



Assure

GENDER MAINSTREAMING V ODBORNOM VZDELÁVANÍ



GENDER MAINSTREAMING

Obsah:

1. Všeobecné aspekty	2
<i>Prečo genderový mainstreaming v projekte Leonardo Assure?.....</i>	2
<i>Kariéra pre ženy.....</i>	2
<i>Časté argumenty a stereotypy.....</i>	2
2. Gender Mainstreaming – Definícia a koncept.....	2
<i>Ciele.....</i>	4
Objasnenie termínov	4
3- Gender Mainstreaming - Analýza	9
<i>1 – Integrácia rodového aspektu - Záležitosti týkajúce sa využitia základnej analýzy.....</i>	9
<i>2 – Integrácia rodového aspektu - Záležitosti týkajúce sa cieľa.....</i>	9
<i>3 – Integrácia rodového aspektu - Záležitosti týkajúce sa tvorby opatrení.....</i>	9
<i>4- Integrácia rodového aspektu - Záležitosti týkajúce sa implementácie.....</i>	10
4 – Gender mainstreaming a rodová nerovnosť v Európskej únii.....	11
Zmluva o založení Európskej únie- Článok 2:.....	11
Zmluva o založení Európskej únie- Článok 3:.....	11
Charta základných práv Európskej únie - Článok 23:.....	11
.....	11
<i>Rovnaké príležitosti v rámci Európskej únie</i>	11
<i>Stratégia EÚ pre rodovú rovnosť 2010-2015.....</i>	11
<i>Ďalšie európske nástroje pre rodovú rovnosť:.....</i>	12
5. Rodová problematika a rovnosť v oblasti zelených pracovných miest zameraná na profil poradcu pre udržateľnosť.....	14
<i>Východiskový bod</i>	15
<i>Cesta vpred.....</i>	15

1. Všeobecné aspekty

Prečo genderový mainstreaming v projekte Leonardo Assure?

V oblasti trvalo udržateľného rozvoja je stále väčší dopyt po špecializovaných poradcov pre udržateľnosť, a to vrátane žien.

Je veľmi dôležité zvažovať aspekty rodovej integrácie v profesijnom profile, osnovách a vzdelávacom programe. Pre budúcnosť našej spoločnosti musíme vyslať kľúčový odkaz: dosiahnutie rovnosti príležitostí pre mužov aj ženy s cieľom vyhnúť sa rodovej diskriminácii je nutné nielen kvôli sociálnemu a ekonomickému rozvoju, ale aj pre vytvorenie konštruktívnych ľudských vzťahov.

Kariéra pre ženy

Pri pohľade na kvantitatívnu rodovú distribúciu sa začne objavovať obraz výberu "typicky mužských" a "typicky ženských" profesií. Kým mužom sa pri výbere povolania ponúka široké spektrum možností a môžu sa rozhodnúť aj pre "typicky ženské" povolania, ako je predavač alebo kuchár, 50% žien si vyberá nasledovné tri profesie (maloobchodník, kadernička a predavačka).

Časté argumenty a stereotypy

- "Dievčatá sa o vedu a technológiu nezaujímajú"
- "Radi by sme najali ženy, ale v oblasti výskumu je málo kvalifikovaných žien"
- "Ženy sú menej vhodné pre vedúce pozície"
- "Ženy nie sú tak mobilné"
- "Ženy predstavujú z pohľadu manažmentu väčšie riziko"
- "Sú to hlavne ženy, ktoré sú zodpovedné za rodinu a majú viac súkromných povinností, a preto sú len čiastočne k dispozícii, a teda je kapacita ich pracovného vyťaženia obmedzená".

2. Gender Mainstreaming – Definícia a koncept.

Gender Mainstreaming je založený na skutočnosti, že všetky oblasti našej spoločnosti sú štruktúrované podľa pohlavia .

Gender Mainstreaming znamená brať do úvahy rôzne záujmy a životné situácie a postupovať vpred, čo sa týka zámerov spoločnosti .

Náš sociálny model sa prenáša z generácie na generáciu prostredníctvom procesu nazývaného socializácia, v ktorom si ľudia osvojujú a vytvárajú vlastné kultúrne a sociálne prvky, podporujúce a zabezpečujúce adaptáciu a integráciu do spoločnosti.

Tento socializačný proces sa líši v závislosti od pohlavia. Mužom a ženám sú priradované rôzne role a modely, podľa toho, čo je tradičné pre jedno alebo druhé pohlavie.

K vysvetleniu dôvodu, prečo sú biologické rozdiely medzi pohlaviami transformované do nerovnosti medzi mužmi a ženami, sme použili nasledujúce dva koncepty: pohlavie a rod. Kým pohlavie poukazuje na biologické rozdiely medzi mužmi a ženami, pojem rodové rozdiely vysvetľuje, že pojmy žena a muž sú vytvorené spoločnosťou, líšia sa v rôznych kultúrach a historických dobách, a preto je možné ich zmeniť.

