

„Równość szans płci - dlaczego tak ważna?”

Równość płci w Unii Europejskiej



Człowiek najlepsza inwestycja

Egzemplarz bezpłatny



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Równość szans jest podstawową wartością Unii Europejskiej. Traktowana jest jako jedna z nielicznych i niezwykle istotnych polityk horyzontalnych i powinna być przestrzegana przez wszystkie kraje UE.

Celem równości szans jest zniesienie nierówności oraz zwalczanie wszelkich przejawów dyskryminacji, w tym m. in. ze względu na wiek, płeć, rasę, niepełnosprawność.

Równość płci to stan, w którym kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa i równe obowiązki oraz gdy mają oni równy dostęp do zasobów (środki finansowe, szanse rozwoju), z których mogliby korzystać. Równość płci to również możliwość wyboru drogi życiowej bez ograniczeń stereotypów płci.

Przestrzeganie horyzontalnej zasady równości szans kobiet i mężczyzn to obowiązek prawny wynikający m. in. z zapisów Traktatu Amsterdamskiego oraz Rozporządzeń Rady Europejskiej, zapisany w umowach wiążących wszystkie instytucje zaangażowane w realizację Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL) w Polsce i korzystające ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS).

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

Art. 3 Zakres pomocy

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

Art. 6 Równość płci i równość szans

„Państwa członkowskie zapewniają włączenie do programów operacyjnych opisu sposobu, w jaki równość płci i równość szans są wspierane w ramach przygotowywania, realizacji, monitorowania i oceny programów operacyjnych. Państwa członkowskie wspierają zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w zarządzaniu programami operacyjnymi i w ich realizacji na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym...”

Wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn w projektach PO KL powinno polegać przede wszystkim na zapewnieniu, aby wszelkie działania i inicjatywy na każdym etapie ich realizacji, uwzględniały wpływ na sytuację kobiet i mężczyzn w sposób pełny i aktywny.

W praktyce realizacja zasady równości szans sprowadza się do umożliwienia wszystkim grupom i wszystkim obywatelom Unii Europejskiej pełnego i sprawiedliwego uczestnictwa we wszystkich dziedzinach życia.

W przypadku EFS, polityka równości płci najczęściej realizowana jest poprzez:

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

Realizując zasadę równych szans kobiet i mężczyzn należy uwzględnić **strategiczne cele równości płci** sformułowane przez Komisję Europejską w dokumencie *Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006-2010*:

- równy stopień niezależności ekonomicznej kobiet i mężczyzn,
- godzenie życia prywatnego i zawodowego,
- równe uczestnictwo w podejmowaniu decyzji,
- wykorzenianie wszelkich form przemocy ze względu na płeć,
- eliminowanie stereotypów związanych z płcią,
- propagowanie równości płci w stosunkach zewnętrznych oraz polityce rozwojowej.



Bariery równości płci:

- segregacja pozioma i pionowa rynku pracy,
- różnice w płacach kobiet i mężczyzn,
- mała dostępność elastycznych rozwiązań czasu pracy,
- niski udział mężczyzn w wypełnianiu obowiązków rodzinnych,
- niski udział kobiet w procesach podejmowania decyzji,
- przemoc ze względu na płeć,
- niewidoczność kwestii płci w ochronie zdrowia,
- niewystarczający system opieki przedszkolnej,
- stereotypy płci we wszystkich obszarach,
- dyskryminacja wielokrotna, szczególnie w odniesieniu do kobiet starszych, imigrujących, niepełnosprawnych oraz należących do mniejszości etnicznych.



Co to jest *standard minimum*?

Karta Oceny Merytorycznej załączona do Dokumentacji konkursowej zawiera listę sprawdzającą w postaci 6 pytań tworzących tzw. *standard minimum*, które pozwalają zweryfikować projektodawcy, czy opracowany wniosek o dofinansowanie realizuje zasadę (równości szans kobiet i mężczyzn).

