

Projekt pn. „Razem dla kształcenia zawodowego w powiecie kłodzkim” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego na lata 2014-2020

Materiały szkoleniowe dot. szans i niedyskryminacji w projektach finansowanych z funduszy europejskich 2014-2020



Zasada równości szans i niedyskryminacji

– umożliwienie wszystkim osobom (bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę lub pochodzenie etniczne, wyznawaną religię, światopogląd, orientację seksualną) sprawiedliwego, pełnego uczestnictwa we wszystkich dziedzinach życia, na jednakowych zasadach.

Część 1- Zasada równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami

Część 2- Równość szans kobiet i mężczyzn

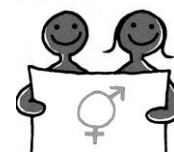
Spis treści CZĘŚĆ 2

Spis treści

Spis treści2

1. 3
2. 4
3. 6
 - 3.1. Problemy w zachowaniu równości płci występujące w obszarze interwencji: Edukacja8
 - 3.2. Śmieszne czy straszne? Stereotypy płci w podręcznikach szkolnych9
4. Polityka równości płci: mity, założenia, cele13
6. Równość szans kobiet i mężczyzn w projektach EFS14
 - 6.1. Analiza pod kątem płci16
 - 6.2. Cele równościowe18
 - 6.4. Równościowe zarządzanie projektem20
 - 6.5. Monitoring i ewaluacja21

1. Płeć społeczno – kulturowa a płęć biologiczna



W latach 60 –tych XX wieku do nauk społecznych wprowadzone zostało pojęcie gender, a więc płci społeczno-kulturowej , w odróżnieniu od sex – płci biologicznej. Psychologowie i socjologowie badając proces tworzenia się tożsamości płciowej doszli wówczas do wniosku, że **nie jest ona konstruowana przez kobiety i mężczyzn jedynie na podstawie cech anatomicznych, ale jest społecznie i kulturowo ukształtowana**. Socjolożka Ann Oakley zwróciła uwagę w swojej pracy, że terminy „męski” i „kobięcy” określają zbiory cech charakteryzujące zachowania i cechy osobowości wyznaczone na podstawie biologicznej płci jednostki. Zbiory te uwzględniają wartości danego społeczeństwa , w którym są uznawane i do którego się odnoszą.¹ A więc mówiąc o sobie: „jestem mężczyzną” czy „jestem kobietą” mamy nie tylko na myśli cechy naszej budowy ciała, gospodarkę hormonalną czy funkcje rozrodcze, ale także uznawane za męskie lub kobiece w naszym kontekście kulturowym cechy charakteru, osobowości, sposób zachowania, wyrażanie emocji, komunikowania werbalnego i niewerbalnego, predyspozycje, umiejętności, sposób ubierania się

Na podstawie dokonań nauk społecznych, w tym przede wszystkim gender studies możemy zdefiniować dwie kategorie płci następująco:

Płeć biologiczna - odnosi się do zbioru cech zdeterminowanych biologicznie, mających charakter cielesny obejmujących m.in. funkcje reprodukcyjne, hormonalne i anatomiczne. Cechy te są niezależne od czynników społecznych

1 Ann Oakley, *Sex, Gender and Society*. London 1979: Temple Smith, za: Anna Titkow, *Tożsamość polskich kobiet. Ciągłość zmiana konteksty*, Warszawa 2007, Wydawnictwo IFiS PAN

Płeć społeczno – kulturowa – odnosi się do zespołu cech, które jednostka nabywa w procesie socjalizacji i przebywania w danej kulturze. Do cech tych można zaliczyć zachowania, postawy, cechy psychospołeczne, umiejętności. Zbiór cech odpowiednich dla płci męskiej i żeńskiej w rozumieniu kulturowym jest zazwyczaj społecznie zdefiniowana i zależna od danego kontekstu kulturowego.

Zdaniem badaczy i badaczek gender studies oraz feministek problematyczne z punktu widzenia równouprawnienia jest funkcjonujące społecznie przekonanie o ścisłym powiązaniu pomiędzy płcią biologiczną a płcią kulturową. Samo bycie mężczyzną lub kobietą w sensie biologicznym stawia przed nim/nią powinność posiadania pewnych cech i przejawiania pewnych zachowań. Często powinność ta jest tłumaczona powszechnie tym, że dana cecha i dany sposób zachowania wynika z natury kobiety lub mężczyzny². Okazuje się jednak, że cechy, które uznajemy jako naturalne dla kobiety lub mężczyzny nie są charakterystyczne dla nich w innych kulturach lub nie były uznawane za takie w przeszłości.

Zmienne w czasie i przestrzeni postrzeganie danej cechy jako typowo męskiej lub typowo kobiecej przemawia za jej kulturowo – społecznym pochodzeniem.

Płeć społeczno – kulturowa , *gender*:
dotyczy cech nabytych
zmienia się w czasie i przestrzeni
jest konstruowana społecznie



2. Od stereotypów płci do zachowań dyskryminacyjnych

Tożsamość płciowa kobiet i mężczyzn kształtowana jest podczas procesu socjalizacji. Od chwili urodzenia chłopcy i dziewczynki przygotowani są do pełnienia określonych ról społecznych – męskich i kobiecych poprzez egzekwowanie od nich określonych normami społecznymi zachowań.

Można powiedzieć, że różne traktowanie chłopców i dziewczynek rozpoczyna się już przed ich urodzeniem. Utało się, że kolorem ubranek i zabawek odpowiednim dla chłopców jest niebieski, a dla dziewczynek – różowy. W wielu kulturach rodzice oczekują z większą nadzieją na chłopca. Męski potomek w rodzinie to w powszechnym przekonaniu większe szanse na pomoc w utrzymaniu rodziny.

Poprzez różnorodne działania wychowawcze i edukacyjne rodzice oraz pozostali „znaczący inni” wykształcają w dzieciach cechy charakterystyczne w danym kontekście kulturowym dla kobiet i mężczyzn. Małe dziewczynki namawia się zatem do wybierania zabawek, które rozwijają w nich będące umiejętności opiekuńcze (zabawa w dom, szkołę), zachęca do wyrażania swoich emocji i przyzwala na płacz. Mali chłopcy biorą udział w zabawach nastawionych na zdobywanie, rywalizację, sprawowanie władzy, oczekuje się od nich przebojowości i waleczności, raczej gani płacz oraz wyrażanie emocji takich jak lęk, smutek, żal. Również w okresie dojrzewania, okresie dojrzałości oraz

2 Przypisywanie cechom zdeterminowanym kulturowo pochodzenia biologicznego, naturalnego określane jest jako wtórna naturalizacja kultury

okresie przekwitania wobec kobiet i mężczyzn stawia się inne oczekiwania wypełniania określonych społecznie norm kulturowych i przejawiania cech społecznych. Zazwyczaj te przekazywane w procesie socjalizacji pierwotnej i wtórnej normy wzoru płci męskiej i żeńskiej są wobec siebie przeciwstawne (kobieta uległa i łagodna, mężczyzna stanowczy i agresywny).

