

*Fundusze na start i rozwój* - lokalnie, regionalnie i centralnie



# Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020

ekspertka:

**Katarzyna Sekutowicz**

prowadząca: Olga Ślifirska

Prezentacja oparta na materiałach Idei Zmiany



1

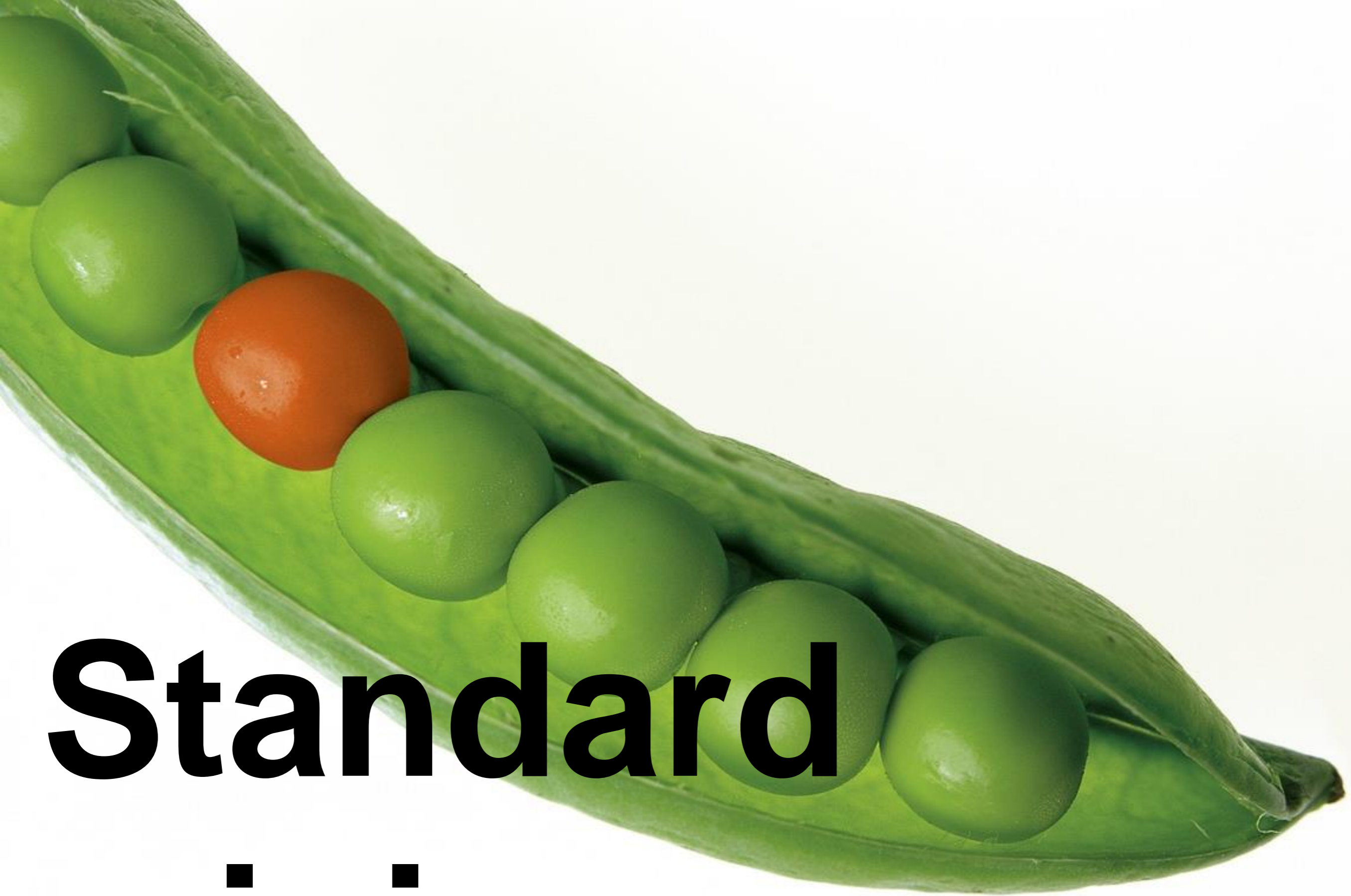
Standard  
minimum

2


Polityka  
równości płci

3

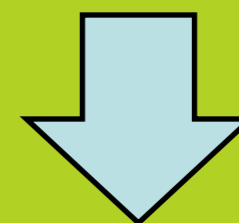
Zasada  
równości  
szans kobiet  
i mężczyzn  
w projekcie



**Standard  
minimum**



Nie ma projektów,  
które nie mają  
wpływu na sytuację  
zarówno kobiet jak i  
mężczyzn



Zasada równości  
szans kobiet i  
mężczyzn jest  
zasadą  
horyzontalną

# Standard minimum okres programowania 2014-2020

**Czy projekt należy do wyjątku, co do którego nie stosuje się standardu minimum?**

**Tak**  **Nie**

Wyjątki, co do których nie stosuje się standardu minimum:

- 1) profil działalności beneficjenta (ograniczenia statutowe);
- 2) zamknięta rekrutacja - projekt obejmuje (ze względu na swój zakres oddziaływania) wsparciem wszystkich pracowników/personel konkretnego podmiotu, wyodrębnionej organizacyjnie części danego podmiotu lub konkretnej grupy podmiotów wskazanych we wniosku o dofinansowanie projektu.

**W przypadku projektów, które należą do wyjątków, zaleca się również planowanie działań zmierzających do przestrzegania zasady równości szans kobiet i mężczyzn.**

# Standard minimum (min. 3 punkty na 6)

1. We wniosku o dofinansowanie projektu zawarte zostały informacje, które potwierdzają istnienie (albo brak istniejących) barier równościowych w obszarze tematycznym interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu.

