

EQUAL-GUIDE OM KØNSMAINSTREAMING

NOVEMBER 2004

INDHOLDSOVERSIGT

- 1 INTRODUKTION
- 2 FORSTÅELSE AF KØNSMAINSTREAMING
- 3 KØNSMAINSTREAMING - ET NÆRMERE KIG PÅ BEGREBER OG TERMER
- 4 DE FORMELLE DEFINITIONER
- 5 EU-POLITIK OG KØNSMAINSTREAMING - HISTORISKE MILEPÆLE
- 6 KØNSMAINSTREAMING - NOGLE TAL
- 7 PRAKTISK ØVELSE - FORSTÅELSE AF BEGREBET KØNSMAINSTREAMING
- 8 KØNSMAINSTREAMING - EN ETABLERET NORM INDEN FOR FÆLLESSKABSINITIATIVET EQUAL
- 9 KØNSMAINSTREAMING I HELE UDVIKLINGSPARTNERSKABETS LEVETID
- 10 KØNSSPECIFIK KONSEKVENSANALYSE - TRINVIS VEJLEDNING FOR UDVIKLINGSPARTNERSKABER
- 11 PRAKTISK ØVELSE FOR UDVIKLINGSPARTNERSKABER - KØNSMAINSTREAMINGENS TRIN
- 12 OVERVEJELSESPUNKTER - INDDRAGELSE AF KØNSPERSPEKTIVET I UDVIKLINGSPARTNERSKABER
- 13 PROBLEMATIKKER OMKRING KØNSMAINSTREAMING I FORVALTNINGEN AF ET EQUAL-PROGRAM
- 14 PRAKTISK ØVELSE - PROBLEMATIKKER OMKRING KØNSMAINSTREAMING I FORVALTNINGEN AF ET EQUAL-PROGRAM
- 15 OVERVEJELSESPUNKTER - HENSYNTAGEN TIL KØNSPERSPEKTIVET I PROGRAMFORVALTNINGEN
- 16 SKEMA TIL EVALUERING AF LIGESTILLINGSDIMENSIONEN I EQUAL-AKTIVITETER - ET EKSEMPEL
- 17 EKSEMPLER PÅ EQUAL-UDVIKLINGSPARTNERSKABER
- 18 KILDEHENVISNINGER

© Europa-Kommissionen 2004. Gengivelse er tilladt, såfremt kilden angives. Indholdet i denne publikation afspejler ikke nødvendigvis Europa-Kommissionens holdning eller stilling.

En elektronisk udgave af denne Guide findes på EQUAL-netstedet:
<http://europa.eu.int/comm/equal>

1 INTRODUKTION

Hvorfor denne vejledning?

Gender mainstreaming - undertiden oversat "kønsmainstreaming" men ofte blot "mainstreaming" - er et stykke værktøj, der er beregnet til at opnå en bedre forståelse af vores samfunds uligheder mellem kønnene, og som indeholder nogle egnede strategier til at modvirke disse uligheder. Endemålet er at opnå ligestilling mellem kvinder og mænd.

Mange er imidlertid blevet forvirrede over dette udtryk, der er blevet kritiseret for at være for abstrakt og for svært at forstå, især for ikke-engelsktalende.

Hvad betyder *mainstreaming* egentlig? Hvad kan man få ud af det som organisation eller som enkeltperson? Indebærer det ikke blot endnu et administrativt krav, man skal overholde?

Hensigten med denne Guide er at give nogle af svarene. Vi forklarer begrebet (køns)mainstreaming i enkle vendinger og viser, hvilke fordele det kan bringe, idet vi fremhæver, at mainstreaming er en proces.

Sammenhængen med fællesskabsinitiativet EQUAL

Denne Guide er skrevet på baggrund af fællesskabsinitiativet EQUAL. Mainstreaming indgår nemlig som en integreret del af EQUAL, der går ud på at udforske nye metoder til at tackle de problemer, der er fælles for forskellige typer af diskrimination og ulighed.

Under fællesskabsinitiativet EQUAL hører mainstreaming ikke blandt de valgfrie aspekter. Det kan ikke være noget, man bare tilføjer sin ansøgning for at gøre den mere "acceptabel", idet man f.eks. anfører "vi diskriminerer ikke", "vi behandler alle lige", "da der er tale om et ligestillingsprojekt, gælder dette ikke for os" eller "her arbejder mænd og kvinder sammen, så der er ikke behov for nogen særskilt fokusering på kønnenes respektive behov".

Mainstreaming bør være et ledende princip, dels for alle partnere i et udviklingspartnerskab, uanset den valgte tematiske prioritering, dels for EQUAL-programmets forvaltere.

Mainstreaming er ikke nogen "tillægsproblematik" i forhold til andre faktorer - f.eks. økonomisk effektivitet, regnskabsføring, tværnationalitet, "empowerment", koordination osv. - som man skal tage hensyn til under planlægning og gennemførelse af et udviklingspartnerskab. Her i Guiden illustrerer vi, hvordan mainstreaming indgår som en essentiel del af alle udviklingspartnerskabets øvrige aspekter.

Man kan ikke tilstræbe at gøre en indsats for at sikre ligestilling uden at tage mainstreamingbegrebet til sig. Uanset, om man er koordinator eller partner, må man tilegne sig en tilstrækkelig forståelse af dette princip.

Udbyttet af en sådan forståelse er sparet tid og forbedret kvalitet, idet man derved bedre vil kunne målrette udviklingspartnerskabet med tilhørende aktiviteter og resultater.

Hvem er Guiden beregnet til?

Guiden er primært beregnet til brug for alle, der er involveret i de nationale EQUAL-programmer - udviklingspartnerskaber (UP'er), nationale støttestrukturer og forvaltningsmyndigheder, evaluatore på nationalt plan og på UP-niveau samt overvågnings- og udvælgelsesudvalg.

Den kan imidlertid være nyttig for alle enkeltpersoner og organisationer med interesse i at lære mere om mainstreaming og om, hvordan den kan indarbejdes i projektplanlægning, - gennemførelse, overvågning og evaluering.

Hvordan anvendes Guiden?

Denne Guide er udformet med den størst mulige brugerfleksibilitet for øje. Guiden indeholder en række afsnit, blandt hvilke de relevante kan udvælges. Afsnittene behøver altså ikke at blive læst "fra A til Z" eller i rækkefølge.

Afsnittene kan inddeles i følgende kategorier:

- Afsnit, der er beregnet for alle læsere, idet de indeholder teoretiske og faktuelle oplysninger om mainstreaming samt praktiske øvelser til opbygning af jeres organisations og partnerskabs forståelse af begrebet mainstreaming
- Afsnit, der konkret henvender sig til udviklingspartnerskaber
- Afsnit, der konkret henvender sig til nationale støttestrukturer og forvaltningsmyndigheder
- Et afsnit med eksempler på EQUAL-udviklingspartnerskaber og én med kildehenvisninger

Lad jer ikke afskrække af den forestående opgave. Mainstreaming er en proces. Guiden kan tjene som starthjælp og ledsage jer, efterhånden som I bliver mere fortrolige med begrebet kønsmainstreaming og dets potentiale for at gøre udviklingspartnerskabet mere effektivt.

Guidens forfattere

Guiden er udarbejdet af Europa-Kommissionens arbejdsgruppe om mainstreaming af kønsaspektet. Gruppen er nedsat inden for rammerne af fællesskabsinitiativet EQUAL og består af repræsentanter for forvaltningsmyndighederne og de nationale støttestrukturer fra alle EU-medlemsstater. En vigtig kilde til Guidens indhold var et læringsseminar, som fandt sted i Budapest i juli 2004, arrangeret af Europa-Kommissionen og mainstreaming-arbejdsgruppen. Den ungarske forvaltningsmyndighed stod som vært. Guiden er udformet og redigeret af Rebecca Franceskides.

2 FORSTÅELSE AF KØNSMAINSTREAMING

En ligelig deltagelse af begge køn på alle samfundsområder er en forudsætning for vedvarende vækst og demokrati. Den er også et symbol på et samfunds grad af politisk modenhed.

Dette ambitiøse mål er imidlertid langt fra at være en realitet, trods de væsentlige fremskridt, som EU i de seneste 40 år har stået i spidsen for.

Kvindens relationer til arbejdsmarkedet formidles for en stor del af mænd, hvad enten det er som familiemedlemmer, arbejdsgivere eller endda kreditorer.

Arbejdsmarkedet begunstiger stadig mænd i forhold til kvinder, ligesom det afspejler og styrker begge køns opfattede roller i hjemmet, hvorved eksisterende skel polariseres på trods af klar vidnesbyrd om, at langt de fleste kvinders - men også mange mænds - livsstil ikke længere passer ind i disse snævre rammer.

Eksempelvis efterspørger såvel mænd som kvinder en bedre balance mellem arbejds- og familieliv, men alligevel fortsætter man med stort set kun at fokusere på moderen i politiske tiltag, der sigter på at forlige de to livsområder.

Den manglende succes med at ændre kvinders (og derfor også mænds) position har fået politiske beslutningstagere og nøglepersoner på ligestillingsområdet til at betvivle nyttevirkningen af politik til fremme af lige muligheder. Man er blevet bevidst om, at samfundets struktur og praksis samt forholdet mellem kønnene har brug for radikal nytænkning for at få afskaffet de dybtliggende og ofte skjulte årsager til ulighed. Det udviklede sæt redskaber til at nå målet er det, man på engelsk kalder *gender mainstreaming (approach)* - og i let fordansket form: kønsmainstreaming (-metoden, -tilgangen, -princippet osv.).

Udfordring af "hovedstrømmen"

Inden for kønsmainstreaming erkender man, at initiativer specielt er målrettet mod den kvindelige befolkning (der ofte gør tjeneste i marginale samfundspositioner), om end disse er tiltrængte, i sig selv er utilstrækkelige til at skabe afgørende forandring. Selv om mange af initiativerne er nyskabende og gavner de kvinder, der deltager direkte, indvirker disse tiltag ikke tilstrækkeligt på tjeneste- eller ressourcefordelingen i relation til mainstreamingpolitik og -projekter - og medvirker derfor kun i ringe grad til at mindske eller afskaffe uligheder mellem kønnene.

Mainstreamingen udfordrer sådanne politikker og ressourcefordelinger, som følger "hovedstrømmen", idet den anerkender den stærke indbyrdes forbindelse mellem kvinders relative ulemper og mænds relative fordele. Ligeledes fokuserer mainstreamingen på de sociale forskelle mellem kønnene, dvs. indlærte forskelle, som kan forandres over tid og varierer inden for og mellem kulturer.

Den uensartede tidsanvendelse for henholdsvis kvinder og mænd influerer således direkte på arbejdsmønstrene og i sidste ende på valget af levevis. Et typisk arbejdsmønster for en mandlig lønmodtager - dvs. med vedvarende fuldtidsbeskæftigelse livet igennem - lægger beslag på familiens "tidsbudget". Her sørger kvinderne for fleksibiliteten.

Det er kvinderne, der går ned i arbejdstid eller vælger fuldtidskarrierer fra, når og efterhånden som familiebehovene kræver dette.

Resultatet er, at kvinder fortsat udgør hovedparten af de arbejdsløse, af de lavtlønnede, af dem, der udfører diverse pasningsopgaver osv.

Værdsættelse af forskellene

Problemet dybere årsag ligger i de sociale strukturer, institutioner, værdier og overbevisninger, der skaber og fastholder ubalancen mellem kønnene. Udfordringen består ikke i at "få kvinderne med ind" i diverse processer, men i at omdanne disse processer, så de giver plads til deltagelse af begge køn.

Kønsmainstreaming begynder med en analyse af begge køns hverdagssituation. Analysen synliggør deres indbyrdes forskellige behov og problemer, hvorved man sikrer, at politik og praksis på området ikke baseres på forkerte formodninger og stereotyper.

Analysen viser også, at kvinder og mænd ikke er to homogene grupper. Ud over kønnet virker endnu en række faktorer, herunder religion, etnisk oprindelse, uddannelse, eventuelt handicap, seksuel orientering og social status, i retning af at forstærke eksisterende skævheder eller skabe nye uligheder, som bør behandles i EQUAL-regi.

En universitetsuddannet kvinde med middelklassebaggrund har f.eks. ikke samme udgangsposition som en lavtkvalificeret kvinde fra arbejderklassen, især hvis sidstnævnte også tilhører et etnisk mindretal. Selv om de begge kan blive udsat for diskrimination på arbejdsmarkedet, er deres behov forskellige.

Politiske beslutningstagere og programledere kan sikre en bedre politisk målretning, mere effektive resultater i praksis og en højere grad af ligestilling, hvis de tager hensyn til kønnenes indbyrdes forskellige situationer.

Ligestilling kan bestå i at behandle alle kategorier på nøjagtigt samme måde (f.eks. lønmæssigt) og samtidig behandle kategorierne forskelligt i erkendelse af deres indbyrdes forskelle (f.eks. barselsorlov).

Ligestilling kan også tage form af særlige aktioner målrettet mod kvinder og/eller mænd med henblik på at afhjælpe vedvarende uligheder eller at tilpasse mainstreaming-politikkerne i forhold til en række forskellige omstændigheder.

Mainstreaming kan bane vejen for at søge et fælles ståsted og imødekomme hver enkelt persons behov som del af en gruppe og som enkeltperson, således at man undgår et verdenssyn, der udelukkende er defineret af den ensidigt dominerende kultur.

En del af problemet er, at ligestilling ofte opfattes som en kamp mellem én gruppe, i dette tilfælde mænd, der skal afgive magt og fordele til fordel for en anden gruppe, i dette tilfælde kvinder.

Den egentlige udfordring består i at vise, at alle kan nyde godt af et mere ligeligt samfund i erkendelse af forskellene på en måde, der tilgodeser hver enkelt persons og gruppes behov.

To indfaldsvinkler under lup

Kvindefokuseret indfaldsvinkel: Manglende kvindedeltagelse ses som problemet

Fokusering: Kvinder

Problem: Udelukkelse af kvinder

Mål: En mere rationel og effektiv udvikling

Løsning: Integrering af kvinder i eksisterende strukturer

Strategier: Projekter kun for kvinder, forøgelse af kvinders produktivitet, indkomst og evne til at forvalte husholdningen

Kønsfokuseret indfaldsvinkel: Menneskecenteret

Fokusering: Relationer mellem kønnene

Problem: Ulige relationer, som forhindrer en ligelig udvikling og en fuldstændig deltagelse af begge køn

Mål: En ligelig udvikling, hvor kvinder og mænd er fælles om beslutningstagning, magtbeføjelser, muligheder og ressourcer

Løsning: Omdannelse af uligelige relationer og strukturer, styrkelse af dårligt stillede gruppers og kvinders handlings- og indflydelseskapacitet ("empowerment").

