



Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w PO KL

Standard minimum

FAQ - aktualizacja

Informacje zawarte poniżej stanowią generalne wskazówki dotyczące realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn w projektach PO KL. Opracowanie zostało przygotowane na podstawie najczęściej kierowanych pytań do Instytucji Zarządzającej na adres rownoscplci@mrr.gov.pl. Poniższy materiał **nie przedstawia obowiązujących wytycznych** IZ PO KL, lecz stanowi ogólny materiał pomocniczy dla beneficjentów oraz instytucji oceniających wnioski.

O czym zawsze warto pamiętać?

Spełnienie standardu minimum i zagwarantowanie, że zasada równości szans kobiet i mężczyzn zostanie spełniona w naszym projekcie jest możliwe tylko wtedy, gdy **myśląc o PO KL rozpoczynamy najpierw prace nad projektem, a dopiero później nad wypełnieniem wniosku o dofinansowanie w generatorze wniosków**. Skupienie się na drugim kroku w oderwaniu od pierwszego zdecydowanie zmniejsza nasze szanse na spełnienie standardu minimum.

Logika standardu minimum zakłada, że **przygotowując projekt do PO KL rozpoczynamy naszą pracę od analizy sytuacji i problemu, na który chcemy odpowiedzieć**. Pominięcie tego etapu i rozpoczęcie pracy od przedstawienia działań, które chcemy zrealizować, również zmniejsza nasze szanse na spełnienie standardu minimum.

Kluczowa rola analizy przy konstruowaniu projektu, potwierdzana zarówno metodologią planowania projektów, jak i konstrukcją standardu, sprawia, że **bez zastanowienia się na czym polega problem, na który odpowiada nasz projekt, niemożliwe jest udzielenie odpowiedzi na wątpliwość typu „co wpisać w rezultatach?” czy „ile kobiet i mężczyzn mam wpisać do grupy docelowej?”**. Gdy brakuje nam analizy sytuacji kobiet i mężczyzn lub analizy barier równości próba odpowiedzi na tak postawione pytania staje się zgadywanką. Zasada równości szans kobiet i mężczyzn nie może być traktowana mechanicznie. Jej rozumienie i przełożenie na praktykę projektową każdorazowo musi wynikać z dokładnej analizy problemu.

Standard minimum nie pyta o deklaracje czy o słowa klucze. Tak, jak ani jedno ani drugie nie zapewniają spełnienia zasady równych szans kobiet i mężczyzn w projekcie, tak też nie umożliwiają spełnienia standardu minimum. Wpisywanie do wniosku słów „dyskryminacja”, „nierówności”, „równy dostęp”, czy też zapewnienie typu „będziemy w każdym działaniu przestrzegać zasady równości”, jeżeli nie mają one ścisłego związku z projektem (uzasadnieniem potrzeby realizacji, celami, działaniami itp.), w żaden sposób nie gwarantuje spełnienia standardu minimum.

Ścisłe powiązanie standardu minimum z elementami metodologii planowania projektu sprawia, że **uwzględnienie zasady równości szans kobiet i mężczyzn prowadzi jednocześnie do przygotowania lepszych projektów**. Świadome i staranne przygotowanie projektu z zachowaniem zasady równości szans kobiet i mężczyzn zwiększa szanse wniosku na otrzymanie dofinansowania.

Ważne jest **sprawdzenie aktualnej wersji wytycznych dotyczących standardu minimum i wymogów związanych z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn**. Odpowiednich informacji można szukać na stronach Europejskiego Funduszu Społecznego (www.efs.gov.pl), Instytucji Organizujących Konkursy oraz pod adresem mailowym: rownoscplci@mrr.gov.pl



FAQ

1. Gdzie mogę znaleźć informacje na temat standardu minimum?

Podstawowe informacje na temat zasady równości szans kobiet i mężczyzn znajdują się w dokumencie *Program Operacyjny Kapitał Ludzki* - str. 144-145 – link:

www.efs.gov.pl/Dokumenty/Lists/Dokumenty%20programowe/Attachments/87/POKL_zatwierdzony_7092007.pdf

W celu skonstruowania projektu poprawnego pod kątem zasady równości szans kobiet i mężczyzn należy zapoznać się z poniższymi dokumentami:

- **Standard minimum realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn** – standard minimum znajduje się w **Karcie Oceny Merytorycznej** wniosku o dofinansowanie. Na jego podstawie członkowie Komisji Oceny projektów oceniają to, czy zasada równości szans kobiet i mężczyzn została zachowana w projekcie. Standard składa się z 6 pytań. Obecnie, aby projekt uzyskał pozytywną ocenę na temat spełnienia zasady równości szans kobiet i mężczyzn, wniosek musi otrzymać przynajmniej 2 odpowiedzi pozytywne. Kartę Oceny Merytorycznej można znaleźć w dokumencie **Zasady dokonywania wyboru projektów w PO KL** - link: www.efs.gov.pl/Dokumenty/Lists/Dokumenty%20programowe/Attachments/99/zasady_101.pdf
- **Instrukcja do standardu minimum** - instrukcja dotycząca standardu minimum znajduje się w dokumencie **Instrukcja do wniosku o dofinansowanie w ramach PO KL** - str.39-43 dokumentu – link: www.efs.gov.pl/Dokumenty/Lists/Dokumenty%20programowe/Attachments/127/Instrukcja_luty2010_ver5_3_1.pdf
- **Podręcznik Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach PO KL** - podręcznik stanowi użyteczną publikację w jaki sposób opracować "równościowy" projekt.
Link: www.efs.gov.pl/dzialaniapromocyjne/Documents/zasadarownociszans.pdf

2. Jaka jest podstawa prawna dla standardu minimum?

Przestrzeganie zasady równości szans kobiet i mężczyzn stanowi obowiązek prawny zapisany w umowach wiążących wszystkie instytucje zaangażowane w realizację Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki i korzystające ze środków EFS.

Zasada równości szans kobiet i mężczyzn jest zasadą horyzontalną, a więc powinna być przestrzegana na każdym etapie wdrażania funduszy unijnych. Mówi o tym art. 16 **Rozporządzenia (WE) nr 1083/2006** ustanawiającego przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności. W odniesieniu do Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki mówi o tym art. 6 **Rozporządzenia (WE) 1081/2006** w sprawie EFS. Warto pamiętać, że zasada równości szans kobiet i mężczyzn jest zasadą traktatową i wszystkie



Państwa Członkowskie wchodzące w skład Unii Europejskiej są zobowiązane do jej przestrzegania (Traktat Amsterdamski).

Zapisy uszczegółowiające kwestię wdrażania zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach PO KL znalazły się w dokumencie **Program Operacyjny Kapitał Ludzki**, który został przyjęty przez Komisję Europejską. W dokumencie tym mowa jest między innymi o obowiązku dokonywania w każdym projekcie analizy sytuacji kobiet i mężczyzn.

