

# ZASADA RÓWNOŚCI SZANS Kobiet i mężczyzn

W PROJEKTACH

PROGRAMU OPERACYJNEGO KAPITAŁ LUDZKI

**PORADNIK**

Maja Branka

Marta Rawłuszko

Agnieszka Siekiera



# S P I S T R E Ś C I

<b>WSTĘP</b>		<b>4</b>
<b>CZEŚĆ I</b>	<b>RÓWNOŚCIOWE PROJEKTY</b>	<b>6</b>
<b>CZEŚĆ II</b>	<b>RÓWNOŚĆ W PROJEKTACH</b>	
	<b>KROK PO KROKU</b>	<b>23</b>
<b>CZEŚĆ III</b>	<b>RÓWNOŚCIOWE DZIAŁANIA</b>	
	<b>- MAPA PO KL</b>	<b>57</b>
<b>CZEŚĆ IV</b>	<b>INFORMACJE DODATKOWE</b>	<b>62</b>

# WSTĘP

Z przyjemnością oddajemy do Państwa rąk poradnik poświęcony zasadzie równości szans kobiet i mężczyzn w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki (PO KL). Publikację kierujemy do wszystkich osób, które zaangażowane są w realizację Programu w Polsce, zarówno ze strony projektodawców, jak i instytucji wdrażających oraz monitorujących.

Równość szans kobiet i mężczyzn jest ważnym elementem szerszej kwestii równości szans, której przestrzeganie stanowi jedną z podstawowych zasad Europejskiego Funduszu Społecznego. Niniejszy poradnik skupia się na kwestiach związanych z równością płci, w mniejszym stopniu uwzględniając np. kwestie niepełnosprawności czy wieku. Zdajemy sobie sprawę z tego ograniczenia i gorąco zachęcamy Czytelników i Czytelniczki poradnika do poszerzenia swoich kompetencji także w odniesieniu do innych wymiarów różnorodności i zasady równości szans.

Publikacja podzielona jest na cztery części. Pierwsza z nich przedstawia podstawowe informacje dotyczące zasady równości szans kobiet i mężczyzn oraz ukazuje ją w kontekście oceny projektów. Ważnym załącznikiem do poradnika jest opis tzw. standardu minimum, który określa niezbędne elementy każdego wniosku o dofinansowanie w PO KL z perspektywy zasady równości szans kobiet i mężczyzn. W drugiej części poradnika prezentujemy proces przygotowania równościowego projektu. Omawiamy kolejno etapy analizy problemu, definiowania celów i rezultatów, planowania i realizacji działań, monitoringu i ewaluacji oraz budżetu. Trzeci rozdział pokazuje strategiczne cele PO KL z perspektywy istniejących nierówności płci. W ten sposób pragniemy zasygnalizować bogate możliwości równościowych działań w projektach PO KL. Ostatnia część poradnika zawiera słownik równościowych pojęć oraz propozycje dalszych lektur.

Poradnik powstał dzięki życzliwości i wsparciu wielu osób. Ważną inspiracją dla naszej pracy były doświadczenia pracowników i pracownic Instytucji realizujących Program Operacyjny Kapitał Ludzki, z którymi spotkałyśmy się podczas prowadzonych przez nas szkoleń. Serdecznie dziękujemy za Waszą otwartość, gotowość do dzielenia się i zaangażowanie. Szczere podziękowania przekazujemy Małgorzacie Dymowskiej, Jackowi Gądeckiemu, Ewie Rutkowskiej i Agacie Teutsch, a także anonimowym recenzentom i recenzentkom, dzięki którym wnikliwym uwagom i cennym sugestiom miałyśmy szansę poprawić pierwszą wersję poradnika. Jednocześnie podkreślamy, że jako autorki publikacji, ponosimy wyłączną odpowiedzialność za jej możliwe braki.

Mamy nadzieje, że odnajdą Państwo w poradniku ważne wskazówki dla realizacji coraz lepszych projektów PO KL, dzięki którym zmiana społeczna znosząca istniejące nierówności płci stanie się możliwa.

Maja Branka, Marta Rawłuszko, Agnieszka Siekiera

# CZEŚĆ I

## RÓWNOŚCIOWE PROJEKTY

## CZYM JEST ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEI I MĘŻCZYŹN?

Przestrzeganie horyzontalnej zasady równości szans kobiet i mężczyzn w Europejskim Funduszu Społecznym wynika z zapisów Traktatu Amsterdamskiego oraz Rozporządzeń Rady Europejskiej regulujących wdrażanie EFS we wszystkich krajach członkowskich Unii Europejskiej. To **obowiązek prawny**, zapisany w umowach wiążących wszystkie instytucje zaangażowane w realizację PO KL w Polsce i korzystające ze środków EFS.

7

Rozporządzenie (WE) 1081/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006

Art. 3 „Zakres pomocy”

„(...) EFS wspiera działania w państwach członkowskich objęte wymienionymi poniżej priorytetami: (...) promowanie włączania do głównego nurtu polityki oraz podejmowania konkretnych działań mających na celu poprawę dostępu do zatrudnienia, zwiększanie trwałego uczestnictwa kobiet w zatrudnieniu i rozwoju ich kariery oraz zmniejszenie segregacji ze względu na płeć na rynku pracy, poprzez oddziaływanie na bezpośrednie i pośrednie przyczyny różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn.”

Art. 6. „Równość płci i równość szans”

„Państwa członkowskie zapewniają włączenie do programów operacyjnych opisu sposobu, w jaki równość płci i równość szans są wspierane w ramach przygotowania, realizacji, monitorowania i oceny programów operacyjnych.”

Zgodnie z polityką UE, zasada równości szans kobiet i mężczyzn powinna być realizowana poprzez **jednoczesne stosowanie dwóch wspierających się podejść** określonych przez Komunikat Komisji Europejskiej<sup>1</sup>:

<sup>1</sup> Incorporating Equal Opportunities for Women and Men into All Community Policies and Activities, COM (96) 67, 21.02.1996

**1. Polityka równości płci** (*gender mainstreaming*) – uwzględnianie perspektywy płci w głównym nurcie wszystkich procesów politycznych, priorytetów i działań, na wszystkich ich etapach, to jest na etapie planowania, realizacji i ewaluacji. Polityka równości płci to celowe, systematyczne i świadome ocenianie danej polityki i działań z perspektywy wpływu na warunki życia kobiet i mężczyzn, które ma na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i osiągnięcie faktycznej równości płci.

Innymi słowy „jest to strategia, zgodnie z którą problemy i doświadczenia kobiet i mężczyzn stają się integralnym elementem planowania, wdrażania, monitorowania i ewaluacji wszelkiej polityki i programów we wszystkich dziedzinach życia politycznego, ekonomicznego i społecznego tak, aby kobiety i mężczyźni odnosili równe korzyści, a nierówność się nie utrwałała”<sup>2</sup>. W przypadku EFS, polityka równości płci najczęściej będą realizowana poprzez:

- **projekty zmieniające relacje między kobietami a mężczyznami** (np. promocję godzenia życia zawodowego i prywatnego poprzez większe zaangażowanie mężczyzn w wypełnianie obowiązków rodzinnych),
- **projekty promujące równość kobiet i mężczyzn w administracji, edukacji lub sądownictwie** (np. szkolenia dla urzędników rządowych z zakresu równości szans, promocja niestereotypowego przekazu w programach nauczania).

Przykładem projektu realizującego politykę równości płci może być projekt w ramach Poddziałania 5.2.1:

W ramach Poddziałania 5.2.1 (Modernizacja zarządzania w administracji samorządowej) projektodawca planuje wzmocnienie zdolności jednostek samorządu terytorialnego w zakresie opracowywania, wdrażania i ewaluacji polityk i strategii o zasięgu regionalnym i lokalnym. Zaplanowane działania mają z jednej strony zapewnić powstanie trwałych mechanizmów gwarantujących pozyskiwanie danych z podziałem na płeć i jednocześnie wzmocnić kompetencje kadr administracji w ocenie istniejących polityk z perspektywy położenia kobiet i mężczyzn mieszkających w powiecie (z uwzględnieniem również takich zmiennych jak wiek, poziom wykształcenia, miejsce zamieszkania, stopień sprawności).

**2. Konkretnie działania wspierające równość płci** (*specific actions*) – działania pozytywne, wyrównawcze, mające na celu przyspieszenie zmian na rzecz równości poprzez udzielenie szczególnego wsparcia grupom znajdującym się w gorszym położeniu. Celem konkretnych działań jest przyspieszenie rzeczywistej zmiany społecznej. W przypadku EFS, konkretne działania najczęściej będą realizowane poprzez:

<sup>2</sup> Definicja Rady Ekonomiczno-Społecznej ONZ z 1997 roku.



- **projekty skierowane tylko do jednej płci** (np. wsparcie dla długotrwale bezrobotnych kobiet z terenów wiejskich, program profilaktyki chorób układu krążenia skierowany tylko do mężczyzn).

W Polsce **dyskryminacja jest „rodzaju żeńskiego” tzn. dotyczy przede wszystkim kobiet**. Jest to szczególnie widoczne w sytuacji na rynku pracy i w edukacji, a więc we wszystkich obszarach interwencji EFS. Dlatego też w **przypadku PO KL zdecydowana większość konkretnych działań wspierających równość płci będzie służyła poprawie sytuacji kobiet i dziewcząt**. Należy wobec tego pamiętać, że **projekty skierowane tylko do kobiet czy dziewczyn nie dyskryminują mężczyzn i są zgodne z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn**.

Realizując strategię gender mainstreaming i zasadę równych szans kobiet i mężczyzn uwzględnić należy bariery równości oraz strategiczne cele równości sformułowane przez Komisję Europejską w dokumencie „Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006 – 2010”<sup>3</sup>.

9

#### **Strategiczne cele na rzecz równości:**

1. Równy stopień niezależności ekonomicznej kobiet i mężczyzn
2. Godzenie życia prywatnego i zawodowego
3. Równe uczestnictwo w podejmowaniu decyzji
4. Wykorzenianie wszelkich form przemocy ze względu na płeć
5. Eliminowanie stereotypów związanych z płcią
6. Propagowanie równości płci w stosunkach zewnętrznych oraz polityce rozwojowej

#### **Bariery równości płci**

1. Segregacja pozioma i pionowa rynku pracy<sup>4</sup>
2. Różnice w płacach kobiet i mężczyzn
3. Mała dostępność elastycznych rozwiązań czasu pracy
4. Niski udział mężczyzn w wypełnianiu obowiązków rodzinnych
5. Niski udział kobiet w procesach podejmowania decyzji
6. Przemoc ze względu na płeć
7. Niewidoczność kwestii płci w ochronie zdrowia
8. Niewystarczający system opieki przedszkolnej
9. Stereotypy płci we wszystkich obszarach
10. Dyskryminacja wielokrotna<sup>5</sup>, szczególnie w odniesieniu do kobiet starszych, imigrujących, niepełnosprawnych oraz należących do mniejszości etnicznych.

3 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:PL:PDF>

4 Zobacz definicję na stronie 64

5 Zobacz definicję na stronie 63

## SCHODY DO RÓWNOŚCI

10

Analizując projekty dotychczas realizowane w ramach EFS możemy zauważyć, że projektodawcy w różny sposób odnosili się do zasady równości, choć rzadko w sposób, który zapewniłby pełną realizację tej zasady.

Podejścia te ilustrujemy w postaci „schodów do równości”, sytuując projekty na różnych szczeblach, w zależności od stopnia realizacji tej zasady (Zobacz schemat na stronie 14).

### Projekty „ślepe” na zasadę równości szans kobiet i mężczyzn

To takie projekty, które w żaden sposób nie realizują zasady równości. Płeć nie jest kategorią, która została uwzględniona w trakcie planowania projektu. Projektodawca w żaden sposób nie ustosunkowuje się do zasady równości szans. Na rysunku „schody do równości” ten typ projektów znajduje się na poziomie -1, dlatego, że patrząc z perspektywy równości, jeżeli nie przeciwdziałamy nierównościami, a w tym przypadku w ogóle nie bierzemy ich pod uwagę, to na pewno przyczyniamy się do ich utrzymania. Twórcy PO KL patrząc na rzeczywistość przez równościowe okulary dostrzegli szereg barier i nierówności, które należy osłabić, czy zlikwidować dzięki realizowanym projektom. Będąc „ślepy” na nierówności, wzmacniamy *status quo*, a tym samym wzmacniamy nierówności i dyskryminację. Nawet jeżeli projekt dotyczy wsparcia przedsiębiorstw, a nie konkretnych uczestników/uczestniczek, to nie może być „ślepy” na płeć – działania, na końcu, zawsze trafiają do konkretnych osób – kobiet i mężczyzn, a sam projekt jest przez kobiety i mężczyzn zarządzany.

#### **Projekty „ślepe” – jak je rozpoznać?**

- Brak odniesienia do sytuacji kobiet i mężczyzn – są instytucje, osoby, ludzie...
- Dane ilościowe nie uwzględniają podziału na kobiety i mężczyzn,
- Analiza problemu w projekcie nie uwzględnia specyfiki sytuacji kobiet i mężczyzn.

### Projekty „neutralne”

Projekty tzw. neutralne tym różnią się, od projektów „ślepych”, że w przeciwieństwie do nich, odnoszą się do kwestii równości. Najczęściej deklarują „pełną dostępność dla

wszystkich” i „zapewniają brak dyskryminacji”. W projektach „neutralnych” na deklaracjach najczęściej się kończy. Na rysunku ten typ projektu znajduje się na poziomie 0, choć podobnie, jak projekt „ślepy”, może przyczyniać się do utrwalania nierówności. W naszej typologii projekty te awansują na szczebel wyżej, za minimalną refleksję na temat równości. Bardzo często projekty „neutralne” wraz z deklaracją niedyskryminacji proponują także „matematyczne” podejście do równości, odnosząc się do idei parytetu (50/50), niezależnie od tego, co wskazuje analiza problemu. Warto pamiętać, że w obszarach problemowych, którymi zajmuje się PO KL nie ma projektów neutralnych ze względu na płeć. Projekty neutralne pod kątem płci mogą rzadko występować w niektórych projektach infrastrukturalnych, tzw. twardych, ale nie w projektach społecznych. Jak się wydaje ten typ projektów, obok projektów „praktycznych” (o których za chwilę) najczęściej występował w dotychczasowych interwencjach EFS. Projekty „neutralne” *de facto* nie realizują zasady równości szans.

11

### **Projekty neutralne – jak je rozpoznać?**

- Dane ilościowe nie uwzględniają podziału na kobiety i mężczyzn,
- Analiza problemu w projekcie nie uwzględnia specyfiki sytuacji kobiet i mężczyzn,
- Projektodawca deklaruje „pełną dostępność” i „brak dyskryminacji” nie proponując żadnych konkretnych działań, które to zapewnią.

### **Projekty „praktyczne”**

Obok projektów „neutralnych”, to te które można spotkać najczęściej. W przeciwieństwie do dwóch pierwszych typów, projekty „praktyczne” dostrzegają płeć na etapie planowania i w związku z tym różnicują działania na skierowane do kobiet i skierowane do mężczyzn. Projekty „praktyczne” oferują kobietom i mężczyznom odmienne działania, które są zgodne z tradycyjnymi rolami płci i stereotypami. A zatem kobietom oferuje się kształcenie w zawodach „kobięcych”, takich jak krawcowe, kasjerki, florystyki, opiekuńki osób starszych, a mężczyznom w zawodach „męskich” – spawaczy, operatorów wózków widłowych, czy budowlañców. Projekty te określamy mianem „praktycznych” i sytuujemy je na pierwszym schodku do równości, bo starają się one odpowiedzieć na praktyczne potrzeby konkretnych beneficjentów (np. potrzeby związane z uzyskaniem zatrudnienia). Jednocześnie projekty tego typu utrwalają poziomą segregację rynku pracy, która sytuuje kobiety w zawodach niskopłatnych. Taki właśnie efekt otrzymujemy, gdy kształcimy kobiety i mężczyzn zgodnie ze stereotypami płci – nie przeciwdziałamy barierom równości i nie wzmocniamy realizacji strategicznych celów równości, m.in. równej niezależności ekonomicznej kobiet i mężczyzn, często też nie odpowiadamy na rzeczywiste potrzeby rynku pracy. W efekcie projekty „praktyczne” w wielu przypadkach mogą pogłębiać istniejące nierówności płci.

### **Projekty „praktyczne” – jak je rozpoznać?**

- Dane ilościowe uwzględniają podział na kobiety i mężczyzn, jednak nie przekłada się on na adekwatny liczbowy udział uczestników/uczestniczek,
- Na etapie analizy dostrzega się zróżnicowaną sytuację kobiet i mężczyzn, jednak nie przekłada się to na równościowe cele i działania projektu. Jeżeli projektodawca pisze, że kobiety dominują w niskopłatnych zawodach, a następnie proponuje kursy szycia, bądź gotowania, to w efekcie utrzymuje beneficjentki w niskopłatnym segmencie rynku pracy.

