

**ZASADA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘŻCZYŹN W PROJEKTACH
PROGRAMU OPERACYJNEGO KAPITAŁ LUDZKI**

PORADNIK - AKTUALIZACJA

Warszawa 2010 r.

Aktualizację poradnik opracowano na podstawie publikacji M. Branka, M. Rawłuszko, A. Siekiera, „Zasada równości szans płci w projektach PO KL”, Warszawa, marzec 2009.

Spis treści

WSTĘP	3
CZEŚĆ I – RÓWNOŚCIOWE PROJEKTY	4
CZESC II – RÓWNOŚĆ W PROJEKTACH KROK PO KROKU	17
CZESC III – RÓWNOŚCIOWE DZIAŁANIA – MAPA PO KL	45
CZESC IV – INFORMACJE DODATKOWE	49

Wstęp

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

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

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

CZĘŚĆ I: RÓWNOŚCIOWE PROJEKTY

Czym jest zasada równości szans kobiet i mężczyzn?

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

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

Art. 3 „Zakres pomocy”

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

Art. 6. „Równość płci i równość szans”

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

Zgodnie z polityką UE, zasada równości szans kobiet i mężczyzn powinna być realizowana poprzez **jednoczesne stosowanie dwóch wspierających się podejść** określonych przez Komunikat Komisji Europejskiej¹:

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

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

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

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

² Definicja Rady Ekonomiczno-Społecznej ONZ z 1997 roku.

Przykładem projektu realizującego politykę równości płci może być projekt w ramach Działania 1.1:

W ramach Działania 1.1 (Wsparcie systemowe rynku pracy) projektodawca planuje upowszechnić i podnieść wiedzę nt. równości szans wśród pracowników instytucji rynku pracy i społeczeństwa polskiego. Zaplanowane działania mają wielokierunkowy charakter. Z jednej strony mają na celu zdiagnozowanie obecnie istniejącego stanu wiedzy i zapotrzebowania wśród pracodawców i pracowników z zakresu godzenia ról zawodowych. Pozyskane informacje pozwolą na stworzenie Krajowej Mapy Drogowej w tym zakresie, a także opracowanie potrzebnych zmian legislacyjnych. Z drugiej strony poprzez analizę dobrych praktyk z zakresu równości szans płci i szkoleń z tego zakresu dla pracowników IRP i PSZ, podniesie się poziom świadomości i wiedzy z niniejszego tematu wśród osób odpowiedzialnych za aktywizację osób bezrobotnych. Przeprowadzenie kampanii informacyjno-promocyjnej z niniejszego tematu pozwoli na podniesienie świadomości wśród społeczeństwa polskiego w zakresie korzyści, jakie za sobą niesie idea równości szans płci w kontekście rynku pracy.

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

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

Zasada równości szans płci nie jest:

- zasadą dotyczącą tylko kobiet, tworzoną przez kobiety i dyskryminującą mężczyzn,
- zasadą mającą na celu doprowadzenie do tego, aby kobiety i mężczyźni stali się tacy sami.

Zasada równości szans płci jest:

- zasadą ograniczającą dyskryminację kobiet i mężczyzn istniejącą w obszarach rynku pracy,
- zasadą przypisującą taką samą wartość społeczną, równe prawa oraz równy dostęp do zasobów (środki finansowe, szanse rozwoju) kobietom i mężczyznom,
- zasadą stwarzającą możliwość wyboru drogi życiowej bez ograniczeń stereotypów płci,
- zasadą świadomą różnic między życiem kobiet i mężczyzn uznającą zróżnicowane potrzeby, doświadczenia i priorytety płci.

Realizując strategię *gender mainstreaming* i zasadę równych szans kobiet i mężczyzn warto odnosić się do barier równości oraz strategicznych celów równości sformułowanych przez Komisję Europejską w dokumencie „Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006 - 2010”³. Wskazane bariery i cele mogą służyć za punkt odniesienia przy diagnozowaniu sytuacji kobiet i mężczyzn, a także planowaniu działań na rzecz zapewnienia równości szans w projektach.

Strategiczne cele na rzecz równości:

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

Bariery równości płci

1. Segregacja pozioma i pionowa rynku pracy⁴
2. Różnice w płacach kobiet i mężczyzn

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

⁴ Zobacz definicja na str. 51.

3. Mała dostępność elastycznych form czasu pracy
4. Niski udział mężczyzn w wypełnianiu obowiązków rodzinnych
5. Niski udział kobiet w procesach podejmowania decyzji
6. Przemoc ze względu na płeć
7. Niewidoczność kwestii płci w ochronie zdrowia
8. Niewystarczający system opieki przedszkolnej
9. Stereotypy płci we wszystkich obszarach
10. Dyskryminacja wielokrotna⁵, szczególnie w odniesieniu do kobiet starszych, imigrujących, niepełnosprawnych oraz należących do mniejszości etnicznych.

⁵ Zobacz definicję na stronie 50.

„Schody do równości”

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

Podejścia te ilustrujemy w postaci „schodów do równości”, sytuując projekty na różnych szczeblach, w zależności od stopnia realizacji tej zasady (*Zobacz schemat na stronie 11*). Należy jednak pamiętać, że podział ten ma charakter umowny i jest raczej próbą zebrania doświadczeń i przedstawienia ich jako pewnych typów, które w praktyce mogą nie występować w czystej postaci lecz raczej jako połączenie różnych elementów. W niniejszym poradniku przedstawiamy je jako typologię ułatwiającą zrozumienie różnych podejść do tematyki równych szans kobiet i mężczyzn.

Projekty „ślepe” na zasadę równości szans kobiet i mężczyzn

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

Projekty „ślepe” – jak je rozpoznać?

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

Projekty „neutralne”

Projekty tzw. neutralne tym różnią się od projektów „ślepych”, że w przeciwieństwie do nich odnoszą się do kwestii równości, niemniej jednak robią to w sposób niewystarczający i często wyłącznie deklaracyjny. Najczęściej deklarują „pełną dostępność dla wszystkich” i „zapewniają brak dyskryminacji”. Na rysunku ten typ projektu znajduje się na poziomie 0, choć podobnie jak projekt „ślepy” może przyczyniać się do utrwalania istniejących nierówności. Bardzo często projekty „neutralne” wraz z deklaracją niedyskryminacji proponują także „matematyczne” podejście do równości, odnosząc się do idei parytetu (50/50), niezależnie od tego, co wskazuje analiza problemu. Warto pamiętać, że w obszarach problemowych, którymi zajmuje się PO KL, nie ma projektów neutralnych ze względu na płeć. Projekty neutralne pod kątem płci mogą rzadko występować w niektórych projektach infrastrukturalnych, tzw. twardych, ale nie w projektach społecznych. Jak się wydaje, ten typ projektów, obok projektów „praktycznych” (o których mowa poniżej) najczęściej występował w dotychczasowych interwencjach EFS. Projekty „neutralne” *de facto* nie realizują zasady równości szans – lub robią to w niewystarczającym stopniu.

Projekty „neutralne” – jak je rozpoznać?

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

Projekty „praktyczne”

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

Projekty „praktyczne” – jak je rozpoznać?

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

Projekty „równościowe”

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

Projekty „równościowe” – jak je rozpoznać?

- Wszystkie dane segregowane są z podziałem na płeć,
- Na etapie analizy bada się różnice w sytuacji kobiet i mężczyzn,
- Skład liczbowy uczestników/uczestniczek wynika z analizy i jest adekwatny do problemu,
- Proponowane działania przyczyniają się do realizacji strategicznych celów równości szans płci. (*Zobacz strona 6*).

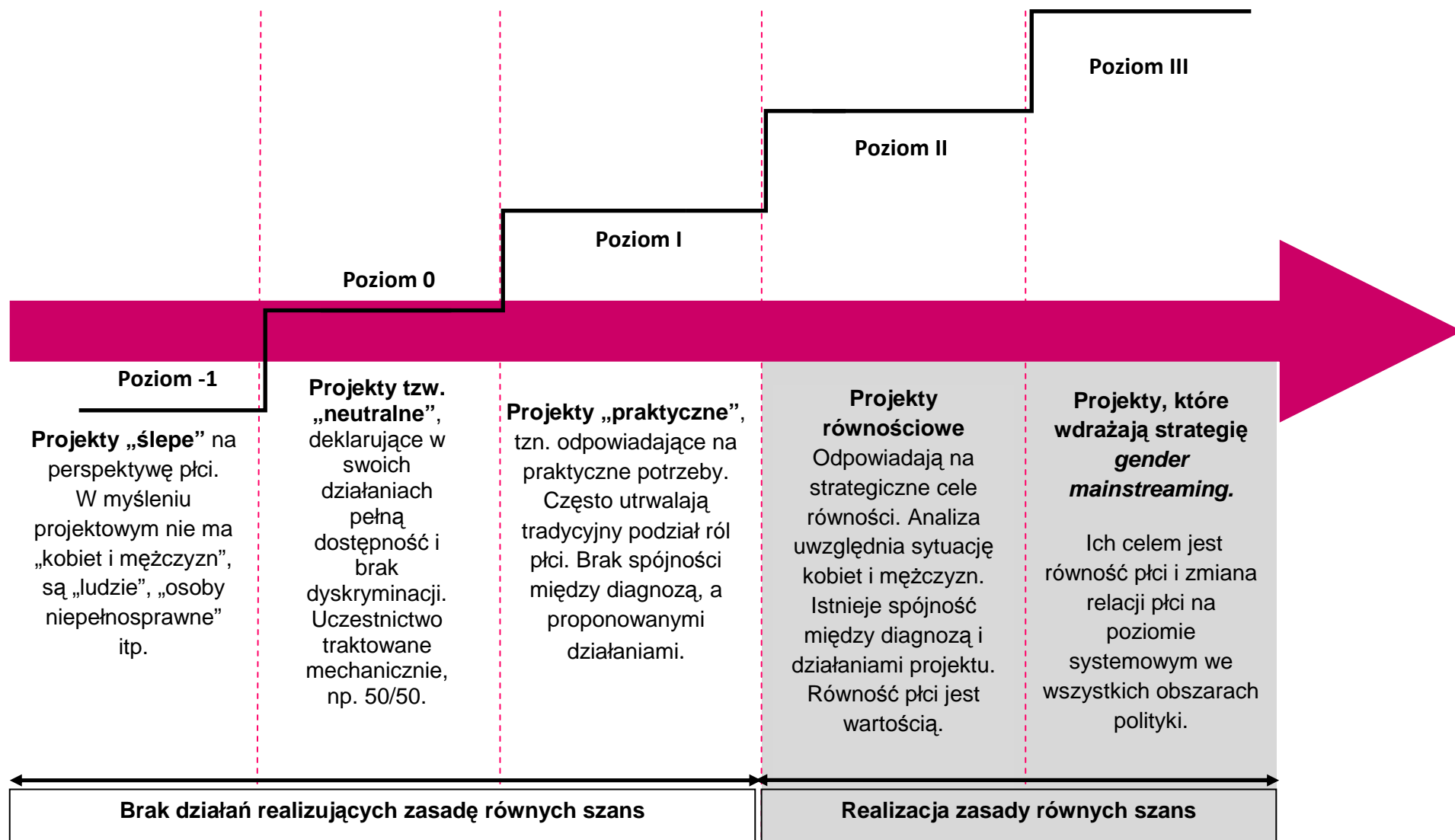
Projekty *gender mainstreaming*

W kontekście PO KL to projekty systemowe, których celem jest równość kobiet i mężczyzn. Projekty te realizowane są na poziomie makro – samorządu, regionu, państwa i koncentrują się wokół zmiany systemu planowania i realizacji decyzji politycznych, w taki sposób, aby odpowiadały w równym stopniu na potrzeby kobiet, jak i mężczyzn. Zasadnicze kwestie, wokół których koncentrują się te projekty, to przede wszystkim obszary związane z prawem, edukacją, systemem podejmowania decyzji politycznych i planowania polityki. Przykładem może być analiza budżetu profilaktyki zdrowotnej pod kątem płci przeprowadzona przez Ministerstwo Zdrowia, czy też analiza podręczników szkolnych zrealizowana przez Ministerstwo Edukacji Narodowej pod kątem przekazywania stereotypowych treści dotyczących kobiet i mężczyzn. Projekty takie mogą być również realizowane przez organizacje pozarządowe bądź branżowe, jeżeli ich celem jest lobbing na rzecz równościowych zmian na poziomie systemowym.

