

Maja Branka
Małgorzata Dymowska
Katarzyna Sekutowicz

**Wdrażanie perspektywy
równości szans
kobiet i mężczyzn
w projektach
Europejskiego Funduszu Społecznego**

**Program Operacyjny
Kapitał Ludzki**

**PODREČZNIK
krok po kroku**

*Podręcznik opracowany w ramach projektu Fundacji „Fundusz Współpracy”
„Kompleksowy model wdrażania strategii gender mainstreaming w cykl planowania, realizacji i oceny projektu”*

Projekt ten został zrealizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL



Fundacja
FUNDUSZ WSPÓŁPRACY



GENDER
MAINSTREAMING

Wstęp	4
Gender, stereotypy, dyskryminacja	6
Bariery równości płci	10
Polityka równości płci — mity, założenia, cele	13
Równość płci w prawie UE i dokumentach strategicznych funduszy europejskich	15
Równość szans kobiet i mężczyzn w projekcie	18
Realizacja zasady równości szans kobiet i mężczyzn w pracy metodą projektu	20
Uzasadnienie	21
Cele równościowe	23
Równościowe działania	24
Planowanie równościowych rezultatów	29
Ewaluacja i monitoring	31
Słownik równościowych pojęć	34

W ramach projektu „Kompleksowy model wdrażania strategii *gender mainstreaming* w cykl planowania, realizacji i oceny projektu” zostały przygotowane programy szkoleń dla podmiotów zaangażowanych w realizację Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013 w Polsce: Instytucji Pośredniczących II stopnia, asesorów, Regionalnych Ośrodków EFS oraz projektodawców. Projekt opiera się na doświadczeniach zebranych w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dla Polski 2004–2006 pod nazwą „Sieć trenerów *gender mainstreaming* IW EQUAL” i stanowi ich bezpośrednią kontynuację. W ramach „Sieci” udało się wypracować następujące rezultaty:

- powstał pierwszy w Polsce model szkoleniowy dotyczący zarządzania projektem z uwzględnieniem zasady równości szans kobiet i mężczyzn. Program dwudniowego szkolenia opierał się na indywidualnym podejściu do każdego projektu, uwzględniającym jego zakres działania, strategię, grupę docelową i kontekst regionalny lub sektorowy. W oparciu o model przeprowadzono w całej Polsce blisko 100 szkoleń z zakresu wdrażania równości płci w zarządzanie projektem;
- powstała grupa trenerów i trenerek profesjonalnie przygotowanych do prowadzenia warsztatów z zakresu zarządzania projektem „wrażliwym na płeć”;
- uruchomiony został serwis „Równość płci w projektach” — www.gm.undp.org.pl lub www.gm.org.pl;
- wydano po polsku podręcznik Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) „Równość płci w praktyce”.

W roku 2007, na zlecenie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, zostały zrealizowane dwa duże projekty ewaluacyjne dotyczące realizacji zasady równości płci w projektach PIW EQUAL¹ oraz Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006². Wnioski oraz rekomendacje z powyższych badań stanowiły podstawę i główne uzasadnienie dla powstania „Kompleksowego modelu wdrażania *gender mainstreaming* w cykl planowania, realizacji i oceny projektu”

Wśród najważniejszych obserwacji należy wymienić:

- „Średnia ocena projektów EQUAL pod kątem polityki równości płci (...) wynosi 23,1 przy maksymalnej ocenie 50. Ze względu na brak danych porównawczych trudno jest jednoznacznie interpretować ten wynik, nie ulega jednak wątpliwości, że w tym obszarze jest jeszcze wiele do zrobienia”.
- „(...) Perspektywa równości płci rozumiana jako zapewnienie, aby wszystkie działania i inicjatywy, w sposób pełny oraz aktywny, na wszystkich etapach realizacji uwzględniały swój wpływ odpowiednio na sytuację kobiet i mężczyzn, nie miała w pełni zastosowania w SPO RZL. Dotyczy to zarówno poziomu instytucjonalnego, jak również projektowego”.
- „(...) Na podstawie przeprowadzonych badań widać wyraźnie, że taki stan rzeczy wynika nie ze złej woli działających podmiotów bądź lekceważenia tematu, ale jest konsekwencją niskiej świadomości perspektywy *gender mainstreaming* oraz braku wiedzy na temat możliwości podejmowania konkretnych działań z niej wynikających”.
- „Wydaje się, że **jednym z podstawowych działań zmierzających do uniknięcia podobnej sytuacji w następnym okresie programowania jest położenie bardzo dużego nacisku na szkolenia, którymi objęci powinni być wszyscy aktorzy zaangażowani we wdrażanie i realizację programu.** Szkolenia te swym zakresem powinny być dostosowane do rodzaju zaangażowania w program, ale **niezależnie od poziomu powinny przekazywać pakiet podstawowych informacji na temat perspektywy *gender mainstreaming* w kontekście programu oraz możliwych sposobów jej realizacji na poszczególnych szczeblach**”.
- O szkoleniach z zakresu *gender mainstreaming* dla Partnerstw PIW EQUAL: „możemy z całą pewnością powiedzieć, że partnerstwa otrzymały wsparcie w postaci konkretnej wiedzy, przykładów dobrych praktyk, narzędzi analizy (...). Na uznanie zasługuje realizacja ambitnego programu szkoleń z *gender mainstreaming* dla wykonawców projektów, zwłaszcza, że zdanie to wykonano w formule bezpośrednio angażującej partnerstwa”.

¹ „Ewaluacja bieżąca Programu Operacyjnego Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dla Polski 2004–2006”, Raport tematyczny, CASE-KDU, lipiec 2007, http://www.equal.gov.pl/NR/rdonlyres/FD66F3A5-D338-48A5-A02A-D7DDFC23F629/41002/2RC_Tematyczny_Final.pdf

² „Badanie ewaluacyjne realizacji perspektywy równości płci w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006”, Raport końcowy, Pentor Research International S.A., listopad 2007, <http://www.efs.gov.pl/NR/rdonlyres/44AFE056-C063-4708-A863-E4C9585D1117/43623/raportfinal1.pdf>

- „Największa wartość wypracowanych w EQUAL narzędzi dotyczących polityki równości płci ma szansę uwidocznic się w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki. Zwłaszcza doświadczenia w zakresie szkoleń mogą być bardzo przydatne. (...) **Warto więc stworzyć stałą ofertę kursów dla zainteresowanych osób, dokładając jednocześnie starań, aby idea równości płci i konieczność stosowania zasady *gender mainstreaming* docierała do jak najszerszego grona odbiorców**”.

Projekt „Kompleksowy model wdrażania strategii gender mainstreaming w cykl planowania, realizacji i oceny projektu” jest odpowiedzią na powyższe wnioski i rekomendacje.

Autorki oraz trenerzy i trenerki mają nadzieję, że teoretyczne i praktyczne wskazówki zawarte w podręczniku przyczynią się do powstania lepszych projektów, dostosowanych do odmiennych potrzeb różnych grup odbiorców, stwarzających równe szanse dostępu dla wszystkich. Chcielibyśmy, aby wdrażanie zasady równych szans dla kobiet i mężczyzn nie było traktowane jako „unijny kwiatek do kożucha”, czyli dodatkowy (i niepotrzebny) obowiązek do wypełnienia, ale aby oznaczało faktyczne uwzględnianie tej zasady z korzyścią dla projektodawców oraz uczestniczek i uczestników projektów. A co za tym idzie, aby przyczyniało się do osiągnięcia celów programu Kapitał Ludzi i zmiany społecznej na rzecz równości w Polsce. Warto potraktować serio wyniki badania opinii publicznej, które pokazują, że jest to zmiana pożądana przez Polaków...

Większość Polaków za równouprawnieniem

Ponad trzy czwarte Polaków to zdecydowani zwolennicy równouprawnienia płci zarówno w życiu publicznym, rodzinnym, jak i zawodowym — wynika z sondażu Centrum Badania Opinii Społecznej (2006). Za równouprawnieniem mężczyzn i kobiet w życiu publicznym jest 76%, a w życiu rodzinnym i pracy — po 77% ankietowanych.

Życzymy powodzenia we wdrażaniu zasady równości szans kobiet i mężczyzn!

GENDER, STEREOTYPY, DYSKRYMINACJA

U podstaw stereotypów płci i dyskryminacji ze względu na płeć leży nawykowe i kategoryczne rozgraniczenie tego, co męskie od tego, co kobiece³. Podstawa takiego rozróżnienia wydaje się oczywista — rodzimy się chłopcem lub dziewczynką, a nasza płeć jest widoczna gołym okiem. A jednak płeć biologiczna (ang. *sex*) nie do końca warunkuje to, co powszechnie funkcjonuje w naszej kulturze, jako właściwe dla kobiet i właściwe dla mężczyzn. A zatem kto lub co decyduje o tym, co męskie/kobiece?

I. Gender

Człowiek może opisywać siebie na wiele różnych sposobów. Do najbardziej podstawowych należy postrzeganie siebie w kategorii płci: „jestem mężczyzną”, „jestem kobietą”. Informacja zawarta w tym określeniu znacznie wykracza poza opis anatomiczny, geny, hormony czy funkcje rozrodcze. Mówiąc „jestem kobietą/mężczyzną” mamy na myśli nie tylko wygląd, ale też cechy charakteru, osobowości, sposoby zachowania, wyrażania emocji, typowe umiejętności, predyspozycje, zdolności, a nawet sposób ubierania czy poruszania się. Dzieje się tak, ponieważ płeć biologiczna stanowi podstawę konstruowania jej społecznego odpowiednika, którą nazywamy **płcią kulturową** lub **społeczno-kulturową** (ang. *gender*). Od chwili urodzenia się chłopcem lub dziewczynką jesteśmy socjalizowani do pełnienia określonych ról społecznych — różnych dla kobiet i mężczyzn. Już cztero-, pięcioletnie dzieci wiedzą, jakich zachowań się od nich oczekuje i mają określone przekonania na temat tego, jakie ubrania, zabawy i zachowania są odpowiednie dla dziewcząt, a jakie dla chłopców⁴.

Gender — płeć społeczno-kulturowa, oznacza sposób pojmowania, postrzegania i przypisywania pewnych cech, atrybutów i zachowań kobiecie i mężczyźnie przez szeroko rozumianą kulturę, podzielany przez ogół społeczeństwa.

Gender:

- dotyczy cech nabytych,
- zmienia się w czasie (porównaj sposoby funkcjonowania kobiet i mężczyzn 100 lat temu, 50 lat temu i dziś),
- zmienia się w przestrzeni (np. wzorce zachowań dla kobiet i mężczyzn w Europie Zachodniej i w Azji, w dużych miastach i na wsi),
- jest konstruowana społecznie i określa relacje społeczne między kobietami i mężczyznami. Relacje płci różnią się w zależności od poszczególnych kontekstów społecznych i często zmieniają się w odpowiedzi na zmianę warunków ekonomicznych.

Mówiąc o dyskryminacji ze względu na płeć będziemy mieli na myśli oba wymiary ludzkiej tożsamości — zarówno ten biologiczny, jak i ten konstruowany społecznie.

II. Dyskryminacja

Dyskryminacja (łac. *discriminatio* — „rozdzielanie”) ze względu na płeć oznacza wszelkie różnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie jednej płci przyznania bądź korzystania na równi z drugą płcią z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, kulturalnego, obywatelskiego i innych.

Oznacza to traktowanie kogoś gorzej, mniej korzystnie, czy mniej przychylnie tylko dlatego, że jest kobietą bądź mężczyzną. Wystarczający powód stanowi tu sama przynależność do danej płci. Wspólnota Europejska od dawna aktywnie przeciwdziała dyskryminacji ustanawiając stosowne przepisy (więcej na temat prawa UE na str. 14–16).

³ Majewska E., Rutkowska E., Jończy-Adamska M., Wółosik A., „Równa szkoła — edukacja wolna od dyskryminacji. Poradnik dla nauczycielek i nauczycieli”, Dom Współpracy Polsko-Niemieckiej, s. 25

⁴ Cyt. za: Grzegorz Mazurkiewicz, „Kształcenie chłopców i dziewcząt, naturalny porządek, nierówność, czy dyskryminacja?”, Centrum Edukacji Obywatelskiej, Kraków 2005, s. 85.

W Polsce równość płci gwarantuje Konstytucja. Artykuł 32 stanowi, że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny. Kodeks pracy zakazuje dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na płeć⁵, a na pracodawcę nakłada obowiązek zapewnienia przyjaznego, wolnego od dyskryminacji środowiska pracy (art. 94).

Regulacje gwarantujące równość wobec prawa nie są jednak dostateczną ochroną i nie wystarczą, aby pokonać dyskryminację. Problem tkwi głębiej.

1. Dyskryminacja zaczyna się w głowie

Mechanizm powstawania dyskryminacji można porównać do łańcucha, ponieważ kolejne elementy nakładają się na siebie i warunkują nawzajem:



- Dyskryminacja ze względu na płeć związana jest ze **stereotypami płci**, czyli uogólnionymi przekonaniem dotyczącymi tego, **jakie są kobiety i jacy są mężczyźni**⁶. Celem stereotypu jest uproszczenie rzeczywistości: „oni lub one tacy są”. I tak, zgodnie z najczęściej powtarzaniem stereotypami, kobiety są uczuciowe, troskliwe, uległe, mają trudności z podejmowaniem decyzji, chętnie poświęcają się dla innych i słabo radzą sobie z mapą i samochodem. Mężczyźni natomiast są dominujący, łatwo podejmujący decyzje, nastawieni na sukces, rywalizujący, pewni siebie, ponadto nie okazują emocji i świetnie sobie radzą z mapą i samochodem. Część tych społecznie zdefiniowanych cech płci może trafnie opisywać znane nam kobiety i mężczyzn, co wzmacnia opinie o prawdziwości stereotypów. Ale czy każda kobieta i każdy mężczyzna jest właśnie taki? Oczywiście, że nie. **Siła stereotypu** polega jednak na tym, że **jest on odporny na zmiany**, pomimo informacji, które go nie potwierdzają.

Wiele stereotypów płci funkcjonuje jako normy społeczne, które wyznaczają reguły zachowania lub działania właściwe dla danej płci. Innymi słowy, normy te są przepisem na to, jak powinien zachowywać się lub jak nie powinien postępować **każdy** mężczyzna (i **każda** kobieta) należący do określonej społeczności.

Treść stereotypu wynika ze struktury danego społeczeństwa. Oznacza to, że stereotypy są kształtowane w wyniku pełnienia przez kobiety i mężczyzn określonych ról społecznych, wyłonionych w efekcie podziału pracy między kobietami a mężczyznami w danym społeczeństwie. Role społeczne powodują, że mężczyźni i kobiety zachowują się w określony sposób, a obserwacja tych zachowań stanowi podstawę, na której ludzie kształtują swój obraz danej grupy. Ten z kolei staje się obowiązującym standardem regulującym zachowanie⁷. Jesteśmy skłonni przypisywać określone cechy osobom pełniącym daną rolę, nie biorąc pod uwagę, że prezentowane zachowania wynikają nie tyle z ich osobowości, ale z wypełniania roli⁸. Ma to swoje poważne

⁵ Inne przesłanki dyskryminacji wymienione w kodeksie pracy to: wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, a także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy

⁶ Stereotyp (grec. stereos — stężały, twardy, masywny, typos — wzorzec, odcisk) — system nazbyt uproszczonych, uogólnionych przekonań nt. grupy lub jednostki, podzielanych przez daną społeczność. W obrębie stereotypu grupie ludzi przypisuje się tzw. charakterystykę grupową i postrzega jej członków jako zwartą, niezróżnicowaną zbiorowość bardzo podobnych do siebie osób. Dotyczą m.in. narodowości, ras, religii, zawodów.

⁷ www.ke.ilo-brodnica.pl/diversity

⁸ Macrae, Stangor, Hewstone, 1999, za: Pankowska D., Wychowanie a role płciowe, Gdańsk 2005, s. 20

konsekwencje w wielu sferach życia, a szczególnie widoczne jest w podziale obowiązków domowych oraz na rynku pracy (patrz str. 12-16).