Aby móc ocenić, czy dany wniosek o dofinansowanie spełnia zasadę równości szans kobiet i mężczyzn do Karty Oceny Merytorycznej został wprowadzony standard minimum. Standard zamieszczony został w **Zasadach dokonywania wyboru projektów w ramach PO KL** i wchodzi w skład dokumentu **Systemu realizacji PO KL**, który stanowi zbiór zasad dotyczących wdrażania PO KL – zatwierdzanych przez Ministra Rozwoju Regionalnego i jest obowiązujący dla wszystkich podmiotów zaangażowanych w realizację PO KL.

3. Czy standard minimum sprawdzany jest według poszczególnych części wniosku o dofinansowanie?

NIE. Komisje Oceny Projektów są zobowiązane do zapoznania się z całym wnioskiem i zaznaczenie pozytywnej odpowiedzi w standardzie również gdy odpowiedź znajduje się w innym niż sugerowany w standardzie punkcie wniosku.

4. Co to jest analiza sytuacji kobiet i mężczyzn?

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

Komisja Europejska zdefiniowała 10 takich barier: 1. Segregacja pozioma i pionowa rynku pracy, 2. Różnice w płacach kobiet i mężczyzn, 3. Mała dostępność elastycznych rozwiązań czasu pracy, 4. Niski udział mężczyzn w wypełnianiu obowiązków domowych, 5. Niski udział kobiet w podejmowaniu decyzji, 6. Przemoc ze względu na płeć, 7. Niewidoczność kwestii płci w ochronie zdrowia, 8. Niewystarczający system opieki przedszkolnej, 9. Stereotypy płci we wszystkich obszarach, 10. Dyskryminacja wielokrotna. **Wszystkie wymienione bariery równości istnieją również w Polsce i spotykamy je w obszarach objętych wsparciem PO KL: w zatrudnieniu, edukacji, administracji publicznej i ochronie zdrowia.** Projektodawca nie ma obowiązku potwierdzania istnienia barier równości na swoim obszarze interwencji. To, co jest zadaniem projektodawcy to pokazanie, jaki wpływ mają te bariery (jedna lub kilka) na rozwiązanie problemu, na który ma odpowiadać projekt. Analiza sytuacji kobiet i mężczyzn ma na celu pokazanie, za pomocą danych liczbowych i jakościowych, w jakiej sytuacji znajdują się kobiety i mężczyźni wchodzący w skład naszej grupy docelowej. Czy w ich położeniu występują różnice? Jakiego są rodzaju? Czy któraś z grup znajduje się w gorszym położeniu?

Dane ilościowe powinny odpowiadać obszarowi problemowemu projektu, zgodnie z charakterem danego działania/poddziałania, oraz dotyczyć wybranej grupy docelowej (np. liczba osób bezrobotnych do 25. roku życia według płci, stopień korzystania z aktywnej integracji według płci wśród osób niepełnosprawnych, liczba kobiet i mężczyzn w grupie doktorantów kształcących się na kierunkach uznanych za szczególnie istotne z punktu widzenia rozwoju województwa, liczba kobiet i mężczyzn zatrudnionych w instytucjach ekonomii społecznej z uwzględnieniem stanowisk kierowniczych, liczba kobiet i mężczyzn sprawujących funkcje kierownicze w organizacjach



pracodawców/związkach zawodowych i samorządach gospodarczych). Dane ilościowe powinny równocześnie odpowiadać geograficznemu zasięgowi realizacji projektu (dane ogólnopolskie, dotyczące województwa, powiatu, gminy) zgodnie z zasadą wyboru danych najbliższych projektowi.

Jak należy analizować dane ilościowe z podziałem na płeć?

Przykład 1 – rynek pracy:

W powiecie X grupa bezrobotnych do 25. roku życia liczy 780 osób (338 M i 442 K, odpowiednio 43% M i 57% K). Dane liczbowe wskazują, że kobiety do 25. roku życia w porównaniu do mężczyzn znajdują się w gorszym położeniu. Projekt powinien więc zakładać większy udział liczbowy kobiet w projekcie. Jeżeli wsparcie zostanie zaoferowane 100 bezrobotnym w wieku do 25. roku życia, beneficjent powinien założyć udział 43 mężczyzn i 57 kobiet. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni uczestniczący w projekcie powinni otrzymać wsparcie umożliwiające im otrzymanie zatrudnienia na rynku pracy, a więc zgodne z popytem na prace. Beneficjent nie powinien zakładać mechanicznego przypisania kobiet i mężczyzn do „kobiecych” i „męskich” zawodów. Jeżeli z badań regionalnego rynku pracy wynika, że poszukiwani są budowlańcy, kucharze oraz opiekunowie osób starszych, zarówno kobiety, jak i mężczyźni powinni być zachęceni do wyboru tych zawodów. Będzie to odpowiedź na dwie bariery równości: a) segregację poziomą rynku pracy oraz b) stereotypy płci.

Dodatkowa analiza jakościowa odnosząca się np. do potrzeb kobiet i mężczyzn w wieku do 25. roku życia może ujawnić różnice dotyczące przyczyn ich bezrobocia. W takim przypadku wsparcie proponowane przez projekt powinno obejmować część dotyczącą uzyskania konkretnych kwalifikacji zawodowych jednakową dla kobiet i mężczyzn oraz dodatkowe wsparcie adekwatnie dostosowane do zdiagnozowanych potrzeb konkretnych uczestników i uczestniczek projektu (a więc prawdopodobnie różne dla kobiet i dla mężczyzn).

Przykład 2 – współpraca sfery nauki i przedsiębiorstw:

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

Przełamywanie zjawiska segregacji w przypadku każdego projektu wymaga aktywnej postawy i podjęcia dodatkowych działań. Jest także działaniem obciążonym ryzykiem związanym z osiągnięciem zaplanowanych wskaźników, które powinno być umiejętnie i świadomie zarządzane. Konieczne jest również, aby pamiętać, że w tego typu projektach nie chodzi o obniżanie wymagań merytorycznych wobec kobiet czy mężczyzn, ale o zapewnienie im takiego wsparcia, aby zarówno uczestnicy jak i uczestniczki projektu mieli rzeczywiście równą możliwość w nim udziału. Dodatkowa analiza jakościowa mogłaby na przykład ujawnić specyficzne bariery związane z przedsiębiorczością i zakładaniem własnej działalności gospodarczej istniejące w grupie młodych kobiet (np. niższa pewność siebie, obowiązki rodzinne etc.). Stworzenie faktycznie równych szans wymagałoby więc zapewnienia doktorantom dodatkowego wsparcia w projekcie.

