



## **GENDER MAINSTREAMING V ROZVOJOVÉ SPOLUPRÁCI**

**Praktická příručka**

**Otevřená společnost, o.p.s. – Centrum ProEquality  
červenec 2010**



Centrum ProEquality je think tank pro prosazování rovných příležitostí žen a mužů a pro posílení postavení žen na národní i mezinárodní úrovni. Bylo založeno v roce 2008 a staví na zkušenost a premisách Otevřené společnosti, o.p.s., která je původcem zmíněného think-tanku.

Otevřená společnost, o.p.s., je nestátní nezisková organizace, která přispívá ke konsolidaci občanské společnosti v České republice rozvojem principů a prosazováním politik založených na kultuře práva a právního státu, demokratické formy správy státu a ochrany lidských práv.

Tato publikace vychází v rámci tematické oblasti Centra ProEquality Gender a rozvoj. Autorkami jsou Míla O'Sullivan a Petra Kubálková (sekce Rovné příležitosti v organizaci). Poděkování patří Sylvě Horákové za možnost navštívit projekty realizované Charitou ČR v regionech Gruzie a Blance Šimůnkové za odbornou konzultaci při tvorbě této publikace.



*Tato publikace byla vydána díky podpoře Evropské unie. Obsah této publikace nemusí vyjadřovat stanovisko Evropské unie.*

## OBSAH

<b>Úvod</b> .....	1
<b>Slovník pojmů</b> .....	2
<b>Úvod do problematiky genderu a rozvoje</b> .....	3
Genderová rovnost jako otázka lidských práv .....	4
Genderová rovnost jako nástroj snižování chudoby .....	5
Dvojí přístup pro dosažení genderové rovnosti .....	5
<b>Rovné příležitosti v organizaci</b> .....	8
Začleňování genderového hlediska v organizačních procesech .....	8
Ukázky základních oblastí genderové analýzy organizace .....	9
<b>Začleňování genderu do projektů – fáze projektového cyklu</b> .....	10
Identifikace - Genderová Analýza chudoby.....	10
Formulace.....	13
Implementace a monitoring.....	14
Evaluace.....	15
<b>Genderové ukazatele</b> .....	16
<b>Závěr</b> .....	17
<b>Další zdroje informací</b> .....	17
Gender a rozvoj v ČR .....	17
Gender a rozvoj na mezinárodní úrovni.....	18

Příručka je koncipována jako základní průvodce při hledání cesty jak začlenit genderové hledisko (gender mainstreaming) do humanitárních a rozvojových projektů<sup>1</sup> nevládních neziskových organizací (NNO) a do jejich vlastní činnosti. Příručka vznikla jako součást projektu *Through Their Eyes, Through Ours. Raising public awareness about development problems faced by women from developing countries in the EU Eastern Neighbourhood, Balkans and Central Asia*, který realizovala koalice KARAT.<sup>2</sup> V rámci projektu byla uskutečněna studijní cesta do Gruzie zaměřená na sběr dat z oblasti genderu. V Gruzii proběhlo ověřování základních kroků začleňování genderového hlediska v praxi, zejména použitelnosti kontrolních otázek v jednotlivých fázích projektového cyklu, a následně byla data a jejich ověření zapracována do této příručky. Příručka se nicméně nevztahuje na jednu konkrétní zemi, ale je obecným průvodcem gender mainstreamingu v rozvojových projektech.

Přestože je genderová rovnost klíčová pro rozvoj, což je také objasněno v této příručce v sekci „Úvod do problematiky genderu a rozvoje“ je efektivní začleňování genderové optiky do rozvojových aktivit v České republice teprve v počátcích. Hlavním podnětem pro vznik této příručky byla skutečnost, že české NNO působící v oblasti rozvojové spolupráce dosud neměly k dispozici konkrétní nástroje pro začleňování genderových aspektů<sup>3</sup> do projektů a neexistovaly manuály ani metodiky, které by vyhovovaly jejich potřebám.

Příručka pro začleňování genderu je strukturována do dvou rovin, které je nutné při důsledném prosazování principu genderové rovnosti zohlednit. První rovinou je genderová citlivost a rovné příležitosti uvnitř samotné organizace a druhou je rozpoznávání genderových aspektů v dopadech rozvojové a humanitární činnosti organizace. Jedno bez druhého může jen stěží fungovat, a proto je nutné, aby byla genderová optika zohledněna napříč veškerou činností organizace, a to jak ve vnitřních procesech, tak v externích aktivitách.

Součástí příručky je dále všeobecný úvod do problematiky genderového aspektu rozvoje, základní slovník pojmů a přehled dalších zdrojů informací. Použité zdrojové dokumenty analytického rázu v českém a anglickém jazyce lze dohledat v sekci Další zdroje informací - jedná se zejména o Genderovou politiku Charity Česká republika, Příručku pro genderové auditory, genderový manuál Evropské komise *Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in EC Development Cooperation* a příručku Rozvojového programu OSN *Gender mainstreaming in practice*.

<sup>1</sup> Dále je v textu uváděn termín „rozvojové projekty“, přičemž se může jednat i o humanitární aktivity.

<sup>2</sup> Koalice KARAT sdružuje ženské/genderové NNO z regionu střední a východní Evropy a ze zemí Sdružení nezávislých států. Více na [www.karat.org](http://www.karat.org)

<sup>3</sup> Zkráceně je pak v textu použit termín začleňování genderu.

### **POHLAVÍ**

se vztahuje k biologicky determinovaným rozdílům mezi muži a ženami, dívkami a chlapci.

### **GENDER**

se vztahuje k rozdílům mezi muži a ženami, dívkami a chlapci, které jsou vytvářeny a ovlivněny společenským kontextem. Jedná se o rozdíly v očekávaném chování žen a mužů, dívek a chlapců ve společnosti, ve veřejném a soukromém životě.

### **GENDEROVÁ ROVNOST**

znamená, že ženy a muži, dívky a chlapci jsou si rovni před právem, v příležitostech a ve všech dalších aspektech jejich životů. Genderová rovnost znamená, že obě pohlaví mají možnost své vlastní volby, aniž by jim byly vnucovány společensky vytvořené genderové role.

### **GENDER MAINSTREAMING**

je strategie pro dosažení genderové rovnosti. Znamená začleňování genderového hlediska na dvou úrovních: 1. průřezově do všech úrovní tvorby politik, programů a projektů a 2. prostřednictvím specifických aktivit pro posílení postavení žen a dívek.

### **POSÍLENÍ POSTAVENÍ ŽEN** (anglicky women's empowerment)

se vztahuje k procesu získávání moci a kontroly nad vlastním životem. Zahrnuje rozšíření možností žen a dívek jak využít svá práva a schopnosti, jak zlepšit přístup ke zdrojům (politickým, ekonomickým, informačním apod.) a k jejich kontrole.

### **GENDEROVÉ HLEDISKO**

znamená zvážení rozvojového záměru či rozvojové aktivity z pohledu žen a mužů, dívek a chlapců s cílem zohlednit v plánované aktivitě jejich potřeby, priority a zkušenosti.

### **GENDEROVÉ VZTAHY**

odkazují k rozložení moci mezi muži a ženami, chlapci a dívkami, v soukromí (v rodině, v manželství) i ve veřejné sféře (ve škole, na trhu práce, v politice apod.). Genderové vztahy nejsou statické, ale mění se jako důsledek ekonomického vývoje, legislativních a politických změn nebo sociálních a kulturních podmínek.

### **GENDEROVÁ ANALÝZA CHUDOBY**

znamená zanalyzovat chudobu z genderového hlediska, tj. objasnit příčiny a dopady existujících genderových nerovností, rozdílných potřeb, priorit a zkušeností obou pohlaví. Cílem je promítnout zjištění analýzy do plánovaného projektu tak, aby měl pozitivní dopad na obě pohlaví a vedl ke snížení genderových nerovností. Analýza staví na kvantitativních a kvalitativních datech a je potřebná před naplánováním samotného projektu.

