

**Badanie ewaluacyjne  
realizacji perspektywy równości płci  
w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego  
Rozwój Zasobów Ludzkich 2004 – 2006**

Raport końcowy

**Przygotowany dla:**

**Departamentu Zarządzania EFS w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego**

**Autorzy:**

**Pentor Research International S.A.**

Beata Ciężka

Marzena Sochańska – Kawiecka

Warszawa, listopad 2007 r.

*Raport z badania ewaluacyjnego dotyczącego realizacji perspektywy równości płci przez SPO RZL 2004-2006 został przygotowany przez zespół ewaluatorów firmy Pentor Research International S.A. na zlecenie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego.*

**Wydawca:**

Ministerstwo Rozwoju Regionalnego  
ul. Wspólna 2/4  
00-926 Warszawa  
tel. (+48 22) 461 30 00

ISBN: 978-83-60916-95-7

Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym  
ul. Wspólna 2/4, 00-926 Warszawa  
tel. (+48 22) 501 50 01, fax (+48 22) 501 50 31  
E-mail: [zarzadzanieEFS@mrr.gov.pl](mailto:zarzadzanieEFS@mrr.gov.pl) oraz [pokl@mrr.gov.pl](mailto:pokl@mrr.gov.pl)

Internet: [www.efs.gov.pl](http://www.efs.gov.pl)

Infolinia EFS  
0 801 EFS 801  
0 801 337 801  
*płatne jak za połączenie lokalne*



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



## SPIS TREŚCI

<b>1 PODSUMOWANIE</b> .....	<b>5</b>
<b>2 GŁÓWNE WNIOSKI I REKOMENDACJE</b> .....	<b>6</b>
<b>3 WPROWADZENIE</b> .....	<b>13</b>
3.1 Równouprawnienie płci w dokumentach UE.....	13
3.2 SPO RZL - w kontekście równego traktowania kobiet i mężczyzn .....	15
3.3 Cele badania i poziomy analizy .....	17
<b>4 WYNIKI PRZEPROWADZONYCH BADAŃ</b> .....	<b>20</b>
4.1 POZIOM INSTYTUCJONALNY .....	20
4.1.1 Poziom instytucjonalny - problematyka „gender mainstreaming” - stan idealny vs. stan rzeczywisty (podsumowanie uzyskanych wyników).....	20
4.1.2 Poziom wiedzy na temat zasady równych szans kobiet i mężczyzn wśród pracowników instytucji zaangażowanych w realizację SPO RZL .....	22
4.1.3 Problematyka równouprawnienia kobiet i mężczyzn w odniesieniu do instytucji zaangażowanych we wdrażanie SPO RZL .....	32
4.1.4 Problematyka „gender mainstreaming” w Sektorowym Programie Operacyjnym Rozwój Zasobów Ludzkich.....	40
4.1.5 Ocena systemu zarządzania i wdrażania SPO RZL w świetle przestrzegania zasady równych szans kobiet i mężczyzn na poszczególnych etapach realizacji programu .....	56
4.2 POZIOM PROJEKTOWY .....	69
4.2.1 Poziom projektowy - problematyka „gender mainstreaming” - stan idealny vs. stan rzeczywisty (podsumowanie uzyskanych wyników).....	69
4.2.2 SPO RZL - ocena realizacji założonych celów, struktura kobiet i mężczyzn w poszczególnych Priorytetach, działaniach i obszarach wsparcia.....	70
4.2.3 Rozumienie zasady „gender mainstreaming” przez projektodawców.....	77
4.2.4 Stosunek do realizacji zasady „gender mainstreaming” w ramach projektów.....	81
4.2.5 Realizacja konkretnych działań związanych z zasadą równych szans kobiet i mężczyzn w ramach projektów .....	87
4.3 POZIOM SPOŁECZNY .....	101
4.3.1 Efekty SPO RZL - perspektywa społeczna .....	101
4.3.2 Równość szans kobiet i mężczyzn - głos liderów opinii .....	103
4.3.3 Równość szans kobiet i mężczyzn - głos społeczeństwa.....	106

<b>5 ZESTAW WSKAŹNIKÓW .....</b>	<b>129</b>
<b>6 OPIS METODOLOGII ZASTOSOWANEJ W BADANIU .....</b>	<b>139</b>
6.1 SZCZEGÓŁOWY OPIS POSZCZEGÓLNYCH MODUŁÓW BADAWCZYCH ....	141
6.1.1 Desk Research - klamra spinająca poziom instytucjonalny i projektowy .....	141
6.1.2 Poziom Instytucjonalny .....	143
6.1.3 Poziom projektowy .....	151
6.1.4 Perspektywa społeczna .....	154

## 1 PODSUMOWANIE

- Przeprowadzona ewaluacja pokazała, że perspektywa równości płci rozumiana jako zapewnienie, aby wszystkie działania i inicjatywy, w sposób pełny oraz aktywny, na wszystkich etapach realizacji uwzględniały swój wpływ odpowiednio na sytuację kobiet i mężczyzn<sup>1</sup> nie miała w pełni zastosowania w SPO RZL. Dotyczy to zarówno poziomu instytucjonalnego, jak również projektowego.
- Co prawda prowadzone działania nie naruszały w jakikolwiek sposób zasady równych szans kobiet i mężczyzn – na żadnym poziomie badań nie stwierdzono takich przypadków, nie zidentyfikowano również żadnych barier systemowych, które utrudniałyby dostępność wsparcia dla którejś z płci. Problem leży jednak w tym, że realizowanym działaniom rzadko towarzyszyła pogłębiona refleksja dotycząca ich wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn.
- Na podstawie przeprowadzonych badań widać wyraźnie, że taki stan rzeczy wynika nie ze złej woli działających podmiotów, bądź lekceważenia tematu, ale jest konsekwencją niskiej świadomości perspektywy „gender mainstreaming” oraz braku wiedzy na temat możliwości podejmowania konkretnych działań z niej wynikających. Respondenci w większości kojarzyli tę zasadę jedynie z zapewnieniem równości płci w dostępie do projektów. Jedynie nieliczni respondenci potrafili wyjść tutaj poza paradygmat równości płci i sprecyzować na czym jeszcze realizowanie tej zasady powinno polegać.
- Bardzo często problematyka „gender mainstreaming” traktowana jest jako wymóg formalny stawiany przez Unię Europejską i na tym kończy się jej identyfikacja. Każdy, zaangażowany w SPO RZL wie, że tę zasadę trzeba realizować (zgodnie z wymogami UE), ale niemal wszyscy nie wiedzą w jaki sposób.
- Dlatego też świadome stosowanie tej zasady, zarówno na poziomie instytucjonalnym jak i projektowym należy do rzadkości, a do reguły należy opinia, że stosowanie tej zasady w większości projektów po prostu nie jest konieczne.
- Oczywiście nie jest tak, że działania związane z zasadą w ogóle nie są podejmowane, ale nawet tam gdzie mają one miejsce są podejmowane bez świadomości tego związku, co w konsekwencji rodzi ich niepełne wykorzystanie.
- Diagnoza sytuacji jednoznacznie wskazuje przede wszystkim na potrzebę szkoleń na wszystkich szczeblach związanych z programem. Podejmowanie odpowiednich działań możliwe jest tylko wówczas, gdy wie się co konkretnie i w jakim celu należy robić.

---

<sup>1</sup> „Praktyczny poradnik w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn w funduszach strukturalnych”

## 2 GŁÓWNE WNIOSKI I REKOMENDACJE

- Przeprowadzona ewaluacja pokazała, że perspektywa równości płci rozumiana jako zapewnienie, aby wszystkie działania i inicjatywy, w sposób pełny oraz aktywny, na wszystkich etapach realizacji uwzględniały swój wpływ odpowiednio na sytuację kobiet i mężczyzn<sup>2</sup> nie miała w pełni zastosowania w SPO RZL.
- Co prawda prowadzone działania nie naruszały w jakikolwiek sposób zasady równych szans kobiet i mężczyzn – na żadnym poziomie badań nie stwierdzono takich przypadków, nie zidentyfikowano również żadnych barier systemowych, które utrudniałyby dostępność wsparcia dla którejś z płci. Można więc przyjąć, że wszystkie projekty były, a co za tym idzie cały SPO RZL jest realizowany z uwzględnieniem zasady równości szans kobiet i mężczyzn. Problem leży jednak w tym, że realizowanym działaniom rzadko towarzyszyła pogłębiona refleksja dotycząca ich wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn.
- Na podstawie przeprowadzonych badań widać wyraźnie, że taki stan rzeczy wynika nie ze złej woli działających podmiotów, bądź lekceważenia tematu, ale jest konsekwencją niskiej świadomości perspektywy „gender mainstreaming” oraz braku wiedzy na temat możliwości podejmowania konkretnych działań z niej wynikających. Dotyczy to wszystkich poziomów związanych z wdrażaniem SPO RZL – zarówno poziomu instytucjonalnego jak i projektowego. Wyjątek stanowili tu jedynie nieliczni, przede wszystkim związani z Działaniem 1.6 „Integracja i reintegracja zawodowa kobiet”. Jednakże i w tym przypadku można powiedzieć, że spojrzenie na kwestie równości szans kobiet i mężczyzn było zdominowane przez bardzo wnikliwą analizę sytuacji kobiet, sytuacja mężczyzn zdecydowanie schodziła na plan dalszy.
- Wydaje się, że jednym z podstawowych działań zmierzających do uniknięcia podobnej sytuacji w następnym okresie programowania jest położenie bardzo dużego nacisku na szkolenia, którymi objęci powinni być wszyscy aktorzy zaangażowani we wdrażanie i realizację programu.
- Szkolenia te swym zakresem powinny być dostosowane do rodzaju zaangażowania w program, ale niezależnie od poziomu powinny przekazywać pakiet podstawowych informacji na temat perspektywy „gender mainstreaming” w kontekście programu oraz możliwych sposobów jej realizacji na poszczególnych szczeblach.
- Instytucje zaangażowane w realizację SPO RZL, w szczególności Instytucje Zarządzająca i Wdrażające powinny również pełnić rolę upowszechniającą wiedzę wśród projektodawców. Obecnie ich aktywność w tym zakresie jest znikoma, często same takiej wiedzy nie posiadają.

---

<sup>2</sup> „Praktyczny poradnik w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn w funduszach strukturalnych”

- Instytucje te powinny również zostać wyposażone w instrumenty pozwalające na monitoring rzeczywistego realizowania przez projektodawców w swych projektach perspektywy „gender mainstreaming”. Monitoring ten powinien być oparty o jasno i precyzyjnie sformułowane wskaźniki, pozwalające w sposób poprawny merytorycznie odnieść się do kwestii równości szans. Obecnie takich instrumentów nie ma.
- Dodatkowo w trakcie oceny projektów zasada ta powinna stanowić rzeczywisty punkt oceny – obecnie jest to w większości przypadków kwestia formalna. Projektodawca już na etapie wniosku powinien mieć obowiązek przedstawienia projektu oraz proponowanych działań w kontekście perspektywy równych szans kobiet i mężczyzn – obecnie w większości przypadków zaznacza, że projekt jest zgodny z polityką równych szans, traktując to jako formalność, za którą nie stoi żadna analiza czy chociażby refleksja, a jednocześnie nie ponosi żadnych konsekwencji tej deklaracji.
- By projektodawca w sposób odpowiedzialny mógł opisać projekt w kontekście polityki równości szans musi być świadomy co ta polityka oznacza, również w odniesieniu do jego projektu. Obecnie projektodawcy nie mają o tym najmniejszego pojęcia.
- Dlatego też, jak już powiedziano wcześniej, ogromny wysiłek powinien zostać położony na szkolenia na wszystkich szczeblach związanych z programem. Tylko w takim przypadku uzasadnienie będzie miało odejście od działania przeznaczonego wyłącznie dla kobiet (Działanie 1.6) i realizacja perspektywy równości płci we wszystkich działaniach. Jeżeli ta świadomość nie wzrośnie, to rezygnacja z takiego działania może być jednocześnie rezygnacją z jedyne go obszaru świadomie realizującego tę perspektywę.

Poniżej przedstawiamy syntetyczną diagnozę sytuacji wyłaniającą się z przeprowadzonych badań, która była podstawą do wysunięcia powyższych wniosków i rekomendacji. Diagnoza zawiera konieczne generalizacje. Należy podkreślić, że w trakcie badań spotkaliśmy się z przypadkami, które przeczą tej ogólnej ocenie, jednakże były to przypadki na tyle odosobnione, że ich wpływ na ten całościowy obraz nie był znaczący.

### **Poziom instytucjonalny**

- Jedyne nieliczni respondenci dostrzegali konieczność podejmowania działań w ramach perspektywy równych szans kobiet i mężczyzn w kontekście projektów realizowanych w ramach SPO RZL. Świadomość tych kwestii w odniesieniu do SPO RZL jest bardzo niska - respondenci w większości kojarzyli tę zasadę jedynie z zapewnieniem równości płci w dostępie do projektów. Zdecydowanie rzadziej jednak potrafili sprecyzować na czym konkretnie ta równość powinna polegać i jak powinna być realizowana.

- Bardzo często problematyka „gender mainstreaming” traktowana jest jako wymóg formalny stawiany przez Unię Europejską i na tym kończy się jej identyfikacja. Również w trakcie oceny projektów zasadą jest traktowanie jej jako wymogu formalnego, który w ogólnym odbiorze jest spełniany powszechnie i nie wymaga specjalnych działań. Weryfikacja, czy projekty w rzeczywistości spełniają zasadę równości nie istnieje – respondenci nie widzą takiej potrzeby oraz nie ma do tego narzędzi.
- Powszechnie zgadzano się z opinią, że zasada równych szans kobiet i mężczyzn powinna być przez projektodawców realizowana. Jednak jedynie nieliczni respondenci potrafili wskazać, w jaki sposób projektodawcy mogą ją realizować. Do powszechnych należy opinia, że o ile projektodawca tej zasady „w sposób demonstracyjny” nie łamie, to ją spełnia.
- Dane pochodzące z monitoringu są zbierane w podziale na płeć, a następnie agregowane w celach sprawozdawczych. Jednakże do danych zbieranych w podziale na płeć respondenci nie przywiązują zbyt dużej wagi. Ogólnie dane z monitoringu są wykorzystywane w niewielkim stopniu do zarządzania projektami, a informacja o proporcjach płci beneficjentów projektów oceniana jest przez respondentów, jako nieistotna.
- W większości respondenci nie są zainteresowani problematyką wspierania równych szans kobiet i mężczyzn, a także nie widzą potrzeby zmian w kolejnym okresie programowania. Co więcej, propozycję wzmocnienia zagadnień równości w kolejnych projektach przyjmują z niechęcią, boją się rozbudowania biurokracji i wprowadzenia wymogu bardziej szczegółowego diagnozowania przestrzegania zasady równości płci.

## Poziom projektowy

- ✓ Znajomość problematyki równości szans kobiet i mężczyzn nie jest wysoka wśród projektodawców. Potwierdzają to zarówno badania ilościowe, jak i jakościowe. Zrealizowane w ramach badania ewaluacyjnego studia przypadków wybranych projektów pokazały, że projektodawcy w niewielkim stopniu interesują się tym, czy w ich projektach w rzeczywistości ta zasada jest realizowana. Niejednokrotnie, to prowadzona ewaluacja zmusiła realizatorów projektów do refleksji na ten temat.
- ✓ Projektodawcy w większości podchodzą do zasady równości szans w sposób „mechaniczny”, jako kolejny wymóg formalny narzucony projektodawcy. Niewielu projektodawców w swoich spontanicznych wypowiedziach potrafiło wskazać konkretne działania, które powinni podejmować w ramach zasady równych szans kobiet i mężczyzn.



- ✓ Niewielu projektodawców uczestniczyło w jakimkolwiek szkoleniu na temat równości szans. Jeżeli już uczestniczyli w szkoleniach – to były to szkolenia ogólnie traktujące o projektach, ich pisaniu i wymogach formalnych związanych z ich realizacją. Na tych szkoleniach, jeżeli w ogóle poruszano problematykę równości kobiet i mężczyzn – to było to robione w sposób bardzo ogólny.
- ✓ Projektodawcy nie rozumieją „idei” równości szans w kontekście SPO RZL i nie potrafią jej odnieść do własnego projektu. Tutaj najczęściej mówili o dostępności do oferty projektu, nie analizując jednak czy jakieś bariery w tej dostępności mogą wystąpić.
- ✓ Przeprowadzone badania w sposób wyraźny pokazały, że to nie działania w ramach SPO RZL (np.: szkolenia) są bodźcem przełamującym istniejącą segregację zawodów na tradycyjnie kobiece i męskie - ich kształt jest odbiciem zapotrzebowania rynku. Należy jednak podkreślić, że bardzo precyzyjnie reagują na wszelkie zmiany na rynku w tym zakresie i z łatwością wychodzą na przeciw wszelkim potrzebom rynku łamiącym stereotypowe postrzeganie zawodów kobiecych i męskich. Wydaje się jednak, że refleksja ze strony projektodawców i dokładna analiza rynku z uwzględnieniem właśnie problematyki płci, a następnie dostosowana do niej kampania promocyjna miałyby szanse w sprzężeniu zwrotnym znacznie spotęgować rodzące się na rynku załączki zmiany stereotypów w tej dziedzinie. Badania pokazały, że wpływ jest tu jedynie jednostronny i bodźce płyną z rynku. Jeżeli bodźców takich nie ma, lub nie zostały one dostrzeżone (przeoczenia na etapie diagnozy) oferta projektodawców raczej odtwarza istniejące stereotypy zawodów kobiecych i męskich.

### **Perspektywa społeczna**

Patrząc na perspektywę społeczną i zmiany w tym obszarze można zauważyć pozytywne tendencje. Choć trudno tu w jednoznaczny sposób wydzielić wpływ samego SPO RZL to jednak można stwierdzić, że działania te bez wątpienia stanowią jeden z ważniejszych bodźców warunkujących zmiany. Należy jednak pamiętać, że mamy tu do czynienia z całą paletą oddziaływań wzajemnie się wzmacniających. Niewątpliwie należy wymienić tu również:

- rozwój gospodarczy i dynamiczne zmiany rynku pracy,
- odpływ mężczyzn z polskiego rynku pracy (emigracja zarobkowa) sprawiający, że kobiety są przez pracodawców brane pod uwagę nawet w zawodach tradycyjnie męskich,
- szerokie, medialne kampanie społeczne nakierowane na problematykę równych szans,
- programy współfinansowane z funduszy strukturalnych nakierowane na stymulowanie rynku pracy.

Nie są to oczywiście wszystkie pojawiające się oddziaływania, jednakże w kontakcie prowadzonej ewaluacji wydają się mieć kluczowe znaczenie.

- Zarówno dla kobiet jak i mężczyzn coraz mniej ważna staje się praca. Natomiast coraz większe znaczenie jest przypisywane temu, co się wiąże ze sferą prywatną – rodzina, przyjaciele i znajomi, czas wolny. Takie przesunięcie znaczeń priorytetów zapewne związane jest ze zmniejszającym się bezrobociem i co za tym idzie z faktem, że widmo bezrobotnego przestało przesłaniać inne sfery życia.
- Pomimo wzrostu odsetka osób uważających, że praca zawodowa kobiety odbywa się kosztem dzieci i rodziny, wzrostu spowodowanego z pewnością przesunięciem priorytetów, widać wyraźnie, że stosunek do roli zawodowej kobiety w oderwaniu od sfery życia rodzinnego ulega wyraźnej poprawie – obserwujemy tu wyraźny wzrost akceptacji dla zawodowej roli kobiety wraz ze wzrostem zrozumienia benefitów jakie ta rola kobiecie daje.
- Na przestrzeni lat 2005-2007 odnotowano wysoki wzrost udziału osób uważających, że właśnie praca zawodowa jest najlepszym sposobem osiągnięcia przez kobietę niezależności.
- Tradycyjnie „kobieca” strefą, jest strefa życia domowego oraz opieka nad dziećmi. Co ważne na przestrzeni dwóch lat odnotowano zmiany w świadomości przede wszystkim kobiet, ale również mężczyzn, dotyczące niesprawiedliwości istniejącego podziału obowiązków domowych. Niewątpliwie jest to wpływ prowadzonych powszechnie akcji medialnych dotyczących sytuacji i pozycji kobiet. Zmiana świadomości jest pierwszym, ale podstawowym krokiem w kierunku zmiany zachowań.
- Zmiany świadomości obydwu płci widać również w przypadku poglądu na sprawę angażowania się mężczyzn w wykonywanie obowiązków domowych. Choć nadal to kobiety częściej niż mężczyźni uważają, że mężczyźni powinni uczestniczyć w wykonywaniu obowiązków domowych bez względu na sytuację, to jednak widać wyraźnie, że wzrost odsetka podzielających taką opinię dotyczy zarówno kobiet jak i mężczyzn.
- W ciągu ostatnich dwóch lat, wśród osób posiadających małe dzieci, wzrósł odsetek osób korzystających z przedszkoli państwowych oraz z przedszkoli prywatnych, mniej osób korzysta z pomocy prywatnych opiekunek do dzieci. Nadal jednak wysoki odsetek osób posiadających dzieci w wieku przedszkolnym nie korzysta z żadnych instytucjonalnych form opieki. Jak więc widać sytuacja na tym polu ulega poprawie, choć jest jeszcze wiele do zrobienia.
- Na przestrzeni dwóch lat nastąpiło zdecydowane zaostrzenie stanowisk w kwestii popularnych stereotypów płci - w 2007 roku przybyło zarówno osób zgadzających, jak i nie zgadzających się ze stereotypami dotyczącymi płci (ubyło osób niezdecydowanych). Jest to niewątpliwie efekt obecności tej problematyki w środkach masowego przekazu – coraz częściej o tych sprawach się słyszy, coraz trudniej więc pozostać obojętnym.

- Tradycyjnie to mężczyźni częściej niż kobiety zgadzają się ze stereotypowymi stwierdzeniami dotyczącymi kompetencji obu płci. Wśród mężczyzn siła stereotypów wzrasta, wśród kobiet maleje.
- W stosunku do 2005 r. trzykrotnie wzrosło poczucie badanych, że należą do grupy dyskryminowanej (z 5% do 15%). Kobiety częściej niż mężczyźni czują się dyskryminowane (odpowiednio 17% i 13%). Świadczy to o wzroście świadomości spowodowanym niewątpliwie przez kampanie medialne.
- Warto jednak zaznaczyć, że osoby, które czują się dyskryminowane ze względu na płeć w mniejszym stopniu odczuwają tę dyskryminację, niż osoby, które czuły się dyskryminowane ze względu na płeć dwa lata temu.

### Główne wnioski z badania i powiązane z nimi rekomendacje

Poniższa tabela zawiera główne wnioski z badania i powiązane z nimi rekomendacje.

