



Assure

Gender Mainstreaming v odborném vzdělávání a výcviku



GENDER MAINSTREAMING

Obsah:

1. Obecné aspekty.....	2
<i>Proč genderový mainstreaming v projektu Leonardo Assure?.....</i>	2
<i>Kariéra pro ženy</i>	2
<i>Časté argumenty a stereotypy.....</i>	2
2. Gender Mainstreaming – Definice a koncept.	2
<i>Kdo to musí udělat?</i>	3
<i>Cíle.....</i>	4
3- Gender Mainstreaming - Analýza	8
<i>1 – Integrace genderového aspektu – Zásadní otázky týkající se využití základní analýzy.</i>	8
<i>2 – Integrace genderového aspektu – Zásadní otázky týkající se cíle.</i>	8
<i>3 – Integrace genderového aspektu – Zásadní otázky týkající se tvorby opatření.....</i>	8
<i>4- Integrace genderového aspektu – Zásadní otázky týkající se implementace.</i>	9
4 – Gender mainstreaming a genderová nerovnost v Evropské unii.....	9
<i>Rovné příležitosti uvnitř Evropské unie.....</i>	9
<i>Strategie EU pro rovnost žen a mužů 2010-2015.....</i>	9
<i>Další evropské nástroje pro genderovou rovnost:</i>	10
5. Genderová problematika a rovnost v oblasti zelených pracovních míst zaměřená na profil poradce pro udržitelnost.....	12
<i>Výchozí bod</i>	13
<i>Cesta vpřed.....</i>	13

1. Obecné aspekty

Proč genderový mainstreaming v projektu Leonardo Assure?

V oblasti udržitelného rozvoje je stále větší poptávka po specializovaných poradcích pro udržitelnost, a to včetně žen.

Je velmi důležité zvažovat aspekty genderové integrace v profesním profilu, osnovách a vzdělávacím programu. Pro budoucnost naší společnosti musíme vyslat klíčový vzkaz: dosažení rovných příležitostí pro muže i ženy s cílem vyhnout se genderové diskriminaci je nutné nejen kvůli sociálnímu a ekonomickému rozvoji, ale také pro vytvoření konstruktivních lidských vztahů.

Kariéra pro ženy

Při pohledu na kvantitativní genderovou distribuci se začne objevovat obraz výběru "typicky mužských" a "typicky ženských" profesí. Zatímco mužům se při výběru povolání nabízí široké spektrum možností a mohou se rozhodnout také pro „typicky ženská“ povolání, jako je prodavač nebo kuchař, 50% žen si vybírá následující tři profese (maloobchodník, kadeřnice a prodavačka).

Časté argumenty a stereotypy

- "Dívky se o vědu a technologii nezajímají"
- "Rádi bychom najali ženy, ale v oblasti výzkumu je málo kvalifikovaných žen"
- "Ženy jsou méně vhodné pro vedoucí pozice"
- "Ženy nejsou tak mobilní"
- "Ženy představují z pohledu managementu větší riziko"
- "Jsou to hlavně ženy, které jsou zodpovědné za rodinu a mají více soukromých povinností, a proto jsou pouze částečně k dispozici, a tudíž je kapacita jejich pracovního vytížení omezená".

2. Gender Mainstreaming – Definice a koncept.

Gender Mainstreaming je založen na skutečnosti, že všechny oblasti naší společnosti jsou strukturovány podle pohlaví.

Gender Mainstreaming znamená brát v úvahu různé zájmy a životní situace a postupovat vpřed, co se týče záměrů společnosti.

Náš sociální model se přenáší z generace na generaci prostřednictvím procesu nazývaného socializace, v němž si lidé osvojují a vytvářejí vlastní kulturní a sociální prvky podporující a zajišťující adaptaci a integraci do společnosti.

Tento socializační proces se liší v závislosti na genderu. Mužům a ženám jsou přiřazovány různé role a modely, podle toho, co je tradiční pro jedno či druhé pohlaví.

K vysvětlení důvodu, proč jsou biologické rozdíly mezi pohlavími transformovány do nerovnosti mezi muži a ženami, jsme použili následující dva koncepty: pohlaví a gender. Zatímco pohlaví poukazuje na biologické rozdíly mezi muži a ženami, pojem genderové rozdíly vysvětluje, že pojmy žena a muž jsou vytvořeny společností, liší se v různých kulturách a historických dobách, a proto je možné je změnit.

Kdo to musí udělat?

