funkcích (56 osob) je jedenáct žen, tj. 20%. Mezi policisty je 80% mužů a 20% žen. Mezi administrativními zaměstnanci (administrativními policisty) je 25% mužů a 75% žen.

V celé zemi je přibližně 4.500 **hasičů** na plný úvazek. Jen 7 z nich jsou ženy. Mezi hasiči zaměstnanými na částečný úvazek je 11.000 mužů a 110 žen. V městě Svedala je jedna žena

zaměstnaná na částečný úvazek z celkového stavu 26 hasičů. To je možné porovnat s oblastí péče o staré lidi ve stejném městě, kde jsou zaměstnáni 4 muži z celkového počtu 191 zaměstnanců.

I ve školách, předškolních zařízeních a ve zdravotnictví je velká převaha zaměstnaných žen.

Předškolní zařízení Montessori „Humlan“ („Čmelák“) bylo založeno v roce 1991. Od počátku dodnes zaměstnává výhradně ženy. I když „Čmelák“ hledá kolegy-muže, žádní muži se o zaměstnání neucházejí. Jedním z důvodů nízkého počtu mužů v péči o dítě může být debata o úchylném obtěžování dětí, která v posledních letech probíhá. Je to velmi problematické, protože je známo, že děti potřebují modelové role žen i mužů.

Akademiska Sjukhuset (fakultní nemocnice) je další organizace v rámci partnerství s převahou zaměstnaných žen. Pro kulturu v nemocnici jsou charakteristické silné mužské akademické tradice a pracovníci považují existující struktury za hierarchické. Manažeři na vysoké úrovni jsou, až na málo výjimek, muži. Většina zaměstnanců na střední úrovni řízení jsou vrchní sestry - ženy. Je však možné pozorovat, že mezi ošetrovatelským personálem dochází častěji k povyšování mužů do manažerských pozic, než žen. Mezi lékaři je 35% žen, ale velmi málo z nich jsou v řídicích funkcích. Různé průzkumy ukázaly, že lékařky mají horší pracovní prostředí a jsou ve své práci méně spokojené než jejich kolegové - muži.

Segregace obou pohlaví může také mít další účinky na provoz. Příklady rozdílů v léčení pacientů, žen a mužů, prokázaly, že ženám lékaři předepisují levnější léky na choroby srdce, než mužům a že lékařská pohotovost často dává vyšší prioritu telefonickým žádostem, které se týkají mužů.

Cíle a priority

Celkovým cílem partnerství je přispět k vyššímu uvědomění, že je zapotřebí podporovat rovnost žen a mužů. To opět vytvoří podmínky pro snížení segregace na základě pohlaví v organizacích, kterou vstoupily do partnerství. Bude to prospěšné pro všechny zaměstnance v partnerských organizacích.

Dlouhodobějším cílem je, že rovnost žen a mužů by měla ovlivnit všechny organizace a že všechna rozhodnutí by měla být přijímána z hlediska rovnosti žen a mužů. Pokud má genderový mainstreaming v praxi fungovat, všechny organizace si musí osvojit důkladnou znalost mainstreamingové strategie.

Co chceme dosáhnout:

- Zvýšit uvědomění o existenci kritérií zvýhodňujících jedno z pohlaví při přijímání zaměstnanců. Jaké hodnoty a normy převládají v procesu přijímání zaměstnanců?
- Vytvořit moderní pracoviště, která jsou atraktivní pro kompetentní ženy i pro kompetentní muže.
- Zvýšit porozumění pro to, co v pracovním životě znamená být mužem nebo ženou.
- Zvýšit uvědomění a šířit znalosti o pracovních metodách, které vedou k zvýšení výkonnosti organizací a tím umožnit účinnější využití existujících kompetencí žen i mužů.
- Zlepšit vztahy mezi ženami a muži na pracovištích.
- Zvýšit znalosti o tom, jak začít s rozvojem a s procesem změny (jak organizovat práci směrem k rozvoji a jak zvládnout dynamiku, ke které dochází při organizačních změnách).