**Tabela 1: Główne wnioski i rekomendacje.**

Wniosek	Rekomendacja
<b>Poziom programu</b>	
Niska świadomość perspektywy „gender mainstreaming” oraz brak wiedzy na temat możliwości podejmowania konkretnych działań z niej wynikających.	Konieczna jest popularyzacja wiedzy (poprzez szkolenia, konferencje, kampanie społeczne) na temat zasady równości szans kobiet i mężczyzn oraz pokazywanie wagi zasady w perspektywie wdrażania funduszy strukturalnych.
Niewielka dostępność informacji nt. polityki równości szans kobiet i mężczyzn. Obecnie aktywność instytucji zaangażowanych w realizację SPO RZL w tym zakresie jest znikoma, często same takiej wiedzy nie posiadają.	Instytucje zaangażowane w realizację SPO RZL, w szczególności Instytucje Zarządzająca i Wdrażająca powinny również pełnić rolę upowszechniającą wiedzę wśród projektodawców.
W trakcie oceny projektów identyfikacja czy projekt zasady nie narusza, jest traktowana jako kwestia jedynie formalna.	W trakcie oceny projektów zasada powinna stanowić rzeczywisty punkt oceny.
Brak instrumentów monitoringu i systematycznej ewaluacji realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn na poziomie programu, poszczególnych Priorytetów, Działań, projektów.	Instytucje te powinny zostać wyposażone w instrumenty pozwalające na monitoring rzeczywistego realizowania przez projektodawców w swych projektach perspektywy „gender mainstreaming”. Monitoring ten powinien być oparty o jasno i precyzyjnie sformułowane wskaźniki, pozwalające w sposób poprawny merytorycznie odnieść się do kwestii równości szans.
Analiza wskaźników uczestnictwa kobiet i mężczyzn w projektach realizowanych w ramach poszczególnych priorytetów pokazała, że to głównie kobiety korzystają ze wsparcia w ramach SPO RZL	Przeprowadzenie badania skierowanego na identyfikację barier doświadczanych przez mężczyzn w dostępie do wsparcia, analiza dyskryminacji mężczyzn na rynku pracy
<b>Poziom projektu</b>	
Niska świadomość perspektywy „gender mainstreaming” oraz brak wiedzy na temat możliwości podejmowania konkretnych działań z niej wynikających	Konieczna jest popularyzacja wiedzy (poprzez szkolenia, publikacje) na temat zasady równości szans kobiet i mężczyzn oraz pokazywanie wagi zasady w perspektywie realizacji projektów

	(z konkretnymi przykładami, co ta polityka oznacza, również w odniesieniu do jego projektu).
W trakcie oceny projektów identyfikacja czy projekt zasady nie narusza, jest traktowana jako kwestia jedynie formalna.	Projektodawca na etapie wniosku powinien mieć obowiązek przedstawienia projektu oraz proponowanych działań w kontekście perspektywy równych szans kobiet i mężczyzn.
Projektodawca nie ponosi żadnych konsekwencji deklaracji, że projekt nie narusza zasady równości.	Projektodawca powinien mieć obowiązek wykazania podejmowania konkretnych działań w projekcie nakierowanych na realizację zasady.
<b>Poziom społeczny</b>	
Wciąż żywe stereotypy płci związane z podziałem obowiązków domowych.	Dalsze oddziaływanie poprzez szeroko zakrojone kampanie medialne.
Wciąż żywe stereotypy płci związane z rolą zawodową kobiet	Dalsze oddziaływanie poprzez szeroko zakrojone kampanie medialne.
Wciąż gorsza sytuacja kobiet na rynku pracy.	Dalsze oddziaływanie poprzez szeroko zakrojone kampanie medialne. Zmiany w ustawodawstwie. Promowanie i wprowadzenie na szeroką skalę elastycznych form zatrudnienia.
Istniejąca segregacja zawodów na kobiecie i męskie	Kampanie skierowane do pracodawców pokazujące walory niedoreprezentowanej w zawodzie płci.

### 3 WPROWADZENIE

#### 3.1 Równouprawnienie płci w dokumentach UE<sup>3</sup> oraz w nowym okresie programowania

Równość między kobietami i mężczyznami jest podstawową wartością Wspólnoty i zgodnie z art. 2 Traktatu, jednym z zadań aktywnie promowanych przez Wspólnotę. Artykuł 3 określa zasadę promowania równości mężczyzn i kobiet stwierdzając, że wszystkie działania Wspólnoty winny dążyć do zniesienia nierówności oraz propagowania równości kobiet i mężczyzn. Dodatkowo, w art. 13 wymieniono środki niezbędne w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Artykuły 137 i 141 odnoszą się do równości płci w relacjach zachodzących na rynku pracy. Określają one także równość szans oraz traktowania kobiet i mężczyzn w pracy, której zapewnienie jest obowiązkiem każdego Państwa Członkowskiego, w którym stosowana jest zasada równej płacy dla mężczyzn i kobiet za tę samą pracę.

Wspólnota przyjęła dwukierunkowe podejście do kwestii promowania równouprawnienia płci. Łączy ono pozytywne działania wspierające niedostatecznie reprezentowaną płęć z włączaniem kwestii płci do wszystkich zagadnień polityki. Perspektywa równości płci Europejskiej Strategii Zatrudnienia daje możliwość lepszego przedstawienia i zrozumienia przyczyn społecznych nierówności między kobietami i mężczyznami, a także zawiera odpowiednie strategie służące zapobieganiu zaistnienia tych przyczyn. Jest to także wprowadzanie równości płci na każdym etapie procesów politycznych: na etapie projektu, w fazie wdrażania, monitorowania i ewaluacji skupiająca się na promowaniu równouprawnienia mężczyzn i kobiet. Stosowane systematyczne narzędzie to umożliwiła określenie różnic między kobietami i mężczyznami w relacjach danej polityki, na przykład w zakresie prawnym, dostępu do zasobów i reprezentacji w organach decyzyjnych.

Europejska Strategia Zatrudnienia (ESZ) odzwierciedla to podwójne podejście, łącząc cele dot. kobiet (np. współczynnik zatrudnienia równy 60%, ograniczenie nierówności w przypadku zatrudnienia, bezrobocia i wynagrodzeń) z potrzebą włączania problematyki równości płci do wszystkich podejmowanych działań. ESZ, zreformowana i zintegrowana z nowym programem lizbońskim Wspólnoty oraz Zintegrowanymi Wytycznymi dla Wzrostu i Zatrudnienia (2005–2008)<sup>4</sup> a także zgodna z komunikatem Komisji dotyczącym Strategicznych Wytycznych Wspólnoty 2007–2013<sup>5</sup> podkreśla konieczność zapewniania obu płciom równych szans, atakuje przejawy dyskryminacji oraz promuje perspektywę równości płci, jako podstawowego elementu postępu w kierunku osiągnięcia pełnego zatrudnienia, zmniejszenia bezrobocia oraz braku aktywności.

<sup>3</sup> Źródło: Zasada Gender Mainstreaming w nowych programach EFS (2007-2013), Ramy Programowania, Raport grupy roboczej ad hoc państw członkowskich do spraw równości płci i jej wcielania (gender mainstreaming), czerwiec 2006

<sup>4</sup> COM(2005) 141

<sup>5</sup> COM(2005) 299

Jak czytamy w Raporcie grupy roboczej ad hoc państw członkowskich do spraw równości płci i jej wcielania (gender mainstreaming) z czerwca 2006: „Obecność tej rozszerzonej Platformy nie wyeliminowała jednak przejawów nierówności blokującej możliwość jednakowego uczestnictwa kobiet i mężczyzn we wszystkich aspektach życia społecznego, co odzwierciedla jednocześnie poziom dojrzałości politycznej społeczeństwa. Ten ambitny cel jest daleki od urzeczywistnienia. Przeświadczenie, że miejsce kobiety jest w domu, powoduje, iż rynek pracy nadal faworyzuje pracowników płci męskiej, wzmacniając w ten sposób ich pozycję, i doprowadza do zaostrzenia obecnych podziałów, pomimo istnienia wyraźnych dowodów na to, że styl życia większości kobiet i wielu mężczyzn nie mieści się już w tych ciasnych ramach<sup>6</sup>. Nierówne traktowanie płci w sferze szkolnictwa, szkoleń oraz na rynku pracy, a także brak usług związanych ze wsparciem, które umożliwiłoby lepsze pogodzenie pracy z życiem rodzinnym, wyraźnie ogranicza, a co najmniej spowalnia postęp w odniesieniu do grup docelowych ESZ i programu Lizbońskiego”.

W wyżej nakreślony kontekst kluczowych dokumentów Unii Europejskiej akcentujący wagę problematyki równości płci, wpisuje się realizacja Funduszy Strukturalnych w Polsce, których jednym z instrumentów jest Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich.

Równość między kobietami i mężczyznami jest podstawową wartością Wspólnoty i jednym z zadań aktywnie promowanych przez Wspólnotę. Kluczowe dokumenty UE, jak Strategia Lizbońska i zintegrowana z nią Europejska Strategia Zatrudnienia, Strategiczne Wytyczne Wspólnoty 2007–2013 podkreślają konieczność zapewniania obu płciom równych szans i promują perspektywę równości płci. Perspektywa ta znajduje również odzwierciedlenie w Polsce w nowym okresie programowania na lata 2007-2013 w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki (PO KL). Co prawda nie ma w tym programie specjalnego działania dedykowanego kobietom, jak to miało miejsce w SPO RZL 2004-2006 (Działanie 1.6 „Integracja i reintegracja zawodowa kobiet”), jednakże zakłada się, że zasada równości szans kobiet i mężczyzn będzie respektowana przekrojowo dla wszystkich priorytetów PO KL. Zakłada się również, że PO KL będzie promował rozwiązania systemowe, sprzyjając upowszechnianiu tej zasady i respektowaniu jej na wszystkich etapach realizacji programu, tj. etapie wdrażania, monitorowania i sprawozdawczości oraz ewaluacji.

Na etapie wdrażania przyjęto zasadę, iż przygotowywane projekty będą oparte o diagnozę uwzględniającą sytuację kobiet i mężczyzn w danym obszarze i ocenę wpływu na sytuację płci (*gender impact assessment*). Każdy projekt realizowany w ramach PO KL zawierać będzie opis oceny wpływu na sytuację płci. Pozwoli to na sprawdzenie i ocenę jego zróżnicowanego wpływu na kobiety i mężczyzn, tak aby nie dopuścić do wystąpienia jakichkolwiek przejawów nierówności czy dyskryminacji. Analiza ta umożliwi także weryfikację pod kątem tego, czy projekt w rzeczywistości przyczynia się do uwzględniania potrzeb kobiet i mężczyzn poprzez np. oferowanie różnych, zindywidualizowanych form wsparcia odpowiadających na odmienne potrzeby uczestników/uczestniczek pro-

---

<sup>6</sup> Sprawozdanie Komisji Europejskiej do Rady, Parlamentu Europejskiego, Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów dotyczące równości kobiet i mężczyzn - 2006 r, COM(2006) 71 końcowy

jektu. Ocena merytorycznej jakości projektu będzie przebiegać również w oparciu o przedstawioną analizę i będzie uwzględniała wpływ na sytuację kobiet i mężczyzn. Dodatkowo na etapie wdrażania kryteria wyboru projektów uwzględniać będą potrzeby różnych grup społecznych w danych obszarach, w tym preferowania grup defaworyzowanych. Dzięki takiemu podejściu możliwe będzie tworzenie projektów w ramach tzw. działań pozytywnych, które pozwolą na wpłynięcie na niekorzystną sytuację danej płci w konkretnym obszarze, a tym samym wyrównywanie jej szans społecznych i zawodowych. Klasyfikacja projektów będzie następująca:

- projekty pozytywne - specyficzne działania nakierowane na zwalczanie istniejących nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami;
- projekty równościowe - działania, które w sposób ogólny przyczyniają się do zapewnienia równości płci.

Na etapie **monitorowania i sprawozdawczości** system wskaźników zawartych w programie operacyjnym ma umożliwić gromadzenie i zbieranie danych statystycznych w podziale na płeć. Sprawozdawczość będzie uwzględniała zidentyfikowaną wyżej klasyfikację projektów i ich potencjalny wpływ na równość szans kobiet i mężczyzn w ramach PO KL.

Na etapie **ewaluacji** w założeniu badane będzie oddziaływanie PO KL na realizację zasady równych szans kobiet i mężczyzn. Dodatkowo dane pochodzące z systemu informatycznego gromadzącego dane o uczestnikach projektów mają pozwolić na systematyczne i kompleksowe prowadzenie badań ewaluacyjnych pod kątem wsparcia udzielanego w podziale na płeć, monitorowania dalszych losów uczestników i efektywności udzielonej pomocy w podziale na płeć<sup>7</sup>.

Biorąc pod uwagę powyższe założenia i zakładając, że będą one z całą konsekwencją realizowane w PO KL, można przypuszczać, że podobna ewaluacja jak niniejsza, ale przeprowadzona pod koniec okresu programowania 2007-2013, pozwoli na sformułowanie bardziej pozytywnych wniosków na temat realizacji zasady gender mainstreaming. By jednak taka sytuacja miała miejsce warto wykorzystać wyniki niniejszej ewaluacji oraz rekomendacje, które zostały sformułowane w raporcie – w szczególności dotyczące konieczności prowadzenia bardzo intensywnych działań promocyjnych i szkoleniowych – bez nich bowiem, żadna z grup zaangażowanych w realizację programu (projektodawcy, instytucje wdrażające) nie będzie potrafiła zrealizować nakreślonych w PO KL założeń odnośnie respektowania zasady równości szans kobiet i mężczyzn.

### **3.2 SPO RZL - w kontekście równego traktowania kobiet i mężczyzn**

Głównym celem Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich jest *“budowa otwartego, opartego na wiedzy społeczeństwa poprzez zapewnienie warunków do rozwoju zasobów ludzkich w drodze kształcenia, szkolenia i pracy”*.

SPO RZL obejmuje następujące **obszary wsparcia**:

---

<sup>7</sup> Program Operacyjny Kapitał Ludzki

- Aktywna polityka rynku pracy;
- Przeciwdziałanie zjawisku wykluczenia społecznego;
- Wyrównywanie szans kobiet na rynku pracy;
- Kształcenie ustawiczne;
- Adaptacyjność i rozwój przedsiębiorczości;
- Wzmacnianie zdolności administracyjnych.

Wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn jako priorytet horyzontalny powinien być obecny we wszystkich wyżej wymienionych obszarach wsparcia, na wszystkich etapach wdrażania, a działania prowadzone w tym zakresie powinny być odpowiednio udokumentowane.

W trakcie oceny wniosków składanych przez projektodawców zarówno podczas weryfikacji formalnej, jak i oceny merytorycznej, powinno być sprawdzane czy projekt promuje równość szans kobiet i mężczyzn oraz czy skupia się na wyrównywaniu szans przedstawicieli obu płci na rynku pracy.

Zasada równości szans powinna znajdować również zastosowanie przy tworzeniu składu Komitetu Monitorującego SPO RZL i Komitetów Sterujących, gwarantując zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w obu Komitetach. Komitet Monitorujący SPO RZL jest także instytucją odpowiedzialną za sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem zasady równości szans w trakcie wdrażania Programu.

**Cele SPO RZL** związane z realizacją zasady równości szans zostały określone jako:

- poprawa sytuacji kobiet na rynku pracy,
- ograniczenie feminizacji ubóstwa,
- zwiększenie dostępu kobiet do zatrudnienia, informacji i usług doradczych w zakresie przedsiębiorczości, w tym samozatrudnienia, w celu poprawienia warunków do łączenia przez kobiety i mężczyzn ról rodzinnych i zawodowych.

Wśród efektów generalnych realizacji SPO RZL w zakresie wspierania równych szans kobiet i mężczyzn oczekiwano:

- wzrostu udziału kobiet w ogólnej liczbie zatrudnionych;
- wzrostu świadomości o kwestiach równości płci.

W szczególności, w **rezultacie** realizacji zasady gender mainstreaming, jako jednej z kwestii horyzontalnych, spodziewano się:

- wzrostu akceptacji społecznej pełnienia przez kobiety ról zawodowych i społecznych;



- wdrożenia nowego podejścia instytucjonalnego, zakładającego m.in. elastyczne zasady zatrudniania i dostęp do usług opiekuńczo-wychowawczych;
- wzrostu świadomości kobiet w zakresie konieczności kształcenia ustawicznego i korzystania w tym celu z dostępnych szkoleń i poradnictwa zawodowego;
- wzrostu udziału kobiet wśród osób pracujących na własny rachunek;
- stworzenia silnego lobby organizacji i instytucji wspierających działania na rzecz kobiet.

Osiągnięcie powyższych rezultatów miały zapewnić **następujące inicjatywy:**

- popieranie zasady równości płci w dostępie do rynku pracy;
- wzrost świadomości wszystkich partnerów w zakresie konieczności podejmowania takich działań;
- rozpowszechnianie wiedzy o podstawach prawnych zasady równości płci;
- włączenie instytucji i organizacji działających na rzecz równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy do realizacji i monitorowania projektów;
- popieranie wśród kobiet idei stałego inwestowania w swój własny rozwój oraz elastycznego podejścia do zawodu;
- realizacja programów popierania wzrostu możliwości kobiet na rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem kobiet z terenów wiejskich.

### 3.3 Cele badania i poziomy analizy

Zgodnie z „Praktycznym poradnikiem w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn w funduszach strukturalnych” perspektywa równości płci „gender mainstreaming” polega na zapewnieniu, aby wszystkie działania i inicjatywy, w sposób pełny oraz aktywny, na wszystkich etapach realizacji uwzględniały swój wpływ odpowiednio na sytuację kobiet i mężczyzn<sup>8</sup>.

Głównym celem niniejszego badania ewaluacyjnego jest ocena, czy ta zasada w należytym stopniu była przestrzegana podczas realizacji Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich.

Ewaluacja, zgodnie ze swoimi założeniami obejmuje wszystkie etapy wdrażania programu oraz wszystkie poziomy - zarówno poziom instytucjonalny, jak również poziom projektowy. W ramach projektu badawczego ocenie poddane zostały aktywności związane z inicjowaniem, wdrażaniem, monitorowaniem oraz oceną podejmowanych działań mających na celu promowanie równości szans.

Całe badanie obejmuje następujące poziomy analizy:

- 1) Poziom instytucjonalny

---

<sup>8</sup> „Praktyczny poradnik w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn w funduszach strukturalnych”

- 2) Poziom projektowy
- 3) Poziom społeczny

Na **poziomie instytucjonalnym** ocenie podlegają następujące aspekty:

- znajomość zasady „gender mainstreaming” wśród pracowników (badanie poziomu wiedzy, świadomości);
- deklaracyjny poziom stosowania zasady równych szans kobiet i mężczyzn przez pracowników;
- faktyczne wykorzystanie wiedzy i zastosowanie zasady „gender mainstreaming” przez pracowników;
- wpływ stosowania zasady „gender mainstreaming” na środowisko wewnętrzne: w jakim stopniu przestrzegana jest zasada równouprawnienia w ramach instytucji,
- wpływ stosowania zasady „gender mainstreaming” na otoczenie zewnętrzne badanej instytucji: jak realizowana jest zasada gender mainstreaming w zarządzaniu i wdrażaniu SPO RZL.

Na **poziomie projektowym** ocena dotyczy realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn w projektach wdrażanych we wszystkich obszarach wsparcia SPO RZL na etapie:

- przygotowywania i realizacji projektu (w zakresie merytorycznych założeń projektu oraz zarządzania realizacją projektu)
- rekrutacji uczestników,
- monitorowania postępów realizacji projektu.

Na **poziomie społecznym** badanie dotyczy poziomu świadomości w kwestiach równości płci, a także podjęta została próba uchwycenia trendów w tym zakresie.

Całe badanie składa się z następujących modułów badawczych:

#### **Poziom instytucjonalny:**

- 25 indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) z wybranymi przedstawicielami instytucji
- Ankieta internetowa (CAWI) obejmująca wszystkich pracowników instytucji mających związek ze SPO RZL

#### **Poziom projektowy:**

- Case Studies 20 wybranych projektów w ramach wszystkich działań (próba celowa)
- 500 wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (CATI) - próba warstwowa wszystkich projektów

- Ankieta internetowa (CAWI) adresowana do wszystkich projektodawców (projekty zakończone i będące w trakcie realizacji)

#### **Perspektywa społeczna:**

- Badanie reprezentatywne ludności Polski powyżej 15 roku życia - badanie na 1000 osobowej ogólnopolskiej próbie reprezentatywnej (blok pytań w Pentor Omnibus).
- Badanie liderów opinii - wywiady pogłębione z przedstawicielami środowisk naukowych, świata polityki oraz świata mediów (7 IDI).

Dodatkowo przez cały czas realizacji projektu prowadzone było badanie Desk Research pomyślane jako kłama spinająca wszystkie poziomy analizy.

Dokładny opis zastosowanego schematu badawczego wraz z opisem wszystkich modułów badawczych znajduje się w rozdziale 6 niniejszego raportu.

Układ raportu w celu uzyskania efektu większej czytelności jest odwzorowaniem przyjętego schematu badawczego. Wydzielono w nim trzy poziomy analizy: poziom instytucjonalny, poziom projektowy oraz perspektywę społeczną. Tam gdzie wydawało się to pożyteczne przytoczono jednak dane z różnych poziomów. Jednakże czyniono to w sposób oszczędny, aby uniknąć powtórzeń i nie spowodować zaburzenia przyjętej struktury.

## 4 WYNIKI PRZEPROWADZONYCH BADAŃ

### 4.1 POZIOM INSTYTUCJONALNY

#### 4.1.1 Poziom instytucjonalny - problematyka „gender mainstreaming” - stan idealny vs. stan rzeczywisty (podsumowanie uzyskanych wyników).

Na potrzeby niniejszej ewaluacji stworzono teoretyczną konstrukcję obrazującą stan idealny - warunki, jakie powinny zostać spełnione, aby można było stwierdzić, że perspektywa równości płci jest na poziomie instytucji zaangażowanych we wdrażanie SPO RZL zachowana. Na obraz ten składają się następujące elementy:

- Wysoka świadomość zasady „gender mainstreaming” w szerokim kontekście społecznym.
- Realizowanie zasady w stosunku do własnych instytucji.
- Wysoka świadomość zasady w kontekście SPO RZL - teoria i idąca za nią praktyka.
- Realizacja zasady na poziomie oceny projektów.
- Monitoring realizacji zasady wśród projektodawców.
- Pełnienie roli upowszechniającej i uświadamiającej w stosunku do projektodawców.

Jak wykazały przeprowadzone w ramach ewaluacji badania jedynie przy pierwszych dwóch aspektach ocena instytucji zaangażowanych we wdrażanie SPO RZL wypada pomyślnie.

W szerszej perspektywie społecznej (wykraczającej poza SPO RZL) świadomość i wiedza pracowników badanych instytucji na temat problematyki równych szans kobiet i mężczyzn jest wysoka. Respondenci powszechnie wypowiedzieli się na temat równouprawnienia kobiet i mężczyzn w Polsce. Niemal jednogłośnie opowiadali się za potrzebą prowadzenia działań związanych z równością płci, a także zgłaszali propozycje różnych możliwych na tym gruncie rozwiązań.

Również własne instytucje zostały ocenione pod tym względem bardzo dobrze - respondenci powszechnie twierdzili, że pracują w instytucjach, w których równość płci kobiet i mężczyzn jest zachowana.