1. Czy projekt zawiera analizę sytuacji kobiet i mężczyzn dotyczącą obszaru interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu, która wskazuje na nierówności ze względu na płeć?
2. Czy analiza sytuacji kobiet i mężczyzn, zawiera dane ilościowe, które wskazują na brak istniejących nierówności w obszarze interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu?
3. Czy użyte w analizie sytuacji kobiet i mężczyzn dane w podziale na płeć dotyczą obszaru interwencji i zasięgu oddziaływania projektu?
4. Czy działania odpowiadają na nierówności ze względu na płeć, istniejące w obszarze interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu i/lub różnicują działania (formy wsparcia) dla kobiet i mężczyzn?
5. Czy rezultat(y) są podane w podziale na płeć i/lub wskazują jak projekt wpłynie na sytuację kobiet i mężczyzn w obszarze interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu?
6. Czy projekt wskazuje, w jaki sposób zostanie zapewnione równościowe zarządzanie projektem?

Standard minimum zostanie spełniony w przypadku uzyskania dwóch pozytywnych odpowiedzi!

Standard minimum wskazuje obszary w ramach poszczególnych elementów wniosku, których wypełnienie gwarantuje spełnienie horyzontalnej zasady równości płci. Jednakże mogą zaistnieć wyjątkowe sytuacje, dotyczące projektów o ograniczonej rekrutacji, w których nie stosuje się *standardu minimum*.

Zgodnie z Kartą Oceny Merytorycznej ograniczona rekrutacja może wynikać jedynie z:

1. profilu działalności projektodawcy (ograniczenia statutowe),
2. realizacji działań pozytywnych (działania te pozwalają na wpłynięcie na niekorzystną sytuację danej płci w konkretnym obszarze interwencji i zasięgu oddziaływania projektu, a tym samym wyrównanie jej szans społecznych i zawodowych),
3. zamkniętej rekrutacji – projekt obejmuje - ze względu na swój zakres oddziaływania - wsparciem wszystkich pracowników/personel konkretnego podmiotu, wyodrębnionej organizacyjnie części danego podmiotu lub konkretnej grupy podmiotów wskazanych we wniosku o dofinansowanie.



Co powinno znaleźć się w równościowym wniosku o dofinansowanie?

Równościowy wniosek spełnia, oprócz zasady równości płci, również kryteria dobrego wniosku: jest logiczny, spójny, w adekwatny sposób odpowiada na zidentyfikowane i realne potrzeby uczestników i uczestniczek projektu!

Punkt 3.1 wniosku o dofinansowanie

Aby móc postawić diagnozę problemu, która uwzględnia perspektywę płci, powinniśmy przeprowadzić analizę pod kątem płci, a następnie ocenić wpływ naszych działań na sytuację kobiet i mężczyzn. Analizę z uwzględnieniem perspektywy płci można przeprowadzić za pomocą tzw. analizy „cztery kroki”.

„Cztery kroki” to cztery rodzaje pytań, na które kolejno odpowiadamy tak, aby postawić diagnozę sytuacji kobiet i mężczyzn w danym obszarze. Pozwalają one ocenić istniejące i/lub potencjalne skutki konkretnych działań na sytuację kobiet i mężczyzn.



Krok 1 – Reprezentacja

Główny cel: Zebranie danych posegregowanych ze względu na płeć.

Badanie to powinno obejmować zebranie danych ilościowych, dotyczących danego problemu, w obszarze realizacji projektu, z uwzględnieniem podziału na dane dotyczące kobiet oraz mężczyzn.

Możemy postawić sobie kilka pytań pomocniczych m. in.:

- Ile jest kobiet, ilu mężczyzn w danym obszarze?
- Jak dane te zmieniają się w czasie?
- Jaka jest struktura grupy kobiet, a jaka mężczyzn pod kątem m. in. wieku, wykształcenia, stażu pracy, czasu pozostawania bez pracy, kwalifikacji itp.?
- Kto i gdzie mieszka?
- Jak kształtuje się popyt na pracę/usługi/branżę itp.?



Krok 2 – Portret uczestnika/uczestniczki

Główny cel: Zbudowanie całościowego obrazu uczestnika/czki projektu w danym obszarze, w taki sposób, aby uwzględnić zarówno wymiar zawodowy, jak i prywatny.