Projekty *gender mainstreaming* – jak je rozpoznać?

- Zasadniczym celem projektu jest równość szans płci,
- Projekt planowany jest na poziomie makro i odnosi się w głównej mierze do poprawy działalności oraz struktury władz państwowych w zakresie zasady równości szans płci,
- Celem projektu jest zmiana systemu na taki, który w swoich działaniach wspiera równość szans kobiet i mężczyzn.

Podjęcia do zasady równości szans kobiet i mężczyzn na etapie planowania projektu



Rola Komisji Oceny Projektów w realizacji strategii *gender mainstreaming*

Zanim zaczniesz oceniać wnioski...

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

Program Operacyjny Kapitał Ludzki jest odpowiedzią na **bariery i dyskryminację, które już istnieją** i skutecznie wykluczają m.in. kobiety z rynku pracy, a mężczyzn z profilaktyki zdrowotnej. Wnioskodawca powinien zatem umieć zauważyć istniejące już bariery w zakresie w jakim chce realizować projekt i **aktywnie im przeciwdziałać**. W przeważającej liczbie wypadków będzie to oznaczało **zróżnicowanie rodzaju wsparcia** (a nie „jednakowe działania”), jak i **zróżnicowanie liczby kobiet i mężczyzn** uczestniczących w projekcie (a nie 50/50 i nie „równy dostęp”, rozumiany np. jako kolejność zgłoszeń).

W ramach Poddziałania 4.1.2 (Zwiększenie liczby absolwentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy) Uniwersytet X wnioskuje o przyznanie dotacji EFS na stypendia dla studentów na kierunkach zamawianych. Projekt przewiduje przyznanie 140 stypendiów o wysokości 3 100 PLN miesięcznie w okresie rocznym. We wniosku odnajdujemy sformułowanie: „Każdy ze studentów będzie miał zapewniony jednakowy dostęp do wsparcia. Projekt nie będzie stosował żadnych preferencji w stosunku do potencjalnych uczestników ze względu na płeć”.

Dane krajowe, przywoływane przez PO KL i dotyczące edukacji na poziomie wyższym pokazują, że wśród osób studiujących na kierunkach matematyczno-przyrodniczych i technicznych, kobiety stanowiły 29,4%⁶, a więc zdecydowaną mniejszość. W takim przypadku, zgodnie z zasadą równych szans kobiet i mężczyzn, uzasadnione jest podjęcie konkretnych, pozytywnych działań wzmacniających grupę niedoreprezentowaną, a więc działań szczególnie zachęcających studentki do aplikowania o stypendium doktoranckie i ułatwiających uzyskanie przez nie wsparcia. **W przypadku istniejących już nierówności, jednakowe traktowanie stoi w sprzeczności z zasadą równych szans płci, ponieważ zwiększa ryzyko utrwalenia istniejących nierówności lub pogłębienia dyskryminacji grupy znajdującej się w gorszym położeniu.**

Równościowa wyszukiwarka – jak sprawdzić, czy projekt jest równościowy?

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

⁶ Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, 7 września 2007, s. 65.

W karcie oceny merytorycznej stworzono oddzielnie pytanie dotyczące kwestii równości szans kobiet i mężczyzn. Zostało ono sformułowane w postaci listy sprawdzającej – „standard minimum”. Nieuzyskanie określonej liczby pozytywnych odpowiedzi skutkuje w przypadku projektów systemowych skierowaniem go do poprawy, a w przypadku projektów konkursowych - odrzuceniem wniosku – o ile projekt nie należy do wyjątku, co do którego nie stosuje się standardu minimum.

Dokonując oceny projektu szukamy odpowiedzi na następujące pytania:

1. Uzasadnienie

W przypadku wsparcia dla osób:

- Czy dane ilościowe zebrane w uzasadnieniu uwzględniają udział na kobiety i mężczyzn?
- Czy analiza przyczyn problemu, na który ma odpowiedzieć projekt, uwzględnia społeczno-kulturowe uwarunkowania sytuacji kobiet i mężczyzn⁷? (Zobacz strony 18-22)?
- 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? (Zobacz strony 23-25)?
- Czy projekt identyfikuje i wspiera w szczególności grupę znajdującą się w gorszym położeniu?

W przypadku wsparcia dla instytucji:

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

2. Grupy docelowe

W przypadku wsparcia dla osób:

- Czy każda grupa docelowa została scharakteryzowana pod kątem płci?

⁷ Konieczność przeprowadzenia analizy pod kątem płci wspomniana jest w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki, PO KL, rozdz. 3.5 Zagadnienia horyzontalne.

- Czy liczba kobiet i mężczyzn wchodzących w skład grup docelowych wyznaczona jest adekwatnie do analizy problemu lub, czy zdecydowanie wspiera grupę znajdującą się w gorszym położeniu?
- Czy w przypadku, gdy projekt skierowany jest zarówno do kobiet jak i mężczyzn, w charakterystyce osób, które zostaną objęte wsparciem została opisana i oddzielnie zanalizowana sytuacja obu grup?
- Czy określone w projekcie kryteria rekrutacji odpowiadają położeniu grupy docelowej?

W przypadku wsparcia dla instytucji:

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

3. Działania

W przypadku wsparcia dla osób:

- Czy działania odpowiadają na zdiagnozowane nierówności ze względu na płeć lub różnicują wsparcie wobec kobiet i mężczyzn?
- Czy w przypadku zdiagnozowania, że nierówność ze względu na płeć nie istnieje, zostały zaplanowane działania pozwalające na wykluczenie powstania ewentualnych nierówności w trakcie realizacji projektu?
- Czy działania (tematy/programy szkoleń, temat kampanii) przeciwdziałają stereotypowemu postrzeganiu ról kobiet i mężczyzn?
- Czy działania zapewnią udział osobom posiadającym mniejszą mobilność, większe obciążenia związane z opieką nad osobami zależnymi etc.?

W przypadku wsparcia dla instytucji:

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

4. Rezultaty

W przypadku wsparcia dla osób:

- Czy zaprezentowane rezultaty są spójne z celami i działaniami, jakie zaplanowano w kontekście równości szans kobiet i mężczyzn?
- Czy rezultaty zostały podane w podziale na płeć i są adekwatne do zdiagnozowanych problemów ?
- Czy osiągnięcie zaplanowanych rezultatów przyczyni się do poprawy sytuacji kobiet i mężczyzn, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb grupy znajdującej się w gorszej sytuacji?

W przypadku wsparcia dla instytucji:

- Czy zaprezentowane rezultaty są spójne z celami i działaniami, jakie zaplanowano w kontekście równości szans kobiet i mężczyzn?

- Czy osiągnięcie zaplanowanych rezultatów przyczyni się do osiągnięcia przynajmniej jednego ze strategicznych celów równości płci, nie pogłębiając nierówności w innym obszarze? (Zobacz strona 6)

5. Zarządzanie projektem

- Czy w procesie podejmowania decyzji w projekcie (np. Komitet Sterujący, Komisja Rekrutacyjna, Komisja Oceny Biznesplanów, Komisja Oceny Aplikacji Stypendialnych) zapewnione jest uczestnictwo kobiet i mężczyzn?
- Czy organizacja wnioskodawcy lub partnerstwo posiada odpowiednią wiedzę z zakresu obowiązku przestrzegania równości szans płci w kontekście problematyki projektu?
- Czy zespół projektowy przewiduje poszerzenie swojej wiedzy w zakresie równości szans płci w kontekście problematyki projektu poprzez organizację szkoleń/spotkań?
- Czy projekt łączy przedstawicieli i przedstawicielki grup docelowych w planowanie, realizację i ewaluację projektu poprzez konsultacje, badania ich potrzeb, włączenie w procesy decyzyjne itp.?

6. Budżet

- Czy w budżecie przewidziano środki na realizację równościowych działań? (Zobacz strony 37-38)

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

Jeżeli natomiast we wniosku, który piszesz (jako projektodawca) lub który oceniasz (jako członek/członkini KOP), znajdujesz jeden lub kilka z poniższych elementów, **istnieje zagrożenie, że wniosek może nie spełniać horyzontalnej zasady równości szans** kobiet i mężczyzn.

- W charakterystyce projektu ani razu nie pojawia się słowo „kobieta”, „mężczyzna” (lub „K” i „M”), cały czas mamy do czynienia z kategoriami pozbawionymi płci, np. „osoby”, „bezrobotni”, „pracownicy”, „doktoranci”, „niepełnosprawni”, „samotnie wychowujący dzieci”, „młodzież”.
- W charakterystyce projektu dane ilościowe nie są podane z podziałem na płeć, np. „uczestnikami studiów doktoranckich są 873 osoby” (bez informacji, ile w tej liczbie jest kobiet, a ilu mężczyzn), „statystyczny uczeń gimnazjum otrzymał 31,5 punktów w skali kraju”, „poziom bezrobocia wynosi 15% (4 656 osób)”, „w ośrodkach przebywało 364 dziewcząt i chłopców”.
- W uzasadnieniu potrzeby realizacji projektu nie ma odniesienia do istniejących nierówności płci. Nie pojawiają się np. problemy takie jak: wyższa liczba długotrwale bezrobotnych kobiet w porównaniu z liczbą długotrwale bezrobotnych mężczyzn, niski poziom zatrudnienia i trudniejszy dostęp mężczyzn do zawodów opiekuńczo-wychowawczych wynikający z istniejących stereotypów.
- Nie wskazuje się na kwestie bezpośrednio związane z równością płci w danym obszarze problemowym. Nie zwraca się uwagi na np. niski poziom świadomości pracodawców na temat prawa mężczyzn do korzystania z urlopu wychowawczego, niski poziom kompetencji administracji rządowej w przygotowywaniu analiz wpływu danej polityki na sytuację kobiet i mężczyzn, niski udział mężczyzn w wykonywaniu obowiązków domowych związanych z opieką nad dziećmi, niską świadomość sądów pracy na temat naruszeń zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- W opisie proponowanych działań widoczny jest podział na płeć utrwalający stereotypy płci, np. „dla bezrobotnych kobiet zostaną zorganizowane kursy krawiectwa, florystyki oraz obsługi kas fiskalnych, natomiast dla bezrobotnych mężczyzn kursy spawaczy i pracowników budowlanych”, „promowanie elastycznych form zatrudnienia wśród bezrobotnych kobiet”.. |
|---|

Rola Instytucji Pośredniczących oraz Komitetu i Podkomitetów Monitorujących w realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn

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

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

Komitet Monitorujący i Podkomitety Monitorujące zgodnie z *Zasadami powoływania Komitetu Monitorującego i Podkomitetów Monitorujących PO KL na lata 2007-2013* powinny pełnić nadzór nad zgodnością realizowanego wsparcia z polityką równych szans płci.

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

- Dokonać przeglądu dokumentów: *Program Operacyjny Kapitał Ludzki* oraz *Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki* z perspektywy płci oraz sporządzić rekomendacje dotyczące uzupełnienia dokumentów,
- Wspierać Instytucję Zarządzającą w przygotowaniu i realizacji *Strategii Działania na rzecz Równości Szans Kobiet i Mężczyzn w PO KL*, oraz monitorować jej wykonanie.