### **Jednak z zupełnie inną rzeczywistością mamy do czynienia schodząc na poziom SPO RZL:**

- Jedynie nieliczni respondenci dostrzegali konieczność podejmowania działań w ramach perspektywy równych szans kobiet i mężczyzn w kontekście projektów realizowanych w ramach SPO RZL.
- Świadomość tych kwestii w odniesieniu do SPO RZL jest bardzo niska - respondenci w większości kojarzyli tę zasadę jedynie z zapewnieniem równości płci w dostępie do projektów.
- Bardzo często problematyka „gender mainstreaming” traktowana jest jako wymóg formalny stawiany przez Unię Europejską i na tym kończy się jej identyfikacja.
- Również w trakcie oceny projektów zasadą jest traktowanie jej jako wymogu formalnego, który w ogólnym odbiorze jest spełniany powszechnie i nie wymaga specjalnych działań. Weryfikacja, czy projekty w rzeczywistości spełniają zasadę równości nie istnieje – respondenci nie widzą takiej potrzeby oraz nie ma do tego narzędzi.
- Do powszechnych należała opinia, że zasada równych praw kobiet i mężczyzn powinna być przez projektodawców realizowana. Jednak jedynie nieliczni respondenci potrafili wskazać, w jaki sposób projektodawcy powinni i mogą ją realizować. Powszechny wśród pracowników instytucji związanych z SPO RZL jest pogląd, że o ile projektodawca tej zasady „w sposób demonstracyjny” nie łamie, to ją spełnia.
- Dane pochodzące z monitoringu są zbierane w podziale na płeć, a następnie agregowane w celach sprawozdawczych. Jednakże dane te są wykorzystywane w niewielkim stopniu, a informacja o proporcjach płci beneficjentów projektów oceniana jest przez respondentów, jako nieistotna. Respondenci nie mają świadomości, jak te dane w ogóle można wykorzystać.
- W większości respondenci nie są zainteresowani problematyką wspierania równych szans kobiet i mężczyzn, a także nie widzą potrzeby zmian w kolejnym okresie programowania.

### **Rekomendacje odnośnie nowego okresu programowania**

- Konieczna jest popularyzacja wiedzy (poprzez szkolenia, konferencje, kampanie społeczne) na temat zasady równości szans kobiet i mężczyzn oraz pokazywanie wagi zasady w perspektywie wdrażania funduszy strukturalnych.
- Instytucje zaangażowane w realizację SPO RZL, w szczególności Instytucje Zarządzająca i Wdrażająca powinny pełnić rolę upowszechniającą wiedzę wśród projektodawców.

- Instytucje te powinny zostać wyposażone w instrumenty pozwalające na monitoring rzeczywistego realizowania przez projektodawców w swych projektach perspektywy „gender mainstreaming”. Monitoring ten powinien być oparty o jasno i precyzyjnie sformułowane wskaźniki, pozwalające w sposób poprawny merytorycznie odnieść się do kwestii równości szans.
- W trakcie oceny projektów zasada powinna stanowić rzeczywisty punkt oceny.

#### **4.1.2 Poziom wiedzy na temat zasady równych szans kobiet i mężczyzn wśród pracowników instytucji zaangażowanych w realizację SPO RZL**

##### **4.1.2.1 Ogólny stosunek respondentów do problematyki wyrównywania szans kobiet i mężczyzn**

Zarówno przeprowadzone badania jakościowe, jak również ilościowe, zgodnie pokazały, że w szerszej perspektywie społecznej (wykraczającej poza SPO RZL) świadomość i wiedza pracowników badanych instytucji na temat problematyki równych szans kobiet i mężczyzn jest wysoka. Respondenci powszechnie wypowiedzieli się na temat równouprawnienia kobiet i mężczyzn w Polsce. Niemal jednogłośnie opowiadali się za potrzebą prowadzenia działań związanych z równością płci, a także zgłaszali propozycje różnych możliwych na tym gruncie rozwiązań.

Badanie ilościowe pokazało, że większość przedstawicieli instytucji mających związek z SPO RZL ma dużą świadomość problemu nierówności szans kobiet i mężczyzn oraz dużą wiedzę na temat tego problemu.

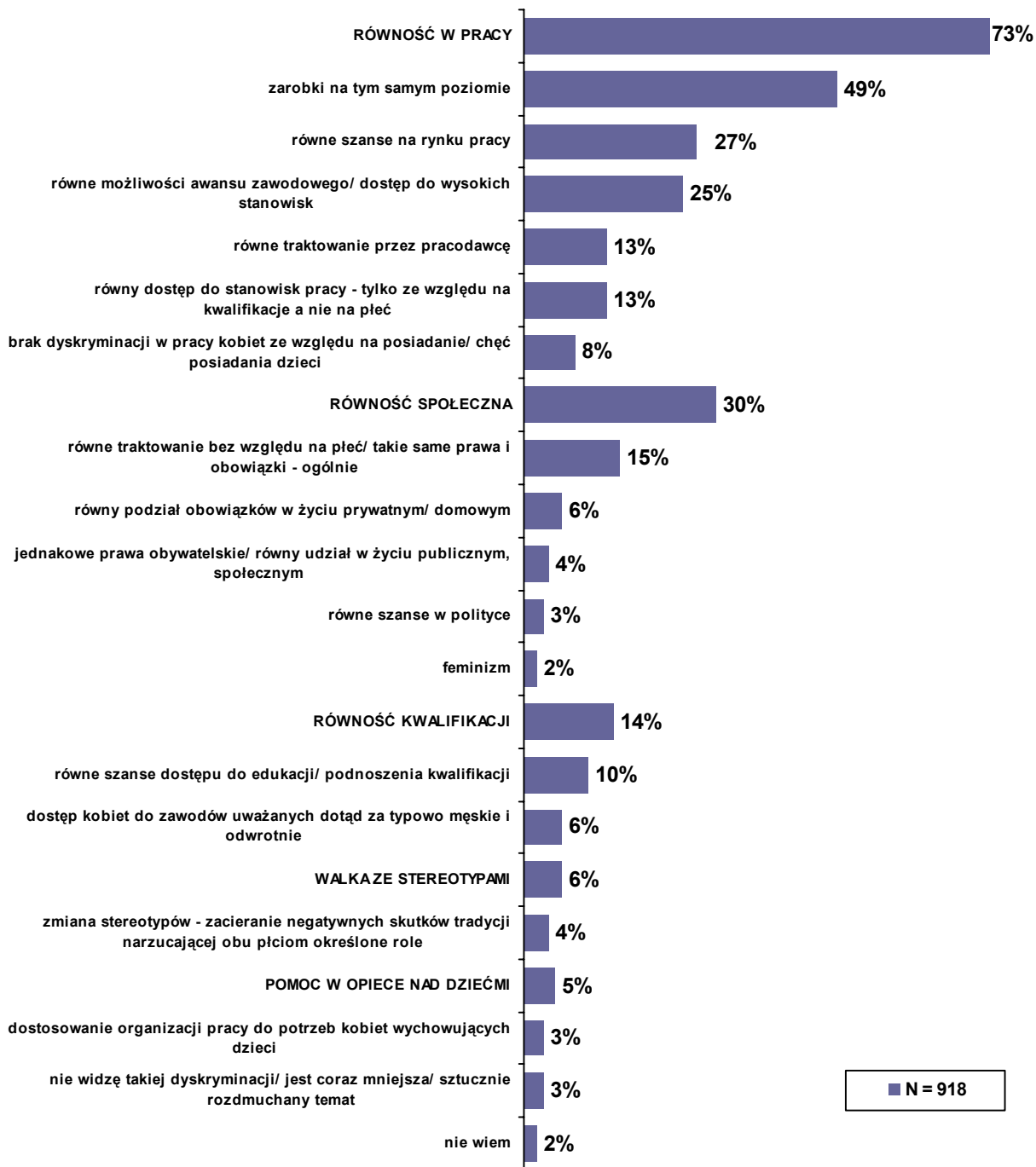
W wypowiedziach spontanicznych dotyczących możliwych konotacji tego terminu jedynie 5% badanych (N=918) nie wypowiedziało się, w tym 3% w ogóle zaprzeczyło istnieniu tego problemu, zaś 2% odpowiedziało „nie wiem”.

Najczęściej problematyka równych szans kobiet i mężczyzn utożsamiana jest z równością obu płci w pracy (73% wskazań, N=918). W ramach tego zagadnienia najczęściej (wskazania powyżej 10%) wskazywano na równość zarobków kobiet i mężczyzn (49%), równe szanse na rynku pracy (27%), równe możliwości awansu (25%), równe traktowanie przez pracodawcę oraz równy dostęp do stanowisk pracy (po 13% wskazań).

Niemal co trzeci badany (30%) wskazał tutaj na równość społeczną. W tej kategorii pojawiały się najczęściej (wskazania powyżej 2%) takie określenia jak: równe traktowanie – takie same prawa i obowiązki (15%), równy podział obowiązków w życiu prywatnym (6%), równy udział w życiu społecznym (4%) oraz równe szanse w polityce (3%).

Znacznie rzadziej wskazywano tutaj na takie obszary jak: równość kwalifikacji (14%) - postrzegana głównie jako równość w dostępie do edukacji i wszystkich zawodów, walka ze stereotypami (6%), czy równość w opiece nad dziećmi (5%).

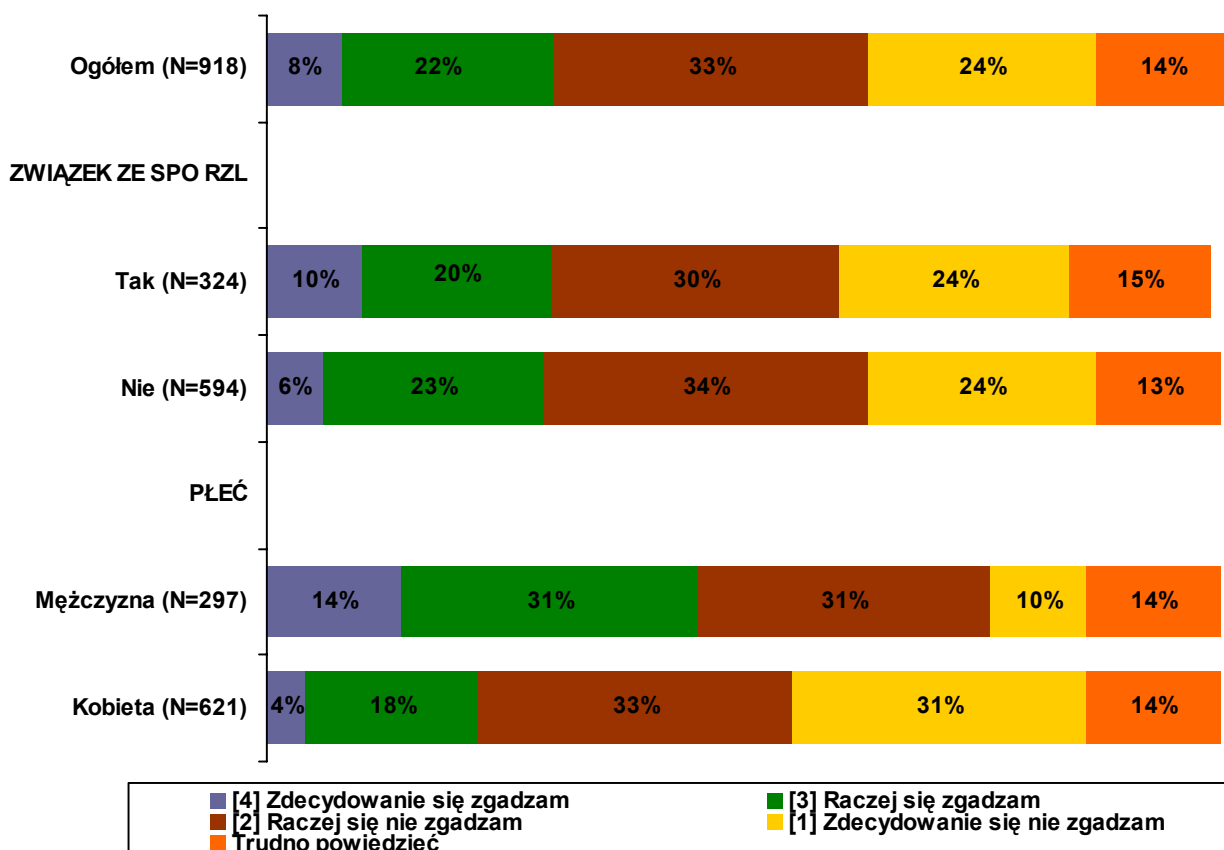
**Co kryje się pod terminem „równe szanse kobiet i mężczyzn”? – pracownicy instytucji zaangażowanych we wdrażanie SPO RZL**



Warto podkreślić, że fakt bezpośredniego związku pracy zawodowej z SPO RZL nie różnicuje tutaj odpowiedzi - odsetki wskazań są niemal identyczne w grupie pracowników związanych zawodowo z SPO RZL oraz w grupie osób nie mających zawodowego związku z SPO RZL. Kobiety częściej niż mężczyźni wskazywały tutaj na równość w pracy, zaś mężczyźni częściej podkreślali równość społeczną.

Niepokojącym wydaje się jednak fakt, że ocena odpowiedniości nagłaśniania problemu równych szans kobiet i mężczyzn do jego rzeczywistej skali nie była sprawą jednoznaczną. Choć większość (57%) uznała, że nie jest prawdą, iż problem ten jest nadmiernie i sztucznie nagłaśniany, to jednak aż 30% respondentów zgodziło się z tą opinią. Znacznie częściej z opinią tą zgadzali się mężczyźni. W tym przypadku również związek pracy zawodowej z SPO RZL nie różnicował opinii respondentów.

**Na ile zgadza się Pan(i) bądź nie zgadza z opinią, iż problematyka równych szans kobiet i mężczyzn jest nadmiernie i sztucznie nagłaśniania?**



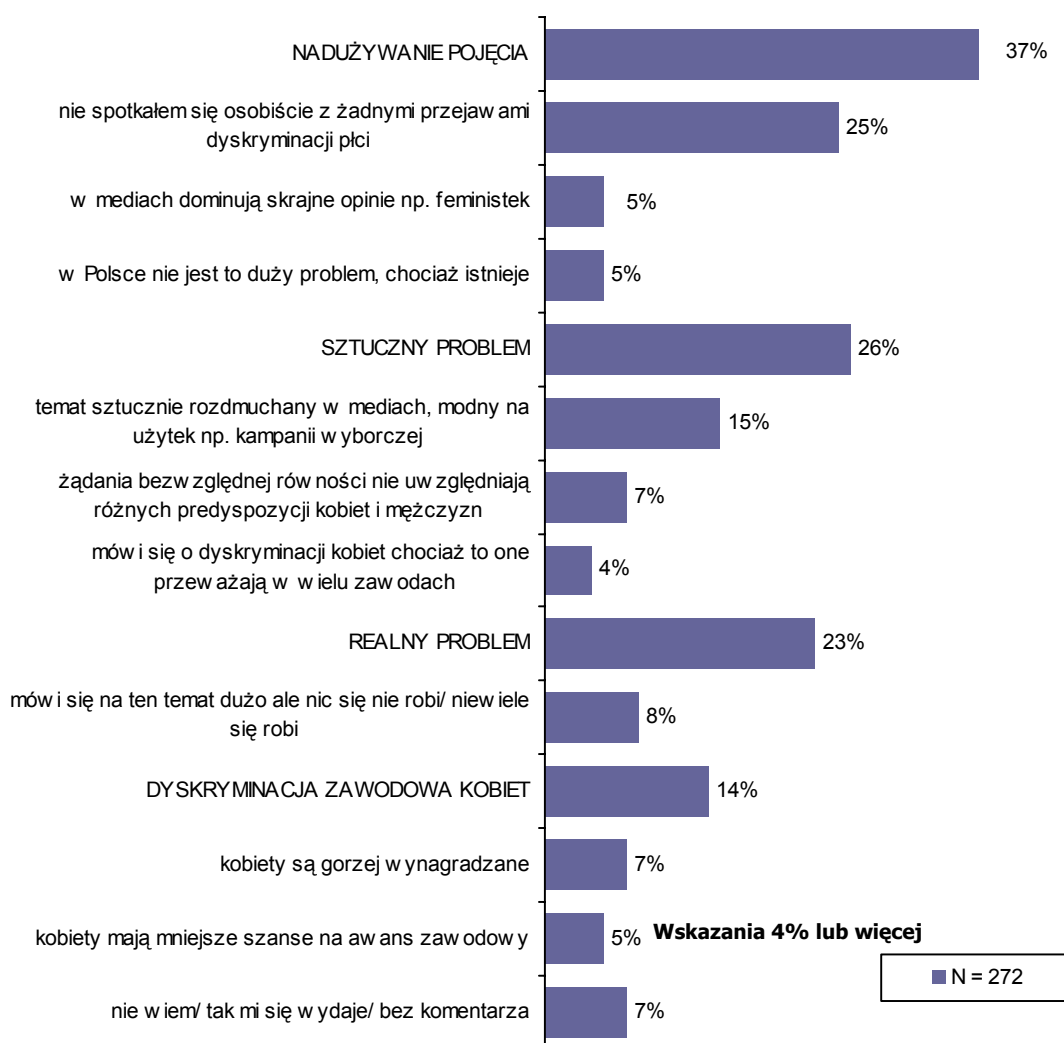
Ci, którzy zgodzili się z opinią o nadmiernym i sztucznym nagłaśnianiu problemu (N=272), swoje stanowisko uzasadniali najczęściej faktem, że pojęcie to jest nadużywane podczas, gdy w rzeczywistości oni osobiście nie spotykają się z problemem dyskryminacji ze



względu na płeć (25%), problem ten jest sztucznie rozdmuchiwany na użytek innych celów – na przykład kampanii wyborczej (15%). Respondenci wskazywali tutaj również na takie aspekty, jak w ogóle brak zasadności równych praw ze względu na naturalne różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami, a także dominację w mediach poglądów skrajnych. Taką argumentację znacznie częściej stosowali mężczyźni.

Stosunkowo wysoki odsetek respondentów (23%, znacznie więcej wśród kobiet) argumentował tutaj, że nadmierne nagłaśnianie i rozdmuchiwanie polega na tym, że działania kończą się w zasadzie na posunięciach medialnych, nie pociągają za sobą żadnej konkretnej aktywności, podczas gdy ogromna waga problemu wymaga właśnie działań, a nie szumu medialnego.

**Uzasadnienie opinii w sprawie nadmiernego i sztucznego nagłaśniania problematyki równych szans – wśród zgadzających się**



Materiału dotyczącego wiedzy na temat przejawów dyskryminacji kobiet w Polsce dostarczają nam przeprowadzone badania jakościowe wśród przedstawicieli instytucji związanych z SPO RZL.

Respondenci jednogłośnie stwierdzali, że sytuacja kobiet w Polsce jest gorsza, niż mężczyzn, szczególnie w przypadku pozycji na rynku pracy. Podkreślali, że mimo iż kobiety są lepiej wykształcone niż mężczyźni, to nadal w mniejszym stopniu są aktywne na rynku pracy. Ponadto mają mniejsze zarobki i zajmują niższe stanowiska. Niższe zarobki, okresy nieskładkowe związane z przerwami w świadczeniu pracy związanymi z opieką nad dziećmi, a także niższy wiek emerytalny powodują w konsekwencji to, że kobiety otrzymują niższe od mężczyzn emerytury. Ponadto w społeczeństwie nadal żywe są stereotypy, zgodnie z którymi kobieta powinna zajmować się domem, a nie pracować zawodowo.

*Patrząc na sytuację kobiet na rynku pracy, to rzeczywiście mają one dostęp utrudniony. Są obciążone obowiązkami rodzinnymi, które są jakimś balastem i utrudniają dostęp do zatrudnienia. Badania ewaluacyjne pokazały, że kobiety mogłyby znaleźć zatrudnienie, ale konieczność opieki nad dzieckiem albo osobą zależną powodowała, że na zatrudnienie się nie zdecydowano. Często też były sytuacje (relacje pracowników Powiatowych Urzędów Pracy), że bezrobotna uczestniczyła w projekcie i przychodził mąż, który mówił: „To jest moja żona i ja sobie nie życzę, żeby ona pracowała, bo ona ma siedzieć w domu”...Instytucja Zarządzająca SPO RZL*

*Jeśli chodzi o równość płci, to chodzi o wdrożenie do praktyki tego hasła, bo praktycznie każdy się pod tym podpisuje i nie ma osób, które by to kwestionowały. Natomiast w praktyce są problemy, które polegają na tym, że kobiety są w trudniejszej sytuacji na rynku pracy. Osiągają niższe zarobki, na końcu osiągają również niższe emerytury, bo po prostu przez pewien czas nie pracują albo mają tak zwany okres nieskładkowy. Również pracują krócej, bo wiek emerytalny dla kobiet jest ... tzn., mogą przejść na emeryturę w wieku lat 60 a nie 5 lat później, no i rezultat jest taki, że mimo powiedzmy takich samych obowiązków, a biorąc pod uwagę inne rzeczy - większych obowiązków, są w trudniejszej sytuacji i na rynku pracy i pod względem płacowym....Komitet Sterujący*

Problemem widocznym na rynku pracy jest również utrudniony dostęp do niektórych zawodów stereotypowo postrzeganych jako typowo kobiece lub typowo męskie. Z drugiej strony respondenci zauważyli, że zmiany w tym zakresie wymusi sam rynek, ponieważ istnieje konieczność zagospodarowania niewykorzystanych miejsc pracy, bez względu na płeć pracowników. We wspieraniu trendów rynkowych szczególnie pomocne mogą być tutaj społeczne kampanie medialne promujące niedoreprezentowaną płęć w poszczególnych zawodach (np.: kobiety - kierowcy autobusów).

*Już nie mówiąc nawet o tym, że jest kulturowo uwarunkowane myślenie o pewnych zawodach jako tylko kobiecych czy tylko męskich. Patrząc teraz na to co mamy: z jednej strony jest bezrobocie, a z drugiej strony jest mnóstwo miejsc pracy, które czekają na obsadzenie i nie ma kim obsadzić. U nas też się kojarzy to, że przedszkolanka-mężczyzna, to jest trochę dziwne, że np. potrzebujemy opiekunów osób starszych i tę*

*pracę równie dobrze mogą wykonywać mężczyźni. Jest zapotrzebowanie i mogliby wejść na rynek pracy, ale jest takie myślenie, że ten pielęgniarz czy opiekun to tak za bardzo nie pasuje...Instytucja Zarządzająca SPO RZL*

#### **4.1.2.2 Równe szanse kobiet i mężczyzn - proponowane działania w szerszej perspektywie społecznej**

**Opinia, że równość szans kobiet i mężczyzn to problem, który powinien być powszechnie poruszany i nagłaśniany, a także że jest to problem, który wymaga szerokich społecznych działań, była wygłaszana powszechnie przez uczestników zarówno badań jakościowych, jak i ilościowych. Problematyka ta w ogromnym stopniu utożsamiana jest z nierówną sytuacją kobiet i mężczyzn na rynku pracy.**

Szczególnie dotyczy to równouprawnienia kobiet i mężczyzn właśnie na rynku pracy, w kontekście gorszego położenia kobiet.

*Te działania mają pomóc ludziom, żeby żyło się lepiej tym, którzy są adresatami tej pomocy. A w konsekwencji również ich rodzinom. Jeżeli jest rodzina, w której matka nie pracuje, bo opiekuje się małym dzieckiem i nie pracuje tylko dlatego, że nie ma z kim zostawić tego dziecka, to w konsekwencji traci kilka lat życia. Wypada z rynku pracy. Rośnie poziom frustracji. Niższy jest poziom dochodów w takiej rodzinie. Ma to też swoje szersze konsekwencje społeczne...Instytucja Zarządzająca SPO RZL*

Zdaniem większości respondentów zmiany muszą się dokonać przede wszystkim w mentalności ludzi, zwłaszcza kobiet, które należy zachęcać do udziału w szkoleniach, także tych stereotypowo zarezerwowanych dla mężczyzn, jak np. szandarowo wskazywane przez badanych jako typowo męskie - szkolenia informatyczne. Ponadto należy zachęcać kobiety do zmiany kwalifikacji, żeby mogły pozostać aktywne na rynku pracy, a także żeby mogły pracować w stereotypowo zarezerwowanych dla mężczyzn zawodach.

