

Stosowanie i upowszechnianie zasady równych szans kobiet i mężczyzn w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki

Maja Branka
Małgorzata Dymowska
Marta Rawłuszko



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

Płeć biologiczna a płeć kulturowa

- 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 kulturowa (**gender**) odnosi się do cech nadawanych kobietom i mężczyznom oraz do relacji między nimi kształtowanych przez społeczeństwo. Płeć kulturowa definiuje to, co jest dozwolone, oczekiwane i docenianie w odniesieniu do kobiet i mężczyzn w danej sytuacji.



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

Płeć biologiczna a płeć kulturowa

- Różnice biologiczne (kształtowane przez biologię)
- Różnice społeczne (kształtowane przez ludzi)
- Różnice trudno zmienić ponieważ rodzimy się dziewczynkami lub chłopcami
- Różnice dotyczące płci kulturowej mogą ulegać zmianie ponieważ tworzy je społeczeństwo



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

Płeć biologiczna a płeć kulturowa

- Poprzez całą historię ludzkości, we wszystkich kulturach, różnice biologiczne istnieją, są uniwersalne
- W różnych kulturach, w różnych czasach, płeć kulturowa jest inna i ulega zmianom
- Projekty uwzględniają różnice płciowe wtedy gdy odnoszą się bezpośrednio do ciała (np. macierzyństwo, choroby prostaty)
- Projekty mogą odwzorowywać stereotypy płci i role przypisane do płci kulturowej (np. zakładając, że tylko kobiety wychowują dzieci) lub próbować ją zmieniać (np. zachęcać obie płcie do dzielenia obowiązków domowych)



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

Stereotypy płci

- **Uproszczone opisy** „męskiego mężczyzny” i „kobiecej kobiety”, podzielane przez ogół społeczeństwa, przypisujące **wszystkim mężczyznom i wszystkim kobietom określone cechy.**
- **Uogólnione przekonania dotyczące tego, jakie są kobiety i mężczyźni.**
- „Kobiety mają tendencje do...”, „mężczyźni są bardziej ...”, „większość kobiet powinna...”, „każdy mężczyzna potrafi ...”, „kobieta lubią gdy...” ...