Przykład 3 – partnerstwo lokalne na rzecz adaptacyjności

Projekt zakłada utworzenie lokalnego partnerstwa organizacji pracodawców i związków zawodowych w celu wypracowania skutecznych i adekwatnych instrumentów reagowania na zmiany gospodarcze w regionie. Analiza ilościowa obejmująca lokalne organizacje mogące wejść w skład tworzonego



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

Przygotowując plan pracy partnerstwa beneficjent może się odnieść do innej bariery równości, istotnej w kontekście współczesnych wyzwań rynku pracy, a mianowicie małej dostępności elastycznych form pracy. Odpowiedzią może być np. powołanie grupy roboczej w partnerstwie, która zajmie się tym zagadnieniem i wypracuje skuteczne metody podniesienia liczby elastycznych miejsc pracy w regionie, informowanie pracodawców o takich możliwościach itd.

Jak widzimy w powyższych przykładach analiza sytuacji kobiet i mężczyzn z jednej strony daje podstawę do założenia konkretnego liczbowego udziału kobiet i mężczyzn w projekcie. Z drugiej strony, poprzez odniesienie do barier równości, możemy zobaczyć pomysły na równościowe działania dotyczącej strony merytorycznej projektu. Podsumowując, ważne jest nie tylko to, ile kobiet i mężczyzn weźmie udział w projekcie, ale też to, czego będą się uczyć, co rozwijać, nad czym pracować.

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

Odniesienie się do barier równości to spojrzenie na rzeczywistość społeczną poprzez pryzmat kategorii płci kulturowej (*gender*), a więc istniejących norm, oczekiwań, przekonań dotyczących kobiet i mężczyzn (dziewczynek i chłopców) i tego, w jaki sposób wpływają one na ich sytuację życiową. Jest to niezbędny element analizy sytuacji kobiet i mężczyzn w każdym projekcie.

5. Czym jest analiza sytuacji kobiet i mężczyzn w projektach edukacyjnych?

Analiza sytuacji kobiet i mężczyzn w projektach edukacyjnych to spojrzenie na edukację z perspektywy tego, w jaki sposób przygotowuje ona dziewczynki i chłopców (uczniów/uczennice, studentów/studentki) do pełnienia ról społecznych i zawodowych, a więc tego, czego w PO KL uczymy już osoby dorosłe w odniesieniu do rynku pracy, nauki i badań itp.



Analiza sytuacji kobiet i mężczyzn w projektach edukacyjnych polega więc na pokazaniu liczby dziewczynek/chłopców, którzy są grupą docelową projektu, oraz na odniesieniu się do istniejących barier równości w obszarze edukacji.

Ponieważ zróżnicowana liczba dziewczynek i chłopców uczęszczających do danego przedszkola/szkoły nie jest nierównością płci, lecz faktem demograficznym, projekt podaje te dane, ale, jeżeli wszystkie dzieci/uczniowie otrzymują tę samą ofertę edukacyjną, to celem projektodawcy nie jest zmiana istniejących proporcji. Liczby w podziale na płeć są ważne w przypadku, gdy wsparcie w ramach projektu kierujemy tylko do części dzieci. W takim wypadku, projekt powinien zakładać rekrutację do projektu zapewniającą udział uczennic i uczniów proporcjonalny do ich udziału w grupie wszystkich dzieci w danej placówce.

Celem projektów edukacyjnych w PO KL powinno być osłabienie istniejących barier równości, poprzez m.in. przekazywanie dzieciom i młodzieży niestereotypowej wiedzy oraz pokazanie szerokiego, niezależnego od płci, spektrum możliwych wyborów życiowych. To także zapewnienie, że zarówno dziewczynki, jak i chłopcy otrzymają wiedzę i umiejętności o tej samej jakości i w równym stopniu, niezależnie od stereotypów płci, są wspierani/wspierane w dokonywaniu niezależnych decyzji. Wreszcie to kwestia kształtowania partnerskich relacji między płciami, opierających się na zasadzie wzajemnego szacunku, równych praw i obowiązków, wolności od przemocy.

6. Jak realizować równość szans kobiet i mężczyzn w projektach edukacyjnych – przedszkola i szkoły?

W planowaniu projektów edukacyjnych w przedszkolach i szkołach, z perspektywy zasady równości szans kobiet i mężczyzn, należy zwrócić szczególną uwagę na:

- **Liczbę dziewczynek i chłopców, którzy wezmą udział w projekcie**

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

Przykład: Obecnie do przedszkola uczęszcza 60 dzieci, w tym 34 chłopców i 26 dziewczynek (dane w podziale na płeć). W przypadku zajęć dodatkowych kierowanych do dzieci bez względu na jakiegokolwiek cechy związane z ich sytuacją rodzinną, czy wynikami w nauce, wsparcie powinno być kierowane w proporcjach płci dotyczących całej placówki, czyli jeżeli zajęcia przewidziane są dla 30 dzieci to projekt powinien objąć wsparciem 17 chłopców i 13 dziewczynek. Natomiast jeżeli kryterium kluczowym w procesie rekrutacji np. na zajęcia dodatkowe z języka angielskiego są niskie dochody przypadające na głowę w gospodarstwie domowym, to badamy podział na płeć w tej grupie dzieci. Analiza pokazuje, że w przedszkolu takich dzieci jest 24, w tym 14 chłopców i 10 dziewczynek. Jeżeli projekt nie zakłada zajęć dla całej grupy 24 dzieci, a np. tylko dla 10, udział w grupie powinien być proporcjonalny do rozkładu płci, czyli zakładać uczestnictwo 6 chłopców i 4 dziewczynek. Wszelkie problemy z liczbami dzieci w podziale na płeć ustępują, kiedy wszystkie dzieci z danej placówki lub danej grupy otrzymują takie samo wsparcie. W takich wypadkach należy podać zastane liczby w podziale na płeć na poziomie analizy sytuacji oraz rezultatów projektu, i zastanowić się nad dodatkowymi „równościowymi” działaniami.

- **Bezpośrednie odniesienie się do barier równości** (jednej lub kilku) na etapie uzasadnienia potrzeby realizacji projektu, celów oraz planowanych działań i rezultatów.



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

UWAGA: W projektach przedszkolnych i szkolnych w mniejszym stopniu zajmujemy się liczbami dziewczynek i chłopców, lecz przede wszystkim skupiamy się w projekcie na zmniejszanie barier równości, przez osłabianie stereotypów płci i podejmowanie dodatkowych „równościowych” działań. Przykładowe działania na rzecz równości mogą obejmować:

- Różnorodne formy edukacyjne pokazujące czym są stereotypy i w jak krzywdzący sposób mogą działać na kobiety i mężczyzn w życiu prywatnym i społecznym, np. lekcja i rozmowa z uczniami/uczennicami na temat postaci męskich i kobiecych występujących w najpopularniejszych bajkach (jakie cechy charakteru posiadają postacie, jakie podejmują działania, przed jakimi wyborami stają, jakie relacje są pokazywane między dziewczynkami i chłopcem, jakie lekcje płyną z przygód bohaterów męskich i kobiecych itp.). Forma i dokładny temat zajęć powinny być oczywiście zawsze dostosowane do wieku dzieci.
- Różnorodne formy edukacyjne (lekcje, konkursy, prezentacje, zabawy) pokazujące ważne, lecz cały czas mało znane kobiety zaangażowane w życie społeczne, polityczne i gospodarcze na poziomie kraju, regionu lub społeczności lokalnej. Pokazy filmów na tematy związane z równością płci, różnorodnością, stereotypami itp. organizowane dla dzieci adekwatnie do ich



wieku z towarzyszącą dyskusją i refleksją. Rozmowa z dziećmi o języku, którego używamy, przysłowia odnoszących się do kobiet i mężczyzn, nazwach zawodów itp.