*...tak naprawdę to powinna być taka zmiana myślenia i próba zrozumienia potrzeb różnych grup społecznych, tu właśnie kobiet i mężczyzn, bo one inaczej korzystają ze szkoleń...Instytucja Zarządzająca SPO RZL*

Zmiana mentalności powinna dotyczyć również przedsiębiorców, których należy zachęcać do zatrudniania kobiet, zwłaszcza na wyższych stanowiskach, a także do wyrównywania ich pensji z pensjami mężczyzn.

*Zmienić mentalność ludzi. To taka pierwsza, podstawowa kwestia. Zarówno tych kobiet, które się zgłaszają na szkolenia, jak i pracodawców. Wydaje mi się, że to bardziej kwestia sfery prywatnej. Właściciele prywatnych firm boją się zatrudnić kobietę, jeżeli mają do wyboru, to wolą zatrudnić mężczyznę...Instytucja Wdrażająca*

Pod uwagę, zdaniem respondentów, należy również wziąć zmianę ogólnego podejścia społeczeństwa do kwestii równouprawnienia kobiet i mężczyzn, traktowanego nadal

„z przymrużeniem oka” i stereotypowo przypisywanego ruchowi feministycznemu.

*Natomiast to, co się wydaje najważniejsze i mam nadzieję, że przynajmniej po części udało nam się odegrać pozytywną rolę, jeżeli chodzi o kwestię równości płci, to jest rola edukacyjna. Żeby zaistniała w świadomości i żeby patrzono na równość płci w sposób pozbawiony ideologicznego nastawienia. To na ogół większości kojarzy się z jakimiś zwariowanymi feministkami. Natomiast patrząc na twarde wskaźniki, problem istnieje i ma głębokie uzasadnienie i kontynuowanie działań w tym zakresie ma głęboki sens...Instytucja Zarządzająca SPO RZL*

Respondenci w większości uważali, że w celu zmiany mentalności społeczeństwa powinny być podejmowane działania związane z promocją i informacją - ogłoszenia w prasie, radiu, telewizji. Ogłoszenia zarówno promocyjne, jak i rekrutacyjne powinny być tak przygotowane, żeby nie informowały, że jest to szkolenie wyłącznie lub przede wszystkim dla mężczyzn albo dla kobiet. Należy również wprowadzić poradnictwo dla kobiet, a także kompleksowe wsparcie dla mężczyzn i kobiet.

*Jakie działania? Promocja i informacja powinna być na tyle szeroka, żeby każdy miał do niej dostęp. Czyli radio i telewizja i różnego rodzaju ogłoszenia. Trzeba dbać o to, żeby w żadnym wypadku nie było powiedziane, że to jest na przykład tylko dla kobiet, a to tylko dla mężczyzn. Żeby było powiedziane, że szkolenie jest zarówno dla kobiet jak i dla mężczyzn. Zwracać uwagę przy ogłaszaniu się, rekrutacji, żeby to nie było tylko asystent albo tylko asystentka, tylko żeby to było asystent lub asystentka, tego czy innego typu. Żeby nie było też osobowo podane w tych ogłoszeniach. Bo wiadomo, że w tym momencie to zupełnie nie będzie zgodne z tą zasadą....Instytucja Wdrażająca*

Działania promocyjne powinny również objąć swoim zasięgiem przedsiębiorców, żeby im uświadamiać, że kobiety mogą być równie dobrymi i wartościowymi pracownikami, jak mężczyźni.

*Taka intensywna kampania promocyjna, nie tylko rozklejenie kilku plakatów na ulicach, tylko właśnie taka kampania medialna, która by pomogła... ale regularna przede wszystkim i jakieś działania do potencjalnych pracodawców, głównie do przedsiębiorców....Instytucja Wdrażająca*

Oprócz tych działań promocyjnych, zmierzających do zmiany mentalności społeczeństwa w kwestii równego traktowania kobiet i mężczyzn, powinny być również wprowadzone rozwiązania systemowe - zmiany w kodeksie pracy, chroniące przede wszystkim kobiety wracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka.

*To chyba tak bardziej systemowo, bo w tej chwili kobiety mają ograniczony dostęp do pracy. Np. matki powracające z urlopów macierzyńskich, to jeszcze w urzędach (tak jak u nas) nie ma problemu, ale jeśli to są prywatni pracodawcy, to ten system nie działa na tej zasadzie, że kobiety na 100% mają zapewniony powrót do poprzedniego miejsca pracy. Więc tu już chyba nie tyle unijne rozwiązania co państwowe i krajowe, wewnętrzne. Jakaś ustawowa zmiana kodeksu pracy....Instytucja Wdrażająca*

Pojawiały się również propozycje, żeby rząd zaczął wspomagać przedsiębiorców i zachęcać do zatrudniania kobiet. Można to czynić za pomocą np. refundacji i ulg, jeżeli zatrzymane zostanie stanowisko pracy dla kobiety, która jest na urlopie macierzyńskim lub zwolnieniu, a także wsparcie finansowe, programy pomocowe, podobnie, jak w przypadku zatrudniania osób niepełnosprawnych.

*Wydaje mi się, że to powinny być rozwiązania systemowe takie odgórne. Mogły by być jakieś ulgi, z tytułu zatrudniania kobiet, czy też (...) zatrudnianie elastyczne kobiet, czyli dzielenie obowiązków, np. pan chodzi przed południem do pracy a w tym czasie żona opiekuje się dzieckiem, pani po południu, czy tego typu elementy, żeby po prostu pracodawca też brał pod uwagę dzielenie tych obowiązków dom-praca zawodowa. To plus może też nie obciążanie kosztami prywatnych przedsiębiorców, jeśli chodzi o koszty związane z urlopami macierzyńskimi przede wszystkim, bo tutaj jest największy problem. Potem też urlopy wychowawcze, gdzie po prostu pracodawca nie ma pracownika. (...) czyli też projekty, czy programy, które będą pozwalały pomóc temu prywatnemu przedsiębiorcy, w rozwiązywaniu tego typu sytuacji, czy chociażby wsparcie finansowe. ....Instytucja Wdrażająca*

Przedstawicielka Komitetu Monitorującego zwróciła uwagę, że fundusze unijne mogłyby również wspomagać przedsiębiorców w podejmowaniu różnych działań zwiększających zatrudnienie kobiet w ich firmie oraz w dbaniu o zachowanie równości płci.

*My od jakiegoś czasu bardzo silnie zabiegamy o to, żeby fundusze unijne nie tylko promowały to równouprawnienie, ale pozwalały na refundację jakiś konkretnych, pozytywnych działań, które ułatwiałyby kobietom życie w firmie, pogodzenie pracy i obowiązków rodzinnych, ale także mężczyznom. Żeby pojawiły się faktycznie praktyczne możliwości. Zamiast trwonienia dotacji na kolejną akcję promocyjną pod tytułem: równouprawnienie jest ważne, dadzą dotacje na utworzenie przedszkoli i żłobków. Ja jestem pewna, że naprawdę wiele firm by z tego skorzystało. I to by był taki praktyczny krok. Ja naprawdę uważam, że możliwość realizacji takich pomysłów spotkałaby się z wielkim entuzjazmem i zainteresowaniem firm, zwłaszcza tych, które się do nas zgłaszają i zabiegają o to. Nie jest to wydumane, nie jest to nasza inicjatywa własna tylko oddolna firm...Komitet Monitorujący*

Według badanych szczególnie trzeba zadbać o ułatwienie kobietom powrotu do pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowywaniem dzieci. Kolejnym proponowanym rozwiązaniem jest zapewnienie opieki nad dziećmi (przedszkola, żłobki itp.) i osobami zależnymi, żeby odciążyć kobiety i mężczyzn w pełnieniu obowiązków rodzinnych, a także wprowadzenie rozwiązań systemowych - wprowadzenie elastycznego zatrudnienia, dzielenie się urlopem macierzyńskim/ „tacierzyńskim” między małżonkami.

*Bo wiadomo, że w Polsce jest tak, że większa liczba kobiet opiekuje się dziećmi i to jest problem. Urlopy wychowawcze, macierzyńskie po których kwalifikacje kobiet ulegają zdezaktualizowaniu. Czyli ta grupa ma wiadomo większy problem później w dostaniu nowej pracy, czy też przy powrocie na rynek pracy. Te działania aktywizujące muszą być szeroko rozwinięte właśnie w całym kraju jeśli chodzi o kobiety, które powracają na rynek pracy, czy też w ogóle wypadły z rynku pracy przez inne czynniki. Oczywiście*

*mężczyźni też, bo też mogą brać urlopy macierzyńskie, chociaż jest to generalnie w skali kraju mniej powszechne. To problem bardziej dotyczący kobiet niż mężczyzn i to bardziej pod tym kątem powinno być realizowane i rozwiązywane....Instytucja Wdrażająca*

Należałoby również prowadzić politykę wsparcia dla rynku pracy w obszarach, gdzie potrzebne jest zatrudnienie, przekwalifikowanie, a także wsparcie alternatywnych rozwiązań w zakresie rynku pracy – telepraca, elastyczne godziny zatrudnienia.

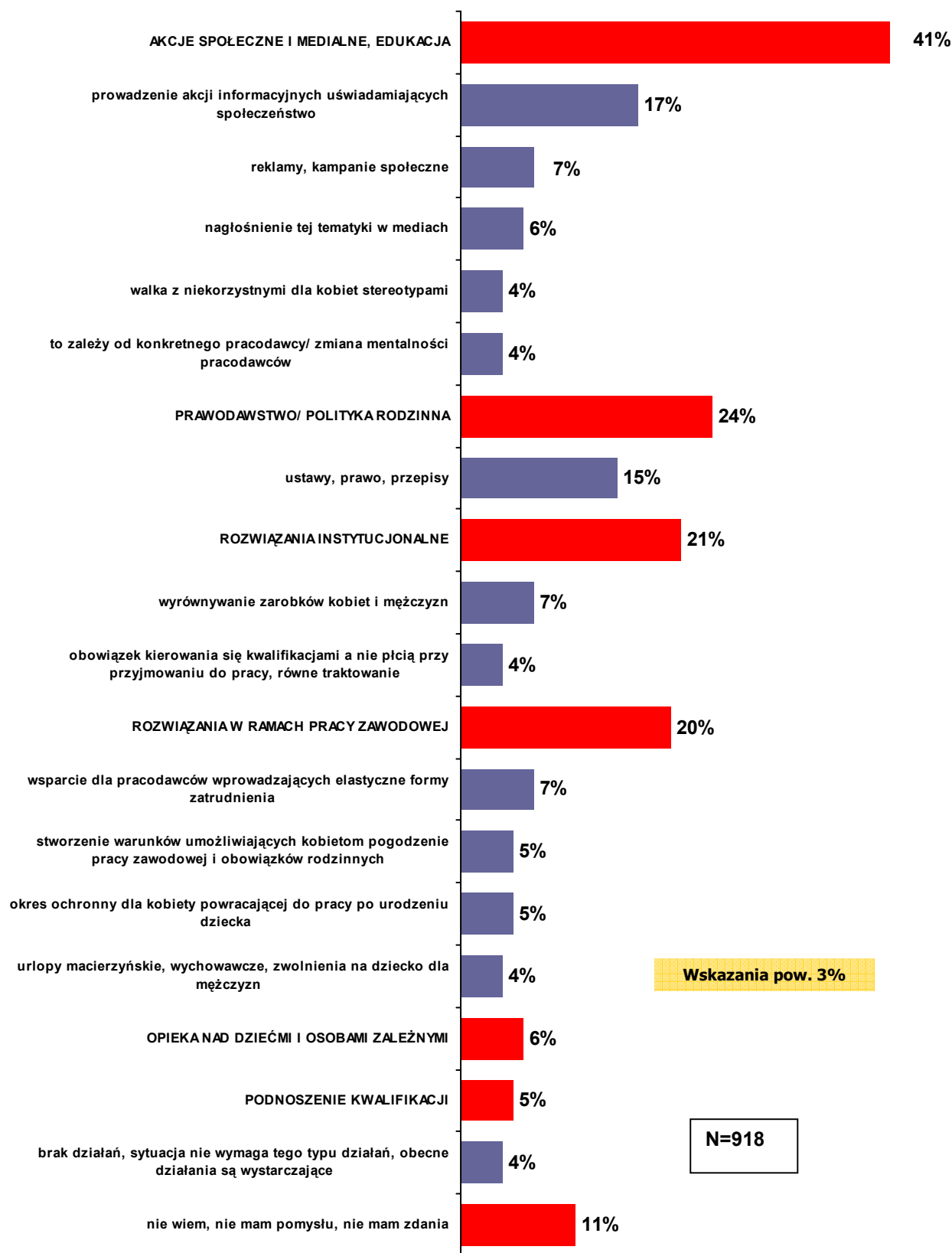
*Tak jak mówiłam wcześniej, wydaje mi się, że nie ma super-równouprawnienia w Polsce i sytuacja kobiet na rynku pracy jest gorsza niż sytuacja mężczyzn. I to wymaga rozwiązań systemowych, albo wprowadzenia alternatywnych form pracy dla kobiet, ale nie poprzez becikowe, ale przez ułatwienia powrotu do pracy kobiet, systemu kształcenia, dawania również mężczyznom możliwości urlopów rodzicielskich. W jakiś sposób wyrównać szanse kobiet na rynku pracy....Instytucja Wdrażająca*

**W badaniu ilościowym również powszechnie wskazywano na działania, które powinny być podejmowane w skali kraju w ramach polityki równych praw kobiet i mężczyzn.**

Jak obrazuje poniższy wykres działania takie powinny obejmować przede wszystkim: akcje społeczne i medialne (41%), prawodawstwo i politykę rodzinną (24%), rozwiązania instytucjonalne (21%), rozwiązania w ramach pracy zawodowej (20%), zapewnienie opieki nad dziećmi (6%) oraz podnoszenie kwalifikacji (5%).

11% respondentów nie umiało wskazać przykładów działań, które powinny być podejmowane w związku z polityką równych szans, a kolejne 4% wprost uznało, że działania takie nie są potrzebne. Związek pracy zawodowej respondenta z SPO RZL również w tym przypadku nie różnicuje odpowiedzi.

**Jakie działania mogą być podejmowane w ramach polityki równych szans kobiet i mężczyzn – w skali kraju**



### **4.1.3 Problematyka równouprawnienia kobiet i mężczyzn w odniesieniu do instytucji zaangażowanych we wdrażanie SPO RZL**

#### **4.1.3.1 Opinia pracowników na temat poziomu wiedzy na temat równych szans kobiet i mężczyzn w ich instytucji**

Z badań jakościowych wynika, że respondenci mają poczucie, iż osoby związane z SPO RZL mają dużą wiedzę na temat problematyki równych szans kobiet i mężczyzn. Łączą to właśnie z ich zaangażowaniem w SPO RZL. Jak pokazała niniejsza ewaluacja jest to połączenie nieuprawnione - fakt, że ktoś jest zawodowo związany z SPO RZL nie warunkuje poziomu wiedzy w tym przedmiocie. Ponadto stosunkowo wysoka wiedza dotycząca szerokiej perspektywy społecznej nie przekłada się na wiedzę dotyczącą obszaru SPO RZL.

Respondenci badań jakościowych przyznawali, że poziom wiedzy na temat zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w ich instytucjach wśród pracowników zajmujących się programami unijnymi jest stosunkowo wysoki. Wynika to z faktu, że jest to jeden z wymogów formalnych dotyczących składanych projektów i pracownicy muszą sprawdzać, czy jest on na poziomie wniosków zagwarantowany. Ponadto jest to element pracy zawodowej, więc pracownicy powinni się w nim orientować. Natomiast wśród innych pracowników, niezwiązanych z funduszami unijnymi, znajomość problematyki „gender mainstreaming” może być dużo mniejsza. Jak pokazały badania, ten typ rozumowania jest nieuprawniony. Osoby związane z SPO RZL nie różnią się pod względem wiedzy ogólnej dotyczącej szerokiej perspektywy społecznej od ogółu pracowników badanych instytucji. Ponadto wiedza ta w bardzo małym stopniu ma zastosowanie w odniesieniu do działań związanych z SPO RZL. W odniesieniu do SPO RZL wiedza ta funkcjonuje najczęściej jako czysta konstrukcja teoretyczna, z którą tak naprawdę nie wiadomo co zrobić.

*Wydaje mi się, że jest wysoki, gdyż realizując te projekty, to każdy z tym tematem się spotkał. Ta perspektywa równości płci jest wymagana od beneficjentów przy składaniu wniosków....Instytucja Wdrażająca*

*Myślę, że wszyscy w naszym Ministerstwie posiadają wiedzę na temat równości szans kobiet i mężczyzn w ramach SPO RZL. Ze względu na to, że oni uczestniczą we wdrażaniu tych projektów i tą podstawową wiedzę mają. Pracownicy po prostu muszą się orientować w tych kwestiach....Instytucja Wdrażająca*

Niektórzy respondenci zauważyli jednak, że problem stanowi duża rotacja pracowników zajmujących się funduszami unijnymi. Konieczne jest zatem nieustanne szkolenie tych osób, aby utrzymywać i zwiększać stan wiedzy w instytucjach zaangażowanych we wdrażanie SPO RZL. Jak pokazała ewaluacja, program szkoleń potrzebny jest nie tylko w związku z rotacją pracowników, ale również w celu ogólnego zwiększenia poziomu wiedzy wśród pracowników związanych z SPO RZL.

*Tak mi się wydaje z własnego doświadczenia, że to powinien być cały program szkoleniowy, nawet można by go opracować jakby z poziomu centralnego, jakby cały plan,*



*żeby każda instytucja mogła sama we własnym zakresie to robić. Mogliby szkolić pracowników, którzy się tą tematyką zajmowali plus z jakimś ekspertem...Instytucja Zarządzająca SPO RZL*

Wskazywano również na fakt przypadkowego dobierania członków Komitetów Sterujących, ze względu na zachowanie ustalonego z góry parytetu, a nie ze względu na merytoryczne przygotowanie.

*To może jeszcze tyle powiem, że sam fakt, że znalazłam się w Komitecie, na pewno jest wymagana wiedza odnośnie warunków aplikacji, żeby można było ocenić, na ile projekt jest dobry i prawidłowy przygotowany, o tyle tutaj to najważniejszą kwestią to było zachowanie tej równości płci, ponieważ też Ministerstwo wymagało, żeby jeden przedstawiciel to mężczyzna, a drugi to kobieta, tylko wskazano mnie...Komitet Sterujący*

W badaniu ilościowym, aby zbadać poziom wiedzy na temat sposobów realizacji polityki równych szans kobiet i mężczyzn na terenie instytucji prosiliśmy o wskazanie działań, które mogą być w tych ramach realizowane. 32% badanych uznało, że w ogóle nie widzi potrzeby prowadzenia takich działań na terenie ich instytucji, bo nie ma tutaj problemu dyskryminacji, zaś kolejne 19% przyznało, że nie potrafi wskazać takich działań. Może to być wynik rzeczywiście bardzo dobrej sytuacji pod względem równych szans kobiet i mężczyzn w badanych instytucjach, choć z drugiej strony takie wyniki mogą oznaczać obojętność wobec tematu oraz brak wiedzy.

Pozostali respondenci wskazali ogromny wachlarz takich działań, a pojedyncze wskazania były bardzo rozdrobnione – żadne z nich nie przekroczyło 6% wskazań. Wśród najczęściej wskazywanych odpowiedzi pojawiały się: otwarcie przedszkola, żłobka przyzakładowego (6%), działania informacyjne, promocyjne (4%), szkolenia dla osób na kierowniczych stanowiskach (3%), równe wynagrodzenia (5%), równe szanse na awans (5%), równy dostęp do stanowisk pracy (3%), elastyczny czas pracy (3%), działania skierowane w stosunku do mężczyzn, zachęcające do podjęcia zatrudnienia w instytucji (3%).

#### **4.1.3.2 Realizowanie zasady równych szans kobiet i mężczyzn w instytucjach zaangażowanych we wdrażanie SPO RZL**

Według ogólnej klasyfikacji Gender Index najlepiej z badanych instytucji pod względem równych szans kobiet i mężczyzn wypadł Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, na drugim miejscu znalazło się MRR, na trzecim zaś PARP. Na czwartym miejscu uplasował się MEN, na piątym zaś WUP Łódź. Szóste miejsce zajmuje WUP w Szczecinie, siódme WUP w Rzeszowie. Ranking zamyka PFRON

Przedstawiciele instytucji zaangażowanych w proces wdrażania SPO RZL w badaniach jakościowych na ogół przyznawali, że w ich instytucjach nie ma dyskryminacji i jest realizowana równość szans kobiet i mężczyzn. W badaniach ilościowych opinia taka również znalazła potwierdzenie. Jak już przedstawiono w poprzednim rozdziale, 32% responden-

tów odpowiadając na pytanie o możliwe działania w tym zakresie na terenie ich instytucji wskazało, że działania takie nie są potrzebne, bo problemu takiego nie ma.

Podawane w badaniach jakościowych uzasadnienie takiej opinii wynika głównie z faktu, że instytucje związane z SPO RZL są środowiskami sfeminizowanymi, więc problem, jaki się tutaj może pojawić, dotyczy braku mężczyzn. Ponadto administracja publiczna ma w społeczeństwie wizerunek miejsca pracy przyjaznego dla kobiet - stabilnego, pewnego, umożliwiającego przerwy spowodowane opieką nad dziećmi.

*...administracja państwowa jest w ogóle bardzo sfeminizowana, chociaż w takich departamentach funduszowych to też się zaczyna trochę zmieniać np. zaczyna być bardzo dużo mężczyzn, ale administracja publiczna jest postrzegana w taki sposób, że tam przychodzą kobiety, bo to jest stabilne zatrudnienie, pewność zatrudnienia, można sobie iść na macierzyński i nikt nikogo nie wywali. Myślę, że Ministerstwo to w ogóle przyjazne miejsce pracy dla kobiet. ...Instytucja Zarządzająca SPO RZL*

W badaniach jakościowych respondenci deklarowali, że zasada równych praw kobiet i mężczyzn w ich instytucjach jest na ogół przestrzegana. Kobiety bez problemu mogą skorzystać z urlopów macierzyńskich i powrócić na swoje stanowisko pracy. Również przy zatrudnianiu pracowników płeć nie ma raczej znaczenia - brane są pod uwagę kwalifikacje i doświadczenie. W opinii respondentów także wynagrodzenie i możliwość awansu uzależnione jest od zawodowych osiągnięć i umiejętności.

*Myślę, że tak, bo nie ma ograniczeń na wyjazdy, na studia szkoleniowe czy podyplomowe. Każdy może uczestniczyć w wybranym przez siebie szkoleniu, zaproponowanym przez Ministerstwo. Także jest jednakowy rozwój przez kadry, bez względu na płeć. Nie ma ograniczeń, jeżeli chodzi o stanowiska, że na danym stanowisku mogą pracować tylko kobiety czy mężczyźni. Nie ma takiego ograniczenia....Instytucja Wdrażająca*

*Tak jak oglądam nasze ogłoszenia o pracy, to są one tak sformułowane, że nie jest jasno powiedziane, że mają to być sami mężczyźni, więc też można powiedzieć, że na tym etapie przestrzegamy takiej zasady równości płci, bo nie definiujemy od samego początku, że ma to być określona płeć....Instytucja Wdrażająca*

W badaniach natrafiliśmy na pojedyncze głosy przeciwnie. Jeden z nich dotyczył zajmowanych stanowisk - w sfeminizowanej instytucji jednak najwyższe stanowiska zajmują mężczyźni. Należy jednak podkreślić, że był to głos pojedynczy, pozostali respondenci nie dostrzegali problemu pod tym względem.

