

Ing. Margita Barošová



Inštitút pre výskum práce a rodiny

Informácia z medzinárodnej konferencie nadnárodného partnerstva projektu EQUAL „Pro(e)quality“ (TCA



Pozývajúca organizácia: Centrum rodových štúdií Filozofickej fakulty Univerzity Komenského (ďalej len „CRS“) v Bratislave

Miesto konania: Viedeň/Bratislava dňa 18.-19.4.2007

Stručná informácia:

Medzinárodná konferencia Viedeň/Bratislava v dňoch 18.-19. apríla 2007 bola záverečnou konferenciou medzinárodného konzorcia - nadnárodného partnerstva projektu EQUAL s názvom „Pro(e)quality“ (TCA).

V prípade CRS ide o projekt EQUAL, opatrenia 4.1. Rodový výskum, rodový audit a rodová senzibilizácia: Vytvorenie koncepcie vzdelávania v oblasti rovnosti príležitosti na základe Gender Mainstreamingu (GM). (www.genderstudies.fphil.uniba.sk)

Konferencie sa zúčastnilo približne 90 účastníkov z Rakúska, Nemecka, Poľska, Portugalska a Slovenska.

Nadnárodné partnerstvo tvoria experti z Rakúska (Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming, www.ge-gm.at), Nemecka (Berlin DiverCity, www.berlin-divercity.de), Holandska (Doorstroming, diversiteit en levensloop, <http://agentshap.szw.nl>), Poľska (Gender Index, Polish UNDP, www.genderindex.pl), Portugalska (Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego, CITE, www.cite.gov.pt – Komisia pre rovnosť v oblasti práce a zamestnanosti) a Slovenska (CRS, www.genderstudies.fphil.uniba.sk).

Činnosť partnerstva sa prioritne orientovala na celostný rámec zabezpečenia kvality pri implementácii opatrení na zabezpečenie rovnosti zahrnujúc princípy, formy, metódy ako aj štandardy.

Počas trvania projektu členovia partnerstva vypracovali nasledovné produkty:

- „On-line Knowledge Management System“ v oblasti Gender Mainstreamingu (GM) a Diversity Management (on-line príručka „Systém riadenie vzdelávania“ v oblasti Gender Mainstreamingu a riadenia rôznosti);

- *Princípy úspešnej implementácie opatrení na zabezpečenie rovnosti v organizáciách ;*
- *Štandardy kvality pre rodové tréningy;*
- *Princípy na zabezpečovanie kvality GM vo verejných tendroch.*

Večerný program vo Viedni, to znamená začiatok medzinárodnej konferencie (18.4.2007 od 18.30 – 20.30) bol zameraný na stručnú prezentáciu uvedených medzinárodných produktov nadnárodného partnerstva (predstavenie nadnárodného partnerstva a členov riadiaceho výboru; prezentácia pracovných skupín a produktov; analýzy relevantnosti medzinárodných produktov zo strany medzinárodných expertov a organizačné záležitosti). Facilitátorkami ¹ napomáhajúcimi dobre viesť večerný program konferencie (stretnutia) boli *Barbora Kachničová* (CRS, Slovensko) a *Veronika Weisskircher* (abz* Austria).

Konferenciu otvorila a účastníkov privítala *Christa Prets*, členka Európskeho parlamentu (EP) a členka Výboru pre ľudské práva a rodovú rovnosť EP. Vo svojom krátkom príhovore sa zamerala najmä na prezentáciu aktivít Európskej komisie a Európskeho parlamentu v oblasti rovnosti príležitosti. Uviedla niektoré informácie zo Správy Komisie Rade, EP, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a výboru regiónov o rovnosti žien a mužov – 2007 zo dňa 7.2.2007 – KOM(2007)49 v konečnom znení.

(http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/com_2007_49_sk.pdf) a o novej smernici EP a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania.