Stereotypy, w tym te dotyczące kobiet i mężczyzn, mają wiele różnych źródeł. Są wśród nich: role społeczne, instytucje kulturowe, religie, społeczne uczenie się, struktura i sposób sprawowania władzy. Stereotypy przekazywane są w procesie wychowania i socjalizacji w danym społeczeństwie — przez rodziców, innych znaczących bliskich, rówieśników, wychowawców, media (prasa i TV, reklamy, popularne seriale itp.), lektury. Dla funkcjonowania stereotypów płci istotne jest to, że wierzymy, iż przyjęte przez nas założenia na temat kobiecości/męskości są prawdziwe i słuszne. W konsekwencji działamy zgodnie z nimi, traktując kobiety/mężczyzn w odmienny sposób, mając wobec nich inne oczekiwania, zapominając jednocześnie o tych, którzy nie mieszczą się w społecznych opisach „męskiego mężczyzny” i „kobiecej kobiety”.

- Stereotypy same w sobie nie zawierają wartościowania. Stwierdzają jedynie pewne uogólnione cechy grupowe, nie wyrażając ich oceny. Mogą jednak prowadzić do narastania **uprzedzeń** wobec kobiet/mężczyzn.

Upředzenie to negatywna ocena, osąd podjęty na podstawie stereotypowych przekonań. Pojęcie to odnosi się przede wszystkim do uogólnionego, nieuzasadnionego i niepodatnego na zmianę negatywnego stosunku emocjonalnego do innych grup społecznych, jest centralnym elementem rasizmu, antysemityzmu, homofobii, seksizmu i wrogości wobec obcych. Praktycznie może to na przykład oznaczać, że nie będziemy chcieli zatrudnić mężczyzny w zarządzanym przez nas przedszkolu, ponieważ osądzimy jego starania o to zajęcie jako podejrzane, wskazujące na skłonności pedofilskie, co wynika z przekonania, że troskliwy, ciepły, opiekuńczy mężczyzna, który lubi dzieci nie jest „prawdziwym mężczyzną”.

- **Dyskryminacja to zachowanie będące konsekwencją uprzedzenia.** Jak wynika z obserwacji środowiska pracy, nawet bardzo drobne, ale powtarzające się często i regularnie zachowania dyskryminacyjne prowadzą, u doświadczających ich osób, do obniżenia poczucia własnej wartości, spadku zaangażowania i wycofania się, a w efekcie do wykluczenia. Nie dzieje się tak ze względu na czyjeś kompetencje, umiejętności, cechy charakteru czy osobowości, ale z powodu przynależności do danej grupy (np. do określonej płci, grupy etnicznej, wiekowej, grupy osób niepełnosprawnych). Jeszcze raz warto podkreślić, że z dyskryminacją ze względu na płeć mamy do czynienia, kiedy jako przełożony/przełożona traktujemy panią Kowalską inaczej niż pana Nowaka (np. nie wysyłamy jej na wysokopłatne i prestiżowe szkolenia z zakresu IT), nie dlatego, że lubimy pana Nowaka, a nie lubimy pani Kowalskiej — ale dlatego, że pani Kowalska jest kobietą i jako taka jest przez nas postrzegana jako mniej twórczy pracownik, ponieważ jesteśmy przekonani, mężczyźni są twórczy, kobiety zaś odtwórcze.

2. Przeciwdziałanie dyskryminacji

Jak zostało powiedziane, dyskryminacja (zachowanie, działanie) zaczyna się w głowie — od uogólnionych przekonań na temat szczególnych grup ludzi, które składają się na stereotypy. A zatem skoro działanie zaczyna się od przekonania, to aby przerwać proces prowadzący do dyskryminacji, należy przyjrzeć się swoim własnym przekonaniom. Jest to tym ważniejsze, że nieświadome postawy bywają zupełnie niezgodne ze świadomie wybieranymi przez ludzi wartościami. Dotyczy to w sposób szczególny poglądów i przekonań na temat rasy i płci.

Utrzymywanie się stereotypowych przekonań dotyczących kobiet i mężczyzn jest wymieniane jako jeden z ważnych powodów utrzymywania się nierówności. Dlatego jednym z sześciu priorytetowych obszarów Planu Działań na Rzecz Równości Kobiet i Mężczyzn wyznaczonych na lata 2006–2010 przez Komisję Europejską jest eliminowanie stereotypów związanych z płcią. Działania podejmowane w tej dziedzinie wiążą się z potrzebą zmian w zachowaniu, w funkcjonujących normach i wartościach wyznaczających role społeczne kobiet i mężczyzn. Ma to być osiągnięte poprzez działania edukacyjne, artystyczne oraz naukowe, a także przy pomocy mediów.

Również podczas realizacji projektów w ramach PO KL możemy ulec stereotypom płci, np. proponując naszym beneficjentom lub beneficjentkom szkolenia przygotowujące do zawodów, które nie są najbardziej aktualne na lokalnym rynku pracy, ale które pasują do naszego wyobrażenia o kobietach/mężczyznach i ich potrzebach, co w efekcie będzie miało negatywne konsekwencje dla naszych beneficjentów i beneficjentek.

Aby nie pogłębiać (nieświadomie i nieintencjonalnie) istniejących nierówności na rynku pracy, należy także wziąć pod uwagę stereotypowe przekonania na temat kobiet i mężczyzn, i tak planować działania projektowe, aby adekwatnie (i niestereotypowo) odpowiadać na zróżnicowane potrzeby naszych odbiorców i odbiorczyń.

Warto mieć świadomość tego, że żyjąc w danym czasie, społeczeństwie i kulturze, wszyscy bez wyjątku podlegamy oddziaływaniu stereotypów płci. W związku z tym zazwyczaj pozwalamy sobie na marzenia tylko o tym, co jest społecznie dopuszczalne, a co często okazuje się być zgodne ze stereotypem. Gdy zatem zachęcamy beneficjentów i beneficjentki do podjęcia innowacyjnych, niestereotypowych działań, powinniśmy także zapewnić im wsparcie potrzebne do zmierzenia się z nową, nieznaną (bo niestereotypową) rzeczywistością. Czasem wystarczy zwykła rozmowa na ten temat.

Poniżej zostały krótko opisane bariery równości płci, związane głównie z rynkiem pracy. Nie jest to lista wyczerpująca. Szczegółowe opracowanie problemów równości z podziałem na poszczególne sektory (np. edukacja, zdrowie, makroekonomia i handel), można znaleźć w opracowaniu „Polityka równości płci. Polska 2007”⁹. Jeżeli nie zaznaczono inaczej, cytaty pochodzą z tego raportu, z rozdziału „Praca”, opracowanego przez Danutę Duch-Krzysztozek i Natalię Saratę. Tam też znajdują się źródła cytowanych danych.

• Stereotypy płci

„Stereotypy płci, czyli przyjmowane za prawdziwe, kulturowo zdefiniowane przekonania dotyczące:

- **predyspozycji:** kobiety są «z natury» predysponowane do prac o charakterze opiekuńczym, mężczyźni zaś do prac technicznych i wymagających siły fizycznej;
- **cech charakteru:** kobiety są «z natury» uległe, współpracujące, skrupulatne, natomiast mężczyźni — dominujący, łatwo podejmujący decyzje, nastawieni na sukces i rywalizujący. Takie przekonania wyznaczają mężczyźnie rolę zarządzającego (w domu sprawującego pieczę nad całością, w pracy — szefa), a kobiecie — wykonawczynie («strażniczki ogniska domowego», zajmującej stanowiska poboczne w pracy zawodowej);
- **priorytetów i powinności:** obszar pracy domowej jest ważniejszy dla kobiet, praca zawodowa dla mężczyzn;
- **wartości pracy:** mężczyźni są twórczy, kobiety zaś odtwórcze. Takie przekonanie nakazuje niżej cenić pracę kobiet, a wyżej — mężczyzn i w gospodarstwie domowym, i w zatrudnieniu (często praca kobiet w domu nie jest wręcz postrzegana jako praca)”.

• Segregacja pozioma rynku pracy

„Segregacja pozioma to zjawisko dominacji jednej z płci w określonych zawodach, czy działach gospodarki. Najbardziej sfeminizowane są sektory: ochrony zdrowia, opieki społecznej i edukacji, co jest związane z cechami społecznie przypisywanymi kobietom. Najbardziej zdominowane przez mężczyzn jest budownictwo. Zawody sfeminizowane są niżej opłacane w porównaniu z zawodami zdominowanymi przez mężczyzn”.

• Segregacja pionowa rynku pracy

„Im wyższe stanowisko w hierarchii zatrudnienia, tym częściej zajmowane jest przez mężczyzn. Jest to tzw. efekt płci, który łączy się ze zjawiskami «szklanego sufitu» (niewidzialnej bariery utrudniającej kobietom zajmowanie najwyższych stanowisk, mimo doświadczenia i gotowości ich objęcia), «szklanych ścian» (kobiety częściej pracują na stanowiskach peryferyjnych, pomocniczych, np. sekretarskich, które nie wiążą się z nabywaniem doświadczenia niezbędnego do awansu na stanowiska kierownicze), «lepkiej podłogi» (kobiety pracują w zawodach o niskim prestiżu, niskich zarobkach i niewielkich możliwościach awansu, np. sprzątaczkami) oraz «szklanych ruchomych schodów» (w zawodach sfeminizowanych, gdzie nie brak kobiet gotowych objąć wyższe stanowiska, częściej awansowani są mężczyźni).

Zarządzanie, podejmowanie decyzji i kontrola pozostają głównie w rękach mężczyzn. Na wyższych stanowiskach kierowniczych kobiety stanowią wyraźną mniejszość. W roku 2004 zajmowały o około 40% mniej stanowisk określanych jako wyższe kierownicze, na stanowiskach najwyższych jest ich zaledwie około 2%. Kobiety pracują średnio 3 lata i 8 miesięcy dłużej niż mężczyźni, by awansować. W obszarze niższych stanowisk kierowniczych dysproporcje w ich zajmowaniu przez kobiety i mężczyzn są dużo mniejsze. Kobiety stanowią około 1/3 zatrudnionych na tych stanowiskach w sektorze publicznym, w sektorze prywatnym zajmują nawet więcej od mężczyzn (o około 5%) stanowisk niższych kierowniczych. Niewielka liczba kobiet zajmujących stanowiska kierownicze wynika ze stereotypów i je utrwała.

«Szklany sufit» jest wyrazem silnego zakorzenienia w społecznej świadomości tradycyjnych przekonań dotyczących kobiet-pracownic jako nieefektywnych, mniej wydajnych i mniej dyspozycyjnych, trudniej podejmujących decyzje, «z natury» predysponowanych raczej do opieki nad domem niż zarządzania przedsiębiorstwami. Tymczasem sprawowanie wysokich stanowisk w hierarchii przedsiębiorstw wiąże się z prestiżem, wysokim poziomem zarobków, a także szerszymi możliwościami realizacji ambicji i rozwoju zawodowego. Działaniem na rzecz bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn na stanowiskach zarządczych będzie można wywierać wpływ na zmianę kultury organizacji i szybsze przeobrażenia stereotypu kobiety-pracownicy”.

⁹ Raport przygotowany w ramach projektu „Gender Mainstreaming Initiative”, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa 2007, www.gm.undp.org.pl

• Mała dostępność elastycznych form organizacji pracy

Plan Działań na rzecz Równości Kobiet i Mężczyzn 2006–2010 podkreśla, że „możliwość elastycznej organizacji czasu pracy znacząco zwiększa produktywność, poprawia jednocześnie satysfakcję pracowników i reputację pracodawcy”¹⁰.

Elastyczne formy zatrudnienia powinny być w równym stopniu dostępne dla kobiet i mężczyzn, ponieważ sprzyjają znalezieniu miejsca na rynku pracy przez osoby, które z różnych powodów nie mogą podjąć pracy stałej (np. rodzice opiekujący się małymi dziećmi) oraz wspierają pełne wykorzystanie potencjału kobiet i mężczyzn.

Z elastycznych rozwiązań korzystają przede wszystkim kobiety, co prowadzi do braku równowagi płci w tym obszarze. Jeżeli z elastycznych form zatrudnienia miałyby korzystać w większości kobiety, wówczas będzie to nieuchronnie prowadzić do jeszcze większych nierówności wynagrodzeń pomiędzy kobietami i mężczyznami. Dane za II kwartał 2006 r. jednoznacznie wskazują na wielkie zróżnicowanie zatrudnienia w niepełnym wymiarze według krajów i płci. Średnio w 27 krajach UE 31,4% kobiet i 7,7% mężczyzn pracowało w niepełnym wymiarze czasu pracy¹¹. Jeszcze niższe wskaźniki dotyczą telepracy. Tylko 1 proc. zatrudnionych w Polsce pracuje na odległość. W Unii Europejskiej z takiej formy zatrudnienia korzysta już 11 proc. telepracowników¹². Jako elastyczne formy organizacji pracy wymienia się najczęściej pracę w niepełnym wymiarze czasu, ruchomy czas pracy, zmienne godziny rozpoczynania i kończenia czasu pracy, zadaniowy czas pracy, a także pracę dzieloną (*job sharing*) i telepracę.

• Różnice w płacach kobiet i mężczyzn.

Pomimo istnienia prawodawstwa UE dotyczącego równej płacy dla kobiet i mężczyzn, kobiety otrzymują średnio o 15% niższe wynagrodzenie, a nierówność ta zmniejsza się znacznie wolniej od analogicznej dysproporcji w sferze zatrudnienia¹³. W Polsce ta rozbieżność wynosi średnio 20%.

„Segmentacja rynku pracy sprawia, że wiele kobiet pracuje w nisko opłacanych zawodach sfeminizowanych. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w edukacji wynosiło (I–III kwartał 2006 r.) 99,4% średniej krajowej, w ochronie zdrowia i pomocy społecznej — 81,9%. Znacznie wyżej lokowały się wynagrodzenia w działach gospodarki zdominowanych przez mężczyzn: górnictwo — 170,3% średniej krajowej, wytwarzanie i zaopatrzenie w energię elektryczną, gaz, wodę — 137,2%, transport — 116,1%. Także wewnątrz poszczególnych działów gospodarki obserwujemy różnice w wysokości wynagrodzenia ze względu na płeć. W edukacji przeciętne wynagrodzenie brutto kobiet w październiku 2004 r. stanowiło 77,5% wynagrodzenia mężczyzn, w ochronie zdrowia i pomocy społecznej — 76,4%. Dwa działy gospodarki, w których kobiety zarabiały więcej niż mężczyźni to rybactwo (wynagrodzenie kobiet wynosiło 107,0% wynagrodzenia mężczyzn) i budownictwo (108,2%), a więc działy bardzo mocno zmaskulinizowane.

Problem nierówności w wynagrodzeniach między kobietami a mężczyznami jest najbardziej widoczny na wyższych stanowiskach kierowniczych. Z danych GUS wynika, że na takich stanowiskach wynagrodzenie kobiet w dużych i średnich organizacjach wynosiło tylko 63,9% analogicznego wynagrodzenia mężczyzn. Natomiast w małych firmach kobiety zarabiały 91,6% tego, co mężczyźni. Im większe przedsiębiorstwo, tym większe dysproporcje między wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn (tzw. *gender wage gap*)”.

• Niski udział mężczyzn w wypełnianiu obowiązków domowych/rodziny

Obecny zakres usług instytucji opiekuńczych nie jest wystarczająco dostosowany do sytuacji, w której zarówno kobiety, jak i mężczyźni pracują. Opieka nad dzieckiem nie jest wspierana przez rozbudowę sieci żłobków i przedszkoli, a ponieważ niewielu mężczyzn korzysta z urlopu rodzicielskiego lub pracuje w zmniejszonym wymiarze godzin (patrz: Mała dostępność elastycznych form organizacji pracy); to na kobietach spoczywa w dalszym ciągu główny ciężar opieki nad dziećmi i innymi członkami rodziny wymagającymi opieki.