*Dyrektorami są tylko mężczyźni, natomiast cała kadra kierownicza, jeśli chodzi o wdrażanie poszczególnych działań, to są same kobiety....Instytucja Wdrażająca*

W pojedynczych przypadkach pojawiały się głosy, że „czasami włącza się takie stereotypowe postrzeganie” i inne traktowanie kobiet ze względu na ich płeć.

*Możemy sobie mówić, że jesteśmy ludźmi wykształconymi, cywilizowanymi, o zasadzie równych szans, ale potem jest pytanie, że jeszcze męża nie ma...Instytucja Zarządzająca SPO RZL*

Badani uważali, że ich instytucje powinny zachowywać równość szans kobiet i mężczyzn, tak aby wpływało to pozytywnie na ich wizerunek i było odbierane pozytywnie przez projektodawców.

Tyle subiektywne opinie respondentów. Aby zbadać obiektywny poziom przestrzegania praw kobiet i mężczyzn przez poszczególne instytucje zaangażowane w SPO RZL, obliczono wskaźnik Gender Index dla tych instytucji.

Obliczenia wykonano dla ośmiu instytucji: Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Ministerstwo Edukacji Narodowej.

Niestety Kancelaria Prezesa Rady Ministrów oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, mimo wielokrotnych próśb, odmówiły wypełnienia ankiety skierowanej do działu kadr, co było warunkiem koniecznym do obliczenia wskaźnika.

Do zbudowania miary równego traktowania mężczyzn i kobiet wykorzystano informacje zawarte w ankietach wypełnianych przez dział kadr oraz w ankietach wypełnianych bezpośrednio przez pracowników danej instytucji. Zastosowany schemat budowy wskaźników pochodzi z raportu Kuroпка, Pisz z roku 2007, dotyczącego metodologii zastosowanej w pierwszej edycji konkursu „Firma równych szans”. Dokładny opis zastosowanej metodologii znajduje się w rozdziale 6 niniejszego raportu.

W ramach siedmiu rozważanych obszarów badawczych badane instytucje zostały porangowane ze względu na najbardziej pożądaną poziom cechy, a więc taki, który świadczy o jak najmniejszym zróżnicowaniu sytuacji kobiet i mężczyzn. Następnie obliczano sumy rang w poszczególnych obszarach. Na ich podstawie każdej instytucji przyznano miejsce (rangę) w obrębie danego obszaru - wyłoniony porządek odpowiada miejscu zajętemu w klasyfikacji przez poszczególne podmioty.

Łączny rezultat, czyli końcowy ranking, został wyznaczony jako średnia ważona przyznanych rang w poszczególnych obszarach. Do skonstruowania wag użyto, podobnie, jak w pierwszej edycji badania, odpowiedzi z pytania dotyczącego oceny ważności poszczególnych dziedzin. Obliczone wagi zawiera poniższa tabela:

**Tabela 2: Wagi wykorzystywane do obliczenia wskaźnika Gender Index**

L.p.	Obszar	Waga
1	Rekrutacja pracowników	0,158
2	Dostęp do awansów	0,151
3	Ochrona przed zwalnianiem	0,128
4	Dostęp do szkoleń	0,082
5	Wynagrodzenia	0,147
6	Łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi	0,182
7	Ochrona przed molestowaniem, mobbingiem	0,152

Jak więc widać badani najwyższą rangę w kwestii równych szans kobiet i mężczyzn przyznali obszarowi związanemu z łączeniem obowiązków zawodowych z rodzinnymi, zaś najmniejszą dostępowi do szkoleń.

Tabela nr.2 zawiera sumy rang obliczone dla poszczególnych obszarów w stosunku do każdej instytucji. Wartości te świadczą o zróżnicowaniu sytuacji kobiet i mężczyzn w ramach danego obszaru, przy czym im mniejsza wartość, tym mniejsze zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn, czyli lepsza sytuacja pod względem równości szans kobiet i mężczyzn.

Na poziomie wartości sumy rang jest możliwe odniesienie uzyskanych wyników do analogicznych wyników uzyskanych przez firmy prywatne biorące udział w zeszłorocznym konkursie, a tym samym wyjście z analizą poza sytuację w rozważanych w niniejszym badaniu instytucjach - umieszczenie uzyskanych wyników w szerszym rynkowym kontekście.

Jednak zgodnie z informacjami uzyskanymi od autorów metodologii okazało się, że dane te nie są dostępne, w związku z tym takie odniesienie pozostaje jedynie w sferze teoretycznej możliwości.

Na podstawie wartości sumy rang każdej instytucji przyznano miejsce (rangę) w obrębie danego obszaru - wyłoniony porządek odpowiada miejscu zajętemu w klasyfikacji przez poszczególne podmioty. Łączny rezultat, czyli końcowy ranking (Gender Index) został wyznaczony jako średnia ważona przyznanych rang w poszczególnych obszarach (Tabela nr.3).

Miejsca częściowe oraz sam Gender Index jest wskaźnikiem relacyjnym, który mówi nam o miejscu w hierarchii wśród badanej populacji – czyli w naszym przypadku 8 instytucji. Nie można go w sposób automatyczny odnieść do firm biorących udział w konkursie.

Według ogólnej klasyfikacji najlepiej z badanych instytucji pod względem równych szans kobiet i mężczyzn wypadł Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, na drugim miejscu znajduje się MRR, na trzecim zaś PARP. Na czwartym miejscu uplasował się MEN, na

piątym zaś WUP Łódź. Szóste miejsce zajmuje WUP w Szczecinie, siódme WUP w Rzeszowie, zaś ranking zamyka PFRON.

Patrząc na miejsca, jakie zajęły badane instytucje w poszczególnych obszarach składających się na ogólną punktację widać, że:

**Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu** (lider łącznej klasyfikacji) jest liderem w trzech obszarach: dostęp do szkoleń, łączenie obowiązków zawodowych i rodzinnych oraz ochrona przed molestowaniem i mobbingiem. W przypadku rekrutacji pracowników uplasował się na drugiej pozycji, zaś ochrony przed zwolnieniami na trzeciej. Zdecydowanie gorzej wypadł pod względem wynagrodzeń (4 pozycja) oraz dostępu do awansów, gdzie zajął piątą pozycję.

**Ministerstwo Rozwoju Regionalnego** (druga pozycja) w przypadku rekrutacji pracowników, dostępu do awansów oraz wynagrodzeń jest liderem. Na trzeciej pozycji uplasowało się pod względem dostępu do szkoleń. Czwartą pozycję zajmuje w przypadku obszarów: ochrona przed zwolnieniami oraz łączenie obowiązków zawodowych i rodzinnych, natomiast 8 - ostatnie miejsce w obszarze ochrona przed molestowaniem i mobbingiem.

**Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości** (trzecia pozycja w łącznej klasyfikacji) w dwóch obszarach: łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi oraz ochrona przed molestowaniem i mobbingiem zajęła drugą pozycję. W przypadku wynagrodzeń oraz dostępu do szkoleń zajęła 3 pozycję. W przypadku rekrutacji pracowników uplasowała się dopiero na szóstym miejscu, ochrony przed zwolnieniami na piątym miejscu, zaś w przypadku dostępu do awansów, na miejscu czwartym.

Rankingi w odniesieniu do wszystkich badanych instytucji zawiera tabela nr 4.

W przypadku Ministerstwa Rozwoju Regionalnego widać wyraźnie, że na jego wyniku negatywnie zaważyło uzyskanie ostatniego miejsca w obszarze ochrona przed molestowaniem i mobbingiem. Dlatego też rekomendujemy pochylenie się nad tym obszarem i wyznaczenie oraz upowszechnienie procedury w sytuacji mobbingu lub molestowania seksualnego.

Ponadto rekomendujemy prowadzenie szkoleń w zakresie równych praw kobiet i mężczyzn - zarówno dla stałych jak również nowo przyjętych pracowników. Dobrym rozwiązaniem byłoby również wprowadzenie specjalnych pakietów/szkoleń informacyjnych dotyczących tego, że instytucja spełnia zasadę równych szans kobiet i mężczyzn.

Warto by również zastanowić się nad wprowadzeniem rozwiązań pomagających pracownikom, w lepszy niż obecnie sposób, łączyć obowiązki zawodowe z rodzinnymi.

Zgodnie z broszurą „Firma Równych szans 2006”:

„Polityka równego traktowania opiera się w analizowanych firmach na realizacji merytokratycznych zasad:

- **W rekrutacji pracowników** kładzie się nacisk na indywidualnie identyfikowane predyspozycje, umiejętności oraz doświadczenia kandydatek i kandydatów według zasady: „pokaż co umiesz i co chcesz osiągnąć”, bez wnikania w prywatne życie i antycypowania sposobów radzenia sobie z trudnościami pozazawodowymi. Oferty pracy są sformułowane tak, aby zarówno mężczyźni jak i kobiety mogli uważać się za odpowiednich kandydatów/kandydatki na podstawie swoich indywidualnych predyspozycji.
- **Monitorowanie sposobu wynagradzania kobiet i mężczyzn** w myśl zasady „równe wynagrodzenie za równą pracę”. Pracodawcy mają świadomość, że brak monitoringu powoduje, iż mimo woli ulegamy stereotypom: „jej wystarczy, a o niego trzeba zadbać”, co wywołuje dysproporcje wynagrodzeń.
- **Wiązanie bonusów z typem pracy i stanowiskiem, a nie płcią.** Oferowanie szkoleń zawodowych i awansu w tym samym stopniu pracownikom i pracownikom, w których widzi się potencjalnych kandydatów/kandydatki do wewnętrznego awansu w firmie.
- **Kreowanie mechanizmów i procedur ujawniających przypadki molestowania seksualnego i dyskryminacji ze względu na płeć** przez szkolenia, które muszą przejść pracownicy oraz wyznaczenie jednostki organizacyjnej bądź osoby, która zajmuje się „z urzędu” tego typu przypadkami.
- **Ułatwienia pozwalające godzić obowiązki pracownicze z rodzinnymi** są wprowadzane w myśl zasady „kobieta - wykwalifikowany pracownik z doświadczeniem i znajomością naszej firmy - jest warta zabiegów ze strony pracodawcy”. Podejmowane są działania podtrzymujące związek z firmą w przypadku kobiet przebywających na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, takie jak zachęcanie i stwarzanie możliwości udziału w szkoleniach, posiadanie służbowego telefonu komórkowego lub laptopa, a niekiedy także samochodu, udział w spotkaniach integracyjnych pracowników, włączanie w realizację bieżących projektów. Podejmowane są działania „wiążące” pracownice i pracowników z firmą przez ułatwianie łączenia przez nich obowiązków zawodowych i rodzinnych na zasadzie: „dobrzy pracownicy są dla nas cennymi pracownikami - cenni pracownicy mają również życie prywatne”.

W związku z tym:

- oferuje się nie tylko pracownikom, ale także członkom ich rodzin ubezpieczenia zdrowotne, korzystanie z dofinansowywanego przez firmę wypoczynku (zwłaszcza dla dzieci), dofinansowywanie przedszkoli
- daje się możliwość korzystania z zadaniowego typu pracy, wprowadza elastyczny czas pracy w domu, dostosowuje się urlopy do preferencji pracowników, o ile pozwala na to typ firmy i rodzaj pracy na określonych stanowiskach.”

Więcej informacji na temat realizacji zasady równych szans w firmach/instytucjach można znaleźć w przewodniku dobrych praktyk „Firma równych szans” ([http://www.genderindex.pl/downloads/gender\\_index\\_www\\_72](http://www.genderindex.pl/downloads/gender_index_www_72))

**Tabela 3: SUMY RANG – wartości, które można porównać z analogicznymi wartościami jakie otrzymały firmy – uczestnicy zeszłorocznego konkursu**

	1.Rekrutacja pracowników	2. Dostęp do awansów	3. Ochrona przed zwolnieniami	4. Dostęp do szkoleń	5. Wynagrodzenia	6. Łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi	7. Ochrona przed molestowaniem i mobbingiem
PFRON	32	17,5	20,5	3,5	22	40	32
PARP	32	22	19	7	16	24,5	25,5
WUP w Szczecinie	29	31	13,5	15	24,5	27,5	35,5
WUP w Poznaniu	22	24,5	16,5	2,5	16,5	23,5	17,5
WUP w Rzeszowie	25	28	21	13	22,5	32,5	31,5
WUP w Łodzi	36	14	15,5	10	21,5	39,5	35
MRR	17	10	18,5	7	10,5	31	41,5
MEN	23	33	19,5	14	10,5	33,5	33,5

**Tabela 4.: Miejsca cząstkowe w hierarchii oraz wskaźnik łączny Gender Index.**

	1.Rekrutacja pracowników	2. Dostęp do awansów	3. Ochrona przed zwolnieniami	4. Dostęp do szkoleń	5. Wynagrodzenia	6. Łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi	7. Ochrona przed molestowaniem i mobbingiem	Gender Index	Miejsce
PFRON	6,5	3	7	2	6	8	4	5,4860	8
PARP	6,5	4	5	3,5	3	2	2	3,6670	3
WUP w Szczecinie	5	7	1	8	8	3	7	5,4170	6
WUP w Poznaniu	2	5	3	1	4	1	1	2,4590	1
WUP w Rzeszowie	4	6	8	6	7	5	3	5,4490	7
WUP w Łodzi	8	2	2	5	5	7	6	5,1530	5
MRR	1	1	4	3,5	1,5	4	8	3,2725	2
MEN	3	8	6	7	1,5	6	5	5,0965	4

#### 4.1.4 Problematyka „gender mainstreaming” w Sektorowym Programie Operacyjnym Rozwój Zasobów Ludzkich

##### 4.1.4.1 Problematyka „gender mainstreaming” w SPO RZL - teoria i idące za nią działania

Większość uczestników badań jakościowych była świadoma faktu obecności problematyki „gender mainstreaming” w SPO RZL. Jednak ich skojarzenia były dość ogólne i głównie sprowadzały się do stwierdzenia, że jest to zapewnienie równości płci w dostępie do projektów (50% kobiet i 50% mężczyzn). Zdecydowanie rzadziej jednak potrafiono sprecyzować, na czym konkretnie ta równość powinna polegać i jak powinna być realizowana.

Obecność problematyki „gender mainstreaming” w SPO RZL lokowana była najczęściej po stronie projektów i projektodawców, tylko incydentalnie pojawiały się opinie również plasujące działania w ramach tej tematyki po stronie instytucji zaangażowanych w SPO RZL.

Deklarowano jedynie, że na każdym etapie realizacji projektów, zasada ta powinna być przestrzegana, czyli kobiety i mężczyźni powinni mieć jednakową możliwość uczestnictwa w oferowanych szkoleniach. Najlepszą wiedzę w tym zakresie posiadali przedstawiciele Instytucji Zarządzającej SPO RZL. Wynika to jednak z zakresu ich obowiązków. Wśród pozostałych przedstawicieli podmiotów zaangażowanych we wdrażanie programu poziom znajomości problematyki „gender mainstreaming” jest zróżnicowany i uzależniony od związku z tą problematyką tzn. osoby, które mają do czynienia z projektami nakierowanymi na tę tematykę są lepiej zorientowane, zaś wiedza pozostałych jest dużo mniejsza.

*Kształtowanie równości płci polega na zapewnieniu, przez realizację działań i wszystkich inicjatyw, które są wdrażane na każdym etapie tej realizacji, uwzględnienia zasady równości płci, a mianowicie świadomości tego, że kobiety i mężczyźni mają odmienne ukształtowanie całkowicie innych zasobów i dopasowanie tych zasad do różnego rodzaju działań, które są realizowane przez nas, przez SPO RZL...Instytucja Wdrażająca*

*Na podstawie tego, co się dowiedziałam i na podstawie tego doświadczenia mogę powiedzieć tyle, że dla mnie równość szans kobiet i mężczyzn jest to po prostu doprowadzenie do takiej sytuacji, żeby wdrażane projekty były zgodne z tymi zasadami. To znaczy, żeby opierało się to na tym, że zarówno kobieta jak i mężczyzna ma równe szanse w dostępie do danego wsparcia...Instytucja Wdrażająca*

Wśród badanych przez nas przedstawicieli instytucji zaangażowanych we wdrażanie SPO RZL nierzadko pojawiały się również opinie, że problematyka „gender mainstreaming” nie jest do końca traktowana poważnie zarówno w społeczeństwie, jak i w samych instytucjach. **Bardzo często traktuje się ją jako wymóg stawiany przez Unię Europejską, kolejną formalność, którą trzeba spełnić i nie do końca jest ona w praktyce realizowana.** Nie ma ona również zdecydowanego poparcia ze strony decydentów.



*Ma [zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn] bardzo wysokie umocowanie, natomiast w praktyce jest bardzo często traktowana z pobłażliwością i lekceważeniem... Dla mnie najbardziej bolesne jest to, że bardzo często słyszy się słowa pobłażliwego i lekceważącego traktowania ze strony decydentów...Instytucja Zarządzająca SPO RZL*

Sytuacja taka może wynikać w dużym stopniu z niewiedzy na temat sposobów realizacji zasady równouprawnienia kobiet i mężczyzn w SPO RZL. **Dla wielu osób sprowadza się ona do stwierdzenia, że we wszystkich działaniach, projektach RZL powinien być zagwarantowany równy udział obu płci w stosunku 50% do 50%.** Warto jednak zauważyć, że powoli ulega to zmianie i „coraz więcej osób wie przynajmniej, o co chodzi”. Świadczą o tym również wypowiedzi niektórych respondentów, którzy twierdzili, że zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn nie powinna się sprowadzać jedynie do zapewnienia udziału w projekcie połowy mężczyzn i połowy kobiet. Z drugiej jednak strony tylko pojedynczy respondenci potrafili wskazać, na czym wobec tego powinna ona polegać.

*I właśnie to było takie myślenie, że ktoś kiedyś powiedział na przykładzie Komitetów Monitorujących, że zasada równego traktowania to jest równy udział. No, ale niestety nie jest tak, że we wszystkich projektach będzie 50 na 50, a wiele osób tak naprawdę do tego podchodziło... No i to właśnie była taka próba ślepego implementowania tej zasady i niezrozumienia, czym ona jest. No, bo nie da się zmusić kobiety, bo żadna nie chciała na wózek widłowy. I to było takie myślenie, że żadna nie chciała przyjść, a z drugiej strony nic nie zrobiono, żeby te kobiety zachęcić. ... Instytucja Zarządzająca SPO RZL*

*...okres programowania 2004-2006 był jednym wielkim wyzwaniem w wielu aspektach i ta problematyka w hierarchii parytetów była na poziomie najniższym. Nie patrzono na nią jako na problem. Po drugie, tak za bardzo i oceniający i oceniani nie wiedzieli, jak do tego podejść. Myślę że stan wiedzy, schodząc już na poziom niższy niż sfera deklaracji, że będziemy przestrzegać zasady równości kobiet i mężczyzn, był i jest stosunkowo niski. I projektodawcy, i osoby pracujące w naszej instytucji, instytucjach oceniających, wdrażających, monitorujących, beneficjenci nie do końca mają rozeznanie o co tak naprawdę chodzi...Instytucja Zarządzająca SPO RZL*

Ponadto respondenci z Instytucji Zarządzającej zwrócili uwagę na niedoinformowanie osób związanych z wdrażaniem SPO RZL, ale również innych programów operacyjnych, w kwestii problematyki „gender mainstreaming” w ramach SPO RZL.

*...właściwie bardzo często problematyka równego traktowania kobiet i mężczyzn ludziom kojarzy się tylko z Europejskim Funduszem Społecznym. Tak jakby dla projektów infrastrukturalnych tego problemu w ogóle nie było. I oni uważają, że jakaś inwestycja w przedsiębiorstwie, np. budowa jakiegoś połączenia kolejowego, to ta tematyka nie ma nic do rzeczy...Instytucja Zarządzająca SPO RZL*

**Uczestnicy wywiadów pogłębionych powszechnie stwierdzali, że nie mają związku zawodowego z problematyką równych praw kobiet i mężczyzn. Tematyka ta prze-wija się jedynie jako nurt poboczny ich codziennych obowiązków i ogranicza się**

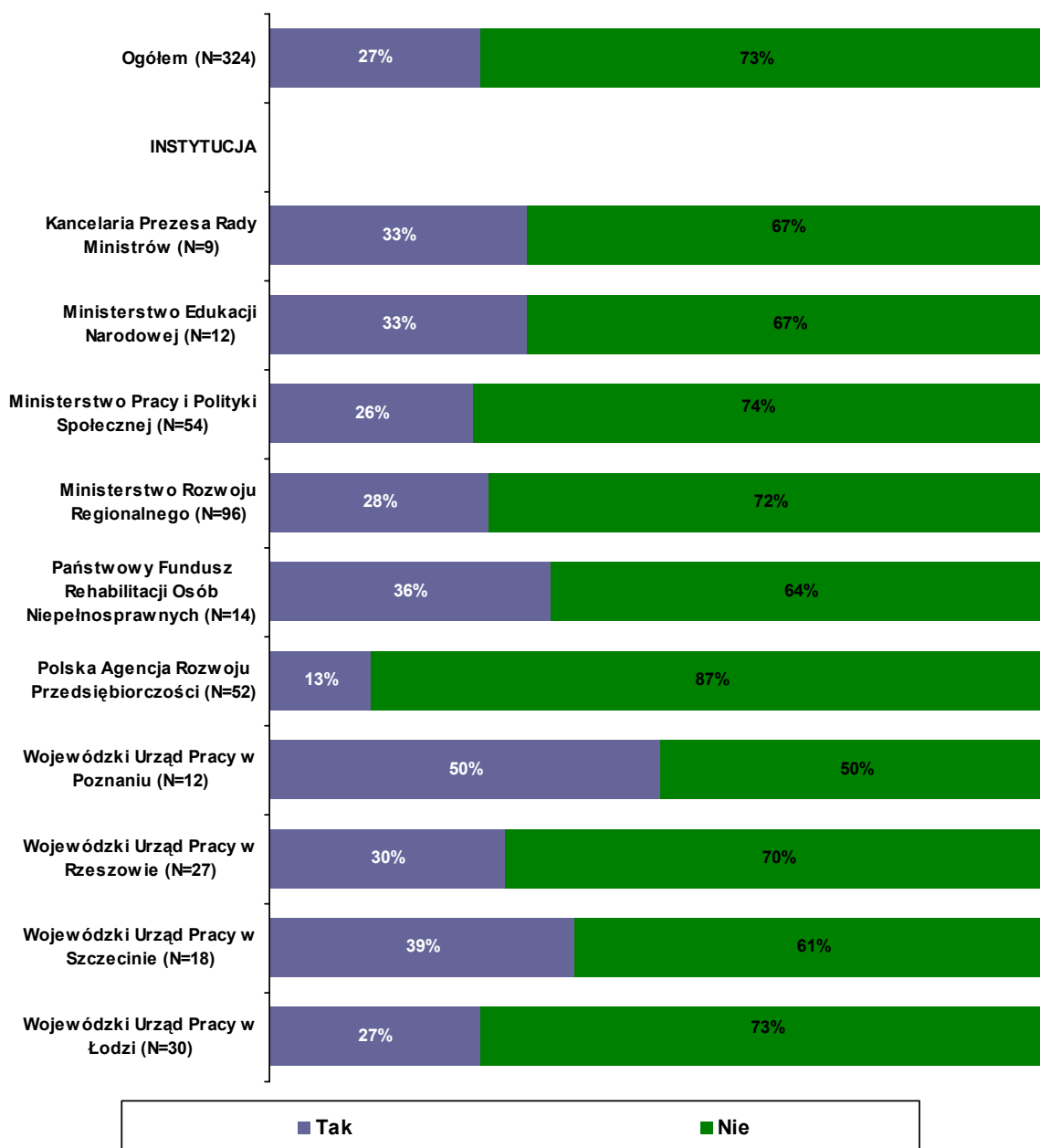
**najczęściej do sprawdzenia, czy w składanych wnioskach i sprawozdaniach zaznaczono, że spełniają one zasadę równych szans kobiet i mężczyzn.** Zajmuje się tym przede wszystkim Komisja Oceny Projektów, Komitety Sterujące oraz Monitorujący. Jednak nawet w tych przypadkach kwestia ta najczęściej traktowana jest jako wymóg formalny. Podchodzi się do niej czysto teoretycznie, a sprawdzenie jej przestrzegania ogranicza się do kontrolowania, czy zostało to odnotowane we wniosku. W większym stopniu do czynienia z taką problematyką, mają przedstawiciele Instytucji Zarządzającej SPO RZL, którzy odpowiadają za przygotowywanie procedur do wdrażania programu.