- Warsztaty dla nauczycieli i nauczycielek dotyczących przemocy rówieśniczej, przekazujące kompetencje rozmawiania z dziećmi o trudnych emocjach, konfliktach i przemocy, oraz wiedzę na temat strategii zapobiegania przemocy w szkole (czyli np. ustalenia w gronie pedagogicznym, jak postępować w przypadku dręczenia, zwanego potocznie „końskimi zalotami”).
- Warsztaty dla nauczycieli i nauczycielek dotyczących metod włączania tematu równości płci do lekcji i zabaw z dziećmi, zarówno poprzez poruszanie konkretnych tematów, jak i sposób prowadzenia zajęć np. pilnowanie, aby chłopcy i dziewczynki mogli wypowiadać do końca swoje zdanie, a normą grupy jest nie przerywanie sobie nawzajem, zachęcanie dziewczynek i chłopców do podejmowania się różnych obowiązków i zadań (w stosunku do dziewczynek również tych wymagających siły fizycznej i odwagi, w stosunku do chłopców także tych wymagających odpowiedzialności za innych i empatii), wyeliminowanie pouczeń skierowanych do dzieci akcentujących ich płeć i zróżnicowanych według płci („chłopcy nie powinni płakać”, „dziewczynki nie powinni się kłócić i bić”) itp.

7. Jak realizować równość szans kobiet i mężczyzn w projektach edukacyjnych – szkoły wyższe?

W planowaniu projektów edukacyjnych w szkołach wyższych, z perspektywy zasady równości szans kobiet i mężczyzn, należy zwrócić szczególną uwagę na:

- **Powiązanie projektu z problemem segregacji rynku pracy.** Edukacja wyższa buduje kompetencje kluczowe dla zdobycia i utrzymania zatrudnienia. Problem segregacji rynku pracy, polegający na zdecydowanej przewadze kobiet w sektorach gospodarki o niższych zarobkach i niższym prestiżu społecznym ma swoje źródło między innymi w edukacji wyższej i niskim uczestnictwie kobiet na kierunkach ścisłych i technicznych. W przypadku projektów edukacyjnych dla uczelni wyższych należy zastanowić się, jak kształtuje się udział kobiet i mężczyzn na danym kierunku. W przypadku gdy mamy do czynienia z kierunkami strategicznymi dla rozwoju gospodarki (kierunki matematyczne, techniczne i przyrodnicze), na których istnieją wyraźne dysproporcje ze względu na płeć, projekt powinien zachęcać do udziału płci niedoreprezentowaną (najczęściej będą to kobiety).
- **Proces rekrutacji, w tym przede wszystkim działania informacyjne i promocyjne.** Proces rekrutacji to zjawisko szersze niż tylko zasady przyjęte dotyczące wyników w nauce. Obejmuje także działania informacyjne i promocyjne. Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w odniesieniu do studiów wyższych nie polega na przyznawaniu dodatków punktów „za płeć” (taki zapis byłby niezgodny z prawem i zasadą równego traktowania). Ważne jest natomiast podjęcie starań umożliwiających zaproszenie jak największej liczby kobiet i mężczyzn do procesu rekrutacji. Działanie takie jest kluczowe w przypadku przełamania segregacji ze względu na płeć na kierunkach wyższych. Dobrym przykładem jest skuteczna akcja „Dziewczyny na politechniki” (www.dziewczynynapolitechniki.pl), która doprowadziło do zwiększenia liczby dziewczyn starających się o indeks na politechnikach, co przełożyło się na wyższy udział kobiet wśród przyjętych na studia. W analogiczny sposób można zachęcać mężczyzn do studiowania np. na kierunkach pedagogicznych.



- **Przygotowanie nauczycieli akademickich do prowadzenia zajęć w sposób niestereotypowy i równościowy**, przede wszystkim poprzez unikanie seksistowskich wypowiedzi, deprecjonujących którąkolwiek z płci sformułowań i równe traktowanie studentów i studentek. Warto zastanowić się nad wprowadzeniem działań edukacyjnych i zapobiegających molestowaniu seksualnemu na uczelni.
- **Zapewnienie, że w proces podejmowania decyzji odnośnie działań projektowych zaangażowani są zarówno mężczyźni, jak i kobiety**, dotyczy to np. komisji stypendialnych.

8. Jak rozumieć segregację poziomą rynku pracy – podział na zawody „męskie” i „kobiece”?

Segregacja pozioma rynku pracy oznacza zjawisko przewagi mężczyzn w grupie zatrudnionych w dane branży np. energetyce, budownictwie, transporcie i łączności oraz przewagę kobiet wśród zatrudnionych w innych branżach np. edukacji, ochronie zdrowia i pomocy społecznej. Wymienia się następujące argumenty przemawiające za przełamywaniem segregacji rynku pracy:

- **Zasada równości szans kobiet i mężczyzn** – zjawisko segregacji rynku pracy rozpatrywane jest w kontekście dyskryminacji, a więc ograniczonego dostępu do możliwości zatrudnienia, wysokich zarobków i prestiżu społecznego. Ponieważ kobiety przeważają w branżach o niskich zarobkach i niskim prestiżu społecznym, należy zwiększać ich udział w sektorach gospodarki, w których mają one szanse na lepszą pracę.
- **Istnieje popyt na zawody tradycyjnie zdominowane przez jedną płć**, w których brakuje lub będzie brakowało pracowników – należy odpowiadać na popyt otwierając dostęp do zatrudnienia dla obu płci i rekrutując do danego zawodu z grupy kobiet i mężczyzn (np. kierowcy autobusów – zawód też dla kobiet, opiekunki osób starszych – zawód też dla mężczyzn).
- **Udział obu płci w danym zawodzie polepsza jakość oferowanych usług** – w przypadku edukacji przedszkolnej i wczesnoszkolnej ważne jest, aby dzieci miały kontakt zarówno z kobietami, jak i mężczyznami, różnymi wzorcami osobowymi, należy więc zachęcać mężczyzn do podejmowania pracy w zawodzie opiekuna przedszkolnego i nauczyciela.
- **W indywidualnej sytuacji przełamanie segregacji rynku pracy i niestereotypowy wybór zawodu prowadzi do indywidualnych korzyści** wynikających z realizacji własnych zainteresowań, rozwijania osobistych talentów, możliwości otrzymania wyższych zarobków, pewniejszego zatrudnienia itp. Oznacza to, że jeżeli indywidualna kobieta chce zdobyć kompetencje spawacza, to nawet jeżeli jest jedyną taką kobietą w powiecie, to ma prawo to zrobić. Podobnie, jeżeli indywidualny mężczyzna chce pracować z małymi dziećmi, powinien mieć prawo podjęcia studiów pedagogicznych i uzyskania pracy zgodnej z jego wykształceniem.