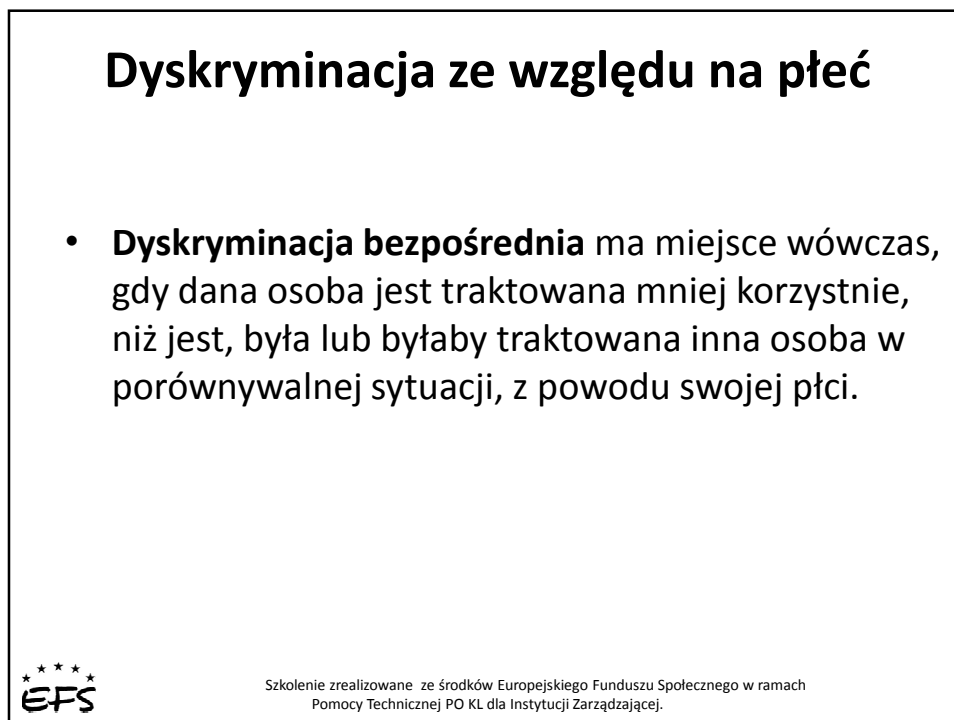
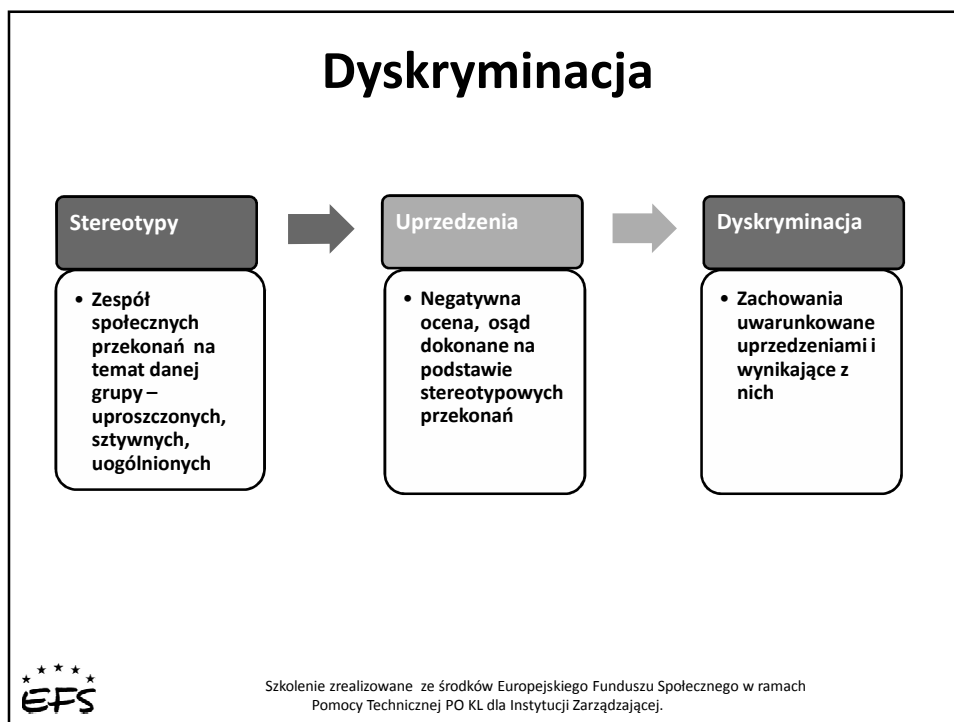
Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

Stereotypy płci

| KOBIETY | MĘŻCZYŹNI |
|--------------------------------------|-------------------------|
| Wrażliwe | Agresywni |
| Uczuciowe | Niezależni |
| Subtelne | Mało emocjonalni |
| Ciepłe | Stanowczy |
| Troskliwe | Łatwo podejmują decyzje |
| Mają trudność w podejmowaniu decyzji | Silni |
| Uległe | Dominujący |
| Poświęcające się | Bezpośredni |
| Uczynne | Aktywni |
| Opiekuńcze | Zaniedbani |
| | Głośni |



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.



Dyskryminacja ze względu na płeć

- **Dyskryminacja pośrednia** ma miejsce wówczas, gdy z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka mogą doprowadzić do szczególnie niekorzystnej sytuacji osób należących do jednej płci, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są odpowiednie i konieczne.



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

Równe traktowanie

Projekt ustawy o równym traktowaniu

- **Równe traktowanie** ze względu na płeć oznacza niedyskryminowanie z przyczyny płci.
- **Zróznicowane traktowanie** jest dopuszczalne, gdy odpowiednie i właściwe działania służą zapobieganiu lub wyrównywaniu istniejącego niekorzystnego traktowania z powodu płci.