(http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/sk/oj/2006/l_204/l_20420060726sk00230036.pdf)

Nová smernica bola vypracovaná z nasledovných dôvodov:

„Smernica Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky a smernica Rady 86/378/EHS z 24. júla 1986 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia boli v podstatnej miere zmenené a doplnené. Smernica Rady 75/117/EHS z 10. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy a smernica Rady 97/80/ES z 15. decembra 1997 o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia tiež obsahujú ustanovenia, ktorých cieľom je vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami. Keďže sa v týchto smerniciach vykonávajú ďalšie zmeny a doplnenia, je žiaduce ich prepracovať v záujme prehľadnosti a s cieľom zlúčiť do jedného textu hlavné ustanovenia existujúce v tejto oblasti, ako aj zohľadniť niektoré prvky vývoja vyplývajúce z judikatúry Súdneho dvora Európskych spoločenstiev.“

Členské štáty prijímy zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia - potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do 15. augusta 2008 alebo zabezpečia, že najneskôr do tohto dátumu manažment a pracovníci príjmu prostredníctvom dohody požadované ustanovenia. S účinnosťou od 15. augusta 2009 sa rušia smernice 75/117/EHS,

¹ *Dobrá facilitácia stretnutia si vyžaduje, aby facilitátor:*

- *Poznal ciele stretnutia a rozumel im;*
- *Usmerňoval skupinu podľa programu stretnutia a zabezpečil, aby stretnutie napredovalo ďalej;*
- *Umožňoval všetkým zapájať sa do programu a udržoval pod "kontrolou" tých, ktorí sa snažia dominovať a pomáhal nesmelým sa aktívne participovať;*
- *Zabezpečil, aby sa všetky rozhodnutia uskutočňovali demokraticky.*

76/207/EHS a 97/80/ES bez toho, aby boli dotknuté povinnosti členských štátov, týkajúce sa termínov na transpozíciu do vnútroštátneho práva a uplatňovanie smerníc ako je stanovené v prílohe I časti B smernice.

Vyslovila tiež obavy o budúcnosť podpory programu EQUAL na ďalšie programovacie obdobie zo strany niektorých orgánov EÚ. Objavujú sa totiž stále častejšie hlasy, že by sa EÚ mala venovať už inému typu/typom projektov. V závere vyslovila však nádej, že sa tak nestane a program EQUAL bude pokračovať aj v budúcnosti, pretože jeho aktivity prispeli k lepšej informovanosti o účinnejšiemu riešení problémov rovnosti v krajinách EÚ.

Komentár k produktom (výstupom) projektu predniesli:

- *Fatima Duarte*, prezidentka Komisie pre rovnosť v oblasti práce a zamestnanosti (CITE),
- *Paula Jojart*, Fond sociálneho rozvoja (štátna rozpočtová organizácia zriadená MPSVR SR a financovaná z prostriedkov ESF a štátneho rozpočtu zameraná na finančnú podporu projektov zameraných na zvýšenie zamestnanosti), CIP EQUAL, Národná podporná štruktúra, www.fsr.sk,
- *Sabine Lauterbach*, predstaviteľka ESF správy mesta Berlín,
- *Karoline Mzyk*, UNDP – Regionálny úrad pre Európu.

Ich vyjadrenia boli spravidla, čo sa týka predstavených produktov „Principles for the Successful Implementation of Equality Measures (Gender Mainstreaming and Diversity Management) into Enterprises/Organisations“ /Zásady úspešnej implementácie opatrení v prospech rovnosti (Manažment GM a rôznosti) do podnikov/organizácií/ a „Quality Standards for Gender Equality and Diversity Training in the EU“ /Štandardy kvality pre vzdelávanie v oblasti rodovej rovnosti a rôznosti v EÚ/ veľmi pozitívne.

Uvedené publikácie boli predstavené ako hlavné produkty, na ktoré sa orientovala pozornosť tejto konferencie (najmä počas večerného stretnutia vo Viedni).

Stručná prezentácia uvedených 2 výstupov:

1. **Principles for the Successful Implementation of Equality Measures (Gender Mainstreaming and Diversity Management) into Enterprises/Organisations. 2007.**
(Zásady úspešnej implementácie opatrení v prospech rovnosti (Manažment GM a manažment rôznosti) do podnikov/organizácií. 2007)

Autorkami sú participantky projektu z Rakúska, Nemecka, Poľska a Portugalska. Bola spracovaná v rámci medzinárodnej spolupráce EQUAL „Pro(e)quality - pracovnou skupinou č. 3, financovaná z ESF a spolufinancovaná z národných zdrojov.