Kdo to musí urobiť?

Rovnosť medzi mužmi a ženami je uznávaná v textoch ústav krajín západnej Európy. Takmer všetky tieto krajiny začleňujú princíp rovnoprávnosti medzi základné ľudské práva, ktoré nemôžu byť diskriminované na základe pohlavia, rasy, náboženstva...

Avšak na dosiahnutie skutočnej rovnosti je potrebné na nej pracovať. Každý človek, subjekt a organizácia má schopnosť zmeniť predstavy a spôsoby, ako veci robiť. Týmto spôsobom je možné postupne vytvoriť lepšie organizovanú a spravodlivejšiu spoločnosť.

Prospešnosť snahy o rovnosť je zrejmá. Ženy aj muži budú mať rovnaké príležitosti na rozvíjanie svojich schopností v oblasti intelektuálnej, fyzickej i emocionálnej. Táto situácia umožňuje transformáciu a zmenu nielen pre ľudské vzťahy, ale aj pre prostredie, v ktorom žijeme: rodina, práca, zdravie, životné prostredie, atď.

V tomto zmysle sa záujem našej spoločnosti o rovnosť práv a príležitostí medzi mužmi a ženami v priebehu času zmenil. Rovnoprávnosť ako koncept, ktorý ovplyvňuje iba ženy, sa zmenil na ústredný aspekt vývoja života (politicky, sociálne i ekonomicky).

Zároveň sme si začali uvedomovať, že nestačí len vytvárať a meniť zákony a predpisy upravujúce vzťahy v týchto oblastiach, ale že musíme pracovať na dosiahnutí rovnosti v každodennom živote, doma, v práci...

S cieľom pretvoriť formálnu rovnosť v účinnú a skutočnú rovnosť je potrebné, aby verejné orgány rozvíjali opatrenia a uvádzali v činnosť mechanizmy a zdroje, ktoré budú podporovať a posilňovať rovnaké príležitosti medzi ženami a mužmi v našej spoločnosti.

Týmto spôsobom budú politiky rovnoprávných príležitostí medzi ženami a mužmi navrhované tak, aby sa mohli ženy aj muži v rovnakej miere podieľať na všetkých aspektoch života: ekonomickom, politickom, sociálnom, v rozhodovaní a v akýchkoľvek iných aktivitách, či už vzdelávacích, školiacich, alebo zamestnaneckých. ...

Na každom pracovisku je gender mainsteaming zodpovednosťou ako manažmentu, tak aj každého zamestnanca. Je potrebné brať do úvahy rôzne životné situácie a záujmy žien a mužov vopred, aby sa dosiahol cieľ rodovo rovných príležitostí.

- V štruktúrach;
- V organizácii postupov a ich postupnosti;
- Vo výsledkoch a výstupoch;
- V komunikácii, verejných vzťahoch a v riadení.

Ciele

- Rovné príležitosti pre mužov a ženy

Cieľ sa dosiahne, ak budú všetky štruktúry a rozhodovacie procesy zamerané na rovnoprávne zaobchádzanie s mužmi a ženami čo sa týka ich pohlavia, životného štýlu, rozdelenia moci, zdrojov a zamestnania. Akonáhle budeme vedieť, aká je realita, je možné pokračovať v nasledujúcich krokoch:

- Stanovenie tém alebo oblastí intervencie;
Definovanie cieľov rovnosti príležitostí, ktoré majú byť dosiahnuté v každej z oblastí intervencie;
Určenie úloh, ktoré sa majú vykonať za účelom dosiahnutia cieľa rovnosti;
Určenie zdrojov potrebných na vykonanie úloh a záväzkov organizácií a inštitúcií.

Objasnenie termínov

Rovnosť príležitostí ako politický cieľ.

Rovnosť príležitostí je druhom sociálnej spravodlivosti obhajujúcej názor, že systém bude sociálne spravodlivý, ak majú všetci potenciálne rovnaké príležitosti v prístupe ku sociálnemu zabezpečeniu a majú rovnaké politické a občianske práva.

Politicky je v rozpore s tvrdením, že sociálna spravodlivosť znamená rovnosť výsledkov. Zvyčajne sú rovnaké príležitosti preferované politickou pravcou, pričom účinná ekonomická rovnosť, alebo rovnosť výsledkov sú preferované ľavicou.

Rovnosť príležitostí nastáva tam, kde má každý človek rovnaký potenciálny prístup k určitým sociálnym a ekonomickým statkom. Na druhú stranu, rovnosť výsledkov znamená, že každý človek skutočne dostane rovnakú mieru sociálnych a ekonomických výhod, ako ktokoľvek iný.

V tombole s tortou, v ktorej každý človek dostane lístok s číslom, je tiež rovnosť príležitostí. V tomto prípade však nenastáva rovnosť výsledkov a vo

výsledku jeden človek dostane tortu a ostatným nezostane nič. Rovnosť výsledkov by nastala, keby bola torta rozdelená na rovnaké časti a podelená medzi účastníkmi.