CZĘŚĆ II: RÓWNOŚĆ W PROJEKTACH KROK PO KROKU

Przygotowanie wniosku o dofinansowanie zgodnie z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn

...Słuchaj, tutaj piszą, że „aby przygotować wniosek o dofinansowanie zgodnie z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn należy uwzględnić perspektywę płci na każdym etapie planowania projektu, to jest na etapie analizy, wyznaczania celów, planowania działań i budżetu, rezultatów, a także monitoringu i ewaluacji oraz w zarządzaniu projektem.”
Czy rozumiesz, o co chodzi?! Co ma równość do ewaluacji?! Jak to zrobić w naszym projekcie?
Umówię się z kimś z ROEFS, bo szczerze mówiąc, nie wiem, jak się do tego zabrać...



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

Zgodnie z PO KL każdy projekt winien zawierać diagnozę uwzględnia 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”.

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

Analiza pod kątem płci:

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

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

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

Analiza sytuacji kobiet i mężczyzn oznacza **przedstawienie danych ilościowych i jakościowych w podziale na płeć oraz odniesienie się do występujących barier równości.**

Analiza sytuacji kobiet i mężczyzn przede wszystkim daje podstawę do założenia konkretnego liczbowego udziału kobiet i mężczyzn w projekcie. Oznacza to, iż dzięki danym ilościowym odpowiadającym obszarowi interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu w odniesieniu do danego działania/poddziałania i grupy docelowej (np. liczba kobiet i mężczyzn w grupie doktorantów kształcących się na kierunkach uznanych za szczególnie istotne z punktu widzenia rozwoju województwa, liczba kobiet i mężczyzn zatrudnionych w instytucjach ekonomii społecznej z uwzględnieniem stanowisk kierowniczych) możliwe jest określenie liczbowego udziału przedstawicieli danej płci w projekcie.

Ponadto, poprzez odniesienie do barier równości, możemy zobaczyć pomysły na równościowe działania dotyczące strony merytorycznej projektu. Podsumowując, ważne jest nie tylko to, ile kobiet i mężczyzn weźmie udział w projekcie, ale też to, czego będą się uczyć, co rozwijać, nad czym pracować.

Warto pamiętać, że nawet gdy dane ilościowe w podziale na płeć wskazują na brak znaczących różnic (np. udział kobiet i mężczyzn w grupie osób bezrobotnych wynosi 50% na 50%) niekoniecznie musi to oznaczać, że obydwie grupy znajdują się w identycznym położeniu. Przyglądając się bliżej danemu problemowi – np. bezrobocie (dane jakościowe), możemy zauważyć zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn na poziomie przyczyn bezrobocia, posiadanych kwalifikacji, trudności napotykanych w zdobyciu zatrudnienia, aspiracji zawodowych, motywacji, poziomie samooceny, możliwości czasowych związanych z poszukiwaniem i podjęciem zatrudnienia (opieka nad osobami zależnymi). Analiza sytuacji kobiet i mężczyzn powinna więc w miarę możliwości odnosić się nie tylko do liczby, ale także charakterystyki sytuacji uczestników i uczestniczek projektu.

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

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

Analiza „Cztery kroki”

Uwaga: W każdym kroku staramy się pytać o podział na kobiety i mężczyzn, pomimo że zakres analizowanych danych i zadawanych pytań będzie różny – w zależności od tematyki i zakresu działań planowanych w projekcie.

Krok 1 – REPREZENTACJA

Główny cel: zebranie danych posegregowanych ze względu na płeć.

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

- Jak kształtuje się popyt na pracę/usługi/branże itp.?

Krok 2 – PORTRET UCZESTNIKA/UCZESTNICZKI

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

- Kto i kiedy ma wolny czas? Kto zajmuje się dziećmi i innymi osobami zależnymi (jeśli występują)?
 - Kto i w jakim stopniu korzystał z dotychczasowych form wsparcia? Z jaką efektywnością?
- Kto, czy i gdzie pracuje lub prowadzi inną aktywność zawodową? 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?

Krok 3 – PRZYCZYNY ZAISTNIAŁEJ SYTUACJI

Główny cel – identyfikacja barier równości w danym obszarze.

- Dlaczego tak jest? Jakie są zależności między położeniem kobiet i mężczyzn a społecznymi rolami przypisywanymi kobietom i mężczyznom? Jakie wzorce zachowań/mechanizmy społeczne możemy zauważyć?
 - Kto ma wpływ na zmianę w danym obszarze? Jakie organizacje? Jakie instytucje? Kto podejmuje decyzje?
 - Jakie są bariery równości w danym obszarze? Jakie są bariery, które w szczególnym stopniu dotyczą kobiet, a jakie dotyczą mężczyzn? (*Zobacz strona 6-7*)
- Które z barier są kluczowe i dopiero ich likwidacja spowoduje trwałą zmianę sytuacji danej płci?

Krok 4 – POTRZEBY Kobiet I MĘŻCZYŹN

Główny cel – identyfikacja specyficznych potrzeb kobiet i mężczyzn.

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

- *Czy teraz jest jasne, w jaki sposób robimy analizę pod kątem płci? Czy macie pytania?*
- *Tak, teraz to o wiele łatwiejsze, ale jak to zmieścić w formularzu w ramach ograniczonej liczby znaków?*

- *Rozumiemy te obawy. Ważne jednak, aby pamiętać, że tego rodzaju analizy nie robimy dodatkowo, po „właściwej” analizie problemu. Analiza „cztery kroki” to narzędzie, które zapewnia nam rzetelne zbadanie każdego problemu, z dodatkowym wymiarem, jakim jest perspektywa płci. Jeśli przyjrzymy się klasycznej analizie, która zawiera w sobie opis, analizę i diagnozę, i porównamy ją z analizą „cztery kroki”, to zobaczymy, że krok 1 i 2 to właśnie opis zjawiska z uwzględnieniem specyfiki położenia kobiet i mężczyzn, krok 3 to analiza – próba odpowiedzi na pytanie, dlaczego tak jest, a krok 4 to diagnoza – co wynika z naszych odkryć? Co jest naprawdę potrzebne uczestnikom i uczestniczkom projektu? Z punktu widzenia planowania projektu konieczne jest, aby taką analizę przeprowadzić. Z punktu widzenia wypełnienia wniosku należy wybrać te informacje, które są kluczowe dla specyfiki naszego projektu i specyfiki naszej grupy docelowej. Może sprawdzimy, jak działa analiza „cztery kroki” na przykładzie waszego projektu?*
- *Dobrze, spróbujmy.*

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

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

KROK 1 – REPREZENTACJA

- Wg danych WUP Gdańsk (stan na 28.02.2006), poziom stopy bezrobocia wyniósł 20%. Wśród zarejestrowanych bezrobotnych:
 - 56% (56 tys.) stanowią kobiety, z czego 60% [33,6 tys.] to kobiety 45+,
 - 44% (44 tys.) mężczyźni, z czego 55% [24,2 tys.] to mężczyźni 45+.
- Największy procent osób bezrobotnych stanowią osoby długotrwale bezrobotne – powyżej 24 miesięcy bez pracy pozostaje 41% [13776] bezrobotnych kobiet po 45 roku życia i 37% [8954] bezrobotnych mężczyzn po 45 roku życia.
- Jedynie 25% przedsiębiorców stosuje elastyczne formy zatrudnienia.
- Według danych GUS dotyczących popytu na pracę, najwięcej wolnych miejsc pracy odnotowuje się w działalności związanej z przetwórstwem przemysłowym. Monitoring rynku pracy wskazuje, że najwięcej wakatów przeznaczonych jest dla osób z wykształceniem zawodowym i średnim. Dodatkowe badania regionalne podkreślają istniejący popyt na pracowników znajdujących się na obsłudze maszyn sterowanych elektronicznie, np. elektronicznych szwalni, maszyn do obróbki – skrawania i maszyn budowlanych. Na terenie woj. pomorskiego brakuje rąk do pracy w sektorze remontowo-budowlanym, odzieżowym, chemicznym i gastronomicznym.

KROK 2 – PORTRET UCZESTNIKA/UCZESTNICZKI PROJEKTU

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

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

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

KROK 3 – PRZYCZYNY ZAISTNIAŁEJ SYTUACJI

- Tradycyjne role płci i stereotypy płci sprawiają, że to kobiety znacznie częściej niż mężczyźni sprawują opiekę nad osobami zależnymi.
- Badania rynku pokazały brak chęci właścicieli małych przedsiębiorstw do stosowania nowoczesnych i elastycznych form zatrudnienia pozwalających na większą efektywność pracy i dających szanse zatrudnienia osobom, których bezrobocie wynika z konieczności opiekowania się dziećmi, wnukami czy też innymi osobami zależnymi. Problem ten jest szczególnie istotny w sytuacji kobiet, które znacznie częściej niż mężczyźni opiekują się rodzicami (w przypadku rodzeństwa to córka podejmuje opiekę nad starszymi rodzicami, a nie syn).

KROK 4 – POTRZEBY KOBIET I MĘŻCZYŹN

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

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

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

Równościowe cele i rezultaty

Adam i Magda zakończyli przyglądanie się analizie pod kątem płci. Analiza sprawiła im nieco trudności, kluczowym problemem była dostępność danych z podziałem na płeć. W poszukiwaniu potrzebnych informacji Adam i Magda przejrzyli wiele stron w Internecie, dzięki czemu udało im się natrafić na potrzebne dane na takich stronach jak: Bank Danych Regionalnych, Krajowy System Monitorowania Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn, System Informacji Oświatowej, a także Regionalne Obserwatoria Rynku Pracy.

Również dzięki informacjom znalezionym w dokumencie Komisji Europejskiej „Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006 - 2010” dostępnym w języku polskim⁸ udało im się zdiagnozować istniejące bariery równości.

- No dobrze, mamy już analizę pod kątem płci. To było całkiem ciekawe zadanie, chociaż zbieranie danych.... Niestety, bardzo wielu danych po prostu nie ma.
- W przypadku kiedy nie ma danych ilościowych bezpośrednio dotyczących naszego projektu, można wykorzystać dane, które są najbardziej zbliżone do obszaru interwencji i zasięgu oddziaływania naszego projektu. W analizie sytuacji kobiet i mężczyzn można również wykorzystać dane z badań własnych. Pamiętajcie jednak w takim przypadku aby podać w miarę dokładne informacje na temat tego badania (np. daty jego realizacji, wielkości próby w podziale na płeć itd.). Cennym źródłem informacji są również dane jakościowe, które można znaleźć w publikacjach traktujących o równości szans płci w kontekście np. edukacji, rynku pracy itd., dostępnych często w Internecie.
- To prawda, analiza pod kątem płci wymaga sporo pracy, zwłaszcza za pierwszym razem. Dzięki niej mamy jednak teraz bardzo mocną podstawę dla naszego projektu. Pamiętajcie też, że przy następnym projekcie będzie już znacznie prościej. Będziecie mogli skorzystać z własnych danych, które zbierzecie podczas monitoringu i ewaluacji.
- Czy analiza wystarczy, żeby projekt spełniał zasadę równości? Czy przy celach również powinniśmy to jakoś uwzględnić?
- Tak, cele również powinny uwzględniać perspektywę równości.
- Ale przecież naszym celem jest wsparcie długotrwale bezrobotnych 45+, a nie równość płci!
- OK., zacznijmy od wyjaśnienia pojęcia „równościowego celu”, to wyjaśni wątpliwości. Gdy mówimy o celach równościowych, nie mamy na myśli sytuacji, w której we wniosku jest napisane, że celem projektu jest równość płci lub „niedyskryminowanie nikogo”. Tworzenie celów „równościowych” oznacza, że perspektywa płci ma być uwzględniana również przy projektowaniu zmiany, jaką projekt chce osiągnąć.
- Czyli co konkretnie powinniśmy wpisać?
- Macie bardzo dobrze zrobioną analizę, sformułowanie celów będzie już proste! Ważne, aby znać i zastosować określone kryteria...