Měřitelné cíle, kterých má být dosaženo k 30. červnu 2004

- Bude proveden alespoň jeden rozvojový projekt pro každou organizaci, která je členem partnerství.
- Partnerské organizace s více než 100 zaměstnanci začnou k 30. červnu 2004 nejméně s dvěma dalšími rozvojovými projekty.
- Bude vyškolen 48 rozvojových pracovníků/pracovnic pro rovnost žen a mužů.
- 40 manažerů nejvyšší úrovně v partnerských organizacích absolvuje třídní školení pro manažery.
- 1.200 zaměstnanců v partnerských organizacích absolvuje jednodenní seminář.
- Projekt a jeho aktivity a cíle budou podrobně popsány v časopisech partnerských organizací nebo ve zvláštním oznámení pro zaměstnance.
- Bude provedeno a dáno k dispozici vyhodnocení projektu.
- Bude vypracován návrh výzkumného projektu nebo studie založený na získaných zkušenostech.
- Zkušenosti a poznatky z projektu budou rozšířeny a oznámeny klíčovým aktérům pro otázky rovnosti žen a mužů ve Švédsku (například ombudsmanovi pro rovnost žen a mužů, odborníkům pro rovnost žen a mužů v okresních administrativních radách a ministryni pro rovnost žen a mužů).
- Všichni zaměstnanci v partnerských organizacích se zúčastní alespoň jedné porady na pracovišti, která bude mít hlavní téma rovnost žen a mužů. Ve většině případů poradou povede rozvojový pracovník/pracovnice pro rovnost žen a mužů.

Hlavní část projektu

Hlavní část projektu bude obsahovat čtyři kurzy, na nichž bude vyškolen 48 rozvojových pracovníků/pracovnic pro rovnost žen a mužů. Cílová skupina bude sestavena z osob zaměstnaných v partnerských organizacích. Tito lidé by měli mít dobré možnosti ovlivňovat rozhodování a rozdělování zdrojů v zúčastněných organizacích. Mohli by to být lidé s vysokým formálním postavením a také lidé s vysokou úrovní osobní věrohodnosti v rámci organizace, například zástupci odborové organizace.

Vzdělávání rozvojových pracovníků/pracovnic pro rovnost žen a mužů proběhne ve skupinách, které budou mít nejvýše 12 členů. Kurz bude trvat celkem 15 dnů rozdělených do čtyř částí v celkovém období 6 měsíců. Mezi jednotlivými částmi dostanou účastníci úkoly, například analyzovat vlastní pracoviště z hlediska rovnosti žen a mužů.

Každou část školení povedou dva instruktoři, jeden muž a jedna žena. Jeden z nich by měl mít praktickou zkušenost z práce v otázkách rovnosti žen a mužů a druhý by měl mít zkušenosti z výzkumu nebo akademické činnosti. Jako lektori budou tedy působit výzkumníci i praktici.

Cílem školení je nejen poskytnout účastníkům nové znalosti, ale také umožnit jim začít a provádět místní rozvojové projekty v příslušných partnerských organizacích. Tyto projekty můžeme považovat za dílčí projekty celkového projektu. O jejich obsahu rozhodnou sami rozvojoví pracovníci/pracovnice pro rovnost žen a mužů ve spolupráci se svými organizacemi na základě analýzy současné organizace práce. Rozvojoví pracovníci/pracovnice pro rovnost žen a mužů budou mít rozsáhlé možnosti pro spolupráci přesahující hranice jednotlivých organizací.

Vzdělávání manažerů

Aby byla vytvořena dobrá základna pro práci rozvojových pracovníků/pracovnic pro rovnost žen a mužů a pro vypracování místních projektů, je zapotřebí získat podporu vedení organizací. Proto souběžně se školením rozvojových pracovníků/pracovnic pro rovnost žen a mužů bude poskytnuto vzdělávání také manažerům partnerských organizací. Bude vyškolen celkem 50 manažerů zastupujících partnerské organizace. Školení proběhne formou 3 celodenních seminářů.

