

Prečítajte si štvrté číslo informačného bulletinu medzinárodného projektu EQ-TRAIN

EQ-Train Equality Training for Trainers

V rámci medzinárodného projektu EQ-train prinášame informácie o nových perspektívach v oblasti rodovej rovnosti v odmeňovaní, ako aj o problematike voľby povolania z rodového hľadiska. Projekt sa zameriava najmä na nové prístupy v oblasti rodovo kompetentných tréningov so zameraním na **rovnosť v odmeňovaní žien a mužov**.

Aj v poslednom vydaní projektového bulletinu informujú partnerské organizácie z Rakúska, Českej republiky, Talianska, Slovenskej republiky a Španielska o nových faktoch a aktivitách zameraných na presadzovanie rovnosti v odmeňovaní.

Projekt sa končí v septembri 2010, absolventky a absolventi tréningov však dostali na seminároch okrem informácií aj viacero pomôcok a materiálov, ktoré môžu v budúcnosti využívať v praxi. Je to predovšetkým súbor materiálov s praktickými informáciami o rozdieloch v odmeňovaní, ako aj internetový kvíz pre mladých ľudí, zameraný na odhaľovanie nespravodlivosti v odmeňovaní. Na webovej stránke projektu nájdete aj informácie o situácii v oblasti rodovo nespravodlivého odmeňovania v partnerských krajinách, ktoré boli prezentované na medzinárodnej konferencii vo Viedni v júni 2010.

Viac na: www.frauenberatung.eu/eq-train

Lisa is trying to decide
which profession
to train for:

She asks her parents
and her sister and brother:

How
much
do you
earn
?



RAKÚSKO: Národný akčný plán a opatrenia na odstránenie rodovej nerovnosti v odmeňovaní

Rakúska ministerka pre postavenie žien predstavila v júni 2010 Národný akčný plán zameraný na rovnosť medzi ženami a mužmi v oblasti pracovného trhu. Plán obsahuje stratégie vlády do roku 2013 a množstvo konkrétnych krokov vrátane opatrení na zníženie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov. V štátnej správe a vo veľkých spoločnostiach bude podľa švédskeho modelu povinné vypracovať výročnú správu o príjmoch. Inzercia pracovných ponúk bude musieť zahŕňať informácie o minimálnej mzde, ktorá je zakotvená v kolektívnej zmluve, ako aj poznámku o tom, či mzda v danej spoločnosti bude môcť byť aj vyššia.

Národný akčný plán na stiahnutie:

<http://www.frauen.bka.gv.at/site/6746/default.aspx>

Semináre pre trénerov a trénerky – základné vedomosti o rodových súvislostiach príjmov

Sieť rakúskych poradní pre ženy a dievčatá ponúka semináre pre konkrétne inštitúcie zamerané na vzdelávanie a tréningovú činnosť, ako aj semináre zamerané na vzdelávanie tréneriek a trénerov určené pre širokú odbornú verejnosť.

Leták k rovnosti v odmeňovaní

Lisa uvažuje, pre aké povolanie by sa mala rozhodnúť. Pýta sa svojich rodičov a súrodencov: „Koľko vlastne zarábate?“

ČESKÁ REPUBLIKA a SLOVENSKÁ REPUBLIKA:

Komiks prináša konkrétny príklad nerovnosti v odmeňovaní žien a mužov



Komiks, ktorý pripravila organizácia Gender Studies v Prahe, vyšiel nielen v českom origináli, ale aj v slovenskej verzii, ktorú spracoval ASPEKT v Bratislave.

Názorný príbeh ženy a muža, ktorí majú rovnaké vzdelanie a náplň práce vo firme, nie však finančné ohodnotenie, dopĺňajú aktuálne informácie o legislatívnej situácii v Českej republike a v Slovenskej republike.

TALIANSKO: Zastúpenie žien v televízii

18. mája 2010 bol prijatý veľmi dôležitý dodatok k novej zmluve RAI (verejnoprávneho rozhlasu a televízie v Taliansku), ktorý navrhla Emma Bonino zo združenia „Pari o dispare“ (Rovnosť alebo nerovnosť).

V dodatku sa počíta s vytvorením nezávislého pracoviska na monitorovanie zastúpenia žien v rozhlasových a televíznych programoch v Taliansku. Toto pracovisko sa okrem iného bude venovať aj problému stereotypného zobrazovania žien v médiách, ktoré je často veľmi sexistické a vzdialené od skutočného života žien.

Podľa slov Emmy Bonino denné vysielanie televízie ponúka tri typológie ženy. Žena - matka stredostavovskej rodiny, čo je model, ktorý sa viaže k 50. rokom 20. storočia a v dnešnej realite už nie je aktuálny; ďalej excentricky oblečené dievča a potom ešte žena, ktorá sa tvrdo ženie za svojou kariérou.

