

# PRAKTYCZNY PORADNIK W ZAKRESIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA KOBIEC I MĘCZCZYN W FUNDUSZACH STRUKTURALNYCH



RYNEK  
PRACY

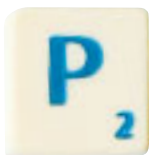




**RAKTYCZNY PORADNIK W ZAKRESIE  
RÓWNEGO TRAKTOWANIA KOBIEC I MĘŻCZYZN  
W FUNDUSZACH STRUKTURALNYCH**








erspektywa równości płci, czy też w szerszym rozumieniu równe szanse dla wszystkich niezależnie od wieku, pochodzenia, płci czy niepełnosprawności to kwestia, która nabiera szczególnego znaczenia w działaniach podejmowanych przez Unię Europejską. To zagadnienie, któremu nadano strategiczny i horyzontalny wymiar w praktyce sprowadza się do umożliwienia wszystkim grupom i wszystkim obywatelom Unii Europejskiej pełnego i sprawiedliwego uczestnictwa we wszystkich dziedzinach życia.

Celem niniejszego podręcznika jest przybliżenie zagadnienia równych szans kobiet i mężczyzn w obszarze działania funduszy strukturalnych. Podręcznik w sposób praktyczny pokazuje, jak perspektywa równości płci powinna być włączana do programów i projektów finansowanych z udziałem środków pomocowych Unii Europejskiej na każdym etapie ich realizacji. Mam nadzieję, iż praktyczne wskazówki zawarte w podręczniku przyczynią się do przygotowania projektów lepszych, efektywniejszych, dostosowanych do potrzeb różnych grup odbiorców, a przede wszystkim projektów, które stwarzają równe szanse dostępu dla wszystkich. Jest bowiem istotne, aby przestrzeganie równych szans kobiet i mężczyzn nie było zwykłą koniecznością, ale oznaczało faktyczne uwzględnienie tej zasady z korzyścią dla projektodawcy i uczestnika projektu. Chciałbym także, aby wydanie tego podręcznika zaowocowało powstawaniem najlepszych praktyk w tej dziedzinie, o które mam nadzieję będziemy mogli uzupełniać kolejne jego wydania, tak by pokazać jak Polska przyczynia się do realizacji zasady równych szans kobiet i mężczyzn.

**PAWEŁ CHORAŹY**

p.o. Dyrektora Departamentu Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym

---

 TREŚCI

1	Co to jest perspektywa równości płci?	7
2	Dlaczego powinniśmy uwzględnić perspektywę równości płci?	8
3	Słownik terminów związanych z perspektywą równości płci	9
4	Jak zidentyfikować niezbędne działania?	11
5	W jaki sposób zapewnić respektowanie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn?	12
6	Jak można zbadać czy zasada równości płci jest stosowana w praktyce?	17
7	Listy kontrolne	18
8	Tabela działań Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich	21
9	Tabela obszarów tematycznych funduszy strukturalnych	25



## TO JEST PERSPEKTYWA RÓWNOŚCI PŁCI?

**PERSPEKTYWA RÓWNOŚCI PŁCI (GENDER MAINSTREAMING) POLEGA NA ZAPEWNIENIU, ABY WSZYSTKIE DZIAŁANIA I INICJATYWY, W SPOSÓB PEŁNY ORAZ AKTYWNY, NA WSZYSTKICH ETAPACH REALIZACJI UWZGLĘDNIĄŁY SWÓJ WPŁYW ODPOWIEDNIO NA SYTUACJĘ KOBIEC I MĘŻCZYZN.**

Wiąże się to również z inicjowaniem, wdrażaniem, monitorowaniem, a także oceną podejmowanych działań i inicjatyw, które mają na celu promowanie równości szans oraz zapewnienie kobietom równoprawnego uczestnictwa w życiu społecznym i gospodarczym. Podsumowując, wszystkie plany i programy powinny przyczyniać się do wyrównywania szans kobiet i mężczyzn, a działania w tym zakresie, powinny być odpowiednio udokumentowane na wszystkich etapach realizacji.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Dokument techniczny 3 „Mainstreaming Equal Opportunities For Women And Men In Structural Funds Programmes And Projects”, /Równe traktowanie kobiet i mężczyzn w Funduszach Strukturalnych/, Komisja Europejska, marzec 2000

Perspektywę równości płci w funduszach strukturalnych można określić jako spojrzenie przez „okulary równości” na projekty finansowane ze środków tych funduszy. Idea promowania równych szans kobiet i mężczyzn jest oparta na założeniu, że kobiety i mężczyźni nie dysponują takimi samymi zasobami, mają odmienne potrzeby, a także ich sytuacja jest zróżnicowana.

Trzeba jednak pamiętać, że perspektywa równości płci dotyczy nie tylko kobiet. W projektach współfinansowanych z funduszy strukturalnych mamy okazję zwiększyć dostęp zarówno kobiet, jak i mężczyzn do zawodów i sektorów zatrudnienia zdominowanych przez przedstawicieli jednej płci oraz promować inicjatywy na rzecz godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym. Naszym założeniem jest umożliwienie wszystkim ludziom możliwie pełnego uczestnictwa w życiu społecznym, szczególnie w zakresie zatrudnienia, szkolenia i edukacji.



# D, L, A, C, Z, E, G, O, POWINNIŚMY UWZGLĘDNIĄĆ PERSPEKTYWĘ RÓWNOŚCI PŁCI?

**RÓWNOŚĆ SZANS JEST JEDNĄ Z ZASAD HORYZONTALNYCH, KTÓRA POJAWIA SIĘ WE WSZYSTKICH PROGRAMACH OPERACYJNYCH REALIZOWANYCH W OKRESIE 2000-2006. PONADTO, POWINNA BYĆ ONA PRZESTRZEGANA W RAMACH WSZYSTKICH WDRAŻANYCH PROJEKTÓW. INSTYTUCJE EUROPEJSKIE ORAZ PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE UE ZOBOWIĄZANE SĄ ZAPEWNIĆ RÓWNOŚĆ SZANS Kobiet I MĘŻCZYZN W DZIAŁANIACH WSPÓFINANSOWANYCH ZE ŚRODKÓW FUNDUSZY STRUKTURALNYCH.**

Unia Europejska zobowiązała się do likwidowania wszelkich nierówności i promowania równych praw mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach życia.<sup>2</sup> Ponadto, zapisy Traktatu Amsterdamskiego wprowadziły szersze rozumienie kwestii równych szans np. ze względu na niepełnosprawność, wiek, czy pochodzenie etniczne.

Programy finansowane ze środków funduszy strukturalnych mogą zatem odegrać ważną rolę w zwalczaniu nierówności społecznych – nie tylko między kobietami i mężczyznami, ale również w odniesieniu do osób niepełnosprawnych, mniejszości etnicznych oraz innych osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Celem tych Programów jest nie tylko zwalczanie wykluczenia społecznego, ale również zachęcanie, także za pomocą bodźców ekonomicznych, do upowszechniania idei równości szans.

Programy współfinansowane z funduszy strukturalnych UE znacząco przyczynią się do wzrostu konkurencyjności polskiej gospodarki oraz do ograniczenia zjawiska wykluczenia społecznego. Jednocześnie należy pamiętać, iż nie wszystkie osoby czy grupy społeczne mają jednakowy dostęp do usług i możliwości, jakie oferują fundusze strukturalne.

Analiza sytuacji kobiet na rynku pracy<sup>3</sup> pokazuje, że kobiety stanowią ponad połowę (51%) ogółu bezrobotnych w Polsce, a stopa bezrobocia wśród kobiet wynosi 20% (wśród mężczyzn – 17%). Kobiety są lepiej wykształcone, aktywniej poszukują pracy, mają bardziej elastyczne podejście do zmiany kwalifikacji zawodowych, co nie przekłada się jednak na poziom ich wynagrodzeń i dostęp do zatrudnienia oraz możliwości awansu. Więcej kobiet niż mężczyzn pozostaje bez pracy przez okres dłuższy niż jeden rok.