*Moja rola była, jeśli chodzi o działalność z poziomu Komitetu Sterującego, to była działalność 2.3 i 2.4 i to była ograniczona rola, no bo komitety sterujące nie mają takich uprawnień jak Komitety Monitorujące....Komitet Sterujący*

*Zawsze jak pojawia się taki temat równość szans i w ogóle idea równego traktowania kobiet i mężczyzn, to zawsze jest mój wydział. Bo my też odpowiadamy za zgodność dokumentów programowych, projektów z politykami horyzontalnymi Unii Europejskiej. Stąd też wzięła się kwestia równych szans kobiet i mężczyzn. Nie będę oszukiwać, że jest to kluczowa kwestia naszej działalności, ale jakby rzeczywiście się tym zajmujemy....Instytucja Zarządzająca SPO RZL*

W badaniu ilościowym wzięło udział 324 respondentów, którzy zawodowo związani są z SPO RZL. Wśród nich jedynie 27% zadeklarowało, że w swojej pracy związanej z SPO RZL wykonują jakieś działania związane z zasadą równych szans kobiet i mężczyzn. Choć trudno o przeprowadzanie wiążących porównań (bardzo duże różnice w liczebnościach poszczególnych instytucji) to jednak widać, że najniższy odsetek osób deklarujących wykonywanie w swojej pracy zawodowej działań związanych z zasadą równych szans kobiet i mężczyzn odnotowano w przypadku Państwowej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (13%), najwyższy zaś w przypadku Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu (50%).

**Czy w Pana(i) pracy, związanej ze SPO RZL, wykonuje Pan(i) jakieś działania związane z zasadą równych szans kobiet i mężczyzn?**



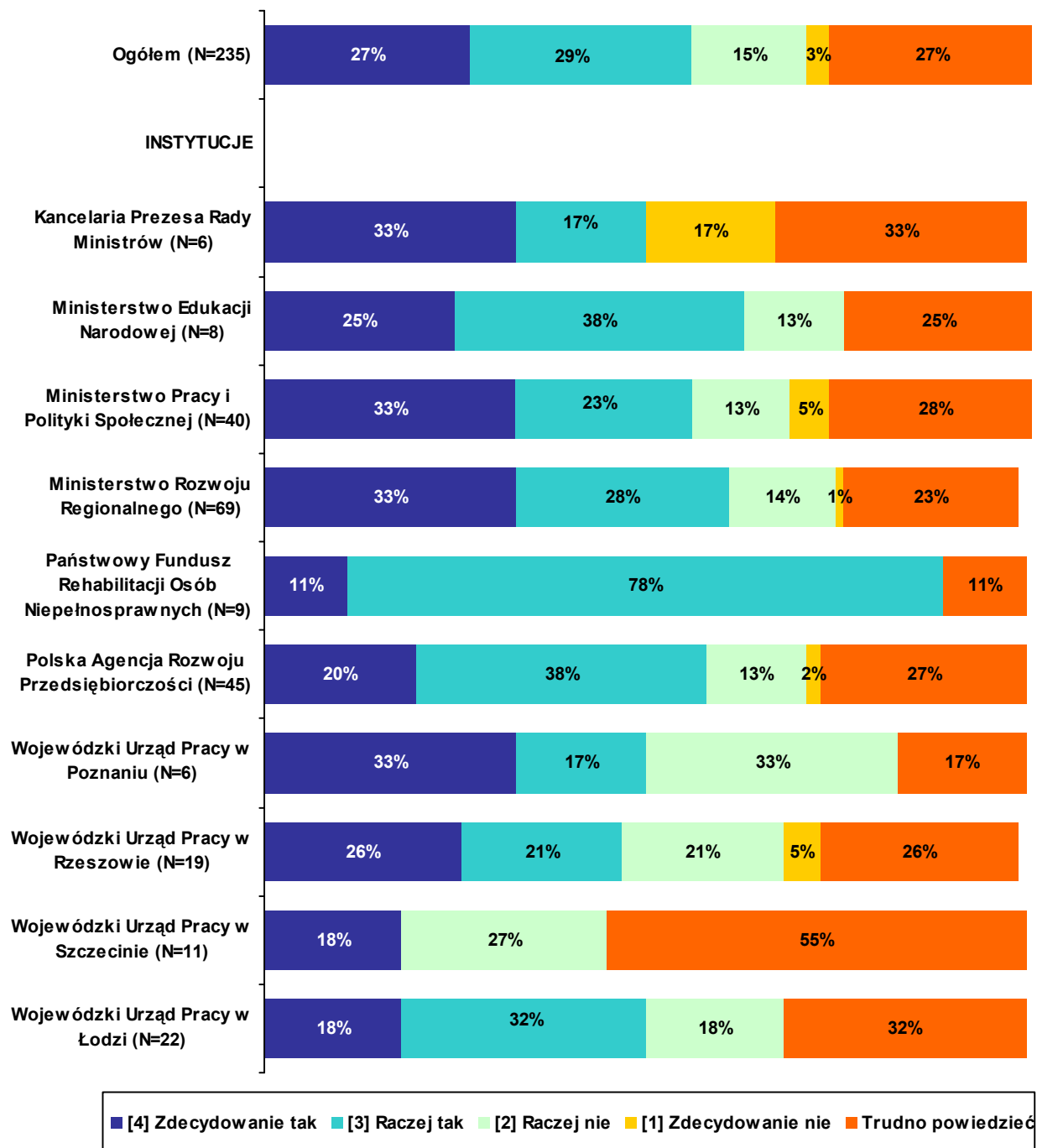
Wśród wymienianych działań wskazywano głównie na monitorowanie, ocenę, czuwanie nad zgodnością realizowanych projektów z zasadą równych szans kobiet i mężczyzn, informacją oraz promocją tej tematyki, dokonywanie analizy danych z minitoringu pod względem płci, pracę przy projektach związanych z tą tematyką. Rozkład uzyskanych odpowiedzi zawiera tabela nr.5. Przy jej analizie należy jednak pamiętać, że w przypadku każdej z instytucji z uwagi na bardzo małe liczebności mamy do czynienia z pojedynczymi wskazaniami

**Tabela.5: Jakie działania związane z zasadą równych szans kobiet i mężczyzn wykonuje Pan(i) w ramach swojej pracy związanej z SPO RZL**

	Ogółem (N=68)	INSTYTUCJA										
		Kancelaria Prezesa Rady Ministrów (N=3)	Ministerstwo Edukacji Narodowej (N=4)	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (N=14)	Ministerstwo Rozwoju Regionalnego (N=27)	Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (N=5)	Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (N=7)	Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu (N=6)	Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie (N=8)	Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie (N=7)	Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi (N=8)	
dbałość o dotrzymanie zasady poszanowania równości szans w projektach realizowanych w ramach SPO RZL i ZPORR	18%	0%	0%	21%	19%	20%	14%	0%	13%	29%	38%	
monitorowanie zgodności projektów, działań, priorytetów i programu z zasadami polityki równych szans	15%	0%	50%	0%	22%	20%	14%	17%	0%	14%	13%	
ocena/ badanie / projektów realizowanych przy wsparciu SPO RZL	8%	33%	0%	21%	0%	0%	14%	17%	0%	14%	0%	
informacja, promocja	6%	0%	0%	0%	7%	0%	0%	17%	13%	14%	0%	
czuwanie nad równością dostępu do szkoleń	6%	67%	0%	0%	7%	0%	14%	0%	0%	0%	0%	
kontrola i ewaluacja stosowania zasad polityki równych szans	4%	0%	0%	7%	11%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
sprawdzanie czy beneficjentami projektu są kobiety i mężczyźni	4%	0%	25%	0%	0%	20%	14%	0%	0%	14%	0%	
informowanie beneficjentów o polityce równych szans	3%	0%	0%	0%	4%	0%	0%	17%	13%	0%	0%	
ocena wniosków / wyłanianie wniosków	3%	0%	0%	0%	0%	0%	14%	0%	13%	14%	0%	
ocena wniosków o dofinansowanie podczas obrad KOP	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	17%	0%	0%	13%	

Większość (56%) tych respondentów, którzy zadeklarowali, że w swej pracy związanej z SPO RZL nie wykonują żadnych działań związanych z tematyką równych szans kobiet i mężczyzn (N=235) jest zdania, że w ich pracy związanej z SPO RZL jest miejsce na takie działania.

**Czy w Pana(i) działaniach związanych ze SPO RZL istnieje miejsce na stosowanie zasady równych szans kobiet i mężczyzn?**



Jednak niemal połowa badanych mających w swej pracy związek ze SPO RZL (44%, N=324) nie potrafiła takich działań wskazać. Najczęściej wśród wskazywanych działań

pojawiały się różnego rodzaju akcje informacyjne, promocyjne i edukacyjne (21% wskazań, N=324). Pozostałe wskazania dotyczyły raczej rozwiązań ogólnospołecznych niż konkretnych działań przypisanych do respondenta. **Jak więc widać, choć respondenci w większości są świadomi faktu, że w ich pracy związanej z SPO RZL jest miejsce na wykonywanie działań w zakresie równych szans kobiet i mężczyzn, to jednak wiedza na temat tego co właściwie mogliby lub powinni robić jest stosunkowo mała.**

Choć w badaniu ilościowym respondenci często wskazywali, że do ich obowiązków należy monitoring tego, czy zasada równych szans kobiet i mężczyzn jest przez projektodawców przestrzegana, to jednak wyniki badań jakościowych pokazują, że możliwości tego monitoringu są bardzo ograniczone. **Pracownicy instytucji związanych z SPO RZL nie posiadają dokładnej wiedzy na temat praktycznego realizowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn przez beneficjentów, pozostając w sferze przypuszczeń, że miało to miejsce (na podstawie deklaracji projektodawców). Ponadto, tak naprawdę wielu naszych rozmówców nie wiedziało, jakie konkretnie działania w ramach tej zasady mogą projektodawcy wykonywać i co tak naprawdę należy monitorować.**

*Tak, ja przekazuję dane do Instytucji Zarządzającej, którą pełni Ministerstwo, więc ja nie mam jako ja wpływu na to, jakie te projekty są, jakie były przyjmowane do realizacji, dlatego że tym zajmował się KOP, ale wydaje mi się, że na pewno to było brane pod uwagę, bo to jest jeden z warunków oceny wniosku, tyle że we wstępnej ocenie wniosku nie ma podziału na mężczyzn i kobiety, jest ogólnie napisane że będzie wsparciem objętych 100 osób, i tam beneficjenci nie określają konkretnie płci, kto to będzie w tych projektach, czy to będzie pół na pół...Instytucja Wdrażająca*

Przedstawiciele Instytucji Wdrażających raczej nie zauważali również konieczności włączenia tej problematyki do swoich obowiązków w szerszym zakresie. Chyba, że pojawiają się ogólnie ustalenia, żeby w większym zakresie kontrolować realizowanie zasady równości płci w projektach.

*Ale w tej firmie ten problem nie jest zauważalny, nie dotyczy nas praktycznie i przy realizacji tych projektów akurat przez to, że jesteśmy instytucją wdrażającą, instytucja zarządzająca nie wymaga od nas konkretnego działania przy weryfikacji. Nawet nie mamy możliwości weryfikować, jak faktycznie przebiegają te szkolenia pod względem kształtowania się równości płci....Instytucja Wdrażająca*

*Ja pracuję w sprawozdawczości, także mogę powiedzieć tylko o liczbie kobiet i mężczyzn, która uczestniczyła w danym projekcie, czy danym działaniu. Jeżeli chodzi o sprawozdawczość, to nawet nie mam odniesienia do danych zakładanych, bo we wnioskach o dofinansowanie jest ogólna liczba beneficjentów, bez podziału na kobiety i mężczyzn. Moje jedyne doświadczenie, jest takie, że zbieranie danych w sprawozdawczości jest z podziałem na kobiety i mężczyzn i ogólnie. I to mój jedyny kontakt z tą problematyką...Instytucja Wdrażająca*

*W sprawozdaniu mamy w ogóle taką część, jest takie zapytanie dotyczące tego czy*

*dany projekt jest zgodny właśnie z wyrównaniem szans kobiet i mężczyzn i tam dany projektodawca musi określić czy jest zgodne czy nie jest. Jeśli nie jest zgodne, to wtedy musi wypisać, jakie były problemy, jak sobie z tym radzili, jak to wyglądało, również bariery też opisują. Jest w sprawozdaniu cały jeden punkt dotyczący barier. Często jest też tak, że osoby przerywają udział - jakie były przyczyny tego typu spraw. Czy też opis wskaźników, które też muszą, z podziałem na kobiety i mężczyzn, beneficjenci poszczególni zawierać informacje o konkretnych projektach...Instytucja Wdrażająca*

Większość uczestników badań jakościowych nie brała udziału w szkoleniach, czy innych inicjatywach nakierowanych na tę tematykę, a organizowanych przez np. Ministerstwo. Jeżeli zdarzały się takie działania, to były organizowane przez organizacje pozarządowe. Ewentualnie problematyka ta pojawiała się jako element ogólnych szkoleń na temat funduszy i programów unijnych. Natomiast szkolenia odnośnie tylko problematyki „gender mainstreaming” w większości przypadków nie były organizowane.

*Na moje doświadczenie nie spotkałem się wcześniej z tą problematyką. Nawet byłem u kolegów z wydziału i pytałem, czy Ministerstwo organizowało kiedykolwiek takie szkolenia o zasadzie kształtowania się równości płci, nikomu nic nie przyszło do głowy, nawet nikt nie pamiętał o tym. Już nie wspomnę, że nikt nie był na takim szkoleniu. Jakby ktoś był, to na pewno by powiedział. Z tych osób z naszego wydziału nikt nie pamiętał, żeby coś takiego było, jeżeli chodzi o jakieś szkolenie, czy jakąś inicjatywę...Instytucja Wdrażająca*

*...ale nasza instytucja nie podejmowała działań zmierzających do tego. Nie było takich działań podejmowanych, że to było do tego. To było ogólnie mówione o równości, o zachowaniu, bo to jest jedna z polityk tych wspólnotowych. A ogólnie przy spotkaniach, szkoleniach dla beneficjentów ale nigdy nie było podejmowanych takich działań tylko i wyłącznie z tą równością...Instytucja Wdrażająca*

Nasi rozmówcy nie wskazywali również na potrzebę uczestnictwa w szkoleniach. Ich zdaniem szkolenia w związku z równouprawnieniem kobiet i mężczyzn powinny być prowadzone dla osób z wyższego szczebla, osób decyzyjnych, tak żeby znalazło to przełożenie na podejmowanie jakichś działań na terenie instytucji związanych z wdrażaniem tej zasady.

*...że bez zaangażowania takiego wyższego szczebla dużo nie da się zrobić. Będzie trudno, należy uświadomić, że to jest też badanie jakby dla nas, że te rekomendacje to są nie upowszechniane tylko wśród tych, którzy tę zasadę stosują na co dzień i dobrze wiedzą, ale też wśród decydentów politycznych, bo jeżeli nie będzie takiej woli politycznej, to nic się z tym nie stanie. Myślę o takiej woli politycznej, nie w sensie wielkiej ideologii, walczmy o równouprawnienie, tylko z takiego punktu bardzo praktycznego, że to jest coś fajnego i może się przydać. Bo myślę, że oprócz ludzi, którzy się zajmują tą tematyką, to nasza Pani Minister wie, o co chodzi, ale brakuje chyba zrozumienia na takich wyższych poziomach...Instytucja Zarządzająca SPO RZL*

*To, co myślę, że też jest pozytywne, choć niestety znowu można znaleźć gorszą stronę, że jest sporo osób i w administracji, że z jednej strony ta powszechna wiedza jest mała, a z drugiej strony jest stosunkowo duże grono osób, które dostrzega tę problematykę. Z tym, że niestety ten minus jest taki, że są to głównie kobiety. Myślę, że też bardzo dużą rolę odgrywa tutaj czynnik ludzki. Jeżeli jest osoba, która jest przekonana do jakiejś idei, wie, w jaki sposób do niej podchodzić, czuje się w jakiś sposób odpowiedzialna, to też w takich instytucjach zasada jest lepiej wdrażana. Warto zwrócić uwagę na perspektywę ekspercką. Że w samych instytucjach brakuje eksperta od tej problematyki. Teraz na świeżo mi przyszedł do głowy taki pomysł, czy my nie powinniśmy stworzyć takich łączników do spraw tej zasady w różnych instytucjach na poziomie pojedynczych osób, których zadaniem byłoby też patrzeć w instytucjach...Instytucja Zarządzająca SPO RZL*

#### **4.1.4.2 Opinie pracowników instytucji związanych z SPO RZL na temat realizacji zasady równych szans kobiet i mężczyzn wśród projektodawców**

**Powszechnie zgadzano się z opinią, że zasada równych szans kobiet i mężczyzn powinna być przez projektodawców realizowana. Jednak jedynie nieliczni respondenci potrafili wskazać, w jaki sposób projektodawcy mogą ją realizować. Najczęściej wskazywaną dyspozycją było umożliwienie uczestnictwa w projekcie zarówno kobiet i mężczyzn, często sprowadzało się to do dążenia do równej liczby beneficjentów obu płci. Bardzo często respondenci zgłaszali brak potrzeby specjalnego podkreślania równości płci, optując za równością w ogóle.**

Znacznie większą wiedzę, niż pozostałe osoby, w zakresie tej problematyki mieli badani przedstawiciele Wojewódzkich Urzędów Pracy oraz Instytucji Zarządzającej SPO RZL. Wskazywali oni przede wszystkim na konieczność zapewnienia równości szans kobiet i mężczyzn w kontekście rynku pracy, z uwzględnieniem udziału w projektach finansowanych ze środków SPO RZL. Sprowadzało się to do zapewnienia mężczyznom i kobietom równego dostępu do zatrudnienia oraz szkolenia, czy przekwalifikowywania się.

Realizowanie zasady „gender mainstreaming” w SPO RZL rozumeli oni jako brak ograniczeń ze względu na płeć w dostępie do realizowanych projektów. Nie powinno to jednak polegać jedynie na zagwarantowaniu, że połowę beneficjentów ostatecznych stanowią kobiety, a drugą połowę mężczyźni. Jednak jedynie pojedynczy respondenci potrafili wyjść poza ogólne sformułowania i przejść na poziom konkretnych działań. Pojawiały się tutaj wskazania na uwzględnianie przez projektodawców różnych potrzeb i zasobów kobiet oraz mężczyzn. Z jednej strony w opinii respondentów należy zagwarantować kobietom pomoc w opiece nad dziećmi, czy osobami zależnymi, by mogły skorzystać ze szkoleń. Z drugiej natomiast nie ograniczać dostępu kobietom i mężczyznom do zawodów zdominowanych obecnie przez jedną płęć.

Również pojedynczy respondenci wskazywali, że projektodawcy powinni podejmować różnego typu działania, które będą zachęcać zarówno kobiety, jak i mężczyzn do korzystania ze wsparcia: zapewnienie opieki nad dziećmi i osobami zależnymi, ale także refundacja dojazdu, zapewnienie transportu, dostosowanie terminów szkoleń. Jeden z respondentów złożył propozycję szkoleń teleinformatycznych, tak żeby kobiety nie traciły



czasu na dojazdy oraz mogły połączyć udział w szkoleniach ze swoimi innymi obowiązkami (opieka nad dziećmi lub osobami zależnymi).

*Odnosnie naszych działań, tych projektodawców naszych, to te szkolenia powinny uwzględniać potrzeby i zasoby kobiet, i potrzeby i zasoby mężczyzn, które są zdecydowanie odmienne, np. w naszym społeczeństwie to jednak kobiety sporo czasu spędzają w domu na zasadach prowadzenia gospodarstwa domowego, korzystanie z takich szkoleń dla osób bezrobotnych, kobieta chciałaby skorzystać, to mogłoby objawić się np. ułatwieniem, że opiekując się dzieckiem czy osobą zależną, projektodawca zagwarantował w trakcie uczestnictwa w tym szkoleniu, opiekę nad dzieckiem, czy opiekę nad osobą zależną. Tutaj te szkolenia powinny być ukierunkowane nie tylko pod jedną płć, ale dać też możliwość, żeby i mężczyźni i kobiety mogli takimi zawodami, które dzisiaj stereotypowo dotyczą tylko jednej płci, żeby mogły się jakoś wymieniać. Dać możliwość jednym i drugim skorzystać z tych i tych szkoleń, podniesienie swoich kwalifikacji, może akurat sprawdzą się te osoby...Instytucja Wdrażająca*

Należy jednak zwrócić uwagę, że nawet w tych przypadkach większość wspomnianych przez respondentów działań nakierowana była na pomoc kobietom. Wątek położenia nacisku na sytuację mężczyzn w zasadzie się nie pojawiał. Badani zaznaczali, że kobiety znajdują się w gorszej niż mężczyźni sytuacji na rynku pracy. Wynika to z pełnienia przez nie obowiązków rodzinnych, które mogą spowodować czasowy brak aktywności zawodowej, wpływający na obniżenie kwalifikacji. Z tego powodu powinno się podejmować działania i inicjatywy uwzględniające gorsze położenie kobiet. Należy zapewnić działania aktywizujące kobiety wracające na rynek pracy i zachęcać do wejścia na rynek pracy kobiety, które z niego wypadły.