Strategier: Indkredsning og afhjælpning af praktiske og strategiske behov defineret af både kvinder og mænd, med henblik på at forbedre forholdene for begge køn

Kilde: "Gender Analysis and Gender Planning Training Module" for ansatte i FN's Udviklingsprogram (UNDP)

<http://www.undp.org/gender/tools.htm>

3 KØNSMAINSTREAMING - ET NÆRMERE KIG PÅ BEGREBER OG TERMER

Begrebet

Kønsmainstreaming handler ikke om:

- Et anliggende udelukkende for kvinder
- Blot at forbedre adgangen for kvinder eller at bringe bedre balance i statistikkerne
- At have velformulerede erklæringer
- At bebrejde nogen de eksisterende uligheder
- At kvinder alene tager affære
- At kun kvinder skal drage fordele derved
- At standse eller erstatte kønsspecifikke politiske initiativer og projekter med hverken kvinder eller mænd som målgruppe

Kønsmainstreaming:

- Handler om bekæmpelse af fattigdom, fremme af økonomisk vækst og styrkelse af borgerretsfølelsen
- Er en proaktiv proces beregnet til at afhjælpe uligheder, som kan virke - og faktisk virker - diskriminerende mod det ene eller begge køn
- Tager sigte på overordnede økonomiske og sociale politikområder, der tilvejebringer ressourcer af afgørende betydning
- Er sund økonomisk fornuft, idet den sikrer, at begge køn er erhvervsaktive, hvorved den produktive arbejdsstyrke udnyttes fuldt ud
- Repræsenterer endnu et skridt på vejen mod den tilstræbte ligestilling
- Indebærer anerkendelsen af, at kønsforskellen er en af samfundets mest fundamentale opdelingsfaktorer, som påvirker vores liv fra det øjeblik, vi fødes
- Forudsætter en erkendelse af henholdsvis den mandlige og den kvindelige identitet
- Indebærer erkendelsen af, at der er forskelle mellem de to køns liv og derfor også deres respektive behov, erfaringsbaggrund og prioriteringer
- Indebærer viljen til at etablere en afbalanceret ansvarsfordeling mellem kønnene
- Kræver en viljefast politisk indsats og støtte med klare indikatorer og mål
- Kan ikke gennemføres på helt kort sigt, men er en kontinuerlig proces

Kønsmainstreaming betyder:

- Udelukkelse af, at kønsforskelle bruges som begrundelse for diskrimination
- En radikal nytænkning af arbejdsmarkedets funktionsmåde og indvirkning på begge køns beskæftigelse
- Langsigtede samfundsændringer med omstrukturering af forælderroller og familiestrukturer samt ændring af praksis mht. arbejde, tidsplanlægning og endda institutionspraksis
- Omdannelse af "hovedstrømmen" i stedet for tilføjelse af aktiviteter for marginaliserede kvinder
- Et partnerskab mellem kvinder og mænd for at sikre, at begge køn deltager fuldt ud i samfundets udvikling og drager ligelige fordele af samfundets ressourcer
- Reaktion på de grundlæggende årsager til ulighed samt gennemførelse af afhjælpende foranstaltninger
- Sikring af, at initiativerne ikke alene modsvarer kønsforskelle, men også sigter mod at mindske uligheder mellem kønnene
- Definition af de rette spørgsmål til afklaring af, hvordan begrænsede ressourcer udnyttes bedst
- Mere opmærksomhed på mænd og deres rolle i skabelsen af et mere ligeligt samfund

Kønsmainstreaming omfatter:

- Politikudformning
- Beslutningstagning
- Adgang til ressourcer
- Procedurer og praksis
- Metodologi
- Implementering
- Overvågning og evaluering

Termer

Køn i biologisk forstand: Vedrører de universelle, biologisk betingede forskelle på mænd og kvinder.

Køn i social forstand ("gender"): Vedrører de sociale forskelle mellem kvinder og mænd eller de roller, som kønnene hver især indlærer under opvæksten, og som ændres i tidens løb, afhængigt af kultur, etnisk oprindelse, religion, uddannelse og socialstatus såvel som det geografiske, økonomiske og politiske miljø, man lever i. Disse adfærdsmodeller sætter normen og indvirker på, hvem vi er ud over vores biologiske køn. Selv om det f.eks. kun er kvinder, der kan føde børn (biologisk bestemt kønsrolle), er det jo ikke biologien, der bestemmer, hvem der opfostrer børnene (socialt påvirket kønsrolle) eller står for det huslige. "Køn" beskriver altså her et sæt kvaliteter og adfærdsmønstre, som samfundet forventer, at de respektive køn lever op til, og som former deres sociale identitet. Denne identitet varierer fra kultur til kultur og fra den ene historiske periode til den anden.

Ligestilling (mellem kønnene) (gender equality): Kræver, at begge køns forskellige adfærdsmønstre, forhåbninger og behov vurderes og tilgodeses lige højt og ikke medfører indbyrdes forskellige konsekvenser, der styrker ulighederne.

Kønsrelationer: De indbyrdes afhængige relationer mellem kønnene. Dette indebærer, at forandringer for kvinder vil kræve forandringer for mænd og omvendt.

Mainstream ("hovedstrømmen"): De overordnede og fremherskende ideer, holdninger, praksisser eller tendenser. Det er her, man overvejer de valg og træffer de beslutninger, der indvirker på de økonomiske, sociale og politiske valgmuligheder. Det er her, "tingene sker". Hovedstrømmen afgør, hvem der får hvad og danner basis for fordelingen af ressourcer og muligheder.

Kønsmainstreaming (mainstreaming af ligestilling, ... af kønsaspektet mv.) (gender mainstreaming): Er det etablerede udtryk for det at gøre kønsligestillingen til en del af denne dominerende tendens (mainstream / "hovedstrøm") i samfundet, således at begge køn tilgodeses ligeligt. Dette indebærer, at aspektet skal indgå på alle politiske stadier - udformning, gennemførelse, overvågning og evaluering - med henblik på at fremme ligestilling mellem kønnene.

Kønsspecifik konsekvensanalyse/-vurdering: Her går man politik og praksis efter i sømmene for at sikre, at begge køn gavnes lige meget. Herunder indkredses eksistensen og omfanget af kønsrelaterede forskelle samt disses følgevirkninger på bestemte politikområder. Man bedømmer politik og praksis for at finde ud af, om konsekvenserne for de to køn er forskellige. Formålet er at afskaffe diskrimination og skabe ligestilling. For at kunne gennemføre denne analyse må man råde over kønsopdelte statistikker og indikatorer.

Særlige aktioner/positiv særbehandling: Her er der tale om, at man - som supplement til mainstreamingpolitikken - begunstiger særlige grupper af kvinder eller mænd med henblik på at afskaffe konstaterede uligheder eller at afhjælpe særlig vedholdende problemer.

4 DE FORMELLE DEFINITIONER

"Mainstreaming af kønsaspektet indebærer, at ligestillingsbestrebelseerne ikke begrænses til særforanstaltninger for kvinder, men at alle generelle aktioner og politikker udtrykkeligt mobiliseres med henblik på at fremme ligestillingen, idet man på planlægningsstadiet aktivt og åbent tager hensyn til de mulige følgevirkninger for de to køns respektive situation (kønsperspektivet). Dette indebærer, at man systematisk undersøger foranstaltninger og politikker, og at man under udformning og gennemførelse af disse tager hensyn til sådanne mulige følgevirkninger".

"Den omstændighed, at forskellene mellem de to køns betingelser, situationer og behov systematisk overvejes i alle fællesskabspolitikker og -aktioner, er den grundlæggende egenskab ved princippet om "mainstreaming", som Kommissionen har vedtaget. Dette betyder ikke blot, at Fællesskabets programmer og ressourcer gøres mere tilgængelige for kvinder, men derimod, at man samtidig mobiliserer lovgivningsinstrumenter, finansielle ressourcer samt Fællesskabets analytiske og organisationsmæssige kapacitet, således at man på alle områder indarbejder målsætningen om at opbygge afbalancerede forhold mellem kvinder og mænd. I denne henseende er det nødvendigt og vigtigt, at ligestillingspolitikken baseres på en sund statistisk analyse af begge køns situation på de forskellige livsområder samt af de samfundsændringer, der finder sted".

Meddelelse fra Europa-Kommissionen: "Indførelse af lige muligheder for kvinder og mænd i alle fællesskabspolitikker og aktiviteter", KOM(96)67 endelig udg. Findes i elektronisk form kun på fransk.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html

"Ved mainstreaming (af kønsaspektet) forstås (om)organisering, forbedring, udvikling og evaluering af politiske processer, således at kønsperspektivet af dem, der normalt beskæftiger sig med politikudformning, indarbejdes i alle politikområder, på alle niveauer og på alle stadier" (uofficiel oversættelse).

Europarådet, Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices, Strasbourg (1998).

[http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02_Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS\(1998\)2rev.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02_Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS(1998)2rev.asp#TopOfPage)

Kønsmainstreaming er "...en proces, der går ud på at vurdere, hvilke følgevirkninger enhver planlagt handling, herunder lovgivning, politiske initiativer eller programmer vil have for kvinder og for mænd på ethvert område og niveau. Der er tale om en strategi, hvormed begge køns bekymringer og erfaringer gøres til en integreret dimension af udformning, gennemførelse, overvågning og evaluering af politiske initiativer og programmer på alle politiske, økonomiske og samfundsmæssige områder, således at kvinder såvel som mænd drager ligelige fordele, og at uligheden ikke videreføres. Det endelige mål er at opnå ligestilling mellem kønnene" (uofficiel oversættelse).

De Forenede Nationer, ECOSOC (1997).

<http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>

5 EU-POLITIK OG KØNSMAINSTREAMING - HISTORISKE MILEPÆLE

Det har i mange år været en udbredt opfattelse, at ligestilling hovedsagelig er et kvindeanliggende. Denne opfattelse er skabt af politikere, beslutningstagere og endda af kvinder.

1970'erne - De individuelle rettigheders årti

I 1970'erne påbegyndte Den Europæiske Union (EU) den lange vej mod opnåelsen af ligestilling mellem kønnene, skønt der allerede i Rom-traktaten fra 1957 blev nedfældet bestemmelser om ligeløn.

Kravet om ligebehandling var fremherskende i denne periode, hvor man beskæftigede sig med den enkelte borgers ligestilling.

I 1975 blev det første EF-direktiv om ligeløn vedtaget. Dette blev året efter fulgt op af et direktiv om ligebehandling med hensyn til beskæftigelsesadgang, uddannelse, forfremmelse og arbejdsforhold. I 2002 blev lovtæksten fra 1976 styrket og udvidet til også at omfatte et formelt forbud mod seksuel chikane.

Andre direktiver fulgte efter: Ligestilling inden for lovbestemte socialsikringsordninger (1978); inden for de sociale sikringsordninger for arbejdstagere (1986), for selvstændigt erhvervsdrivende og deres medhjælpende ægtefæller (1986), om barselsorlov samt sundheds- og sikkerhedsvilkår for gravide kvinder og ammende mødre (1992), om tilrettelæggelse af arbejdstiden (1993), om forældreorlov og orlov af familiemæssige grunde (1996), vedrørende omvendt bevisbyrde med henblik på at lette juridisk bevisførelse for diskrimination (1997) samt om deltidsarbejde (1997).

Lovene om ligebehandling var effektive, når det gjaldt bekæmpelse af åben diskrimination, men formåede ikke at sikre ligestilling. Grundtanken var, at de to køn skulle behandles ens. Men da kvinder og mænd ikke har samme udgangspunkt, førte ligebehandling ikke altid til et ligeligt resultat. Neutrale politikker indvirkede tilsyneladende forskelligt på de to køn.

1980'erne - De særlige aktioners årti

I løbet af 1980'erne blev der på en række områder indført "særlige aktioner" og "positiv særbehandling" med henblik på at afhjælpe de ulemper, som kvinder oplevede. Det blev starten på en række kvindeorienterede politikker, omend af marginal art. Disse fokuserede på, hvad kvinder "manglede" - med den underliggende antagelse, at problemet lå hos kvinderne, og at det således var kvinderne, der måtte forandre sig.

I erkendelse af ligestillingslovgivningens manglende evne til at udligne forskelsbehandlingen af de to køn samfinansierede EU nogle særlige aktioner for kvinder, især på uddannelsesområdet.

Ligeledes vedtog EU en række henstillinger og kodekser for god praksis, f.eks. inden for almen og faglig uddannelse, børnepasning, bekæmpelse af sexchikane, positiv særbehandling, diskrimination i medierne samt kvinders adgang til stillinger som beslutningstagere.

1990'erne - Mainstreamingens årti

De særlige aktioner til fordel for kvinder viste sig også at være en ufuldstændig løsning, idet de forberedte kvinder til at fungere i en mandsdomineret kultur uden egentlig at udfordre denne.

Dette førte til en ny periode, hvor begrebet mainstreaming blev skabt. Her blev fokuseringen flyttet over på selve systemerne og strukturerne, på forholdet mellem kønnene og på deres individuelle behov. Denne indfaldsvinkel opnåede verdensomspændende tilslutning på FN's fjerde verdenskonference for kvinder, der fandt sted i Beijing i 1995.

Kønsmainstreaming indebærer erkendelsen af, at de eksisterende strukturer ikke er kønsneutrale, men favoriserer enten det ene eller det andet køn på en række mere eller mindre subtile måder. Resultatet er, at tilsyneladende kønsneutrale politikker faktisk kan forstærke splittelserne og således blive til yderligere ulempe for kvinder eller mænd.

Mainstreamingen førte til efterlysning af politikker, der tog højde for en række forskellige omstændigheder i erkendelse af, at f.eks. alder, etnisk oprindelse, handicap og seksuel orientering også indvirker på en persons evne til at konkurrere på lige vilkår.

EU vedtog sin mainstreaming-tilgang i 1996.

Ved indførelsen af denne forandring gav Europa-Kommissionen udtryk for sit ønske om at indarbejde kønsperspektivet i planlægning, gennemførelse, overvågning og evaluering af alle EU-politikker og -aktioner for at kunne bedømme deres følgevirkninger for hvert af kønnene.

Amsterdam-traktaten, der blev vedtaget i 1997, bekræftede vigtigheden af at fremme ligestilling og stadfæstede forpligtelsen til kønsmainstreaming.

6 KØNSMAINSTREAMING - NOGLE TAL

Det er almindeligt anerkendt, at kvinder har oplevet en systematisk og vedvarende diskrimination af en art, som er selvforplantende og skaber forskelle i kønnenes adgang til job, ressourcer og magt.

Dette fremgår klart af arbejdsmarkedsudviklingen i de seneste to årtier.

I EU med 15 medlemsstater har der siden 1980'erne og endda tidligere været en stor tilgang af kvinder til arbejdsmarkedet, men sideløbende hermed er der ikke sket nogen nedbrydning af de sektor-, erhvervs- eller jobmæssige skel. De fleste kvinder arbejder stadig inden for en afgrænset klynge af sektorer og erhverv, dominerer deltidsjobbene og udelukkes for en stor del fra lederjobs ligesom de gennemsnitligt tjener mindre, med større sandsynlighed bliver arbejdsløse og er under større fattigdomsrisiko, end tilfældet er for mænd.

Kvindes aktive deltagelse på arbejdsmarkedet og mindskelsen af kønsrelaterede uligheder inden for alle livsaspekter er nøglen til EU's konkurrenceevne, økonomiske vækst og sociale samhørighed. Målene fra Lissabon-topmødet om at nå en kvindeerhvervsfrekvens på 60% inden år 2010 vil ikke blive indfriet uden en yderligere ligestillingsindsats. Mindst 6 mio. flere kvinder skal ind på arbejdsmarkedet, hvis målet skal nås til 2010.

Mere talmateriale:

Beskæftigelse

- Erhvervsfrekvensen for kvinder er steget mere end for mænd og er nu på 55,6% mod under 50% i første halvdel af 1990'erne. Men forskellen i forhold til mænd er stadig stor, nemlig ca. 17,2 procentpoint under den mandlige erhvervsfrekvens i EU-15 og 16,3% i EU-25.
- Den erhvervs- og sektormæssige kønsopdeling er fortsat stabil, men høj. Kvinder dominerer inden for sundheds- og socialvæsen, uddannelse samt offentlig administration og detailhandel, mens et uforholdsmæssig lavt antal kvinder arbejder som teknikere, ingeniører, finansieringsekspertter og ledere. Selv om stadig flere kvinder ansættes i stillinger på højt niveau, har mænd stadig dobbelt så stor sandsynlighed som kvinder for at få mellemliderjobs og over tre gange så stor sandsynlighed for at blive topledere. Væsentlig færre kvinder end mænd er ansat som tilsynsførende og skævheden tiltager med alderen.

Arbejdsløshed

- I de fleste medlemsstater er der fortsat flere arbejdsløse kvinder end mænd. Ledighedsstallet for kvinder er således 1,8% højere end for mænd i EU-15 og 1,9% i EU-25. Kvinder er også fortsat mere udsat for arbejdsløshed og økonomisk inaktivitet, end mænd er.

Løn

- Kvinder har som helhed stadig et lønefterslæb i forhold til mænd - formentlig en af de mest synlige uligheder, som rammer kvinder på arbejdsmarkedet. Kvinder i EU tjener gennemsnitligt kun 84% af mændenes løn - 89% i den offentlige sektor og 76% i den private sektor.
- 77% af EU's lavest betalte arbejdstagere er kvinder mod 23% mænd. Fattigdomsrisikoen er 3% højere for kvinder end for mænd.

Deltidsarbejde

- Kvinder er overrepræsenteret inden for deltidsarbejde. I EU-15 er 34% - og i EU-25: 30% - af kvinderne deltidsansatte. I kontrast hertil arbejder kun 7% af mændene på deltid i såvel EU-15 som EU-25.