## **DO GŁÓWNYCH PRZYCZYN WYSOKIEGO BEZROBOCIA WŚRÓD Kobiet NALEŻY ZALICZYĆ:**

- stereotypowe postrzeganie zawodowych ról kobiet i mężczyzn
- postrzeganie kobiet jako pracowników mniej dyspozycyjnych
- restrukturyzację zakładów pracy, z których w pierwszej kolejności zwalniane są kobiety – liczba kobiet, które tracą pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy jest w porównaniu z liczbą mężczyzn dwukrotnie wyższa
- długotrwałą bierność zawodową (urlopy macierzyńskie, wychowawcze, opieka nad niepełnosprawnym członkiem rodziny) prowadzącą do dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych
- niewystarczający rozwój instytucjonalnej opieki nad małymi dziećmi, który ma znaczący negatywny wpływ na mobilność zawodową kobiet i mężczyzn, a zwłaszcza samotnych rodziców.

Pracujące kobiety również napotykały na wiele przeszkód w życiu zawodowym. Stanowią one większość pracowników zatrudnionych w zawodach narażonych na częste zmiany na rynku pracy. Jednocześnie kobiety z takimi samymi kwalifikacjami jak mężczyźni otrzymu-

<sup>2</sup> Artykuły 2 i 3 Traktatu UE

<sup>3</sup> Uzupelnienie Programu dla SPO 2004–2006





ją niższe wynagrodzenie za wykonywanie takiej samej lub porównywalnej pracy co mężczyźni. Na ogół firmy prowadzone przez kobiety są nieco mniejsze niż te prowadzone przez mężczyzn i koncentrują się głównie na handlu, naprawach oraz działalności usługowej.

Istotna jest również kwestia godzenia ról zawodowych i rodzinnych. Niedostępność lub zbyt wysoki koszt usług opieki nad dziećmi ma niekorzystny wpływ na zdolność kobiet i mężczyzn (głównie jednak kobiet) do pełnego uczestnictwa w rynku pracy oraz podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Należy w tym zakresie aktywniej współpracować z pracodawcami w celu promowania korzyści wynikających z elastycznych form zatrudnienia.

Wszystkie wymienione wyżej zagadnienia powinny być uwzględnione w trakcie przygotowywania projektów finansowanych ze środków funduszy strukturalnych, tak aby w pełni wykorzystać ich potencjał, jak i potencjał całego społeczeństwa. W sferze zatrudnienia, przedsiębiorstwa mogłyby odnieść znaczną korzyść gdyby przyciągnęły możliwie najszerszą grupę potencjalnych pracowników, zarówno kobiet i mężczyzn. W sektorze usług, dla podmiotów świadczących usługi opłacalne jest eliminowanie przeszkód ograniczających dostęp do tych usług.

Promowanie idei równości szans kobiet i mężczyzn w społeczeństwie, przyczyni się do lepszego zrozumienia stojących przed nami wyzwań. Przykładowo, chociaż kobiety i mężczyźni mają zagwarantowane równe prawa, może mieć miejsce tzw. dyskryminacja pośrednia, która przejawia się w różnych formach, np.:

- szkolenie zawodowe, które zaczyna się wcześniej a kończy późno, może wykluczać z udziału kobiety lub mężczyzn dowożących swoje dzieci do szkoły.
- schroniska dla bezdomnych powinny być zorganizowane w różny sposób, w zależności od tego, czy przeznaczone są dla samotnych mężczyzn czy samotnych matek z dziećmi. Szkolenie personelu tych placówek również należy dostosować do typu odbiorców usług.

Uwzględnienie idei równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzi do powstania lepszych projektów, efektywniejszego ich wdrażania oraz do lepszego podziału zasobów i rozdysponowania środków, jakie należy zastosować dla osiągnięcia założonych celów. Nie musi to oznaczać większych kosztów – dzięki włączeniu idei równych szans od najwcześniejszego etapu, można oszczędzić czas, pieniądze i wysiłek włożony w przygotowanie projektu.

## S, Ł, O, W, N, I, K<sub>2</sub> TERMINÓW ZWIĄZANYCH Z PERSPEKTYWĄ RÓWNOŚCI PŁCI.

**ANALIZA POD KĄTEM PŁCI (GENDER ANALYSIS):** badanie różnic, jakie występują pomiędzy kobietami i mężczyznami w dostępie do zasobów i rozwoju, kontroli nad zasobami, w uprawnieniach do podejmowania decyzji, itp. w obrębie przypisanych im ról społeczno-kulturowych (gender roles).

**AUDYT POD KĄTEM PŁCI (GENDER AUDIT):** analiza i ocena polityk, programów i instytucji pod kątem przestrzegania zasady równości płci.

**DANE Z PODZIAŁEM NA PŁEĆ (GENDER DISAGGREGATED DATA):** zbieranie i klasyfikowanie danych i infor-



---

macji statystycznych uwzględniających różnice płci w celu umożliwienia ich analizy porównawczej / analizy pod kątem płci (gender analysis).

**DYSKRYMINACJA BEZPOŚREDNIA (DIRECT DISCRIMINATION):** ma miejsce wtedy, gdy dana osoba w takich samych okolicznościach traktowana jest w sposób mniej korzystny niż inna np. jest oceniana ze względu na płeć, a nie ze względu na posiadane kompetencje zawodowe.

**DYSKRYMINACJA POŚREDNIA (INDIRECT DISCRIMINATION):** ma miejsce wtedy, gdy ustawodawstwo, polityka lub praktyka, które pozornie są neutralne, stawiają osobę jednej płci w niekorzystnej sytuacji w porównaniu z sytuacją osoby płci przeciwnej.

**DZIAŁANIE POZYTYWNE (POSITIVE ACTION):** działanie adresowane do konkretnej grupy społecznej, mające na celu likwidację dyskryminacji i zapobieganie jej powstawaniu lub też zrekompensowanie niekorzystnych skutków działań dyskryminacyjnych.

**KONTROLA POD KĄTEM RÓWNEGO TRAKTOWANIA Kobiet i MĘŻCZYŹN (GENDER PROOFING):** sprawdzanie czy dane rozwiązanie systemowe nie ma jakichkolwiek potencjalnych skutków dyskryminacyjnych w odniesieniu do kobiet i mężczyzn.

**OCENA WPŁYWU NA SYTUACJĘ PŁCI (GENDER IMPACT ASSESSMENTS):** badanie propozycji rozwiązań systemowych w celu stwierdzenia czy będą mieć odmienny wpływ na sytuację kobiet i mężczyzn.

**NEUTRALNY POD WZGLĘDEM PŁCI (GENDER NEUTRAL):** niemający różnego, pozytywnego lub negatywnego, wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn.

**NIEWRAŻLIWY NA KWESTIĘ RÓWNOŚCI PŁCI (GENDER BLIND):** ignorujący wymiar płci lub niezajmujący się nim (przeciwieństwo terminów „wrażliwy na kwestię równości płci” lub „neutralny pod względem płci” – odpowiednio „gender sensitive” i „gender neutral”).

**PŁEĆ BIOLOGICZNA (SEX):** wiąże się z biologicznymi różnicami między mężczyznami i kobietami.

**PŁEĆ SPOŁECZNO-KULTUROWA (GENDER):** pojęcie odnoszące się do różnic społeczno-kulturowych, które są wyuczone, zmieniają się w czasie i występują zarówno w ramach tych samych kręgów kulturowych, jak i między różnymi kulturami (różnorodność międzykulturowa). Przeciwieństwo do różnic biologicznych, między kobietami i mężczyznami (sex).