Rovnost mezi muži a ženami je uznávána v textech ústav zemí západní Evropy. Téměř všechny tyto země začleňují princip rovnoprávnosti mezi základní lidská práva, která nemohou být diskriminována na základě pohlaví, rasy, náboženství...

Ovšem k dosažení skutečné rovnosti je zapotřebí na ní pracovat. Každý člověk, subjekt a organizace má schopnost změnit představy a způsoby, jak věci dělat. Tímto způsobem je možné postupně vytvořit lépe organizovanou a spravedlivější společnost.

Prospěšnost snahy o rovnost je zřejmá. Ženy i muži budou mít stejné příležitosti k rozvíjení svých dovedností v oblasti intelektuální, fyzické i emocionální. Tato situace umožňuje transformaci a změnu nejen pro lidské vztahy, ale také pro prostředí, ve kterém žijeme: rodina, práce, zdraví, životní prostředí atd.

V tomto smyslu se zájem naší společnosti o rovnost práv a příležitostí mezi muži a ženami v průběhu času změnil. Rovnoprávnost jako koncept, který ovlivňuje pouze ženy, se změnil na ústřední aspekt vývoje života (politicky, sociálně i ekonomicky).

Zároveň jsme si začali uvědomovat, že nestačí pouze vytvářet a měnit zákony a pravidla řídicí vztahy v těchto oblastech, ale že musíme pracovat na dosažení rovnoprávnosti v každodenním životě, doma, v práci...

S cílem přetvořit formální rovnost v účinnou a skutečnou rovnost. Je třeba, aby orgány veřejné moci rozvíjely opatření a uváděly v činnost mechanismy a zdroje, které budou podporovat a posilovat rovné příležitosti mezi ženami a muži v naší společnosti.

Tímto způsobem budou politiky rovnoprávných příležitostí mezi ženami a muži navrhovány tak, aby se mohli ženy i muži ve stejné míře podílet na všech aspektech života: ekonomickém, politickém, sociálním, v rozhodování a v jakýchkoliv jiných aktivitách, ať již vzdělávacích, školících nebo zaměstnaneckých...

Na každém pracovišti je gender mainstreaming odpovědností jak managementu, tak i každého zaměstnance. Je potřeba brát v úvahu různé životní situace a zájmy žen a mužů předem, aby bylo dosaženo cíle genderově rovných příležitostí.

- Ve strukturách;

- V organizaci postupů a jejich posloupnosti;
- Ve výsledcích a výstupech;
- V komunikaci, veřejných vztazích a v řízení.

Cíle

- Rovné příležitosti pro muže a ženy

Cíle bude dosaženo, pokud budou všechny struktury a rozhodovací procesy zaměřeny na rovnoprávné zacházení s muži a ženami co se týče jejich pohlaví, životního stylu, rozdělení moci, zdrojů a zaměstnání. Jakmile budeme vědět, jaká je realita, je možné pokračovat v následujících krocích:

- Stanovení témat či oblastí intervence;
- Definování cílů rovných příležitostí, které mají být dosaženy v každé z oblastí intervence;
- Určení úkolů, které mají být vykonány za účelem dosažení cíle rovnosti;
- Určení zdrojů potřebných k uskutečnění úkolů a závazků organizací a institucí.

Objasnění termínů

Rovnost příležitostí jako politický cíl.

Rovnost příležitostí je druhem sociální spravedlnosti obhajující názor, že systém je sociálně spravedlivý, pokud mají všichni potencionálně stejné příležitosti v přístupu ke spociálnímu zabezpečení a mají stejná politická a občanská práva.

Politicky je v rozporu s tvrzením, že sociální spravedlnost znamená rovnost výsledků. Obvykle jsou rovné příležitosti preferovány politickou pravicí, zatímco účinná ekonomická rovnost, nebo rovnost výsledků jsou preferovány levicí.

Rovnost příležitostí nastává tam, kde má každý člověk stejný potencionální přístup k určitým sociálním a ekonomickým statkům. Na druhou stranu, rovnost výsledků znamená, že každý člověk skutečně obdrží stejnou míru sociálních a ekonomických výhod, jako kdokoli jiný.

V tombole s dortem, ve které každý člověk obdrží lístek s číslem, je také rovnost příležitostí. V tomto případě ovšem nenastává rovnost výsledků a ve výsledku jeden člověk dostane dort a ostatním nezůstane nic. Rovnost výsledků by nastala, kdyby byl dort rozdělen na stejné části a podělen mezi účastníky.