Arbejds- og familieliv

- Kvinder udfører stadig hovedparten af arbejdet i hjemmet og for familien. Dette indvirker på kvinders arbejdsmønstre og begrænser deres muligheder for at bestride stillinger, der er sammenlignelige med mænds "gennemsnitsjob".
- Kvinder med børn arbejder i EU-15 12 timer mindre - og i EU-25: 11 timer mindre - om ugen end mænd med børn. De samme mødre har desuden en lavere erhvervsfrekvens, nemlig 12,7%, end kvinder uden børn.
- Beskæftigelsesgraden for mænd med børn er 9,5% højere end for mænd uden børn.

Uddannelse

- Kvinder er gennemsnitligt bedre uddannet end mænd, idet 6% (EU-15) henholdsvis 5% (EU-25) flere kvinder end mænd i alderen 20-24 år når op på gymnasieniveau eller tilsvarende. Der er også flertal af kvinder blandt dimittenderne på de højere uddannelser i EU (55%), om end kvindernes studievalg stadig afspejler de traditionelle, kønsstereotype mønstre. I 2001 udgjorde kvinderne således kun 36% af dem, der afsluttede videregående uddannelser inden for videnskab, matematik og edb, og 21% af dimittenderne inden for ingeniørfagene.

Kilde: Rapport om ligestilling mellem mænd og kvinder, Europa-Kommissionen (2004)
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com_04_115_en.pdf

7 PRAKTISK ØVELSE

FORSTÅELSE AF BEGREBET KØNSMAINSTREAMING

Det er vigtigt, at jeres organisation og alle dens partnere har en fælles forståelse af begrebet kønsmainstreaming og en fælles vision om, hvad I ønsker at opnå med jeres udviklingspartnerskab (UP). Et af de afgørende indledende skridt består i at definere, hvad I lægger i begrebet.

Vi foreslår jer at gennemgå nedenstående enkle øvelse for at få gang i en diskussion inden for jeres organisation og partnerskab.

Husk på følgende tre grundlæggende øvelsesregler, som kræver enighed og støtte fra alle deltageres side, før I begynder:

- Tillid: Alt, hvad der bliver sagt på gruppemøderne, bliver inden for gruppen, drøftes ikke uden for denne - og må ikke få indflydelse på de normale arbejdsrelationer.
- En fordomsfri tilgang: Der må gerne foretages bedømmelser, men disse må ikke influere på gruppeprocessen. Hvis der opstår uenighed, skal man derfor lytte til alle synspunkter uden straks at udfordre disse. Det betyder, at man skal undgå at afbryde, når andre har ordet, og i stedet tage sig tid til at forstå, hvad de mener.
- Medansvar: Mødets succes afhænger af alles aktive medvirken. Deltagerne kan ikke være passive observatører.

I denne øvelse er det vigtigt at påvise relevansen af mainstreaming over for såvel mænd som kvinder.

Kønsbetingede uligheder influerer mere på kvinder end på mænd. Denne kendsgerning kan give indtrykket af, at det udelukkende er kvindetekønnen, der nyder godt af mainstreamingindsatsen. Men sådanne uligheder har også negative - om end forskellige - følgevirkninger for mænd. Mainstreaming gør os i stand til at fokusere på ulighedernes konsekvenser for såvel mænd som kvinder. Det at gøre problemstillingen relevant for alle deltagere er afgørende for gruppens samlede vilje til at engagere sig i ligestillingsarbejdet. Inddrag oplysningsmateriale om samfundsstrukturer, der har mindre gunstige følgevirkninger for mænd, og fremhæv, hvordan mainstreamingen kan føre til handlinger, der afhjælper denne situation.

Eksempler:

- Mange støttetjenester er "gearet" til fordel for kvinder, mens der ikke findes nogen alternativer eller andre former for støtte til fordel for mænd
- Det er måske lettere for kvinder at påtage sig traditionelle manderoller, end for mænd at påtage sig kvinderoller, f.eks. inden for pasnings- og plejesektoren
- Mangelfuldhed mht. lønnet forældreorlov for mænd
- Arbejdspladsernes krav gør det fortsat svært for mænd, der ønsker at udfylde deres forældre- og børnepasningsrolle mere aktivt

Trin 1

Som indledning på øvelsen kan formidlergruppens ordstyrer foreslå et emne (f.eks. rygeforbud i offentlige bygninger, togstrejker osv.) og bede gruppen overveje, om dette påvirker kønnene - og forskellige grupper af kvinder og/eller mænd - forskelligt. Dette er en opvarmningsøvelse, der bør afvikles hurtigt og fornøjeligt. Man kan bede deltagerne drøfte emnet "to og to" med efterfølgende feedback til gruppen - herunder med eksempler på kønsperspektiver i relation til et hvilket som helst emne eller livsaspekt.

Trin 2

Derefter afslutter deltagerne hver især følgende tre udsagn på tre separate "Post-it"-sedler:

1. Efter min opfattelse betyder "kønsmainstreaming"...
2. Det betyder ikke...
3. Det er nødvendigt, fordi...

Brug et minut på denne del af øvelsen. Notér de første definitioner, der melder sig i bevidstheden. Dette er ingen prøve eller konkurrence, men en lejlighed til overvejelse.

Når alle er færdige, anbringer alle deres Post-it på væggen og fremlægger indholdet for gruppen. Forsøg at gruppere indlæggene, efterhånden som hver især bidrager med deres ideer. Tag derefter en samlet diskussionsrunde for at nå frem til en fælles vision og forståelse. Hvis der er over 12 gruppemedlemmer, kan man eventuelt tage en indledende diskussion i undergrupper.

Flere overvejelsespunkter:

Kan forskellige samfundsgrupper med forskellige behov behandles på samme måde?

Er ligestilling ensbetydende med, at folk kun behandles ens i det omfang, alle andre faktorer er lige?

Bør man i ligestillingen anerkende og bekræfte forskelle mellem kvinder og mænd?

Kan det antages, at de to køn er homogene grupper med de samme behov?

Hvordan virker andre faktorer såsom alder, etnisk oprindelse, handicap og seksuel orientering på kønnenes respektive muligheder for at konkurrere på lige fod?

8 KØNSMAINSTREAMING - EN ETABLERET NORM INDEN FOR FÆLLESSKABSINITIATIVET EQUAL

Ligesom det er tilfældet med andre EU-politikker på området, er der også under EQUAL valgt en dobbelt strategi til afhjælpning af de uligheder, som rammer begge køn.

- Ansøgere til udviklingspartnerskaber under EQUAL skal overholde kravet om kønsmainstreaming uanset den valgte tematiske prioritering. Dette indgår som en essentiel del i ethvert udviklingspartnerskab.
- Kønsmainstreaming er tillige en særskilt programprioritering, der ansporer til særlige aktioner til fordel for kvinder og/eller mænd med henblik på at bekæmpe vedvarende uligheder.

Kønsmainstreaming er et værktøj og en kvalitetsforbedringsstrategi, der styrker den kvalitative side af udviklingspartnerskabet og øger mulighederne for med præcision at nå ud til jeres målgruppe og imødekomme dennes behov og forventninger.

Dette indebærer fra første færd en analyse af, hvordan I takler alle befolkningsgruppers behov på en måde, der sikrer, at udviklingspartnerskabet ikke alene undgår at genskabe kønsbetinget forskelsbehandling, men aktivt bidrager til at indfri det overordnede ligestillingsmål.

Kønsperspektivet gør sig gældende, også selv om jeres målgruppe domineres af det ene køn, såsom sundhedssektoren eller ingeniørfagene. I kan i jeres analyse se nærmere på, hvorfor enten kvinder eller mænd dominerer sektoren, samt på de barrierer der udelukker det ene køn - eller grupper heraf - fra at deltage på lige fod.

Uanset, om I tilbyder økonomisk støtte til nye virksomheder, arbejder med livslang læring eller reintegration, eller I hjælper tidligere kriminelle eller etniske mindretal, skal I følge princippet om kønsmainstreaming. Det skal I, fordi jeres projekts interessenter og deltagere ikke er nogen homogen gruppe, men mænd og kvinder med indbyrdes forskellige behov og forventninger. I kan målrette jeres tjenesteydelser bedre, hvis I forinden har analyseret disse behov og fundet ud af, hvordan I bedst kan opfylde dem.

NOGLE EKSEMPLER

Kapital til opstart af virksomhed for arbejdsløse eller ikke-erhvervsaktive

Der mangler ikke beviser på, at tilbud om erhvervsfinansiering ikke når ud til de mest sårbare samfundsgrupper og områder. Hvordan kan I opbygge den samme finansieringskapacitet hos berørte af begge køn i de forskellige grupper, I har med at gøre? Står de over for de samme hindringer for adgangen til finansiering? Hvad med deres holdning til risikotagning? Eksempelvis kan de tilbudte minimumstilskud ikke sættes for højt, hvis de skal tiltrække kvinder. Årsagen er, at mange kvinder søger om mindre beløb til opstart. Dette kan være relateret til deres holdning til risikoptagning og en deraf følgende tilbøjelighed til at underfinansiere deres virksomhedsetablering. Forklaringen kan dog også ligge i kvindernes familiesituation, dvs. antallet af børn eller ældre slægtninge, de skal forsørge.

En indsats for at holde folk længere i arbejde

Forvaltningen af aldersfaktoren ("age management") i forbindelse med arbejdsstyrken er blevet et varmt emne på både nationalt og europæisk plan. Jeres ønske kan bestå i at afskaffe de umiddelbare og aktuelle barrierer for ældre arbejdstagere (motivation, efteruddannelse, nye arbejdsmetoder osv.). I kunne også vælge at fokusere mere langsigtet på ressourcestrategier og praksis omkring "age management". Der er generelt mange forskelle mellem ældre henholdsvis kvinder og mænd (anciennitet/erfaring mod slutningen af arbejdslivet, kvalifikationsniveau, pensions- og indtægtsniveau mv.). Hvordan vil I tage højde for disse faktorer under udviklingen af jeres partnerskab? På hvilke måder vil I støtte mennesker af begge køn og maksimere deres valgmuligheder?

Lettelse af dårligt stillede adgang til arbejdsmarkedet

I har sat jer for at forberede dårligt stillede af begge køn til arbejdsmarkedet. Har I tænkt over, hvordan jeres indslusningsordning skal kunne tiltrække begge køn i et indbyrdes antalsmæssigt forhold svarende til mindst den samme proportion i den samlede målgruppe? På hvilken måde vil jeres PR-indsats nå ud til kvinder og mænd? Hvordan vil I sikre en tilsvarende forankring af begge køn på arbejdsmarkedet, når de har gennemgået indslusningsprogrammet? Er der behov for særlige aktioner i samarbejde med arbejdsgivere for at sikre, at deltagerne af begge køn finder arbejde, der modsvarer deres kvalifikationer? Bliver der brug for diverse støtteforanstaltninger for at ledsage deltagerne i denne proces?

Afskaffelse af beskæftigelsesmæssig kønsopdeling

I ønsker at øve indflydelse på bygge-/anlægssektoren og ingeniørfagene, der ofte er lukket land for kvinder. Hvordan kan I forberede kvinder til at få foden indenfor i disse sektorer? Hvad med arbejdsgiverne? Er de alle mænd? Hvordan vil I henvende jer til dem? Hvordan takler I den etablerede jobkultur inden for disse sektorer og gør den åben for begge køn? Hvad med karrierevejledning? Har de to køn brug for de samme støtteforanstaltninger? Hvordan gør I det pågældende erhverv mere tiltrækkende for kvinder?

Genskabelse af byområder

Jeres udviklingspartnerskab beskæftiger sig med problemer i indre storbykvarterer - arbejdsløshed, fattigdom, mangel på servicetilbud, usikkerhed osv. I ønsker at skabe jobs ved at skabe pasningsfaciliteter, der skal drives af langtidsledige. De fleste af jeres ansøgere forventes at være kvinder. Hvordan når I ud til mændene og ansporer dem til også at deltage? Hvilke støttestrukturer skal I have oprettet for at imødekomme behovene? Hvordan sikrer I, at tjenesteudbudet imødekommer såvel kvinder som mænd?

Støtte til risikorannte landmænd

I ønsker at hjælpe landmænd og oplære dem i nye færdigheder. En kønsrelateret analyse viser, at de fleste faguddannede landmænd er af hankøn, og at de fleste af kvinderne er medhjælpende ægtefæller. Deres roller er indbyrdes forskellige, og det samme gælder deres status og samfundsengagement. Uden denne analyse ville landbokvinderne være blevet overset. Hvordan imødekommer I begge køns behov og sikrer, at de drager lige store fordele af jeres udviklingspartnerskab?

Selvstændig erhvervsaktivitet eller virksomhedsdrift for arbejdsløse

Ser en arbejdsløs mand på etablering af egen virksomhed med samme moral og selvtillid som en arbejdsløs kvinde? Har de samme behov for støtte, og er de i stand til at investere samme mængde arbejdstid? Hvad med børnepasning og andre ansvarsområder? Opfatter erhvervslivet dem på samme måde? Hvordan vil jeres servicetilbud kunne imødekomme disse forskellige behov?

Fremme af jobmuligheder for asylansøgere

Hvor stor er kvindeandelen inden for jeres målgruppe af asylansøgere? Hvilke mulige hindringer er der for kvinders deltagelse i uddannelse og ledsageaktiviteter? Søger de kvindelige asylansøgere ind på de samme uddannelseskurser som mændene? Hvis ikke, hvorfor?

Styrkelse af beskæftigelsesegnetheden blandt indvandrere og etniske mindretal

Situationen for kvinder, der tilhører indvandrergrupper eller etniske minoriteter, f.eks. romaerne, kan være meget forskellig fra deres mænds. Disse kvinder kan befinde sig nederst på fordelsstigen og stå over for en mængde forskellige problemer. Hvordan vil I nå ud til disse grupper? Hvordan vil I styrke arbejdsgivernes bevidsthed om disse folks forskelligartede behov?

Handicap

I ønsker at forbedre beskæftigelsesmulighederne for mennesker med handicap. Har I undersøgt, om henholdsvis kvinder og mænd med handicap har de samme behov og forventninger? Vil jeres udviklingspartnerskab skulle følge kønstilpassede strategier i henseende til rekruttering og udvælgelse, bevidsthed om handicap samt miljøvurdering?

Virksomheders sociale ansvar

I søger nye måder, hvorpå mindre virksomheder kan motiveres til at spille en aktiv rolle i integrationen af dårligt stillede grupper. Har I taget behørigt hensyn til disse arbejdsgiveres kønsprofil og nuværende personalesammensætning? Hvordan er kønsfordelingen? Hvilke jobtyper tilbydes der? Kræver alle dårligt stillede arbejdstagere samme grad af støtte? Hvis der er variationer, hvordan har I da taget hensyn til dem i udviklingspartnerskabet?

Fremme af en mere mangfoldig arbejdsstyrke

I ønsker at gøre arbejdsmarkedet mere åbent ved at bevidstgøre arbejdsgivere om gevinsterne ved en personalestrategi, der fremmer mangfoldighed, f.eks. mindre stress, medarbejderudskiftning og fravær, et bedre firmaimage og højere grad af servicespredning. Er en sådan politik kønsneutral? Er der kønsrelaterede forskelle? Hvordan kan arbejdsgivere lære at værdsætte forskellene? Hvad kan I gøre for at sikre, at sådanne nye former for arbejdspraksis tilgodeser begge køns behov?

Seksuel orientering

Har I set nærmere på, hvordan den seksuelle orientering påvirker opfattelsen af, hvad der er henholdsvis feminint og maskulint i arbejdsmiljøet? Er nogle jobs lukket for enten kvinder eller mænd på grund af deres seksuelle orientering? Forskelsbehandles kvinder og/eller mænd på arbejdspladsen på grund af deres seksuelle orientering? Er der i så fald tale om de samme grader af diskrimination?

INFORMATION OM EQUAL

EQUAL-netstedet og EQUALs fælles database (ECDB)

<http://europa.eu.int/comm/equal>

EQUAL extranet på CIRCA: <http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/Home/main?index>

9 KØNSMAINSTREAMING I HELE UDVIKLINGSPARTNERSKABETS LEVETID

Kønsmainstreaming vil styrke udviklingspartnerskabets effektivitet. I må finde ud af, hvordan jeres UP indvirker på forskellige grupper, så I er sikre på, at I ikke forårsager nogen eventuelle, utilsigtede skadevirkninger. Dette er ikke et spørgsmål om, "hvor mange kvinder, der deltager", men om hvordan den nye metode, der afprøves under fællesskabsinitiativet EQUAL, kan mindske ulighederne mellem kønnene.