„Spośród mężczyzn (18–65 lat) pozostających w związkach 21,2% przyznaje, że nie wykonuje żadnych prac w domu w żaden dzień tygodnia (analogicznie kobiety 0,2%) (Duch-Krzystoszek, Titkow, 2006). Aktywność zawodowa kobiet nie zmienia sposobu podziału prac domowych. Zdaniem kobiet to one zajmują się przygotowaniem obiadów (86,9% aktywnych i 93,6% nieaktywnych zawodowo), zmywaniem (odpowiednio 77,0%

¹⁰ Plan Działań na rzecz Równości Kobiet i Mężczyzn 2006–2010, Komisja Wspólnot Europejskich, {SEC(2006)275}, s. 6

¹¹ Za: Badanie czynników warunkujących wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia w Polsce, Wyższa Szkoła Zarządzania Personelem, Warszawa 2008

¹² Za: Gazeta Prawna Nr 88 (1958), 8 maja 2007

¹³ Plan Działań na rzecz Równości Kobiet i Mężczyzn 2006–2010, Komisja Wspólnot Europejskich, {SEC(2006)275}, s. 4

i 81,9%), praniem (odpowiednio 94,9% i 94,8%). Nawet gdy mąż jest bezrobotny, jego pracująca w pełnym wymiarze czasu żona wykonuje większość prac domowych. Ponad 90% kobiet i mężczyzn uważa, że w rodzinie to żona odpowiada za pielęgnację i opiekę nad dzieckiem (Titkow, Duch-Krzystoszek, Budrowska, 2004). Niemal tak samo powszechne jest przekonanie o odpowiedzialności kobiet za profilaktykę zdrowotną i opiekę nad chorym dzieckiem. Ojciec w większym stopniu odpowiada za organizowanie dziecka rozrywki”.

• Niski udział kobiet w podejmowaniu decyzji politycznych i ekonomicznych

Utrzymująca się stale niedostateczna reprezentacja kobiet w procesach podejmowania decyzji politycznych stanowi deficyt demokracji¹⁴. W Polsce w wyborach z października 2007 r. mandat poselski wywalczyły 94 kobiety (20,4% posłów), a senatorski 8 kobiet (8%). To spadek wobec poprzedniej kadencji (2005–2007), kiedy to w Sejmie zasiadało 19% kobiet, a 13% senatorów stanowiły kobiety.

• Przemoc ze względu na płeć

Przemoc stanowi pogwałcenie podstawowych praw do życia, bezpieczeństwa, wolności, godności oraz poszanowania integralności fizycznej i psychicznej¹⁵. Prawie 90% dorosłych ofiar przemocy w rodzinie to kobiety. Z kolei sprawcy to w ponad 95% mężczyźni¹⁶. Przemoc domowa jakiej doświadczają kobiety ma negatywny wpływ na ich pracę zawodową w wielu wymiarach. Stres, gorsza kondycja psychofizyczna, niskie poczucie własnej wartości powodują gorsze wypełnianie zadań i obowiązków zawodowych oraz niższą efektywność. Kobiety doświadczające przemocy fizycznej w rodzinie są mniej dyspozycyjne w pracy (spóźnienia, częste branie krótkich urlopów, zwolnienia lekarskie). Pracownik, którego często i w nieprzewidzianych terminach nie ma w pracy, nie może się spodziewać awansu czy premii, a raczej, kiedy tego typu sytuacje się powtarzają, może utracić zajmowane stanowisko czy pracę. Jak pokazują badania (CBOS, 2002), ponad połowa Polek i Polaków osobiście zna kobietę, która padła ofiarą przemocy domowej. Z danych Komendy Głównej Policji za 2007 rok, dotyczących przemocy domowej wynika, że na 130 tysięcy zgłoszonych policji ofiar przemocy domowej (zarejestrowanych w ramach tzw. Niebieskich Kart) 59% stanowiły kobiety¹⁷.

• Zwielokrotniona dyskryminacja (dyskryminacja krzyżowa), szczególnie w odniesieniu do kobiet imigrujących oraz należących do mniejszości etnicznych

Dyskryminacja krzyżowa oznacza nierówne traktowanie z powodu kilku przesłanek, jednocześnie. Na przykład: niski wskaźnik zatrudnienia wśród kobiet 45+ wskazuje na dyskryminację ze względu na płeć i wiek. Podobnie jest w sytuacji kobiet niepełnosprawnych czy lesbijek. Mogą one być gorzej traktowane ze względu na płeć, a także niepełną sprawność czy orientację seksualną. Położenie kobiet należących do grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji jest często gorsze niż mężczyzn z tych samych grup. Dobrym tego przykładem są statystyki dotyczące aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Np. wskaźnik zatrudnienia niepełnosprawnych kobiet w wieku produkcyjnym wynosił w IV kwartale 2005 r. 16,5%, zaś niepełnosprawnych mężczyzn 19,7%. W zakładach pracy chronionej chętniej zatrudniano mężczyzn (stosunek 4 do 6). Jak sygnalizowały same zakłady pracy chronionej, te preferencje wynikały ze specyfiki produkcji lub usług oraz niższej podaży kadrowej niepełnosprawnych kobiet o odpowiednich kwalifikacjach zawodowych¹⁸. W skali UE znamieną jest kondycja imigrantek i kobiet należących do mniejszości etnicznych.

¹⁴ Plan Działań na rzecz Równości Kobiet i Mężczyzn 2006–2010, Komisja Wspólnot Europejskich, {SEC(2006)275}, s. 7

¹⁵ Plan Działań na rzecz Równości Kobiet i Mężczyzn 2006–2010, Komisja Wspólnot Europejskich, {SEC(2006)275}, s. 9

¹⁶ Za: Polityka równości płci. Polska 2007, s. 85

¹⁷ Serwis internetowy Komendy Głównej Policji, www.policja.pl/portal/pol/4/318/Przemoc_w_rodzynie.html

¹⁸ Za: Kobiety na rynku pracy, Wójciewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Mazowiecki Urząd Pracy, Warszawa 2007

POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI — MITY, ZAŁOŻENIA, CELE

MITY

Wokół polityki równości płci narosło wiele mitów i stereotypowych wyobrażeń. Dlatego, zanim omówimy założenia i cele tej polityki, skupimy się na identyfikacji mitów, które powstały wokół tego tematu.

MIT 1

Polityka równości płci chce doprowadzić do tego, żeby kobiety i mężczyźni stali się tacy sami

NIEPRAWDA

Polityka równości dąży do tego, aby każda osoba miała możliwości wyboru własnej drogi życiowej i stylu życia, wolnych od stereotypowych ograniczeń. Żeby każda kobieta i każdy mężczyzna mieli równe szanse rozwoju.

MIT 2

Polityka równości płci oznacza, że powinniśmy zawsze zachować parytet 50%–50% wśród uczestników/uczestniczek

NIEPRAWDA

Nie chodzi o matematykę, ale o sprawiedliwość społeczną. Podział zasobów (czas, pieniądze, działania) powinien być adekwatny do liczby osób, których problem/zmiana dotyczy. Oczywiście na poziomie makro wiele działań dotyczy w równym stopniu kobiet i mężczyzn, których w Polsce jest procentowo niemal tyle samo.

MIT 3

Polityka równości płci jest dla kobiet, robiona przez kobiety (a właściwie feministki) i dyskryminuje mężczyzn

NIEPRAWDA

Polityka równości płci dotyczy kobiet i mężczyzn, jej celem jest równość i wolność od dyskryminacji zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn.

PS. Komisarzem ds. zatrudnienia, spraw społecznych i równości szans w UE jest obecnie mężczyzna — Vladimír Špidla.

Polityka równości płci:

- nie jest wyłącznie sprawą kobiet,
- nie koncentruje się na poprawie statystyk,
- nie polega na formułowaniu gładkich, poprawnych politycznie twierdzeń,
- nie polega na obwinianiu kogokolwiek za istniejące nierówności,
- nie polega na podejmowaniu działań wyłącznie przez kobiety,
- nie polega na odnoszeniu korzyści wyłącznie przez kobiety.

Za: Polityka równości płci. Przewodnik Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, Warszawa 2005

ZAŁOŻENIA

- Różnice między kobietami i mężczyznami nie mogą być powodem nierównego traktowania
- Działania adresowane są do kobiet i mężczyzn i odnoszą się do relacji między płciami
- System podziału ról rodzicielskich, modelu rodziny oraz organizacji pracy wymaga zmiany, w taki sposób, aby pozwalał na godzenie życia zawodowego z prywatnym zarówno kobietom, jak i mężczyznom
- Istnieje potrzeba zweryfikowania sposobów funkcjonowania rynków pracy oraz kwestii zatrudnienia kobiet i mężczyzn

CELE

Celem nadrzędnym jest równość płci, rozumiana jako stan, w którym kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa i równe obowiązki oraz gdy mają oni równy dostęp do zasobów (środki finansowe, szanse rozwoju), z których mogliby korzystać.

Za: Polityka równości płci w praktyce. Podręcznik, BKiK, Warszawa 2006

Celem polityki równości płci jest również doprowadzenie do stanu, w którym zarówno kobiety, jak i mężczyźni będą mieli możliwość swobodnego wyboru drogi życiowej, bez ograniczeń narzucanych obecnie przez stereotypy płci.

Cele strategiczne polityki równości płci

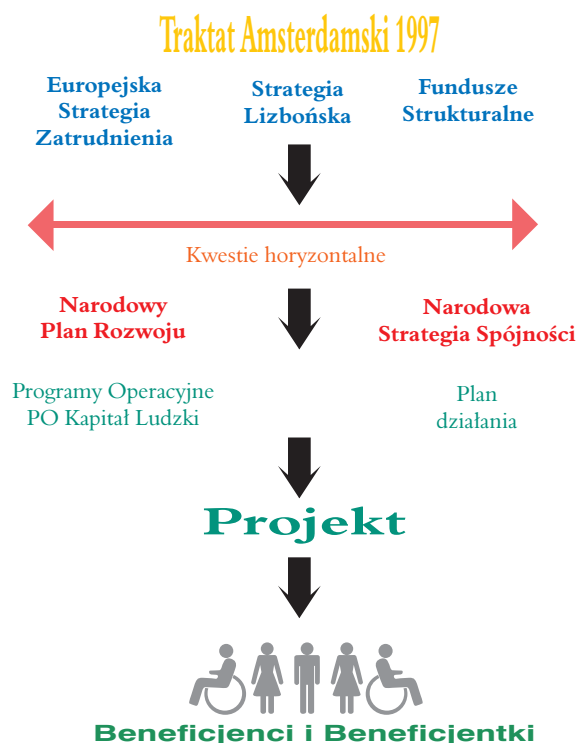
Za cele strategiczne możemy przyjąć priorytetowe obszary działania na rzecz równości, które określone zostały przez Komisję Europejską w dokumencie „Plan Działań na Rzecz Równości Kobiet i Mężczyzn 2006–2010”:

1. Osiągnięcie niezależności ekonomicznej przez kobiety i mężczyzn
2. Ułatwienie godzenia życia zawodowego z prywatnym i rodzinnym
3. Propagowanie równego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w podejmowaniu decyzji
4. Eliminacja przemocy ze względu na płeć oraz handlu ludźmi
5. Eliminowanie stereotypów płci
6. Propagowanie równości płci poza granicami UE.

Narzędzia realizacji polityki równości płci

Podstawowym narzędziem realizacji polityki równości płci w Unii Europejskiej jest **gender mainstreaming (GM)**. GM to strategia włączania perspektywy płci społeczno-kulturowej (*gender*) do głównego nurtu polityki (*mainstream*). Przytaczając za współautorkami raportu „Polityka równości płci. Polska 2007”, charakterystyka strategii *gender mainstreaming* wygląda następująco:

1. „Po pierwsze, *gender mainstreaming* stanowi politykę horyzontalną, a więc obowiązuje we wszystkich działaniach władz publicznych oraz wszędzie tam, gdzie wykorzystywane są środki publiczne. Z jednej strony zasada *gender mainstreaming* obejmuje wszystkie zagadnienia, na których skupia się polityka państwa, województwa, powiatu czy gminy, z drugiej zaś powinna znaleźć swoje odzwierciedlenie w projektach realizowanych przez instytucje sektora pozarządowego czy prywatnego, które korzystają ze środków publicznych.
2. Po drugie, zgodnie ze strategią *gender mainstreaming*, kwestie równości płci powinny być brane pod uwagę i uwzględniane na wszystkich etapach tworzenia i wdrażania danej polityki, programu czy projektu. GM stanowi gwarancję jakości, poziomu i trwałości wszelkich przedsięwzięć społecznych, ponieważ szerzej uwzględnia zróżnicowanie społeczeństwa. Powinny się one znaleźć w tzw. głównym nurcie na każdym poziomie podejmowania decyzji. Mówimy tutaj zarówno o analizie sytuacji, wyznaczeniu celów, planowaniu i realizacji działań, jak i o ich monitorowaniu i ewaluacji.
3. Po trzecie, celem polityki równości płci jest rzeczywiste wyrównanie sytuacji życiowej kobiet i mężczyzn¹⁹.



¹⁹ Polityka równości płci. Polska 2007, s. 10

RÓWNOŚĆ PŁCI W PRAWIE UE I DOKUMENTACH STRATEGICZNYCH FUNDUSZY EUROPEJSKICH

I. Traktat Ustanawiający Wspólnotę Europejską (1957 r.)

Zapis o równości płci pojawił się już w momencie powstania Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej. Zgodnie z art. 119 Traktatu, państwa członkowskie miały zapewnić wprowadzenie i stosowanie zasady równych wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę. Zasadę równego wynagrodzenia rozwinęły dyrektywy równościowe — pierwsza została przyjęta w 1975 r. i objęła kwestię równej płacy²⁰.

II. Traktat Amsterdamski (1997 r.)

Ustanawia dążenie do zniesienia nierówności i promowanie równości kobiet i mężczyzn priorytetem Unii Europejskiej. Wprowadza dwa istotne zapisy: artykuł 13, który uprawnia Wspólnotę do podejmowania środków niezbędnych do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, religię, przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, oraz artykuł 141, który wprowadza możliwość stosowania tak zwanych **działań pozytywnych** — „zasada równości traktowania nie stoi na przeszkodzie w utrzymywaniu lub wprowadzaniu przez państwa członkowskie specyficznych korzyści dla osób należących do płci niedoreprezentowanej w celu ułatwienia im wykonywania działalności zawodowej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania.” Artykuł 141 ustanawia ponadto zasadę równej płacy za równą pracę oraz pracę równej wartości.

Zobowiązuje też Radę (wspólnotowy organ ustawodawczy) do przyjmowania środków zmierzających do zapewnienia stosowania zasady równości szans kobiet i mężczyzn. Na jego podstawie powstały wszystkie równościowe dyrektywy. (Przewodnik dobrych praktyk „Firma równych szans”, www.genderindex.pl).

III. Europejska Strategia Zatrudnienia

Opiera się na 4 filarach, a także corocznie ustalanych wytycznych, które dokładnie określają ramy działań dla poszczególnych państw UE. Czwarty filar — równość szans — ma na celu wspomaganie zmian w europejskich społeczeństwach w kierunku pełnego przestrzegania zasady równości płci w odniesieniu do pracy. W wyniku realizacji tego filaru polityki zatrudnienia, oczekiwana jest zwiększona aktywność zawodowa kobiet ze wzrostem stopy ich zatrudnienia. Do ważnych kierunków działań należy także rozwój usług zapewniających opiekę nad dziećmi i osobami starszymi, po to aby umożliwić mężczyznom i kobietom godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych oraz programy ułatwiające kobietom powrót po dłuższej przerwie do aktywności zawodowej, a także zwiększenie aktywności zawodowej osób niepełno-sprawnych. W 2003 roku przyjęto nowe wytyczne zatrudnienia na lata 2004–2010, które także obejmują równość płci.

IV. Strategia Lizbońska

Plan rozwoju dla Unii Europejskiej przyjęty w Lizbonie w 2000 r. Celem Strategii, określonym na okres 10 lat było uczynienie Europy najbardziej dynamicznym, konkurencyjnym, opartym na wiedzy, zdolnym do trwałego rozwoju regionem gospodarczym na świecie.

W Strategii założono osiągnięcie wzrostu zatrudnienia kobiet z 54% w 2000 roku do 60% w 2010 r., ustalenie wskaźnika zatrudnienia w UE na poziomie 67% (w tym 57% dla kobiet) oraz podniesienie wskaźnika zatrudnienia dla osób starszych (55–64 lat) z 38 do 50% w 2010 r.

Wiodącą rolę w realizacji celów Strategii odgrywa Europejska Strategia Zatrudnienia.

²⁰ – Dyrektywa 75/117/EWG o równej płacy uszczegóławia przepisy traktatowe dotyczące równej płacy za równą pracę i pracę równej wartości.

