

POLITYKA „RÓWNYCH SZANS” W TYM RÓWNOŚCI PŁCI



SZKOLENIE ZESPOŁU PROJEKTOWEGO

CZYM JEST POLITYKA RÓWNYCH SZANS

Polityka równych szans jest polityką mającą na celu eliminowanie wszelkich form i przejawów dyskryminacji, a także propagowanie pełnego i równego uczestnictwa i dostępu we wszystkich dziedzinach społecznych bez względu na:

narodowość

płeć

orientację seksualną

wiek

religię

niepełnosprawność

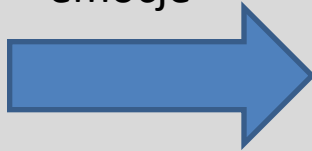
rasę

przekonania polityczne

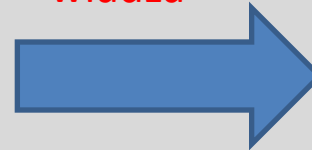
Formę zatrudnienia: czas określony/nieokreślony
oraz wymiar czasu pracy pełny/niepełny

CZYM JEST DYSKRYMINACJA

+ emocje



+ władza



STEREOTYP

Uproszczony sąd dotyczący określonej grupy ludzi wyrażony na podstawie jakiejś cechy np. kobiety/mężczyźni. Stereotyp jest trwały, utrwalony w społeczności i powielany bez negacji.

UPREDZENIE

Jest stereotypem w połączeniu z osobistymi emocjami nt. danej grupy np. strachem, złością.

DYSKRYMINACJA

Nierówne, gorsze traktowanie jakiejś osoby/osób tylko na podstawie przynależności ich do jakiejś grupy wynikające ze stereotypów i uprzedzeń.

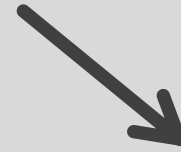
RODZAJE DYSKRYMINACJI

Dyskryminacja może przyjmować :



POZIOM

- osobisty – dyskryminacja jednej osoby przez drugą;
- instytucjonalny – dotyczy przyjętych w danej instytucji praktyk niekoniecznie oficjalnych, np. preferowanie mężczyzn na stanowiskach kierowniczych.



FORMA

- bezpośrednia – występuje wtedy gdy pracownik z powodu jakiegoś uprzedzenia jest traktowany mniej korzystnie niż inni pracownicy;
- pośrednia – występuje wtedy gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia/ kryterium/regulaminu/ działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść danej grupy.

RODZAJE DYSKRYMINACJI

Dyskryminacja wiąże się bezpośrednio z
zależnością władzy

Przejawem dyskryminacji jest także działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz zachowanie, którego skutkiem jest naruszenie godności, poniżenie lub upokorzenie pracownika (molestowanie)

RÓWNOŚĆ PŁCI

Jednym z bardzo ważnych aspektów „równości szans” i przeciwdziałania dyskryminacji jest „równość płci” (gender mainstreaming).

Polityka ta ma na celu systematyczne i świadome ocenianie przyjętej polityki i działań z perspektywy wpływu na warunki życia kobiet i mężczyzn.

Równość płci jest stanem, w którym kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa, obowiązki oraz dostęp do zasobów z których mogliby korzystać np. środki finansowe, szanse rozwoju.

Polityka równości płci przeciwdziała, zatem różnicowaniu kobiet i mężczyzn ze względu na stereotypowo przyjęte w społeczeństwie role, tym samym umożliwiając wybór drogi zawodowej bez ograniczeń.

POJĘCIE PŁCI

Płeć biologiczna (sex) -

odnosi się do biologicznych różnic między mężczyznami a kobietami, które są uniwersalne i naturalnie niezmiennie (narządy rozrodcze, cechy płciowe, funkcje reprodukcyjne, gospodarka hormonalna).

Płeć społeczno-kulturowa (gender) –

- wszystko to, co w danej kulturze i społeczeństwie jest uważane za odpowiednie dla kobiet lub mężczyzn – stereotypy wyglądu, cech charakteru, zachowań, zainteresowań, wyborów życiowych i zawodowych - ról społecznych;
- uogólnione przekonania dotyczące tego, jakie są (wszystkie) kobiety i jacy są (wszyscy) mężczyźni
- gender zmienia się w czasie i przestrzeni;
- jest konstruowana i dzielana społecznie.

