



Polityka równych szans w miejscu pracy

Trener:
Beata Paul

Polityka równości płci w UE i jej ramy prawne

- Traktat Amsterdamski
- Rozporządzenie Rady 1083/2006 (art. 16)
- Rozporządzenie Rady 1081/2006 (art. 2, 3, 6, 10)
- Dokument Komisji Europejskiej DG EMPL – A1 D/2006)
- Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki – poradnik

autor: Beata Paul



Polityka równości płci w UE i jej ramy prawne

Rozporządzenie Rady 1083/2006, Art. 16 Równość między mężczyznami i kobietami i niedyskryminacja

- „Państwa członkowskie i Komisja zapewniają wsparcie zasady równości mężczyzn i kobiet oraz uwzględniania problematyki płci na poszczególnych etapach wdrażania funduszy.”

autor: Beata Paul



Polityka równości płci w UE i jej ramy prawne

Rozporządzenie (WE) 1081/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006, Art. 3 „Zakres pomocy”

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

autor: Beata Paul



Polityka równości płci w UE i jej ramy prawne

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

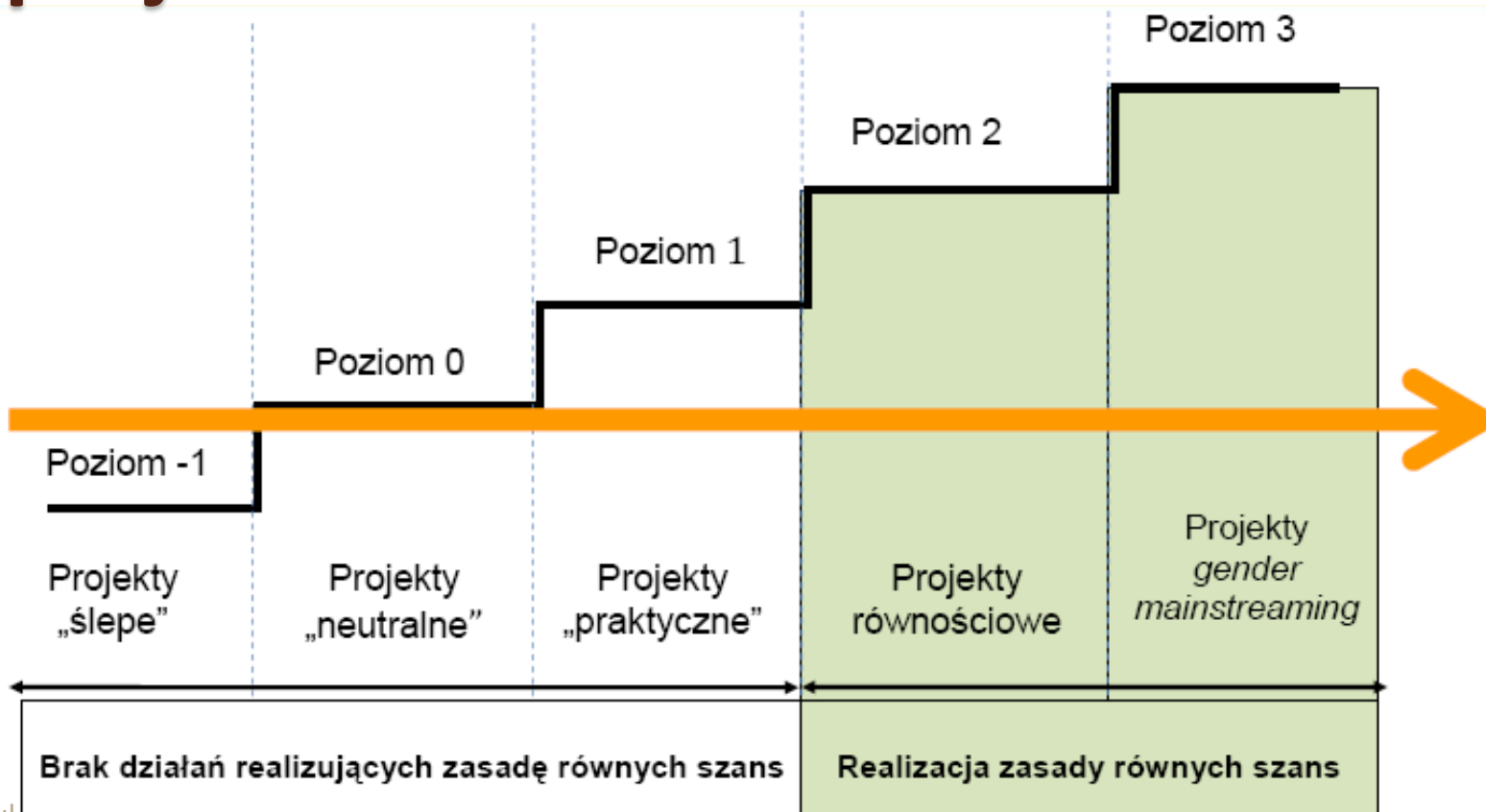
Art. 6. „Równość płci i równość szans”