Místní rozvojové projekty

V projektové etapě 1 již byly zahájeny následující projekty:

- Ženy v hasičských sborech a muži ve zdravotnictví
- Rovnost mezi dívkami a chlapci - upozornit na různé zacházení dospělých s chlapci a děvčaty a porozumět mechanismům a důvodům, proč k tomu dochází.
- Vytvořit lepší pracovní prostředí (ozbrojené síly, policie, fakultní nemocnice).
- „Stínování“: dát zaměstnancům příležitost krátkodobě změnit pracovní prostředí, aby porozuměli tomu, co to obnáší být příslušníkem méně zastoupeného pohlaví na pracovišti. Mělo by se tak zvýšit porozumění pro různé podmínky žen a mužů v pracovním životě. Stínový pracovník je pozorovatel. Výměny budou provedeny nejen v rámci národních partnerství, ale také v rámci nadnárodní spolupráce a zahrnou Španělsko, Francii, Skotsko a Českou republiku.

Nadnárodní rozměr

Partnerství se napřed uskutečnilo v EQUILIBRE ve Francii a CONSAR ve Španělsku, v obou případech v soukromém sektoru. Další partnerství „Close the Gap“ (zmenšit mezeru) bylo ve Skotsku a „Partnerství v rodině“ v České republice.

Výměny proběhnou v rámci mezinárodní spolupráce za účasti Španělska, Francie, Skotska a České republiky. Účastníky výměnného programu by měly být osoby mající možnost ovlivnit vlastní organizaci. Na základě získaných zkušeností vypracují účastníci zprávu o nejlepší praxi.

V rámci této mezinárodní spolupráce budou mít zaměstnanci možnost podílet se na výše popsaném „stínování“ a tím si zvýší porozumění tomu, co znamená být příslušníkem málo zastoupeného pohlaví. Porozumí tak různým podmínkám žen a mužů v pracovním životě.

Kromě několika setkání proběhnou dva mezinárodní semináře. První bude v prosinci 2002 ve Švédsku. Na semináři budou popsány všechny existující národní situace z hlediska rovnosti žen a mužů.

Součástí mezinárodního rámce budou i studijní návštěvy.

Přibližný harmonogram

15.5.2002	Zahájení projektu
Květen - srpen 2002	Přípravy, sestavení a organizace pracovních skupin
Srpen 2002	Zahájení činnosti pracovních skupin
Květen - prosinec 2002	Zpráva za období
Říjen 2002	Mezinárodní setkání v Nice
Podzim 2002	„Týden zaměstnání“, setkání ve Skotsku
Prosinec 2002	Mezinárodní seminář ve Švédsku
Říjen 2002 - duben 2003	Školení rozvojových pracovníků/pracovnic pro rovnost žen a mužů (4x)
Leden 2003 - červen 2004	Místní rozvojové projekty
Říjen 2002 - duben 2003	Školení manažerů
Leden 2003 - listopad 2003	Mezinárodní „stínování“
Leden 2003 - listopad 2003	Národní „stínování“
Březen 2003	Mezinárodní setkání ve Španělsku
Březen 2003 - březen 2004	Příprava na provedení „etapy 3“
Duben 2003	Studijní návštěva - setkání ve Skotsku
Duben 2003 - září 2003	Semináře (8x)
Červen 2003	Mezinárodní setkání v Uppsale
Leden 2004	Mezinárodní setkání v Paříži
Srpen 2003 - červen 2004	Hodnocení
Březen 2004	Závěrečná konference ve Skotsku
Duben 2004	Dokončení závěrečné zpráva za etapu 2
Květen 2004	Mezinárodní seminář ve Španělsku
30. června 2004	Skončení projektu

Závěrečná zpráva z celého projektu bude předána nejpozději 30. září 2004.