“Poskytnutí plných práv ženám, posílení práv žen a jejich plné zapojení založené na rovnosti ve všech oblastech lidské společnosti včetně účasti na procesu rozhodování a přístupu k moci jsou základní podmínky pro dosažení rovnosti, rozvoje a míru,”

Pekingská akční platforma OSN, 1995

Diskriminace žen a dívek na základě tradic (ženské obřízky, předčasné sňatky, porušování reprodukčních a sexuálních práv, domácí násilí atd.), úmrtnost matek, břemeno domácí neplacené práce, nerovný přístup na trh práce, k politické participaci nebo k ekonomickým zdrojům – to je jen několik příkladů přetrvávajících genderových nerovností, které

v rozvojovém světě brzdí plnohodnotný vývoj společnosti a brání účinnému potírání chudoby. Problémy genderového rozměru mohou dosahovat dalších vážných forem porušování lidských práv žen v zemích postižených humanitárními katastrofami nebo konfliktem, například v podobě sexuálního a psychického násilí.

I přes snahu mezinárodního společenství v čele s Organizací spojených národů (OSN) zabývat se otázkou práv žen a genderové rovnosti zůstává nadále obrovská propast mezi formálními závazky a jejich praktickým naplňováním. Ukazuje se, že bez genderového úhlu pohledu na rozvojovou spolupráci nejsou lidská práva v celé své šíři a s nimi spojené mezinárodní normy a závazky v oblasti boje s chudobou

### PROPOJENÍ GENDERU A ROZVOJE

- Každý rok zemře více než půl milionu žen a dívek během těhotenství a porodu a 3.7 milionů novorozenců během prvních 28 dní svého života.
- Úmrtí matek by se dalo přibližně v 80 procentech zabránit, kdyby ženy měly přístup k základní mateřské a zdravotní péči.
- 82 milionů dívek v rozvojových zemích, které jsou nyní ve věku 10 až 17 let, uzavře sňatek před 18 rokem svého věku.
- Ženy vkládají zpět do domácnosti 90 procent svého příjmu, zatímco muži jen 30 až 40 procent.

Zdroj: UNDP, World Economic Forum

dostatečně dodržovány, což je i základním argumentem pro gender mainstreaming.

Hned v úvodu je nutné upozornit, že gender není synonymem pro ženy, přestože je s nimi častěji spojován, neboť rovnost žen a mužů, dívek a chlapců<sup>4</sup> před právem, v příležitostech, v přístupu ke zdrojům, i v dalších aspektech života (neboli genderová rovnost) je tradičně více odepírána ženám a dívkám. Gender a genderová rovnost se nicméně týká žen i mužů a společnosti jako celku. Genderová rovnost neznámá, že zastoupení obou pohlaví v projektu musí být půl na půl nebo že ženy a muži mají být stejní, ale jedná se o zohlednění rovnosti v právech, v příležitostech, v participaci, v přístupu ke zdrojům a k jejich kontrole. Ženy a muži žijí ve společnosti odlišné životy, jejich každodenní realita je jiná, a proto je důležité jejich realitu zkoumat, popsat a zohlednit v rozvojových intervencích. Pro efektivní naplňování principu genderové rovnosti je nezbytné zvážit každý rozvojový záměr z genderového hlediska, tedy z pohledu žen a mužů, promítnout zjištění do všech částí tvorby projektu a zároveň vytvářet specifické projekty na posílení postavení žen.

<sup>4</sup> Dále je používáno spojení ženy a muži, přičemž je myšleno i dívky a chlapci

Genderová rovnost a práva žen mají v globální rovině silný mandát v podobě mnoha mezinárodních smluv a instrumentů. Klíčovým dokumentem je Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW) z roku 1979, která je mezinárodní lidskoprávní normou týkající se práv žen. Dále je to Vídeňská deklarace z roku 1993, v které je zdůrazněno, že „Lidská práva žen a dětí ženského pohlaví jsou nezcizitelnou, nedílnou a nedělitelnou součástí všeobecných lidských práv.“ V roce 1995 byl na čtvrté světové konferenci o ženách v Pekingu formulován zatím nejobsáhlejší globální rámec práv žen, když tehdejších 189 členských států OSN přijalo Pekingskou akční platformu představující agendu pro posílení postavení žen. Tato akční platforma je nejkomplexnějším a nejobsáhlejším dokumentem pro aplikaci gender maintreamingu. Na globální úrovni byly dále přijaty Rozvojové cíle tisíciletí, které utvrzují důležitost genderu a rozvoje. Cíl č. 3 je definován jako podpora genderové rovnosti a posilování postavení žen a další cíle s genderovou problematikou úzce souvisejí (cíl č. 4. Omezit dětskou úmrtnost, cíl č. 5. Zlepšit zdraví matek, cíl č. 6. Bojovat proti HIV/AIDS). Průřezové zohlednění genderu je nezbytné pro dosažení všech rozvojových cílů. Mezi důležité nástroje patří také rezoluce Rady bezpečnosti OSN týkající se role žen v mírových vyjednáváních a v zajišťování bezpečnosti, jmenovitě rezoluce č. 1325 o ženách, míru a bezpečnosti a navazující předpisy (rezoluce č. 1820, 1888, 1889).

Co se týče závazků Evropské unie (EU), Evropský konsensus o rozvoji (2005) vyzdvihuje posílení postavení žen jako klíč k veškerému rozvoji, přičemž zdůrazňuje, že rovnost žen a mužů by měla být základní částí všech politických strategií. Na Evropský konsensus pak navazují závěry Rady EU o rovnosti mužů a žen a posílení postavení žen v rámci rozvojové spolupráce (2007) a sdělení Evropské komise nazvané Rovnost žen a mužů a posílení postavení žen v rámci rozvojové spolupráce (2007), které potvrzují dvojí přístup: zohlednění genderu jako průřezového principu a vytváření specifických aktivit pro posílení postavení žen. Nejnovějším nástrojem na evropské úrovni je Akční plán pro období 2010 – 2015 týkající se genderové rovnosti a posilování postavení žen v rozvoji, který je pojat jako operační nástroj EU a jejích členských států při prosazování genderové rovnosti vůči partnerským zemím.

Také Česká republika (ČR) se zavázala naplňovat výše uvedené závazky. Gender je v koncepčních dokumentech zahraniční rozvojové spolupráce ČR uveden jako průřezový princip. Nová Koncepce zahraniční rozvojové spolupráce ČR na léta 2010 – 2017 zdůrazňuje, že ČR bude usilovat o zohledňování rovnosti žen a mužů na dvou úrovních: průřezově, tj. uplatněním tohoto hlediska při programování rozvojové spolupráce a v jednotlivých fázích projektového cyklu a tématicky, tj. prostřednictvím specifických projektů zaměřených na posílení postavení žen.<sup>5</sup>

Závazky v oblasti genderové rovnosti se vztahují nejen na vlády, ale na všechny aktéry rozvojové spolupráce včetně NNO. Mezinárodní občanská společnost kromě implementace projektů navíc zastává roli hlídacího psa při monitoringu plnění závazků a partnera při tvorbě politik, a tudíž by měla být o krok napřed. Příkladem toho je globální GEAR (Gender Equality Architecture Reform) kampaň nevládních organizací za novou genderovou entitu OSN nebo

<sup>5</sup> *Koncepce zahraniční rozvojové spolupráce České republiky na období 2010 - 2017*, MZV, s. 19, [http://www.mzv.cz/public/5b/5c/67/501254\\_391744\\_Koncepce\\_ZRS.doc](http://www.mzv.cz/public/5b/5c/67/501254_391744_Koncepce_ZRS.doc)

strategie evropské platformy CONCORD<sup>6</sup> na období 2009 – 2016 kladoucí zvláštní důraz na gender v rozvoji.