☞ Gender Mainstreaming:

V rámci Evropské unie byl gender mainstreaming poprvé definován Evropskou komisí (EK) v roce 1996 (EK (96) 67) následně: (...) uvést do pohybu všechny obecné politiky a opatření speciálně za účelem dosažení rovnosti tím, že jejich možný dopad na příslušnou situaci mužů a žen bude aktivně a otevřeně zvažován v jejich přípravné fázi.

Bylo zdůrazněno, že: Systematické zvažování rozdílů v podmínkách, situaci a potřebách žen a mužů ve všech politikách a činnostech Komunity je základním rysem principu „mainstreamingu“, který Komise přijala. Toto neznamena pouze učinit programy a zdroje Komunity snadněji přístupné ženám, ale současně připravit zákonná opatření, finanční zdroje a analytickou a organizační kapacitu Komunity za účelem včlenění snahy po vystavění vyrovnaných vztahů mezi ženami a muži do všech oblastí činnosti.

Situace, ve které mohou všechny lidské bytosti rozvíjet své osobní schopnosti a rozhodovat se bez toho, aby byli omezováni tradičním chápáním rolí, a ve které jsou zvažovány, ceněny a rovnoměrně podporovány různé způsoby chování, ambice a potřeby mužů a žen.

Tento přístup identifikuje různé společenské role a úkony tradičně prováděné muži či ženami a pomáhá najít příčinu, která je způsobila a formulovat mechanismy pro překonání těchto mezer, protože problém nespočívá v ženách a mužích, ale ve společensky vybudovaných vztazích moci a exkluze.

Cílem je dosáhnout genderové rovnosti. Termín rovnosti byl použit v mnoha kontextech a myšlenkových směrech, a proto je nezbytné ho zde definovat. Podle Adély Cortinové poukazuje termín rovnost na rovnost v tom smyslu, že pokud mají předměty stejnou hodnotu, jsou si rovné. Rovnost připouští rozdílnosti, ale ne nerovnoprávnost.

Genderová rovnost znamená plné a univerzální právo mužů a žen na občanství, a to nejen politické, ale i občanské a sociální. Toto neznamena, že ženy a muži by se měli stát stejnými, ale jejich práva, povinnosti a příležitosti nebudou záviset na tom, zda se narodili jako muž či žena. Prostředkem k dosažení rovnosti je genderová rovnost chápaná jako spravedlnost v zacházení s ženami a muži podle jejich vlastních potřeb.

☞ Vývoj ženy/muže: schopnost přizpůsobit se nerovnému zacházení.

V celé historii lidstva vedly biologické rozdíly mezi pohlavími k nerovnosti mužů a žen, co se týče účasti ve společnosti. Ten, kdo byl nejvíce

znevýhodněn, byla žena, protože, obecně to, co "musí udělat muž" je cennější než "co musí udělat žena". Ženy se nepodílí na společenském a politickém životě, kde se rozhoduje o budoucnosti a vývoji společnosti stejným způsobem, jako muži. Když se rozhlédneme kolem sebe, je zřejmé, že ženy jsou méně zapojeny do všech činností souvisejících s veřejnou sférou.

☞ **Rovné zacházení:** zákaz přímé i nepřímé diskriminace (rovné zapojení, pracovní podmínky, sexuální obtěžování).

Rovné příležitosti pro ženy a muže aplikované v zaměstnání, znamenají vyváženou účast mužů a žen na pracovišti, čímž se zabrání diskriminaci na základě pohlaví a dodrží základní právo každého člověka, aby mu byly poskytnuty rovné podmínky.

Stejná účast mužů a žen na trhu práce umožní lepší využití individuálních schopností a dosáhne toho, že ženy a muži se budou moci volně projevovat bez toho, aby byli omezováni stereotypy a rolemi, které by předurčovaly jejich chování. Tímto způsobem rovnost příležitostí umožní identifikovat dovednosti a schopnosti lidí, bez ohledu na společenské role a stereotypy.

