



JAK REALIZOWAĆ ZASADĘ RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN W PROJEKTACH FINANSOWANYCH Z FUNDUSZY EUROPEJSKICH 2014-2020

Poradnik dla osób realizujących projekty oraz instytucji systemu wdrażania

Wydawca:

Ministerstwo Rozwoju
Departament Europejskiego Funduszu Społecznego
pl. Trzech Krzyży 3/5
00-507 Warszawa

www.mr.gov.pl

www.funduszeuropejskie.gov.pl

tel. + 48 22 273 80 50

fax. + 48 22 273 89 19

ISBN: 978-83-7610-593-2

Realizacja:

Fundacja Feminoteka

Autorki: Joanna Piotrowska, Agnieszka Siekiera, Agnieszka Sznajder

Opracowanie graficzne i skład: Artur Łempicki

Wersja elektroniczna podręcznika: Krzysztof Łoś

Ministerstwo Rozwoju

**JAK REALIZOWAĆ ZASADĘ
RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN
W PROJEKTACH FINANSOWANYCH
Z FUNDUSZY EUROPEJSKICH 2014-2020**

Poradnik dla osób realizujących projekty oraz instytucji systemu wdrażania

Warszawa 2016

SPIS TREŚCI

WSTĘP	10
--------------------	-----------

CZĘŚĆ PIERWSZA.

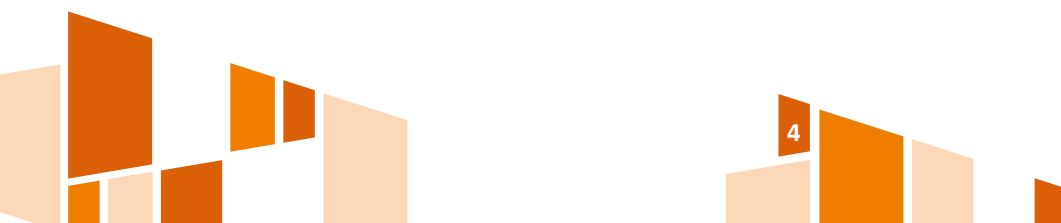
Wprowadzenie do tematyki równości szans kobiet i mężczyzn	13
1.1 RÓWNOŚĆ SZANS KOBIET I MĘŻCZYŹN JAKO POLITYKA	
HORYZONTALNA	15
1.2 PRZEPISY ORAZ DOKUMENTY KRAJOWE I UNIJNE	
REGULUJĄCE KWESTIE RÓWNOŚCI SZANS KOBIET I MĘŻCZYŹN...	21
1.3 DOKUMENTY KRAJOWE I UNIJNE DOTYCZĄCE WYDATKOWANIA	
ŚRODKÓW UNIJNYCH ZGODNIE Z ZASADĄ RÓWNOŚCI SZANS	
KOBIET I MĘŻCZYŹN.....	24

CZĘŚĆ DRUGA.

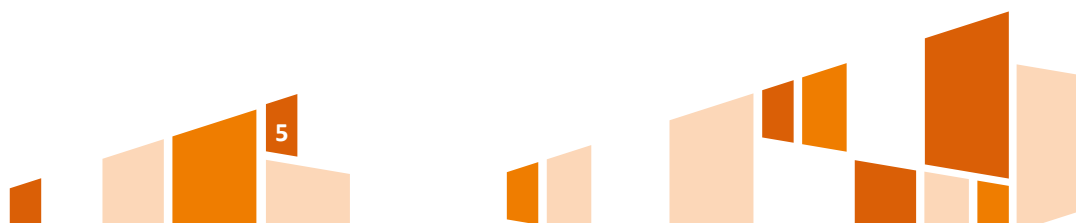
Rola Instytucji Zarządzających, Instytucji Pośredniczących, Instytucji	
Wdrażających i Komitetów Monitorujących w realizacji zasady równości	
szans kobiet i mężczyzn	29
2.1 WPROWADZENIE	31
2.2 REALIZACJA ZASADY RÓWNOŚCI SZANS KOBIET I MĘŻCZYŹN	
PRZEZ INSTYTUCJE ZARZĄDZAJĄCE.....	32
2.3 REKOMENDACJE DLA INSTYTUCJI ZARZĄDZAJĄCYCH.....	33
2.4 REALIZACJA ZASADY RÓWNOŚCI SZANS KOBIET I MĘŻCZYŹN	
PRZEZ INSTYTUCJE POŚREDNICZĄCE I INSTYTUCJE WDRAŻAJĄCE....	44
2.5 REKOMENDACJE DLA INSTYTUCJI POŚREDNICZĄCYCH	
I WDRAŻAJĄCYCH	44
2.6 REALIZACJA ZASADY RÓWNOŚCI SZANS KOBIET I MĘŻCZYŹN	
PRZEZ KOMITETY MONITORUJĄCE	48
2.7 REKOMENDACJE DLA KOMITETÓW MONITORUJĄCYCH.....	48

CZĘŚĆ TRZECIA.

Wskazówki i rekomendacja dla osób przygotowujących i oceniających	
projekty w zakresie realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn	51
3.1. REALIZACJA ZASADY RÓWNOŚCI SZANS KOBIET I MĘŻCZYŹN	
W EUROPEJSKIM FUNDUSZU SPOŁECZNYM.....	53



3.1.1 Standard minimum i realizacja zasady równości szans kobiet i mężczyzn – informacje dla oceniających projekty	53
➤ KRYTERIUM 1: <i>We wniosku o dofinansowanie projektu podano informacje potwierdzające istnienie (albo brak istnienia) barier równościowych w obszarze tematycznym interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu.</i>	54
➤ KRYTERIUM 2: <i>Wniosek o dofinansowanie projektu zawiera działania odpowiadające na zidentyfikowane bariery równościowe w obszarze tematycznym interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu.</i>	56
➤ KRYTERIUM 3: <i>W przypadku stwierdzenia braku barier równościowych wniosek o dofinansowanie zawiera działania zapewniające przestrzeganie zasady równości szans kobiet i mężczyzn tak, aby na żadnym etapie realizacji projektu nie występowały bariery równościowe.</i>	58
➤ KRYTERIUM 4: <i>Wskaźniki realizacji projektu zostały podane w podziale na płeć i/lub został umieszczony opis tego, w jaki sposób rezultaty projektu przyczynią się do zmniejszenia barier równościowych istniejących w obszarze tematycznym interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu.</i>	60
➤ KRYTERIUM 5: <i>Wniosek o dofinansowanie projektu wskazuje jakie działania zostaną podjęte w celu zapewnienia równościowego zarządzania projektem.....</i>	63
➤ PRYZNAWANIE PUNKTÓW	65
3.1.2 Wyjątek od standardu minimum.....	66
3.1.3 Realizacja zasady równości szans kobiet i mężczyzn na poszczególnych etapach projektu – informacje dla przygotowujących projekty.....	69
KROK 1. Analiza problemowa, definiowanie celów równościowych i grup docelowych	69
KROK 2. Planowanie działań	71
KROK 3. Definiowanie wskaźników i planowanie rezultatów	73
KROK 4. Zarządzanie projektem.....	74



3.1.4 Przykłady realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn w projekcie	78
3.2 REALIZACJA ZASADY RÓWNOŚCI SZANS KOBIECI I MĘŻCZYZN W EUROPEJSKIM FUNDUSZU ROZWOJU REGIONALNEGO, FUNDUSZU SPÓJNOŚCI, EUROPEJSKIM FUNDUSZU MORSKIM I RYBACKIM ORAZ EUROPEJSKIM FUNDUSZU ROLNYM NA RZECZ ROZWOJU OBSZARÓW WIEJSKICH	80
3.2.1 Realizacja zasady równości szans kobiet i mężczyzn – informacja dla oceniających projekty	80
3.2.2 Realizacja zasady równości szans kobiet i mężczyzn –informacje dla przygotowujących projekty	85
KROK 1. <i>Analiza problemowa</i>	85
KROK 2. <i>Planowanie działań</i>	87
KROK 3. <i>Definiowanie wskaźników i planowanie rezultatów</i>	90
KROK 4. <i>Zarządzanie projektem</i>	91
3.2.3 Przykłady realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn w projekcie	95
3.3 RÓWNOŚCIOWA REALIZACJA PROJEKTU	98

CZĘŚĆ CZWARTA.

Stosowanie zasady równych szans kobiet i mężczyzn w odniesieniu do celów tematycznych Umowy Partnerskiej oraz poszczególnych programów operacyjnych.....

KWESTIE PRZEKROJOWE <i>możliwe do zastosowania we wszystkich celach tematycznych</i>	101
CEL TEMATYCZNY 1. <i>Wzmacnianie badań naukowych, rozwoju technologicznego i innowacji</i>	104
CEL TEMATYCZNY 2. <i>Zwiększenie dostępności, stopnia wykorzystania i jakości technologii informacyjno-komunikacyjnych (TIK)</i>	109
CEL TEMATYCZNY 3. <i>Wzmacnianie konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw, sektora rolnego (w odniesieniu do EFRROW) oraz sektora rybołówstwa i akwakultury (w odniesieniu do EFMR)</i>	113
CEL TEMATYCZNY 4. <i>Wspieranie przejścia na gospodarkę niskoemisyjną we wszystkich sektorach</i>	117
CEL TEMATYCZNY 5. <i>Promowanie dostosowania do zmian klimatu,</i>	



<i>zapobiegania ryzyku i zarządzania ryzykiem</i>	120
CEL TEMATYCZNY 6. Zachowanie i ochrona środowiska naturalnego oraz wspieranie efektywnego gospodarowania zasobami.....	122
CEL TEMATYCZNY 7. Promowanie zrównoważonego transportu i usuwanie niedoborów przepustowości w działaniu najważniejszej infrastruktury sieciowej.	126
CEL TEMATYCZNY 8. Promowanie trwałego i wysokiej jakości zatrudnienia oraz wsparcie mobilności pracowników.....	129
CEL TEMATYCZNY 9. Promowanie włączenia społecznego, walka z ubóstwem i wszelką dyskryminacją	136
CEL TEMATYCZNY 10. Inwestowanie w kształcenie, szkolenie i szkolenie zawodowe na rzecz zdobywania umiejętności i uczenia się przez całe życie	141
CEL TEMATYCZNY 11. Wzmacnianie potencjału instytucjonalnego i skuteczności administracji publicznej.....	145
ZAŁĄCZNIKI	149
ZAŁĄCZNIK nr 1.	
<i>Słownik pojęć.....</i>	150
ZAŁĄCZNIK 2.	
<i>Źródła badań i statystyk</i>	153
ZAŁĄCZNIK 3.	
<i>Literatura</i>	155



WYKAZ SKRÓTÓW

CT – cel tematyczny

EFMR – Europejski Fundusz Morski i Rybacki

EFRR – Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego

EFRROW – Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich

EFS – Europejski Fundusz Społeczny

EFSI – Europejskie Fundusze Strukturalne i Inwestycyjne

FS – Fundusz Spójności

IP – Instytucja Pośrednicząca

IW – Instytucja Wdrażająca

IZ – Instytucja Zarządzająca

KM – Komitet Monitorujący

KOP – Komisja Oceny Projektów

PI – priorytet inwestycyjny

RPO – Regionalny Program Operacyjny

WSTĘP



Zasada wyrównywania szans kobiet i mężczyzn i przeciwdziałania dyskryminacji na rynku pracy, jest dla funduszy unijnych jedną z naczelných i podstawowych zasad horyzontalnych, obowiązujących w całej Unii Europejskiej. Ma ona swoją podstawę prawną w Artykule 3 Traktatu o Unii Europejskiej, który wskazuje, że w swoich działaniach Unia zwalcza wykluczenie społeczne i dyskryminację oraz wspiera sprawiedliwość społeczną i ochronę socjalną, równość szans kobiet i mężczyzn, solidarność międzypokoleniową oraz ochronę praw dziecka. Wszyscy beneficjenci środków unijnych a także instytucje zaangażowane w ich wykorzystanie, zobowiązane są do przestrzegania zasady równości szans kobiet i mężczyzn oraz przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji. W przypadku funduszy unijnych, zasada ta znajduje dodatkowo swoje potwierdzenie w przepisach artykułu 7 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady nr 1303/2013, ustanawiającego wspólne przepisy dotyczące EFRR, EFS, FS, EFRROW oraz EFMiR oraz zapisach artykułu 7 w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady nr 1304/2013, dotyczącego Europejskiego Funduszu Społecznego.

Niniejszy poradnik pn. *„Jak realizować zasadę równości szans kobiet i mężczyzn w projektach finansowanych z funduszy europejskich 2014-2020”*, przybliży ideę równości szans kobiet i mężczyzn w funduszach unijnych i pozwala zapoznać się z praktycznymi aspektami jej realizacji w projektach i działaniach finansowanych z tych funduszy. Jest on skierowany zarówno do instytucji odpowiedzialnych za zarządzanie i wdrażanie programów operacyjnych Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS), Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR), Funduszu Spójności (FS), Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego (EFMR), Europejskiego Funduszu Rolnego na Rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich (EFRROW), jak również osób oceniających projekty i aplikujących o fundusze. Znaleźć w nim można informacje ogólne na temat wymogów związanych z realizacją polityki horyzontalnej równości szans kobiet i mężczyzn, podstaw prawnych w prawie krajowym i unijnym oraz wskazówki dotyczące praktycznego wdrażania tej zasady.

Cztery części Poradnika ułożone są w taki sposób, żeby każda dotyczyła konkretnych odbiorców/odbiorczyń lub zagadnień, tak by można było w miarę potrzeby korzystać tylko z poszczególnych części.

Pierwsza część stanowi wprowadzenie w zagadnienie równości szans kobiet i mężczyzn, w tym m.in. omówienie horyzontalnego charakteru zasady, jakie przepisy na poziomie krajowym i na poziomie UE regulują konieczność działań na rzecz równości oraz co oznacza, że wydatkowanie środków unijnych zgodne jest z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn.

Część druga, skierowana do instytucji zarządzających, pośredniczących i wdrażających oraz Komitetów Monitorujących, koncentruje się na roli ww. podmiotów w procesie wdrażania zasady równości szans kobiet i mężczyzn, jak również pokazuje propozycje działań możliwych do realizacji w tym zakresie.

W części trzeciej znajdują się zarówno informacje dla osób przygotowujących wnioski o dofinansowanie w ramach wszystkich programów operacyjnych, ze szczególnym uwzględnieniem wymaganego w projektach EFS obowiązku spełniania standardu minimum, jak również dla oceniających projekty. Zaprezentowane zostały przykłady jak realizować zasadę równości szans kobiet i mężczyzn na wszystkich etapach projektu.

Część czwarta odnosi się do jedenastu celów tematycznych, pokazując jakie można zidentyfikować obszary w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn w odniesieniu do tematyki celu, jakie działania w zakresie przeciwdziałania nierównościom są możliwe do podjęcia oraz przykłady dobrych praktyk. Dodatkowo, uwzględnione zostały kwestie przekrojowe, czyli zarówno obszary problemowe, które pojawiają się we wszystkich celach tematycznych, jak też możliwe rozwiązania.

W załącznikach znaleźć można słownik pojęć pojawiających się w treści Poradnika, wykaz źródeł danych na temat płci w różnych obszarach tematycznych oraz bibliografię.

Zachęcamy do lektury Poradnika, mając nadzieję, że będzie on pomocny w przygotowywaniu i wdrażaniu projektów, które w skuteczny sposób wspierać będą realizację zasady równości szans kobiet i mężczyzn.

Autorki: Joanna Piotrowska, Agnieszka Siekiera, Agnieszka Sznajder







CZĘŚĆ PIERWSZA

**Wprowadzenie do tematyki
równości szans kobiet i mężczyzn**



1.1 RÓWNOŚĆ SZANS KOBIECI I MĘŻCZYZN JAKO POLITYKA HORYZONTALNA

Definicja zasady równości szans kobiet i mężczyzn

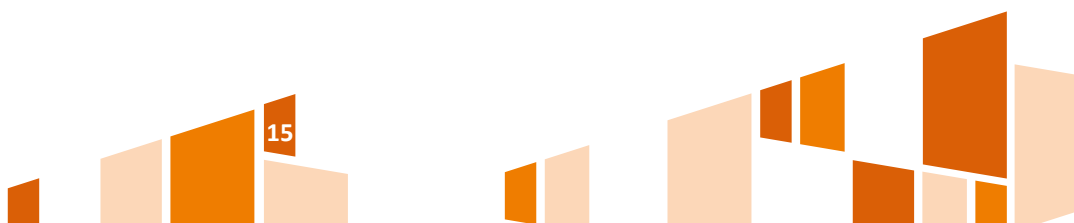
Zasadę równości szans kobiet i mężczyzn należy rozumieć jako stan, w którym kobietom i mężczyznom przypisuje się **taką samą wartość społeczną, równe prawa i obowiązki, a także równy dostęp do zasobów społecznych** (np. usług publicznych, rynku pracy). Równość tę określić można jako trwałą sytuację, w której zarówno kobiety, jak i mężczyźni mają stworzone warunki umożliwiające im rozwój w obszarze osobistym i zawodowym oraz dokonywanie takich wyborów życiowych, które wynikają z ich osobistych potrzeb, aspiracji czy talentów. Z zagadnieniem równości szans kobiet i mężczyzn związanych jest wiele mitów. Warto więc jednoznacznie wskazać czym równość szans jest, a czym nie jest.

Czym jest realizacja zasady równości szans kobiet i mężczyzn?

- To **realizacja działań wyrównujących szanse tej płci**, która jest w gorszym położeniu, ma ograniczony dostęp do dóbr, usług, informacji, edukacji, rynku pracy, stanowisk decyzyjnych i innych, czy też doświadcza przemocy i wszelkich jej konsekwencji. Prowadzone wówczas działania zorientowane są w większym stopniu na tę właśnie płć, jak również – w uzasadnionych przypadkach – dopuszczalne są działania skierowane wyłącznie do kobiet lub mężczyzn.
- To **unikanie sztucznych podziałów na role i obszary wyłącznie „kobiece” lub wyłącznie „męskie”**. Chodzi tu na przykład o zawody, zainteresowania, role w rodzinie dotyczące podziału zadań i obowiązków, stanowiska itp.
- To **analiza sytuacji z uwzględnieniem perspektywy płci w obszarze, w którym prowadzimy lub zamierzamy prowadzić działania**, czyli analiza danych z podziałem na płć, analiza sytuacji/położenia kobiet i mężczyzn, tak aby zaplanować działania odpowiadające potrzebom każdej z grup i określić adekwatną do potrzeb liczbę uczestników i uczestniczek.
- To **zaplanowanie działań, które mogą przyczynić się do rozwiązania konkretnych problemów w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn**, czyli do poprawy sytuacji kobiet lub mężczyzn znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, doświadczających większych problemów w danym obszarze.

Czym równość szans kobiet i mężczyzn nie jest?

- **Równość nie oznacza zawsze „po równo”**, to nie jest podział 50/50 kobiet i mężczyzn uczestniczących w projektach. Równy dostęp, równe traktowanie, równe wynagradzanie,



szanse i możliwości są stanem docelowym, jednak, aby do tej sytuacji doprowadzić potrzebne jest skierowanie większego wsparcia do płci nieuprzywilejowanej, będącej w gorszej sytuacji.

- **Fakt, że określone działania w większym zakresie skierowane są do jednej płci (lub w większej części do jednej płci) nie oznacza, że druga płeć jest dyskryminowana.** Wynika to ze zdiagnozowanej trudnej sytuacji kobiet lub mężczyzn.
- **Same deklaratywne zapisy o zagwarantowaniu pełnej dostępności dla kobiet i mężczyzn czy też niedyskryminowaniu nikogo, nie są realizacją zasady równości szans kobiet i mężczyzn.** Działania poprzedzone analizą sytuacji każdej płci powinny być zaplanowane w taki sposób aby wspierać płeć znajdującą się w gorszym położeniu, czyli wymagającą interwencji w danym obszarze.
- **Działania na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn nie kończą się na analizie sytuacji kobiet i mężczyzn oraz stwierdzeniu istniejących nierówności.** Konkretnie środki na rzecz wyrównania szans powinny znaleźć swoje odzwierciedlenie w planowanych działaniach i rezultatach.
- **Błędne jest przekonanie, że działania na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn mają na celu doprowadzenie do stanu, że nie będzie różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami.** Kobiety i mężczyźni nigdy nie będą tacy sami, ponieważ różnią się pod względem biologicznym. Z tych różnic wynikać mogą także określone potrzeby czy oczekiwania względem przestrzeni społecznej czy usług publicznych. Celem zasady równości szans kobiet i mężczyzn nie jest zatem oddziaływanie na różnice wynikające z biologii, ale takie zapewnianie dostępu do zasobów, działań i możliwości, aby każda osoba miała równy dostęp i równe szanse do realizacji swoich aspiracji i dążeń w życiu zawodowym i społecznym.

Czy równość szans dotyczy bardziej kobiet?

Równość szans dotyczy zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Oznacza to, że są obszary, w których mężczyźni znajdują się w trudniejszej sytuacji niż kobiety. Mogą to być regiony – przykładowo – w których jest większe bezrobocie, a zwłaszcza długotrwałe bezrobocie mężczyzn. Zjawisko bezdomności gdzieśkolwiek również w większym stopniu dotyczy mężczyzn. Działania należy wtedy skierować właśnie do tej grupy docelowej. **Niemniej jednak kwestie związane z równością szans co do zasady w większym stopniu odnoszą się do kobiet.** Ogólnodostępne badania i opracowania wskazują bowiem, że pomimo istnienia regulacji prawnych gwarantujących kobietom i mężczyznom te same prawa, wciąż istnieją znaczące nierówności uwarunkowane płcią. Kobiety zdecydowanie częściej napotykają na bariery uniemożliwiające im aktywność w porównywalnym wymiarze co mężczyźni w obszarze rynku pracy, polityki, kultury, etc. Stąd też potrzeba podejmowania

¹Więcej równości – więcej korzyści w gospodarce. Kobiety i mężczyźni na stanowiskach decyzyjnych w polskiej gospodarce w latach 2010-2013, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014, s. 10.

działań, które wprowadzają konkretne rozwiązania przyspieszające proces zmian na rzecz równości szans. Niewystarczające jest zarazem założenie, że zmiany te powinny się odbywać w sposób naturalny, bez ingerencji polityk publicznych. Przykładowo, biorąc pod uwagę aktualne tempo zmian udziału kobiet we władzach firm – wynoszące średnio w Europie 0,5 p.p. rocznie – osiągnięcie względnej równości płci w gremiach decyzyjnych będzie możliwe dopiero za 50 lat. Tym samym oczywiste jest, że proces zmian i wyrównywania szans nie może się odbyć bez wdrażania procedur i aktów prawnych promujących i wzmacniających rozwiązania równościowe¹.

Stereotypy płci

Celem podejścia równościowego jest **przeciwdziałanie stereotypom płci** (odnoszącym się zarówno do kobiet, jak i mężczyzn) oraz wszelkim nierównościom uwarunkowanym płcią. Realizacja zasady równości szans kobiet i mężczyzn jest możliwa pod warunkiem, że zostanie zminimalizowane oddziaływanie stereotypów płci.

Stereotypy płci to uproszczone przekonania dotyczące kobiet i mężczyzn, przypisujące im zestaw określonych cech, umiejętności, talentów, zachowań oraz wyrażające oczekiwania społeczne co do ról pełnionych przez osoby obydwu płci. Stereotypy są zbiorem przekazów oraz odgórnie narzucanych norm społecznych, które zarazem nie uwzględniają indywidualnych potrzeb poszczególnych jednostek, a także konsekwencji wynikających z tak skonstruowanej rzeczywistości społecznej.

Działania wyrównawcze

Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w praktyce oznacza zapewnienie kobietom i mężczyznom możliwości korzystania na równych zasadach z usług publicznych, równego dostępu do rynku pracy, czy też możliwości pełnego angażowania się w aktywność polityczną lub społeczną. Możliwa jest jednak realizacja działań równościowych, które ewidentnie preferują tylko jedną płć. Mowa tutaj o działaniach wyrównawczych. **Działania wyrównawcze polegają na preferencyjnym traktowaniu osób z tej grupy, która napotyka na szczególne bariery i ograniczenia utrudniające równy dostęp do zasobów i dóbr społecznych.** Tym samym grupa objęta działaniami wyrównawczymi będzie mogła skorzystać z dodatkowych form wsparcia czy nawet działań wyłącznie do niej skierowanych. Przykładem działań wyrównawczych, adresowanych do kobiet, jest ustalenie kwot w dostępie do najwyższych stanowisk decyzyjnych. Praktyka pokazuje, że kobiety posiadające wymagane doświadczenie oraz kwalifikacje i kompetencje zawodowe wciąż mają utrudniony dostęp do stanowisk, gdyż ich potencjał postrzegany jest przez pryzmat stereotypowego podziału ról. Niejednokrotnie, tylko dzięki wprowadzeniu mechanizmów kwotowych, część kobiet będzie mogła ubiegać się o wyższe stanowisko. Kwoty nie są zatem przejawem dyskryminacji, ale są

¹Mały Rocznik Statystyczny Polski 2015, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2015, s. 110.

rozwiązaniem eliminującym stereotypy płci i konsekwencje z nich wynikające.

W niektórych przypadkach działania równościowe mogą być adresowane wyłącznie do mężczyzn. Przykładowo, z większości programów profilaktyki zdrowotnej korzystają kobiety (np. program wykrywania raka piersi, bezpłatne badania cytologiczne). Stąd też działaniem równościowym może być realizacja programu profilaktycznego dedykowanego wyłącznie do mężczyzn, uwzględniającego zarazem specyfikę chorób i schorzeń wynikających z płci. Rozwiązanie to nie jest przejawem dyskryminacji kobiet. Za potrzebą realizacji programów profilaktycznych zachęcających mężczyzn do dbania o własne zdrowie przemawiają ogólnodostępne badania i dane. Statystycznie rzecz ujmując, mężczyźni żyją przeciętnie o 7,8 roku krócej niż kobiety². Mężczyźni mniej chętnie korzystają z usług medycznych, częściej też wykonują prace o wysokim wskaźniku wypadkowości, podejmują aktywności obciążone ryzykiem czy wreszcie częściej ulegają nałogom. Jako główne przyczyny tego stanu podaje się nie różnice wynikające z biologii, ale uwarunkowania społeczno-kulturowe. Uzasadnia to zatem potrzebę działań podnoszących jakość i długość życia mężczyzn.

Reasumując, działania wyrównawcze to dopuszczany przez prawo sposób na przeciwdziałanie dyskryminacji uwarunkowanej płcią oraz wzmacnianie równości szans kobiet i mężczyzn.

Co ważne, działania wyrównawcze podejmowane są w tych obszarach, w których zidentyfikowano realne dysproporcje oraz nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami. Celem tych działań jest doprowadzenie do sytuacji pełnej równości. Co do zasady, mają one charakter działań tymczasowych. Oznacza to, że mogą być stosowane tylko w sytuacji występowania nierówności. W momencie osiągnięcia w danym obszarze równości szans, ich stosowanie staje się bezzasadne.

Jak równość szans kobiet i mężczyzn wpływa na gospodarkę?

Dążenie do równości szans kobiet i mężczyzn wpływa także pozytywnie na gospodarkę, w tym na rynek pracy, włączając w to samych pracodawców i pracodawczynie. Mają oni wówczas dostęp do większej liczby osób wartościowych dla rynku pracy, co jest szczególnie ważne jeśli weźmie się pod uwagę fakt, że statystycznie to właśnie kobiety są lepiej wykształconą częścią społeczeństwa. Zatrudnianie przedstawicieli i przedstawielek obydwu płci pozytywnie wpływa także na osiągnięcie celów biznesowych oraz budowanie przewagi konkurencyjnej. Firma posiadająca wśród zatrudnionych osób kobiety i mężczyzn, ma możliwość wprowadzenia różnych perspektyw i doświadczeń, które nie tylko pozytywnie wpływają na poziom innowacyjności firmy, ale także umożliwiają dotarcie z usługami i produktami do różnych grup klientów, wśród których są zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Perspektywa płci wpływa również korzystnie na tworzenie dóbr i usług dopasowanych do potrzeb obu płci.

Państwo, społeczeństwo, sprawiedliwość społeczna

Równość szans kobiet i mężczyzn to w końcu stan pożądany przez państwo. Jest to bowiem stan, który wzmacnia procesy demokratyczne, gwarantuje sprawiedliwość społeczną oraz

uwrażliwia na różne potrzeby osób tworzących współczesne społeczeństwo. Równość szans kobiet i mężczyzn zachęca także do partycypacji obywatelskiej oraz brania odpowiedzialności za swoje życie, kształtując zarazem społeczeństwo, które tworzą obywatele i obywatelki świadomi nie tylko swoich praw, ale również obowiązków względem państwa.

Polityka horyzontalna

Zasada równości szans kobiet i mężczyzn jest jedną z naczelných polityk horyzontalnych Unii Europejskiej. Zobowiązuje ona poszczególne kraje członkowskie do przeciwdziałania zjawisku dyskryminacji ze względu na płeć, a także podejmowania działań na rzecz równości szans i niwelowania stereotypów dotyczących kobiet i mężczyzn. Równość szans kobiet i mężczyzn gwarantuje zarazem, że wszystkie osoby – bez względu na płeć – mają równy dostęp do zasobów rozumianych jako praca, nauka, polityka, kultura czy inne usługi publiczne.

Temat równości szans kobiet i mężczyzn najczęściej podejmowany jest w odniesieniu do rynku pracy. Jest to bowiem ten obszar, w którym występuje wyjątkowo wiele nierówności uwarunkowanych płcią. Zdecydowanie częściej nierówności te negatywnie wpływają na sytuację kobiet, w tym przede wszystkim na ich dostęp do trwałego zatrudnienia, prawo do równych warunków zatrudnienia (włączając w to prawo do równego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości), możliwość awansu i rozwoju zawodowego, czy wreszcie możliwość harmonijnego godzenia aktywności zawodowej z życiem prywatnym. Działania na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn, w obszarze zatrudnienia, podejmowane są praktycznie od samego początku funkcjonowania Wspólnoty. Już w roku 1957, w Traktacie Rzymskim – który powoływał Europejską Wspólnotę Gospodarczą – znalazły się zapisy zobowiązujące państwa członkowskie do przestrzegania zasady równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn. Obecnie, przez Unię Europejską i poszczególne kraje członkowskie, podejmowanych jest szereg działań mających na celu zapewnienie nie tylko równości *de iure*, tj. w zakresie obowiązującego prawa, ale przede wszystkim równości *de facto*, czyli sytuacji gdy kobiety i mężczyźni mają takie same możliwości aktywności zawodowej i rozwoju w tym obszarze. Dodatkowo, szczególną uwagę zwraca się na aspekt godzenia życia zawodowego i prywatnego oraz zwalczania stereotypów ze względu na płeć w obszarze rynku pracy.

Polityka równości szans kobiet i mężczyzn

Od roku 1997 w Unii obowiązuje **polityka równości szans kobiet i mężczyzn**, zgodnie z którą perspektywa płci jest włączana do głównego nurtu polityki Unii Europejskiej. Praktyczny wymiar tej polityki oznacza, że we wszystkich podejmowanych przez władze publiczne działaniach, stanowionych aktach prawnych czy realizowanych przez nie politykach, uwzględniane są potrzeby kobiet i mężczyzn, a także podejmowane są aktywne działania



na rzecz wyeliminowania wszelkich nierówności uwarunkowanych płcią i czynników je kształtujących. **Każda decyzja czy działanie są zatem oceniane w odniesieniu do stopnia, w jakim wpływają na sytuację kobiet i mężczyzn, tj. czy przyczyniają się do eliminowania występujących nierówności czy też je pogłębiają.**

Co więcej, perspektywa płci uwzględniana jest na etapie planowania, realizowania, monitoringu i ewaluacji działań oraz w różnego rodzaju procesach decyzyjnych.

1.2 PRZEPISY ORAZ DOKUMENTY KRAJOWE I UNIJNE REGULUJĄCE KWESTIE RÓWNOŚCI SZANS KOBIECI I MĘŻCZYZN

Istnieje szereg przepisów o wymiarze krajowym oraz wspólnotowym, które regulują kwestię równości szans kobiet i mężczyzn. Tym samym, podejście to ma umocowanie prawne, a **działania niezgodne z zasadą równości szans oraz dyskryminacja ze względu na płeć, stanowią naruszenie obowiązującego prawa.**

Przepisy krajowe

Podstawowym krajowym przepisem, w którym wskazany jest zakaz dyskryminacji ze względu na płeć i/lub nakaz realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn jest **Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej** (Dz. U. z 1997 r. nr 78, poz. 483, z późn. zm.). Znajduje się tam wprost odniesienie do tego, że kobieta i mężczyzna w Polsce mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym, w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

Zdecydowanie bardziej precyzyjne krajowe zapisy dotyczące równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć znajdują się w **ustawie z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 poz. 1502, z późn. zm.)**. W Kodeksie wyróżniono odrębny rozdział poświęcony kwestii równego traktowania w zatrudnieniu. Znajdują się w nim nie tylko definicje kluczowych pojęć (równego traktowania, dyskryminacji bezpośredniej, dyskryminacji pośredniej, mobbingu, molestowania, molestowania seksualnego), ale także wprost wyrażony obowiązek równego traktowania w obszarze zatrudnienia, także w odniesieniu do płci.

Zapisy zawarte w Kodeksie pracy dotyczą wyłącznie osób zatrudnionych na umowę o pracę. W przypadku osób pracujących w oparciu o umowy cywilno-prawne zastosowanie mają przepisy zawarte w **Ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2010 nr 254 poz. 1700, z późn. zm.)**, potocznie zwaną ustawą równościową. Również w jej treści znalazły się pojęcia definiujące dyskryminację bezpośrednią, dyskryminację pośrednią, molestowanie i molestowanie seksualne. Ustawa ta dodatkowo określa standardy równego traktowania kobiet i mężczyzn w odniesieniu do usług publicznych.

Prawo wspólnotowe

Biorąc pod uwagę kontekst unijny wskazują obowiązek realizowania zasady równości szans kobiet i mężczyzn:

1. **Traktat o Unii Europejskiej** (Dz. U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864, z późn. zm.).
2. **Konkluzje Rady z dnia 7 marca 2011 r. – Europejski pakt na rzecz równości płci** (2011-2020) (Dz. Urz. UE C 155 z 25.05.2011, str. 10).
3. **Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu** (COM(2010) 2020 wersja ostateczna).
4. **Dyrektywa 75/117/EWG dotycząca stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet.**
5. **Dyrektywa 76/207/EWG w sprawie równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy** (zmieniona w 2002 r.).
6. **Dyrektywa 79/7/EWG w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn w odniesieniu do zabezpieczenia społecznego.**
7. **Dyrektywa 86/378/EWG w sprawie równego traktowania w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników** (zmieniona w 1996 r.).
8. **Dyrektywa 86/613/EWG w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa.**
9. **Dyrektywa 92/85/EWG w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią.**
10. **Dyrektywa 96/34/WE dotycząca porozumienia ramowego na temat urlopu rodzicielskiego.**
11. **Dyrektywa 97/80/WE dotycząca ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć.**
12. **Dyrektywa 2004/113/WE wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług.**
13. **Dyrektywa 2006/54 WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego**

traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przeredagowana).

14. **Dyrektywa 2010/18/UE** w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, zawartego przez *BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC*.
15. **Dyrektywa 2010/41/UE** ustanawiająca cele w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa i uchylająca dyrektywę Rady 86/613/EWG.
16. **Dyrektywa 2011/36/UE** w sprawie zapobiegania handlowi ludźmi i zwalczania tego procederu oraz ochrony ofiar.
17. **Dyrektywa 2011/99/UE** ustanawiająca europejski nakaz ochrony w celu ochrony danej osoby przed czynem zabronionym innej osoby mogącym w jakikolwiek sposób zagrozić jej życiu lub nieetykalności fizycznej, psychicznej czy seksualnej, czy jej godności lub wolności osobistej oraz umożliwiającą właściwemu organowi innego państwa członkowskiego dalszą ochronę tej osoby na terytorium tego państwa członkowskiego.
18. **Dyrektywa 2012/29/UE** ustanawiającą normy minimalne w zakresie praw, wsparcia i ochrony ofiar przestępstw oraz zastępującą decyzję ramową Rady 2001/220/WSiSW.

1.3 DOKUMENTY KRAJOWE I UNIJNE DOTYCZĄCE WYDATKOWANIA ŚRODKÓW UNIJNYCH ZGODNIE Z ZASADĄ RÓWNOŚCI SZANS KOBIECI I MĘŻCZYZN

Dokumenty unijne

Na potrzeby bieżącej perspektywy finansowej 2014-2020 polityki spójności opracowane zostały wytyczne i rozporządzenia, które regulują kwestie wydatkowania środków unijnych. W pierwszej kolejności warto zwrócić uwagę na rozporządzenia wypracowane na poziomie unijnym:

1. **Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1303/2013** z dnia 17 grudnia 2013 r. ustanawiające wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności i Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1083/2006 (Dz. Urz. UE L 347 z 20.12. 2013, str. 320, z późn. zm.), zwane dalej „rozporządzeniem ogólnym”.

W Rozporządzeniu tym znajduje się artykuł 7, zatytułowany „Promowanie równości mężczyzn i kobiet oraz niedyskryminacji”. Artykuł ten zobowiązuje państwa członkowskie oraz Komisję do uwzględniania oraz propagowania równości szans kobiet i mężczyzn oraz punktu widzenia płci w trakcie przygotowywania i wdrażania poszczególnych programów. Zasada ta dotyczy także obowiązku ich monitorowania, sprawozdawczości i ewaluacji z uwzględnieniem kryterium płci. W innej części Rozporządzenia wskazano, że Państwa członkowskie realizując zapisy zawarte w artykule 7, zobowiązane są do opisywania przedsięwzięć promujących równość szans kobiet i mężczyzn. Dotyczy to w szczególności wyboru operacji, ustalania celów interwencji, jak również konkretnych rozwiązań w zakresie monitorowania i sprawozdawczości uwzględniających perspektywę płci.

2. **Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1304/2013** z dnia 17 grudnia 2013 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1081/2006 (Dz. Urz. UE L 347 z 20.12.2013, str. 470), zwane dalej „rozporządzeniem dotyczącym EFS”.

Rozporządzenie to dotyczy wydatkowania środków wyłącznie w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS). Dokument ten zobowiązuje państwa członkowskie do wydatkowania środków EFS w taki sposób, aby przyczyniało się to do promowania równości szans kobiet i mężczyzn. W treści Rozporządzenia ujęto jedno z zadań obligatoryjnych do realizacji, którym jest

uwzględnianie równości szans kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym dostępie do zatrudnienia, rozwoju kariery, godzeniu życia zawodowego i prywatnego oraz promowaniu równości wynagrodzeń za pracę tej samej wartości. W Rozporządzeniu tym znajduje się także artykuł 7 poświęcony kwestii promowania równości szans kobiet i mężczyzn. Wskazuje on, że państwa członkowskie w ramach wydatkowania środków EFS wspierać mają przedsięwzięcia równościowe, możliwe do wdrażania w każdym z priorytetów inwestycyjnych w celu zwiększenia trwałego udziału kobiet w zatrudnieniu i rozwoju ich kariery, a tym samym zwalczania zjawiska feminizacji ubóstwa, ograniczenia segregacji ze względu na płeć, zwalczania stereotypów związanych z płcią na rynku pracy w obszarze kształcenia i szkolenia oraz promowania godzenia życia zawodowego i osobistego wszystkich osób, jak również równego podziału obowiązków opiekuńczych pomiędzy mężczyznami i kobietami.

3. **Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1301/2013** z dnia 17 grudnia 2013 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego i przepisów szczególnych dotyczących celu „Inwestycje na rzecz wzrostu i zatrudnienia” oraz w sprawie uchylenia rozporządzenia (WE) nr 1080/2006.

W treści Rozporządzenia nr 1301/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. brakuje odniesienia wprost do zasady równości szans kobiet i mężczyzn. Jednak jeden z priorytetów inwestycyjnych, wskazanych w treści tego Rozporządzenia, dotyczy promowania włączenia społecznego, walki z ubóstwem i wszelką dyskryminacją. Odbywać się ma to poprzez inwestycje w infrastrukturę zdrowotną i społeczną, wspieranie rewitalizacji fizycznej, gospodarczej i społecznej ubogich społeczności na obszarach miejskich i wiejskich, udzielanie wsparcia na rzecz przedsiębiorstw społecznych oraz inwestycje dokonywane w kontekście strategii na rzecz rozwoju lokalnego.

Powyższe rozporządzenia stanowią podstawę dla tworzenia i realizacji programów operacyjnych obowiązujących w latach 2014-2020 oraz określają ogólne zasady wsparcia unijnego.

Dokumenty krajowe

Istotnym uzupełnieniem dla powyżej wskazanych rozporządzeń są regulacje na poziomie krajowym, wskazujące w jakiej skali i w jakim zakresie równość szans kobiet i mężczyzn powinna być uwzględniana w ramach wykorzystywania środków unijnych. Kluczowe dokumenty w tym zakresie to:

1. *Programowanie perspektywy finansowej 2014-2020. Umowa Partnerstwa* (w wersji z 23 maja 2014 r.).



2. *Agenda działań na rzecz równości szans i niedyskryminacji w ramach funduszy unijnych 2014-2020* (w wersji z 22 kwietnia 2015 r.).

Dokument ten ma na celu stworzenie warunków umożliwiających praktyczne wdrożenie zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz równości szans kobiet i mężczyzn w ramach wydatkowania środków Europejskich Funduszy Strukturalnych i Inwestycyjnych (EFSI). Adresowany jest on przede wszystkim do podmiotów odpowiedzialnych za realizację założeń równościowych na poszczególnych etapach wydatkowania. Agenda wskazuje propozycje działań do realizacji w ramach trzech obszarów: system instytucjonalny zgodny z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn; podniesienie świadomości beneficjentów na temat realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn; dodatkowe działania na rzecz systemu wdrażania EFSI zgodnego z zasadą równości szans.

3. *Wytyczne w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020* (w wersji z 8 maja 2015 r.).

Wytyczne mają na celu zapewnienie zgodności sposobu realizacji poszczególnych programów operacyjnych z zasadą równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasadą równości szans kobiet i mężczyzn. Zapewnić mają także spójne podejście w ramach wydatkowania środków EFS, EFRR i FS. Dokument skierowany jest do wszystkich instytucji uczestniczących w realizacji programów operacyjnych, współfinansowanych z wyżej wymienionych funduszy, a w szczególności do Instytucji Zarządzających, Instytucji Pośredniczących i Instytucji Wdrażających.

4. *Programy Operacyjne.*

5. *Instrukcje* wypełniania wniosków o dofinansowanie w ramach Programów Operacyjnych.

6. *Regulaminy* poszczególnych ogłaszanych konkursów.

Należy tutaj zarazem zdecydowanie podkreślić, że zasada równości szans kobiet i mężczyzn jest zasadą horyzontalną w ramach Europejskich Funduszy Strukturalnych i Inwestycyjnych (EFSI). **Oznacza to, że powinna być przestrzegana zarówno w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS), Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR), Funduszu Spójności (FS), Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego (EFMR) jak i Europejskiego Funduszu Rolnego na Rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich (EFRROW).** Respektowanie założeń

równościowych nie dotyczy zatem wyłącznie obszaru związanego z zatrudnieniem, wspieraniem przedsiębiorczości czy edukacją. Podejście to uwzględnia dostępność wszystkich usług, towarów i infrastruktury objętych dofinansowaniem ze środków unijnych, dla wszystkich osób, zarówno kobiet jak i mężczyzn.

Dual approach, tzw. podwójne podejście

Warto zwrócić uwagę na to, że podwójne podejście (*dual approach*) stosuje się przede wszystkim w programach operacyjnych (w przypadku programów finansowych z EFS jest to obligatoryjne, zaś w tych z EFRR i FS - zalecane). Po pierwsze oznacza to, że na poziomie programów operacyjnych zaplanowane są priorytety inwestycyjne, które zawierają tzw. specjalne działania. Są to działania promujące równość szans kobiet i mężczyzn oraz przeciwdziałające dyskryminacji ze względu na płeć. Po drugie, podwójne podejście oznacza, że równość szans kobiet i mężczyzn uwzględniana jest horyzontalnie, na każdym etapie wdrażania programów operacyjnych. Obejmuje to etap programowania, realizacji działań informacyjno-promocyjnych, monitorowania, kontroli oraz ewaluacji poszczególnych programów.

Podsumowując, realizacja zasady równości szans kobiet i mężczyzn w funduszach unijnych w okresie 2014-2020 **prowadzić ma do podejmowania działań na rzecz osiągnięcia takiego stanu, w którym kobietom i mężczyznom przyznaje się równe prawa, równe obowiązki i równy dostęp do zasobów. Równość szans nie kwestionuje biologicznych różnic występujących pomiędzy kobietami i mężczyznami.** Obszar zmian dotyczy tych aspektów, które w znaczący sposób mogą ograniczać pełne uczestnictwo kobiet i mężczyzn w poszczególnych obszarach życia społecznego, uniemożliwiając im osiągnięcie samorealizacji i wyboru takiej ścieżki życia, która wynika z osobistych potrzeb, a nie jest wynikiem narzuconych norm społecznych.



CZĘŚĆ DRUGA

**Rola Instytucji Zarządzających, Instytucji Pośredniczących,
Instytucji Wdrażających i Komitetów Monitorujących
w realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn**

2.1 WPROWADZENIE

Realizacja zasady równych szans kobiet i mężczyzn wiąże się z koniecznością zaangażowania większości instytucji, które odpowiedzialne są za wydatkowanie środków unijnych. Największą rolę pełnią tutaj Instytucje Zarządzające (IZ), Instytucje Pośredniczące (IP) oraz Instytucje Wdrażające (IW), ponieważ mają one bezpośredni wpływ na sposób wydatkowania środków, w tym skalę i zakres realizacji podejścia równościowego przez wnioskodawców oraz beneficjentów. Instytucje te mogą oddziaływać między innymi na to:

- w jakim zakresie założenia horyzontalne zostaną faktycznie uwzględnione w ramach ogłaszanych konkursów;
- jakiego rodzaju wsparcie w zakresie planowania działań o charakterze równościowym otrzymają wnioskodawcy;
- jak będzie wyglądać monitorowanie oraz ocena realizacji zasady;
- w jaki sposób pracownicy/pracownice tych instytucji zostaną wyposażeni w wiedzę i świadomość na temat założeń równościowych.