V samotných cílových zemích rozvojové spolupráce jsou mezinárodní závazky taktéž důležitým nástrojem podpory práv žen a prosazování změn směrem k větší genderové rovnosti. Například v Gruzii využívají ženské organizace závazek CEDAW jako hlavní rámec při programování projektů. Jedná-li se například o intervence ve venkovských oblastech, je při programování použit článek 14 z dokumentu CEDAW, který specificky hovoří o postavení, potřebách a roli venkovských žen – například odstavec 14 g vyzdvihuje potřebu zajistit ženám „přístup k zemědělským úvěrům a půjčkám, tržním zařízením, vhodné technice a [na] stejné zacházení při pozemkových a agrárních reformách, jakož i v programech osidlování země.“

---

## GENDEROVÁ ROVNOST JAKO NÁSTROJ SNÍŽOVÁNÍ CHUDOBY

Genderové nerovnosti jsou jednou z hlavních překážek zajištění efektivního snižování chudoby a udržitelného rozvoje. Většinu chudých na světě představují ženy a nelze tedy efektivně bojovat s chudobou a zároveň opomíjet pohlaví, které jí trpí nejvíce. V zemích globálního Jihu<sup>7</sup> se genderové nerovnosti promítají do všech aspektů chudoby – od nedostatku lékařské péče, nerovný přístup ke vzdělání, pracovním příležitostem, ke zdrojům jako je půda nebo mikropůjčky, až po možnosti reprezentovat své zájmy v rámci politického rozhodování. Chudoba souvisí také s věkem, etnicitou, kastou, společenským postavením atd., přičemž i v těchto skupinách se projevují genderové nerovnosti.

Ženy a muži zažívají chudobu odlišně a mají i odlišné potřeby a představy, jak se z ní vymanit. Pro zefektivnění dopadu rozvojové intervence na snižování chudoby je nezbytné brát v potaz cíl genderové rovnosti a zohlednit potřeby, zkušenosti a priority obou pohlaví. Zkušenosti ukazují, že ženy, které mají možnost uplatňovat svá práva, jsou vzdělanější, zdravější a mají více možností na trhu práce či v přístupu ke zdrojům. Zlepšení postavení žen se pak odráží i v dalších generacích. Platí například, že čím delší školní docházka, tím má žena méně dětí a tím jsou její děti zdravější a lépe vyživované. Vzdělaná žena s větší pravděpodobností pošle do školy i své děti, čímž se rozbíjí mezigenerační pouta chudoby. Zapojení žen do ekonomiky jde ruku v ruce se zlepšením ekonomických podmínek rodin, neboť ženy reinvestují většinu svého příjmu zpět do domácností.

---

## DVOJÍ PŘÍSTUP PRO DOSAŽENÍ GENDEROVÉ ROVNOSTI

Hlavní strategií pro dosažení genderové rovnosti je strategie gender mainstreaming neboli začleňování genderového hlediska do projektů/politik/programů na dvojí úrovni: jako průřezové téma v projektech/politikách/programech a prostřednictvím aktivit zaměřených na posílení postavení žen. Potřeba tohoto dvojího přístupu byla poprvé definovaná

---

6 Evropská konfederace rozvojových nevládních organizací

7 Ustálený výraz pro rozvojové země



v Pekingské akční platformě. Gender mainstreaming se netýká jen projektů, ale předpokladem pro jeho naplňování je také uplatňování pravidel rovných příležitostí v politikách organizace, ať už na úrovni řízení lidských zdrojů nebo ve strategických dokumentech organizace.

**Průřezovým začleňováním genderu** do projektů je míněno promítnutí genderového hlediska do analýzy chudoby a všech fází projektového cyklu. Gender jako průřezové téma by měl být zohledněn ve všech rozvojových projektech, i když se na první pohled může zdát u některých projektů jako nepodstatný – například u projektů zaměřených na oblast životního prostředí nebo na budování infrastruktury. Například u projektu výstavby školy je potřeba zjistit, zda plánované umístění nové školy je pro místní dívky a chlapce z kulturního, sociálního či bezpečnostního hlediska vhodné a promítnout do projektu zjištění genderového rozměru, jako je třeba potřeba zajistit pro dívky prostory pro osobní hygienu nebo postavit školu na dostupném a bezpečném území.

Vzhledem k přetrvávajícímu znevýhodněnému postavení žen je důležité vytvářet specifické **projekty zaměřené na posílení postavení žen**. Posílení postavení znamená nejen rovnost příležitostí v právech, v přístupu k rozhodování, ke zdrojům apod., ale zároveň získání moci rozhodnout se, jak tato práva a příležitosti v praxi naplnit. Může se jednat o projekty podporující zapojení žen do rozhodování (např. zvýšení politické participace žen na místní úrovni, zapojení žen do rozhodování v rámci výstavby nových stavení), projekty zaměřené na zvyšování povědomí o právech žen či specifické aktivity na posílení ekonomického, politického nebo sociálního postavení žen.

#### PROJEKT NA POSÍLENÍ POSTAVENÍ VÁLEČNÝCH VDOV

Dlouhotrvající válečný konflikt na Srí Lance zanechal 33 000 vdov po válečných obětech. Vládní úřady nemají žádnou strategii pomoci těmto vdovám, ty se potýkají se ztrátou osobních dokumentů (což znamená odmítnutí lékařské péče, vzdělání, majetkových práv), s nedostatkem příležitostí k obživě a čelí i sexuálnímu obtěžování a znásilněním.

Na základě tohoto zjištění Charita Česká republika připravila projekt zaměřený na zlepšení životních podmínek a sociálního postavení vdov a tím i zvýšení jejich bezpečnosti a ekonomické nezávislosti. Projekt řeší nejen krátkodobé problémy jako je zneužívání vdov ze strany společnosti a ztráty nároku na dědictví, ale také dlouhodobé cíle jako je potírání diskriminace, zviditelnění rovných příležitostí pro ženy a muže, posílení kapacit a podpora ženských iniciativ.

Projekt je zacílen nejméně na 150 válečných vdov, z nichž většina se stará o čtyř až pětičlennou rodinu složenou z dětí i prarodičů. Projekt probíhá ve spolupráci s místní samosprávou a NNO. Součástí aktivit projektu je mimo jiné vytvoření kooperativ a ženských skupin, které budou pomáhat ostatním vdovám v oblasti s rozvojem drobných výtěžných aktivit. V celkovém dopadu tak projekt přispívá k vybudování ekonomické nezávislosti, bezpečnosti a zlepšení vztahů v oblastech zasažených válečným konfliktem.

Zdroj: Charita ČR

Genderové rovnosti a posílení postavení žen lze jen těžko dosáhnout bez podpory nebo zapojení mužů do prosazování těchto cílů. Genderové nerovnosti jsou mnohdy pevně ukotvené ve strukturách společnosti a do jejich odbourávání je nezbytné zapojit také muže. Příkladem takového genderového projektu může být všeobecné řešení jako je vzdělávání mužů o právech žen nebo řešení specifických problémů, které se mohou objevit jako důsledek konfliktu či ekonomické krize – například zvyšující se nezaměstnanost mužů může vést k jejich frustraci, kterou si kompenzují ve svých domovech, což může mít za následek zvýšené násilí na ženách.

## ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI V ORGANIZACI

Pro pochopení a efektivní naplňování principu genderové rovnosti v rozvojových aktivitách v cílových zemích je zásadní řídit se tímto principem také v rámci interních organizačních procesů a vlastní politiky organizace ve vztahu k zaměstnancům – mužům i ženám. Organizace, která sama respektuje rovné příležitosti žen a mužů, je schopná přistupovat citlivě k genderovým otázkám i ve svých projektech, neboť si uvědomuje rozsah a dopady působení svých rozvojových aktivit na obě pohlaví.