Husk på, at mainstreaming indebærer inddragelse af kvinder, men ikke udelukkelse af mænd. Der skal tværtimod inddrages flere mænd i søgningen efter løsninger.

Som EQUAL-udviklingspartnerskab forventes I at nå de højeste kvalitetsnormer i alt, hvad I foretager jer. I vil skulle påvise, hvordan I har gennemtænkt kønsaspektet gennem:

- Opbygningen af jeres UP-team
- Jeres UP's design og gennemførelse
- Jeres arbejdsmetoder som arbejdsgiver såvel som tjenesteudbyder
- I de mål og indikatorer, I fastsætter til vurdering af jeres succes mht. at fremme ligestilling

Kønsmainstreaming af jeres partnerskab

Politisk vilje i toppen

Det øverste niveau i alle udviklingspartnerskabets deltagende organisationer skal være engageret i ligestilling. Dette engagement kan tage form af en erklæring, som indgår i partnerskabsaftalen.

Engagement fra alle partnere

Alle partnere skal bakke op om ligestillingsmålet, selv om én af organisationerne er anførende. Påvis, hvordan udviklingspartnerskabet forpligter sig til at fremme ligestilling på alle sine arbejdsområder. Forklar følgevirkningerne af dette engagement for alle medarbejdere, indbefattet frivillige, samt for jeres partnere, medinteressenter og alle medvirkende i øvrigt. Sørg for, at kønsaspektet er fremtrædende på alle partnerskabsmøder, følg udviklingen løbende og foretag nødvendige ændringer i tide.

Fælles definition af begrebet ligestilling

I vil inden for partnerskabet skulle udforske, hvad I mener med ligestilling og mainstreaming. Der findes en mængde materiale, som kan underbygge forståelsen af disse termer. Vi foreslår jer at gennemføre øvelsen her i Guiden (se afsnit 11) og se nærmere på listen med overvejelsespunkter (se afsnit 12). I skal under alle omstændigheder nå frem til en fælles vision, før I påbegynder udviklingspartnerskabet.

Kapacitetsopbygning

Alle jeres partnerorganisationer skal have grundlæggende kendskab til kønsmainstreaming og en plan for, hvordan princippet efterleves i det daglige arbejde. Dette gælder også, selv om I forlader jer på ekstern ekspertise eller på en af jeres UP-partnere, hvad angår kønsrelaterede aspekter. I kan f.eks. indføre efteruddannelseskurser og andre faglige udviklingsinitiativer for dermed at forbedre jeres udviklingspartnerskabs viden, forståelse og adfærd på området.

Arbejdsmetoder

Jeres arbejdsmetoder skal afspejle indføling på ligestillingsområdet.

Dette indebærer, at hver af organisationerne i jeres UP skal gøre sig følgende overvejelser:

- Gennemgå jeres personalesammensætning: Hvor mange af hvert køn på hvilke ansvarsniveauer og -områder? Fastlæg eventuelt ligestillingsrelaterede mål for rekruttering/bemanding og medlemskab af partnerskabet.
- Er evnen til at forstå ligestillingsbegrebet et ansættelseskrav? Holder I informationskurser om ligestilling for nyansatte medarbejdere, der ikke har denne forståelse?
- Tilbyder I fleksible jobmuligheder for medarbejdere af begge køn? Hvor mange har i så fald benyttet sig af disse tilbud? Ses der et kønsopdelt mønster?
- Sørger I for ligeløn blandt medarbejderne og for rimelige og ligelige muligheder for efteruddannelse og adgang til karriereudvikling inden for organisationen?
- Evaluerer I medarbejdernes efteruddannelsesbehov ved at bedømme deres færdigheder og viden? Afholder I efteruddannelse om ligestilling for alle medarbejdere?
- Indgår der målsætninger om ligestillingsvurdering i den overordnede personaleevaluering?
- Hvordan tilrettelægger I jeres UP-møder (sammensætning, taletid, ansvarsfordeling, afholdelsestider/-frekvenser osv.)?
- Tager I højde for kønsaspekter i jeres bud på varer og tjenesteydelser, f.eks. ved at gøre det klart, at I kun handler med firmaer, der praktiserer ligestilling?
- Har I udviklet partnerskaber med ligestillingsorganer for dermed at øge jeres pulje af viden og ekspertise om ligestillingsstrategier?

For så vidt angår jeres tjenesteudbud, må I overveje følgende:

- Har I analyseret, hvor mange af hvert køn, der får adgang til jeres tjenesteydelser eller deltager i jeres aktiviteter på hvert niveau? Er der et mønster?
- Indgår ligestillingskriteriet i jeres rekrutteringsprocedurer (PR-kampagner, oplysningsbrochurer, udvælgelsesmetoder mv.)?
- Har I truffet foranstaltninger, der sikrer, at jeres målgruppers forskellige behov anerkendes, respekteres og imødekommes? Hvordan fastslår og imødekommer I disse konkrete behov?

Inddragelse af ligestillingsorganer og andre repræsentative grupper

Nationale og regionale ligestillingsorganer er en værdifuld ressource, der kan bidrage med nyttig og rettidig rådgivning på alle stadier af udviklingspartnerskabet. I bør også konsultere de forskellige målgruppers repræsenterende organer og opfordre dem til at deltage. Dette vil kræve en proaktiv politik. Gennemgå jeres egne høringsmekanismer for at sikre, at disse kan medvirke effektivt.

Styring af kønsaspektet i udviklingspartnerskabet

I kan med fordel udnævne en "ligestillingsleder" som hjælp til at administrere kønsaspektet inden for jeres udviklingspartnerskab og til at formidle relevante oplysninger, f.eks. artikler, nyheder om den politiske udvikling, vejledninger osv., til de øvrige medlemmer. Sæt systematisk ligestillingen i fokus på alle jeres UP-møder, så udviklingen kan bedømmes. I kan også inden for partnerskabet nedsætte en arbejdsgruppe til udvikling og overvågning af ligestillingen. Eksterne organer bør opfordres til at komme med input til en sådan gruppe.

Passende budgetmidler

I vil få brug for et passende budget til at dække omkostningerne i relation til kønsmainstreaming af jeres organisation og dens tjenesteydelser. Eksempelvis vil I måske få brug for at købe ekstern ekspertise, afholde informationskampagner og ligestillingskurser, udvikle værktøjer til kønsrelateret analyse tilpasset jeres udviklingspartnerskab, tilrettelægge høring og deltagelse af interesserede parter og sikre resultatovervågning og -evaluering samt måling af følgevirkninger.

Kønsmainstreaming af udviklingspartnerskabet

De følgende punkter indgår som essentielle elementer i ethvert effektivt planlægningsværktøj. Punkterne stemmer overens med "værktøjssættet" (toolkit) om planlægning, overvågning og evaluering af partnerskaber, baseret på Logical Framework-metoden, der er tilgængelig på EQUAL-netstedet.

Kontekstanalyse

Uanset det valgte temaområde vil I skulle gennemgå de specifikke problemer, de to køn hver især står over for, i:

- Den relevante målgruppe
- Det relevante geografiske område
- Den relevante sektor

EQUALs ligestillingsnormer kræver, at denne såkaldte kønsrelaterede konsekvensanalyse/-vurdering foretages, inden I påbegynder planlægningsfasen i udviklingspartnerskabet.

Som hjælp til denne proces indeholder denne Guide en trinvis vejledning (se afsnit 10) med forslag til, hvilke spørgsmål I kan stille for at indkredse - og reagere på - de to køns forskellige situationer og behov.

Pas på ikke at gøre generelle antagelser som f.eks., at kvinder automatisk vil nyde godt af et foreslået indgreb, at sammenstillede data og statistikker og andet talmateriale skulle tegne et præcist billede af kvinders liv, eller at det, der virker for mænd, givetvis også altid virker for kvinder.

I kan med fordel nedsætte en lille gruppe kvinder og mænd med viden på ligestillingsområdet såvel som færdigheder af relevans for udviklingspartnerskabets temaområde. Sammen med gruppen kan I få afklaret, hvor I kan finde talmateriale til analysen, og hvordan indsamlingen skal foregå.

Til analysen vil I først skulle udvælge og indsamle tilgængelige, kønsopdelte statistikker. Disse omfatter umiddelbart den mest konkrete og mindst modsigelige viden, I kan indhente om henholdsvis kvinders og mænds situation.

Søg også andre fakta og oplysninger om det behandlede emne, f.eks. via lokale eller nationale statistikker og forskningsrapporter. Forsøg at spore ethvert tegn på uligheder.

Dette baggrundsmateriale tjener til at sikre, at I ikke i for høj grad bliver afhængige af opfattelser og spekulation. Hvis ikke de ønskede oplysninger kan findes, kan I udarbejde jeres egne spørgeskemaer for derigennem at afdække mønstre for deltagelse og forskelsbehandling. I kan i jeres ansøgning beskrive de begrænsninger, I har haft mht. taloplysninger, og i muligt omfang afsætte midler til praktiske løsninger.

Rådfør jer med nogle af jeres udviklingspartnerskabs potentielle deltagere af begge køn og spørg dem om, hvilke problemstillinger de anser for at være mest presserende.

Find frem til andre interesserede parter som f.eks. kursusledere, støtteinstanser, officielle ligestillingsorganer, arbejdsgivere, fagforeninger, forskningsinstitutter og NGO'er, der arbejder inden for jeres valgte temaområde. Dan jer et indtryk af disse parters syn på ligestilling. Kan de bidrage til at nå udviklingspartnerskabets ligestillingsmål?

Konsultér så mange af de interesserede parter, som I kan og finder nødvendigt. De officielle ligestillingsorganer og NGO'er, der arbejder inden for jeres temaområde, bør altid rådspørges.

Ved at gøre jeres høringsproces åben vil I bedre kunne danne jer et præcist billede af og sikre støtte til udviklingspartnerskabet fra et bredere publikum, end hvis I hovedsagelig konsulterer jeres egne partnere.

Gennem samme høringsproces får I måske også identificeret organisationer, der indtager en nøgleposition inden for jeres aktivitetsområde, men som ikke er overbevist om ligestillingsargumenterne. I kan i så fald beslutte i jeres udviklingspartnerskab at indlægge bevidstgørelsestiltag rettet mod disse eller endda inddrage dem i partnerskabet ved f.eks. at tildele dem en rolle i et af jeres udvalg.

Planlægning af udviklingspartnerskabet

Efter at have fuldført ovennævnte analyse er I nu klar til planlægningsfasen af udviklingspartnerskabet. I vil nu skulle se nærmere på jeres aktiviteter art og form. Herunder skal I træffe afgørelser angående:

- Det geografiske område
- Det sektorielle, tematiske område
- Udviklingspartnerskabets specifikke mål
- Løsninger og forventede resultater: Hvilke forbedringer ønsker I at gennemføre? Hvad er de forventede fordele for jeres målgrupper? Hvilke praktiske resultater ønsker I at se?
- Planlagte aktiviteter og tidsplan
- Hver UP-partners og øvrige interesserede parter roller og ansvarsområder
- Ressourcer: menneskelige, økonomiske, logistiske og organisatoriske

Definer klart jeres konkrete ligestillingsmål og fastlæg arbejdsmålsætninger og indikatorer.

Målsætningerne viser, hvad I ønsker at opnå. Husk, at disse skal være Specifikke, Målelige, opnåelige ("Achievable"), Realistiske og have en klar Tidsramme (jf. SMART-formlen). Sæt jeres mål på et niveau, som I føler er realistisk, men stadig ambitiøst.

Indikatorerne måler de resultater, I har fastsat for udviklingspartnerskabet. Disse kan være kvantitative (samlede antal, procentandele osv.) og kvalitative (baseret på vurderinger og opfattelser).

I vil måske kunne finde de kvantitative taloplysninger, I har brug for, i offentlige statistikker og administrative optegnelser. De kvalitative oplysninger vil skulle indhøstes i form af udtrykte synspunkter, f.eks. via fokusgrupper og evaluering, men også gennem simpel iagttagelse.

For at kunne definere disse indikatorer må I tage stilling til:

- Hvad I ønsker, at indikatoren skal måle
- Hvilke oplysninger I behøver for at kunne foretage denne måling
- Hvor og hvordan I kan indhente disse oplysninger

Hvis udviklingspartnerskabets specifikke mål f.eks. består i at lette beskæftigelsesadgangen for personer, der har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet, kunne det konkrete ligestillingsmål bestå i at sikre en ligelig adgang for både kvinder og mænd, der udelukkes fra arbejdsmarkedet. Et af målene kunne være, at I i løbet af udviklingspartnerskabets første fem måneder agter at højne bevidstheden med 70% blandt jeres lokalområdes vigtigste arbejdsgivere, hvad angår betydningen af at have en kønsafbalanceret arbejdsstyrke. De pågældende virksomheders dokumenterede tal for indslusning og jobfastholdelse af hvert af kønnene ville her kunne tjene som indikator.

Formulér jeres målsætninger som en ønsket fremtidig situation, f.eks. "ligelig adgang for begge køn fremmet".

Vær realistisk, når disse målsætninger fastlægges. Formuleringen "ligelig adgang for begge køn sikret" ville være overdrevet i forhold til, hvad udviklingspartnerskabet kan opnå.

Betragt hver af de planlagte aktiviteter ud fra et ligestillingssynspunkt. Sørg for, at alle aktiviteter, hvad enten de er specifikke eller generelle, mindsker ulighederne og fremmer ligestilling mellem kønnene.

Under budgetlægning er det vigtigt at sikre, at der er afsat tilstrækkelige midler til ligestillingsarbejdet. Ved bedømmelsen af jeres ansøgning vil der blive set nøje på, om budgettet realistisk vil kunne opfylde de ligestillingsmål, I har sat. Der kan være tale om udgifter til f.eks. børnepasning, ligestillingskurser for både jeres egne og partnerorganisationernes personale, befordringstilskud til målgrupper, engagering af ekstra støttetjenester, informationsaktiviteter osv.

Gennemførelse af udviklingspartnerskabet

Under gennemførelsen af udviklingspartnerskabet skal det sikres, at alle partnere har den fornødne ekspertise på ligestillingsområdet til at kunne forstå og implementere dette aspekt i partnerskabet. I kan f.eks. afholde en kursusdag med gennemgang af øvelser fra denne Guide, eventuelt med deltagelse af eksterne kursusledere. Indregn omkostninger til sådanne aktiviteter i jeres budget.

Uden at have en fælles forståelse af begrebet ligestilling vil I få svært ved at opretholde kønspektivet gennem hele partnerskabsforløbet.

Overvågning af udviklingspartnerskabet

Gennem overvågning vil I kunne følge med i, hvordan udviklingspartnerskabets arbejde skrider frem, og i hvor høj grad målsætningerne indfries. Dette skal tjene som rettesnor for, hvad der kræves af ændringer eller forbedringer.

Vær opmærksom på at udskille taloplysninger, der kan være med til at måle aspekter, som kan revideres og om fornødent tilpasses i løbet af partnerskabets levetid, da overvågningen ellers er spild af tid og penge.

Der bliver brug for medarbejdere og systemer til analyse af data og formidling af resultater til jeres beslutningsprocesser.

I kan f.eks. overvåge følgende spørgsmål:

- Hvor mange af hvert køn har hidtil deltaget i udviklingspartnerskabets diverse aktiviteter?
- Hvis der har deltaget færre kvinder (/mænd) end planlagt, hvad er da årsagerne hertil?
- Hvilke afhjælpende indgreb kan I foretage?
- Er der forskelle i resultaterne for de to køn? I givet fald, hvorfor? Hvilke afhjælpende indgreb kan I foretage?
- Har kønnene deltaget på lige fod? Hvis ikke, hvorfor? Hvilke afhjælpende indgreb kan I foretage?
- Hvor effektivt har I udviklet og styrket ligestillingskapaciteten i jeres partnerskab?

Evaluering af udviklingspartnerskabet

Evalueringen danner basis for forbedringer, idet den giver et indtryk af, om jeres arbejde har været vellykket og har bevirket de forventede forskelle.