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

autor: Beata Paul



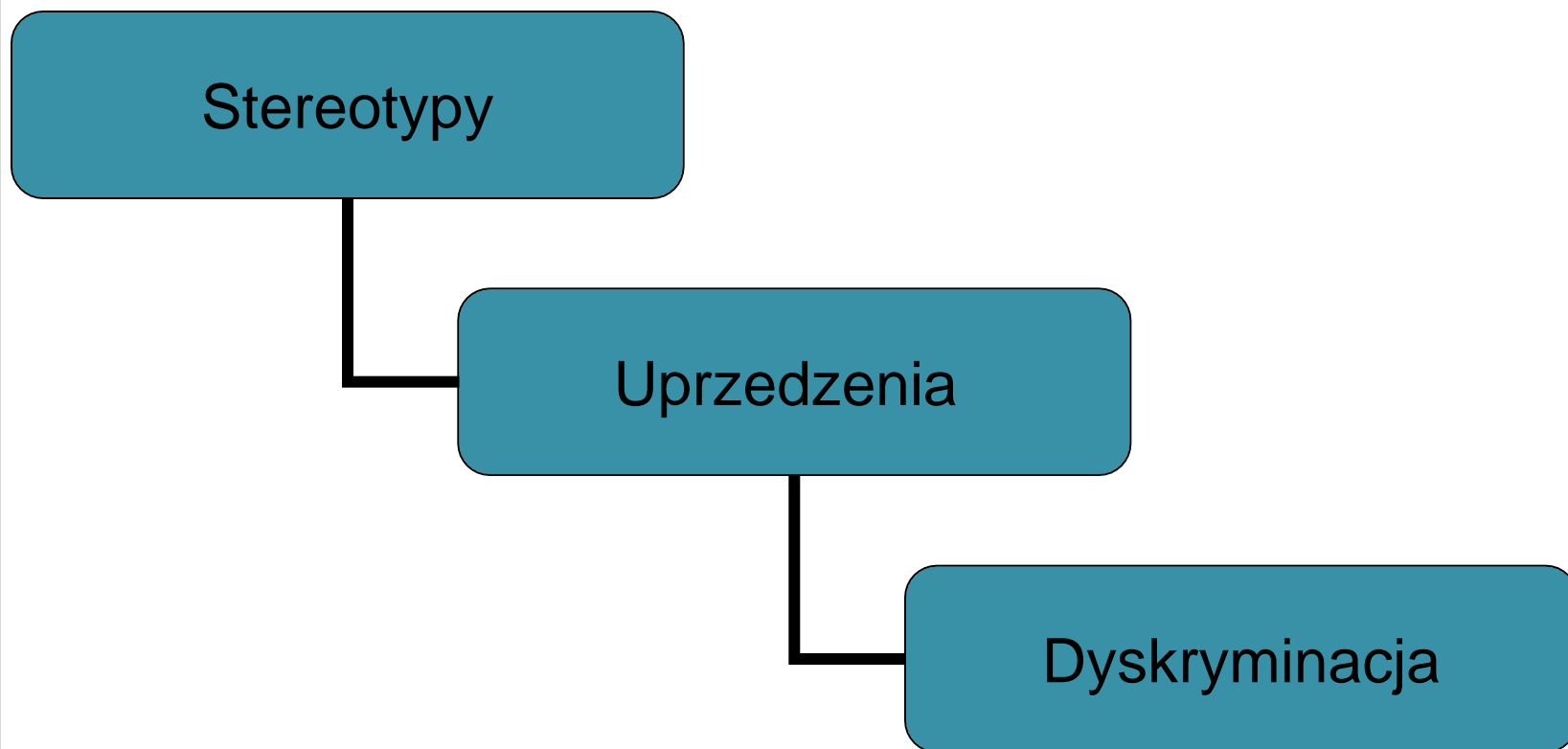
Schody do równości – typy projektów



autor: Beata Paul



Łańcuch dyskryminacji



autor: Beata Paul



Gender Mainstreaming

Gender (ang.) płeć społeczno-kulturowa; jest zespołem cech, atrybutów, postaw, ról społecznych, a także oczekiwań społecznych, związanych z faktem bycia kobietą lub mężczyzną (w sensie biologicznym, fizjologicznym)