Badania społeczne i obserwacje społecznej rzeczywistości pozwala jednak stwierdzić, że różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami nie przebiegają w sposób tak wyraźny. Współcześnie coraz więcej kobiet przyjmuje role społeczne i wykazuje cechy kulturowo zdefiniowane jako męskie, wielu mężczyzn zaś przejawia cechy uważane za typowo kobiece. Mimo to w naszej kulturze funkcjonują wciąż silne przekonania społeczne na temat sztywnego podziału na cechy wyłącznie męskie i wyłącznie kobiece. Przekonania te można określić jako **stereotypy płci**.

Stereotyp, myślenie stereotypowe: pogląd uproszczony, pozbawiony racjonalnego uzasadnienia, przekazywany w ramach tradycji czy obyczaju, przeważnie artykułowany w mowie potocznej, często w formie nieuzasadnionego uogólnienia. Stereotypy to gotowe, utrwalone w danym języku przekonania o członkach innej grupy.³

Stereotypy płci są uogólnionymi, podzielanymi społecznie przekonaniami dotyczącymi tego jakie są kobiety i jacy są mężczyźni, to pisy kobiecych kobiet i męskich mężczyzn. Treść stereotypów wynika ze struktury danego społeczeństwa. Stereotyp płci budowany jest na podstawie wypełnianych przez kobiety i mężczyzn w danym okresie i na danej przestrzeni ról społecznych wyłonionych w efekcie podziału pracy między mężczyznami i kobietami. Pełnienie określonej roli społecznej implikuje pewien katalog zachowań. Obserwacja tych powtarzalnych zachowań stanowi podstawę do kształtowania obrazu danej grupy, który staje się obowiązującym standardem regulującym jej zachowania. Oszczędność poznawcza prowadzi nas do przekonania, że dane zachowania nie wynikają z pełnionej roli społecznej (która może być zmienna), ale z cech osobowych, między innymi z faktu bycia mężczyzną czy kobietą.

Mimo, że stereotypy pełnią funkcję poznawczą pomagają systematyzować złożoną rzeczywistość społeczną, niejednokrotnie łączą wyznające je osoby w szczególnego rodzaju wspólnotę (zbudowaną jednak na opozycji my – oni) ich podważanie wydaje się jednak zasadne między innymi z tego względu, że, jak dowodzą badania, prowadzą do negatywnych ocen i piętnowania zachowań i cech nie mieszczących się w ich ramach. Na stereotypach budujemy **uprzedzenia**.

Upredzenie to negatywna postawa, niechęć oparta na błędnych i nadmiernych uogólnieniach, może być skierowana do grupy jako całości lub jej indywidualnego przedstawiciela.

3 Ewa Majewska, Ewa Rutkowska, Równa szkoła – edukacja wolna od dyskryminacji. Poradnik dla nauczycieli i nauczycielek”, Dom Współpracy Polsko - Niemieckiej

Upředzenie to coś, co wpływa na nasze poznanie, zanim zetkniemy się z obiektem, którego dotyczy wymagającym naszego ustosunkowania - podstawą upředzenia jest posiadanie stosunku emocjonalnego przed zetknięciem się z obiektem upředzenia.

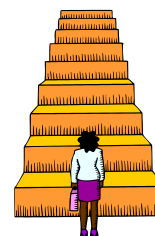
W praktyce może to oznaczać na przykład to, że nauczyciel szkoły podstawowej, który zinternalizował stereotyp mówiący o tym, że dziewczęta mają mniejsze predyspozycje do nauk ścisłych jest negatywnie nastawiony do decyzji swojej uczennicy, która chce aplikować do szkoły technicznej, będąc przekonany, że sobie w niej nie poradzi, mimo, że osiąga równie dobre wyniki w nauce matematyki jak jej kolega. Nauczyciel/ka wspiera w podobnej decyzji ucznia, a zniechęca uczennicę. Utrwalone krzywdzące schematy myślowe (stereotypy) wpływają na negatywną ocenę możliwości uczennicy (upředzenie) i prowadzą do tego, że jest ona zniechęcana do aplikowania do wymarzonej szkoły(dyskryminacja).

Dyskryminacja jest nieuzasadnionym niewłaściwym traktowaniem poszczególnych jednostek z powodu ich przynależności do stereo typizowanej grupy. Dyskryminacja wiąże się z odmową „równego traktowania jednostek lub grup, które tej równości pragną”.⁴

Jak wynika z obserwacji środowisk pracy lub szkolnych nawet drobne, ale powtarzające się często działania dyskryminacyjne prowadzą u doświadczających ich osób do obniżeni poczucia własnej wartości, spadku zaangażowania, i wycofania.

3. Bariery równości płci

Komisja Europejska w dokumencie „Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006 – 2010” zdefiniowała 10 podstawowych barier równości płci⁵:



1. Segregacja pozioma i pionowa rynku pracy

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

- 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.

4 Ibidem

5 Poniższe opisy barier w większości pochodzą z aktualizacji poradnika „Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach PO KL” Warszawa 2010

- Szklane ruchome schody: pojęcie opisujące sytuację, w której mężczyźni wykonując zawody stereotypowo postrzegane jako „kobiece”, awansują szybciej i zarabiają więcej od kobiet pracujących na tych samych stanowiskach, bądź wykonujących tę samą pracę.
- Szklane ściany: pojęcie opisujące sytuację, w której kobiety często pracują na stanowiskach tzw. peryferyjnych, pomocniczych, administracyjnych, wspierających. Z takich stanowisk o wiele trudniej jest awansować na stanowiska kierownicze, centralne, które wiążą się z większym zakresem władzy i decyzyjności, jak i wyższymi zarobkami, a także większym prestiżem społecznym.