### **Projekty „równościowe”**

12 To projekty, które realizują w pełni zasadę równości szans kobiet i mężczyzn. Na etapie uzasadnienia projektu przeprowadzana jest analiza problemu, również pod kątem płci. Uczestnicy projektu mają płeć, a kierowana do nich oferta jest zróżnicowana pod kątem specyficznych potrzeb oraz strategicznych celów równości. Projekt dostrzega, analizuje oraz działa na rzecz osłabienia barier równości. Oferta kierowana do uczestników i uczestniczek jest niestereotypowa, nie utrzymuje poziomej segregacji rynku pracy i jest adekwatna do rzeczywistych potrzeb rynku pracy. Projekt promuje godzenie życia zawodowego z prywatnym nie tylko wśród kobiet, ale wspiera role ojcowskie i opiekuńcze mężczyzn oraz ich zaangażowanie w obowiązki rodzinno-domowe. Liczbowy skład uczestników/uczestniczek wynika bezpośrednio z analizy problemu. Tym samym projekty równościowe mogą to być kierowane do obu płci lub jedynie do kobiet, bądź jedynie do mężczyzn na zasadzie promowania równości wśród kobiet i mężczyzn, lub podejmowaniu konkretnych działań na rzecz płci niedoreprezentowanej/wykluczonej. Wszystkie elementy projektu oraz samego wniosku o dofinansowanie (uzasadnienie, cele, działania, budżet) są ze sobą spójne i kolejno z siebie wynikają. Podstawowym celem tych projektów nie jest równość płci, jednakże w trakcie planowania i realizacji projekt „równościowy” przyczynia się do osłabienia istniejących nierówności oraz realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn.

### **Projekty „równościowe” – jak je rozpoznać?**

- Wszystkie dane segregowane są z podziałem na płeć,
- Na etapie analizy bada się różnice w sytuacji kobiet i mężczyzn,
- Skład liczbowy uczestników/uczestniczek wynika z analizy i jest adekwatny do problemu,
- Proponowane działania przyczyniają się do realizacji strategicznych celów równości płci. (Zobacz strona 9).

### **Projekty *gender mainstreaming***

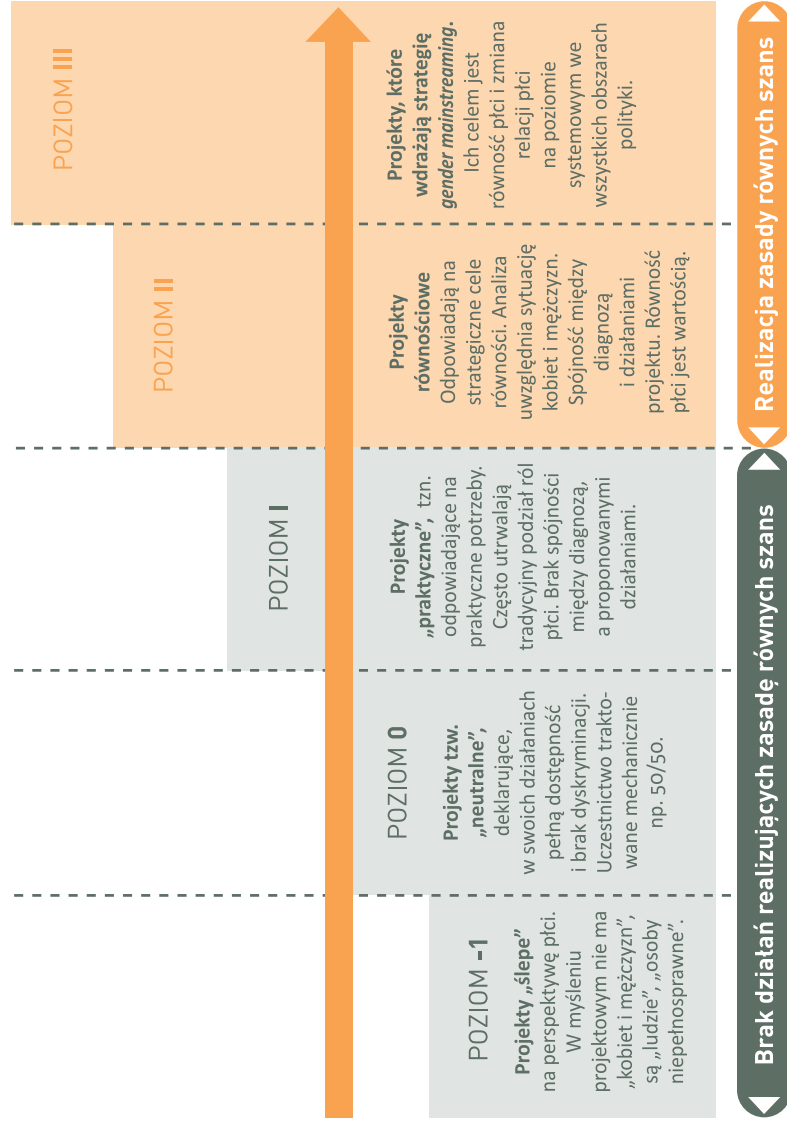
W kontekście PO KL to projekty systemowe, których celem jest równość kobiet i mężczyzn. Projekty te realizowane są na poziomie makro – samorządu, regionu, państwa i koncentrują się wokół zmiany systemu planowania i realizacji decyzji politycznych, w taki sposób, aby od-

powiadały w równym stopniu na potrzeby kobiet, jak i mężczyzn. Zasadnicze kwestie, wokół których koncentrują się te projekty, to przede wszystkim obszary związane z prawem, edukacją, systemem podejmowania decyzji politycznych i planowania polityki. Przykładem może być analiza budżetu profilaktyki zdrowotnej pod kątem płci przeprowadzona przez Ministerstwo Zdrowia, czy też analiza podręczników szkolnych zrealizowana przez Ministerstwo Edukacji Narodowej pod kątem przekazywania stereotypowych treści dotyczących kobiet i mężczyzn. Projekty takie mogą być również realizowane przez organizacje pozarządowe, bądź branżowe, jeżeli ich celem jest lobbying na rzecz równościowych zmian na poziomie systemowym.

***Projekty gender mainstreaming – jak je rozpoznać?***

- Zasadniczym celem projektu jest równość płci,
- Projekt planowany jest na poziomie makro i dotyczy działalności oraz struktury władzy państwa, regionu, samorządu,
- Celem projektu jest zmiana systemu, na taki który w swoich działaniach wspiera równość szans kobiet i mężczyzn.

## Podejścia do zasady równości szans kobiet i mężczyzn na etapie planowania projektu



## ROLA KOMISJI OCENY PROJEKTÓW W REALIZACJI STRATEGII GENDER MAINSTREAMING

### Zanim zaczniesz oceniać wnioski...

Jak sprawdzić, czy projekt jest równościowy? Przede wszystkim, należy pamiętać, że **spełnienie zasady równości szans nie jest kwestią deklaracji ze strony projektodawcy i sprawą dobrej wiary ze strony KOP**. Ocena, czy wniosek spełnia zasadę równości szans, nie polega też na docenieniu „dobrych chęci” i tego, że „widać, że ktoś się starał”. Nie należy również przywiązywać zbyt dużej wagi do deklaracji typu „projekt nie będzie nikogo dyskryminował”.

Program Operacyjny Kapitał Ludzki jest odpowiedzią na **bariery i dyskryminację, które już istnieją** i skutecznie wykluczają m.in. kobiety z rynku pracy, a mężczyzn z profilaktyki zdrowotnej. **NIE JEST WIĘC ZASŁUGĄ TO, ŻE DZIAŁANIA FINANSOWANE Z JEGO ŚRODKÓW „NIE STWORZĄ ŻADNYCH BARIER”**. Wnioskodawca powinien umieć zauważyć istniejące już bariery i **aktywnie im przeciwdziałać**. W przeważającej liczbie wypadków będzie to oznaczało **zróżnicowanie rodzaju wsparcia** (a nie „jednakowe działania”), jak i **zróżnicowanie liczby kobiet i mężczyzn** uczestniczących w projekcie (a nie 50/50 i nie „równy dostęp”, rozumiany np. jako kolejność zgłoszeń).

W ramach Poddziałania 8.2.2 (Regionalne Strategie Innowacji) Urząd Marszałkowski wnioskuje o przyznanie dotacji EFS na stypendia dla osób mających otwarty przewód doktorski na uczelniach technicznych w swoim województwie. Projekt przewiduje przyznanie 140 stypendiów o wysokości 3 100 PLN miesięcznie w okresie rocznym. We wniosku odnajdujemy sformułowanie: „Każdy z doktorantów będzie miał zapewniony jednakowy dostęp do wsparcia. Projekt nie będzie stosował żadnych preferencji w stosunku do potencjalnych uczestników ze względu na płeć”.

Dane krajowe, przywoływane przez PO KL i dotyczące edukacji na poziomie wyższym pokazują, że wśród osób studiujących na kierunkach matematyczno-przyrodniczych i technicznych, kobiety stanowiły 29,4%<sup>5</sup>, a więc zdecydowaną mniejszość. W takim przypadku, zgodnie z zasadą równych szans kobiet i mężczyzn, uzasadnione jest podjęcie konkretnych, pozytywnych działań wzmacniających grupę niedoreprezentowaną, a więc działań szczególnie zachęcających studentki do aplikowania o stypendium doktoranckie i ułatwiających uzyskanie przez nie wsparcia. **W przypadku istniejących już nierówności, jednakowe traktowanie stoi w sprzeczności z zasadą równych szans, ponieważ zwiększa ryzyko utrwalenia istniejących nierówności lub pogłębienia dyskryminacji grupy znajdującej się w gorszym położeniu.**

16

### **Równościowa wyszukiwarka – jak sprawdzić, czy projekt jest równościowy?**

Chcąc sprawdzić, czy projektodawca wziął pod uwagę równość płci należy więc uważnie przeczytać **cały wniosek**. Uwzględnienie zasady równości szans oznacza zaplanowanie całego projektu z myślą o położeniu kobiet i mężczyzn w danym obszarze i chęcią wyrównania sytuacji między nimi. Warto też pamiętać, że równościowy wniosek spełnia kryteria dobrego wniosku: jest logiczny, spójny, w adekwatny sposób odpowiadając na zidentyfikowane i realne potrzeby uczestników/uczestniczek projektu .

W karcie oceny merytorycznej stworzono oddzielne pytanie dotyczące kwestii równości szans kobiet i mężczyzn. Zostało ono sformułowane w postaci listy sprawdzającej - „standardu minimum”. Nieuzyskanie określonej liczby pozytywnych odpowiedzi skutkuje w przypadku projektów systemowych skierowaniem go do poprawy. Natomiast w przypadku projektów konkursowych oznacza jego odrzucenie.

Dokonując oceny projektu szukamy odpowiedzi na następujące pytania:

#### **1. Uzasadnienie**

##### **W przypadku wsparcia dla osób:**

- Czy dane ilościowe zebrane w uzasadnieniu uwzględniają podział na wskaźniki dotyczące kobiety i mężczyzn?
- Czy analiza przyczyn problemu, na który ma odpowiedzieć projekt, uwzględnia społeczno-kulturowe uwarunkowania sytuacji kobiet i mężczyzn<sup>6</sup>? (Zobacz strony 24-30)

<sup>5</sup> Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, 7 września 2007, s. 65.

<sup>6</sup> Konieczność przeprowadzenia analizy pod kątem płci wspomniana jest zarówno w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzkim, PO KL, rozdz. 3.5 Zagadnienia horyzontalne, jak i w Przewodniku po Kryteriach Wyboru Projektów, str. 28)



- Czy cele projektu określają adekwatnie i realistycznie liczbowy udział uczestników/uczestniczek projektu w danym obszarze problemowym z podziałem na kobiety i mężczyzn? (Zobacz strony 31-34)
- Czy projekt identyfikuje i wspiera w szczególności sposób grupę znajdującą się w gorszym położeniu?

#### **W przypadku wsparcia dla instytucji:**

- Czy analiza przyczyn problemu, na który ma odpowiedzieć projekt, uwzględnia społeczno-kulturowe uwarunkowania sytuacji kobiet i mężczyzn?
- Czy opis obszaru problemowego zauważa istniejące bariery równości płci?
  - Segregacja pozioma i pionowa rynku pracy
  - Różnice w płacach kobiet i mężczyzn
  - Mała dostępność elastycznej organizacji pracy dla kobiet i mężczyzn
  - Niewystarczający system opieki przedszkolnej
  - Niewidoczność uwarunkowań społeczno-kulturowych płci w opiece zdrowotnej kobiet i mężczyzn
  - Niski udział mężczyzn w wypełnianiu obowiązków domowych
  - Niski udział kobiet w podejmowaniu decyzji
  - Przemoc ze względu na płeć
  - Dyskryminacja wielokrotna
  - Stereotypy płci
- Czy cele projektu są spójne z diagnozą problemów w danym obszarze i odnoszą się do przynajmniej jednego z celów strategicznych równości płci?
  - Równa niezależność ekonomiczna kobiet i mężczyzn
  - Godzenie życia zawodowego i prywatnego
  - Równy udział w podejmowaniu decyzji
  - Eliminacja przemocy ze względu na płeć
  - Eliminacja stereotypów płci

17

## **2. Grupy docelowe**

#### **W przypadku wsparcia dla osób:**

- Czy każda grupa docelowa została scharakteryzowana pod kątem płci?
- Czy liczba kobiet i mężczyzn wchodzących w skład grup docelowych wyznaczona jest adekwatnie do analizy problemu lub, czy zdecydowanie wspiera grupę znajdującą się w gorszym położeniu?
- Czy w przypadku, gdy projekt skierowany jest zarówno do kobiet jak i mężczyzn, w charakterystyce osób, które zostaną objęte wsparciem została opisana i oddzielnie zanalizowana sytuacja obu grup?

- Czy określone w projekcie kryteria rekrutacji odpowiadają położeniu grupy docelowej i jej reprezentację liczbową w danym obszarze?

#### **W przypadku wsparcia dla instytucji:**

- Czy osoby pracujące w danych instytucjach zostały scharakteryzowane pod kątem płci?
- Czy w przypadku, gdy w projekcie wezmą udział zarówno kobiety jak i mężczyźni, została opisana i poddana analizie sytuacja, w której znajdują się kobiety i mężczyźni?

### **3. Działania**

#### **W przypadku wsparcia dla osób:**

- 18
- Czy działania (tematy/programy szkoleń, temat kampanii) przeciwdziałają stereotypowemu postrzeganiu ról kobiet i mężczyzn?
  - Czy działania zapewnią udział osobom posiadającym mniejszą mobilność, większe obciążenia związane z opieką nad osobami zależnymi etc.?

#### **W przypadku wsparcia dla instytucji:**

- Czy działania (tematy/programy szkoleń, temat kampanii) przeciwdziałają stereotypowemu postrzeganiu ról kobiet i mężczyzn?

### **4. Rezultaty**

#### **W przypadku wsparcia dla osób:**

- Czy zaprezentowane rezultaty są spójne z celami i działaniami, jakie zaplanowano w kontekście równości szans kobiet i mężczyzn?
- Czy rezultaty zostały przedstawione w sposób umożliwiający stwierdzenie, które z nich i w jakim stopniu dotyczą kobiet i mężczyzn?
- Czy osiągnięcie zaplanowanych rezultatów przyczyni się do poprawy sytuacji kobiet i mężczyzn, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb grupy znajdującej się w gorszej sytuacji?

#### **W przypadku wsparcia dla instytucji:**

- Czy zaprezentowane rezultaty są spójne z celami i działaniami, jakie zaplanowano w kontekście równości szans kobiet i mężczyzn?
- Czy osiągnięcie zaplanowanych rezultatów przyczyni się do osiągnięcia przynajmniej jednego ze strategicznych celów równości płci, nie pogłębiając nierówności w innym obszarze? (Zobacz strona 9)

## 5. Zarządzanie projektem

- Czy organizacja wnioskodawcy lub partnerstwo posiada odpowiednią wiedzę dotyczącą danego problemu ze szczególnym uwzględnieniem problematyki równości płci, sytuacji kobiet i mężczyzn etc.?
- Czy projekt włącza przedstawicieli i przedstawicielki grup docelowych w planowanie, realizację i ewaluację projektu poprzez konsultacje, badania ich potrzeb, włączenie w procesy decyzyjne itp.?
- Czy w procesie podejmowania decyzji w projekcie (np. Komitet Sterujący, Komisja Rekrutacyjna, Komisja Oceny Biznesplanów, Komisja Oceny Aplikacji Stypendialnych) zapewnione jest uczestnictwo kobiet i mężczyzn?