Należy zidentyfikować role każdej płci.

Możemy postawić sobie kilka pytań pomocniczych m. in.:

- Kto zajmuje się dziećmi i innymi osobami zależnymi? Kto i kiedy ma wolny czas?
- Kto i w jakim stopniu korzystał z dotychczasowych form wsparcia? Z jaką efektywnością?
- Kto i gdzie pracuje? Kto zajmuje, jakie stanowiska? Kto ile zarabia w danej branży?
- Na jakie trudności napotykają K i M w swoim życiu społeczno-zawodowym?

Krok 3 – Przyczyny zaistniałej sytuacji

Główny cel: Identyfikacja równości w danym obszarze.

Po zebraniu kluczowych danych z uwzględnieniem sytuacji kobiet i mężczyzn, należy zadać sobie pytanie, jakie są przyczyny zaistnienia takiej sytuacji?

Możemy postawić sobie kilka pytań pomocniczych m. in.:

- Dlaczego tak jest? Jakie są zależności między położeniem K i M a społecznymi rolami przypisywanymi K i M? Jakie wzorce zachowań możemy zauważyć?
- Kto ma wpływ na sytuację w danym obszarze? Jakie organizacje/institucje? Kto podejmuje decyzje?
- Jakie są bariery równości w danym obszarze? Jakie są bariery, które w szczególnym stopniu dotyczą kobiet, a jakie dotyczą mężczyzn?
- Które z barier są kluczowe i dopiero ich likwidacja spowoduje trwałą zmianę sytuacji danej płci?

Krok 4 – Potrzeby kobiet i mężczyzn

Główny cel: Identyfikacja specyficznych potrzeb kobiet i mężczyzn.

Po zidentyfikowaniu podstawowych problemów kobiet i mężczyzn w danym obszarze należy określić ich potrzeby, a następnie zastanowić się, w jaki sposób potrzeby te mogą zostać uwzględnione w planowanym projekcie.

Możemy postawić sobie kilka pytań pomocniczych m. in.:

- Jakie są potrzeby K, a jakie M w związku z zaistniałą sytuacją w danym obszarze?
- Jakie są potrzeby praktyczne, bieżące, które należy rozwiązać w pierwszej kolejności?
- Jakie są potrzeby strategiczne, długofalowe?
- Jak możemy uwzględnić te potrzeby planując nasz projekt?

Punkt 3.1 oraz 3.2 wniosku o dofinansowanie

Kryteria równościowego celu:

- projektuje zmianę oddzielnie dla kobiet oddzielnie dla mężczyzn,
- określa adekwatnie i realistycznie liczbowy udział uczestników/czek projektu w danym obszarze problemowym,
- przyczynia się do osłabienia istniejących nierówności.

Dodatkowym celem projektu może być jeden ze strategicznych obszarów działań na rzecz równości płci np.:

- godzenie życia prywatnego i zawodowego,
- równe uczestnictwo w podejmowaniu decyzji,
- eliminowanie stereotypów związanych z płcią.

Perspektywa K i M powinna być odzwierciedlona również na poziomie języka, w jakim formułowane są cele.

Zdefiniowanie uczestnictwa w projekcie na zasadzie parytetu 50% kobiet i 50% mężczyzn, w przypadku, gdy jedna z grup znajduje się w gorszym położeniu, przyczyni się do pogłębiania istniejących nierówności!

Podstawowa zasada przy ustalaniu równościowego celu:

Wzmacniać tę grupę, która jest w mniej korzystnej sytuacji!