2. **Różnice w płacach kobiet i mężczyzn**

Pomimo istnienia prawodawstwa UE dotyczącego równej płacy kobiet i mężczyzn, kobiety w krajach Unii Europejskiej otrzymują średnio o 17,5% niższe wynagrodzenie niż mężczyźni. W Polsce ta różnica wynosi 9,8%.⁶

3. **Mała dostępność elastycznych form czasu pracy**

Elastyczne formy zatrudnienia powinny być w różnym stopniu dostępne dla kobiet i mężczyzn, sprzyjają bowiem znalezieniu miejsca na rynku pracy osobom, które z różnych względów nie mogą podjąć pracy stałej (np. rodzice opiekujący się dziećmi).

4. **Niski udział mężczyzn w wypełnianiu obowiązków rodzinnych**

Z badań "Wartość pracy kobiet i mężczyzn w rodzinie i na rynku pracy", przeprowadzonych przez dr Danutę Duch-Krzystoszek z Zespołu Badań nad Kobietami i Rodziną w Instytucie Filozofii i Socjologii PAN, wynika, że 30 proc. mężczyzn nie angażuje się w prace domowe; kobiet nie podejmujących domowych obowiązków jest znikomy odsetek - niecały 1 proc.

Większość mężczyzn nie angażuje się w codzienne prace w domu albo wykonuje ich mało (35 proc.). Zajmuje im to mniej niż jedną czwartą czasu. Jedynie 7 proc. twierdzi, że poświęca pracom domowym więcej niż połowę swego czasu. Na ponad 1,5 tys. ankietowanych mężczyzn żaden nie zadeklarował, iż wszystkie prace domowe wykonuje sam.

Tymczasem - jak pokazały badania rządowego Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, przeprowadzone w ramach projektu "Godzenie ról rodzinnych i zawodowych" - zdecydowana większość mężczyzn (63 proc.) jest zdania, że mężczyzna bez względu na sytuację powinien uczestniczyć w wypełnianiu obowiązków domowych.⁷

5. **Niski udział kobiet w procesach podejmowania decyzji**

Kobiety rzadziej niż mężczyźni zasiadają na stanowiskach kierowniczych w firmach i instytucjach. Stanowią również mniejszość w organach władzy zarówno samorządowej jak i rządowej. Niedoreprezentowanie kobiet w parlamencie oraz radach gminnych i powiatowych jest poważnym deficytem naszej demokracji. W wyborach z października 2007 roku mandat poselski wywalczyły 94

6 Źródło Eurostat na podstawie ec.europa.eu

7 praca.wp.pl

kobiety (20,4% posłów), a senatorski 8 kobiet (8%). W 2005 roku w parlamencie zasiadło 19% kobiet a w senacie 13% kobiet.

6. **Przemoc ze względu na płeć**

Jakikolwiek akt przemocy albo groźba użycia przemocy (fizycznej, psychicznej, seksualnej, ekonomicznej) wymierzona przeciwko danej osobie z powodu jej przynależności do danej płci (związana jest z normami, przyzwoleniem społecznym, powszechną akceptacją sprawowania w ten sposób kontroli). W grupie ofiar dorosłych, w ponad 90% przypadków oznacza przemoc mężczyzn w stosunku do kobiet. Przemoc tworzy, podtrzymuje i wzmacnia nierówności między kobietami a mężczyznami we wszystkich sferach życia, utrudniając lub uniemożliwiając korzystanie z praw. Przemoc wobec kobiet jest formą łamania praw człowieka. Statystyki pokazują, że ofiarami aktów przemocy dokonanych ze względu na płeć znacznie częściej są kobiety. Częściej stają się one ofiarami przemocy domowej, gwałtów, molestowania seksualnego.

7. **Niewidoczność kwestii płci w ochronie zdrowia**

Ze względu na różnice w fizjologii kobiet i mężczyzn, a także różnice w rodzaju podejmowanych przez nich aktywności (co jest zdeterminowane kulturowo) wymagają one specyficznego podejścia do kwestii zdrowia. Profilaktyczne kampanie społeczne wciąż niedostatecznie różnicują komunikaty ze względu na płeć. Dużo więcej w mediach widocznych jest kampanii skierowanych do kobiet, częściej mówi się o problemach raka piersi, szyjki macicy, namawia się kobiety do badań kontrolnych, organizuje dla nich bezpłatne badania. Mniej widoczne są akcje mające na celu walkę z chorobami, które w szczególny sposób dotyczą mężczyzn.

8. **Niewystarczający system opieki przedszkolnej lub opieki instytucjonalnej nad dziećmi w wieku do lat 3**

System opieki przedszkolnej funkcjonujący w Polsce często staje się barierą w powrocie rodziców na rynek pracy. Ze względu na to, że to kobiety z reguły zajmują się małoletnimi dziećmi mała liczba placówek przedszkolnych jest przede wszystkim dla nich przeszkodą w znalezieniu lub powrocie do pracy. Problem ten dotyka w znaczący sposób kobiety i mężczyzn zamieszkujących obszary wiejskie, gdzie liczba przedszkoli i punktów przedszkolnych jest znikoma.

9. **Stereotypy płci we wszystkich obszarach**

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.

10. **Dyskryminacja wielokrotna (krzyżowa) czyli ze względu na dwie lub więcej przesłanek, szczególnie w odniesieniu do kobiet starszych, imigrujących, niepełnosprawnych oraz należących do mniejszości etnicznych.**

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

3.1. Problemy w zachowaniu równości płci występujące w obszarze interwencji: Edukacja

Obok zdefiniowanych przez Komisję Europejską głównych barier równości płci w poradniku „Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach PO KL” określono następujące główne problemy związane z nierównościami płci występujące w obszarze edukacji :

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

3.2. Śmieszne czy straszne? Stereotypy płci w podręcznikach szkolnych

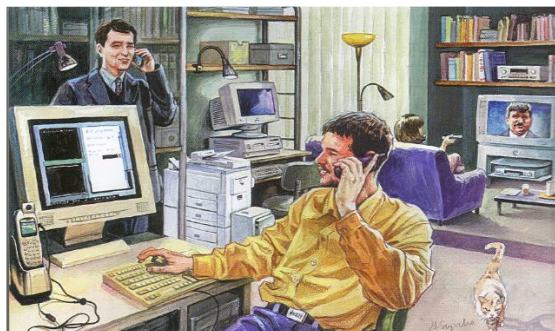
Anna Wołosik, autorka publikacji „Edukacja do równości czy trening uległości”⁸ przedstawia tezę, iż w podręcznikach szkolnych naruszana jest zasada równego reprezentowania płci. Kobiety w podręcznikach występują rzadko, są niemal niewidzialne. Tyczy się to zwłaszcza podręczników historii. Nie bez przyczyny badaczki i feministki określają historię przedstawianą dzieciom i młodzieży w takiej formie jako „HE – storie” – historię mężczyzn, której przeciwstawiają „HER – storie”, czyli opis dziejów ludzkości, gdzie rola kobiet jest uwzględniona.