Kryteria równościowego celu:

1. Projektuje zmianę oddzielnie dla kobiet, oddzielnie dla mężczyzn,

⁸ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:PL:PDF> Zobacz też:
str.6

2. Określa adekwatnie i realistycznie liczbowy udział uczestników/uczestniczek projektu w danym obszarze problemowym,
3. Przyczynia się do osłabienia istniejących nierówności.

Dodatkowym celem projektu może być jeden z priorytetowych obszarów działań na rzecz równości płci. (Zobacz strona 6 – cele strategiczne)

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

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

Kryterium 50/50:

1. Może pogłębiać nierówność, wówczas, gdy na etapie diagnozy problemu dostrzegamy, że problem nie dotyczy „po równo” kobiet i mężczyzn, ale że jedna z płci ma wyraźnie gorszą sytuację.
2. Może być nieosiągalne, wówczas gdy nie znajdziemy tylu reprezentantów/ek w danej grupie. Przykładowo, w odniesieniu do takich grup zawodowych jak pielęgniarki/pielęgniarze czy informatycy/informatyczki bardzo trudno założyć kryterium parytetu.

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

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

Oczywiście możliwe są przypadki, w których proporcja 50/50 wynika z analizy sytuacji kobiet i mężczyzn i stanowi proporcję prawidłową z perspektywy równości szans płci.

- *To może wróćmy do naszego projektu... spróbujmy zdefiniować cele.*
- *Opierając się na przygotowanej przez was analizie „cztery kroki”, możemy wyznaczyć różne cele, jednak nie wszystkie potrzebne zmiany będziecie mogli bądź chcieli wprowadzić za pomocą waszego projektu. Cele, które przyjmiecie, w waszym*

projekcie zależą od analizy i zdiagnozowanych potrzeb, ale także od tego, czym chcecie i możecie się zająć. Przykładowo mogłoby to wyglądać tak.

Przykładowe równościowe cele projektu:

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

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

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

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

Realizacja projektu – planowanie i realizacja działań

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

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

Działania równościowe są adekwatne, to znaczy:

- Odpowiadają na zdiagnozowane potrzeby uczestników i uczestniczek projektu, których grupy zawsze powinny być scharakteryzowane pod kątem płci oraz innych cech (wieku, miejsca zamieszkania, poziomu wykształcenia, stopnia sprawności, sytuacji rodzinnej itd.).*
- W przypadku identyfikacji różnic w położeniu uczestników i uczestniczek projektu, działania zaplanowane są w zróżnicowany sposób, tak aby udzielić wsparcia „szytego na miarę” i jak najskuteczniej odpowiedzieć na istniejące bariery równości, różne w przypadku konkretnych grup.*
- Odpowiadają na potrzeby uczestników i uczestniczek projektu z uwzględnieniem ich możliwości czasowych i mobilności. Chodzi tutaj przede wszystkim o:*
 - ✓ Elastyczne podejście do godzin rozpoczęcia i zakończenia zajęć, godzin otwarcia danej placówki,*
 - ✓ Zapewnienie dojazdu na miejsce realizacji danego działania przez dostosowanie do możliwości skorzystania z publicznych środków transportu*

- lub zorganizowanie dojazdu w ramach projektu,
- ✓ Zapewnienie opieki nad osobami zależnymi w trakcie trwania działań projektowych,
- ✓ Zapewnienie dostępu do oferowanych zajęć osobom niepełnosprawnym.

- Proponują rozwiązania innowacyjne i dostosowane do potrzeb rynku pracy, zgodne z istniejącym i przewidywanym popytem na zawody, prognozowanym rozwojem i tendencjami w zatrudnieniu, przełamując stereotypy płciowe i przyczyny segregacji rynku pracy.

Działania równościowe są kompleksowe, to znaczy:

- Koncentrują się nie tylko na grupie znajdującej się w gorszym położeniu, ale też na jej otoczeniu i barierach równości istniejących na poziomie instytucji, postawach decydentów i kluczowych w danym obszarze aktorów, np. pracodawców/pracodawczyń, władz samorządowych, urzędników/urzędniczek, nauczycieli/nauczycielek, wykładowców/wykładowczyń akademickich, rodziców i opiekunów/opiekunek. W ten sposób działania rozszerzają liczbę grup docelowych projektu i biorą pod uwagę szerszy kontekst społeczny danego problemu.
- Proponują szeroki i zróżnicowany zakres wsparcia, dążąc do zapewnienia wszystkich niezbędnych i koniecznych umiejętności/kompetencji/informacji/narzędzi itp. służących zniwelowaniu istniejących nierówności i polepszeniu sytuacji kobiet oraz mężczyzn. Oznacza to, że np. oprócz szkoleń zawodowych, które pozwalają zdobyć cenione na rynku kwalifikacje zawodowe, bezrobotne kobiety i mężczyźni otrzymują także wsparcie psychologiczne, możliwość uczestniczenia w warsztatach rozwijających umiejętności miękkie, w zajęciach motywacyjnych.
- Zakładają nie tylko zmianę ilościową (np. większa liczba dziewczynek uczestniczących w dodatkowych zajęciach technicznych), ale też zmianę jakościową (np. równościowy przekaz w programach nauczania znoszący stereotypy płciowe) na rzecz równości kobiet i mężczyzn.

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

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

uzupełnia go o moduł dotyczący prowadzenia polityki równych szans w firmie (prawo pracy, rozwiązania na rzecz równości w obszarach: rekrutacja, godzenie życia zawodowego z prywatnym, wynagrodzenia i zapobieganie molestowaniu i mobbingowi). Dodatkowo, w ogłoszeniach i materiałach promocyjnych używanych w procesie rekrutowania przedsiębiorstw, pojawia się informacja „Nasz projekt służy wzmocnieniu kompetencji sektora MŚP. Dbamy o to, aby w równym stopniu rozwijać umiejętności kobiet i mężczyzn pracujących w małych i średnich firmach”. Ponieważ projektodawca nie posiada dokładnej wiedzy na temat rozkładu zatrudnienia w wybranych województwach i sektorze MŚP pod kątem płci i zajmowanych stanowisk, zakłada, że przynajmniej 40% beneficjentów ostatecznych powinny stanowić kobiety. Dodatkowo, w projekcie zaplanowano stały monitoring rekrutacji i uczestnictwa w szkoleniach pod kątem płci tak, aby na bieżąco móc analizować udział kobiet i mężczyzn w projekcie.

- *I drugi przykład dotyczący przedszkoli...*

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

- *OK, czyli w naszym projekcie będzie chodziło o to, że... skoro kobiety długotrwale bezrobotne 45+ opiekują się osobami zależnymi, to jeżeli to są dzieci lub wnuki, to podczas szkoleń możemy zorganizować opiekę nad dziećmi... jeżeli to są rodzice lub teściowie... to chyba nie bardzo możemy niczego zrobić... chyba że przekonamy pracodawców do zatrudnienia konkretnej bezrobotnej kobiety w elastycznym, dostosowanym do jej potrzeb, czasie pracy i zobaczymy, czy opieką nad rodzicem nie może zająć się też ktoś inny z rodziny lub jakaś instytucja z regionu.... Poza tym, działając adekwatnie do potrzeb rynku, zarówno kobietom, jak i mężczyznom, oferujemy szkolenia z umiejętności obsługi maszyn przemysłowych. Wszyscy też otrzymują wsparcie związane z indywidualną motywacją....*
- *Tak, w ten sposób spełniacie kryterium adekwatności... Co z kompleksowością?*
- *To łatwe, oprócz wsparcia dla bezrobotnych, zorganizujemy konkretne działania, aby pracodawcy zobaczyli korzyści wynikające z elastycznych form zatrudnienia i nie dziwili się, jak przyjdzie uczestniczka naszego projektu z umiejętnościami skrawania...*

- Świetnie, pamiętajcie jednak, że kompleksowość będzie też w tym przypadku oznaczać, że podejmiecie działania zachęcające bezrobotne kobiety do skorzystania z tego typu szkoleń... Nie jest łatwo przełamywać stereotypy i niestereotypowo myśleć, też o własnej przyszłości zawodowej... Jeżeli dotychczas bezrobotne kobiety korzystały z kursów krawiectwa i florystyki to przejście na komputery i skrawanie, może być dla nich trudne. Pamiętajcie, że nie chodzi tu o prostą zmianę zawodu ze stereotypowo „kobiecego” na stereotypowo „męski”, w myśl zasady „kobiety na traktory”. To nie tak. Wspierajmy uczestników/uczestniczki w wyborach, które zapewnią im zatrudnienie i dobre zarobki, które strategicznie są bardziej pożądane na rynku pracy, uwzględniając oczywiście też potencjał osobisty każdej osoby.

Równość szans kobiet i mężczyzn w projektach szkoleniowych skierowanych do „męskiej” branży.

- **Przeanalizowanie, dlaczego kobiety stanowią zdecydowaną mniejszość w danym zawodzie**, sprawdzenie, czy mamy do czynienia z dyskryminacją.
- **Założenie uczestnictwa kobiet we wsparciu oraz adekwatne i realistyczne zaplanowanie ich udziału liczbowego w projekcie.** W przypadku projektów, w których mamy do czynienia z przełamywaniem stereotypów płci i segregacji poziomej na rynku pracy, należy założyć lekko wyższy niż przeciętnie w danej branży udział kobiet we wsparciu projektowym (np. jeżeli w naszym regionie w zawodzie informatyka pracuje 18% kobiet, to jeżeli w projekcie oferujemy wsparcie dla pracujących informatyków, możemy założyć, że np. 25% uczestników projektu stanowić będą kobiety).
- **Aktywne zachęcanie kobiet** do zdobycia cennych na rynku kwalifikacji, również wtedy, gdy kwalifikacje te kojarzone są przede wszystkim lub nawet wyłącznie z mężczyznami,
- **Zapewnienie kobietom niezbędnego wsparcia** koniecznego do przełamywania stereotypów na swój własny temat oraz do radzenia sobie ze stereotypowymi reakcjami otoczenia,
- **Rozpoczęcie pracy z pracodawcami** i przeprowadzenie działań uświadamiających na temat tego, czym są stereotypy płci i jak negatywnie wpływają na decyzje związane np. z procesem rekrutacji.

UWAGA: Tak jak w przypadku każdego projektu skierowanego na rozwijanie kompetencji, **wyбір tematyki danego szkolenia powinien być podyktowany istniejącym popytem, czyli zapotrzebowaniem na dane zawody/kwalifikacje ze strony pracodawców.**

Równość szans kobiet i mężczyzn w projektach szkoleniowych skierowanych do „kobiecej” branży.

- **Przeanalizowanie, dlaczego mężczyźni stanowią zdecydowaną mniejszość w danym zawodzie**, sprawdzenie, czy mamy do czynienia z dyskryminacją. Pamiętajmy, że jeżeli niska liczba mężczyzn w danym zawodzie wynika z niskich zarobków występujących w danej branży i niskiego prestiżu, to brak/niski udział mężczyzn w danym zawodzie nie jest dyskryminacją. Cały czas jednak mogą istnieć przesłanki merytoryczne, które przemawiają za podjęciem kroków zwiększających udział mężczyzn w danym zawodzie.
- **Założenie uczestnictwa mężczyzn we wsparciu oraz adekwatne i realistyczne zaplanowanie ich udziału liczbowego w projekcie.** W przypadku projektów, w

których mamy do czynienia z przełamywaniem stereotypów płci i segregacji poziomej na rynku pracy, należy założyć lekko wyższy niż przeciętnie w danej branży udział mężczyzn we wsparciu projektowym (np. jeżeli w naszym regionie w zawodzie opiekuna przedszkolnego pracuje 5% mężczyzn, to jeżeli w projekcie oferujemy kursy przygotowujące do pracy w tym zawodzie, możemy założyć, że 7% uczestników projektu stanowić będą mężczyźni).