Evalueringen skal omfatte følgende aspekter:

- **Relevans:** I hvilket omfang har udviklingspartnerskabet opfyldt de deltagende kvinder og mænds forventninger?
- **Effektivitet:** Hvem har nydt godt af udviklingspartnerskabet? Afviger gruppen af endelige støttemodtagere fra den oprindelige? I givet fald, hvordan og hvorfor? Har kønsfordelingen blandt støttemodtagerne ændret sig? Har begge køn draget lige store fordele? Har der været utilsigtede negative virkninger? I hvilket omfang er dette i så fald gået ud over hvert af kønnene?

- **Følgevirksomheder:** Hvilke relative forandringer for hvert af kønnene kan konstateres som følge af udviklingspartnerskabet?
- **Udnyttelsesgrad:** Har udviklingspartnerskabet til fulde udnyttet begge køns potentiale? Er midler og resultater blevet fordelt ligeligt mellem kønnene?
- **Bæredygtighed:** Vil resultaterne fortsat bestå, når udviklingspartnerskabet er afsluttet?

Jeres partnere er en vigtig informationskilde til såvel overvågning som evaluering. I kan:

- Overvåge deltagelsen af fraværprocenten samt eventuelle klagemål
- Tage initiativ til interview og udtalelser om partnerens erfaringer, gruppediskussioner, meningsmålinger, spørgeskemaer og fortrolige feedbackmøder
- Aflægge besøg i felten og foretage inspektioner

Det er også vigtigt at interviewe og afholde gruppediskussioner med de nøglepersoner, der blev indkredset under jeres UP-analyse.

Udbredelse og mainstreaming

Under fællesskabsinitiativet EQUAL vil I skulle udskille, udbrede og mainstreame god praksis fra udviklingspartnerskabet. Dette betyder, at jeres udbredelse skal vise nye ideer og metoder udviklet af jeres partnerskab samt disses indvirkninger på den generelle politik og praksis.

Overvej, hvordan I vil fremhæve udviklingspartnerskabets succeser med at fremme ligestillingen. Hvordan vil I påvise, hvad der virkede, og hvad der ikke virkede for jer? Hvordan vil I fremlægge beviserne på god praksis i relation til kønsmainstreaming?

Planlæg jeres udbredelses- og mainstreamingaktiviteter fra første færd. Undersøg, om de mennesker, I ønsker at nå ud til, besvarer det samme budskab forskelligt, afhængigt af deres køn. Læser de forskellige blade eller bruger de forskellige telemedier (radio, tv, internet)?

Husk på, at alle jeres udbredelsesaktiviteter aktivt skal overholde, fremme og bidrage til ligestillingsprincippet. Sørg for at gøre såvel kvinder som mænd til nøgleaktører i jeres udbredelses- og mainstreamingaktiviteter. Anvend sprog og billeder, der på positiv vis modvirker en stereotyp kønsopfattelse.

Sørg for, at begge køn afbildes ligeligt og i lige aktive roller i jeres publikationer (nyhedsbreve, brochurer om god praksis, rapporter/undersøgelser, hjemmesider osv.) såvel som i interviews, dokumentarberetninger, avisledere, meningsdannende indlæg mv. Medtag altid nyhedsindlæg om ligestilling i jeres forskellige udgivelser og på jeres hjemmesider.

10 KØNSSPECIFIK KONSEKVENSANALYSE TRINVIS VEJLEDNING FOR UDVIKLINGSPARTNERSKABER

TRIN 1 - Repræsentation og deltagelse

Dette indebærer en kvantitativ kortlægning. Spørgsmålet er: Hvor mange kvinder og hvor mange mænd?

- Hvordan indvirker vores forslag på hvert af kønnenes dagligdag generelt eller inden for grupper defineret af alder, handicap, etnisk oprindelse osv.?
- Afviger målgruppens kønsfordeling?
- Hvad er særlig kendetegnende for de deltagende af hvert køn?
- Hvordan er kønsfordelingen i beslutningstagende organer på forskellige niveauer? Hvilken indvirkning har denne fordeling?

TRIN 2 - Adgang til ressourcer

Undersøg, om der er væsentlige forskelle i fordelingen af vigtige ressourcer mellem kønnene. Ressourcer er ikke alene penge, men omfatter også:

- Tid: Dvs. den tid, hvert af kønnene bruger på produktive aktiviteter (såsom lønnet eller ulønnet arbejde, karrierepauser), reproduktive aktiviteter (børneomsorg, husholdningsopgaver), fællesaktiviteter (foreningsliv, politisk arbejde) og individuelle interesser (sport, fritidsaktiviteter, selvudvikling)
- Oplysninger: Om arbejde, efteruddannelse, finansieringsmuligheder, virksomhedsetablering, arbejds- og ligestillingslovgivning
- Penge og økonomisk magt: Økonomisk afhængighed og uafhængighed, privat indkomst
- Uddannelse: Niveauer/sektorer og deres relevans i lyset af arbejdsmarkedstendenserne
- Arbejde og karriere: Kønsfordeling pr. sektor, funktion, niveau, ansvarsposition og beskæftigelsestype (fast kontraktansættelse, deltids, fuldtids), andele af hvert køn, som er arbejdsløse, langtidsledige, på orlov, jobsøgende, selvstændige og virksomhedsledere
- IT og kommunikation: Internetadgang, efteruddannelse i computerbaserede processer, kønsfordeling i virksomheder baseret på edb samt denne teknologiske respektive indvirkning på traditionelle mande- eller kvindeerhverv og -job
- Sociale tjenester: Henholdsvis kvinders og mænds adgang til sociale tjenesteydelser såsom sundhedsvæsen, boliger, børnepasning, familieforsorg og omsorg for pasningskrævende, samt de udbudte tjenesters egnethed til behovene
- Mobilitet: Kønsfordeling blandt brugere af offentlige transportmidler, adgang til privatbil samt de udbudte tjenesters egnethed til behovene

TRIN 3 - Rettigheder samt sociale normer og værdier

Fastså de gældende rettigheder ud fra eksisterende love, bestemmelser og regler. Diskriminerer disse direkte eller indirekte kvinder eller mænd?

Hvad angår følgevirkningerne af sociale normer og værdier overvejes følgende:

- Hersker der forudantagelser om, hvad hvert af kønnene "plejer at tage sig af" inden for jeres målområde? Hvordan indvirker disse i så fald på kønsroller, arbejdsdeling samt kønnenes respektive holdninger og adfærd?
- Knyttes der forskellige værdier til hvert af kønnene eller til feminine henholdsvis maskuline egenskaber? Giver disse i så fald anledning til uligheder?

TRIN 4 - Påvirkninger udefra

Overvej faktorer såsom det almene økonomiske og sociale klima, demografiske tendenser og overordnede love, der kan indvirke negativt eller positivt på det, I ønsker at opnå.

TRIN 5 - Behov

Ved hjælp af alle ovenstående kriterier burde I kunne fastslå de to køns specifikke behov i henseende til jeres temaområde og til, hvordan I kan imødekomme behovene. I kan også gennemføre meningsmålinger og udsende spørgeskemaer vedrørende målgruppen.

I er nu parate til udviklingspartnerskabets planlægningsfase, hvor I skal definere jeres specifikke mål, der udtrykker, hvad I ønsker at opnå, og hvordan I vil prioritere.

Eksempler:

Mobilitet

Deltagelse: Færre kvinder har adgang til privatbil, flere bruger offentlige transportmidler og kvinder er tilbøjelige til at foretage flere ture/rejser pr. dag. De rejser også regelmæssigt med børn og med barnevogne. Kvinder er underrepræsenteret der, hvor beslutningerne om transport bliver truffet, selv om det er kvinder, der i størst udstrækning vil nyde godt af forbedringer i sektoren. Dette betyder i EQUAL-sammenhæng, at I må indregne rejseomkostninger i jeres UP-budget.

Ressourcer: Der er kønsbetingede forskelle i fordelingen af ressourcer som f.eks. egen bil, hvilket forstærker de eksisterende uligheder mht. tidsbegrænsninger (i det omfang, at en privatbil gør det muligt at udnytte tiden bedre).

Normer og værdier: Mænds behov vægtes højest i delingen af en begrænset ressource (én familiebil).

Arbejdstid - Arbejdskraftdeling

Deltagelse: Langt de fleste deltidsarbejdende er kvinder. Derudover bruger kvinder gennemsnitlig to-tredjedele af deres arbejdstid på ulønnede aktiviteter, hvor mænd kun bruger en tredjedel.

Ressourcer: Den forskellige deltagelsesgrad skyldes en kønsbetinget ressourcefordeling (tid, indkomst, karrieremuligheder).

Normer og værdier: Disse bidrager til kønsbetingede uddannelses- og karrierevalg og påvirker den interne fordeling af husholdningsopgaver og ansvarsområder.

Rettigheder: Forskellige rettigheder for henholdsvis fuldtids- og deltidsarbejdende påvirker kønnene forskelligt.

Job-adskillelse

Deltagelse: Denne faktor eksisterer for en stor del ikke inden for "omsorgserhvervene" (horisontal kønsopdeling). Kun få kvinder har adgang til stillinger på højt niveau (vertikal kønsadskillelse). Med de nuværende demografiske tendenser i retning af befolkningsaldring og øget kvindedeltagelse på arbejdsmarkedet vil der sandsynligvis blive større beskæftigelsesmuligheder i omsorgssektoren (børn, ældre og andre pasningskrævende).

Ressourcer: Lavtlønsproblemet er kendetegnende for "omsorgssektoren", der domineres af kvinder. Dette kan være en hindring for en vellykket rekruttering af mænd. Flere mænd i disse erhverv ville kunne indvirke gunstigt på lønniveauet.

Normer og værdier: Nye mandlige rollemodeller vil indvirke positivt på kønssocialiseringen af drenge og piger og dermed nedbryde de stive kønsstrukturer.

Rettigheder: Ordninger til fremme af kønsopdelingen i omsorgssektoren vil kunne give nye jobmuligheder for mænd uden uddannelse eller med lavt kvalifikationsniveau og samtidig fremme en mere ligelig jobtypefordeling mellem kønnene.

11 PRAKTISK ØVELSE FOR UDVIKLINGSPARTNERSKABER KØNSMAINSTREAMINGENS TRIN

Jeres indtræden i kønsmainstreamingens verden kræver en åben indstilling. Vær sikker på ikke at basere jeres analyse på, hvordan I forestiller jer en situation, som måske svarer mere eller mindre nøje til virkeligheden.

Her er nogle råd med henblik på at skærpe de analytiske færdigheder:

- Undersøg det valgte område til bunds og forlad jer ikke på en enkelt oplysningskilde.
- Bliv ved med at være åbne over for alt. Vær hele tiden opmærksomme på de skjulte "etceteraer" i tilknytning til hver oplysning, I indhenter.
- Undgå at overgeneralisere. Udtalelser som f.eks. "kvinder føler..." eller "kvinder behøver..." skaber stereotyper, idet man dermed tager for givet, at alle kvinder har et og samme sæt værdier eller mål.
- Beskriv problemstillingerne på en gradinddelt måde. Undgå en ekstrem kategorisering ved at bruge udtryk som "forkert" eller "rigtig", "ligelig" eller "uligelig", "udnytter" eller "udnyttet" mv. Virkeligheden er mere kompleks, så husk også at tage hensyn til "grå felter" ind imellem.
- Gennemgå de forskellige synspunkter nøje. Se på de forskellige informationskilder. Information er ikke nødvendigvis neutral, men afspejler forfatterens mål, hensigter, personlige begrænsninger, historie, holdninger mv. og stemmer måske ikke engang helt overens med de faktiske kendsgerninger.
- Datér vigtige begivenheder og notér informationsmæssige ændringer over tid. Økonomiske, sociale og miljømæssige oplysninger er sjældent stabile. Viden om, hvornår oplysningerne er indsamlet, kan derfor i høj grad påvirke analysen.
- Tænk politisk. Løsningerne findes gennem frie, ligelige forhandlinger og transaktioner mellem forskellige mennesker med deres forskellige opfattelser og forståelser.
- Anlæg komplekse betragtninger. Identificér indbyrdes sammenhænge og forbindelser med andre politikområder og tag hensyn til disse.
- Tag hånd om nutiden, men planlæg fremtiden. Vær praktisk og strategisk.
- Arbejd i fællesskab. For at kunne afhjælpe uligheder, må I udvikle en solidaritetssans, der inddrager begge køn.

Kilde: Gender mainstreaming, Learning and Information Pack, 2000, De Forende Nationers Udviklingsprogram (UNDP), programmet *Gender in Development*.
<http://www.undp.org/gender/infopack.htm>

Vælg en af fællesskabsinitiativet EQUALs temaområder ud over "lige muligheder" og gennemgå emnet i små grupper. Der kan være tale om en virkelig situation, som I ønsker at gøre noget ved.

Husk, at det er afgørende at bevare ligestillingsfokuseringen hele vejen igennem. For hvert trin skal I finde ud af, om der eksisterer ulighed eller potentiel ulighed mellem kvinder og mænd og mellem forskellige grupper af de to køn, og hvad I kan gøre ved det.

Prøv at uddrage mindst ét kernepunkt for hvert trin. Hold jer til det enkle.

Gør følgende overvejelser for jeres valgte aktivitetsområder:

- Påvirker emnet de to køn på forskellige måder? Husk, at kønnene ikke er homogene grupper. Hvordan indvirker dette på deres hverdag? Brug denne Guides kildedokument om kønsspecifik konsekvensanalyse (se afsnit 10) som hjælp til at finde nogle af svarene.

EQUAL-Guide om mainstreaming

- Hvis der er væsentlige forskelle mellem kønnenes situationer (hvilket der næsten altid er), hvad er da vores forslags følger? Vil det føre til en skæv kønsbalance i fordelingen af ressourcer, tjenester eller indflydelse? Vil det fastholde skævheder eller føre til større ulighed?
- Hvad skal vi gøre for at sikre et ligeligt udbytte for begge køn? Overvej, hvilke eksterne eksperter og lokale ligestillingsgrupper, I eventuelt kan bede om hjælp til jeres strategiske planlægning. Find ud af, hvordan I kan sikre, at dårligt stillede grupper kommer til orde i udviklingspartnerskabet.
- Hvordan kan vi måle succes på dette område (indikatorer, mål) og vide, at vores arbejde har gjort en forskel?
- Hvad kan tænkes at blive de bredere konsekvenser, hvis indførelsen af en ligestillingsorienteret indfaldsvinkel svigter?
- Har vores organisation kapacitet til at sikre ligestilling? Hvad kan vi i benægtende fald gøre ved det?

12 OVERVEJELSESPUNKTER INDDRAGELSE AF KØNSPERSPEKTIVET I UDVIKLINGSPARTNERSKABER

Under kontekstanalysen

- Stemmer de overordnede målsætninger overens med de ligestillingsforpligtelser og -prioriteringer, der er defineret i fællesskabsinitiativet EQUAL?
- Har I, før I planlagde udviklingspartnerskabet, foretaget en situationsanalyse, der har fastslået eksistensen og omfanget af kønsbetingede forskelle samt disses følgevirkninger?
- I hvor stor udstrækning har enkeltpersoner og NGOer med viden og erfaring inden for mainstreaming deltaget i identifikation, udformning og vurdering af partnerskabet?
- Hvordan ser kvindelige henholdsvis mandlige UP-interessenter på partnerskabet mht. omkostninger, udbytte, antagelighed og gennemførlighed?

Under definering af specifikke mål

- Har I besluttet, hvordan I vil tilgodese begge køns behov som udtrykt i jeres analyse?
- Hvordan vil udviklingspartnerskabet bidrage til at modvirke fordomme og stereotyper?
- Hvordan vil udviklingspartnerskabet fremme ligestillingen?
- Hvilke fordele vil partnerskabet bringe hvert af kønnene?
- Hvordan vil partnerskabet udfordre nuværende hindringer for ligestilling?
- Hvordan vil I øge handlings- og indflydelseskapaaciteten hos begge køn i jeres målgruppe?
- Er de kvantitative og kvalitative ligestillingsindikatorer egnede og realistiske?
- Har I afdækket og taget højde for mulige forhindringer, der ville kunne hæmme jeres aktiviteter og indfrielsen af målsætningerne?