☞ **Zlepšení postavení žen:**

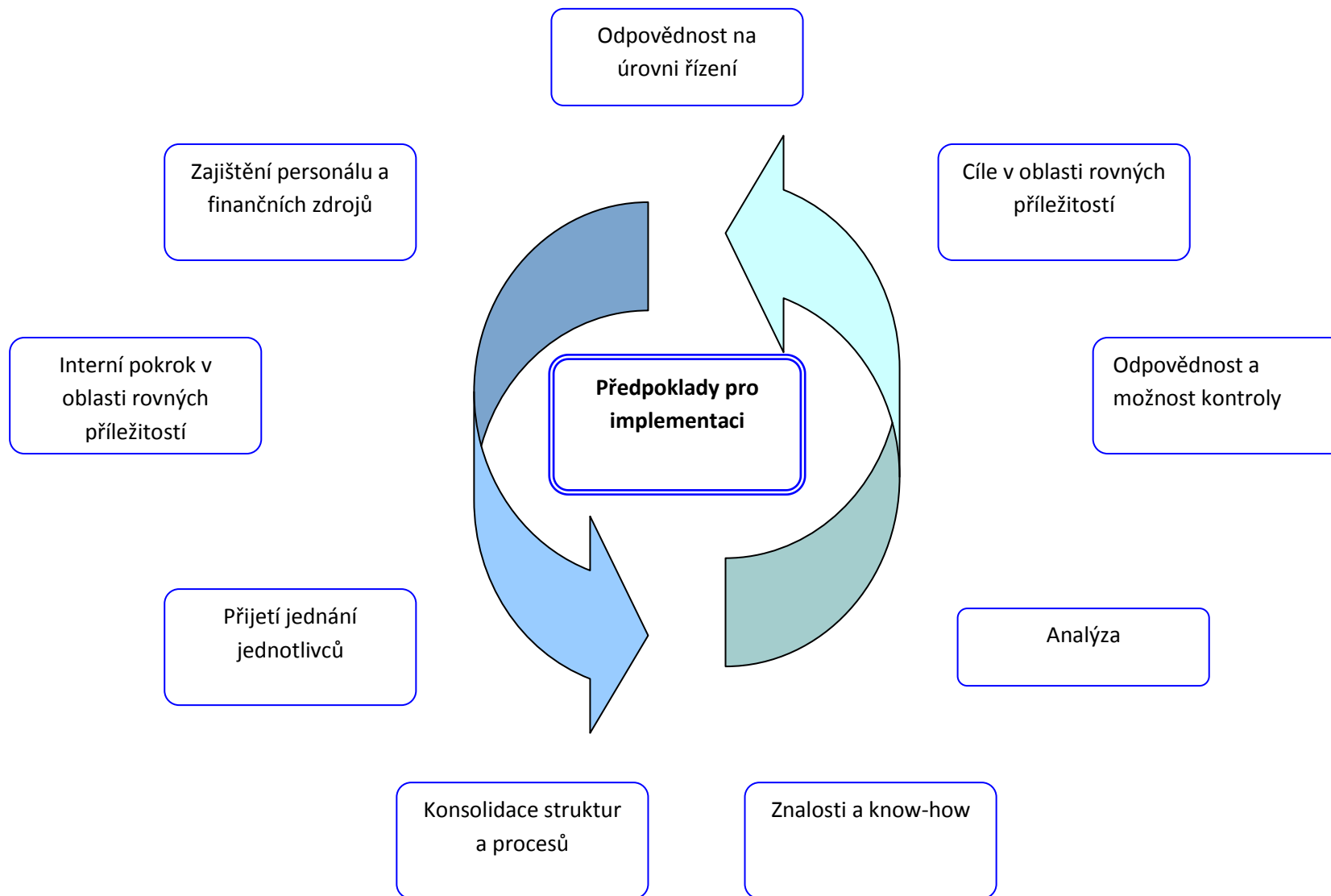
Rozšiřuje princip formálního rovného zacházení. Podpora opatření pro ženy je zaměřena na odstranění genderové diskriminace.

Na rozdíl od „rovnosti“ znamená diskriminace odlučování, oddělování, odlišování s úmyslem poskytnout více výhod jedné straně oproti druhé.

Přímá diskriminace znamená horší zacházení s osobami nebo skupinami, založené na pohlaví, rase, náboženství, politickém přesvědčení, atd.

V současné době je velmi obtížné najít příklad toho, co nazýváme přímou diskriminací, protože takové zacházení nezákonné.

Naopak případy nepřímé diskriminace vzácné nejsou, protože ačkoli mnoho zákonů, společenských norem a postupů nakládá s muži i ženami rovnoprávně, ve svém konečném důsledku mají buď negativní vliv na ženy, nebo jsou pro ně nevýhodné, protože jsou založeny na konceptu znevýhodnění žen oproti mužům.



3- Gender Mainstreaming - Analýza

Postupy v procesu integrace genderového rozměru do plánování projektů.