Gender Mainstreaming:

V rámci Európskej únie bol gender mainstreaming prvýkrát definovaný Európskou komisiou (EK) v roku 1996 (EK (96) 67) nasledovne: (...) uviesť do pohybu všetky všeobecné politiky a opatrenia výslovne za účelom dosiahnutia rovnosti tým, že ich možný vplyv na príslušnú situáciu mužov a žien bude aktívne a otvorene zvažovaný v ich prípravnej fáze.

Bolo zdôraznené, že: Systematické posudzovanie rozdielov v podmienkach, situácii a potrebách žien a mužov vo všetkých politikách a činnostiach Komunity je základným rysom princípu "mainstreamingu", ktorý Komisia prijala. Toto neznamená iba vytvoriť programy a zdroje Komunity ľahšie prístupné ženám, ale súčasne pripraviť zákonné opatrenia, finančné zdroje a analytickú a organizačnú kapacitu komunity za účelom včlenenia snahy po vystavaní vyrovnaných vzťahov medzi mužmi a ženami do všetkých oblastí činnosti.

Situácia, v ktorej môžu všetky ľudské bytosti rozvíjať svoje osobné schopnosti a rozhodovať sa bez toho, aby boli obmedzovaní tradičným chápaním rolí, a v ktorej sú zvažované, cenené a rovnomerne podporované rôzne spôsoby správania, ambície a potreby mužov a žien.

Tento prístup identifikuje rôzne spoločenské role a úkony tradične vykonávané mužmi či ženami a pomáha nájsť príčinu, ktorá ich spôsobila a formulovať mechanizmy na prekonanie týchto medzier, pretože problém nespočíva v ženách a mužoch, ale v spoločensky vybudovaných vzťahoch moci a exklúzie.

Cieľom je dosiahnutie rodovej rovnosti. Termín rovnosti bol použitý v mnohých kontextoch a myšlienkových smeroch a preto je nevyhnutné ho tu definovať. Podľa Adely Cortinové poukazuje termín rovnosť na rovnosť v tom zmysle, že ak majú predmety rovnakú hodnotu, sú si rovné. Rovnosť pripúšťa rozdielnosť, ale nie nerovnosť.

Rodová rovnosť znamená plné a univerzálne právo mužov a žien na občianstvo, a to nielen politické, ale aj občianske a sociálne. Toto neznamená, že ženy a muži by sa mali stať rovnakými, ale ich práva, povinnosti a príležitosti nebudú závisieť na tom, či sa narodili ako muž alebo žena. Prostriedkom na dosiahnutie rovnosti je rodová rovnosť, chápaná ako spravodlivosť v zaobchádzaní so ženami a mužmi podľa ich vlastných potrieb.

☞ **Vývoj ženy/muža:** schopnosť prispôbiť sa nerovnakému zaobchádzaniu.

V celej histórii ľudstva viedli biologické rozdiely medzi pohlaviami k nerovnosti mužov a žien, čo sa týka účasti v spoločnosti. Ten, kto bol najviac znevýhodnený, bola žena, pretože všeobecne to, čo "musí urobiť muž" je cennejšie, než "čo musí urobiť žena". Ženy sa nepodieľajú na spoločenskom a politickom živote, kde sa rozhoduje o budúcnosti a vývoji spoločnosti rovnakým spôsobom, ako muži. Keď sa rozhlíadame okolo seba, je zrejmé, že ženy sú menej zapojené do všetkých činností súvisiacich s verejnou sférou.

☞ **Rovnaké zaobchádzanie:** zákaz priamej aj nepriamej diskriminácie (rovné zapojenie, pracovné podmienky, sexuálne obťažovanie).

Rovnaké príležitosti pre ženy a mužov, aplikované v zamestnaní, znamenajú vyváženú účasť mužov a žien na pracovisku, čím sa zabráni diskriminácii na základe pohlavia a dodrží sa základné právo každého človeka, aby mu boli poskytnuté rovnaké podmienky.

Rovnaká účasť mužov a žien na trhu práce umožní lepšie využitie individuálnych schopností a dosiahne to, že ženy a muži sa budú môcť voľne prejavovať bez toho, aby boli obmedzovaní stereotypmi a rolami, ktoré by predurčovali ich správanie. Týmto spôsobom rovnosť príležitostí umožní identifikovať zručnosti a schopnosti ľudí, bez ohľadu na spoločenské roly a stereotypy.