Główne dokumenty

Zadania i obowiązki Instytucji Zarządzających, Instytucji Pośredniczących oraz Instytucji Wdrażających w zakresie realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn wynikają z treści programów operacyjnych, planów działań oraz regulaminów konkursów. Niemniej jednak kluczowe, do analizy wpływu i oddziaływania tych instytucji w zakresie realizacji założeń równościowych w ramach wydatkowania środków unijnych, są:

- **Agenda działań na rzecz równości szans i niedyskryminacji w ramach funduszy unijnych 2014-2020** (w wersji z 22 kwietnia 2015 r.), zwana dalej Agendą.
- **Wytyczne w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020** (w wersji z 8 maja 2015 r.), zwane dalej Wytycznymi.

Dokumenty te mają na celu wyznaczenie ogólnie obowiązujących zasad w odniesieniu do równości szans kobiet i mężczyzn w ramach wydatkowania środków unijnych w latach 2014-2020. Warto jednak bliżej przyjrzeć się ich treści, przekładając ujęte w nich wytyczne na rekomendacje konkretnych działań.

2.2 REALIZACJA ZASADY RÓWNOŚCI SZANS Kobiet I MĘŻCZYZN PRZEZ INSTYTUCJE ZARZĄDZAJĄCE

Instytucje Zarządzające programami operacyjnymi pełnią szczególną rolę w procesie programowania oraz monitorowania i ewaluacji realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn. Należy podkreślić, że dysponują one największymi możliwościami w zakresie kształtowania ogólnych zasad równościowych. Stąd też warto szczegółowo przeanalizować uprawnienia IZ w tym zakresie, a w dalszej kolejności wskazać konkretne propozycje działań możliwych do realizacji w bieżącej perspektywie finansowej.

Należy jednak podkreślić, że w przypadku niektórych Instytucji Zarządzających (np. IZ RPO) zakres oddziaływania jest większy, ponieważ pełnią one również rolę Instytucji Pośredniczących (IP), co oznacza, że odnoszą się do nich zarówno rekomendacje dla IZ i IP.

Zadania Instytucji Zarządzających

Do głównych zadań Instytucji Zarządzających składających się na realizację zasady równości szans kobiet i mężczyzn należy:

- planowanie kierunków wdrażania zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach realizowanego wsparcia i systemu wdrażania programu operacyjnego;
- bieżący monitoring realizacji zasady na podstawie sprawozdawczości, w tym monitoring osiąganych wskaźników w podziale na płeć, analiza wdrażania równości szans kobiet i mężczyzn w ramach sprawozdań rocznych;
- przeprowadzenie, przynajmniej raz w okresie programowania, ewaluacji realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn;
- zapewnienie uczestnictwa podmiotów działających na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn w gremiach decyzyjnych, tj. komitetach monitorujących, zespołach, grupach roboczych i w trakcie konsultacji dokumentacji programowej;
- monitorowanie, powstających w ramach programów operacyjnych, dokumentów pod kątem ich zgodności z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn.

2.3 REKOMENDACJE DLA INSTYTUCJI ZARZĄDZAJĄCYCH

Zadania i obowiązki Instytucji Zarządzających, wskazane w Agendzie i Wytycznych, określają kierunek działań zmierzających, z jednej strony do niwelowania barier równościowych, z drugiej – wspierania rozwiązań, które wolne są od dyskryminacji uwarunkowanej płcią. Jakie jednak konkretne działania mogą być podjęte przez IZ, aby wpisywały się w zakres zadań wynikających z tych dokumentów, a zarazem były optymalnymi rozwiązaniami dostosowanymi do realnych możliwości i skali oddziaływania IZ?

Poniżej przedstawione zostały rekomendacje, które sprzyjać mają podnoszeniu standardu działań IZ na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn oraz przyspieszaniu faktycznego procesu zmian na rzecz równości.

Rekomendacja 1:

Opracowywanie kryteriów wyboru projektów uwzględniających kwestie równości szans kobiet i mężczyzn w ramach EFS

IZ odpowiedzialne są za opracowanie i przedstawienie do zatwierdzenia Komitetom Monitorującym kryteriów wyboru projektów, także pod kątem tego, w jakim zakresie projekt jest zgodny z politykami horyzontalnymi. Wszystkie projekty, których realizacja jest współfinansowana ze środków unijnych muszą być zgodne z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn.

W przypadku projektów współfinansowanych ze środków EFS spełniony musi być standard minimum.

Zgodnie z zapisami Wytycznych możliwa jest sytuacja zmniejszenia przez IZ wymaganej liczby punktów niezbędnych do spełnienia standardu minimum do 1 punktu. Zgodę na to wyrazić musi Komitet Monitorujący danego programu operacyjnego. Mając jednak na uwadze, że wsparcie udzielane w ramach EFS dotyczy tych obszarów, w których nagminnie występują nierówności uwarunkowane płcią oraz bariery równości, sytuacja zmniejszania wymaganego minimum punktów powinna być przemyślana i uzasadniona specyficznym charakterem danej interwencji. Przykładem może być np. wprowadzanie procedur i regulacji związanych z funkcjonowaniem instytucji, brak możliwości szczegółowego zaplanowania wsparcia, uzależnienie jego kształtu od innych czynników. Może się także okazać, że bardziej pożądana jest w danym typie interwencji konieczność zaostreżenia wymagań stawianych w ramach standardu minimum, tj. zwiększenia wymaganej liczby punktów jaką musi uzyskać wniosek, aby otrzymać dofinansowanie. Przykładowo, mowa tutaj o tych obszarach interwencji, w których dostrzega się wyjątkowo dużą nierówność uwarunkowaną płcią (np. ograniczony dostęp kobiet do stanowisk wyższego szczebla, problem godzenia życia zawodowego i prywatnego). Jeśli regulamin konkursu daje taką możliwość, mogą zostać wprowadzone tzw. kryteria premiujące w zakresie wyrównywania szans kobiet i mężczyzn. Powinny one być powiązane z lokalną, regionalną lub ogólnopolską diagnozą określającą sytuację każdej z płci. Może to być na przykład:

- ✓ *w projektach dotyczących rynku pracy:*

- premiowanie działań na danym terenie (gmina, powiat), na którym występują znaczące

nierówności ze względu na płeć, spowodowane na przykład zamknięciem zakładu, który głównie zatrudniał kobiety lub mężczyzn (dodatkowe punkty przyznawane są wtedy za realizację projektu na terenie określonej gminy/gmin, a wsparciem objęci zostaną w całości lub w większej części przedstawiciele/ki płci będącej w gorszej sytuacji);
premiowanie objęcia wsparciem przedstawicieli/ek płci, w ramach danej grupy wiekowej lub z określonym wykształceniem, będącej w trudniejszej sytuacji (np. kobiet 50+ z wykształceniem podstawowym na określonym terenie gminy/powiatu/województwa);
premiowanie uwzględniania w ramach projektów rozwiązań związanych z godzeniem życia zawodowego z prywatnym (np. zastosowania rozwiązań w miejscu pracy przyjaznych dla osób opiekujących się osobami zależnymi);
premiowanie przeprowadzenia szkoleń, skierowanych do grup docelowych, w zakresie równego traktowania w miejscu pracy (np. skierowania szkoleń do osób objętych aktywizacją zawodową);

✓ *w projektach dotyczący przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu:*

premiowanie projektów skierowanych częściowo lub w całości do płci będącej w szczególnie trudnej sytuacji i zagrożonej wykluczeniem (np. kobiet romskich, które przedwcześnie zakończyły edukację i brak kwalifikacji uniemożliwia im uzyskanie zatrudnienia; mężczyzn, długotrwale bezrobotnych, bezdomnych, z wykształceniem podstawowym powyżej 40 roku życia; mężczyzn zagrożonych wykluczeniem, bezrobotnych i/lub bezdomnych, którzy opuścili zakłady karne itd.);

premiowanie projektów, w których uwzględniane jest zjawisko dyskryminacji wielokrotnej, czyli wpływu innych czynników, oprócz płci, na sytuację grupy docelowej;

✓ *w projektach edukacyjnych:*

premiowanie działań edukacyjnych, skierowanych do nauczycieli/ek i doradców/czyń zawodowych, w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn (np. unikania stereotypów dotyczących wyboru kierunku kształcenia, ścieżki zawodowej);

✓ *w dobrym rządzeniu:*

premiowanie uwzględnienia w tematyce szkoleń zagadnień z zakresu równości szans płci, polityki równości szans płci, analizy pod kątem płci, czy też tematów z zakresu równego traktowania, przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu i dyskryminacji w miejscu pracy;
premiowanie uwzględniania równości szans płci w tworzeniu polityk, procedur i regulacji, a także w systemie gromadzenia i analizowania danych.

Rekomendacja 2:

Opracowywanie kryteriów wyboru projektów uwzględniających kwestie równości szans kobiet i mężczyzn w ramach EFRR, FS, EFMR i EFRROW

W programach operacyjnych współfinansowanych z EFRR, FS, EFMR oraz EFRROW nie ma konieczności stosowania standardu minimum. Niemniej jednak wymagane jest tutaj umieszczenie w karcie oceny projektu przynajmniej jednego pytania, umożliwiającego sprawdzenie, czy projekt jest zgodny z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn. Warto jednak podkreślić, że obowiązującą

zasadą nie może być podejście, że wszelkie projekty realizowane poza EFS mają neutralny wpływ na płeć, a tylko w uzasadnionych przypadkach jest potrzeba realizacji standardów równościowych. Wręcz przeciwnie, punktem wyjściowym jest założenie, że projekty realizowane w ramach EFRR, FS, EFMR oraz EFRROW powinny spełniać zasadę równości szans kobiet i mężczyzn, a neutralny charakter projektów jest zjawiskiem niszowym i wymagającym każdorazowo uzasadnienia we wniosku o dofinansowanie przez wnioskodawcę.

Przykładem projektu, który może mieć neutralny wpływ na płeć, jest np. projekt w całości polegający na budowie trakcji kolejowej. Jednak już budowa przystanków i dworców kolejowych z całą pewnością nie jest inwestycją, która w taki sam sposób wpływa na kobiety i mężczyzn. Infrastruktura tych inwestycji powinna być dostosowana do różnych potrzeb potencjalnych użytkowników i użytkowniczek (np. uwzględniają to założenia projektowania uniwersalnego opisane w Celu Tematycznym 6, str 122). Stąd też warto do zespołu projektującego zaangażować także kobiety, aby mogły wnieść nowe propozycje rozwiązań uwzględniających ich perspektywę oraz szczególne potrzeby wynikające właśnie z płci.

W przypadku wszystkich powyższych funduszy można także wprowadzać kryteria wyboru projektu, które odpowiadają na nierówności uwarunkowane płcią występujące w obszarach, które często błędnie postrzegane są jako neutralne dla płci. Przykładowo, w programach wspierających tereny wiejskie rzadko uwzględnia się perspektywę płci, mimo że istnieją tam znaczące dysproporcje. Chodzi tu zarówno o różnicę w sytuacji kobiet i mężczyzn zamieszkujących tereny wiejskie, jak i dysproporcje występujące pomiędzy mieszkankami miast i wsi. Ogłaszane konkursy, których głównym celem jest podniesienie jakości życia na wsi oraz zwiększenie efektywności pracy w rolnictwie (i/lub stworzenie miejsc pracy poza rolnictwem, ale na terenach wiejskich), mogłyby wprowadzać dodatkowe kryteria w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn, które zapewniłyby dostęp do działań projektowych i jego produktów grupie defaworyzowanej, czyli kobietom. IZ umieszczając w treści dokumentacji konkursowej kryteria wyboru projektu, odnoszące się do równości szans kobiet i mężczyzn, powinna, także w tej dokumentacji, wskazywać ogólny kierunek sposobu realizacji tych kryteriów. Nie musi być to lista zamknięta określonych działań. Mowa tutaj o wskazaniu ogólnego kierunku, który powinien być inspiracją dla wnioskodawców.

We wszystkich programach operacyjnych, jeśli regulamin konkursu daje taką możliwość, mogą zostać wprowadzone tzw. kryteria premiujące w zakresie wyrównywania szans kobiet i mężczyzn. Może to być na przykład:

- ✓ premiowanie wprowadzenia kwot w zespołach badawczych, powoływanych w ramach projektów, w sektorach zdominowanych przez jedną płeć (np. w projektach dotyczących nowych technologii, inżynierii, sektora transportu, budownictwa itp.); wprowadzanie kwot w różnego rodzaju komitetach sterujących, radach programowych i innych gremiach decyzyjnych tworzonych w ramach projektów;
- ✓ premiowanie miejsc pracy poza rolnictwem na obszarach wiejskich dla zatrudnienia kobiet, których bezrobocie na tych obszarach jest dużo większe niż mężczyzn;
- ✓ premiowanie zastosowania perspektywy płci w produkcji, np. we wzornictwie przemysłowym projektowanie konkretnych produktów uwzględniających potrzeby kobiet i mężczyzn; również przy zakupie sprzętu, np. przeprowadzenie analizy potrzeb kobiet i mężczyzn przy zakupie sprzętu medycznego, by zaopatrzyć placówki w odpowiedni do

zapotrzebowania sprzęt (np. wyposażenie gabinetów lekarskich w tym ginekologicznych przystosowanych do kobiet z niepełnosprawnościami).

Na koniec należy podkreślić, że w ramach projektów współfinansowanych z EFRR, FS, EFMR oraz EFRROW Instytucje Zarządzające nie powinny przyzwalać na promowanie podejścia, w którym projekty neutralne są premiowane czy punktowane w kryteriach dodatkowych, ponieważ nie wiążą się z negatywnym oddziaływaniem. Neutralny wpływ może okazać się w rzadkich sytuacjach za „wystarczający” do otrzymania przez wniosek dofinansowania, ale wniosek taki nie powinien być traktowany przez osoby oceniające jako propozycja projektu o charakterze równościowym i otrzymać przysługujących punktów za realizację równościowych założeń.

Rekomendacja 3:

Współpraca IZ z ekspertami/ekspertkami lub podmiotami specjalizującymi się w tematyce równościowej

Instytucje powinny decydować się na współpracę z zewnętrznymi ekspertami/ekspertkami lub podmiotami specjalizującymi się w tematyce równościowej. Współpraca ta jest zalecana w sytuacji potrzeby zaopiniowania obowiązujących kryteriów wyboru projektu pod kątem płci czy możliwości wprowadzenia dodatkowych kryteriów wyboru projektu o charakterze równościowym, a które zarazem związane są z dość nietypowym lub wielowymiarowym rodzajem nierówności. Współpraca ta może być także istotna w ramach konsultacji zakresu tematycznego, czy to zlecenia wykonania wąsko sprofilowanych badań, czy też analiz w obszarze równościowym (np. sytuacja kobiet z niepełnosprawnościami doświadczającymi przemocy).

Zaproszenie do współpracy zewnętrznych ekspertów/ekspertek lub podmiotów specjalizującymi się w tematyce równościowej powinno odbywać się wedle określonych zasad. Kluczowym czynnikiem, decydującym o zawiązaniu przez IZ współpracy, powinna być wiedza i doświadczenie w zakresie realizacji działań na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn oraz przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć, poparte referencjami, publikacjami czy zrealizowanymi projektami w tym obszarze tematycznym.

Warto tutaj także podkreślić, że w pierwszej kolejności, w ramach konsultowania dokumentów czy regulaminów konkursów, IZ powinna zwracać się z prośbą o współpracę do specjalistów/specjalistki ds. równości szans kobiet i mężczyzn będących członkami/członkiniami Komitetów Monitorujących.

Zapraszając do współpracy ekspertów/ekspertki oraz podmioty zewnętrzne warto jasno określić zasady tej współpracy. Czynnikiem zdecydowanie zachęcającym do podjęcia aktywnej współpracy z administracją publiczną jest świadomość realnego, a nie pozornego, wpływu na działania oraz świadomość, że zgłaszane uwagi czy pomysły mają szansę być wdrożone przez IZ. W publikowanym przez IZ zaproszeniu do współpracy zawarta powinna być także informacja z czym wiąże się tego typu współpraca (np. zakres tematyczny, przewidywana częstotliwość spotkań, zakładane rezultaty współpracy).

Rekomendacja 4:

Organizacja szkoleń tematycznych

Instytucje Zarządzające mogą również organizować szkolenia dla pracowników i pracownic instytucji zaangażowanych w realizację programów operacyjnych, osób oceniających projekty oraz osób odpowiedzialnych za działania informacyjne i promocję. Szkolenia te powinny mieć wymiar jak najbardziej praktyczny. Oczywiście, poruszać powinny kwestie świadomościowe, zagadnienia dotyczące barier równościowych oraz konsekwencje wynikające ze stereotypów płci. Jednak szczególna uwaga powinna być zwrócona na praktyczne zagadnienia, związane z realizacją działań na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn w ramach danego programu operacyjnego.

Od trenerów/trenerek – zewnętrznych oraz wewnętrznych – powinno wymagać się zaprezentowania w ramach szkolenia danych ilościowych i jakościowych, odzwierciedlających skalę i zakres nierówności uwarunkowanej płcią, które mogą wiązać się z problematyką danego programu operacyjnego. Ponadto, w programach szkoleniowych skierowanych do pracowników/pracownic instytucji należy także uwzględniać zagadnienia dotyczące przestrzegania zasady równości szans kobiet i mężczyzn w miejscu pracy.

Warto także podkreślić, że program szkolenia powinien być dostosowany nie tylko do specyfiki danego programu operacyjnego, ale również do różnic w sytuacji kobiet i mężczyzn w danym obszarze tematycznym.

Program szkolenia powinien być także dostosowany do grupy szkoleniowej. Przykładowo, inne zagadnienia będą istotne dla osób oceniających projekty, inne z kolei dla osób odpowiedzialnych za realizację działań informacyjno-promocyjnych.

W pierwszym przypadku powinna zwrócić się uwagę na to, jak interpretować zapisy zawarte we wnioskach o dofinansowanie, aby uniknąć błędnego, zbyt uproszczonego rozumienia zasady równości szans kobiet i mężczyzn. Pozytywnie oceniane powinny być te zapisy, które realnie wpływają na proces pożądanых zmian, a negatywnie te, które nie uwzględniają perspektywy płci lub wzmacniają stereotypy płciowe i pogłębiają istniejące nierówności.

W przypadku osób odpowiedzialnych za informację i promocję nacisk powinien być położony na to, w jaki sposób budować przekaz wolny od stereotypów, jakiego języka używać, jakimi kryteriami się kierować na przykład w doborze grafiki/obrazu, treści, czy wreszcie w jaki sposób upowszechniać informacje, tak, aby skutecznie docierały zarówno do kobiet, jak i do mężczyzn.

Rekomendacja 5:

Sposób prowadzenia monitoringu realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn

Monitoring realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn powinien odbywać się w oparciu o określone standardy i wytyczne, a także wskaźniki na poziomie programu operacyjnego, zwłaszcza wskaźniki – o ile jest to tylko możliwe – z podziałem na płeć.

Standardy i wytyczne odnoszące się do zagadnień równościowych powinny być dostosowane do specyfiki poszczególnych programów operacyjnych. W celu prawidłowego ich określenia warto



zaprosić do współpracy ekspertów/ekspertki³ lub podmioty działające w obszarze równościowym. Praktyka pokazuje, że dopiero perspektywa osób bezpośrednio zaangażowanych w dany obszar problemowy pozwala uwzględnić wszystkie istotne zagadnienia, które nie tylko należy poddać ocenie, ale które również wnoszą wartość dodaną do prowadzonych analiz.

Równocześnie informacje, zbierane przez IZ na potrzeby monitoringu oraz ewaluacji postępu wdrażania założeń równościowych, nie powinny być gromadzone wyłącznie metodą 0-1. Należy zbierać bardziej pogłębione dane, które umożliwiają dokonanie analizy pod kątem płci oraz analizy wpływu określonych rozwiązań na sytuację kobiet i mężczyzn. Przykładem takiego działania może być zebranie danych na temat struktury zatrudnienia osób na danym terenie, z uwzględnieniem zarówno wieku, jak i płci osób w wieku aktywność zawodowej, pozostających poza rynkiem pracy. Znając np. odsetek kobiet w wieku 50+ i mężczyzn w wieku 50+ pozostających bez zatrudnienia na danym terenie (określone gminy, powiaty), IZ może w ogłaszanych konkursach proponować takie kryteria wyboru projektów, które w większym stopniu adresują wsparcie do osób w trudniejszej sytuacji zamieszkujących daną gminę/powiat. Może założyć, że np. 10 pkt premiujących otrzymuje projekt, którego grupę docelową stanowią w co najmniej 50% kobiety w wieku 50+, zamieszkałe na terenie gminy, w której odsetek bezrobotnych kobiet jest wyższy o 7% lub więcej niż odsetek bezrobotnych mężczyzn. Analogicznie można zbierać informacje np. o liczbie dzieci, przypadających na jedno miejsce w żłobku lub przedszkolu, w danej gminie, i premiować projekty skierowane do tych gmin, gdzie ta liczba jest największa lub gdzie w ogóle nie ma żłobka/przedszkola. W ramach monitoringu warto przeprowadzać analizy tematyczne z uwzględnieniem kryterium płci, tj. zbierać i analizować dane z podziałem na płeć i równocześnie z podziałem na inne cechy (np. wiek, miejsce zamieszkania, kryterium niepełnosprawności, poziom wykształcenia), istotne z punktu widzenia zwiększania lub zmniejszania szans na znalezienie zatrudnienia. Monitoring funduszy powinien być skorelowany z monitorowaniem polityk publicznych na danym terenie. Umożliwi to lepsze zaplanowanie wsparcia do rzeczywistych potrzeb danego terytorium, z uwzględnieniem kryterium płci, dzięki czemu interwencja oparta o te dane może być bardziej precyzyjna (np. w danym przypadku wiemy że należy działaniami szkoleniowymi wspierać bardziej mężczyzn z wykształceniem podstawowym w wieku 50+, niż kobiety w tym samej grupie wiekowej, ponieważ statystycznie większy jest odsetek kobiet o wyższym poziomie wykształcenia w tej grupie). Bez analizy tych danych w podziale na płeć, interwencja byłaby bowiem skierowana w równym stopniu do obu płci, w praktyce utrwalając istniejącą strukturę. Tak zebrane informacje pozwolą określić dodatkowe wytyczne dla wydatkowania środków w okresie 2014-2020, a także zidentyfikować obszary pozytywnych zmian i dobre praktyki, warte rekomendowania wnioskodawcom czy instytucjom odpowiedzialnym za wydatkowanie środków unijnych. Dzięki temu, nawet w trakcie bieżącej perspektywy finansowania, jest możliwa modyfikacja rozwiązań w obszarze równościowym, aby były one bardziej skuteczne.

³Przykładowe źródła ekspertek i ekspertów:

1. Baza ekspertek stworzona przez Krytykę Polityczną www.ekspertki.org Baza przygotowana została przez Stowarzyszenie im. Stanisława Brzozowskiego we współpracy z Fundacją Kobiet Nauki, która jako pierwsza w Polsce rozpoczęła budowę bazy ekspertek. Znaleźć w niej można kobiety - ekspertki z różnych dziedzin, także równościowej.
2. Baza organizacji równościowych na portalu rownosc.info - http://rownosc.info/org_bank/list

Monitoring może obejmować wnikliwą analizę danych lokalnych/regionalnych i w oparciu o nie, na bieżąco, kształtowanie kryteriów wyboru projektu dla ogłaszanych konkursów.

Odrębną kwestią jest monitoring wpływu realizowanych projektów na sytuację kobiet i mężczyzn, tj. weryfikowanie na ile realizacji projektów, na danym obszarze geograficznym czy w określonym obszarze tematycznym, przyczyniła się do zmiany sytuacji kobiet i mężczyzn. Warto na przykład zweryfikować, czy wybudowanie placówek opiekuńczych dla małych dzieci na terenie gminy/powiatu przyczyniło się do zwiększenia wskaźnika zatrudnienia kobiet czy też zmniejszenia wskaźnika bezrobocia w tej grupie. Należałoby zrobić badanie i przeanalizować dane dotyczące zatrudnienia/poziomu bezrobocia kobiet w regionie, w którym powstała placówka/i opieki nad dzieckiem, porównując dane sprzed i po jej stworzeniu. Taki sam zabieg można zastosować np. wprowadzając nowe rozwiązania komunikacyjne, jak np. linie dojazdowe do większych aglomeracji, w których istnieje większe prawdopodobieństwo uzyskania zatrudnienia.

Rekomendacja 6:

Sposób prowadzenia ewaluacji realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn

W ramach planowanych przez IZ ewaluacji, należy również uwzględniać założenia równościowe. W momencie opracowywania kryteriów dla potencjalnych wykonawców, warto wymagać doświadczenia w prowadzeniu ewaluacji z uwzględnieniem kryteriów równościowych, czy też obecności w zespole eksperckim osoby o takim profilu zawodowym, o ile zakres ewaluacji tego wymaga. Można również zawrzeć ogólne wskazówki dotyczące realizacji założeń równościowych w ramach ewaluacji. W każdej planowanej ewaluacji, dotyczącej skuteczności działań prowadzonych w ramach danych programów operacyjnych lub poszczególnych osi priorytetowych (działań), można zastosować perspektywę płci, poprzez:

- przeanalizowanie wpływu programu na sytuację kobiet i mężczyzn, nie tylko w oparciu o dane statystyczne dotyczące osób (K/M) objętych wsparciem czy tych, które znalazły zatrudnienie, ale też, które z form wsparcia dla danej płci były najbardziej skuteczne, a które nie i dlaczego;
- przeanalizowanie wprowadzonych regulacji /procedur /polityk pod kątem tego czy miały one wpływ na sytuację kobiet i mężczyzn, czy były neutralne względem płci;
- przeanalizowanie inwestycji i produktów pod kątem wpływu na płeć.

Rekomendacja 7:

Zapewnienie uczestnictwa podmiotów działających na rzecz równości szans w gremiach decyzyjnych

Instytucje Zarządzające powinny zapewnić uczestnictwo podmiotów działających na rzecz równości szans w gremiach decyzyjnych, tj. Komitetach Monitorujących⁴, zespołach, grupach roboczych i w trakcie konsultacji dokumentacji programowej. Podejście to sprzyja

⁴Patrz Wytyczne w zakresie Komitetów Monitorujących na lata 2014-2020 (w wersji z 21.01.2015 r.).



kształtowaniu demokracji partycypacyjnej. O wiele istotniejszy jest jednak aspekt związany z możliwością uwzględnienia różnych perspektyw, a tym samym odmiennych potrzeb i oczekiwań wynikających z płci.

Warto zatem zadbać o różnorodną reprezentację podmiotów działających w obszarze równości szans kobiet i mężczyzn. Przykładowo, reprezentacja jednej organizacji, która specjalizuje się w aktywizacji zawodowej osób młodych, nie gwarantuje uwzględnienia np. potrzeb kobiet-przedsiębiorczyń, czy kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z macierzyństwem. Do współpracy powinny być zatem zapraszane, w miarę potrzeb (np. tylko do udziału w wybranych spotkaniach czy do konsultacji wybranych dokumentów) i możliwości (np. istniejące ograniczenia co do liczby możliwych członków danego gremium), osoby/podmioty reprezentujące różne aspekty problemu nierówności uwarunkowanych płcią.

Rekomendacja 8:

Wymiana doświadczeń w ramach Grupy roboczej do spraw zasady równości szans kobiet i mężczyzn

Przedstawiciele i przedstawicielki IZ biorą udziału w pracach Grupy roboczej do spraw zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020. Grupa ta to ciało powołane na potrzeby bieżącego okresu programowania, które odpowiedzialne jest przede wszystkim za:

- ✓ wymianę doświadczeń i informacji z zakresu wdrażania zasady równości szans;
- ✓ wskazanie ewentualnych obszarów, w ramach polityki równości, które należy zbadać w przypadku realizowanych ewaluacji (jak np. kwestie dotyczące wpływu standardu minimum, w przypadku EFS);
- ✓ wypracowanie podejścia i rozwiązań w zastosowaniu zasady w poszczególnych funduszach i typach projektów.

Rekomendacja dotyczy wymiany doświadczeń i dobrych praktyk pomiędzy IZ w celu identyfikacji tych rozwiązań, które z powodzeniem mogą być wykorzystane także w innych programach operacyjnych.

Instytucje zarządzające powinny także wspierać koordynatorów i koordynatorki ds. równości szans kobiet i mężczyzn, wchodzących w skład Grupy roboczej ds. zasady równości szans kobiet i mężczyzn dla funduszy unijnych 2014-2020. Osoba pełniąca tę rolę m.in.:

- ✓ organizuje spotkania informacyjne dla pracowników i pracownic instytucji w danym programie operacyjnym;
- ✓ pełni funkcję eksperta/ekspertki z dziedziny równości szans;
- ✓ monitoruje przygotowywane dokumenty programowe lub konkursowe pod kątem realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn.

Wsparcie to może być udzielane poprzez badanie potrzeb szkoleniowych pracowników i pracownic danej instytucji związanych z tematyką równościową, jak też organizację szkoleń czy seminariów



poświęconych określonym zagadnieniom równościowym (np. dyskryminacja wielokrotna i krzyżowa, budżet wrażliwy na płeć).

Rekomendacja 9:

Uwzględnianie w ramach projektowania uniwersalnego potrzeb wynikających z płci, a nie tylko niepełnosprawności i wieku

W perspektywie finansowej na lata 2014-2020 szczególną uwagę zwraca się na kwestię projektowania uniwersalnego, czyli projektowania produktów oraz otoczenia z uwzględnieniem potrzeb osób należących do różnych grup. Projektowanie uniwersalne to taki sposób projektowania produktów oraz przestrzeni publicznej, aby były one dostępne w jak największym stopniu dla wszystkich osób, bez potrzeby dodatkowej adaptacji czy wyspecjalizowanego projektowania⁵.

Gdy mowa o projektowaniu uniwersalnym zazwyczaj podnoszona jest kwestia specyficznych potrzeb wynikających z różnych rodzajów niepełnosprawności oraz wieku. Relatywnie rzadko zwraca się uwagę na to, że projektowanie uniwersalne uwzględniać powinno także potrzeby wynikające z płci. Kobiety i mężczyźni w odmienny sposób mogą korzystać z infrastruktury; oczekiwać mogą też dodatkowych rozwiązań, ułatwień, umożliwiających im pełne korzystanie z przestrzeni publicznej (patrz więcej: założenia projektowania uniwersalnego opisane w Celu Tematycznym 6, str 122.

Rekomendacja 10:

Zlecenie dodatkowych badań i ekspertyz odnoszących się do barier równościowych w ramach poszczególnych programów operacyjnych

Specyfika poszczególnych programów operacyjnych powoduje, że istnieją trudności w wypracowaniu uniwersalnych rekomendacji, odnoszących się do realizacji założeń równościowych. Rozwiązaniem jest zlecenie, w ramach poszczególnych programów operacyjnych, badań czy ekspertyz identyfikujących zjawiska nierówności uwarunkowanych płcią w obszarze interwencji programu.

Przykład: mała liczba firm zakładanych przez kobiety z dotacji z EFS. Ze statystyk wynika, że kobiety rzadziej aplikują/rzadziej otrzymują środki na założenie działalności gospodarczej. Jednak statystyki nie pokazują jaka jest tego przyczyna. Czy ich biznesplany są słabsze i częściej odrzucane, a jeśli tak, to dlaczego? Czy jest to kwestia przekonania o własnych możliwościach i pewności siebie? Czy może brak umiejętności wynikający z profilu posiadanego wykształcenia? Przeprowadzając bardziej wnikliwe badania (np. w formie wywiadów), można określić przyczyny takiego stanu rzeczy oraz jakie działania podjąć, by zmienić te sytuację. W oparciu o pozyskane informacje, IZ mogą podejmować decyzje dotyczące wprowadzania kryteriów wyboru projektów w ramach określonych konkursów, czy też wprowadzać określone pytania oraz obszary badawcze w ramach zlecanych ewaluacji.

⁵<http://rownosc.info/dictionary/projektowanie-uniwersalne>



Rekomendacja 11:

Zbieranie dobrych praktyk

IZ powinny zbierać dobre praktyki, wypracowane w ramach realizowanych projektów, które wspierają równość szans kobiet i mężczyzn w programach operacyjnych. Dobre praktyki mogą być zbierane na różne sposoby np. poprzez organizowanie konkursów na dobre praktyki w zakresie wdrażania zasady równości szans kobiet i mężczyzn, w ramach danych programów operacyjnych, czy też identyfikowanie takich praktyk przez instytucje pośredniczące i wdrażające, w ramach organizowanych konkursów na dotacje. Dobre praktyki należy zbierać na podstawie wcześniej opracowanych kryteriów, które mogą uwzględniać m.in. takie kwestie jak:

- ✓ Czy dane rozwiązanie w jasny sposób odwołuje się do sytuacji każdej z płci, pokazując sytuację wyjściową i zmiany w wyniku realizacji projektu?
- ✓ W jaki sposób dane rozwiązanie wpływa na eliminowanie/niwelowanie barier równościowych?
- ✓ Czy zostało to poparte jakimiś badaniami/statystykami?
- ✓ Czy zaproponowano innowacyjne rozwiązania w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn na poziomie lokalnym, regionalnym lub ogólnopolskim, w zakresie eliminowania nierówności ze względu na płeć?

Należałoby również podzielić zbierane praktyki na określone obszary tematyczne jak np.: gromadzenie i analiza danych identyfikujących nierówności ze względu na płeć (metody); działalność edukacyjna i informacyjna; dostępność przestrzeni publicznej; rozwiązania w zatrudnieniu wyrównujące szanse kobiet i mężczyzn itd.

Dobre praktyki powinny być promowane, aby służyć jako inspiracja nie tylko dla innych wnioskodawców, a także dla IZ przy okazji określania kryteriów wyboru projektu, w ramach kolejnych konkursów. Warto upowszechniać te rozwiązania, które są nowatorskie i równościowe, a także odpowiadają na zidentyfikowane bariery równościowe. W tym celu można prowadzić konsultacje z ekspertami i ekspertkami zewnętrznymi, koordynatorami i koordynatorkami ds. równości szans kobiet i mężczyzn oraz specjalistami i specjalistkami ds. równości szans kobiet i mężczyzn zasiadających w Komitetach Monitorujących.

Na podstawie wiedzy i doświadczeń zebranych w ramach wyłaniania dobrych praktyk projektowych stworzona może być lista sprawdzająca, pozwalająca stwierdzić, czy dany projekt posiada niezbędne elementy i rozwiązania o charakterze równościowym, a które wpisują się również w specyfikę interwencji programu operacyjnego.

Rekomendacja 12:

Zbieranie FAQ

IZ powinny rozważyć zbieranie FAQ (ang. Frequently Asked Questions), czyli najczęściej pojawiających się pytań i wątpliwości na temat realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn, w ramach wydatkowania środków unijnych. Najczęściej będą się one pojawiać na etapie ogłaszania konkursów. Tym samym, IZ mają możliwość zidentyfikowania niezrozumiałych czy budzących

kontrowersje kwestii, w ramach poszczególnych programów operacyjnych. FAQ potraktować można także jako wstępną analizę potrzeb szkoleniowych wyrażanych przez wnioskodawców i beneficjentów. Wskazują one bowiem obszary tematyczne, które wymagają podjęcia dodatkowych działań informacyjnych i promocyjnych.

Rekomendacja nr 13

Dbanie o przestrzeganie zasady równości szans kobiet i mężczyzn w urzędzie

Realizowanie zasady równości szans kobiet i mężczyzn nie powinno ograniczać się jedynie do rozwiązań odnoszących się do programów operacyjnych. Równie ważne jest przestrzeganie jej w ramach samych instytucji odpowiedzialnych za wdrażanie funduszy unijnych. Aby doszło do równościowej zmiany w planowanych działaniach instytucji, warto przeprowadzić wewnętrzną analizę zatrudnienia i zarobków w urzędzie z perspektywy płci, aby sprawdzić ile kobiet i ile mężczyzn zajmuje kierownicze stanowiska, w jakich działach pracują i jakie są ich zarobki i sprawdzić z jakimi różnicami mamy do czynienia⁶, jak wygląda dostęp do wyższych stanowisk i awansów. Instytucja może rozważyć także stworzenie wewnętrznej polityki na rzecz wyrównywania szans.

⁶Jak pokazuje badanie Najwyższej Izby Kontroli z 2014 roku kobiety rządziej zajmują kierownicze stanowiska w administracji publicznej i zarabiają w niej mniej niż mężczyźni. Mężczyźni mają płacę zasadniczą wyższą od kobiet o 10,82%. Różnica na niekorzyść kobiet występuje aż w 80% spośród 109 rodzajów stanowisk w ministerstwach, urzędach centralnych i wojewódzkich, jednostkach samorządu terytorialnego oraz w spółkach skarbu państwa i spółkach komunalnych. Różnice w pensji w przypadku lepiej od kobiet zarabiających mężczyzn sięgają nawet 30%, a w przypadku zarabiających lepiej od mężczyzn kobiet tylko 15%. Ponadto mężczyźni otrzymują średnio więcej nagród i o wyższej wartości - w spółkach komunalnych różnica ta wynosi 18%, w ministerstwach 7%, a w jednostkach samorządu terytorialnego 2%. Jedynie w urzędach wojewódzkich kobietom przyznawane są nagrody wyższe o 10%. Mężczyźni o wiele częściej korzystają też z dodatkowych świadczeń, np. służbowego telefonu, laptopa, ryczałtu na paliwo, dofinansowania nauki. Jedynie w samorządach kobiety częściej korzystają ze służbowego laptopa (55%) oraz dofinansowania szkoły czy studiów (76%).

2.4 REALIZACJA ZASADY RÓWNOŚCI SZANS KOBIEI I MĘŻCZYŹN PRZEZ INSTYTUCJE POŚREDNICZĄCE I INSTYTUCJE WDRAŻAJĄCE

Instytucje Pośredniczące i Instytucje Wdrażające również mają znaczący wpływ na to, w jakim zakresie i w jaki sposób realizowana jest zasada równości szans kobiet i mężczyzn, w ramach wydatkowania środków unijnych. Ich odpowiedzialność w zakresie realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn obejmuje przede wszystkim:

- informowanie i/lub szkolenie beneficjentów w zakresie praktycznej realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn w projektach (np. poprzez strony internetowe, broszury, ulotki, seminaria, konferencje, spotkania informacyjne, przewodniki dla beneficjentów i inne);
- zapewnienie, że zasada równości szans kobiet i mężczyzn jest znana i rozumiana przez wszystkie osoby zaangażowane w prace komisji oceny projektów;
- monitoring zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach sprawozdawczości (m.in. monitoring osiąganych wskaźników w podziale na płeć, analiza wdrażania równości szans kobiet i mężczyzn w ramach sprawozdań rocznych);
- przygotowywanie Planów Działań, dokumentacji konkursowej, materiałów informacyjno-promocyjnych i innych dokumentów.

2.5 REKOMENDACJE DLA INSTYTUCJI POŚREDNICZĄCYCH I WDRAŻAJĄCYCH

Wskazany powyżej zakres zadań przyjmuje dość hasłowe brzmienie. Istotne jest jednak to, w jaki sposób te zadania mają być wdrażane, czyli jakie konkretne działania mają się na nie składać oraz w oparciu o jakie wytyczne powinny być one realizowane. Poniżej znajduje się szereg rekomendacji, które mają określić standard działań równościowych realizowanych przez IP oraz IW, a także pozytywnie oddziałują na realizację zasady równości szans kobiet i mężczyzn przez osoby aplikujące o fundusze i realizujące projekty.

Rekomendacja 1:

Współpraca z IZ przy opracowywaniu kryteriów wyboru projektów

IP oraz IW powinny współpracować ze swoimi IZ w opracowywaniu kryteriów wyboru projektów z uwzględnieniem kwestii równościowych. Instytucje te mają bowiem większe możliwości

bezpośredniego przyglądania się realizowanym projektom i w oparciu o te doświadczenia proponować IZ dodatkowe kryteria wyboru projektu, możliwe do przyjęcia w ramach kolejnych planowanych konkursów (patrz więcej: rekomendacja nr 1 i 2 skierowana do IZ str. 33, 34).

Rekomendacja 2:

Organizacja szkoleń dla osób zasiadających w KOP

IP oraz IW, w ramach realizacji szkoleń dla osób zasiadających w Komisjach Oceny Projektów, powinny uwzględnić tematykę związaną z realizacją zasady równości szans kobiet i mężczyzn. Członkowie KOP bardzo często mają trudności z właściwą interpretacją i zakwalifikowaniem zapisów wniosku o dofinansowanie do oceny. W związku z tym szkolenia skierowane do tej grupy powinny zawierać praktyczne informacje, zwłaszcza odnoszące się do tego, jak w danym konkursie przejawiać się może nierówność uwarunkowana płcią, z czego ona wynika, jakie są jej konsekwencje dla kobiet i dla mężczyzn oraz jakie działania odpowiadają na tak zdefiniowane nierówności.

Pomimo organizacji szkoleń poświęconych kwestiom realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn we wnioskach o dofinansowanie, skierowanych do ekspertów i ekspertek zasiadających w Komisjach Oceny Projektów, osoby te nadal w sposób subiektywny, mało wystandaryzowany, podejmują decyzję na temat spełniania (lub nie) przez wniosek założeń równościowych. W związku z tym należy dążyć do ujednolicenia podejścia osób zasiadających w KOP-ach. W ramach posiedzenia KOP dla danego konkursu, osobom tym należy przedstawić przykłady właściwego realizowania założeń horyzontalnych. IP oraz IW powinny także przekazywać im informacje na temat najczęściej popełnianych przez wnioskodawców błędów w zakresie rozumienia założeń horyzontalnych oraz jakie zapisy, które nie mają charakteru równościowego i w konsekwencji wzmacniają stereotypy czy też zjawisko dyskryminacji uwarunkowanej płcią, pojawiają się we wnioskach o dofinansowania. Ze strony tych instytucji powinien iść również zdecydowany przekaz, że zbyt ogólne deklaracje zawarte we wniosku typu „projekt ma charakter równościowy”, „wniosek jest zgodny z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn” oraz „ze wsparcia projektowego będą korzystać kobiety i mężczyźni” nie mogą być uznane jako spełnienie standardu i punktowane.

Rekomendacja 3:

Organizacja szkoleń dla opiekunów projektów

IP oraz IW powinny zadbać o merytoryczne przygotowanie osób pełniących rolę opiekunów/opiekunek projektów. Osoby te powinny otrzymać wystandaryzowane wytyczne, umożliwiające im bieżącą ocenę, w jakim zakresie nadzorowane projekty faktycznie realizują zasadę równości szans kobiet i mężczyzn. Szczególna uwaga powinna być zwrócona na interpretację zapisów zawartych we wnioskach o płatność, aby w przypadku zastrzeżeń i wątpliwości osoby te mogły przekazywać



informację zwrotną beneficjentom wskazując im nie tylko zidentyfikowane błędy, ale także poprawny sposób realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn.

Rekomendacja 4:

Wnikliwa analiza działań równościowych realizowanych przez beneficjentów

IP i IW – podobnie jak IZ – odpowiedzialne są za bieżące monitorowanie przestrzegania realizacji zasady w ramach sprawozdawczości. Jest to możliwe przede wszystkim poprzez wnioski o płatność, składane przez beneficjentów. Ocena realizacji projektów obejmuje wskazanie, które z działań równościowych, zaplanowanych w ramach wniosku o dofinansowanie projektu, zostały zrealizowane, a także wskazanie ewentualnych problemów lub trudności w realizacji podejścia równościowego w projekcie.

Zapisy zawarte we wnioskach o płatność powinny być wnikliwie przeanalizowane przez opiekunów/opiekunki projektów. Niedopuszczalne jest akceptowanie podejścia deklaracyjnego, tj. zakładania, że działania równościowe są realizowane, ponieważ we wniosku o płatność zawarta jest ogólna deklaracja ze strony beneficjenta. Beneficjenci powinni być zobowiązani do wskazania we wniosku o płatność, jakie konkretne działania zostały w ramach projektu zrealizowane na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn w danym okresie sprawozdawczym, w oparciu o to, co zostało zaplanowane we wniosku o dofinansowanie.

W przypadku trudności związanych z realizacją niektórych działań równościowych, a które wskazane zostały we wniosku o dofinansowanie, beneficjenci powinni przedstawić uzasadnienie. Ponadto, IP/IW powinny dokonywać rzetelnej oceny jakościowej realizowanych rozwiązań, a zwłaszcza oceny tego, czy faktycznie niwelują one nierówności uwarunkowane płcią oraz czy nie mają charakteru pozornie równościowego, w praktyce wzmacniając stereotypy i uprzedzenia dotyczące kobiet czy mężczyzn.

Rekomendacja 5:

Upowszechnianie założeń równościowych i promocja dobrych praktyk wśród wnioskodawców

Działania informacyjno-promocyjne realizowane przez IP oraz IW, w ramach których przedstawiane są założenia horyzontalne oraz wymagania w zakresie realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn w poszczególnych konkursach, powinny być dostosowane do specyfiki danego programu operacyjnego. W przeciwnym razie niezrozumiałe może być, dlaczego podejście równościowe jest istotne w wszystkich projektach, nawet tych, które są pozornie neutralne. Wnioskodawcom powinny być przekazywane praktyczne informacje, bezpośrednio powiązane ze specyfiką ogłaszanego konkursu. Szczególna uwaga powinna być zwrócona na dobre praktyki, zwłaszcza praktyki projektowe (patrz więcej: rekomendacja nr 11 skierowana do IZ str. 41).

Rekomendacja 6:

Współpraca IP oraz IW z podmiotami działającymi na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn

IP oraz IW powinny dążyć do współpracy z podmiotami ogólnokrajowymi lub lokalnymi, działającymi na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn oraz przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć. Podmioty⁷ te mają wiedzę oraz doświadczenie w powyższym obszarze tematycznym. Współpraca jest zwłaszcza rekomendowana w przypadku identyfikacji dobrych praktyk w dość nietypowych obszarach, w przypadku potrzeby konsultacji czy dany projekt może być wskazany jako dobra praktyka oraz jako przykład rozwiązania pozornie równościowego.

Rekomendacja nr 7

Dbanie o przestrzeganie zasady równości szans kobiet i mężczyzn w urzędzie

Wdrażanie zasady nie powinno ograniczać się jedynie do rozwiązań odnoszących się do programów operacyjnych. Równie ważne jest przestrzeganie jej w ramach samych instytucji odpowiedzialnych za realizację funduszy unijnych. Patrz więcej rekomendacja nr 13 skierowana do IZ str. 42.