## 6. Budżet

- Czy w budżecie przewidziano środki na realizację równościowych działań? (Zobacz strony 49-52)

**Im więcej potrafisz znaleźć pozytywnych odpowiedzi na powyższe pytania, tym większe szanse na to, że leży przed Tobą „równościowy”, zgodny z wytycznymi wniosek.**

Jeżeli natomiast we wniosku, który piszesz (jako projektodawca) lub który oceniasz (jako członek/członkini KOP), znajdujesz jeden lub kilka z poniższych elementów, **możesz mieć pewność, że wniosek NIE spełnia horyzontalnej zasady równości szans** kobiet i mężczyzn.

- W charakterystyce projektu ani razu nie pojawia się słowo „kobieta”, „mężczyzna” (lub „K” i „M”), cały czas mamy do czynienia z kategoriami pozbawionymi płci, np. „osoby”, „bezrobotni”, „pracownicy”, „doktoranci”, „niepełnosprawni”, „samotnie wychowujący dzieci”, „młodzież”.

lub

- W charakterystyce projektu dane ilościowe nie są podane z podziałem na płeć, np. „uczestnikami studiów doktoranckich są 873 osoby” (bez informacji, ile w tej liczbie jest kobiet, a ilu mężczyzn), „statystyczny uczeń gimnazjum otrzymał 31,5 punktów w skali kraju”, „poziom bezrobocia wynosi 15% (4 656 osób)”, „w ośrodkach przebywało 364 dziewcząt i chłopców”.

oraz

- W uzasadnieniu potrzeby realizacji projektu nie ma odniesienia do istniejących nierówności płci. Nie pojawiają się np. problemy takie jak: wyższa liczba długotrwale bezrobotnych kobiet w porównaniu z liczbą długotrwale bezrobotnych mężczyzn, niższa liczba mężczyzn korzystających z opieki zdrowotnej w miejscu pracy w porównaniu z liczbą kobiet.

lub

- Nie wskazuje się na kwestie bezpośrednio związane z równością płci w danym obszarze problemowym. Nie zwraca się uwagi na np. niski poziom świadomości pracodawców na temat prawa mężczyzn do korzystania z urlopu wychowawczego, niski poziom kompetencji administracji rządowej w przygotowywaniu analiz wpływu danej polityki na sytuację kobiet i mężczyzn, niski udział mężczyzn w wykonywaniu obowiązków domowych związanych z opieką nad dziećmi, niską świadomość sądów pracy na temat naruszeń zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

oraz

- W opisie proponowanych działań widoczny jest podział na płeć utrwalający stereotypy płci, np. „dla bezrobotnych kobiet zostaną zorganizowane kursy krawiectwa, florystyki oraz obsługi kas fiskalnych, natomiast dla bezrobotnych mężczyzn kursy spawaczy i pracowników budowlanych”, „promowanie elastycznych form zatrudnienia wśród bezrobotnych kobiet”.

Podsumowując:

**Jeżeli wniosek nie zauważa różnicowania na kobiety i mężczyzn, w żaden sposób nie odnosi się do istniejących nierówności ze względu na płeć lub utrwała istniejące stereotypy płciowe i segregację płci, to znaczy, że NIE JEST WNIOSKIEM SPEŁNIAJĄCYM ZASADĘ RÓWNOŚCI SZANS KOBIECI I MĘŻCZYŹN (nawet jeżeli projektodawca deklaruje, że jest inaczej).**

## ROLA INSTYTUCJI POŚREDNICZĄCYCH ORAZ KOMITETU I PODKOMITETÓW MONITORUJĄCYCH W REALIZACJI ZASADY RÓWNOŚCI SZANS KOBIECI I MĘŻCZYŹN

21

**Instytucje Pośredniczące** powinny pełnić następujące role w odniesieniu do realizacji zasady równych szans:

- Informować projektodawców o obowiązku realizacji zasady równości szans,
- Informować i szkolić projektodawców na temat praktycznej realizacji zasady równych szans w projektach PO KL (poprzez strony internetowe, broszury, ulotki, seminaria, konferencje, spotkania informacyjne, przewodniki dla beneficjentów i inne) lub zlecać te zadania np. ROEFS i kontrolować ich prawidłowe wykonanie,
- Zapewnić, że zasada równych szans jest znana i prawidłowo rozumiana przez wszystkie osoby zaangażowane w prace KOP (zasada równości szans kobiet i mężczyzn powinna stanowić integralną część szkolenia dotyczącego zasad oceny projektów),
- Zapewnić, że wnioski, które nie spełniają zasady równości szans kobiet i mężczyzn, są odrzucane lub kierowane do uzupełnienia,
- Przygotowywać Plany Działań, Dokumentację Konkursową lub inne dokumenty programowe w sposób ułatwiający projektodawcom identyfikację nierówności płci istniejących w danym obszarze problemowym,
- Monitorować i kontrolować równościową realizację projektu poprzez instrumenty sprawozdawcze (wniosek o płatność) oraz kontrolę na miejscu realizacji projektu.

**Komitet i Podkomitety Monitorujące** powinny pełnić następujące role w odniesieniu do realizacji zasady równych szans:

- Dokonać przeglądu dokumentów: Program Operacyjny Kapitał Ludzki oraz Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki z perspektywy płci oraz sporządzić rekomendacje dotyczące uzupełnienia dokumentów,
- Wspierać Instytucję Zarządzającą w przygotowaniu i realizacji Planu Działania na rzecz Równości Szans Kobiet i Mężczyzn w PO KL, oraz monitorować jej wykonanie,
- Sprawdzać proponowane kryteria wyboru projektu pod kątem wspierania grup znajdujących się w szczególnej sytuacji oraz osłabiania istniejących nierówności.

# CZEŚĆ II

## RÓWNOŚĆ W PROJEKTACH KROK PO KROKU

## PRZYGOTOWANIE WNIOSKU O DOFINANSOWANIE ZGODNIE Z ZASADĄ RÓWNOŚCI SZANS Kobiet I MĘŻCZYŹN



*...Słuchaj, tutaj piszą, że „aby przygotować wniosek o dofinansowanie zgodnie z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn należy uwzględnić perspektywę płci na każdym etapie planowania projektu, to jest na etapie analizy, wyznaczania celów, planowania działań i budżetu, rezultatów, a także monitoringu i ewaluacji, oraz w zarządzaniu projektem.”*

*Czy rozumiesz o co chodzi?! Co ma równość do ewaluacji?! Jak to zrobić w naszym projekcie?*

*Umówię się z kimś z ROEFS, bo szczerze mówiąc, nie wiem, jak się do tego zabrać...*

*Adam Nowak wraz ze swoją koleżanką Magdaleną Kowalską spotykają się z zespołem ROEFS, aby zobaczyć, jak w praktyce PO KL wygląda zasada równości szans kobiet i mężczyzn. Joanna Wójcik i Tomek Lewandowski z ROEFS, widząc zainteresowanie swoich klientów, z przyjemnością rozpoczęli spotkanie... Zaczniemy od uzasadnienia, czyli analizy problemu. Analiza jest absolutnie najważniejsza...*

Jak czytamy w „Przewodniku po kryteriach”, „zgodnie z PO KL każdy projekt winien zawierać diagnozę uwzględniającą sytuację kobiet i mężczyzn w danym obszarze i ocenę wpływu na sytuację płci (*gender impact assessment*) (punkt 3.1 wniosku o dofinansowanie), której wyniki staną się podstawą do organizacji projektu”.

Aby móc postawić diagnozę problemu, która uwzględniła perspektywę płci, powinniśmy przeprowadzić **analizę pod kątem płci** (*gender analysis*), a następnie ocenić wpływ naszych działań na sytuację kobiet i mężczyzn (*gender impact assessment*).



### **Analiza pod kątem płci:**

1. Ujawnia **różnice** między położeniem kobiet i mężczyzn w danym obszarze,
2. Analizuje je uwzględniając **społeczno-kulturowe uwarunkowania płci** (*gender*).

### **Analiza wpływu na płeć (*gender impact assessment*) ocenia istniejące i/lub potencjalne skutki konkretnych działań na sytuację kobiet i mężczyzn (lub różnych grup kobiet i mężczyzn).**

Na poziomie projektu analiza wpływu na płeć prognozuje jak wpłyną działania naszego projektu na sytuację kobiet i mężczyzn w danym obszarze problemowym, jakie rezultaty, w odniesieniu do grupy kobiet i mężczyzn przyniesie nasz projekt.

25

Analizę pod kątem płci możemy przeprowadzić za pomocą prostego narzędzia, tzw. **analizy „cztery kroki”**. „Cztery kroki” to cztery rodzaje pytań, na które kolejno odpowiadamy tak, aby postawić diagnozę sytuacji kobiet i mężczyzn w danym obszarze. Stawianie kolejnych kroków daje nam pewność, że nie pominęliśmy niczego ważnego.

**W Kroku 1 i 2 zastanawiamy się – jak jest, tzn., jak wygląda sytuacja kobiet i mężczyzn w danym obszarze problemowym. W kroku 3 i 4, zastanawiamy się, dlaczego tak jest i co z tego wynika dla naszego projektu.**

## **ANALIZA „CZTERY KROKI”**

Uwaga: w każdym kroku pytamy o kobiety i o mężczyzn.

### **Krok 1 – REPREZENTACJA**

**Główny cel:** zebranie danych posegregowanych ze względu na płeć.

- Ile jest kobiet, ilu mężczyzn w danym obszarze?
- Jak dane te zmieniają się w czasie?
- Jaka jest struktura grupy kobiet, a jaka mężczyzn pod kątem m.in. wieku, wykształcenia, stażu pracy, czasu pozostawania bez pracy, kwalifikacji, itp.

- Kto i gdzie mieszka?
- Jak kształtuje się popyt na pracę/usługi/branże itp.?

## **Krok 2 – PORTRET UCZESTNIKA/UCZESTNICZKI**

Główny cel – zbudowanie całościowego obrazu „przeciętnego uczestnika”, „przeciętnej uczestniczki” projektu w danym obszarze, w taki sposób, aby uwzględnić zarówno wymiar zawodowy, jak i prywatny – zidentyfikować role płci.

- Kto się zajmuje dziećmi i innymi osobami zależnymi? Kto i kiedy ma wolny czas?
- Kto i gdzie mieszka? Kto posiada prawo do lokalu mieszkaniowego?
- Kto i w jakim stopniu korzystał z dotychczasowych form wsparcia? Z jaką efektywnością?
- Kto, czy i gdzie pracuje? Na podstawie jakiej umowy jest zatrudniony? Kto pracuje „na czarno”? Kto zajmuje jakie stanowiska? Ile kto przeciętnie zarabia w danej branży?
- Na jakie problemy i trudności napotykają mężczyźni, a na jakie kobiety w swoim życiu społeczno-zawodowym?
- Kto posiada własny samochód? Kto częściej korzysta z publicznych środków transportu?
- Kto korzysta z jakich źródeł informacji? Kto ma dostęp do internetu? Kto i jak się uczy?

## **Krok 3 – PRZYCZYNY ZAISTNIAŁEJ SYTUACJI**

Główny cel – identyfikacja barier równości w danym obszarze.

- Dlaczego tak jest? Jakie są zależności między położeniem kobiet i mężczyzn a społecznymi rolami przypisywanymi kobietom i mężczyznom? Jakie wzorce zachowań/mechanizmy społeczne możemy zauważyć?
- Kto ma wpływ na zmianę w danym obszarze? Jakie organizacje? Jakie instytucje? Kto podejmuje decyzje?
- Jakie są bariery równości w danym obszarze? Jakie są bariery, które w szczególnym stopniu dotyczą kobiet, a jakie dotyczą mężczyzn? (Zobacz strona 9)
- Które z barier są kluczowe i dopiero ich likwidacja spowoduje trwałą zmianę sytuacji danej płci?

## Krok 4 – POTRZEBY KOBIET I MĘŻCZYŹN

Główny cel – identyfikacja specyficznych potrzeb kobiet i mężczyzn.

- Jakie są potrzeby kobiet, a jakie mężczyzn w związku z zaistniałą sytuacją w danym obszarze? Jakie są potrzeby praktyczne, bieżące, które należy rozwiązać w pierwszej kolejności? Jakie potrzeby są raczej strategiczne, długofalowe, których uwzględnienie zapewni trwałą poprawę sytuacji kobiet i mężczyzn?
- Jak możemy uwzględnić te potrzeby planując nasz projekt?

27

- *Czy teraz jest jasne, w jaki sposób robimy analizę pod kątem płci? Czy macie pytania?*
- *Tak, teraz to o wiele łatwiejsze, ale jak to zmieścić w formularzu w ramach ograniczonej liczby znaków?*
- *Rozumiemy te obawy. Ważne jednak, aby pamiętać, że tego rodzaju analizy nie robimy dodatkowo, po „właściwej” analizie problemu. Analiza „cztery kroki” to narzędzie, które zapewnia nam rzetelne zbadanie każdego problemu, z dodatkowym wymiarem, jakim jest perspektywa płci. Jeśli przyjrzymy się klasycznej analizie, która zawiera w sobie opis, analizę i diagnozę, i porównamy ją z analizą „cztery kroki”, to zobaczymy, że krok 1 i 2, to właśnie opis zjawiska z uwzględnieniem specyfiki położenia kobiet i mężczyzn, krok 3 to analiza – próba odpowiedzi na pytanie, dlaczego tak jest, a krok 4 to diagnoza – co wynika z naszych odkryć? Co jest naprawdę potrzebne uczestnikom i uczestniczkom projektu? Z punktu widzenia planowania projektu, konieczne jest, aby taką analizę przeprowadzić. Z punktu widzenia wypełnienia wniosku, należy wybrać te informacje, które są kluczowe dla specyfiki naszego projektu i specyfiki naszej grupy docelowej. Może sprawdzimy, jak działa analiza „cztery kroki” na przykładzie waszego projektu?*
- *Dobrze, spróbujmy.*
- *Świetnie, proszę zatem przynieście na nasze następane spotkanie wszystkie dane uzyskane dzięki analizie „cztery kroki”...*

## **Poddziałanie 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy – szkolenia dla osób długotrwale bezrobotnych 45+**

*UWAGA: Podane dane są fikcyjne, służą jedynie jako ilustracja przykładu i nie mogą stanowić podstawy rzeczywistej analizy problemu.*

### **KROK 1 – REPREZENTACJA**

- Wg danych WUP Gdańsk, poziom stopy bezrobocia wyniósł 20%. Wśród zarejestrowanych bezrobotnych:
  - 56% (56 tys.) stanowią kobiety, z czego 60% [33,6 tys.] to kobiety 45+,
  - 44% (44 tys.) mężczyźni, z czego 55% [24,2 tys.] to mężczyźni 45+.
- Największy procent osób bezrobotnych stanowią osoby długotrwale bezrobotne – powyżej 24 miesięcy bez pracy pozostaje 41% [13776] bezrobotnych kobiet po 45 roku życia i 37% [8954] bezrobotnych mężczyzn po 45 roku życia.
- Jedynie 25% przedsiębiorców stosuje elastyczne formy zatrudnienia.
- Według danych GUS dotyczących popytu na pracę, najwięcej wolnych miejsc pracy odnotowuje się w działalności związanej z przetwórstwem przemysłowym. Monitoring rynku pracy wskazuje, że najwięcej wakatów przeznaczonych jest dla osób z wykształceniem zawodowym i średnim. Dodatkowe badania regionalne podkreślają istniejący popyt na pracowników znających się na obsłudze maszyn sterowanych elektronicznie, np. elektronicznych szwalni, maszyn do obróbki – skrawania i maszyn budowlanych. Na terenie woj. pomorskiego brakuje rąk do pracy w sektorze remontowo-budowlanym, odzieżowym, chemicznym i gastronomicznym.

### **KROK 2 – PORTRET UCZESTNIKA/UCZESTNICZKI PROJEKTU**

- Kobiety znacznie częściej niż mężczyźni sprawują opiekę nad osobami zależnymi oraz zajmują się prowadzeniem gospodarstw domowych.
- Kobiety, częściej niż mężczyźni, decydują się na niskopłatną pracę dorywczą, jeżeli umożliwia im ona jednocześnie godzenie opieki nad osobą zależną, i utrzymanie dodatkowego dochodu (nawet na bardzo niskim poziomie).
- Zarówno kobiety, jak i mężczyźni w wieku 45+ nie mają kwalifikacji w obrębie nowych technologii komunikacyjno-informacyjnych.
- Mniejszy dostęp kobiet do szkoleń – małe przedsiębiorstwa nie mają środków finansowych, aby kierować pracowników na szkolenia z zakresu nowych techno-

logii, a jeśli nawet środki takie są dostępne, to w pierwszej kolejności na szkolenia są kierowani pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze, np. brygadziści. 87% osób zajmujących to stanowisko stanowią mężczyźni, tym samym kobiety powyżej 45 roku życia mają bardzo małe szanse na zatrudnienie w sektorze MSP i awansu.