Według autorki autorzy (z małymi wyjątkami) pozostają we władzy stereotypów . „Z kart podręczników i zeszytów ćwiczeń płynie do uczniów zakamuflowane, ale dobitne przesłanie, iż istnieją cechy fizyczne

8 Anna Wołosik, *Edukacja do równości czy trening uległości? Czy polskie podręczniki respektują zasadę równości płci?* Publikacja powstała przy wsparciu udzielonym przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię ze środków Mechanizmu Finansowego Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz Norweskiego Mechanizmu Finansowego, oraz budżetu Rzeczypospolitej Polskiej

i cechy psychiczne charakterystyczne dla jednej bądź drugiej płci, a także zachowania i zajęcia odpowiednie dla mężczyzn bądź dla kobiet.”⁹

Na stereotypach oparte są, a jednocześnie powielają je, ilustracje zawarte w podręcznikach. Poniżej przykład ilustracji z podręcznika, przywołany przez Annę Wołosik.



Obraz rodziny w podręcznikach

Rodzina przedstawiana najczęściej w podręcznikach dla klas młodszych, ale również w podręcznikach używanych do nauki wychowania do życia w rodzinie lub wiedzy o społeczeństwie jest rodziną opartą o tradycyjny podział ról wedle płci. Często w opisach działań poszczególnych członków rodziny autorzy i autorki opierają się o stereotypy. W rodzinie szczególnym szacunkiem darzy się dziadka, ojca i synów. Podstawowym statusem matki jest status gospodyni domowej i opiekunki. Matka jest wierna, pomocna i ofiarna. Często nie radzi sobie z technologią, nawet z urządzeniami gospodarstwa domowego, pomaga jej w tym mąż. Jej praca jest mniej istotna, często wykonuje mało interesujące zawody, w przeciwieństwie do taty.

Poniżej typowy dialog prowadzony w rodzinie opublikowany w podręczniku:

„Jacek: Mamo, idę na dwór. Wrócę za dwie godziny. (...)

Mama: A pozmywałeś talerze?

Jacek: Ojej, ale na mnie tam Bartek czeka.

Mama: No to jeszcze trochę poczeka.

Jacek: Mamo! Ja potem pozmywam, a teraz lecę.

Mama: Już ja znam to twoje potem. Wrócisz taki zmęczony, że nie będę miała serca zapędzać cię do roboty i w końcu sama pozmywam. Idź do kuchni - poza tym nie narzekaj, czeka na ciebie tylko kilka brudnych talerzy.

Jacek: No dobrze, już dobrze. Ale chyba serca nie masz!

(Jacek) do zmywania naprawdę nie ma zbyt wiele. Szybko kończy i wybiega na dwór.

Kasia: No ładnie, dlaczego sama wcześniej pozmywałaś najbrudniejsze garnki?

Mama: Cicho sza! Przecież wiesz, jak nie lubi ich zmywać.”¹⁰

9 Ibidem

10 Źródło: Ibidem

Podczas gdy podręcznikowa matka przede wszystkim zajmuje się domem, ojciec przedstawiony jest jako opiekun niedzielny, który pokazuje dzieciom świat na zewnątrz. Przekazuje on dzieciom swoje pasje, które rozwija (w podręcznikach nie ma mowy o samorozwoju i zainteresowaniach matek, które nie byłyby związane z gospodarstwem domowym)

Kobieta sytuowana jest w sferze prywatnej, w kręgu spraw domowych i definiowana poprzez relacje rodzinne. Nie ma kobiety- osoby, dla której ważne jest samopoznanie i rozwój osobisty; nie ma kobiety –obywatelki, kompetentnej i zaangażowanej w sprawy społeczne i polityczne, choćby na poziomie lokalnym.

Dochody, władza, prestiż

Różnice w dochodach kobiet i mężczyzn są w podręcznikach ukazywane jako norma. Widać to choćby na przykładzie zadań tekstowych z matematyki, które zresztą są szczególnym nośnikiem schematycznego obrazu świata.

Przykładowe zadania matematyki:

Zadanie 1: Pan Młodożeniec chce kupić nowe mieszkanie, które kosztuje 150 tys. zł. W banku może pożyczyć albo kwotę 2,75 razy większą niż jego roczne zarobki, albo kwotę równą 70% wartości mieszkania. Pan Młodożeniec zarabia miesięcznie 2 tys. złotych. Przy której z dwóch wersji otrzyma większą kwotę?

Zadanie 2: Pani Kasia otrzymała 120 zł podwyżki, co stanowiło 20% jej dotychczasowej pensji. Ile wynosi jej nowe wynagrodzenie?

W podręcznikach do WOS-u autorzy i autorki przedstawiają czasy powojenne jako okres, w którym kobiety nie miały żadnego wpływu na politykę, sytuację ekonomiczną, rozwój kultury, czy sztuki. Autorka przywołuje zaskakujący przykład zaznaczenia istnienia kobiety w historii współczesnej poprzez opublikowanie zdjęcia Biljany Plavsic, prezydentki bośniackich Serbów, sądownej przez Trybunał w Hadze jako ilustracji tematu zbrodni ludobójstwa.

Podręczniki historii pokazują mężczyzn jako Zdobywców, Zwycięzców, Wojowników, Przywódców, Kapłanów i Mędrców, kobiety zaś jako Żony, Matki, Wsparcie dla Wojownika i Ozdobę Towarzystwa.

Autorzy i autorki przytaczają postaci wybitnych kobiet. Informacje o ich zasługach i ich liczba jest jednak niewspółmierna do tych, które możemy znaleźć co o wybitnych męskich jednostkach. Niewiele się również można dowiedzieć z podręczników na temat roli przeciętnej kobiety w społeczeństwie.



4. Polityka równości płci: mity, założenia, cele



Mity

Wokół polityki równości płci narosło wiele mitów i stereotypów, które prowadzą do uprzedzeń i niechęci wobec tego pojęcia. Poniżej omawiamy niektóre z mitów pokazując rzeczywisty obraz polityki równości płci.