Rozpočet pro 2. fázi partnerství pro rozvoj rovných příležitostí – Celkový rozpočet									
Název projektu: Pracovníci pro rozvoj rovných příležitostí									
Pořadové číslo: 143									
Druh výdajů	Národní výdaje				Nadnárodní výdaje				Celkem
	2002	2003	2004	2005	2002	2003	2004	2005	
Mzdy/odměny	1.444.000	2.980.000	30.000		258.000	414.000	161.000		5.287.000
Prostory a administrativa									
Cestovní náklady	25.000	90.000	45.000		130.000	308.500	242.000		840.500
Pořízené služby	696.000	1.758.000	590.000		86.000		85.000		3.215.000
Pořízené zboží									
Semináře a konference	481.500	1.817.000	110.000		52.500	22.000	43.500		2.526.500
Poskytování informací a styk s veřejností	57.000	25.000	25.000						107.000
Sledování a hodnocení	50.000	50.000	150.000						250.000
Účastníci (mzdy, práce dobrovolníků)		1.662.000							1.662.000
Účastníci (příspěvky na školení aj.)									
Úhrnem	2.753.500	8.352.000	950.000		526.500	744.500	501.500		13.888.000

Určený cílový příjemce pomoci (právnícká osoba):	Ozbrojené síly
Sídlo cílového příjemce:	Lidingövägen 24 107 85 Stockholm
Příjemce má povinnost vést agendu DPH (hodící se podtrhněte):	Ano Ne
Identifikační číslo příjemce:	202100-4615
Kontaktní osoba u příjemce (včetně telefonu a elektronické adresy):	Charlotte Isaksson 08-788 82 82 Charlotte.Isaksson@hkv.mil.se
Platba bude poukázána na účet Post/Bankgiro č.:	313093-7
O finance EU budeme žádat (hodící se podtrhněte):	Ve čtvrtletních intervalech s výjimkou posledního čtvrtletí každého roku
Osoba oprávněná k podepisování žádostí o poskytnutí financí od EU:	Charlotte Isaksson
Podpisový vzor oprávněné osoby:	

R Plán financování

Vyplňte přiloženou šablonu plánu financování

Financování	Celkem	2001	2002	2003	2004
	Částka	Částka	Částka	Částka	Částka
Veřejné financování	6.734.000		1.702.000	4.876.000	161.000
Soukromé financování	210.000		30.000	150.000	30.000
ESF	6.944.000		1.578.000	4.070.500	1.290.500
Celkem	13.888.000		3.310.000	9.096.500	1.481.500

K žádosti je třeba přiložit doklady o spolufinancování. Počet přiložených dokladů: 7

Komentář k rozpočtu a finančnímu plánu:

Statistiky a popis výchozí situace jsou uvedeny na národní a regionální úrovni. Plán práce a časový plán je velmi podrobný a jsou stanoveny cíle. Projekt je větší než projekt popsáný pod „cílem 3“, účastní se ho více lidí, má větší rozpočet a mezinárodní záběr.

Projekt má celkový rozpočet 13,888.000 švédských korun a ze strukturálních fondů získá 6,944.000 švédských korun. (Projekty EQUAL musí být z 50% spolufinancovány z národních zdrojů.) Spolufinancování poskytl z podstatné části veřejný sektor. Partnerství musí předložit potvrzení o spolufinancování.

Jelikož cílem tohoto EQUAL projektu je podpořit rovnost žen a mužů, tento příklad neilustruje integraci hlediska rovnosti žen a mužů. Nicméně může být zajímavé získat souhrnný pohled na to, jak může vypadat přihláška projektu.