W przypadku projektów odpowiadających na problem segregacji poziomej rynku pracy, beneficjent powinien dążyć do osiągnięcia proporcjonalnie wyższych wskaźników udziału płci tradycyjnie niereprezentowanej w danym zawodzie. Jednocześnie, zgodnie z metodologią przygotowania projektu, wskaźniki te powinny być realistyczne, a proces ich osiągnięcia powinien być ujęty w ramach zarządzania ryzykiem w projekcie.

Należy tutaj doprecyzować, że w przypadku przełamywania segregacji poziomej rynku pracy nie chodzi o mechaniczną zamianę istniejącego stanu rzeczy (np. kształcenie samych kobiet w zawodzie spawacza lub samych mężczyzn w zawodzie pielęgniarki), czy też „przymuszanie” kogokolwiek do



podejmowania konkretnych zawodów, lecz o aktywne i zaplanowane zachęcanie kobiet i mężczyzn do podejmowania niestereotypowych wyborów zawodowych.

Warto także pamiętać, że niektóre branże cechują się stosunkowo zrównoważonym udziałem kobiet i mężczyzn (60%/40%). Często dzieje się tak w zawodach niepowiązanych ściśle ze stereotypami płci, które wiążą się z przeciętnymi wynagrodzeniami i prestiżem. W takich przypadkach trudno mówić o segregacji poziomej rynku pracy. Należy wówczas zwrócić uwagę na segregację pionową tzn. np. czy jeżeli w całej branży hotelarskiej i gastronomicznej, zatrudnienie kobiet i mężczyzn kształtuje się na poziomie 60% kobiet i 40% mężczyzn, to czy proporcje te są odzwierciedlone w ramach kadry zarządzającej hotelami i restauracjami. Przyglądając się branży gastronomicznej i hotelarskiej znajdujemy bowiem wiele zawodów związanych z niskimi kwalifikacjami, nisko płatnych i często sezonowych (pomoc kuchenna, kucharz/kucharka, recepcjonista/recepcjonistka, kelner/kelnerka, sprzątac/sprzątaczką), w których mogą przeważać kobiety. Jeżeli tak jest, to zobaczymy, że ogólna i w miarę wyrównana proporcja 60%/40% niewiele nam mówi o problemach z równością w tym obszarze.

9. Jak realizować równość szans kobiet i mężczyzn w projektach szkoleniowych skierowanych do „męskiej” branży ?

W przypadku projektów szkoleniowych wzmacniających kompetencje w zawodach społecznie uznanych jako „męskie” lub ze zdecydowaną przewagą zatrudnionych mężczyzn, z perspektywy zasady równości szans kobiet i mężczyzn, należy zwrócić szczególną uwagę na:

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

UWAGA: Tak, jak w przypadku każdego projektu skierowanego na rozwijanie kompetencji, **wybór tematyki danego szkolenia powinien być podyktowany istniejącym popytem, czyli zapotrzebowaniem na dane zawody/kwalifikacje ze strony pracodawców.** Celem równościowego podejścia do szkoleń nie jest „wpychanie kobiet na traktory” dla samego pomysłu zmienienia czegośkolwiek, lecz upewnienie się, że jeśli prowadzenie traktora to ważna umiejętność na rynku pracy, kobiety, jak i mężczyźni, którzy będą mieli ochotę zdobyć tego typu umiejętność, w równym stopniu będą w stanie to zrobić, bez względu na ograniczenia stereotypów.



10. Jak realizować równość szans kobiet i mężczyzn w projektach szkoleniowych skierowanych do „kobiecej” branży?

W przypadku projektów szkoleniowych wzmacniających kompetencje w zawodach społecznie uznanych jako „kobieca” lub ze zdecydowaną przewagą zatrudnionych kobiet, z perspektywy zasady równości szans kobiet i mężczyzn, należy zwrócić szczególną uwagę na:

- **Przeanalizowanie, dlaczego mężczyźni stanowią zdecydowaną mniejszość w danym zawodzie**, sprawdzenie, czy mamy do czynienia z dyskryminacją. Pamiętajmy, że jeżeli niska liczba mężczyzn w danym zawodzie wynika z niskich zarobków występujących w danej branży i niskiego prestiżu to brak/niski udział mężczyzn w danym zawodzie nie jest dyskryminacją. Cały czas jednak mogą istnieć przesłanki merytoryczne, które przemawiają za podjęciem kroków zwiększających udział mężczyzn w danym zawodzie.
- **Założenie uczestnictwa mężczyzn we wsparciu oraz adekwatne i realistyczne zaplanowanie ich udziału liczbowego w projekcie**. W przypadku projektów, w których mamy do czynienia z przełamywaniem stereotypów płci i segregacji poziomej na rynku pracy, należy założyć lekko wyższy niż przeciętnie w danej branży udział mężczyzn we wsparciu projektowym (np. jeżeli w naszym regionie w zawodzie opiekuna przedszkolnego pracuje 5% mężczyzn, to jeżeli w projekcie oferujemy kursy przygotowujące do pracy w tym zawodzie, możemy założyć, że 7% uczestników projektu będą to mężczyźni i spróbować ten wskaźnik osiągnąć).
- **Zapewnienie, że nie uruchamiamy mechanizmu szklanych ruchomych schodów**, czyli, że mężczyźni wchodzący do zawodów sfeminizowanych nie otrzymują preferencyjnego traktowania i szczególnej uwagi tylko ze względu na bycie „rodzynkiem” w grupie kobiet. Ze względu na ten dobrze zbadany mechanizm, działania wspierające powinny być skierowane do mężczyzn i polegać na wprowadzaniu ich do nowych zawodów (zwiększony proporcjonalnie udział w grupie uczestników/uczestniczek). W przypadku zaś wsparcia kierowanego do mężczyzn już będących w danym zawodzie wsparcie powinno być kierowane proporcjonalnie do ich udziału liczbowego w danej grupie (może być jednak zróżnicowane w zależności od zdiagnozowanych potrzeb).
- **Aktywne zachęcanie mężczyzn** do podejmowania niestereotypowych zajęć i zapewnienie im **niezbędnego wsparcia** koniecznego do przełamywania stereotypów na swój własny temat oraz do radzenia sobie ze stereotypowymi reakcjami otoczenia,
- **Rozpoczęcie pracy z pracodawcami** i przeprowadzenie działań uświadamiających na temat tego, czym są stereotypy płci i jak negatywnie wpływają one na decyzje związane np. z procesem rekrutacji.