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

Skutki dyskryminacji

- **Ograniczone możliwości wyboru** i realizacji swojej drogi życiowej, rozwijania swoich talentów i zdolności,
- **Ograniczony lub brak dostępu do cennych i ważnych, zasobów** takich jak: pieniądze, czas, informacja, szanse edukacyjne, szanse zdrowotne,
- Wykluczenie społeczne czyli **brak lub ograniczone możliwości uczestnictwa, wpływania i korzystania** z podstawowych instytucji/usług/praw publicznych, które powinny być dostępne dla wszystkich.



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

Ramy prawne dla zasady równości

Traktat Amsterdamski

- **Art. 2** „Zadaniem Wspólnoty jest (...) popieranie równości mężczyzn i kobiet.”
- **Art. 3** „We wszystkich działaniach Wspólnota zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet.”
- **Art. 13** „Rada (...) może podjąć środki niezbędne w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną”.



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

Ramy prawne dla zasady równości

Traktat Amsterdamski

- **Art. 141** „W celu zapewnienia pełnej równości między mężczyznami i kobietami w życiu zawodowym zasada równości traktowania nie stanowi przeszkody dla Państwa Członkowskiego w **utrzymaniu lub przyjmowaniu środków przewidujących specyficzne korzyści**, zmierzające do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania.”



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

Gender mainstreaming

Komunikat Komisji Europejskiej, 21/02/1996

„**Świadome, systematyczne** włączanie problematyki płci do **głównego** nurtu **każdej polityki na wszystkich jej etapach**, tj. podczas planowania, realizacji i ewaluacji.”



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

Europejski Fundusz Społeczny

- Europejski Fundusz Społeczny jest głównym narzędziem finansowym UE służącym do inwestowania w kapitał ludzki.
- Został stworzony, by **redukować różnice w zamożności i jakości życia we wszystkich państwach członkowskich.**
- Fundusz promuje **spójność gospodarczą i społeczną.**
- Fundusz jest kluczowym elementem strategii UE, która ma **poprawić jakość życia** obywateli UE.



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

Kluczowe obszary EFS

- Zwiększanie zdolności dostosowawczych pracowników i przedsiębiorstw,
- Poprawa dostępności zatrudnienia i poszerzanie uczestnictwa w rynku pracy,
- Umacnianie integracji społecznej poprzez zwalczanie dyskryminacji i ułatwienia w dostępie do rynku pracy dla osób w szczególnie niekorzystnej sytuacji,
- Propagowanie partnerstwa na rzecz reform w sferze integracji i zatrudnienia.



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

Kluczowe założenia

1. Celem jest rozwój społeczeństwa jako całości.
2. Celem jest polepszenie jakości życia jednostek.
3. Dyskryminacja hamuje rozwój społeczny.
4. Dyskryminacja pogarsza jakość życia jednostek.
5. **Równe szanse i walka z dyskryminacją są kluczowe dla rozwoju.**



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

Ramy prawne dla zasady równości

Rozporządzenie Rady 1083/2006 Fundusze Strukturalne

- **Art. 16 Równość między mężczyznami i kobietami i niedyskryminacja**

„Państwa członkowskie i Komisja zapewniają wsparcie zasady równości mężczyzn i kobiet oraz uwzględniania problematyki płci na poszczególnych etapach wdrażania funduszy.”



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

Ramy prawne dla zasady równości

Rozporządzenie Rady i Parlamentu Europejskiego 1081/2006 Europejski Fundusz Społeczny

- **Art. 2 Zadania**
„EFS uwzględnia priorytety i cele Wspólnoty w dziedzinach (...) wspierania równości kobiet i mężczyzn i niedyskryminacji”
- **Art. 3 Zakres pomocy**
„EFS wspiera (...) włączanie do głównego nurtu polityki oraz podejmowania konkretnych działań mających na celu poprawę dostępu do zatrudnienia kobiet...”