⁷Przykładowe źródła ekspertek i ekspertów:

1. Baza ekspertek stworzona przez Krytykę Polityczną www.ekspertki.org Baza przygotowana została przez Stowarzyszenie im. Stanisława Brzozowskiego we współpracy z Fundacją Kobiet Nauki, która jako pierwsza w Polsce rozpoczęła budowę bazy ekspertek. Znaleźć w niej można kobiety - ekspertki z różnych dziedzin, także równościowej.
2. Baza organizacji równościowych na portalu rownosc.info - http://rownosc.info/org_bank/list

2.6 REALIZACJA ZASADY RÓWNOŚCI SZANS KOBIEI I MĘŻCZYŹN PRZEZ KOMITETY MONITORUJĄCE

Ocena, a w konsekwencji wybór konkretnych projektów do realizacji, leży w gestii właściwych instytucji. Niemniej jednak Komitety Monitorujące również mają wpływ na to, jakiego rodzaju projekty będą realizowane. W obszarze równościowym Komitety Monitorujące zobowiązane są do realizacji założeń horyzontalnych poprzez:

- ✓ weryfikację treści kryteriów wyboru projektu pod kątem wspierania grup znajdujących się w szczególnej sytuacji oraz osłabiania istniejących nierówności;
- ✓ monitorowanie systemu wyboru projektów pod kątem zapewnienia równościowego podejścia;
- ✓ inicjowanie innych działań na rzecz wyrównywania szans kobiet i mężczyzn.

2.7 REKOMENDACJE DLA KOMITETÓW MONITORUJĄCYCH

W oparciu o tak zdefiniowane zadania można zaproponować Komitetom Monitorującym określone działania w celu wzmocnienia realizacji standardów równościowych.

Rekomendacja 1:

Proponowanie kryteriów wyboru projektów, które w obszarze tematycznych konkursu uwzględniają kwestie nierówności uwarunkowanych płcią

KM mogą proponować dodatkowe kryteria do uwzględnienia w ramach ogłaszanych konkursów, wspierające założenia zasady równości szans kobiet i mężczyzn oraz niwelujące kluczowe bariery równościowe, występujące w obszarze tematycznym konkursu. Szczególnie jest to zalecane w programach operacyjnych, w których zidentyfikowane zostały liczne bariery równościowe (jak np. programy operacyjne EFS). Kryteria równościowe powinny być określone w odniesieniu do konkretnego konkursu (patrz więcej: przykłady kryteriów podane w Rekomendacja 1 i 2 dla Instytucji Zarządzających; str. 33,34). Tym samym służyć mają one jako konkretne wytyczne lub inspiracja dla wnioskodawców do realizacji zasady równości szans. Szczególną rolę powinny pełnić tutaj osoby, zasiadające w KM, jako specjaliści/specjalistki ds. równości.

Rekomendacja 2:

Reprezentacja w składzie KM przedstawicieli/przedstawicielek środowisk działających na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn

Wskazane jest, aby w skład komitetów monitorujących zostali włączeni przedstawiciele/przedstawicielki środowisk działających na rzecz równości szans

kobiet i mężczyzn. Jak wynika bowiem z Wytycznych w zakresie komitetów monitorujących na lata 2014-2020 wśród przedstawicieli i przedstawicielek organizacji pozarządowych, wyłanianych w ramach postępowania, znaleźć się ma jeden przedstawiciel/jedna przedstawicielka organizacji pozarządowej, działającej na rzecz promowania włączenia społecznego lub równości szans kobiet i mężczyzn lub też równości szans i niedyskryminacji. Oznacza to tym samym, że możliwy jest skład KM bez reprezentacji osób/podmiotów działających w obszarze równości szans kobiet i mężczyzn. W przypadku KM, w których nie ma takiej reprezentacji warto zadbać, aby przedstawiciele i przedstawicielki środowisk równościowych pełnili przynajmniej rolę obserwatorów. W przypadku KM, w których jest już zapewniona reprezentacja specjalistów/specjalistek ds. równości warto wykorzystać ich wiedzę i doświadczenie. Osobom tym można zlecać konkretne zadania do realizacji, w tym:

- ✓ wstępne opiniowanie kryteriów wyboru projektu pod kątem realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn;
- ✓ proponowanie IZ dodatkowych kryteriów dostępu;
- ✓ proponowanie IZ dodatkowych badań czy analiz tematycznych, pogłębiających problem nierówności uwarunkowanej płcią w określonym obszarze programu operacyjnego.

Rekomendacja 3:

Zlecenie dodatkowych obszarów badawczych w ramach planowanych badań ewaluacyjnych

Zgodnie z Wytycznymi w zakresie ewaluacji polityki spójności na lata 2014-2020 każdy program operacyjny musi, przynajmniej raz w okresie programowania, zrealizować ewaluację badającą wdrażanie zasady równości szans kobiet i mężczyzn, w tym na poziomie systemu wyboru projektów. Natomiast Komitet Monitorujący może rekomendować włączenie kwestii równości szans kobiet i mężczyzn do innych planowanych badań ewaluacyjnych. Rekomendacje te mogą dotyczyć wskazania określonych obszarów do uwzględnienia w ramach ewaluacji, zbierania i analizowania określonych danych czy nawet uwzględniania w ramach ewaluacji konkretnych pytań badawczych.

Rekomendacja 4:

Zlecenie realizacji dodatkowych działań informacyjno-edukacyjnych

KM, w ramach prowadzenia monitoringu realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn, może dostrzegać, że wnioskodawcy lub osoby zasiadające w KOP w sposób nieprawidłowy interpretują działania, przypisując im wymiar równościowy. W takim przypadku KM może rekomendować organizację dodatkowych działań informacyjno-edukacyjnych, np. spotkań z wnioskodawcami, szkoleń, konferencji, mających na celu prezentację praktycznych aspektów związanych z realizacją zasady równości szans kobiet i mężczyzn.





CZĘŚĆ TRZECIA

Wskazówki i rekomendacje dla osób przygotowujących
i oceniających projekty w zakresie realizacji zasady
równości szans kobiet i mężczyzn



Kluczową kwestią w realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn jest sposób zaplanowania i wdrażania konkretnych działań. Działania te muszą uwzględniać perspektywę płci, w przeciwnym razie mogą umacniać lub nawet pogłębiać istniejące nierówności. Ta część Poradnika skierowana jest więc przede wszystkim do osób przygotowujących założenia projektowe i ubiegających się o dofinansowanie, jak również dla członków/członkiń Komisji Oceny Projektów (KOP) dokonujących oceny w ramach wszystkich programów operacyjnych.

Zarówno członków/członkinie KOP, jak i osoby przygotowujące oraz realizujące projekty obowiązują te same zasady, wynikające z wytycznych i innych dokumentów programowych (np. instrukcje wypełniania wniosków o dofinansowanie, dokumentacje konkursowe, czy też Wytyczne w zakresie trybów wyboru projektów na lata 2014-2020). Dodatkowo, informacje dotyczące realizacji zasady równych szans kobiet i mężczyzn znajdują się w Wytycznych w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020.

Należy również podkreślić, że zgodnie z Wytycznymi istnieje możliwość negocjowania spełnienia poszczególnych kryteriów standardu, dlatego taka możliwość została opisana w niniejszym Poradniku. Jednakże, może być sytuacja, w której poszczególne RPO nie dopuszczają takiej możliwości.

3.1. REALIZACJA ZASADY RÓWNOŚCI SZANS KOBIECI I MĘŻCZYZN W EUROPEJSKIM FUNDUSZU SPOŁECZNYM

Propozycje wszystkich składanych projektów muszą realizować założenia równościowe. W przypadku programów operacyjnych, współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, w ramach oceny projektów założenia te sprawdzane są pod kątem tzw. **standardu minimum**.

3.1.1 Standard minimum i realizacja zasady równości szans kobiet i mężczyzn – informacje dla oceniających projekty

Standard minimum to narzędzie służące do oceny realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach wniosków o dofinansowanie współfinansowanych z EFS. Na standard minimum składa się pięć kryteriów, według których można ocenić, czy projekt przyczynia się do realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn lub czy nie pogłębia istniejących nierówności.

UWAGA: Każda ocena jest indywidualną oceną członka KOP i poniższe opisy stanowią jedynie wskazówki/zalecenia czym się kierować przy ocenie, ale ostatecznie dokonuje jej niezależny ekspert/ka, biorąc pod uwagę całokształt wniosku o dofinansowanie.

Kryteria te są następujące:

- **KRYTERIUM 1.** We wniosku o dofinansowanie projektu podano informacje potwierdzające istnienie (albo brak istnienia) barier równościowych w obszarze tematycznym interwencji i/ lub zasięgu oddziaływania projektu
 - **KRYTERIUM 2.** Wniosek o dofinansowanie projektu zawiera działania odpowiadające na zidentyfikowane bariery równościowe w obszarze tematycznym interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu
 - **KRYTERIUM 3.** W przypadku stwierdzenia braku barier równościowych, wniosek o dofinansowanie projektu zawiera działania, zapewniające przestrzeganie zasady równości szans kobiet i mężczyzn, tak aby na żadnym etapie realizacji projektu tego typu bariery nie wystąpiły
 - **KRYTERIUM 4.** Wskaźniki realizacji projektu zostały podane w podziale na płeć i/lub został umieszczony opis tego, w jaki sposób rezultaty przyczynią się do zmniejszenia barier równościowych, istniejących w obszarze tematycznym interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu
 - **KRYTERIUM 5.** We wniosku o dofinansowanie projektu wskazano jakie działania zostaną podjęte w celu zapewnienia równościowego zarządzania projektem
-
- **KRYTERIUM 1:** *We wniosku o dofinansowanie projektu podano informacje potwierdzające istnienie (albo brak istnienia) barier równościowych w obszarze tematycznym interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu.*

Oznacza to, że w treści wniosku o dofinansowanie powinny znaleźć się zapisy potwierdzające, że w obszarze tematycznym i/lub zakresie realizacji projektu występują/nie występują nierówności uwarunkowane płcią. Wymaga to od osób przygotowujących wniosek o dofinansowanie analizy problemu, na który odpowiada projekt, pod kątem płci.

Przykładowo:

- We wnioskach o dofinansowanie, dotyczących przeciwdziałania bezrobociu i aktywizacji zawodowej, powinny znaleźć się informacje z podziałem na płeć na temat sytuacji zarówno kobiet, jak i mężczyzn na rynku pracy, np.:
 - ✓ Ile kobiet i mężczyzn pozostaje bez pracy?
 - ✓ Ile kobiet i mężczyzn jest długotrwale bezrobotnych?
 - ✓ W jakim wieku są kobiety i mężczyźni, których problem dotyczy?
 - ✓ Jakie wykształcenie mają kobiety i mężczyźni, których problem dotyczy?To pozwoli na określenie, czy występują dysproporcje ze względu na płeć w dostępie do zatrudnienia i do jakiej grupy (kobiet/mężczyzn, w określonym wieku, z danym wykształceniem) należy przede wszystkim skierować wsparcie projektowe. Należy również określić bariery, które przyczyniają się do tego stanu rzeczy i które mogą być przyczyną nierówności np. większego bezrobocia wśród kobiet w wieku 30-40 lat. Może to być związane na przykład z: niewystarczającą liczbą miejsc opieki nad dziećmi, co sprawia, że kobiety rezygnują z pracy by pełnić role opiekuńcze; faktem, że pracodawcy

często niechętnie zatrudniają kobiety, ze względu na ich potencjalne plany związane z urodzeniem dziecka; brakiem miejsc pracy dla kobiet w określonych zawodach (postrzeganych stereotypowo jako „męskie”). To bezpośrednio wpływa na problemy w znalezieniu przez nie zatrudnienia, w efekcie generując większy procent bezrobocia wśród kobiet. Wymaga jednak weryfikacji czy rzeczywiście mamy tu do czynienia z barierami/nierównościami płci, czy też przyczyną są zupełnie inne czynniki (np. znacząco więcej kobiet zamieszkuje dany teren, w związku z tym proporcjonalnie więcej z nich ma problem ze znalezieniem zatrudnienia). Projekt uwzględniający te wszystkie aspekty, czyli dane z podziałem na płeć, zidentyfikowane przyczyny i wskazane bariery równości, **spełnia kryterium nr 1.**

- Jednakże, gdy we wniosku o dofinansowanie zawarto np. dane z podziałem na płeć, wskazując różny poziom bezrobocia dla kobiet i mężczyzn, ale nie wskazano przyczyn tego stanu rzeczy, czyli nie pokazano barier utrudniających osiągnięcie równości szans płci, albo też wymieniono same bariery równościowe bez wskazania jakichkolwiek danych pozwalających stwierdzić oceniającemu że są to poprawnie zdiagnozowane nierówności – wówczas wniosek **spełnia to kryterium w niewielkim stopniu, tylko częściowo i powinien być na przykład skierowany do negocjacji. Również w przypadku, gdy we wniosku błędnie określono bariery równościowe, jednak zaplanowano właściwe działania, projekt można skierować do negocjacji celem uzupełnienia brakujących informacji.**
- W przypadku ogólnych zapisów typu „osoby bezrobotne”, „osoby 50+”, „długotrwale bezrobotni”, nawet zawierających dane liczbowe, ale bez podziału na płeć i wskazania barier, omawiane **kryterium nie powinno być uznane za spełnione, ponieważ nie identyfikuje grupy docelowej i barier z uwzględnieniem perspektywy płci.**

Pytania pomocnicze dla oceniających projekt

- ✓ Czy podano dane z podziałem na płeć?
- ✓ Czy powołano się na wiarygodne, dostępne źródła (polskie lub zagraniczne, ogólnokrajowe lub lokalne) z obszaru tematycznego i/lub zakresu projektu?
- ✓ Czy dokonano analizy sytuacji każdej z płci i zidentyfikowano jakieś nierówności?
- ✓ Czy zidentyfikowano przyczyny wskazanych nierówności? Czy wskazano na występowanie konkretnych barier równości?
- ✓ Jeśli nie zidentyfikowano barier równości, to, czy podano adekwatne uzasadnienie w oparciu o zaprezentowane dane?
- ✓ Czy precyzyjnie zdefiniowano grupę docelową? Czy zwrócono też uwagę na inne przesłanki niż płeć w jej definiowaniu? Czy liczba kobiet i mężczyzn, którzy mają zostać objęci projektem, jest adekwatna do analizy sytuacji grupy docelowej?

- **KRYTERIUM 2. Wniosek o dofinansowanie projektu zawiera działania odpowiadające na zidentyfikowane bariery równościowe w obszarze tematycznym interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu.**

Planowane działania powinny wynikać z wcześniej przedstawionych danych i analiz, identyfikujących bariery wpływające na sytuację każdej z płci.

Przykładowo:

- Jeśli zostały przedstawione dane z podziałem na płeć na temat wysokości bezrobocia wśród kobiet i mężczyzn, z których wynika na przykład, że kobiety są w trudniejszej sytuacji na rynku pracy, zwłaszcza kobiety z podstawowym wykształceniem, to wówczas działania mogą polegać na edukacji związanej z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych, dopasowanych do potrzeb rynku pracy. Ważne wtedy jest, jakiego rodzaju szkolenia zawodowe zostaną tu zaproponowane i czy rzeczywiście odpowiadają one zapotrzebowaniu na rynku pracy. Działania projektowe powinny zatem obejmować nie jakiekolwiek szkolenia zawodowe, ale takie, które dają realne szanse na zdobycie pracy. Istotna jest zatem ocena czy zaproponowane działania stanowią odpowiedź na bariery zdiagnozowane w projekcie. **Tak przygotowany wniosek spełnia omawiane kryterium.**
- Gdy planowane działania bazują na przeprowadzonej analizie, na podstawie której stwierdzono, że kobiety znajdują się w trudniejszej sytuacji i do nich skierowano większość działań, jednak proponowane tematy szkoleń nie dają uczestnikom możliwości wyboru, np. kurs kierowcy przeznaczony jest tylko dla mężczyzn, a dla kobiet wyłącznie kurs fryzjerski (pierwszy kurs daje dużo większe możliwości zatrudnienia w różnych regionach i branżach, a zapotrzebowanie na fryzjerki jest ograniczone). Widać wtedy, że tematyka szkoleń (przynajmniej w przypadku kobiet) nie została dopasowana do wymagań rynku. Co więcej, proponowane działania (szkolenia) nie tylko nie zwalczają nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami, ale wręcz mogą je utrwalać. **Wówczas wniosek spełnia to kryterium tylko częściowo i powinien być np. skierowany do negocjacji.**
- W sytuacji, gdy przedstawione zostały bariery równościowe i dane z podziałem na płeć, ale w żaden sposób nie zaplanowano działań przeciwdziałających tym nierównościom lub działania te nie odnoszą się w żaden sposób do sytuacji kobiet i mężczyzn pogłębiając istniejące nierówności, wówczas **wniosek nie spełnia tego kryterium.**

Pytania pomocnicze dla oceniających projekt

- ✓ Czy zaproponowane działania są powiązane z przeprowadzoną wcześniej analizą i zidentyfikowanymi barierami równości? Czy zapisy są wystarczające, by stwierdzić, że działania mogą przynieść efekty w niwelowaniu tych barier?
 - ✓ Czy zaproponowano inne działania równościowe, niezwiązane z występowaniem barier równości (niezależnie od występowania czy niewystępowania takich barier)?
 - ✓ Czy we wniosku znajdują się propozycje działań odnoszących się do przekazów unikających stereotypów (w działaniach informacyjnych, rekrutacji itp.)?
-

- **KRYTERIUM 3:** *W przypadku stwierdzenia braku barier równościowych, wniosek o dofinansowanie zawiera działania, zapewniające przestrzeganie zasady równości szans kobiet i mężczyzn tak, aby na żadnym etapie realizacji projektu tego typu bariery nie wystąpiły.*

Taka sytuacja może mieć miejsce przede wszystkim w projektach nieskierowanych bezpośrednio do osób, nastawionych na wprowadzenie zmian systemowych, programów, regulacji, czy procedur. Ale również w przypadku projektów skierowanych do osób może się zdarzyć, że na poziomie analizy nie zidentyfikowano nierówności uwarunkowanych płcią. Można się wtedy skupić na obszarze tematycznym wprowadzanych rozwiązań, czyli na poziomie bardziej ogólnym niż realizowany projekt – np. problemów związanych z nierównością szans kobiet i mężczyzn generalnie w zatrudnieniu, dyskryminacji ze względu na płeć w miejscu pracy, nierówności w systemie edukacji itp. Wtedy, w ramach realizowanego projektu, można wprowadzić rozwiązania dodatkowe np. w zakresie monitorowania luki płacowej, procedur antydyskryminacyjnych, rozwiązań w zakresie godzenia życia prywatnego i zawodowego, działań informacyjnych i uświadamiających w zakresie równości szans płci, czy też po prostu dbanie o formułowanie niestereotypowych informacji, materiałów i działań.

Przykładowo:

- Projekt dotyczy modernizacji publicznych służb zatrudnienia i służb pomocy społecznej, a grupa docelowa obejmuje osoby zatrudnione w tych instytucjach. W takiej sytuacji dane liczbowe z podziałem na płeć będą odzwierciedlać sytuację zatrudnienia kobiet i mężczyzn w tych instytucjach i nie będą wpływać na planowanie działań. Nie stwierdzono również barier równościowych dla tej grupy docelowej. Jednak, gdy skupimy się na świadczonych przez te instytucje usługach, kwestia równości szans płci może mieć tu bardzo duże znaczenie. Doradztwo i aktywizacja zawodowa, czy pomoc społeczna, odpowiadają bowiem na problemy rynku pracy, a trudna sytuacja klientów i klientek tych instytucji ma związek również z płcią i występowaniem barier równości. Dlatego, w ramach prowadzonych w takim projekcie działań, można przedsięwziąć środki przeciwdziałające nierównościom ze względu na płeć. Można na przykład uwzględnić w prowadzonych dla tych służb szkoleniach kwestie związane z przemocą domową, która w 95% dotyczy kobiet. W pracy doradczej z takimi osobami trudno jest rozwiązywać ich problemy wyłącznie poprzez aktywizację zawodową. Doradcy/doradczynie powinni rozpoznawać symptomy tego zjawiska i kierować osoby w miejsca, gdzie otrzymają wsparcie w wyjściu z sytuacji opresyjnej. Dopiero w dalszej perspektywie można planować działania w zakresie aktywizacji zawodowej.
- To samo dotyczy przedstawicieli/przedstawicielek mniejszości narodowych i etnicznych. Niezbędna jest wiedza na temat ich uwarunkowań kulturowych, pozycji kobiety i mężczyzny w ich środowisku (np. czy należy organizować oddzielne szkolenia dla każdej z płci, czy są prace, których nie mogą wykonywać itp.). W przeciwnym razie

wsparcie projektowe będzie nieskuteczne.

Inny przykład może dotyczyć dostępności instytucji opieki, tzn. czy opiekunki/opiekunowie osób zależnych – a są to w większości kobiety – mają możliwość zorganizowania dla nich opieki na kilka godzin w ciągu dnia. Jeśli nie, to najprawdopodobniej jedyną możliwą formą aktywizacji będzie zatrudnienie elastyczne lub w niepełnym wymiarze godzin, czy też praca zdalna.

Takie podejście powinno być też stosowane przy opracowywaniu strategii lokalnych, regionalnych czy krajowych w zakresie zwalczania bezrobocia, wykluczenia społecznego, świadczenia innych usług. W przypadku wprowadzania różnego typu regulacji można przeprowadzić analizę wpływu na płeć, sprawdzać, jak wprowadzane zmiany wpłyną na sytuację zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Tworząc programy nauczania należy przeanalizować je z perspektywy płci, pod kątem tego, czy nie umacniają istniejących stereotypów na temat kobiet i mężczyzn lub czy nie utrwalają stereotypowego podziału ról. Wdrożenie takiego podejścia sprawia, że analizowane tutaj **kryterium można wtedy uznać za spełnione**. Cel główny i główne działania nie odnoszą się bezpośrednio do barier równości, ale uwzględniona została perspektywa płci, która może wpłynąć na kształt poszczególnych działań.

- Jeśli w projekcie jedynym odniesieniem do równości szans są działania związane z godzeniem życia zawodowego z prywatnym, ale działania te zostały skierowane wyłącznie do kobiet (uczestniczek projektu), to należy sprawdzić, czy nie jest związane to ze stereotypowym postrzeganiem podziału ról i przypisywaniem kobietom z założenia opieki nad dziećmi. Można wtedy uznać, że projekt częściowo spełnia to kryterium i może być skierowany do negocjacji, w celu wyjaśnienia tych zapisów.
- W przypadku jednoznacznego stwierdzenia braku barier równościowych i ograniczenia się do deklaracyjnych stwierdzeń, np. że „projekt nikogo nie będzie dyskryminował” albo „jest w całości skierowany do kobiet i mężczyzn, bez preferowania którejkolwiek z płci”, projekt nie spełnia kryterium.

Pytania pomocnicze dla oceniających projekt

- ✓ Czy pomimo niezidentyfikowania barier równościowych, zaplanowano działania gwarantujące, że nie pojawią się one w trakcie realizacji projektu?
- ✓ Czy zaplanowano działania eliminujące lub niwelujące występowanie barier równościowych w obszarze tematycznym, w którym realizowany jest projekt?

- **KRYTERIUM 4:** Wskaźniki realizacji projektu zostały podane w podziale na płeć i/lub został umieszczony opis tego, w jaki sposób rezultaty projektu przyczynią się do zmniejszenia barier równościowych, istniejących w obszarze tematycznym interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu.

Definiowanie wskaźników i planowanych do osiągnięcia rezultatów, co do zasady, powinno być powiązane z całością założeń projektu: rodzajem grupy docelowej, której zostanie udzielone wsparcie (w tym kobietom i mężczyznom), stwierdzonymi problemami i barierami, z jakimi grupa ta ma do czynienia i rodzajem planowanego wsparcia.

UWAGA: Warto zwrócić uwagę, że nie ma obowiązku podawania wskaźników w podziale na płeć w każdym projekcie. Decyzje tą podejmuje wnioskodawca w oparciu o to, za jakie elementy standardu chce uzyskać punkty.

Przykładowo:

- Jeśli wśród osób bezrobotnych reprezentacja kobiet i mężczyzn bez pracy występuje w proporcji 60%K i 40%M, prawidłowym założeniem jest przyjęcie przynajmniej takiej samej lub zwiększonej (np. 70% K i 30%M, co dodatkowo zwiększy oddziaływanie projektu na rzecz niwelowania nierówności) reprezentacji kobiet i mężczyzn, objętych działaniami projektowymi. Wskaźniki projektowe, podzielone ze względu na płeć, odzwierciedlać mogą proporcje występujące w obszarze realizacji lub oddziaływania projektu. W tym przypadku oznacza to, że obejmiemy więcej kobiet wsparciem (60%), ponieważ jest to grupa, w której występuje większe bezrobocie. Wnioskodawca może także zaadresować wsparcie wyłącznie do jednej płci, np. gdy nierówność zdecydowanie częściej dotyczy kobiet niż mężczyzn i istnieją między duże dysproporcje w ich sytuacji. Nie oznacza to jednak, że przedstawiciele/przedstawicielki drugiej płci są dyskryminowani przez wnioskodawcę. Znajdują się oni bowiem i tak w relatywnie lepszej sytuacji, zatem bardziej racjonalne może okazać się zaadresowanie całego projektu wyłącznie do jednej grupy defaworyzowanej. Należy też zwrócić uwagę na jeszcze inną sytuację. Załóżmy, że jednym z działań projektowych jest przyznawanie dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Z danych na temat działań, realizowanych wcześniej przez instytucję przygotowującą wnioski, wynika, że w tym regionie niewielki procent kobiet otrzymał takie wsparcie (30% kobiet, które otrzymały dotacje w ramach działań projektowych). Poza danymi statystycznymi nie przeprowadzono żadnych analiz i badań, dlatego tak niewielki procent kobiet skorzystał z tej formy wsparcia. Niewielki, ponieważ ze statystyk regionalnych wynika, że bezrobocie na tym terenie w większym stopniu dotyczy kobiet (kobiety 60%; mężczyźni 40%). Teoretycznie więc, kobiety powinny w dużo większym stopniu być zainteresowane i uczestniczyć w tego rodzaju działaniach. Dlatego, planując udział grup docelowych w proponowanych działaniach, należy brać

przede wszystkim pod uwagę dane, dotyczące położenia każdej z płci (w tym wypadku są to statystyki regionalne dotyczące poziomu bezrobocia kobiet i mężczyzn). Nie należy wyznaczać wartości wskaźników wyłącznie na podstawie wcześniejszych doświadczeń i liczby kobiet, które skorzystały ze wsparcia, bo będzie to umacnianiem istniejących nierówności. Nie wiadomo dlaczego poprzednio – pomimo większego bezrobocia wśród kobiet – tylko 30% z nich skorzystało z tej możliwości. Być może wynikać to z niskiej samooceny, braku umiejętności w zakresie prowadzenia firmy, tworzenia biznesplanów itp. Należy wtedy podjąć dodatkowe działania w postaci szkoleń i działań edukacyjnych np. w zakresie prowadzenia firmy, odpowiadających na konkretne potrzeby. W takim przypadku warto wtedy zastanowić się, czy nie należałoby zaplanować wartości wskaźnika na wyższym poziomie, zbliżonym do 60%, czyli wysokości poziomu bezrobocia kobiet. Jeśli jednak okazałoby się, że ogólnie nie jest to forma wsparcia, z której kobiety chcą korzystać, to należy w projekcie uwzględnić inne działania, bardziej odpowiadające ich potrzebom, a poziom wskaźnika ustawić na poziomie 60%. Należy również pamiętać, że wnioskodawca ma dość dużą swobodę kształtowania wartości wskaźników we wniosku o dofinansowanie (musi bowiem pamiętać że powinny to być wartości realne do osiągnięcia i właściwe z innych niż tylko równościowe powodów – np. dostępności grupy docelowej) pod warunkiem, że uzasadni swoje założenia projektowe.

Drugim elementem tego kryterium jest opis rezultatów, wskazujący w jaki sposób przeprowadzone działania wpłyną na niwelowanie barier równościowych. Opis ten powinien, co do zasady, odnosić się do barier zidentyfikowanych w diagnozie i zaplanowanych działań – pokazując spójną całość.

W ramach kryterium nr 4 wskazano, że wnioskodawca może podać wskaźniki w podziale na płeć i/lub opis rezultatów. Niniejszy zapis został w taki sposób skonstruowany ponieważ np. w projektach nie kierowanych bezpośrednio do osób może okazać się niemożliwe wskazanie wskaźników w podziale na płeć. W takiej sytuacji oceniający może przyznać maksymalną liczbę punktów za to kryterium, jeżeli wnioskodawca, według zdania oceniającego, wskaże w sposób wyczerpujący opis tego, w jaki sposób rezultaty projektu wpłyną na niwelowanie barier równości. W przypadku sytuacji odwrotnej, tzn. wskazania tylko wskaźników w podziale na płeć, ale bez opisu rezultatów, co do zasady, nie powinna być przyznawana maksymalna punktacja za kryterium nr 4 - chyba, że według oceniającego w tym konkretnym projekcie nie ma już możliwości (albo nie ma racjonalnego uzasadnienia) opisywania wpływu rezultatów na wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn.

We wszystkich przypadkach, opisanych powyżej, możemy **uznać kryterium za spełnione**.

- Jeśli wskaźniki zostały ustalone w sposób opisany powyżej, jednak wartości wskaźników ustalone zostały na poziomie, który nie niweluje nierówności ze względu na płeć i/ lub utrwała istniejące nierówności, **można skierować projekt do negocjacji**. Również dotyczy to przypadku, w którym zdefiniowano wyższą wartość wskaźnika dla jednej z płci (tej w gorszym położeniu), jednak poziom jest mało realny do zrealizowania.
- **Kryterium należy uznać za niespełnione**, np. w sytuacji gdy bez żadnej diagnozy i zaprezentowania danych, wnioskodawca stosuje podział 50/50 jako równe

traktowanie obu płci lub np. z diagnozy wynika, że mężczyźni są w gorszej sytuacji natomiast wartości wskaźników wskazują, że wsparciem mogącym wyrównywać szanse w danym obszarze będą obejmowane częściej kobiety.

Pytania pomocnicze dla oceniających projekt

- ✓ Czy wskaźniki rezultatu i produktu są adekwatne do zdiagnozowanych problemów?
 - ✓ Czy zaprezentowane rezultaty i produkty są spójne z celami i działaniami, jakie zaplanowano w kontekście równości szans kobiet i mężczyzn?
 - ✓ Czy zaplanowane wskaźniki rezultatu i produktu są realne do osiągnięcia (ocena na podstawie zaplanowanych działań i grupy docelowej)?
 - ✓ Czy poprawnie zdefiniowano wskaźniki z podziałem na płeć i to, w jaki sposób efekty projektu przyczynią się do niwelowania barier równościowych?
 - ✓ Czy w przypadku wskaźników rezultatu i produktu, w działaniach nie skierowanych bezpośrednio do osób, zastosowano perspektywę płci?
 - ✓ Czy osiągnięcie zaplanowanych rezultatów i produktów przyczyni się do poprawy sytuacji kobiet i mężczyzn, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb grupy znajdującej się w gorszej sytuacji?
-

- **KRYTERIUM 5: We wniosku o dofinansowanie projektu wskazano jakie działania zostaną podjęte w celu zapewnienia równościowego zarządzania projektem.**

Równościowe zarządzanie polega na uświadomieniu osób zaangażowanych w realizację projektu, zarówno personelu, jak i podwykonawców (np. trenerów/trenerki, ekspertów/ekspertki) o obowiązku przestrzegania zasady równości szans płci. Równościowe zarządzanie obejmuje także organizowanie pracy i składu osobowego we wszystkich działaniach projektu, by zapewnić włączenie perspektywy płci do działań projektowych.

Przykładowo:

- Zróżnicowanie zespołu projektowego ze względu na płeć zalecane jest tam, gdzie tworzą się zespoły (partnerstwa, komitety, rady, komisje, itp.), podejmujące decyzje w projekcie lub mające wpływ na jego przebieg. Warto wówczas dopilnować, aby nie powstawały wyłącznie zespoły jednorodnie płciowo.
Kolejny przykład równościowego zarządzania to włączenie do projektu (np. jako konsultantów/konsultantki, doradców/doradczynie) osób lub organizacji posiadających udokumentowaną wiedzę i doświadczenie w prowadzeniu działań zgodnych z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn. Zapewnienie takiej organizacji pracy zespołu projektowego, która umożliwi godzenie życia zawodowego z prywatnym (np. organizacja pracy uwzględniająca elastyczne formy zatrudnienia lub godziny pracy, o ile jest to uzasadnione realnymi potrzebami), również spełnia założenia równościowe. Tak rozumiane zarządzanie **spełnia wymogi tego kryterium**.
- W przypadku, gdy w ramach równościowych rozwiązań zaproponowano we wniosku o dofinansowanie elastyczne formy zatrudnienia, ale nie ma opisu jak ma to wyglądać w praktyce, **warto skierować wniosek do negocjacji**. Wyjaśnienia powinny dotyczyć przede wszystkim formy zatrudnienia - czy na przykład nie są to wyłącznie umowy cywilno-prawne, które nie gwarantują pełni praw i świadczeń pracowniczych. Elastyczne formy zatrudnienia powinny być bowiem oparte o ideę flexicurity czyli łączenia stabilnych form i warunków zatrudnienia (np. umowa o pracę) z elastycznością metod świadczenia pracy (np. inny okres rozliczeniowy, ruchome godziny pracy itp.).
- Zdarza się, że równościowe zarządzanie projektem pojmowane jest jako rekrutowanie do zespołu projektowego tylko kobiet, które zdecydowanie częściej doświadczają praktyk dyskryminacyjnych na rynku pracy. Pomimo dobrych intencji wnioskodawcy należy tutaj jednoznacznie podkreślić, że tego typu propozycja rozwiązania może być uznana za dyskryminację ze względu na płeć w stosunku do mężczyzn. Błędą interpretacją założeń równościowych w ramach zarządzania projektem jest także jedynie deklarowanie przez wnioskodawcę, że w ramach procesu rekrutacji czy w zakresie warunków zatrudnienia, nie będzie mieć miejsca dyskryminacja ze względu na płeć lub np. że wynagrodzenia za taką samą pracę będą takie same dla kobiet i mężczyzn. Przeciwdziałanie dyskryminacji w obszarze zatrudnienia jest obowiązkiem wynikającym z przepisów prawnych, w tym z Kodeksu pracy oraz tzw. ustawy

równościowej. Deklaracji, że nie będzie mieć miejsca dyskryminacja w obszarze zatrudnienia czy też płac nie należy zatem traktować jako propozycji działania na rzecz realizacji standardu minimum – gdyż jest to obowiązek każdego wnioskodawcy. Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu nie jest dobrą wolą wnioskodawcy, umożliwiającą otrzymanie punktu w ramach standardu minimum, ale obowiązkiem, którego naruszenie wiąże się z konkretnymi konsekwencjami prawnymi. **Przy jedynie takich zapisach kryterium nie powinno być uznane za spełnione.**

Pytania pomocnicze dla oceniających projekt

- ✓ Czy działania w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn, zaplanowane w projekcie na rzecz zespołu projektowego i realizowane przez zespół projektowy są poprawnie dobrane?
- ✓ Czy w procesie podejmowania decyzji i planowania działań projektowych biorą udział przedstawiciele i przedstawicielki obu płci?
- ✓ Czy w organizacji pracy zespołu przewidziano działania równościowe np. ułatwiające godzenie życia zawodowego z prywatnym? I czy zostały opisane w sposób niebudzący wątpliwości i zapewniający równe traktowanie?
- ✓ Czy w organizacji pracy wprowadzono procedury zapobiegające nierównemu traktowaniu, mobbingowi, molestowaniu? Czy osoby pracujące w projekcie mają zapewniony dostęp do informacji w tym zakresie?
- ✓ Czy w projekcie przewidziano monitorowanie realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn?

➤ PRZYZNAWANIE PUNKTÓW

W przypadku stwierdzenia, że we wniosku zawarte są zapisy o charakterze równościowym w stosunku do poszczególnych kryteriów, zostaną przyznane z tego tytułu punkty.

W zależności od poszczególnych kryteriów pula punktów możliwych do uzyskania przez wnioskodawcę, w ramach poszczególnych kryteriów, wynosi od 0 do 2. Łącznie wniosek może otrzymać od 0 do 6 punktów. Standardowo, jeżeli wniosek otrzyma przynajmniej 3 punkty (lub inną minimalną punktację przyjętą dla poszczególnych konkursów), tym samym traktowany jest jako ten, który w stopniu wystarczającym realizuje założenia równościowe i podlega dalszej ocenie merytorycznej.

Brak uzyskania wymaganej liczby punktów w standardzie minimum jest równoznaczny z odrzuceniem wniosku, skierowaniem go do negocjacji (w przypadku projektów konkursowych) lub do uzupełnienia (w przypadku projektów pozakonkursowych).

Nie ma możliwości przyznawania części ułamkowych punktów za poszczególne kryteria w standardzie minimum.

Rekomendacje ogólne dotyczące spełnienia standardu minimum dla osób oceniających wnioski o dofinansowanie:

Oceniając, trzeba wziąć pod uwagę cały projekt, nawet jeśli w treści projektu znaleziono odpowiedź na poszczególne kryteria. Należy dokładnie przeanalizować wnioski o dofinansowanie, w których zidentyfikowano i opisano istnienie nierówności ze względu na płeć, ale nie znalazło to żadnego odzwierciedlenia w opisie podejmowanych działań, czyli ocenić czy istnieje jakaś logika działań w zakresie wyrównywania szans.

Jednakże należy również brać pod uwagę, że każde z kryteriów oceniane jest oddzielnie, jak również ocenić, które z nich realnie mogą zostać spełnione w ramach jednego projektu.



3.1.2 Wyjątek od standardu minimum

Może zdarzyć się, że projekt planowany do realizacji w ramach EFS nie będzie podlegał ocenie w ramach standardu minimum. Taka sytuacja może mieć miejsce, jeśli wniosek o dofinansowanie należy do wyjątku od standardu minimum.

Kiedy nie będzie mieć zastosowanie ocena pod kątem standardu minimum – wyjątki od standardu

1. Profil działalności beneficjenta (ograniczenia statutowe)

W ramach statutu (lub innego równoważnego dokumentu) istnieje jednoznaczny zapis, iż wnioskodawca przewiduje w ramach swojej działalności wsparcie skierowane tylko do jednej z płci. W przypadku tego wyjątku statut może być zweryfikowany przed podpisaniem umowy o dofinansowanie projektu. Natomiast na etapie przygotowania wniosku o dofinansowanie projektu, musi zostać podana w treści informacja, że ten projekt należy do wyjątku od standardu minimum, ze względu na ograniczenia wynikające z profilu działalności.

2. Zamknięta rekrutacja – *projekt obejmuje (ze względu na swój zakres oddziaływania)*

wsparciem wszystkich pracowników/pracownice, cały personel konkretnego podmiotu, wyodrębnionej organizacyjnie części danego podmiotu lub konkretnej grupy podmiotów wskazanych we wniosku o dofinansowanie projektu.

Przykładem może być skierowanie projektu tylko i wyłącznie do pracowników działu projektowania w firmie produkującej odzież, pod warunkiem, że wsparciem zostaną objęte wszystkie osoby pracujące w tym dziale lub wszystkie osoby z tego przedsiębiorstwa. W treści wniosku o dofinansowanie projektu musi zostać podana informacja, że ten projekt należy do wyjątku od standardu minimum, ze względu na zamkniętą rekrutację wraz z uzasadnieniem. W celu potwierdzenia, że dany projekt należy do wyjątku, powinno się wymienić z nazwy podmiot lub podmioty, do których jest skierowane wsparcie w ramach projektu.

Weryfikując, czy dany wniosek o dofinansowanie należy do wyjątku od standardu minimum, należy wziąć pod uwagę dwie kwestie: **profil działalności wnioskodawcy** lub **rekrutację o charakterze zamkniętym**. Osoba oceniająca wniosek potwierdza więc występowanie wyjątku od standardu minimum na podstawie konkretnych zapisów, a nie własnych domysłów. Warto tutaj również zaznaczyć, że w przypadku zakwalifikowania danego projektu do dofinansowania, deklaracje, co do wyjątku od standardu minimum, składane przez wnioskodawcę, dodatkowo weryfikowane są na etapie podpisywania umowy o dofinansowanie (w przypadku wyjątku dotyczącego statutu).

- W pierwszym przypadku, na etapie przygotowania wniosku o dofinansowanie projektu, musi zostać podana w treści wniosku informacja, że ten projekt należy do wyjątku od

standardu minimum ze względu na ograniczenia wynikające z **profilu działalności**.

Wnioskodawca, dodatkowo, zobligowany jest dokonać uzasadnienia dla tej deklaracji, odwołując się – przykładowo – do statutu lub innego równoważnego dokumentu potwierdzającego, że wsparcie czy usługi, standardowo realizowane przez wnioskodawcę, skierowane są wyłącznie jednej płci.

Jeśli, na przykład, organizacja kieruje swoje działania antyprzemocowe do kobiet poprzez udzielanie różnego rodzaju pomocy, rekrutacja np. do grupy wsparcia w ramach projektu, może dotyczyć tylko kobiet objętych wcześniejszymi działaniami organizacji. Wskazać zatem należy konkretną grupę, do której będą kierowane działania.

- W przypadku wyjątku drugiego (**zamknięta rekrutacja**) w treści wniosku o dofinansowanie projektu musi zostać podana informacja, że ten projekt należy do wyjątku od standardu minimum ze względu na zamkniętą rekrutację wraz z uzasadnieniem. Rekrutacja zamknięta to sytuacja, kiedy wsparcie projektowe nie jest ograniczone do określonej liczby czy grupy osób i skierowane jest do wszystkich osób należących do grupy docelowej projektu. Przykładowo, będą to wszyscy pracownicy i pracownice wnioskodawcy, lub wszystkie osoby korzystające w danym okresie ze wsparcia organizacji, czy też wszyscy studenci i studentki danego kierunku objętego wsparciem projektowym. Nie ma zatem wskazanych we wniosku kryteriów, które decydują o przystąpieniu do projektu. Również w tym przypadku konieczne jest wskazanie przez wnioskodawcę wprost, że wniosek należy do wyjątku od standardu minimum wraz z uzasadnieniem. W celu potwierdzenia, że dany projekt należy do wyjątku, powinno się wymienić z nazwy podmiot lub podmioty, do których jest skierowane wsparcie w ramach projektu. Osoba oceniająca sprawdza, czy na pewno rekrutacja będzie mieć charakter zamknięty i nie będzie nikogo wykluczać z udziału w projekcie.

Ekspert/ekspertka, w przypadku pozytywnej opinii potwierdzającej, że wniosek należy do wyjątku od standardu minimum, w Karcie Oceny zaznacza, że wniosek należy do wyjątku. Dodatkowo, aby wniosek mógł otrzymać dofinansowanie, konieczne jest zaznaczenie pozytywnej odpowiedzi na pytanie Czy projekt jest zgodny z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn?

Warto jednak zwrócić uwagę, czy zaplanowane działania, w którymś momencie realizacji projektu, nie będą prowadziły do pojawienia się nierówności ze względu na płeć.

Wnioskodawca powinien i w takim przypadku, zaplanować działania zmierzające do przestrzegania zasady równości szans płci.

PODSUMOWANIE

Na koniec warto jeszcze raz podkreślić, że zapisy zawarte we wniosku, na podstawie których przyznawane są punkty z tytułu standardu minimum, nie mogą przyjmować brzmienia ogólnego i mieć charakteru deklaracji. Stwierdzenia typu „projekt jest zgodny z polityką równości szans kobiet i mężczyzn”, „projekt będzie realizował założenia równościowe” czy wreszcie „wnioskodawca nie będzie dyskryminował nikogo ze względu na płeć” są niewystarczające. Mają one bowiem charakter stwierdzeń deklaracyjnych. Nie wynika z nich, w jaki sposób faktycznie zostanie zapewniona realizacja zasady równych szans.

Każde kryterium standardu minimum oceniane jest niezależnie od innych kryteriów. Oznacza to, że osoba oceniająca powinna zidentyfikować w treści wniosku o dofinansowanie zapisy, które dają możliwość jednoznacznego stwierdzenia, że zostało ono przez wnioskodawcę spełnione. Równocześnie, osoba oceniająca powinna mieć na uwadze, że zapisy we wniosku, potwierdzające realizację standardu minimum, powinny być ze sobą logicznie powiązane i niewykluczające się nawzajem. Osoba oceniająca powinna zatem brać pod uwagę, czy proponowane działania oraz wskaźniki stanowią konsekwencję wcześniej dokonanej analizy problemu, z uwzględnieniem perspektywy płci.

3.1.3 Realizacja zasady równości szans kobiet i mężczyzn na poszczególnych etapach projektu – informacje dla przygotowujących projekty

Standard minimum odnosi się w dużym stopniu do poszczególnych etapów przygotowania i realizacji projektu, dlatego w tej części Poradnika omówione zostaną te etapy z uwzględnieniem realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn.

KROK 1. Analiza problemowa, definiowanie celów równościowych i grup docelowych

Każdy projekt jest odpowiedzią na istniejącą sytuację problemową na rynku pracy, w edukacji, integracji społecznej, ochronie zdrowia itd. , poprzez działania na rzecz odbiorców/czyni świadczeń, dóbr i usług, bądź też propozycje bardziej systemowych rozwiązań. Za każdym razem jednak niezbędne jest dokonanie pogłębionej analizy problemu z uwzględnieniem perspektywy płci. Co to oznacza i jak wygląda w praktyce:

- **Zgromadzenie i przedstawienie danych z podziałem na płeć** – należy dokonać analizy pod kątem płci, zbierając informację o położeniu kobiet i mężczyzn w danym obszarze tematycznym projektu i/lub zasięgu projektu (np. całego kraju, województwa, powiatu, gminy, przedsiębiorstwa, działu danej instytucji). Dzięki temu możliwe jest określenie, która z grup znajduje się w trudniejszym położeniu i do której w większym stopniu należy skierować działania. W przypadku projektów skierowanych do konkretnych instytucji czy branż zawodowych, w których jest przewaga liczbowa reprezentantów/ek danej płci (np. pielęgniarki, górnicy), udział kobiet i mężczyzn zdeterminowany jest istniejącymi proporcjami. Proporcje te należy odzwierciedlać w projekcie, ponieważ stanowią one uzasadnienie dla wysokości planowanych wartości wskaźników, jak również planowanych działań.
- **Określenie przyczyn, czyli tzw. barier równościowych**, które wpływają na odmienną sytuację kobiet i mężczyzn w przestrzeni publicznej oraz prywatnej. Najczęściej zwraca się tutaj uwagę na następujące kwestie:
 - ✓ segregacja pozioma i pionowa na rynku pracy;
 - ✓ różnice w płacach kobiet i mężczyzn zatrudnionych na równoważnych stanowiskach, wykonujących te same obowiązki;
 - ✓ mała dostępność elastycznych rozwiązań czasu pracy;
 - ✓ niski udział mężczyzn w wypełnianiu obowiązków rodzinnych;
 - ✓ niski udział kobiet w procesach podejmowania decyzji;
 - ✓ doświadczanie przemocy;
 - ✓ niewidoczność kwestii płci w ochronie zdrowia;
 - ✓ niewystarczający system opieki przedszkolnej lub opieki instytucjonalnej nad dziećmi w wieku do lat 3;
 - ✓ stereotypy dotyczące płci;
 - ✓ dyskryminacja wielokrotna, czyli ze względu na dwie lub więcej przesłanek (np. w odniesieniu do kobiet w wieku powyżej 50 lat, osób z niepełnosprawnościami, należących do mniejszości etnicznych).