Pkt. 3.3 wniosku o dofinansowanie

Równościowe działania:

- są adekwatne (odpowiadają na zdiagnozowane potrzeby K i M z uwzględnieniem ich możliwości czasowych i mobilności, proponują rozwiązania dostosowane do potrzeb rynku pracy),
- są kompleksowe (koncentrują się nie tylko na osobie znajdującej się w gorszym otoczeniu, ale też na jej otoczeniu, proponują szeroki, zróżnicowany zakres wsparcia, zakładają zmianę ilościową i jakościową na rzecz równości K i M),
- otwarcie komunikują równość (wskazują, iż celem projektu jest przyczynianie się do zniesienia nierówności, projekt zachęca grupy znajdujące się w gorszym położeniu poprzez wykorzystanie zróżnicowanych kanałów informacyjnych do uczestnictwa w działaniach projektowych),
- realizowane są przez zespół, dla którego równość jest ważna!

Pkt. 3.4 wniosku o dofinansowanie

Jeżeli **projekt skierowany będzie do osób** rezultaty:

- będą adekwatne do diagnozy i zidentyfikowanych potrzeb kobiet i mężczyzn,
- powinny zostać określone oddzielnie dla każdej płci, jeżeli potrzeby są inne w przypadku kobiet i mężczyzn.

Jeżeli **projekt nie będzie skierowany do osób** (np. projekt badawczy) powinien zawierać informację, w jaki sposób rezultaty przyczyniają się do zmniejszenia zdiagnozowanych nierówności ze względu na płeć w obszarze projektu.

Pkt. 3.5 wniosku o dofinansowanie

- Wszyscy **pracownicy i pracownice zespołu projektowego**, w tym również **podwykonawcy** (np. trenerzy/trenerki) **powinni zdawać sobie sprawę z obowiązku przestrzegania zasady równości szans kobiet i mężczyzn**, wiedzieć jak ta zasada odnosi się do koncepcji projektu oraz ich codziennej pracy. Zespół ma dostęp do wiedzy i umiejętności z zakresu równości płci dostosowanych do potrzeb indywidualnych i zawartości merytorycznej projektu, np. poprzez organizowane szkolenia równościowe.
- Poprzez Partnerstwo lub inny rodzaj współpracy z organizacjami w danym regionie/obszarze problemowym, **projekt dba o pozyskanie aktualnej i rzetelnej wiedzy na temat konkretnych grup docelowych i wymiaru płci w problemach społecznych, na które odpowiadamy**. Działając na rzecz grup dyskryminowanych lub wykluczonych konsultowane są działania z organizacjami reprezentującymi te grupy (np. stowarzyszenia osób 45+).
- W zespole projektowym **jasno określona jest odpowiedzialność za przestrzeganie zasady równości szans**. Inne zadania związane z równością przypisane są do obowiązków koordynatora/koordynatorki ds. komunikacji, inne

do działu współpracującego z uczestnikami i uczestniczkami projektu, jeszcze inne zdefiniowane są w obszarze sprawozdawczości projektowej.

- **W podejmowanie decyzji projektowych zaangażowane są zarówno kobiety, jak i mężczyźni.** Struktura zarządzania projektem gwarantuje zrównoważony pod kątem płci udział w procesach decyzyjnych i wspiera zaangażowanie mężczyzn w działania na rzecz równości płci. W sytuacji, gdy zespoły podejmujące decyzje w projekcie to zespoły składające się z osób już zatrudnionych, a nie rekrutowane specjalnie do projektu (np. komitety stypendialne, komisje oceniające biznes plany), ich skład powinien być zróżnicowany ze względu na płeć.
- **Skład zespołu projektowego powinien być stosunkowo różnorodny i odzwierciedlać charakterystykę grup docelowych** (ze względu na płeć, wiek, sytuację rodzinną, stopień sprawności, pochodzenie etniczne).
- **Organizacja pracy zespołu projektowego powinna uwzględniać elastyczne formy pracy, wspierać godzenie życia zawodowego i prywatnego pracowników i pracownic.**

W przypadku projektów zarządzanych tylko przez jedną osobę również można zastosować działania na rzecz równościowego zarządzania.