Obrazy žien, ktoré ponúkajú médiá, sú viazané výlučne na mladosť a krásu, zatiaľ čo kompetencia a profesionalizmus sú kvality, ktoré sú prenechané mužskému svetu.

Viac na: www.deltanews.net/informazione-contro-rappresentazione-distorta-delle-donne-in-tv-qualcosa-si-muove-474698.html

www.power-gender.org/index.php?option=com_content&task=view&id=2026&Itemid=1

INÝ PRÍKLAD DOBREJ PRAXE: Rovnosť v odmeňovaní vo Veľkej Británii

Skúsenosti z Veľkej Británie dokazujú, že je možné domôcť sa svojich práv. Dôležitý je však tvorivý a dynamický prístup. Aktivita tisícok žien v Birminghame môže poslúžiť ako príklad: Asi 5000 zamestnankýň mestských úradov dosiahlo v súdnom procese nárok na spravodlivé ohodnotenie svojej práce. Patria k nim napríklad upratovačky, kuchárky a opatrovatelky, ktoré zamestnávala mestská rada mesta Birmingham.

Viac informácií na: Birmingham council staff win millions over pay equality

http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/england/west_midlands/8647072.stm

SLOVENSKÁ REPUBLIKA: Skrytá platová diskriminácia aj napriek lepšie informovaným zamestnancom a zamestnankyniam

Národný inšpektorát práce v SR sa začal intenzívnejšie zaoberať problematikou diskriminácie v odmeňovaní žien a mužov. Napríklad v osobitnej správe k plneniu opatrení Koncepcie rovnosti príležitostí žien a mužov uvádza výsledky kontroly dodržiavania rovnosti odmeňovania žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty v zmysle platných zákonov. Správa konštatuje celkovo stále nízky počet podnetov na porušenie rovnosti odmeňovania, ako aj nízky počet potvrdených porušení, no neostáva pri tomto konštatovaní, ale usiluje sa pomenovať dôvody tohto stavu, ako je napríklad utajovanie mzdovej politiky zamestnávateľa a z toho vyplývajúci nízky počet podnetov či skúsenosť z praxe, že nízky počet porušení vyplýva zasa z nedostatočných (legislatívnych) kompetencií inšpekcie. Napriek tomuto stavu je z hľadiska vývoja zaujímavé, že v medziročnom porovnaní došlo k poklesu počtu podnetov, no viac bolo opodstatnených, čo svedčí o väčšej informovanosti zamestnankýň a zamestnancov o diskriminácii na pracovisku, a zároveň bola inšpekcia schopná zvýšiť počet zistených porušení. Plánuje sa legislatívna úprava kompetencií inšpekcie.

ŠPANIELSKO, Kanárske ostrovy: Hľadá sa – firemný plán rodovej rovnosti

Kanársky inštitút pre ženy pokračuje v procese tréningov a informovania a usiluje sa o to, aby sa do povedomia ľudí dostal fakt, že je nutné, aby spoločnosti s viac ako 250 zamestnancami a zamestnankyňami povinne prijímali plán rodovej rovnosti, a žiaduce, aby ho prijímali aj spoločnosti s menej ako 250 zamestnancami a zamestnankyňami. Tento plán má vychádzať zo zákonov týkajúcich sa rovnosti medzi ženami a mužmi na štátnej i regionálnej úrovni.

Program uplatňovania rodovej rovnosti sa skladá z množstva akcií štátnych i súkromných inštitúcií, ktoré sa zameriavajú na podporu podmienok a vzťahov rovnosti medzi ženami a mužmi.

V rámci tohto programu vyšla príručka pre rozvoj a implementáciu plánov rodovej rovnosti vo firmách a inštitúciách, ktorá je dostupná na: <http://www.gobiernodecanarias.org/igualdad/>

Projekt

EQ-Train je projekt v rámci Programu celoživotného vzdelávania programu Leonardo da Vinci (Transfer inovácií), podporený Európskou úniou, Rakúskym spolkovým ministerstvom pre vzdelávanie, umenie a kultúru a vlastnými finančnými prostriedkami partnerských organizácií.

ASPEKT, Slovensko: www.aspekt.sk

SOFIA – Inštitút pre holistický a aplikovaný sociálny výskum, Rakúsko: www.institut-sofia.at

Gender Studies, o.p.s., Česká republika: www.genderstudies.cz

I.C.I. - Instituto Canario de Igualdad (Kanársky inštitút pre rovnosť): <http://www.gobiernodecanarias.org/igualdad/>

CRAMARS, Taliansko: www.coopcramars.it

Celková koordinácia a zodpovednosť za obsah týchto ňjúviniek:
Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen
(Sieť rakúskych poradní pre ženy a dievčatá)
Kontakt: netzwerk@netzwerk-frauenberatung.at