Niewystarczające jest samo stwierdzenie w treści wniosku o dofinansowanie, że wnioskodawca dostrzega istnienie barier lub ich brak. Powinny zostać przedstawione dane ilościowe i/lub jakościowe, potwierdzające przedstawianą tezę, na podstawie których można stwierdzić czy dokonano analizy problemu z uwzględnieniem kryterium płci i poprawnie wskazano, z jakimi barierami (bądź ich brakiem) mamy do czynienia w projekcie.

- **Niestosowanie uproszczonych, potocznych wyjaśnień** jako uzasadnienia dla występujących nierówności w sytuacji kobiet i mężczyzn (np. kobiety lepiej zajmują się domem, mężczyźni lepiej sprawdzają się w zawodach technicznych). Może się zdarzyć, że chociaż poprawnie zidentyfikowano występujące nierówności, to interpretacja ich przyczyn jest niewłaściwa. Odniesienie do ogólnodostępnych badań i opracowań zwiększa prawdopodobieństwo, że przedstawiane uzasadnienie jest wiarygodne i rzetelne.
- **Planowanie zmiany.** Po przeanalizowaniu sytuacji każdej z płci, określeniu grupy, która doświadcza nierówności albo jest niedoreprezentowana, po zidentyfikowaniu barier równości, należy określić stan, który chce się osiągnąć. Chodzi o określenie zmiany zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn, do której przyczyni się realizowany projekt. Może to być zarówno wyznaczenie wyższej wartości docelowej udziału kobiet/mężczyzn, w obszarze, w którym są niedoreprezentowani, specyficzne działania skierowane do którejś z płci (np. do kobiet z obszarów wiejskich), aż po zmiany systemowe (np. w zakresie polityki równości płci). Ułatwi to formułowanie działań i określanie wartości wskaźników.
- Definiując grupę docelową dokonujemy jej opisu w odniesieniu do problemów i nierówności jakich ona doświadcza. W związku z tym:
 - ✓ **Nie należy traktować grupy docelowej jako jednorodnej grupy** osób będących w takiej samej sytuacji życiowej, o takich samych potrzebach i problemach. Analiza danych powinna uwzględniać inne zmienne, między innymi takie, jak wiek, miejsce zamieszkania, wykształcenie, sytuację na rynku pracy i in. Jest to niezbędne, aby określić, czy w ramach grupy docelowej część osób nie doświadcza jeszcze większych nierówności (np. sytuacja kobiet z niepełnosprawnościami na rynku pracy).
 - ✓ **Należy w miarę możliwości zawęzić i doprecyzować grupę docelową projektu, aby dotrzeć ze wsparciem do najbardziej potrzebujących.** Zbyt szerokie zdefiniowanie grupy docelowej może sprawić, że część uczestników/uczestniczek będących w relatywnie dobrej sytuacji i nie potrzebujących wsparcia projektowego, zostanie objęta działaniami, ponieważ stanowi grupę łatwą do rekrutacji. W takiej sytuacji można nie dotrzeć z oferowaną pomocą do najbardziej potrzebujących. Dlatego też przy określaniu grupy docelowej ważne jest, aby zdefiniować ją jak najbardziej precyzyjnie oraz powiązać ją z konkretnymi problemami i barierami równości (np. aktywizacja zawodowa kobiet, ofiar przemocy 45+; aktywizacja zawodowa bezdomnych mężczyzn).

Pytania pomocnicze dla przygotowujących projekt

Przy diagnozowaniu barier równościowych należy wziąć pod uwagę, w jakim położeniu znajdują się kobiety i mężczyźni wchodzący w skład grupy docelowej projektu. Istotne jest podanie nie tylko liczby kobiet i mężczyzn, ale także poszukanie odpowiedzi na poniższe pytania, takie jak:

- ✓ Czy któraś z płci znajduje się w gorszym położeniu? Ma gorszy dostęp do edukacji, zatrudnienia lub innych obszarów, do których odnosi się projekt? Mniejszy wpływ na podejmowanie kluczowych, strategicznych decyzji?
- ✓ Jakie są tego przyczyny tego stanu? Jak można zidentyfikować bariery równości bazując na dostępnych danych ilościowych i/lub jakościowych?
- ✓ Czy określono zmianę, niwelującą gorsze położenie jednej z płci, zakładającą eliminowanie (częściowe lub całościowe) barier równości?

Charakteryzując grupę docelową należy wziąć pod uwagę:

- ✓ Czy zostały doprecyzowane wszystkie jej cechy, nie tylko sprowadzające się do podziału na płeć (np. wiek, niepełnosprawność)?
- ✓ Czy odniesiono się do specyficznej sytuacji grupy docelowej, wynikającej z jej charakterystyki?

KROK 2. Planowanie działań

Jeśli w ramach dokonywanej analizy barier równościowych stwierdzono występowanie nierówności uwarunkowanych płcią, powinno się zaplanować odpowiednie działania o charakterze równościowym. Działania te muszą mieć na celu niwelowanie barier równościowych i powinny spełniać następujące kryteria:

- **Powinny być spójne z przeprowadzoną wcześniej diagnozą i analizą grupy docelowej.** Oznacza to, że powinny być skierowane do zdefiniowanej grupy docelowej oraz proponować rozwiązania w zakresie przeciwdziałania występowaniu lub niwelowania zidentyfikowanych lub potencjalnie możliwych barier równości.
- **Nie powinny powielać stereotypowych rozwiązań.** Czasem proponuje się rozwiązania o charakterze pozornie równościowym, które powiązane są nawet z analizą problemu. Okazuje się jednak, że rozwiązania te powielają istniejące stereotypy dotyczące płci, w konsekwencji przyczyniając się do podtrzymywania nierówności. Zdarza się, że wnioskodawcy proponują zajęcia dla kobiet z zarządzania czasem lub zakładają wsparcie wyłącznie w zakresie opieki nad małymi dziećmi, a nie szeroko rozumianymi osobami zależnymi. W pierwszym przypadku takie wsparcie, skierowane tylko do kobiet, wzmacnia przekaz, że problem związany z pogodzeniem

sfery zawodowej czy społecznej z życiem prywatnym wynika ze złej organizacji czasu przez kobiety. Nie zwraca się więc uwagi na to, że w wykonywanie obowiązków domowych oraz związanych z opieką nad dziećmi spoczywa także na mężczyznach. W drugim przypadku, oferowane rozwiązanie może mieć charakter wykluczający w stosunku do kobiet i mężczyzn, którzy mogą być zaangażowani w opiekę nad starszymi członkami rodziny (np. starszymi dziećmi z niepełnosprawnością czy schorowanymi rodzicami).

- Powinny **przeciwdziałać wystąpieniu barier równościowych w trakcie realizacji projektu**. Takie działania można prowadzić w projekcie również wtedy, gdy nie stwierdzono barier równościowych w analizie problemu. Na przykład, należy zapewnić uczestnictwo osób sprawujących opiekę nad osobami zależnymi (dziećmi, osobami starszymi, niepełnosprawnymi).
- Powinny **zakładać planowanie działań informacyjno-rekrutacyjnych z uwzględnieniem perspektywy płci**. Jedną z propozycji rozwiązań o charakterze równościowym jest używanie przekazu niestereotypizującego (np. języka czy grafiki) oraz wrażliwego na płeć (np. używanie żeńskich i męskich końcówek, o ile jest to możliwe, lub form bezosobowych). Ponadto, wnioskodawcy mogą zaplanować przebieg działań rekrutacyjnych tak, aby zwiększyć szanse dotarcia do kobiet i mężczyzn potencjalnie zainteresowanych udziałem w projekcie. Może to oznaczać konieczność dystrybucji informacji o prowadzonej rekrutacji na różnych portalach, gazetach, ale też w miejscach najczęściej odwiedzanych przez grupę docelową. W tym przypadku należy mieć na uwadze, gdzie większość kobiet i mężczyzn poszukuje informacji lub jakie miejsca odwiedza.
- **Należy zaplanować rekrutację w taki sposób, aby umożliwić udział w projekcie zaplanowanej liczbie kobiet i mężczyzn**. W tym kontekście zasadne jest stosowanie kanałów komunikacji adekwatnych do grupy docelowej, a także istotny jest moment prowadzenia rekrutacji (np. weekendy, pory dnia) dostosowany do danej grupy docelowej.

Pytania pomocnicze dla przygotowujących projekt

- ✓ W jaki sposób zapewniono zgodność planowanych działań z przeprowadzoną wcześniej analizą pod kątem płci?
- ✓ Które z zaplanowanych działań przeciwdziałają niekorzystnym skutkom występowania barier równości?
- ✓ Jakie inne równościowe działania zostały zaproponowane, niekoniecznie związane z występowaniem barier równości?
- ✓ W jaki sposób zadbano o równościowy przekaz w działaniach projektowych?
- ✓ Czy biorąc pod uwagę cechy grupy docelowej poprawnie uwzględniono sposób dotarcia z rekrutacją?
- ✓ Czy w procesie rekrutacji uwzględniono styl życia/ tryb funkcjonowania danej grupy docelowej?

KROK 3. Definiowanie wskaźników i planowanie rezultatów

UWAGA: Warto zwrócić uwagę, że nie ma obowiązku podawania wskaźników w podziale na płeć w każdym projekcie (dotyczy to tylko wskaźników wspólnych określonych w załączniku nr 1 i 2 do Rozporządzenia dotyczącego EFS). Decyzję tę podejmuje wnioskodawca w zależności od możliwości zdefiniowania takich wskaźników oraz w oparciu o to, za jakie elementy standardu chce uzyskać punkty.

Przy definiowaniu wskaźników i planowaniu rezultatów, należy zwrócić uwagę na następujące kwestie:

- **Wskaźniki powinny być adekwatne** do zidentyfikowanych potrzeb kobiet i mężczyzn. W sytuacji, gdy okaże się, że potrzeby są inne w przypadku kobiet i mężczyzn, rezultaty i produkty powinny zostać określone oddzielnie dla każdej płci. Może to mieć miejsce np. w przypadku, gdy zgodnie z przeprowadzoną analizą, działania skierowane do kobiet będą polegać głównie na aktywizacji zawodowej i wtedy wskaźnik dotyczył będzie liczby kobiet, które znalazły zatrudnienie, a do mężczyzn skierowane będą działania edukacyjne i wskaźnik określał będzie liczbę mężczyzn, którzy zdobyli certyfikaty.
- **Określanie wartości wskaźników powinno być adekwatne do zidentyfikowanych nierówności.** Warto tutaj zwrócić uwagę na dość często popełniany przez wnioskodawców błąd, jakim jest zbyt uproszczone podejście do zakładanych w projekcie wskaźników. Zdarza się bowiem, że chociaż analiza, która potwierdza istnienie nierówności uwarunkowanej płcią, jest dokonana poprawnie, to zakładane wartości wskaźników nie niwelują tych nierówności. Przykładowo: wnioskodawca dostrzega, że kobiety są zdecydowanie liczniej reprezentowane w zatrudnieniu w szkolnictwie podstawowym. Zjawisko to jest często wynikiem wcześniejszych wyborów edukacyjnych kobiet i mężczyzn, będących zresztą konsekwencją typowych ról przyjmowanych przez te płcie (przedmioty humanistyczne, zawody nauczycielki, pedagożki, są częstym wyborem kobiet). W odpowiedzi na tak zdiagnozowaną sytuację, planowanym przez wnioskodawcę działaniem równościowym, jest przyjmowanie w większej proporcji grupy niedoreprezentowanej, czyli mężczyzn. Tak zaplanowane wskaźniki nie mają jednak wymiaru równościowego. Ogólnodostępne badania i analizy potwierdzają, że w obszarze zatrudnienia – także w szkolnictwie podstawowym – kobiety zdecydowanie częściej napotykają na ograniczenia i bariery wynikające z płci (np. dostęp do awansu). Co więcej, oferowanie w większym zakresie wsparcia projektowego dla mężczyzn, przyczynia się do poprawy sytuacji osób z grupy, która i tak jest w relatywnie lepszej sytuacji. Bardziej zasadne wydaje się w tym przypadku ujęcie w ramach analizy danych, wskazujących szanse na awans czy równe zarobki kobiet i mężczyzn w tym obszarze. Jest bardzo prawdopodobne, że zdiagnozowane zostaną w ten sposób dalsze bariery równościowe w tym zakresie. Właśnie w oparciu o nie powinny być planowane działania oraz wskaźniki projektowe, możliwe do osiągnięcia przez wnioskodawcę.
- **Realna ocena możliwych do osiągnięcia wartości wskaźników w ramach realizacji projektu.** Przy planowaniu wartości docelowych wskaźników należy, z jednej strony wziąć pod uwagę planowane działania i możliwości projektu, z drugiej, nie można zakładać zbyt niskich wartości docelowych tylko dlatego, że np. grupa jest trudna do zrekrutowania.

W ten sposób pogłębia się istniejące nierówności. Dlatego kluczowy jest potencjał osób i instytucji realizujących projekt, znajomość problemów i umiejętność pracy z daną grupą docelową i/lub dokładny opis sposobu docierania i rekrutacji. Czasem warto włączyć do projektu instytucje mające doświadczenie w pracy z daną grupą docelową lub działającą na rzecz przeciwdziałania nierówności i dyskryminacji.

- **Opisanie skuteczności planowanych działań, czyli zdefiniowanie rezultatów i produktów projektu w odniesieniu do zaplanowanych zmian na rzecz równości.** W opisie planowanych rezultatów i produktów należy zawrzeć informację nt. tego, w jaki sposób przyczynią się do osłabienia nierówności zidentyfikowanych w analizie wyjściowej (jak zrealizują zdefiniowane zmiany na rzecz równości). Gdy, na przykład, z diagnozy wynika, że na obszarach wiejskich więcej jest kobiet bez pracy, czego jedną z przyczyn jest brak instytucjonalnej opieki nad dziećmi, jako że w większości przypadków, to kobiety zostają w domu z dziećmi. W projekcie zaplanowano stworzenie kilku takich instytucji na terenie działania projektu, jak również działania zachęcające mężczyzn do angażowania się w obowiązki rodzinne a kobiety do podejmowania aktywności zawodowej (w tym doradztwo i aktywizacja zawodowa). Celem równościowym będzie więc zwiększenie aktywności zawodowej kobiet. Produktem tych działań będą stworzone instytucje opieki, a rezultatem, większy udział kobiet w rynku pracy. Jeśli działania ograniczone będą tylko do zakładania instytucji opieki, to należy zadbać o to, by informacja o tych placówkach dotarła do rodzin z małymi dziećmi. Wtedy planowanym rezultatem będzie poprawa warunków w zakresie godzenia życia zawodowego z prywatnym.

Pytania pomocnicze dla przygotowujących projekt

- ✓ W jaki sposób zaplanowane rezultaty i produkty projektu przyczynią się do zmiany sytuacji grupy dyskryminowanej?
- ✓ W jaki sposób zaplanowane wartości wskaźników, produktu i rezultatu, przyczynią się do zmiany w obszarze zidentyfikowanych nierówności?
- ✓ Na jakie zaplanowane zmiany równościowe odpowiadają osiągnięte rezultaty i produkty (na poziomie projektu i ogólnie w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn)?

KROK 4. Zarządzanie projektem

Chcąc zapewnić realizację zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach zarządzania projektem, należy przedstawić propozycję konkretnych działań, jakie zostaną podjęte w projekcie w tym obszarze. Dotyczy to przede wszystkim:

- **Organizacji pracy w zespole projektowym.** Szerokie spektrum rozwiązań równościowych możliwe jest do wdrożenia w zakresie godzenia życia zawodowego i prywatnego. Mowa tutaj nie tylko o elastycznych formach pracy (np. elastyczne godziny pracy, indywidualne godziny pracy, telepraca, job sharing, praca na część etatu). Dodatkowo, wnioskodawca, występujący w roli pracodawcy, może oferować inne rozwiązania, umożliwiające zachowanie równowagi na linii praca-życie prywatne (np. dodatkowy dzień urlopu z tytułu urodzenia lub opieki nad dzieckiem, dofinansowanie zorganizowanej opieki, czyli żłobka lub przedszkola itd.). Należy jednak zwrócić uwagę, że zawieranie umów na zlecenie lub o dzieło nie zawsze oznacza stosowanie rozwiązań z zakresu godzenia życia zawodowego z prywatnym. Jeżeli we wniosku o dofinansowanie projektu pojawia się sformułowanie, że zespołowi projektowemu zostaną zagwarantowane elastyczne formy zatrudnienia, należy wskazać dokładnie, jakie działania zostaną podjęte w tym zakresie. Nie należy rozumieć elastycznych form zatrudnienia wyłącznie jako pracy w oparciu o umowy cywilno-prawne. Umowy te wiązać się mogą bowiem z dużym nadużyciem ze strony pracodawcy, nie gwarantują też szeregu praw i świadczeń, jakie przysługują osobom zatrudnionym w oparciu o umowę o pracę.
- **Sposobu podejmowania decyzji w projekcie.** W proces podejmowania decyzji w projekcie powinny być zaangażowane zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Ma to znaczący wpływ przy określaniu potrzeb i planowaniu działań, gdyż uwzględnia perspektywę oby płci. Dobrze byłoby również włączyć przedstawicieli i przedstawicielkę grupy docelowej w proces podejmowania decyzji, ponieważ istnieje wtedy większa gwarancja jak najlepszego dopasowania działań do potrzeb osób, do których skierowany jest projekt.
- **Zaproszenia do współpracy w ramach projektu podmiotów czy osób specjalizujących się w tematyce równościowej.** Ważne, aby podmioty/osoby te faktycznie posiadały wiedzę czy doświadczenie w zakresie realizacji działań na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn. Można wykorzystać ich wiedzę ekspercką zarówno w pracy z grupą docelową, jak również w planowaniu zmiany w zakresie przeciwdziałania i niwelowania nierówności.
- **Działań edukacyjnych, uwrażliwiających na kwestie nierówności uwarunkowanych płcią i na zagadnienia dyskryminacyjne.** Mogą to być szkolenia z przepisów prawa w zakresie równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy, czy też doradztwo w zakresie opracowania procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej w miejscu pracy. Warto jednak wcześniej skonsultować tego typu pomysł z instytucją organizującą konkurs. W poprzedniej perspektywie finansowej wnioskodawcy bardzo często deklarowali bowiem organizację szkoleń dla kadry projektowej, poświęconych tematyce równościowej. Obecnie dopuszczona jest możliwość organizacji dla zespołu zarządzającego projektem szkoleń o tematyce równościowej, niemniej jednak możliwe jest to wyłączenie, jeśli wyrazi na to zgodę instytucja dokonująca oceny wniosków w ramach konkursu. Realizacja takiego szkolenia powinna być uzasadniona w treści wniosku o dofinansowanie. Można również przygotować szkolenie e-learningowe, obowiązkowe dla wszystkich zatrudnionych, który raz opracowane (co jakiś czas aktualizowane) może być stałym elementem praktyk antydyskryminacyjnych w miejscu pracy. Można też przygotować materiały i zorganizować spotkanie zespołu, by zobaczyć czy wszyscy mają świadomość i rozumieją te kwestie. Warto też interesować się działaniami organizacji równościowych, które w ramach swoich działań wydają

publikacje, organizują spotkania, seminaria konferencje, czy też szkolenia w tym zakresie, niejednokrotnie za darmo.

- **Zapewnienie równego traktowania, przeciwdziałanie mobbingowi, molestowaniu i dyskryminacji.** W Kodeksie pracy poświęcony jest odrębny rozdział kwestii równego traktowania w zatrudnieniu (rozdział IIa). Każdy wnioskodawca, będący pracodawcą, jest zobligowany do przestrzegania tych zapisów w stosunku do osób zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę, w tym m.in. obowiązków dotyczących równego traktowania w miejscu pracy. Pracownicy powinni być traktowani w taki sam sposób w zakresie nawiązania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także, bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, czy też w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dodatkowo, każdy pracodawca zobowiązany jest przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 94), udostępniać pracownikom/ pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu (art. 94¹) oraz przeciwdziałać mobbingowi (art. 94³). Osoby wykonujące pracę w oparciu o umowy cywilno-prawne mogą natomiast dochodzić swych praw w zakresie równego traktowania na podstawie zapisów tzw. ustawy antydyskryminacyjnej.

Mając powyższe na uwadze, warto z jednej strony wprowadzić odpowiednie procedury i regulacje by zapobiegać takim sytuacjom w miejscu pracy, z drugiej zaplanować działania w ramach, których wszyscy pracownicy będą mieć pełną świadomość przysługujących im praw np. w formie krótkiego szkolenia (które jednak trzeba co jakiś czas powtarzać). Ważne jest również monitorowanie jak takie rozwiązania działają w praktyce, czy rzeczywiście takie sytuacje nie mają miejsca, czy pracownicy/e wiedzą jak postępować, czy nie boją się zgłaszać takich przypadków itp. Tak wypracowany w ramach projektu system, może zostać w instytucji na stałe, zwłaszcza, że nie ma wielu takich rozwiązań w miejscach pracy w Polsce.

- **Bieżącego monitoringu równościowego w projekcie,** prowadzonego przez osobę posiadającą ekspercką wiedzę w tym zakresie i mogącą dać odpowiednie wskazówki i informacje – w formie monitoringu cząstkowego/bieżącego, dotyczącego udziału uczestniczek/uczestników projektu, jak też w sprawozdawczości projektowej. Dotyczy to takiego projektu, dla którego we wniosku o dofinansowanie zostały określone wskaźniki z podziałem na płeć, zwłaszcza gdy w projekcie zaplanowano dużą liczbę uczestników i uczestniczek. Uniknie się wtedy sytuacji, w której na bardzo zaawansowanym etapie realizacji projektu okaże się, że osiągnięcie wskaźnika dla jednej z płci jest zagrożone. Zidentyfikowanie tego problemu na wcześniejszym etapie pozwoli na wyeliminowanie ryzyka nieosiągnięcia zaplanowanych rezultatów.
- **Uwzględnienie zasady równości szans kobiet i mężczyzn w badaniach ewaluacyjnych, prowadzonych w ramach projektu.** Jeśli w ramach realizacji projektu zaplanowane jest przeprowadzenie ewaluacji, można dołączyć sposób i skuteczność realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn do przedmiotu badania.

Pytania pomocnicze dla przygotowujących projekt

- ✓ Jakie osoby mają wpływ na podejmowanie decyzji i planowanie działań? Czy zapewniono zróżnicowanie pod kątem płci?
 - ✓ W jaki sposób monitorowana będzie realizacja zasady równości szans kobiet i mężczyzn?
 - ✓ Czy i jakiego rodzaju potrzeby w zakresie godzenia życia zawodowego i prywatnego występują w zespole projektowym ?
 - ✓ Czy istnieje potrzeba pogłębienia wiedzy na temat zastosowania równości szans kobiet i mężczyzn w zakresie obszaru realizacji projektu?
-

3.1.4 Przykłady realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn w projekcie

PRZYKŁAD 1

W przypadku projektu, którego głównym celem jest przygotowanie podstawy programowej w przedmiotach ścisłych i humanistycznych, działania nie będą kierowane bezpośrednio do osób. Niemniej identyfikując bariery równości możemy odnieść się do procentowego rozkładu kobiet i mężczyzn w inżynierii, technologii i matematyce (STEM), zarówno w edukacji, jak i zatrudnieniu w tych branżach. Ponieważ, zarówno w edukacji, jak i zatrudnieniu, kobiety w znacznie mniejszym stopniu są reprezentowane (w edukacji – informatyka ok. 12%, inżynieria ok. 22%; w zatrudnieniu - 29,8%), należy rozważyć czy wpływ na to może mieć program nauczania. Można zapoznać się z raportami organizacji pozarządowych, analizujących podręczniki szkolne i podstawę programową m.in. pod kątem płci⁸. Niezależnie od przedmiotu nauczania (humanistyczne i ścisłe), w ramach zaplanowanych działań warto przeanalizować wszystkie podstawy programowe z perspektywy płci, uwzględniając szeroki wachlarz podzielanych przez kobiety i mężczyzn aspiracji, stylów życia, umiejętności, zainteresowań i zawodów. Należy również zadbać o stosowanie języka z formami męskimi i żeńskimi.

Równie istotne jest kształtowanie i prezentowanie wzorców zarówno kobiecych, jak i męskich, czyli zadbanie o obecność kobiet zasłużonych w różnych sferach życia społecznego (postacie historyczne i współczesne).

Należy również zadbać o zróżnicowany pod względem płci skład zespołu, analizującego treści podstawy programowej pod kątem płci.

Tak więc, zaplanowana zmiana wpłynie na kształtowanie postaw i przyszłych wyborów życiowych.

PRZYKŁAD 2

Celem realizowanego projektu jest modernizacja publicznych służb zatrudnienia i pomocy społecznej, w tym poprawa standardów usług. Grupą docelową są pracownicy i pracownice tych służb, a udział kobiet i mężczyzn w projekcie, co do zasady, będzie taki jak struktura zatrudnienia w tych instytucjach. W ramach analizy sytuacji kobiet i mężczyzn można wziąć pod uwagę czy w grupie tej nie występują bariery równościowe i niemniej istotne będzie spojrzenie na adresatów zmian w służbach zatrudnienia. Można skupić się na działaniach, które realizować będą równościowe cele w obszarze tematycznym projektu. Do szkoleń w zakresie poprawy standardów świadczenia usług można dołączyć szkolenia w zakresie równości szans, w tym równości szans kobiet i mężczyzn, które obejmować będą m.in. kwestie dotyczące identyfikowania i analizy potrzeb kobiet i mężczyzn w zakresie zdobycia i utrzymania zatrudnienia, metody uwzględniania perspektywę płci w usługach publicznych, konsekwencji stereotypowych podziałów na szkolenia i profesje tylko dla kobiet lub tylko dla mężczyzn, kwestie dotyczące zjawiska przemocy oraz świadczenia usług w zakresie aktywizacji zawodowej dla osób jej doświadczającej.

⁸Np. *Wielka nieobecna – o edukacji antydyskryminacyjnej w systemie edukacji formalnej w Polsce (2011)*, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej.

Kolejnym z prowadzonych działań może być opracowanie metodologii gromadzenia danych na temat klientów i klientek tej instytucji tak, by świadczyć usługi w sposób najbardziej adekwatny do potrzeb. Chodzi o zbieranie danych podczas wywiadów, co pozwoli zidentyfikować w sposób dogłębny wszystkie możliwe problemy i bariery w dostępie do zatrudnienia oraz określić potrzeby uwarunkowane płcią.

W ramach organizacji pracy i świadczenia usług można przeprowadzić szkolenia i wypracować wewnątrzzakładowe procedury zapobiegające mobbingowi, molestowaniu i dyskryminacji zarówno w miejscu pracy, jak również w obsłudze klientów/ek. Pracownicy i pracownice, jak również klienci i klientki, powinni mieć z jednej strony świadomość przysługujących im praw, z drugiej mieć zapewnione konkretne procedury umożliwiające zgłaszanie takich przypadków. Warto również zaplanować monitorowanie skuteczności działania wypracowanych regulacji i rozwiązań. Można również opracować e-learningową wersję szkoleń w powyższym zakresie, które będzie musiała odbyć każda nowozatrudniona osoba w urzędzie.

Rekomendacje ogólne dotyczące spełnienia standardu minimum dla osób przygotowujących wnioski o dofinansowanie:

Należy pamiętać, że projekt tworzy całość, w której zidentyfikowane problemy znajdą swoje odzwierciedlenie w planowanych działaniach, a planowane rezultaty określą poziom ich osiągnięcia. W taki sam sposób należy realizować zasadę równości szans kobiet i mężczyzn. Identyfikując istniejące nierówności, czyli gorszą sytuację jednej z płci, należy zaprezentować to, co do zasady, na wszystkich etapach realizacji projektów – w opisie grupy docelowej, w wartościach wskaźników produktu i rezultatu, czy też w planowanych działaniach.

3.2 REALIZACJA ZASADY RÓWNOŚCI SZANS KOBIECI I MĘŻCZYZN W EUROPEJSKIM FUNDUSZU ROZWOJU REGIONALNEGO, FUNDUSZU SPÓJNOŚCI, EUROPEJSKIM FUNDUSZU MORSKIM I RYBACKIM ORAZ EUROPEJSKIM FUNDUSZU ROLNYM NA RZECZ ROZWOJU OBSZARÓW WIEJSKICH

Zasada równości szans kobiet i mężczyzn nie jest realizowana wyłącznie w ramach EFS, ale także w ramach pozostałych funduszy, tj. w Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR), Funduszu Spójności (FS), Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego (EFMR) oraz Europejskiego Funduszu Rolnego na Rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich (EFRROW). Zakres i skala działań o charakterze równościowym zależy od specyfiki poszczególnych programów operacyjnych, zakresu tematycznego konkursów, czy wreszcie profilu działalności wnioskodawców. Powyższe programy operacyjne mają swą specyfikę, dlatego też realizacja zasady równości szans kobiet i mężczyzn nie zawsze jest prosta i jednoznaczna. Zwłaszcza w sytuacji, gdy specyfika ogłaszanych konkursów nie jest powiązana z rynkiem pracy, edukacją czy innymi obszarami, w ramach których relatywnie łatwo można zidentyfikować nierówności uwarunkowane płcią. Nie oznacza to jednak, że projekty o charakterze inwestycyjnym, czy też wspierające podmioty (a nie osoby), nie powinny być wrażliwe na kwestię płci oraz nierówności uwarunkowanych płcią. Standard równościowy jest elementem polityki horyzontalnej, zatem musi być uwzględniany w ramach wydatkowania wszystkich środków unijnych.

UWAGA: Poniższe zapisy pokazują w jaki sposób można weryfikować spełnianie założeń zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach ocenianych wniosków o dofinansowanie. Należy jednak zwrócić uwagę, że w przypadku EFRR, FS, EFMR oraz EFRROW nie ma zastosowania standard minimum i od decyzji poszczególnych instytucji zarządzających programami operacyjnymi zależy, jakie będą stawiane wymagania w kwestii przestrzegania zasady równości szans kobiet i mężczyzn na poziomie projektów. W związku z powyższym niniejsze zapisy nie zawsze będą mieć zastosowanie we wszystkich programach operacyjnych i należy je traktować bardziej jako wskazanie, jak taki modelowy projekt może wyglądać.

3.2.1 Realizacja zasady równości szans kobiet i mężczyzn – informacja dla oceniających projekty

W przypadku programów operacyjnych współfinansowanych z innych środków niż EFS nie ma zasad i wytycznych, które umożliwiają jednoznaczną ocenę, czy i na ile dany wniosek o dofinansowanie jest zgodny z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn. Niemniej jednak, można wskazać ogólne kryteria, które mają charakter uniwersalny i mogą mieć zastosowanie do wszystkich programów operacyjnych.

- We wniosku o dofinansowanie powinna się znaleźć wprost **informacja na temat tego, czy w obszarze oddziaływania istnieją nierówności uwarunkowane płcią**. Jest to bardzo istotne, ponieważ właśnie w odniesieniu do zidentyfikowanych przez wnioskodawcę barier równościowych powinny być zaplanowane konkretne działania równościowe w ramach projektu. Należy też podkreślić, że informacja na temat istniejących nierówności – lub ich braku – nie może się sprowadzać wyłącznie do jednozdaniowego, ogólnego i lakonicznego stwierdzenia. W przypadku wsparcia skierowanego do osób, informacja dotycząca istnienia – lub braku – nierówności uwarunkowanych płcią powinna być potwierdzona odniesieniem do ogólnodostępnych badań i analiz wraz z przytoczeniem kluczowych danych liczbowych. Istnieje tutaj także możliwość odwołania się do badań własnych wnioskodawcy. W tym przypadku jednak, należy dodatkowo wskazać datę badania oraz jego metodologię i próbę badawczą dla potwierdzenia rzetelności i obiektywności zebranych informacji.
- W przypadku zidentyfikowania przez wnioskodawcę barier równościowych, tj. różnic w sytuacji kobiet i mężczyzn w obszarze, w którym ma być realizowany projekt, powinna być **dokonana krótka charakterystyka przyczyn tego stanu rzeczy**. Także w tym przypadku nie powinno to mieć formy lakonicznego stwierdzenia (np. „wynika to z ról pełnionych przez kobiety i mężczyzn”). Uzasadnieniem może być, przedstawiona w krótkiej formie, ale pogłębiona, analiza dokonana przez wnioskodawcę.

Pytania pomocnicze dla oceniających projekt

- ✓ Czy w treści wniosku o dofinansowanie jest jakiekolwiek odniesienie do kwestii równości szans kobiet i mężczyzn?
- ✓ Czy we wniosku o dofinansowanie są przedstawione dane z podziałem na płeć odnoszące się do tematyki projektu?
- ✓ Czy we wniosku o dofinansowanie jest wskazane, że występują nierówności w sytuacji kobiet i mężczyzn? Czy wskazano, w jaki sposób je zidentyfikowano?
- ✓ Czy we wniosku o dofinansowanie jest wskazane, że brak jest nierówności w sytuacji kobiet i mężczyzn? Czy wskazano, w jaki sposób to zidentyfikowano?
- ✓ Czy we wniosku o dofinansowanie wskazano, że występują nierówności w sytuacji kobiet i mężczyzn oraz uzasadniono z czego o wynika?
- ✓ Czy uzasadnienie nie ma charakteru uproszczonego, tj. czy podaje racjonalne i pogłębione przyczyny bieżącej sytuacji?

- Na ile jest to możliwe i zasadne, we wniosku o dofinansowanie, powinny być ujęte **wskaźniki z podziałem na płeć**. Oznacza to, że wnioskodawca już na etapie

przygotowywania wniosku o dofinansowanie powinien mieć jasność w jakim zakresie kobiety i mężczyźni będą objęci wsparciem projektowym. Ważne, aby zakładana liczba uczestników/uczestniczek projektu wynikała z przeprowadzonej wcześniej przez wnioskodawcę analizy oraz miała na celu wyeliminowanie istniejących barier, a nie ich utrzymanie czy wzmacnianie. Warto zatem zwrócić uwagę na to, w jaki sposób wnioskodawca uzasadnia potrzebę objęcia wsparciem projektowym określoną liczbę kobiet i mężczyzn.

Pytania pomocnicze dla oceniających projekt

- ✓ Czy we wniosku o dofinansowanie są ujęte wskaźniki z podziałem na płeć, jeśli działania projektowe adresowane są do osób?
- ✓ Czy ujęte we wniosku o dofinansowanie wskaźniki są adekwatne do zdiagnozowanej wcześniej nierówności uwarunkowanej płcią?
- ✓ Czy planowane rezultaty i produkty odnoszą się w jakikolwiek sposób do wystąpienia ewentualnych nierówności? Czy opisany jest sposób w jaki mogą je niwelować?

- W przypadku zidentyfikowania przez wnioskodawcę nierówności uwarunkowanych płcią, we wniosku o dofinansowanie powinny znaleźć się **działania stanowiące odpowiedź na zidentyfikowany przez wnioskodawcę problem**. Nie chodzi o sztuczne planowanie rozwiązań równościowych, ale zaplanowanie takich, które odpowiadają na realne problemy czy potrzeby zidentyfikowane w projekcie. W sytuacji, kiedy w projekcie nie stwierdzono bezpośrednio istnienia problemów związanych z nierównościami, oceniający powinien zwrócić uwagę czy zaplanowane przez wnioskodawcę działania mogą w jakikolwiek sposób powodować występowanie nierówności ze względu na płeć. Zasadne byłoby także wskazanie przez wnioskodawcę działań, które zapewnią przestrzeganie zasady równości szans na każdym etapie realizacji projektu – np. działania w zakresie rekrutacji (odpowiednie dopasowanie kanałów rekrutacji do potrzeb grupy docelowej), analiza kto i w jaki sposób będzie korzystał z rezultatów projektu, tak, aby ewentualnie dopasować je do potrzeb kobiet i mężczyzn.

Pytania pomocnicze dla oceniających projekt

- ✓ Czy zaproponowane działania nie tworzą dodatkowych barier dla którejś z płci?
- ✓ Czy zaproponowane działania równościowe są poprawnie skonstruowane w odniesieniu do potrzeb kobiet i mężczyzn?
- ✓ Czy zaproponowane działania niwelują/eliminują zidentyfikowane nierówności uwarunkowane płcią?
- ✓ Czy w przypadku stwierdzenia braku nierówności, zaproponowane działania uwzględniają specyficzne potrzeby kobiet i mężczyzn?
- ✓ Czy działania informacyjno-promocyjne mają wymiar równościowy? Czy wskazano konkretnie, w jaki sposób będą one realizowane?

- **Równościowe zarządzanie** to założenia, w oparciu o które projekt, który uzyska dofinansowanie, będzie na bieżąco zarządzany z uwzględnieniem zasady równości szans kobiet i mężczyzn. Co ważne, założenia te mogą być wykorzystane w ramach każdego programu operacyjnego, bez względu na jego specyficzny charakter. Obejmują one przede wszystkim standardy organizowania pracy zespołu projektowego tj. zapewnienie udogodnień na rzecz godzenia życia zawodowego i prywatnego (np. elastyczne godziny czasu pracy, praca na część etatu, możliwość częściowej pracy zdalnej, organizowanie szkoleń dla zespołu projektowego w godzinach nie kolidujących z godzinami pracy żłobka/przedszkola).

Zdarza się, że równościowe zarządzanie projektem pojmowane jest jako rekrutowanie do zespołu projektowego tylko kobiet, które zdecydowanie częściej doświadczają praktyk dyskryminacyjnych na rynku pracy. Pomimo dobrych intencji wnioskodawcy, należy tutaj jednoznacznie podkreślić, że tego typu propozycja rozwiązania może stanowić dyskryminację ze względu na płeć. W tym przypadku dyskryminacja ta dotyczy mężczyzn. Błędą interpretacją założeń równościowych, w ramach bieżącego zarządzania projektem, jest także poprzestanie na deklarowaniu przez wnioskodawcę, że w ramach procesu rekrutacji czy w zakresie warunków zatrudnienia nie będzie mieć miejsca dyskryminacja ze względu na płeć lub na przykład, że wynagrodzenia za taką samą pracę będą takie same dla kobiet i mężczyzn. Przeciwdziałanie dyskryminacji w obszarze zatrudnienia jest obowiązkiem wynikającym z przepisów prawnych, w tym z Kodeksu pracy oraz tzw. ustawy równościowej. Deklaracji, że nie będzie mieć miejsca dyskryminacja w obszarze zatrudnienia czy też płac, nie należy zatem traktować jako propozycji działań równościowych. Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu nie jest dobrą wolą wnioskodawcy, ale obowiązkiem, którego naruszenie wiąże się z konkretnymi konsekwencjami prawnymi. Niemniej jednak, jako rozwiązanie

równościowe potraktować można opracowanie i wdrożenie przez wnioskodawcę procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej w miejscu pracy. Wprowadzenie takiej procedury jest bowiem rozwiązaniem fakultatywnym, nie wynikającym wprost ze wskazanych powyżej aktów prawnych.

Pytania pomocnicze dla oceniających projekt

- ✓ Czy w organizacji pracy zespołu przewidziano działania równościowe (np. ułatwiające godzenie życia zawodowego z prywatnym)?
- ✓ Czy wprowadzono odpowiednie procedury zapobiegające dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy? Czy osoby pracujące w projekcie mają zapewniony dostęp do informacji w tym zakresie?
- ✓ Czy w projekcie przewidziano monitorowanie realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn? W jaki sposób?

Podsumowanie

Oceniając projekt pod kątem spełniania zasady równości szans kobiet i mężczyzn warto przede wszystkim zwrócić uwagę czy zaplanowane działania nie dyskryminują którejś z płci (np. dopasowanie produktów i rezultatów projektu do potrzeb grupy docelowej, która będzie z niego korzystać), czy wnioskodawca nie ograniczył się w projekcie tylko do deklaracji np. „w naszym projekcie nie będziemy nikogo dyskryminować” i zaproponował konkretne działania na rzecz wyrównywania szans kobiet i mężczyzn

3.2.2 Realizacja zasady równości szans kobiet i mężczyzn na –informacje dla przygotowujących projekty

Projekty współfinansowane ze środków EFRR, FS, EFMR oraz EFRROW mają zdecydowanie inny charakter niż te współfinansowane ze środków EFS. Jednak także tutaj, w ramach przygotowywania wniosku o dofinansowanie, zastosowanie może mieć analiza czy w obszarze oddziaływania projektu występują nierówności uwarunkowane płcią oraz w jaki sposób można je zmniejszać poprzez realizację określonych działań projektowych. Ponadto, zasada równości szans kobiet i mężczyzn z powodzeniem może być realizowana w ramach bieżącego zarządzania projektem, bez względu na specyfikę programu operacyjnego czy ogłoszonego konkursu.

Poniższe zapisy pokazują w jaki sposób można w pełni uwzględnić zasadę równości szans kobiet i mężczyzn na wszystkich etapach przygotowywania wniosku o dofinansowanie.

Należy jednak zwrócić uwagę, że w przypadku EFRR, FS, EFMR oraz EFRROW nie ma zastosowania standard minimum i od decyzji poszczególnych instytucji zarządzających programami operacyjnymi zależy jakie będą stawiane wymagania w kwestii przestrzegania zasady równości szans kobiet i mężczyzn na poziomie projektu. W związku z powyższym nie zawsze poniższe zapisy będą mieć zastosowanie do wszystkich programów i należy je traktować jako wytyczne do przygotowywana modelowego projektu.

KROK 1. Analiza problemowa

Analiza problemowa powinna umożliwiać odpowiedź na pytanie, w jaki sposób realizacja projektu – a szczególnie jego rezultaty i produkty – mogą wpływać na codzienne życie kobiet i mężczyzn. Nie należy sugerować się tutaj błędną opinią, że projekty realizowane poza EFS mają neutralny charakter, ponieważ obie płcie w takim samym zakresie będą mogły korzystać z efektów projektu. W wielu przypadkach prowadzone działania mają bowiem odmienny wpływ na położenie kobiet i mężczyzn. Równocześnie, oznacza to, że poprzez ich realizację może mieć miejsce zwiększanie lub zmniejszanie dysproporcji w dostępie do usług czy dóbr publicznych przez przedstawicieli obydwu płci. Dokonując analizy problemowej na potrzeby opracowywanego wniosku o dofinansowanie warto:

- **Dotrzeć do raportów i opracowań** odnoszących się do zakresu tematycznego realizowanego projektu, a które zawierają dane z **podziałem na płeć**. W tym celu skorzystać m.in. można z danych zawartych w Małym Roczniku Statystycznym opracowywanym co roku przez Główny Urząd Statystyczny, bądź też z danych o charakterze regionalnym zbieranych przez ten Urząd. Warto upewnić się, czy z dostępnych raportów i opracowań wynikają różnice w sytuacji kobiet i mężczyzn, w tym na przykład: różnice w zakresie korzystania z określonych usług przez każdą z płci, różnice w statusie materialnym kobiet i mężczyzn, czy wreszcie różnice w podejmowaniu określonych aktywności zawodowych. W przypadku stwierdzenia, że dostępne dane

wskazują na istotne różnice w obszarze płci, warto dokonać pogłębionej analizy z czego to wynika. (Załącznik nr 2. Źródła badań i statystyk)

- W sytuacji, w której dostępne raporty i analizy nie gromadzą danych z podziałem na płeć, warto **zrealizować własne badania**. Nie muszą być to skomplikowane badania ilościowe czy pogłębione badania o charakterze jakościowym. Można zebrać dane w sposób mniej sformalizowany, a które potwierdzać będą istnienie – lub brak – nierówności uwarunkowanych płcią. Badanie własne mogą być zrealizowane poprzez kontakt telefoniczny z instytucjami działającymi w interesującym nas obszarze, zorganizowanie spotkania z ekspertami/ekspertkami, czy wreszcie kontakt z organizacjami równościowymi, które mogą pomóc w poszukiwaniu danych i opracowań tematycznych.

- **Sformułować pozbawione stereotypów wyjaśnienie przyczyn istniejących nierówności.**

To kolejna ważna kwestia do uwzględnienia na etapie przygotowywania wniosku o dofinansowanie. W analizie problemu istotny jest nie tylko stan bieżący, ale także poznanie jego przyczyn. Warto tutaj zwrócić szczególną uwagę na zjawiska czy trendy, które kształtują obecną sytuację.

Przykładowo, niektóre branże są zdominowane przez kobiety lub mężczyzn. Sytuacja ta stanowi odzwierciedlenie ścieżek edukacyjnych kobiet i mężczyzn. Kobiety zdecydowanie częściej podejmują edukację na kierunkach humanistycznych, z kolei mężczyźni – na kierunkach ścisłych i technicznych. Pogłębiona analiza tej sytuacji pokazuje jednak, że owszem, kobiety i mężczyźni pracują zgodnie ze zdobytym wykształceniem, niemniej jednak bardzo często wybory edukacyjne czy zawodowe wynikają ze stereotypowego podejścia, a nie świadomych decyzji.