– Dyrektywa 76/207/EWG o równym traktowaniu gwarantuje kobietom i mężczyznom równy dostęp do zatrudnienia, szkoleń zawodowych, awansów i warunków pracy.

– Dyrektywa 86/613/EWG dotycząca samo zatrudnienia rozciąga zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn na osoby pracujące na własny rachunek, z uwzględnieniem pracy w rolnictwie, oraz zmierza do zapewnienia kobietom pracującym na własny rachunek ochronę ciąży i macierzyństwa.

– Dyrektywa 92/85/EWG zachęca do stosowania środków miasących postęp w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracownic w ciąży, w połogu i karmiących dziecko piersią, gwarantuje minimum urlopu macierzyńskiego.

– Dyrektywa 96/34/WE zawiera porozumienie ramowe w sprawie urlopu rodzicielskiego.

– Dyrektywa 97/80/WE o ciężarze dowodu ułatwia dochodzenie praw osobie czującej się dyskryminowaną poprzez przerzucenie ciężaru dowodu na pracodawcę, który musi wykazać, że podejmując określoną decyzję, nie zastosował zakazanego kryterium.

– Dyrektywa 97/81/WE dotycząca umów o pracę w niepełnym wymiarze godzin rozszerza zakaz dyskryminacji na nietypowe formy zatrudnienia.

– Dyrektywa 2000/78/WE ustanawiająca ogólne warunki ramowego równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy wprowadza nie odnosi się bezpośrednio do dyskryminacji ze względu na płeć, zawiera jednak ważne postanowienia dotyczące zakazu np. dyskryminacji ze względu na wiek.

– Dyrektywa 2002/73/WE zmieniająca dyrektywę 76/207/ EWG definiuje dyskryminację bezpośrednią i pośrednią, uznaje niektóre przypadki molestowania seksualnego i molestowania ze względu na płeć za dyskryminację. Ponadto rozwija przepisy antydyskryminacyjne odnośnie do procedur dochodzenia roszczeń i odszkodowań.

– Dyrektywa 2004/113/WE przewiduje stosowanie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dostępie do dóbr oraz usług.

V. Fundusze Strukturalne

Do realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia wykorzystywane są środki finansowe Europejskiego Funduszu Społecznego, głównego instrumentu wspierającego działania podejmowane w jej ramach. Wśród głównych obszarów interwencji EFS na lata 2007–2013 wymienia się zapobieganie bezrobociu, ubóstwu, marginalizacji społecznej i walkę z dyskryminacją.

VI. Kwestie horyzontalne

Są to wspólne dla całego obszaru Unii Europejskiej i jej poszczególnych członków kwestie dotyczące rozwoju lokalnego, równości szans, rozwoju społeczeństwa informacyjnego oraz zrównoważonego rozwoju. Kwestia równości szans stanowi istotny element wszystkich realizowanych działań.

Odnosi się w szczególności do promowania równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, do wyrównywania szans edukacyjnych i szans na rynku pracy osób narażonych na wykluczenie społeczne, osób zamieszkałych na terenach wiejskich i zaniedbanych oraz osób niepełnosprawnych. Równość płci, jako jedna z kwestii horyzontalnych, oznacza, że zasada równości szans kobiet i mężczyzn musi być uwzględniana we wszystkich politykach unijnych, w działaniach podejmowanych w ramach polityki regionalnej oraz w programach finansowanych z funduszy strukturalnych.

Równość szans kobiet i mężczyzn musi być jako kwestia horyzontalna uwzględniana we wszystkich funduszach (nie tylko EFS), wdrażanych w latach 2007–2013.

Dokumenty strategiczne dla Polski na lata 2007–2013 w kontekście zasady równości szans kobiet i mężczyzn

- **Narodowy Plan Rozwoju** — polska wersja Strategii Lizbońskiej. Kompleksowy program rozwoju społeczno-gospodarczego, finansowany przy współudziale środków unijnych oraz ze środków krajowych. Narodowy Plan Rozwoju 2007–2013 ma służyć zaktywizowaniu i lepszemu wykorzystaniu krajowych zasobów rozwoju, zwłaszcza kapitału ludzkiego i społecznego. Misją Narodowego Planu Rozwoju jest podniesienie jakości życia obywateli w Polsce.
- **Narodowa Strategia Spójności** (nazwa urzędowa: Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia) — dokument strategiczny określający priorytety i obszary wykorzystania oraz system wdrażania funduszy unijnych: Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności w ramach budżetu Wspólnoty na lata 2007–2013. Celem strategicznym NSS jest tworzenie warunków dla wzrostu konkurencyjności gospodarki polskiej opartej na wiedzy i przedsiębiorczości, zapewniającej wzrost zatrudnienia oraz wzrost poziomu spójności społecznej, gospodarczej i przestrzennej. **W ramach realizacji NSRO wspierana będzie zasada równości szans, co oznacza zapewnienie wsparcia zasady równości mężczyzn i kobiet oraz uwzględnianie problematyki równości szans na poszczególnych etapach wdrażania funduszy strukturalnych.** Wiąże się to z zapobieganiem wszelkim przejawom dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub przynależność etniczną, wyznanie lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną²¹. W systemie realizacji NSRO wprowadzono tę zasadę poprzez zapewnienie równości szans przy wyborze członków do komitetów i podkomitetów monitorujących wdrażanie funduszy.
- **Program Operacyjny Kapitał Ludzki** — program obejmujący całość interwencji Europejskiego Funduszu Społecznego w Polsce na lata 2007–2013. Składa się z 9 Priorytetów, realizowanych równolegle na poziomie centralnym i regionalnym. W ramach PO KL na każdym etapie realizacji programu będzie wdrażana zasada *gender mainstreaming*.

Na etapie programowania pod uwagę wzięta została **odmienna sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy**. W związku z powyższym kluczowego znaczenia dla interwencji EFS w kontekście równości szans kobiet i mężczyzn w ramach PO KL nabiera:

1. konieczność zwiększania zatrudnienia kobiet i mężczyzn, w tym zwłaszcza kobiet, jako tej grupy, która jest w szczególnej sytuacji na rynku pracy;
2. podnoszenie kwalifikacji zawodowych kobiet i mężczyzn, w tym w szczególności wsparcia osób o niskich i zdezaktualizowanych kwalifikacjach, np. kobiet powracających na rynek pracy po urlopiach macierzyńskich i wychowawczych;

²¹ Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia, 2007–2013 wspierające wzrost gospodarczy i zatrudnienie. Narodowa Strategia Spójności, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, maj 2007, s. 40

3. rozwijanie aktywności ekonomicznej kobiet i mężczyzn jako odpowiedzi na wyzwania rynkowe, pobudzanie postaw przedsiębiorczych;
 4. godzenie życia zawodowego i prywatnego poprzez zwiększanie dostępu do usług opiekuńczych nad dziećmi i osobami zależnymi co umożliwi pełne uczestnictwo w kształceniu i rynku pracy oraz promowanie nowych form organizacji pracy²².
- **Plan Działania** — jest dokumentem planistycznym i operacyjnym, ma również charakter informacyjny. Ma na celu przedstawienie, w ujęciu rocznym m.in. preferowanych form wsparcia (typów projektów), podziału środków finansowych przeznaczonych na realizację projektów systemowych i konkursowych oraz zasad i terminów wyboru projektów. Przygotowywany jest przez Instytucję Pośredniczącą na okres jednego roku, dla każdego priorytetu osobno. Plany działań są opracowywane zarówno dla komponentu centralnego, jak i regionalnego oraz uwzględniają kwestię równości płci w określonych do realizacji Działaniach (np. w Działaniu 1.1 Wsparcie systemowe instytucji rynku pracy, określa się jako priorytetowe zadanie przeciwdziałanie stereotypowemu postrzeganiu roli społecznej kobiet, prowadzącemu do nierównego traktowania płci).
 - **Projekt** — zgodnie z przyjętą strategią programowania zdecydowano się na **traktowanie zasady równości szans kobiet i mężczyzn jako zasady horyzontalnej, przekrojowej dla wszystkich Priorytetów w ramach PO Kapitał Ludzki**. Zadaniem projektodawcy jest więc wdrażanie zasady równości w planowanych działaniach, zgodnie z wytycznymi instytucji ogłaszających konkursy projektów.

²² Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, 7 września 2007, s. 144-145

RÓWNOŚĆ SZANS KOBIECI I MĘŻCZYŹN W PROJEKCIE

Przestrzeganie zasady równości szans kobiet i mężczyzn jest wpisane we wszystkie działania finansowane ze środków Unii Europejskiej. Jest to następstwo tzw. kwestii horyzontalnych, wspólnych dla całego obszaru Unii Europejskiej i jej poszczególnych członków. W zakresie EFS dotyczą one rozwoju lokalnego, równości szans, rozwoju społeczeństwa informacyjnego oraz zrównoważonego rozwoju.

Celem zasady równości szans jest zapobieganie dyskryminacji, co rozumiane jest jako:

- promowanie równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, oraz
- wyrównywanie dostępu do edukacji i pracy dla osób niepełnosprawnych, osób mieszkających na terenach wiejskich oraz osób narażonych na wykluczenie społeczne.

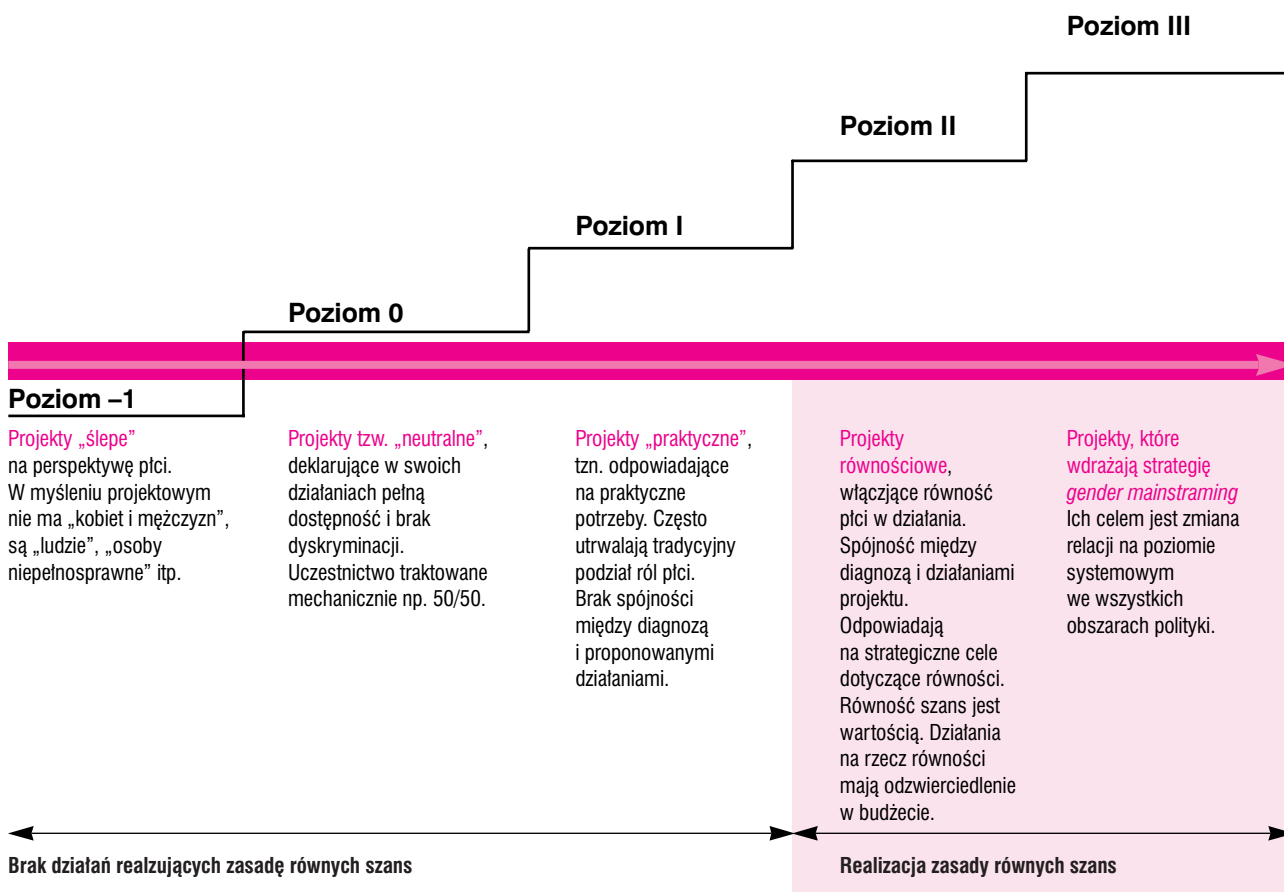
Poniżej opisane zostały kolejne kroki włączania perspektywy równości szans kobiet i mężczyzn na wszystkich etapach projektu, rozpoczynając od opisu, analizy i diagnozy problemu, na monitoringu i ewaluacji kończą.

Warto mieć na uwadze, że oprócz wymienionych w poprzednim rozdziale barier równości płci, które możemy zaobserwować w rzeczywistości społecznej, w pracy projektowej również mogą się pojawić takie bariery, które utrudniają realizację zasady równości w planowaniu i realizacji projektów.

Potencjalne bariery równości na etapie planowania projektu:

- **Postawa i świadomość** — stereotypowe podejście do tematu bądź przekonanie, że równość nie jest istotną wartością, na rzecz której należy podjąć wysiłek. Przekonanie o braku dyskryminacji ze względu na płeć.
- **Wiedza** — brak wiedzy związanej z tematem równości szans. Brak informacji na temat mechanizmów stereotypizacji i dyskryminacji, czy obszarów nierówności.
- **Stosowane metody** — brak stosowania narzędzi pozwalających zdiagnozować istniejące nierówności w grupie beneficjentów/beneficjentek ostatecznych. Brak segregacji danych z podziałem na płeć, czy stosowania analizy problemu pod kątem płci.

PODEJŚCIA DO ZASADY RÓWNOŚCI SZANS NA ETAPIE PLANOWANIA PROJEKTU



Projekty „ślepe”

Projekty, które nie uwzględniają perspektywy równości płci. Płeć nie jest zmienną różnicującą beneficjentów i beneficjentki. W języku opisu projektu pojawiają się kategorie, takie jak: osoby niepełnosprawne, ludzie, przedsiębiorstwa. Jak napisał jeden z projektodawców: „Nas temat równości płci nie dotyczy, bo kierujemy swoje działania do przedsiębiorstw, a nie do ludzi”.

Projekty „neutralne”

Projekty tzw. „neutralne”, deklarujące w swoich działaniach pełną dostępność i brak dyskryminacji. W praktyce, jeżeli nie jest prowadzony żaden monitoring pod tym kątem, a równości nie poświęca się specjalnej uwagi, bardzo trudno stwierdzić, czy działania wykluczające nie mają miejsca. W analizie pod kątem płci mówi się, że *de facto* nie ma projektów neutralnych ze względu na płeć, gdyż zawsze celem projektu jest zmiana, która ma wpływ na ludzi, czyli kobiety i mężczyzn. W tych projektach równość traktowana jest „matematycznie” — często projekt obiecuje zapewnić równy udział (50/50) każdej z płci, najczęściej niezależnie od analizy problemu. Tym samym projektodawcy sami wpędzają się w tarapaty, bo w przypadku pewnych obszarów problemowych (opieka społeczna/właściciele firm), proporcja ta może być bardzo trudna, czy wręcz niemożliwa do realizacji.

Projekty „praktyczne”

Projekty najczęściej spotykane. Odpowiadają na potrzeby praktyczne, rozumiane jako te, których zaspokojenie jest najpilniejsze. W przypadku osób bezrobotnych jest to np. znalezienie pracy. Zaspokajanie potrzeb praktycznych często utrzuca istniejący porządek rzeczy pod względem stereotypowo rozumianych ról płci. Nawet jeżeli oferowane działania są bezpośrednio efektem badań beneficjentów i ich potrzeb, to nie przeciwdziałają one barierom równości i nie wzmacniają realizacji strategicznych celów, np. równej niezależności ekonomicznej. Często dystrybucja zasobów w takich projektach jest niekorzystna dla kobiet, bo wiele tradycyjnie pojmowanych ofert dla kobiet, np. szkoleń (florystyki, opiekunki) jest tańszych w realizacji, niż tradycyjne szkolenia dla mężczyzn (operator wózków widłowych, kierowca). W ten sposób większa część pieniędzy przeznaczona jest na kształcenie mężczyzn, którzy przyuczani są do lepiej płatnych zawodów. Pogłębia to nierówność.