Przede wszystkim będzie to wzmocnienie **kompetencji tej osoby w stosowaniu zasady równości szans płci** w obszarze projektowym poprzez uzyskanie informacji/przeszkolenie w niniejszej kwestii. Dodatkowe działania, jakie mogą być podjęte to np.: **przygotowanie i wdrożenie sposobu monitorowania projektu pod kątem przestrzegania zasady równości płci, czy uwrażliwienie na przestrzeganie tej zasady realizatorów działań w projekcie.**

Monitoring i ewaluacja

- Dane segregowane z podziałem na płeć powinny zostać określone już na etapie planowania projektu w trakcie przygotowywania analizy a następnie być zbierane na każdym etapie realizacji projektu!
- Wskaźniki z podziałem na płeć powinny być wykorzystywane we wniosku o płatność!
- Zatrudniając zewnętrzny zespół ewaluacyjny, należy zwrócić uwagę na jego zróżnicowanie (K i M) oraz równościowe kompetencje!

Budżet projektu

Budżet, który na poziomie projektu pozwala kobietom i mężczyznom w równym stopniu korzystać ze wsparcia EFS.





Więcej o równości płci, czyli co warto przeczytać

- Instrukcja przygotowania wniosków w ramach PO KL – Instrukcja do Standardu minimum;
- Poradnik *Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach PO KL*; M. Branka, M. Rawłuszko, A. Siekiera;
- Agenda działań na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn w ramach PO KL 2007-2013, Warszawa, maj 2009 r.;
- Komunikat Komisji Europejskiej do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów – *Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006-2010*;
- *Program Operacyjny Kapitał Ludzki – Jak przygotować projekty równościowe i na rzecz kobiet, Komponent regionalny*, 2008 r.;
- *Polityka równości płci. Polska 2007*. Raport;
- *Praktyczny poradnik w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn w funduszach strukturalnych*, Muriel MacKenzie;
- *Szklany sufit: bariery i ograniczenia karier polskich kobiet. Raport z badań jakościowych*, B. Budrowska, D. Duch, A. Titkow, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa, 2003 r.;
- *Równość Inspiruje, Firma równych szans. Przewodnik dobrych praktyk, Gender Index*, Warszawa, 2007 r.



Przydatne serwisy internetowe

- Monitoring równości płci - www.monitoring.rownystatus.gov.pl
- Nikt nie rodzi się z uprzedzeniami - www.bezuprzedzen.org



Dodatkowe informacje uzyskasz:

Punkt Informacyjny EFS
Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie
ul. płk. L. Lisa-Kuli 20, 35-025 Rzeszów
tel. 17 850 92 00 lub 17 850 92 35

Ministerstwo Rozwoju Regionalnego
e-mail: rownoscplci@mrr.gov.pl

Źródło:
Poradnik *Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach PO KL*



Dane teleadresowe:

Dane teleadresowe Instytucji Pośredniczącej:

Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

ul. płk. L. Lisa-Kuli 20, 35-025 Rzeszów

tel.: 17 850 92 00

e-mail: wup@wup-rzeszow.pl

www.pokl.wup-rzeszow.pl

Oddział Zamiejscowy WUP w Krośnie

ul. Lewakowskiego 27B, 38-400 Krosno

tel.: 13 436 34 26

Oddział Zamiejscowy WUP w Przemyślu

ul. Katedralna 5, 37-700 Przemyśl

tel.: 16 678 60 87

Oddział Zamiejscowy WUP w Tarnobrzegu

pl. Bartosza Głowackiego 34, 39-400 Tarnobrzeg

tel.: 15 822 21 72

Na Podkarpaciu tak jak i w innych województwach kraju działają Regionalne Ośrodki EFS, które udzielają bezpłatnego doradztwa, organizują szkolenia z zakresu pisania wniosków o dofinansowanie projektów, rozliczania projektów, monitoringu i ewaluacji itp. Z ofertą Regionalnych Ośrodków EFS można zapoznać się na ich stronie internetowej oraz w siedzibie danego Ośrodka. Link do stron Regionalnych Ośrodków EFS można znaleźć na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy www.pokl.wup-rzeszow.pl. Należy pamiętać, iż pomoc na jaką można liczyć w Regionalnych Ośrodkach EFS dotyczy jedynie udzielenia wskazówek przy pisaniu wniosku nie zaś kreowania pomysłu na taki wniosek!