Przykładowo:

- Konkurs dotyczy wsparcia innowacji na obszarach wiejskich. W takim przypadku należy poszukać badań i analiz odzwierciedlających skalę innowacyjności wdrażanych w ramach działalności prowadzonych przez kobiety i mężczyzn, zwłaszcza na obszarze, gdzie realizowany będzie projekt. Dodatkowo, warto zebrać informacje na temat specyfiki działalności gospodarczej prowadzonej przez kobiety i mężczyzn na obszarach wiejskich. Wynikać z niej będzie jakiej wielkości są gospodarstwa rolne prowadzone przez kobiety i mężczyzn oraz na jaką skalę prowadzą one działalność gospodarczą. Przeprowadzona w ten sposób analiza problemu wskazywać może, że kobiety częściej prowadzą działalność na mniejszą skalę, mniej dochodową, zatem w mniejszym zakresie pozwolić sobie mogą na inwestycję zwiększającą innowacyjność sprzedawanych produktów i usług. Tak zidentyfikowane problemy wskazują zarazem na potrzebę zróżnicowania wsparcia adresowanego do kobiet i mężczyzn, czyli potencjalnych uczestników i uczestniczek projektu.
- We wniosku wskazano, że kobiety rzadziej podejmują aktywność zawodową w danej branży/zawodzie. Jako przyczynę tego stanu można podać ogólnie niższy wskaźnik aktywności zawodowej kobiet, ścieżki edukacyjne kobiet i mężczyzn czy wreszcie niewystarczającą liczbę żłobków i przedszkoli na poziomie gminy/powiatu, a która wpływać może negatywnie na poziom aktywności zawodowej kobiet. Tak

przedstawione uzasadnienie warto poprzeć danymi liczbowymi (np. wskaźnik bezrobocia na obszarze geograficznym, gdzie realizowany będzie projekt, czy liczba istniejących placówek opiekuńczych wraz z liczbą dzieci możliwych do objęcia opieką).

- Wniosek o dofinansowanie dotyczy rozwiązań infrastrukturalnych w obszarze transportu. Z krótkiej analizy dokonanej przez wnioskodawcę wynika, że występują różnice w zakresie w jakim kobiety i mężczyźni korzystają z samochodu jako środka transportu do pracy (kobiety częściej korzystają ze środków transportu publicznego).

Pytania pomocnicze dla przygotowujących projekt

- ✓ Czy istnieją raporty, opracowania, statystyki w danym obszarze tematycznym, które zawierają dane z podziałem na płeć?
- ✓ Czy z zebranych informacji i danych wynika, że kobiety i mężczyźni w różnym stopniu korzystają z usług i dóbr w danym obszarze tematycznym? Jeśli tak, z czego wynikają te różnice?
- ✓ Czy planowany do realizacji projekt może w różny sposób oddziaływać na sytuację kobiet i mężczyzn? Jakie mogą być tego konsekwencje?

KROK 2. Planowanie działań

W ramach planowania działań należy uwzględniać perspektywę płci. Czasami będzie to oznaczać uwzględnienie założeń równościowych w ramach standardowych działań wynikających ze specyfiki konkursu, a czasami zaplanowanie dodatkowych, specyficznych działań odpowiadających na wcześniej zidentyfikowane nierówności:

- **W przypadku stwierdzenia nierówności uwarunkowanej płcią należy zaplanować odpowiednie działania.** Przykładowo, w przypadku stwierdzenia różnic w zakresie przedsiębiorczości kobiet czy w zakresie prowadzenia działalności rolniczej przez kobiety i mężczyzn, należy zastanowić się z czego to wynika. Jeżeli przyczyną jest stereotypowy podział na „męskie” i „kobiece” branże, to warto zastanowić się, w jaki sposób można go zniwelować. Inną przyczyną może być to, że kobiety zazwyczaj dysponują innymi zasobami niż mężczyźni i mają mniej środków na założenie własnej działalności. Być może dobrym rozwiązaniem będzie zaoferowanie im, na preferencyjnych warunkach, dodatkowych pożyczek czy dotacji, umożliwiających rozpoczęcie czy rozwój działalności gospodarczej lub inwestycje zwiększające wydajność gospodarstwa rolnego.

- W przypadku niestwierdzenia nierówności uwarunkowanych płcią należy zastanowić się, czy **kobiety i mężczyźni mogą mieć odmienne potrzeby** w związku ze swoją aktywnością w danym obszarze tematycznym. Przykładowo, firma zatrudnia samych mężczyzn. Na etapie przygotowywania wniosku o dofinansowanie o charakterze inwestycyjnym (modernizacja fabryki oraz jej procesów operacyjnych) warto zastanowić się nad kwestią odrębnych toalet i szatni dla obydwu płci. Być może obecnie kobiety stanowią zdecydowaną mniejszość w firmie, pracując głównie na stanowiskach administracyjnych, ale jednocześnie, nie mają one możliwości podjęcia pracy w tej określonej firmie, ponieważ obecna infrastruktura nie jest do tego przygotowana. W firmie brakuje odrębnych szatni i toalet dla kobiet, które pracowałyby na hali produkcyjno-montażowej. Przeszkoda ta często stanowi uzasadnienie dla faktu zatrudniania samych mężczyzn. Zatem, przy okazji modernizacji i inwestowania w rozwój firmy, warto zarazem zadbać o stworzenie warunków umożliwiających kobietom podjęcie w firmie zatrudnienia na różnych stanowiskach czy w różnych zespołach.
- W przypadku planowanej do realizacji **rekrutacji**, należy we wniosku o dofinansowanie wskazać, w jaki sposób zrealizowana zostanie tutaj zasada równości szans kobiet i mężczyzn. Czasami oznaczać to może odzwierciedlenie w procesie rekrutacji proporcji płci występującej w danym obszarze, czasami z kolei zachęcanie do udziału tej płci, która jest niedoreprezentowana ze względu na występujące bariery. Zasadne może okazać się w tym przypadku przyznawanie dodatkowych punktów za rekrutację do projektu płci niedoreprezentowanej, aby wzmocnić równościowy charakter projektu.
- **Reprezentacja kobiet i mężczyzn w projekcie** to również rozwiązanie o charakterze równościowym. Reprezentacja obydwu płci powinna być zapewniona we wszelkich grupach/zespołach/komisjach eksperckich, merytorycznych czy badawczych. W ramach formułowania zespołów można określić kwoty planowane do osiągnięcia, czyli procentową reprezentację kobiet. Innym rozwiązaniem jest podejmowanie działań zachęcających kobiety do kandydowania do tego typu organów. Może to być realizowane poprzez komunikaty: „szczególnie zachęcamy...”, „poszukujemy kandydatów/kandydatek...”. Nie oznacza to jednak, że płeć ma być kryterium decydującym o przyjęciu do danej grupy/zespołu/komisji. Kluczową kwestią są tutaj zawsze kwalifikacje i kompetencje.
- **Niestereotypowy przekaz** to uniwersalna rekomendacja dla wszystkich projektów współfinansowanych ze środków unijnych. Przekaz informacyjno-promocyjny, dotyczący realizowanych działań, udzielanego wsparcia czy finansowanej inwestycji nie powinien powielać stereotypów płci na poziomie języka czy też grafiki/obrazu. We wniosku o dofinansowanie powinna się zarazem znaleźć informacja o tym, w jaki sposób ten niestereotypowy przekaz będzie realizowany. Zalecane jest zarazem używanie języka wrażliwego na płeć, tj. form męsko- i żeńskoosobowych lub neutralnych (np. „poszukujemy kandydatów/kandydatek” lub „poszukujemy osoby z doświadczeniem w obszarze...”).

Przykładowo:

- Projekt dotyczy sfinansowania budowy centrum kultury. W takim przypadku, zanim dojdzie do zaawansowanych prac projektowych, warto zlecić na początku realizacji projektu badanie potrzeb kobiet i mężczyzn, którzy korzystać będą z usług tej placówki. Można też zlecić przygotowanie pogłębionej analizy wpływu na płeć, planowanej do realizacji inwestycji.
- W przypadku projektów, w których zakładana jest realizacja szkoleń czy innych usług edukacyjnych i doradczych dla osób lub podmiotów, warto zaplanować realizację odrębnych modułów tematycznych szkoleń/doradztwa, odpowiadających na specyficzne potrzeby kobiet lub mężczyzn (np. wspieranie kompetencji liderek i menedżerskich w grupie kobiet, wspieranie kompetencji komunikacyjnych w grupie mężczyzn, doradztwo lub coaching w zakresie godzenia życia zawodowego i prywatnego).
- Działaniem równościowym w projekcie o charakterze infrastrukturalnym może być uwzględnienie w planowanej inwestycji dodatkowych rozwiązań infrastrukturalnych, dzięki którym zaspokojone zostaną określone potrzeby osób danej płci (np. przestrzeń, na której prowadzony może być punkt opieki nad małymi dziećmi dla pracowników/pracownic wnioskodawcy).
- Działaniem wspierającym równość szans kobiet i mężczyzn jest budowanie przekazu informacyjnego i promocyjnego w oparciu o przekazy wolne od stereotypów (język, grafikę, obrazy). Szczególnie istotne jest to w przypadku prowadzenia działań rekrutacyjnych w branży/dziedzinie zdominowanej przez jedną płeć. W takim przypadku warto zadbać o to, aby osoby obydwu płci pojawiały się na materiałach informacyjnych oraz aby stosować język wprost wskazujący, że poszukiwane są osoby obydwu płci (np. „poszukujemy kandydatów/kandydatek”).
- W ramach konkursu ukierunkowanego na wspieranie procesu gromadzenia danych na temat migracji ryb oraz zarządzania tymi danymi, w analizie nie stwierdzono różnic wynikających z płci. Na etapie działań projektowych, którymi objęte będą konkretne osoby, zapewniono jednak realizację standardów równościowych. Zasada równości szans kobiet i mężczyzn może być na przykład realizowana w ramach planowanych w projekcie szkoleń, których celem jest przygotowanie osób z określonej grupy zawodowej do zbierania danych dotyczących migracji ryb i zarządzania tymi informacjami.

Pytania pomocnicze dla przygotowujących projekt

- ✓ Czy zaplanowano działania odpowiadające na zidentyfikowane nierówności uwarunkowane płcią?
- ✓ Czy zaplanowano działania odpowiadające na specyficzne potrzeby kobiet i mężczyzn w danym obszarze tematycznym?
- ✓ W jaki sposób zadbano o równościowy przekaz w działaniach projektowych?

KROK 3. Definiowanie wskaźników i planowanie rezultatów

Co do zasady, nie ma obowiązku wskazywania na poziomie projektów wskaźników w podziale na płeć. Niemniej jednak, tam gdzie jest to możliwe, warto zbierać informacje w trakcie realizacji projektu w odniesieniu do kobiet i mężczyzn - definiowanie wskaźników oraz planowanie rezultatów równie może mieć wymiar równościowy. Jako dobrą praktykę należy tutaj uznać:

- **Planowanie wskaźników z podziałem na płeć.** Oznacza to gromadzenie danych pokazujących ile kobiet i ilu mężczyzn skorzystało ze wsparcia projektowego. Warto zarazem nie zbierać danych ogółem, ale w rozróżnieniu na poszczególne formy wsparcia projektowego. Może bowiem okazać się, że statystycznie, udział obydwu płci w projekcie ogółem był na porównywalnym poziomie, jednak w odniesieniu do poszczególnych form wsparcia był mocno zróżnicowany. Ważne jest pokazanie, z jakich form wsparcia (mniej lub bardziej skutecznych) skorzystały kobiety, a z jakich mężczyźni, jakie przeznaczono środki na wsparcie każdej z płci itp. W ten sposób można uzyskać informacje na temat tego, czy w danym projekcie zapewniono równy dostęp do usług i zasobów.
- W sytuacji, gdy nie jest możliwe albo zasadne określanie wskaźników z podziałem na płeć, należy zastanowić się, w jaki sposób rezultaty i produkty projektu będą **wpływać na sytuację kobiet i mężczyzn**. Tak więc, nie chodzi tu o to, jakie obecnie występują nierówności uwarunkowane płcią, ale w jaki sposób planowane działania oddziaływać będą na sytuację kobiet i mężczyzn. Na przykład, modernizacja procesu produkcji i przeniesienie jej na obrzeża miasta wydaje się nie mieć zasadniczego wpływu na płeć. Pozornie wydaje się, że sytuacja ta w taki sam sposób wpłynie będzie na sytuację kobiet i mężczyzn pracujących w zakładzie przetwórstwa. Przedmiotem dofinansowania jest tutaj sama linia produkcyjna, nie zaś pracownicy/pracownice firmy. Jednak może okazać się, że fakt przeniesienia firmy na obrzeża miasta w odmienny sposób oddziaływać będzie na obydwie płcie. Kobiety z reguły w większym stopniu obciążone są obowiązkami domowymi, zatem odległa lokalizacja firmy utrudniać może im pogodzenie pracy zawodowej z życiem prywatnym (np. odbiorem dzieci ze szkoły czy z przedszkola). Co więcej, praktyka pokazuje, że mężczyźni zdecydowanie częściej posiadają własny środek transportu. Nawet, jeśli w rodzinie jest samochód, to częściej korzystają z niego mężczyźni. Kobiety mogą mieć zatem większy problem z dojazdem do miejsca pracy. One też zwracać będą większą uwagę na kwestie bezpieczeństwa związane z dojazdem (np. odległość przystanku autobusowego od miejsca pracy, oświetlenie przystanku w godzinach wieczornych). Warto w takiej sytuacji zobaczyć, jak wyglądają potrzeby kobiet i mężczyzn w tym zakresie oraz zapewnić im odpowiednie warunki dojazdu dla wszystkich.

Przykładowo:

- Jeśli w ramach analizy problemu stwierdzono, że występują znaczące dysproporcje w podejmowaniu przez kobiety i mężczyzn aktywności w danym obszarze (np. korzystanie z określonych usług publicznych, podejmowanie aktywności zawodowej w danej branży/zawodzie), wówczas w projekcie – o ile przewidziano wskaźniki odzwierciedlające korzystanie z działań projektowych przez uczestników/uczestniczki

projektu – należy zaplanować wskaźniki z podziałem na płeć. Powinny one przynajmniej odzwierciedlać obecnie występujące dysproporcje. Jeśli zatem kobiety, wśród osób prowadzących działalność gospodarczą na obszarach wiejskich, stanowią ok. 40%, na porównywalnym poziomie powinien być założony ich udział w projekcie wspierającym ten rodzaj działalności.

- Właściwe jest również zaplanowanie wsparcia preferującego udział płci niedoreprezentowanej i/lub w gorszej sytuacji ze względu na istniejące bariery równościowe. Bazując na przykładzie podanym wcześniej: zasadne jest założenie udziału kobiet w projekcie na wyższym poziomie (np. 50%, 60%), ponieważ stanowią one grupę, która napotyka na dodatkowe trudności w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej na terenach wiejskich. Zagwarantowanie im większej puli miejsc w projekcie przyspieszać będzie proces zmian na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn. Należy tutaj podkreślić, że preferencyjne traktowanie nie zawsze musi dotyczyć kobiet. Nie oznacza ono także specjalnego traktowania w każdej dziedzinie życia społecznego. Podejście to ma uzasadnienie w przypadku stwierdzenia barier równościowych, czyli obiektywnych przeszkód utrudniających reprezentantom/tkom danej płci korzystanie na takich samych zasadach z praw i możliwości.

Pytania pomocnicze dla przygotowujących projekt

- ✓ Jakie dane na poziomie wskaźników mogą być zbierane z podziałem na płeć?
- ✓ W jaki sposób zakładane wskaźniki są powiązane z przeprowadzoną wcześniej analizą problemu?
- ✓ Czy zakładane rezultaty i produkty odnoszą się do zróżnicowanego wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn?

KROK 4. Zarządzanie projektem

Chcąc zapewnić realizację zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach procesu zarządzania projektem, należy przedstawić propozycję konkretnych działań, jakie zostaną podjęte w projekcie w tym obszarze. Dotyczy to przede wszystkim:

- **Elastycznych form zatrudnienia.** Rozwiązania, które z powodzeniem mogą być wykorzystane w każdym projekcie współfinansowanym ze środków unijnych, a które mają zarazem charakter równościowy. Są to wszelkiego rodzaju usprawnienia w organizacji pracy, umożliwiające godzenie życia zawodowego i prywatnego. Na

rozwiązania te składają się elastyczne formy pracy (np. elastyczne godziny pracy, indywidualne godziny pracy, telepraca, job sharing, praca na część etatu). Równocześnie, warto tutaj podkreślić, że choć rozwiązania te stanowią odpowiedź na barierę, na jaką napotykają kobiety w zakresie łączenia aktywności zawodowej z życiem prywatnym, to w pełni równościowy charakter mają one wtedy, gdy skierowane są do wszystkich osób z zespołu projektowego, także mężczyzn.

- **Wsparcia w zakresie opieki nad dziećmi/osobami zależnymi.** Zatrudnione w projekcie osoby napotykać mogą na trudności związane z łączeniem pracy zawodowej z opieką nad osobami zależnymi, zwłaszcza małymi dziećmi. Istnieje możliwość pozyskania przez pracodawcę dofinansowania – w ramach odrębnego konkursu – na otwarcie placówki opiekuńczej typu żłobek czy przedszkole w miejscu pracy. Niektórzy z pracodawców decydują się z kolei na bezpośrednie dofinansowanie organizowanej opieki, tj. sfinansowanie części kosztów związanych z opieką w placówce, czy też z wynagrodzeniem niani. Dla pracodawcy tego typu rozwiązania wiążą się jednak z określonymi kosztami. Bieżąca sytuacja finansowa wnioskujących może uniemożliwiać oferowanie tego typu wsparcia osobom z zespołu projektowego. W takich sytuacjach jest możliwość sięgnięcia po zdecydowanie mniej kosztowe rozwiązania. Niektóre podmioty decydują się na otwarcie żłobka czy przedszkola, nie partycypując w ogóle w kosztach bieżących placówki. Udostępniają jednak lokal/przestrzeń, w którym ma być zorganizowana opieka przez inny, zewnętrzny podmiot. Na rozwiązaniu tym korzystają wszystkie strony: pracownicy/pracownice mają zorganizowaną opiekę nad małym dzieckiem w pobliżu miejsca pracy, pracodawca ma sprawnie zorganizowany zespół, którego pracy nie zakłóca brak równowagi na linii praca-rodzina, a podmiot zewnętrzny, świadczący usługi opiekuńcze, ma udostępniony lokal na atrakcyjnych warunkach.
- **Organizacji pracy z uwzględnieniem różnych potrzeb pracowników/pracownic.** Wnioskodawca może organizować pracę zespołu zarządzającego proponując zarazem nisko- czy wręcz bezkosztowe rozwiązania propracownicze. Przykładowo, spotkania zespołu projektowego czy szkolenia wewnętrzne powinny być organizowane w takich godzinach, aby umożliwiać zawiezenie dziecka do placówki opiekuńczej oraz odebranie go z niej. Rozwiązanie to nie wiąże się z zobowiązaniami finansowymi a wymaga jedynie wrażliwości na różne potrzeby pracowników/pracownic, wynikające z ich sytuacji życiowej.
- **Używania w ramach bieżącego zarządzania niestereotypowego przekazu.** Wnioskodawca w ramach realizacji projektu powinien używać równościowego języka oraz obrazów/grafik. Mowa tutaj o używaniu żeńskich i męskich końcówek (bądź neutralnych płciowo) oraz przedstawień graficznych. Kolejną kwestią jest niepowielanie w przekazie stereotypów oraz promowanie standardów równościowych.
- **Opracowania i wdrożenia procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej w miejscu pracy.** Przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy nie jest rozwiązaniem, które fakultatywnie wnioskodawca może realizować w ramach zasady równych szans kobiet i mężczyzn. Jest to obowiązek wprost wynikający z Kodeksu pracy i innych aktów prawnych. Jednak z tych regulacji wynika ogólny obowiązek, a nie

to, w jaki sposób ma być on realizowany. W związku z tym opracowanie i wdrożenie w miejscu pracy procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej, można uznać za przykład działania równościowego.

- **Równościowej struktury zespołu merytorycznego.** Niejednokrotnie zespół zarządzający projektem zaangażowany jest w wybór podwykonawców (np. trenerów/trenerek, ekspertów/ekspertek). Realizacja założeń równościowych nie oznacza, że do współpracy mają być zapraszane wyłącznie kobiety. Podejście zgodne z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn oznacza, że do współpracy projektowej będą zapraszane także kobiety. Praktyka pokazuje bowiem, że w obszarze eksperckim są one poważnie niedoreprezentowane.
- **Bieżącego monitoringu, w ramach którego powinno się – na ile jest to możliwe – gromadzić dane z podziałem na płeć.** Gromadzone dane nie powinny mieć charakteru ogólnego, ale wskazywać z jakich konkretnych form wsparcia projektowego korzystają kobiety i mężczyźni.
- **Uwzględniania zasady równości szans kobiet i mężczyzn w badaniach ewaluacyjnych, prowadzonych w ramach projektu.** Jeśli w ramach realizacji zaplanowane jest przeprowadzenie ewaluacji, można dołączyć sposób i skuteczność realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn do przedmiotu badania (czyli np. zbadanie skutków równościowych działań zaplanowanych w projekcie, czy też efektów równościowego zarządzania). W praktyce może to oznaczać uwzględnienie w raporcie ewaluacyjnym kilku kluczowych pytań, na podstawie których można stwierdzić, czy projekt realizuje standardy równościowe, odpowiada na zidentyfikowane nierówności uwarunkowane płcią, czy wreszcie, odpowiada na specyficzne potrzeby kobiet i mężczyzn w obszarze oddziaływania projektu.
- **Przestrzegania zasad równości szans kobiet i mężczyzn w ramach bieżącego zarządzania organizacją.** Realizacja standardów równościowych może mieć miejsce nie tylko w ramach samego zarządzania projektem, ale i zarządzania całą organizacją. Oznacza to, że równość szans kobiet i mężczyzn jest przestrzegana w stosunku do wszystkich zatrudnianych osób i ma miejsce w ramach każdego obszaru zarządzania organizacją: zarządzania strategicznego, budowania kultury organizacyjnej, rekrutacji i selekcji kandydatów/kandydatek, szkoleń i rozwoju pracowników/pracownic, okresowej oceny pracowniczej, czy też wynagrodzeń zatrudnionych osób. W tym celu można skorzystać z bezpłatnego narzędzia umożliwiającego pracodawcy samodzielną ocenę miejsca pracy pod kątem tego, w jakim zakresie przestrzegane są standardy równościowe. Takie przykładowe narzędzie można znaleźć w podręczniku Przewodnik dla firm: Więcej kobiet w zarządzaniu – to się opłaca (www.rownoscwbiznesie.mpips.gov.pl/materialy-do-pobrania.html). Narzędzie to z powodzeniem może być wykorzystane zarówno przez podmioty biznesowe, jak i jednostki publiczne oraz organizacje pozarządowe. Umożliwia ono identyfikowanie obszarów zarządzania organizacją, w których respektowana jest zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, jak i te, w których występują bariery równościowe (np. ograniczone możliwości awansu kobiet na wyższe stanowiska

decyzyjne, różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, brak rozwiązań z zakresu godzenia życia zawodowego i rodzinnego, z których korzystać mogą zatrudnieni mężczyźni).

Pytania pomocnicze dla przygotowujących projekt

- ✓ Jakiego rodzaju dokumenty/procedury/regulacje zapewniają równe traktowanie w miejscu pracy?
 - ✓ Czy i jakiego rodzaju potrzeby w zakresie godzenia życia zawodowego i prywatnego występują w zespole projektowym? Czy zaplanowano działania w tym zakresie?
 - ✓ Jakie osoby mają wpływ na podejmowanie decyzji i planowanie działań? Czy zapewniono zróżnicowanie pod kątem płci w gremiach decyzyjnych?
 - ✓ W jaki sposób monitorowana będzie realizacja zasady równości szans kobiet i mężczyzn?
-

3.2.3 Przykłady realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn w projekcie

PRZYKŁAD 1

Projekt zakłada modernizację trakcji kolejowej wraz z przebudową dworca kolejowego. Projekt ten wstępnie wydaje się być neutralny ze względu na płeć: kobiety i mężczyźni w takim samym zakresie będą mogli korzystać ze zmodernizowanej infrastruktury. Jednak pogłębiona analiza problemu pozwala zebrać dane, które wskazują na występowanie różnic uwarunkowanych płcią. Po pierwsze, dane regionalne z obszaru rynku pracy pokazują, w jakim zakresie kobiety i mężczyźni wyrażają gotowość dojazdu do miejsca pracy oddalonego o więcej niż 50 km (raport dotyczący mobilności na rynku pracy). Dane te potwierdzają, że większą grupą, gotową poświęcić nawet ponad godzinę na dojazd do pracy, są mężczyźni (67%). Równocześnie – choć wnioskodawcy nie udało się zdobyć twardych danych ilościowych na ten temat – z przeprowadzonych własnych badań wynika, że mężczyźni zdecydowanie częściej decydują się na wykorzystanie własnego środka transportu. Kolej nie jest tym środkiem transportu, z którego korzystają oni najczęściej. Grupą, która pokonuje koleją duże dystanse do pracy są kobiety.

W ramach prostego badania ankietowego zapytano osoby, korzystające z transportu kolejowego w dojeżdżaniu do pracy, na co przede wszystkim zwracają uwagę. Dane z ankiety zbierano z podziałem na płeć. Z badania przeprowadzonego na grupie 188 osób wynika, że kobiety zdecydowanie częściej zwracają uwagę na kwestie bezpieczeństwa i wygody. Respondentki biorące udział w badaniu, zwracały uwagę na: dostępność, projekt toalet, budynki i przejścia umożliwiające swobodne poruszanie się z walizką/z bagażami, budynki i przejścia umożliwiające swobodne poruszanie się z wózkiem dziecięcym. Ponadto, kobiety biorące udział w badaniu, zwróciły uwagę na to, że ważne są dla nich dobrze oświetlone miejsca (np. przejścia podziemne, przystanki) oraz odległość przystanków autobusowych i postoju taksówek od budynku dworca. Natomiast mężczyźni, biorący udział w badaniu, częściej zwracali uwagę na konieczność zwiększenia bezpłatnych miejsc parkingowych w pobliżu dworca oraz bezpłatny dostęp do Internetu na terenie dworca. W oparciu o tak zebrane informacje zwrócono uwagę na konieczność uwzględnienia specyficznych potrzeb, wynikających z płci, w projekcie budynku dworca, przejść dworcowych oraz peronów. Część z tych potrzeb była relatywnie łatwa do uwzględnienia na etapie przygotowywania projektu modernizowanego dworca. Zdecydowano się jednak na to, aby do zespołu projektowego dołączyło biuro architektoniczne specjalizujące się w projektowaniu uniwersalnym, także uwzględniającym potrzeby wynikających z płci.

We wniosku o dofinansowanie określono wskaźniki wrażliwe na płeć. Określono liczbę planowanych do wdrożenia rozwiązań, które odpowiadają na konkretne potrzeby wskazywane przez kobiety i mężczyzn. W ramach bieżącego zarządzania projektem zdecydowano się na rozwiązania umożliwiające godzenie życia zawodowego i prywatnego. We wniosku zadeklarowano również gotowość weryfikacji istniejących regulaminów pracy pod kątem zapisów zawartych w Kodeksie pracy oraz wypracowanie procedury antydyskryminacyjnej i antymobbingowej określającej w jaki sposób zapobiegać nierównemu traktowaniu w miejscu pracy. Zdecydowano się także na podjęcia uchwały, w ramach której zapewniono realizację działań wyrównawczych w rekrutacji. W przypadku rekrutacji na wyższe stanowiska osoby kandydujące oceniane będą na podstawie doświadczenia

zawodowego, stażu pracy oraz posiadanych kwalifikacji i kompetencji zawodowych. Jednak w sytuacji porównywalnych kandydatów – kobiety i mężczyźni – preferowane w zatrudnieniu będą osoby tej płci, która jest w firmie wnioskodawcy niedoreprezentowana.

PRZYKŁAD 2

Ogłoszony konkurs ukierunkowany jest na wspieranie przedsiębiorczości w zakresie innowacyjnych technologii. W regulaminie wskazano typy działań, które są kwalifikowalne w ramach konkursu. Są to przede wszystkim szkolenia, doradztwo, mentoring oraz gry symulacyjne wspierające rozwój firm.

Założenie, że realizowany projekt w takim samym zakresie wpływać będzie na sytuację kobiet i mężczyzn, jest zbyt uproszczone. Ogólnodostępne raporty i opracowania potwierdzają, że przedsiębiorczość wśród kobiet i mężczyzn kształtuje się na różnym poziomie; 4 na 10 zakładanych firm to działalności zakładane przez kobiety. W ostatnich latach dostrzega się znaczące zmniejszenie różnic w sposobie prowadzenia działalności gospodarczej przez kobiety i mężczyzn. Okazuje się, że właściciele i właścicielki firm – zwłaszcza małych i średnich – napotykać na podobne bariery i trudności w ramach prowadzonej przez siebie działalności i nie mają one związku z płcią. Równocześnie, z przeprowadzonego ogólnopolskiego badania wynika, że w obszarze przedsiębiorczości występują określone bariery zasadniczo wpływające na poziom i skalę przedsiębiorczości kobiet i mężczyzn. Po pierwsze, kobiety przedsiębiorczynie zdecydowanie częściej zwracają uwagę na istnienie bariery równościowej w postaci trudności w godzeniu ról rodzinnych i zawodowych. Dotyczy to przede wszystkim obciążeń wynikających z opieki nad dziećmi, zwłaszcza małymi. Po drugie, kobiety zdecydowanie rzadziej decydują się na prowadzenie działalności w obszarze zaawansowanych technologii.

Mając na uwadze powyższe informacje, należy tak zaplanować działania projektowe, aby ogólnie wspierały przedsiębiorczość w zakresie nowoczesnych technologii, uwzględniając zarazem specyficzne potrzeby wynikające z płci. Przykładowo, w ramach planowanych do realizacji działań – oprócz oferty szkoleniowej i doradczej w zakresie zarządzania innowacyjnością oraz wdrażania nowoczesnych rozwiązań technologicznych – warto uwzględnić w projekcie rozwiązania skierowane do kobiet, w tym m.in.:

- mentoring prowadzony przez kobiety przedsiębiorczynie, które odniosły sukces w branży IT lub w obszarze nowoczesnych technologii;
- szkolenia umożliwiające wspieranie kompetencji przedsiębiorczych, w tym menedżerskich;
- działania informacyjno-promocyjne wzmacniające pozytywny wizerunek kobiety przedsiębiorczyny w obszarze nowoczesnych technologii;
- dodatkowe punkty na etapie rekrutacji dla kobiet prowadzących działalność w zakresie nowoczesnych technologii.

Ponadto w projekcie warto także zaplanować działania o charakterze równościowym, z których mogą korzystać zarówno kobiety, jak i mężczyźni biorący udział w projekcie:

- coaching z zakresu work-life balance;
- organizacja zajęć projektowych w takich dniach i godzinach, które umożliwiają pogodzenie udziału w projekcie z innymi zobowiązaniami rodzinnymi (np. szkolenia w godzinach od 9.00 do 15.00).

Ważne, aby na poziomie wskaźników ująć działania skierowane do kobiet. Ponadto, ogólne wskaźniki dotyczące uczestników/uczestniczek projektu powinny być gromadzone z uwzględnieniem kryterium płci, także w odniesieniu do poszczególnych form wsparcia. W zakresie bieżącego zarządzania projektem – oprócz rozwiązań umożliwiających godzenie życia zawodowego i rodzinnego oraz niestereotypowego przekazu w ramach działań informacyjno-promocyjnych – można utworzyć radę programową, która zatwierdzać będzie, pod kątem merytorycznym, zakres wsparcia skierowanego do uczestników/uczestniczek projektu. Warto w składzie takiego gremium uwzględnić kobiety, aby miały one możliwość formowania i zatwierdzenia oferty skierowanej do innych kobiet, dzieląc się zarazem swoimi spostrzeżeniami i doświadczeniami w tym zakresie.

3.3 RÓWNOŚCIOWA REALIZACJA PROJEKTU

Przygotowywanie wniosku o dofinansowanie to moment kiedy niewątpliwie powinna być zwrócona szczególna uwaga na kwestię nierówności uwarunkowanych płcią. Jednak poprawne przygotowanie wniosku to dopiero połowa sukcesu, ponieważ na etapie realizacji projektu pojawić się mogą trudności i wyzwania związane z realizacją standardów równościowych. Stąd też warto wskazać, w jaki sposób zasada równości szans kobiet i mężczyzn powinna być realizowana w momencie, kiedy projekt uzyskał dofinansowanie.

Prowadzenie analiz i badań (jeśli dotyczy danego projektu)

- ✓ W przypadku jeśli w ramach projektu przewidziano do realizacji badania należy zadbać o to, aby – na ile jest to możliwe – dane były zbierane z podziałem na płeć. Co więcej, w przypadku gromadzenia danych z uwzględnieniem innych kryteriów (np. wiek, miejsce zamieszkania) także w tym przypadku należy zadbać o to, aby dane te gromadzone były z uwzględnieniem kryterium płci.
- ✓ W momencie opracowywania raportów badawczych, stanowiących podsumowanie przeprowadzonych badań, warto dokonać pogłębionej analizy pod kątem płci. Analiza ta nie powinna się sprowadzać wyłącznie do przedstawienia danych ilościowych. Powinna ona zawierać w swej treści informację, czy w obszarze badawczym zidentyfikowano nierówności uwarunkowane płcią. W przypadku identyfikacji tego zjawiska, w raporcie badawczym powinna być dokonana analiza przyczyn tego zjawiska oraz wynikające z tego konsekwencje.
- ✓ W projekcie zasadna może się okazać realizacja badania dotyczącego konkretnej grupy (np. kobiet z określonym rodzajem niepełnosprawności), zwłaszcza w sytuacji gdy brak jest ogólnodostępnych danych i analiz, które identyfikują sytuację osób z tej grupy, a także wskazują na ich specyficzne potrzeby i oczekiwania.

Rekrutacja

- ✓ W ramach działań informacyjno-promocyjnych oraz rekrutacyjnych należy zadbać o odpowiednie kanały dotarcia do potencjalnych uczestników/uczestniczek projektu. Należy zatem mieć na uwadze, gdzie te osoby są aktywne, tj. jakie strony internetowe odwiedzają, do jakich miejsc przychodzą, jakich stacji radiowych słuchają, ze wsparcia jakich instytucji korzystają itp.
- ✓ Zanim zostaną wydrukowane materiały informacyjno-promocyjne oraz rekrutacyjne, warto przedstawić je kilku osobom spoza projektu. Ważne, aby były to zarazem osoby wpisujące się w profil potencjalnych uczestników/uczestniczek projektu. Okazać się bowiem może, że proponowany termin spotkania jest nieprzemyślny (np. dzień rozpoczęcia roku szkolnego), a używane określenia czy zwroty mające negatywne skojarzenia (np. „zapraszamy osoby zagrożone wykluczeniem społecznym”).

- ✓ W ramach prowadzonej rekrutacji należy się wystrzegać tzw. nowomowy projektowej. Nieuzasadnione jest zatem używanie w przekazach informacyjnych czy promocyjnych żargonu projektowego, które zazwyczaj nie jest zrozumiałe i czytelne dla potencjalnych uczestników/uczestniczek projektu. Określenia typu „beneficjent projektu”, „osoby wykluczone społecznie”, „aktywizacja społeczna i zawodowa” są czytelne zazwyczaj wyłącznie dla osób bezpośrednio zaangażowanych w realizację projektu, a nie dla osób do których są adresowane.
- ✓ W przypadku wystąpienia trudności z rekrutacją warto krytycznie spojrzeć na dotychczas realizowane działania w tym zakresie. Być może problem z pozyskaniem uczestników/uczestniczek projektu wynika z niewłaściwego wyboru kanałów dotarcia. Może się jednak okazać, że nieatrakcyjne są działania adresowane do tych osób. W obydwu przypadkach należy się wówczas zastanowić w jakim zakresie można dokonać modyfikacji działań. Czasami może się to jednak wiązać z koniecznością wnioskowania o wprowadzenie znaczących zmian we wniosku o dofinansowanie.

Realizacja działań

- ✓ Proponowane formy wsparcia powinny wynikać ze zidentyfikowanych potrzeb. Mowa tutaj zarówno o potrzebach samych uczestników/uczestniczek projektu, jak i warunkach jakie wynikają z obowiązującego systemu prawnego, uwarunkowań ekonomicznych i społecznych, potrzeb rynku pracy itp.
- ✓ Proponując formy wsparcia, które są dość nietypowe dla danej płci (np. szkolenia na kierowników dla kobiet, czy przygotowanie mężczyzn do zawodu pielęgniarza) należy mieć na uwadze siłę oddziaływania stereotypów. Warto wówczas w projekcie przewidzieć dodatkowe działania, które zachęcać będą kobiety lub mężczyzn do udziału w projekcie czy korzystania z określonych form wsparcia. Przykładowo, szkolenia przygotowujące do pracy w danym zawodzie mogą być prowadzone przez osobę tej płci, która jest postrzegana jako nietypowa w danej branży/danym zawodzie.
- ✓ Terminy oraz miejsce szkoleń/doradztwa/spotkań informacyjnych/konferencji powinny uwzględniać zobowiązania rodzinne, edukacyjne i inne uczestników/uczestniczek projektu.
- ✓ Warto zastanowić się czy uczestnicy/uczestniczki projektu nie mają zobowiązań rodzinnych, które utrudniać mogą im udział w projekcie. Wówczas należy wśród proponowanych form wsparcia uwzględnić opiekę nad osobami zależnymi (małymi dziećmi, dziećmi z niepełnosprawnością, osobami starszymi). Opieka ta może być świadczona w miejscu szkolenia czy doradztwa, jak i w domu uczestnika/uczestniczki projektu.
- ✓ Proponując uczestnikom/uczestniczkom projektu wsparcie w postaci opieki nad dziećmi, należy mieć na uwadze, że małe dzieci potrzebują adaptacji do nowej sytuacji. Dlatego też wsparcie to powinno się zacząć kilka dni lub nawet tygodni przed zajęciami, aby dziecko oraz osoba do opieki wzajemnie się poznały. W przeciwnym razie realna jest sytuacja, że uczestnicy/uczestniczki projektu w ograniczonym zakresie korzystać będą z tego rozwiązania, obawiając się z dnia na dzień zostawić dziecko pod opieką obcej osoby.
- ✓ Na ile to możliwe i zasadne warto w ramach proponowanych form wsparcia uwzględnić

moduły czy zagadnienia równościowe. Przykładowo, cykl szkoleń adresowanych do kadry menedżerskiej może uwzględniać szkolenie dotyczące godzenia życia zawodowego i rodzinnego, a doradztwo zawodowe – zagadnienia związane z delegowaniem obowiązków rodzinnych na mniej zaangażowanego rodzica.

- ✓ W przypadku zatrudnienia trenerów/trenerek zewnętrznych należy uwrażliwić te osoby na kwestie równościowe. Warto zorganizować dla nich spotkanie organizacyjne, aby wskazać jakiego rodzaju przekazy, przykłady czy obrazy stanowią naruszenie zasady równości szans kobiet i mężczyzn. Dodatkowo, można od trenerów/trenerek wymagać przesyłania programów szkoleniowych czy materiałów szkoleniowych z wyprzedzeniem, aby dokonać weryfikacji czy nie zawierają one treści sprzecznych z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn.

Zarządzanie projektem

- ✓ Warto w ramach bieżącego zarządzania projektem realizować standardy równościowe. W tym celu należy przyrzeć się standardom zarządzania i kulturze organizacyjnej projektodawcy. W tym celu warto skorzystać z audytu zewnętrznego lub bezpłatnego narzędzia do samooceny w tym zakresie, ujętego w publikacji *Przewodnik dla firm. Więcej kobiet w zarządzaniu* (<http://www.rownoscwbiznesie.mpips.gov.pl/component/jdownloads/category/8-przewodnik-mpips.html?Itemid=-1>).
- ✓ Na początku realizacji projektu należy dokładnie przeanalizować zapisy zawarte we wniosku o dofinansowanie, identyfikując niezbędne do osiągnięcia wskaźniki równościowe oraz zaplanowane działania równościowe. Ponadto, w ramach zespołu projektowego należy wypracować listę dodatkowych rekomendacji wpisujących się w zasadę równości szans kobiet i mężczyzn, niezbędnych do uwzględnienia na poszczególnych etapach realizacji projektu.
- ✓ Prowadząc rekrutację osób do zespołu projektowego warto zadbać o to, aby ogłoszenia o pracę nie tylko nie zawierały przekazów dyskryminujących, ale dodatkowo zawierały treści równościowe (np. język uwzględniający żeńskie i męskie końcówki, zapisy potwierdzające że możliwa jest częściowa praca zdalna).
- ✓ Oferując wynagrodzenia osobom z zespołu projektowego należy zwracać uwagę na to, aby osoby, pracujące na tych samych lub porównywalnych stanowiskach, otrzymywały porównywalne wynagrodzenie. Kluczowe powinny być widełki płacowe ustalone przez projektodawcę, a nie stawki indywidualnie negocjowane w ramach rozmów rekrutacyjnych.





CZĘŚĆ CZWARTA

Stosowanie zasady równych szans kobiet i mężczyzn
w odniesieniu do celów tematycznych Umowy Partnerstwa
oraz poszczególnych programów operacyjnych



KWESTIE PRZEKROJOWE możliwe do zastosowania we wszystkich celach tematycznych

- ❖ **Stosowanie klauzul społecznych z uwzględnieniem kwestii równości szans płci.** Ważną kwestią w realizacji działań projektowych są zamówienia publiczne, a przede wszystkim możliwość zastosowania zielonych zamówień publicznych¹¹ i klauzul społecznych¹². W przypadku zielonych zamówień publicznych, chodzi przede wszystkim o uwzględnianie kryteriów środowiskowych, a w przypadku klauzul społecznych o uwzględnianie aspektów społecznych (w tym stabilność zatrudnienia, włączanie grup będących w trudnej sytuacji na rynku pracy). W odniesieniu do równości szans płci można zwracać uwagę na stosowanie równościowych procedur i regulacji przez instytucje składające oferty a regulujące kwestie rekrutacji, rozwoju kariery, wynagrodzeń itd. z perspektywy płci. Upowszechnianie informacji i promowanie zielonych zamówień publicznych oraz klauzul społecznych jako rozwiązań zwiększających z jednej strony konkurencyjność przedsiębiorstw, z drugiej wspomagające działania na rzecz osób/grup będących w trudnej sytuacji na rynku pracy (w tym kobiet, w różnym wieku, zaangażowanych w opiekę, niepełnosprawnych, pochodzących z mniejszości etnicznych).
- ❖ **Gromadzenie danych z podziałem na płeć oraz stosowanie takich narzędzi jak analiza pod kątem płci, analiza wpływu na płeć oraz perspektywy płci.** Pozwalają one zbadać dogłębnie sytuację, problemy i potrzeby każdej z płci, jak również ocenić skuteczność prowadzonych działań.
- ❖ **Zarządzanie uwzględniające równość szans kobiet i mężczyzn,** obejmujące m.in.: tam, gdzie jest to zasadne, udział obu płci we wszelkiego rodzaju gremiach decyzyjnych; rozwiązania ułatwiające godzenie życia zawodowego z prywatnym; procedury i regulacje zapobiegające dyskryminacji, mobbingowi i molestowaniu w miejscu pracy; procedury związane z wynagradzaniem i awansami, by zapobiegać nierównościom. Można skorzystać z narzędzia analizy zarządzania różnorodnością Diveristy Index¹³ pozwalające na ocenę i diagnozę rozwiązań w tym zakresie, stosowanych przez pracodawcę. Narzędzie to nie ogranicza się tylko do płci, ale obejmuje równościowe zarządzanie uwzględniające wszystkie przesłanki (wiek, niepełnosprawność, pochodzenie itd.)
- ❖ **Stosowanie równościowego języka,** czyli odejście od sformułowań nacechowanych stereotypowym podejściem. Stosowanie żeńskich form oraz wymienianie wszystkich grup społecznych w ważnych dokumentach publicznych jest podkreśleniem obecności w społeczeństwie tych osób i grup.

¹¹Komunikat Komisji COM (2008) 400 – „Zamówienia publiczne na rzecz poprawy stanu środowiska”; „Guidelines for Member States to set up Action Plans on Green Public Procurement”.

¹²Nowelizacja Prawa zamówień publicznych w 2014 roku wprowadziła nowe rozwiązania, które umożliwiają wprowadzenie kryteriów mających znaczenie społeczne - (<http://dziennikustaw.gov.pl/DU/2014/1232>).

¹³<http://www.diversityindex.pl/>

CEL TEMATYCZNY 1.

Wzmacnianie badań naukowych, rozwoju technologicznego i innowacji

REALIZOWANY W PROGRAMACH:

Program Operacyjny Inteligentny Rozwój, Regionalne Programy Operacyjne, Program Rozwoju Obszarów Wiejskich

PRIORYTETY INWESTYCYJNE¹⁴:

- Udoskonalanie infrastruktury badań i innowacji i zwiększanie zdolności do osiągnięcia doskonałości w zakresie badań i innowacji oraz wspieranie ośrodków kompetencji, w szczególności tych, które leżą w interesie Europy.
- Promowanie inwestycji przedsiębiorstw w badania i innowacje, rozwijanie powiązań i synergii między przedsiębiorstwami, ośrodkami badawczo-rozwojowymi i sektorem szkolnictwa wyższego, w szczególności promowanie inwestycji w zakresie rozwoju produktów i usług, transferu technologii, innowacji społecznych, ekoinnowacji, zastosowań w dziedzinie usług publicznych, pobudzania popytu, tworzenia sieci, klastrów i otwartych innowacji poprzez inteligentną specjalizację oraz wspieranie badań technologicznych i stosowanych, linii pilotażowych, działań w zakresie wczesnej walidacji produktów, zaawansowanych zdolności produkcyjnych i pierwszej produkcji, w szczególności w dziedzinie kluczowych technologii wspomagających, oraz rozpowszechnianie technologii o ogólnym przeznaczeniu.