- Zarówno kobiety, jak i mężczyźni 45+ mają niską wiarę w swoje możliwości i potrzebują wsparcia w obszarze umiejętności społecznych, mężczyźni w obszarze komunikacji interpersonalnej, kobiety w obszarze umiejętności autoprezentacji.
- W ciągu ostatnich dwóch lat działania urzędów pracy na terenie regionu pomorskiego skupiały się na przekwalifikowywaniu zawodowym osób długotrwale bezrobotnych, przy czym 75% objętych szkoleniami stanowili mężczyźni. Największa grupa szkoleń dotyczyła obsługi wózków widłowych, kursów dla spawaczy oraz pracowników budowlanych (murarstwo oraz prace wykończeniowe). Dla kobiet organizowano kursy krawiectwa, florystyki oraz obsługę kas fiskalnych. Stopień zatrudnienia kobiet w wieku 45+ po tych kursach wynosił 15% z liczby szkolonych. Statystyka ta wyglądała nieco lepiej wśród grupy mężczyzn – 30% przeszkolonych znajdowało pracę.

29

### **KROK 3 – PRZYCZYNY ZAISTNIAŁEJ SYTUACJI**

- Tradycyjne role płci i stereotypy płci sprawiają, że to kobiety znacznie częściej niż mężczyźni sprawują opiekę nad osobami zależnymi.
- Badania rynku pokazały brak chęci właścicieli małych przedsiębiorstw do stosowania nowoczesnych i elastycznych form zatrudnienia pozwalających na większą efektywność pracy i dających szanse zatrudnienia osobom, których bezrobocie wynika z konieczności opiekowania się dziećmi, wnukami czy też innymi osobami zależnymi. Problem ten jest szczególnie istotny w sytuacji kobiet, które znacznie częściej niż mężczyźni opiekują się rodzicami (w przypadku rodzeństwa to córka podejmuje opiekę nad starszymi rodzicami, a nie syn).
- Sytuację tę utrudnia jeszcze brak mechanizmów ułatwiających wdrożenie prawnych instrumentów wpierających działania z zakresu elastycznych form zatrudnienia i niestawiających w gorszej pozycji ekonomicznej i prawnej pracowników pracujących np. w niepełnym wymiarze godzin. Statystyki mówią, że w chwili obecnej w skali Polski to kobiety najczęściej są zatrudniane w takim systemie (14,3% zatrudnionych kobiet wobec 8% zatrudnionych mężczyzn) i to one ponoszą wyższe koszty ekonomiczne tej sytuacji.

#### KROK 4 – POTRZEBY Kobiet I MĘŻCZYŹN

Kluczowym wyzwaniem projektu jest problem bezrobocia, niskiej aktywności zawodowej wśród kobiet i mężczyzn z terenu woj. pomorskiego powyżej 45 roku życia oraz utrzymanie pracy w tej grupie wiekowej zarówno przez kobiety, jak i mężczyzn.

Zidentyfikowano następujące trudności związane z zatrudnieniem w grupie kobiet i mężczyzn w wieku 45+ pozostających bez pracy powyżej 24 miesięcy:

- Dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy, szczególnie w przypadku bezrobotnych kobiet – stereotypowe postrzeganie zawodów kobiecych i męskich,
- Wzmocnienie umiejętności z zakresu obsługi nowoczesnych, sterowanych komputerowo maszyn i urządzeń wykorzystywanych szczególnie w branży odzieżowej, chemicznej, gastronomicznej i budowlanej,
- Zwiększenie aktywności w poszukiwaniu pracy zarówno w grupie kobiet i mężczyzn,
- Podniesienie poziomu wiedzy wśród pracodawców z sektora MŚP na temat prawnych uwarunkowań elastycznych form zatrudnienia,
- Wzmocnienie wiary kobiet i mężczyzn we własne możliwości,
- Wzmocnienie umiejętności społecznych wymaganych na rynku pracy wśród osób bezrobotnych, w tym w grupie kobiet szczególnie z zakresu autoprezentacji, a w grupie mężczyzn z zakresu komunikacji interpersonalnej.

## RÓWNOŚCIOWE CELE I REZULTATY

*Adam i Magda zakończyli przyglądanie się analizie pod kątem płci. Analiza sprawiła im nieco trudności, kluczowym problemem, była dostępność danych z podziałem na płeć. Na szczęście urząd pracy i lokalna organizacja pozarządowa działająca na rzecz kobiet, posiadały sporo informacji na temat sytuacji kobiet i mężczyzn w regionie. Pewnym wyzwaniem okazał się krok 3. Ani Adam, ani Magda nie bardzo wiedzieli, skąd zaczerpnąć informacje na temat istniejących barier równości. Realizacja oddzielnych badań na ten temat przekraczała możliwości ich organizacji... Z pomocą przyszedł Tomek z ROEFS przesyłając link do opracowania Komisji Europejskiej „Plan Działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006 – 2010” dostępnego również w języku polskim<sup>7</sup>.*

- No dobrze, mamy już analizę pod kątem płci. To było całkiem ciekawe zadanie, chociaż zbieranie danych.... Niestety, bardzo wielu danych po prostu nie ma.*
- To prawda, analiza pod kątem płci wymaga sporo pracy, zwłaszcza za pierwszym razem. Dzięki niej mamy jednak teraz bardzo mocną podstawę dla naszego projektu. Pamiętajcie też, że przy następnym projekcie będzie już znacznie prościej. Będziecie mogli skorzystać z własnych danych, które zbierzecie podczas monitoringu i ewaluacji.*
- Czy analiza wystarczy, żeby projekt spełniał zasadę równości? Czy przy celach również powinniśmy to jakoś uwzględnić?*
- Tak, cele również powinny uwzględniać perspektywę równości.*
- Ale przecież naszym celem jest wsparcie długotrwale bezrobotnych 45+, a nie równość płci!*
- OK, zacznijmy od wyjaśnienia pojęcia „równościowego celu”, to wyjaśni wątpliwości. Gdy mówimy o celach równościowych, nie mamy na myśli sytuacji, w której we wniosku jest napisane, że celem projektu jest równość płci lub „niedyskryminowanie nikogo”. Tworzenie celów „równościowych” oznacza, że perspektywa płci ma być uwzględniana również przy projektowaniu zmiany, jaką projekt chce osiągnąć.*

<sup>7</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:PL:PDF> Zobacz też: str. 9

- *Czyli co konkretnie powinniśmy wpisać?*
- *Macie bardzo dobrze zrobioną analizę, sformułowanie celów będzie już proste! Ważne, aby znać i zastosować określone kryteria...*

#### **Kryteria równościowego celu:**

1. Projektuje zmianę oddzielnie dla kobiet, oddzielnie dla mężczyzn,
2. Określa adekwatnie i realistycznie liczbowy udział uczestników/uczestniczek projektu w danym obszarze problemowym,
3. Przyczynia się do osłabienia istniejących nierówności.

32

Perspektywa kobiet i mężczyzn powinna być odzwierciedlona również na poziomie języka w jakim formułowane są cele. Wszędzie gdzie jest to możliwe powinno się uwzględniać obecność obu płci również poprzez użycie sformułowania „uczestnik/uczestniczka”.

**Dodatkowym celem projektu** może być jeden z priorytetowych obszarów działań na rzecz równości płci. (Zobacz strona 9 – cele strategiczne)

- *Domyślamy się, że wobec tego 50/50 nie zawsze będzie możliwe, a przecież to jest po równo! To nie jest równość?*
- *Czasem tak, ale nie zawsze. Zapewnienie proporcji 50/50, czyli parytetu może być jednym ze sposobów realizacji zasady równości szans (np.: w przypadku komisji przyznającej dofinansowanie na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej), jednak w rzeczywistości, poza obszarem podejmowania decyzji, bardzo rzadko może być stosowane jako jedyne rozwiązanie na rzecz realizacji zasady równości.*

**Gdy ustalamy liczbę uczestników i uczestniczek projektu powinniśmy przyjąć kryterium adekwatności (do problemu, do sytuacji kobiet i mężczyzn w danym obszarze), ale także patrzeć realistycznie. Sposób w jaki określimy cel liczbowy, ma konsekwencje dla równości.**

#### **Kryterium 50/50:**

1. **Może pogłębiać nierówność, wówczas, gdy na etapie diagnozy problemu dostrzegamy, że problem nie dotyczy „po równo” kobiet i mężczyzn, ale, że jedna z płci ma wyraźnie gorszą sytuację.**



2. Może być nierealistyczne do osiągnięcia, wówczas gdy, z powodu stereotypów płci i poziomej segregacji rynku pracy, nie znajdziemy tylu reprezentantów/ek w danej grupie. Przykładowo, w odniesieniu do takich grup zawodowych jak pielęgniarki/pielęgniarze, czy informatycy/informatyczki bardzo trudno założyć kryterium parytetu.

**Podstawowa zasada przy ustalaniu równościowego, mierzalnego celu: wzmacniać tę grupę, która jest w mniej korzystnej sytuacji. Należy przynajmniej odzwierciedlać proporcje istniejące w rzeczywistości, wskazane nam w analizie problemu, bądź też podejmować konkretne działania na rzecz wzmacniania płci niedoreprezentowanej lub będącej w gorszej sytuacji w danym obszarze.**

33

W przypadku, gdy grupę docelową projektu stanowią informatycy, gdzie np. reprezentacja kobiet i mężczyzn wynosi 20% do 80%, to rekrutacja, w wersji minimalnej, powinna odzwierciedlać tę proporcję w składzie uczestników projektu. Natomiast działania równościowe będą polegały na wzmacnianiu grupy, która jest niedoreprezentowaną w tym wysokopłatnym zawodzie. Możemy wówczas zakładać proporcję np. 30% (kobiety), 70% (mężczyźni), bądź też kierować nasze działania jedynie do kobiet.

- *To może wrócić do naszego projektu... spróbujmy zdefiniować cele.*
- *Opierając się na przygotowanej przez was analizie „cztery kroki” możemy wyznaczyć różne cele, jednak nie wszystkie potrzebne zmiany będziecie mogli, bądź chcieli wprowadzić za pomocą waszego projektu. Cele, które przyjmiecie w waszym projekcie zależą od analizy i zdiagnozowanych potrzeb, ale także od tego, czym chcecie i możecie się zająć. Przykładowo mogłoby to wyglądać tak.*

#### **Przykładowe równościowe cele projektu:**

1. Zwiększenie w ciągu dwóch lat zatrudnienia w grupie 1000 osób długotrwale bezrobotnych w wieku 45+, w tym 610 kobiet oraz 390 mężczyzn,
2. Zwiększenie w ciągu roku poziomu świadomości i wiedzy na temat elastycznych form zatrudnienia wśród 500 właścicieli i właścicielek firm sektora MŚP,
3. Przełamanie istniejącego stereotypowego podziału na zawody typowo „męskie” i typowo „kobiece”.

- *A dlaczego akurat 610 kobiet i 390 mężczyzn? Czy to nie będzie dyskryminacja mężczyzn?*
  - *Nie, dlatego, że wsparcie powinno być adekwatne, ale też realistyczne. W przypadku waszego projektu, długotrwale bezrobotne kobiety w wieku 45+ stanowią 61% (13776) wśród tej grupy bezrobotnych, a mężczyźni 39% (8954). Łączna liczba osób w tej grupie to 22 730 osób. Jeżeli planujecie zwiększyć zatrudnienie wśród 1000 osób, to, aby wsparcie było adekwatne, projekt musi przynajmniej odzwierciedlać tę proporcję. Innym rozwiązaniem jest konkretne działanie wzmacniające grupę o słabszej pozycji. W przypadku tego projektu oznaczałoby to, że podejmiecie działania skierowane tylko do kobiet.*
- 34
- *Krótko mówiąc, w analizie sprawdzamy, kto ma gorzej, a później tę grupę wspieramy?*
  - *Dokładnie tak, najpierw sprawdzamy, jak wygląda sytuacja kobiet i mężczyzn, a później wzmacniamy tę grupę, której sytuacja, na przykład na rynku pracy, jest gorsza.*

#### **Zasady, które należy mieć na uwadze podczas budowania równościowego celu:**

- 1. Zdefiniowanie uczestnictwa w projekcie na zasadzie parytetu (50% K i 50% M), w przypadku, gdy dana grupa znajduje się w wyraźnie gorszym położeniu, pogłębi nierówność. Zdefiniowanie uczestnictwa w projekcie na zasadzie proporcjonalności (10% z grupy bezrobotnych K i 10% z grupy bezrobotnych M), odwzoruje istniejącą nierówność,**
- 2. Zdefiniowanie uczestnictwa w projekcie na zasadzie adekwatności (61% K i 39% M, jeżeli problem dotyczy 61% K i 39% M) osłabi istniejącą nierówność,**
- 3. Zdefiniowanie uczestnictwa w projekcie na zasadzie wsparcia dla grupy znajdującej w gorszym położeniu zdecydowanie osłabi istniejącą nierówność.**

## REALIZACJA PROJEKTU – PLANOWANIE I REALIZACJA DZIAŁAŃ

35

*Na swoje trzecie spotkanie z doradcami ROEFS – Joanną i Tomkiem, Adam i Magda szli już z lekkim sercem. Przecież już nic zaskakującego nie może ich spotkać. W końcu co można wymyśleć na poziomie działań? Szkolenia to szkolenia, doradztwo to doradztwo, na szczęście i kobiety, i mężczyźni uczestniczą w projekcie, ważne po prostu, żeby nie ograniczać im dostępu...*

- *Tym razem nas nie zaskoczą. Działania to już na pewno będą jednakowe, tylko musimy zadbać o to, żeby dostęp był równy.*
- ***O tym, czy dane działania jest rzeczywiście działaniem „równościowym” decyduje jego ostateczny efekt, czyli to, czy działanie przyczyniło się do zmniejszenia istniejących nierówności płci i wzmocnienia grupy znajdującej się w gorszym położeniu.*** Z pewnością taka definicja równościowych działań stanowi wyzwanie dla projektodawcy. Na szczęście, już na etapie planowania projektu, a także w trakcie jego realizacji, zwracając uwagę na kilka konkretnych kryteriów można zwiększyć szanse na powodzenie naszych starań na rzecz równości płci.
- *Powiedzmy sobie szczerze, przecież my chcemy po prostu zrobić szkolenia zawodowe dla długotrwale bezrobotnych 45+, przecież to, czy zmniejszy się nierówność na rynku pracy, zależy nie tylko od jednego małego projektu.*
- *Cóż, dość powszechną praktyką projektodawców EFS jest rozpoczęcie planowania projektu od określenia swoich działań, pod które następnie dopasowuje się zarówno grupę docelową, jak i uzasadnienie potrzeby realizacji projektu. Takie podejście nie jest zgodne z klasyczną metodologią planowania projektu, zdecydowanie zwiększa też ryzyko, że projekt nie spełni zasady równości szans kobiet i mężczyzn. Poza tym, pamiętajmy o spójności i logice projektu! Równościowe działania wynikają bezpośrednio z analizy problemu ze względu na płeć, charakterystyki grupy docelowej pod kątem płci i uzasadnienia potrzeby realizacji projektu. Czyli tego wszystkiego, co wykonaliśmy już dotychczas. Nie warto tego tracić...*

**Działania równościowe są adekwatne, to znaczy:**

- Odpowiadają na zdiagnozowane potrzeby uczestników i uczestniczek projektu, których grupy zawsze powinny być scharakteryzowane pod kątem płci oraz innych cech (wieku, miejsca zamieszkania, poziomu wykształcenia, stopnia sprawności, sytuacji rodzinnej itd.).
- W przypadku identyfikacji różnic w położeniu uczestników i uczestniczek projektu, działania zaplanowane są w zróżnicowany sposób, tak, aby udzielić wsparcia „szytego na miarę” i jak najskuteczniej odpowiedzieć na istniejące bariery równości, różne w przypadku konkretnych grup.
- Odpowiadają na potrzeby uczestników i uczestniczek projektu z uwzględnieniem ich możliwości czasowych i mobilności. Chodzi tutaj przede wszystkim o:
  - Elastyczne podejście do godzin rozpoczęcia i zakończenia zajęć, godzin otwarcia danej placówki,
  - Zapewnienie dojazdu na miejsce realizacji danego działania przez dostosowanie do możliwości skorzystania z publicznych środków transportu lub zorganizowanie dojazdu w ramach projektu,
  - Zapewnienie opieki nad osobami zależnymi w trakcie trwania działań projektowych,
  - Zapewnienie dostępu w oferowanych zajęciach osobom niepełnosprawnym.
- Proponują rozwiązania innowacyjne i dostosowane do potrzeb rynku pracy, zgodne z istniejącym i przewidywanym popytem na zawody, prognozowanym rozwojem i tendencjami w zatrudnieniu, przełamując stereotypy płciowe i przyczyny segregacji rynku pracy.