☞ **Zlepšenie postavenia žien:**

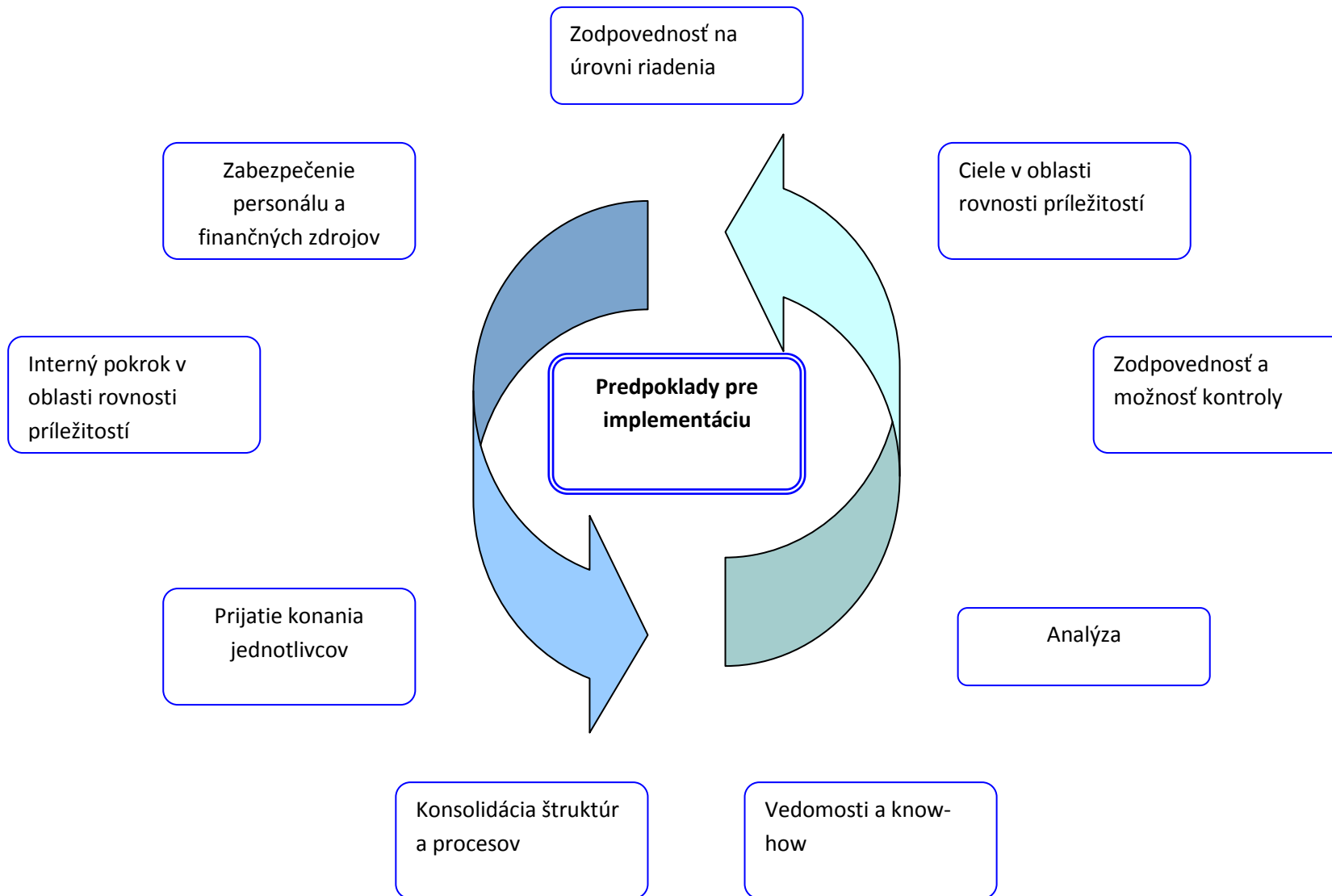
Rozširuje princíp formálneho rovnakého zaobchádzania. Podpora opatrení pre ženy je zameraná na odstránenie rodovej diskriminácie.

Na rozdiel od "rovnosti" znamená diskriminácia odlučovanie, oddeľovanie, odlišovanie s úmyslom poskytnúť viac výhod jednej strane oproti druhej.

Priama diskriminácia znamená horšie zaobchádzanie s osobami alebo skupinami na základe pohlavia, rasy, náboženstva, politického presvedčenia, atď.

V súčasnej dobe je veľmi ťažké nájsť príklad toho, čo nazývame priama diskriminácia, pretože takéto zaobchádzanie je nezákonné.

Naopak prípady nepriamej diskriminácie vzácné nie sú, pretože hoci mnoho zákonov, spoločenských noriem a postupov nakladá s mužmi aj ženami rovnoprávne, vo svojom konečnom dôsledku majú buď negatívny vplyv na ženy, alebo sú pre nich nevýhodné, pretože sú založené na koncepte znevýhodnenia žien oproti mužom.



3- Gender Mainstreaming - Analýza

Postupy v procese integrácie rodového rozmeru do plánovania projektov.

- Základná analýza
- Definícia cieľov
- Tvorba opatrenia
- Realizácia
- Vyhodnotenie

Zdroj: Pokyny pre integráciu rodového rozmeru (PROJEKT LEONARDO DA VINCI, Nové aplikácie inovácií a zamestnania, SME-TIC, PROJEKT Č E/01/B/F/PP - 115.565).