Under definering, høring og inddragelse af målgrupper

- På hvilke måder har jeres situationsanalyse vejledt valget af målgrupper?
- Hvilke midler vil I - ud over særlige tiltag - bruge til at sikre, at begge køn deltager på lige fod i udviklingspartnerskabet og nyder lige store fordele af det?
- Hvordan vil I sikre, at begge køn udtrykker deres behov under gennemførelsen af partnerskabet og øver indflydelse på forandringer ved at deltage i beslutningsprocesserne?
- På hvilken måde har I inddraget lokale ligestillingsorganer og organisationer, der repræsenterer jeres målgrupper?
- Ansporer jeres høringsmekanisme til deltagelse?

Under tilrettelæggelse af udviklingspartnerskabet og skitsering af arbejdsplan

- I hvor stor udstrækning har jeres medarbejdere sat sig ind i ligestillingsdimensionen af udviklingspartnerskabets temaområde?
- Har I defineret udvalgsmedlemmernes og personalets behov for efteruddannelse eller informationskurser om ligestilling og fundet den mest effektive måde at opfylde dem på (efteruddannelse, briefinger, ugentlig høring, drøftelser på tomandshånd osv.)?
- Har I sørget for efteruddannelse eller kapacitetsopbygning til at dække disse behov?
- Har I oprettet egnede overvågningsmekanismer til at måle efteruddannelsens indvirkning på partnerskabets formåen på ligestillingsområdet?
- Er ligestillingsmæssig indfølgelse og/eller ekspertise påkrævet i henhold til alle stillingers referencebestemmelser?
- Sikrer I overholdelse af ligeløn?
- Tilbyder I fleksible arbejdsmuligheder for medarbejdere af begge køn? Hvor mange har udnyttet disse muligheder? Ses der et kønsopdelt mønster?
- Sikrer I forfremmelses- og revisionsprocedurerne karrieremuligheder og forfremmelse for medarbejdere af begge køn?
- Tager I hensyn til kønsaspektet i jeres bud på de varer og tjenesteydelser, I skal købe?

Under udarbejdelse af finansieringsplan

- Har I indregnet omkostningerne til mainstreaming i budgettet?
- Er jeres budget blevet "ligestillingstjekket" for at sikre, at de planlagte aktiviteter kommer begge køn til gode?
- Er jeres budget tilstrækkeligt stort til at gennemføre ligestillingstiltagene?

Under gennemførelse af arbejdsplanen, herunder tværnationalt samarbejde

- Er der gjort alt, hvad der er muligt, for at sikre en ligelig kønsfordeling i udviklingspartnerskabets udvalg?
- Hvordan vil I sikre, at alle UP'ets partnerorganisationer er fortrolige med partnerskabets kønsdimension og har kapacitet til at efterleve princippet effektivt?
- Har I etableret tilstrækkeligt rapporterings- og informationsprocedurer, der kan påvise svagheder inden for partnerskabet, hvad angår gennemførelse af dets mainstreamingaspekter?
- Har I truffet støtteforanstaltninger, herunder tilvejebringelse af ekstern ekspertise til at håndtere sådanne situationer?
- Hvordan vil I sikre, at partnerskabet anerkender, respekterer og imødekommer jeres målgruppes forskellige behov under hele gennemførelsesfasen?

Under tilrettelæggelse af vedvarende overvågning og selvevaluering

- Hvordan vil I sikre, at ligestillingsmålene er nået?
- Er de kvantitative og kvalitative indikatorer egnede til måling af resultatfordelingen mellem kønnene?
- Hvordan vil I overvåge udviklingspartnerskabets indhold, tjenesteydelser og administrative proces?

Under bedømmelse af udviklingspartnerskabets indvirkning på ligestillingsområdet

- Hvordan vil I overvåge og evaluere udviklingspartnerskabet, så I sikrer et ligeligt udbytte for deltagere af begge køn?
- Er der lagt en egnet kommunikationsstrategi til information af relevante organisationer og beslutningstagere om partnerskabets eksistens, fremskridt og resultater på ligestillingsområdet?

Under udbredelse og mainstreaming

- Hvem er målgruppen? Hvem prøver I at nå ud til og med hvilke budskaber?
- Er jeres strategier egnede til at opnå dette?
- Hvordan vil I fremhæve partnerskabets succeser med hensyn til at fremme ligestillingen?

13 PROBLEMATIKKER OMKRING KØNS- MAINSTREAMING I FORVALTNINGEN AF ET EQUAL-PROGRAM

Ligestillingsprincippet indvirker på alle forvaltningsniveauer af de nationale EQUAL-programmer og på de tjenester, programmerne yder til udviklingspartnerskaberne, samt på overvågnings- og udvælgelsesudvalgenes arbejde.

Forvaltningsmyndigheden eller den nationale støttestruktur kan ikke forlange, at udviklingspartnerskaberne skal være mønstereksempler på mainstreaming, uden at førstnævnte organer selv er sikre på at kunne bestå prøven.

Kønsmainstreaming har en daglig indflydelse på måden, hvorpå I tilrettelægger jeres arbejde og tjenesteydelser.

Kønsmainstreaming af forvaltningsmyndigheden/den nationale støttestrukturens arbejdspraksis og procedurer

Engagement på højeste plan i forvaltningsmyndigheden/den nationale støttestruktur

Det overordnede personale må være af den overbevisning, at opmærksomhed på kønsbetingede forskelle vil øge kvaliteten af udviklingspartnerskaberne og sikre en mere effektiv gennemførelse af EQUAL.

Det er svært at overbevise udviklingspartnerskaberne om vigtigheden af mainstreaming, hvis forvaltningsmyndigheden / den nationale støttestruktur anser dette for at være et marginalt emne, som "ligestillingseksperter" i deres organisation må tage sig af, eller at det kun er relevant for partnerskaber, der fremsætter forslag under EQUAL-temaområdet "lige muligheder".

I må påvise, at I omsætter mainstreamingsteorien i praksis med støtte fra højeste plan.

Klare mål

Sæt klare mål for, hvad I ønsker at se i jeres organisation, og hvordan I ønsker at opnå det. Vis f.eks., hvordan I foreslår at opbygge ligestillingskapacitet i jeres eget personale.

Vær sikker på, at målene er specifikke, målelige, opnåelige, realistiske og har en klar tidsramme, f.eks. at procedurerne for personalerekruttering skal være gennemgået i løbet af den første måned, at ledelsen vil blive bevidstgjort om mainstreaming gennem workshopmøder, inden der er gået tre måneder, osv.

Samarbejd og afklar, hvem der gør hvad

I skal inddrage en hel række personer i organisationen for at sikre en effektiv gennemførelse af kønsmainstreaming. Overvej, hvordan I kan skabe rammer for samarbejde om mainstreaming med inddragelse af medarbejdere fra alle temaområder under EQUAL.

Tilgængelig ekspertise i ligestilling

Ekspertisen i ligestilling bør ikke være koncentreret på én eller to medarbejdere, men indgå som led i hele organisationen omkring forvaltningsmyndigheden/den nationale støttestruktur. Giv tid til at opbygge kapaciteten til mainstreaming på alle niveauer og afhold relevante kurser og debatter om emnet. Inddrag eksterne specialister, men forlad jer ikke på dem alene.

I kan anmode en ekspert i kønsmainstreaming om at evaluere et tilfældigt antal tidligere EQUAL-aktiviteter, som ikke indeholder temaområdet "lige muligheder". Dette kan tjene som læringsproces for hele personalet. Eksperten kan gennemgå ansøgningerne og stille relevante spørgsmål om indvirkningen på hvert af kønnene og foreslå punkter, hvor man kan foretage forbedringer, for at støtte udviklingspartnerskabet i dets arbejde.

Anerkend mainstreaming som en proces

Mainstreaming er en proces. Når den gennemføres effektivt, bliver den til en del af hverdagens arbejds- og tænke måde.

Personalerekruttering og arbejdstilrettelæggelse

- Se nærmere på jeres personalesammensætning. Hvor mange af hvert køn på hvilke ansvarsniveauer og -områder? Sætter I ligestillingsrelaterede mål for rekruttering og bemanning?
- Er evnen til at forstå ligestillingsanliggender et ansættelseskrav? Holder I informationskurser om ligestilling for nyansatte medarbejdere, der ikke har denne forståelse?
- Tilbyder I fleksible jobmuligheder for medarbejdere af begge køn? Hvor mange har i så fald benyttet sig af disse tilbud? Ses der et kønsopdelt mønster?
- Sørger I for ligeløn blandt medarbejderne og for rimelige og ligelige muligheder for efteruddannelse og adgang til karriereudvikling inden for organisationen?
- Bedømmer I medarbejdernes færdigheder og viden for at fastslå deres efteruddannelsesbehov? Afholder I efteruddannelse om ligestilling for alle medarbejdere?
- Hvordan tilrettelægger I jeres UP-møder (sammensætning, taletid, ansvarsfordeling, afholdelsestider/-frekvenser osv.)?
- Indgår der målsætninger om ligestillingsvurdering i den overordnede personaleevaluering?
- Tager I højde for kønsaspekter i jeres bud på varer og tjenesteydelser, f.eks. ved at gøre det klart, at I kun handler med firmaer, der praktiserer ligestilling?

Overvågnings- og udvælgelsesudvalg - medlemsskab og organisation

I vil aktivt skulle udvælge kvalificerede af begge køn for at sikre en afbalanceret repræsentation på alle niveauer og i alle roller inden for jeres udvalg. I nogle lande går man ind for et kvotesystem for at sikre denne balance.

Ligestillingsorganer kan med fordel være repræsenteret i overvågningsudvalget og ad den vej styrke den tilgængelige ekspertise for medlemmerne.

Også her vil mødetidspunktet og tilrettelæggelsen indvirke på deltagelsesprocenten.

I kan skabe debatter om mainstreaming under alle EQUAL-temaområder. Dette kan på alle møder indgå som et fast emne, der skal forberedes på forhånd for at anspre en produktiv og veloplyst debat.

Forsøg at få afklaret udvalgsmedlemmernes behov for efteruddannelse om ligestilling. Forstår de begrebet mainstreaming? Kunne de ønske en dybere forståelse af den kønsspecifikke konsekvensanalyse? Foreslå og arranger relevant efteruddannelse for at imødekomme sådanne behov.

Overvågning og evaluering

Overvåg og evaluér jeres fremskridt for at finde ud af, i hvor høj grad I når jeres ligestillingsmål, og foretag eventuelle nødvendige justeringer.

Adgang til ressourcer og værktøjer

Indregn omkostningerne til mainstreaming af jeres organisation i det overordnede budget.

Mainstreaming af jeres tjenestegrene

Informationsrollen

Slå til lyd for budskabet om lige muligheder i alle jeres oplysningsaktiviteter og ved udsendelse af forslagsindkaldelse. Husk, at billeder kan tale tydeligere end ord. Vær derfor opmærksomme på, at jeres billedmateriale udsender de rette signaler.

Det vil være en god idé at indsamle og formidle oplysning om værktøjer og ressourcer til mainstreaming og gøre disse tilgængelige på jeres netsted.

I kan også finde og tilgængeliggøre relevante europæiske, nationale, regionale og lokale oplysninger om de to køns relative stilling på en række områder inden for alle temaområderne under EQUAL.

Vejledning og rådgivning til potentielle ansøgere - Igangsætning af programmet

Oplys ansøgerne om EQUAL's vægtning af kønsmainstreaming. Fremhæv, at mainstreamingen indgår som en integreret del af EQUAL og ikke er et "valgfrit fag", der kan tilføjes eller indarbejdes ved at "sætte kryds i det rigtige felt".

Forklar, at ansøgere, der demonstrerer, at de under deres udviklingspartnerskab har taget ligestillingen til sig, vil have størst chancer for succes.

Sørg for oplysning om mainstreaming til alle ansøgere og især dem, der ikke selv udtrykker ønske herom.

Opret en "hotline" for ansøgere med spørgsmål om kønsmainstreaming. Understøt yderligere dette med briefingmøder på tomandshånd, hvor det kan drøftes, hvordan ligestillingen kan indarbejdes i UP-ideen. Invitér interesserede ansøgere til et generelt indledende workshopkursus om EQUAL og mainstreaming.

Overbevis begge køn om fordelene ved mainstreaming. UP-initiativtagere skal indse relevansen og "købe idéen".

Gør det klart, at ekstraomkostningerne i forbindelse med mainstreaming er støtteberettigede.

Understreg behovet for at gennemføre en kønsspecifik konsekvensanalyse på udviklingspartnerskabets planlægningsstadium. Forklar ansøgerne, at en afklaring af deres UP-arbejdes indvirkning på diverse målgrupper er en forudsætning for at kunne være sikker på ikke at forvolde nogen skadelige, om end utilsigtede, konsekvenser.

Hjælp ansøgerne med at udpege relevante oplysningskilder, herunder kønsopdelte statistikker til analytisk brug.

I kan eventuelt oprette en database over ligestillingseksperter, som ansøgere kan konsultere via jeres netsted.

Råd ansøgerne til at anmode ligestillingsorganer og relevante NGO'er om hjælp til at danne et præcist billede af de to køns forskellige behov, erfaringsbaggrunde og forhåbninger.

Påvis, at I for jeres eget vedkommende praktiserer ligestillingspolitik både som arbejdsgiver og som tjenesteyder.

Vurdering og udvælgelse af udviklingspartnerskab

Inddrag kriterier til bedømmelse af ansøgningernes kønsdimension. Herved vil I kunne sikre den ønskede ekstra vægtning af udviklingspartnerskaber, der gennem hele deres ansøgning klart demonstrerer, at de har taget ligestillingen til sig.

Det foreslås at fastlægge et minimum-"pointtal" for tilgodeseelse af ligestillingsforhold, som udviklingspartnerskaber skal overholde. Denne Guide indeholder et skema til dette formål (se afsnit 16).

Ansøgninger, som ikke måtte leve op til den fastsatte ligestillingsstandard, bør afvises eller returneres til ansøgerne med forbedringsforslag. Godkendelsen af et udviklingspartnerskab kan gøres betinget af, at foreslåede ændringer indføres. Denne regel bør gælde for alle ansøgninger uanset det valgte temaområde under EQUAL.

Jeres støtte- og overvågningsrolle

I bør pleje en kontinuert dialog med partnerskaberne for at bedømme, i hvor høj grad det lykkes dem at indfri deres ligestillingsmål.

Eftersom mainstreaming er en proces, vil det blive en lang og bugtet læringsvej.

Spørg udviklingspartnerskaberne, om de har konkrete behov for efteruddannelse til styrkelse af deres kapacitet i relation til kønsmainstreaming. I kan med fordel sørge for kurser, der møder disse behov eller skaffe adgang til specialister, som UPerne kan kontakte på afgørende tidspunkter i gennemførelsesfasen.

Forbliv opmærksomme på enhver form for informationsmangel, som partnerskaberne måtte give udtryk for. I vil kunne bidrage til at afhjælpe sådanne mangler ved f.eks. at formidle ligestillingsundersøgelser.

Gør det klart for UP-initiativtagerne, at I regelmæssigt vil overvåge den ligestillingsmæssige indvirkning af alle partnerskaber.

UP'erne vil i deres halvårsrapporter skulle give relevante oplysninger, der muliggør jeres evaluering. Alle oplysninger om et givet udviklingspartnerskab skal være inddelt efter køn foruden andre kriterier såsom alder, etnisk oprindelse og religion i tilfælde, hvor disse oplysninger er kendt. Analysen skal række ud over det rent statistiske.

I tilfælde, hvor I sporer svagheder, er det jeres opgave at fremsætte anbefalinger, der skal følges. Hvis et partnerskab udtrykker vanskeligheder med at nå sine ligestillingsmål, må I være disponible og behjælpelige med at finde løsninger.

UP-besøg er også en god lejlighed til at få et indtryk af succesen på mainstreamingområdet, tale med partnerne (og, om muligt, nogle af deres deltagere) om såvel resultater som vanskeligheder i henseende til at bevare ligestillingsfokuseringen.

Udbredelse og mainstreaming aktiviteter

Tab aldrig fokuseringen på endemålet: Kønsmainstreaming - det vil sige en talfæstet reduktion af ulighederne mellem kønnene og en større grad af ligestilling for begge inden for alle berørte politikområder.

Alle jeres udbredelses- og mainstreamingaktiviteter bør fremhæve dette budskab.

Husk også, at udviklingspartnerskaber har meget at byde på for hinanden og kan være en vigtig oplysningskilde. I kan eksempelvis afholde regelmæssige møder, såvel inden for som på tværs af temaområderne og dermed give partnerskaberne lejlighed til at udveksle oplysninger og erfaringer angående kønsmainstreaming.