**0-1 punkt**

# Standard minimum (min. 3 punkty na 6)

**2.** Wniosek o dofinansowanie projektu zawiera działania odpowiadające na zidentyfikowane bariery równościowe w obszarze tematycznym interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu.

**0-1-2 punktów**

**lub**

**3.** W przypadku stwierdzenia braku barier równościowych, wniosek o dofinansowanie projektu zawiera działania, zapewniające przestrzeganie zasady równości szans kobiet i mężczyzn, tak aby na żadnym etapie realizacji projektu tego typu bariery nie wystąpiły.

**0-1-2 punktów**

# Standard minimum (min. 3 punkty na 6)

**4.** Wskaźniki realizacji projektu zostały podane w podziale na płeć i/lub został umieszczony opis tego, w jaki sposób rezultaty przyczynią się do zmniejszenia barier równościowych, istniejących w obszarze tematycznym interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu.

**0-1-2 punktów**

**5.** We wniosku o dofinansowanie projektu wskazano jakie działania zostaną podjęte w celu zapewnienia równościowego zarządzania projektem.

**0-1 punkt**





# Polityka równości płci

# MITY POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI

## MIT #1

Polityka równości ma doprowadzić do tego, żeby kobiety i mężczyźni stali się tacy sami.



# MITY POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI

## MIT #2

Polityka równości płci oznacza, że powinniśmy zawsze zachować parytet 50/50.



# MITY POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI

## MIT #3

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





# Koło tożsamości





**KLUCZOWE RÓŻNICE SPOŁECZNE  
ZWIĄZANE Z PŁCİĄ**

Kobiety są grupą uboższą finansowo niż mężczyźni (niższe zarobki, krótszy czas pracy, praca na niższych stanowiskach, pozostawanie w domu z dziećmi).

**Kobiety pracujące zajmują się pracą i obowiązkami domowymi w znacznie większym stopniu niż mężczyźni.**

Kobiet jest mniej w życiu politycznym i publicznym.