(Kontakt: Veronika Weisskircher, abz*austria, Wickenburgasse 26/5, 1080 Vienna, tel.: + 4369918885081, E-mail: veronika.weisskircher@abzaustria.at, web: www.abzaustria.at)

Obsah brožúrky:

1. *Úvod*
 - 1.1. Kontext spolupráce
 - 1.2. Obsah a štruktúra brožúrky
 - 1.3. Prístupy ku kritériám kvality potrebným pre úspešnú implementáciu opatrení na zabezpečenie rovnosti

2. *Zavedenie opatrení na zabezpečenie rovnosti – 10 základných zásad*
 - 2.1. Okruh manažmentu rodovej rôznosti (Circle of Gender Diversity Management)
 - 2.2. 10 zásad
 3. *Prípadové štúdie*
 - 3.1. Rakúsko – Zavedenie opatrení na zabezpečenie rovnosti do športových asociácií
 - 3.2. Nemecko – Manažment rôznosti v rámci skupiny Deutsche Telekom
 - 3.3. Nemecko – Manažment rôznosti v organizácii LebensWelt
 - 3.4. Poľsko – Volkswagen Motor Poľsko
 - 3.5. Portugalsko – Danone Portugalsko
 4. *Prílohy – Prehľad o participácii rozvojových partnerstiev a organizácií*
 - 4.1. Rakúsko
 - 4.2. Nemecko
 - 4.3. Poľsko
 - 4.4. Portugalsko
2. **Acting Pro(e)quality Quality Standards for Gender Equality and Diversity Training in the EU. 2007**
 (Pracujeme v prospech rovnosti. Štandardy kvality pre vzdelávanie v oblasti rodovej rovnosti a rôznosti v EÚ. 2007)

Autorkami sú participantky projektu z Rakúska, Nemecka, Poľska, Portugalska a Slovenska. Koordináciu prác na brožúrke zabezpečovali partneri z Poľska. Brožúrka bola spracovaná v rámci medzinárodnej spolupráce EQUAL „Pro(e)quality. Rakúski partneri boli zodpovední za spracovanie úvodu, nemeckí partneri spracovali kapitolu o podmienkach nevyhnutných pre zabezpečenie úspechu vzdelávania a kapitolu o rôznosti. Partneri z Portugalska spracovali kapitolu o metodológii, poľskí partneri spracovali kapitolu o obsahu a slovenskí partneri mali na starosti kapitolu o profile facilitátorov. Editorkou bola Joanna Kwiatkowska (Poľsko).

(Kontakt: Paulina Kaczmarek, United Nations Development Programme, Langiewiecza 31, 02-071 Warszawa, Poľsko, tel.: + 48 22 825 92 45,
 E-mail: paulina.kaczmarek@undp.org; web. str.: www.undp.org.pl)

Obsah brožúrky:

1. *Predslov*
2. *Úvod*
3. *Štandardy kvality týkajúce sa obsahu vzdelávania v oblasti rodovej rovnosti (RR)*
4. *Štandardy kvality týkajúce sa metodológie vzdelávania v oblasti RR*
5. *Nevyhnutné podmienky potrebné pre zabezpečenie úspešnosti vzdelávania v oblasti RR*
6. *Profil facilitátorov v oblasti RR*
7. *Štandardy kvality týkajúce sa obsahu vzdelávania v oblasti diverzity (rôznosti)*
8. *Glosár*
9. *Kontakty*

Brožúrky (z každej po 1 ks) sú v plnom znení k dispozícii v Dokumentačnom a informačnom stredisku sociálnej ochrany (DISSO) Inštitútu pre výskum práce a rodiny (Špitálska 5-6, Bratislava) a u účastníčky tejto zahraničnej služobnej cesty.

Konferencia pokračovala počas plavby loďou na druhý deň ráno (8.00-10.00) aktivitou zameranou na príklady aktivít v oblasti GM pre potreby vzdelávania v oblasti rodovej rovnosti.

Posledná – záverečná časť medzinárodnej konferencie už prebiehala v Bratislave, a to vo forme panelovej diskusie s medzinárodnými predstaviteľmi pochádzajúcich z verejných a súkromných inštitúcií, a to o ich skúsenostiach s opatreniami zameranými na zabezpečenie rovnosti.

Účastníkov a účastníčky panelovej diskusie privítal a *podujatie oficiálne otvoril doc. PhDr. Anton Eliáš, PhD.*, dekan Filozofickej fakulty Univerzity Komenského (FF UK) v Bratislave. Predstavil FF UK a projekt CRS a jeho aktivity (výstupy).

Facilitátorkou panelovej diskusie bola Ľubica Kobová z mimovládnej organizácie Aspekt.