11. Jak realizować równość szans kobiet i mężczyzn w projektach na rzecz dialogu społecznego lub obywatelskiego?

W przypadku projektów rozwijających dialog społeczny, z perspektywy zasady równości szans kobiet i mężczyzn, należy szczególną uwagę zwrócić na:

- **Uczestnictwo kobiet i mężczyzn w projekcie, ze szczególnym uwzględnieniem procesów podejmowania decyzji, podnoszenia kompetencji i wypracowywania rozwiązań systemowych w ramach różnorodnych grup** (zespoły trójstronne, grupy robocze, grupy konsultacyjne itp.). Należy przedstawić liczbę kobiet i mężczyzn wchodzących w skład organizacji biorących udział w projekcie ze szczególnym uwzględnieniem poziomu



kierowniczego odnosząc się do bariery równości jaką jest niski udział kobiet w procesach podejmowania decyzji. W przypadku gdy kobiety w stosunku do ich całościowej reprezentacji w nieproporcjonalnie mniejszym stopniu zajmują stanowiska kierownicze, należy w samym projekcie wzmocnić ich udział poprzez zapewnienie proporcjonalnie wyższego, ale realistycznego wskaźnika uczestnictwa. Dodatkowo, jednym z tematów projektu może być wypracowanie konkretnych instrumentów, które mogą wzmocnić zrównoważony udział obu płci w procesach podejmowania decyzji w ramach istniejących struktur dialogu społecznego lub obywatelskiego.

- **Kwestie bezpośrednio związane z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn, które mogą być rozwijane w ramach projektu.** Na poziomie dialogu społecznego może to być np. podnoszenie kompetencji w zakresie prawa pracy i zasady równego traktowania, rozwiązań i praktyk zarządczych związanych z macierzyństwem i ojcostwem, godzeniem życia zawodowego i prywatnego, elastycznych form zatrudnienia łączących elastyczność z bezpieczeństwem zatrudnienia i równymi warunkami pracy (dostęp do szkoleń, równość wynagrodzeń) itp. Na poziomie dialogu obywatelskiego mogą to być wszystkie kwestie związane z wspieraniem polityki równości płci prowadzonej na poziomie sektora pozarządowego i władz publicznych. Tutaj wyzwaniem równościowym są m.in.: ograniczony udział kobiet w procesach podejmowania decyzji, niskie kompetencje decydentów w prowadzeniu działań na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn, brak spójnej polityki na rzecz równości płci, w tym zwalczania przemocy wobec kobiet.
- **Realne możliwości uczestniczenia w projekcie kobiet i mężczyzn wywodzących się z konkretnych organizacji.** Należy sprawdzić, jak istniejące ograniczenia czasowe, związane z mobilnością i opieką nad osobami zależnymi różnicują położenie kobiet i mężczyzn z grupy docelowej. Należy zorganizować wsparcie tak, aby sytuacja osobista kobiet i mężczyzn nie ograniczała dostępu do wsparcia oferowanego w projekcie.
- **Gromadzenie danych w podziale na płeć i budowanie wiedzy** na temat funkcjonowania kobiet i mężczyzn oraz problematyki związanej z równością szans kobiet i mężczyzn w obszarze dialogu społecznego i obywatelskiego. Z jednej strony ważne jest, aby gromadzić rzetelną wiedzę na temat poziomu uczestnictwa kobiet i mężczyzn w organizacjach będących częścią dialogu społecznego i obywatelskiego (ile kobiet i mężczyzn uczestniczy w związkach zawodowych, pracuje w organizacjach pracodawców, samorządach gospodarczych, organizacjach pozarządowych itp., ile kobiet i mężczyzn zajmuje stanowiska kierownicze w tych organizacjach), z drugiej zaś badać, w jaki sposób instytucje dialogu społecznego i obywatelskiego, w ramach zakresu swojego działania i kompetencji, odpowiadają na bariery równości płci takie jak: 1. Segregacja pozioma i pionowa rynku pracy, 2. Różnice w płacach kobiet i mężczyzn, 3. Mała dostępność elastycznych rozwiązań czasu pracy, 4. Niski udział mężczyzn w wypełnianiu obowiązków domowych, 5. Niski udział kobiet w podejmowaniu decyzji, 6. Przemoc ze względu na płeć, 7. Niewidoczność kwestii płci w ochronie zdrowia, 8. Niewystarczający system opieki przedszkolnej, 9. Stereotypy płci we wszystkich obszarach, 10. Dyskryminacja wielokrotna. Warto pamiętać, że kwestie związane z równością szans kobiet i mężczyzn są bezpośrednio związane zarówno z polityką publiczną (dialog obywatelski), jak i zbiorowymi stosunkami pracy (dialog społeczny).



12. Jak realizować równość szans kobiet i mężczyzn w projektach rozwijających innowacyjne formy kształcenia, w tym również w formie e-learningu?

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

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

Zobacz też:

8. Jak rozumieć segregację poziomą rynku pracy – podział na zawody „męskie” i „kobiece”?

13. Jak realizować równość szans kobiet i mężczyzn w projektach promocyjno-informacyjnych?

- **Liczbę kobiet i mężczyzn, którzy zostaną objęci w ramach projektu wsparciem szkoleniowym.** Jeżeli projekt przewiduje organizację szkoleń na temat e-learningu dla kadry pedagogicznej danej placówki, należy podać liczbę kobiet i mężczyzn, którzy z racji zajmowanego stanowiska i/lub obowiązków i/lub kompetencji, będą stanowić jedną z grup docelowych projektu. Jeżeli projekt przewiduje, zawężoną rekrutację w ramach tej grupy, należy zachować proporcje w podziale na płeć istniejące w grupie docelowej. Przykład:



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

- **Aktywne przełamywanie stereotypów płci dotyczących kobiet i ich kompetencji w dziedzinach związanych z techniką i komputerami.** Należy zwrócić uwagę, że stereotypy płci przypisujące kobietom niższe umiejętności techniczne, często podzielane przez same kobiety, które rzadziej mają kontakt z nowymi technologiami, mogą stanowić barierę dla samych kobiet znajdujących się zarówno w grupie: a) kadry projektu i b) uczestników projektu. Należy zapobiegać negatywnemu wpływowi stereotypów płci poprzez zapewnienie odpowiedniego wsparcia informacyjnego w projekcie dla wszystkich grup włączonych do projektu. Równoległym wyzwaniem może być również przełamywanie stereotypów dotyczących wieku i kompetencji informatycznych, utrudniających korzystanie ze wsparcia w projekcie przez kobiety i mężczyzn w wieku np. 40+.
- W przypadku, gdy kursy, które mają być ujęte na platformie e-learningowej, dotyczą obszarów wiedzy, które bezpośrednio związane są z równością szans kobiet i mężczyzn, należy wykorzystać tę możliwość do wzbogacenia oferty kształcenia o elementy nawiązujące do tych zagadnień. Przykład: platforma e-learningowa ma służyć edukacji na temat zarządzania zasobami ludzkimi w firmie. Wśród tematów wchodzących w skład kursu projekt zakłada wprowadzenie osobnego modułu umożliwiającego poszerzenie wiedzy na temat zasady równego traktowania w kodeksie pracy oraz dobrych praktyk dotyczących praktycznego stosowania tej zasady w obszarach rekrutacji, wynagrodzeń, dostępu do awansów, godzenia życia zawodowego i prywatnego, ochrony przed molestowaniem seksualnym w firmach sektora MŚP.