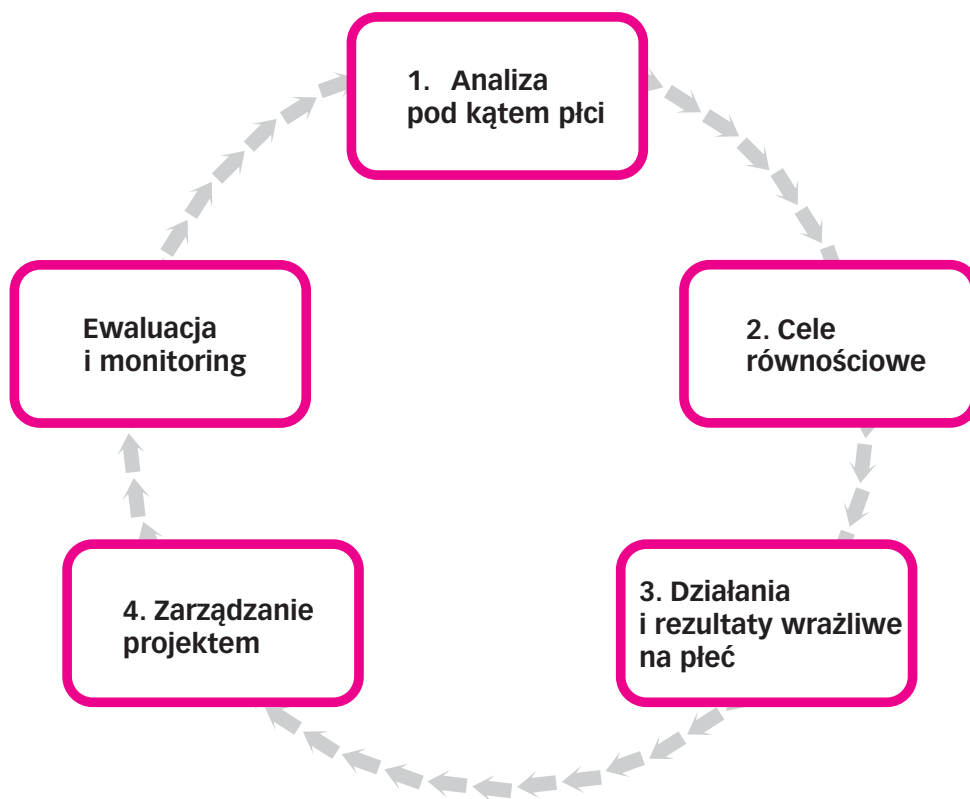
Projekty równościowe

Projekty, w których uzasadnieniu, celach i działaniach odzwierciedlona jest perspektywa równości płci. Wszystkie elementy są ze sobą spójne i kolejno z siebie wynikają. Podstawowym celem tych projektów nie jest równość płci, ale w trakcie planowania i realizacji projektu dba się o to, aby zasada równości płci została zachowana.

W Portugalii, w analizie gospodarczej najbiedniejszych regionów zastosowano wskaźniki wrażliwe na płeć: przeanalizowano sposób uczestnictwa w lokalnej gospodarce zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Mężczyźni byli zatrudnieni w rodzinnych gospodarstwach rybackich (pracowali na kutrach), kobiety natomiast były nieaktywne ekonomicznie, tzn. oficjalnie nie były zatrudnione. Kobiety korzystały z zasobów morskich: trudniły się zbieractwem muszli, kamieni morskich itp., które następnie sprzedawały turystom. Wsparcie dla tych wiosek polegało nie tylko na unowocześnieniu kutrów rybackich, na których pracowali głównie mężczyźni, ale także wzmacnianiu zaradności kobiet i przekuwaniu jej na przedsiębiorczość. Uczono je, jak zamieniać muszle w atrakcyjny towar i prowadzić działalność gospodarczą. W ten sposób zrealizowano cele polityki równościowej (niezależność ekonomiczna obu płci) i rozwoju regionalnego (promocja przedsiębiorczości), bez konieczności przymuszania kobiet do pracy na kutrach.

Projekty gender mainstreaming

Projekty realizowane głównie przez władze centralne bądź samorządowe, których zasadniczym celem jest wdrożenie strategii *gender mainstreaming*. Projekty te 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 głównie obszary związane z prawem, edukacją, systemem podejmowania decyzji politycznych i planowania polityki, zarówno na szczeblu krajowym, jak i regionalnym. Przykładem może być wdrożenie strategii *gender budgeting* (patrz: słowniczek) w planowanie budżetu miasta, czy też analiza przez ministerstwo edukacji podręczników szkolnych pod kątem przekazywania stereotypowych treści dotyczących kobiet i mężczyzn. Projekty takie mogą być również realizowane przez organizacje pozarządowe bądź branżowe, jeżeli ich celem jest *lobbying* na rzecz równościowych zmian na poziomie systemowym.



Poszczególne elementy wniosku o dotację wpisują się w poszczególne etapy planowania projektu:

1. Analiza pod kątem płci

Elementy wniosku:

- Uzasadnienie potrzeby realizacji projektu
- Charakterystyka osób, instytucji, które zostaną objęte projektem
- Uzasadnienie wyboru grupy docelowej
- Zgodność z dokumentami strategicznymi i programowymi

2. Cele równościowe

Elementy wniosku:

- Cel ogólny i cele szczegółowe projektu

3. Działania wrażliwe na płeć

Elementy wniosku:

- Sposób rekrutacji
- Działania
- Potencjał projektodawcy i zarządzanie projektem (sposób zarządzania)

4. Efekty wrażliwe na płeć

Elementy wniosku:

- Twarde i miękkie rezultaty projektu

5. Monitoring i ewaluacja

Elementy wniosku:

- Sposób monitorowania i badania
- Jak rezultaty przyczynią się do realizacji celów

Dalej zostaną opisane kolejne kroki i działania, które należy podjąć, aby wdrożyć perspektywę równości płci.

Pierwszym elementem pracy nad każdym projektem jest zbadanie sytuacji społeczno-ekonomicznej danej społeczności i zdiagnozowanie konkretnych problemów na jakie napotykają kobiety i mężczyźni w tej społeczności, na danym terenie czy w danym sektorze.

Poniżej opisane są cztery kroki, które pozwalają na przeprowadzenie analizy pod kątem płci.

Analiza pod kątem płci — 4 kroki do równości płci

Krok I: REPREZENTACJA

Podstawowy cel: zebranie danych posegregowanych ze względu na płeć

Badanie to powinno obejmować zebranie danych ilościowych dotyczących danego problemu z uwzględnieniem podziału na dane dotyczące kobiet i dotyczące mężczyzn.

Kluczowe pytania:

- Ile kobiet, a i ilu mężczyzn jest w społeczności, środowisku dotyczy dany problem?
- Jak jest struktura grupy kobiet, a jaka mężczyzn pod kątem m.in. wieku, wykształcenia, stażu pracy, czasu pozostawania bez pracy, kwalifikacji itp.
- Jak sytuacja kobiet i mężczyzn zmieniła się na przestrzeni czasu, np. stan zatrudnienia kobiet i mężczyzn na przestrzeni ostatnich 4 lat w sektorze lub środowisku, którego dotyczy projekt?
- Jak zróżnicowana geograficznie jest sytuacja kobiet i mężczyzn na danym obszarze, którego dotyczy projekt, np. porównanie kilku gmin czy powiatów, jeśli dane te są znacząco różne i specyficzne dla danego terenu.
- W jakim stopniu kobiety, a w jakim mężczyźni są reprezentowani na poziomie decyzyjnym w danym regionie — kto podejmuje decyzje polityczne, ekonomiczne w danym regionie, obszarze problemowym?

Podczas zbierania niezbędnych informacji można skorzystać z danych zastanych — dokumentów, statystyk, sprawozdań — lub z danych wtórnych — informacji od osób, których problem dotyczy. Dane statystyczne są źródłem obiektywnych informacji na temat sytuacji kobiet i mężczyzn w danej społeczności. W przypadku zbierania opinii należy przeprowadzić wywiady lub rozmowy z mężczyznami i z kobietami oraz dopilnować, aby obie grupy miały pełną możliwość wypowiedzenia swoich opinii.

Warto zastanowić się nad wszystkimi interesariuszami związanymi z danym problemem, m.in. pracodawcami, organizacjami badawczymi, organizacjami pozarządowymi i zebrać od nich opinie dotyczące danego problemu.

Krok II: IDENTYFIKACJA RÓL PŁCI

Podstawowy cel — zbudowanie całościowego obrazu „przeciętnego beneficjenta”, „przeciętnej beneficjentki” w danym obszarze, w taki sposób, aby uwzględnić zarówno wymiar zawodowy, jak i prywatny — zidentyfikować role płci

- **Podział czynności — kto co robi i kiedy, kto czego nie robi?**
- **Podział zasobów — kto co ma, czego nie ma? Jak dzielone są czas, pieniądze, aktywności, władza?**

Kluczowe pytania:

- Jakie są kluczowe zajęcia beneficjentów i beneficjentek? Ile czasu poświęcają na prace domowe, opiekę nad osobami zależnymi, edukację, pracę zawodową, pracę społeczną?
- Jakie formy zatrudnienia dominują w danej grupie? Jakie są ścieżki awansu dla kobiet, a jakie dla mężczyzn?
- Jaka rolę pełnią kobiety, a jaka mężczyźni w danym obszarze? (procent kadry zarządzającej vs. pomocniczej w poszczególnych obszarach)
- Na jakie problemy i trudności napotykają mężczyźni, a na jakie kobiety w swoim życiu społeczno-zawodowym?
- Jakie środki finansowe przeznaczono dotychczas na wsparcie kobiet, a jakie na wsparcie mężczyzn w danej społeczności czy w zakresie rozwiązywania danego problemu?
- Jakie działania na rzecz zmiany sytuacji kobiet i mężczyzn podejmowano dotychczas?

- Ile kobiet, a ilu mężczyzn objęto wsparciem?
- Na czym to wsparcie polegało i jakie przyniosło efekty?

Krok III: PRZYCZYNY — dlaczego tak jest?

Podstawowy cel — identyfikacja podstawowych problemów i barier równości w danym obszarze

Kiedy zostaną zebrane kluczowe dane z uwzględnieniem sytuacji kobiet i mężczyzn, należy zadać sobie pytanie, jakie są przyczyny danego zjawiska? Inne bowiem przyczyny mogą towarzyszyć bezrobociu czy bierności zawodowej kobiet, a inne mężczyznom.

Kluczowe pytania:

- Dlaczego tak jest? Jakie są zależności i wzorce?
- Jaki jest wpływ różnych grup interesariuszy na dany problem?
- Jakie są bariery równości w danym obszarze?
- Jakie problemy, związane z danym zagadnieniem, wynikają z tych barier dla kobiet, a jakie dla mężczyzn?
- Które z barier są kluczowe i dopiero ich likwidacja spowoduje trwałą zmianę sytuacji danej płci?
- Jak dana sytuacja postrzegana jest na szczeblu polityki lokalnej, regionalnej, krajowej, unijnej?

Krok IV: POTRZEBY Kobiet I MĘŻCZYŹN

Podstawowy cel — identyfikacja specyficznych potrzeb kobiet i mężczyzn

Kluczowe pytania:

- Jakie są potrzeby kobiet, jakie mężczyzn w tych grupach, w danym obszarze?
- Które z tych potrzeb są związane z jakim obszarem pracy: praca zawodowa, praca domowa, praca na rzecz społeczności?
- Czy są to potrzeby praktyczne, bieżące, czy raczej strategiczne, długofalowe?
- Jak możemy uwzględnić te potrzeby planując nasz projekt?
- Jakie są potrzeby kobiet, a jakie mężczyzn w związku z zaistniałą sytuacją w danym obszarze?
- Które z problemów powinno się/ można rozwiązać w pierwszej kolejności, a które wymagają długofalowego wsparcia i dotyczą szerszej zmiany społecznej (strategicznej) i powinny stać się częścią długoterminowego projektu?

Kilka wskazówek dotyczących analizy problemu

- Przeprowadzając badanie określonego zagadnienia nie opieraj się tylko na jednym źródle informacji.
- Zwracaj uwagę na ukryte treści w każdej uzyskiwanej informacji.
- Unikaj nadmiernych uogólnień. Stwierdzenia, takie jak: „kobiety czują...” lub „mężczyźni potrzebują...” tworzą stereotypy, sugerując, że wszystkie kobiety i mężczyźni cechuje jeden zestaw wartości lub celów.
- Analizując różne punkty widzenia, zapoznaj się z różnymi źródłami informacji. Pamiętaj, że niekoniecznie mogą być one neutralne. Stanowią bowiem odzwierciedlenie osobistych postaw ich autorów i mogą nie odzwierciedlać faktów.
- Zapisuj daty zdarzeń ze względu na zachodzące zmiany. Informacje ekonomiczne i społeczne rzadko są stabilne — znajomość daty ich uzyskania może mieć duże znaczenie dla prowadzonej analizy.
- Myśl politycznie. Rozwiązania znajduje się dzięki prowadzonym negocjacjom między różnymi grupami osób, a także dzięki ich różnemu postrzeganiu i rozumieniu problemów.
- Myśl kompleksowo. Bierz pod uwagę wzajemne relacje pomiędzy obszarami społeczno-ekonomiczno-politycznymi.
- Myśl o teraźniejszości, ale planuj przyszłość. Myśl zarówno praktycznie, jak i strategicznie.

Na podstawie: Polityka równości płci. Przewodnik Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, Fundacja „Fundusz Współpracy”, Warszawa 2005

Zacznijmy od wyjaśnienia pojęcia. Gdy mówimy o celach równościowych, nie mamy na myśli sytuacji, w której we wniosku jest napisane, że celem projektu jest równość płci. Tworzenie celów „równościowych” **nie oznacza**, że w każdym projekcie ma być napisane, że dąży on do równości płci, ale że perspektywa płci ma być uwzględniana przy projektowaniu celu zmiany, jaką projekt chce osiągnąć.

Kryteria tworzenia celów dla projektów realizujących strategię równości płci:

1. Projektuje zmianę oddzielnie dla kobiet, oddzielnie dla mężczyzn.
2. Określa adekwatnie i realistycznie liczbowy udział beneficjentów i beneficjentek ostatecznych w danym obszarze problemowym.
3. Przyczynia się do osłabienia istniejących nierówności (patrz str. 12–16).
4. Perspektywa kobiet i mężczyzn powinna być odzwierciedlona również na poziomie języka, w jakim formułowane są cele. Wszędzie, gdzie jest to możliwe powinno się włączać perspektywę obu płci, np. poprzez użycie sformułowania „beneficjenci i beneficjentki”.

Dodatковым celem projektu może być jeden z priorytetowych obszarów działań na rzecz równości płci (patrz str. 18).