ZIDENTYFIKOWANE OBSZARY PROBLEMOWE Z PERSPEKTYWY PŁCI:

- ❖ **Dysproporcje w udziale kobiet i mężczyzn w nauce, inżynierii, technologii i matematyce (STEM)¹⁵.** W przypadku nauki, dysproporcje nie pojawiają się na wczesnych etapach edukacji. Badania PISA¹⁶ prowadzone w latach 2009 i 2012 w trzech obszarach: czytanie i interpretacja, rozumowanie w naukach przyrodniczych oraz matematyka, pokazują, że wyniki osiągnięte przez dziewczęta i chłopców są na jednakowym poziomie (choć w czytaniu i interpretacji nawet wyższe noty osiągały dziewczęta). Na późniejszych etapach edukacji (w 2013 r.¹⁷) kobiety stanowiły 65,5% ogółu studiujących, a na studiach II stopnia 68,3%. Najmniejszy odsetek odnotowano na kierunkach informatycznych (12,3%) i inżynierii technicznych (22,9%). Jednak ogólnie na kierunkach matematycznych, biologicznych, fizycznych i informatycznych kobiety stanowiły 46,1%. Kobiety też kontynuują edukację po ukończeniu szkół wyższych częściej niż mężczyźni, na studiach podyplomowych (70%), czy też podejmując studia doktoranckie (53,8%). Udział kobiet ze stopniem naukowym doktora w Polsce jest wyższy

¹⁴Nazwy Priorytetów Inwestycyjnych pochodzą z dokumentu Umowa Partnerstwa, grudzień 2015 r.

¹⁵STEM - science, technology, engineering, mathematics.

¹⁶Program międzynarodowej oceny 15-letnich uczniów.

¹⁷Dane ze strony stat.gov.pl

niż w wielu państwach UE i w 2009 r. wynosił 43,8%. Jednakże w naukach inżynieryjnych i technicznych dominują mężczyźni (70,1%).

W dalszych etapach rozwoju kariery naukowej proporcje zmieniają się na korzyść mężczyzn. Wśród doktorów habilitowanych w 2013 r. kobiety stanowiły 40,5%, ale nauki inżynieryjne i techniczne były domeną mężczyzn – 80%. Tytuł naukowy profesora otrzymało natomiast zaledwie 29,6% kobiet. Największe dysproporcje między kobietami i mężczyznami z tytułem profesora występują w grupie nauk inżynieryjnych i technicznych (89,1% mężczyzn), grupy nauk przyrodniczych (76,2% mężczyzn) oraz grupy nauk społecznych (71,3%).

- ❖ **Dysproporcje w zatrudnieniu i stanowiskach decyzyjnych w działalności badawczo-rozwojowej.** W 2013 r. zatrudnienie kobiet w działalności badawczo-rozwojowej (B+R) w Polsce wynosiło 39,8%. Dodatkowo, im wyższy jest szczebel w hierarchii zawodowej w działalności B+R, tym mniej jest zatrudnionych kobiet. W 2013 r. wśród profesorów kobiety stanowiły 21%, zaś dużymi uczelniami kierowało 13% kobiet. Wśród członków Polskiej Akademii Nauk w 2011 r. udział kobiet wynosił 3,8%, a w składzie 13-osobowej Rady Dyrektorów Jednostek Naukowych na kadencję 2015–2018 zasiada tylko 1 kobieta. W dokumencie Strategia Rozwoju Nauki w Polsce do 2015 podkreślono nierówności oraz potrzebę wspierania kariery naukowej kobiet i zwiększenie zatrudnienia w sektorze badawczo-rozwojowym.
- ❖ **Dysproporcje w udziale kobiet i mężczyzn w biznesie i przedsiębiorczości.** Udział kobiet w biznesie na stanowiskach kierowniczych jest niewielki. Z Diagnozy Społecznej 2011 wynika, iż 38% stanowisk wyższej kadry kierowniczej oraz 32% średniej kadry kierowniczej zajmowanych jest przez kobiety.
- ❖ **Niestosowanie perspektywy płci w działaniach w ramach poszczególnych inteligentnych specjalizacji.** Tworzenie produktów i usług z perspektywy tylko jednej płci, nie odpowiada w pełni na potrzeby kobiet i mężczyzn. Przykładem może tu być ochrona zdrowia. Niektóre choroby w mniejszym lub większym stopniu dotyczą jedną z płci, istotne więc jest, w jaki sposób rozdzielane są fundusze na diagnostykę, leczenie, badania i profilaktykę poszczególnych chorób. Chodzi o zrównoważony rozdział zasobów przeznaczony na zwalczanie chorób, które dotyczą każdą z płci. Także w diagnostyce poszczególnych chorób płeć odgrywa znaczącą rolę, ponieważ obraz kliniczny niektórych chorób jest inny dla kobiet i dla mężczyzn.

MOŻLIWE DZIAŁANIA:

- ❖ **Udział kobiet w zespołach naukowych** prowadzących badania przemysłowe i prace rozwojowe. Takie założenie można przyjąć w realizacji wszystkich projektów finansowanych z UE. Z jednej strony pozwoli to na wykorzystanie potencjału intelektualnego kobiet, z drugiej uwzględnienie perspektywy płci, tu konkretnie perspektywy kobiet, zarówno w kreowaniu modelu innowacyjności, jak również w doborze konkretnych obszarów problemowych,



proponowanych rozwiązań i sposobów wdrażania innowacji z uwzględnieniem potrzeb obu płci (przede wszystkim potrzeb strategicznych). Należy również zadbać o zagwarantowanie udziału kobiet w gremiach decyzyjnych dotyczących spraw naukowych, w tym badawczo-rozwojowych, co pozwoli na uwzględnienie perspektywy płci w tym obszarze. Przykładem może być Polska Komisja Akredytacyjna (PKA), w której kobiety mają ustawowo zapewniony co najmniej 30% udział w jej składzie.

- ❖ **Udział kobiet w partnerstwach zrzeszających rolników** (w tym producentów rolnych i spółdzielnie rolnicze) oraz przedsiębiorców i środowiska naukowe na rzecz innowacji, czyli utrwalania powiązań pomiędzy sektorem rolno-spożywczym z badaniami naukowymi.
- ❖ **Uwzględnianie perspektywy płci w konkretnych projektach** w ramach poszczególnych inteligentnych specjalizacji, realizowanych w zakresie badań i innowacji, w odniesieniu do konkretnych inteligentnych specjalizacji. Przy tworzeniu nowych produktów, technologii czy metod niejednokrotnie perspektywa płci może mieć istotne znaczenie dla skuteczności wypracowanych rezultatów (np. w diagnostyce, wzornictwie, multimediami, komunikacji).
- ❖ **Zrównoważenie udziału obu płci w zarządach przedsiębiorstw, wyższych i decyzyjnych stanowisk.** Niektóre z państw europejskich zdecydowały się na wprowadzenie parytetów/kwot płci w sferze gospodarki. Niektóre firmy za granicą wprowadziły to jako obowiązujący przepis. Jednak nawet jeśli nie można wprowadzić tego jako rozwiązanie systemowe rynku pracy, można wprowadzić taki wymóg (np. w doborze firmy) w realizacji projektu.
- ❖ **Prowadzenie działalności badawczej z uwzględnieniem równości szans kobiet i mężczyzn** powinno uwzględniać następujące aspekty:
 - ✓ na etapie planowania badania: jeśli dotyczy osób, czy pod uwagę brane są kwestie różnej sytuacji, potrzeb, specyfiki, czy też wpływu na kobiety i mężczyzn? czy w przypadku kiedy badanie nie dotyczy osób, czy istnieje możliwość rozróżnienia wpływu podjętych działań na każdą z płci? czy przeanalizowano dostępność danych z podziałem na płeć w danym obszarze tematycznym oraz innych źródeł analizujących sytuację kobiet i mężczyzn w danym obszarze tematycznym? (analiza wpływu na płeć, analiza pod kątem płci, perspektywa płci);
 - ✓ na etapie formułowania przedmiotu badania: czy na etapie doboru metodologii wzięto pod uwagę monitorowanie sytuacji kobiet i mężczyzn, jak też wpływu na płeć na wszystkich etapach prowadzonego badania? czy sformułowane cele i działania w sposób klarowny określają sposób analizowania sytuacji kobiet i mężczyzn w danym obszarze tematycznym?;
 - ✓ na etapie realizacji badania: czy gromadzone dane uwzględniają podział na płeć (również przy zastosowaniu innych zmiennych badawczych)? czy udział reprezentantów i reprezentantek każdej z płci został zaplanowany w grupach objętych badaniem?;
 - ✓ na etapie upowszechniania wyników: czy formułując wnioski z badania zdefiniowano je z uwzględnieniem podziału na płeć, określono potrzeby i oddziaływanie na każdą z płci?

czy w ramach upowszechniania określono adresatów tak, by dotrzeć do tych, którzy mogą mieć realny wpływ na sytuację kobiet i mężczyzn?

❖ **W realizacji projektów wpisujących się w konkretne obszary inteligentnych specjalizacji** należałoby zwrócić uwagę na możliwość uwzględniania różnic płciowych w tworzeniu nowych produktów, technologii czy metod. Przykładowo:

- ✓ w przypadku diagnostyki i terapii chorób cywilizacyjnych oraz w medycynie spersonalizowanej warto wziąć pod uwagę, że sytuacja każdej z płci wygląda odmiennie w obszarze zdrowia. Specyfika zdrowia kobiet nie jest w dostatecznym stopniu obecna w badaniach klinicznych i epidemiologicznych, w praktyce medycznej i programach profilaktycznych. Obraz kliniczny niektórych zaburzeń (np. depresji, czy uzależnień od substancji psychoaktywnych) jest odmienny u kobiet i u mężczyzn. Z kolei pomimo znaczącego postępu w diagnostyce i leczeniu choroby niedokrwiennej serca, jest ona nadal główną przyczyną śmiertelności u kobiet. Głównie ze względu na słabą znajomość specyfiki chorób układu krążenia u kobiet oraz czynników ryzyka¹⁸;
- ✓ w zakresie wzornictwa lub nowych technologii, przy wprowadzaniu na rynek nowych produktów, należałoby ocenić czy nie ma różnic w użytkowaniu tych produktów przez kobiety i mężczyzn, różnic w potrzebach i upodobaniach; wymagałoby to zastosowania również kryterium wieku i wykształcenia (np. produkty multimedialne, ale też przedmioty użytkowe jak samochody); w obszarze produktów multimedialnych jak (np. gry, prezentacje, kursy e-learningu, inne multimedia) można przeprowadzić ich analizę pod kątem płci; np. wizerunek wszystkich tworzonych postaci, wolny od stereotypizacji sposób ich przedstawiania, podział ról, charakterystyka itp.

DOBRE PRAKTYKI:

❖ **Europejski Instytut ds. Równości (EIGE¹⁹)**

Od grudnia 2015 r. realizuje projekt dotyczący równości szans kobiet i mężczyzn w obszarze badań i innowacji. W ramach projektu wypracowane zostaną metody wdrażania zasady równości szans kobiet i mężczyzn w instytucjach naukowych, począwszy od zmian instytucjonalnych (proces rekrutacji, procedury zapobiegające mobbingowi i molestowaniu, kwestie związane z godzeniem życia rodzinnego, itp.), po włączanie zasady równości w obszarze badań i innowacji. Powstanie narzędzie on-line, wypracowane wraz z Dyrektoriatem Generalnym ds. Badań Naukowych i Innowacji, które będzie zawierało praktyczne wskazówki i przykłady dobrych praktyk w tym obszarze. Projekt jest realizowany do września 2016 r.

❖ **L'Oréal Polska dla Kobiet i Nauki.**

Firma L'Oréal Polska od 15 lat organizuje konkurs „L'Oréal Polska dla Kobiet i Nauki”.

W ramach konkursu przyznawane są stypendia dla badaczek kończących prace nad swoją

¹⁸ „Polki 2013. Zdrowie i jego zagrożenia”, (2013); „Women and health: today's evidence tomorrow's agenda”, WHO report (2009); M. Frąckowiak-Sochańska, „Zdrowie psychiczne kobiet i mężczyzn. Płeć społeczno-kulturowa a kategorie zdrowia psychicznego i chorób psychicznych”, (2011).

¹⁹<http://eige.europa.eu/>

rozprawą doktorską lub habilitacyjną. Do konkursu przystąpić mogą doktorantki, które nie ukończyły 35. roku życia i habilitantki w wieku do 45 lat, które realizują projekty badawcze w dziedzinie m. in. medycyny, biotechnologii czy biologii. Partnerem konkursu jest Polski Komitet ds. UNESCO, a 2014 roku Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Do tej pory stypendium przyznano 70 badaczkom.

❖ **Zagwarantowanie prawne udziału kobiet w gremiach decyzyjnych.**

We **Włoszech** przyjęto ustawę, zgodnie z którą do 2015 r. w spółkach państwowych i notowanych na giełdzie jedną trzecią stanowisk w zarządach i radach nadzorczych muszą objąć kobiety. Francja, która wprowadziła przepisy w sprawie kwot w 2011 r., jest teraz pierwszym krajem UE, gdzie we wszystkich największych spółkach giełdowych zasiada w zarządzie więcej niż jedna kobieta. Kobiety zajmują obecnie jedną czwartą stanowisk w zarządach spółek notowanych na CAC 40 we Francji. Oznacza to wzrost o 2,8 punktu procentowego w ciągu zaledwie 10 miesięcy (styczeń-październik 2012 r.). Wyznaczone przez Francję kwoty zakładają, że do 2017 r. kobiety stanowić będą 40% członków zarządu pełniących funkcje wykonawcze i niepełniących takich funkcji w dużych spółkach giełdowych oraz nienotowanych na giełdzie (tj. zatrudniających co najmniej 500 osób i osiągających dochody przekraczające 50 mln euro).

❖ **Volvo „Your Concept Car” (YCC).**

Volvo „Your Concept Car” (YCC) to samochód zaprojektowany w 2004 roku przez kobiety dla kobiet, przeznaczony dla najbardziej wymagającej grupy odbiorczyń samochodów. Wszystkie decyzje dotyczące projektu samochodu podejmował kobiecy zespół. Znana samochodowa firma podjęła się takiego zadania, ponieważ z ich badań wynikało, że kobiety stanowią coraz ważniejszą grupę klientów dla Volvo Cars (w Stanach Zjednoczonych 54% wszystkich nabywców Volvo stanowią kobiety, a odsetek kobiet klientów w Europie stale rośnie). Zespół pracujący nad nowym modelem samochodu składał się z sześciu kobiet z dużym doświadczeniem w wielu dziedzinach związanych z motoryzacją. Również trzy osoby pracujące nad wizerunkiem samochodu były kobietami. W modelu YCC zastosowano rozwiązania, kierując się przede wszystkim oczekiwaniami i potrzebami kobiet oraz ich bezpieczeństwem. Zastosowano lepsze możliwości składowania drobnego bagażu i przedmiotów osobistych. Automatycznie otwierane drzwi typu gull-wing, (tj. otwierane do góry) ułatwiają wsiadanie z zakupami w rękach. Tyłne fotele są zazwyczaj złożone (jak siedzenia kinowe), dając więcej przestrzeni do łatwego umieszczenia bagażu, wewnątrz wyposażone w wiele podręcznych schowków na drobne przedmioty. Kolejna nowość, to łatwe wsiadanie i wysiadanie (w czasie otwierania drzwi próg automatycznie obraca się w dół, ułatwiając wsiadanie i chroniąc przed pobrudzeniem ubrania). Aby w YCC uzupełnić płyn do spryskiwaczy, nie trzeba otwierać maski samochodu – wlew zamontowano z boku. Zapewniono także lepszą widoczność. Przód samochodu jest obniżony, a użycie podnoszonych drzwi usunęło boczny słupek. Stworzono samochód, który spełnia „normalne” wymagania (zwykle formułowane przez mężczyzn) oraz specjalne wymagania kobiet.



CEL TEMATYCZNY 2.

Zwiększenie dostępności, stopnia wykorzystania i jakości technologii informacyjno-komunikacyjnych (TIK)

REALIZOWANY W PROGRAMACH:

Program Operacyjny Polska Cyfrowa, Regionalne Programy Operacyjne

PRIORYTETY INWESTYCYJNE:

- Poszerzanie zakresu dostępności łączy szerokopasmowych oraz wprowadzanie szybkich sieci internetowych oraz wspieranie wprowadzania nowych technologii i sieci dla gospodarki cyfrowej.
- Wzmocnienie zastosowań TIK w usługach publicznych (w tym e-administracji e-uczenia, e-włączenia społecznego, e-kultury oraz e-zdrowia).

ZIDENTYFIKOWANE OBSZARY PROBLEMOWE Z PERSPEKTYWY PŁCI:

- ❖ Kompetencje cyfrowe są niezbędne we wszystkich sferach życia społecznego (informacji, edukacji, komunikacji, rynku pracy), ich brak jest przyczyną zjawiska **wykluczenia cyfrowego**, stanowiącego jeden z wymiarów wykluczenia społecznego. Co więcej, z racji ciągłego rozwoju technologii informacyjno-komunikacyjnych, mamy do czynienia ze zjawiskiem wtórnego wykluczenia cyfrowego. Oznacza to, że proces edukacyjny w zakresie nabywania kompetencji cyfrowych jest procesem uczenia się przez całe życie. Różnice w korzystaniu z TIK przez kobiety i mężczyzn nie są duże (62% mężczyźni, 58,1% kobiety w 2011 r.), jednak w przypadku innych zmiennych badawczych (wiek, niepełnosprawność, miejsce zamieszkania i innych) brak jest danych z podziałem na płeć. **Oznacza to, że kwestia równości szans płci nie jest monitorowana** w grupach, które i tak narażone mogą być na marginalizację.
- ❖ **Bezpieczeństwo w sieci – cyberprzestępczość²⁰**. Jednym z obszarów w nauczaniu kompetencji cyfrowych jest kwestia bezpieczeństwa w sieci. Dotyczy to zwłaszcza osób, które dopiero nabywają takie kompetencje i są narażone na zetknięcie z różnymi formami cyberprzestępczości. Chodzi m.in. o przeciwdziałanie agresji z użyciem mediów elektronicznych, czyli **cyberprzemocy** (jak np. mowa nienawiści, stalking i inne). Podobnie jak w innych formach przemocy także w przypadku cyberprzemocy w większym stopniu mogą być na nią narażone dziewczęta i kobiety. Chodzi tu przede wszystkim o niebezpieczeństwo związane z zawieraniem znajomości w sieci, ale też zamieszczanie zdjęć i informacji na swój temat w sferze publicznej itd. Jest to jedna z form dyskryminacji ze względu na płeć i jej przeciwdziałanie jest niezbędne w działalności związanej z wyrównywaniem szans kobiet i mężczyzn. Chodzi przede wszystkim o włączenie tej kwestii do programów edukacyjnych, jak również wysokość środków finansowych przeznaczonych na zwalczanie cyberprzemocy.

²⁰Ramowy katalog kompetencji cyfrowych

❖ **Bezpieczeństwo w sieci – uzależnienie od komputera i Internetu (siecioholizm)**²¹. Kolejną kwestią w zakresie kompetencji cyfrowych i bezpieczeństwa w sieci (higiena korzystania z mediów) są uzależnienia. Chodzi o nabycie umiejętności pozwalających na bezpieczne korzystanie z komputera i sieci, bez narażania na poważne konsekwencje psychologiczne spowodowane nadmiernym lub nieracjonalnym korzystaniem z różnego rodzaju technologii. Dane dotyczące uzależnień od komputera i Internetu zbierane są głównie z uwzględnieniem wieku, jednak praktycznie nie ma danych z podziałem na płeć. Jest to ważne, ponieważ zjawisko uzależnienia inaczej przedstawia się u kobiet i inaczej u mężczyzn (w zbadanych dotąd obszarach, takich jak alkoholizm czy narkotyki). Z badań zagranicznych natomiast wynika, że dziewczęta z problemami emocjonalnymi w dużo większym stopniu narażone są na siecioholizm, niż chłopcy mający te same problemy²². Z drugiej strony problem też w znacznym stopniu dotyka młodych mężczyzn. Brak danych z podziałem na płeć (i wiek) nie pozwala dogłębnie przeanalizować zjawiska siecioholizmu i zaplanować odpowiednio działań profilaktycznych i terapeutycznych.

MOŻLIWE DZIAŁANIA:

- ❖ **Monitorowanie dostępności technologii informacyjno-komunikacyjnych (TIK)**, aby zapewnić równowagę płci w dostępie do TIK, jak również zapobiegać wykluczeniu jakiegokolwiek z grup narażonych na marginalizację. Analizując bariery w korzystaniu z TIK, czyli dostęp do technologii, do edukacji (w tym aktualizowanie kompetencji) oraz umiejętności komunikacyjne należy brać pod uwagę różne przesłanki, takie jak wiek, miejsce zamieszkania, status społeczno-ekonomiczny, niepełnosprawność, ale też za każdym razem z podziałem na płeć. Pozwoli to uniknąć sytuacji, w której – przykładowo – wsparcie kierowane jest w większym stopniu do jednej z płci, umacniając lub pogłębiając nierówności.
- ❖ **Zapewnienie kobietom i mężczyznom równych szans w zdobywaniu i podnoszeniu kompetencji cyfrowych** (w tym stymulowaniu udziału przedstawicieli i przedstawicielek obu płci w działaniach edukacyjnych i informacyjnych oraz monitorowanie udziału kobiet i mężczyzn).
- ❖ **Monitorowanie wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych na rynku pracy** z podziałem na płeć w kontekście zwiększenia szans na rynku pracy (np. wykorzystanie TIK w sektorze mikro i małych przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety i mężczyzn).
- ❖ **Wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych w elastycznym zatrudnieniu.** Możliwe jest także wykorzystanie TIK w pracy na odległość, co może być korzystne dla osób zaangażowanych w opiekę nad osobami zależnymi (co w większym stopniu dotyczy kobiet).

²¹*Ibidem*

²²Yeong-Mi Ha, Won Ju Hwang, *Gender Differences in Internet Addiction Associated with Psychological Health Indicators Among Adolescents Using a National Web-based Survey*, (2014)

- ❖ **Analiza wpływu na płeć pod kątem wprowadzanych e-usług**, tj. czy uwzględniają potrzeby kobiet i mężczyzn oraz czy wzięto pod uwagę specyficzne potrzeby odbiorców/odbiorczyń. Z drugiej strony należy też zwrócić uwagę na podnoszenie/nabywanie kompetencji cyfrowych pracowników/pracownic instytucji przechodzących na system świadczenia usług elektronicznych, czyli na to, jaki wpływ może mieć to na wykonywanie przez nich obowiązków, czy posiadają właściwe kompetencje oraz czy zapewniona została możliwość podniesienia kompetencji w tym zakresie, zarówno w odniesieniu do kobiet jak i do mężczyzn.
- ❖ **Działania edukacyjne dotyczące zasad bezpieczeństwa w sieci**, w tym przeciwdziałanie cyberprzemocy, jak również uzależnieniom od komputera i Internetu oraz prowadzenie działań zapobiegających/minimalizujących to zjawisko. Z jednej strony wymaga to włączenia kwestii bezpieczeństwa do działań edukacyjnych, z drugiej przeznaczenia konkretnych środków finansowych i zaangażowania odpowiednich służb na przeciwdziałanie cyberprzestępczości. Przede wszystkim należy gromadzić dane z podziałem na płeć, by dogłębnie przeanalizować zjawisko uzależnienia (siecioholizmu), tzn. która z płci doświadcza tego w większym stopniu (też ważny jest tu wiek) i do kogo w większym stopniu skierować działania edukacyjne i uświadamiające w tym zakresie – np. czy do dziewcząt/kobiet, czy do chłopców/mężczyzn. To zjawisko jest ściśle powiązane z kwestią cyberprzemocy, które w większym stopniu doświadczają dziewczęta (37%), choć dotyczy to również chłopców (25%)²³. Wg ogólnosięwiatowych badań 72,5% ofiar „cybermolestowania seksualnego” to kobiety (dane z lat 2000-2008 zebrane przez Working to Halt Online Abuse²⁴). 44% ofiar miało od 18 do 40 lat. 49% ofiar nie było w relacji z prześladowcami. Dlatego też należy położyć nacisk z jednej strony na uświadamianie zagrożenia, z drugiej na uświadamianie jakie działania/zachowania są przemocą i jakie grożą za to sankcje, jak również jakie konsekwencje może to mieć dla osób, które tego doświadczają.
- ❖ **Monitorowanie kwestii bezpieczeństwa w sieci z podziałem na płeć**. Chodzi tutaj zarówno o przypadki cyberprzestępstw (zwłaszcza cyberprzemocy), jak również występowania przypadków uzależnień od komputera i Internetu. W Polsce dostępne są materiały i opracowania, dotyczące bezpieczeństwa w sieci i zjawiska cyberprzemocy, w tym poradniki dla nauczycieli/nauczycielek. Brakuje w nich jednak zwrócenia baczniejszej uwagi na te formy przemocy, które związane są z płcią, w tym te, które w szczególny sposób dotyczą dziewcząt.

DOBRE PRAKTYKI:

- ❖ W Korei Południowej od 2000 r. Korean Network Information Center (KRNIC) prowadzi kwartalne badania dotyczące używania Internetu, z podziałem na płeć i na wiek. **Analizie poddawane jest zjawisko wykluczenia cyfrowego z uwzględnieniem perspektywy płci.** Badanie opiera się na pięciu głównych kategoriach, na bazie których stworzony został

²³Wg badań Feminoteki w ramach projektu „Cyberprzemoc. Bezpieczna w sieci.”

²⁴<http://www.haltabuse.org/>



wskaźnik informatyzacji kobiet. Informatyzacja rozumiana jako stopień, w jakim kobiety uczestniczą w procesach, w których technologie informacyjne i komunikacyjne (TIK) wpływają na kwestie gospodarcze i społeczne. Kategorie te obejmują: świadomość, dostępność, stosowanie, umiejętności i rezultaty. Wyniki pokazały, że w zakresie świadomości, umiejętności i rezultatów wyniki są zbliżone dla kobiet i mężczyzn. Jednak w zakresie stosowania i dostępności w przypadku kobiet wynik był niższy; dla kobiet wynosił ok. 22%, dla mężczyzn – 29%. Jednak różnice powiększały się wraz z wiekiem (od 20. roku życia) i największa luka w zakresie dostępności i wykorzystania TIK wystąpiła dla kobiet po 50. roku życia. Różnice pojawiły się również w zależności od wysokości zarobków. Taki sposób monitorowania wykorzystania TIK pozwala na podjęcia działań przeciwdziałających wykluczeniu cyfrowemu, zwłaszcza w grupach szczególnie na nie narażonych.

❖ **„Bądź bezpieczna w sieci” – poradnik Feminoteki online**²⁵. W ramach projektu powstał poradnik dla nauczycieli/nauczycielek. Poradnik zawiera praktyczne informacje, scenariusze zajęć, porady prawne, które pozwalają lepiej rozumieć zjawisko przemocy i cyberprzemocy ze względu na płeć i jak lepiej sobie z nim radzić.

²⁵<http://feminoteka.pl/aktualnosci/badz-bezpieczna-w-sieci-poradnik-feminoteki/>

CEL TEMATYCZNY 3.

Wzmacnianie konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw, sektora rolnego (w odniesieniu do EFRROW) oraz sektora rybołówstwa i akwakultury (w odniesieniu do EFMR)

REALIZOWANY W PROGRAMACH:

Program Operacyjny Inteligentny Rozwój, Program Operacyjny Polska Wschodnia, Program Rozwoju Obszarów Wiejskich, Program Operacyjny RYBY, Regionalne Programy Operacyjne

PRIORYTETY INWESTYCYJNE:

- Promowanie przedsiębiorczości, w szczególności poprzez ułatwianie gospodarczego wykorzystywania nowych pomysłów oraz sprzyjanie tworzeniu nowych firm, w tym również przez inkubatory przedsiębiorczości.
- Opracowywanie i wdrażanie nowych modeli biznesowych dla MŚP, w szczególności w celu umiędzynarodowienia.
- Wspieranie tworzenia i poszerzania zaawansowanych zdolności w zakresie rozwoju produktów i usług.

ZIDENTYFIKOWANE OBSZARY PROBLEMOWE Z PERSPEKTYWY PŁCI:

- ❖ **Bariery przedsiębiorczości kobiet** są zbliżone do problemów, jakie doświadczają generalnie na rynku pracy, czyli:
 - ✓ kwestie dostępności opieki nad dzieckiem,
 - ✓ mniejszy udział mężczyzn w pełnieniu obowiązków rodzinnych,
 - ✓ stereotypy podziału ról, sektorów i zawodów uznawanych za wyłącznie „męskie” lub „kobiece”.Dodatkowo, dochodzą jeszcze **bariery psychologiczne** związane z zakładaniem firmy, a mianowicie mniejsze zainteresowanie kobiet do podjęcia tego typu działania, mniejsza pewność siebie i wiara w powodzenie tego rodzaju przedsięwzięć. Kobiety nadal przeważają na kierunkach humanistycznych i pedagogicznych. Nie zdobywają też umiejętności zarządczych w praktyce, gdyż nadal dużo mniejszy odsetek kobiet zajmuje stanowiska kierownicze i decyzyjne.
- ❖ **Przedsiębiorczość kobiet na obszarach wiejskich** napotyka na podobne problemy, przede wszystkim ze względu na brak instytucjonalnej opieki nad dzieckiem czy innymi osobami zależnymi, stanowi tu dużo większy problem niż w miastach. Dlatego ważne jest stworzenie warunków do przedsiębiorczości kobiet na terenach wiejskich, bo z jednej strony jest to czasami jedna z niewielu form zatrudnienia poza rolnictwem, jak też umożliwia godzenie obowiązków rodzinnych z pracą.
- ❖ Kobiety z terenów wiejskich często decydują się na wyjazd do miasta, które daje im większe możliwości, ale oznacza to równocześnie **odpływ kobiet nastawionych na rozwój**

zawodowy. Wynika to głównie z niewielkich możliwości zatrudnienia, jakie oferuje im rynek pracy na terenach wiejskich. Dlatego istotne jest stworzenie możliwości zatrudnienia poza rolnictwem, ale na obszarach wiejskich, by nie musiały opuszczać wsi w poszukiwaniu pracy. Wiąże się to w dużym stopniu z problemem opisanym powyżej, czyli albo zapewnieniem instytucjonalnej opieki nad osobami zależnymi, albo stworzeniem warunków i wsparciem w zakresie podejmowania działalności gospodarczej.

❖ **Problemy infrastrukturalne, które utrudniają zakładanie firm na terenach wiejskich.**

Przykładowo, jak np. gospodarka wodno-ściekowa (brak kanalizacji), budowa i modernizacja dróg (drogi dojazdowe, komunikacja), generalnie niekorzystnie wpływają na rozwój przedsiębiorczości. To z kolei, ma wpływ na wyżej opisane problemy w takim stopniu, w jakim jest to barierą do tworzenia np. przedszkoli i żłobków, czy też możliwości zakładania firm i prowadzenia działalności gospodarczej (zatrudnienie poza rolnictwem na obszarach wiejskich).

MOŻLIWE DZIAŁANIA:

❖ **Zapewnienie równego dostępu dla kobiet i mężczyzn do szkoleń i do wykonywania różnorodnych zawodów oraz adekwatności proponowanych szkoleń i działań edukacyjnych do potrzeb rynku pracy.** Chodzi przede wszystkim o skierowanie oferty szkoleniowej związanej z pozyskaniem lub poprawą kwalifikacji zawodowych (w odniesieniu do obszarów wiejskich, w zawodach rolniczych i poza rolniczych). W przypadku trudniejszej sytuacji którejś płci na rynku pracy, należy zadbać o jej proporcjonalnie większy udział w proponowanych działaniach.

Dotyczy to w dużej mierze sektora przetwórstwa rolno-spożywczego oraz sektora rybołówstwa. Szczególnie ważne jest też niestosowanie stereotypowego podziału na „kobiece” i „męskie” profesje, w których mają kształcić się uczestnicy i uczestniczki działań projektowych. Chodzi o to, by były one adekwatne do potrzeb rynku pracy, co jest istotne przede wszystkim w odniesieniu do osób z obszarów wiejskich, gdzie możliwości zatrudnienia (zwłaszcza w zawodach pozarolniczych) czy wybór branż zakładania działalności gospodarczej są mocno ograniczone.

Należy więc z jednej strony zapewnić obu płciom szkolenia dopasowanego do lokalnych potrzeb i możliwości (np. związanego z przetwórstwem rolno-spożywczym czy rybnym), z drugiej, gdy rynek pracy ograniczony jest tylko do działalności rolniczej czy pracy w sektorze rybołówstwa, należy umożliwić kobietom zatrudnienie w tych sektorach.

❖ **Zapewnienie możliwości pracy na odległość lub elastycznych form zatrudnienia dla kobiet i mężczyzn, którzy zaangażowani są w obowiązki opiekuńcze lub mają problemy z dojazdem, ze względu na problemy z infrastrukturą drogową i komunikacją.**

❖ **Zbilansowany udział kobiet i mężczyzn w planowaniu działań w zakresie tworzenia infrastruktury na obszarach wiejskich, w tym infrastruktury społecznej, tak by odpowiadały one na potrzeby zarówno mieszkańców jak i mieszkanki – może to się odbywać zarówno poprzez konsultacje społeczne uwzględniające perspektywę płci, jak też poprzez społeczną aktywizację np. organizacji działających na rzecz kobiet (włączanie w lokalne gremia decyzyjne).**

- ❖ **Tworzenie możliwości zatrudnienia poza rolnictwem.** Takie możliwości na terenach wiejskich daje w dużej mierze tworzenie własnych firm, które stanowią też szansę na zatrudnienie dla kobiet. Dlatego istotne jest, by działania edukacyjne skupiały się na wyłanianiu liderek, które wnosząby znaczący wkład w rozwój inicjatyw gospodarczych na terenach wiejskich, będąc też wzorem do naśladowania. Kluczowe jest też rozwijanie doradztwa w zakresie rozwoju przedsiębiorczości oraz marketingu towarów produkowanych na obszarach wiejskich, jak również propagowanie wiedzy o różnych dziedzinach działalności produkcyjnej na obszarach wiejskich.
- ❖ **W rybołówstwie i akwarystyce przede wszystkim skupienie się na badaniach i przyjrzeniu się tematyce równości szans kobiet i mężczyzn.** W Polsce do tej pory temat ten praktycznie nie był poruszany. Zatem najlepszą rekomendacją w tym zakresie jest przyjrzenie się sytuacji kobiet i mężczyzn i przeprowadzenie odpowiednich badań, na podstawie których zostaną opracowane rekomendacje. Informacje dotyczące zbierania danych i wypracowywania rekomendacji właściwych dla specyfiki tej branży w danym kraju znajdują się w zaleceniach Parlamentu Europejskiego („Women in Fisheries: A European Perspective”, 2013). Pomocne może być także badanie „The Role of Women in Fisheries” przeprowadzone w 13 krajach Unii Europejskiej.

DOBRE PRAKTYKI:

Zaprezentowane poniżej przykłady można wykorzystać w promowaniu przedsiębiorczości, zachęcaniu kobiet do zakładania firm, a zwłaszcza przełamywaniu stereotypów i pokazaniu, że wszystkie branże dostępne są dla kobiet i mężczyzn.

- ❖ **KiM – Kobieta i Mężczyzna - liderka i lider pomorskich innowacyjnych przedsiębiorstw,** projekt realizowany przez Gdańską Fundację Kształcenia Menadżerów. Celem było podniesienie konkurencyjności i potencjału rozwojowego mikro i małych przedsiębiorstw województwa pomorskiego przez podniesienie kompetencji menedżerskich z uwzględnieniem aspektu zarządzania różnorodnością ich kadry zarządzającej. Zwiększenie efektywności zarządzania personelem uczestników projektu było realizowane poprzez coaching i program doskonalenia umiejętności menedżerskich w obszarze: asertywność, komunikacja, przywództwo, budowanie zespołów, zarządzanie czasem, zarządzanie zmianą i zarządzanie przez cele.

W projekcie zwrócono uwagę na aspekt płci już w samej nazwie projektu – co jest istotne, zwłaszcza przy zawodach czy stanowiskach kojarzonych raczej z mężczyznami niż kobietami. Użycie żeńskiej formy, zachęca także kobiety do przystąpienia do projektu – wzięcia udziału w proponowanych szkoleniach i innych planowanych działaniach. Oprócz tego w trakcie realizacji projektu zaplanowano działania bezpośrednio wpływające na kwestie przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć. Projekt opierał się na założeniach, wynikających z badań, że większa różnorodność w zespole, to lepsze efekty pracy, bardziej twórcze podejście, mniejsza fluktuacja pracowników i lepsze efekty finansowe. Projektodawcy wyszli z założenia, że do osiągnięcia różnorodności płciowej, a jednocześnie osiągnięcie zamierzonych

celów projektu, a więc podniesienie konkurencyjności i potencjału rozwojowego mikro i małych przedsiębiorstw, konieczne są także szkolenia na temat stereotypów i dyskryminacji ze względu na płeć. Dzięki czemu menadżerowie i menadżerki, tworząc czy prowadząc zespół będą kierować się kompetencjami a nie stereotypami. W ramach projektu przygotowano moduły szkoleniowe dla kobiet zawierające takie tematy jak: unikanie stereotypów, polityka równych szans, rekrutacja do zespołów z uwzględnieniem różnic płci. Mężczyźni biorący udział w projekcie, otrzymali moduł szkoleniowy zawierający z kolei m.in. warsztat na temat zrozumienia różnic związanych z płcią i ich wpływu na rynek pracy, wykorzystanie różnorodności pracowników do budowania zespołu. Celem szkolenia było przekonanie się o cechach i kompetencjach przywódczych osób biorących w nich udział, jak również nauczenie się zapobiegania i radzenia sobie z zachowaniami dyskryminacyjnymi.

- ❖ **W rybołówstwie i akwarystyce w krajach Unii Europejskiej przede wszystkim skupiono się na badaniach i przyjrzeniu się problemowi** m.in. niższego zatrudnienia kobiet w tych obszarach, zidentyfikowaniem barier. Jednakże wspólnym ich elementem jest to, że są to obszary zdominowane przez mężczyzn. Jednocześnie w wyniku przeprowadzonych badań okazało się, że kobiety niechętnie wybierają ten rodzaj pracy, m.in. z powodu niesprzyjającej kobietom atmosfery ze względu na zmaskulinizowanie zawodu, brak warunków pracy przystosowanej do potrzeb kobiet. W przypadku np. przetwórstwa rybnego zwraca się uwagę na kwestie dostosowania miejsc pracy do specyficznych potrzeb kobiet, podobnie jak w innych sektorach (przebieralnie, toalety dla kobiet). W tym sektorze zwraca się także uwagę na zwiększenie udziału kobiet w gremiach decyzyjnych w branży rybołówstwa i akwarystyki, jak również na zwiększenie bezpieczeństwa pracy.
- ❖ **Pracownicy na obcasach – szkolenia zawodowe dla kobiet, które nie boją się prawdziwie „męskich” zawodów.** Projekt był realizowany przez Agencję Rozwoju Innowacji Sp. z o.o. z Wrocławia i zakładał udział w szkoleniach zawodowych kobiet pozostających bez zatrudnienia, zamieszkujących gminy do 25 tys. mieszkańców w województwie dolnośląskim, które były zainteresowane nabyciem nowych, uzupełnianiem lub podwyższaniem kwalifikacji zawodowych. Projekt opierał się na danych i badaniach, wg których następuje zjawisko segregacji zawodowej kobiet, zarówno poziomej (przejawiającej się głównie w feminizacji pewnych zawodów i niższego w nich wynagrodzenia oraz ograniczeniu w związku z tym puli dostępnych dziedzin zatrudnienia), jak i pionowej (niższa w stosunku do mężczyzn proporcja kobiet na stanowiskach kierowniczych). W ramach projektu przeprowadzono szkolenia w zawodach: kierowca autobusu, pracownik remontowo-budowlany, pracownik ochrony mienia. Co istotne, podczas zajęć zapewniona została opieka nad dziećmi oraz dofinansowanie transportu na zajęcia dla kobiet z miejscowości spoza miejsca realizacji projektu.

CEL TEMATYCZNY 4.

Wspieranie przejścia na gospodarkę niskoemisyjną we wszystkich sektorach

REALIZOWANY W PROGRAMACH:

Program Operacyjny Infrastruktura i Środowisko, Regionalne Programy Operacyjne, Program Operacyjny Polska Wschodnia, Program Operacyjny RYBY

PRIORYTETY INWESTYCYJNE:

- Wspieranie efektywności energetycznej, inteligentnego zarządzania energią i wykorzystywania odnawialnych źródeł energii w budynkach publicznych i w sektorze mieszkaniowym
- Rozwijanie i wdrażanie inteligentnych systemów dystrybucji działających na niskich i średnich poziomach napięcia
- Promowanie strategii niskoemisyjnych dla wszystkich rodzajów terytoriów, w szczególności dla obszarów miejskich, w tym wspieranie zrównoważonej multimodalnej mobilności miejskiej i działań adaptacyjnych mających oddziaływanie łagodzące na zmiany klimatu.
- Promowanie wykorzystywania wysokosprawnej kogeneracji ciepła i energii elektrycznej w oparciu o zapotrzebowanie na ciepło użytkowe
- Wspieranie wytwarzania i dystrybucji energii pochodzącej ze źródeł odnawialnych
- Promowanie efektywności energetycznej i korzystania z odnawialnych źródeł energii w przedsiębiorstwach

ZIDENTYFIKOWANE OBSZARY PROBLEMOWE Z PERSPEKTYWY PŁCI:

- ❖ **Rynek pracy – niedostateczna reprezentacja kobiet** w tej branży – wg. portalu rynku pracy, sektor energii stanowi bardzo dobre miejsce do pracy – zatrudniony może liczyć na godziwe wynagrodzenie i stabilną pracę. Jednak jest to sektor zdominowany przez mężczyzn, co z kolei może generować uprzedzenia pracodawców wobec zatrudniania w nim kobiet. „W II kwartale 2013 roku w sekcji związanej z wytwarzaniem i zaopatrywaniem w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę w Polsce zatrudnionych było niemal 160 tys. osób. W zdecydowanej mierze byli to mężczyźni (123 tys.). Udział kobiet w ogólnej liczbie pracujących w omawianej sekcji wyniósł jedynie 23,1% i plasował się na 3. miejscu pod względem najniższej reprezentacji kobiet. Mniej kobiet pracuje w sekcjach: budownictwo (6,9%) oraz górnictwo i wydobywanie (10,4%)”²⁶.
- ❖ **Edukacja – niedostateczna reprezentacja kobiet kształcących się w tej branży;** jeśli chodzi o szkolnictwo wyższe to w 2015 r. kobiety stanowią 30,7% studiujących na uczelniach technicznych. Widać więc, że jest tu tendencja zwyżkowa, jednak nadal istotne jest, by, w ramach działań promocyjnych, zachęcać dziewczęta i kobiety do wyboru tej drogi edukacji.

²⁶ www.rynekpracy.pl

Nie pomagają w tym informacje zamieszczane w mediach, jak np.: „Podział na kierunki męskie i żeńskie może wydawać się kontrowersyjny na pierwszy rzut oka. Jednak być może należałoby się zastanowić, czy skoro aż tak się różnimy (w postrzeganiu świata, wyznawanych wartościach, podejściu do nauki itd.) to wybieranie pewnych kierunków studiów przez przedstawicieli konkretnej płci nie powinno może aż tak bardzo dziwić, a co więcej mogłoby uchodzić za naturalną kolej rzeczy.”²⁷

- ❖ **Udział kobiet w procesie podejmowania decyzji dotyczących inwestycji na poziomie lokalnym** – wszelkie inwestycje powinny uwzględniać opinie i potrzeby środowiska lokalnego, w tym przedstawicieli i przedstawicielek obu płci.

MOŻLIWE DZIAŁANIA:

- ❖ **Planowanie inwestycji na poziomie lokalnym powinno uwzględniać perspektywę płci**, by były adekwatne do potrzeb kobiet i mężczyzn oraz innych grup społecznych; inwestycje powinny mieć uzasadnienie zarówno ekonomiczne, jak i społeczne; może to odbywać się np. poprzez konsultacje społeczne planów.
- ❖ **Prowadzenie badań jakościowych**, jako komplementarnych do badań ilościowych, które pokażą rzeczywiste procesy społeczne związane z użytkowaniem energii i badają procesy pozaekonomiczne (rozszerzenie badania i wyjście poza wskaźniki ekonomiczne). Dotyczy to np. stanu wiedzy i stosunku do stosowania alternatywnych źródeł energii, jaki mogą/mają wpływ na życie poszczególnych rodzin, różnice w wydatkach na energię w gospodarstwach domowych na wsi i w miastach (czy nie ma istotnych różnic, które wpływają znacząco na pogorszenie sytuacji materialnej), stosunek do wprowadzanych nowych rozwiązań i metod na poziomie krajowym i lokalnym. Uwzględnianie płci w tego rodzaju badaniach ma istotne znaczenie ze względu na role kobiet i mężczyzn w gospodarstwach domowych, czyli kwestie podejmowania decyzji, świadomość realnego zużycia, łatwość/trudność w użyciu, stosunek do zmian, stan wiedzy, ewentualne uprzedzenia itp. Dogłębna ocena może wpłynąć zarówno na wprowadzanie zmian na poziomie lokalnym, jak i reform na poziomie krajowym.

DOBRE PRAKTYKI:

- ❖ **Narzędzie do przeprowadzenia badań jakościowych w zakresie użytkowania energii**, opracowane przez Bank Światowy. Narzędzie ma na celu przeanalizowanie konsekwencji społecznych w zakresie korzystania z energii, w tym wpływu na poszczególne gospodarstwa domowe. Zakłada również analizę interesariuszy (w tym podział na płeć). Metodologia została opisana w podręczniku wydanym w 2015 r. „Tools to understand social issues in energy tariff and subsidy reforms in Europe and Central Asia”²⁸ przez Bank Światowy. Narzędzie oprócz danych statystycznych, zbiera również dane jakościowe, co umożliwia

²⁷Wirtualny Informator Maturzysty (<http://www.uczelnie.info.pl/>)

²⁸http://www.esmap.org/sites/esmap.org/files/DocumentLibrary/GENDER_Energy%20Toolkit-WEB.pdf

głębszą analizę problemów – czyli zwrócenie uwagi na kwestie ubóstwa, społecznych konsekwencji wprowadzanych reform oraz nastawienie negatywne / pozytywne do wprowadzania zmian w zakresie użytkowania energii różnych grup społecznych. Pozwala też zwrócić uwagę na aspekty niemożliwe do wychwycenia w analizie ilościowej, jak np. zróżnicowane oddziaływanie na każdą z płci przeprowadzanych zmian w sektorze energetyki (np. zmian w zakresie opłat). Chodzi tu przede wszystkim o wysokość dochodów każdej z płci, samodzielne rodzicielstwo, prowadzenie gospodarstwa przez jedną czy więcej płci. Przykładowo: ubóstwo, które dotyka w większym stopniu kobiet (feminizacja biedy), może sprawić, że nie będzie ich stać na opłaty w razie podwyżki; z kolei w gospodarstwach prowadzonych samodzielnie przez kobiety, wg przeprowadzonego badania, częściej kupuje się opał w mniejszych ilościach, zamiast hurtowo, co znacząco podnosi koszty.