13. Jak realizować równość szans kobiet i mężczyzn w projektach promocyjno-informacyjnych?

W planowaniu projektów promocyjno-informacyjnych, z perspektywy zasady równości szans kobiet i mężczyzn, należy zwrócić szczególną uwagę na:

- Pokazywanie kobiet i mężczyzn w aktywnych i niestereotypowych rolach,
- Bezwzględne unikania przekazów seksistowskich, stereotypowych, poniżających dla którejkolwiek z płci,
- Bezpośrednie zwrócenie się do kobiet i mężczyzn z grup tradycyjnie wykluczanych lub nieobecnych w danym obszarze np. poprzez dodatkowe zdanie „Na nasze szkolenia w szczególności zapraszamy kobiety. Zapewniamy specjalne wsparcie dla uczestniczek naszego projektu”, „Do udziału w naszych spotkaniach informacyjnych szczególnie zapraszamy młodych ojców. Nasz projekt jest również dla was”,
- Zróżnicowanie kanałów komunikacji tak, aby dotrzeć do jak najszerszej grupy odbiorców i odbiorczyń,



- Używanie języka wrażliwego na płeć i tzw. żeńskich końcówek,
- Bezpośrednie słowne odniesienie się do zasady równości szans kobiet i mężczyzn.

14. Jak realizować równość szans kobiet i mężczyzn w projektach badawczych?

W planowaniu projektów badawczych, z perspektywy zasady równości szans kobiet i mężczyzn, należy zwrócić szczególną uwagę na:

- **Zdefiniowanie problemu badawczego** – warto zastanowić się, z jakimi problemami kobiet i mężczyzn związany jest dany obszar i z jaką barierą/barierami równości możemy mieć do czynienia w ramach zagadnienia, które badamy.
- **Dobór metod badawczych** – w przypadku zagadnień związanych z nierównością płci równie ważne są dane ilościowe, jak i jakościowe. Dlatego ważny jest taki dobór metod i technik badawczych, aby skutecznie włączyć doświadczenia, opinie i oczekiwania samych kobiet i mężczyzn do badania.
- **Podział danych na płeć** - wszystkie dane dotyczące osób powinny zostać podzielone na płeć, co oznacza, że za każdym razem potrafimy zidentyfikować odpowiedzi/wybory/opinie/cechy/położenie kobiet i mężczyzn. Konsekwentnie rezultaty badania powinny być zaprezentowane z uwzględnieniem podziału na płeć oraz inne ważne dla badania cechy (wiek, stopień niepełnosprawności, miejsce zamieszkania itp.).
- **Analiza danych uwzględniająca kategorię płci kulturowej (*gender*)** – analizując zebrane dane, które dotyczą kobiet i mężczyzn należy zastanowić się jak płeć kulturowa, a więc społeczne normy, oczekiwania, przekonania dotyczące kobiet i mężczyzn, a także bariery równości takiej jak np. stereotypy płci, niski udział mężczyzn w wypełnianiu obowiązków rodzinnych, czy niski udział kobiet w podejmowaniu decyzji wpływają na otrzymane w badaniu wyniki.
- **Zaangażowanie kobiet i mężczyzn w planowanie i przeprowadzenie badania** – jeżeli badanie dotyczy kobiet i mężczyzn, zarówno kobiety i mężczyźni powinni wziąć udział w zaplanowaniu badania, jego realizacji i podsumowaniu. Zwłaszcza pierwsza i ostatnia faza projektu badawczego jest kluczowa. Przedstawiciele obydwu płci powinni być zaangażowani w zaplanowanie badania, interpretacje uzyskanych wyników i przygotowanie rekomendacji.

15. Czym jest równościowe zarządzanie projektem?

Planując równościowe zarządzanie projektem warto zastanowić się nad podjęciem jednego lub kilku z następujących działań:

- **Określenie obowiązków związanych z realizacją zasady równości szans kobiet i mężczyzn**, które wynikają ze specyfiki projektu. Może to być np. zbieranie danych o uczestnikach/uczestniczkach, monitorowanie wskaźników osiągnięcia produktów/rezultatów i sprawozdawczość prowadzone w podziale na płeć, przygotowanie wszystkich materiałów promocyjnych z uwzględnieniem zasad równościowej komunikacji. Obowiązki te można zdefiniować jako zadanie projektowe połączone z konkretnymi działaniami i przypisać odpowiedzialność za ich wypełnianie do konkretnych stanowisk w zespole projektowym.



- **Wzmocnienie kompetencji zespołu projektowego w stosowaniu zasady równych szans kobiet i mężczyzn w obszarze problemowym projektu** poprzez zaplanowanie i organizację warsztatów uwrażliwiających, szkoleń tematycznych, konsultacji eksperckich dla zespołu projektowego itp. Warto zapewnić, że nie tylko kluczowy personel projektowy, ale także by ważni podwykonawcy (np. trenerzy/trenerki, doradcy/doradczynie), zwłaszcza pracujący z uczestnikami/uczestniczkami, byli świadomi tego, czym jest zasada równych szans kobiet i mężczyzn oraz w jaki sposób odnosi się do ich codziennej pracy.
- **Włączenie do projektu osób lub organizacji posiadających wiedzę i doświadczenie w prowadzeniu działań z zachowaniem zasady równości szans kobiet i mężczyzn.** Warto pamiętać, że ekspertyza dotycząca równości płci od lat istnieje w organizacjach kobiecych i feministycznych, ale także w innych organizacjach, które realizowały projekty odnoszące się do promowania równości chociażby w poprzednim okresie programowania EFS.
- **Zapewnienie, że w proces podejmowania decyzji w projekcie zaangażowani są zarówno mężczyźni, jak i kobiety.** Struktura zarządzania projektem powinna gwarantować zrównoważony pod kątem płci udział w procesach decyzyjnych, a także wspierać mężczyzn w działaniach na rzecz równości płci. Dobrze pamiętać, że wiele zespołów podejmujących decyzje w projekcie to zespoły powołane z osób już zatrudnionych a nie rekrutowane specjalnie do projektu. Gdy więc wiemy, że w projekcie powstaną tego typu ciała (np. komitety stypendialne, panele rekrutacyjne, komisje oceniające biznesplany, rady partnerstwa), załóżmy, że ich zasadą będzie skład zróżnicowany ze względu na płeć.
- **Wprowadzenie rzeczywistych możliwości godzenia życia zawodowego i prywatnego przez kobiety i mężczyzn pracujących w zespole projektowym.** Zróżnicowane formy m.in. elastycznych form pracy stwarzają wiele możliwości zastosowania zasady równości szans kobiet i mężczyzn w odniesieniu do pracowników i pracownic projektu.