OBSZARY DYSKRYMINACJI W OBSZARZE RYNKU PRACY

segregacja pozioma –

podział sektorów gospodarki i zawodów na tzw. „męskie” i „kobiece”, związany z niskim prestiż sektorów sfeminizowanych. Podział będący konsekwencją stereotypów płci.

segregacja pionowa –

utrudniony dostęp kobiet do awansu, zajmowania stanowisk kierowniczych i decyzyjnych (im wyższy szczebel, tym mniej kobiet).

OBSZARY DYSKRYMINACJI W OBSZARZE RYNKU PRACY

stereotypy płci –

postrzeganie kobiet jako mniej dyspozycyjnych/ gorszych pracowników.

różnice w wynagrodzeniach –

ok. 20% na tym samym stanowisku.

nieodpłatna praca kobiet –

małe zaangażowanie mężczyzn w obowiązki domowe.

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

BARIERY RÓWNOŚCI PŁCI

- segregacja pozioma i pionowa rynku pracy
- różnice w płacach kobiet i mężczyzn
- mała dostępność elastycznych rozwiązań czasu pracy
- niski udział mężczyzn w wypełnianiu obowiązków rodzinnych
- niski udział kobiet w podejmowaniu decyzji
- przemoc ze względu na płeć
- niewidoczność kwestii płci w ochronie zdrowia
- niewystarczający system opieki przedszkolnej
- stereotypy płci we wszystkich obszarach
- dyskryminacja wielokrotna, szczególnie w odniesieniu do kobiet starszych, imigrujących, niepełnosprawnych oraz należących do mniejszości etnicznych

PRZYKŁADY DYSKRYMINACJI ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ W MIEJSCU PRACY !

- odmowa zatrudnienia kobiety ze względu możliwości zajścia w ciążę w okresie zatrudnienia;
- przyznanie kobiecie niższego niż mężczyźnie wynagrodzenia za wykonywanie pracy tej samej wartości;
- odmowa awansowania kobiet na stanowiska kierownicze;
- molestowanie seksualne w miejscu pracy przez przełożonego lub współpracowników.

Traktat Amsterdamski

Strategia Lizbońska

Europejska Strategia Zatrudnienia

Fundusze Strukturalne



Kwestie horyzontalne

Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia



Program Operacyjny Kapitał Ludzki



Projekt



Beneficjenci i Beneficjentki

RAMY PRAWNE – A RÓWNOŚĆ PŁCI

„Zgodnie z Traktatem Amsterdamskim, podejście do równości płci opiera się na dwóch filarach:

konkretnych działaniach (*specific actions*) np. w legislacji i finansowaniu programów oraz **polityce równości płci** (*gender mainstreaming*) przyjętej jako narzędzia (...)

włączania kwestii związanych z płcią kulturową do każdego etapu tworzenia, planowania, wdrażania i ewaluacji programów.”

RAMY PRAWNE – A RÓWNOŚĆ PŁCI

- Rozporządzenie Parlamentu i Rady 1080/2006 – Preambuła, Punkt 8 – na kolejnych etapach wdrażania programów operacyjnych współfinansowanych z EFRR państwa członkowskie i Komisja powinny zagwarantować **niedyskryminację ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.**

- Rozporządzenie Rady Europejskiej 1083/2006 – Art. 16. – **Równość mężczyzn i kobiet oraz niedyskryminacja** w szczególności dostępność dla osób niepełnosprawnych jest jednym z kryteriów, których należy przestrzegać podczas określania operacji współfinansowanych z funduszy.

RAMY PRAWNE – A RÓWNOŚĆ PŁCI

▪ Rozporządzenie Rady i Parlamentu Europejskiego 1081/2006 –

Art. 2. - „EFS uwzględnia priorytety i cele Wspólnoty w dziedzinach (...) **wspierania równości kobiet i mężczyzn i niedyskryminacji**”

Art. 3. - „EFS wspiera działania (...) poprzez promowanie włączania do głównego nurtu polityki oraz podejmowania konkretnych działań mających na celu **poprawę dostępu do zatrudnienia, zwiększanie trwałego uczestnictwa kobiet w zatrudnieniu i rozwoju ich kariery oraz zmniejszenie segregacji ze względu na płeć na rynku pracy, w tym poprzez oddziaływanie na bezpośrednie i pośrednie przyczyny różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn**”