**PODZIAŁ PRACY:** podział pracy zarobkowej i niezarobkowej pomiędzy kobiety i mężczyzn, zarówno w życiu prywatnym jak i publicznym.

**RÓWNOŚĆ SZANS Kobiet i MĘŻCZYŹN:** eliminacja barier ze względu na płeć w udziale w życiu ekonomicznym, politycznym i społecznym.

**RÓWNOŚĆ PŁCI (GENDER EQUALITY):** idea oznaczająca, że wszyscy ludzie mają prawo rozwijać swoje osobiste zdolności i dokonywać wyborów bez ograniczeń wynikających z przypisanych im ról społeczno-kulturowych. Odnosi się także do dostrzegania i respektowania odmiennych potrzeb kobiet i mężczyzn.

**RÓŻNORODNOŚĆ:** różne wartości, postawy, zaplecze kulturowe, przekonania, pochodzenie etniczne, orientacja seksualna, umiejętności, wiedza i doświadczenie życiowe osób należących do określonych grup społecznych.





## ZIDENTYFIKOWAĆ NIEZBĘDNE DZIAŁANIA?

**FUNDUSZE STRUKTURALNE SĄ WYKORZYSTYWANE W CELU FINANSOWANIA WIELU DZIAŁAŃ PROMUJĄCYCH RÓWNOŚĆ PŁCI.** Projektodawcy powinni określić adresatów realizowanego projektu, jak też planowane skutki podejmowanych działań. Jeżeli projekt adresowany do danej grupy, wywiera niezamierzony, negatywny wpływ na inną grupę, wymaga on ponownej analizy wraz z wykluczeniem przyczyn ewentualnego nierównego traktowania.

→ należy określić zarówno ogólne, jak i szczegółowe cele projektu, uwzględniając podstawowe czynniki mające wpływ na sytuację kobiet i mężczyzn.

→ należy zapewnić, by rezultaty projektu umożliwiły kobietom i mężczyznom jednakowy udział w życiu gospodarczym i społecznym.

→ na początku realizacji projektu należy nawiązać kontakt z odpowiednimi organizacjami.

### PROBLEMY ZWIĄZANE Z NIEPRZESTRZEGANIEM ZASADY RÓWNOŚCI PŁCI

Projektodawcy, którzy naruszają zasadę równości płci, mogą wykluczyć z udziału w projekcie potencjalnych beneficjentów ostatecznych oferowanej pomocy. Na przykład, w ramach projektu, który zakładał budowę centrum sportowego przeprowadzono ankiety

wśród jego potencjalnych użytkowników. Ankieta miała na celu zbadanie ich opinii na temat umieszczenia w centrum sportowym miejsca, w którym można byłoby zostawić pod opieką dzieci. Otrzymane odpowiedzi dowodziły, że zarówno dla kobiet jak i mężczyzn brak takiego miejsca nie był przeszkodą w korzystaniu z ośrodka sportowego, z czego projektodawca wysnuł wniosek, że żłobek nie jest potrzebny. Jednakże podobne badania przeprowadzone wśród kobiet, które nie korzystały z ośrodka sportowego pokazało, iż właśnie brak opieki nad dziećmi był główną przyczyną, która uniemożliwiała im uczestnictwo w zajęciach sportowych. Podobnie, projekt szkoleniowy dla osób długotrwale bezrobotnych może w sposób niezamierzony wykluczać kobiety poprzez rozpowszechnianie informacji o szkoleniu z użyciem wyłącznie wizerunku mężczyzn.

#### **ANALIZA POD KĄTEM PŁCI (GENDER ANALYSIS)**

Analiza pod kątem płci powinna zostać włączona do ogólnej analizy sytuacji ekonomicznej i społecznej dokonywanej w ramach projektu. Pozwoli ona rozpoznać istniejące lub potencjalne przypadki dyskryminacji ze względu na płeć oraz określić zróżnicowane po-

trzeby beneficjentów. Dane statystyczne w ramach projektu powinny być zbierane z uwzględnieniem podziału na kobiety i mężczyzn. Jednocześnie, należy rozważyć możliwość gromadzenia danych statystycznych odzwierciedlających inne przyczyny niekorzystnej sytuacji uczestników projektu, takie jak: wiek, niepełnosprawność, status zawodowy, typ gospodarstwa domowego, pochodzenie etniczne – mogące przyczyniać się do wykluczenia społecznego.

Dane statystyczne dotyczące udziału kobiet i mężczyzn w życiu społecznym i gospodarczym mogą pochodzić z różnych źródeł: można je uzyskać od organizacji lokalnych, regionalnych i krajowych, poprzez konsultacje z odpowiednimi organizacjami reprezentującymi grupy docelowe projektu. Należy również rozważyć, czy istnieje potrzeba zlecenia dodatkowych badań w celu uzupełnienia posiadanych informacji.

Zebrałe informacje mogą być przydatne przy formułowaniu celów podejmowanych działań oraz posłużyć za punkt odniesienia podczas mierzenia postępu prac w ramach projektu.



## **SPOSÓB ZAPEWNIĆ RESPEKTOWANIE ZASADY RÓWNEGO TRAKTOWANIA KOBIECI I MĘŻCZYŹN?**

### **CYKL ŻYCIA PROJEKTU**

#### **Włączanie perspektywy równości płci na wszystkich etapach realizacji projektu**

Celem niniejszego poradnika jest analiza kolejnych etapów cyklu życia projektu oraz wskazanie praktycznych sposobów uwzględnienia idei równości płci w trakcie jego realizacji.

Podstawowe bariery, które uniemożliwiają uczestnictwo w projekcie to np. brak udogodnień w zakresie opieki nad dziećmi w ośrodkach szkoleniowych lub też brak chęci ze strony pracodawców do podnoszenia kwalifikacji zatrudnionych kobiet. Przeszkody mogą mieć również charakter bardziej subiektywny i pośredni, np. przekonanie o tym, że elastyczne formy zatrudnienia nie cieszą się zainteresowaniem wśród przedsiębiorców i dlatego nie zostaną uwzględnione w realizowanym projekcie.



Projektodawcy muszą zastanowić się nad potencjalnymi przeszkodami, które powinni wyeliminować, jak też nad sposobem ich usunięcia i – co jest szczególnie istotne – nad tym, jakie środki finansowe powinny być przeznaczone na ten cel.

Perspektywa równości płci powinna być uwzględniona na każdym etapie cyklu życia projektu – począwszy od jego przygotowania aż po ewaluację.

Poniżej podajemy kilka przykładów:

### **TWORZENIE PROJEKTU**

- **Konsultacje z grupami docelowymi**
- **Konsultacje z partnerami**
- **Promocja i reklama**

Konsultacje mogą pomóc w lepszym zrozumieniu potrzeb grup docelowych i beneficjentów oraz w poprawie niekorzystnej sytuacji tych grup. Pozwalają również na uwzględnienie propozycji i postulatów grup niedostatecznie reprezentowanych.

#### **Konsultacje z grupami docelowymi**

- konsultacje z lokalnymi organizacjami i jednostkami mogą pomóc w znalezieniu ukrytych barier, które uniemożliwiają lub utrudniają kobietom i mężczyznom uczestnictwo w projekcie.
- umożliwiają beneficjentom udział w przygotowaniu projektu, co przyczynia się do ukierunkowania pomocy i opracowania podejścia uwzględniającego potrzeby wszystkich uczestników.
- pomagają uwzględnić potrzeby różnych grup społecznych, na przykład kobiet i mężczyzn w regionach wiejskich, niepełnosprawnych kobiet i mężczyzn, osób nieposiadających dostępu do Internetu.