*Te projekty szkoleniowe nasze powinny dać kobietom możliwość przekwalifikowania się, nawet w czasie kiedy są na bezrobociu i są opiekunami dzieci czy osób zależnych, przez takie dopasowanie tych szkoleń, że projektodawca tak zapewni dojazd, przyjazd albo opiekę nad tymi osobami zależnymi, żeby te osoby, czy to są kobiety, bo gospodarstwem mogą się też zajmować mężczyźni, chociaż rzadziej w naszej społeczności to jest widoczne, ale powinno to być. Powinny być takie szkolenia, że kobieta np. zgłasza chęć uczestnictwa w danym szkoleniu i informuje projektodawcę, że ona chętnie by się zgodziła na szkolenie, tylko ma problem z pozostawieniem dzieci czy osoby zależnej, to projektodawca tak powinien ułożyć ten program, ten projekt, napisać tak wniosek, żeby były pieniądze na zatrudnienie tej osoby czy uwzględnienie opieki nad osobą zależną, w trakcie kiedy kobieta czy mężczyzna uczestniczy w jakimś szkoleniu...Instytucja Wdrażająca*

Konkretne działania, jakie powinien wykonać projektodawca wskazywano sporadycznie. Zwracano tutaj uwagę, że w projektach należy brać pod uwagę różne zasoby i możliwości obu płci, a także w równym stopniu kierować do nich swoją ofertę.

*Nie tylko osoby, które mają wolną chwilę, chcą skorzystać z dokształcania i przekwalifikowania się, ale też osoby, które opiekują się dziećmi czy osobami zależnymi. One też chcą się przekwalifikować i wrócić do pracy. Stosownym jest przez projektodawcę, żeby wykorzystał tę zasadę i umożliwił jednej płci i drugiej powrót na rynek pracy i dostosował*

*przebieg tych szkoleń i tematykę do wymogów kobiet i mężczyzn....Instytucja Wdrażająca*

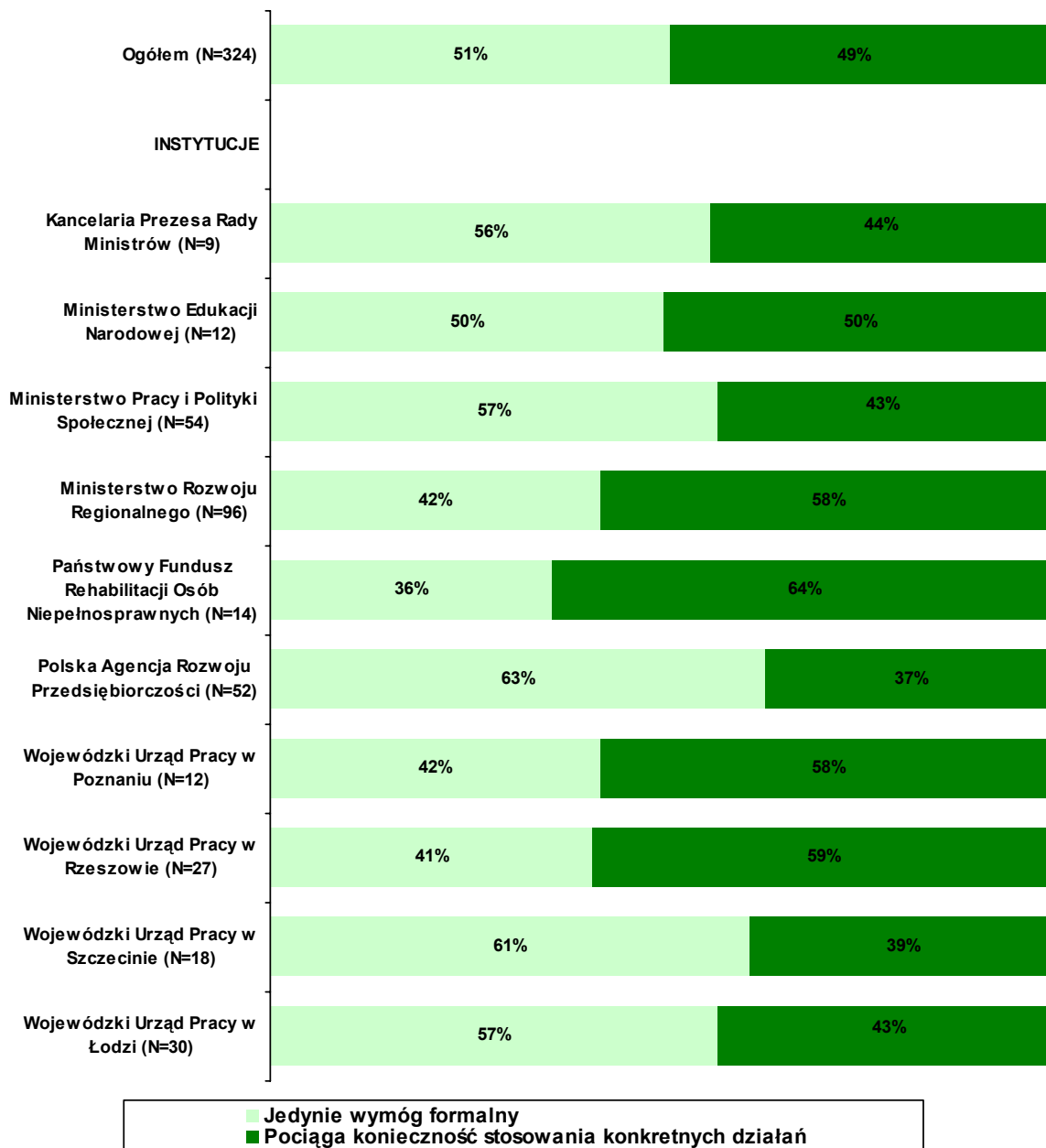
Wskazywano również, że projektodawcy powinni przed rozpoczęciem projektu przebadć ankietowo beneficjentów i zapytać o ich potrzeby i bariery, żeby odpowiednio dostosować projekt i umożliwić równy dostęp do niego kobietom i mężczyznom. Projektodawcy także powinni zbadać cały kontekst swojego projektu - z jakich środowisk pochodzą uczestnicy projektu.

*Przede wszystkim, to powinno być poparte jakimiś badaniami przed, bo projektodawca wytycza sobie zakres beneficjentów, których chce obejrzeć w tym projekcie i powinien zbadać ankietowo jakoś tych beneficjentów, co potrzebują i jakie mają bariery, żeby nie przystąpić do tego projektu, co ich ogranicza. I wtedy się zastanowić jak zminimalizować albo w ogóle pozbawić tych barier i umożliwić 100% udział w projekcie tych danych osób i tym samym umożliwić im przekwalifikowanie się i powrót na rynek pracy....Instytucja Wdrażająca*

*Przede wszystkim przy rekrutacji powinien być równy dostęp do wsparcia i dla kobiet i dla mężczyzn. Ponadto różnego rodzaju formy odpowiadające potrzebom beneficjentów. Projektodawcy powinni zwracać uwagę na te właśnie elastyczne formy zatrudnienia, czy tego typu sprawy...Instytucja Wdrażająca*

Badania ilościowe przyniosły potwierdzenie wyników badań jakościowych. W sferze deklaratywnej większość respondentów jest zdania, że projektodawcy powinni w swych projektach realizować zasadę równych szans kobiet i mężczyzn, ale gdy przechodzimy do szczegółów okazuje się, że dla niemal połowy respondentów zasada ta to jedynie wymóg formalny. Ponadto nawet ci, którzy uważają, że nie jest to tylko formalność, mają kłopot z określeniem, jakie działania w jej ramach projektodawcy powinni wykonywać. Najczęściej wskazywaną powinnością projektodawców jest rekrutowanie odpowiedniej liczby kobiet i mężczyzn (32% wskazań, N=166). Pozostałe wskazywane odpowiedzi były raczej ogólne i świadczyły o tym, że respondenci mają problem z przywołaniem konkretnych działań. Pojawiły się tu takie odpowiedzi jak: brak dyskryminacji ze względu na płeć (13%), jasne zapisy, które powinny znaleźć odzwierciedlenie w kryteriach naboru (8%), stosowanie się do zasady na każdym etapie realizacji (6%), równe traktowanie płci w doborze form wsparcia (5%), czy też równy dostęp do szkoleń (5%). Z działań, które rzeczywiście projektodawcy powinni w ramach zasady równych szans kobiet i mężczyzn wykonywać pojawiło się jedynie, wskazane przez 4% respondentów, zapewnienie opieki osobom zależnym. 8% respondentów nie potrafiło wskazać żadnych działań, jakie powinny być przez projektodawców zgodnie z zasadą równych szans wykonywane.

**We wniosku projektodawcy muszą zapisać, że projekt będzie realizowany zgodnie z zasadą równych szans kobiet i mężczyzn. Czy Pana(i) zdaniem jest to jedynie wymóg formalny, czy też pociąga za sobą konieczność stosowania konkretnych działań?**



**Niemal wszyscy nasi rozmówcy posiadali słabą wiedzę, jakie działania projektodawcy obecnie wykonują w celu wdrażania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn. Tak naprawdę nie mają żadnych instrumentów do dokonania takiej weryfikacji.** Mimo to uważali, że projektodawcy realizowali tę zasadę, chociaż dość przypadkowo i bez pełnej znajomości problematyki. Swoje opinie opierali głównie na formalnej, i tak naprawdę nic nie mówiącej, deklaracji złożonej przez projektodawcę we wniosku i sprawozdaniu. Niektórzy respondenci zauważyli, że zwiększyła się świadomość projektodawców, ale w dużej mierze uwzględnianie przez nich zasady równości płci wynika z warunków istniejących na rynku pracy.

*Tak jak mówię, trudno mi coś powiedzieć czy oni podejmują jakieś konkretne działania, bo nie znam tak dobrze tych naszych projektów, znam je ogólnie. A czy robią jakieś działania skierowane tylko i wyłącznie na to? Wydaje mi się, że nie, że to jest robione na zasadzie jakiejś bardziej spontanicznej, że jest robione jakieś działanie, jakiś projekt i są obejmowane tym projektem zarówno kobiety jak i mężczyźni. Wydaje mi się, że nie ma, ale też nie chcę powiedzieć, że nie ma na pewno... Instytucja Wdrażająca*

*Ciężko jest mi powiedzieć, jak to wygląda na etapie beneficjenta, bo tak naprawdę to beneficjent kwalifikuje beneficjentów ostatecznych do projektu i on jest odpowiedzialny za to, żeby tej zasady faktycznie przestrzegać. U nas wygląda to tak, że dostajemy wnioski od Powiatowego Urzędu Pracy albo beneficjentów zewnętrznych i my musimy tylko sprawdzić czy we wniosku zostało zawarte gdzieś tam takie zdanie na temat równości płci, więc tak naprawdę ciężko nam jest ocenić, czy to faktycznie jest przestrzegane, czy to jest tylko napisane takie zdanie....Instytucja Wdrażająca*

*Wydaje mi się, że teraz nie ma jakiegoś ograniczenia. Na te projekty, które są, jest mała liczba beneficjentów dopasowanych, że ta zasada musi być wykorzystywana i projektodawca musi w jakiś sposób zapewnić to kształtowanie się zasady równości płci, bo inaczej nie osiągnie takiej ilości beneficjentów, która jest potrzebna do realizacji tego projektu. Także on musi w jakiś sposób to wykorzystać, zachęcić i kobiety i mężczyzn do uczestnictwa w tym projekcie. Są projekty, które mają sporo środków przeznaczonych na opiekę nad dziećmi, nad osobami zależnymi, w każdym prawie projekcie jest zwrot kosztów transportu, czyli dojazdu na szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe. Muszą projektodawcy wykazać się taką inicjatywą i wg mnie ta równość płci, to kształtowanie się tej zasady jest wykorzystywana....Instytucja Wdrażająca*

*Ponadto w poszczególnych projektach też można zauważyć promowanie równości szans kobiet i mężczyzn i zwracanie na to uwagi, żeby jednak dążyć do tego, żeby i kobiety i mężczyźni mieli równy dostęp do tego wsparcia....Instytucja Wdrażająca*

*Wydaje mi się, że w czasie rekrutacji do projektów, to oni respektują tę zasadę, czyli stwarzają równe szanse i kobietom i mężczyznom do tego, żeby wzięli udział w projekcie. Natomiast nie wiem, jak to wygląda w przypadku takich beneficjentów prywatnych, bo mieliśmy tylko jeden projekt, jeden konkurs właściwie skierowany do beneficjentów zewnętrznych. Tak naprawdę wydaje mi się, że potrzebna byłaby taka kontrola, albo uczestnictwo przedstawiciela instytucji wdrażającej w procesie rekrutacji, żeby stwier-*

*działanie czy ta zasada jest przestrzegana, czy nie, bo my musimy wierzyć w deklarację beneficjenta, że przestrzega tej zasady i ją urzeczywistnia....Instytucja Wdrażająca*

#### **4.1.4.3 Postrzegana rola instytucji związanych z SPO RZL w upowszechnianiu zasady równych praw kobiet i mężczyzn wśród projektodawców**

**Respondenci uznawali, że ich instytucje powinny upowszechniać zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn wśród projektodawców. Jednocześnie uważali, że jest to obecnie czynione, w wystarczającym zakresie. Jednak badania prowadzone wśród projektodawców - zarówno ilościowe, jak i jakościowe pokazały, że tak naprawdę projektodawcy nie otrzymują od instytucji zaangażowanych we wdrażanie SPO RZL żadnego wsparcia dotyczącego realizacji zasady równych szans kobiet i mężczyzn w projektach. W zasadzie temat ten - poza koniecznością zaznaczenia we wniosku w żaden inny sposób nie funkcjonuje.**

Zdaniem przedstawicieli instytucji zaangażowanych we wdrażanie SPO RZL są organizowane spotkania dla projektodawców, gdzie informuje się m.in. o zasadzie równych szans kobiet i mężczyzn, czy też umieszcza informacje na stronach internetowych. Jednak warto zauważyć, że podejmowane działania nie są skierowane na upowszechnianie zasady „gender mainstreaming”, ale ogólnie informują projektodawców o zasadach składania wniosków.

*Projektodawcy zanim złożą do nas projekty są informowani o tym, że projekt, który do nas złożą musi być zgodny z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn. Jeśli mają dodatkowe wątpliwości, czego to by mogło dotyczyć lub w jakim zakresie, mogą się do nas zgłosić i dopytać. Mamy coś takiego jak punkt informacyjny, do którego każdy może się zgłosić, każdy kto składa do nas projekt może się tam dowiedzieć, w jaki sposób ten projekt ma być zgodny z zasadą równości szans, na co należy zwrócić uwagę i czym się kierować....Instytucja Wdrażająca*

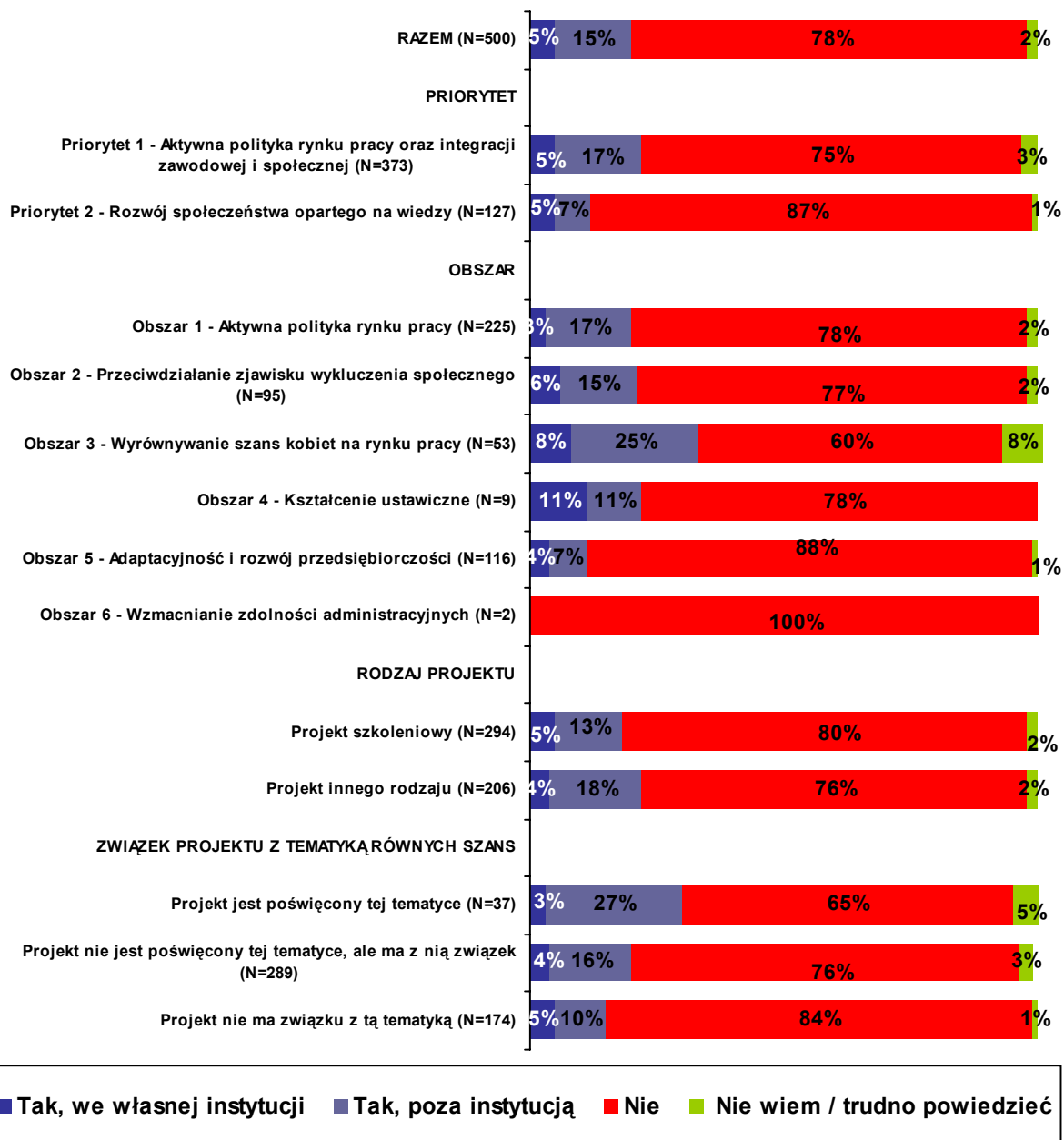
*Na początku zdarzało się bardzo często [że nie uwzględniali], przy czym taka zasada równości płci jest zapisana w instrukcji do wypełnienia wniosku, więc potem beneficjenci już się uczą, wiedzą, że muszą pewne elementy zawrzeć, żeby został ich wniosek pozytywnie oceniony. Teraz się tak rzadziej zdarza....Instytucja Wdrażająca*

Promocja zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn wśród projektodawców powinna być realizowana poprzez spotkania, umieszczanie informacji na stronie internetowej. Pojawiły się również opinie, że instytucje wdrażające powinny mieć większą możliwość kontroli procesu rekrutacji beneficjentów ostatecznych.

*O promocji, czy też o kontrolach, nie mówię, że w każdym przypadku, ale np. uczestnictwo przedstawiciela naszej instytucji w procesie rekrutacyjnym tego beneficjenta. Wydaje mi się, że byłoby to też dla nas pouczające. Wtedy byśmy faktycznie zobaczyli w jaki sposób to wygląda i moglibyśmy stwierdzić, czy ta zasada jest przestrzegana czy nie, bo tak to ciężko stwierdzić, jak czyta się tylko dany dokument, w jaki sposób dana rekrutacja się odbywała....Instytucja Wdrażająca*

Jednak badania prowadzone wśród projektodawców - zarówno ilościowe, jak i jakościowe pokazały, że tak naprawdę projektodawcy nie otrzymują od instytucji zaangażowanych we wdrażanie SPO RZL żadnego wsparcia dotyczącego realizacji zasady równych szans kobiet i mężczyzn w projektach. W zasadzie temat ten poza koniecznością zaznaczenia we wniosku w żaden inny sposób nie funkcjonuje. Jedynie niewielki odsetek respondentów uczestniczył w szkoleniach dotyczących tej tematyki. Najwyższy odsetek tego typu wskazań odnotowano w przypadku Obszaru 3 – związanego z tą tematyką, ale nawet i w tym przypadku odsetek ten wyniósł zaledwie 33%.

**A czy Pan(i) kiedykolwiek uczestniczył(a) w szkoleniu dotyczącym równych szans kobiet i mężczyzn? – badanie telefoniczne projektodawców**



#### **4.1.5 Ocena systemu zarządzania i wdrażania SPO RZL w świetle przestrzegania zasady równych szans kobiet i mężczyzn na poszczególnych etapach realizacji programu**

##### **4.1.5.1 Udział instytucji i organizacji działających na rzecz równych szans kobiet i mężczyzn w realizacji SPO RZL**

Analizując aktywność organizacji działających na rzecz równych szans kobiet i mężczyzn w realizacji SPO RZL należy wziąć pod uwagę trudności z jednoznacznym wskazaniem, określeniem tych organizacji. Ograniczenie jedynie do organizacji ogólnie definiowanych jako „feministyczne” czy też „kobiece”, jest dużym zawężeniem tematu. Należy podkreślić, że w ramach SPO RZL możliwość aplikowania miały wszystkie organizacje bez względu na problematykę, którą się zajmują (choć w przypadku poszczególnych działań (np.: Działanie 1.4) możliwość aplikacji była zawężona do organizacji, które w swym statucie mają zbieżne cele z celami działania). Aktywność „organizacji kobiecych” przejawiała się w aplikowaniu. W związku z tym, z perspektywy przedstawicieli instytucji zaangażowanych we wdrażanie SPO RZL zapewniono właściwy dostęp wszelkim organizacjom bez szczególnego brania pod uwagę obszaru ich aktywności.

Jeżeli chodzi zaś o reprezentację organizacji w Komitetach Sterujących i Monitorującym, to brać należy pod uwagę, iż reprezentacja organizacji pozarządowych w tych ciałach nie była zbyt silna. W związku z tym i problematyka równości szans nie była szczególnie akcentowana. Wyrażała się ona zazwyczaj jedynie głosem Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn<sup>9</sup>. Warto zaznaczyć, że mała aktywność organizacji pozarządowych nie dotyczy jedynie SPO RZL na poziomie krajowym, również w regionalnych Komitetach Monitorujących i Sterujących nie była ona w okresie programowania 2004-2006 zbyt silna<sup>10</sup>, dlatego też przywołany problem małej aktywności sektora pozarządowego nie dotyczy tu kwestii „genderowych”, ale ma charakter systemowy.

Pojawiają się również opinie pozytywnie oceniające brak szczególnego zaangażowania w SPO RZL tzw. organizacji kobiecych, gdyż dzięki temu „uniknięto zbytniej ideologizacji zarówno samego EFSu, a w szczególności Działania 1.6”.

Warto zaznaczyć, że żaden z respondentów nie wskazał, by jego instytucja podejmowała współpracę z organizacjami działającymi na rzecz równych szans kobiet i mężczyzn.

---

<sup>9</sup> Urząd Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn został zniesiony przez rząd dn. 3 listopada 2005 r. Zadania dotychczas prowadzone przez pełnomocnika zostały przekazane do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, które ma koordynować działalność antidyskryminacyjną rządu (część kompetencji pełnomocnika przejęła podsekretarz stanu w MPiPS Joanna Kluzik-Rostkowska) - działalność ta ma być prowadzona również przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych, Ministerstwo Edukacji Narodowej i Ministerstwo Zdrowia.

<sup>10</sup> Źródło: Badania ewaluacyjne i monitoring Fundacji Rozwoju Demokracji Lokalnej realizowany w ramach Programu „Trzeci Sektor” finansowanego przez Trust for Civil Society i Fundację im. Stefana Batorego.