1 – Integrácia rodového aspektu - Záležitosti týkajúce sa využitia základnej analýzy.

- *Aké existujú nerovnosti v rodových aspektoch integrácie na poli pôsobnosti projektu?*
- *Majú muži a ženy z cieľovej skupiny rozdielne problémy a potreby? A aké?*
- *Existujú špecifické prekážky pre začlenenie rodovej integrácie? V čom spočívajú?*

2 – Integrácia rodového aspektu - Záležitosti týkajúce sa cieľa.

- *Aké ciele v oblasti rovnosti príležitostí boli integrované do cieľov projektu?*
- *Boli definované ciele, alebo čiastočné ciele, vzťahujúce sa k rovnakým príležitostiam mužov a žien?*

3 – Integrácia rodového aspektu - Záležitosti týkajúce sa tvorby opatrení

- *Ako zabezpečiť rovnaký prístup a možnosti pre účasť mužov a žien?*
- *Ako zabezpečiť, aby bol projekt rovnako prospešný ako pre mužov, tak aj pre ženy?*

- *Ako zabrániť výskytu rodovej nerovnosti v projekte?*
- *Ako tento projekt prispieva k obmedzeniu nerovnosti?*
- *Aké možné alternatívy sú k dispozícii na základe analýzy pre splnenie cieľa?*
- *Aké problémy môžu nastať pri praktickej realizácii?*
- *Aké možnosti na dosiahnutie cieľov najlepším možným spôsobom môžu byť implementované? Prečo?*

4- Integrácia rodového aspektu - Záležitosti týkajúce sa implementácie.

- *Zvážili ste všetky kritériá pre realizáciu projektu?*
- *Aké problémy sa objavili počas praktickej implementácie?*

4 – Gender mainstreaming a rodová nerovnosť v Európskej únii.

Zmluva o založení Európskej únie- Článok 2: EÚ bola založená na hodnotách spoločných pre všetky členské štáty, vrátane rovnosti mužov a žien.

Zmluva o založení Európskej únie- Článok 3: EÚ bojuje proti diskriminácii a bude podporovať rovnosť medzi ženami a mužmi.

Charta základných práv Európskej únie - Článok 23: Rodová rovnosť musí byť zabezpečená vo všetkých oblastiach, vrátane zamestnania, práce a odmeny za prácu. Princíp rovnosti nebráni udržaniu či adaptácii opatrení, ktoré poskytujú určité výhody v prospech menej zastúpeného pohlavia.

Rovnaké príležitosti mužov a žien sa stávajú osobitnou úlohou Európskeho únie a boli definované ako horizontálny cieľ pre všetky oblasti politiky. Podpora a financovanie EÚ sa týka realizácie stratégie rodovej integrácie (mainstreaming).

Rovnaké príležitosti v rámci Európskej únie

Veľká časť legislatívy Európskej únie sa zameriava primárne na dôsledky diskriminácie v zamestnaní na základe pohlavia. Tieto opatrenia poskytujú výhody jednému z pohlaví v určitých oblastiach. Sú však nevyhnutné, ak chceme napraviť rozdiely, ktoré dnes existujú. Podľa Deklarácie Medzinárodnej organizácie práce (MOP), pozitívne zvláštne zaobchádzanie nebude považované za diskriminačné počas prechodného obdobia, určeného na dosiahnutie skutočnej rodovej rovnosti. Pozitívna akcia nijako nenarušuje zásadu rovnakého zaobchádzania a je nevyhnutnou súčasťou programu, ktorý má túto zásadu uskutočniť.

Stratégia EÚ pre rodovú rovnosť 2010-2015

Táto stratégia predstavuje pracovný program Európskej komisie na tému rodovej rovnosti, čoho cieľom je dodatočne stimulovať vývoj situácie na národnej úrovni a poskytnúť základ pre spoluprácu s ostatnými európskymi inštitúciami a zúčastnenými stranami.

Postupy navrhnuté Európskou úniou sa riadia duálnym prístupom k rodovému mainstreamingu (tj. začlenenie rodovej dimenzie do všetkých oblastí politiky) a konkrétnymi opatreniami.