**Czym wyższe stanowiska tym odsetek kobiet jest mniejszy niż mężczyzn.**

Kobiety częściej doświadczają przemocy niż mężczyźni.

**Mężczyźni rzadziej się badają i żyją statystycznie krócej.**

Liczba samobójstw wśród mężczyzn jest większa niż wśród kobiet.



# OBSZARY BARIER



PRAWO



PRZEKONANIA

# Równość szans kobiet i mężczyzn

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

możliwość wyboru drogi życiowej bez ograniczeń stereotypów płci.

# Wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn w szczególności

- a) w dostępie do zatrudnienia;
- b) w rozwoju kariery;**
- c) w zwalczaniu zjawiska feminizacji ubóstwa;
- d) w zwalczaniu stereotypów związanych z płcią na rynku pracy;**
- e) w godzeniu życia zawodowego z prywatnym;
- f) w równym podziale obowiązków opiekuńczych pomiędzy kobietami a mężczyznami;**
- g) w promowaniu równego wynagrodzenia za jednakową pracę.

# OBSZARY BARIER



PRZEKONANIA

# 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 *(Wytyczne na okres 2014-2020)*.

# dyskryminacja zaczyna się w głowie



# stereotypy płci

uogólnione przekonania dotyczące tego,  
jakie są kobiety i jacy są mężczyźni,

uproszczone opisy „prawdziwego mężczyzny” i  
„prawdziwej kobiety”,

podzielane przez ogół społeczeństwa

i powstające w efekcie wychowania i socjalizacji  
w tym społeczeństwie.

**Stereotyp przypisuje wszystkim mężczyznom  
i wszystkim kobietom określone cechy.**

# mechanizm stereotypizacji

1. Obowiązki pełnione przez kobiety i mężczyzn są związane z określonymi cechami psychicznymi.

2. Interpretacja tych cech jako „naturalnych”, a nie będących efektem specyfiki zadań pełnionych przez kobiety i mężczyzn.

3. rozciągnięcie oczekiwań w stosunku do kobiet i mężczyzn również na inne sytuacje – zgodnie z przypisanymi im cechami . Oczekiwania stają się normą.

4. kobiety i mężczyźni czując presję wynikającą z norm podporządkowują się społecznym oczekiwaniom, aby nie utracić społecznej akceptacji

5. Zgodne z oczekiwaniami, zachowania kobiet i mężczyzn potwierdzają słuszność pożądanego obrazu kobiecości i męskości. Koło się zamyka.



# stereotypy dotyczące mężczyzn

za: Todd D. Nelson, *Psychologia uprzedzeń*

agresywni

niezależni

mało emocjonalni

stanowczy

pewni siebie

silni

dominujący

bezpośredni

aktywni

zaniedbani

głośni

# stereotypy dotyczące kobiet

Elżbieta Naporá, *Skrzydła i korzenie*, Niebieska Linia, nr 2/ 2005

wrażliwe

uległe

uczuciowe

pasywne

subtelne

poświęcające się dla

ciepłe

innych

troskliwe

uczynne

mają trudności w

kokieterijne

podejmowaniu decyzji

opiekuńcze

# Dyskryminacja zaczyna się w głowie

stereotypy

Zespół społecznych **przekonań** na temat danej grupy – uproszczonych, sztywnych, uogólnionych

uprzedzenia

**Negatywna ocena, osąd** dokonane na podstawie stereotypowych przekonań

dyskryminacja

**Zachowania** uwarunkowane uprzedzeniami i wynikające z nich

**władza**

# matryca dyskryminacji

<b>UPRZEDZENIA / DYSKRYMINACJA</b>	<b>BRAK UPRZEDZEŃ / DYSKRYMINACJA</b>
<b>UPRZEDZENIA / BRAK DYSKRYMINACJI</b>	<b>BRAK UPRZEDZEŃ/ BRAK DYSKRYMINACJI</b>