Mit:	Rzeczywistość:
Polityka równości chce doprowadzić do tego, żeby kobiety i mężczyźni stali się tacy sami	Równi nieznaczący tacy sami. Polityka równości walczy o to, by zarówno kobiety jak i mężczyźni mieli taką samą wolność w wyborze swojej własnej drogi życiowej i stylu życia wolnych od stereotypowych ograniczeń.
Polityka równości oznacza, że musimy zawsze zachowywać parytet 50%/50% wśród uczestniczek i uczestników.	Nie chodzi o matematykę, ale o sprawiedliwość społeczną. Podział zasobów (czas, pieniądze, działania) powinien być adekwatny do liczby osób, których zmiana dotyczy.
Polityka równości płci jest realizowana przez kobiety, zwłaszcza przez feministki i prowadzi do dyskryminacji mężczyzn.	Polityka równości płci dotyczy kobiet i mężczyzn, jej celem jest równość i wolność od dyskryminacji zarówno kobiet jak i dla mężczyzn.

Założenia polityki równości płci:

- 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 godzenia życia zawodowego z prywatnym zarówno kobietom jak i mężczyznom,
- Istnieje potrzeba zweryfikowania sposobów funkcjonowania rynków pracy oraz kwestii zatrudnienia kobiet i mężczyzn.

Cele strategiczne polityki równości płci

Cele strategiczne to priorytetowe obszary działania na rzecz równości, które określone zostały przez Komisję Europejską. Są to:

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

6. Równość szans kobiet i mężczyzn w projektach EFS



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

Podejścia te można zobrazować jako schody do równości. Projekty realizujące w różnym stopniu zasadę równości kobiet i mężczyzn można umiejscowić na kolejnych stopniach schodów równości. Ze względu na wymieniony stopień realizacji zasady równości projekty możemy zaliczyć do następujących kategorii:

Projekty ślepe – takie projekty, które nie uwzględniają perspektywy równości płci. Płeć nie jest zmienną różnicującą beneficjentów i beneficjentki. W opisie projektu często używa się form bezosobowych: niepełnosprawni, bezrobotni, osoby, ludzie, uczniowie. Dane liczbowe nie są podane w rozróżnieniu na kobiety i mężczyzn, a analiza problemu nie uwzględnia specyfiki sytuacji kobiet i mężczyzn.

Projekty neutralne – projekty te odnoszą się do kwestii równości płci, ale bardzo często odniesienia te mają charakter czysto deklaracyjny. Bardzo często projekty „neutralne” wraz z deklaracją niedyskryminacji proponują także „matematyczne” podejście do równości, odnosząc się do idei parytetu (50/50), niezależnie od tego, co wskazuje analiza problemu. Najczęściej analiza problemu w takich projektach nadal nie uwzględnia sytuacji kobiet i mężczyzn, nie wyróżnia także danych w podziale na kobiety i mężczyzn.

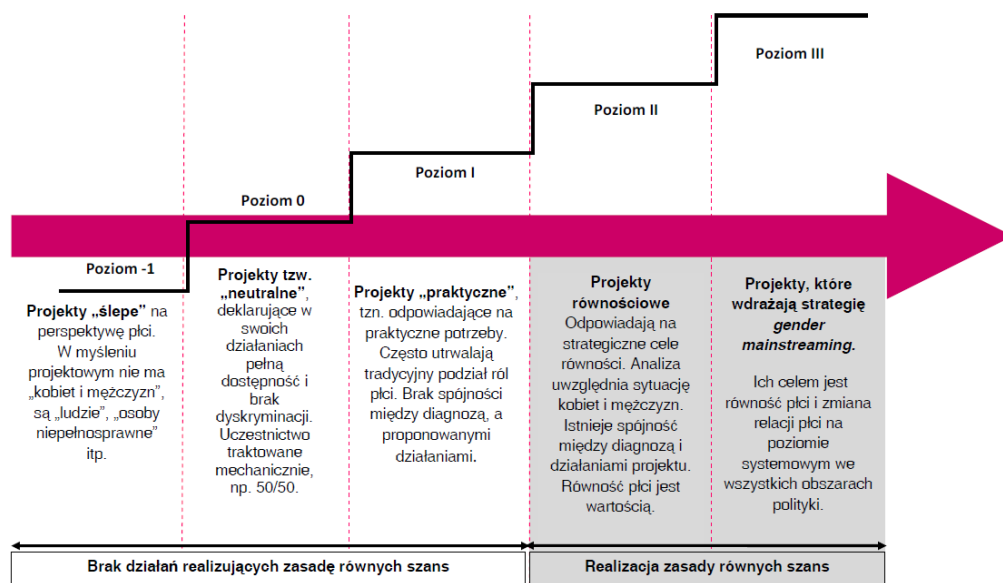
Projekty praktyczne – projekty te uwzględniają sytuację kobiet i mężczyzn i odpowiadają na praktyczne, realnie istniejące potrzeby obu płci. Projekty te oferują więc wsparcie i działania kobietom i mężczyznom, które odpowiadają stereotypowym, tradycyjnym podziałom ról względem płci. W projektach tych kobiety mogą np. wziąć udział w kursach florystyki, opieki nad osobami starszymi, a mężczyźni w kursach kierowców autobusu, czy operatora wózka widłowego. Realizacja projektów przyczyniać się może do utrwalenia segregacji poziomej na rynku pracy. Ze względu na to, że szkolenia tradycyjnie przypisywane dla kobiet są zazwyczaj tańsze w realizacji niż te dla mężczyzn więcej środków unijnych jest przeznaczanych na wsparcie mężczyzn, co wzmacnia istniejącą nierówność.

Projekty równościowe – są to projekty, które realizują w pełni zasadę równości szans kobiet i mężczyzn. Uzasadnienie projektu obejmuje analizę problemu, również pod kątem płci. Uczestnicy projektu mają określoną płeć, a kierowana do nich oferta jest zróżnicowana pod kątem specyficznych potrzeb oraz strategicznych celów równości. Projekt dostrzega, analizuje oraz działa na rzecz osłabienia barier równości. Oferta kierowana do uczestników i uczestniczek jest niestereotypowa, nie utrzymuje poziomej segregacji rynku pracy i jest adekwatna do rzeczywistych potrzeb rynku pracy. Projekt promuje godzenie życia zawodowego z prywatnym nie tylko wśród kobiet, ale wspiera role ojcowskie i opiekuńcze mężczyzn oraz ich zaangażowanie w obowiązki rodzinno-domowe. Liczbowy skład uczestników/uczestniczek wynika bezpośrednio z analizy problemu.