Stratégia sa zameriava na nasledujúce otázky:

- Rovnaká ekonomická nezávislosť
- Rovnaký plat za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty
- Rovnosť v procese rozhodovania
- Dôstojnosť, nedotknuteľnosť osôb a koniec násillia založeného na rodových rozdieloch

- Rodová rovnosť vo vonkajších činnostiach

Ďalšie európske nástroje pre rodovú rovnosť:

- **Výročná správa** Európskej komisie o rovnosti žien a mužov sa každý rok zameriava na určitú tému a identifikuje osvedčené postupy v členských štátoch.
- **Poradný výbor** sa skladá zo zástupcov členských štátov, európskych partnerských sociálnych organizácií a občianskych spoločností. Ich úlohou je byť poradcami Európskeho spoločenstva v otázkach politik a legislatívnych iniciatív.
- Lepšia regulácia a **posúdenie vplyvu**. Gender mainstreaming je neoddeliteľnou súčasťou vytvárania politik Európskej komisie, vrátane použitia posúdenia vplyvu a hodnotiaceho procesu. Komisia rozšíri vedomostnú základňu týkajúcu sa rodovej rovnosti.
- **Ukazovatele rodovej rovnosti**. Tieto ukazovatele boli stanovené v Pekingskej akčnej platforme . Tieto ukazovatele pokrývajú rôzne oblasti, ako ženy a chudoba, vzdelávanie a odborná príprava žien, ženy a zdravie, násilie na ženách, ženy a ozbrojené konflikty, ženy a ekonomika, ženy pri moci a proces rozhodovania, inštitucionálne mechanizmy pre zlepšenie postavenia žien, ľudské práva a ženy, ženy a médiá, ženy a životné prostredie a deti ženského pohlavia. Osobitnými ukazovateľmi v oblasti žien a životného prostredia sú:
 - Pomer mužov a žien v rozhodovacích orgánoch v oblasti klimatických zmien na národnej úrovni v členských štátoch EÚ.
 - Pomer žien a mužov v oblasti klimatických zmien v rozhodovacích orgánoch Európskeho parlamentu a Európskej komisie .
 - Pomer mužov a žien v oblasti klimatických zmien v rozhodovacích orgánoch na medzinárodnej úrovni
 - Pomer mužov a žien medzi absolventmi terciárneho vzdelávania z celkového počtu absolventov (ISCED stupeň 5 a 6) v oblasti prírodných vied a technológií na úrovni EÚ a na úrovni členských štátov.
- **Európsky inštitút pre rodovú rovnosť**. Inštitút bol zriadený Nariadením (ES) č 1922 / 2006 a jeho sídlo sa nachádza vo Vilniuse v Litve.

Rodová rovnosť a Štrukturálne fondy

Nariadenie o štrukturálnych fondoch sa zameriava hlavne na podmienky rovnosti žien a mužov, vytváranie nových foriem organizácie práce k

zosúladieniu rodinného a pracovného života, zníženie nerovnosti žien a mužov a podpore vylúčenia segregácie v zamestnaní.

Rodová rovnosť pôsobí ako kľúčový princíp v politike súdržnosti EÚ a ich podporných rámcov.

V poslednom programovom období (2007-2013) bolo cieľom podporiť členské štáty, aby viac využívali štrukturálne fondy na podporu opatrení zameraných na odstránenie nerovností a podporu rovnosti mužov a žien.

Všeobecné nariadenie 1083/2006 pre Štrukturálny fond a Kohézny fond venovalo osobitný článok (článok 16) "rovnosti mužov a žien a nediskriminácie". Tento článok uvádza, že členské štáty a Európska komisia musí zabezpečiť rovnosť žien a mužov a že integrácia rodovej perspektívy je podporovaná počas rôznych fáz realizácie fondov.

Európsky sociálny fond bol až doteraz hlavným SF financujúcej programy a projekty pre rodovú rovnosť. Nariadenia Európskeho sociálneho fondu 1081/2006 odkazujú na podporu rodovej rovnosti. Ďalej potom : Čl . 3 , (b) , (iii) špecifikuje "mainstreaming a špecifické opatrenia na zlepšenie v prístupe k zamestnaniu a zvýšenie trvalo udržateľnej účasti participácie žien a zlepšenie ich postavenia v zamestnaní, a na odstránenie priamej a nepriamej segregácie na základe pohlavia na trhu práce, okrem iného prostredníctvom riešenia základných príčin rozdielov medzi platmi mužov a žien".

Čl . 6 vyžaduje od členských štátov, aby podporovali vo svojich operačných programoch rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí a aby začlenili opis toho, akým spôsobom je toto organizované v priebehu aplikácie politiky (príprava, implementácia, monitorovanie, hodnotenie).

Čl.10 zahŕňa povinnosť členských štátov podávať správu o uplatňovaní rodového mainstreamingu a o akejkoľvek špecifickej činnosti v tejto oblasti.

5. Rodová problematika a rovnosť v oblasti zelených pracovných miest zameraná na profil poradcu pre udržateľnosť

Súčasný životný štýl v celom svete výrazne ovplyvňuje klímu a životné prostredie vo všeobecnosti a jeho charakter a intenzita sú z dlhodobého hľadiska neudržateľné. Aby sme znížili dopad na životné prostredie, je úplne urgentné a nevyhnutné prejsť od súčasných podmienok na zelenú ekonomiku, ktorá je sociálne, ekonomicky a environmentálne udržateľná.