- Základní analýza
- Definice cílů
- Tvorba opatření
- Realizace
- Vyhodnocení

Zdroj: Pokyny pro integraci genderového rozměru (PROJEKT LEONARDO DA VINCI, Nové aplikace inovací a zaměstnání, SME-TIC, PROJEKT Č. E/01/B/F/PP - 115.565).

1 – Integrace genderového aspektu – Záležitosti týkající se využití základní analýzy.

- *Jaké existují nerovnosti v genderových aspektech integrace na poli působnosti projektu?*
- *Mají muži a ženy z cílové skupiny rozdílné problémy a potřeby? A jaké?*
- *Existují specifické překážky pro začlenění genderové integrace? V čem spočívají?*

2 – Integrace genderového aspektu – Záležitosti týkající se cíle.

- *Jaké cíle v oblasti rovnosti příležitostí byly integrovány do cílů projektu?*
- *Byly definovány cíle, nebo částečné cíle vztahující se k rovným příležitostem mužů a žen?*

3 – Integrace genderového aspektu – Záležitosti týkající se tvorby opatření

- *Jak zajistit rovný přístup a příležitosti k participaci mužů a žen?*
- *Jak zajistit, aby byl projekt stejně prospěšný jak pro muže, tak pro ženy?*
- *Jak zabránit výskytu genderové nerovnosti v projektu?*
- *Jak tento projekt přispívá k omezení nerovnosti?*
- *Jaké možné alternativy jsou k dispozici na základě analýzy pro splnění cíle?*

- *Jaké problémy mohou nastat při praktické realizaci?*
- *Jaké možnosti k dosažení cílů nejlepším možným způsobem mohou být implementovány? Proč?*

4- Integrace genderového aspektu – Záležitosti týkající se implementace.

- *Zvážili jste všechna kritéria pro realizaci projektu?*
- *Jaké potíže se objevily během praktické implementace?*

4 – Gender mainstreaming a genderová nerovnost v Evropské unii.

Smlouva o založení Evropské unie– Článek 2: EU byla založena na hodnotách společných pro všechny členské státy, včetně rovnosti mužů a žen.

Smlouva o založení Evropské unie– Článek 3: EU bojuje proti diskriminaci a bude podporovat rovnost mezi ženami a muži.

Charta základních práv Evropské unie – Článek 23: Rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech, včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Princip rovnosti nebrání udržení či adaptaci opatření, která poskytují určité výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.

Rovné příležitosti mužů a žen se stávají zvláštním úkolem Evropského unie a byly definovány jako horizontální cíl pro všechny oblasti politik. Podpora a financování EU se týká realizace strategie genderové integrace (mainstreaming).

Rovné příležitosti uvnitř Evropské unie

Velká část legislativy Evropské unie se zaměřuje primárně na dopady diskriminace v zaměstnání na základě pohlaví. Tato opatření poskytují výhody jednomu z pohlaví v určitých oblastech. Jsou však nezbytná, pokud chceme napravit rozdíly, které dnes existují. Podle Deklarace Mezinárodní organizace práce (MOP), pozitivní zvláštní zacházení nebude považováno za diskriminační během přechodného období určeného k dosažení skutečné genderové rovnosti. Pozitivní akce nijak nenarušuje zásadu rovného zacházení a je nezbytnou součástí programu, který má tuto zásadu uskutečnit.

Strategie EU pro rovnost žen a mužů 2010-2015

Tato strategie představuje pracovní program Evropské komise na téma rovnosti žen a mužů, jehož cílem je dodatečně stimulovat vývoj situace na národní

úrovni a poskytnout základ pro spolupráci s ostatními evropskými institucemi a zúčastněnými stranami.

Postupy navržené Evropskou unií se řídí duálním přístupem k genderovému mainstreamingu (t.j. začlenění genderové dimenze do všech oblastí politiky) a konkrétními opatřeními.