Przykład:

Projektodawca organizujący szkolenie na obszarze wiejskim może przeprowadzić konsultacje z mieszkającymi tam kobietami i mężczyznami oraz lokalnymi or-

ganizacjami, pytając ich o ewentualne bariery, które uniemożliwiają uczestnictwo w szkoleniu – np. terminy szkoleń, opieka nad dziećmi i osobami zależnymi, transport na miejsca szkolenia, czy też dostęp do komputera czy Internetu.

#### **Konsultacje z partnerami**

- partnerzy uczestniczący we wdrażaniu projektu mogą zorganizować szkolenie, czy też prowadzić działania na rzecz podnoszenia świadomości społecznej w zakresie równości płci, albo udostępniać dane i badania na temat grup docelowych lub beneficjentów.
- organizacje partnerów społecznych mogą odegrać istotną rolę przy kierowaniu beneficjentów do udziału w projekcie.
- partnerzy społeczni mogą pomagać w zorganizowaniu opieki nad dziećmi lub osobami zależnymi, a także informować o usługach opiekuńczych.

Przykład:

Projektodawcy mogą współpracować z innymi organizacjami w ramach partnerstwa. Pomoże to w rekrutacji uczestników, zapewniając jednocześnie większe zaangażowanie społeczne w cele projektu i pozwoli uniknąć dublowania działań. Organizacje partnerów, ściśle współpracujące z grupami docelowymi projektu, często mogą wnieść cenny wkład, dostarczając wartościowych informacji na temat potrzeb i doświadczeń beneficjentów.

#### **Promocja i reklama**

Promocja projektu stwarza bardzo dobrą okazję upowszechniania zasady równości płci. Na przykład, jeśli projekt zakłada zapewnienie równego dostępu kobiet i mężczyzn, to materiały promocyjne i reklamowe powinny wykorzystać w równym stopniu wizerunek zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Użyte sformułowania, czy też język powinny uwzględniać specyfikę sytuacji obydwu płci.



→ projektodawca może stosować różnorodne metody promocji i informowania o projekcie. Aby dotrzeć do możliwie szerokiej grupy kobiet i mężczyzn może wykorzystać lokalną prasę, lokalne radio, ulotki, objazdowe akcje reklamowe, umieszczać plakaty w różnorodnych instytucjach, ośrodkach zdrowia, itp.

→ projektodawca może zapewnić, by materiały reklamujące projekt zachęcały do udziału w nim tak samo kobiety, jak i mężczyzn, lub też by były skierowane do tej grupy, która jest niedostatecznie reprezentowana.

#### Przykład:

W ramach projektu polegającego na przeszkoleniu kobiet w nietradycyjnych zawodach można posługiwać się reklamami skierowanymi bezpośrednio do nich. W działaniach promocyjnych można na przykład stosować wizerunki kobiet zatrudnionych w tradycyjnie „męskich” zawodach i przedstawiać ich pozytywne opinie. Reakcje uczestników kampanii rekrutacyjnych mogą pokazywać, czy kampania okazała się skuteczna (zwiększenie udziału kobiet w projekcie) oraz czy podniosła świadomość społeczną na temat pracy kobiet w zawodach nietradycyjnych.

### WDRAŻANIE PROJEKTU

Kilka praktycznych przykładów upowszechniania zasady równości płci:

#### Rekrutacja

→ rekrutacja do projektu powinna być przeprowadzona w oparciu o jasne i sprawiedliwe zasady, tak aby zapewnić kobietom i mężczyznom jednakowy dostęp do oferowanego wsparcia.

→ opiekunom dzieci lub innym osób zależnych należy zapewnić pomoc, zarówno aby umożliwić im udział w spotkaniach informacyjnych, jak i podczas samej rekrutacji do projektu.

Informacje o projekcie powinny pozytywnie zachęcić konkretne grupy docelowe kobiet i mężczyzn.

#### Przykład:

W ramach projektu promującego przedsiębiorczość wśród kobiet proces rekrutacji powinien zostać tak zaplanowany, by dotrzeć do możliwie szerokiej grupy kobiet i tym samym zapewnić wszystkim zainteresowanym jednakowy dostęp, bez względu na miejsce zamieszkania, wykształcenie i doświadczenia zawodowe, pochodzenie etniczne, czy obowiązki rodzinne. Aby zachęcić kobiety do podejmowania własnej działalności gospodarczej można organizować spotkania informacyjne promujące korzyści płynące z takiej formy samozatrudnienia. Ocena własnych możliwości w ramach projektu może być pomocna w podjęciu decyzji o rozpoczęciu działalności gospodarczej.

#### Udział w projekcie

→ aby zachęcić kobiety do korzystania z pomocy lub uczestnictwa w szkoleniach, projektodawca powinien zapewnić odpowiednie środki np. bezpieczna okolica, bliskość przystanków komunikacji publicznej.

→ projektodawca może zaoferować usługi w zakresie opieki nad dziećmi na wszystkich etapach realizacji projektu, począwszy od spotkań informacyjnych, rozmów rekrutacyjnych, aż do ewaluacji po zakończeniu wsparcia.

→ osobom, które nie posiadają własnego środka transportu można pomóc w sfinansowaniu kosztów dojazdu do miejsca realizacji projektu.

#### Przykład:

W ramach projektu szkoleniowego dla kobiet z obszarów wiejskich można zorganizować pomoc w dotarciu na miejsce szkolenia – np. poprzez pomoc w wyborze połączenia autobusowego, sfinansowanie kosztów zakupu paliwa lub zorganizowanie transportu samochodowego dla niepełnosprawnych uczestniczek projektu.



### Promowanie idei równości płci

- projektodawca może promować ideę równości płci wśród swoich pracowników oraz klientów w różnorodny sposób, np. włączając ideę równości płci do programów szkoleń dla nowych pracowników, w trakcie rekrutacji czy awansowania pracowników.
- zagadnienia równości płci mogą być tematem sesji szkoleniowych.



### Przykład:

W ramach projektu polegającego na rozwijaniu systemów kształcenia na odległość i nauki z wykorzystaniem nowoczesnych technologii informatycznych można promować kwestie równości płci na wszystkich etapach realizacji. Uczestnicy kursów szkoleniowych mogą być kierowani na strony internetowe zajmujące się polityką i przepisami w zakresie równych szans i do źródeł informacji na ten temat. Zagadnienia równości płci mogą być tematem sesji wprowadzających dla pracowników i beneficjentów projektu.

### Materiały

Jeśli w projekcie wykorzystywane są materiały szkoleniowe, mogą one wzmacniać pozytywny przekaz o potrzebie równości płci, pokazując na przykład kobiety i mężczyzn zatrudnionych w nietradycyjnych zawodach.

- materiały szkoleniowe mogą podważać stereotypy pokazując kobiety i mężczyzn pracujących w różnych miejscach i zawodach oraz biorących udział w różnych typach szkoleń.

### Przykład:

Projektodawca w ramach szkolenia dla kobiet w zakresie zatrudnienia wymagającego zaawansowanych umiejętności informatycznych może zatrudniać jako trenerki specjalistki w zakresie informatyki w charakterze wzorów do naśladowania i mentorów, pokazując w ten sposób uczestniczkom przykłady kobiet pracujących w nietradycyjnym środowisku zdominowanym przez mężczyzn. Poradnictwo zawodowe dla uczniów i studentów może być zorganizowane w taki sposób, by pokazywać i promować różne możliwości zatrudnienia, w tym takie, które przelamują stereotypy odnośnie ról kobiet i mężczyzn.

### Dopasowanie projektu do potrzeb uczestników

- dopasowanie terminarza różnych imprez, czy też szkoleń umożliwi udział w nich osobom opiekują-

cym się dziećmi lub osobami zależnymi oraz pracującym w niepełnym wymiarze godzin albo w systemie zmianowym.