Art.6. - „Państwa członkowskie zapewniają włączenie do programów operacyjnych opisu sposobu, w jaki równość płci i równość szans są wspierane w ramach przygotowywania, realizacji, monitorowania i oceny programów operacyjnych. **Państwa członkowskie wspierają zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w zarządzaniu programami operacyjnymi i w ich realizacji na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym...**”

RAMY PRAWNE – A RÓWNOŚĆ PŁCI

Plan Działań na rzecz Równości Kobiet i Mężczyzn na lata 2006-2010

Określa strategiczne cele wspólnoty, konieczne do osiągnięcia faktycznej równości płci:

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

RAMY PRAWNE – A RÓWNOŚĆ PŁCI

Strategia na rzecz Równości Kobiet i Mężczyzn 2010 – 2015

1. Równa niezależność ekonomiczna kobiet i mężczyzn :

- Zwiększenie wskaźnika zatrudnienia kobiet (docelowo 75 %);
- Wprowadzenie działań służących godzeniu życia zawodowego i prywatnego;
- Zwiększenie liczby kobiet decydujących się na prowadzenie działalności na własny rachunek;
- Zwiększenie wskaźnika zatrudnienia migrantek;
- Ograniczenie ubóstwa wśród kobiet, w szczególności samotnych matek i kobiet starszych , poprzez ograniczenie bezrobocia wśród kobiet, wyrównanie wieku emerytalnego oraz zniwelowanie różnic w wynagrodzeniach.

2. Równa płaca za tę samą pracę oraz pracę o tej samej wartości:

- Dążenie do wyrównania stawek wynagrodzenia brutto na godzinę pracy we wszystkich sektorach gospodarki;
- Eliminowanie zjawiska segregacji kobiet i mężczyzn w poszczególnych zawodach i sektorach;
- Ograniczenie proporcjonalnie większego udziału kobiet w obowiązkach rodzinnych oraz ułatwienie godzenia życia zawodowego i prywatnego.

RAMY PRAWNE – A RÓWNOŚĆ PŁCI

Strategia na rzecz Równości Kobiet i Mężczyzn
2010 – 2015

3. Równość w procesach decyzyjnych:

- Zwiększenie uczestnictwa kobiet w procesach decyzyjnych i na stanowiskach kierowniczych;
- Zwiększenie liczby kobiet w zarządach dużych firm notowanych na giełdach;
- Zwiększenie uczestnictwa kobiet na stanowiskach kierowniczych w sektorze naukowo-badawczym.

4. Godność, integralność i eliminacja przemocy uwarunkowanej płcią:

- Przeciwdziałanie i ograniczanie przemocy w rodzinie, molestowania seksualnego, gwałtów, przemocy seksualnej podczas konfliktów zbrojnych, praktyk związanych z okaleczaniem żeńskich narządów płciowych, przymusowych małżeństw oraz zbrodni honorowych;
- Oferowanie szczególnego wsparcia ofiarom zbrodni, w tym kobietom – ofiarom przemocy.

RAMY PRAWNE – A RÓWNOŚĆ PŁCI

Strategia na rzecz Równości Kobiet i Mężczyzn
2010 – 2015

5. Równość płci w polityce zewnętrznej

6. Kwestie horyzontalne:

- Role przypisywane płciom: propagowanie niedyskryminacyjnego podejścia do przypisywanych płciom ról we wszystkich dziedzinach życia;
- Ustawodawstwo: monitorowanie i egzekwowanie , regularne oceny i aktualizacja, prowadzenie dialogu w zakresie polityk dotyczących równości szans;
- Zarządzanie problematyką równości płci oraz narzędzia służące jej zapewnianiu: współpraca z państwami członkowskimi i partnerami społecznymi, ocena skutków wprowadzanych polityk, działania podejmowane przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn.

RAMY PRAWNE – A RÓWNOŚĆ PŁCI

Prawo krajowe

- Konstytucja RP –

Art. 32. Wszyscy są równi wobec prawa. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny.

Art. 33. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.