Strategie se zaměřuje na následující otázky:

- Stejná ekonomická nezávislost
- Stejný plat za stejnou práci a za práci stejné hodnoty
- Rovnost v procesu rozhodování
- Důstojnost, integrita a konec genderového násilí
- Genderová rovnost ve vnějších činnostech

Další evropské nástroje pro genderovou rovnost:

- **Výroční zpráva** Evropské komise o rovnosti žen a mužů se každý rok zaměřuje na určité téma a identifikuje osvědčené postupy v členských státech.
- **Poradní výbor** se skládá ze zástupců členských států, evropských partnerských sociálních organizací a občanských společností. Jejich úkolem je být poradci Evropského společenství v otázkách politik a legislativních iniciativ.
- Lepší regulace a **posouzení dopadu**. Gender mainstreaming je nedílnou součástí vytváření politik Evropské komise, včetně použití posouzení dopadu a evaluačního procesu. Komise rozšíří znalostní základnu týkající se genderové rovnosti.
- **Ukazatelé genderové rovnosti**. Tyto ukazatelé byly stanoveny v Pekinské akční platformě. Tyto ukazatelé pokrývají různé oblasti jako ženy a chudoba, vzdělávání a odborná příprava žen, ženy a zdraví, násilí na ženách, ženy a ozbrojené konflikty, ženy a ekonomika, ženy u moci a proces rozhodování, institucionální mechanismy pro zlepšení postavení žen, lidská práva a ženy, ženy a média, ženy a životní prostředí a děti ženského pohlaví
Zvláštními ukazateli v oblasti žen a životního prostředí jsou:
 - Poměr mužů a žen v rozhodovacích orgánech v oblasti klimatických změn na národní úrovni v členských státech EU.
 - Poměr žen a mužů v oblasti klimatických změn v rozhodovacích orgánech Evropského parlamentu a Evropské komise.
 - Poměr mužů a žen v oblasti klimatických změn v rozhodovacích orgánech na mezinárodní úrovni

- Poměr mužů a žen mezi absolventy terciárního vzdělávání z celkového počtu absolventů (ISCED stupeň 5 a 6) v oblasti přírodních věd a technologií na úrovni EU a na úrovni členských států.
- **Evropský institut pro rovnost žen a mužů** Institut byl zřízen Nařízením (ES) č. 1922/2006 a jeho sídlo se nachází ve Vilniusu v Litvě.

Genderová rovnost a Strukturální fondy

Nařízení o Strukturálních fondech se zaměřuje hlavně na podmínky rovnosti žen a mužů, vytváření nových forem organizace práce ke sladění rodinného a profesního života, snížení nerovnosti žen a mužů a podpoře vyloučení segregace v zaměstnání.

Genderová rovnost působí jako klíčový princip v politice soudržnosti EU a jejich podpůrných rámců.

V posledním programovém období (2007-2013) bylo cílem podpořit členské státy, aby více využívaly strukturálních fondů na podporu opatření zaměřených na odstranění nerovností a podporu rovnosti mužů a žen.

Obecné nařízení 1083/2006 pro Strukturální fond a Fond soudržnosti věnovalo zvláštní článek (čl.16) „rovnosti mužů a žen a nediskriminaci“. Tento článek uvádí, že Členské státy a Evropská komise musí zajistit rovnost žen a mužů a že integrace genderové perspektivy je podporována během různých fází realizace fondů.

Evropský sociální fond byl až dosud hlavním SF financující programy a projekty pro genderovou rovnost. Nařízení Evropského sociálního fondu 1081/2006, odkazují na podporu genderové rovnosti. Dále pak:

Čl. 3, (b), (iii) specifikuje „mainstreaming a specifická opatření na zlepšení v přístupu k zaměstnání a ke zvýšení udržitelnou participaci žen a zlepšení jejich postavení v zaměstnání, a k odstranění přímé a nepřímé segregace na základě pohlaví na trhu práce, mimo jiné prostřednictvím řešení základních příčin rozdílů mezi platy mužů a žen“.

Čl. 6 vyžaduje po členských státech, aby podporovali ve svých operačních programech genderovou rovnost a rovnost příležitostí a aby začlenily popis toho, jakým způsobem je toto organizováno v průběhu aplikace politiky (příprava, implementace, monitorování, hodnocení).

Čl.10 zahrnuje povinnost členských států podávat zprávu o uplatňování genderového mainstreamingu a o jakékoli specifické činnosti v této oblasti.

5. Genderová problematika a rovnost v oblasti zelených pracovních míst zaměřená na profil poradce pro udržitelnost

Současný životní styl v celém světě výrazně ovlivňuje klima a životní prostředí obecně a jeho charakter a intenzita jsou z dlouhodobého hlediska neudržitelné. Abychom snížili dopad na životní prostředí, je naprosto urgentní a nezbytné přejít od současných podmínek na zelenou ekonomiku, která je sociálně, ekonomicky a ekologicky udržitelná.