- **Aktywne zachęcanie mężczyzn** do podejmowania niestereotypowych zajęć i zapewnienie im **niezbędnego wsparcia** koniecznego do przełamywania stereotypów na swój własny temat oraz do radzenia sobie ze stereotypowymi reakcjami otoczenia,
- **Rozpoczęcie pracy z pracodawcami** i przeprowadzenie działań uświadamiających na temat tego, czym są stereotypy płci i jak negatywnie wpływają one na decyzje związane np. z procesem rekrutacji.

Działania równościowe otwarcie komunikują równość, to znaczy:

- Strategia komunikacyjna projektu powinna wyraźnie podkreślać iż „jednym z elementów projektu PO KL jest przyczynianie się do zniesienia nierówności płci i zapobieganie dyskryminacji”. W oficjalnych dokumentach i materiałach promocyjnych znajdują się odniesienia podkreślające wagę równości kobiet i mężczyzn dla powodzenia projektu.
- Projekt otwarcie zachęca grupy znajdujące się w gorszym położeniu lub grupy mniejszościowe do uczestnictwa w działaniach projektowych poprzez bezpośrednie sformułowania typu: „W przypadku warsztatów z zakresu zaawansowanych technologii informatycznych szczególnie zachęcamy studentki do skorzystania z naszej oferty”. „Uprzejmie informujemy, że od dzisiaj w naszej firmie rozpoczynamy program nieodpłatnych badań profilaktycznych. Szeroka gama badań dostosowana jest do potrzeb zdrowotnych wszystkich pracowników i pracownic. Szczególnie gorąco zapraszamy na badania profilaktyczne mężczyzn pracujących w naszym zespole”. „Do udziału w spotkaniach szczególnie zapraszamy ojców. Nasz projekt jest również dla was”.
- Rekrutacja beneficjentów ostatecznych projektu prowadzona jest z wykorzystaniem zróżnicowanych kanałów informacyjnych (np. ogłoszenie w prasie lokalnej, mediach branżowych, ulotka rozdawana w supermarkecie, ogłoszenie w lokalnej szkole, parafii, strony internetowe, plakaty), w tym kanałów szczególnie ważnych dla danej płci. Rekrutacja rozpoczyna się z odpowiednim wyprzedzeniem czasowym, stwarzając możliwość zaangażowania się jak największej liczbie kobiet i mężczyzn.
- W komunikacji projektowej o ile jest to możliwe stosowany jest język wrażliwy na płeć np. podawanie żeńskich i męskich końcówek zawodów i stanowisk itd. Unikajmy posługiwania się jedynie ogólnymi kategoriami typu „osoby”, „pracownicy”, „młodzież”, „niepełnosprawni”.
- Projekt zwraca uwagę na przekaz wizualny materiałów i używa obrazów do przełamywania stereotypów płciowych oraz promowania równości, np. wizerunek mężczyzn z dzieckiem w broszurze informującej o powstawaniu nowych przedszkoli. Pamiętajmy, aby zarówno kobiety, jak i mężczyźni, w aktywnych rolach, pojawiali się w naszych broszurach, artykułach, publikacjach, opisach dobrych praktyk itp.

Działania równościowe włączają reprezentantów (kobiety i mężczyzn) z grup docelowych, tzn:

- Angażują przedstawicieli i przedstawicielki naszych grup docelowych w sposób bezpośredni lub poprzez organizacje środowiskowe i przedstawicielskie.

- Są zaplanowane z uwzględnieniem opinii i oczekiwań kobiet i mężczyzn, poprzedzone zostały konsultacjami z grupami docelowymi, w trakcie których uzyskane dane były segregowane z podziałem na płeć. Np. badanie potrzeb szkoleniowych przeprowadzone za pomocą kwestionariusza ankietowego oraz grupy fokusowej zwraca uwagę na to, czy kobiety i mężczyźni zwracają uwagę na inne problemy lub oceniają je inaczej. Warto jednocześnie pamiętać, że aczkolwiek zdanie uczestników i uczestniczek projektu powinno być projektodawcom znane i brane przez nich pod uwagę, to nie zawsze bezpośredni odbiorcy i odbiorczynie naszych działań mają wiedzę, która jest niezbędna, aby umożliwić właściwą ocenę swojej sytuacji i wybór odpowiedniego sposobu jej poprawy (np. osoby długotrwale bezrobotne).
- Są monitorowane i oceniane z uwzględnieniem podziału na płeć tak, że wiemy, w jaki sposób oceniane jest wsparcie przez kobiety i przez mężczyzn, jak w odniesieniu do konkretnych grup kształtuje się poziom satysfakcji z oferowanego wsparcia i skuteczności.

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

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

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

Równościowe rezultaty projektu

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

Równościowe rezultaty:

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

Monitoring i ewaluacja

*Adam i Magda mieli się po raz kolejny spotkać z doradcami z ROEFS. Byli przekonani, że to spotkanie będzie krótkie, bo już dokładnie wiedzą, o co chodzi. **Po pierwsze, najważniejsze są dane segregowane ze względu na płeć. Po drugie, kluczowa jest analiza problemu pod kątem płci wykorzystująca te dane. Po trzecie, konsekwencja w stosowaniu wyników analizy, czyli pamiętanie o celach prowadzących do zmniejszenia nierówności, odpowiedniej liczbie uczestników i uczestniczek, działaniach i rezultatach...** Ostatecznie, pomyśleli, to nie jest takie skomplikowane, po prostu rzetelna analiza, a później żelazna konsekwencja.*

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

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

1. **Zbadanego punktu wyjścia** – czyli statystycznych danych bazowych, które zbieraliśmy na etapie planowania projektu w trakcie analizy. Dane te muszą uwzględniać podział na płeć,
2. **Ustalonego wskaźnika rezultatu** – czyli danych ilościowych, które określiliśmy jako pożądane w trakcie realizacji i po zakończeniu projektu (np. liczbę kobiet i mężczyzn, którzy w wyniku projektu ukończyli szkolenia, znaleźli zatrudnienie),
3. **Zaplanowanego procesu zbierania danych jakościowych i ilościowych** w trakcie realizacji projektu (np. listy obecności, ankiety ewaluacyjne, wywiady grupowe).

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

Pamiętajmy, że dane zgromadzone w trakcie monitoringu i ewaluacji projektu mogą być elementem diagnozy w kolejnym projekcie realizowanym przez waszą organizację.

- *Czyli wszelkie dane zbieramy w odniesieniu do kobiet i mężczyzn oraz monitorujemy, to, co określiliśmy w celach i rezultatach.*
- *Tak, dokładnie. Z zastrzeżeniem, że monitorujemy przede wszystkim osiągnięcie wskaźników rezultatów, czyli jak nasze osiągnięcia odnoszą się do grupy bezrobotnych kobiet i mężczyzn w wieku 45+. Kiedy regularnie będziemy to obserwować, to mamy większe szanse na interwencję, jeżeli coś zacznie się dziać nie po naszej myśli. Na przykład, gdy w projekcie utrzymują się kobiety, a mężczyźni rezygnują ze wsparcia. Monitoring wrażliwy na płeć pozwala szybko to zauważyć i sprawdzić, co może być przyczyną tego, że mężczyźni rezygnują z uczestnictwa. Czy to kwestia naszej oferty edukacyjnej, czy też sposobu prowadzenia zajęć, czy zmian na lokalnym rynku pracy itp.*
- *No właśnie i co w takim przypadku?*
- *Wtedy powinniśmy jak najszybciej podjąć działania, aby te nierówności wyeliminować lub przynajmniej ograniczyć. Jeżeli osoby rezygnują z projektu to próbujemy zachęcić ich do pozostania w projekcie. Sposoby mogą być różne – w zależności od przyczyny, która powoduje przerywanie uczestnictwa. Jeśli projekt jest jeszcze na początkowym etapie to oczywiście możemy postarać się o dodatkową rekrutację, Trudniej jest w przypadku znacznego zaawansowania projektu – ale to też różnie wygląda – czasem można wyrównać liczbę uczestników również, gdy projekt jest zaawansowany - to zależy od jego założeń i przewidzianego wsparcia. Podobnie jeśli zauważycie nierówności w innych aspektach projektu np. zmiana godzin szkoleń uniemożliwiająca udział w nich osobom opiekującym się dziećmi – należy jak najszybciej zastanowić się nad rozwiązaniem tego problemu – choćby przez refundację części kosztów opieki nad dziećmi uczestnikom projektu.*

Równościowy monitoring

Wskaźniki rezultatów

Przykłady:

- Ile kobiet, ilu mężczyzn wzięło udział w szkoleniach? Ile kobiet, ilu mężczyzn ukończyło projekt?
- Ile kobiet, ilu mężczyzn skorzystało z doradztwa, stażu czy też innej formy wsparcia?
- Jaki jest stosunek liczbowy kobiet, które rozpoczęły udział w projekcie, do tych, które go ukończyły? Jak ta proporcja wygląda w przypadku mężczyzn?
- Ile kobiet, ilu mężczyzn znalazło pracę w wyniku projektu?
- Ile kobiet, ilu mężczyzn podjęło pracę w niestereotypowych dla własnej płci zawodach?
- Ilu pracodawców zdecydowało się na wprowadzenie elastycznych form zatrudnienia?

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

Równościowa ewaluacja – przykładowe kryteria

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

uczestników i uczestniczek?

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

3. Skuteczność projektu – stopień realizacji celów i rezultatów

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

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

O czym warto pamiętać – rady dla ewaluatorów i ewalatorek

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

Równościowe zarządzanie

- *Pozostaje jeszcze jedno ważne kryterium. Mając na uwadze potrzebę kompleksowego podejścia do kwestii równości szans płci należy zwrócić również uwagę na zapewnienie równościowego zarządzania w projekcie.*
- *W jaki sposób to zrobić?*
- *Oto kilka propozycji.*

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

- Wszyscy pracownicy i pracownice zespołu projektowego, w tym również podwykonawcy (np. trenerzy/trenerki) zdają sobie sprawę z obowiązku przestrzegania zasady równości szans kobiet i mężczyzn, i wiedzą, jak ta zasada odnosi się do koncepcji projektu oraz ich codziennej pracy. Zespół ma dostęp do wiedzy i umiejętności z zakresu równości płci dostosowanych do potrzeb

indywidualnych i zawartości merytorycznej projektu, np. poprzez 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 konsultujemy nasze działania z organizacjami reprezentującymi te grupy (np. stowarzyszenia osób 45+, organizacje działające na rzecz równości płci, organizacje zwalczające dyskryminację ze względu na niepełnosprawność).
- 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. Dobrze jest pamiętać, że wiele zespołów podejmujących decyzje w projekcie to zespoły powołane z osób już zatrudnionych, a nie rekrutowane specjalnie do projektu. Gdy więc wiemy, że w projekcie powstaną tego typu ciała (np. komitety stypendialne, panele rekrutacyjne, komisje oceniające biznesplany, rady partnerstwa), załóżmy, że ich zasadą będzie skład zróżnicowany ze względu na płeć.
- Skład zespołu projektowego jest stosunkowo różnorodny i odzwierciedla charakterystykę grup docelowych (ze względu na płeć, wiek, sytuację rodzinną, stopień sprawności, pochodzenie etniczne).
- Organizacja pracy zespołu projektowego uwzględnia elastyczne formy pracy i wspiera godzenie życia zawodowego i prywatnego pracowników i pracownic.

W przypadku projektów zarządzanych tylko przez jedną osobę można również 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 z niniejszej kwestii. Dodatkowe działania, jakie mogą być podjęte na rzecz równościowego zarządzania projektem w przypadku jednoosobowego zarządzania, to np. przygotowanie i wdrożenie sposobu monitorowania projektu pod kątem przestrzegania zasady równości płci, czy uwrażliwienie na przestrzeganie tej zasady również realizatorów działań w projekcie.