**Działania równościowe są kompleksowe, to znaczy:**

- Koncentrują się nie tylko na grupie znajdującej się w gorszym położeniu, ale też na jej otoczeniu i barierach równości istniejących na poziomie instytucji, postawach decydentów i kluczowych w danym obszarze aktorów np. pracodawców/pracodawczyń, władz samorządowych, urzędników/urzędniczek, nauczycieli/nauczycielek, wykładowców/wykładowczyń akademickich, rodziców i opiekunów/opiekunek. W ten sposób działania rozszerzają liczbę grup docelowych

projektu i biorą pod uwagę szerszy kontekst społeczny danego problemu.

- Proponują szeroki i zróżnicowany zakres wsparcia, dążąc do zapewnienia wszystkich niezbędnych i koniecznych umiejętności/kompetencji/informacji/narzędzi itp. służących zniwelowaniu istniejących nierówności i polepszenie sytuacji kobiet oraz mężczyzn. Oznacza to, że np. oprócz szkoleń zawodowych, które pozwalają zdobyć cenione na rynku kwalifikacje zawodowe, bezrobotne kobiety i mężczyźni, otrzymują także wsparcie psychologiczne, możliwość uczestniczenia w warsztatach rozwijających umiejętności miękkie, w zajęciach motywacyjnych.
- Zakładają nie tylko zmianę ilościową (np. większa liczba dziewczynek uczestniczących w dodatkowych zajęciach technicznych), ale też zmianę jakościową na rzecz równości kobiet i mężczyzn (np. równościowy przekaz w programach nauczania znoszący stereotypy płciowe).

37

- *Możecie podać jakiś przykład?*
- *Tak, zobaczmy szkolenia dla firm...*

W ramach Poddziałania 2.1.1 (Rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwach) projektodawca proponuje objęcie szkoleniami 720 pracowników małych i średnich przedsiębiorstw z 5 województw: warmińsko-mazurskiego, podlaskiego, podkarpackiego, pomorskiego i kujawsko-pomorskiego. Szkolenia mają na celu zwiększenie kompetencji uczestników/czek projektu w obszarach: a) techniki sprzedaży, b) prezentacje, c) zarządzanie zespołem, d) negocjacje handlowe, e) komunikacja. W szkoleniach mają wziąć udział pracownicy/pracownice pełniący kluczowe funkcje w przedsiębiorstwach, przede wszystkim menedżerowie i kierownicy liniowi, oddelegowani przez firmy zainteresowane wzięciem udziału w projekcie. Rekrutacja firm będzie prowadzona poprzez ogłoszenia w prasie branżowej oraz lokalne organizacje przedsiębiorców i pracodawców. Dane ogólnopolskie pokazują, że kobiety stanowią zdecydowaną mniejszość na stanowiskach kierowniczych w sektorze prywatnym i zarabiają mniej niż mężczyźni sprawujący te same funkcje. Istnieje ryzyko, że firmy delegujące pracowników na szkolenia, kierując się jedynie kryterium stanowiska zajmowanego w przedsiębiorstwie, zgłoszą zdecydowanie więcej mężczyzn niż kobiet. W związku z tym, projektodawca planując szkolenia z zakresu zarządzania zespołem, uzupełnia go o moduł dotyczący prowadzenia polityki równych szans w firmie (prawo pracy, rozwiązania na rzecz równości w obszarach: rekrutacja, godzenie życia zawodowego z prywatnym, wynagrodzenia i zapobieganie molestowaniu i mobbingowi). Dodatkowo, w ogłoszeniach i materiałach promocyjnych używanych

w procesie rekrutowania przedsiębiorstw, pojawia się informacja „Nasz projekt służy wzmacnianiu kompetencji sektora MŚP. Dbamy o to, aby w równym stopniu rozwijać umiejętności kobiet i mężczyzn pracujących w małych i średnich firmach”. Ponieważ projektodawca nie posiada dokładnej wiedzy na temat rozkładu zatrudnienia w wybranych województwach i sektorze MŚP pod kątem płci i zajmowanych stanowisk, zakłada, że przynajmniej 40% beneficjentów ostatecznych powinny stanowić kobiety. Dodatkowo, w projekcie zaplanowano stały monitoring rekrutacji i uczestnictwa w szkoleniach pod kątem płci tak, aby na bieżąco móc analizować udział kobiet i mężczyzn w projekcie.

– *I drugi przykład dotyczący przedszkoli...*

W ramach Poddziałania 9.1.1 (Zmniejszanie nierówności w stopniu upowszechnienia edukacji przedszkolnej) projektodawca proponuje utworzenie we współpracy z 4 gminami wiejskimi 4 ośrodków opieki przedszkolnej dla dzieci w wieku 3 -5 lat. W okresie dwóch lat, w wyniku realizacji projektu, opieką przedszkolną zostanie objętych 120 dzieci, przyjmowanych na zasadzie kolejności zgłoszeń z preferencją dla dzieci pochodzących z rodzin objętych pomocą społeczną. Nie mogąc z góry określić płci dzieci w wieku 3 – 5 lat zamieszkujących wybrane gminy, projektodawca słusznie założył, że działania projektowe będą wspierały równość szans nie przez kontrolowanie uczestnictwa dziewczynek i chłopców w opiece przedszkolnej, lecz przez „równościowy” profil przedszkoli. Tak więc, w działaniach projektu zaplanowano: a) organizację szkolenia dla nauczycieli i nauczycielek mających pracować w ośrodkach na temat stereotypów płci i ich zwalczania w edukacji przedszkolnej, b) opracowanie 10 scenariuszy zajęć przedszkolnych wspierających szacunek i otwartość na inność wśród dzieci, c) zakup materiałów dydaktycznych i zabawek, które mogą być wykorzystane do zajęć na temat równości i szacunku, d) działania promujące zaangażowanie mężczyzn w działalność przedszkoli i rad rodziców, e) wydłużony czas otwarcia przedszkoli dostosowany do potrzeb rodziców pracujących, f) organizację transportu dla dzieci według istniejących potrzeb, g) piknik dzieci, rodziców i nauczycieli/nauczycielek poświęcony stereotypom i uprzedzonom – pokaz filmiku „Przedszkole. Ucz tolerancji, bo świat ma wiele odcieni”.

- *OK, czyli w naszym projekcie będzie chodziło o to, że... skoro kobiety długotrwale bezrobotne 45+ opiekują się osobami zależnymi, to jeżeli to są dzieci lub wnuki, to podczas szkoleń możemy zorganizować opiekę nad dziećmi... jeżeli to są rodzice lub teściowie... to chyba nie bardzo możemy niczego zrobić... chyba, że przekonamy pracodawców do*

*zatrudnienia konkretnej bezrobotnej kobiety w elastycznym, dostosowanym do jej potrzeb, czasie pracy i zobaczymy, czy opieką nad rodzicem nie może zająć się też ktoś inny z rodziny lub jakaś instytucja z regionu.... Poza tym, działając adekwatnie do potrzeb rynku, zarówno kobietom, jak i mężczyznom, oferujemy szkolenia z umiejętności obsługi maszyn przemysłowych. Wszyscy też otrzymują wsparcie związane z indywidualną motywacją....*

- *Tak, w ten sposób spełniacie kryterium adekwatności... Co z kompleksowością?*
- *To łatwe, oprócz wsparcia dla bezrobotnych, zorganizujemy konkretne działania, aby pracodawcy zobaczyli korzyści wynikające z elastycznych form zatrudnienia i nie robili wielkich oczu, jak przyjdzie uczestniczka naszego projektu z umiejętnościami skrawania...*
- *Świetnie, pamiętajcie jednak, że kompleksowość będzie też w tym przypadku oznaczać, że podejmiecie działania zachęcające bezrobotne kobiety do skorzystania z tego typu szkoleń... Nie jest łatwo przełamywać stereotypy i niestereotypowo myśleć, też o własnej przyszłości zawodowej... Jeżeli dotychczas bezrobotne kobiety korzystały z kursów krawiectwa i florystyki, to przejście na komputery i skrawanie, może być dla nich trudne. Pamiętajcie, że nie chodzi tu o prostą zmianę zawodu ze stereotypowo „kobiecego” na stereotypowo „męski”, w myśl zasady „kobiety na traktory”. To nie tak. Wspierajmy uczestników/uczestniczki w wyborach, które zapewnią im zatrudnienie i dobre zarobki, które strategicznie są bardziej pożądaną na rynku pracy, uwzględniając oczywiście też potencjał osobisty każdej osoby.*

39

#### **Działania równościowe otwarcie komunikują równość, to znaczy:**

- Strategia komunikacyjna projektu powinna wyraźnie podkreślać iż „celem projektu PO KL jest przyczynianie się do zniesienia nierówności płci i zapobieganie dyskryminacji”. W oficjalnych dokumentach i materiałach promocyjnych znajdują się odniesienia podkreślające wagę równości kobiet i mężczyzn dla powodzenia projektu.
- Projekt otwarcie zachęca grupy znajdujące się w gorszym położeniu lub grupy mniejszościowe do uczestnictwa w działaniach projektowych poprzez bezpośrednie sformułowania typu: „W naszym projekcie dbamy o równość kobiet i mężczyzn. Dlatego do uczestnictwa w zajęciach zapraszamy zarówno studentów, jak i studentki naszej uczelni. W przypadku warsztatów z zakresu zaawansowanych technologii informatycznych w szczególnym stopniu zachęcamy studentki do skorzystania z naszej oferty”. „Uprzejmie informujemy, że od dzisiaj w naszej

firmie rozpoczynamy program nieodpłatnych badań profilaktycznych. Szeroka gama badań dostosowana jest do potrzeb zdrowotnych wszystkich pracowników i pracownic. Szczególnie gorąco zapraszamy na badania profilaktyczne mężczyzn pracujących w naszym zespole”.

- Rekrutacja beneficjentów ostatecznych projektu prowadzona jest z wykorzystaniem zróżnicowanych kanałów informacyjnych (np. ogłoszenie w prasie lokalnej, mediach branżowych, ulotka rozdawana w supermarkecie, ogłoszenie w lokalnej szkole, parafii, strony internetowe, plakaty), w tym kanałów szczególnie ważnych dla danej płci. Rekrutacja rozpoczyna się z odpowiednim wyprzedzeniem czasowym, stwarzając możliwość zaangażowania się jak największej liczbie kobiet i mężczyzn.
- W komunikacji projektowej stosowany jest język wrażliwy na płeć np. żeńskie końcówki zawodów i stanowisk, żeńskie formy gramatyczne. Unikajmy posługiwania się jedynie ogólnymi kategoriami typu „osoby”, „pracownicy”, „młodzież”, „niepełnosprawni”.
- Projekt zwraca uwagę na przekaz materiałów obrazkowych i używa obrazów do przełamywania stereotypów płciowych oraz promowania równości, np. wizerunek młodej kobiety w kasku na budowie, jako narzędzie promowania kierunków inżynierskich wśród uczennic szkół średnich, postaci kobiet i mężczyzn w różnym wieku reklamujący studia MBA dla MŚP, wizerunek mężczyzn z dzieckiem w broszurze informującej o powstawaniu nowych przedszkoli. Pamiętajmy, aby zarówno kobiety, jak i mężczyźni, w aktywnych rolach, pojawiali się w naszych broszurach, artykułach, publikacjach, opisach dobrych praktyk itp. Strona internetowa projektu dostosowana jest do potrzeb osób z niepełnosprawnością wzroku.

#### **Działania równościowe włączają reprezentantów (kobiety i mężczyzn) z grup docelowych, to znaczy:**

- Angażują przedstawicieli i przedstawicielki naszych grup docelowych w sposób bezpośredni lub poprzez organizacje środowiskowe i przedstawicielskie.
- Są zaplanowane z uwzględnieniem opinii i oczekiwań kobiet i mężczyzn, poprzedzone zostały konsultacjami z grupami docelowymi, w trakcie których uzyskane dane były segregowane z podziałem na płeć. Np. badanie potrzeb szkoleniowych



przeprowadzone za pomocą kwestionariusza ankietowego oraz grupy fokusowej pokazuje, czy kobiety i mężczyźni zwracają uwagę na inne problemy lub oceniają je inaczej. Warto jednocześnie pamiętać, że aczkolwiek zdanie uczestników i uczestniczek projektu powinno być projektodawcom znane i brane przez nich pod uwagę, to nie zawsze bezpośredni odbiorcy i odbiorczynie naszych działań mają wiedzę, która jest niezbędna, aby umożliwić właściwą ocenę swojej sytuacji i wybór odpowiedniego sposobu jej poprawy (np. osoby długotrwale bezrobotne).

- Są monitorowane i oceniane z uwzględnieniem podziału na płeć tak, że wiemy, w jaki sposób oceniane jest wsparcie przez kobiety i przez mężczyzn, jak w odniesieniu do konkretnych grup kształtuje się poziom satysfakcji z oferowanego wsparcia i skuteczności.

41

W ramach Poddziałania 1.3.1 (Projekty na rzecz społeczności romskiej) projektodawca chce podjąć działania, mające na celu zwiększenie wskaźnika ukończenia szkoły średniej egzaminem maturalnym wśród młodzieży romskiej. Beneficjentem jest organizacja pozarządowa działająca w obszarze edukacji i oświaty, wniosek został złożony w partnerstwie z organizacją reprezentującą Romów, a w opisie sposobu zarządzania projektem zagwarantowano udział Romów i Romek w zespole projektowym i podejmowaniu decyzji dotyczących projektu. Zgodnie z analizą MSWiA, romskie dziewczynki w wieku 13 – 16 lat są już kandydatkami na żonę, a po zamążpójściu rzadko wracają do edukacji. Biorąc pod uwagę ten specyficzny problem odnoszący się do równości płci, partnerstwo przewidziało szczególne działania wzmacniające udział dziewczynek romskich w projekcie, m.in. spotkania rodziców romskich z Romkami – studentkami i absolwentkami uczelni wyższych – poświęcone edukacji dziewczynek w społecznościach romskich oraz istniejącym szansom stypendialnym dla uczniów i uczennic romskich.

- *OK, czyli, na przykład, na naszych plakatach i ulotkach dajemy zdjęcia kobiet i mężczyzn w wieku 45+, patrzymy, czy szkolenia się podobają kobietom i mężczyznom, czy oni mają po nich pracę, czy nie, a jak coś nie działa, to pytamy się też samych uczestników i uczestniczek, o co chodzi...*
- *Tak, to bardzo dobre pomysły. Pozostaje jeszcze jedno ważne kryterium. Równościowy projekt powinien realizować zespół, który o równości ma pewne pojęcie, czyli odpowiednią wiedzę i umiejętności.*

- *Hm, to nie będzie łatwe, u nas w biurze i tak już wszyscy dziwnie reagują, jak pytamy o tę płęć.*
- *Dobrze to rozumiemy, ale nie dajcie się zrazić. Perspektywa równości jest tematem stosunkowo nowym i cały czas budzi wątpliwości. Warto jednak pewne rzeczy wyjaśnić w zespole już na samym początku projektu. Warto dać współpracownikom czas na zrozumienie, o co chodzi. Można też zorganizować szkolenie wewnętrzne z zakresu realizacji polityki równości szans.*
- *To z tego też są szkolenia?*
- *Oczywiście, są trenerzy i trenerki, którzy prowadzą takie warsztaty. Warto pamiętać, że realizacja takiego szkolenia jest kosztem kwalifikowanym.*
- *Może, w takim razie, powinniśmy o tym pomyśleć.*
- *Efektom takiego szkolenia w waszej organizacji mógłby być na przykład „Kodeks dobrych praktyk równościowych” – spis wewnętrznych zasad projektu, które powinny być przestrzegane przez wszystkie osoby pracujące w zespole, ale także podwykonawców, np. doradców zawodowych...*

**Działania równościowe realizowane są przez zespół, dla którego równość jest ważna, to znaczy:**

- Koordynator/koordynatorka projektu aktywnie wspiera działania na rzecz równości płci i angażuje w nie cały zespół projektowy.
- Wszyscy pracownicy i pracownice zespołu projektowego, w tym również podwykonawcy (np. trenerzy/trenerki) zdają sobie sprawę z obowiązku przestrzegania zasady równości szans kobiet i mężczyzn, i wiedzą, jak ta zasada odnosi się do koncepcji projektu oraz ich codziennej pracy. Zespół ma dostęp do wiedzy i umiejętności z zakresu równości płci dostosowanych do potrzeb indywidualnych i zawartości merytorycznej projektu, np. poprzez cyklicznie organizowane szkolenia równościowe.
- Zespół dysponuje wiedzą na temat przepisów prawa pracy dotyczących zapobiegania dyskryminacji, w tym molestowaniu seksualnego.
- Poprzez Partnerstwo lub inny rodzaj współpracy z organizacjami w danym regionie/ obszarze problemowym, projekt dba o pozyskanie aktualnej i rzetelnej wiedzy na temat konkretnych grup docelowych i wymiaru płci w problemach społecznych, na które odpowiadamy. Działając na rzecz grup dyskryminowanych lub wykluczonych konsultujemy nasze działania z organizacjami reprezentującymi

te grupy (np. stowarzyszenia osób 45+, organizacje działające na rzecz równości płci, organizacje zwalczające dyskryminację ze względu na niepełnosprawność). Pamiętajmy, że ekspertyza dotycząca płci istnieje w organizacjach kobiecych i feministycznych, które od lat zajmują się obszarem równości. Warto włączyć te organizacje w nasze działania lub skonsultować nasz projekt i wziąć pod uwagę zdanie ekspertów/ekspertek ds. równości (np. na etapie przygotowywania analizy ze względu na płeć, rekrutacji beneficjentów/beneficjentek projektu).