K zachování a ochraně životního prostředí je naprosto nezbytné zároveň vytvořit spravedlivou společnost, kde se základní potřeby každé lidské bytosti (současné i budoucí) setkávají se rovnými podmínkami. Proto je genderová rovnost nedílnou součástí probíhajícího přechodu k zelené ekonomice, která musí být, jak uvedl Evropský parlament, „zelená pro všechny“.

Jako součást tohoto přechodu a hovorech o pracovních místech, existují dva trendy:

- Vytváření takzvaných „zelených pracovních míst“ v širokém spektru hospodářských odvětví, hlavně v energetickém průmyslu (obnovitelné energie) strojírenství (energetický účinné budovy, stroje a nové materiály), dopravě (ekologické systémy a dopravní prostředky, ekomobilita) zemědělství a potravinářský průmysl, technologie a výzkum IT, atd.
- Ekologizace tradičních pracovních míst v tradičních sektorech jako je zdravotnictví, výroba a zpracování potravin, maloobchod, cestovní ruch, administrativa, reklama, management, vzdělávání, atd., To znamená nové požadavky na dovednosti potřebné ke splnění environmentálních norem.

Vytváření nových zelených pracovních míst má obrovský potenciál jako katalyzátor rozvoje, ale zároveň znamená určitá rizika. Je značně závislé na odborném výcviku, dovednostech a zkušenostech pracovníků a má tendenci se koncentrovat v tradičně mužských odvětvích a povoláních.

Na druhou stranu, v dalších tradičních sektorech, které by rovněž měly být součástí přechodu na udržitelné hospodářství, jako jsou administrativa, zdravotnictví, vzdělávání a pečovatelské služby, atd., převládají v současné době ženy.

Aby tyto trendy mohly být změněny z hlediska genderové rovnosti, vzdělávání a boj proti tradičním způsobům chování jsou naprosto nezbytné. Dále je nutné si uvědomit, že zelená pracovní místa nemusí být nutně spravedlivá. Politiky

vzdělávání a zaměstnanosti musí zvážit všechny tyto aspekty a zahrnovat v sobě zvyšování povědomí v rozhodovacích orgánech.

Výchozí bod

Několik studií ukázalo, že konzumní vzorce žen jsou jiné, než konzumní vzorce mužů (méně energeticky náročné, a méně náročné na zdroje) a navíc jejich ochota jednat šetrně k životnímu prostředí a iniciovat ekologické aktivity se zdá být silnější v porovnání s muži.

Toto by mělo být pro začátek výhodou, pokud mluvíme o účasti žen na zeleném hospodářství (na všech úrovních: rozhodování, výběr vzdělání, pracovní kariéra), ale realita je taková, že ženy se musí potýkat s mnoha překážkami:

- Ženy jsou obvykle nedostatečně zastoupeny v odvětvích, ve kterých je větší pravděpodobnost vytváření zelených pracovních míst (věda a technologicky náročná pracovní místa), protože...
- jim často chybí potřebné dovednosti, kvalifikace a zkušenosti k využití příležitostí v zelené ekonomice, protože...
- U žen je méně pravděpodobné než u mužů, že si vyberou vědecký nebo technický obor; na programy odborné přípravy je stále ještě v některých zemích nahlíženo jako na „mužské“, protože...
- jsou ovlivňovány tradičními sociálními a kulturními genderovými rolami a nedostatečným genderově citlivým kariérovým poradenstvím a absencí vzorů.

Kromě těchto obtíží s dostupností, ženy jsou rovněž nedostatečně zastoupeny v rozhodovacích orgánech, částečně z výše uvedených důvodů a částečně kvůli vyvážení pracovního a rodinného života a existujícím nerovnostem (současné rozdíly mezi platy mužů a žen činí dosažení těchto pozic pro ženy obtížnější).

Genderový rozměr vytváření nových pracovních míst v zelené ekonomice dosud téměř chyběl v iniciativách vytvářejících politiky týkající se genderové nerovnosti.

Vzdělávání je klíčem k odstranění stereotypního pohledu na ženy v určitých průmyslových odvětvích a zaměstnáních a mělo by podnítit ženy k pozitivnímu náhledu na kariéru v zelených odvětvích a k tomu, aby měli na paměti, že zelená pracovní místa jsou šancí pro každého, na všech úrovních dovedností, v mnoha formách, v jakémkoli odvětví a v jakémkoli věku.

Zelená ekonomika potřebuje jak muže, tak ženy, aby mohla naplnit svůj potenciál a kvalifikovaní podnikatelé a pracovníci jsou v tomto procesu nezbytní.