Projekty rovnosti musí být mezinárodní, což znamená ustavení konkrétní spolupráce s alespoň jedním partnerstvím z některé jiné země Evropské unie. Abyste k tomu dostali další informace a informace o tom, jak najít partnery, zkuste spis „Brief no. 8“ příručky EQUAL (Guide on transnationality). Je k dispozici pod publikovanými dokumenty v sekci „library“ na internetové stránce EQUAL Evropské komise. Společná databáze EQUAL (ECDB) obsahuje podrobnosti

o všech partnerstvích vybraných pro financování programu EQUAL v každém členském státě. Databáze je dostupná na web stránce Komise EQUAL: europa.eu.int/comm/equal a můžete ji využít k nalezení partnerů v jiných členských státech.

Výzva k předložení dalších žádostí v programu EQUAL se plánuje na polovinu roku 2004.

11. Gender REFLEX – metoda pro analýzu vašeho projektu

Tato metoda „Jamstalldhetsreflexen (Gender REFLEX) může být použita pro posouzení, zda plánovaná aktivita, opatření nebo projekt budou mít dopad na ženy a muže. Tuto metodu vypracovala Simone Lindsten, odbornice na rovnost žen a mužů na okresním úřadě Västra Götaland ve Švédsku. Metodu dále propracovali na okresním úřadě ve Värmlandu.

Když si předkladatel projektu projde čtyři následující otázky a odpoví na ně, zjistí, zda projekt obsahuje hledisko rovnosti žen a mužů.

1. Jsou opatření/projekt zaměřeny na ženy i muže?

Projekty zaměřené na ženy i muže mají dopad na rovnost žen a mužů, protože to znamená, že zdroje - čas, peníze, informace, atd. - jsou rozděleny mezi účastníky projektu.

2. Popište podmínky zvlášť pro ženy a zvlášť pro muže, pokud jde o:

- Zastoupení; rozdělení žen a mužů v různých řídicích a rozhodovacích orgánech,
- Zdroje; rozdělení zdrojů pro ženy a pro muže a přístup k zdrojům (množství),
- Práva, povinnosti a odpovědnosti; kdo co dostane a za jakých podmínek (kvalita)?

K tomu, aby bylo možné tyto podmínky popsat, je třeba mít statistiky členěné podle pohlaví.

Pokud jsou shora uvedené podmínky rozdílné pro ženy a pro muže, má opatření nebo projekt dopad na rovnost žen a mužů.

Má-li se za to, že podmínky nejsou různé pro ženy a pro muže, je třeba to prokázat pomocí statistik a dalších údajů.

3. Popište, v jakém směru je situace mužů a žen podobná a v čem se liší.

Když dospějeme k poznání možných rozdílů, sníží se riziko nespravedlivého nebo nerovného zacházení. Znalost různých podmínek pro ženy a pro muže nám usnadní odhalit a změnit nepsané normy a hodnoty.

4. Které měřitelné cíle ukazují, že se v projektu přihlíží k rovnosti žen a mužů?

Měřitelné cíle je třeba formulovat takovým způsobem, že je jasné, jakým způsobem by se měl plnit aspekt rovnosti žen a mužů zabudovaný do projektu.

Doporučuje se přizpůsobit REFLEX potřebám organizace, za předpokladu, že se stále bude prosazovat rovnost mezi ženami a muži.

12. Definice

Pohlaví – týká se biologicky určených rozdílů mezi muži a ženami, které jsou univerzální.

Gender – týká se sociálních rozdílů mezi ženami a muži, které jsou naučené a které se v průběhu času mění a rozsáhle kolísají uvnitř kultur i mezi nimi.

Příklad – *Zatímco rodit mohou pouze ženy (biologicky podmíněno) biologie neurčuje, kdo bude děti vychovávat (chování příslušníků obou pohlaví).*

Jelikož naše vnímání toho, co se považuje za „ženské“ a „mužské“ role se časem mění, znamená

to, že se také mohou měnit rozdílné role, které přisuzujeme ženám a mužům ve společnosti. Z toho vyplývá, že role žen a mužů nejsou stabilní a že vyžadují „údržbu“, aby zůstaly nedotčené, právě tak jako motor vyžaduje údržbu, aby zůstal v chodu. Takovou „údržbu“ provádí obecně společnost, ale také jednotlivá rozhodnutí, která v každodenním životě přijímáme.