Ustalając wartość liczbową celu adekwatnie i realistycznie do danego obszaru problemowego należy brać pod uwagę to, że sposób w jaki go określimy, ma konsekwencje dla równości. Gdy będzie to:

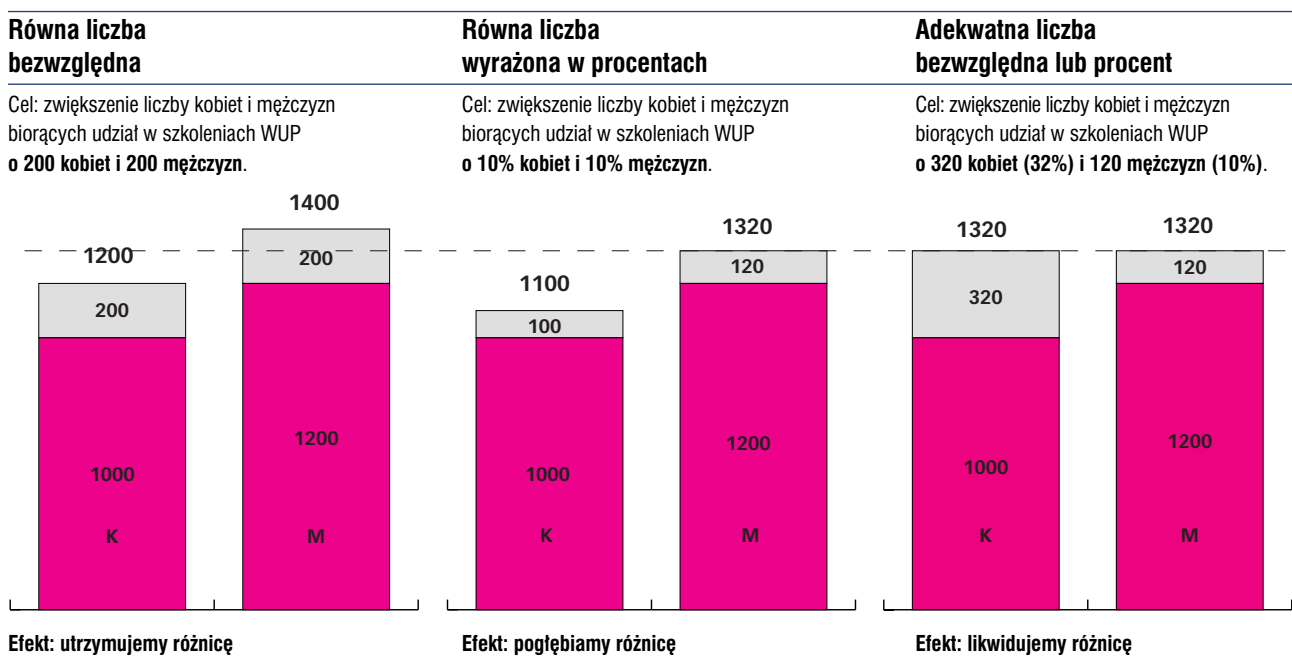
- a) **równa liczba bezwzględna, nie przyczynimy się do zmniejszenia różnicy**, w sytuacji gdy wyjściowo kobiety bądź mężczyźni stanowią grupę niedoreprezentowaną w danym obszarze;
- b) **równa liczba wyrażona w procentach, pogłębimy nierówności** i zwiększymy różnicę między kobietami i mężczyznami;
- c) **adekwatna liczba (wyrażona w wartości bezwzględnej lub procentowej), w efekcie zmniejszymy istniejące nierówności** i przyczynimy się do likwidacji różnicy;

Poniżej opisany jest przykład ilustrujący różnicę między ustalaniem celu w równej liczbie bezwzględnej, procentowej oraz adekwatnej liczbie bezwzględnej.

Problem — mała liczba osób korzystających ze szkoleń Wojewódzkiego Urzędu Pracy

(w ciągu ubiegłego roku ze szkoleń skorzystało 1000 kobiet i 1200 mężczyzn)

Cel ogólny: zwiększenie liczby kobiet i mężczyzn korzystających z oferty WUP



Działania w projekcie można podzielić na 3 obszary:

- Związane z rekrutacją beneficjentów i beneficjentek ostatecznych do projektu.
- Związane z realizacją zadań merytorycznych, np. szkoleń, doradztwa, poradnictwa psychologicznego, publikacji i innych.
- Związane z zarządzaniem projektem, np. promocją, ewaluacją, monitoringiem, sprawozdawczością itp.

5 kryteriów równościowych działań

1. Adekwatność do zdiagnozowanych potrzeb i celów

Wszelkie działania powinny być zgodne z diagnozą potrzeb zróżnicowaną pod kątem potrzeb kobiet i mężczyzn. Należy zwrócić uwagę, na ile zaplanowane w projekcie szkolenia, doradztwo, staże itp. wynikają z sytuacji danej płci na rynku pracy. A zatem, czy ma sens szkolenie kobiet z florystyki w małej miejscowości, w której zapotrzebowanie na takie usługi jest niewielkie? W jakim stopniu kształcenie zawodowe długotrwale bezrobotnych mężczyzn, którzy nie widzą sensu w podejmowaniu zatrudnienia, niepoprzedzone wcześniejszymi zajęciami motywacyjnymi, doprowadzi do zdobycia przez nich zatrudnienia i utrzymania go w dłuższej perspektywie? Należy także pamiętać, że to, czego ludzie oczekują, często nie jest związane z ich realnymi potrzebami. Kobieta, zapytana o kurs, w którym chciałaby uczestniczyć, aby znaleźć pracę, często odpowie obsługa kasy fiskalnej lub florystyka, bo wie, że właśnie takie kursy są oferowane, bo była na takich jej znajoma. Jak powie każdy badacz/badaczka: Nie możesz pytać ludzi o to, czego nie wiedzą, bo nie dostaniesz odpowiedzi. Jednak to twórcy projektu znają nisze rynkowe i wiedzą, na ile kursy te pozwolą kobiecie na znalezienie pracy. Pracy, która będzie miała długotrwały charakter, dawała możliwość rozwoju i awansu oraz zapewniała samodzielność ekonomiczną. A zatem i kobiety, i mężczyźni kształćmy zgodnie z potrzebami rynku. Mogą to być np. zawody budowlane. Przy obecnym rozwoju technologicznym zawody te w wielu obszarach nie polegają już na noszeniu worków z cementem, ale na obsłudze nowoczesnych maszyn.

2. Kompleksowość

Czy przeszkolenie mężczyzn w zakresie opieki nad osobami starszymi zapewni im pracę, o ile nie będą temu towarzyszyć działania zmieniające stereotypowe postrzeganie tego zawodu, przez właścicieli/właścicielki agencji zatrudniających osoby do opieki nad osobami starszymi lub dziećmi?

Czy znajdą pracę, jeśli nie zmieni się nastawienia rodzin do kwestii tego, kto ma więcej cierpliwości i ciepła do wykonywania tego zawodu i opieki nad ich rodzicami? Kompleksowość działań jest rozumiana w projektach finansowanych z EFS, jako zmniejszanie wszystkich kluczowych barier przyczyniające się do wykluczenia z życia społeczno-ekonomicznego. Starajmy się wzmacniać kobiety i mężczyzn nie tylko w obszarze kwalifikacji zawodowych, ale także kompetencji interpersonalnych czy społecznych, o ile stanowią one dla nich trudność.

3. Nowoczesność — wykorzystanie technik i technologii

Obecnie możliwość zatrudnienia, dostęp do awansu i rozwój kariery zawodowej w znacznej mierze zależy od umiejętności wykorzystywania w pracy nowych technologii, ze szczególnym uwzględnieniem technologii informacyjnych. Planując działania należy zadbać o to, aby zarówno kobiety, jak i mężczyźni nabywali umiejętności w tym zakresie, oraz by umiejętności te były równoważne na rynku pracy. Unikajmy sytuacji, w której kobietom oferuje się podstawowe kursy obsługi komputera i Internetu, zaś mężczyznom kursy zaawansowane np. z grafiki komputerowej czy programu obsługi zaopatrzenia magazynowego. Oczywiście, może to oznaczać, że przy nierównym poziomie kwalifikacji podstawowych (obsługa komputera), taki kurs będzie kobietom czy mężczyznom potrzebny. Ważne jednak, żeby ten etap nie był ostatnim. Zróżnicowanie poziomu zajęć, w zależności od kwalifikacji danej grupy, będzie oznaczało dostosowanie działania do zróżnicowanych potrzeb naszych beneficjentów/beneficjentek. Należy też pamiętać, planując szkolenia z zakresu nowych technologii, że szkolenia komputerowe to nie wszystko, że rynek pracy opiera się obecnie na umiejętności obsługi maszyn sterowanych komputerowo. Kształcąc kobiety w zakresie obsługi urządzeń biurowych wzmacniamy stereotypowe postrzeganie płci na rynku pracy, kształcąc je z obsługi urządzeń mechanicznych przełamujemy stereotyp i przyczyniamy się do rzeczywistej poprawy ich sytuacji na rynku pracy, bo zwykle praca w tych obszarach jest znacznie lepiej płatna, niż funkcje administracyjno-pomocnicze.

Kształcenie w obszarze nowych technologii przeciwdziała także wykluczeniu technicznemu i informacyjnemu. Marginalizacja osób wykluczanych pogłębia się, jeżeli nie mogą one dotrzeć do informacji, których potrzebują.

A często nie potrafią dotrzeć, bo nie umieją obsługiwać sprzętu i narzędzi, które pozwalają na znalezienie informacji. I tak koło się zamyka.

4. Innowacyjność

Działania podejmowane w projekcie powinny być innowacyjne, co oznacza, że nie powinny powielać starych schematów i wzorców. Innowacyjność projektu finansowanego z EFS może być uwzględniona poprzez:

- nastawienie na wsparcie nowych, nietypowych grup na rynku pracy oraz rozwiązanie problemu, który do tej pory nie był przedmiotem polityki państwa;
- wykorzystanie nowych instrumentów w rozwiązywaniu dotychczasowych problemów na rynku pracy.

W obszarze zasady równości płci innowacyjność jest ściśle związana z przełamywaniem stereotypów płci na rynku pracy. Innowacyjne są projekty, które promują kształcenie kobiet w zawodach tradycyjnie męskich, np. kierowcy autobusów, i mężczyzn w zawodach tradycyjnie kobiecych, np. nauczyciel przedszkolny. Innowacyjne są te projekty, które skierowane są do grup marginalizowanych na rynku pracy, np. kobiet i mężczyzn po 50 roku życia. Innowacyjne są w końcu te projekty, które promują nowe metody pracy takie jak telepraca, lub nowe rozwiązania, np. urlopy rodzicielskie dla mężczyzn. Wykorzystywanie urlopów zarówno przez kobiety, jak i mężczyzn daje nową perspektywę zatrudnienia dla osób, które doświadczały szczególnych trudności z powrotem na rynek pracy (np. kobiety powracające do pracy po urloпах macierzyńskich czy wychowawczych). Jeżeli urlopy takie będą wykorzystywane przez kobiety i mężczyźni, to kryterium to przestanie być dyskwalifikujące na rynku pracy, ponieważ praktyka ta stanie się zbyt powszechna.

Warto pamiętać także, że promowanie zasady równości płci, mimo, że jest to jedna z zasad horyzontalnych, jest w Polsce ciągle jeszcze zjawiskiem innowacyjnym.

5. Zgodność z dokumentami strategicznymi i programowymi

Każdy projektodawca jest zobowiązany do pokazania związków działań projektowych z zapisami w dokumentach strategicznych i programowych zarówno na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i unijnym.

Równość między kobietami i mężczyznami jest podstawową wartością Wspólnoty i jednym z zadań promowanych przez Wspólnotę. Kluczowe dokumenty UE, jak Traktat Amsterdamski, Strategia Lizbońska i zintegrowana z nią Europejska Strategia Zatrudnienia oraz Strategiczne Wytocznice Wspólnoty 2007–2013 podkreślają konieczność zapewniania obu płciom równych szans i promują perspektywę równości płci. Perspektywa ta znajduje również odzwierciedlenie w dokumentach strategicznych dla Polski na nowy okres programowania na lata 2007–2013 w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki (PO KL).

W PO KL przyjęto zasadę, iż *przygotowywane projekty będą oparte o diagnozę uwzględniającą sytuację kobiet i mężczyzn w danym obszarze i ocenę wpływu na sytuację płci (gender impact assessment). Każdy projekt realizowany w ramach PO KL zawierać będzie opis oceny wpływu na sytuację płci. (...) Analiza ta umożliwi także weryfikację pod kątem tego, czy projekt w rzeczywistości przyczynia się do uwzględniania potrzeb kobiet i mężczyzn poprzez np. oferowanie różnych, zindywidualizowanych form wsparcia odpowiadających na odmienne potrzeby uczestników/uczestniczek projektu. Ocena jakości merytorycznej projektu będzie przebiegać również w oparciu o przedstawioną analizę i będzie uwzględniała wpływ na sytuację kobiet i mężczyzn (PO KL, rozdz. 3.5 Zagadnienia horyzontalne).*

Sposoby realizacji równościowych kryteriów

• Dostępność

Kluczowe pytania: Czy do biura projektu i miejsca, gdzie odbywają się działania, łatwo jest dotrzeć publicznym transportem? Czy miejsce i otoczenie są bezpieczne? Czy miejsce jest przystosowane do potrzeb niepełnosprawnych kobiet i mężczyzn?

Wskazówki:

Zdarza się, że działania projektowe, np. szkolenia, organizowane są w podmiejskich ośrodkach szkoleniowych, znajdujących się w lasach, do których utrudniony jest dojazd komunikacją miejską. Często droga do ośrodka jest słabo oświetlona i tym samym mało bezpieczna. Jak pokazują badania, bezpieczeństwo jest jedną z kluczowych potrzeb kobiet, które jednocześnie rzadziej niż mężczyźni są właścicielkami samochodów.

Jeżeli chcesz korzystać z ośrodka, który ma powyższe ograniczenia, pomyśl o zorganizowanym transporcie na miejsce szkolenia.

• Wzmacnianie

Kluczowe pytania: czy masz wiedzę na temat grup szczególnie narażonych na wykluczenie? Czy stosujesz akcje pozytywne w swoim projekcie? Czy dostosowujesz swoje działania do specyficznych potrzeb kobiet i mężczyzn? Czy wzmacniasz przedstawicieli grupy niedoreprezentowanej w danym obszarze, aby podejmowali niestereotypowe decyzje?

Wskazówki:

Wsparcie to może przybierać różne formy — psychologiczne, finansowe. Oznacza to „szycie na miarę” działań, metod i podejścia do pracy z kobietami i mężczyznami. Ze względów historycznych kobiety są częściej narażone na wykluczenie i ograniczenie w korzystaniu z zasobów.

Konieczne są akcje pozytywne, czyli specjalne działania na rzecz płci dyskryminowanej, czy niedostatecznie reprezentowanej, przyjmowane na określony czas w danym sektorze, aby wyrównać status obu płci. W zdecydowanej większości przypadków działania te powinny być adresowane do kobiet, bo póki co, dyskryminacja jest rodzaju żeńskiego.

Wzmacnianie oznacza również wspieranie beneficjentów ostatecznych w ich indywidualnych wyborach i zachęcanie ich, aby działali na przekór stereotypom.

Jeszcze raz podkreślamy, że koncentrując się na płci nie powinniśmy zapominać o wieku, niepełnosprawności czy pochodzeniu etnicznym.

• Elastyczność godzinowa

Kluczowe pytania: Czy godziny pracy biura, działań projektowych są dostosowane do potrzeb osób, które mają pod opieką osoby zależne, lub pracują w elastycznym bądź zmianowym wymiarze godzin? Czy organizacja spotkań i działań projektowych pozwala na godzenie życia zawodowego i prywatnego?

Wskazówki:

Pamiętaj: to najczęściej kobiety opiekują się dziećmi i mają pod opieką osoby zależne (np. opieka nad starszymi rodzicami). Często, oprócz pracy zawodowej, wykonują pracę nieodpłatną: obowiązki związane z prowadzeniem domu, ale także wypełnianie roli społecznej, np. wywiadówka dziecka czy zebrania wspólnoty mieszkaniowej.

W deklaracjach i Polacy, i Polki są za równouprawnieniem płci, ponad 75% to zdecydowani zwolennicy równości zarówno w życiu publicznym, rodzinnym i zawodowym (CBOS 2006). Ta zasada często załamuje się, gdy pojawia się dziecko.

Jednym z wymienianych powodów mniejszego zaangażowania kobiet w życie publiczne jest właśnie organizowanie wydarzeń z nim związanych w godzinach, w których kobiety wypełniają swoje zadania wobec rodziny i nie mogą uczestniczyć w spotkaniach.

Chcąc zapewnić równy dostęp do działań projektowych zarówno kobietom, jak i mężczyznom, warto zadbać o elastyczność godzinową lub zapewnić opiekę nad dzieckiem/osobą zależną na czas działań projektowych. Może to być np. opłacenie opiekunki/opiekuna lub pozwolenie na przyjazd z dzieckiem/osobą zależną na miejsce szkolenia. W tej ostatniej sytuacji należy pokryć koszty pobytu osoby zależnej i jej/jego opiekuna/opiekunki.

Warto pamiętać również o pracownikach i pracownicach samego projektu. Ustalanie godzin zebrania na 17.00 utrudnia godzenie życia zawodowego z prywatnym.