- materiały szkoleniowe mogą być udostępniane za pośrednictwem Internetu, aby umożliwić dotarcie do nich osobom mieszkającym w odległych miejscach, osobom pracującym w niepełnym wymiarze godzin albo w systemie zmianowym, czy też osobom opiekującym się dziećmi.

**Przykład:**

W projekcie szkoleniowym mającym na celu podniesienie kwalifikacji osób zatrudnionych można wykorzystać kurs interaktywny lub internetowy. Pracownicy często mają trudności w nauce z powodu obowiązków zawodowych oraz odległości, które zmuszeni są pokonywać. Internetowy kurs szkoleniowy umożliwi im dostęp do potrzebnych materiałów i ułatwi udział w szkoleniu osobom opiekującym się dziećmi (głównie kobietom).

**Pomoc skierowana do uczestników projektu**

Aby umożliwić kobietom i mężczyznom pełne uczestnictwo w projekcie należy przeprowadzić analizę potrzeb beneficjentów

- współpraca z beneficjentami i instytucjami świadczącymi pomoc pozwala określić możliwość wprowadzania rozwiązań w zakresie ułatwienia dostępu do szkoleń i do oferowanego wsparcia.
- możliwość zapewnienia pomocy w opiece nad dziećmi lub osobami zależnymi.

**Przykład:**

W ramach projektu szkoleniowego dla osób niepełnosprawnych organizator szkolenia może zapewnić pomoc w opiece nad dziećmi i osobami zależnymi w czasie kursu oraz informować o możliwości dalszej pomocy także po zakończeniu kursu, w trakcie kontynuacji zatrudnienia.

**Współpraca z pracodawcami**

- projektodawca może pomóc pracodawcom w wypracowywaniu dobrych praktyk oraz w lepszym zrozumieniu zasady równości szans wraz z ideą godzenia życia rodzinnego i zawodowego, np. poprzez podkreślanie korzyści wynikających z elastycznych form zatrudnienia dla przedsiębiorstw, takich jak mniejsza rotacja pracowników, niższe koszty rekrutacji i szkolenia nowych pracowników.
- dzięki kierowaniu do pracy i na praktyki zawodowe można podważać stereotypy płciowe w odniesieniu do konkretnych zawodów lub sektorów, na przykład kobietom i mężczyznom można stworzyć możliwość podjęcia pracy w nietradycyjnych zawodach.

**Przykład:**

Projekt doradczy dotyczący podejmowania działalności gospodarczej może zachęcać osoby otrzymujące dotacje do wprowadzania rozwiązań przyjaznych rodzinie. Przyznana dotacja na rozwój przedsiębiorstwa powinna uwzględniać pomoc w zakresie opieki nad dziećmi zaś doskonalenie zawodowe pracowników może mieć charakter elastyczny, umożliwiający udział osobom posiadającym obowiązki opiekuńcze.

**Monitorowanie i ocena**

- w pierwszej fazie realizacji projektu należy gromadzić dane z podziałem na kobiety i mężczyzn, co umożliwi mierzenie postępu osiąganego w realizacji projektu.
- należy gromadzić dane na temat kobiet i mężczyzn uczestniczących w projekcie w celu porównania końcowych rezultatów z ich sytuacją wyjściową i celami projektu.

**Przykład:**

W trakcie realizacji projektu można posłużyć się ankietami w celu monitorowania procesu rekrutacji uczestników. Ankiety mogą być wykorzystane również w trak-





cie kampanii promującej projekt, czy też akcji informacyjnych o projekcie. Ankiety powinny zawierać pytania, które pozwolą zidentyfikować potrzeby i oczekiwania uczestników projektu odnośnie publikowanych materiałów.

#### Działania pozytywne

- w trakcie realizacji projektu można zidentyfikować określone działania, mające na celu eliminację przeszkód, na jakie napotykają kobiety i mężczyźni w dostępie do pracy, szkolenia lub edukacji.
- projekt może pomóc w przygotowaniu studiów przypadków (case studies) przedstawiających pra-

codawcom najlepsze praktyki, zarazem przyczyniających się do tworzenia strategii zapewniających równość szans i będących przyjaznymi rodzinie.

#### Przykład:

Projekt podnoszący świadomość w zakresie możliwości zatrudnienia kobiet w zawodach inżynierskich może stosować metody promocji i materiały reklamowe mające na celu zwalczanie stereotypów i promowanie tych zawodów wśród potencjalnych kandydatek. Projektodawca może nawiązać współpracę ze szkołami, przygotowywać CD-ROMy dla szkół oraz dostarczać profesjonalnym doradcom zawodowym informacji o różnych ścieżkach kariery w zawodach inżynierskich.



## MOŻNA ZBADAĆ CZY ZASADA RÓWNOŚCI PŁCI JEST STOSOWANA W PRAKTYCE?

### MONITOROWANIE I OCENA

W programach operacyjnych zostały określone wskaźniki ilościowe, dotyczące równego traktowania kobiet i mężczyzn, a także przewidziane określone działania, których celem jest promowanie integracji i reintegracji zawodowej kobiet. Realizacja wszystkich działań powinna odbywać się z uwzględnieniem perspektywy równości płci.

Realizując projekt, należy na samym początku zbadać faktyczny stan przestrzegania zasady równości płci. Poniższa analiza pozwoli nam zaobserwować poprawę sytuacji kobiet w trakcie realizacji projektu.

Regularne monitorowanie sytuacji w zakresie równości płci w trakcie wdrażania projektu pomoże nam w rozpoznaniu ewentualnych obszarów wymagających poprawy.

Na przykład, jeśli wystąpiły problemy z rekrutacją kobiet i mężczyzn do konkretnego projektu, projektodawca powinien zwrócić się do potencjalnych i faktycznych beneficjentów z prośbą o zdefiniowanie barier utrudniających uczestnictwo w projekcie. Zdobyte w ten sposób informacje mogą być przydatne przy realizacji kolejnych programów.

Kluczowym instrumentem służącym do monitorowania i oceny przestrzegania zasady równości płci są wskaźniki. Kwestie równości płci powinny być uwzględnione również przy tworzeniu wskaźników, które mogą być stosowane w trakcie monitorowania postępu w zakresie integracji społecznej.



*Kobieta bezrobotna?*



## KONTROLNE

**LISTY KONTROLNE UMOŻLIWIĄ OKREŚLENIE BEZPOŚREDNICH I POŚREDNICH (LUB TEŻ UKRYTYCH) SKUTKÓW REALIZACJI PROJEKTU, NARUSZAJĄCYCH ZASADĘ RÓWNOŚCI PŁCI, MOŻLIWĄ DO ZIDENTYFIKOWANIA NA WSZYSTKICH ETAPACH WDRAŻANIA PROJEKTU.**

Listy kontrolne pokazują, w jakim stopniu realizowana jest zasada równości płci w projektach.

Przy konstruowaniu strategii politycznych oraz priorytetów z zakresu zapobiegania wykluczeniu społecznemu, listy kontrolne pomagają uświadomić sobie wpływ, jaki realizacja projektu może wywierać na mężczyzn i kobiety w zależności od modelu ich życia. Strategie polityczne i działania, które wydają się na pierwszy rzut oka neutralne pod względem płci, w rzeczywistości mogą w odmienny sposób oddziaływać na sytuację kobiet i mężczyzn.

### LISTY KONTROLNE RÓWNOŚCI PŁCI SKRÓCONA LISTA KONTROLNA

- czy oceniłeś potencjalne skutki realizowanego przez siebie projektu w dziedzinie równości płci?
- czy określiłeś, jakie cele powinien spełniać projekt w dziedzinie równości płci?
- czy posiadasz dane, na których można oprzeć realistyczne cele?
- czy poczyniłeś odpowiednie kroki w celu zgromadzenia danych na temat równości płci?
- czy zadbałeś o to, aby twój projekt dotarł do odpowiednich osób?
- czy Ty i Twoi pracownicy macie dostęp do szkoleń w zakresie równości płci?