- ❖ **„Konsultacje społeczne z perspektywą płci przedsięwzięć PPP”** – to broszura wydana przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości, która pokazuje, w jaki sposób można uwzględniać perspektywę płci w planowaniu inwestycji na poziomie lokalnym. Przedstawiony został tam sposób uwzględniania równości szans (w tym płci) w konsultacjach społecznych w oparciu o zasadę 3U równościowych konsultacji: Uznanie – Udział – Uwzględnianie, czyli uznanie różnorodności (potrzeb wynikających z płci, wieku, sprawności), udział w konsultacjach (przedstawicieli i przedstawicielek różnorodnych grup, by uwzględnić potrzeby wszystkich, których przedmiot konsultacji dotyczy) i uwzględnienie w wynikach (włączanie postulatów i perspektyw różnorodnych grup zgłaszanych na etapie konsultacji). Znajdują się też tam wskazówki jak prowadzić konsultacje z perspektywą równościową krok po kroku.

CEL TEMATYCZNY 5.

Promowanie dostosowania do zmian klimatu, zapobiegania ryzyku i zarządzania ryzykiem

REALIZOWANY W PROGRAMACH:

Program Operacyjny Infrastruktura i Środowisko, Program Rozwoju Obszarów Wiejskich, Regionalne Programy Operacyjne

PRIORYTETY INWESTYCYJNE:

- Wspieranie inwestycji ukierunkowanych na konkretne rodzaje zagrożeń, przy jednoczesnym zwiększeniu odporności na klęski i katastrofy i rozwijaniu systemów zarządzania klęskami i katastrofami.

ZIDENTYFIKOWANE OBSZARY PROBLEMOWE Z PERSPEKTYWY PŁCI:

❖ Nieuwzględnianie perspektywy płci w systemach zarządzania klęskami żywiołowymi.

Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO)³⁰ identyfikuje główne czynniki, które sprawiają, że kobiety w większym stopniu odczuwają skutki klęsk żywiołowych. Trudniejsza sytuacja kobiet na rynku pracy (zwłaszcza na terenach wiejskich); coraz większe obciążenie kobiet dodatkowymi obowiązkami; pełnienie opieki nad osobami zależnymi; pogarszające się warunki życia (feminizacja biedy), które spowodowane są m.in. brakiem dostępu do instytucji opieki, co z kolei wpływa niekorzystnie na równowagę praca-życie; o wiele trudniejsza możliwość wyjścia z niekorzystnej sytuacji ekonomicznej, co związane jest m.in. z ich mniejszą mobilnością, barierami na rynku pracy itd. Wszystkie te czynniki powodują, że w sytuacji wystąpienia klęski żywiołowej kobietom jest trudniej niż mężczyznom pokonać problemy i odzyskać pierwotny status. Dodatkowo, z badań London School of Economics³¹, przeprowadzonych w latach 1981-2002, wynika, że kobiety i dzieci są czternaście razy bardziej narażone na śmierć w czasie klęsk żywiołowych, niż mężczyźni. Związane jest to m.in. ze statusem ekonomicznym. Z badań wynika, że im wyższy status, tym mniej kobiet umiera w wyniku klęsk żywiołowych, co oznacza, że klęski żywiołowe mają wpływ na zróżnicowanie długości życia ze względu na płeć.

MOŻLIWE DZIAŁANIA:

❖ W ramach planowania zarządzania klęskami żywiołowymi należy:

- ✓ uwzględnić perspektywę płci w ocenie potencjału i elementów zagrożenia na wypadek klęsk żywiołowych oraz w minimalizowaniu ryzyka aż po zwalczanie skutków;

³⁰Enarson E., Gender and Natural Disasters, International Labour Organisation

³¹Neumayer E., The Gendered Nature of Natural Disasters: The Impact of Catastrophic Events on the Gender Gap in Life Expectancy, 1981–2002



- ✓ zapewnić warunki do trwałej poprawy sytuacji ekonomicznej kobiet;
- ✓ pracodawcy, władze, instytucje na poziomie zarówno międzynarodowym, jak i lokalnym powinny przygotować plany awaryjne i reagować na problemy, powstałe w następstwie klęsk, które mogą dotknąć rodziny;
- ✓ kobiety i kobiece organizacje powinny być zaangażowane w planowanie zarządzania klęskami żywiołowymi;
- ✓ kierować się sprawiedliwością społeczną, równością i zrównoważonym rozwojem poprzez włączenie perspektywy płci.

❖ **Promowanie i upowszechnianie idei zrównoważonego rozwoju**, jako z jednej strony działań przyjaznych środowisku, z drugiej jako idei solidarności społecznej i równości (w tym równości szans płci).

DOBRE PRAKTYKI:

❖ Międzynarodowa Federacja Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężyca wydała **poradnik na temat uwzględniania perspektywy płci w zarządzaniu klęskami żywiołowymi**³².

Znajdują się tam praktyczne wskazówki w zakresie tworzenia planów zarządzania klęskami żywiołowymi pod kątem płci skierowane do różnych grup etnicznych/narodowych. Może jednak stanowić ciekawy materiał do opracowywania stosownych działań w tym zakresie w Polsce. Poradnik szczególnie nacisk kładzie na:

- ✓ gromadzenie danych dotyczących grup dotkniętych przez klęski żywiołowe z podziałem na płeć, wiek i inne przesłanki.; prowadzenie badań w zakresie negatywnych skutków oddzielnie dla kobiet i mężczyzn, a których wyniki powinny być wykorzystane przy tworzeniu planów zarządzania klęskami;
- ✓ prowadzenie konsultacji zarówno z udziałem kobiet, jak i mężczyzn, co zapewni uwzględnienie potrzeb każdej z płci w planowaniu zarządzaniem klęskami żywiołowymi;
- ✓ zapewnienie zróżnicowanego pod kątem płci personelu medycznego. Ma to znaczenie z różnych względów. Po pierwsze kulturowych, w niektórych grupach etnicznych/narodowych kobiety mogą być badane tylko przez kobiety. Po drugie, w sytuacji klęsk mogą mieć miejsce akty przemocy seksualnej, wtedy też kobiety lub mężczyźni muszą mieć zapewnione wsparcie i komfort badania przez przedstawicieli/ki tej samej płci. Powinno być również zapewnione wsparcie i warunki do przeprowadzenia porodu, jak również wsparcie psychologiczne;
- ✓ zapewnienie warunków bezpieczeństwa i higieny z uwzględnieniem potrzeb zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Należy również w tych kwestiach wziąć pod uwagę potrzeby innych grup – osób starszych, osób z niepełnosprawnością, przedstawicieli/ek różnych grup etnicznych/narodowych z uwzględnieniem perspektywy płci w tych grupach.

³²A practical guide to Gender-sensitive Approaches for Disaster Management, Międzynarodowa Federacja Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężyca

CEL TEMATYCZNY 6.

Zachowanie i ochrona środowiska naturalnego oraz wspieranie efektywnego gospodarowania zasobami.

REALIZOWANY W PROGRAMACH:

Program Operacyjny Infrastruktura i Środowisko, Regionalne Programy Operacyjne, Program Rozwoju Obszarów Wiejskich, Program Operacyjny RYBY

PRIORYTETY INWESTYCYJNE:

- Inwestowanie w sektor gospodarki odpadami celem wypełnienia zobowiązań określonych w dorobku prawnym Unii w zakresie środowiska oraz zaspokojenia wykraczających poza te zobowiązania potrzeb inwestycyjnych określonych przez państwa członkowskie
- Inwestowanie w sektor gospodarki wodnej celem wypełnienia zobowiązań określonych w dorobku prawnym Unii w zakresie środowiska oraz zaspokojenia wykraczających poza te zobowiązania potrzeb inwestycyjnych, określonych przez państwa członkowskie
- Zachowanie, ochrona, promowanie i rozwój dziedzictwa naturalnego i kulturowego.
- Ochrona i przywrócenie różnorodności biologicznej, ochrona i rekultywacja gleby oraz wspieranie usług ekosystemowych, także poprzez program „Natura 2000” i zieloną infrastrukturę.
- Podejmowanie przedsięwzięć mających na celu poprawę stanu jakości środowiska miejskiego, rewitalizację miast, rekultywację i dekontaminację terenów przemysłowych (w tym terenów powojennych), zmniejszenie zanieczyszczenia powietrza i propagowanie działań służących zmniejszeniu hałasu.

ZIDENTYFIKOWANE OBSZARY PROBLEMOWE Z PERSPEKTYWY PŁCI:

- ❖ Mówiąc o **zrównoważonym rozwoju**, nacisk kładzie się przede wszystkim na ochronę środowiska, gdy tymczasem opiera się on na trzech filarach: społeczeństwie, środowisku i gospodarce. Zrównoważony rozwój gospodarczy powinien prowadzić do większej spójności społecznej (wyrównania szans, przeciwdziałania dyskryminacji i wykluczeniu, większej równości ekonomicznej) i do podniesienia jakości środowiska naturalnego (ograniczenia negatywnego wpływu na środowisko). Tak pojmowany zrównoważony rozwój odnosi się również do kwestii równości szans płci, analizując negatywny/pozytywny wpływ działań społecznych, środowiskowych i gospodarczych na reprezentantów i reprezentantki każdej z płci.
- ❖ **Niestosowanie perspektywy płci w budownictwie i planowaniu przestrzennym.**
Uwzględnianie perspektywy płci przekłada się bezpośrednio na dostęp przestrzeni publicznej dla osób (głównie kobiet) przemieszczających się z dzieckiem lub osobą na wózku. Dotyczy

to barier architektonicznych, dostępności miejsc publicznych, oferty turystycznej, czy też komunikacji i transportu.

- ❖ **Zielone miejsca pracy powstają przede wszystkim w budownictwie, przemyśle i energetyce, gdzie kobiety są niedostatecznie reprezentowane.** Rozwijanie zrównoważonych modeli konsumpcji i produkcji daje możliwość tworzenia nowych miejsc pracy oraz przekształcania tych istniejących w zielone miejsca pracy wysokiej jakości praktycznie we wszystkich obszarach, począwszy od badań aż po produkcję, dystrybucję i obsługę. Potencjał tworzenia zielonych miejsc pracy jest szczególnie duży w sektorach takich jak: budownictwo, produkcja energii słonecznej i wiatrowej oraz badania w zakresie technologii energooszczędnych. Jednakże, są to sektory zdominowane przez mężczyzn, co się wiąże ze stereotypowym postrzeganiem tych sektorów jako wyłącznie „męskie” (np. w budownictwie zatrudnionych jest 8% kobiet; w energetyce 22%).

MOŻLIWE DZIAŁANIA:

- ❖ **Promowanie idei zrównoważonego rozwoju** w trzech głównych obszarach: społeczeństwo, środowisko i gospodarka, jako ściśle powiązanych ze sobą czynników rozwoju, z uwzględnieniem równości szans, pojmowanej również jako równość płci (perspektywa płci).
- ❖ Ważne jest wprowadzenie konkretnych i stabilnych rozwiązań w zakresie polityki ochrony środowiska, jak również rynku pracy, z uwzględnieniem perspektywy płci (czyli negatywnego/pozytywnego oddziaływania, realizowanych polityk i prowadzonych działań, na kobiety i mężczyzn). Kluczowe więc jest też **zagwarantowanie kobietom decyzyjnych pozycji w tworzeniu tych polityk.**
- ❖ **Prowadzenie działań edukacyjnych oraz kampanii informacyjnych** dotyczących zielonych miejsc pracy i zrównoważonego rozwoju (w tym korzyści wynikających ze zrównoważonej gospodarki oraz lepszej jakości, trwałego zatrudnienia w zielonych miejscach pracy), skierowanych do kobiet i mężczyzn. Realizowane może być to poprzez docieranie z informacją do przedstawicieli i przedstawicielek obu płci oraz stosowanie języka i grafiki wrażliwej na płeć.
- ❖ **Zapewnienie udziału kobiet i mężczyzn w szkoleniach zawodowych** związanych z pozyskiwaniem kwalifikacji do zatrudnienia w zielonych miejscach pracy. Wymaga to analizy sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy w danym regionie, przeprowadzonej przed planowanymi do realizacji działaniami rekrutacyjnymi oraz założenia proporcjonalnego udziału obu płci. Przykładowo, jeśli w danym regionie bezrobocie kobiet jest znacznie wyższe niż mężczyzn (np. 70%K i 30%M), podobny (lub nieco wyższy na rzecz kobiet) rozkład procentowy należy założyć w planowanym udziale kobiet i mężczyzn w projekcie, definiując odpowiednie wartości wskaźników. Oczywiście sytuacja może być odwrotna, czyli



np. 80% mężczyzn jest bezrobotnych lub zagrożonych bezrobociem z powodu zamykania głównego lokalnego zakładu pracy. W takiej sytuacji należy zaplanować większy udział mężczyzn w projekcie (na poziomie 80% lub więcej). Projektując działania rekrutacyjne należy wziąć pod uwagę również inne przesłanki (np. wiek, status społeczno-ekonomiczny, niepełnosprawność), za każdym razem z podziałem na płeć.

- ❖ Warunkiem tworzenia i utrzymania zielonych miejsc pracy (czyli tworzenia nowych miejsc pracy) w perspektywie długookresowej jest stabilność polityki promującej rozwiązania i transformację ekologiczną. Oznacza to wprowadzenie konkretnych i stabilnych rozwiązań w zakresie polityki ochrony środowiska, jak również rynku pracy, a także zapewnienie **środków budżetowych. Ważne jest też zagwarantowanie kobietom decyzyjnych pozycji w tworzeniu tych polityk.**
- ❖ **Stosowanie rozwiązań wrażliwych na płeć do uwzględnienia w ramach projektowania uniwersalnego**, które obejmuje nie tylko zagospodarowanie przestrzenne, ale i kwestie transportowe, na które m.in. składają się kwestie dotyczące płci, takie jak:
 - ✓ wielkość i wyposażenie toalet dostosowane do potrzeb kobiet i mężczyzn;
 - ✓ przewijaki dla małych dzieci umieszczone w miejscach, z których swobodnie i komfortowo korzystać mogą osoby obydwu płci;
 - ✓ windy umożliwiające korzystanie z nich osobom z wózkami dziecięcymi;
 - ✓ kąpieliki dla małych dzieci w budynkach gdzie świadczone są usługi publiczne;
 - ✓ autobusy, tramwaje i pociągi niskopodłogowe umożliwiające poruszanie się z wózkami dziecięcymi;
 - ✓ bezpiecznie ulokowane przystanki dające kobietom poczucie bezpieczeństwa;
 - ✓ odpowiednio oświetlone przestrzenie zwiększające poczucie bezpieczeństwa;
 - ✓ dodatkowe linie tramwajowe oraz autobusowe do miejsc, z których częściej korzystają osoby danej płci (np. ośrodki zdrowia, szkoły);
 - ✓ powierzchnia chodników oraz ulic przyjazna dla osób poruszających się z wózkami dziecięcymi.

Warto rozważyć, które z powyższych rozwiązań mogłyby być zastosowane w ramach planowanych projektów w tym celu tematycznym. Należy również rozważyć możliwość przeprowadzenia konsultacji, by uwzględnić potrzeby zarówno kobiet, jak i mężczyzn w dostępności przestrzeni publicznej.

DOBRE PRAKTYKI:

- „O Mamma Mia! Tu wózkiem nie wjadę!”

Celem projektu – dotyczącego nieprzystosowania przestrzeni publicznej dla osób poruszających się na wózku inwalidzkim, z wózkiem dziecięcym lub z małymi dziećmi – było pokazanie barier, na które osoby z dziećmi czy na wózkach napotykają każdego dnia poruszając się w przestrzeni publicznej. Zwrócenie uwagi opinii publicznej, mediów i władz lokalnych na problem przestrzeni miejskiej, uniemożliwiający poruszanie się trzech grup

społecznych: rodziców i opiekunów z wózkami dziecięcymi, osób z niepełnosprawnością i seniorów, senierek z problemami ruchowymi. Założeniem było przybliżenie mieszkańcom i mieszkankom Warszawy rozwiązań mających na celu wyeliminowanie tych problemów.

- **Parki przyjazne kobietom - Wiedeń**

Badanie przeprowadzone w 1996 r., dotyczące sposobu wykorzystywania parków publicznych przez kobiety i mężczyzn, pokazało, że liczba kobiet/dziewcząt w wieku powyżej 9 lat, przebywających w parkach wyraźnie spada, podczas gdy liczba chłopców utrzymuje się na stałym poziomie. W jednej z dzielnic Wiednia zaprojektowano przestrzeń parków z uwzględnieniem perspektywy płci –poszerzono chodniki, zainstalowano też boiska do siatkówki i badmintonu. Przestrzeń stała się bardziej otwarta. Z parków zaczęły korzystać różne grupy bez wyraźnych podziałów ze względu na płeć. United Nations Human Settlements Programme w 2008 r. zawarł strategię urbanistyczną Wiednia w swoim rejestrze najlepszych praktyk w zakresie poprawy środowiska życia, a projekt parku nominowano do Public Service Award ONZ.

- **Dlaczego zielony to twój kolor? Przewodnik dla kobiet po zrównoważonym zatrudnieniu³³**

(*Why Green Is Your Color: A Woman's Guide to a Sustainable Career*) – wydany w 2011 r. przez Biuro ds. Kobiet Departamentu pracy w USA przewodnik dla kobiet przedstawiający krok po kroku możliwości zatrudnienia i samozatrudnienia w zielonej gospodarce. Opisane zostały wszystkie sektory, w których istnieją możliwości zatrudnienia, kierunki kształcenia, planowanie kariery, a także wszelkiego rodzaju utrudnienia i jak im zaradzić. Zaprezentowane zostały również sylwetki kobiet, które osiągnęły sukces w tej dziedzinie/dziedzinach.

³³http://www.dol.gov/wb/Green_Jobs_Guide/GreenJobs%20Final_11.2011.pdf



CEL TEMATYCZNY 7.

Promowanie zrównoważonego transportu i usuwanie niedoborów przepustowości w działaniu najważniejszej infrastruktury sieciowej

REALIZOWANY W PROGRAMACH:

Program Operacyjny Infrastruktura i Środowisko, Program Operacyjny Polska Wschodnia, Regionalne Programy Operacyjne

PRIORYTETY INWESTYCYJNE:

- Wspieranie multimodalnego jednolitego europejskiego obszaru transportu poprzez inwestycje w sieci drogowe i kolejowe TEN-T.
- Zwiększanie mobilności regionalnej poprzez łączenie węzłów drugorzędnych i trzeciorzędnych z infrastrukturą TEN-T, w tym z węzłami multimodalnymi
- Rozwój i usprawnienie niskoemisyjnych systemów transportu przyjaznych środowisku, w tym o obniżonej emisji hałasu, w tym śródlądowych dróg wodnych i transportu morskiego, portów, połączeń multimodalnych i infrastruktury portów lotniczych, w celu promowania zróżnicowanej mobilności regionalnej i lokalnej
- Zwiększenie efektywności energetycznej i bezpieczeństwa dostaw poprzez rozwój inteligentnych systemów dystrybucji, magazynowania i przesyłu energii oraz poprzez integrację rozproszonego wytwarzania energii ze źródeł odnawialnych
- Rozwój i rehabilitacja kompleksowych, wysokiej jakości i interoperacyjnych systemów transportu kolejowego oraz propagowanie działań służących zmniejszaniu hałasu

ZIDENTYFIKOWANE OBSZARY PROBLEMOWE Z PERSPEKTYWY PŁCI:

- ❖ **Nieuwzględnianie perspektywy płci w tworzeniu polityki transportowej.** Jednym z problemów jest to, że politykę transportową opracowują mężczyźni pod kątem ich stylu życia, na co zwraca uwagę także Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny. W sektorze tym zatrudnieni są głównie mężczyźni i jest on dostosowany do pracowników mężczyzn. Ponieważ nadal kobiety częściej niż mężczyźni korzystają z transportu publicznego, mają praktyczną wiedzę na temat najwygodniejszych rozkładów jazdy i połączeń, co należy wziąć pod uwagę przy planowaniu rozwiązań w tym obszarze. Co więcej, to korzystanie nie ogranicza się tylko do dojazdu do pracy (jak w przypadku mężczyzn), ale pokonują one bardziej złożone trasy np. odwożąc dzieci do szkoły/przedszkola. Istotne więc jest by polityka transportowa uwzględniała perspektywę płci.
- ❖ **Niedostateczna ilość kobiet zatrudnionych w sektorze transportowym,** co w dużej mierze związane jest ze stereotypowym postrzeganiem tej branży jako wyłącznie „męskiej”.



MOŻLIWE DZIAŁANIA:

- ❖ Warto projektować **rozwiązania infrastrukturalne, które poprawią dostępność komunikacji i transportu dla osób sprawujących opiekę nad dziećmi** i osobami z niepełnosprawnością ruchową (np. wydzielone przedziały w pociągach, toalety z możliwością przewijania dzieci dla obojga rodziców na dworcach, podjazdy, niskopodłogowe autobusy itp.).
- ❖ Ponieważ kobiety w większym stopniu korzystają z transportu publicznego, w planowaniu komunikacji bardzo istotne jest spojrzenie również na **kwestie bezpieczeństwa**, z perspektywy potrzeb danej płci (m.in. oświetlenie, położenie przystanków, parkingi, środki transportu itp.). Perspektywa płci powinna być również stosowana w określaniu tras i planowaniu rozkładu, z uwzględnieniem potrzeb każdej z płci – kto, w jakim stopniu i w jakim celu korzysta z dojazdów, jakie udogodnienia powinny zostać wprowadzone w odpowiedzi na zidentyfikowane potrzeby.
- ❖ **Większe zaangażowanie uczelni wyższych i biur doradztwa zawodowego w propagowanie większego zakresu możliwości dla kobiet w tym sektorze**, w tym technologii, badań i rozwoju oraz inżynierii.

DOBRE PRAKTYKI:

- ❖ **Uwzględnianie perspektywy płci w polityce transportowej w Szwecji.** W latach dziewięćdziesiątych w Szwecji została stworzona Rada ds. równości płci w transporcie i technologiach informacyjnych, a w 2002 r. Ministerstwo Transportu wpisało równość szans kobiet i mężczyzn w główne założenia polityki transportowej. Oprócz celów dotyczących dostępnego, bezpiecznego i wysokiej jakości transportu publicznego, uznano, że planowanie powinno uwzględniać wartości i potrzeby zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Dlatego też przedstawiciele i przedstawicielki obu płci powinni mieć możliwość planowania i wdrażania polityki transportowej. Tak sformułowane założenia podkreślały: różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami w potrzebach i korzystaniu z transportu publicznego; wagę uwzględniania perspektywy płci w tworzeniu polityk oraz potrzebę dostępu do władzy i podejmowania decyzji w polityce transportowej dla kobiet i mężczyzn.

Jednym z elementów polityki transportowej jest kwestia bezpieczeństwa, która ma szczególne znaczenie dla kobiet. Są one częściej narażone na niepożądane zachowania, dlatego ważne jest uwzględnianie ich potrzeb w tym zakresie.

- ❖ **Bezpieczny transport publiczny (Project Guardian w Londynie).** Pomimo że Londyn ma jedną z najbardziej rozwiniętych sieci transportu publicznego na świecie, zapewniającą duże bezpieczeństwo, informację i pomoc osobom z niego korzystającym, badania Transport for London pokazały, że 15% kobiet i dziewcząt doświadczyło niechcianych zachowań seksualnych w publicznej komunikacji. W związku z tym w 2013 roku stworzono projekt skierowany do policji (służby) transportowej, mający na celu poprawę poziomu

bezpieczeństwa oraz zwiększenia liczby zgłaszanych przestępstw seksualnych w celu zapewnienia przyjaznego środowiska w środkach transportu publicznego. Dzięki specjalnemu szkoleniu, w którym udział wzięło 2000 oficerów patrolujących londyńską sieć transportową, odnotowano 20% wzrost zgłaszalności przestępstw seksualnych w sieci transportowej. Od 1 kwietnia do 31 sierpnia nastąpił wzrost o 32% w wykrywaniu przestępstw seksualnych. Projektowi towarzyszyła kampania w Internecie i na Twitterze, za pośrednictwem której użytkownicy Twittera mogą dzielić się swoimi doświadczeniami nękania podczas korzystania z transportu publicznego londyńskiej policji transportu publicznego.

Kluczowe znaczenie ma również dostępność i brak barier architektonicznych w infrastrukturze transportowej, nie tylko dla osób z niepełnosprawnością czy osób starszych, ale również rodziców poruszających się z dzieckiem w wózku.

- ❖ Przykładem dobrej praktyki może być projekt opisany w celu tematycznym 6 „**O Mamma Mia! Tu wózkiem nie wjadę!**”, jak również „**Warszawska Mapa Barrier**”³⁴ monitorująca dostępność komunikacji miejskiej.

³⁴<http://mapabarier.siskom.waw.pl/nasze-dzialania/>



CEL TEMATYCZNY 8.

Promowanie trwałego i wysokiej jakości zatrudnienia oraz wsparcie mobilności pracowników

REALIZOWANY W PROGRAMACH:

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój, Regionalne Programy Operacyjne, Program Rozwoju Obszarów Wiejskich, Program Operacyjny RYBY

PRIORYTETY INWESTYCYJNE:

- Dostęp do zatrudnienia dla osób poszukujących pracy i osób biernych zawodowo, w tym długotrwale bezrobotnych oraz oddalonych od rynku pracy, także poprzez lokalne inicjatywy w zakresie zatrudnienia i wspieranie mobilności pracowników/pracownic.
- Trwała integracja na rynku pracy ludzi młodych, w szczególności tych, którzy nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą, w tym ludzi młodych, zagrożonych wykluczeniem społecznym i ludzi młodych wywodzących się ze środowisk marginalizowanych także poprzez wdrażanie gwarancji dla młodzieży.
- Samozatrudnienie, przedsiębiorczość oraz tworzenie nowych miejsc prac
- Równouprawnienie płci oraz godzenie życia zawodowego i prywatnego
- Adaptacyjność pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian.
- Aktywne i zdrowe starzenie się.
- Modernizacja instytucji działających na rynku pracy, takich jak publiczne i prywatne służby zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie do potrzeb rynku pracy, w tym poprzez przedsięwzięcia służące zwiększaniu ponadnarodowej mobilności pracowników oraz systemy mobilności oraz lepszej współpracy instytucji i właściwych zaangażowanych podmiotów.
- Wspieranie rozwoju przyjaznego dla zatrudnienia poprzez rozwój potencjałów endogenicznych jako elementu strategii terytorialnej dla obszarów ze specyficznymi potrzebami, łącznie z przekształcaniem upadających regionów przemysłowych oraz działaniami na rzecz zwiększenia dostępności i rozwoju zasobów naturalnych i kulturowych.

ZIDENTYFIKOWANE OBSZARY PROBLEMOWE Z PERSPEKTYWY PŁCI:

W obszarze zatrudnienia i rynku pracy zdefiniowane zostało 10 tzw. barier równości, czyli ograniczenia i nierówności doświadczane przez jedną z płci, choć w większości przypadków są to kobiety. Bariery te sformułowane przez Komisję Europejską w planie działań na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn na lata 2006-2010, obecne są nadal, utrwalając istniejące nierówności. Należą do nich:

- ❖ **Segregacja pozioma i pionowa rynku pracy.** Segregacja pozioma dotyczy istniejących sztucznych podziałów na męskie i kobiece role, zawody, sektory gospodarki, które są efektem stereotypowo postrzeganych różnic. Z kolei segregacja pionowa związana jest z dostępem

do awansów, kierowniczych i zarządczych stanowisk, co jest w większości przypadków dużo trudniejsze do osiągnięcia dla kobiet.

❖ **Luka płacowa** oznacza różnice w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn piastujących te same stanowiska i wykonujących te same obowiązki. Średnia różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej wynosi 16,4%, choć jest poprawa w stosunku do 2008 r., kiedy to wynosiła 17,3%. W Polsce sytuacja przedstawia się lepiej. Różnica w 2013 r. wyniosła 6,4%, co jest znaczącą poprawą w stosunku do 2008 r. kiedy to wynosiła 11,4%. Jednak jest to średnia dla ogółu kobiet. Dużo większe różnice pojawiają się gdy dokonano się szczegółowszych analiz³⁵, np. uwzględniając inne zmienne jak wykształcenie, branże czy sektory, zajmowane stanowiska itp.

Konsekwencje luki płacowej paradoksalnie ponoszą również mężczyźni. W sytuacji kryzysowej pracodawcy zwalniają osoby, które mają wyższe zarobki, czyli mężczyzn. Niestety, wykorzystują również fakt, że kobiety częściej godzą się na gorsze warunki pracy.

❖ **Dostępność elastycznych form zatrudnienia.** Nadal nie jest to rozwiązanie dostępne na szeroką skalę, a ma szczególne znaczenie dla osób zaangażowanych w opiekę nad osobami zależnymi (co dotyczy przede wszystkim kobiet).

❖ **Ograniczony dostęp kobiet do stanowisk decyzyjnych i udział w procesach decyzyjnych.** Dotyczy to zarówno polityki, w tym tworzenia polityki (25%), jak również sektora biznesu (14,6%). Korzystną zmianą przyniosło wprowadzenie w Polsce kwoty, zapewniającej kobietom 35% na listach wyborczych. Podejmowane są również działania by wprowadzić podobne rozwiązania w biznesie.

❖ **Przemoc jest formą dyskryminacji ze względu na płeć,** gdyż w większości przypadków (ok. 95%) dotyczy kobiet. Rozróżnia się różne formy przemocy, tj. psychiczną, fizyczną, ekonomiczną i seksualną. Każda z nich zaburza właściwe funkcjonowanie osób jej doświadczających w życiu społecznym, w tym na rynku pracy. Nie ma jednak doradztwa zawodowego, wrażliwego na kwestie przemocy. Skutkuje to tym, że niejednokrotnie skierowane do ofiar przemocy działania z zakresu aktywizacji zawodowej, są nieskuteczne.

❖ **Nieuwzględnianie perspektywy płci w sektorze zdrowia.** Dbanie o zdrowie znacznie różni się w przypadku kobiet i mężczyzn. Kobiety w dużo więcej uwagi poświęcają kwestiom zdrowia i do nich też w większym stopniu skierowane są działania informacyjne i profilaktyka zdrowia. Nieuczestniczenie w badaniach profilaktycznych, z kolei, niekorzystnie wpływa na stan zdrowia mężczyzn i większą ich umieralność. W związku z tym, **kobiety charakteryzują się większą zachorowalnością i mniejszą umieralnością, mężczyźni natomiast – odwrotnie.** Problemem jest również fakt, że w diagnozowaniu chorób nie zawsze bierze się pod uwagę

³⁵Warto zapoznać się z raportem Koalicji Karat „Dysproporcja między zarobkami kobiet i mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym” (2016). Z analizy wynika, że największe dysproporcje w zarobkach pomiędzy kobietami i mężczyznami występują wśród osób z wykształceniem zawodowym.



specyficzne dla płci różnice w tradycyjnych i nowych czynnikach ryzyka, jak też nie opiera się na zrozumieniu różnic patofizjologicznych. Przykładowo, choroby układu krążenia przez wiele lat uznawane były za domenę mężczyzn i diagnostyka tych chorób dostosowana była do mężczyzn. Od kilku lat jednak zaobserwowano, że częstość występowania chorób układu sercowo-naczyniowego u kobiet jest porównywalna z występowaniem ich u mężczyzn. Różnice związane są na przykład z objawami jak ból zastawkowy, który może być sygnałem zawału serca, a który nie zawsze pojawia się u kobiet. Tego typu doświadczenia zapoczątkowały rozwój dziedziny zwanej medycyną płci.

Różnice występują również w zakresie regularnego korzystania z badań profilaktycznych. Dużo więcej kobiet z nich korzysta (ok. 79%K w stosunku do ok. 30%M). Problem jednak dotyczy w ogóle korzystania w niewielkim stopniu przez kobiety i mężczyzn np. z darmowych badań profilaktycznych (mammografia 29%, cytologia ok. 24%). W przypadku mężczyzn niepoddawanie się badaniom profilaktycznym skutkuje zwiększoną czterokrotnie zachorowalnością na raka prostaty w ciągu ostatnich 30 lat.

- ❖ **Niewystarczający system opieki dla dzieci.** Niewystarczająca liczba miejsc w przedszkolach i żłobkach sprawia, że często to właśnie kobiety rezygnują z pracy, aby zająć się dziećmi. Szczególnie dotyczy o obszarów wiejskich, gdzie bezrobocie kobiet jest dużo większe niż mężczyzn, a jedną z przyczyn jest właśnie brak instytucji opieki. Problem jednak dotyczy generalnie rodzin z małymi dziećmi. Decyzja ta może być również spowodowana niewysokimi zarobkami, uniemożliwiającymi opłacenie opieki prywatnej, zwłaszcza przy większej liczbie dzieci. Działania na rzecz poprawy dostępu do placówek opieki nad dziećmi podejmowane były skutecznie w poprzednim okresie programowania i będą kontynuowane w obecnym.
- ❖ **Stereotypy i uprzedzenia** wpływające zarówno na decyzje osobiste (np. wybór zawodu), jak też poczucie własnej wartości (np. stereotypowe przypisywanie lepszych lub gorszych cech danej płci) wzmacniając lub osłabiając pozycję jej przedstawicieli/przedstawicielek.
- ❖ **Zjawisko dyskryminacji wielokrotnej.** Dyskryminacja oznacza nierówne, gorsze traktowanie ze względu na przynależność do danej grupy (jak np. płeć, wiek, pochodzenie etniczne/narodowe, niepełnosprawność). O dyskryminacji wielokrotnej mówimy wówczas, gdy osoba przynależy do dwóch grup lub więcej, doświadczając dyskryminacji ze względu na więcej niż jedną przesłankę (np. płeć/niepełnosprawność, płeć/pochodzenie/wiek). W praktyce oznacza to, że osoba taka jest w dużo większym stopniu narażona na wykluczenie społeczne.
- ❖ **Brak spójnej polityki równości płci, która pozwoliłaby na systemowe przeciwdziałanie nierównościami płci.** Chodzi przede wszystkim o wyznaczenie konkretnych celów równościowych, które miałyby przeciwdziałać dyskryminacji ze względu na płeć i eliminować bariery równościowe, czyli stworzenie konkretnej strategii przeciwdziałania nierównościami we wszystkich sferach życia społecznego.

MOŻLIWE DZIAŁANIA:

- ❖ **Eliminacja luki płacowej** poprzez wprowadzanie regulaminów i procedur regulujących kwestie płacowe w miejscu pracy. Ponadto wprowadzić można obowiązek prowadzenia przez pracodawców statystyk wynagrodzeń z podziałem na płeć, co umożliwi monitorowanie różnic w płacach kobiet i mężczyzn. Możliwe jest tutaj także stosowanie klauzul społecznych dających pierwszeństwo w przetargu przedsiębiorstwom realizującym zasadę równości wynagrodzeń.
- ❖ **Wprowadzenie procedur związanych z awansem oraz rozwojem kariery kobiet i mężczyzn** w miejscu pracy jak również zapewnienie równego dostępu do szkoleń i innego rodzaju działań związanych z pozyskiwaniem kwalifikacji i poszerzaniem kontaktów. Dotyczy to także osób korzystających z przerw związanych z urodzeniem dziecka oraz opieką nad dzieckiem.
- ❖ Upowszechnianie stosowania **elastycznych form zatrudnienia** dla osób, które nie mogą wykonywać swoich obowiązków w pełnym wymiarze godzin lub w miejscu pracy, co w większości przypadków dotyczy kobiet.
- ❖ Włączanie perspektywy płci w **tworzenie polityk i planowanie działań** w obszarze rynku pracy, tak, aby uwzględnione zostały oczekiwania i potrzeby zarówno kobiet, jak i mężczyzn.
- ❖ Uwzględnianie **kwestii dotyczących przemocy i równości szans kobiet i mężczyzn w kształceniu pracowników/pracownic instytucji rynku pracy oraz pomocy społecznej**, aby osoby te były w stanie odpowiednio reagować i zapewnić skuteczną pomoc w procesie aktywizacji zawodowej. Osoby doświadczające przemocy wymagają dodatkowego wsparcia, aby w pełni skorzystać z propozycji działań oferowanych w ramach aktywizacji społecznej czy zawodowej. Dlatego też wprowadzone ostatnimi czasy profilowanie osób bezrobotnych pod kątem stopnia oddalenia od rynku pracy oraz gotowości do podjęcia zatrudnienia wymaga od pracowników/pracownic instytucji rynku pracy umiejętności rozpoznawania zjawiska przemocy, jak również wiedzy na temat reagowania. Natomiast znajomość kwestii równości szans płci pozwoli na identyfikowanie i przeciwdziałanie barierom równości na rynku pracy, w tym unikanie stereotypowych podziałów na wybory „męskich” i „kobiecych” ścieżek zawodowych.
- ❖ W kwestii aktywnego starzenia się istotne jest **skierowanie akcji informacyjnych i działań profilaktycznych adresowanych do kobiet i mężczyzn**, z naciskiem na zachęcenie mężczyzn (mniej aktywnych w tym obszarze, a przez to bardziej narażonych na zachorowania) do badań profilaktycznych.
- ❖ Podejmowanie działań w zakresie **poprawy dostępności/zwiększenia miejsc opieki** nad dzieckiem i innymi osobami zależnymi.
- ❖ **Przeciwdziałanie zjawisku dyskryminacji wielokrotnej** co w praktyce oznacza gromadzenie

danych i analizowanie sytuacji osób z grup docelowych pod kątem wszystkich możliwych przesłanek, które mogą wpłynąć na ich szanse na rynku pracy i/lub narażać na wykluczenie społeczne. Biorąc pod uwagę każdą z przesłanek (np. wiek, niepełnosprawność, status społeczno-ekonomiczny, pochodzenie etniczne), za każdym razem należy brać pod uwagę również płeć. Ta przesłanka występuje zawsze, gdyż sytuacja, potrzeby i oczekiwania – przykładowo – kobiet z niepełnosprawnością, kobiet romskich – mogą znacząco różnić od sytuacji i potrzeb mężczyzn.

Ogromne znaczenie ma tu również wiek, starsi pracownicy i pracownice są w większym stopniu narażone na utratę pracy, choć w większym stopniu dotyczy to kobiet. W przypadku osób młodych, które są grupą w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, również należy kierować działania zarówno do kobiet i mężczyzn, uwzględniając ich różne potrzeby.

- ❖ **Gromadzenie danych z podziałem na płeć**, a także inne przesłanki i udzielone formy wsparcia, pozwala na dogłębsze przeanalizowanie sytuacji grup docelowych oraz ocenę skuteczności prowadzonych działań.
- ❖ **Podjęcie działań na rzecz oszacowanie ekonomicznego wymiaru pracy domowej** w celu wyliczenia do stażu pracy lat, w których kobiety zajmowały się domem, dziećmi i osobami zależnymi, stanowiąc podstawę do naliczania emerytury. Takie działania można by podjąć w ramach np. projektów współpracy ponadnarodowej lub innowacyjnych (gdzie jest dosyć szeroki wachlarz tematów). Należałoby przeanalizować jakie rozwiązania byłyby możliwe do wprowadzenia w Polsce, jakich wymagałoby to zmian w prawie, zagwarantowania jakich środków w budżecie oraz oszacować słabe i mocne strony, ale też korzyści jakie z tego rozwiązania mogą wynikać.

DOBRE PRAKTYKI:

- ❖ **Krajowy Program Działania na rzecz równego traktowania na lata 2013-2016** proponuje określone działania w celu niwelowania różnic w zarobkach kobiet i mężczyzn za pracę na tych samych stanowiskach i pracę o jednakowej wartości, tj.:
 - ✓ opracowanie metodologii oceny luki płacowej w przedsiębiorstwach;
 - ✓ inicjowanie i upowszechnianie wyników działań monitorujących i kontrolnych w zakresie wypełniania wymogów jednakowego wynagradzania przez powołane do tego instytucje;
 - ✓ przeanalizowanie międzynarodowego prawa w zakresie monitorowania luki płacowej;
 - ✓ promowanie równego wynagradzania kobiet i mężczyzn.
- ❖ **Praca przyjazna rodzicom** – projekt realizowany przez Stowarzyszenie Doradców Europejskich PLinEU. Projekt powstał z myślą o osobach chcących zmienić zawód, zdobyć nowe umiejętności i powrócić na rynek pracy po okresie sprawowania opieki nad dzieckiem/dziećmi. Głównym celem projektu było wzmocnienie aktywności zawodowej i społecznej rodziców bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo. Aby to osiągnąć, projektodawcy zaproponowali uczestnikom i uczestniczkom indywidualne wsparcie i szkolenia umożliwiające zdobycie

zawodu przedstawiciela handlowego lub menedżera projektu – najbardziej poszukiwanych obecnie zawodów w Polsce - a także zapewnienie możliwości zdobycia praktycznego doświadczenia zawodowego. Miało także podnieść motywację i umiejętności aktywnego poszukiwania pracy przez rodziców, wzmocnić ich świadomość o tym, jak wspierać własną aktywność społeczną i zawodową oraz przełamywać poczucie izolacji społecznej. Określenie „rodzice”, użyte w tytule projektu przełamywało stereotyp dotyczący opieki nad dziećmi. Choć do projektu zgłosiło się więcej kobiet, to we wszystkich materiałach informująco-promujących konsekwentnie używano określenia „rodzice”. Być może właśnie dzięki temu kompleksowym wsparciem zostało objętych 90 osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo rodziców z Małopolski, głównie z Krakowa, w tym dziewięciu mężczyzn. W projekcie mogli uczestniczyć rodzice posiadający wyuczony zawód lub doświadczenie zawodowe, którzy w związku z urodzeniem dziecka i opieką nad nim pozostawali bez zatrudnienia. Większy udział kobiet w projekcie był uzasadniony – to kobiety częściej zajmują się opieką nad dzieckiem. Warto pamiętać, że perspektywa równości szans kobiet i mężczyzn nie oznacza, że w projekcie musi uczestniczyć taka sama liczba mężczyzn i kobiet. Należy poszukać sposobów na to, by zachęcić grupę niedoreprezentowaną do uczestnictwa. Co ważne, na czas uczestnictwa w zajęciach (a także na czas odbywania praktyk zawodowych) zapewniono rodzicom bezpłatną opiekę nad ich dziećmi. Dla dzieci do trzeciego roku życia oraz osób z niepełnosprawnościami zaproponowano opiekę indywidualną (opieka w domu świadczona przez profesjonalną agencję opiekunek). Dla dzieci powyżej trzeciego roku życia – opiekę w prywatnym profesjonalnym ośrodku opieki. W ten sposób zostały zminimalizowane bariery uniemożliwiające aktywny udział w projekcie.

❖ **Euro 2012 - szansa dla kobiet nieaktywnych zawodowo**, projekt realizowany przez Stowarzyszenie Rozwoju Przedsiębiorczości. Celem było podniesienie i dostosowanie kompetencji zawodowych kobiet do podjęcia pracy w kluczowych dla sprawnej organizacji Mistrzostw Europy w Piłce Nożnej w 2012 r. branżach: hotelarskiej, gastronomicznej i turystycznej.

Projekt został skierowany do kobiet, uwzględniając ich bariery w dostępie do rynku pracy i gorszą sytuację na nim. Ponadto, wszystkim uczestniczkom projektu zapewniono zwrot kosztów opieki nad osobami zależnymi, zaś uczestniczkom projektu dojeżdżającym na zajęcia z innej miejscowości niż tej, w której odbywają się zajęcia, przysługiwał zwrot kosztów dojazdu na kurs zawodowy dla wchodzących po raz pierwszy lub powracających na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka. Projekt uwzględnił ponadto dyskryminację krzyżową (wielokrotną). Do udziału w projekcie zaprosił bowiem kobiety długotrwale pozostające bez zatrudnienia (dyskryminacja ze względu na płeć), pochodzących z terenów wiejskich (dyskryminacja ze względu na miejsce zamieszkania), powyżej 45 roku życia (dyskryminacja ze względu na wiek).

❖ **Nieodpłatna praca kobiet**

W 2011 r. Międzynarodowa Organizacja Pracy przyjęła Konwencję Godna praca dla osób zatrudnionych w gospodarstwie domowym. Dzięki temu dokumentowi po raz pierwszy



w sposób formalny i oficjalny status pracownic – gdyż w 95% przypadków prace takie, jak gotowanie, pranie, sprzątanie, opieka nad dziećmi, osobami starszymi i zależnymi realizują kobiety – przyznany został osobom wykonującym domowe obowiązki.

Przykłady rozwiązań w niektórych krajach:

W **Wielkiej Brytanii** uregulowane są kwestie zabezpieczenia emerytalnego osoby wykonującej nieodpłatną pracę – wynagrodzenie przyznawane jest osobom, jeśli sprawowanie opieki wyłącza ją z rynku pracy lub jeśli praca poza domem przynosi mniejszy dochód oraz jeśli osoba ta opiekuje się dzieckiem poniżej szóstego roku życia, opiekuje się osobą wymagającą stałej opieki.

W **Niemczech** rodzicowi bądź opiekunowi przyznana została równowartość jednego punktu emerytalnego (ich liczba odzwierciedla wysokość podstawy emerytalnej).

W **Szwecji** rodzicowi, sprawującemu opiekę na dzieckiem do czwartego roku życia, przyznawany jest ekwiwalent. Dodatkowo, rodzic, który na czas opieki nad dzieckiem z niepełnosprawnością opuścił rynek pracy, może otrzymać zasiłek opiekuńczy przez okres nawet piętnastu lat. Tego typu rozwiązania funkcjonują również we Francji, Austrii i Danii.

❖ Program ACCESS³⁶ (USA)

Program na rzecz ofiar przemocy ułatwiający im wejście na rynek pracy. Ofiary przemocy wymagają specjalnego wsparcia by wejść i utrzymać się na rynku pracy. Osoby objęte zostają kompleksową pomocą i wsparciem oraz doradztwem zawodowym świadczonym przez doradców/czynnie przygotowanych do pracy z osobami doświadczającymi przemocy.

❖ Profilaktyka zdrowotna

Pomorska Spółka Gazownictwa zrealizowała program „**Badanie na śniadanie**”, w ramach którego sprowadziła w 2010 r. na teren firmy laboratorium medyczne. W ciągu kilku dni pracownicy i pracownice mogli poddać się badaniu krwi: kobiety pod kątem nowotworu jajnika (marker nowotworowy CA – 125), mężczyźni pod kątem nowotworu prostaty (marker nowotworowy PSA). W badaniu wzięło udział 70% osób uprawnionych.