• Komunikowanie równości

Kluczowe pytania: Czy komunikujesz na zewnątrz swoje zobowiązanie do promowania równości płci? Czy poinformowałeś swoich współpracowników i klientów o tym, że w twoim projekcie równość szans kobiet i mężczyzn jest wartością, którą promujemy w projekcie? Czy zasada ta pojawia się w materiałach promocyjnych projektu? Czy wizerunki kobiet i mężczyzn towarzyszące promocji projektu nie powielają stereotypowych obrazów kobiet i mężczyzn?

Wskazówki:

1. **Informowanie naszego otoczenia**, beneficjentów/beneficjentem o tym, że równość płci jest zasadą, której przestrzegamy w projekcie. Ważne, aby materiały informacyjne były dostępne w różnych formach — nie tylko elektronicznej, ale także papierowej czy audiowizualnej. Pamiętajmy również o tym, że kobiety i mężczyźni mogą być osobami niedowidzącymi czy niepełnosprawnymi w inny sposób. Należy zadbać o taką formę, która pozwoli dotrzeć z informacją do różnych grup. Na tym poziomie kluczowa jest treść przekazu, którą komunikujemy wprost: „Nasz projekt realizuje zasadę jedności płci. Dlatego dbamy o to, żeby nikt nie czuł się dyskryminowany ze względu na płeć”. Ważne, aby używać języka włączającego, tzn. uwzględniającego obecność obu płci — beneficjentów i beneficjentem. Warto zadbać o to, aby przekaz w materiałach promocyjnych docierał zarówno do kobiet, jak i do mężczyzn. Przygotowując swoje materiały skonsultujmy, w jaki sposób odbierają je kobiety, a w jaki mężczyźni. Kobiety i mężczyźni czytają różne publikacje, oglądają różne programy.
2. **Niestereotypowy przekaz**. Na tym poziomie mamy na myśli przede wszystkim stronę wizualną, którą często komunikujemy nieświadomie. Kolory, zdjęcia, ale także przykłady, jakich używamy, mają znaczenie. Niestety dość często zdarza się, że projekty dla kobiet 45+ reklamowane są na billboardach przez młodą kobietę w garsonce z laptopem. Kolejna kwestia to podawanie przykładów — ważne, aby nie pokazywać kobiet i mężczyzn w stereotypowych rolach płci — krótko mówiąc: kobiet w kuchni, a mężczyzn przed telewizorem. Rzeczywistość wokół nas jest dużo bardziej złożona — życie beneficjentów i beneficjentem również. Przeciwdziałaj stereotypom poprzez pokazywanie przykładów zarówno przez kobiety, jak i mężczyzn. Ważne jest, aby w publikacjach (biuletynach, broszurach na temat dobrych praktyk, raportach z badań, materiałach na stronie internetowej, wywiadach, dokumentach, artykułach redakcyjnych, opiniach itd.) zarówno kobiety, jak i mężczyźni, byli przedstawiani w aktywnych rolach.

• Reprezentacja

Kluczowe pytania: Czy polityka i praktyka rekrutacji uczestników i uczestniczek projektu zapewnia przejrzyste zasady i jest „otwarta dla wszystkich”? Czy dbasz o to, aby w grupach roboczych, zarządzie projektu znalazły się i kobiety, i mężczyźni? Czy dbasz o to, aby nie wykluczyć nikogo z uczestnictwa w projekcie, niezależnie od płci, ale także niepełnosprawności, wieku, czy pochodzenia społecznego, etnicznego?

Wskazówki:

Kryteria rekrutacji — w myśl zasady równości płci każda kobieta i każdy mężczyzna, którzy spełniają kryteria formalne, powinni mieć prawo uczestniczenia w danym projekcie. Oznacza to, że nie można nie przyjąć do projektu związanego z kształceniem kadry przedszkolnej — mężczyzn, a na kursy dla spawaczy — kobiet. Wręcz przeciwnie, przedstawiciele płci niedoreprezentowanej w danym sektorze czy też branży zawodowej powinni być szczególnie wspierani. Oznacza to, że podczas realizacji projektu powinno się im zapewnić takie warunki techniczne oraz społeczne, które umożliwiłyby im udział w projekcie. Nie mogą być oni dyskryminowani ze względu na płeć przez realizatorów projektu, ani przez innych beneficjentów i beneficjentki.

Dostępność procesu rekrutacji — proces rekrutacji powinien być tak zorganizowany, aby udział w nim był możliwy dla każdej zainteresowanej osoby: miejsce rekrutacji dostępne komunikacją miejską; godziny rekrutacji ustalone tak, by umożliwiły wzięcie udziału osobom zarówno w godzinach porannych, jak i popołudniowych; miejsce składania zgłoszeń dostępne dla osób niepełnosprawnych lub — dla osób niemogących dotrzeć do punktu zgłoszeniowego — umożliwiona inna forma składania zgłoszeń, np. pocztowa, telefoniczna, internetowa.

Motywowanie — zachęcanie obu płci do wzięcia udziału w danym projekcie. Należy nie tylko zadbać o stronę formalną procesu rekrutacji, ale także o zachęcanie, motywowanie obu płci do uczestnictwa w projekcie poprzez m.in. umieszczanie wizerunków zarówno kobiet, jak i mężczyzn na plakatach, w broszurach informacyjnych; stosowanie w tekście zarówno form żeńskich, jak i męskich; pokazywanie korzyści z udziału w projekcie dla obu płci. Badania dowodzą, że w obszarach, które postrzegane są jako tradycyjnie męskie bądź kobiece, zamieszczenie zdania: „Nasz projekt dba o realizację zasady równości płci — oczekujemy na zgłoszenia zarówno od kobiet, jak i mężczyzn”, powoduje wzrost liczby zgłoszeń od płci tradycyjnie w danym obszarze niedoreprezentowanej.

Warto podkreślić, że sama płeć nie jest wystarczającą zmienną. Oprócz płci beneficjenci i beneficjentki są zróżnicowani ze względu na wiek, orientację seksualną, pochodzenie etniczne, niepełnosprawność, pochodzenie społeczne.

• Świadomość

Czy poinformowałeś/łaś wszystkie osoby i podmioty realizujące projekt, pracowników/ce, wolontariuszy/szki, ewaluatorów/rki, trenerów/ki, doradców/czynie o zasadzie równości szans obowiązującej podczas realizacji projektu? Czy zespół projektowy ma wystarczającą wiedzę z obszaru równości, żeby zajmować się tymi kwestiami? Czy w zespole projektowym jest ktoś odpowiedzialny za monitorowanie kwestii równości szans w projekcie?

Wskazówki:

Jeżeli deklarujemy przestrzeganie równości w naszym projekcie, przekuwamy ją na działania, które oczywiście kosztują. Doksztalcamy się i wymagamy tego od naszego zespołu, w którym wyznaczamy osobę/y odpowiedzialne za realizację kwestii równości szans. Uczymy naszych współpracowników, klientów, interesariuszy, na czym polega ta zasada. To stosunkowo nowy temat, wszyscy musimy się go nauczyć. Warto zastanowić się nad przeprowadzeniem szkolenia na ten temat dla zespołu projektowego. Koszt takiego szkolenia może znaleźć się w budżecie projektu i jest to koszt kwalifikowany. Opracowując zasady zarządzania projektem należy zastanowić się nad następującymi kwestiami:

- Jakie są procedury zatrudniania i doboru personelu projektu i czy są one zgodne z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn?
- Jaki jest skład personelu projektu — ile jest kobiet, ile mężczyzn w zespole projektowym, i jakie funkcje pełnią w projekcie?
- W jakim stopniu przekonania personelu są zgodne z polityką równości płci i czy należy zorganizować szkolenie z tego zakresu dla kadry projektu?
- Czy zapewnione są elastyczne formy zatrudnienia i są one dostępne zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn?
- Czy pracownicy/e mają zapewnione równe płace i jednakowe możliwości awansu w ramach instytucji/organizacji?
- Czy zagadnienia dotyczące weryfikacji respektowania zasady równości szans są zawarte w ogólnym systemie oceny pracowników/c?
- Jak wyglądają spotkania zespołu, m.in., kto bierze w nich udział, jaki czas na wypowiedzi mają kobiety, a jaki mężczyźni?

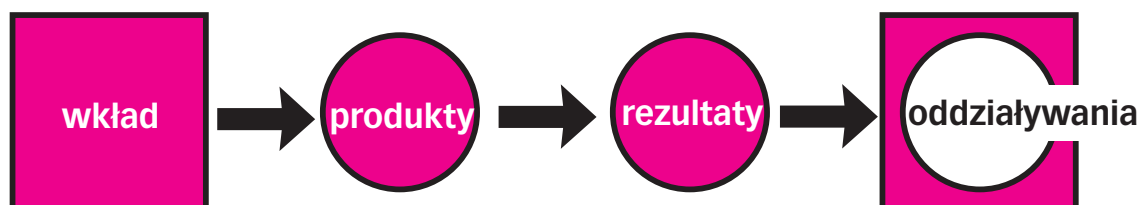
Pamiętaj! W zespole projektowym może zostać powołana osoba lub też zespół ds. kwestii równości płci, który będzie pomagał we wdrożeniu tej zasady do pracy zespołu.

Każdy projekt realizują ludzie. Ich przekonania wpływają na to, czy na co dzień w pracy zespołu projektowego stosowana jest zasada równości szans. Nie ma równościowego projektu bez równościowego zespołu projektowego.

PLANOWANIE RÓWNOŚCIOWYCH REZULTATÓW PROJEKTU

Mając określone cele należy zastanowić się, jakie będą rezultaty projektu.

Proces wdrażania projektu



Efekty projektu mogą być określone na kilku poziomach. W realizację projektu inwestowane są określone zasoby, rozumiane jako środki finansowe, czas, praca ludzi itp. W wyniku podjętych działań wypracowujemy określone produkty, np. publikacje, liczbę godzin szkoleniowych, uzyskujemy liczbę przeszkolonych kobiet i mężczyzn. Produkty przekładają się na rezultaty, rozumiane jako zmiana w poziomie wiedzy, umiejętności i postaw kobiet oraz mężczyzn, którzy brali udział w działaniach projektowych.

Nie każda zmiana będzie jednak sukcesem. Czy jeśli po roku prowadzenia kosztownych działań jedna kobieta lub jeden mężczyzna znajdzie pracę, to czy projekt należy uznać za udany? Kluczowym czynnikiem jest tu **wskaźnik sukcesu**, a więc ustalenie, jaka zmiana jest pożądana i możliwa do realizacji dzięki projektowi.

Pamiętaj!

Kluczowym wyznacznikiem projektu jest jego ukierunkowanie na wprowadzenie zmiany.

W projekcie równościowym zmiana, która ma zajść powinna być zawsze określona osobno dla uczestniczek i uczestników projektu.

Wskaźnik sukcesu wrażliwy na płeć uwzględnia relacje między płciami i ich zmianę w czasie. Podczas gdy statystyka płci dostarcza nam liczbowych dowodów na status kobiet i mężczyzn, wskaźniki wrażliwe na płeć dostarczają bezpośrednich dowodów na zmianę statusu jednej płci w odniesieniu do uzgodnionych standardów (norm) grupy bezpośredniego odniesienia.

Johnson, 1985

Grupą odniesienia jest płeć dominująca w danej grupie

Przykładowe wskaźniki sukcesu:

Cel projektu/rezultat	Wskaźnik	Źródło wskaźnika
Wzrost przedsiębiorczości wśród kobiet i mężczyzn z terenu Regionu X.	1. Wzrost o 10% w grupie kobiet i o 7% w grupie mężczyzn założonych działalności gospodarczych na terenie Regionu X, do roku 2010. 2. Wzrost o 5% w grupie kobiet i o 3% w grupie mężczyzn osób biorących dotacje z WUP na założenie własnej działalności gospodarczej.	1. Dane z rejestru. 2. Statystyki WUP.
Zwiększenie wiedzy wśród dziewcząt i chłopców w wieku 15–18 lat na temat profilaktyki HIV/AIDS.	1. Wzrost o 10% liczby chłopców i o 7% liczby dziewcząt, którzy korzystali z pomocy edukatorów seksualnych w centrum edukacji młodzieży w stosunku do liczby, która korzystała z tej pomocy zanim rozpoczął się projekt.	1. Dziennik przyjęć w Centrum Edukacji Młodzieży. 2. Test wiedzy wśród dziewcząt i chłopców przeprowadzony przed i po zakończeniu cyklu zajęć.

Cel projektu/rezultat	Wskaźnik	Źródło wskaźnika
	2. Wzrost poziomu wiedzy nt. profilaktyki HIV/AIDS wśród 70% chłopców i 60% dziewcząt biorących udział w projekcie.	
Zwiększenie wpływu kobiet na politykę lokalną w gminie X po wyborach samorządowych.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wzrost o 3% liczby kobiet w stosunku do liczby mężczyzn zasiadających w Radzie Miasta. 2. Wzrost o 7% liczby wniosków złożonych przez kobiety podczas posiedzeń Rady 3. Wzrost o 25% liczby kobiet wskazujących na poprawę ich pozycji i zwiększenia wpływu na podejmowane decyzje. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lista radnych powołanych po wyborach. 2. Analiza protokołów posiedzeń Rady 3. Badanie ankietowe przed i badanie ankietowe po projekcie; opinie kobiet podczas wywiadów indywidualnych.

Aby przeanalizować, w jakim stopniu udało się osiągnąć zaplanowaną zmianę, ważnych jest kilka elementów:

- posiadanie bazowych wskaźników statystycznych, tzn. danych ilościowych obrazujących skalę danego zjawiska na początku realizacji projektu; dane te są zbierane podczas planowania projektu w trakcie analizy problemu;
- ustalenie wskaźników sukcesu, tzn. danych ilościowych pożądaných w ramach danego zjawiska na różnych etapach realizacji projektu oraz po jego zakończeniu. Rodzaj danych ustalany jest podczas planowania projektu w trakcie określania celów i efektów projektu;
- opracowanie procesu zbierania i dokumentacji pożądaných danych oraz informacji ilościowych i jakościowych.

Proces analizy projektu pod kątem jego efektów nazywamy ewaluacją. Proces systematycznego obserwowania dynamiki danego projektu oraz zbierania i dokumentowania informacji ilościowych i jakościowych na temat jego realizacji nazywamy monitoringiem.

Co można monitorować w przypadku analizy równości szans kobiet i mężczyzn w projekcie?

Wskaźnik produktu:

- Ile kobiet, ilu mężczyzn wzięło do tej pory udział w różnego rodzaju działaniach projektowych?
- Ile godzin zajęć zorganizowano dla kobiet, a ile dla mężczyzn?
- Ile pieniędzy wydatkowano w ramach projektu na kobiety, a ile na mężczyzn?
- Ile kosztowała osobogodzina udziału w projekcie kobiety, a ile osobogodzina udziału mężczyzny?

Wskaźnik rezultatu:

- Ile kobiet ukończyło projekt, a ilu mężczyzn? Jaki był stosunek liczby kobiet i mężczyzn, którzy ukończyli projekt, do liczby kobiet i mężczyzn biorących udział w projekcie?
- Ile kobiet, a ilu mężczyzn podniosło swoje kwalifikacje poświadczone certyfikatami i egzaminami zawodowymi?
- Jakie oceny na egzaminach uzyskały kobiety, a jakie mężczyźni?

Wskaźnik oddziaływania:

- Ile kobiet, a ilu mężczyzn po zakończeniu udziału w projekcie znalazło zatrudnienie lub podjęło dalszą edukację?
- Jakie obroty osiągnęły firmy prowadzone przez kobiety biorące udział w projekcie, a jakie firmy prowadzone przez mężczyzn?
- Ilu mężczyzn wzięło urlopy rodzicielskie?
- Ilu pracodawców zdecydowało się zatrudnić pracowników w systemie telepracy, ile wśród tych osób było kobiet, a ilu mężczyzn?
- Jakie zarobki osiągnęły kobiety biorące udział w projekcie podnoszącym ich kwalifikacje zawodowe w rok po jego zakończeniu, a jakie mężczyźni?

Co powinno szczególnie podlegać ewaluacji w projekcie równościowym:

Trafność — w jakim stopniu projekt odpowiada na realne potrzeby kobiet i mężczyzn i przyczyni się do zmiany ich sytuacji?