Rovnost žen a mužů – znamená, že všechny lidské bytosti mohou svobodně rozvíjet své schopnosti a že mají svobodnou volbu bez omezení, která jsou dána striktními rolemi přisuzovanými ženám a mužům; že rozdílnému chování, aspiracím a potřebám žen a mužů se dostane stejného ocenění a přízně. Formální rovnost (de jure) je pouze první krok k skutečné rovnosti (de facto). K nápravě minulé i současné diskriminace může být nutné použít nerovné zacházení a pobídková opatření (pozitivní akce).

Rada Evropy definovala rovnost žen a mužů takto:

Rovnost žen a mužů znamená rovné zviditelnění, rovnou pravomoc a účast příslušníků obou pohlaví ve všech sférách veřejného a soukromého života. Rovnost žen a mužů je opakem nerovnosti žen a mužů, nikoli rozdílu mezi oběma pohlavími, a jejím cílem je prosazovat plnou účast žen a mužů ve společnosti.

Některé vlády přijaly vlastní definici rovnosti žen a mužů a definovaly specifické cíle, které chtějí dosáhnout pomocí své politiky. Jeden takový příklad je:

Cílem politiky rovnosti žen a mužů je zajistit, aby ženy i muži měli stejná práva, povinnosti a příležitosti ve všech sférách života.
(Tato specifická definice je doplněna přízpůsobitelnými dílčími cíli.)

Mělo se za to, že rovnosti žen a mužů je možné dosáhnout, když ženám i mužům budou dány stejné příležitosti. Předpokládalo se, že to povede k stejným výsledkům. Avšak **stejně** zacházení nutně nevede k **rovnosti** ve výsledcích, protože ženy a muži mají rozdílné životní podmínky a jsou konfrontováni s různými postoji a různým očekáváním.

Genderový mainstreaming – je důležitá strategie pro dosažení rovnosti žen a mužů. Tato strategie spočívá v začlenění hlediska obou pohlaví do každodenních otázek, na všech úrovních

rozhodování a ve všech oblastech politiky. Znamená to, že všechny návrhy je nutné zvažovat z hlediska příležitostí žen a mužů, situací a potřeb s cílem dosáhnout rovnosti žen a mužů. Rovnosti žen a mužů je třeba dosahovat změnou norem a přerozdělením moci a zdrojů v oblasti příslušné činnosti.

Rada Evropy oficiálně definovala mainstreaming takto:

Genderový mainstreaming je (re)organizace, zlepšení, vypracování a vyhodnocení procesů politiky tak, aby všichni aktéři, kteří se obvykle podílejí na přípravě a provádění politiky zahrnuli hledisko rovnosti žen a mužů do všech politik, na všech úrovních a ve všech stádiích.

Statistiky členěné podle pohlaví/genderová statistika – znamená to, že všechny statistické údaje týkající se jednotlivců je třeba sbírat zvlášť pro obě pohlaví, že všechny proměnné veličiny a jiné charakteristiky je nutné analyzovat a předkládat tak, aby pohlaví bylo primárním a převažujícím klasifikačním rozlišením a že do všech statistik se budou promítat problémy obou pohlaví, které jsou bezprostředním zájmem společnosti.

Statistiky členěné podle pohlaví jsou zapotřebí k tomu, aby existovala nezkreslená základna pro politická rozhodnutí. Jsou nutné k tomu, aby se zvýšilo uvědomění a snáze se prosadily změny a aby bylo možné sledovat a vyhodnotit přijatá opatření.

Obtěžování – když dojde k nežádoucímu chování týkajícímu se pohlaví osoby za účelem nebo s následkem porušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí.

Sexuální obtěžování – když dojde k jakékoli formě nežádoucího verbálního nebo neverbálního nebo fyzického chování sexuální povahy za účelem nebo s následkem porušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí.