Płeć biologiczna (z j.ang. sex) dotyczy anatomicznych różnic między ciałem kobiety i ciałem mężczyzny, z którymi się rodzimy

Płeć kulturowa kształtowana jest społecznie, „uczymy się” jej w procesie socjalizacji, edukacji, wychowania.

autor: Beata Paul



Gender Mainstreaming

Komunikat Komisji Europejskiej z dn. 21/02/1996

„Świadome, systematyczne włączanie problematyki płci do głównego nurtu każdej polityki na wszystkich jej etapach, tj. podczas planowania, realizacji ewaluacji.”

autor: Beata Paul





Równość płci

- 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
- **Możliwość wyboru drogi życiowej bez ograniczeń stereotypów płci**

autor: Beata Paul



Mity polityki równości płci

- Mit 1** – Polityka równości ma doprowadzić do tego, żeby kobiety i mężczyźni stali się tacy sami.
- Mit 2** – Polityka równości płci oznacza, że powinniśmy zawsze zachować parytet 50/50.
- Mit 3** – Polityka równości płci jest dla kobiet, robiona przez kobiety (a właściwie feministki) i dyskryminuje mężczyzn.

autor: Beata Paul



Kiedy projekt/ wniosek na pewno nie jest równościowy

- nie zauważa różnicowania na kobiety i mężczyzn
- w żaden sposób nie odnosi się do istniejących nierówności ze względu na płeć
- utrwała istniejące stereotypy płciowe i segregację pionową/poziomą

autor: Beata Paul

Analiza pod kątem płci

- Zgodnie z PO KL każdy projekt winien zawierać diagnozę uwzględniającą sytuację kobiet i mężczyzn w danym obszarze i ocenę wpływu na sytuację płci (*gender impact assessment*) (sugerowany punkt 3.1 wniosku o dofinansowanie), której wyniki staną się podstawą do organizacji projektu”

autor: Beata Paul



Analiza pod kątem płci

Analiza pod kątem płci:

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

autor: Beata Paul



Analiza wpływu polityki na płeć

- ocenia istniejące i/lub potencjalne skutki konkretnych działań na sytuację kobiet i mężczyzn (lub różnych grup kobiet i mężczyzn)
- na poziomie projektu analiza wpływu na płeć; prognozuje, jak wpłyną działania projektu na sytuację kobiet i mężczyzn w danym obszarze problemowym, jakie rezultaty, w odniesieniu do grupy kobiet i mężczyzn przyniesie projekt

autor: Beata Paul



Analiza pod kątem płci – 4 kroki

1. Reprezentacja
2. Portret uczestniczki/ uczestnika
3. Przyczyny zaistniałej sytuacji
4. Potrzeby kobiet i mężczyzn

autor: Beata Paul





Analiza pod kątem płci – 4 kroki

krok 1 - reprezentacja

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

autor: Beata Paul



Analiza pod kątem płci – 4 kroki

krok 2 – portret uczestniczki/ uczestnika

- Kto się zajmuje dziećmi i innymi osobami zależnymi?
- Kto i kiedy ma wolny czas?
- Kto i gdzie mieszka?
- Kto posiada prawo do lokalu mieszkaniowego?
- Kto i w jakim stopniu korzystał z dotychczasowych form wsparcia? Z jaką efektywnością?
- Kto posiada własny samochód? Kto częściej korzysta z publicznych środków transportu?

autor: Beata Paul



Analiza pod kątem płci – 4 kroki

krok 2 – portret uczestniczki/ uczestnika

- Kto, czy i gdzie pracuje? Na podstawie jakiej umowy jest zatrudniony? Kto pracuje „na czarno”? Kto zajmuje jakie stanowiska? Ile kto przeciętnie zarabia w danej branży?
- Na jakie problemy i trudności napotykają mężczyźni, a na jakie kobiety w swoim życiu społeczno-zawodowym?
- Kto korzysta z jakich źródeł informacji? Kto ma dostęp do internetu? Kto i jak się uczy?