16. Czy w projekcie powinniśmy zatrudniać więcej kobiet niż mężczyzn?

Założenie dotyczące płci osoby, którą planujemy zatrudnić przy realizacji projektu jest niezgodne z prawem pracy i zasadą równego traktowania. W związku z tym **deklaracje beneficjentów typu „w naszym projekcie zatrudnimy 60% kobiet” lub „przy rekrutacji do zespołu projektowego będziemy preferować kobiety” nie realizują standardu minimum w odniesieniu do „równościowego zarządzania projektem”** (pytanie 6. standardu minimum). Orzeczenia Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości wskazują, że zgodnie z prawem możemy preferować daną płęć przy podejmowaniu decyzji rekrutacyjnej tylko po spełnieniu dwóch warunków. Po pierwsze, kwalifikacje merytoryczne na dane stanowisko i wymagania związane z daną pracą są w równym lub "prawie równym" stopniu spełnione przez kandydata i kandydatkę oraz, kiedy dana płęć jest niedoreprezentowana w danym sektorze. **W sytuacjach, kiedy skład zespołu projektowego jest już znany, podawanie danych z podziałem na płeć w odniesieniu do wszystkich zatrudnionych i/lub konkretnych stanowisk w projekcie nie ma żadnego związku z równościowym zarządzaniem projektem.** Równościowe zarządzanie odnosi się do konkretnych kompetencji, a nie do płci osób zarządzających.

17. Jak rozumieć wyjątki od standardu minimum – działania pozytywne?

Zgodnie z zasadą równych szans kobiet i mężczyzn działania pozytywne to jeden z dwóch możliwych sposobów wspierania równości płci. **Działania pozytywne są to działania skierowane tylko i wyłącznie do jednej płci.** Konieczność realizacji działań pozytywnych wynika ze zdecydowanie



gorszego położenia danej grupy w konkretnym obszarze interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu. Działania pozytywne umożliwiają skierowanie wsparcia tylko do grupy znajdującej się gorszej sytuacji tak, aby przyspieszyć zmianę na rzecz równości płci. Działania pozytywne mogą być kierowane tylko do kobiet lub tylko do mężczyzn. Za każdym razem **konieczność ich podjęcia musi być uzasadniona na poziomie wniosku o dofinansowanie w uzasadnieniu potrzeby realizacji projektu i poparta konkretnymi danymi. W praktyce oznacza to przeanalizowanie i porównanie sytuacji obu płci oraz udowodnienie szczególnego położenia jednej z płci.** Tak więc nawet jeśli projekt można zaliczyć do wyjątku z powodu realizacji działań pozytywnych, to beneficjent musi zawrzeć we wniosku o dofinansowanie projektu analizę sytuacji kobiet i mężczyzn wskazującą na konieczność realizacji takich działań.

18. Jak rozumieć wyjątki od standardu minimum – ograniczenia statutowe?

Ograniczenia statutowe oznaczają, że dana organizacja, zgodnie ze swoim ważnym statutem (KRS) kieruje swoje działania tylko do jednej płci (np. Stowarzyszenie Amazonek, Fundacja na rzecz Praw Samotnych Ojców, Schronisko Samotnej Matki). Na etapie przygotowania wniosku o dofinansowanie projektu, **beneficjent musi podać w treści wniosku informację, że jego projekt należy do wyjątku od standardu minimum ze względu na ograniczenia statutowe. Brak niniejszej informacji we wniosku o dofinansowanie wyklucza możliwość zakwalifikowania tego wniosku do niniejszego wyjątku.**

19. Jak rozumieć wyjątki od standardu minimum – zamknięta rekrutacja?

Zgodnie ze standardem minimum i instrukcją do standardu minimum z dnia 1 stycznia 2010 roku o wyjątku dot. zamkniętej rekrutacji możemy mówić wtedy kiedy projekt obejmuje - ze względu na swój zasięg oddziaływania - wsparciem **wszystkich pracowników/personel konkretnego podmiotu**, wyodrębnionej organizacyjnie części danego podmiotu lub konkretnej grupy podmiotów wskazanych we wniosku o dofinansowanie.

Beneficjent musi podać w treści wniosku informację, że jego projekt należy do wyjątku od standardu minimum ze względu na zamkniętą rekrutację wraz z uzasadnieniem. W celu stwierdzenia, że dany projekt należy do wyjątku Beneficjent powinien wymienić z indywidualnej nazwy podmiot lub podmioty do których skierowane jest wsparcie w ramach projektu.

20. Gdzie szukać danych w podziale na płeć i informacji na temat zasady równości szans kobiet i mężczyzn?

Polecamy następujące źródła danych w podziale na płeć:

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



- Raport Kongresu Kobiet Polskich 2009
- Raport GUS „Kobiety w Polsce” 2008
http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_Kobiety_w_Polsce.pdf
- Raport UNDP „Polityka równości płci – Polska 2007”
http://www.gm.undp.org.pl/files/63/Polityka_rownosci_plci.pdf
- Raport PARP „Rola kobiet w innowacyjnej przedsiębiorczości wysokich technologii”
- Raport „Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy” – MPiPS
http://www.ptps.org.pl/data/pdf/raport_podumowanie.pdf
- Projekt PIW EQUAL “Elastyczny pracownik, partnerska rodzina” – równość poprzez przedszkola, elastyczne formy pracy - <http://www.eppr.pl/publikacje.htm>
- Projekt PIW EQUAL „Gender Index” – równość w miejscu pracy i firmach

- G. Mazurkiewicz „Kształcenie chłopców i dziewcząt. Naturalny porządek, nierówność, czy dyskryminacja?”
- Ewa Majewska, Ewa Rutkowska „Równa szkoła – edukacja wolna od dyskryminacji”
- Raport Fundacji Feminoteka „Ślepa na płeć – edukacja równościowa po polsku. Raport krytyczny”
- Materiały edukacyjne „Aaaaby uczyć o równości płci”
- Projekt „Bez lęku, bez przemocy, bez uprzedzeń” – równość w szkołach ponadpodstawowych
- www.bezuprzedzen.org
- www.wstronedziewczat.org.pl