Przykładowe pytania:

- W jakim stopniu podjęte działania odpowiadają na potrzeby kobiet, a w jakim na potrzeby mężczyzn w danej społeczności?
- Jeżeli w projekcie uczestniczy mniej kobiet bądź mężczyzn niż zakładano, szczególnie uwzględniając przedstawicieli/ki grupy mającej szczególne trudności w danym obszarze, to jakie są tego przyczyny?
- Jakie w danej sytuacji należy podjąć działania naprawcze?

- Czy istnieją alternatywne w stosunku do projektu sposoby zaspokojenia potrzeb kobiet i potrzeb mężczyzn — jeśli tak, to jakie?
- W jakim stopniu projekt spełnił oczekiwania uczestniczących w nim kobiet, w jakim mężczyzn?

Skuteczność — w jakim stopniu projekt przyczynił się do osiągnięcia zakładanych celów i rezultatów w grupie mężczyzn i w grupie kobiet?

Przykładowe pytania:

- Czy kobiety i mężczyźni osiągają takie same rezultaty, jeśli nie, czym to jest spowodowane? Jeśli tak, co się do tego przyczyniło?
- Czy kobiety i mężczyźni w takim samym stopniu odnieśli korzyści z udziału w tym projekcie?
- Na ile zakładane cele — zmiana wśród kobiet i zmiana wśród mężczyzn — zostały osiągnięte?
- Które z użytych instrumentów są najbardziej skuteczne w sytuacji kobiet, a które w sytuacji mężczyzn. Na przykład, czy materiały promocyjne zachęcają do udziału w projekcie grupy niedostatecznie reprezentowane? Czy używamy końcówek obupłciowych końcówek wyrazów? Jaka jest wizualizacja obu płci? Czy posługujemy się przykładami odwołującymi się do doświadczeń obu płci? Czy wykorzystujemy media docierające do obu płci itp.
- Czy w ramach projektu przewidziana jest pomoc w opiece nad osobami zależnymi dla obu płci?
- Czy projekt oferuje elastyczne godziny zajęć dopasowane do specyfiki funkcjonowania obu płci, np. umożliwiające odbiór dzieci z przedszkola lub zmianowy czas pracy?
- Na ile projekt był kompleksowy, tj. miał wpływ na wszystkie czynniki przyczyniające się do istnienia problemu w grupie zarówno mężczyzn, jak i kobiet? Np.: W jakim stopniu oddziaływał na zmianę postaw otoczenia?

Wydajność — stosunek nakładów do efektów

Przykładowe pytania:

- W jakim stopniu zespół projektowy wykorzystał potencjał kobiet i mężczyzn w projekcie?
- Z jakim skutkiem udało się stworzyć i wzmocnić potencjał równości płci w zespole projektowym?
- Czy kobiety i mężczyźni na równych zasadach uczestniczą w decydowaniu o projekcie?
- Czy wszyscy pracownicy/pracownice zespołu projektowego mają takie same szanse na podnoszenie swoich kwalifikacji?
- Czy wprowadzono jakieś działania pozytywne, w celu wyrównania szans kobiet i mężczyzn uczestniczących w zespole projektowym?
- Czy w projekcie oferowano elastyczne formy zatrudnienia wszystkim pracownikom/pracownicom?
- Na ile możliwe było osiągnięcie zakładanych celów niższym kosztem w stosunku do grupy kobiet, jak i do grupy mężczyzn?
- Jaka jest proporcja wydatkowania środków w projekcie na działania na rzecz mężczyzn, a jaka na rzecz kobiet? Czy proporcje te są adekwatne do skali problemu w obu grupach?
- Czy dane zbierane w procesie monitorowania uwzględniały różnicę płci?

Użyteczność — zastosowanie nabytej wiedzy i umiejętności, i zmiana z tym związana

Przykładowe pytania:

- W jakim stopniu kobiety, a w jakim mężczyźni mogą zastosować nabytą wiedzę i umiejętności?
- Na ile projekt rozwiązał problemy bieżące (praktyczne) kobiet i mężczyzn, na które miał odpowiadać?
- Na ile podjęte działania przyczyniają się do realnej poprawy sytuacji mężczyzn na rynku pracy, a na ile do realnej poprawy sytuacji kobiet?

Trwałość — czy rezultaty utrzymają się po zakończeniu projektu i jak długo?

Przykładowe pytania:

- Do jakiego stopnia pozytywne skutki programu były odczuwalne po zakończeniu projektu?
- Na ile zmiana sytuacji kobiet i mężczyzn po projekcie będzie trwała/jak długo się utrzyma?
- Na ile projekt przyczynił się do zaspokojenia potrzeb strategicznych kobiet, a na ile mężczyzn?

Pamiętaj!

- Wprowadzaj do narzędzi monitoringu, np. ankiet, kategorię płeć. To pozwoli Ci segregować dane ze względu na płeć.
- Aby zapewnić ewaluację projektu z uwzględnieniem zasady równości płci w projekcie, zatrudnij osoby znające się na tej tematyce.
- Zadbaj o to, aby w zespole przeprowadzającym ewaluację znaleźli się zarówno mężczyźni, jak i kobiety, co pozwoli na wykorzystanie różnych punktów widzenia i poszerzy obszar ewaluacji.
- Ucz się z wyników ewaluacji. Niech staną się punktem wyjścia do innych projektów i pozwolą Ci lepiej dopasować działania do potrzeb kobiet oraz mężczyzn.
- Chwal się swoimi osiągnięciami w zakresie przestrzegania polityki równości płci. Mogą one być dobrą praktyką na równi z innymi efektami projektu!

Dyskryminacja — nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami, nieproporcjonalne rozróżnienie, wykluczenie lub uprzywilejowanie ludzi, którego skutkiem jest naruszenie zasady **równości szans** lub **równego traktowania**. Dyskryminacja może przybierać formę bezpośrednią lub pośrednią. Dyskryminacja bezpośrednia oznacza gorsze traktowanie spowodowane faktem przynależności do określonej płci. O dyskryminacji pośredniej mówimy wtedy, gdy pozornie neutralne prawo, nieusprawiedliwione obiektywnymi czynnikami, powoduje negatywne skutki dla jednej z płci.

Dyskryminacja ze względu na płeć oznacza wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie stosowane ze względu na płeć, 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.

Feminizm — ruch społeczno-polityczny, historycznie związany z walką o osobiste, obywatelskie i wyborcze prawa kobiet (do końca XIX w.). Dziś feminizm, a raczej feminizmy, wskazują na fakt **dyskryminacji** kobiet ze względu na ich płeć w różnych sferach życia i dążą do zmiany tej sytuacji — nie tylko do równouprawnienia, ale i uwłasnowolnienia (ang. *empowerment*) kobiet. Istnieje wiele nurtów myśli feministycznej, np. feminizm liberalny, radykalny, socjalistyczny, kulturowy, egzystencjalny, post-modernistyczny, wielokulturowy, globalny, ekofeminizm.

Feminizacja zawodowa — grupowanie się kobiet w słabiej cenionych i opłacanych segmentach rynku zatrudnienia, często w zawodach stereotypowo uważanych za „kobiece”, zwykle związanych z funkcjami opiekuńczymi i peryferyjnymi — obsługą osób pełniących stanowiska kierownicze (por. **szklane ściany**). Także (nieliczni) mężczyźni mogą pracować w zawodach sfeminizowanych, awansując w nich szybciej niż kobiety i zarabiając więcej, co wiąże się z mechanizmem **szklanych ruchomych schodów**.

Gender — (ang. rodzaj) inaczej: płeć społeczno-kulturowa; jest zespołem cech, atrybutów, postaw, ról społecznych, stereotypów, a także oczekiwań społecznych, związanych z faktem bycia kobietą lub mężczyzną (w sensie biologicznym, fizjologicznym). Płeć biologiczna (z j. ang. *sex*) dotyczy anatomicznych różnic między ciałem kobiety i ciałem mężczyzny, z którymi (zazwyczaj) się rodzimy, natomiast płeć kulturowa kształtowana jest społecznie: „uczmy się” jej w procesie **socializacji**.

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.

Gender budgeting — budżetowanie pod kątem płci; narzędzie analizy dotyczące realizowania rządowych zobowiązań w kwestii równości płci; dotyczy budżetów krajowych, w których określone są nie tylko oczekiwane dochody i wydatki, ale także ich wpływ na poszczególne grupy kobiet i mężczyzn.

Gender studies — studia i badania nad problematyką płci społeczno-kulturowej, opisują i analizują przekonania związane ze stereotypami dotyczącymi kobiecości i męskości. Studia nad *gender* dotyczą wszystkich dziedzin życia i nauki, uzupełniają wiedzę akademicką o analizę rzeczywistości z perspektywy płci. W krajach zachodnich zajęcia z zakresu *gender studies* obecne są w programach zajęć studentów większości kierunków studiów. W Polsce *gender studies* działają m.in. w Warszawie (od 1996 r. w Instytucie Stosowanych Nauk Społecznych UW), w Krakowie (Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej UJ), w Szczecinie (Instytut Polonistyki i Kulturoznawstwa USz).

Kwoty — także: systemy kwotowe; 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.

Molestowanie w miejscu pracy — każde zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika/pracownicy. Molestowanie może przejawiać się w wykluczaniu, izolowaniu, wymuszaniu zachowań poprzez natrętne i uporczywe naprzykrzanie się, najczęściej bliskie nastawianiu.

Molestowanie seksualne — jest szczególnym przejawem naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Molestowaniem seksualnym jest każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub inne zachowanie godzące w godność kobiet i mężczyzn związane z ich przynależnością do określonej płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika/pracownicy. Na zachowania takie mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

Parytet — równy udział (50/50) reprezentantów obu płci w gremiach decyzyjnych różnego typu.

Płeć — odnosi się do atrybutów biologicznych związanych z byciem kobietą bądź mężczyzną. Należą do nich funkcje rozrodcze, anatomia i gospodarka hormonalna. Są one uniwersalne, biologicznie zdeterminowane i niezależne od czynników społecznych. Płeć biologiczna jest wrodzona i niezmienna (poza przypadkami interwencji chirurgicznej). Płeć należy do najbardziej uniwersalnych podstaw klasyfikacji ludzi. Tożsamość płciowa w istotnym stopniu określa nasze „ja”, nadając mu męski czy kobiecy charakter.

Podwójny ciężar — społeczne oczekiwanie kierowane do kobiet, dotyczące łączenia odpłatnej pracy zawodowej z nieodpłatną pracą zawodową na rzecz gospodarstwa domowego i rodziny; często nie zachęca się mężczyzn, by dzielili na równi z kobietami obowiązki domowe.

Rola społeczna — kulturowo określony „przepis”, wyrażający sumę społecznych oczekiwań kierowanych pod adresem osoby, zajmującej określone miejsce w strukturze społecznej. Rola ustanawia „stan socjalny”, czyli zespół praw oraz „funkcję społeczną”, czyli zespół obowiązków wobec społeczeństwa. Realizacja tych praw i obowiązków jest właśnie pełnieniem roli, wynikającej z dobrowolnej lub wymuszonej przynależności jednostki do grup, społeczeństw itd. Od jakości i zakresu realizacji ról zależy funkcjonowanie społeczeństwa, jego gospodarki, administracji i kultury.

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. (J. Próchniewicz, *Predyspozycje czy preferencje?*, W drodze, nr 3(379) 2005). Role płciowe wyznaczają zachowanie członków grup płciowych, a ich obserwacja określa wyobrażenia na temat typowych atrybutów kobiet i mężczyzn. Stereotypy płci tworzą role, ale też role określają stereotypy, które dalej budują koncepcję i sposób percepcji ról płciowych.

Równe traktowanie — zasada związana z ekonomicznym i socjalnym wymiarem praw człowieka; jednakość traktowania kobiet i mężczyzn i brak zróżnicowania ze względu na płeć we wszystkich przejawach życia społecznego, przede wszystkim w stosunkach pracy. Równe traktowanie oznacza nie tylko równą płacę za równą pracę (lub pracę tej samej wartości), ale także równe warunki pracy, równy dostęp do szkoleń i awansów.

Seksizm — subiektywne przekonanie o wyższości mężczyzn nad kobietami. W niektórych przypadkach seksizm może przejawiać się jako **mizoginia**, czyli okazywana jawnie lub ukrywana odraza mężczyzn do kobiet. Seksizm może być cechą nie tylko ludzi, ale także instytucji — seksizm instytucjonalny to jawne lub ukryte przejawy seksizmu zawarte w praktykach, strukturze, a także polityce stosowanej przez daną instytucję.

W obszarze rynku pracy seksizm częściej dotyka kobiety (preferowanie mężczyzn przy zatrudnianiu i awansach, niższe zarobki kobiet na tych samych stanowiskach, mniejsza reprezentacja w strukturach władzy, tradycyjne przekonanie o nadrzędnej pozycji mężczyzny w rodzinie, sprowadzanie kobiety do roli obiektu seksualnego). W sferze życia rodzinnego mamy do czynienia także z seksizmem antymęskim i wynikającym z niego nierównym traktowaniem mężczyzn (obowiązek służby wojskowej, niechętnie przyznawanie przez sądy ojcom prawa opieki nad dzieckiem w sytuacji rozwodu, niższe nakłady na profilaktykę i badania naukowe dot. zdrowia mężczyzn, presja społeczna na bycie dostarczycielem dóbr).

Socjalizacja — proces społecznego uczenia, w trakcie którego członkowie i członkinie społeczeństwa uczą się zachowań i cech uznawanych za „naturalne” dla mężczyzn i kobiet. W wyniku obserwacji i odwzorowywania zachowań dorosłych, dzieci od najwcześniejszych lat uczą się, jak „być” kobietą, co to znaczy „być” mężczyzną. W ten sposób stale reprodukuje się płeć kulturowa, **gender**.

Spółeczny kontrakt płci — to zespół jawnych i ukrytych zasad, które w danym społeczeństwie określają relacje między płciami, przypisują kobietom i mężczyznom inny zakres pracy, obowiązków i powinności, określając jednocześnie ich wartość i prestiż z nimi związany.

Stereotypy — (gr. *stereos* — solidny, trwały, skamieniały; *typos* — wzór forma) — nadmierne generalizacje (i jako takie często błędne z powodu zbytnich uproszczeń) na temat rzeczywistości i innych ludzi, opierające się na założeniach i niedoinformowaniu, a nie na faktach. Stereotypy nie biorą pod uwagę wielkiej różnorodności ludzi należących do danej grupy. Prowadzą do dyskryminacji.

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.

Szklane ruchome schody — opisuje zjawisko, kiedy 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 — określenie opisujące sytuację, kiedy większość kobiet pracuje 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 odpowiedzialności, 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.

Świadomość gender — uświadomienie sobie wpływu, jaki kwestie związane z *gender* wywierają zarówno na życie jednostek, jak i na społeczeństwo, dostrzeżenie potrzeby reagowania na nierówność, która może być jego konsekwencją

Źródła:

- www.gm.undp.org.pl
- Materiały szkoleniowe z projektu „Sieć trenerów gender mainstreaming IW EQUAL”, Fundacja „Fundusz Współpracy” i Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) w Polsce, 2006–2007
- *Alfabet równości płci*, Fundacja Partners Polska, Warszawa
- Anthony Giddens, *Socjologia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004
- Maggie Humm, *Słownik teorii feminizmu*, Wydawnictwo Naukowe Semper, Warszawa 1993
- *Kulturowa tożsamość płci. Podręcznik dla trenerów*, Stowarzyszenie Amnesty International, Warszawa 2005
- *Workshop on Gender, Health and Development. Facilitatoris Guide*, PAN American Health Organisation, Washington 1997
- Dyrektywa 2006/54/WE reguluje dostęp do zatrudnienia i awansu oraz szkoleń zawodowych, warunki pracy i płace oraz systemy ubezpieczeń społecznych związanych z aktywnością zawodową. (www.genderindex.pl).

Wymienione dyrektywy zostały już częściowo implementowane do prawa polskiego — poszczególne zapisy znajdują się w rozdziale IIa Kodeksu Pracy i Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Obecnie w Departamencie ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji trwają prace nad zw. Ustawą horyzontalną, która ma na celu zebranie w jednym akcie prawnym przepisów zapewniających równość traktowania wynikających z Dyrektyw.