- Kodeks pracy –

Rozdział II a. Równe traktowanie w zatrudnieniu

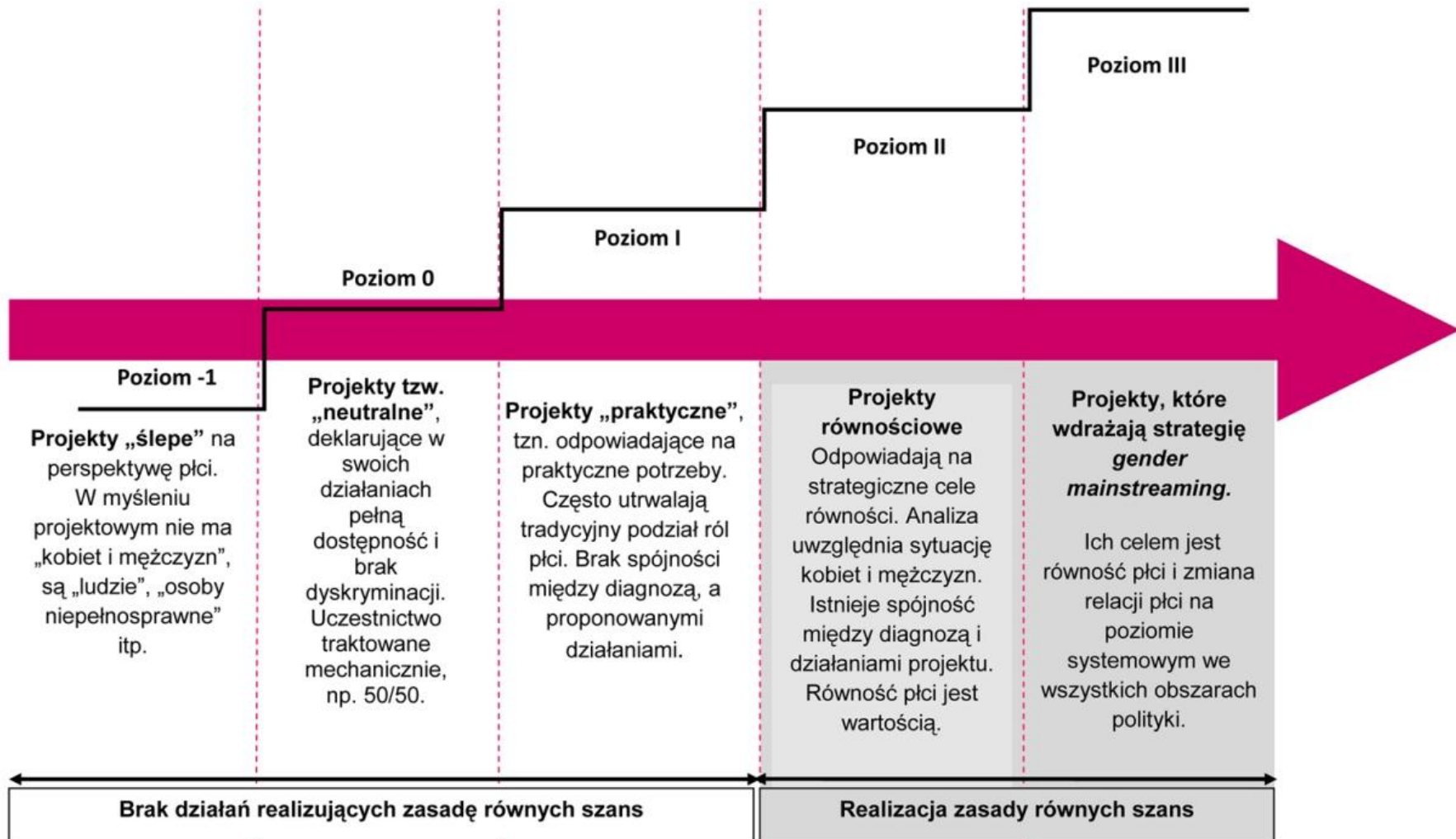
Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio.

MITY DOTYCZĄCE POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI

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

JAK OCENIĆ CZY REALIZOWANY PRZEZ NAS PROJEKT UWZGLĘDNIĄ RÓWNOŚĆ PŁCI

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



JAK OCENIĆ CZY REALIZOWANY PRZEZ NAS PROJEKT UWZGLĘDNIĄ RÓWNOŚĆ PŁCI

Uwzględnienie zasady równości szans płci oznacza zaplanowanie CAŁEGO projektu z myślą o położeniu kobiet i mężczyzn w danym obszarze i chęcią wyrównania sytuacji między nimi.