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

Ramy prawne dla zasady równości

Rozporządzenie Rady i Parlamentu Europejskiego 1081/2006 Europejski Fundusz Społeczny

- **Art. 6 Równość płci i równość szans**
„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....”



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

Ramy prawne dla zasady równości

Rozporządzenie Rady i Parlamentu Europejskiego 1081/2006 Europejski Fundusz Społeczny

- **Art. 10 Sprawozdania**
„Roczne i końcowe sprawozdania (...) zawierają podsumowanie realizacji takich elementów jak:
a) włączanie problematyki równości płci do głównego nurtu polityki, a także realizacja wszelkich konkretnych działań związanych z równouprawnieniem”.



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

Ramy wykonawcze

Dokument Komisji Europejskiej DG EMPL A1 D/(2006) ESF (2007 – 2013) wspiera równość płci

„W odniesieniu do programów EFS zostało przyjęte **dwutorowe podejście**: z jednej strony wprowadza się **konkretne działania** wspierające równość płci, z drugiej przyjmuje się zobowiązanie, że **zasada równych szans jest uwzględniana w głównym nurcie** wszystkich priorytetów i działań EFS.”



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

Ramy wykonawcze

Dokument Komisji Europejskiej DG EMPL A1 D/(2006) ESF (2007 – 2013) wspiera 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 narzędzie (...) włączania kwestii związanych z płcią kulturową do każdego etapu tworzenia, planowania, wdrażania i ewaluacji programów.”



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

Dwa filary równości

Konkretne działania *Specific actions/measures*

- Działania mające na celu przyspieszenie zmian na rzecz równości poprzez wyrównanie sytuacji kobiet i mężczyzn
- Działania skierowane do kobiet lub na relacje między kobietami i mężczyznami
- Celem jest rzeczywista równość, szybka zmiana społeczna, rekompensata za lata/wieki dyskryminacji ze względu na płeć.

Polityka równości płci *Gender mainstreaming*

- Perspektywa płci obecna na każdym etapie tworzenia polityki: planowanie, wdrażanie, monitoring i ewaluacja.
- Efekty działań oceniane są z perspektywy wpływu na życie i położenie kobiet i mężczyzn.
- Celem jest promowanie równości kobiet i mężczyzn.