Nationale og regionale temanetværker om kønsmainstreaming kan være et nyttigt værktøj til udbredelse af resultater og til at sikre mainstreaming af aktiviteterne.

Andre muligheder kan bestå i at danne UP-par ("twinning") med, på den ene side, udviklingspartnerskaber, der arbejder under temaområdet "lige muligheder" og, på den anden side, partnerskaber, der beskæftiger sig med andre temaer, for derigennem at udveksle oplysninger og tilvejebringe støtte og ekspertise.

14 PRAKTISK ØVELSE

PROBLEMATIKKER OMKRING KØNS- MAINSTREAMING I FORVALTNINGEN AF ET EQUAL-PROGRAM

Undersøg, hvor gode resultater, jeres organisation - forvaltningsmyndighed eller nationale støttestruktur - udviser på ligestillingsområdet og forhandler om forandring.

I tremandsgrupper skal I nu indkredse ligestillingsproblematikker i jeres organisation - antallet af kvinder og mænd, uddannelseskvalifikationer, lønniveauer, rekruttering og forfremmelsesprocedurer.

Hvordan kan ligestillingen fremmes? Udarbejd en plan omfattende mindst fem initiativer, som I gerne så gennemført. Tøv ikke med at bruge fantasien.

Tremandsgrupperne melder tilbage til hinanden og drøfter de foreslåede initiativer.

Som yderligere et skridt kan I lave rollespil, hvor I forhandler gennemførelsen af en del af initiativerne.

Igen skal I arbejde i tremandsgrupper, idet I hver tager en af følgende roller:

“A” er forhandleren, der søger forandring

“B” er lederen, der skal overbevises

“C” er observatør

Forhandleren gør rede for de nærmere enkeltheder, forhandlingskonteksten og stadiet i forhandlingen, herunder lederens holdning (spillet af "B"). Herfra skal lederen nu forhandle videre i rollespillet.

Rollespillet varer fem minutter, hvorefter forhandleren og lederen melder tilbage om, hvordan de oplevede deres roller. Derefter giver observatøren feedback om forhandlingen, kropssproget, åbne og lukkede spørgsmål osv. Hver af deltagerne spiller på skift forhandler, leder og observatør.

Derefter skal I melde tilbage til den samlede gruppe om, hvordan I oplevede at spille hver af rollerne. Hvor godt lykkedes forhandlingsprocessen for jer? Hvilke forhindringer oplevede I?

Husk, at meget af kunsten i forhandling består i evnen til at sikre, at begge sider går ind for det samme resultat. I alle vellykkede forhandlinger indgår følgende processer:

- Forberedelse: Find frem til, hvad I ønsker at få ud af forhandlingen og hvilken holdning, modparten indtager
- Opfordring til forhandling: Dette er åbningsindlægget, hvor I redegør for jeres foretrukne forhandlingsresultat samt nogle af de hovedpunkter, I ønsker at drøfte og få afklaret
- Selve forhandlingen: Drøft de forskellige behov og begrænsninger grundigt igennem og udforsk mulighederne for at nå til enighed
- Forhandlingsafslutning: Alle vilkår og betingelser aftales og en fælles løsning nås. Hvis begge parter er tilfredse, er forhandlingen afsluttet.

Hemmeligheden i en vellykket forhandling ligger i at følge disse trin i harmoni med modparten. Dette kræver, at man:

- Udviser empati
- Lytter aktivt
- Kommunikerer klart
- Stiller strategiske, åbne spørgsmål
- Evner at afstikke grænser og mål med henblik på en effektiv beslutningstagning
- Ved, hvordan en aftale afsluttes
- Er i stand til at opbygge langsigtede relationer

15 OVERVEJELSESPUNKTER HENSYNTAGEN TIL KØNSPERSPEKTIVET I PROGRAMFORVALTNINGEN

Under sammensætning af overvågnings- og udvælgelsesudvalg

- Har I taget alle mulige skridt til at sikre en ligelig kønsbalance i udvalgene?
- Har I fået afklaret udvalgsmedlemmernes behov for efteruddannelse og oplysning om kønsmainstreaming?
- Har I analyseret disses behov og fundet den mest effektive metode til at opfylde dem?
- Har I sørget for efteruddannelse eller kapacitetsopbygning til at opfylde disse behov?
- Har I udvalgt og fremskaffet relevante dokumentations- og kursusmaterialer?
- Er udvalgsmedlemmerne blevet briefet om ligestillingsforhold?
- Udarbejder I systematisk oplysningsmateriale om ligestilling og fremlægger dette på møder for at sikre drøftelse af anliggender på dette område?

Under planlægning af programmets igangsætning og under selve igangsætningen

- Har I i alt jeres oplysningsmateriale klart fremhævet fællesskabsinitiativet EQUAL's vægtning af kønsmainstreaming, og hvad dette betyder for ansøgerne?
- Har I udvalgt og samlet relevante oplysninger om ligestilling, navnlig socioøkonomiske informationer og kønsopdelte data som hjælp til UP-initiativtagernes analyse?
- Har I konsulteret ligestillingsspecialister og kvinderepræsentanter på alle niveauer for at høre deres synspunkter og vurdere, hvormed de kan bidrage til programmet?
- På hvilken måde har I sørget for at orientere hele personalet om ligestillingsforhold?

Under igangsætning af forslagsindkaldelse

- Har I informeret potentielle ansøgere tilstrækkeligt om kønsmainstreaming og om, hvad det betyder for et udviklingspartnerskab?
- Har I fremhævet vigtigheden af at foretage en kønsspecifik konsekvensanalyse i planlægningsfasen?
- Har I forsynet ansøgerne med en liste over ligestillingsekspertes, der kan være dem behjælpelige med en sådan analyse?

Under vejledning og rådgivning af potentielle ansøgere

- Er jeres medarbejdere tilstrækkeligt forberedt til at oplyse og støtte ansøgerne i forbindelse med kønsmainstreaming?
- Hvis ikke, hvilke forholdsregler har I da truffet for at imødekomme dette behov?

Under analyse af ansøgninger og udvælgelse af udviklingspartnerskaber

- Har ansøgerne påvist deres projekts sandsynlige følgevirkninger for begge køn?
- Er analysen af den relative situation mellem kønnene relevant og fyldestgørende?
- Er der vedlagt kønsopdelte taloplysninger?
- Har UP'ets målgruppe været med til at udforme de planlagte aktiviteter?
- Er de planlagte aktiviteter tilstrækkelige til at indfri ligestillingsmålene?
- Hvordan vil forslaget på positiv vis bidrage til ligestilling?
- Hvordan vil partnerskabet i hver af sine faser sikre, at det imødekommer begge køns forskellige behov?
- Hvilke foranstaltninger er der truffet for at sikre feedback fra målgruppen og dennes indflydelse på gennemførelsen af partnerskabet?
- Hvilke fordele opnår de to køn tilsammen og hver især?
- Har partnerskabet bevist at være klart engageret i ligestilling?
- Har partnerskabet den fornødne kapacitet til at nå målene i praksis?
- Er budgettet realistisk og tilstrækkeligt til, at partnerskabet vil kunne indfri sine løfter på ligestillingsområdet?

Under formidling af støtte til udviklingspartnerskaber under gennemførelse

- Besidder jeres personale færdigheder og ekspertise nok til at gøre sig overvejelser om den mulige ligestillingsmæssige indvirkning af partnerskabet under dets gennemførelse?
- Hvordan vil I i benægtende fald udvikle eller erhverve den fornødne ekspertise?
- Hvordan vil I sikre, at jeres støttetjenester er tilstrækkelige til at opfylde partnerskabets behov for oplysning og vejledning om ligestilling?

Under overvågning og evaluering af programmet

- Har I klart orienteret udviklingspartnerskaberne om, hvilke oplysninger I skal bruge til at overvåge og evaluere programmet med henblik på at sikre, at ligestillingsmålene nås?
- Har I etableret et kontrolsystem, hvormed I vil kunne spore ligestillingsrelaterede svagheder og i muligt omfang foretage afhjælpende indgreb?
- Er jeres evalueringshold blevet briefet om relevante ligestillingsforhold?

Under planlægning af udbredelses- og mainstreamingaktiviteter

- Sørger I systematisk for, at al oplysning om EQUAL omfatter ligestillingsdimensionen?
- Hvordan sikrer I, at ligestillingsprioriteringerne afspejles i udvælgelsen af emner og dagsordener for alle EQUAL-arrangementer?
- Hvordan sikrer I, at de to køn deltager ligeligt i alle EQUAL-arrangementer som oplægsholdere, ordstyrere, beslutningstagere osv. og konsulteres på lige fod under forberedelse og opfølgning?
- Hvordan gør I deltagerne i disse arrangementer bevidste om ligestillingsdimensionen i EQUAL-diskussioner (baggrundsdokumentation, oplæg, fastsættelse af dagsorden)?
- Hvordan vil I sikre, at god praksis på mainstreamingområdet systematisk indarbejdes i beskæftigelses- og socialpolitikken?
- Hvordan har I planlagt at opbygge de nødvendige netværker og kommunikationskanaler på tværs af regioner, mellem organisationer og blandt politiske beslutningstagere for at lette denne proces?

16 SKEMA TIL EVALUERING AF LIGESTILLINGSDIMENSIONEN I EQUAL-AKTIVITETER - ET EKSEMPEL

Hvert af nedenstående punkter bedes kommenteret med en af følgende vurderinger:

I meget høj grad

I høj grad

I middelhøj grad

I en vis grad / under middel

I ringe grad

1. Kontekstanalyse

Kan partnerskabet dokumentere at have undersøgt de to køns forskellige situationer, behov og forhåbninger?

Relevant dokumentation

Henvisninger til undersøgelser, kønsopdelt talmateriale, input fra lokale ligestillingsgrupper.

2. De specifikke mål og målgruppen

Tilgodeser de specifikke mål begge køns behov som udtrykt i analysen? Er de specifikke mål i relevant omfang tilpasset de konstaterede uligheder og fremmer de ligestillingen?

Relevant dokumentation

Mindst én specifik målsætning omhandlende lige muligheder for kvinder og mænd.

3. Præsentation af udviklingspartnerskabet

Forklarer ansøgerne, hvordan de vil praktisere lige muligheder i udøvelsen af partnerskabet?

Er den beskrevne metode gennemførlig? Er de planlagte aktiviteter tilstrækkelige til at nå målene?

Relevant dokumentation

Eksistensen af en klar ligestillingsstrategi som en rød tråd gennem alle udviklingspartnerskabets aktiviteter.

Antallet af konkrete tiltag, der specifikt omhandler ligestilling mellem kønnene.

4. Gennemførelse af udviklingspartnerskabet - metoder og ressourcer

Demonstrerer ansøgerne forståelse for kønsaspekterne i deres udviklingspartnerskab - og formår de at følge op på hensigterne? Er de foreslåede metoder og menneskelige ressourcer tilstrækkelige og relevante med henblik på at realisere de planlagte ligestillingsaktiviteter? Er budgettet tilstrækkeligt og realistisk med sigte på at nå ligestillingsmålene?

Relevant dokumentation

Eksistensen af en klar strategi til opbygning af ligestillingskapacitet og -ekspertise i partnerskabet samt til underbygning heraf med tilstrækkelige ressourcer (personale, budget, ekstern støtte, værktøjer osv.).

UP-partnernes udtrykkelige engagement i ligestilling og dokumentation for, at de efterlever princippet som arbejdsgivere.

5. Gennemførelse af udviklingspartnerskabet - evaluering

Er der planlagt en ligestillingsevaluering for alle aktiviteter, så det sikres, at partnerskabet afhjælper uligheder og fremmer ligestillingen?

Relevant dokumentation

Egnede kvantitative og kvalitative indikatorer til måling af indvirkningen for begge køn.

EVALUERING UDTRYKT I POINT

I meget høj grad	= 4
I høj grad	= 3
I middelhøj grad	= 2
I en vis grad / under middel	= 1
I ringe grad	= 0

Beregning:

Hvis to af punkterne har fået bedømmelsen "i meget høj grad" og andre to har fået "I en vis grad / under middel", bliver den samlede beregning således:

$$(2 \times 4) + (1 \times 3) + (2 \times 1) = 13$$

Det samlede pointtal er 20.

Samlet vurdering

Mener I samlet set, at udviklingspartnerskabet i alle dets aspekter tilgodeser det overordnede ligestillingsmål og aktivt bidrager hertil? Svaret bedes uddybet.

Hvis jeres samlede pointgivning giver resultatet "1" eller "0", hvad ville I da anbefale ansøgerne at gøre for at styrke ligestillingsdimensionen i deres udviklingspartnerskab?

Bemærk:

Et udviklingspartnerskab, der får under 10 points eller en samlet vurdering svarende til "1" eller "0", kan ikke finansieres. Ansøgningen kan derimod returneres med anbefalinger vedrørende ligestilling, hvis dette findes relevant. Sådanne anbefalinger skal være omsat i praksis, inden en fornyet UP-ansøgning kan behandles.

(Ovenstående er baseret på et skema udarbejdet til evaluatorene af UP-aktiviteter under ESF's mål 3 i Frankrig:) « FSE France. Intégration de l'égalité des chances femmes-hommes dans les projets Objectif 3: grille de l'instructeur », Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale / RACINE, Juin 2004)

17 EKSEMPLER PÅ EQUAL- UDVIKLINGSPARTNERSKABER

Følgende eksempler stammer fra en række medlemsstater, der har deltaget i arbejdsgruppen om kønsmainstreaming. Her har vi kun medtaget ét eksempel pr. land, men der findes mange andre.

E-QUALITY - udvikling af et kvalitetssystem til rådgivningsstøtte og arbejdsformidling, Grækenland

(temaområde 1A, GR-200889) www.equality.gr

E-QUALITY er i færd med at udvikle kvalitetssystemer til forbedring af strukturer, tjenesteudbud og personalekvalifikationer hos organisationer, der tilbyder jobrådgivning, støtte og vejledning til samfundsgrupper ramt af en række tiltagende hindringer for at komme ind på arbejdsmarkedet for første gang eller igen. UP'ets partnere har lige fra første færd modtaget efteruddannelse i ligestilling med henblik på at kunne indarbejde dette aspekt fuldt ud i deres arbejde og deres egen personalepolitik. Til internt forskningsbrug har partnerne indlagt ligestillingsorienterede spørgsmål i deres interviewvejledninger og i samtlige anvendte spørgeskemaer. Ligestilling var også blandt nøglefaktorerne bag skabelsen af de metodologiske værktøjer, man anvender til at udvikle kvalitetsprocedurerne, ligesom aspektet indgår i den efteruddannelse og støtte, man tilbyder rådgiverne. Derudover er der kommet ligestillingsmæssigt interessante resultater ud af netværket blandt agenturer, rådgivere, arbejdsgivere og målgruppen.

Risques d'exclusion des agriculteurs isolés et construction de nouvelles formations, France

(temaområde 3F, FR-RAL-2001-10789)

Målet for dette udviklingspartnerskab var at hjælpe risikoramte landboere. Partnerskabets behovsanalyse fokuserede på de forskellige udfordringer, som både mænd og kvinder på landet stod over for. Analysen afdækkede kvindernes vigtige rolle i landbruget, trods deres manglende professionelle anerkendelse og status. Kvinder er aktive på alle landbolivets områder - erhvervs- og familiemæssigt såvel som i landsbyens aktiviteter - men mangler undertiden tillid til deres egne faglige kvalifikationer. Som baggrund herfor valgte UP'et at gøre landbokvinder og -mænds mangeartede roller til ledetråd for partnerskabets udformning og kursusudbud. Desuden blev der oprettet en kursusgruppe alene for kvinder for derigennem at styrke deres selvtillid.

JIVE Partners, UK

(temaområde 4H, UKgb-35)

JIVE-partnerne fokuserede på sektorerne ingeniørvidenskab, bygningskonstruktion og teknologi, hvor kvinder er i mindretal - f.eks. kun 10% kvinder inden for byggeri, henholdsvis 1 og 4% kvindelige lærlinge inden for konstruktions- og maskinteknikfagene og 7% som ansatte inden for ingeniørfagene. Som et første skridt blev der i partnerskabet inddraget to nationale efteruddannelsesorganer (ét inden for "ingeniørvidenskab og konstruktion" og det andet inden for servicefag tilknyttet ejendomsbranchen), som var interesserede i at åbne deres sektorer mere for kvinder. UP'et yder bistand til kvinder, der arbejder - eller studerer og overvejer at søge job inden for - sektorerne ingeniørvidenskab, konstruktion og teknologi. Sideløbende undersøger partnerskabet, hvordan man kan fremme en væsentlig holdnings- og kulturændring inden for karrierevejlednings-, efteruddannelses-, ansættelses- og arbejdspraksis hos virksomheder i disse sektorer.