### ZAČLEŇOVÁNÍ GENDEROVÉHO HLEDISKA V ORGANIZAČNÍCH PROCESECH

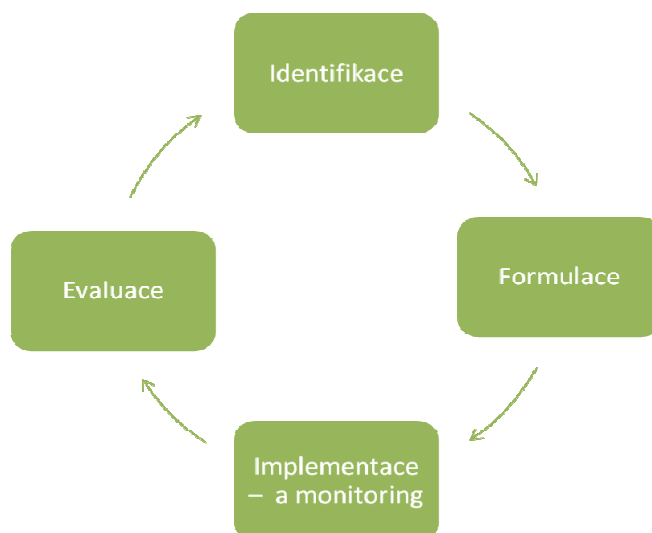
Pokud organizace přistupuje k otázce rovných příležitostí poprvé, je nutné, aby si uvědomila, jak splňuje představu rovných příležitostí pro muže a ženy a zda je této představě nakloněná. Pokud organizace nenarazí v této otázce na rozpor, může pokračovat dál následujícími kroky:

1. Genderová analýza organizace: Jako první je potřeba prozkoumat organizaci a vytipovat oblasti interních procesů a pravidel, kde by mohlo z genderového hlediska docházet ke zjevné nebo skryté diskriminaci. V těchto oblastech pak nastavit takové procesy, aby k diskriminaci z důvodu pohlaví nemohlo docházet. V rámci genderové analýzy by se také mělo prostřednictvím rozhovorů se zaměstnanci a zaměstnankyněmi zjistit, jak se cítí muži a ženy v organizaci z hlediska rovných příležitostí. Cítí se být v menšině? Mohou sladovat práci a soukromí? Cítí se být někým/něčím ohroženi? Setkali se se sexuálním obtěžováním? Rozumí podstatě rovných příležitostí a nediskriminaci na základě pohlaví?
2. Vytvoření genderové politiky organizace spolu s kontrolními mechanismy její implementace a konkrétními zodpovědnostmi jednotlivých osob. Naplňování genderové politiky by se mělo pravidelně vyhodnocovat.
3. Vzdělávání v rovných příležitostech: V dané oblasti je potřeba se neustále vzdělávat a hlavně koncepty šířit v rámci organizace. Gender a role mužů a žen ve společnosti jsou spojovány s množstvím stereotypů, proto je potřeba o nich diskutovat a postupně je odbourávat, aby činnost a projekty organizace byly genderově citlivé a tyto stereotypy nešířily.
4. Monitoring úrovně naplňování principu rovných příležitostí a jeho posilování. Na základě zjištěných skutečností neustále přizpůsobovat genderovou politiku a její implementaci.

## UKÁZKY ZÁKLADNÍCH OBLASTÍ GENDEROVÉ ANALÝZY ORGANIZACE

- ❖ Zohledňuje organizace rovné příležitosti žen a mužů ve své vizi, plánu rozvoje, marketingových a komunikačních strategiích? Jsou zavedena nějaká proaktivní opatření v oblasti rovných příležitostí žen a mužů v organizaci, např. pravidla pro diverzitu týmů apod.?
- ❖ Zohledňuje organizace rovné příležitosti žen a mužů v interních dokumentech (např. v etickém kodexu organizace, pracovním řádu, platových předpisech)? Je v těchto dokumentech obsažen zákaz diskriminace na základě pohlaví (ale i na základě rasy, náboženství, věku atd.)? Je zajištěn transparentní a nediskriminační způsob odměňování?
- ❖ Jsou benefity přidělovány a umožňovány bez ohledu na pohlaví?
- ❖ Je umožněno profesní vzdělávání, které je dostupné všem bez ohledu na pohlaví, případně pouze s ohledem na postavení v organizaci/instituci? Existují plány osobního rozvoje? Je určena zodpovědná osoba, která má na starosti osobní rozvoj a zjišťování potřeb zaměstnanců a zaměstnankyň?
- ❖ Jaké jsou podmínky pro možnost sladování rodinného a pracovního života? Jsou výhody spojené s péčí o osobu blízkou dostupné všem? Existují možnosti pro sladění pracovního a soukromého života (a to nejen pro rodiče malých dětí)?
- ❖ Je komunikace směrem k veřejnosti genderově neutrální?
- ❖ Jaké je postavení žen a mužů v organizaci/instituci (rozložení mužů a žen na pozicích)? Jaké je postavení žen a mužů v rozhodovacích a ve správních orgánech? Je toto rozložení sledováno a vyhodnocováno?
- ❖ Je zajištěn transparentní a nediskriminační způsob přijímání/propouštění zaměstnanců? Existuje mechanismus odvolání se proti propuštění?
- ❖ Jsou zajištěny mechanismy vedoucí k odbourání potenciálu sexistického chování a sexuálního obtěžování?
- ❖ Je prováděna pravidelná aktualizace vizí a misí organizace a ostatních dokumentů v souladu se vznikajícími potřebami žen i mužů v organizaci i v jejím okolí (pracovním, projektovém)?
- ❖ Jsou zjištěny a popsány možnosti pro přesídlení nejbližší rodiny zaměstnanců/zaměstnankyň pracujících na zahraničních misích v určené destinaci (možnosti přesídlení, finanční, kulturní, politická a společenská rizika)? Jsou tyto podmínky předem komunikovány zájemcům a zájemkyním? Probíhá výběr do misí bez stereotypních očekávání vhodnosti pozice pro muže nebo ženu?
- ❖ Jsou zahraniční zaměstnanci a zaměstnankyně najímáni tak, aby byl zajištěn rovný přístup k mužům a ženám? Jsou najímáni v souladu se zapojením obou pohlaví, tak, aby byla v misi zajištěna přítomnost názoru a zkušenosti mužů a žen v dané destinaci?

Častým nástrojem realizace rozvojových projektů českých NNO, ať plně či částečně, je projektový cyklus skládající se ze čtyř částí: (i) identifikace tématu, (ii) formulace projektu, (iii) implementace a monitoring a (iv) evaluace. Ve všech částech by měl být gender průřezově začleněn.



Začlenění genderového hlediska do projektu začíná hned v první fázi identifikace tématu a to provedením genderové analýzy chudoby před samotným navržením projektu. Genderová analýza je klíčovým krokem, neboť připravuje základ pro začlenění genderového aspektu do všech fází projektového cyklu. Genderová analýza určí, jak a do jaké míry budou ženy a muži projektem ovlivněni. Ve všech fázích začleňování genderového hlediska by měla být zajištěna maximální možná míra participace partnerských organizací a cílových skupin projektu – mužů i žen.