autor: Beata Paul



Analiza pod kątem płci – 4 kroki

krok 3 – przyczyny zaistniałej sytuacji

- Dlaczego tak jest? Jakie są zależności między położeniem kobiet i mężczyzn a społecznymi rolami przypisywanymi kobietom i mężczyznom?
- Kto ma wpływ na zmianę w danym obszarze? Jakie organizacje? Jakie instytucje?
- 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?

autor: Beata Paul



Analiza pod kątem płci – 4 kroki

krok 4 – potrzeby kobiet i mężczyzn

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

autor: Beata Paul



Analiza pod kątem płci – cykl projektu



autor: Beata Paul

Planowanie projektu – formułowanie celów, pkt 3.1 wniosku

Kryteria równościowego celu:

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

autor: Beata Paul



Planowanie projektu – przykładowe równościowe cele

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

autor: Beata Paul



Planowanie projektu – grupa docelowa, pkt 3.2 wniosku

- kryterium adekwatności
- kryterium realności
- należy wzmacniać tę grupę, która jest w mniej korzystnej sytuacji lub przynajmniej odzwierciedlać proporcje istniejące w rzeczywistości, wskazane w analizie problemu
- należy zaplanować konkretne działania na rzecz wzmacniania płci niedoreprezentowanej lub będącej w gorszej sytuacji w danym obszarze

autor: Beata Paul

Planowanie projektu – działania, pkt 3.3 wniosku

- odpowiadają na zdiagnozowane potrzeby uczestników/ uczestniczek projektu
- są zaplanowane w zróżnicowany sposób, tak aby udzielić wsparcia „szytego na miarę” i jak najskuteczniej odpowiedzieć na istniejące bariery równości
- różne w przypadku konkretnych grup
- odpowiadają na potrzeby z uwzględnieniem ich możliwości czasowych i mobilności

autor: Beata Paul



Planowanie projektu – działania, pkt 3.3 wniosku

- otwarcie komunikują równość
- włączają reprezentantów (kobiety i mężczyźni) z grup docelowych

autor: Beata Paul

Planowanie projektu – działania, pkt 3.3 wniosku

- niestereotypowe doradztwo i szkolenia; uwrażliwienie osób prowadzących moduł doradztwa zawodowego na problem stereotypizacji zawodów, dzielenie ich na męskie i żeńskie
- zapewnienie opieki nad dziećmi lub osobami zależnymi dla uczestników projektu
- dostosowanie godzin otwarcia placówki Beneficjenta lub rozkładu zajęć do potrzeb uczestników - K i M

autor: Beata Paul



Planowanie projektu – działania, pkt 3.3 wniosku

- zapewnienie dostępu do szkoleń osobom niepełnosprawnym np. poprzez dostosowanie budynku do lub zapewnienie transportu
- organizacja modułu z zakresu polityki równości, godzenia życia zawodowego i prywatnego podczas szkoleń
- rekrutacja BO zgodna z zasadą równości szans
- niestereotypowy przekaz w strategiach promocyjnych i komunikacji na temat przedsiębiorczości

autor: Beata Paul



Planowanie projektu – rezultaty, pkt 3.4 wniosku

- są adekwatne do diagnozy i zidentyfikowanych potrzeb kobiet i mężczyzn
- jeżeli potrzeby są inne w przypadku kobiet i mężczyzn, rezultaty powinny zostać określone oddzielnie dla każdej z płci
- powinny być podane w podziale na płeć
- zaleca się również podać informację, w jaki sposób rezultaty przyczynią się do zmniejszenia zdiagnozowanych w analizie sytuacji kobiet i mężczyzn nierówności

autor: Beata Paul



Planowanie projektu – zarządzanie projektem, pkt 3.5 wniosku

- członkowie zespołu projektowego, w tym również podwykonawcy (np. trenerzy/trenerki) zdają sobie sprawę z obowiązku przestrzegania zasady równości szans kobiet i mężczyzn
- w podejmowanie decyzji projektowych zaangażowane są zarówno kobiety, jak i mężczyźni
- skład zespołu projektowego jest stosunkowo różnorodny i odzwierciedla charakterystykę grup docelowych
- organizacja pracy zespołu projektowego uwzględnia elastyczne formy pracy i wspiera godzenie życia zawodowego i prywatnego