RepaNet - Reparaturnetzwerk, Østrig

(temaområde 2D, AT-3-08/135)

Repanet fremhjelper andelsvirksomheder o.lign. inden for reparationssektoren. UP'et efteruddanner langtidsledige i reparation af husholdningsapparater og andre artikler, der bruges i hverdagen. Eftersom det er en mandsdomineret sektor, har Repanet sat sig for at gøre ordningen tiltrækkende for kvinder. Midlerne hertil har været bevidsthedsfremmende kampagner, ligestillingskurser og tilpasning af arbejdsmiljøet, så det bedre imødekommer behovene hos langtidsledige af begge køn. Herudover har UP'et oprettet en arbejdsgruppe om kønsmainstreaming, som regelmæssigt mødes for at udveksle erfaringer og fremsætte anbefalinger inden for partnerskabet. Man har ligeledes udpeget en person med ansvar for

kønsmainstreaming og med beføjelse til at "nedlægge veto" mod de af UP'ets beslutninger, som ikke fremmer ligestillingsmålet.

Gender Equality Developers (GED), Sverige
(temaområde 4H, SE-59)

Gender Equality Developers (GED) fokuserer på organisationer med interesse i at gennemføre ligestillingsplaner således, at arbejdsmiljøet tilgodeser begge køns behov. I dette øjemed gør partnerskabet på individuelt såvel som kollektivt og organisatorisk plan en indsats for at øge bevidstheden om, hvad det vil sige at være henholdsvis kvinde og mand i arbejdslivet, og hvordan en virksomheds metoder og holdninger både kan styrke organisationens effektivitet og fremme ligestillingen. UP'et har uddannet særlige "ligestillingsudviklere" (GED'er) og sørget for bevidsthedsfremmende kurser for både arbejdsgivere og ansatte.

Gender Mainstreaming in der Informationsgesellschaft, Tyskland
(temaområde 4H, DE-EA- 31910)

Et bredt partnerskab af virksomheder, organisationer, lokale myndigheder, kursusudbydere, arbejdsformidlingsorganer, arbejdsgivere og fagforeninger udgør en del af dette udviklingspartnerskab med det formål at skabe en ligelig kønsfordeling i IKT-sektoren og øge kvinders indflydelse på informations- og videnssamfundets udformning. UP'ets arbejde begynder hos skoler, karriereudviklingsorganer og traditionelle kursusudbydere, hvor man tager sigte på at sikre piger bedre muligheder for at lære og praktisere IT-relaterede færdigheder. I spekterets anden ende samarbejder partnerskabet med virksomheder om udvikling af en ligestillingsorienteret rekrutterings- og arbejdspraksis. Telekom, der er en af den tyske IKT-sektors største arbejdsgivere og indgår som partner i dette UP, leder arbejdet med mainstreaming og styring af mangfoldighedsaspektet. Initiativet omfatter tilbud til begge køn om "pakkøløsninger" med henblik på at opnå et mere afbalanceret forhold mellem arbejds- og familieliv samt indførelse af mentorordninger for at hjælpe kvindelige ledere på vej op ad virksomhedens rangstige.

The National Flexi-Work Partnership, Irland
(temaområde 4g, IE-19)

National Flexi-Work Partnership (en del af det tværnationale FAIR-netværk) tilstræber at fremme arbejds-/fritidsbalancen for arbejdende forældre og pasningsforpligtede personer, ældre samt mennesker med psykiske lidelser. En del af arbejdet består i at rekruttere såkaldt "ikke-stereotype" personer, dvs. yngre mænd og ældre kvinder, til at arbejde i børnepasningscentre oprettet på selve arbejdspladsen. Partnerskabet ønsker at skabe køns- og aldersmæssig balance blandt medarbejderne ud fra den overbevisning, at det indvirker positivt på den vigtige læring i de tidlige barneår at have rollemodeller af begge køn.

Ri.Do. Risorse Donne Venezia Gender, Italien
(temaområde 4H, IT-G-VEN-003)

Dette udviklingspartnerskab har udviklet et samarbejdsnet på basis af specielt oprettede ligestillings-ressourcecentre, der tilbyder oplysning, støtte, efteruddannelse og værktøjer til såvel offentlige som private arbejdspladser for dermed at sætte disse i stand til at fremme ligestillingen. Partnerskabet samarbejder tæt med kommuner, regionalmyndigheder og forvaltningsorganer om at udvikle modeller, der viser, hvordan offentlige og private organisationer i et lokalområde kan samarbejde om at styrke kønsmainstreamingen som led i deres lokale udviklingspolitikker. UP'et har oprettet en "Platform for Gender Equality Action" (<http://www.gender-platform.net>), som ud over det italienske partnerskab består af UP'er fra Østrig og Sverige. Man arbejder her på dels at udvikle et værktøjssæt med gennemgang af de hjælpemidler og tjenester, der kan fremme ligestillingen på arbejdsmarkedet i lyset af lokaludviklingen, dels at finde ud af, hvordan man kan indføre "ligestillingsstier" inden for organisationer, idet man behandler emner såsom kulturændring.

**Multikulturalisme som ressource i et arbejdsfællesskab, Finland
(temaområde 1B, FI-13)**

Via "arbejdsfællesskaber", der samler arbejdsgivere og ansatte, såvel som alle medlemmer af indvandrersamfundene og den finske arbejderklasse, håber dette udviklingspartnerskab at skabe nye ideer samt udvikle, producere og afprøve metoder til god praksis, der fremmer tolerance og multikulturalisme i arbejds- og uddannelsesmiljøer og dermed at forbedre indvandreres beskæftigelsesegnethed. Her lærer finner og indvandrere af begge køn af hinanden at se tingene med den anden kulturs øjne og at udrydde fordomme forårsaget af uvidenhed. Partnerskabet tilstræber at skabe 16 sådanne arbejdsfællesskaber, hvor mangfoldighed betragtes som en ressource. Herudover opretter man klubber om arbejdskultur med det formål at sikre støtte, rådgivning, materialer og vejledning til indvandrersamfundenes medlemmer.

**Emprego Apoiado, Portugal
(temaområde 1 A, PT-2001-070)**

Dette udviklingspartnerskab har fokuseret på at styrke lokalsamfundene. Man har opbygget et bredt partnerskab, der samler lokale sammenslutninger, offentlige myndigheder og erhvervsorganisationer i undergrupper med arbejdstemaet diskrimination af f.eks. handicappede, psykisk syge, sigøjnere, indvandrere og hustruvoldsramte. Hovedvægten er lagt på at øge målgruppernes handlings- og indflydelseskapacitet samt på at styrke tilknytningen til erhvervslivet med en metode, som består i "støttet ansættelse". Målgrupperne står selv for at arrangere "fora om mangfoldighed", hvor man inddrager lokalsamfundene og får lejlighed til at drøfte fællestemaer såsom social og arbejdsmæssig inddragelse, fremme af forandring, bekæmpelse af kønsbetingede uligheder samt opbygning af "fællesskabsmagt". I relation hertil efteruddannes kvinder i lederkvalifikationer for at blive stærkere og dermed bedre rustet til at støtte deres fællesskaber via disse fora.

Nærmere oplysninger om ovennævnte udviklingspartnerskaber og om andre EQUAL-UP'ers arbejde findes på EQUALs fælles database (ECDB) <http://europa.eu.int/comm/equal>

18 KILDEHENVISNINGER

OPLYSNING OM EQUAL

EQUAL-netstedet og EQUALs fælles database (ECDB)
<http://europa.eu.int/comm/equal>

EQUALs extranet på CIRCA
<http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/Home/main?index>

NATIONALE PUBLIKATIONER OM KØNSMAINSTREAMING, EQUAL OG EU's STRUKTURFONDE

BELGIEN

IMPLEMENTING GENDER MAINSTREAMING IN EQUAL PROJECTS: A PRACTICAL GUIDE FOR PROMOTERS.

ESFs KONTOR FOR BELGIENS FRANSKSPROGEDE FÆLLESSKAB (2003)

www.fse.be

TYSKLAND

GENDER MAINSTREAMING. GRUNDLAGEN UND STRATEGIEN IM RAHMEN DER GEMEINSCHAFTSINITIATIVE EQUAL.

BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEID.

www.equal-de.de

GRÆKENLAND

GUIDE FOR IMPLEMENTING GENDER EQUALITY POLICIES IN THE 3RD COMMUNITY FRAMEWORK PROGRAMME.

MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS (2003).

<http://www.esfhellas.gr/gr/poltarg/orpolekt/isotfilo/default.asp>

SPANIEN

GUIA PARA LA INCOEPORACION DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS ACTUACIONES DE LOS FONDOS ESTRUCTURALES.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES.

www.mtas.es/UAFSE

SUGERENCIAS PARA INTEGRAR EL ENFOQUE DE GENERO EN LOS PROYECTOS EQUAL. EMAKUNDE/INSTITUTO VASCO DE LA MUJER. 2001

FRANKRIG

EGALITE DES CHANCES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES: LA PRISE EN COMPTE DANS LES ACTIONS EUROPEENNES DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET D'EMPLOI. RACINE (2001)

<http://egalitedeschances.racine.fr>

FSE FRANCE - INTEGRER L'EGALITE DES CHANCES FEMMES-HOMMES DANS VOTRE PROJET: COMMENT FAIRE?

MINISTERE DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DE LA COHESION SOCIALE / RACINE (2004)

<http://egalitedeschances.racine.fr>

FSE FRANCE - 18 QUESTIONS POUR EVALUER LA PRISE EN COMPTE DE L'EGALITE DES CHANCES HOMMES-FEMMES DANS VOTRE PROJET.

MINISTERE DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DE LA COHESION SOCIALE / RACINE (2004)

<http://egalitedeschances.racine.fr>

ITALIEN

OPERATIONAL INSTRUCTIONS FOR IMPLEMENTING THE VISPO GUIDELINES - INDICATIONS FOR ESF REPROGRAMMING (ISFOL)

www.equalitalia.it

UNGARN

GUIDELINES ON EQUAL OPPORTUNITIES FOR APPLICANTS AND EVALUATORS (2004)

www.equalhungary.hu

www.ofa.hu

DET FORENEDE KONGERIGE

ENGLAND

EQUAL OPPORTUNITIES - A GUIDE FOR DEVELOPMENT PARTNERSHIPS. EQUAL SUPPORT UNIT

www.equal.ecotec.co.uk

EMPOWERMENT - A GUIDE FOR DEVELOPMENT PARTNERSHIPS. EQUAL SUPPORT UNIT

SKOTLAND

TOOLKIT FOR MAINSTREAMING EQUAL OPPORTUNITIES IN THE EUROPEAN STRUCTURAL FUNDS. EUROPEAN POLICIES RESEARCH CENTRE. UNIVERSITY OF STRATHCLYDE

www.eprc.strath.ac.uk

WALES

EQUAL OPPORTUNITIES GUIDELINES FOR EUROPEAN PROGRAMMES IN WALES. EUROPEAN EQUALITY PARTNERSHIP

www.wefo.wales.gov.uk

APPLYING FOR EUROPEAN STRUCTURAL FUNDS IN WALES - EQUAL OPPORTUNITIES. ADDITIONAL GUIDANCE FOR APPLICANTS AND ASSESSORS. CHWARAE TEG. EUROPEAN EQUALITY PARTNERSHIP.

PUBLIKATIONER FRA EUROPA-KOMMISSIONEN

EUROPA-KOMMISSIONEN - INFORMATION OM KØNSMAINSTREAMING - *overblik, det juridiske grundlag, Kommissionens metode, værktøjer*
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html

EUROPA-KOMMISSIONEN - EU-STATISTIKKER OM KØNSSPECIFIKKE FORHOLD - *arbejdsmarked, uddannelse, indtjening, dagligliv, pension, pensioner*
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/statistics_en.html

EUROPA-KOMMISSIONENS MEDDELELSE: "INTEGRERING AF LIGE MULIGHEDER FOR KVINDER OG MÆND I ALLE FÆLLESSKABSPOLITIKKER OG AKTIVITETER" - KOM(96)67, ENDELIG UDG. FINDES I ELEKTRONISK FORM KUN PÅ FRANSK.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com9667.htm

PÅ VEJ MOD EN EF-RAMMESTRATEGI FOR LIGESTILLING MELLEM MÆND OG KVINDER (2001-2005), 2000. EUROPA-KOMMISSIONEN - *Meddelelse fra Kommissionen til Rådet, Europa-Parlamentet, Det Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget.*

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/com2000_335_da.pdf

RAPPORT OM LIGESTILLING MELLEM MÆND OG KVINDER, 2004 - EUROPA-KOMMISSIONEN - *Beretning fra Kommissionen til Rådet, Europa-Parlamentet, Det Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget.*

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com_04_115_da.pdf

ARTIKLER OM LIGESTILLING I AMSTERDAMTRAKTATEN - *artikel 3, 13, 136, 137, 141 og 251*

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/treaty_da.html

THE EVALUATION OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT. THE SOURCEBOOK ON THEMES AND POLICY AREAS, December 2003. - *Et af temaerne er: Equality between women and men*

http://www.evaled.info/frame_themes_policy1_3.asp

MAINSTREAMING EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN IN STRUCTURAL FUND PROGRAMMES AND PROJECTS - *checkliste, begreber og mål, integrering af ligestilling i udviklingsplaner og dokumenter, forvaltning af programmer (findes på eng., fransk og tysk)*

http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/working/mains_en.htm

ANDRE INTERESSANTE NETADRESSER

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10921.htm> - *Sammenfatning af retsakter - Ligestilling mellem kvinder og mænd - Integrering af ligestilling i fællesskabspolitikkerne*

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c00006.htm> - *Sammenfatning af retsakter - Ligestilling mellem kvinder og mænd: introduktion*

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/s02304.htm> - *Sammenfatning af retsakter - Beskæftigelse og social- og arbejdsmarkedspolitik - Jobskabende foranstaltninger*

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm på netstedet tilhørende Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender og Arbejdsmarkedsforhold - *Hjemmesiden for afd. Ligestilling mellem mænd og kvinder (DG EMPL/G1)*

PUBLIKATIONER FRA DE FORENEDE NATIONER

GENDER MAINSTREAMING, LEARNING AND INFORMATION PACK, 2000, UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME (UNDP), GENDER IN DEVELOPMENT PROGRAMME.

<http://www.undp.org/gender/infopack.htm>

GENDER ANALYSIS AND GENDER PLANNING. TRAINING MODULE FOR UNDP STAFF.

<http://www.undp.org/gender/tools.htm>

GENDER IN DEVELOPMENT: TOOLS FOR GENDER ANALYSIS AND MAINSTREAMING.

http://www.sdn.undp.org/gender/links/Gender_in_Development/Tools_for_Gender_Analysis_and_Mainstreaming/

GENDER MAINSTREAMING IN PRACTICE. A HANDBOOK. REGIONAL GENDER PROGRAMME OF THE UNDP'S REGIONAL BUREAU FOR EUROPE AND THE CIS.

http://www.undp.org/gender/docs/RBEC_GM_manual.pdf

UNITED NATIONS. PLATFORM FOR ACTION ADOPTED AT THE FOURTH WORLD CONFERENCE ON WOMEN, BEIJING 1995. TEXT AND SELECTED NATIONAL ACTION PLANS. <http://www.un.org/womenwatch/followup/>.

FN-STATISTIKKER

<http://www.un.org/womenwatch/resources/stats.htm>

FN - ECOSOC, 1997

<http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>

PUBLIKATIONER FRA EUROPARÅDET

COUNCIL OF EUROPE, GENDER MAINSTREAMING: CONCEPTUAL FRAMEWORK, METHODOLOGY AND PRESENTATION OF GOOD PRACTICES. STRASBOURG. 1998.

[http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02_Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS\(1998\)2rev.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02_Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS(1998)2rev.asp#TopOfPage)