Oceniając projekt należy zwrócić uwagę, czy jest logiczny, spójny, oraz w adekwatny sposób odpowiadający na zidentyfikowane i realne potrzeby uczestników/uczestniczek projektu.

CECHY PROJEKTÓW RÓWNOŚCIOWYCH !

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

CECHY PROJEKTÓW GENDER MEINSTREAMING

W kontekście PO KL to projekty **systemowe**, których celem jest równość kobiet i mężczyzn. Projekty te realizowane są na poziomie makro – samorządu, regionu, państwa i koncentrują się wokół zmiany systemu planowania i realizacji decyzji politycznych, w taki sposób, aby odpowiadały w równym stopniu na potrzeby kobiet, jak i mężczyzn

Zasadnicze kwestie, wokół których koncentrują się te projekty, to przede wszystkim obszary związane z prawem, edukacją, systemem podejmowania decyzji politycznych i planowania polityki.

ANALIZA WNIOSKU POD KĄTEM PŁCI

JAK JEST?

KROK I: REPREZENTACJA ILOŚCIOWA

- Ile jest K i M w danym obszarze?
- Jaka jest struktura grupy K i M pod względem m.in. wieku, wykształcenia, stażu pracy...?
- Jak te dane zmieniają się w czasie?
- Jak kształtuje się popyt na pracę/usługi/branże?

ANALIZA POD KĄTEM PŁCI

JAK JEST?

KROK II: PORTRET BO

- Kto się zajmuje dziećmi i osobami zależnymi? Kto i kiedy ma wolny czas?
- Kto i gdzie mieszka? Kto ma prawo do lokalu mieszkaniowego?
- Kto i z jakim stopniem korzysta z form wsparcia? Z jaką efektywnością?
- Kto i gdzie pracuje? Na podstawie jakiej umowy? Ile zarabia?
- Na jakie trudności napotykają K i M w swoim życiu?
- Kto posiada samochód? Kto korzysta z transportu publicznego?

ANALIZA POD KĄTEM PŁCI

DLACZEGO TAK JEST?

KROK III: PRZYCZYNY IDENTYFIKACJA BARIER

- Dlaczego tak jest? Jakie są zależności między położeniem K i M a społecznymi rolami przypisywanymi K i M?
- Kto ma wpływ na sytuację w danym obszarze?
- Kto podejmuje decyzje?
- Jakie są bariery równości w danym obszarze?
- Które z barier są kluczowe i dopiero ich likwidacja spowoduje trwałą zmianę sytuacji danej płci?

ANALIZA POD KĄTEM PŁCI

JAKIE SĄ POTRZEBY?

KROK IV: POTRZEBY KOBIET I MĘŻCZYŹN

- Jakie są potrzeby K, a jakie M w związku z zaistniałą sytuacją?
- Jakie są potrzeby praktyczne, bieżące?
- Jakie są potrzeby strategiczne, długofalowe?
- Jak możemy uwzględnić te potrzeby planując nasz projekt?

ODWOŁANIA RÓWNOŚCIOWE POWINNY ZNALEŹĆ SIĘ WE WNIOSKU O DOFINANSOWANIE W NASTĘPUJĄCYCH MIEJSCACH

1. Uzasadnienie

- Czy dane ilościowe zebrane w uzasadnieniu uwzględniają podział na wskaźniki dotyczące kobiety i mężczyzn?
- Czy analiza przyczyn problemu, na który ma odpowiedzieć projekt, uwzględnia społeczno-kulturowe uwarunkowania sytuacji kobiet i mężczyzn?
- Czy cele projektu określają adekwatnie i realistycznie liczbowy udział uczestników/uczestniczek projektu w danym obszarze problemowym z podziałem na kobiety i mężczyzn?
- Czy projekt identyfikuje i wspiera w szczególny sposób grupę znajdującą się w gorszym położeniu?