→ czy przy okazji konkretnych spraw związanych z respektowaniem zasady równości płci korzystałeś z porad odpowiednich instytucji?

### **SZCZEGÓŁOWA LISTA KONTROLNA KILKA KWESTII DO ROZWAŻENIA**

#### **Określenie celów projektu**

→ czy oceniłeś swój projekt pod kątem jego wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn? Czy kwestie te zostały uwzględnione przy określaniu celów projektu?

→ czy rezultaty projektu gwarantują kobietom i mężczyznom jednakowy udział w życiu gospodarczym i społecznym?

→ jeśli projekt dotyczy przewyższania różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn lub eliminacji barier, czy określone zostały cele w zakresie równości płci?

#### **Gromadzenie danych**

Dane statystyczne sklasyfikowane według płci pomogą zrozumieć odmienny wpływ działań realizowanych w ramach projektu na sytuację kobiet i mężczyzn. Pomogą również określić konkretne cele i wskaźniki programu, które będą mierzyć powodzenie projektu w porównaniu z sytuacją wyjściową.

→ czy informacje zebrane na początku realizacji projektu zawierają dane statystyczne sklasyfikowane według płci?

→ czy zapotrzebowanie na projekt było analizowane z perspektywy płci – np. czy określono, jakie są szczególne zagadnienia interesujące kobiety i mężczyzn?

→ czy w trakcie zbierania danych i przy ich analizie masz dostęp do informacji statystycznych pochodzących ze źródeł lokalnych, regionalnych lub krajowych?

→ czy istnieje potrzeba przeprowadzenia dalszych badań w zakresie równości płci?

#### **Planowanie działań w ramach projektu**

→ czy wykorzystasz wyniki badań i zebrane dane do opracowania projektu z uwzględnieniem perspektywy płci?

→ czy zastanowisz się nad tym, w jakim stopniu działania podejmowane w ramach projektu mogą wywierać pozytywny lub negatywny wpływ na sytuację kobiet i mężczyzn?

→ czy podczas przygotowywania lub realizacji projektu prowadzone są konsultacje z organizacjami pozarządowymi?

→ czy uwzględniono fakt, że konsultacje z różnymi grupami docelowymi mogą wymagać zastosowania różnych metod, na przykład kontaktów bezpośrednich, seminariów, kontaktów on-line, czy też grup focusowych?

→ czy uwzględniono potrzeby kobiet i mężczyzn przy planowaniu projektu, np. czy zastanowiłeś się nad tym, jakie rozwiązania zapewnią mężczyznom i kobietom rzeczywistą możliwość wyboru wraz z pełnym wykorzystaniem swych umiejętności?

#### **Wdrażanie projektu**

→ czy w ramach projektu przewidziana jest pomoc w opiece nad dziećmi?

→ czy w ramach projektu przewidziana jest pomoc w opiece nad osobami zależnymi?

→ czy projekt oferuje elastyczne godziny zajęć, metody realizacji, itp., aby ułatwić udział osobom pełniącym obowiązki opiekuńcze?



- czy materiały promocyjne zachęcają do udziału w projekcie grupy niedostatecznie reprezentowane (kobiety lub mężczyźni)?
- czy planujesz wykorzystanie lokalnych rozgłośni radiowych/lokalnej prasy dla zaprezentowania sukcesów życiowych uczestników projektu (np. wywiady z beneficjentami) oraz dla przekazania pozytywnych informacji na temat równego dostępu kobiet i mężczyzn do wsparcia oferowanego przez projekt?
- czy istnieje potrzeba podjęcia działań w celu zmniejszenia negatywnych skutków dyskryminacji oraz wypracowania spójnego podejścia do kwestii równości płci?
- czy istnieje potrzeba podjęcia specjalnych środków dla wyrównania szans kobiet/mężczyzn w danej grupie docelowej?

### Monitorowanie

W trakcie monitorowania gromadzone są dane statystyczne, które pozwalają zmierzyć postęp w realizacji wyznaczonych celów

- czy zdecydowano się na zmianę jakichkolwiek elementów projektu, aby uwzględnić potrzeby kobiet i mężczyzn w oparciu o zwrotne informacje, uzyskane w trakcie procesu monitorowania lub ewaluacji?
- czy przewiduje się monitorowanie rezultatów projektu oraz udziału w projekcie pod kątem potrzeb kobiet i mężczyzn?

### Ewaluacja

Ewaluacja polega na ocenie i analizie danych uzyskanych w procesie monitorowania projektu, w celu oce-

ny skuteczności podejmowanych działań. Uzyskane informacje zwrotne powinny pokazywać, w jaki sposób różne grupy korzystają z oferowanej pomocy i czy realizacja projektu przynosi oczekiwane efekty

- czy przewidziane jest zbieranie opinii o projekcie od beneficjentów i jego pracowników?
- czy zostanie zbadana dostępność usług oferowanych w ramach projektu dla wszystkich grup potencjalnych beneficjentów oraz czy zostaną podjęte kroki w celu dotarcia do osób, które mogą mieć trudności ze skorzystaniem z oferowanej pomocy?
- czy udostępnisz przykłady skutecznych działań i dobrych praktyk decydującym na szczeblu lokalnym, regionalnym i krajowym?

### Pracownicy projektu

Pracownicy są cennym zasobem każdej organizacji, a instytucja, która potrafi utrzymać swój personel nie tylko oszczędza czas i pieniądze redukując chociażby koszty rekrutacji i szkoleń, ale staje się również „cennym pracodawcą”.

- czy wszyscy pracownicy mają możliwości podnoszenia swoich kwalifikacji szkolenia?
- czy rozważyłeś podjęcie działań pozytywnych w celu wyrównywania szans kobiet i mężczyzn?
- jeśli jest to możliwe, czy oferujesz elastyczne formy pracy wszystkim pracownikom?
- czy dane zbierane w procesie monitorowania uwzględniają różnice płci?





## SEKTOROWEGO PROGRAMU OPERACYJNEGO ROZWÓJ ZASOBÓW LUDZKICH

PONIŻSZA TABELA PREZENTUJE PRZYKŁADY UWZGLĘDNIANIA RÓŻNYCH POTRZEB Kobiet I MĘŻCZYŹN, W TRAKCIE REALIZACJI PROJEKTÓW WSPÓŁFINANSOWANYCH ZE ŚRODKÓW EFS. JEDNOCZEŚNIE NALEŻY PAMIĘTAĆ, IŻ NIE JEST TO LISTA WYCZERPUJĄCA: W RAMACH KAŻDEGO PROJEKTU NALEŻY WYPRACOWAĆ INDYWIDUALNE ROZWIĄZANIA W ZAKRESIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA KOBIECI I MĘŻCZYŹN.