Projekty *gender mainstreaming* – projekty realizowane głównie przez władze centralne lub samorządowe. Ich zasadniczym celem jest wdrożenie strategii *gender mainstreaming*. Projekty koncentrują się wokół zmiany systemu planowania i realizacji decyzji politycznych, w taki sposób, aby odpowiadały w różnym stopniu potrzebom kobiet i mężczyzn. Przykładem może być analiza budżetu profilaktyki zdrowotnej pod kątem płci przeprowadzona przez Ministerstwo Zdrowia, czy też analiza podręczników szkolnych zrealizowana przez Ministerstwo Edukacji Narodowej pod kątem przekazywania stereotypowych treści dotyczących kobiet i mężczyzn. Projekty takie mogą być również realizowane przez organizacje pozarządowe bądź branżowe, jeżeli ich celem jest lobbing na rzecz równościowych zmian na poziomie systemowym.

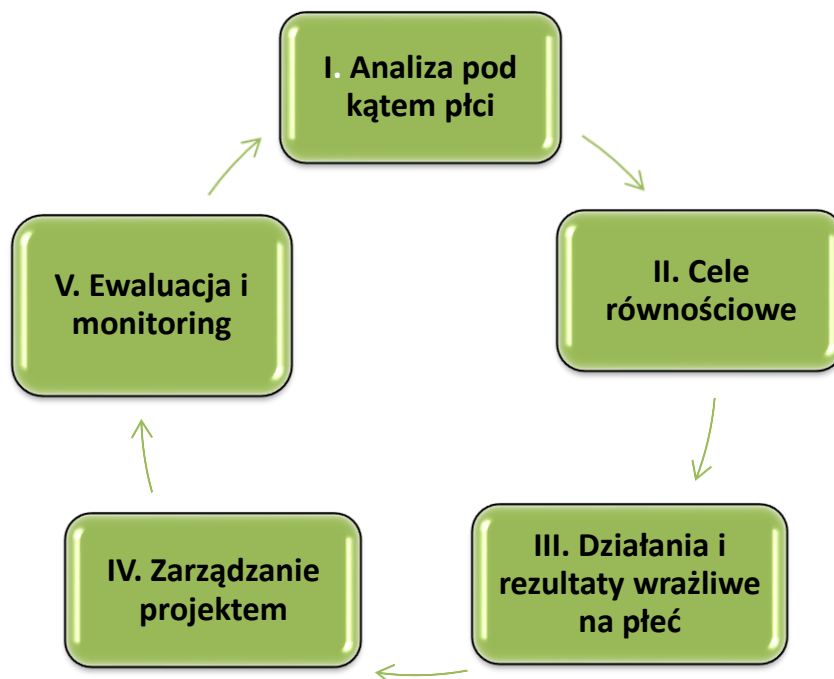
Poniższy rysunek zaczerpnięty z poradnika „Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach PO KL” obrazuje różne podejścia do zasady równości płci na etapie projektowania działań.

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



7. Realizacja zasady równości szans kobiet i mężczyzn w pracy metodą projektową

Zasada równości szans kobiet i mężczyzn powinna być wdrażana na każdym etapie realizacji projektu. Analiza problemowa powinna być opracowana pod kątem sytuacji kobiet i mężczyzn, cele powinny uwzględniać projektowaną zmianę oddzielnie dla kobiet i mężczyzn, działania dopasujemy do potrzeb kobiet i mężczyzn, rezultaty przedstawiamy w podziale na płeć. Również zarządzanie projektem monitoring osiąganych rezultatów oraz ewaluacja winna być realizowana z uwzględnieniem zasady równości płci.



Treść poniższych podrozdziałów jest zaczerpnięta z aktualizacji poradnika „Zasada równości kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki” Warszawa 2010

6.1. Analiza pod kątem płci

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

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



Krok 1 – REPREZENTACJA

Główny cel: zebranie danych posegregowanych ze względu na płeć.

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

Krok 2 – PORTRET UCZESTNIKA/UCZESTNICZKI

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

- Kto i kiedy ma wolny czas? Kto zajmuje się dziećmi i innymi osobami zależnymi (jeśli występują)?
- Kto i w jakim stopniu korzystał z dotychczasowych form wsparcia? Z jaką efektywnością?
- Kto, czy i gdzie pracuje lub prowadzi inną aktywność zawodową? Kto zajmuje jakie stanowiska? Ile kto przeciętnie zarabia w danej branży?
- Na jakie problemy i trudności napotykają mężczyźni, a na jakie kobiety w swoim życiu społeczno-zawodowym?

Krok 3 – PRZYCZYNY ZAISTNIAŁEJ SYTUACJI

Główny cel – identyfikacja barier równości w danym obszarze.

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

Krok 4 – POTRZEBY KOBIEI I MĘŻCZYŹN

Główny cel – identyfikacja specyficznych potrzeb kobiet i mężczyzn.

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

6.2. Cele równościowe

Mówiąc o celach równościowych nie mamy na myśli celów, które stricte mówią o równości kobiet i mężczyzn. Perspektywa płci musi być jednak w tych celach uwzględniona.

Kryteria tworzenia celów dla projektów realizujących strategię równości płci:

1. Projektuje zmianę oddzielnie dla kobiet i mężczyzn,
2. Określa adekwatnie i realistycznie liczbowy udział beneficjentów i beneficjentek ostatecznych w danym obszarze problemowym,
3. Przyczynia się do osłabienia istniejących nierówności,
4. Perspektywa kobiet i mężczyzn powinna być odzwierciedlana na poziomie języka, w jakim formułowane są cele. Wszędzie, gdzie jest to możliwe należy włączyć perspektywę obu płci poprzez użycie nazw w obu rodzajach, np.: beneficjenci i beneficjentki, uczniowie i uczennice.