### IDENTIFIKACE - GENDEROVÁ ANALÝZA CHUDOBY<sup>8</sup>

Promítnutí genderového aspektu do analýzy chudoby znamená získat kvalitativní a kvantitativní data vypovídající o postavení žen a mužů ve společnosti a zjistit informace o existujících nerovnostech mezi oběma skupinami v dané zemi, oblasti či komunitě. Pro získání pohledu na problematiku v celém jejím rozsahu by analýza měla pokrývat genderové otázky jak na **úrovni národní, tak na úrovni komunity a domácnosti**. Analýzou jsou zjišťovány role žen a mužů v dané společnosti, jejich rozdílné potřeby, zkušenosti, míra participace na rozhodování, přístup ke zdrojům a k rozvoji, podíl na kontrole zdrojů a možnosti zapojení se do plánovaného projektu. Cílem je zohlednit výsledky genderové analýzy do plánované rozvojové intervence a zajistit tím pozitivní dopad projektu na obě pohlaví a tedy na snižování genderových nerovností. Výsledky genderové analýzy chudoby

<sup>8</sup> Tato příručka kombinuje několik donorských přístupů, přičemž nejvíce čerpá z příručky Evropské komise *Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in EC Development Cooperation* a z příručky UNDP *Gender mainstreaming in practice*, viz Další zdroje informací.

zároveň určí, zda je vedle průřezového začlenění genderového aspektu potřeba specifických aktivit zaměřených na ženy či muže.

## ZDROJE PRO ANALÝZU

Informace lze čerpat z různých zdrojů, na začátku je pro zmapování národní úrovně vhodné využít dostupných národních statistik a zpráv jakož i výstupů mezinárodních institucí jako je například Rozvojový fond OSN pro ženy (UNIFEM) či ostatních dárců. Poté je nutné informace potřebné pro konkrétní projektový záměr doplnit prostřednictvím rozhovorů, workshopů a setkání s místními partnery, s organizacemi i s jedinci, včetně ženských/genderových organizací a aktivistek či aktivistů.

Analýza **nesmí být postavena na předpokladech, ale na skutečných potřebách žen a mužů**, a proto je důležité získat kvalitativní data přímým zapojením různých skupin žen a mužů v komunitě (dle věku, příjmu, různých struktur domácností apod.) do identifikace rozvojového problému. Zároveň by konzultační setkání měla probíhat zvláště s muži a zvláště se ženami, je-li to nutné k zajištění svobodného vyjádření.

Dalším zdrojem pro analýzu jsou **programové a projektové dokumenty organizace**. Organizace může vycházet ze své dlouhodobější strategie pro danou zemi, je-li to relevantní, i ze zkušeností a výsledků předchozích projektů. Zdrojem pro analýzu mohou být dále **programové dokumenty dárců**, které by měly obsahovat genderovou dimenzi – jak ve vztahu k posílení postavení žen, tak ve vztahu k průřezovému zohlednění genderového hlediska.

K dispozici jsou různé metodologie genderové analýzy,<sup>9</sup> není však nezbytné striktně se držet jednoho z existujících modelů. Pro navržení genderově citlivého projektu pro začátek postačí zaměřit se v genderové analýze na následující **3 kroky: shromáždit kvalitativní a kvantitativní data rozdělená podle pohlaví, provést analýzu těchto dat z genderového hlediska a navrhnout strategii pro promítnutí zjištění do formulace plánovaného projektu**.

### 1. SHROMÁŽDĚNÍ DAT ROZDĚLENÝCH PODLE POHLAVÍ

Prvním krokem je shromáždění kvalitativních a kvantitativních dat o současné situaci cílové skupiny, které se týká plánovaná rozvojová intervence, a rozdělení těchto údajů dle pohlaví. Kromě dat rozdělených dle pohlaví je důležité zaměřit se na další charakteristiky (např. etnicita, věk, vzdělání), které mohou sehrát roli v pozitivním či negativním dopadu rozvojového projektu. Shromážděné údaje by měly zahrnovat jak obecnější národní rovinu, tak konkrétnější informace o situaci žen a mužů v komunitách a v domácnostech. V rámci sběru údajů podle pohlaví je klíčové zaměřit se zejména na následující oblasti: **životní podmínky žen a mužů a jejich pozice ve společnosti, dělba práce, podíl na rozhodování**,

---

<sup>9</sup> Například metoda Harvard Analytical Framework, Moser Gender Planning Framework, více např. zde: [http://www.siyanda.org/docs\\_gem/index\\_implementation/pf\\_coretext.htm](http://www.siyanda.org/docs_gem/index_implementation/pf_coretext.htm)

**přístup ke zdrojům a k jejich kontrole, praktické a strategické potřeby.** Otázky pro zodpovězení mohou být následující:

- ❖ Jaká je politická a právní situace postavení žen a mužů na úrovni národních a místních politik? Existují strategické dokumenty týkající se naplňování principu genderové rovnosti (periodické zprávy o plnění CEDAW, národní akční plány apod.), o které se lze v projektu opírat?
- ❖ Jaká je dělba práce mezi muži a ženami v sektoru plánované intervence (včetně žen a mužů různého věku, vzdělání, etnicity apod.)? Byly zjištěny změny v dělbě práce (například jako důsledek konfliktu, migrace, rozšíření HIV/AIDS)?
- ❖ Jaká je dělba práce mezi muži a ženami v domácnosti? Kdo je zodpovědný za péči o rodinu a neplacenou práci v domácnosti?
- ❖ Jak se liší přístup žen a mužů ke zdrojům (ekonomickým, politickým) a jejich kontrole, včetně nemateriálních zdrojů jakou jsou znalosti nebo čas? Jaké faktory ovlivňují rozdílný přístup ke zdrojům a jejich kontrole (tradice, vzdělání, věk, majetek)?
- ❖ Kdo na úrovni komunity rozhoduje o využití různých zdrojů, o realizaci různých aktivit? Kdo rozhoduje o využití zdrojů a o aktivitách v domácnosti?
- ❖ Jaké potřeby mají ženy a jaké muži? Jedná se o praktické potřeby (pitná voda, zdravotní péče) nebo o strategické potřeby či zájmy (rovné odměňování, stejná práva)?
- ❖ Jaké jsou rozvojové priority žen a priority mužů?

Ideální je využívat seznam relevantních otevřených otázek, které se vždy při přípravě projektu dále přizpůsobí dané zemi a sektoru plánované intervence. Jedná-li se například o **projekt v konfliktní/postkonfliktní oblasti**, je nezbytné zaměřit se při sběru dat na zjištění dopadu konfliktu na ženy a muže a na možnosti jejich zapojení do postkonfliktní rekonstrukce. U **humanitárního projektu** je nezbytné zjistit možnosti a způsob zapojení žen a mužů do rozhodování o organizaci pomoci a do obnovy postižené oblasti. Při plánování **projektu na posílení postavení žen** by mělo být objasněno, jak místní ženy definují posílení svého postavení a jaké změny jim může projekt přinést. Specifické otázky se týkají sektoru zemědělství, životního prostředí nebo projektů snižování rizika katastrof. Při plánování projektů lze dále využít existujících seznamů kontrolních otázek (Gender Checklist) pro různé sektory – viz Další zdroje informací.

## **2. GENDEROVÁ ANALÝZA SOUČASNÉ SITUACE**

Získáním zejména kvalitativních dat lze objasnit mocenské vztahy mezi muži a ženami, což je podstatou pro začlenění genderového aspektu do projektů. Po shromáždění údajů o situaci žen a mužů a objasnění existujících genderových nerovností je potřeba jít o krok dál a zanalyzovat, **v čem spočívají hlavní příčiny a jaké jsou následky**. Je potřeba položit si následující otázky:

- ❖ Proč tyto nerovnosti mezi muži a ženami existují? Kde jsou hlavní příčiny? Jaké to má dopady na celkový rozvoj? Co je závažné na těchto nerovnostech vzhledem k plánované rozvojové intervenci?

Například při zjištění, že ženy se podílejí na zemědělské produkci až 50 procenty, ale nemají přístup k novým technologiím a ke zdrojům jako jsou mikropůjčky, zemědělské stroje, vzdělávání o nových technologiích apod., je dále potřeba objasnit překážky bránící ženám v přístupu (kulturní, sociální, ekonomické, politické, legislativní) a zdůraznit možné dopady (snížení produktivní kapacity, posilování genderových nerovností).