K zachovaniu a ochrane životného prostredia je absolútne nevyhnutné zároveň vytvoriť spravodlivú spoločnosť, kde sa základné potreby každej ľudskej bytosti (súčasná i budúca) stretávajú sa rovnakými podmienkami. Preto je rodová rovnosť neoddeliteľnou súčasťou prebiehajúceho prechodu k zelenej ekonomike, ktorá musí byť, ako uviedol Európsky parlament, "zelená pre všetkých".

Ako súčasť tohto prechodu a debát o pracovných miestach, existujú dva trendy:

- Vytváranie takzvaných "zelených pracovných miest" v širokom spektre hospodárskych odvetví, hlavne v energetickom priemysle (obnoviteľné energie) strojárstvo (energeticky účinné budovy, stroje a nové materiály), doprave (ekologické systémy a dopravné prostriedky, ekomobilita) poľnohospodárstvo a potravinársky priemysel, technológie a výskum IT, atď.
- Ekologizácia tradičných pracovných miest v tradičných sektoroch, ako je zdravotníctvo, výroba a spracovanie potravín, maloobchod, cestovný ruch, administratíva, reklama, manažment, vzdelávanie, atď. To znamená nové požiadavky na zručnosti, potrebné na splnenie environmentálnych noriem.

Vytváranie nových zelených pracovných miest má obrovský potenciál ako katalyzátor rozvoja, ale zároveň znamená určité riziká. Je značne závislé na odbornom výcviku, zručnostiach a skúsenostiach pracovníkov a má tendenciu sa koncentrovať v tradične mužských odvetviach a povolaniach.

Na druhú stranu, v ďalších tradičných sektoroch, ktoré by tiež mali byť súčasťou prechodu na udržateľné hospodárstvo, ako sú administratíva, zdravotníctvo, vzdelávanie a opatrovateľské služby, atď., prevládajú v súčasnej dobe ženy.

Aby tieto trendy mohli byť zmenené z hľadiska rodovej rovnosti, vzdelávanie a boj proti tradičným spôsobom chovania sú absolútne nevyhnutné. Ďalej je nutné si uvedomiť, že zelené pracovné miesta nemusia byť nutne spravodlivé. Politiky vzdelávania a zamestnanosti musia zväziť všetky tieto aspekty a zahŕňať v sebe zvyšovanie povedomia v rozhodovacích orgánoch.

Východiskový bod

Niekoľko štúdií ukázalo, že konzumné vzorce žien sú iné, než konzumné vzorce mužov (menej energeticky náročné) a menej náročné na zdroje) a navyše ich ochota konať šetrne k životnému prostrediu a iniciovať ekologické aktivity sa zdá byť silnejšia v porovnaní s mužmi.

Toto by malo byť pre začiatok výhodou, ak hovoríme o účasti žien na zelenom hospodárstve (na všetkých úrovniach: rozhodovanie, výber vzdelania, pracovná kariéra), ale realita je taká, že ženy sa musia stretávať s mnohými prekážkami:

- Ženy sú obvykle nedostatočne zastúpené v odvetviach, v ktorých je väčšia pravdepodobnosť vytvárania zelených pracovných miest (veda a technologicky náročné pracovné miesta), pretože ...
- Im často chýbajú potrebné zručnosti, kvalifikácia a skúsenosti na využitie príležitostí v zelenej ekonomike, pretože ...
- U žien je menej pravdepodobné ako u mužov, že si vyberú vedecký alebo technický odbor; programy odbornej prípravy sú stále ešte v niektorých krajinách považované za "mužské", pretože ...
- Sú ovplyvňované tradičnými sociálnymi a kultúrnymi rodovými rolami a nedostatočným rodovým citlivým kariérom poradenstvom a absenciou vzorov.

Okrem týchto ťažkostí s dostupnosťou, ženy sú tiež nedostatočne zastúpené v rozhodovacích orgánoch, čiastočne z vyššie uvedených dôvodov a čiastočne kvôli vyváženiu pracovného a rodinného života a existujúcim nerovnostiam (súčasný rozdiel medzi platmi mužov a žien robia dosiahnutie týchto pozícií pre ženy ťažšie).

Rodový rozmer vytvárania nových pracovných miest v zelenej ekonomike doteraz takmer chýbal v iniciatívach vytvárajúcich politiky, týkajúce sa rodovej nerovnosti.

Vzdelávanie je kľúčom k odstráneniu stereotypov pri pohľade na ženy v určitých priemyselných odvetviach a zamestnaniach a malo by podnietiť ženy k pozitívnemu náhľadu na kariéru v zelených odvetviach a na to, aby mali na pamäti, že zelené pracovné miesta sú šancou pre každého, na všetkých úrovniach zručností, v mnohých formách, v akomkoľvek odvetví a v akomkoľvek veku.

Zelená ekonomika potrebuje ako mužov, tak ženy, aby mohla naplniť svoj potenciál a kvalifikovaní podnikatelia a pracovníci sú v tomto procese nevyhnutne potrební.