**Zasada równości szans  
kobiet i mężczyzn w  
pracy metodą projektową**

# cykl projektu

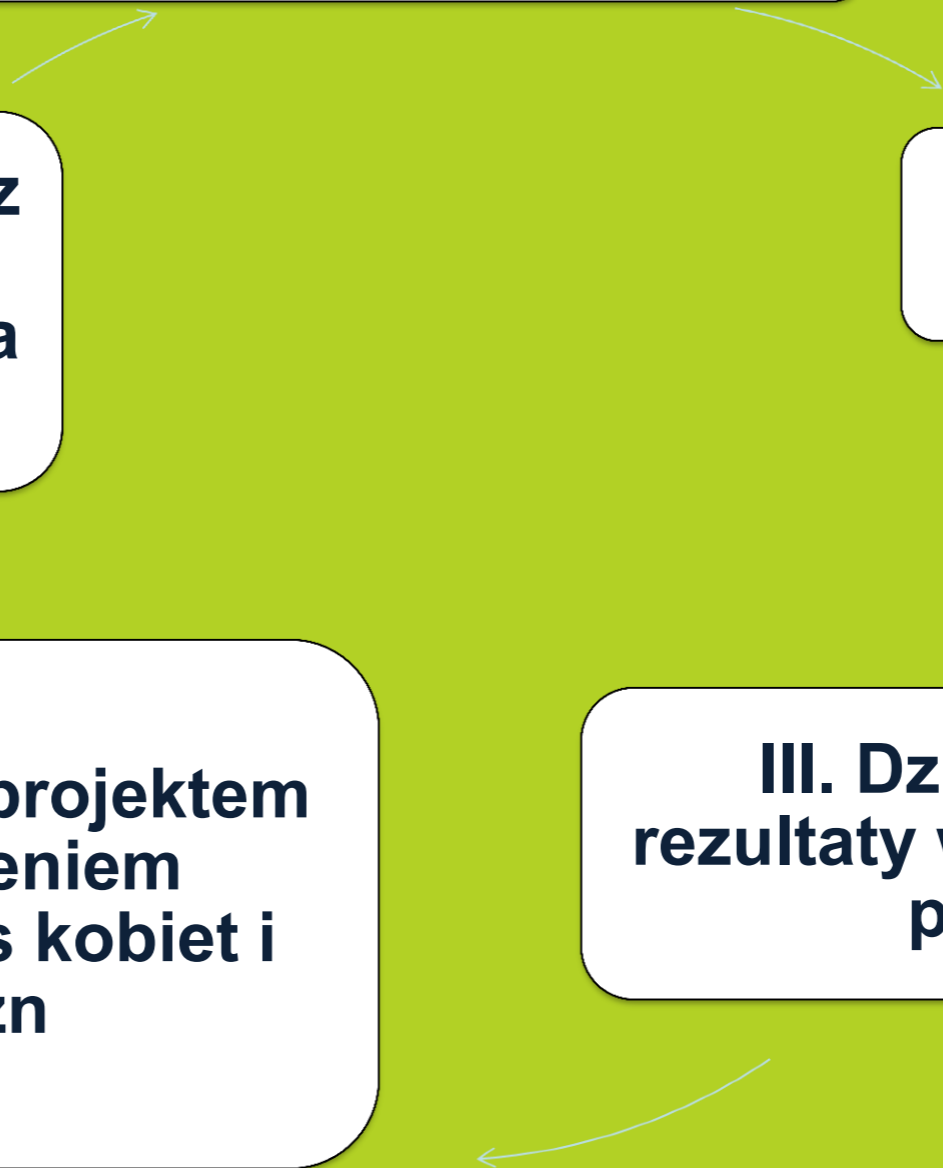
I. Analiza pod kątem płci

II. Cele  
równościowe

V. Ewaluacja i monitoring z  
uwzględnieniem  
wskaźników wrażliwych na  
płeć

IV. Zarządzanie projektem  
z uwzględnieniem  
równości szans kobiet i  
mężczyzn

III. Działania i  
rezultaty wrażliwe na  
płeć



# I. Analiza problemu

## LUDZIE I LICZBY

### **Analiza ilościowa**

*Ile jest kobiet, ilu mężczyzn w danym obszarze?*

*Analiza rynku pracy – dane ilościowe (popyt i podaż)*

*Czy dane zmieniają się w czasie?*

### **Analiza jakościowa**

*Podział czynności – kto co robi i kiedy? Czemu nie robi?*

*Podział zasobów – kto co ma? Czemu nie ma?*

*Jak dzielone są czas, pieniądze, aktywności, władza?*

*Dlaczego tak jest - Jakie są wzorce społeczne, jakie są przepisy prawa, procedury? Jakie są bariery równości w danym obszarze?*

*Jakie są konsekwencje tego, że tak jest?*



# kluczowe bariery równości na rynku pracy

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

# kluczowe bariery równości na rynku pracy

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

# II. Cele równościowe

1. Projektuje zmianę oddzielnie dla kobiet, oddzielnie dla mężczyzn.
2. Określa adekwatnie i realistycznie liczbowy udział BO w danym obszarze problemowym.
3. Przyczynia się do osłabienia istniejących nierówności.

**Dodatkowym celem projektu** może być cel specjalnie nakierowany na politykę równości szans kobiet i mężczyzn.

**Cel powinien odnosić się do diagnozy sytuacji,  
w tym do różnej sytuacji kobiet i mężczyzn**