- W zespole projektowym jasno określona jest odpowiedzialność za przestrzeganie zasady równości szans. Inne zadania związane z równością przypisane są do obowiązków koordynatora/koordynatorki ds. komunikacji, inne do działu współpracującego z uczestnikami i uczestniczkami projektu, jeszcze inne zdefiniowane są w obszarze sprawozdawczości projektowej.
- W podejmowanie decyzji projektowych zaangażowane są zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Struktura zarządzania projektem gwarantuje zrównoważony pod kątem płci udział w procesach decyzyjnych i wspiera zaangażowanie mężczyzn w działania na rzecz równości płci.
- Skład zespołu projektowego jest stosunkowo różnorodny i odzwierciedla charakterystykę grup docelowych (ze względu na płeć, wiek, sytuację rodzinną, stopień sprawności, pochodzenie etniczne).
- Organizacja pracy zespołu projektowego uwzględnia elastyczne formy pracy i wspiera godzenie życia zawodowego i prywatnego pracowników i pracownic.

Pamiętajmy, że działania równościowe bardzo często nie pociągają za sobą dodatkowych nakładów finansowych i mogą być realizowane przy użyciu istniejących zasobów. Doskonałym tego przykładem są działania informacyjne i promocyjne (równościowe broszury z niestereotypowymi wizerunkami kobiet i mężczyzn nie kosztują więcej!). Co równie ważne, nawet w przypadku projektów już realizowanych, możliwa jest modyfikacja zadań, która pozwoli w większym stopniu uwzględnić zasadę równości płci (np. zmodyfikowanie procesu rekrutacji tak, by w większym stopniu wspierał grupę znajdującą się w gorszym położeniu, podział danych ze względu na płeć w przypadku wszystkich działań ewaluacyjnych i monitorowanie efektów projektu z podziałem na płeć, uwzględnienie problematyki płci w raportach końcowych z projektu wraz z rekomendacjami na przyszłość odnoszącymi się do problematyki równości).

Z drugiej strony, zagwarantowanie, że zasada równości szans kobiet i mężczyzn będzie zrealizowana w projekcie może wymagać dodatkowych kosztów (np. na ekspertyzę zewnętrzną, konsultacje z uczestnikami/uczestniczkami przez wywiady grupowe, lub organizację dodatkowych szkoleń dla zespołu projektowego) i należy o tym pamiętać planując budżet projektowy. (Zobacz strony 49-52)

## RÓWNOŚCIOWE REZULTATY PROJEKTU

44

- *Mając określone działania możemy się zastanowić, jakie będą rezultaty projektu.*
- *Tak, cały czas pamiętamy o spójności naszego wniosku, i planujemy nasze rezultaty, mając na uwadze sytuację kobiet i mężczyzn.*
- *W jaki sposób należy odnieść rezultaty do równości?*
- *Po prostu zaplanować je, a później zmierzyć zarówno w odniesieniu do kobiet, jak i mężczyzn.*
- *Chodzi o to, ile kobiet, ilu mężczyzn wzięło udział w szkoleniach, w jakich szkoleniach uczestniczyły kobiety, w jakich mężczyźni, jak ocenili dany rodzaj wsparcia?*
- *Dokładnie tak, na etapie planowania i określania rezultatów, określamy, ile kobiet, a ilu mężczyzn otrzyma jakie wsparcie w ramach projektu. Mając analizę i określone równościowe cele, posiadamy kluczowe dla nas dane, aby to zrobić. Na etapie realizacji projektu, będziemy zaś stosować równościowy monitoring tak, aby na bieżąco sprawdzać, czy realizując nasz projekt, osiągamy jednocześnie zaplanowane efekty...*

### Równościowe rezultaty:

- Są adekwatne do diagnozy i zidentyfikowanych potrzeb kobiet i mężczyzn. Jeżeli potrzeby są inne w przypadku kobiet i mężczyzn, rezultaty powinny zostać określone oddzielnie dla każdej z płci.

## MONITORING I EWALUACJA

45

*Adam i Magda mieli się po raz kolejny spotkać z doradcami z ROEFS. Byli przekonani, że to spotkanie będzie krótkie, bo już dokładnie wiedzą, o co chodzi. Po pierwsze, najważniejsze są dane segregowane ze względu na płeć. Po drugie, kluczowa jest analiza problemu pod kątem płci wykorzystująca te dane. Po trzecie, konsekwencja w stosowaniu wyników analizy, czyli pamiętanie o celach prowadzących do zmniejszenia nierówności, odpowiedniej liczbie uczestników i uczestniczek, działaniach i rezultatach... Ostatecznie, pomyśleli, to nie jest takie skomplikowane, po prostu rzetelna analiza, a później żelazna konsekwencja. Co prawda, koledzy i koleżanki nadal uśmiechają się ze zdziwieniem, gdy dopytują o „dane z podziałem na płeć”, ale przecież oni też tak zaczynali spotkania z Joanną i Tomkiem. Ponadto, kiedy wszyscy zobaczą, że dzięki temu, projekt jest lepszy i bardziej dostosowany do rzeczywistego rynku i rzeczywistych kobiet, i mężczyzn, to na pewno przekonają się do idei...*

- *Witajcie, to chyba nasze ostatnie spotkanie, został nam tylko monitoring i ewaluacja.*
- *Dzień dobry! Tak, przyjrzymy się dzisiaj monitoringowi i ewaluacji, ale mamy także dla was parę informacji na temat budżetu wrażliwego na płeć*
- *Naprawdę, istnieje też coś takiego?*
- *Tak, budżet można konstruować pod kątem płci. Zanim jednak o pieniądzach, spójrzmy na monitoring i ewaluację.*

Planowanie równościowego monitoringu i ewaluacji jest konsekwencją wcześniejszych przygotowań. Aby określić, do jakiego stopnia nasz projekt zakończył się sukcesem potrzebujemy 3 elementów:

1. **Zbadanego punktu wyjścia** – czyli, statystycznych danych bazowych, które zbieraliśmy na etapie planowania projektu w trakcie analizy. Dane te muszą uwzględniać podział na płeć,

2. **Ustalonego wskaźnika rezultatu** – czyli danych ilościowych, które określiliśmy jako pożądane w trakcie realizacji i po zakończeniu projektu (np. liczbę kobiet i mężczyzn, którzy w wyniku projektu ukończyli szkolenia, znaleźli zatrudnienie),
3. **Zaplanowanego procesu zbierania danych jakościowych i ilościowych** w trakcie realizacji projektu (np. listy obecności, ankiety ewaluacyjne, wywiady grupowe).

**Dbając o perspektywę równości wszystkie dane zbieramy z podziałem na płeć. Aby było to możliwe wszystkie dokumenty wykorzystywane w trakcie procesu monitoringu, a następnie ewaluacji muszą zawierać w sobie wskazanie płci respondenta/respondentki.**

Pamiętajmy, że dane zgromadzone w trakcie monitoringu i ewaluacji projektu mogą być elementem diagnozy kolejnego projektu realizowanego przez waszą organizację.

- *Czyli wszelkie dane zbieramy w odniesieniu do kobiet i mężczyzn oraz monitorujemy, to, co określiliśmy w celach i rezultatach.*
- *Tak, dokładnie. Z zastrzeżeniem, że monitorujemy przede wszystkim osiągnięcie wskaźników rezultatów czyli jak nasze osiągnięcia odnoszą się do grupy bezrobotnych kobiet i mężczyzn w wieku 45+. Kiedy regularnie będziemy to obserwować, to mamy większe szanse na interwencję, jeżeli coś zacznie się dziać nie po naszej myśli. Na przykład, gdy w projekcie utrzymują się kobiety, a mężczyźni rezygnują ze wsparcia. Monitoring wrażliwy na płeć pozwala szybko to zauważyć i sprawdzić, co może być przyczyną tego, że mężczyźni rezygnują z uczestnictwa. Czy to kwestia naszej oferty edukacyjnej, czy też sposobu prowadzenia zajęć, czy zmian na lokalnym rynku pracy.*

## Równościowy monitoring

### Wskaźniki rezultatów

*Przykłady:*

- Ile kobiet, ilu mężczyzn wzięło udział w szkoleniach? Ile kobiet, ilu mężczyzn ukończyło projekt?
- Ile kobiet, ilu mężczyzn skorzystało z doradztwa, stażu, czy też innej formy wsparcia?
- Jaki jest stosunek liczbowy kobiet, które rozpoczęły udział w projekcie, do tych które, go ukończyły? Jak ta proporcja wygląda w przypadku mężczyzn?

- Ile kobiet, ilu mężczyzn znalazło pracę w wyniku projektu?
- Ile kobiet, ilu mężczyzn podjęło pracę w niestereotypowych dla własnej płci zawodach?
- Ilu pracodawców zdecydowało się na wprowadzenie elastycznych form zatrudnienia?

- *Dobrze, a co w takim razie z ewaluacją?*
- *Cele ewaluacji będą oczywiście zależę, od tego, co chcemy badać.*
- *Hm, na przykład, czy to co zrobiliśmy miało w ogóle sens i było przydatne?*
- *Warto zastanowić się nad konkretnymi obszarami. I tak, możemy mówić o kryterium adekwatności i odpowiedzieć na pytanie, na ile nasze działania były trafne w przypadku danej grupy uczestników, czy uczestniczek. Możemy też badać, na ile nasze działania były użyteczne, czy to, czego ich uczyliśmy, sposób, w jaki ich wspieraliśmy, okazał się dla nich przydatny, a więc przyjąć kryterium użyteczności. Możemy badać skuteczność projektu, czyli to, na ile projekt osiągnął zakładane cele. Kolejne kryterium to efektywność czyli badanie, jaki był stosunek nakładów do osiągniętych efektów, możemy w końcu badać trwałość, na ile zmiany wywołane projektem są trwałe i stabilne. Pamiętajmy też, że ewaluację możemy przeprowadzić zarówno w trakcie trwania projektu, jak i po jego zakończeniu.*

47

### Równościowa ewaluacja – przykładowe kryteria

- 1. Adekwatność (trafność) – w jakim stopniu nasz projekt odpowiedział na rzeczywiste potrzeby kobiet i mężczyzn.**
  - Czy i w jakim stopniu zaproponowane działania w projekcie okazały się adekwatne w przypadku grupy mężczyzn objętych wsparciem oraz w przypadku grupy kobiet objętych wsparciem?
  - Jeżeli nie udało się zapewnić zakładanego poziomu uczestnictwa w grupie kobiet, bądź w grupie mężczyzn, to jakie są tego przyczyny?
  - Jakie działania należy uwzględnić, aby zapewnić poprawę sytuacji?
- 2. Użyteczność – w jakim stopniu przekazywana wiedza i umiejętności są użyteczne dla uczestników i uczestniczek.**
  - W jakim stopniu projekt przyczynił się do rozwiązania bieżących problemów uczestników i uczestniczek?

- Do jakiego stopnia wiedza i umiejętności kształcone w projekcie, mogą być stosowane przez kobiety, oraz przez mężczyzn biorących udział w projekcie?
- Na ile działania podjęte w projekcie przyczyniają się do realnej poprawy sytuacji uczestników i uczestniczek na rynku pracy? Jak poprawa sytuacji wygląda w przypadku kobiet, a jak w przypadku mężczyzn?

### 3. Skuteczność projektu – stopień realizacji celów i rezultatów

- W jakim stopniu udało się podnieść wiedzę i umiejętności kobiet i mężczyzn?
- W jakim stopniu udało się podnieść świadomość pracodawców na temat elastycznych form zatrudnienia i innych instrumentów wyrównywania szans kobiet i mężczyzn?
- Na ile zakładane cele projektu – zmiana w odniesieniu do sytuacji kobiet i do sytuacji mężczyzn – zostały osiągnięte?
- Czy działania projektu w odniesieniu do kobiet i w odniesieniu do mężczyzn przyniosły porównywalne korzyści?

– *Brzmi to dość specjalistycznie...*

– *To prawda, ewaluacja wymaga konkretnej wiedzy. Warto więc zatrudnić ekspertów i ekspertki z doświadczeniem w tym obszarze. Gdy to zrobimy, należy ich poinformować, że równość płci jest wymiarem, który nas interesuje w badaniu. Ponieważ równościowa ewaluacja nie jest standardem, będąc zleceniodawcą, musimy zadbać o jej realizację.*

### O czym warto pamiętać – rady dla ewaluatorów i ewalatorek

- Do wszystkich narzędzi monitoringu wprowadź kategorię płci, to pozwoli przeanalizować wszystkie dane uwzględniając podział ze względu na płeć,
- Zadbaj, aby zespół ewaluacyjny składał się zarówno z kobiet, jak i z mężczyzn – dzięki temu uzyskasz różnorodność spojrzeń i perspektyw,
- Szukaj wsparcia u ekspertów i ekspertek – równość płci jest dziedziną wiedzy, warto sięgnąć po specjalistyczne wsparcie.



## BUDŻET WRAŻLIWY NA PŁEĆ

- *OK, a teraz pieniądze! Jesteśmy bardzo ciekawi, czym jest ten równościowy budżet.*
- *W przypadku projektów EFS, najkrócej mówiąc, budżet wrażliwy na płęć oznacza, że ze środków naszego projektu w równym stopniu korzystają mężczyźni, jak i kobiety.*

49

W PO KL, budżet wrażliwy na płęć to budżet, który na poziomie projektu pozwala kobietom i mężczyznom w równym stopniu korzystać ze wsparcia EFS.

- *Czyli mamy policzyć ile wydajemy na uczestnika projektu, a ile na uczestniczkę?*
- *Tak. Budżet wrażliwy na płęć to narzędzie realizacji równościowego projektu, które zagwarantuje, że: a) kobiety i mężczyźni uzyskają **równe pod względem finansowym wsparcie**, a także, b) w projekcie znajdą się **środki umożliwiające realizację równościowych działań**.*
- *Czyli taki budżet jest możliwy tylko wówczas, gdy działania będziemy kierowali do kobiet i mężczyzn? Rozumiem, że te specjalne środki na równość, to na przykład nasza kampania do pracodawców, wzmacniająca ich gotowość na zatrudnienie kobiet do obsługi maszyn elektronicznych, czy równościowe szkolenie dla zespołu?*
- *Tak, w odniesieniu do projektów PO KL, **budżet wrażliwy na płęć może być narzędziem stosowanym w przypadku tych projektów, które swoimi działaniami obejmują zarówno kobiety, jak i mężczyzn**. W takim przypadku, spojrzenie na projektowe finanse z perspektywy płci, ma na celu ustalić, **w jakim stopniu ze środków EFS korzystają kobiety i mężczyźni**. Zadaniowa struktura budżetu PO KL znacznie ułatwia nam dokonanie takiej analizy. W przypadku zadań skierowanych tylko dla kobiet i, w ramach tego samego projektu, innych zadań skierowanych tylko dla mężczyzn, bierzemy pod uwagę liczbę beneficjentów i beneficjentek ostatecznych przewidzianą w poszczególnych zadaniach oraz jego całkowitą wartość, w prosty sposób obliczając, jaka jest średnia wartość wsparcia skierowanego dla kobiet, a jaka dla mężczyzn. Podamy przykład.*

W ramach Poddziałania 7.2.1 (Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym) złożono projekt przewidujący wzmocnienie kwalifikacji zawodowych wśród wychowanków Młodzieżowych Ośrodków Wychowawczych. Ponieważ na terenie województwa znajdowały się trzy takie ośrodki, dwa dla chłopców, jeden dla dziewcząt, każdy o mniej więcej równej liczbie wychowanków, przewidziano, że w projekcie weźmie udział 60 chłopców i 30 dziewcząt. W szczegółowym budżecie projektu, wsparcie podzielono na konkretne MOWy i ujęto je, jako oddzielnie zadania. Liczba uczestników i uczestniczek została podana w harmonogramie realizacji projektu. Łączne koszty zadania 1. „Aktywizacja wychowanków MOW dla chłopców w X” wyliczono na 85 000 PLN (41 uczestników), zadania 2. „Aktywizacja wychowanków MOW dla chłopców w Y” na 52 300 PLN (19 uczestników), zadania 3. „Aktywizacja wychowanków MOW dla dziewcząt w Z” na 50 800 PLN (30 uczestniczek). Proste wyliczenie pokazuje, że łączna wartość wsparcia dla 60 wychowanków MOW to 137 300, zaś dla 30 wychowanków MOW to 50 800. Średnie wsparcie udzielone w grupie chłopców to 2 288 PLN na osobę, a w grupie dziewcząt 1 693 PLN na osobę.