ODWOŁANIA RÓWNOŚCIOWE POWINNY ZNALEŻĆ SIĘ WE WNIOSKU O DOFINANSOWANIE W NASTĘPUJĄCYCH MIEJSCACH

2. Grupy docelowe

- Czy każda grupa docelowa została scharakteryzowana pod kątem płci?
- Czy liczba kobiet i mężczyzn wchodzących w skład grup docelowych wyznaczona jest adekwatnie do analizy problemu lub, czy zdecydowanie wspiera grupę znajdującą się w gorszym położeniu?
- Czy w przypadku, gdy projekt skierowany jest zarówno do kobiet jak i mężczyzn, w charakterystyce osób, które zostaną objęte wsparciem została opisana i oddzielnie z analizowana sytuacja obu grup?
- Czy określone w projekcie kryteria rekrutacji odpowiadają położeniu grupy docelowej i jej reprezentację liczbową w danym obszarze?

ODWOŁANIA RÓWNOŚCIOWE POWINNY ZNALEŹĆ SIĘ WE WNIOSKU O DOFINANSOWANIE W NASTĘPUJĄCYCH MIEJSCACH

3. Działania

- Czy działania (tematy/programy szkoleń, temat kampanii) przeciwdziałają stereotypowemu postrzeganiu ról kobiet i mężczyzn?
- Czy działania zapewnią udział osobom posiadającym mniejszą mobilność, większe obciążenia związane z opieką nad osobami zależnymi itp.?

4. Rezultaty

- Czy zaprezentowane rezultaty są spójne z celami i działaniami, jakie zaplanowano w kontekście równości szans kobiet i mężczyzn?
- Czy rezultaty zostały przedstawione w sposób umożliwiający stwierdzenie, które z nich i w jakim stopniu dotyczą kobiet i mężczyzn?
- Czy osiągnięcie zaplanowanych rezultatów przyczyni się do poprawy sytuacji kobiet i mężczyzn, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb grupy znajdującej się w gorszej sytuacji?

ODWOŁANIA RÓWNOŚCIOWE POWINNY ZNALEŻĆ SIĘ WE WNIOSKU O DOFINANSOWANIE W NASTĘPUJĄCYCH MIEJSCACH

5. Zarządzanie projektem

- Czy organizacja wnioskodawcy lub partnerstwo posiada odpowiednią wiedzę dotyczącą danego problemu ze szczególnym uwzględnieniem problematyki równości płci, sytuacji kobiet i mężczyzn itp.?
- Czy projekt włącza przedstawicieli i przedstawicielki grup docelowych w planowanie, realizację i ewaluację projektu poprzez konsultacje, badania ich potrzeb, włączenie w procesy decyzyjne itp.?
- Czy w procesie podejmowania decyzji w projekcie (np. Komitet Sterujący, Komisja Rekrutacyjna, Komisja Oceny Biznesplanów, Komisja Oceny Aplikacji Stypendialnych) zapewnione jest uczestnictwo kobiet i mężczyzn?

6. Budżet

- Czy w budżecie przewidziano środki na realizację równościowych działań?

4 KRYTERIA RÓWNOŚCIOWEGO CELU

- projektuje zmianę oddzielnie dla kobiet, oddzielnie dla mężczyzn.
- określa adekwatnie i realistycznie liczbowy udział BP w danym obszarze problemowym.
- przyczynia się do osłabienia istniejących nierówności.
- Dodatkowym celem projektu może być jeden z priorytetowych obszarów działań na rzecz równości płci – cele strategiczne.

PRZYKŁADY RÓWNOŚCIOWEGO SPODOBU ZARZĄDZANIA PROJEKTEM (1)

1. Koordynator/ koordynatorka aktywnie wspiera działania na rzecz równości płci i angażuje w nie cały zespół.
2. 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 cyklicznie organizowane szkolenia równościowe.
3. Skład zespołu projektowego jest stosunkowo różnorodny i odzwierciedla charakterystykę grup docelowych (ze względu na płeć, wiek, sytuację rodzinną, stopień sprawności, pochodzenie etniczne).

PRZYKŁADY RÓWNOŚCIOWEGO SPODOBU ZARZĄDZANIA PROJEKTEM (2)

4. 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.
5. W podejmowaniu 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.

PRZYKŁADY RÓWNOŚCIOWEGO SPODOBU ZARZĄDZANIA PROJEKTEM (3)

6. Skład zespołu projektowego jest stosunkowo różnorodny i odzwierciedla charakterystykę grup docelowych (ze względu na płeć, wiek, sytuację rodzinną, stopień sprawności, pochodzenie etniczne).
7. Zespół dysponuje wiedzą na temat przepisów prawa pracy dotyczących zapobiegania dyskryminacji, w tym molestowaniu seksualnego.
8. Organizacja pracy zespołu projektowego uwzględnia elastyczne formy pracy i wspiera godzenie życia zawodowego i prywatnego pracowników i pracownic.