Działanie	Opis działania	Przykłady równego traktowania kobiet i mężczyzn
Działanie 1.1	Rozwój i modernizacja instrumentów i instytucji rynku pracy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stosowanie danych uwzględniających różnice płci</li> <li>• Włączenie kwestii równości płci do badań i analiz, np. na jakie odmienne przeszkody napotykają kobiety i mężczyźni w dostępie do instrumentów rynku pracy?</li> <li>• Jednakowy dostęp kobiet i mężczyzn do projektów szkoleniowych</li> <li>• Promowanie szkoleń w zakresie informatyki w taki sam sposób w stosunku do kobiet i mężczyzn</li> <li>• Jednakowy dostęp kobiet i mężczyzn do nowych miejsc pracy</li> <li>• Elastyczność w ustalaniu terminów, szkoleń w celu zapewnienia pełniejszego udziału zarówno kobiet, jak i mężczyzn</li> <li>• Wykorzystanie wypracowanych pozytywnych rozwiązań w materiałach informacyjnych. Zapewnienie opieki nad dziećmi i osobami zależnymi w celu ułatwienia dostępu do szkoleń i innych rodzajów wsparcia.</li> </ul>
Działanie 1.2	Perspektywy dla młodzieży	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jednakowy dostęp kobiet i mężczyzn do oferowanego wsparcia</li> <li>• Promowanie projektów w zakresie przedsiębiorczości w taki sam sposób w stosunku do kobiet i mężczyzn</li> <li>• Możliwość organizacji praktyk i kierowania do pracy w zawodach, w których jedna z płci jest niedostatecznie reprezentowana</li> <li>• Wykorzystanie wypracowanych rozwiązań odnośnie równego traktowania obu płci w materiałach informacyjnych i kampaniach promocyjnych</li> <li>• Wykorzystanie badań dotyczących sytuacji przedstawicieli obu płci przy określaniu potrzeb beneficjentów</li> <li>• Zapewnienie opieki nad dziećmi i osobami zależnymi w celu ułatwienia dostępu do szkoleń i innych form pomocy.</li> </ul>



Działanie	Opis działania	Przykłady równego traktowania kobiet i mężczyzn
Działanie 1.3	Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promocja projektów w zakresie przedsiębiorczości w taki sam sposób w stosunku do kobiet i mężczyzn</li> <li>• Jednakowy dostęp kobiet i mężczyzn do nowych miejsc pracy i programów szkoleniowych</li> <li>• Promocja szkoleń w zakresie informatyki w taki sam sposób w odniesieniu do kobiet i mężczyzn</li> <li>• Możliwość organizacji praktyk i kierowania do pracy w zawodach, w których jedna z płci jest niedostatecznie reprezentowana</li> <li>• Zapewnienie opieki nad dziećmi i osobami zależnymi w celu ułatwienia dostępu do szkoleń oraz innych oferowanych form wsparcia</li> <li>• Wykorzystanie wypracowanych dobrych praktyk w materiałach informacyjnych i kampaniach promocyjnych.</li> </ul>
Działanie 1.4	Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wykorzystanie danych odnośnie sytuacji kobiet i mężczyzn. Włączenie kwestii równości płci do badań i analiz, np. czy niepełnosprawne kobiety i mężczyźni napotykają odmienne przeszkody w dostępie do zatrudnienia?</li> <li>• Jednakowy dostęp kobiet i mężczyzn do zatrudnienia, planów i programów szkoleniowych</li> <li>• Rozważenie możliwości organizacji praktyk i kierowania do pracy w zawodach, w których jedna z płci jest niedostatecznie reprezentowana</li> <li>• Zapewnienie opieki nad dziećmi i osobami zależnymi w celu ułatwienia dostępu do szkoleń i form pomocy</li> <li>• Promowanie telepracy dla osób z obowiązkami opiekuńczymi</li> <li>• Promowanie korzyści płynących z elastycznych form zatrudnienia</li> <li>• Wykorzystanie pozytywnych przykładów w materiałach informacyjnych i kampaniach promocyjnych</li> </ul>
Działanie 1.5	Promocja aktywnej polityki społecznej poprzez wsparcie grup szczególnego ryzyka	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jednakowy dostęp kobiet i mężczyzn do zatrudnienia i programów szkoleniowych</li> <li>• Możliwość organizacji praktyk i kierowania do pracy w zawodach, w których jedna z płci jest niedostatecznie reprezentowana</li> <li>• Elastyczność w ustalaniu terminów szkoleń, aby umożliwić pełny udział kobiet i mężczyzn</li> <li>• Włączenie kwestii równości płci do badań i analiz, np. czy byli więźniowie obu płci mają odmienne potrzeby w zakresie dostępu do szkoleń i zatrudnienia?</li> <li>• Wykorzystanie pozytywnych przykładów w materiałach informacyjnych i kampaniach promocyjnych</li> <li>• Zapewnienie opieki nad dziećmi i osobami zależnymi, aby ułatwić dostęp do szkoleń i innych form pomocy.</li> </ul>



Działanie	Opis działania	Przykłady równego traktowania kobiet i mężczyzn
Działanie 1.6	Integracja i reintegracja zawodowa kobiet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Włączenie kwestii równości płci do badań i analiz, np. czy kobiety-przedsiębiorcy napotykały odmienne przeszkody niż mężczyźni przy występowaniu o pomoc na rozwój swojego przedsiębiorstwa?</li> <li>• W przypadku wykrycia barier utrudniających kobietom rozpoczęcie działalności gospodarczej, oferowana pomoc powinna zostać uzupełniona o wsparcie udzielane w ramach Programów skierowanych bezpośrednio do przedsiębiorców, finansowanych z EFRR</li> <li>• Zapewnienie opieki nad dziećmi i osobami zależnymi, aby ułatwić dostęp do szkoleń i innych form pomocy</li> <li>• Zachęcanie do tworzenia nowych miejsc pracy oraz do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe kobiet</li> <li>• Zaspokajanie potrzeb szkoleniowych pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin</li> <li>• Organizowanie kampanii reklamowych promujących zatrudnienie w sektorach, w których jedna z płci jest niedostatecznie reprezentowana</li> <li>• Organizowanie kampanii zachęcających do zdobywania wykształcenia/kwalifikacji w zawodach tradycyjnie postrzeganych jako kobiece lub męskie, przy zaangażowaniu w nie również rodziców.</li> </ul>
Działanie 2.1	Zwiększenie dostępu do edukacji - promocja kształcenia przez całe życie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Włączenie kwestii równości płci do badań i analiz, np. wyrównywanie reprezentacji obu płci w zawodach związanych z nauczaniem</li> <li>• Stosowanie danych uwzględniających różnice płci</li> <li>• Aktywna współpraca z uczniami i studentami w zakresie przetymania stereotypów płciowych, m.in. podczas wyboru ścieżki zawodowej</li> <li>• Zapewnienie opieki nad dziećmi i osobami zależnymi, aby ułatwić kobietom i mężczyznom dostęp do możliwości kształcenia na odległość.</li> </ul>
Działanie 2.2	Podniesienie jakości edukacji w odniesieniu do potrzeb rynku pracy – <b>Schemat a)</b> Zwiększenie wykorzystania technologii informacyjnych i komunikacyjnych w procesie kształcenia, w poradnictwie i doradztwie zawodowym oraz modernizacja wyposażenia dydaktycznego	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wykorzystanie pozytywnych przykładów w materiałach informacyjnych</li> <li>• Promowanie równego dostępu do szkoleń w zakresie informatyki, w taki sam sposób w stosunku do kobiet i mężczyzn</li> <li>• Aktywna współpraca z uczniami i studentami w zakresie zwalczania stereotypów płciowych, m.in. podczas wyboru ścieżki zawodowej.</li> </ul>