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

Projekt w Instytucji Pośredniczącej 2

Etap I – Konsultacja projektu

Etap II – Ocena projektu formalna i merytoryczna

Analiza + cele + działania + budżet + rezultaty =

Spójność – Przewodnik po kryteriach

Etap III – Monitorowanie projektu

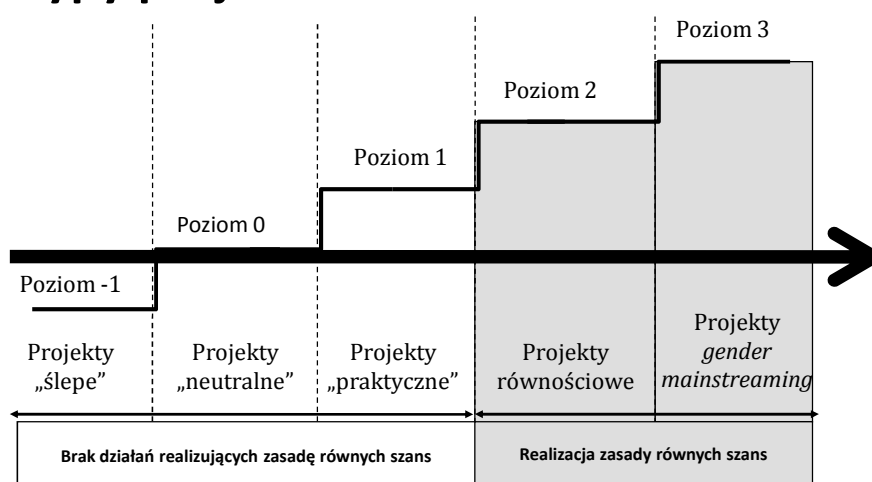
Sposób realizacji działań



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

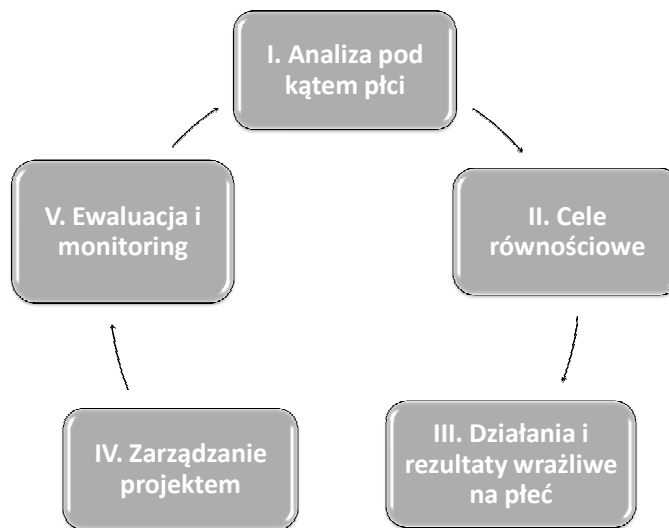
SCHODY DO RÓWNOŚCI

- typy projektów



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

Cykl projektu



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

Analiza pod kątem płci (GA)

Analiza uwzględniająca **społeczno-kulturowe uwarunkowania płci i specyfikę płci kulturowej**, która:

- Ujawnia **różnice** między płciami
- Analizuje je poprzez **teorie na temat relacji pomiędzy płciami**



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

4 kroki – analiza pod kątem płci

JAK JEST? – analiza ilościowa

Krok I: REPREZENTACJA ILOŚCIOWA

Ile jest kobiet, ilu jest mężczyzn w danym obszarze?

Czy dane zmieniają się w czasie?



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

4 kroki – analiza pod kątem płci

JAK JEST? – analiza ilościowa

Krok II: PORTRET BO

Podział czynności

Kto co robi i kiedy? Czego nie robi?

Podział zasobów

Kto co ma? Czego nie ma?



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

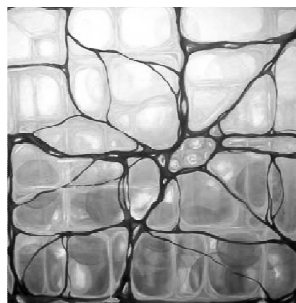
4 kroki – analiza pod kątem płci

DLACZEGO TAK JEST? – analiza jakościowa

Krok III: PRZYCZYNY

Jakie są zależności, wzorce i matryce genderowe?

Jakie są bariery równości w danym obszarze?



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

4 kroki – analiza pod kątem płci

DLACZEGO TAK JEST? – analiza jakościowa

Krok IV: POTRZEBY KOBIET I MĘŻCZYŹN

Jakie są potrzeby K i M w danym obszarze, w danej grupie?

Czy są to potrzeby praktyczne czy strategiczne?



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

4 kryteria równościowego celu

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.
4. Język formułowania celu uwzględnia obie płcie.

Dodatковым celem projektu może być jeden z priorytetowych obszarów działań na rzecz równości płci.



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

Priorytetowe cele równości płci

1. Równa niezależność ekonomiczna kobiet i mężczyzn
2. Godzenie życia zawodowego i prywatnego
3. Równy udział w podejmowaniu decyzji
4. Eliminacja przemocy ze względu na płeć
5. Eliminacja stereotypów płci



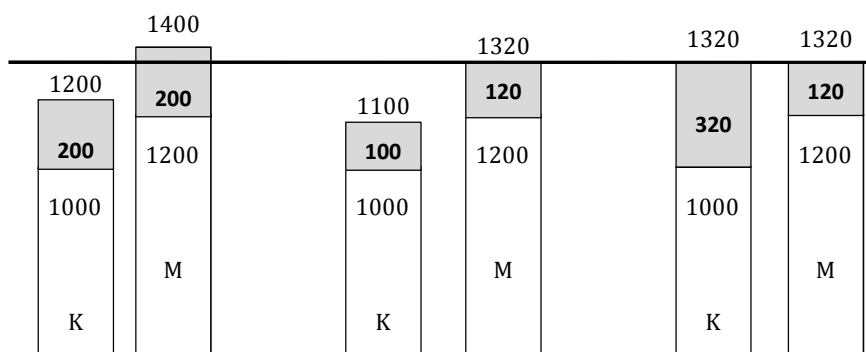
Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