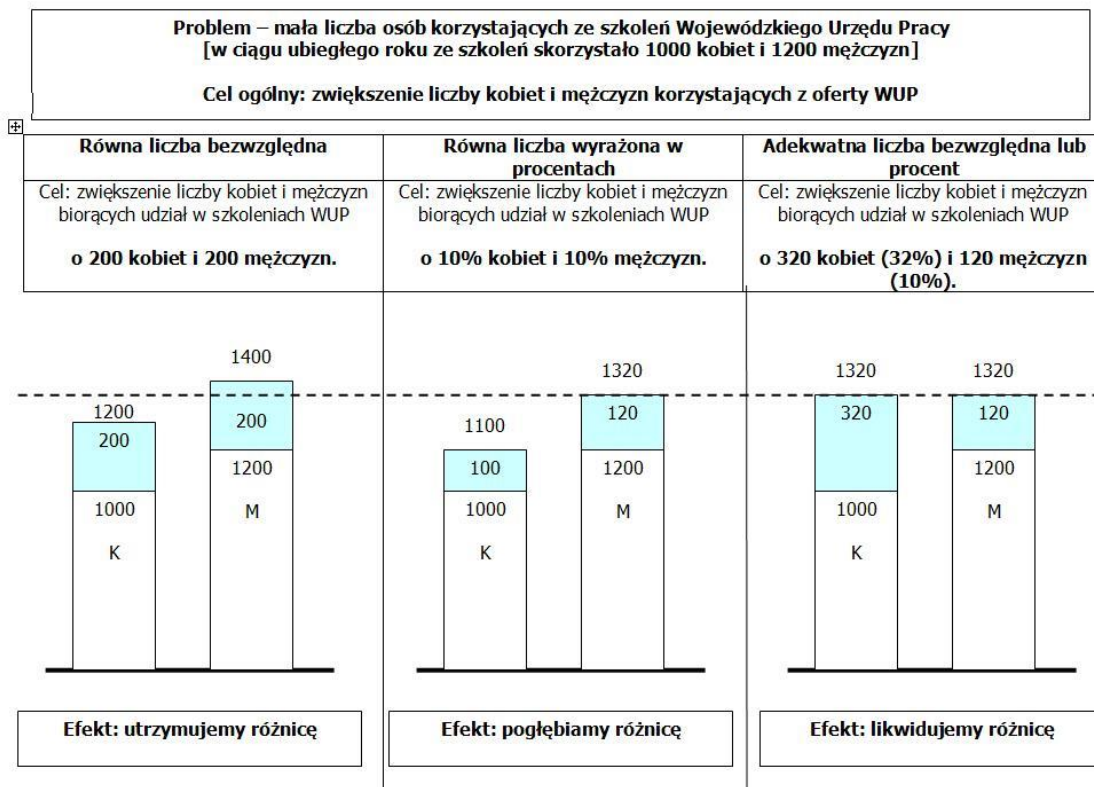
Ustalając wartość liczbową celu adekwatnie i realistycznie do danego obszaru problemowego należy brać pod uwagę to, że sposób w jaki go określimy ma konsekwencję dla równości.

Gdy będzie to:

- **Równa liczba bezwzględna** - nie przyczynimy się do zmniejszenia różnicy, w sytuacji, gdy wyjściowo kobiety lub mężczyźni stanowią grupę niedoreprezentowaną w danym obszarze,
- **Równa liczba wyrażona w procentach** – pogłębimy nierówność i zwiększymy różnicę między kobietami i mężczyznami,



Adekwatna liczba wyrażona w wartości bezwzględnej lub procentowej – zmniejszymy istniejące nierówności i przyczynimy się do likwidacji różnicy. **Działania równościowe są adekwatne, to znaczy:**



- Odpowiadają na zdiagnozowane potrzeby uczestników i uczestniczek projektu, których grupy zawsze powinny być scharakteryzowane pod kątem płci oraz innych cech (wieku, miejsca zamieszkania, poziomu wykształcenia, stopnia sprawności, sytuacji rodzinnej itd.).
- W przypadku identyfikacji różnic w położeniu uczestników i uczestniczek projektu, działania zaplanowane są w zróżnicowany sposób, tak, aby udzielić wsparcia „szytego na miarę” i jak najskuteczniej odpowiedzieć na istniejące bariery równości, różne w przypadku konkretnych grup.
- Odpowiadają na potrzeby uczestników i uczestniczek projektu z uwzględnieniem ich możliwości czasowych i mobilności. Chodzi tutaj przede wszystkim o:
 - Elastyczne podejście do godzin rozpoczęcia i zakończenia zajęć, godzin otwarcia danej placówki,
 - Zapewnienie dojazdu na miejsce realizacji danego działania przez dostosowanie do możliwości skorzystania z publicznych środków transportu lub zorganizowanie dojazdu w ramach projektu,
 - Zapewnienie opieki nad osobami zależnymi w trakcie trwania działań projektowych,
 - Zapewnienie dostępu do oferowanych zajęć osobom niepełnosprawnym.
- Proponują rozwiązania innowacyjne i dostosowane do potrzeb rynku pracy, zgodne z istniejącym i przewidywanym popytem na zawody, prognozowanym rozwojem i tendencjami w zatrudnieniu, przełamując stereotypy płciowe i przyczyny segregacji rynku pracy.

Działania równościowe są kompleksowe, to znaczy:

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

Równościowe rezultaty:

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

6.4. Równościowe zarządzanie projektem

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

Poprzez Partnerstwo lub inny rodzaj współpracy z organizacjami w danym regionie/obszarze problemowym, projekt dba o pozyskanie aktualnej i rzetelnej wiedzy na temat konkretnych grup docelowych i wymiaru płci w problemach społecznych, na które odpowiadamy. Działając na rzecz grup dyskryminowanych lub wykluczonych konsultujemy nasze działania z organizacjami reprezentującymi

te grupy (np. stowarzyszenia osób 45+, organizacje działające na rzecz równości płci, organizacje zwalczające dyskryminację ze względu na niepełnosprawność).

W zespole projektowym jasno określona jest odpowiedzialność za przestrzeganie zasady równości szans. Inne zadania związane z równością przypisane są do obowiązków koordynatora/koordynatorki ds. komunikacji, inne do działu współpracującego z uczestnikami i uczestniczkami projektu, jeszcze inne zdefiniowane są w obszarze sprawozdawczości projektowej.

W podejmowanie decyzji projektowych zaangażowane są zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Struktura zarządzania projektem gwarantuje zrównoważony pod kątem płci udział w procesach decyzyjnych i wspiera zaangażowanie mężczyzn w działania na rzecz równości płci. Dobrze jest pamiętać, że wiele zespołów podejmujących decyzje w projekcie to zespoły powołane z osób już zatrudnionych, a nie rekrutowane specjalnie do projektu. Gdy więc wiemy, że w projekcie powstaną tego typu ciała (np. komitety stypendialne, panele rekrutacyjne, komisje oceniające biznesplany, rady partnerstwa), załóżmy, że ich zasadą będzie skład zróżnicowany ze względu na płeć.