- *Pamiętajmy jednak, że równościowe zarządzanie projektem nie polega na zatrudnianiu do obsługi projektu 50% mężczyzn i 50% kobiet. Stosowanie kryterium płci w procesie rekrutacji pracowników jest niezgodne z kodeksem pracy, a stosowanie polityki równych płac dla kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach jest obowiązkiem pracodawcy wynikającym z prawa pracy, a nie kwestii horyzontalnej.*

Budżet wrażliwy na płeć

- *OK., a teraz pieniądze! Jesteśmy bardzo ciekawi, czym jest ten równościowy budżet.*
- *W przypadku projektów EFS, najkrócej mówiąc, budżet wrażliwy na płeć oznacza, że ze środków naszego projektu mężczyźni, jak i kobiety otrzymają wsparcie równe pod względem finansowym – o ile oczywiście jest to uzasadnione poniesionymi kosztami.*

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

- *Czyli mamy policzyć, ile wydajemy na uczestnika projektu, a ile na uczestniczkę?*
- *Tak. Budżet wrażliwy na płeć to narzędzie realizacji równościowego projektu, które zagwarantuje, że: a) kobiety i mężczyźni uzyskają **równe pod względem finansowym wsparcie**, a także, b) w projekcie znajdują się **środki umożliwiające realizację równościowych działań**.*
- *Czyli taki budżet jest możliwy tylko wówczas, gdy działania będziemy kierowali do kobiet i mężczyzn? Rozumiem, że te specjalne środki na równość, to na przykład nasza kampania do pracodawców, wzmacniająca ich gotowość na zatrudnienie kobiet do obsługi maszyn elektronicznych, czy równościowe szkolenie dla zespołu?*
- *Tak, w odniesieniu do projektów PO KL, **budżet wrażliwy na płeć może być narzędziem stosowanym w przypadku tych projektów, które swoimi działaniami obejmują zarówno kobiety, jak i mężczyzn**. W takim przypadku, spojrzenie na projektowe finanse z perspektywy płci ma na celu ustalić, **w jakim stopniu ze środków EFS korzystają kobiety i mężczyźni**. Zadaniowa struktura budżetu PO KL znacznie ułatwia nam dokonanie takiej analizy. W przypadku zadań skierowanych tylko dla kobiet i, w ramach tego samego projektu, innych zadań skierowanych tylko dla mężczyzn, bierzemy pod uwagę liczbę uczestników i uczestniczek projektu przewidzianą w poszczególnych zadaniach oraz jego całkowitą wartość, w prosty sposób obliczając, jaka jest średnia wartość wsparcia skierowanego dla kobiet, a jaka dla mężczyzn. Oczywiście zawsze należy pamiętać, że kwoty na dane poszczególne działania skierowane do mężczyzn i kobiet determinowane są przede wszystkim istniejącymi kosztami na rynku. Co z tym idzie należy mieć na uwadze, aby dążąc do wyrównywania kosztów przeznaczonych na daną płeć, niepotrzebnie nie zawyżać cen usług.*

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

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

- *Wracając jeszcze do pytania, o środki specjalnie przeznaczone na realizację zasady równości. To prawda, że szkolenie jest jednym z takich rozwiązań, ale równościowy budżet to także widoczne w „Szczegółowym budżecie projektu” środki przeznaczone na:*
- ✓ *Działania odpowiadające na specyficzne potrzeby kobiet i mężczyzn, biorących udział w naszym projekcie (np. zapewnienie dojazdu, wydłużone godziny otwarcia przedszkoli, dodatkowe wsparcie psychologiczne, opieka nad dziećmi w czasie trwania zajęć, szkolenia wspierające konkretne umiejętności, których szczególne braki stwierdzono w danej grupie kobiet lub mężczyzn)*
- ✓ *Szkolenia uwrażliwiające na kwestie związane z równością płci skierowane do osób bezpośrednio pracujących z uczestnikami i uczestniczkami projektu (np. doradcy zawodowi//doradczynie zawodowe, trenerzy/trenerki, asystenci/asystentki)*
- ✓ *Działania pozytywne dotyczące specyfiki danego obszaru i kwestii związanych z równością płci (np. szkolenia dla sędziów orzekających w sprawach prawa pracy na temat prawa wspólnotowego dotyczącego zasady równości szans w zatrudnieniu, staże dla słuchaczy i słuchaczek Krajowej Szkoły Administracji Publicznej w krajach UE poświęcone zasadzie gender mainstreaming, szkolenia specjalistyczne z zakresu przygotowania budżetu wrażliwego na płeć dla kadry urzędniczej administracji samorządowej, specjalny program profilaktyki i opieki zdrowotnej w miejscu pracy skierowany do mężczyzn w wieku 30+, spotkania informacyjne skierowane do studentek uczelni technicznych zachęcające je do starania się o stypendia doktoranckie finansowane z EFS).*
- ✓ *Szkolenia lub spotkania uwrażliwiające i informacyjne skierowane do grup z otoczenia uczestników i uczestniczek projektu (np. informacje dla pracodawców o elastycznych formach zatrudnienia, zasadzie równości płci, przeciwdziałania dyskryminacji na rynku pracy, spotkania z radą rodziców na temat pracy mężczyzn w zawodzie opiekuna przedszkolnego, spotkania z firmami na temat kobiet zdobywających kwalifikacje w zawodzie spawacza).*
- ✓ *Szkolenia uwrażliwiające i umiejętnościowe skierowane do zespołu projektowego, pozwalające rozwinąć ogólne i specyficzne kompetencje związane z realizacją równościowego projektu (np. szkolenie na temat cyklu zarządzania projektem wrażliwym na płeć, szkolenie lub coaching dla kadry zarządzającej na temat zasady równości szans w miejscu pracy).*
- ✓ *Specjalistyczne wsparcie ze strony ekspertek/ekspertów ds. równości płci w procesie realizacji projektu (np. przygotowanie narzędzi monitoringu i ewaluacji wrażliwych na płeć, konsultacja materiałów informacyjnych i promocyjnych, zaplanowanie i realizację badań danej grupy docelowej z uwzględnieniem kategorii płci kulturowej).*
- *Czy macie jeszcze jakieś pytania dotyczące budżetu?*
- *Nie, to chyba wszystko. Dziękujemy bardzo za pomoc.*

Pozostałe przykłady działań równościowych w projekcie

Skrócone przykłady analizy sytuacji kobiet i mężczyzn w różnych Działaniach/Poddziałaniach

Poddziałanie 8.2.1 Wsparcie dla współpracy sfery nauki i przedsiębiorstw

Na uniwersytecie technicznym w mieście X, na kierunkach kluczowych dla regionalnej gospodarki (chemia, fizyka, informatyka) studiuje 146 doktorantów (95 M i 51 K, odpowiednio 65% M i 35% K). Projekt zakłada szkolenia i doradztwo dla 35 doktorantów na temat utworzenia własnej działalności gospodarczej typu spin off i spin out. Dane ilościowe pokazują mniejszy udział kobiet w grupie docelowej – segregację poziomą i pionową w sferze edukacji wyższej. Beneficjent powinien więc założyć podwyższony w stosunku do istniejącego rozkładu płci udział kobiet w projekcie, np. 15 K i 20 M, w ten sposób wzmacniając grupę kobiet i odpowiadając na istniejące nierówności płci.

Dodatkowa analiza jakościowa mogłaby na przykład ujawnić specyficzne bariery związane z przedsiębiorczością i zakładaniem własnej działalności gospodarczej istniejące w grupie młodych kobiet (np. niższa pewność siebie, obowiązki rodzinne etc.). Stworzenie faktycznie równych szans wymagałoby więc zapewnienia doktorantkom dodatkowego wsparcia w projekcie.

Projekt zakłada utworzenie lokalnego partnerstwa organizacji pracodawców i związków zawodowych w celu wypracowania skutecznych i adekwatnych instrumentów reagowania na zmiany gospodarcze w regionie. Analiza ilościowa obejmująca lokalne organizacje mogące wejść w skład tworzonego partnerstwa wykazała, że na stanowiskach kierowniczych (poziom: przewodniczący i wiceprzewodniczący) tych organizacji zasiadają 4 kobiety i 28 mężczyzn. Dodatkowo, sektory gospodarki ze znaczącym udziałem kobiet są reprezentowane przez jedną organizację pracodawców (hotelarstwo i gastronomia) wobec trzech organizacji zrzeszających pracodawców sektorów zatrudniających w zdecydowanej większości mężczyzn (transport samochodowy, energetyka, przemysł motoryzacyjny). Do partnerstwa miały wejść 3 związki zawodowe, w których przeciętny udział kobiet kształtuje się na poziomie 45%. Mimo tego, w radach wojewódzkich związków zawodowych zasiada tylko jedna kobieta. Analiza ilościowa wskazuje więc na istniejącą barierę równości – niski udział kobiet w podejmowaniu decyzji. Aby odpowiedzieć na to wyzwanie beneficjent powinien zapewnić skuteczne włączenie kobiet do procesu podejmowania decyzji w tworzonego partnerstwie (np. na zasadzie kwoty minimalnej - 30% udział kobiet w każdym gremium decyzyjnym) i projekcie. Ważne jest, aby pamiętać, że mówimy w tym przypadku o powołaniu do ciał decyzyjnych kobiet już zatrudnionych w instytucjach mających wejść w skład partnerstwa. Ponieważ beneficjent nie może kierować się kryterium płci przy rekrutacji (niezgodność z prawem pracy), założona kwota powinna, zgodnie z analizą wzmacniać kobiety, ale też - zgodnie z zasadami każdego dobrego projektu - być realna do osiągnięcia w konkretnej sytuacji.

Poddziałanie 9.1.2 Wyrównywanie szans edukacyjnych uczniów z grupy o utrudnionym dostępie do edukacji

Obecnie do szkoły podstawowej uczęszcza 60 dzieci, w tym 34 chłopców i 26 dziewczynek (dane w podziale na płeć). W przypadku zajęć dodatkowych kierowanych do dzieci bez względu na sytuację rodzinną, czy wyniki w nauce, wsparcie powinno być kierowane w proporcjach płci dotyczących całej placówki, czyli jeżeli zajęcia przewidziane są dla 30 dzieci to projekt powinien objąć wsparciem 17 chłopców i 13 dziewczynek. Natomiast jeżeli kryterium kluczowym w procesie rekrutacji np. na zajęcia dodatkowe z języka angielskiego

są niskie dochody przypadające na głowę w gospodarstwie domowym, to badamy podział na płeć w tej grupie dzieci. Analiza pokazuje, że w szkole takich dzieci jest 24, w tym 14 chłopców i 10 dziewczynek. Jeżeli projekt nie zakłada zajęć dla całej grupy 24 dzieci, a np. tylko dla 10, udział w grupie powinien być proporcjonalny do rozkładu płci, czyli zakładać uczestnictwo 6 chłopców i 4 dziewczynek. Wszelkie problemy z liczbami dzieci w podziale na płeć ustępują, kiedy wszystkie dzieci z danej placówki lub danej grupy otrzymują takie samo wsparcie. W takich wypadkach należy podać zastane liczby w podziale na płeć na poziomie analizy sytuacji oraz rezultatów projektu, i zastanowić się nad dodatkowymi „równościowymi” działaniami.

Zróżnicowana liczba dziewczynek i chłopców uczęszczających do danego przedszkola/szkoły nie jest nierównością płci, lecz faktem demograficznym, projekt podaje te dane, ale, jeżeli wszystkie dzieci otrzymują tę samą ofertę edukacyjną, to celem projektodawcy nie jest zmiana istniejących proporcji.

Przykłady działań równościowych w najbardziej problematycznych typach projektów

Przykłady działań równościowych w projektach informacyjno-promocyjnych

- Pokazywanie kobiet i mężczyzn w aktywnych i niestereotypowych rolach,
- Bezwzględne unikanie przekazów seksistowskich, stereotypowych, poniżających dla którejkolwiek z płci
- Bezpośrednie 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. Zapewniamy specjalne wsparcie dla uczestniczek naszego projektu”, „Do udziału w naszych spotkaniach informacyjnych szczególnie zapraszamy młodych ojców. Nasz projekt jest również dla was”,
- Zróżnicowanie kanałów komunikacji tak, aby dotrzeć do jak najszerszej grupy odbiorców i odbiorczyń,
- Bezpośrednie słowne odniesienie się do zasady równości szans kobiet i mężczyzn.