### 3. STRATEGIE ZOHLEDNĚNÍ ZJIŠTĚNÍ V PLÁNOVANÉM PROJEKTU

Po objasnění rozdílných rolí, zodpovědností a potřeb žen a mužů a objasnění příčin a dopadů existujících nerovností následuje vytvoření strategie pro promítnutí těchto zjištění do plánovaného projektu. Prostřednictvím této genderově senzitivní strategie lze identifikovat způsob jak pomocí projektu snížit genderové nerovnosti a zajistit přínos projektu pro obě pohlaví.

- ❖ Jaké hlavní překážky genderové rovnosti by měly být v projektu uchopeny a prostřednictvím jakých aktivit? Jaké iniciativy mohou zohlednit potřeby obou pohlaví? Jakým způsobem bude zajištěno, že aktivity nepřinesou ženám jen další zátěž? Jak bude v projektu ošetřeno, že následkem aktivit projektu nedojde ke zvýšení genderových nerovností? Je potřeba specifických aktivit na posílení postavení žen? Je potřeba školení o genderové problematice a lidských právech žen pro cílovou skupinu?

---

#### FORMULACE

Genderová analýza chudoby je podkladem pro formulaci genderově citlivého projektu. Při zpracovávání návrhu projektu je nutné vycházet z navržené strategie pro zohlednění potřeb žen a mužů a zmírnění genderových nerovností, které byly identifikovány analýzou. Genderový aspekt by se měl prolínat celým projektovým dokumentem od cílů projektu až po rozpočet. V rámci formulace projektu se lze opírat o kontrolní seznam otázek, nebo-li checklist pro začleňování genderového aspektu:

**POZADÍ A ODŮVODNĚNÍ PROJEKTU:** Obsahuje odůvodnění projektu zjištění z genderové analýzy chudoby? Jsou zmíněny hlavní problémy genderové dimenze na národní úrovni, na úrovni komunity a domácností? Jsou argumenty pro zohlednění genderového aspektu přesvědčivé?

**CÍLE PROJEKTU:** Je genderová rovnost zahrnuta v celkovém cíli projektu (přímo nebo nepřímo)? Jedná-li se o projekt zaměřený na ženy, je jako cíl projektu specificky uvedeno posílení postavení žen? Zohledňuje cíl plánované intervence potřeby a priority žen a mužů? Je cíl projektu zaměřen na vyvážení genderových nerovností skrze zohlednění potřeb žen a mužů?



**CÍLOVÁ SKUPINA:** Je projekt zacílen na muže i na ženy (s výjimkou projektů specificky zaměřených na jedno pohlaví)? Bude projekt přínosem pro cílovou skupinu mužů i cílovou skupinu žen? Kdykoli je to možné, je u cílové skupiny uvedeno namísto všeobecného popisu jako např. chudí lidé/chudí farmáři termín muži a ženy?

**AKTIVITY:** Účastní se plánovaných aktivit muži i ženy? Umožňují všechny aktivity mužům i ženám stejnou možnost participace a konečného užítku/přínosu? Zohledňují aktivity pro jednotlivé výstupy projektu rozdílné role a zodpovědnosti žen a mužů (přístup ke zdrojům, dělba práce apod.) a překážky genderové dimenze? Je za účelem zohlednění genderového hlediska potřeba doplňujících aktivit (např. školení, doplňující studie)?

**KVANTITATIVNÍ INDIKÁTORY:** Ověřují stanovené indikátory pro měření cílů genderové hledisko každého z cílů? Jsou indikátory rozděleny podle pohlaví? Jsou cíle nastaveny tak, aby aktivity byly dostatečně genderově vyvážené (například co se týče participace žen a mužů na školení – jsou stanoveny kvóty)? Jsou stanovené genderové indikátory (přístup žen a mužů ke zdrojům, ke službám) realistické vzhledem k současným genderovým nerovnostem a překážkám?

**KVALITATIVNÍ INDIKÁTORY:** Jsou v návaznosti na kvalitativní data zjištěná genderovou analýzou stanoveny kvalitativní indikátory vztahující se zejména k vnímání a zkušenosti žen a mužů (např. indikátor povědomí o genderové problematice se významně zvýšilo, indikátor aktivního zapojení žen do rozhodování)?

**ROZPOČET:** Jsou v rozpočtu zahrnuty výdaje na aktivity, které podporují genderovou rovnost, např. zabezpečení péče o děti? Je v rozpočtu zahrnuta položka na speciální školení o gender mainstreamingu nebo položka na případné konzultace s genderovými experty? Je v rozpočtu zajištěno rovné odměňování žen a mužů, tj. stejná odměna za stejnou práci?

---

## IMPLEMENTACE A MONITORING

Během realizace projektu a monitorování stanovených výstupů a cílů je nezbytné používat indikátory rozdělené podle pohlaví a sledovat, zda je celkový proces implementace genderově citlivý. Zároveň je potřeba kontrolovat, zda nevznikají nové problémy genderové dimenze.

**IMPLEMENTACE:** Kdo realizuje plánované aktivity? Účastní se realizace a rozhodování v projektu aktivně muži i ženy (projektový tým, projektový partneři i cílová skupina)? Je genderový aspekt zohledňován v rámci jednotlivých kroků naplňování projektu (například při úpravách průběhu aktivit vycházejících z aktuální situace zjištěné v místě působení, která nebyla známa před začátkem projektu)? Prošel implementační tým projektu školením gender mainstreamingu, aby bylo zajištěno zohlednění genderového aspektu během realizace projektu? Jsou projektovému týmu v případě potřeby k dispozici konzultace ohledně genderových otázek?

**MONITORING:** Je proces realizace projektu průběžně monitorován z genderového hlediska a jsou zjištěná zaznamenána v průběžných zprávách? Je monitorováno a zaznamenáno plnění

genderových indikátorů? (např. zda je rozhodování na úrovni projektu genderově vyvážené)? Je věnována pozornost možným novým problémům genderové dimenze (např. zda participace žen na projektových aktivitách nevedla ke zvýšení jejich pracovní zátěže)?

## EVALUACE

Evaluace projektu by měla zahrnovat genderovou dimenzi, tedy dopad projektu na ženy a muže a na vztahy mezi nimi. V případě, že projekt postrádá genderový aspekt, evaluační zpráva by měla toto zdůraznit a navrhnout doporučení na změnu. Projekty mohou být evaluovány interně nebo externě, přičemž externí evaluace je časově a finančně náročnější a vyžaduje i specifickou metodiku týkající se efektivity projektu z hlediska genderového dopadu. Nicméně touto cestou se může organizace mnohemu naučit a získat cenný pohled na vlastní činnost od nezávislé osoby.

Druhou možností je interní evaluace, která je časově a finančně méně náročná, ale vyžaduje po organizaci vysoké uvědomění si genderového tématu a velmi kvalitní nastavení indikátorů před zahájením projektu. Tento typ evaluace může být zpracováván jak v průběhu projektu, tak po jeho ukončení a je zakončen vyhotovením evaluační zprávy. Projektový tým může využít hned několik následujících základních otázek pro popis dopadu projektu na ženy a muže a na genderové vztahy:

- ❖ Zabývá se evaluační zpráva plněním genderových cílů (je-li prosazování genderové rovnosti/posílení postavení žen specifickými cílem projektu)? Hodnotí zpráva jak se různí stakeholdři (tj. skupiny či jednotlivci zapojení do projektu – muži i ženy) účastnili přípravy a realizace projektu? Je uvedeno, zda a jak projekt zohlednil potřeby obou pohlaví? Hodnotí zpráva dopad projektu na ženy a na muže a na genderové vztahy (např. zda došlo ke změnám v přístupu ke zdrojům a jejich kontrole, zda se změnila dělba práce mezi muži a ženami, zda se změnily mocenské vztahy a svoboda rozhodování jako důsledek projektu, zda došlo k posílení zdrojů pro zlepšení postavení žen jako je vzdělávání, zaměstnání v moderním sektoru, kontrola vlastního příjmu apod.)? Je uvedeno, jakým způsobem budou závěry z projektu zohledněny při plánování dalšího projektu?