Cele a równość płci

Równa liczba bezwzględna
Efekt: **utrzymanie różnicy**

Równa liczba - 10%
Efekt: **połączenie różnicy**

Adekwatna liczba/ procent
320 (32%) K, 120 (10%) M
Efekt: **likwidacja różnicy**



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

Rezultaty wrażliwe na płeć

Rezultaty „twarde”

- To, co „wyprodukujemy” w projekcie

Liczba kobiet i mężczyzn uczestniczących w szkoleniach.

- Zmiany ilościowe, które zajdą w wyniku projektu w grupie osób uczestniczących – BO.

Zwiększenie zatrudnienia kobiet o X%, mężczyzn o Y%.



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

Rezultaty wrażliwe na płeć

Rezultaty „miękkie”

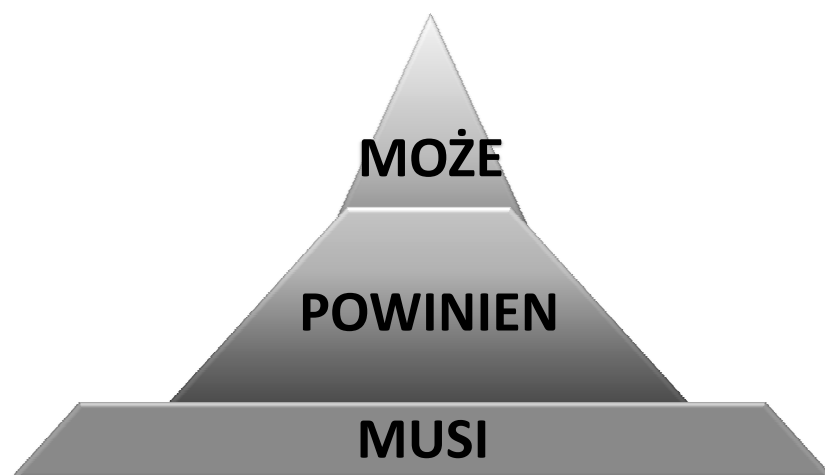
- Zmiany na poziomie **postaw**
- Zmiany na poziomie **umiejętności**
- Zmiany na poziomie **wiedzy**

Rezultaty powinny być adekwatne do diagnozy i potrzeb, a tym samym zmiana powinna być zróżnicowana dla każdej płci.



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

Standard minimum oceny projektów



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

Analiza wpływu polityki na płęć kulturową (GIA)

Analiza z perspektywy równości płci oceniająca istniejące i/lub potencjalne skutki danej polityki/rozwiązań dla kobiet i mężczyzn (lub różnych grup kobiet i mężczyzn)



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

Analiza wpływu polityki na płęć kulturową (GIA)

W wyniku GIA programu zatrudnienia stwierdzono:

- 8% środków trafia do samotnych rodziców, w grupie tej kobiety stanowią 95%.
- 57% środków trafia do młodych ludzi, w grupie tej kobiety stanowią 27% beneficjentów.
- Niektóre kobiety narażone na dyskryminację (samotne matki) korzystają z tych programów, natomiast inne, (młode bezrobotne) korzystają w nich w bardzo małym stopniu.