autor: Beata Paul



Równościowa promocja

- pokazywanie kobiet i mężczyzn w aktywnych i niestereotypowych rolach
- bezwzględne unikanie przekazów seksistowskich, stereotypowych, poniżających dla którejkolwiek z płci
- bezpośrednio zwrócenie się do kobiet i mężczyzn z grup tradycyjnie wykluczanych lub nieobecnych w danym obszarze np. poprzez dodatkowe zdanie: „Na nasze szkolenia w szczególności zapraszamy kobiety. „Do udziału w naszych spotkaniach informacyjnych szczególnie zapraszamy młodych ojców”

autor: Beata Paul



Równościowa promocja

- różnicowanie kanałów komunikacji tak, aby dotrzeć do jak najszerszej grupy odbiorców i odbiorczyń
- używanie języka wrażliwego na płeć i tzw. żeńskich końcówek
- bezpośrednio słowne odniesienie się do zasady równości szans kobiet i mężczyzn

autor: Beata Paul



Równościowy monitoring

Przykłady wskaźników:

- Ile kobiet, ilu mężczyzn wzięło udział w szkoleniach?
- Ile kobiet, ilu mężczyzn skorzystało z doradztwa, stażu?
- Jaki jest stosunek liczbowy kobiet, które rozpoczęły udział w projekcie, do tych, które go ukończyły? Jak ta proporcja wygląda w przypadku mężczyzn?
- Ile kobiet, ilu mężczyzn znalazło pracę w wyniku projektu?

autor: Beata Paul

Równościowa ewaluacja projektu

- Adekwatność (trafność) – w jakim stopniu nasz projekt odpowiedział na rzeczywiste potrzeby kobiet i mężczyzn
- Użyteczność – w jakim stopniu przekazywana wiedza i umiejętności są użyteczne dla uczestników i uczestniczek
- Skuteczność projektu – stopień realizacji celów i rezultatów

autor: Beata Paul

Standard Minimum

- Standard minimum ma formę listy sprawdzającej, która zawiera pytania, czy wniosek o dofinansowanie spełnia minimalne wymagania w zakresie przestrzegania zasady równości szans kobiet i mężczyzn w projekcie

autor: Beata Paul



Standard Minimum

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?

autor: Beata Paul



Standard Minimum

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 sytuacje kobiet i mężczyzn w obszarze interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu?
6. Czy projekt wskazuje w jaki sposób zostanie zapewnione równościowe zarządzanie projektem?

autor: Beata Paul



Standard Minimum

**Standard minimum jest spełniony
w przypadku
2 pozytywnych odpowiedzi**

autor: Beata Paul



Standard Minimum - wyjątki

Wyjątki stanowią projekty o ograniczonej rekrutacji, która wynika z:

- profilu działalności projektodawcy (ograniczenia statutowe);
- realizacji działań pozytywnych (działania te pozwalają na wpłynięcie na niekorzystną sytuację danej płci w konkretnym obszarze, a tym samym wyrównanie jej szans społecznych i zawodowych);
- zakresu realizacji projektu (na terenie np. zakładu karnego).

autor: Beata Paul



Ocena projektu w kontekście stosowania zasady równości kobiet i mężczyzn – pkt 3.1: uzasadnienie

- Czy dane ilościowe zebrane w uzasadnieniu uwzględniają podział na kobiety i mężczyzn?
- Czy analiza przyczyn problemu, na który ma odpowiedzieć projekt, uwzględnia społeczno-kulturowe uwarunkowania sytuacji kobiet i mężczyzn?
- Czy cele projektu określają adekwatnie i realistycznie liczbowy udział uczestników/uczestniczek projektu w danym obszarze problemowym z podziałem na płeć i odpowiadają na zdiagnozowane problemy?

autor: Beata Paul

Ocena projektu w kontekście stosowania zasady równości kobiet i mężczyzn – pkt 3.1: uzasadnienie

- Czy projekt identyfikuje i wspiera w szczególny sposób grupę znajdującą się w gorszym położeniu?
- Czy opis obszaru problemowego zauważa istniejące bariery równości płci?
- Czy cele projektu są spójne z diagnozą problemów w danym obszarze i odnoszą się do przynajmniej jednego z celów strategicznych równości płci?