Przykłady działań równościowych w przypadku projektów badawczych.

- **Zdefiniowanie problemu badawczego** – warto zastanowić się, z jakimi problemami kobiet i mężczyzn związany jest dany obszar i z jaką barierą/barierami równości możemy mieć do czynienia w ramach zagadnienia, które badamy.
- **Dobór metod badawczych** – w przypadku zagadnień związanych z nierównością płci równie ważne są dane ilościowe, jak i jakościowe. Dlatego ważny jest taki dobór metod i technik badawczych, aby skutecznie włączyć doświadczenia, opinie i oczekiwania samych kobiet i mężczyzn do badania.
- **Podział danych na płeć** - wszystkie dane dotyczące osób powinny zostać podzielone na płeć, co oznacza, że za każdym razem potrafimy zidentyfikować odpowiedzi/wybory/opinie/cechy/położenie kobiet i mężczyzn. Konsekwentnie rezultaty badania powinny być zaprezentowane z uwzględnieniem podziału na płeć

oraz inne ważne dla badania cechy (wiek, stopień niepełnosprawności, miejsce zamieszkania itp.).

- **Analiza danych uwzględniająca kategorię płci kulturowej (*gender*)** – analizując zebrane dane, które dotyczą kobiet i mężczyzn należy zastanowić się jak płęć kulturowa, a więc społeczne normy, oczekiwania, przekonania dotyczące kobiet i mężczyzn, a także bariery równości takiej jak np. stereotypy płci, niski udział mężczyzn w wypełnianiu obowiązków rodzinnych, czy niski udział kobiet w podejmowaniu decyzji wpływają na otrzymane w badaniu wyniki.
- **Zaangażowanie kobiet i mężczyzn w planowanie i przeprowadzenie badania** – jeżeli badanie dotyczy kobiet i mężczyzn, zarówno kobiety i mężczyźni powinni wziąć udział w zaplanowaniu badania, jego realizacji i podsumowaniu. Zwłaszcza pierwsza i ostatnia faza projektu badawczego jest kluczowa. Przedstawiciele obydwu płci powinni być zaangażowani w zaplanowanie badania, interpretacje uzyskanych wyników i przygotowanie rekomendacji.

Przykłady działań równościowych w projektach edukacyjnych

- **Przygotowanie nauczycieli do prowadzenia zajęć w sposób niestereotypowy i równościowy**, który umożliwi włączenie w równym stopniu dziewczynek i chłopców do każdego rodzaju zajęć (komputery, matematyka, języki obce, zajęcia sportowe, prace techniczne, podstawy gotowania, przedmioty humanistyczne). Nauczyciele/nauczycielki powinni być świadomi wpływu stereotypów zarówno na sposób prowadzenia zajęć, jak i na dobór materiałów edukacyjnych. Prowadzący powinni promować postawy szacunku dla odmienności i różnic, uznania równych praw i obowiązków bez względu na płęć i w aktywny sposób zachęcać młodzież do przełamania stereotypów płci.
- **Niestereotypowy przekaz kierowany do dziewczynek i chłopców** lub dodatkowe zajęcia równościowe skierowane do dzieci obu płci uczące postawy szacunku wobec siebie i budujące świadomość o możliwości dokonywania wyborów bez względu na społeczne oczekiwania wobec swojej płci, np. dodatkowa lekcja czy warsztat na temat stereotypów mogła by pokazać dzieciom/uczniom, że dziewczynki mogą zostać uczonymi i być bardzo dobre w matematyce, chłopcy zaś mogą być dobrymi opiekunami czy nauczycielami.
- **Zapewnienie, że dziewczynki i chłopcy mogą uczestniczyć w równym stopniu w oferowanych zajęciach**, przy czym ważne jest, aby zachęcać i ośmielać dzieci/uczniów do przełamania stereotypów.
- **Wprowadzenie dodatkowych zajęć poświęconych kwestiom równości płci i rozwiązywaniu problemów bez użycia przemocy**, które przekażą dzieciom/uczniom umiejętności radzenia sobie z trudnymi uczuciami, dyskryminacją, wykluczeniem, uprzedzeniami, szykanowaniem w relacjach z rówieśnikami/rówieśniczkami.
- **Zaangażowanie rodziców obu płci w życie przedszkola/szkoły** ze szczególnym zwróceniem uwagi i wsparciem dla zaangażowania ojców i opiekunów.
- **Zorganizowanie pracy przedszkola/szkoły w sposób odpowiadający na potrzeby pracujących rodziców i umożliwiający godzenie życia zawodowego z prywatnym**. Jest to szczególnie istotne w przypadku rodziców samotnie wychowujących dzieci (przede wszystkim są to kobiety).

Przykłady działań i sposób realizacji zasady równości szans płci w projektach na rzecz dialogu społecznego lub obywatelskiego

W przypadku tego typu projektów należy zwrócić szczególną uwagę na:

- **Uczestnictwo kobiet i mężczyzn w projekcie, ze szczególnym uwzględnieniem procesów podejmowania decyzji, podnoszenia kompetencji i wypracowywania rozwiązań systemowych w ramach różnorodnych grup** (zespoły trójstronne, grupy robocze, grupy konsultacyjne itp.). Należy przedstawić liczbę kobiet i mężczyzn wchodzących w skład organizacji biorących udział w projekcie ze szczególnym uwzględnieniem poziomu kierowniczego odnosząc się do bariery równości jaką jest niski udział kobiet w procesach podejmowania decyzji. W przypadku gdy kobiety w stosunku do ich całościowej reprezentacji w nieproporcjonalnie mniejszym stopniu zajmują stanowiska kierownicze, należy w samym projekcie wzmocnić ich udział poprzez zapewnienie proporcjonalnie wyższego, ale realistycznego wskaźnika uczestnictwa. Dodatkowo, jednym z tematów projektu może być wypracowanie konkretnych instrumentów, które mogą wzmocnić zrównoważony udział obu płci w procesach podejmowania decyzji w ramach istniejących struktur dialogu społecznego lub obywatelskiego.
- **Kwestie bezpośrednio związane z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn, które mogą być rozwijane w ramach projektu.** Na poziomie dialogu społecznego może to być np. podnoszenie kompetencji w zakresie prawa pracy i zasady równego traktowania, rozwiązań i praktyk zarządczych związanych z macierzyństwem i ojcostwem, godzeniem życia zawodowego i prywatnego, elastycznych form zatrudnienia łączących elastyczność z bezpieczeństwem zatrudnienia i równymi warunkami pracy (dostęp do szkoleń, równość wynagrodzeń) itp. Na poziomie dialogu obywatelskiego mogą to być wszystkie kwestie związane z wspieraniem polityki równości płci prowadzonej na poziomie sektora pozarządowego i władz publicznych. Tutaj wyzwaniem równościowym są m.in.: ograniczony udział kobiet w procesach podejmowania decyzji, niskie kompetencje decydentów w prowadzeniu działań na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn, brak spójnej polityki na rzecz równości płci, w tym zwalczania przemocy wobec kobiet.
- **Realne możliwości uczestniczenia w projekcie kobiet i mężczyzn wywodzących się z konkretnych organizacji.** Należy sprawdzić, jak istniejące ograniczenia czasowe, związane z mobilnością i opieką nad osobami zależnymi różnicują położenie kobiet i mężczyzn z grupy docelowej. Należy zorganizować wsparcie tak, aby sytuacja osobista kobiet i mężczyzn nie ograniczała dostępu do wsparcia oferowanego w projekcie.
- **Gromadzenie danych w podziale na płeć i budowanie wiedzy** na temat funkcjonowania kobiet i mężczyzn oraz problematyki związanej z równością szans kobiet i mężczyzn w obszarze dialogu społecznego i obywatelskiego. Z jednej strony ważne jest, aby gromadzić rzetelną wiedzę na temat poziomu uczestnictwa kobiet i mężczyzn w organizacjach będących częścią dialogu społecznego i obywatelskiego (ile kobiet i mężczyzn uczestniczy w związkach zawodowych, pracuje w organizacjach pracodawców, samorządach gospodarczych, organizacjach pozarządowych itp., ile kobiet i mężczyzn zajmuje stanowiska kierownicze w tych organizacjach), z drugiej zaś badać, w jaki sposób instytucje dialogu społecznego i obywatelskiego, w ramach zakresu swojego działania i kompetencji, odpowiadają na bariery równości płci takie jak: 1. Segregacja pozioma i pionowa rynku pracy, 2. Różnice w płacach kobiet i mężczyzn, 3. Mała dostępność elastycznych rozwiązań czasu pracy, 4. Niski udział mężczyzn w wypełnianiu obowiązków domowych, 5. Niski udział kobiet w podejmowaniu decyzji, 6. Przemoc ze względu na płeć, 7.

Niewidoczność kwestii płci w ochronie zdrowia, 8. Niewystarczający system opieki przedszkolnej, 9. Stereotypy płci we wszystkich obszarach, 10. Dyskryminacja wielokrotna. Warto pamiętać, że kwestie związane z równością szans kobiet i mężczyzn są bezpośrednio związane zarówno z polityką publiczną (dialog obywatelski), jak i zbiorowymi stosunkami pracy (dialog społeczny).

Przykłady działań i sposób realizacji zasady równości szans płci w projektach rozwijających innowacyjne formy kształcenia, w tym również w formie e-learningu?

W przypadku projektów rozwijających formy kształcenia typu e-learning, z perspektywy zasady równości szans kobiet i mężczyzn, należy szczególną uwagę zwrócić na:

- **Liczbę kobiet i mężczyzn, które uczą się w danej placówce edukacyjnej i będą korzystały po zakończeniu projektu z innowacyjnych form kształcenia.** W przypadku konkretnych kursów, które mają być dostępne na platformie umożliwiającej e-learning, należy sprawdzić, jak z podziałem na płeć kształtuje się uczestnictwo kobiet i mężczyzn w kształceniu. W przypadku wyboru konkretnych kursów, należy zapewnić, że objęte e-learningiem zostaną zarówno kursy popularne wśród kobiet, jak i mężczyzn (kursy w równym stopniu popularne lub kurs popularny w większym stopniu wśród kobiet oraz kurs popularny w większym stopniu wśród mężczyzn włączone razem do projektu). Na przykład: placówka oświatowa oferująca różnorodne szkolenia dla osób dorosłych planuje zbudować platformę e-learningową. W ramach projektu aplikuje o dofinansowanie procesu przygotowania 5 kursów tematycznych. Statystyki uczestnictwa w podziale na płeć pokazują, że różne kursy cieszą się różnym stopniem popularności wśród kobiet i mężczyzn (najbardziej popularne wśród mężczyzn: systemy sieciowe i operacyjne, europejskie komputerowe prawo jazdy, bezpieczeństwo sieciowe, najbardziej popularne wśród kobiet: e-business, bezwzrokowe pisanie na klawiaturze i BHP dla pracowników biurowych). Niektóre kursy w równym stopniu wybierane są przez kobiety i mężczyzn (język angielski, ochrona danych osobowych, kurs dla agentów ubezpieczeniowych). Projektodawca wybiera do projektu kursy: systemy sieciowe i operacyjne, europejskie prawo jazdy, e-business, bezwzrokowe pisanie na klawiaturze oraz kurs dla agentów ubezpieczeniowych.
- **Przełamywanie segregacji poziomej w sytuacji,** gdy kierunek objęty innowacyjną formą kształcenia rozwija kompetencje w zmaskulinizowanych lub sfeminizowanych obszarach rynku pracy. W takim wypadku, beneficjent powinien zaplanować działania wspierające osiągnięcie proporcjonalnie wyższych wskaźników udziału płci tradycyjnie niereprezentowanej na danym kierunku kształcenia w formie e-learningu. Projekt powinien zwrócić uwagę na równościową promocję i informację na temat danego kierunku/kursu. Na przykład: projektodawca posiada dane wskazujące na zdecydowanie większy udział mężczyzn w kursach e-learningowych dotyczących nowych technologii (systemy sieciowe i operacyjne, bezpieczeństwo sieciowe). W celu zachęcenia kobiet do uczestnictwa również w tych kursach, projekt przewiduje, że w materiałach promujących kursy pojawi się bezpośrednio zaproszenie skierowane do kobiet oraz wizerunki przedstawiające kobiety i mężczyzn w zawodzie informatyka.
- **Liczbę kobiet i mężczyzn, którzy zostaną objęci w ramach projektu wsparciem szkoleniowym.** Jeżeli projekt przewiduje organizację szkoleń na temat e-learningu dla kadry pedagogicznej danej placówki, należy podać liczbę kobiet i mężczyzn, którzy z racji zajmowanego stanowiska i/lub obowiązków i/lub kompetencji, będą stanowić jedną z grup docelowych projektu. Jeżeli projekt przewiduje, zawężoną rekrutację w ramach tej grupy, należy zachować proporcje w podziale na płeć istniejące w grupie docelowej. Przykład: Projekt zakłada utworzenie