V rámci panelovej diskusie vystúpili:

- Jutta Wehage z Deutche Telekom (DT centrála Nemecko),
- Justyna Ożóg z Motoroly Electronics (Poľsko), odborníčka na PR (Public relations),
- Dr. Conceição Zagalo – riaditeľka Odboru pre komunikáciu a externé programy firmy IBM Portugalsko a členka Rady IBM Portugalsko,
- Dr. Jorge Filipe - riaditeľ pre ľudské zdroje skupiny Auchan v Portugalsku,
- Manuela Vollman – výkonná riaditeľka abz*austria.

Veľmi zaujímavé bolo rozprávanie *p. Jutty Wehage* o tom akú významnú pozornosť venuje táto medzinárodná firma podpore rôznosti vo svojej firme. Politiku rôznosti (diverzity) zaviedol DT v roku 2004. Pod podporou rôznosti sa chápe podpora rovnosti príležitostí podľa veku, rodu, etnicity, zdravotného postihnutia náboženstva, sexuálnej orientácie, a to tak smerom k vlastným zamestnancom, ako aj smerom k zákazníkom. Táto politika je, ako to uviedla predstaviteľka tejto firmy, pre DT veľmi efektívnou. DT patrí medzi najväčšie medzinárodné firmy, pôsobí vo viac ako 50 krajinách sveta. Politiku v prospech diverzity zvolili preto, lebo ich firma považuje ľudí za veľmi dôležitý faktor pre zabezpečenie úspechu svojej firmy. Senzibilizáciu príslušných zamestnancov v prospech presadzovania politiky rôznosti uskutočňujú prostredníctvom ich vzdelávania. Viac o politike diverzity koncernu DT pozri na web. str.

http://www.bibb.de/dokumente/pdf/jobstarter_diversity-policy_deutsche-telekom.pdf

<http://www.telekom.com/dtag/cms/content/dt/en/5750;jsessionid=A0F1248F9BFFA1782FD9A881CE890B5A> a www.dehac.de/seiten/telekom.html

Podľa *Justyny Ożóg* z Motoroly Electronics (Motorola Poland Software Center, resp. Centrum Oprogramowania, Motorola Polska, Krakow) ich firma venuje veľkú pozornosť riadeniu diverzity, a to aj napriek tomu, že ich firma pôsobí v prostredí, ktoré je skôr naklonené konzervativizmu. Podobne ako DT aj Motorola uplatňuje diverzitu tak smerom k zamestnancom, ako aj smerom k zákazníkom. Veľkú pozornosť venujú získavaniu žien do svojej firmy, ako aj podpore vzdelávania dievčat v oblasti informatiky (programovania), ktoré je typické skôr pre mužov. Firma sa tak snaží prispieť k odstraňovaniu rodových stereotypov v oblasti vzdelávania a povolania (rodovej segregácie na trhu práce). S projektom diverzity začala ich firma v roku 2000. Za svoju politiku v oblasti ľudských zdrojov získali v roku 2006 cenu „Inwestor w kapitał ludzki“. Informácie o podpore diverzity v Motorole u je možné získať na web. str. www.diversity.pl

Dr. Conceição Zagalo z Portugalska venovala pozornosť aktivitám svojej firmy (IBM) v oblasti spoločenskej zodpovednosti firiem. Viac o tejto verejnoprospešnej aktivite firmy pozri na web. str. www.ibm.com/ibm/responsibility

Dr. Jorge Filipe z Auchan Portugal, prišiel predstaviť firmu, ktorá získala certifikát v oblasti manažmentu sociálnej zodpovednosti firiem. Viac o tejto aktivite pozri web.str. www.sgs.com/auchan_portugal_certificated_in_social_accountability_pt?viewId=24
Informoval tiež o projekte v oblasti sociálneho dialógu a rodovej rovnosti (Good Practices of Equality between Men and Women).

Cieľom projektu je:

- posilniť, povzbudiť, nasledovať a podporovať dobrú prax v oblasti RR v podnikoch,
- podpora podnikov zameraných na podporu RR a antidiskriminácie medzi mužmi a ženami a zosúlad'ovania pracovného a rodinného života,
- posilnenie dimenzie RR v rámci spoločenskej sociálnej zodpovednosti firiem.