# II. Cele - przykład

1. Zwiększenie w ciągu roku zatrudnienia o 6% wśród długotrwale bezrobotnych kobiet w wieku 45+ i o 2% wśród mężczyzn długotrwale bezrobotnych w wieku 45+ z terenu województwa mazowieckiego.
2. Zwiększenie w ciągu roku poziomu świadomości i wiedzy na temat elastycznych form zatrudnienia wśród 500 właścicieli/ek firm sektora MSP z woj. mazowieckiego.



### **UWAGA NA LICZBY! Kryterium 50/50:**

może pogłębiać nierówność, gdy problem nie dotyczy „po równo” kobiet i mężczyzn, ale jedna z płci ma wyraźnie gorszą sytuację

może być niemożliwe do osiągnięcia, gdy z powodu stereotypów i segregacji rynku pracy, nie znajdujemy tylu reprezentatów/reprezentantek w danej grupie

# III. Równościowe zadania

## Kluczowe typy zadań

### 1. Rekrutacja

### 2. Zadania merytoryczne związane ze specyfiką projektu

**(realizacja celów projektu):** m.in. szkolenia, doradztwo, poradnictwo psychologiczne, publikacje, itp.

### 3. Zarządzanie projektem (obecnie w kosztach pośrednich

**– nie jako wyodrębnione zadanie):** promocja, zarządzanie, monitoring, ewaluacja.

# Obszary równości w realizowanych zadaniach

dostępność

elastyczność godzinowa

komunikowanie równości

reprezentacja

wzmacnianie

świadomość



# IV. Ewaluacja i monitoring

**Produkty – to co powstaje w wyniku działań, np. :**

*Liczba kobiet i mężczyzn uczestniczących w szkoleniach.*

**Rezultaty – zmiany, jakie zachodzą dzięki podjętym działaniom:**

1. Zmiany ilościowe, które zajdą w wyniku projektu w grupie osób uczestniczących w projekcie, np. *Liczba kobiet, która podjęła zatrudnienie i liczba mężczyzn*
2. Zmiany jakościowe w wiedzy, umiejętnościach, przekonaniach, jeżeli potrzeby są inne w przypadku kobiet i mężczyzn, rezultaty powinny zostać określone oddzielnie dla każdej płci.