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

Analiza gender ⇔ Analiza wpływu

Gender Analysis

- Bada stan – jak jest?
- Skala mikro i makro
- Położenie konkretnych osób
- Bada dany obszar



Gender Impact Assessment

- Bada skutki – jak będzie?
- Skala makro
- Struktura / zależności / grupy społeczne
- Bada dany obszar oraz wpływ na inne obszary



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

System realizacji PO KL

Miejsca dla równościowej interwencji

- Komisja Oceny Projektów (KOP):

Ocena projektu
Negocjacje
Odrzucenie projektu



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

System realizacji PO KL

Miejsca dla równościowej interwencji

- Plan działania:

Preferowane formy wsparcia

Grupy docelowe

Kryteria dostępu i strategiczne

Cele i wskaźniki

Projekty systemowe



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.

System realizacji PO KL

Miejsca dla równościowej interwencji

- Inne działania IP/IP2:

Rekrutacja ekspertów/ekspertek

Informacja/edukacja projektodawców

Kontrola na miejscu

Wniosek o płatność – załącznik nr 2

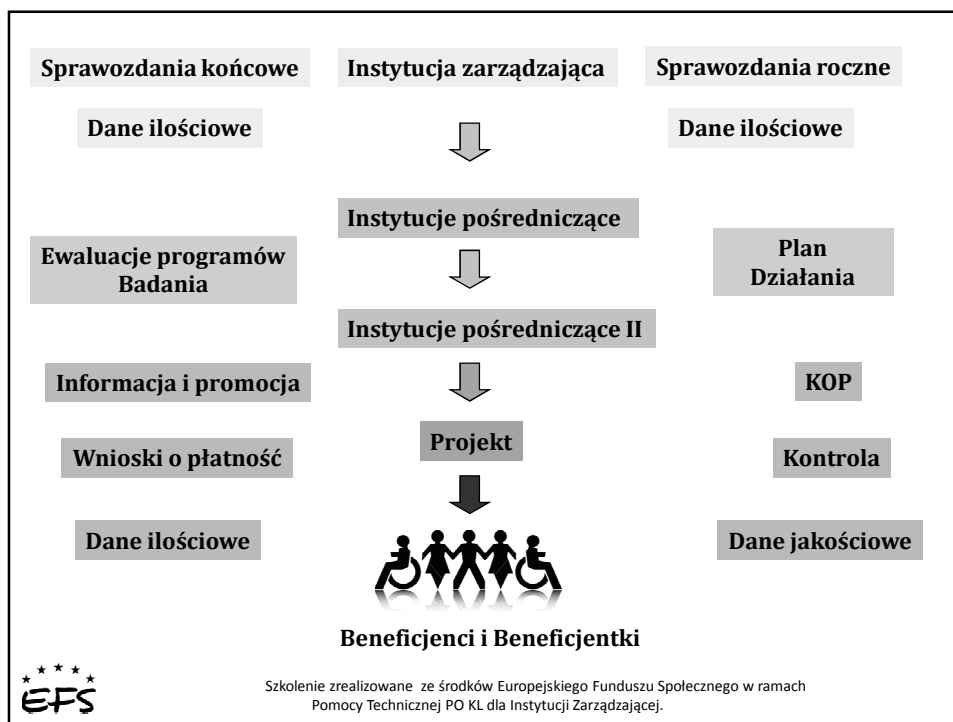
Sprawozdania – art. 10 R. WE 1081/2006

Wskaźniki z podziałem na płeć

Ewaluacja i badania



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.



Na zakończenie...

- **PO KL to instrument zmiany społecznej**
- **Projektodawcy się szybko uczą!** Nauczą się też zasady równości szans, jeśli będzie to od nich wymagane. Kluczowa jest możliwość odrzucenia wniosku o dofinansowanie!
- **W PO KL nie ma projektów neutralnych ze względu na płeć**
- Projekty, które **deklarują** „brak dyskryminacji” lub „pełną dostępność” przy jednoczesnym braku działań na rzecz równości, de facto **dyskryminują i wykluczają**, utrzymując status quo.

Dziękujemy za uwagę!

Maja Branka

maja.branka@ideazmiany.pl

Małgorzata Dymowska

malgorzata.dymowska@ideazmiany.pl

Marta Rawłuszko

rawluszko@gmail.com



Szkolenie zrealizowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej PO KL dla Instytucji Zarządzającej.