Medzi aktivity, ktoré v tomto smere vyvíjali patria nasledovné:

- rozvoj nástrojov na seba vyhodnotenie a monitorovanie RR a zosúlad'ovania pracovného a rodinného života v podnikoch,
- ustanovenie kritérií a indikátorov RR na podporu začlenenia rodovej rovnosti do rámca spoločenskej sociálnej zodpovednosti firiem,
- rozvoj nástrojov na podporu RR a zosúlad'ovania pracovného a rodinného života v podnikoch,
- medzinárodné aktivity,
- vzdelávanie projektového tímu.

Výstupy projektu:

- Príručka zameraná na seba vyhodnotenie RR podnikov.
- Vzdelávacie curriculum pre auditorov a konzultantov z oblasti RR.
- Indikátory RR v rámci spoločenskej sociálnej zodpovednosti firiem.
- „Solucionary“ – povzbudenie dobrých praktík.
- Video.

Medzinárodné výstupy:

- Online Knowledge Management System on Gender Mainstreaming and Diversity Management (On-line systém riadenia vedomosti o GM a riadení rôznosti).
- Guidelines on how to guarantee equality of Gender Mainstreaming Measures in Public Tender procedures (Usmernenie o tom ako garantovať kvalitu GM v postupoch verejných tendrov).
- Principles for the successful Implementation of Equality Measures into Enterprises/Organisations (Zásady úspešnej implementácie opatrení na zabezpečenie rovnosti v podnikoch/organizáciách).
- Quality Standards for Gender Equality and Diversity Training (Štandardy kvality pre vzdelávanie v oblasti rodovej rovnosti a rôznosti).

Niektoré ďalšie informácie o projekte pozri na web. str. ww.cite.gov.pt/cite/conceitos.htm
(E-mail: projecto.dsie@cite.gov.pt)

Manuela Vollman z *abz*austria* informovala o ich organizácii. Uviedla, že sú najväčšou mimovládnu ženskou organizáciou (MVO) v Rakúsko, ktorej vznik sa datuje v roku 1992. viac o tejto MVO pozri na ich web. str. www.abzaustria.at
V rámci svojho vystúpenia venovala pozornosť najmä problematike zosúlad'ovania pracovného a rodinného života zamestnancov, resp. modelom politík priateľsky

nakloneným k rodinám. Venujú sa nielen problematike zosúladovania pracovného a rodinného života rodín s deťmi, ale aj zamestnancov bez detí. Veľkú pozornosť venujú rovnosti príležitostí podľa veku (Age Management). Pozornosť venujú aj rovnosti príležitostí starších žien (Frauen 45 plus). Viac o uvedených aj o ďalších projektoch pozri na web. str. www.abzaustria.at (E-mail: abzaustria@abzaustria.at)

Prinesená literatúra:

1. Auchan Portugal. Company with Certified Social Accountability Management System.
2. Balinska, B. at all: Pro(e)quality. EQUAL Transnational Cooperation. Principles for the Successful Implementation of Equality Measures (Gender Mainstreaming and Diversity Management) into Enterprises/Organisations. 2007
3. Berlin DiverCity. Brožúrka vydaná v rámci projektu EQUAL - ein arbeitsmarktpolitisches Laboratorium. Gefördert im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.
(E-mail: berlin-divercity@fczb.de; www.berlin-divercity.de)
4. Collaboration That Matters. IBM 2006 Corporate Responsibility Report. Lisbon 2007.
5. Jakowitsch, J.-Szapuová, M.- Molnár, A. (eds.): POWER. Promotion of Women in European Border Regions Austria – Hungary – Slovakia. Final Report. Grundtvig 2 Project within the Socrates Programme of the EU. Burgenländische Forschungsgesellschaft, Eisenstadt. Austria, 2006.
6. Karenzwege zur karriere – karrierewege zur karenz. abz*austria
7. Kwiatowska, J.(ed.): Pro(e)quality. EQUAL Transnational Cooperation. Acting Pro(e)quality. Quality Standards for Gender Equality and Diversity Training in the EU. 2007.
8. Psst.... IHRE Chance ! (45 +; Empowerment Age). abz*austria – kompetent für frauen und wirtschaft.
9. 2. Letná škola rodových štúdií. Projekt EQUAL: Vytvorenie koncepcie vzdelávania v oblasti rovnosti príležitostí na základe Gender Mainstreamingu (2006). Informácie o projekte (leták). Centrum rodových štúdií, FF UK Bratislava.