NIE NARUSZA ZASADY RÓWNEGO TRAKTOWANIA

- ustalenie warunków zatrudnienia, zwalniania, zasad wynagrodzenia i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, kierując się kryterium stażu pracy;
- zastosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracowników w zakładzie pracy w celu ochrony rodzicielstwa, wieku lub niepełnosprawności pracownika;
- zakazie dyskryminacji pracownika;
- nie będą naruszać proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, w stosunku do wymiaru czasu pracy.

POJĘCIE STANDARDU MINIMUM

- Spełnienie standardu minimum jest warunkiem koniecznym przy realizacji wszystkich projektów dofinansowanych ze środków unii europejskiej
- Standard minimum jest spełniony w przypadku uzyskania 2 pozytywnych odpowiedzi na poniższe pytania

IDENTYFIKACJA STANDARDU MINIMUM (1)

1. Czy projekt zawiera analizę sytuacji kobiet i mężczyzn dotyczącą obszaru interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu, która wskazuje na nierówności ze względu na płeć?

Tak Nie

2. Czy analiza sytuacji kobiet i mężczyzn zawiera dane ilościowe, które wskazują na brak istniejących nierówności w obszarze interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu?

Tak Nie

3. Czy użyte w analizie sytuacji kobiet i mężczyzn dane w podziale na płeć dotyczą obszaru interwencji i zasięgu oddziaływania projektu?

Tak Nie

IDENTYFIKACJA STANDARDU MINIMUM (2)

4. Czy działania odpowiadają na nierówności ze względu na płeć istniejące w obszarze interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu i/lub różnicują działania (formy wsparcia) dla kobiet i mężczyzn?

Tak Nie

5. Czy rezultat(y) są podane w podziale na płeć i/lub wskazują jak projekt wpłynie na sytuację kobiet i mężczyzn w obszarze interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu?

Tak Nie

6. Czy projekt wskazuje w jaki sposób zostanie zapewnione równościowe zarządzanie projektem?

Tak Nie

STANDARD MINIMUM WYJĄTKI

Wyjątki stanowią **projekty o ograniczonej rekrutacji**, która wynika z:

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

RÓWNOŚCIOWE REZULTATY

- 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 płci i w wyznaczonych zakresach zrealizowane.

MONITORING I EWALUACJA W ASPEKTCIE RÓWNOŚCIOWYM

- Dane segregowane z podziałem na płeć na każdym etapie realizacji – zaplanowane już na samym początku.
- Wskaźniki z podziałem na płeć powinny być wykorzystywane we wniosku o płatność.
- Zatrudniając zewnętrzny zespół ewaluacyjny, zwróć uwagę na jego zróżnicowanie (K i M) oraz równościowe kompetencje.

REASUMUJĄC

CELEM POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI –

przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć

FAKTYCZNA RÓWNOŚĆ SZANS –

stan, w którym kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa i obowiązki oraz równy dostęp do zasobów (w tym środków finansowych i szans rozwoju), z których mogą korzystać.

- PO KL to instrument zmiany społecznej.
- Zasada równości szans kobiet i mężczyzn jest obowiązkiem prawnym.

PUBLIKACJE

- Poradnik „Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki”, Warszawa 2009;
- Praktyczny poradnik w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn w funduszach strukturalnych, Warszawa 2003;
- Polityka równości płci. Przewodnik Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, Warszawa 2005;
- Polityka równości płci w praktyce. Podręcznik, Warszawa 2006;
- Wdrażanie perspektywy równości szans kobiet i mężczyzn w projektach EFS PO KL, Warszawa 2008;

RAPORTY

- Raport Kongresu Kobiet Polskich 2009;
- Raport GUS „Kobiety w Polsce” 2008;
- Raport UNDP „Polityka równości płci – Polska 2007”;
- Raport PARP „Rola kobiet w innowacyjnej przedsiębiorczości wysokich technologii”;
- Raport „Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy” MPiPS;
- Projekt PIW EQUAL „Elastyczny pracownik, partnerska rodzina” – równość poprzez przedszkola, elastyczne formy pracy.