- Segreguj wszystkie dane ze względu na płeć.
- Włącz do planu ewaluacji kryterium równości szans kobiet i mężczyzn (zakontraktuj przy ewaluacji zewnętrznej).

# V. Równościowe zarządzanie

- Równościowe zarządzanie polega na uświadomieniu osób zaangażowanych w realizację projektu (zarówno personelu jak i np. wykonawców), nt. obowiązku przestrzegania zasady równości szans K i M.
- **Równościowe zarządzania projektem nie polega na zatrudnieniu do obsługi projektu 50% M i 50% K, ani na jednozdaniowej deklaracji, iż projekt będzie zarządzany równościowo. Stosowanie kryterium płci w procesie rekrutacji pracowników jest niezgodne z prawem pracy, a stosowanie polityki równych wynagrodzeń dla K i M na tych samych stanowiskach jest obowiązkiem projektodawcy wynikającym z prawa pracy, nie zaś zasady horyzontalnej.**
- Zróżnicowanie ze względu na płeć zalecane jest tam, gdzie tworzą się zespoły (partnerstwa, komitety, rady, komisje itp.) podejmujące decyzje w projekcie lub mające wpływ na jego przebieg.

# Równościowe zarządzanie

- Wzmocnienie kompetencji zespołu (np. poprzez szkolenia, doradztwo) na temat możliwości i sposobów zastosowania zasady równości płci w odniesieniu do problematyki tego konkretnego projektu i jego grupy docelowej.
  - **Podział zadań związany z przestrzeganiem zasady równości szans kobiet i mężczyzn.**
- Zróżnicowanie ze względu na płeć zespołów podejmujących decyzje.
  - **Równościowa informacja i promocja.**
- Organizacja pracy zespołu projektowego umożliwiająca godzenie życia zawodowego z prywatnym – np. elastyczne formy lub godziny pracy.

# Informacja i promocja

Zróżnicowane obrazy kobiet i mężczyzn w aktywnych różnych rolach (niestereotypowe wizerunki kobiet i mężczyzn)

**Język wrażliwy na płeć,**

Bezpośrednie odniesienia, zachęty do udziału, do płci będącej w trudniejszej sytuacji w danym obszarze, grupie zawodowej, społecznej

**Zróżnicowane kanały komunikacji.**

**standard minimum**



# Standard minimum (min. 3 punkty na 6)

- 1. We wniosku o dofinansowanie projektu zawarte zostały informacje, które potwierdzają istnienie (albo brak istniejących) barier równościowych w obszarze tematycznym interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu.**
- 2. Wniosek o dofinansowanie projektu zawiera działania odpowiadające na zidentyfikowane bariery równościowe w obszarze tematycznym interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu.**
- 3. W przypadku stwierdzenia braku barier równościowych, wniosek o dofinansowanie projektu zawiera działania, zapewniające przestrzeganie zasady równości szans kobiet i mężczyzn, tak aby na żadnym etapie realizacji projektu tego typu bariery nie wystąpiły.**
- 4. Wskaźniki realizacji projektu zostały podane w podziale na płeć i/lub został umieszczony opis tego, w jaki sposób rezultaty przyczynią się do zmniejszenia barier równościowych, istniejących w obszarze tematycznym interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu.**
- 4. We wniosku o dofinansowanie projektu wskazano jakie działania zostaną podjęte w celu zapewnienia równościowego zarządzania projektem.**

*Fundusze na start i rozwój* - lokalnie, regionalnie i centralnie



# Katarzyna Sekutowicz





*Fundusze na start i rozwój* - lokalnie, regionalnie i centralnie



# ankieta

# dziękujemy



*Fundusze na start i rozwój* - lokalnie, regionalnie i centralnie



opracowanie materiałów wizualnych do webinarium:

Dorota Kostowska

[www.dorotakostowska.pl](http://www.dorotakostowska.pl)