Sieć sklepów Biedronka od 2004 roku realizuje program „**Razem zadbajmy o zdrowie**”.

Program obejmuje badania profilaktyczne dla kobiet (mammografia, USG piersi, cytologia) i mężczyzn (badania analityczne, USG, EKG, prostata). Badanie prowadzone są każdego roku na koszt pracodawcy.

Kampania **Zadbaj o prostatę**, prowadzona w ramach Programu „Mam Haka na Raka”, miała na celu uświadomienie mężczyznom jak ważna jest profilaktyka prostaty i jakie zagrożenia wynikają z jej zaniedbania. Powstała w ramach Programu kampania „Nie krępuj się, zerwij z milczeniem”, była jedyną w Polsce kampanią skierowaną do mężczyzn (45+) dotyczącą profilaktyki raka prostaty.

Ogólnopolska kampania społeczna „**Piękna bo zdrowa**” dotycząca profilaktyki raka szyjki macicy.

³⁶<http://www.access-dv.org/>



CEL TEMATYCZNY 9.

Promowanie włączenia społecznego, walka z ubóstwem i wszelką dyskryminacją

REALIZOWANY W PROGRAMACH:

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój, Regionalne Programy Operacyjne, Program Operacyjny Infrastruktura i Środowisko, Program Rozwoju Obszarów Wiejskich

PRIORYTETY INWESTYCYJNE:

- Aktywna integracja, w szczególności w celu poprawy zatrudnialności.
- Ułatwianie dostępu do przystępnych cenowo oraz wysokiej jakości usług, w tym opieki zdrowotnej i usług socjalnych świadczonych w interesie ogólnym.
- Wspieranie gospodarki społecznej i przedsiębiorstw społecznych.
- Lokalne strategie rozwoju kierowane przez społeczność.
- Inwestycje w infrastrukturę zdrowotną i społeczną, które przyczyniają się do rozwoju krajowego, regionalnego i lokalnego, zmniejszania nierówności w zakresie stanu zdrowia, promowanie włączenia społecznego poprzez lepszy dostęp do usług społecznych, kulturalnych i rekreacyjnych oraz przejścia z usług instytucjonalnych do usług na poziomie społeczności lokalnych.
- Wsparcie rewitalizacji fizycznej, gospodarczej i społecznej ubogich społeczności na obszarach miejskich i wiejskich.

ZIDENTYFIKOWANE OBSZARY PROBLEMOWE Z PERSPEKTYWY PŁCI:

❖ **Kobiety są w większym stopniu zagrożone marginalizacją i wykluczeniem niż mężczyźni.**

Przyczyny mogą być różne, jak na przykład:

- ✓ kobiety w większym stopniu zagrożone są bezrobociem;
- ✓ trudności z powrotem na rynek pracy spowodowane przerwą związaną z urodzeniem/ wychowywaniem dziecka;
- ✓ zaangażowanie w opiekę nad osobami z niepełnosprawnością, osobami starszymi lub/i chorymi;
- ✓ samodzielne rodzicielstwo;
- ✓ mniejsze zarobki w stosunku do mężczyzn;
- ✓ mniejsze emerytury;
- ✓ praca w gorzej opłacanych sfeminizowanych sektorach;
- ✓ długotrwałe bezrobocie;
- ✓ doświadczanie przemocy.

Te czynniki powodują też zjawisko zwane feminizacją ubóstwa, czyli większym udziałem kobiet w populacji osób biednych. Co więcej, długotrwałe bezrobocie nadal w większym stopniu dotyczy kobiet.

- ❖ **Bezdomność w większym stopniu dotyczy mężczyzn.** Szacuje się na ok 80%, są to jednak dane szacunkowe, ponieważ niestety dane o bezdomności nie są gromadzone z podziałem na płeć.
- ❖ **Trudna sytuacja byłych więźniów na rynku pracy.** Grupa ta jest przede wszystkim reprezentowana przez mężczyzn. Problemem wychodzących na wolność jest głównie: brak kwalifikacji, nieumiejętność poszukiwania zatrudnienia na otwartym rynku pracy, uprzedzenia pracodawców. Często też stają się oni osobami bezdomnymi.
- ❖ **Należy również zwrócić uwagę na fakt, że analizując sytuację grup narażonych na wykluczenie ze względu na inne przesłanki (np. wiek, niepełnosprawność, pochodzenie, status społeczno-ekonomiczny) powinno się pod uwagę brać również płeć.** Chodzi o to, że np. sytuacja kobiety lub osoby z niepełnosprawnością na rynku pracy, może przedstawiać się zupełnie inaczej niż sytuacja kobiety z niepełnosprawnością, kiedy mamy do czynienia z dwoma czynnikami ryzyka. Zjawisko to określane jest jako dyskryminacja wielokrotna.
- ❖ **Nieuwzględnianie perspektywy płci w sektorze zdrowia i dostępności do opieki zdrowotnej.** Dbanie o zdrowie znacznie różni się w przypadku kobiet i mężczyzn. Kobiety w dużo więcej uwagi poświęcają kwestiom zdrowotnym i do nich też w większym stopniu skierowane są działania informacyjne i profilaktyka zdrowia. Niekorzystnie wpływa to na stan zdrowia mężczyzn i większą ich umieralność. Kwestia doświadczania przemocy nie jest bezpośrednio zdefiniowana jako element narażający na wykluczenie, a tymczasem jest to jedna z istotniejszych przyczyn marginalizacji i wykluczenia społecznego, uniemożliwiająca normalne funkcjonowanie w życiu społecznym. Warto również zwrócić uwagę, że często bariery ze względu na płeć i niepełnosprawność pojawiają w kontekście możliwości skorzystania z różnych badań. Na przykład wiele placówek nie jest przystosowanych do przeprowadzenia badań z zakresu ginekologii czy mammograficznych dla kobiet z niepełnosprawnością ruchową.

MOŻLIWE DZIAŁANIA:

- ❖ Realizacja projektów nastawionych na **przeciwdziałanie wykluczeniu kobiet** które z jednej strony będą związane z działaniami na rzecz ich integracji z rynkiem pracy, z drugiej proponować będą działania nastawione na eliminowanie czynników powodujących wykluczenie – czyli specyfika sytuacji danej grupy, których poprawa wymaga więcej rozwiązań niż tylko aktywizacja zawodowa (samodzielne rodzicielstwo, ubóstwo, długotrwałe bezrobocie, odbywanie kary, doświadczanie przemocy, opieka nad osobą zależną itp.).
- ❖ Promowanie i tworzenie **miejsc pracy w przedsiębiorstwach ekonomii społecznej**, w których znaleźć mogą zatrudnienie osoby z grup marginalizowanych i te, które mają



problem ze znalezieniem zatrudnienia na otwartym rynku pracy i/lub świadczeniem pracy w pełnym wymiarze w miejscu pracy (np. osoby zaangażowane w opiekę nad osobami zależnymi).

- ❖ **Planowanie działań w zakresie ochrony zdrowie z uwzględnieniem potrzeb kobiet i mężczyzn (również w ramach wszystkich grup marginalizowanych).** Chodzi tu zarówno o prowadzenie adresowanych do każdej z płci działań z zakresu badań profilaktycznych, jak również poprawa dostępności opieki zdrowotnej. Przykładowo, dostęp do badań ginekologicznych kobiet z niepełnosprawnością ruchową, czy też przeanalizowanie aspektów kulturowych (np. kobiety mogą chcieć być badane tylko przez kobiety). To pokazuje, że żadnej z grup nie można traktować jednorodnie, zawsze należy stosować perspektywę płci, jak również brać pod uwagę inne czynniki i uwarunkowania. Ważne jest również wyczulenie pracowników i pracownic służby zdrowia na kwestie identyfikowania i zgłaszania przypadków przemocy, by skutecznie przeciwdziałać temu zjawisku.
- ❖ **W każdej z grup narażonych na wykluczenie społeczne, należy analizować sytuację kobiet i mężczyzn, biorąc pod uwagę możliwość występowania dyskryminacji wielokrotnej.** Oznacza to, że nie można traktować grupy np. osób z niepełnosprawnością, migrantów, ubogich i innych jako grupy jednorodnej. Biorąc pod uwagę każdą z przesłanek (np. wiek, niepełnosprawność, status społeczno-ekonomiczny, pochodzenie etniczne), za każdym razem należy brać pod uwagę również kwestię płci – czyli kobiet z niepełnosprawnością, kobiet romskich, matek dzieci niepełnosprawnych i innych, których sytuacja i potrzeby mogą się znacząco różnić od sytuacji i potrzeb mężczyzn w tej grupie. Analizując sytuację kobiet romskich, należy wziąć pod uwagę m.in. dostęp do edukacji, opieki zdrowotnej, rynku pracy. Młode dziewczyny są często zmuszane do opuszczenia nauki, by pomóc w domu. Często związane jest to ze wczesnym zamążpójściem. To ogranicza znacząco ich szanse na znalezienie zatrudnienia, powodując życie w ubóstwie i wykluczenie.
- ❖ Kluczowe jest, w przypadku grup narażonych na wykluczenie, **gromadzenie danych uwzględniających wszelkie możliwe zmienne badawcze/przesłanki**, co pozwoli na zidentyfikowanie grup najbardziej narażonych na wykluczenie. Zidentyfikowane zostaną osoby wykluczone w ramach grup zagrożonych wykluczeniem.

DOBRE PRAKTYKI:

- ❖ **Błękitny Ekspres** – projekt realizowany przez Stowarzyszenie Praktyków Kultury, skierowany do wychowanek Schroniska dla Nieletnich i Zakładu Poprawczego Warszawa – Falenica. W ramach tego przedsięwzięcia podopieczne ośrodka mogły wziąć udział w szeregu warsztatów poszerzających ich umiejętności twórcze. Efektem zajęć wokalnie – tanecznych był musical, zaprezentowany przez wykonawczynie na stacji kolejowej Warszawa – Falenica. Realizacja tego projektu umożliwiła uczestniczkom, które pochodzą z miejsc o ograniczonym

dostęp do instytucji kultury, z rodzin dysfunkcyjnych lub z Domów Dziecka, kontakt z kulturą oraz podniesienie umiejętności artystycznych. W toku projektu odkryto także parę szczególnie uzdolnionych dziewcząt.

❖ **Spółdzielnia MaM** – projekt realizowany przez Fundację MaMa miał za zadanie stworzenie pierwszej w Polsce spółdzielni socjalnej prowadzonej przez matki. Polegał na zorganizowaniu czterech rodzajów warsztatów edukacyjnych i motywujących dla osób zagrożonych marginalizacją pod kątem pracy w spółdzielni socjalnej wyrabiającej i dystrybuującej wyroby ludowe. W efekcie realizacji projektu zatrudnienie znalazło 13 kobiet z Warszawy i okolic w formie spółdzielni socjalnej. Otrzymały one wsparcie na rynku pracy (głównie przez korporację Accor i grupę Orbis, dzięki dystrybucji dóbr w hotelach sieci Accor) oraz podniosły kwalifikacje zawodowe. Dodatkowym efektem była promocja folkloru i tradycyjnych wzorów ludowych oraz ekonomii społecznej.

❖ **Matka niepełnosprawnego dziecka – chce pracować**

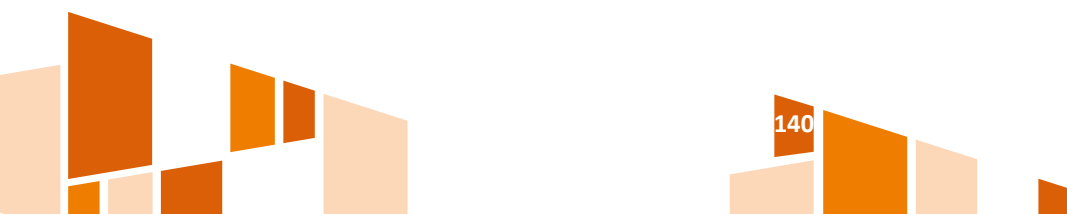
Projekt realizowany przez Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym – Koło w Tarnowie. Skierowany był do matek dzieci niepełnosprawnych: chcących powrócić na rynek pracy, które niedawno powróciły na rynek pracy i potrzebują wsparcia dla zachowania równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym oraz matek, które z racji niepełnosprawności swojego dziecka oraz przeciążenia psychofizycznego mają szczególną trudność w powrocie do aktywności i zmotywowania siebie do zmiany sytuacji zawodowej. Uczestniczki otrzymały indywidualne i grupowe wsparcie psychologiczne/ zawodowe, prowadzone przez psychologa pracy, indywidualne konsultacje z pracownikiem socjalnym/coachem, kreatywne warsztaty wizerunkowe oraz warsztaty ABC – wracam do pracy. Udział w projekcie wpłynął na podniesienie motywacji uczestniczek do zmian we własnym życiu.

- **Wielobranżowa Spółdzielnia Socjalna "Arte" (spółdzielnia socjalna)**, wspierająca działanie Hostelu „Nowa nadzieja”³⁷. Zyski z działalności Spółdzielni przeznaczane są na Hostel, który prowadzi działalność resocjalizacyjną, readaptacyjną, charytatywno-opiekuńczą, na rzecz osób uzależnionych (głównie mężczyzn) i ich rodzin oraz działalność profilaktyczną wśród zagrożonych wykluczeniem społecznym.
- **„Babiniec” – forum wymiany dobrych praktyk organizacji pozarządowych działających na obszarach wiejskich**³⁸. Jest to publikacja przygotowana przez Fundację Programów Pomocy dla Rolnictwa FAPA zawierająca informacje na temat dobrych praktyk, działań adresowanych do kobiet oraz podejmowanych przez kobiety na obszarach wiejskich.
- **„Czarna Owca – skazani na ochronę przyrody”** – program angażujący więźniów w działania, łączący resocjalizację, pracę w rolnictwie i ochronę przyrody, a także przygotowujący

³⁷<http://www.nowanadzieja.pl/>

³⁸http://ksow.pl/uploads/tx_library/files/Babiniec_Katalog_dobrych_praktyk.pdf

skazanych do podjęcia pracy po opuszczeniu zakładu karnego. Główną grupę beneficjentów stanowiły osoby osadzone w Zakładzie Karnym w Wołowie. Celem projektu było przygotowanie tej szczególnie trudnej grupy beneficjentów do pracy w gospodarstwie rolnym, a zwłaszcza do samodzielnej hodowli owiec wrzosówek. Działania koncentrowały się na terenie cennych ekologicznie łąk, będących miejscem naturalnego żerowiska i lęgowiska dla wielu gatunków ptaków. W ramach projektu więźniowie brali udział w szkoleniach teoretycznych i praktycznych kursach z zakresu opieki nad zwierzętami oraz sposobu ich hodowli i strzyżenia, a także przeprowadzili remont owczarni. Dostępne były kursy z zakresu budownictwa i obróbki metali, przetwórstwa spożywczego i rękodzielnictwa oraz szkolenia z obsługi kos i pił spalinowych. Więźniowie, którzy nie mogli opuszczać zakładu, zostali zaangażowani do produkcji materiałów promujących projekt. Wszyscy mogli skorzystać z kursów przedsiębiorczości, bhp i językowych.



CEL TEMATYCZNY 10.

Inwestowanie w kształcenie, szkolenie i szkolenie zawodowe na rzecz zdobywania umiejętności i uczenia się przez całe życie

REALIZOWANY W PROGRAMACH:

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój, Regionalne Programy Operacyjne, Program Rozwoju Obszarów Wiejskich

PRIORYTETY INWESTYCYJNE:

- Inwestycje w kształcenie, szkolenie oraz szkolenie zawodowe na rzecz zdobywania umiejętności i uczenia się przez całe życie poprzez rozwój infrastruktury szkoleniowej i edukacyjnej.
- Ograniczenie i zapobieganie przedwczesnemu kończeniu nauki szkolnej oraz zapewnianie równego dostępu do dobrej jakości wczesnej edukacji elementarnej oraz kształcenia podstawowego, gimnazjalnego i ponadgimnazjalnego, z uwzględnieniem formalnych, nieformalnych i pozaformalnych ścieżek kształcenia umożliwiających ponowne podjęcie kształcenia i szkolenia.
- Poprawa jakości, skuteczności i dostępności szkolnictwa wyższego oraz kształcenia na poziomie równoważnym w celu zwiększenia udziału i poziomu osiągnięć.
- Wyrównywanie dostępu do uczenia się przez całe życie o charakterze formalnym, nieformalnym i pozaformalnym wszystkich grup wiekowych, poszerzanie wiedzy, zwiększanie umiejętności i kompetencji siły roboczej oraz promowanie elastycznych ścieżek kształcenia, w tym poprzez doradztwo zawodowe i potwierdzanie nabytych kompetencji.
- Lepsze dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy, ułatwianie przechodzenia z etapu kształcenia do etapu zatrudnienia oraz wzmacnianie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego i ich jakości, w tym poprzez mechanizmy prognozowania umiejętności, dostosowania programów nauczania oraz tworzenia i rozwoju systemów uczenia się poprzez praktyczną naukę zawodu realizowaną w ścisłej współpracy z pracodawcami.

ZIDENTYFIKOWANE OBSZARY PROBLEMOWE Z PERSPEKTYWY PŁCI:

- ❖ **Trudności w uzyskiwaniu przez kobiety awansu na wyższe stopnie kariery naukowej.**
Do uzyskania stopnia doktora proporcje płci są raczej wyrównane, jednak już w przypadku habilitacji mężczyźni prawie dwukrotnie przeważają nad kobietami. Dotyczy to przede wszystkim przedmiotów ścisłych, które stereotypowo postrzegane są jako „męskie”. Problem zaczyna się już w dostępie do funduszy na badania i projekty, stypendiów zagranicznych, kierowniczych ról w projektach i in. Dodatkowo, uczelnie



nie biorą pod uwagę kwestii godzenia życia zawodowego z prywatnym. Chodzi z jednej strony o dostępność opieki, z drugiej o fakt, że o wiele stypendiów i grantów naukowych można ubiegać się np. do 35 roku życia, co w przypadku kobiet jest poważnym utrudnieniem, ze względu na wiek prokreacyjny.

- ❖ **Dostęp do edukacji.** Różnice w dostępie do edukacji dotyczą również obu płci. Przykładem może być sytuacja młodych Romek, które kończą wcześniej naukę, by pomagać w domu lub związane jest to ze wczesnym zamążpójściem.

Tymczasem gdy mówimy ogólnie o zjawisku przedwczesnego kończenia nauki, to zjawisko to, według danych z 2013 roku, w większym stopniu dotyczy chłopców (chłopcy 7,9%, dziewczęta 3,2%).

- ❖ **Programy nauczania zawierające stereotypowy podział zawodowy** – zdarza się, że podręczniki i programy nauczania umacniają stereotypowe postrzeganie kobiet i mężczyzn przez pryzmat zawodów które wykonują (żołnierz, strażak, pielęgniarka, nauczycielka), wpływając tym samym na przyszłe wybory młodych ludzi. Istotne jest zatem pokazywanie dziewczętom i chłopcom możliwości kontynuowania nauki (w tym prowadzenia działalności naukowej), jak też podejmowania pracy w branżach i zawodach uznawanych za „męskie” (dla dziewcząt) i uznawanych za „kobiece” (dla chłopców). Należy unikać stereotypowych podziałów, zachęcając młodych ludzi do podejmowania decyzji zgodnie ze swoimi zainteresowaniami, zdolnościami i kompetencjami. Dotyczy to szczególnie kierunków nauczania i szkoleń zawodowych, w których zarówno dziewczęta, jak i chłopcy powinni kierować się zainteresowaniami i możliwościami przyszłego zatrudnienia.

MOŻLIWE DZIAŁANIA:

- ❖ W przypadku **edukacji zawodowej** ważne jest stworzenie możliwości kształcenia się w zawodach najbardziej pożądanym na rynku pracy, a nie tych „przypisanych” do danej płci. Dlatego też należy zadbać by doradztwo zawodowe prowadzone na etapie edukacji wolne było od stereotypowych podziałów i zachęcało do wybierania zawodów, na które jest lub będzie popyt i które są zgodne z ich zainteresowaniami i predyspozycjami³⁹.
- ❖ **Zagwarantowanie rozwoju kariery naukowej kobiet i osiągnięcia wyższych stopni naukowych.** Związane to jest z zagwarantowaniem równego dostępu do zasobów finansowych (grantów, środków na badania), udziału w projektach krajowych i międzynarodowych (zwłaszcza tych prestiżowych) realizowanych przez instytucje naukowe, równego traktowania w awansach i dostępie do stanowisk kierowniczych (np. kierowaniu badaniami).

³⁹Warto zapoznać się z raportem Koalicji KARAT „Szkolnictwo zawodowe i rynek pracy dla kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym” (2016), w którym przeanalizowane zostały problemy związane z kształceniem zawodowym dziewcząt i chłopców. W ramach rekomendacji zaleca się m.in. „wprowadzenie do poradnictwa zawodowego na poziomie gimnazjów zasady zachęcania dziewcząt uzdolnionych w przedmiotach określanych jako ścisłe (fizyka, matematyka, chemia itp.) do kontynuowania nauki w zawodach technicznych”.

- ❖ **Wspieranie naukowców (kobiet i mężczyzn) będących na urlopach wychowawczych**
 - bardzo często okres urlopów wychowawczych powoduje przymusową przerwę w działalności naukowej i ograniczony dostęp do wiedzy i technologii. Dobrym przykładem jest projekt **„Urlopy macierzyńskie i wychowawcze nie przerywają kariery naukowej”**. Dzięki nowym regulacjom kobiety naukowczynie, które korzystają z urlopów macierzyńskich i wychowawczych, nie tracą prawa do ubiegania się o granty. Z kolei „Pomost” to program wsparcia dla rodziców-naukowców powracających do pracy po przerwie związanej z opieką nad małym dzieckiem oraz kobiet w ciąży i po porodzie, prowadzących badania naukowe.
- ❖ **Zagwarantowanie dostępu do placówek opieki nad dzieckiem, jak również do usług opiekuńczych** w przypadku opieki nad osobami zależnymi. Dobrym przykładem może być np. program **„Maluch na uczelni”**. W ramach programu szkoły wyższe mogą uzyskać wsparcie w tworzeniu nowych miejsc opieki nad dziećmi (żłobki, kluby dziecięce, opiekunowie/opiekunki) lub w prowadzeniu już istniejących placówek.

DOBRE PRAKTYKI:

- ❖ **Projekt „Dziewczyny przyszłości. Śladami Marii Skłodowskiej Curie”.**

Projekt realizowany przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz miesięcznik Elle, którego celem jest wspieranie i promowanie wybitnie uzdolnionych studentek kierunków ścisłych (inżynieryjnych, technicznych, matematycznych lub przyrodniczych), do niedawna uznawanych za domenę mężczyzn. Wsparcie otrzymują studentki, które mają już na swoim koncie pierwsze sukcesy naukowe. W ramach projektu organizowany jest konkurs dla młodych badaczek. Laureatki otrzymują stypendium naukowe na rozwój swych badań oraz środki na udział w prestiżowych, międzynarodowych konferencjach naukowych.
- ❖ **Komercjalizacja wyników badań naukowych drogą do sukcesu zawodowego kobiet - naukowców**, realizowany przez Poznański Akademicki Inkubator Przedsiębiorczości. Głównym celem projektu było umożliwienie pracowniczkom naukowym, z dziedzin nauk społeczno-ekonomicznych, odbycie stażu w wybranym mikro, małym lub średnim przedsiębiorstwie z terenu całej Polski. W projekcie uczestniczyły **pracowniczki naukowe szkół wyższych, instytutów badawczych, instytutów naukowych PAN, pracowniczki jednostek tworzących konsorcja naukowe oraz przedsiębiorcy z całej Polski**. Pomysł realizacji tego projektu zrodził się w PAIP w odpowiedzi na niski poziom współpracy pomiędzy środowiskiem naukowym i sferą biznesu. W polskiej nauce kobiety stanowią ponad połowę pracowników naukowych. Eksperti zajmujący się polityką innowacyjną wskazują, że w celu tworzenia konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy, charakteryzującej się wysokim poziomem wynalazczości i innowacyjności, niezbędne jest odpowiednie wykorzystanie w nauce i biznesie potencjału intelektualnego kobiet

oraz ich rosnącego wykształcenia i kwalifikacji zawodowych. Przekonują, że jest to jeden z głównych czynników zrównoważonego rozwoju oraz wzrostu innowacyjności gospodarki – szczególnie w kontekście prognozowanych i już widocznych w całej Europie zmian demograficznych, które wręcz „wymuszają” potrzebę dalszej, wysokiej aktywności zawodowej kobiet na rynku pracy. Dlatego projekt skupił się na zwiększeniu aktywności kobiet – naukowców w komercjalizacji wyników prac badawczych poprzez organizację kompleksowego programu stażowo-szkoleniowego dostosowanego do potrzeb kobiet – grupy, której trudniej przebić się w naukowym świecie.



CEL TEMATYCZNY 11.

Wzmacnianie potencjału instytucjonalnego i skuteczności administracji publicznej

REALIZOWANY W PROGRAMACH:

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój

PRIORYTETY INWESTYCYJNE:

- Inwestycje w zdolności instytucjonalne i w sprawność administracji publicznej oraz efektywność usług publicznych na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym w celu przeprowadzenia reform, z uwzględnieniem lepszego stanowienia prawa i dobrego rządzenia

ZIDENTYFIKOWANE OBSZARY PROBLEMOWE Z PERSPEKTYWY PŁCI:

- ❖ **Gromadzenie danych z podziałem na płeć.** Takie podejście umożliwia z jednej strony dogłębne przeanalizowanie problemów danej grupy, które są różne dla kobiet i mężczyzn. Z drugiej pozwala tworzyć strategie na poziomie krajowym, lokalnym i regionalnym i zaplanować działania adekwatne do potrzeb. Niestety w dalszym ciągu jest wiele analiz i badań, które traktują grupy w sposób jednorodny – np. osoby bezdomne, długotrwale bezrobotne, młode – bez podziału na płeć.
- ❖ **Perspektywa płci w tworzeniu polityk.** Brak analizy pod kątem płci i analizy wpływu na płeć w tworzeniu polityk publicznych. Nie przeprowadza się analizy potrzeb kobiet i mężczyzn (dziewcząt i chłopców) w poszczególnych sektorach, tj. edukacji, rynku pracy, polityce społecznej, ochronie zdrowia itd.
- ❖ **Brak systemu monitorowania występowania nierówności i dyskryminacji ze względu na płeć,** który pozwoliłby na szybkie reagowanie i przeciwdziałanie zjawisku.
- ❖ **Mniejszy udział kobiet na stanowiskach decyzyjnych.** Oznacza to mniejszy wpływ na kształtowanie polityk oraz stosowanie perspektywy płci w ich tworzeniu.

MOŻLIWE DZIAŁANIA:

- ❖ **Tworzenie polityk, strategii i dokumentów z uwzględnieniem perspektywy płci,** czyli określanie celów, działań i rezultatów odnoszących się zarówno do kobiet, jak i mężczyzn. Chodzi o to by żadna sfera rzeczywistości społeczno-gospodarczej nie tworzyła barier dla żadnej z grup ze specyficznymi potrzebami, w tym kobiet i mężczyzn. Jak również o to, by każda z tych grup była widoczna w dokumentach



strategicznych i operacyjnych. Uwzględnianie perspektywy płci w procesach legislacyjnych.

- ❖ **Gromadzenie danych z podziałem na płeć, na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym.**
Odejście od jednorodnego traktowania grup docelowych jako osób: bezdomnych, niepełnosprawnością, młodych, pracujących, długotrwale bezrobotnych. Jest to kluczowe zwłaszcza w analizie potrzeb tych grup i planowaniu działań.
- ❖ **Stosowania analizy pod kątem płci i wpływu na płeć** zarówno w planowaniu strategii, jak też planowaniu działań oraz monitoringu i ewaluacji.
- ❖ **Wprowadzenie kwot i parytetów** w różnego rodzaju komitetach, radach i innych, czyli jednostkach decyzyjnych, wyznaczających kierunek strategii i działań.

DOBRE PRAKTYKI:

❖ **Równość standardem dobrego samorządu**

Celem projektu była poprawa wdrożenia polityki równości w urzędach administracji samorządowej w świadczonych przez nie usługach publicznych.

W ramach projektu wypracowano:

- ✓ modelowe Standardy Równości tj. standardy, jakie powinny być przestrzegane w ramach usług publicznych świadczonych przez administrację samorządową;
- ✓ poprawne ich stosowanie zapewniający skuteczną realizację polityki równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w danym urzędzie administracji samorządowej;
- ✓ kompleksowy system pomiaru realizacji polityki równościowej (tzw. Indeks Równości), w ramach usług publicznych świadczonych przez administrację samorządową bazujący na wskaźnikach równości.

System ten pozwala na samodzielne dokonywanie oceny stopnia realizacji polityki równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji w danym urzędzie administracji samorządowej. Celem projektu było także zwiększenie świadomości pracowników urzędów samorządowych co do konieczności realizacji polityki równości w zakresie świadczonych usług publicznych. System wdrażania i pomiaru realizacji polityki równościowej w ramach usług publicznych świadczonych przez administrację samorządową podnosi również kompetencje pracowników urzędów samorządowych w zakresie realizacji polityki równości oraz poprawia jakość życia osób korzystających z usług urzędów administracji samorządowej.

Model uwzględnia aspekt równego traktowania przez urzędy i urzędników w codziennych kontaktach z ludnością, a także w ramach organizacji pracy wewnątrz samych urzędów. Poza instrumentem umożliwiającym pomiar bieżącego stanu wdrażania polityki równościowej, zawiera podręcznik opisujący standardy oraz metody pozwalające poprawić poziom wdrożenia polityki równości w urzędzie.

Nowe narzędzia skierowane są przede wszystkim do urzędów jednostek samorządu terytorialnego wszystkich szczebli (gminnego, powiatowego i wojewódzkiego).

Z rozwiązania mogą jednak korzystać także sami pracownicy ww. urzędów oraz klienci urzędów (osoby fizyczne i organizacje).

Rozwiązanie stanowi pierwszy tego rodzaju dostępny w Polsce kompleksowy instrument wsparcia dla urzędów jednostek samorządu terytorialnego w zakresie wdrażania i pomiaru stopnia wdrożenia polityki równościowej i przeciwdziałania dyskryminacji. Pomaga urzędom wypełniać zobowiązania prawne wynikające z obowiązku realizacji zasady równości przewidzianej w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (art. 32 i art. 33) a także aktach prawnych niższej rangi, w tym zwłaszcza w Kodeksie pracy oraz w tzw. ustawie antydyskryminacyjnej (Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania - Dz. U. z 2010 r., Nr 254, poz. 1700 z późn. zm.).

❖ **Metody uwzględniania zasady równości szans kobiet i mężczyzn w usługach publicznych.**

Model opracowany przez norweskie Centrum na rzecz Równości Płci KUN (www.kun.no), opiera się na pięciu pytaniach i stanowi przydatne narzędzie dla tych, którzy chcą zastosować analizę uwzględniającą perspektywę równości płci w świadczonych usługach. Pytania te dotyczą następujących kwestii:

- Jak sformułowana jest misja twojej jednostki?
- Który z problemów równości płci dotyczy twojej jednostki?
- Kto traci na tym problemie nierówności płci?
- Jakie wskazówki można wykorzystać, żeby zrozumieć problem nierówności płci?
- Jakie środki są potrzebne do wprowadzenia zmian?⁴⁰

❖ **Metody działania i dobre praktyki w obszarze współpracy z administracją publiczną⁴¹.**

Opracowanie dotyczące uwzględniania perspektywy równościowej (w tym płci) w tworzeniu polityk, zgodnie z zasadą równości szans zapewniającej równe traktowanie i sprawiedliwy dostęp do dóbr i usług. Zaprezentowany został tam:

- ✓ wykaz dokumentów i strategii ważny z punktu widzenia równościowych celów, wraz z informacją w jakich dokumentach i strategicznych i operacyjnych należy uwzględnić zwalczanie i zapobieganie dyskryminacji (w tym na płć);
- ✓ metody diagnozowania i gromadzenia danych z uwzględnieniem perspektywy równościowej, wyznaczania celów równościowych, tworzenia budżetu wrażliwego na płć oraz monitoringu i ewaluacji;
- ✓ sposób stosowania równościowego języka w dokumentach operacyjnych i strategicznych.

⁴⁰Więcej informacji można znaleźć w publikacji "Przeciwdziałanie dyskryminacji na terenie województwa – standardy i dobre praktyki", Koalicja KARAT, 2016

⁴¹<http://rownosc.info/studies/post/metody-dziaania-i-dobre-praktyki-w-obszarze-wspopr>



ZAŁĄCZNIKI

ZAŁĄCZNIK nr 1.

Słownik pojęć

Analiza pod kątem płci – analiza, w ramach której badana jest sytuacja zarówno kobiet, jak i mężczyzn, pozwalająca określić potrzeby kobiet i mężczyzn (dziewcząt i chłopców) w danym zakresie tematycznym.

Analiza wpływu na płeć – pozwala ocenić skutki planowanych (lub już podjętych) działań na sytuację kobiet i mężczyzn

Barierzy równości – systemowe nierówności i ograniczenia jednej z płci, które są reprodukowane i utrwalane społecznie i kulturowo

Dyskryminacja bezpośrednia – ma miejsce wówczas, gdy jakaś osoba jest gorzej traktowana niż inne pozostałe w podobnej sytuacji z powodu jednej lub kilku cech np. płeć, niepełnosprawność, orientacja seksualna

Dyskryminacja pośrednia – ma miejsce wtedy, gdy jakiś zapis, kryterium czy działanie pozornie nie ma wpływu na pogorszenie sytuacji jakiejś osoby. W praktyce jednak powoduje nierówne traktowanie z powodu np. płci, niepełnosprawności, wieku, orientacji seksualnej i in. przesłanek

Dyskryminacja wielokrotna – gorsze traktowanie ze względu na więcej niż jedną przesłankę (np. z powodu płci i jednocześnie niepełnosprawności)

Feminizacja biedy – nadreprezentacja kobiet w grupie dotkniętej ubóstwem lub na nią narażone

Kwota – procentowo zagwarantowany udział kobiet i mężczyzn w różnego rodzaju gremiach, stanowiskach lub/ i w dostępie do zasobów

Luka płacowa – różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn zatrudnionych na tych samych stanowiskach, z takim samym zakresem odpowiedzialności, z porównywalnymi kompetencjami i doświadczeniem

Mobbing – to uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z zespołu

Molestowanie – to niepożądane zachowanie, które narusza godność oraz stwarzanie onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery wobec osoby z powodu jej pochodzenia rasowego lub etnicznego, płci, religii, przekonań, niepełnosprawności, wieku, orientacji seksualnej i in.

Molestowanie seksualne – to każde niechciane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci

Nieodpłatna praca kobiet – praca wykonywana zwykle przez kobiety w gospodarstwie domowym, na rzecz rodziny, za którą kobiety nie otrzymują wynagrodzenia – np. sprzątanie, gotowanie, opieka nad osobami zależnymi, nie mają też zagwarantowanych świadczeń emerytalnych.

Parytet – zagwarantowany równy udział (50/50) kobiet i mężczyzn np. na listach wyborczych, w różnego typu gremiach decyzyjnych czy w innych ciałach kolegialnych, a także w dostępie do zasobów.

Polityka równości płci – to włączanie perspektywy płci w planowaniu, realizacji i ocenie wszystkich obszarów programu operacyjnego. Na poziomie bardziej ogólnym, to zaplanowane, długofalowe działania, mające na celu poprawę sytuacji kobiet lub mężczyzn w obszarach życia społecznego, w których są dyskryminowani; zawiera konkretne działania, czas ich realizacji i środki przeznaczone na ten cel.

Przesłanki dyskryminacji – cecha lub charakterystyka osoby lub grupy, powodów których jest gorzej traktowana np. płeć, niepełnosprawność, wiek.

Równość szans kobiet i mężczyzn – zapewnienie mężczyznom i kobietom równych szans i traktowania we wszystkich obszarach życia.

Segregacja pionowa – utrudniony dostęp do awansu, stanowisk kierowniczych, decyzyjnych dla jednej z płci.

Segregacja pozioma – dominacja jednej płci w określonych zawodach, sektorach, branżach

Stereotypy – uproszczone przekonania, niepoparte badaniami, na temat jakiejś grupy społecznej lub osób/ osoby do niej należącej.

Upředzenia – negatywny osąd lub ocena jakiejś grupy społecznej (często stereotypowa). wynikającą z przynależności danej osoby do tej grupy

Wykluczenie cyfrowe – ograniczony, utrudniony lub wręcz uniemożliwiony dostęp do nowych technologii INFORMACYJNO-KOMUNIKACYJNYCH (TIK), z przyczyn niezależnych od danej osoby czy grupy np. z powodu biedy, wieku, miejsca zamieszkania i in.

Zarządzanie różnorodnością – różnego rodzaju działania m.in. strategie, plany, procesy, a także narzędzia do monitoringu czy ewaluacji, mające na celu jak najlepsze wykorzystanie potencjału osób zatrudnionych czy działających w danej organizacji, wykorzystujące ich zróżnicowanie



pod względem płci, pochodzenia, niepełnosprawności itp., jak również uwzględniające ich potrzeby wynikające z tego zróżnicowania.

Bardziej szczegółowe omówienie powyższych haseł można na stronie **www.rownosc.info** gdzie znajduje się SŁOWNIK terminów związanych z równością i przeciwdziałaniem dyskryminacji – **<http://rownosc.info/dictionary/>**

-

ZAŁĄCZNIK 2.

Źródła badań i statystyk

- ❖ **Roczniki statystyczne Głównego Urzędu Statystycznego** (<http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-demograficzny-2014,3,8.html> dostęp na dzień 15 lutego 2016) – zawierające dane demograficzne, dane z obszarów rolnictwa, przemysłu, handlu oraz rynku pracy (Badanie aktywności Ekonomicznej Ludności BAEL - <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/> dostęp na dzień 15 lutego 2016)
- ❖ **Dane EUROSTATU** (<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> dostęp na dzień 15 lutego 2016) – gdzie można znaleźć dane dotyczące równości płci m.in. w takich obszarach jak: rynek pracy, edukacja, zarobki, wykluczenie społeczne, opieka nad dziećmi, społeczeństwo informacyjne.
- ❖ **Dane OECD** (<http://stats.oecd.org/> dostęp na dzień 15 lutego 2016) – gdzie można znaleźć m.in. dane dotyczące rynku pracy, zatrudnienia, statusu materialnego.
- ❖ **Raporty Międzynarodowej Organizacji Pracy** (www.ilo.org) –dotyczące równego traktowania w miejscu pracy, praw pracowniczych, nierówności w wynagrodzeniach, audytowania pod kątem płci.
- ❖ **Informacje o wynikach kontroli Najwyższej Izby Kontroli** (<https://www.nik.gov.pl/kontrole/wyniki-kontroli-nik/> dostęp na dzień 15 lutego 2016) – dotyczące równego wynagradzania, działań na rzecz przeciwdziałania przemocy, na rzecz aktywizacji zawodowej osób 50 i in.
- ❖ **Raporty Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej** (<http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-kobiet-na-ryнку-pracy/> dostęp na dzień 15 lutego 2016) – wydawane każdego roku.
- ❖ **Informacje Zakładu Ubezpieczeń Społecznych** (<http://www.zus.pl/default.asp?p=5&id=5> dostęp na dzień 15 lutego 2016) – dotyczące m.in. rent, zasiłków, świadczeń, absencji chorobowych.
- ❖ **Raporty Europejskiego Instytutu ds. Równości** (<http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index/2012/PL> dostęp na dzień 15 lutego 2016) – raporty z pomiaru narzędziem Wskaźnik równości szans kobiet i mężczyzn, które w sposób kompleksowy analizuje równość szans kobiet i mężczyzn w różnych sferach. Jest narzędziem przyjaznym i pozwala na łatwą analizę wyników. Jest kombinacją różnych wskaźników dotyczących płci pozwalająca na dokonanie jednolitego pomiaru. Narzędzie bada sześć

głównych obszarów: praca, pieniądze, wiedza, czas, zdrowie, a także dyskryminacji wielokrotnej i przemocy.

- ❖ **Raporty Światowego Forum Ekonomicznego** (<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/> *dostęp na dzień 15 lutego 2016*) - publikowane każdego roku, na temat luki płacowej.
- ❖ **Raporty Światowej Organizacji Zdrowia** (<http://www.who.int/gho/publications/en/> *dostęp na dzień 15 lutego 2016*) – na temat zdrowia kobiet i nierówności w opiece zdrowotnej
- ❖ **Raporty Centrum Badania Opinii Społecznej** (<http://www.cbos.pl/PL/publikacje/raporty.php> *dostęp na dzień 15 lutego 2016*) – m.in. na temat pracy kobiet, równouprawnienia, rynku pracy, jakości życia.
- ❖ **Raporty Obserwatorium Równości Płci** (<http://www.rownoscplci.pl/publikacje,6.html> *dostęp na dzień 15 lutego 2016*) – dotyczące m.in. takich tematów jak: dostępu kobiet do władzy, godzenia życia rodzinnego i prywatnego, przemocy ekonomicznej, obecności kobiet w mediach i in.
- ❖ **Wydawnictwa Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych** (<https://www.ipiss.com.pl/?zaklady=publikacje-3> *dostęp na dzień 15 lutego 2016*) – dotyczące m.in. zatrudnienia i rynku pracy, polityki społecznej, wykluczenia cyfrowego, przedsiębiorczości kobiet, czy łączenia życia prywatnego/rodzinnego z zawodowym.
- ❖ **Raporty Państwowej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości** (<http://www.parp.gov.pl/publikacje> *dostęp na dzień 15 lutego 2016*) – dotyczące m.in. przedsiębiorczości kobiet.
- ❖ **Raporty Instytutu Badań Edukacyjnych** (<http://eduentuzjasci.pl/publikacje-ee-lista/raporty/150-raport-o-stanie-edukacji/1052-raport-o-stanie-edukacji-2013-licza-sie-nauczyciele.html> *dostęp na dzień 15 lutego 2016*) – o stanie edukacji
- ❖ **E-biuletyny Rzecznika Praw Obywatelskich** (<https://www.rpo.gov.pl/pl/content/e-biuletyny> *dostęp na dzień 15 lutego 2016*) – gdzie znaleźć można informacje na temat równego traktowania w różnych sferach życia.
- ❖ **Baza badań i statystyk RÓWNOŚĆ.INFO** (<http://rownosc.info/search/?q=+&models=bibliography.research> – *dostęp na dzień 15 lutego 2016*) – gdzie znaleźć można badania dotyczące z podziałem na płeć w różnych dziedzinach i obszarach.

ZAŁĄCZNIK 3.

Literatura

- ***A practical guide to Gender-sensitive Approaches for Disaster Management***, Międzynarodowa Federacja Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężycy
- ***Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności*** (2014), Główny Urząd Statystyczny
- Batorski D. dr, Płoszaj A. dr, ***Diagnoza i rekomendacje w obszarze kompetencji cyfrowych społeczeństwa i przeciwdziałania wykluczeniu cyfrowemu w kontekście zaprogramowania wsparcia w latach 2014-2020*** (2012)
- Branka M., Dadel M., ***Konsultacje społeczne z perspektywą płci przedsięwzięć PPP*** (2012), Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
- ***Dysproporcja między zarobkami kobiet i mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Analiza danych statystycznych dotyczących rynku pracy, różnicy płacowej oraz opinie kobiet badanych w 2015 r.*** (2016), Koalicja KARAT
- ***Enhancing Women's Economic Empowerment through Entrepreneurship and Business Leadership in OECD Countries*** (2014)
- Frąckowiak-Sochańska M., ***Zdrowie psychiczne kobiet i mężczyzn. Płeć społeczno-kulturowa a kategorie „zdrowia psychicznego” i „chorób psychicznych”*** (2011)
- ***Godzenie ról rodzinnych i zawodowych. Równe traktowanie rodziców na rynku pracy w: Zasada Równego Traktowania – Prawo i Praktyka nr 18*** (2015)
- ***Handbook on Health Inequality Monitoring*** (2013), World Health Organisation
- Hasson Y., Polevoy M., ***Gender Equality Initiatives in Transportation Policy*** (2011), Heinrich Boell Stiftung, European Union, Hadassah Foundation
- ***Kobiety i mężczyźni na rynku pracy***, GUS 2014
- Młodożeniec M., Knapieńska A., ***Czy nauka wciąż ma męską płęć? Udział kobiet w nauce*** (2013)
- Neumayer E., Plumpert T., ***The Gendered Nature of Natural Disasters: The Impact of Catastrophic Events on the Gender Gap in Life Expectancy, 1981–2002*** (2003)

- ***Promoting women's economic independence and entrepreneurship*** (2015), European Institute for Gender Equality
- ***Przeciwdziałanie dyskryminacji na terenie województwa – standardy i dobre praktyki***, Koalicja KARAT, 2016
- ***Ramowy Katalog Kompetencji Cyfrowych***
- ***Równość płci a innowacyjność – stan obecny i rekomendacje na przyszłość. Ekspertyza*** (2012), Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
- ***Społeczeństwo informacyjne w Polsce*** (2014), Główny Urząd Statystyczny
- ***Szkolnictwo zawodowe i rynek pracy dla kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym*** (2016), Koalicja KARAT
- ***Sytuacja kobiet w rolnictwie i na obszarach wiejskich. Specyfika, standardy, parytety i oczekiwania. Raport z badania***
- ***Tools to understand social issues in energy tariff and subsidy reforms in Europe and central Asia*** (2015), Bank Światowy
- U.S. Department of Labor Women's Bureau by Public Policy Associates
- ***Why Green Is Your Color: A Woman's Guide to a Sustainable Career*** (2011),
- ***www.rownosc.info – SŁOWNIK***
- ***Zdrowie i jego zagrożenia. Raport POLKI 2913***, Fundacja MSD dla Zdrowia Kobiet
- Zygierewicz A., ***Kobiety w nauce*** (2015), Biuro Analiz Sejmowych



Wydawca:
Ministerstwo Rozwoju
Departament Europejskiego Funduszu Społecznego
pl. Trzech Krzyży 3/5
00-507 Warszawa

www.power.gov.pl
www.funduszeuropejskie.gov.pl

tel. + 48 22 273 80 50
fax. + 48 22 273 89 19

ISBN: 978-83-7610-593-2



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



MINISTERSTWO
ROZWOJU

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