platformy e-learningowej w Liceum Ogólnokształcącym dla Dorosłych oraz opracowanie 6 wybranych przedmiotów w formie kursów e-learningowych. 26 nauczycieli (20 kobiet i 6 mężczyzn) jest w gronie pracowników szkoły, którzy prowadzą zajęcia z tych przedmiotów metodami tradycyjnymi. Projekt zakłada, że połowa tej grupy (13 osób) weźmie udział w szkoleniu dotyczącym: a) budowania modułów edukacyjnych, b) wykorzystywania technik multimedialnych do tworzenia materiałów edukacyjnych, c) nauczania metodą e-learningu, d) prowadzenia e-mentoringu. Ponieważ w grupie docelowej spełniającej kryteria merytoryczne oraz zainteresowanej szkoleniem jest 20 kobiet i 6 mężczyzn, aby odzwierciedlić proporcję w grupie rekrutowanej powinno się znaleźć 3 mężczyzn i 10 kobiet.

- **Aktywne przełamywanie stereotypów płci dotyczących kobiet i ich kompetencji w dziedzinach związanych z techniką i komputerami.** Należy zwrócić uwagę, że stereotypy płci przypisujące kobietom niższe umiejętności techniczne, często podzielane przez same kobiety, które rzadziej mają kontakt z nowymi technologiami, mogą stanowić barierę dla samych kobiet znajdujących się zarówno w grupie: a) kadry projektu i b) uczestników projektu. Należy zapobiegać negatywnemu wpływowi stereotypów płci poprzez zapewnienie odpowiedniego wsparcia informacyjnego w projekcie dla wszystkich grup włączonych do projektu. Równoległym wyzwaniem może być również przełamywanie stereotypów dotyczących wieku i kompetencji informatycznych, utrudniających korzystanie ze wsparcia w projekcie przez kobiety i mężczyzn w wieku np. 40+.

- W przypadku, gdy kursy, które mają być ujęte na platformie e-learningowej, dotyczą obszarów wiedzy, które bezpośrednio związane są z równością szans kobiet i mężczyzn, należy wykorzystać tę możliwość do wzbogacenia oferty kształcenia o elementy nawiązujące do tych zagadnień. Przykład: platforma e-learningowa ma służyć edukacji na temat zarządzania zasobami ludzkimi w firmie. Wśród tematów wchodzących w skład kursu projekt zakłada wprowadzenie osobnego modułu umożliwiającego poszerzenie wiedzy na temat zasady równego traktowania w kodeksie pracy oraz dobrych praktyk dotyczących praktycznego stosowania tej zasady w obszarach rekrutacji, wynagrodzeń, dostępu do awansów, godzenia życia zawodowego i prywatnego, ochrony przed molestowaniem seksualnym w firmach sektora MŚP.

**CZĘŚĆ III: RÓWNOŚCIOWE DZIAŁANIA –
MAPA PO KL**

Obszary interwencji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki z perspektywy równości płci

Poniżej przedstawiamy obszary interwencji PO KL i istniejące w ramach nich problemy z punktu widzenia równości płci. Wskazujemy w ten sposób liczne możliwości działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn w Priorytetach PO KL. Odpowiadając bezpośrednio na wymienione problemy, projekty mogą realizować zasadę równości szans kobiet i mężczyzn.

ZATRUDNIENIE I RYNEK PRACY

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

- Niższe, niż w przypadku mężczyzn, wskaźniki zatrudnienia kobiet – różnice występują w poziomie bezrobocia i bezrobocia długotrwałego kobiet i mężczyzn,
- Segregacja pozioma rynku pracy – dominacja kobiet w sektorach o niższych zarobkach i niższym prestiżu, niski udział kobiet w sektorach strategicznych dla rozwoju kraju, niski udział mężczyzn w zawodach „opiekuńczych”,
- Segregacja pionowa rynku pracy – niski udział kobiet w procesach podejmowania decyzji - dysproporcje w reprezentacji kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w administracji, edukacji, służbie zdrowia, sektorze prywatnym,
- Nierówności w wynagrodzeniach między kobietami i mężczyznami – niższe zarobki kobiet,
- Stereotypowe przekonania na temat kobiet i mężczyzn w postawach pracodawców, instytucji rynku pracy, pracowników i pracownic,
- Nieodpłatna praca kobiet związana z opieką nad osobami zależnymi i obowiązkami w gospodarstwie domowym,
- Niedopasowanie systemu opieki nad dzieckiem do potrzeb rodziców, w tym rodziców samotnych (głównie samotnych matek),
- Mała liczba rozwiązań umożliwiających godzenie życia zawodowego z prywatnym
- Niewystarczający poziom wiedzy pracodawców i osób zatrudnionych na temat praw pracowniczych, zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz zjawiska dyskryminacji.

2. Zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego

- Problem dyskryminacji wielokrotnej⁹ w obszarze zatrudnienia i w sytuacji wykluczenia społecznego,
- Nieuwzględnianie perspektywy płci w diagnozach, badaniach i analizach związanych z rynkiem pracy i wykluczeniem społecznym,
- Nieuwzględnianie perspektywy płci w systemach monitorowania i ewaluacji wpływu programów i projektów na sytuację na rynku pracy i sytuację grup wykluczonych,
- Przemoc wobec kobiet, w tym przemoc w rodzinie i w związkach nieformalnych,
- Brak opieki nad osobami zależnymi ograniczający możliwości podjęcia aktywności zawodowej.

⁹ Zobacz definicja na str. 50

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

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

EDUKACJA

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

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

- Brak danych dotyczących uczestnictwa chłopców i dziewcząt w zajęciach wyrównawczych i zajęciach dodatkowych.

ADMINISTRACJA PUBLICZNA

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

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

CZĘŚĆ IV: INFORMACJE DODATKOWE

Słownik równościowych pojęć

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

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

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

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

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

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

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

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

Lepka podłoga - pojęcie opisujące sytuację, w której kobiety dominują w zawodach o niskim dochodzie i niskim prestiżu, w ramach których nie ma możliwości awansu - kobiety

są „przylepione” do swojego zawodu i pozycji (np. sekretarki, sprzątaczk, krawcowe, kosmetyczki).

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

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

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

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

Segregacja pionowa i pozioma rynku pracy. Segregacja pozioma to podział sektorów gospodarki i zawodów na „męskie” i „kobiece”, podział będący konsekwencją stereotypów płci. Segregacja pionowa: utrudniony dla kobiet dostęp do awansu, zajmowania stanowisk kierowniczych i decyzyjnych, segregacja pionowa wiąże się z pojęciami: szklany sufit, szklane ruchome schody, szklane ściany.

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

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

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

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

Dodatkowe lektury

Ogólnie o równości płci:

- ***Aaaaby uczyć o równości płci.*** Materiały edukacyjne
- ***Analiza Gender Budget. Budżet wrażliwy na płć*** (2005), Gdańsk: NEWW – Polska
- ***Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu*** (2008), Karolina Kędziora, Krzysztof Śmiszek, Warszawa: C.H. BECK
- ***Ekonomia i płć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej***, A. Geske Dijkstra, J. Plantega, GWP, Gdańsk 2003;
- ***Kobiety w Polsce*** (2007), Warszawa: Główny Urząd Statystyczny
- ***Krajowy monitoring równego statusu kobiet i mężczyzn. Raporty eksperckie*** (2006), Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”
- ***Kształcenie chłopców i dziewcząt. Naturalny porządek, nierówność czy dyskryminacja?*** G. Mazurkiewicz
- ***Nierówności płci w teoriach: teoretyczne wyjaśnienia nierówności płci w sferze pracy zawodowej***, I. Reszke, Wyd. IFiS PAN, Warszawa 2001;
- ***Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006 - 2010***, Komisja Europejska,
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:PL:PDF>
- ***Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią***, pod red. E. Mandal, Wyd. UŚ, Katowice 2000;
- ***Polityka równości płci. Podręcznik*** (2006), Warszawa: UNDP/Fundacja „Fundusz Współpracy”
- ***Polityka równości płci. Polska 2007. Raport*** (2007), Warszawa: UNDP/Fundacja „Fundusz Współpracy”
- ***Polityka równości płci. Przewodnik Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL*** (2005), Warszawa: Fundacja „Fundusz Współpracy”
- ***Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery***, pod red. B. Balcerzak-Paradowska, IPiSS, Warszawa 2003;
- ***Praktyczny poradnik w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn w funduszach strukturalnych***, Muriel MacKenzie (2003), Warszawa: Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym, MPiPS
- ***Raport Kongresu Kobiet Polskich 2009***

- **Rola kobiet w innowacyjnej przedsiębiorczości wysokich technologii** (2007) PARP. M. Niemczewska, K. Mrowiec, A. Paterek,
- **Równa szkoła – edukacja wolna od dyskryminacji** E. Majewska, E. Rutkowska
- **Sto haseł o równości. Podręczny słownik pojęć dotyczących równości kobiet i mężczyzn w sferze zatrudnienia i polityki społecznej, równych szans i polityki rodzinnej**, Agnieszka Grzybek, Kinga Lohmann, Aleksandra Solik (komitet red.), (2000), Warszawa, Stowarzyszenie Kobiet na rzecz Równego Statusu Płci – Pekin 1995
- **Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet: monografia zjawiska**, pod red. A. Titkow, Wyd. ISP, Warszawa 2003;
- **Szklany sufit i ruchome schody- kobiety na rynku pracy**, pod red. M. Gawrycka, J. Wasiluk, P. Zwiech, Wyd. Fachowe CEDEWU.PL, Warszawa 2007;
- **Ślepa na płęć – edukacja równościowa po polsku. Raport krytyczny**. Raport Fundacji Feminoteka
- **Wdrażanie perspektywy równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Europejskiego Funduszu Społecznego. Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Podręcznik**, Maja Branka, Małgorzata Dymowska, Katarzyna Sekutowicz, (2008), Warszawa: Fundacja „Fundusz Współpracy”
- **Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy** (2007) Warszawa pod red. naukową Prof. dr hab. Juliana Auleytnera
- **Zadowolony niewolnik. Studium o nierównościach między mężczyznami i kobietami w Polsce**, pod red. H. Domański, Wyd. IFiS PAN, Warszawa 1992;

Źródła danych w podziale na płęć:

- Krajowy System Monitorowania Równego Traktowania Kobiet i Męczyzn
<http://www.monitoring.rownystatus.gov.pl/?0,1>
- Bank Danych Regionalnych
http://www.stat.gov.pl/bdr_n/app/strona.indeks
- Regionalne Obserwatoria Rynku Pracy
- System Informacji Oświatowej

Strony internetowe:

www.bezupzedzen.org, www.wstronedziewczat.org.pl