Skład zespołu projektowego jest stosunkowo różnorodny i odzwierciedla charakterystykę grup docelowych (ze względu na płeć, wiek, sytuację rodzinną, stopień sprawności, pochodzenie etniczne).

Organizacja pracy zespołu projektowego uwzględnia elastyczne formy pracy i wspiera godzenie życia zawodowego i prywatnego pracowników i pracownic.

6.5. Monitoring i ewaluacja

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

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

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

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

Równościowa ewaluacja – przykładowe kryteria

1. Adekwatność (trafność) – w jakim stopniu nasz projekt odpowiedział na rzeczywiste potrzeby kobiet i mężczyzn.

- Czy i w jakim stopniu zaproponowane działania w projekcie okazały się adekwatne w przypadku grupy mężczyzn objętych wsparciem oraz w przypadku grupy kobiet objętych wsparciem?
- Jeżeli nie udało się zapewnić zakładanego poziomu uczestnictwa w grupie kobiet, bądź w grupie mężczyzn, to jakie są tego przyczyny?
- Jakie działania należy uwzględnić, aby zapewnić poprawę sytuacji?

2. Użyteczność – w jakim stopniu przekazywana wiedza i umiejętności są Użyteczne dla uczestników i uczestniczek.

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

3. Skuteczność projektu – stopień realizacji celów i rezultatów

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

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

DYSKRYMINACJA Kilka definicji porządkujących wiedzę

Dyskryminacja – jakiegokolwiek różnicowanie, wykluczanie lub ograniczanie ze względu na jakiegokolwiek przesłanki (np. wiek, niepełnosprawność, płeć, rasę, orientację seksualną, pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd itp.), którego celem lub skutkiem jest naruszenie lub zniweczenie uznania, korzystania lub wykonywania wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności w dziedzinie polityki, gospodarki, społecznej, kulturalnej, obywatelskiej lub w jakiegokolwiek innej, na zasadzie równości z innymi osobami. Wyróżnia się różne rodzaje dyskryminacji, m.in. pośrednią, bezpośrednią, wielokrotną, w tym krzyżową, indywidualną, instytucjonalną, strukturalną.

Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność – jakiegokolwiek różnicowanie, wykluczanie lub ograniczanie ze względu na niepełnosprawność, którego celem lub skutkiem jest naruszenie lub zniweczenie uznania, korzystania lub wykonywania wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności w dziedzinie polityki, gospodarki, społecznej, kulturalnej, obywatelskiej lub w jakiegokolwiek innej, na zasadzie równości z innymi osobami. Obejmuje to wszelkie przejawy dyskryminacji, w tym odmowę racjonalnego usprawnienia.

Dostępność – właściwość środowiska fizycznego, transportu, technologii i systemów informacyjno-komunikacyjnych oraz towarów i usług, pozwalająca osobom z niepełnosprawnościami na korzystanie z nich na zasadzie równości z innymi osobami. Dostępność jest warunkiem wstępnym prowadzenia przez wiele osób z niepełnosprawnościami niezależnego życia i uczestniczenia w życiu społecznym i gospodarczym. Dostępność może być zapewniona przede wszystkim dzięki stosowaniu koncepcji uniwersalnego projektowania, a także poprzez usuwanie istniejących barier oraz stosowanie mechanizmu racjonalnych usprawnień, w tym technologii i urządzeń kompensacyjnych dla osób z niepełnosprawnościami.

Akty prawne i dokumenty regulujące zasadę równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasadę równości szans kobiet i mężczyzn:

1) Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483, z późn. zm.);

2) Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych z dnia 13 grudnia 2006 r. ratyfikowana przez Polskę dnia 6 września 2012 r. (Dz. U. z 2012 r. poz. 1169), zwana dalej „Konwencją”;

3) Traktat o Unii Europejskiej (Dz. U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864, z późn. zm.);

4) ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. Nr 254, poz. 1700, z późn. zm.);

5) rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1303/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. ustanawiające wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności i Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1083/2006 (Dz. Urz. UE L 347 z 20.12. 2013, str. 320, z późn. zm.), zwane dalej „rozporządzeniem ogólnym”;

6) rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1304/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1081/2006 (Dz. Urz. UE L 347 z 20.12.2013, str. 470), zwane dalej „rozporządzeniem dotyczącym EFS”;

7) Programowanie perspektywy finansowej 2014-2020. Umowa Partnerstwa, zwana dalej „Umową Partnerstwa”;

8) komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 15 listopada 2010 r. – Europejska strategia w sprawie niepełnosprawności na lata 2010-2020: Odnowione zobowiązanie do budowania Europy bez barier COM(2010) 636 wersja ostateczna, zwany dalej „Europejską strategią w sprawie niepełnosprawności”;

9) zalecenie nr Rec (2006)5 Komitetu Ministrów Rady Europy dla państw członkowskich – Plan działań Rady Europy w celu promocji praw i pełnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych w społeczeństwie: podnoszenie jakości życia osób niepełnosprawnych w Europie w latach 2006-2015;

10) komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 21 września 2010 r. – Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010-2015 COM(2010) 491 wersja ostateczna;

11) konkluzje Rady z dnia 7 marca 2011 r. – Europejski pakt na rzecz równości płci (2011-2020) (Dz. Urz. UE C 155 z 25.05.2011, str. 10).

Bibliografia:

Wytyczne w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014- 2020, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, 2015

Realizacja zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami. Poradnik dla realizatorów projektów i instytucji systemu wdrażania funduszy europejskich 2014-2020, Ministerstwo Rozwoju, XII 2015

Zasada równości kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Warszawa 2010 aktualizacja poradnika



C.N. Macrae, Ch. Strangor, M. Hewstone (red) Stereotypy i uprzedzenia. Najnowsze ujęcie. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.

Anna Titkow, Tożsamość polskich kobiet. Ciągłość zmiana konteksty, Warszawa 2007, Wydawnictwo IFiS PAN

Ewa Majewska, Ewa Rutkowska Równa szkoła – edukacja wolna od dyskryminacji. Poradnik dla nauczycieli i nauczycielek, Dom Współpracy Polsko – Niemieckiej

Anna Wołosik, Edukacja do równości czy trening uległości? Czy polskie podręczniki respektują zasadę równości płci? Publikacja powstała przy wsparciu udzielonym przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię ze środków Mechanizmu Finansowego Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz Norweskiego Mechanizmu Finansowego, oraz budżetu Rzeczypospolitej Polskiej