Cesta vpřed

V současné době probíhá změna a genderová rovnost musí být začleněna do všech environmentálních oblastí, včetně rozhodovacích orgánů, které by

zajistily ženám slovo při plánování a realizaci environmentální, energetické a zelené pracovní politiky a také jejich přispívání k návrhům nových politik v této oblasti.

Aby bylo dosaženo rovnosti mužů a žen při prosazování ekologizace ekonomiky musí mít ženy stejné dovednosti, kvalifikace a kompetence jako muži.

Aby se toto stalo skutečností, bude třeba přehodnotit mnoho opatření a politik z hlediska genderové perspektivy a zároveň bude potřeba vytvořit nové.

- Je zde potřeba specializovaného vzdělávání a odborné přípravy pro ekologizaci pracovních míst a pro vytvoření nových zelených míst. Způsobilost a kvalifikace žen a mužů musí být stejné, aby byly jejich šance na zaměstnání a individuální profesní rozvoj rovné.
- Je třeba podporovat odborné znalosti v oblasti udržitelnosti a musí být zajištěna rovná participace žen ve vzdělávání a odborné přípravě.
- Je třeba bojovat proti tradičním genderovým rolím a stereotypům ve vzdělávání, pracovní kariéře a sladění rodinného a pracovního života.
- Je třeba zvýšit účast žen v procesu rozhodování a ve společenském dialogu.
- Je třeba podporovat udržitelné podniky a zelené podnikání provozované ženami, jež se specializují na environmentálně šetrné technologie a ochranu životního prostředí.

Rovnost šance žen a mužů v oblasti zelených pracovních míst obohatí ekonomiku tím, že bude těžit z talentu a nápaditosti všech. Odlišné chápání při posuzování rizik, rozdílný stupeň spotřeby a konzumních vzorců, a odlišná ochota mužů a žen chránit životní prostředí mohou vést k širším perspektivám, více úhlům pohledu a kompletnějším řešením výzev environmentálních a zaměstnanostních politik a ke kombinaci obou. Při řízení vytváření zelených pracovních míst je třeba věnovat zvláštní pozornost zeleným oblastem, ve kterých je velmi vysoká nezaměstnanost žen.

Jelikož podmínky na trhu práce nejsou v současné době rovné pro muže i ženy, přechod na udržitelné hospodářství musí zajistit rovné podmínky v oblasti zelených pracovních míst a pracovních míst v procesu ekologizace pro celou společnost, počínaje vzděláváním a odbornou přípravou pro otázky životního prostředí v rámci genderové rovnosti.

Aby byla zajištěna rozmanitost názorů, musí mít muži a ženy možnost mít stejný vliv.

6. Další zdroje

Použitá literatura:

- Manuál pro genderový mainstreaming: politiky pro zaměstnanost, sociální začlenění a sociální ochranu. Evropská komise 2008.
- Strategie EU pro rovnost žen a mužů 2010-2015
- „Revize implementace Pekingské akční platformy členskými státy EU v oblasti K: Ženy a životní prostředí. Genderová rovnost a změna klimatu. Hlavní zjištění“. EIRŽM (Evropský institut pro rovnost žen a mužů), 2012
- „Zpráva Evropského parlamentu o roli žen v zelené ekonomice“ (2012/2035(INI)). Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví - Evropský parlament, 2012.
- „Ženy a životní prostředí: Genderová rovnost a změna klimatu“ Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIRŽM) 2012

Internetové zdroje:

- Gender mainstreaming
http://www.gendertoolbox.org/toolbox/toolboxCZ/Tschechische%20Version/5CZMaterialien/PDF_cz/5.1.1%20Gender%20Mainstreaming_cz.pdf
- Institut pro ženy Ministerstvo práce a sociálních věcí
<http://www.mpsv.cz/cs/5242>
- UNIFEM. Rozvojový fond pro ženy Spojených národů
<http://www.osn.cz/system-osn/programy-a-dalsi-organy-osn/?i=100>
- Oddělení Evropské komise pro gender a rovnost žen a žen a mužů ve zdraví
http://ec.europa.eu/health/population_groups/gender/index_cs.htm
- Komise pro ženská práva a rovné příležitosti v Evropském parlamentu
<http://www.europarl.europa.eu/committees/cs/femm/home.html>
- Co sociální Evropa může udělat pro vás?
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4983&langId=cs>
- Rozvíjení potenciálu tvorby pracovních příležitostí v nové udržitelné ekonomice
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:308E:0006:0018:CS:PDF>