## GENDEROVÉ UKAZATELE

Ukončené projekty je vhodné vyhodnocovat z genderového hlediska, aby organizace měla přehled, zda svými projekty přispívá k cílům genderové rovnosti a posílení postavení žen. Pro začátek lze použít jednoduché genderové ukazatele a přiřadit projektu ukazatel genderově pozitivní, negativní nebo neznámý. Organizace by si měla vytyčit cíl zvyšovat počet projektů zařazených do skupiny genderově pozitivní a snižovat počet projektů označených ukazatelem genderově negativní nebo neznámý.

### GENDEROVĚ POZITIVNÍ

Genderově pozitivní ukazatel znamená, že projekt měl pozitivní dopad na genderovou rovnost/posílení postavení žen a na budování kapacit v začleňování genderového hlediska. Kritéria pro zhodnocení projektu jako genderově pozitivního:

- V rámci plánování projektu či v průběhu realizace projektu byla provedena genderová analýza chudoby a její výsledky byly promítnuty do projektu.
- Genderová rovnost/posílení postavení žen je explicitně uvedena mezi cíli projektu, popřípadě není součástí samotných cílů projektu, ale je důležitým komponentem projektu.
- Prosazování genderové rovnosti je promítnuto v aktivitách projektu.
- V rámci monitoringu a evaluace byly vyvinuty genderově citlivé ukazatele a byl zjištěn dopad projektu na muže a ženy a na genderové vztahy.

### GENDEROVĚ NEGATIVNÍ

Genderově negativní znamená, že projekt přispěl ke zhoršení genderové rovnosti nebo situace zůstala nezměněná přes úmysl začlenění genderového hlediska. Kritéria pro zhodnocení projektu jako genderově negativního:

- V rámci plánování projektu ani v průběhu realizace projektu nebyla provedena genderová analýza chudoby. Popřípadě byla provedena genderová analýza a její výsledky byly promítnuty do projektu, nicméně se nepodařilo realizovat projekt tak, aby měl pozitivní dopad na muže i na ženy a na genderové vztahy.

### NEZNÁMÝ

Zařazení do skupiny neznámý znamená, že neexistuje dostatek informací pro zařazení do skupiny pozitivní nebo negativní. Kritéria pro zařazení projektu do této skupiny:

- V rámci plánování projektu ani v průběhu realizace projektu neproběhla genderová analýza chudoby
- Prosazování genderové rovnosti/posílení postavení žen není vůbec zmíněno mezi cíli v projektovém záměru ani v dalších částech projektové dokumentace nebo je zmíněno pouze vágně (například jedna věta o dodržování rovnosti žen a mužů v kolonce udržitelnosti projektu).

## ZÁVĚR

Z předešlého textu vyplývá, že začleňování genderu do rozvojových projektů je komplexní proces, který vyžaduje jak určité znalosti samotného tématu, tak i znalosti jeho souvztažnosti s rozvojem a danou konkrétní komunitou. Je tedy vhodné vyčlenit v organizaci osobu, která se bude tématem zabývat na úrovni interní a externí, bude aktivně sledovat a vyhodnocovat situaci a předkládat vedení organizace pravidelné výstupy. Proto je také nezbytná podpora tématu ze strany vedení organizace. Stejně tak je nutné průběžné vzdělávání v oblasti genderové tematiky a zajištění genderové citlivosti k cílovým skupinám. Proces nastavování rovných příležitostí v organizaci, v její činnosti a projektech má dlouhodobý charakter, a proto je vhodné, aby gender byl také jasně zakotven ve filozofii a poslání organizace. Pokud se organizace rozhodne gender a rovné příležitosti zavést jako jeden ze svých etických pilířů, bude to pro všechny zainteresované strany velkým a trvalým přínosem, a to nejen ve výsledcích činnosti organizace, ale i ve formě ocenění ze strany vlastních zaměstnanců a zaměstnankyň.

Genderová rovnost a posílení postavení žen je nezbytnou podmínkou sociální spravedlnosti a rozvoje a přesto, že se může toto téma jevit jako komplikované, existuje již celá škála podpůrných a školících materiálů. Dokladem toho je i tato příručka. Inspirací mohou být dále materiály OSN nebo vyspělých dárcovských zemí, kde je gender v samém středu pozornosti rozvojové spolupráce. Jako podnět lze využít manuály, gender checklisty pro jednotlivé sektory, genderové strategie a další zdroje informací, které jsou uvedené v následující sekci.

## DALŠÍ ZDROJE INFORMACÍ

### GENDER A ROZVOJ V ČR

#### ANALÝZY A POLICY DOKUMENTY

Horký, Ondřej. Gender a rozvoj: co nás rozděluje, co nás spojuje. *Gender, rovné příležitosti výzkum*, 9(2), 10–21. 2008 (cit. 14. 6. 2010). [www.genderonline.cz/download/Rocnik09\\_2\\_2008.pdf](http://www.genderonline.cz/download/Rocnik09_2_2008.pdf)

Horký, Ondřej, Lukášová, Míla. *Strategie začlenění genderu do české rozvojové spolupráce: ne móda, ale nutná podmínka efektivity*. Ústav mezinárodních vztahů, Centrum ProEquality/Otevřená společnost, o.p.s., září 2009 (cit. 14. 6. 2010). <http://www.iir.cz/upload/PolicyPapers/2009/Horky-Lukasova.pdf>

*Gender Equality and Women's Empowerment: Towards More Equitable and Effective Development Cooperation in the Czech Republic*. FoRS Policy Brief, FoRS, květen 2010 (cit. 14. 6. 2010). <http://www.proequality.cz/res/data/007/000858.pdf>

O'Sullivan, Míla, Šimůnková, Blanka. „Mezinárodní dimenze naplňování Pekingské akční platformy,“ „Ženy a ozbrojený konflikt – mezinárodní dimenze,“ „Lidská práva žen – mezinárodní dimenze.“ In:

Wennerholm Čáslavská, Tereza, Kubálková P. (ed.): *Ženy a česká společnost: Hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking + 15)*. Centrum ProEquality/Otevřená společnost, o.p.s., březen 2010, 125 – 147 (cit. 14. 6. 2010).  
<http://www.proequality.cz/res/data/007/000852.pdf>

Šimůnková, Blanka. *Gender Questions in Development Cooperation: Emerging Issues in the Czech Republic's Bilateral Programmes*. Master Thesis, Institute of Social Studies, Hague: 2009 (cit. 14. 6. 2010). <http://www.proequality.cz/res/data/006/000781.pdf>

## GENDER V ČINNOSTI ROZVOJOVÝCH NNO

*Genderová politika Charity ČR*. Centrum ProEquality, Charita ČR (cit. 14. 6. 2010).  
[http://www.charita.cz/Data/files/harp-ke-stazeni/GENDEROVA\\_POLITIKA\\_CHCR\\_final.pdf](http://www.charita.cz/Data/files/harp-ke-stazeni/GENDEROVA_POLITIKA_CHCR_final.pdf)

*Toolkit pro novináře Gender a rozvojový svět. Člověk v tísni* (cit. 14. 6. 2010).  
[http://www.rozvojovka.cz/download/pdf/pdfs\\_228.pdf](http://www.rozvojovka.cz/download/pdf/pdfs_228.pdf)

## WEBOVÉ STRÁNKY

České fórum pro rozvojovou spolupráci (FoRS):  
[www.fors.cz](http://www.fors.cz)

Centrum ProEquality při Otevřené společnosti, o.p.s.:  
[www.proequality.cz](http://www.proequality.cz)