- *Pamiętajmy jednak, że jeżeli w ramach naszego projektu te same zadania będą kierowane zarówno do kobiet, jak i mężczyzn, należy zestawić wartość wsparcia z poziomem uczestnictwa kobiet i mężczyzn. Taka analiza, możliwa na etapie realizacji projektu i monitoringu, pozwala zobaczyć, kto, w jakim stopniu korzysta z naszego wsparcia i ile to dokładnie kosztuje.*

W ramach projektu z Poddziałania 6.1.1 (Wsparcie dla osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy) przewidziano organizację szkoleń prowadzących do podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych. W ofercie projektowej znalazły się:

- Kurs prawa jazdy kategoria A, koszt uczestnictwa jednej osoby = 1 500 PLN
- Kurs mistrza gastronomii, koszt uczestnictwa jednej osoby = 2 000 PLN
- Kurs małej przedsiębiorczości, koszt uczestnictwa jednej osoby = 1 200 PLN
- Kurs komputerowy, koszt uczestnictwa jednej osoby = 2 400 PLN
- Wsparcie psychospołeczne i doradztwo zawodowe, koszt jednej godziny = 150 PLN

Każda z osób uczestniczących w projekcie była zobowiązana połączyć dwa rodzaje kursów, ponadto była zobowiązana skorzystać z 4 godzin konsultacji psychologicznych i zawodowych.

Po zakończeniu projektu okazało się, że uczestnictwo w poszczególnych kursach w podziale na płeć wyglądało następująco:

- Kurs prawa jazdy kategoria A: 17 mężczyzn, 20 kobiet

- Kurs mistrza gastronomii: 9 mężczyzn, 17 kobiet
- Kurs małej przedsiębiorczości: 6 mężczyzn, 18 kobiet
- Kurs komputerowy: 30 mężczyzn, 15 kobiet
- Wsparcie psychospołeczne i doradztwo zawodowe: 248 godziny mężczyźni, 280 godzin kobiety.

Analizując uczestnictwo w zajęciach z perspektywy budżetu, dochodzimy do następujących obliczeń:

- Kurs prawa jazdy: 25 500 PLN mężczyźni, 30 000 PLN kobiety
- Kurs mistrza gastronomii: 18 000 PLN mężczyźni, 34 000 PLN kobiety
- Kurs małej przedsiębiorczości: 7 200 PLN mężczyźni, 21 600 kobiety
- Kurs komputerowy: 72 000 PLN mężczyźni, 36 000 kobiety
- Wsparcie psychospołeczne i doradztwo zawodowe: 37 200 PLN mężczyźni, 42 000 PLN kobiety.

Łącznie wsparcie dla 31 mężczyzn kosztowało 159 900 PLN, zaś wsparcie dla 35 kobiet kosztowało 163 600 PLN. Średni koszt wsparcia dla 1 mężczyzny to 5 158 PLN, a dla 1 kobiety 4 674 PLN. Analiza budżetu pod kątem płci pokazała więc, że mimo, iż większa liczba kobiet niż mężczyzn skorzystała ze środków EFS, by podnieść swoje kwalifikacje zawodowe, to w rzeczywistości wsparcie to było mniejsze w przypadku kobiet (różnica 484 PLN na osobę).

- *Wracając jeszcze do pytania o środki specjalnie przeznaczone na realizację zasady równości. To prawda, że szkolenie jest jednym z takich rozwiązań, ale równościowy budżet to także widoczne w „Szczegółowym budżecie projektu” środki przeznaczone na:*
  - *Działania odpowiadające na specyficzne potrzeby kobiet i mężczyzn, biorących udział w naszym projekcie (np. zapewnienie dojazdu, wydłużone godziny otwarcia przedszkoleń, dodatkowe wsparcie psychologiczne, opieka nad dziećmi w czasie trwania zajęć, szkolenia wspierające konkretne umiejętności, których szczególne braki stwierdzono w danej grupie kobiet lub mężczyzn).*
  - *Szkolenia uwrażliwiające na kwestie związane z równością płci skierowane do osób bezpośrednio pracujących z beneficjentami i beneficjentkami ostatecznymi (np. doradcy zawodowi//doradczynie zawodowe, trenerzy/trenerki, asystenci/asystentki).*
  - *Działania pozytywne dotyczące specyfiki danego obszaru i kwestii związanych z równością płci (np. szkolenia dla sędziów orzekających w sprawach prawa pracy na temat prawa wspólnotowego dotyczącego zasady równości szans w zatrudnieniu, staże dla słuchaczy i słuchaczek Krajowej Szkoły Administracji Publicznej w krajach*

*UE poświęcone zasadzie gender mainstreaming, szkolenia specjalistyczne z zakresu przygotowania budżetu wrażliwego na płeć dla kadry urzędniczej administracji samorządowej, specjalny program profilaktyki i opieki zdrowotnej w miejscu pracy skierowany do mężczyzn w wieku 30+, spotkania informacyjne skierowane do studentek uczelni technicznych zachęcające je do starania się o stypendia doktoranckie finansowane z EFS).*

- *Szkolenia lub spotkania uwrażliwiające i informacyjne skierowane do grup z otoczenia uczestników i uczestniczek projektu (np. informacje dla pracodawców o elastycznych formach zatrudnienia, zasadzie równości płci, przeciwdziałaniu dyskryminacji na rynku pracy, spotkania z radą rodziców na temat pracy mężczyzn w zawodzie opiekuna przedszkolnego, spotkania z firmami na temat kobiet zdobywających kwalifikacje w zawodzie spawacza).*
- *Szkolenia uwrażliwiające i umiejętnościowe skierowane do zespołu projektowego, pozwalające rozwinąć ogólne i specyficzne kompetencje związane z realizacją równościowego projektu (np. szkolenie na temat cyklu zarządzania projektem wrażliwym na płeć, szkolenie lub coaching dla kadry zarządzającej na temat zasady równości szans w miejscu pracy).*
- *Specjalistyczne wsparcie ze strony ekspertek/ekspertów ds. równości płci w procesie realizacji projektu (np. przygotowanie narzędzi monitoringu i ewaluacji wrażliwych na płeć, konsultacja materiałów informacyjnych i promocyjnych, zaplanowanie i realizacja badań danej grupy docelowej z uwzględnieniem kategorii płci kulturowej).*

- *Czy macie jeszcze jakieś pytania dotyczące budżetu?*
- *Nie, to chyba wszystko. Dziękujemy bardzo za pomoc.*

## WĄTPLIWOŚCI WOKÓŁ RÓWNOŚCI

*Adam i Magda postanowili przygotować projekt tak, aby uwzględnić równościowe wskaźniki. Z każdej strony słyszeli jednak wątpliwości i pytania. Niektóre osoby z zespołu otwarcie wyśmiewały się z ich zaangażowania na rzecz równości. Projekt się jeszcze nie zaczął, a oni już po paru dniach mieli tego wszystkiego szczerze dosyć. Postanowili więc raz jeszcze zwrócić się o radę Joanny i Tomka.*

- *Słuchajcie, nikt w organizacji nie chce nam pomóc... Na hasło „równość płci” większość reaguje śmiechem lub znaczącym pukaniem w czoło... Nawet nie wiecie, co oni wygadują...*
- *Obawiam się, że wiemy. Równości płci cały czas towarzyszy wiele wątpliwości, krąży wiele mitów na ten temat... Szczęście w nieszczęściu, argumenty przeciwko równości płci bardzo często się powtarzają, można więc przygotować się do dyskusji... Katalog typowych pierwszych reakcji na hasło równość w projekcie wygląda mniej więcej tak...*

### **Zaprzeczanie**

„Nie ma dyskryminacji kobiet”, „My robimy wszystko dobrze, u nas nie ma tego problemu”, „Nigdy nie czułam się dyskryminowana”, „Nie spotkałem się z dyskryminacją, to są mity”,

### **Gra na czas**

„To nie jest dobry moment”, „Najpierw musimy skupić się na innych priorytetach”, „Mamy zbyt małą wiedzę na ten moment”,

### **Oslabianie**

„Bez przesady, jak wniosek będzie dobry, to osiągniemy założone cele, przecież nie mogą odrzucić z powodu równości wszystkich projektów”,

### Tokenizm<sup>8</sup>

„Przecież kobiety są reprezentowane, u nas pracuje pani Agnieszka i może nam powiedzieć, czego potrzebują kobiety”,

### Odwracanie

„To nie nasza wina, że nie ma równościowych projektów, my piszemy tylko projekty, a to, że nie ma danych, to wina urzędów”, „Powinien się tym zająć ktoś na górze, do nas nic nie zależy”,

### Bariery techniczne

„Nie ma możliwości technicznej zatrudnienia specjalnej osoby, która by się tym zajmowała”.

- *O, chyba dobrze znacie nasz zespół! Ale co robić? Jak na to wszystko odpowiadać?*
- *Przede wszystkim wyjaśniać merytoryczne wątpliwości, zachęcać do zdobywania wiedzy w tym obszarze. I pokazywać korzyści. Przecież dzięki temu podejściu projekty stają się po prostu efektywniejsze, na każdym poziomie. Przypominajcie też, że przestrzeganie równości szans nie jest dobrą wolą projektodawców, to ich obowiązek, do którego każdy korzystający ze środków EFS jest zobowiązany prawem!*
- *A co mam mówić, jak pojawi się komentarz, że cała ta równość doprowadza do dyskryminacji mężczyzn. Nawet nasze koleżanki nam to powiedziały.*
- *Pamiętajmy, że w przypadku polskiego rynku pracy, to kobiety są w zdecydowanie gorszym położeniu niż mężczyźni. Jest to stwierdzone i zapisane również w PO KL. Polityka równościowa, w większości wypadków, będzie więc w oczywisty sposób koncentrowała się na poprawie sytuacji kobiet, co jest po prostu adekwatnym i logicznym działaniem na rzecz grupy znajdującej się w gorszym położeniu. Działania na rzecz poprawy sytuacji kobiet nie stanowią dyskryminacji mężczyzn, są wyrównaniem nierównej sytuacji. Warto jednak pamiętać, że PO KL obejmuje także obszar zdrowia, w którym szczególnego wsparcia potrzebują akurat mężczyźni.*
- *No tak, ale powiedzmy sobie szczerze, że to jest trochę kwestia mody i politycznej poprawności.*

<sup>8</sup> Zobacz definicję na stronie 65.

- *Równość kobiet i mężczyzn nie jest kwestią mody. Równość płci to prawo każdego z nas do realizacji swojej drogi życiowej i do wolnego wyboru, bez względu na płeć. Rola i prawa kobiet oraz potrzeba osiągnięcia równości płci jest podkreślana w dokumentach międzynarodowych od przynajmniej 30-stu lat, zwłaszcza od międzynarodowej dekady kobiet ONZ w latach 1975-85. W dokumentach unijnych wzmianka o zasadzie równej płacy za równą pracę pojawia się już w 1957 roku w momencie tworzenia pierwszej Wspólnoty Europejskiej i podpisania Traktatu Rzymskiego. A zatem „moda” na równość trwa w Europie już od 50 lat. Można by też odpowiedzieć przewrotnie, że już najwyższy czas, aby u nas również zapanowała moda na równość.*
- *To jak to zrobić, skoro same kobiety nie chcą tej równości! Jak pytaliśmy nasze uczestniczki, to one mówiły, że nie chcą iść na kurs spawania. A moje koleżanki powiedziały, że są kobietami, czują się kobiece i chcą robić to, co robią kobiety. Nie chcą robić „męskich” rzeczy i być mężczyznami.*
- *Jasne, jeżeli w ten sposób postawimy pytanie, to oczekujemy, że nasi uczestnicy czy uczestniczki sami skonfrontują się ze stereotypami płci. A to nie jest takie łatwe. Dlatego to projektodawcy powinni być ekspertami i ekspertkami od rynku pracy. Jeśli zapytacie mnie, czy chcę mieć gwarancję dobrze płatnej i stałej pracy, to wówczas się zgodzę. I jak do tego zagwarantujecie mi wsparcie, również takie, żebym mogła uporać się, z tym, że mam wejść do „męskiego” zawodu, to prawdopodobnie zmienię zdanie i zgłoszę się na szkolenie. Co do drugiej sprawy, to pamiętajcie i podkreślajcie, że równość nie oznacza jednakowości. Nikt nie mówi kobietom jakie mają być, każdy może być w dowolnym stopniu „męski” i „kobięcy”, jak sobie życzy. Zasada równości mówi jedynie o równości w korzystaniu z zasobów, szans i możliwości, i wolności podejmowania wyborów.*
- *Ciągle rozmawiamy tylko o stereotypach, a przecież stereotypy nie mogą być takie złe. W końcu rynek mediów i reklamy ciągle posługuje się stereotypami, czyli, że stereotyp się opłaca.*
- *Stereotyp być może jeszcze opłaca się reklamodawcom, ale cierpimy z tego powodu my wszyscy. Oczywiście, bywają sytuacje, w których stereotyp jest funkcjonalny, porządkuje nam świat. Ale w sytuacji uczestników, a zwłaszcza uczestniczek, stereotyp, który mówi, że kobiety nie powinny się uczyć obsługi maszyn sterowanych elektronicznie, bo to nie jest kobiece, przede wszystkim ogranicza możliwości zdobycia dobrze płatnej pracy. To stereotyp płci sprawia, że koledzy z biura śmieją się z was, kiedy mówicie o równości szans, a koleżanki zarzucają forsowanie mniej „kobięcych” zachowań.*

- *No tak. Najbardziej śmieszny ich to, że używamy języka wrażliwego na płeć. Wszyscy nam powiedzieli, że to już przesada...*
- *Język jest kwestią pewnej dobrowolności, chociaż my uważamy, że odzwierciedla on nasz sposób myślenia. Język wrażliwy na płeć pokazuje zróżnicowanie na kobiety i mężczyzn, pokazuje, że za słowem „uczestnik” kryje się także „uczestniczka”, i te dwie osoby, z powodu swojej płci, mogą znajdować się z zupełnie różnej sytuacji. Kończówki wspierają nasze równościowe myślenie.*
- *Ale stosowanie tego języka nie jest obowiązkowe?*
- *Stosowanie języka wrażliwego na płeć jest zalecane. Na pewno obowiązkowe jest jednak stosowanie zasady równości szans kobiet i mężczyzn. Nie jest natomiast obowiązkowe ubieganie się o dofinansowanie z EFS. Możecie przypomnieć o tym swoim współpracownikom, jak będą się bronić przed stosowaniem zasady równości.*



# CZEŚĆ III

## RÓWNOŚCIOWE DZIAŁANIA - MAPA PO KL

## CELE STRATEGICZNE PROGRAMU OPERACYJNEGO KAPITAŁ LUDZKI A KWESTIE ZWIĄZANE Z RÓWNOŚCIĄ PŁCI

58 Poniżej przedstawiamy obszary interwencji i strategiczne cele PO KL z punktu widzenia istniejących nierówności płci. Wskazujemy w ten sposób liczne możliwości działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn w Priorytetach PO KL. Odpowiadając bezpośrednio na wymienione problemy projekty mogą realizować zasadę równości szans kobiet i mężczyzn.