Cesta vpred

V súčasnej dobe prebieha zmena a rodová rovnosť musí byť začlenená do všetkých environmentálnych oblastí, vrátane rozhodovacích orgánov, ktoré by zabezpečili ženám slovo pri plánovaní a realizácii environmentálnej,

energetickej a zelenej pracovnej politiky a tiež ich prispievanie k návrhom nových politík v tejto oblasti.

K dosiahnutiu rovnosti mužov a žien pri presadzovaní ekologizácie ekonomiky musia mať ženy rovnaké zručnosti, kvalifikácie a kompetencie ako muži.

Aby sa toto stalo skutočnosťou, bude treba prehodnotiť mnoho opatrení a politík z hľadiska rodovej perspektívy a zároveň bude potrebné vytvoriť nové.

- Je tu potreba špecializovaného vzdelávania a odbornej prípravy pre ekologizáciu pracovných miest a na vytvorenie nových zelených miest. Spôsobilosť a kvalifikácia žien a mužov musia byť rovnaké, aby boli ich šance na zamestnanie a individuálny profesijný rozvoj rovné.
- Je potrebné podporovať odborné znalosti v oblasti udržateľnosti a musí byť zabezpečená rovná participácia žien vo vzdelávaní a odbornej príprave.
- Je potrebné bojovať proti tradičným rodovým rolám a stereotypom vo vzdelávaní, pracovnej kariére a zosúladení rodinného a pracovného života.
- Je potrebné zvýšiť účasť žien v procese rozhodovania a v spoločenskom dialógu.
- Je potrebné podporovať udržateľné podniky a zelené podnikanie vykonávané ženami, ktoré sa špecializujú na environmentálne vhodné technológie a ochranu životného prostredia.

Rovnosť šance žien a mužov v oblasti zelených pracovných miest obohatí ekonomiku tým, že bude ťažiť z talentu a nápaditosti všetkých. Odlišné chápanie pri posudzovaní rizík, rozdielny stupeň spotreby a konzumných vzorcov a odlišná ochota mužov a žien chrániť životné prostredie môžu viesť k širším perspektívam, viac uhlom pohľadu a komplexnejším riešeniam výziev environmentálnych a zamestnaneckých politík a ku kombinácii oboch. Pri riadení vytvárania zelených pracovných miest je potrebné venovať osobitnú pozornosť zeleným oblastiam, v ktorých je veľmi vysoká nezamestnanosť žien.

Keďže podmienky na trhu práce nie sú v súčasnej dobe rovné pre mužov aj ženy, prechod na udržateľné hospodárstvo musí zaručiť rovnaké podmienky v oblasti zelených pracovných miest a pracovných miest v procese ekologizácie pre celú spoločnosť, počnúc vzdelávaním a odbornou prípravou pre otázky životného prostredia v rámci rodovej rovnosti.

Aby bola zaistená rozmanitosť názorov, musia mať muži a ženy možnosť mať rovnaký vplyv.

6. Dalšie zdroje

Použitá literatúra:

- Manuál pre uplatňovanie rodového hľadiska: politiky pre zamestnanosť, sociálne začlenenie a sociálnu ochranu. Európska komisia 2008.
- Stratégia EÚ pre rodovú rovnosť 2010-2015
- "Revízia implementácie Pekingskej akčnej platformy členskými štátmi EÚ v oblasti K: Ženy a životné prostredie. Rodová rovnosť a zmena klímy. Hlavné zistenia". EIRŽM (Európsky inštitút pre rodovú rovnosť), 2012
- "Správa Európskeho parlamentu o úlohe žien v zelenej ekonomike" (2012/2035 (INI)). Výbor pre práva žien a rodovú rovnosť - Európsky parlament, 2012.
- "Ženy a životné prostredie: Rodová rovnosť a zmena klímy" Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIRŽM) 2012

Internetové zdroje:

- Gender mainstreaming
http://www.gendertoolbox.org/toolbox/toolboxCZ/Tschechische%20Version/5CZMaterialien/PDF_cz/5.1.1%20Gender%20Mainstreaming_cz.pdf
- Inštitút pre ženy Ministerstvo práce a sociálnych vecí
<http://www.mpsv.cz/cs/5242>
- UNIFEM. Rozvojový fond pre ženy Spojených národov
<http://www.osn.cz/system-osn/programy-a-dalsi-organy-osn/?i=100>
- Oddelenie Európskej komisie pre gender a rovnosť žien a žien a mužov v zdraví
http://ec.europa.eu/health/population_groups/gender/index_cs.htm
- Komisia pre ženské práva a rovnaké príležitosti v Európskom parlamente
<http://www.europarl.europa.eu/committees/cs/femm/home.html>
- Čo sociálna Európa môže urobiť pre vás?
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4983&langId=cs>
- Rozvinúť potenciál tvorby pracovných príležitostí v novej udržateľnej ekonomike
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:308E:0006:0018:CS:PDF>