autor: Beata Paul



Ocena projektu w kontekście stosowania zasady równości kobiet i mężczyzn – pkt 3.2: grupa docelowa

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

autor: Beata Paul



Ocena projektu w kontekście stosowania zasady równości kobiet i mężczyzn – pkt 3.3: działania

- Czy działania odpowiadają na zdiagnozowane nierówności ze względu na płeć lub różnicują wsparcie wobec kobiet i mężczyzn?
- Czy działania (tematy/programy szkoleń, temat kampanii) przeciwdziałają stereotypowemu postrzeganiu ról kobiet i mężczyzn?
- Czy w przypadku braku zdiagnozowania nierówności zostały zaplanowane działania pozwalające na wykluczenie wszelkich ew. nierówności?

autor: Beata Paul



Ocena projektu w kontekście stosowania zasady równości kobiet i mężczyzn – pkt 3.4: rezultaty

- Czy zaprezentowane rezultaty są spójne z celami i działaniami, jakie zaplanowano w kontekście równości szans kobiet i mężczyzn?
- Czy rezultaty zostały podane w podziale na płeć i są adekwatne do zdiagnozowanych problemów ?
- Czy zaprezentowane rezultaty są spójne z celami i działaniami, jakie zaplanowano w kontekście równości szans kobiet i mężczyzn?

autor: Beata Paul



Ocena projektu w kontekście stosowania zasady równości kobiet i mężczyzn – pkt 3.5: zarządzanie projektem

- Czy w procesie podejmowania decyzji w projekcie zapewnione jest uczestnictwo kobiet i mężczyzn?
- Czy organizacja wnioskodawcy lub partnerstwo posiada odpowiednią wiedzę z zakresu obowiązku przestrzegania równości szans płci w kontekście problematyki projektu?

autor: Beata Paul



Ocena projektu w kontekście stosowania zasady równości kobiet i mężczyzn – pkt 3.5: zarządzanie projektem i budżet

- Czy zespół projektowy przewiduje poszerzenie swojej wiedzy w zakresie równości szans płci w kontekście problematyki projektu poprzez organizację szkoleń/spotkań?
- Czy w projekcie są zaangażowani (włączeni) przedstawiciele i przedstawicielki grup docelowych?
- Czy w budżecie przewidziano środki na realizację równościowych działań?

autor: Beata Paul



Błędy popełniane w projektach PO KL związane z niewłaściwym stosowaniem zasady równości szans

- niewystarczający sposób dokonania analizy sytuacji w odniesieniu do obszaru, na którym projekt ma być realizowany i w odniesieniu do grupy docelowej projektu, która ma zostać objęta wsparciem
- brak wskazania kwestii problemowych, które zostaną rozwiązane dzięki realizacji projektu (z opisu w tym punkcie musi wynikać, że mieszkańcy danego obszaru napotykają na określone problemy, które projekt może pomóc złagodzić)

autor: Beata Paul



Błędy popełniane w projektach PO KL związane z niewłaściwym stosowaniem zasady równości szans

- cel ogólny projektu nie wynika bezpośrednio ze zdiagnozowanych problemów, jakie mają zostać rozwiązane dzięki realizacji projektu
- nieprecyzyjnie opisane cele szczegółowe projektu, nie korespondujące z celem głównym
- cele projektu niezgodne z regułą SMART
- brak wskazania zgodności celów z Planem Działania i innymi właściwymi dokumentami strategicznymi

autor: Beata Paul

Błędy popełniane w projektach PO KL związane z niewłaściwym stosowaniem zasady równości szans

- brak działań na rzecz wyrównywania szans kobiet i mężczyzn lub działania zmierzającego do przestrzegania tej zasady
- niewystarczające uzasadnienie wyboru grupy docelowej
- w zakresie opisu sposobu rekrutacji
- brak informacji o tym jak projekt będzie promowany

autor: Beata Paul



Błędy popełniane w projektach PO KL związane z niewłaściwym stosowaniem zasady równości szans

- brak opisu działań w odniesieniu do zadań wskazanych w budżecie i harmonogramie, które stanowią uzasadnienie dla ponoszonych kosztów
- brak chronologii działań w stosunku do harmonogramu i budżetu
- zaplanowane działania nie odpowiadają na nierówności i bariery zdiagnozowane w analizie sytuacji kobiet i mężczyzn

autor: Beata Paul



Dziękuję za uwagę

Beata Paul

akredytowana animatorka i trenerka EFS