### ZATRUDNIENIE I RYNEK PRACY

#### 1. Podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych i biernych zawodowo

- Niższe, niż w przypadku mężczyzn, wskaźniki zatrudnienia kobiet – różnice występują w poziomie bezrobocia i bezrobocia długotrwałego kobiet i mężczyzn,
- Segregacja pozioma rynku pracy – dominacja kobiet w sektorach o niższych zarobkach i niższym prestiżu, niski udział kobiet w sektorach strategicznych dla rozwoju kraju, niski udział mężczyzn w zawodach „opiekuńczych”,
- Segregacja pionowa rynku pracy – niski udział kobiet w procesach podejmowania decyzji – dysproporcje w reprezentacji kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w administracji, edukacji, służbie zdrowia, sektorze prywatnym,
- Nierówności w wynagrodzeniach między kobietami i mężczyznami – niższe zarobki kobiet,
- Stereotypowe przekonania na temat kobiet i mężczyzn w postawach pracodawców, instytucji rynku pracy, pracowników i pracownic,
- Przemoc wobec kobiet, w tym przemoc w rodzinie, w związkach oraz przemoc w miejscu pracy (m.in. molestowanie seksualne),
- Nieodpłatna praca kobiet związana z opieką nad osobami zależnymi i obowiązkami w gospodarstwie domowym,

- Niedopasowanie systemu opieki nad dzieckiem do potrzeb rodziców, w tym rodziców samotnych (głównie samotnych matek),
- Mała liczba rozwiązań umożliwiających godzenie życia zawodowego z prywatnym.

## **2. Zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego**

- Niewystarczający poziom wiedzy pracodawców i osób zatrudnionych na temat praw pracowniczych, zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz zjawiska dyskryminacji,
- Problem dyskryminacji wielokrotnej w obszarze zatrudnienia i w sytuacji wykluczenia społecznego,
- Nieuwzględnianie perspektywy płci w diagnozach, badaniach i analizach związanych z rynkiem pracy i wykluczeniem społecznym,
- Nieuwzględnianie perspektywy płci w systemach monitorowania i ewaluacji wpływu programów i projektów na sytuację na rynku pracy i sytuację grup wykluczonych,
- Brak wszystkich danych umożliwiających szczegółowe określenie wszystkich obszarów nierówności,
- Nieuzasadnione zawężanie rozwiązań – np. w działaniach na rzecz osób bezrobotnych nie uwzględnia się rozwiązań dla osób bezrobotnych z niepełnosprawnością.

59

## **3. Poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw do zmian zachodzących w gospodarce**

- Nieuwzględnianie perspektywy płci w diagnozach, badaniach i analizach związanych z potrzebami rynku pracy, jak również w systemach monitorowania i ewaluacji wpływu programów i projektów na sytuację na rynku pracy, co uniemożliwia właściwe dopasowanie potrzeb i kwalifikacji zarówno pracowników jak i pracownic do wymogów rynku,
- Brak świadomości na temat szkodliwości stereotypowego postrzegania rynku pracy oraz ról społecznych przypisanych kobietom i mężczyznom,
- Niewystarczający poziom wdrażania elastycznych form zatrudnienia,
- Stereotypowe podziały na „kobiece” i „męskie” zawody wpływające m.in. na dobór uczestników/uczestniczek szkoleń podnoszących kwalifikacje lub przekwalifikowujących,
- Zbyt mała uwaga poświęcana zapewnieniu równego dostępu pracowników i pracownic do szkoleń,
- Postrzeganie jako niepełnowartościowych pracowników/pracownic 45+, kobiet powracających do pracy po urloпах macierzyńskich i wychowawczych, osób zaangażowanych w opiekę nad osobami zależnymi.

## EDUKACJA

### 4. Upowszechnienie edukacji społeczeństwa na każdym etapie kształcenia przy równoczesnym zwiększeniu jakości usług edukacyjnych i ich silniejszym powiązaniu z potrzebami gospodarki opartej na wiedzy

- Stereotypowy przekaz dotyczący kobiet/dziewczynek i mężczyzn/chłopców w programach nauczania (wzmacnianie tradycyjnych ról płci, wzmacnianie mitów na temat zdolności, możliwości, zainteresowań, predyspozycji dziewcząt/kobiet, chłopców/mężczyzn),
- Obecność stereotypów płci w doradztwie zawodowym skierowanym do dziewczynek i chłopców,
- Niski odsetek dziewcząt i kobiet w kształceniu z zakresu technologii informacyjno-komunikacyjnych, na kierunkach ścisłych, związanych z naukami przyrodniczymi i matematycznymi,
- Brak rozwiązań edukacyjnych skierowanych do chłopców i dziewcząt związanych z zapobieganiem przemocy i obroną przed przemocą,
- Znikoma obecność w programach nauczania tematów związanych z równością, emancypacją, prawami człowieka, w tym prawami kobiet, przeciwdziałaniem dyskryminacji,
- Brak odzwierciedlania w programach nauczania rzeczywistego zróżnicowania społecznego (ze względu na niepełnosprawność, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacje seksualną, model rodziny itp.),
- Niski udział mężczyzn nauczycieli w edukacji przedszkolnej i wczesnoszkolnej,
- Niski udział kobiet na stanowiskach decyzyjnych w obszarze edukacji,
- Nieuwzględnianie kategorii płci w diagnozowaniu potrzeb edukacyjnych w obszarze szkolnictwa zawodowego,
- Brak dokładnych danych dotyczących płci i zatrudnienia w sektorze edukacji i zarządzaniu oświatą,
- Brak danych dotyczących uczestnictwa chłopców i dziewcząt w zajęciach wyrównawczych i zajęciach dodatkowych.

## ADMINISTRACJA PUBLICZNA

### 5. Zwiększenie potencjału administracji publicznej w zakresie opracowywania polityk i świadczenia usług wysokiej jakości oraz wzmocnienie mechanizmów partnerstwa

- Brak spójnej i konsekwentnej polityki na rzecz równości płci, w tym zwalczania przemocy wobec kobiet.

- Niski udział kobiet na stanowiskach decyzyjnych w administracji publicznej,
- Niski stopień świadomości i wiedzy na temat zasady równego traktowania w zatrudnieniu w administracji publicznej (w tym, brak instrumentów promujących kobiety na stanowiska decyzyjne oraz brak działań zapobiegających molestowaniu seksualnemu),
- Niski poziom świadomości i wiedzy na temat polityki równości płci w instytucjach administracji publicznej wszystkich szczebli, na poziomie centralnym, regionalnym i lokalnym,
- Brak oferty edukacyjnej i szkoleniowej na temat polityki równości płci skierowanej do administracji publicznej,
- Niski poziom uwzględniania perspektywy płci w badaniach, analizach i diagnozach realizowanych przez administrację publiczną,
- Niski poziom uwzględniania kategorii płci przy formułowaniu polityki i planów działań na poziomie centralnym, regionalnym i lokalnym,
- Brak analizy dotyczącej budżetów wrażliwych na płeć i brak wiedzy na ten temat,
- Niski poziom praktycznych umiejętności w prowadzeniu polityki równych szans w miejscu pracy/ zarządzaniu personelem w administracji publicznej,
- Zmniejszający się udział mężczyzn w administracji publicznej – feminizacja sektora.

# CZEŚĆ IV

## INFORMACJE DODATKOWE

## SŁOWNIK RÓWNOŚCIOWYCH POJĘĆ

**Analiza pod kątem płci** (*gender analysis*), to analiza, która ujawnia różnice między położeniem kobiet i mężczyzn w danym obszarze i analizuje je, uwzględniając społeczno-kulturowe uwarunkowania płci (*gender*).

63

**Analiza wpływu na płć** (*gender impact analysis*) ocenia istniejące i/lub potencjalne skutki konkretnych działań na sytuację kobiet i mężczyzn (lub różnych grup kobiet i mężczyzn). Na poziomie projektu analiza wpływu na płć prognozuje jak wpłyną działania naszego projektu na sytuację kobiet i mężczyzn w danym obszarze problemowym, jakie nasze działania przyniosą rezultaty.

**Dyskryminacja ze względu na płć** oznacza wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie stosowane ze względu na płć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie jednej z płci przyznania bądź korzystania na równi z drugą płcią z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych. Dyskryminacją ze względu na płć jest również molestowanie seksualne.

**Dyskryminacja wielokrotna** – dyskryminacja danej osoby wynikająca z więcej niż jednej cechy np. kobiety starsze dyskryminowane z powodu płci i wieku na rynku pracy, kobiety emigrantki, lesbijki, kobiety i mężczyźni niepełnosprawni mieszkający na terenach wiejskich.

**Feminizacja zawodowa** – dominowanie kobiet w niższej cenionych i gorzej opłacanych segmentach rynku pracy, często w zawodach stereotypowo uważanych za „kobiece”, zwykle związanych z funkcjami opiekuńczymi i peryferyjnymi. Także (nieliczni) mężczyźni mogą pracować w zawodach sfeminizowanych, zazwyczaj awansując w nich szybciej niż kobiety i zarabiając więcej, co określa się mechanizmem **szklanych ruchomych schodów**.

**Gender** (ang.) – płć społeczno-kulturowa; jest zespołem cech, atrybutów, postaw, ról społecznych, a także oczekiwań społecznych, związanych z faktem bycia kobietą lub mężczyzną (w sensie biologicznym, fizjologicznym). Płć biologiczna (ang. *sex*) dotyczy anatomicznych różnic między ciałem kobiety i ciałem mężczyzny, z którymi się rodzimy. Płć kulturowa kształtowana jest społecznie, „uczymy się” jej w procesie socjalizacji, edukacji, wychowania. Płć kulturowa zmienia się w czasie i przestrzeni.

**Gender mainstreaming** – uwzględnianie społecznego i kulturowego wymiaru płci we wszystkich dziedzinach życia oraz we wszystkich działaniach Unii Europejskiej, włączanie perspektywy *gender* do wszystkich aktywności realizowanych przez kraje członkowskie, we wszystkich wymiarach życia społecznego, ekonomicznego, politycznego, we wszystkich realizowanych projektach, bez względu na ich tematykę. Wszystkie realizowane polityki muszą być weryfikowane pod kątem zapewniania równego dostępu i równego udziału obu płci.

**Kwoty** – także: systemy kwotowe; w odniesieniu do kategorii oznaczają określony procentowo udział reprezentantów i reprezentantek każdej z płci, jaki ma jej przypaść w obsadzie stanowisk, urzędów lub dostępie do zasobów. Kwota ma na celu skorygowanie istniejącej nierównowagi przede wszystkim w gremiach decyzyjnych lub w dostępie do rynku pracy, szkoleń lub w sferze zatrudnienia. Specyficznym rodzajem kwoty jest parytet – równy udział (50/50).

64

**Lepka podłoga** – pojęcie opisujące sytuację, w której kobiety dominują w zawodach o niskim dochodzie i niskim prestiżu, w ramach których nie ma możliwości awansu – kobiety są „przyklepione” do swojego zawodu i pozycji (np. sekretarki, sprzedawczki, krawcowe, kosmetyczki).

**Przemoc ze względu na płeć** – jakikolwiek akt przemocy albo groźba użycia przemocy (fizycznej, psychicznej, seksualnej, ekonomicznej) wymierzona przeciwko danej osobie z powodu jej przynależności do danej płci (związana jest z normami, przyzwoleniem społecznym, powszechną akceptacją sprawowania w ten sposób kontroli). W grupie ofiar dorosłych, w ponad 90% przypadków oznacza przemoc mężczyzn w stosunku do kobiet. Przemoc tworzy, podtrzymuje i wzmacnia nierówności między kobietami a mężczyznami we wszystkich sferach życia, utrudniając lub uniemożliwiając korzystanie z praw. Przemoc wobec kobiet jest formą łamania praw człowieka.

**Role płci** – wzory zachowań, prawa i obowiązki uważane za właściwe dla danej płci w danym społeczeństwie. Oznacza to, że większość tego, co uważamy za typowo męskie lub typowo kobiece, ukształtowane jest przez kulturę, w której żyjemy.

**Równe traktowanie** – niedyskryminowanie ze względu na płeć i inne przesłanki.

**Stereotypy płci** – uogólnione przekonania na temat kobiet i mężczyzn, przyjmują postać uproszczonych opisów „męskiego mężczyzny” i „kobiecej kobiety”. Odnoszą się na przykład do tego, jakie cechy psychiczne są uważane za charakterystyczne dla kobiet, a jakie dla mężczyzn, jakie rodzaje aktywności są przeznaczone dla reprezentantów / reprezentantek poszczególnych płci (zarówno w życiu zawodowym, jak i prywatnym), jak zachowują się mężczyźni, a jak kobiety. Znamienne dla stereotypów płci jest to, że cechy przypisywane kobietom są zazwyczaj przeciwstawne tym, którymi opisuje się mężczyzn i odwrotnie, a same stereotypy bardzo trudno ulegają zmianie.

**Segregacja pionowa i pozioma rynku pracy.** Segregacja pozioma to podział sektorów gospodarki i zawodów na „męskie” i „kobiece”, podział będący konsekwencją stereotypów płci. Segregacja pio-



nowa: utrudniony dla kobiet dostęp do awansu, zajmowania stanowisk kierowniczych i decyzyjnych, segregacja pionowa wiąże się z pojęciami: szklany sufit, szklane ruchome schody, szklane ściany.

**Szklane ruchome schody** – pojęcie opisujące sytuacje, w której mężczyźni wykonując zawody stereotypowo postrzegane jako „kobiece”, awansują szybciej i zarabiają więcej od kobiet pracujących na tych samych stanowiskach, bądź wykonujących tę samą pracę.

**Szklane ściany** – pojęcie opisujące sytuację, w której kobiety często pracują na stanowiskach tzw. peryferyjnych, pomocniczych, administracyjnych, wspierających. Z takich stanowisk o wiele trudniej jest awansować na stanowiska kierownicze, centralne, które wiążą się z większym zakresem władzy i decyzyjności, jak i wyższymi zarobkami, a także większym prestiżem społecznym.

**Szklany sufit** – sytuacja, w której kobietom zbliżającym się do szczytu hierarchii pracowniczych w zakładach pracy coraz trudniej jest awansować, a najwyższe stanowiska decyzyjne w firmach są najczęściej nieosiągalne. Przyczyną są bariery niewidoczne, tzn. niewynikające z przyczyn formalnych, ale ze stereotypów lub kultury organizacyjnej firmy, uniemożliwiające kobietom awans.

**Tokenizm** – pojęcie opisujące sytuację, w której obecność nielicznych kobiet w grupach lub na stanowiskach zdominowanych przez mężczyzn daje błędne złudzenie istniejącej równości płci, a tym samym „zwalnia” grupę z odpowiedzialności za rewizję swoich dyskryminujących postaw i zachowań. Zjawisko tokenizmu może dotyczyć każdej grupy mniejszościowej.

## DALSZE LEKTURY

### Ogólnie o równości płci:

66

- ***Analiza Gender Budget. Budżet wrażliwy na płeć*** (2005), Gdańsk: NEWW – Polska
- ***Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu*** (2008), Karolina Kędziora, Krzysztof Śmiszek, Warszawa: C.H. BECK
- ***Kobiety w Polsce*** (2007), Warszawa: Główny Urząd Statystyczny
- ***Krajowy monitoring równego statusu kobiet i mężczyzn. Raporty eksperckie*** (2006), Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”
- ***Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006 – 2010, Komisja Europejska***, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:PL:PDF>
- ***Polityka równości płci. Podręcznik*** (2006), Warszawa: UNDP/Fundacja „Fundusz Współpracy”
- ***Polityka równości płci. Polska 2007. Raport*** (2007), Warszawa: UNDP/Fundacja „Fundusz Współpracy”
- ***Polityka równości płci. Przewodnik Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL*** (2005), Warszawa: Fundacja „Fundusz Współpracy”
- ***Praktyczny poradnik w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn w funduszach strukturalnych***, Muriel MacKenzie (2003), Warszawa: Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym, MPIPS

- ***Sto haseł o równości. Podręczny słownik pojęć dotyczących równości kobiet i mężczyzn w sferze zatrudnienia i polityki społecznej, równych szans i polityki rodzinnej***, Agnieszka Grzybek, Kinga Lohmann, Aleksandra Solik (komitet red.), (2000), Warszawa: Stowarzyszenie Kobiet na rzecz Równego Statusu Płci – Pekin 1995
- ***Wdrażanie perspektywy równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Europejskiego Funduszu Społecznego. Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Podręcznik***, Maja Branka, Małgorzata Dymowska, Katarzyna Sekutowicz, (2008), Warszawa: Fundacja „Fundusz Współpracy”

**Strony internetowe:**

**[www.gm.undp.org.pl](http://www.gm.undp.org.pl) lub [www.gm.org.pl](http://www.gm.org.pl)  
[www.bezuprzedzen.org](http://www.bezuprzedzen.org)**