Działanie	Opis działania	Przykłady równego traktowania kobiet i mężczyzn
Działanie 2.2	Podniesienie jakości edukacji w odniesieniu do potrzeb rynku pracy – <b>Schemat b)</b> Rozwijanie u uczniów zdolności do przyszłego zatrudnienia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Włączenie informacji o wyborze kariery w nietradycyjnych zawodach do poradnictwa zawodowego</li> <li>• Wykorzystanie dobrych praktyk jako wzorów do naśladowania</li> <li>• Stosowanie danych uwzględniających różnice płci.</li> </ul>
Działanie 2.2	Podniesienie jakości edukacji w odniesieniu do potrzeb rynku pracy – <b>Schemat c)</b> Szkolenie nauczycieli, osób prowadzących szkolenia i pracowników administracji oświatowej oraz rozwój innowacyjnych programów nauczania	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gromadzenie danych na temat równego udziału kobiet i mężczyzn w zajęciach takich jak informatyka</li> <li>• Tworzenie nowatorskich programów szkolenia zawodowego, uwzględniających różnice płci.</li> </ul>
Działanie 2.2	Podniesienie jakości edukacji w odniesieniu do potrzeb rynku pracy – <b>Schemat d)</b> Zwiększenie jakości kształcenia poprzez akredytację instytucji oświatowych oraz budowę systemu zbierania i analizy edukacyjnych danych statystycznych	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stosowanie danych uwzględniających różnice płci</li> <li>• Włączenie kwestii równego traktowania kobiet i mężczyzn do badań i analiz.</li> </ul>
Działanie 2.3	Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uwzględnianie kwestii godzenia życia zawodowego i osobistego</li> <li>• Jednakowy dostęp kobiet i mężczyzn do szkoleń i praktyk</li> <li>• Szkolenie na temat równości płci kierowane do kadry kierowniczej</li> <li>• Stosowanie danych uwzględniających różnice płci</li> <li>• Włączenie kwestii równości płci do badań i analiz.</li> </ul>
Działanie 2.4	Wzmocnienie zdolności administracyjnych	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jednakowy dostęp kobiet i mężczyzn do szkoleń</li> <li>• Organizowanie szkoleń dla pracowników w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn. Elastyczne terminy szkoleń, aby umożliwić pełny udział kobiet i mężczyzn</li> <li>• Stosowanie danych uwzględniających różnice płci</li> <li>• Włączenie kwestii równości płci do badań i analiz</li> <li>• Uwzględnienie kwestii godzenia życia zawodowego i osobistego.</li> </ul>







## OBSZARÓW TEMATYCZNYCH FUNDUSZY STRUKTURALNYCH

**WSZYSTKIE DZIAŁANIA (NALEŻĄCE DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI I KONKRETNE DZIAŁANIA W ZAKRESIE RÓWNYCH SZANS) POWINNY PRZYCZYNIĆ SIĘ DO PROMOWANIA RÓWNOŚCI KOBIEC I MĘŻCZYZN. Z TEGO WZGLĘDU KONIECZNE JEST WSKAZANIE SPOSOBU W JAKI RÓŻNE PRIORYTETY I TYPY DZIAŁAŃ BĘDĄ PRZYCZYNIĆ SIĘ DO ZMNIJSZENIA NIERÓWNOŚCI MIĘDZY KOBETAMI I MĘŻCZYZNAM. MOŻNA TO PRZEDSTAWIĆ W POSTACI MATRYCY, KTÓREJ JEDNA OŚ WSKAZUJE PRIORYTETY PROGRAMU, A DRUGA CELE W ZAKRESIE RÓWNYCH SZANS.**

	Zatrudnienie	Szkolenie	Przedsiębiorczość	Godzenie życia zawodowego i rodzinnego
Transport	Jednakowy dostęp kobiet i mężczyzn do zatrudnienia w sektorze transportu	Zwiększenie udziału kobiet w edukacji i w kursach szkoleniowych w zawodach związanych z transportem	Zwiększenie dostępu do usług wspierających przedsiębiorczość  Wzrost udziału kobiet i przedstawicieli innych grup niedostatecznie reprezentowanych w ogólnej liczbie osób rozpoczynających działalność gospodarczą w sektorze transportu	Lepszy dostęp kobiet i mężczyzn do zatrudnienia, do usług w zakresie opieki nad dziećmi i osobami zależnymi, do edukacji i szkolenia
Badania, rozwój, technologia i innowacje	Wyrównywanie zróżnicowanego udziału mężczyzn/kobiet w projektach badawczych	Większy udział kobiet w szkoleniach w zakresie nowych technologii i innowacji	Wzrost udziału kobiet i przedstawicieli innych grup niedostatecznie reprezentowanych w ogólnej liczbie osób rozpoczynających działalność gospodarczą  Wzrost udziału kobiet i przedstawicieli innych grup niedostatecznie reprezentowanych w ogólnej liczbie osób korzystających z badań i rozwoju oraz usług wspierających innowacje	Zwiększenie dostępu kobiet i mężczyzn do elastycznej pracy w sferze BiR oraz w usługach wspierających innowacje



	Zatrudnienie	Szkolenie	Przedsiębiorczość	Godzenie życia zawodowego i rodzinnego
Technologie Informacyjno – Komunikacyjne	Wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn w sektorze technologii informacyjno-komunikacyjnych	Większy udział kobiet w kursach szkoleniowych w zakresie informatyki, w tym w kursach na wyższym poziomie zaawansowania	Wzrost liczby kobiet rozpoczynających działalność gospodarczą w sektorze technologii informacyjno-komunikacyjnych	Zwiększenie dostępu do telepracy, pracy chałupniczej dla kobiet i mężczyzn, która zapewnia odpowiednie warunki i wynagrodzenie
Małe i średnie przedsiębiorstwa (MSP)	Równy dostęp kobiet i mężczyzn na równych zasadach do możliwości zatrudnienia w sektorze MSP	Zwiększenie dostępu kobiet do szkoleń, mających na celu rozwój samozatrudnienia i przedsiębiorczości	Częstsze korzystanie przez kobiety z usług wspierających MSP, w tym z pomocy finansowej  Wzrost udziału kobiet w ogólnej liczbie osób rozpoczynających działalność gospodarczą  Wyższe obroty i większa żywotność firm prowadzonych przez kobiety	Zwiększenie dostępu do usług opieki nad osobami zależnymi  Zwiększenie dostępu do usług lokalnych (dostawy do domu, itp).  Zwiększenie możliwości pracy elastycznej i telepracy
Rozwój obszarów miejskich	Jednakowy udział kobiet i mężczyzn w rozwoju społeczności lokalnej  Większy udział kobiet w planowaniu przestrzennym	Podejmowanie inicjatyw w zakresie rozwoju miejskiego w celu zapewnienia jednakowego udziału kobiet i mężczyzn w szkoleniu, zwłaszcza w sektorach, w których obserwuje się szczególną segregację płci	Zwiększenie dostępu kobiet i innych grup niedostatecznie reprezentowanych do samozatrudnienia	Wzrost bezpieczeństwa w środowisku miejskim  Poprawa usług transportowych i opiekuńczych
Rozwój obszarów wiejskich	Jednakowy udział kobiet i mężczyzn w rozwoju obszarów wiejskich  Zwiększenie dostępu na zasadach równości do zatrudnienia, dzięki inicjatywom wspierającym transport oraz usługom opiekuńczym	Zwiększenie udziału kobiet i mężczyzn w szkoleniu dzięki wprowadzeniu elastycznych form szkolenia, szkolenia na odległość, a także dzięki usługom transportowym i opiekuńczym	Zwiększenie liczby kobiet wiejskich prowadzących gospodarstwa rolne i firmy rodzinne	Poprawa usług transportowych i opiekuńczych



RYNEK  
PRACY



**Opracowanie:**  
Muriel MacKenzie

**Wydawca:**  
Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym  
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej  
ul. Żurawia 4a, 00-503 Warszawa  
tel. (+48 22) 693 47 63, fax (+48 22) 693 40 71  
e-mail: zarzadzanieEFS@mgip.gov.pl  
Punkt informacyjny: (+48 22) 693 43 88  
[www.efs.gov.pl](http://www.efs.gov.pl)



Publikacja współfinansowana ze środków **Europejskiego Funduszu Społecznego** w ramach Pomocy Technicznej Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich.



Publikacja współfinansowana w ramach projektu współpracy bliźniaczej PL20003/IB/OT/02 **Phare 2003 „Doskonalenie umiejętności zarządzania i wdrażania EFS”**