Informační webový portál Člověka v tísni:  
[www.rozvojovka.cz](http://www.rozvojovka.cz)

---

## GENDER A ROZVOJ NA MEZINÁRODNÍ ÚROVNI

### GENDEROVÉ MANUÁLY

*Gender Approaches in Conflict and post-Conflict situations*. UNDP, New York, 2002 (cit. 14. 6. 2010).  
<http://www.undp.org/women/docs/gendermanualfinalBCPR.pdf>

*Gender mainstreaming in practice. A handbook*. UNDP RBEC, 2007 (cit. 14. 6. 2010).  
<http://europeandcis.undp.org/home/show/6D8DE77F-F203-1EE9-B2E5652990E8B4B9>

*Gender Manual: A practical guide for development policy makers and practitioners*. London: Department for International Development (DFID), 2008 (cit. 14. 6. 2010).  
<http://www.dfid.gov.uk/Documents/publications/dfid-gender-manual-2008.pdf>

*Gender Tipsheets*. OECD, 1998 (cit. 14. 6. 2010).  
[http://www.oecd.org/document/34/0,3343,en\\_2649\\_34541\\_1896290\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/34/0,3343,en_2649_34541_1896290_1_1_1_1,00.html)

*Gender Tool Kit - instruments for gender mainstreaming.* Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC), (cit. 14. 6. 2010).

[http://www.sdc.admin.ch/en/Home/Themes/Gender/General and thematic tools/General tools](http://www.sdc.admin.ch/en/Home/Themes/Gender/General%20and%20thematic%20tools/General%20tools)

*Making Disaster Risk Reduction Gender-Sensitive. Policy and Practical Guidelines.* UNISDR, UNDP and IUCN, Geneva, 2009 (cit. 14. 6. 2010).

[http://www.preventionweb.net/files/9922\\_MakingDisasterRiskReductionGenderSe.pdf](http://www.preventionweb.net/files/9922_MakingDisasterRiskReductionGenderSe.pdf)

Mayoux, L. *Sustainable micro-finance for women's empowerment. Strategy checklist.* 2006 (cit. 14. 6. 2010).

<http://www.genfinance.info/Documents/Gender%20Checklist.pdf>

*Metodika genderového auditu firem.* Aperio o.s. Praha, 2008 (cit. 14. 6. 2010).

<http://www.proequality.cz/res/data/004/000573.pdf>

*Project Cycle Management Technical Guide. Socioeconomic and Gender Analysis Programme.* Rome: FAO - Food and Agriculture Organisation of the United Nations (FAO), 2001 (cit. 14. 6. 2010).

<http://www.fao.org/sd/seaga/downloads/En/Intermediateen.pdf>

*Toolkit. Integrating a gender dimension into monitoring & evaluation of rural development projects.* World Bank, 2005 (cit. 14. 6. 2010).

[http://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/RuralM\\_EToolkit2005.pdf](http://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/RuralM_EToolkit2005.pdf)

*Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in EC Development Cooperation.* European Commission, (cit. 14. 6. 2010).

<http://ec.europa.eu/europeaid/sp/gender-toolkit/index.htm>

*Tools for specific sectors and theme.* World Bank, (cit. 14. 6. 2010).

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/0,,contentMDK:20243479~menuPK:489230~pagePK:210058~piPK:210062~theSitePK:336868,00.html>

*Training package for the promotion of gender equality in NGO development cooperation.* Global Finland, 2004 (cit. 14. 6. 2010). <http://global.finland.fi/gender/ngo/english/>

*Women, Girls, Boys and Men. Different Needs – Equal Opportunities. Gender Handbook in Humanitarian Action.* IASC, December 2006 (cit. 14. 6. 2010).

[http://www.humanitarianinfo.org/iasc/documents/subsidi/tf\\_gender/IASC%20Gender%20Handbook%20%28Feb%202007%29.pdf](http://www.humanitarianinfo.org/iasc/documents/subsidi/tf_gender/IASC%20Gender%20Handbook%20%28Feb%202007%29.pdf)

## MEZINÁRODNÍ DOKUMENTY

*Conclusions of the Council of the EU and of the Representatives of the Governments of the Member States Meeting with the Council on Gender Equality and Women's Empowerment in Development Cooperation.* Council of the European Union, 15 May 2007 (cit. 14. 6. 2010).

<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/07/st09/st09561.en07.pdf>

*EU Plan of Action on Gender Equality and Women's Empowerment in Development 2010 – 2015.* EC, 2010 (cit. 14. 6. 2010).

[http://ec.europa.eu/development/icenter/repository/SEC\\_2010\\_265\\_gender\\_action\\_plan\\_EN.pdf](http://ec.europa.eu/development/icenter/repository/SEC_2010_265_gender_action_plan_EN.pdf)

*Evropský konsenzus o rozvoji (European Consensus on Development)*. EU, 2005 (cit. 14. 6. 2010).  
[http://ec.europa.eu/development/icenter/repository/european\\_consensus\\_2005\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/development/icenter/repository/european_consensus_2005_en.pdf)

*Pekingská deklarace a Akční platforma*. OSN, 1995 (cit. 14. 6. 2010).  
[http://www.vlada.cz/assets/clenove-vlady/ministri-pri-uradu-vlady/michael-kocab/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Peking-1995\\_1.pdf](http://www.vlada.cz/assets/clenove-vlady/ministri-pri-uradu-vlady/michael-kocab/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Peking-1995_1.pdf)

*Rezoluce Rady bezpečnosti OSN o ženách, míru a bezpečnosti: UN SCR 1325 (2000), UN SCR 1820 (2008), UN SCR 1888 (2009), UN SCR 1889 (2009)*. UN, (cit. 14. 6. 2010).  
[http://www.peacewomen.org/themes\\_theme.php?id=14&subtheme=true](http://www.peacewomen.org/themes_theme.php?id=14&subtheme=true)

*Rovnost žen a mužů a posílení postavení žen v rámci rozvojové spolupráce*. Sdělení komise Evropskému parlamentu a Radě. KOM (2007) 100. (cit. 14. 6. 2010).  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0100:FIN:CS:PDF>

*Rozvojové cíle tisíciletí (Millennium Development Goals)*. OSN, 2000 (cit. 14. 6. 2010).  
<http://www.un.org/millenniumgoals/>

*Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen*. OSN, 1979 (cit. 14. 6. 2010).  
<http://www.vlada.cz/assets/clenove-vlady/ministri-pri-uradu-vlady/michael-kocab/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/CEDAW.pdf>

## MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE OBČANSKÉ SPOLEČNOSTI

Association for Women's Rights in Development (AWID)  
<http://www.awid.org/>

CONCORD (Gender & Development)  
<http://www.concordeurope.org/Public/Page.php?ID=74>

International Gender Policy Network (IGPN)  
<http://www.igpn.net/>

Kampaň za novou genderovou agenturu OSN  
<http://www.un-gear.eu/>

KARAT Coalition  
<http://www.karat.org/>

Men's Resources International  
<http://www.mensresourcesinternational.org/>

Network of East-West Women  
<https://www.eastwestwomen.org/>

Women in Development Europe (WIDE)  
<http://www.wide-network.org/index.jsp?id=380>

## WEBOVÉ STRÁNKY OSN

Informační a zdrojový portál OSN k genderové problematice

[www.un.org/womenwatch](http://www.un.org/womenwatch)

Komise OSN pro postavení žen

<http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/>

Mezinárodní výzkumný a vzdělávací institut pro problematiku postavení žen

[www.un-instraw.org](http://www.un-instraw.org)

Rozvojový fond OSN pro ženy

[www.unifem.org](http://www.unifem.org)

Rozvojový program OSN

<http://www.undp.org/women/>

UN Women – nový úřad OSN pro genderovou rovnost a posílení postavení žen

<http://www.unwomen.org/>