#### 4.1.5.2 Perspektywa równych szans kobiet i mężczyzn na etapie oceny wniosków o dofinansowanie

Oceniając wnioski projektowe członkowie KOPów oraz przedstawiciele Instytucji Wdrażających w większości deklarują, że zasada równości szans kobiet i mężczyzn jest brana pod uwagę przy ocenie wniosków. Jednak istnieje ona raczej jako wymóg formalny, który jest spełniany powszechnie.

*We wniosku jest dokładnie punkt, w którym projektodawca powinien się odnieść do równości szans kobiet i mężczyzn. I powinien też uzasadnić w jaki sposób projekt nawiązuje do tej zasady....Instytucja Wdrażająca*

Teoretycznie projekt, którego realizacja nie respektuje zasady równości płci powinien być odrzucony, ale w trakcie ewaluacji nie zidentyfikowano, żeby taki przypadek miał miejsce.

*Nie ma możliwości, żeby przeszedł jakiś projekt, który nie jest zgodny z zasadą równości szans mężczyzn i kobiet. Powiem szczerze, że nie zdarzyło się jeszcze do tej pory odrzucenie właśnie z tego tytułu....Instytucja Wdrażająca*

Niejednokrotnie z ust respondentów padała opinia, że punkt we wniosku, w którym deklaruje się zgodność projektu z zasadą równości szans „nie ma znaczenia”.

*Tam [we wniosku] jest tylko jeden punkt, gdzie się pisze „nie, nie naruszamy”. A to nie ma naprawdę żadnego znaczenia, tak że to, co się dzieje po tamtej stronie, że [projektodawcy] piszą, że nie naruszają, nie jest to adekwatne. Jest to wypełnianie zgodnie z instrukcją wypełniania wniosku....Instytucja Wdrażająca*

*Jeżeli ktoś nie napisze, że będzie dyskryminował, to w żaden inny sposób, gdy nie ma kryteriów i nigdy nie stanowiło to celu naszej polityki, nie jesteśmy w stanie [tego] oceniać. Beneficjenci piszą, że zapewnią równość szans. Jeśli tego nie napiszą, jest domniemanie, że będą....Instytucja Wdrażająca*

Co więcej, z relacji respondentów wynika, że brak nawiązania we wniosku do respektowania zasady równości płci w rzeczywistości nie prowadził do zdyskwalifikowania projektu czy też jego niższej oceny<sup>11</sup>. Jak podaje jeden z członków KOPu: *To jest jeden z punktów oceny i jeżeli ktoś w ogóle nie nawiązał m.in. do zapisów programowych, do SPO RZL czy strategii regionalnej, czy właśnie równości szans i nie wpisał tego projektu w coś, to mógł dostać mniej punktów, ale za to nie było tak dużo punktów. Beneficjenci często o tym zapominali, co ich nie dyskwalifikowało.*

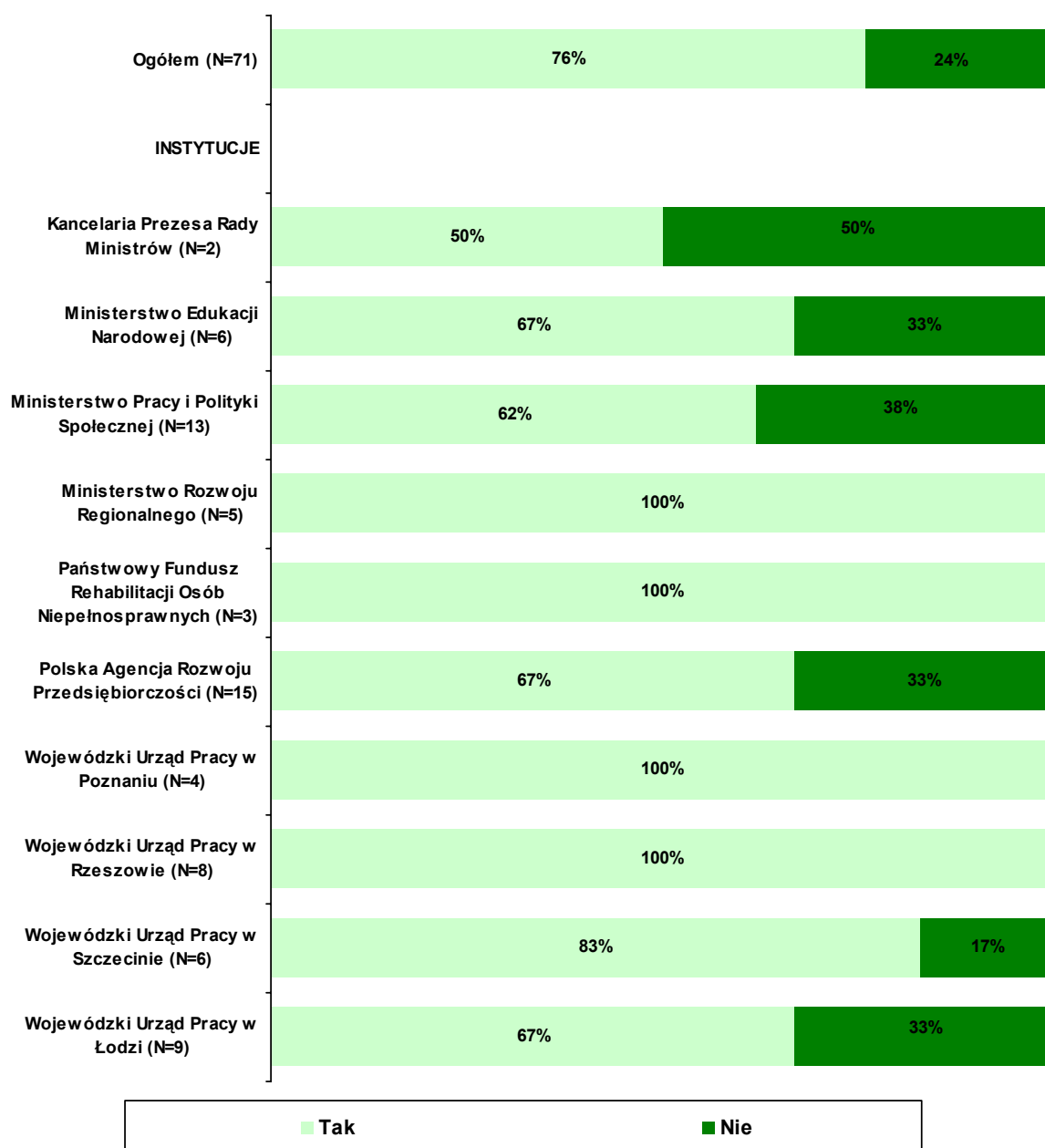
---

<sup>11</sup> We wniosku nie ma specjalnej rubryki dotyczącej spełniania zasady równych szans. Zgodnie z „Poradnikiem dla beneficjentów SPO RZL” aplikujący powinien w punkcie 2.2. „Do kogo adresowane jest wsparcie i jak zostanie zapewniony udział beneficjentów ostatecznych w projekcie” między innymi wykazać, że projekt jest zgodny z polityką równych szans.

*To się sprowadza do tego, że żaden projektodawca nie zaznaczy krzyżyka, że jest niezgodny. On zaznacza swoją rubryczkę i na tym się kończy. I jedyne co, to oni się strasznie boją, żeby jakieś kobiety czy mężczyźni się pojawili w projekcie, żeby ktoś im nie zarzucił, że są niezgodni, natomiast to się tylko sprowadza do takiego, bardzo mechanicznego odznaczania punktu we wniosku czy sprawozdaniu...Instytucja Zarządzająca SPO RZL*

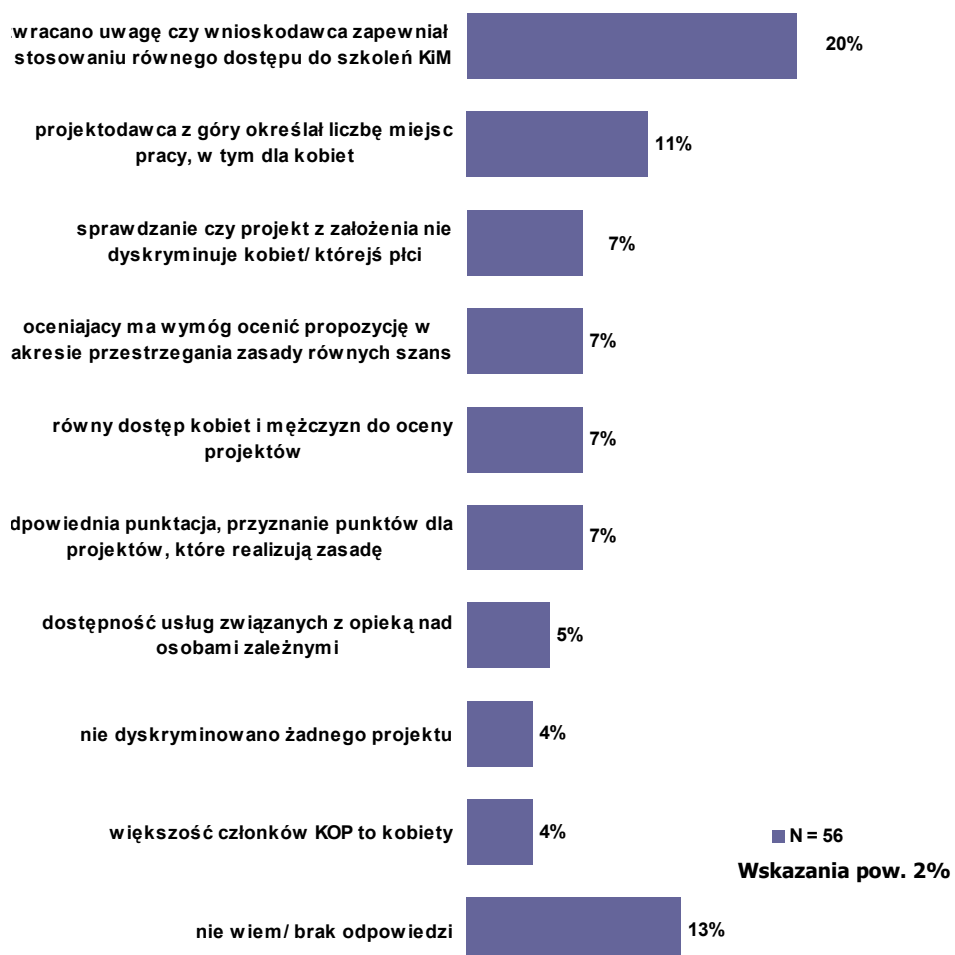
Wśród 71 uczestników badania ilościowego, których główne obowiązki w ramach SPO RZL związane są właśnie z oceną projektów 24% przyznało, że w trakcie oceny zasada równych szans kobiet i mężczyzn nie była realizowana.

**Czy w trakcie oceny projektów realizowana była zasada równych szans?**



Z wypowiedzi pozostałych respondentów, którzy zadeklarowali opinię przeciwną (N=54), wynika jednak, że realizacja tej zasady polegała głównie na sprawdzeniu, czy projekt tej zasady nie narusza - czyli formalna weryfikacja, czy jest to zaznaczone we wniosku. Spontaniczne wypowiedzi jakie padały (poniższy rysunek) świadczą jednak o tym, że respondenci nie mają wiedzy dotyczącej tego, w jaki sposób właściwie powinni tej zasady w trakcie oceny projektów przestrzegać.

**Proszę opisać, w jaki sposób w trakcie oceny projektów, realizowana była zasada równych szans.**



#### **4.1.5.3 Weryfikacja przestrzegania równych szans kobiet i mężczyzn w trakcie realizacji projektów**

**Podczas badania nie zidentyfikowano przykładów jakościowego weryfikowania przestrzegania równych szans kobiet i mężczyzn w trakcie realizacji projektów. Praktycznie weryfikacja ta ogranicza się do wykazania proporcji płci beneficjentów.**

*W ramach monitoringu, w sprawozdaniach [projektodawcy] opisują jak wygląda stosunek liczby kobiet i mężczyzn biorących udział w tym projekcie do ogólnego stosunku wszystkich beneficjentów. Plus też punkt związany z przestrzeganiem tej zasady, gdzie odpowiedź też zaznaczają czy było zgodne czy nie. Ewentualnie muszą uzasadnić, dlaczego nie było zgodne....Instytucja Wdrażająca*

Respondenci nie potrafili jednak wskazać przykładów, by w sprawozdaniu realizatorzy projektów zadeklarowali niezgodność projektu z zasadą równości. Jak wspomniano w innym miejscu raportu – nie zidentyfikowano również przykładów działań projektowych, które stałyby w sprzeczności z zasadą równości szans. Projektodawcy są raczej wyczuleni na potrzeby sygnalizowane przez beneficjentów ostatecznych i w sytuacjach, gdzie zgłaszane są im sugestie np. dotyczące udostępnienia szkoleń o określonej tematyce – starają się te prośby zaspokoić. Można więc stwierdzić, że informacja zwrotna płynąca od beneficjentów staje się podstawą modyfikacji w projektach (np. rozszerzenia oferty, dostosowywania godzin uczestnictwa do preferencji beneficjentów), a działania te służą bardziej komfortowemu uczestnictwu beneficjentów - i tym samym rozszerzają ich szanse na pełniejsze skorzystanie z oferty projektowej.

#### **4.1.5.4 Ocena sposobu przekazywania informacji o projektach EFS w kontekście odmiennych potrzeb kobiet i mężczyzn**

**Respondenci nie dostrzegają żadnych problemów odnośnie sposobu przekazywania informacji o projektach EFS w kontekście odmiennych potrzeb kobiet i mężczyzn. Nie różnicują również sposobu przekazywania informacji w zależności od płci potencjalnego beneficjenta.**

*Jak podaje pracownik jednego z WUPów: jest punkt informacyjny, który informuje o wszystkim. O konkursach są ogłoszenia w gazecie, czy w radiu. Poza tym strona internetowa naszego urzędu, która zawiera najbardziej aktualne informacje.*

*Posługujemy się tym samym językiem, językiem projektowym. Zarówno dla kobiet jak i dla mężczyzn naszych projektodawców jest to jasny język, bo już wdrażają te programy długi okres czasu, ale wiadomo że w takim bezpośrednim kontakcie z naszym beneficjentem staramy się troszeczkę inaczej rozmawiać z mężczyzną, troszeczkę inaczej z kobietą. .Instytucja Wdrażająca*

**Dane pochodzące z monitoringu są zbierane w podziale na płeć, a następnie agregowane w celach sprawozdawczych. Jednakże do danych zbieranych w po-**

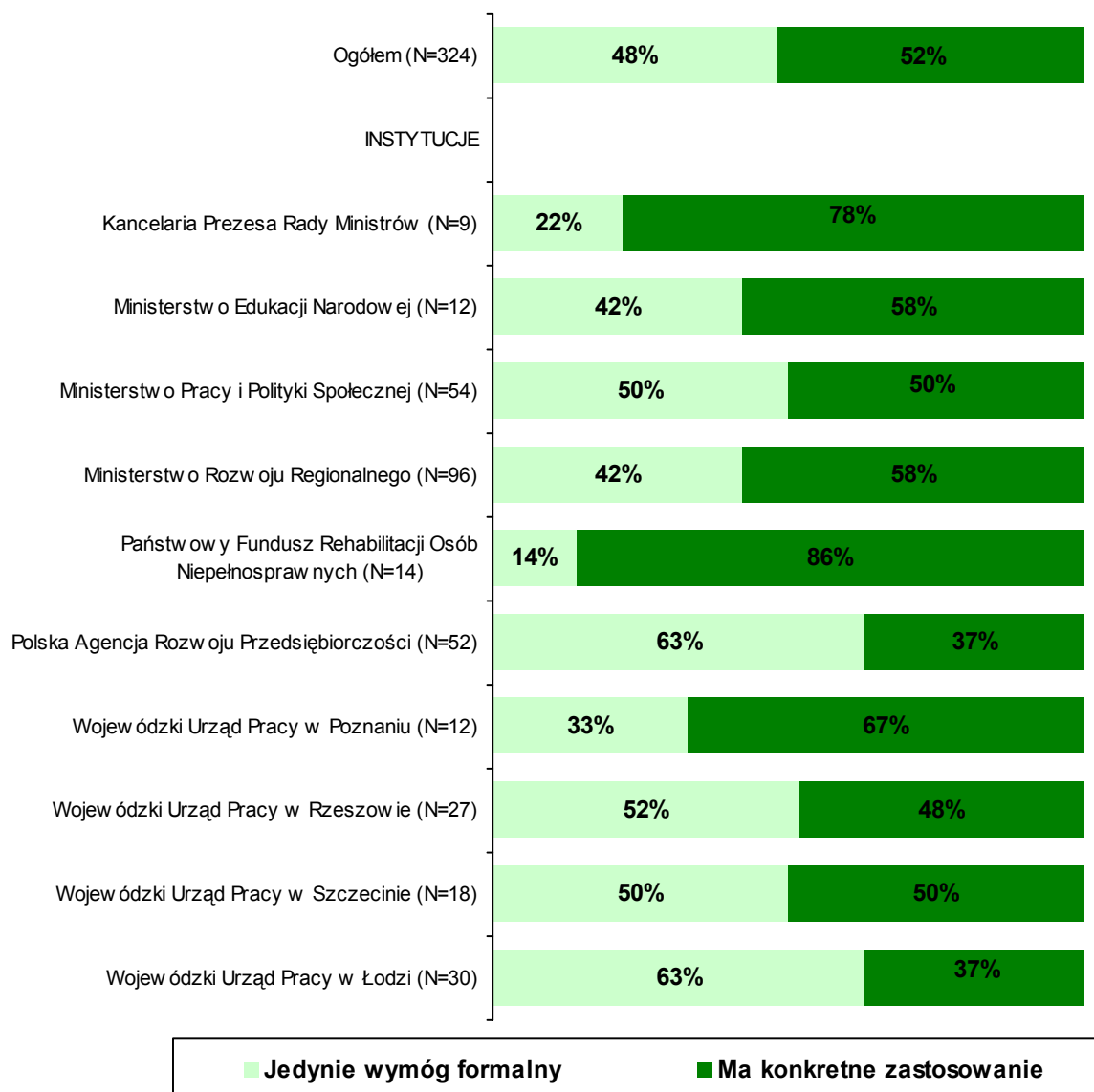
**dziale na płeć respondenci nie przywiązują zbyt dużej wagi. Ogólnie dane z monitoringu są wykorzystywane w niewielkim stopniu do zarządzania projektami, a informacja o proporcjach płci beneficjentów projektów oceniana jest przez respondentów jako nieistotna.**

Jak mówi przedstawiciel jednego z WUPów: *Nie powiem, że [dane z monitoringu] nie są wykorzystywane, bo wiadomo że zawsze się na coś przydadzą, ale nie ma aż tak dużego nacisku kładzionego na wyciąganie wniosków (...). Większy nacisk powinien być położony na wyciąganie wniosków.*

Podobnie relacjonują niewykorzystywanie danych z monitoringu i inni respondenci: *Było to na zasadzie zbierania tych informacji i sprawdzenia takiego ogólnego, że równość jest zachowana, są zarówno mężczyźni i zarówno kobiety, ale nic nie było z tym robione do tej pory....Instytucja Wdrażająca*

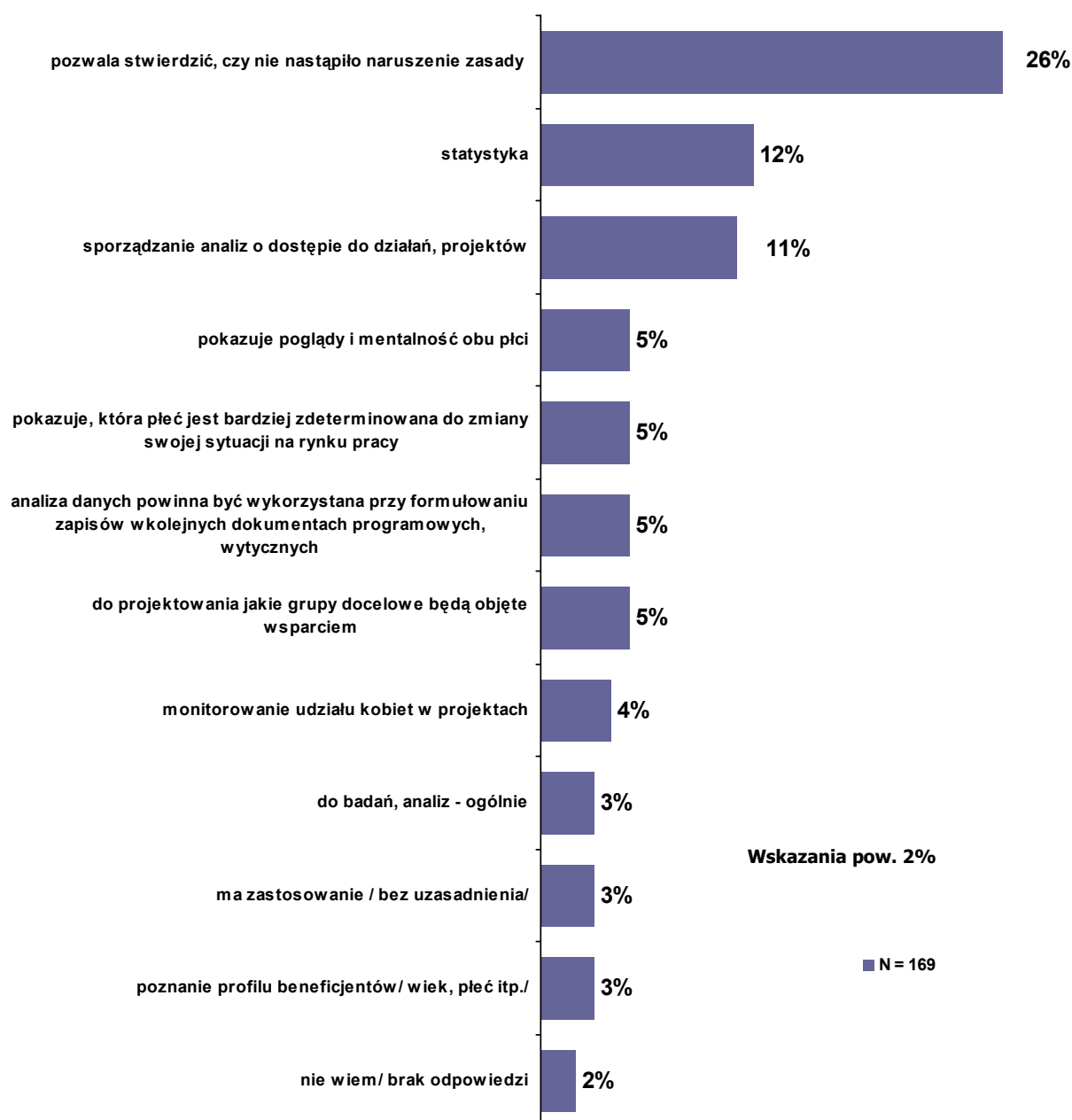
W badaniu ilościowym niemal połowa respondentów (48%, N=324) uznała, że zbieranie danych z monitoringu w podziale na płeć to jedynie wymóg formalny. Najczęściej opinię taką prezentowali przedstawiciele PARP, a także Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi.

**Dane pochodzące z monitoringu zbierane są w podziale na płeć, czy Pana(i) zdaniem jest to jedynie wymóg formalny, czy ma jakieś konkretne zastosowanie?**



Wypowiedzi tych, którzy uważają, że nie jest to jedynie wymóg formalny i ma realne zastosowanie, wskazują jednak na kłopoty z określeniem tego zastosowania.

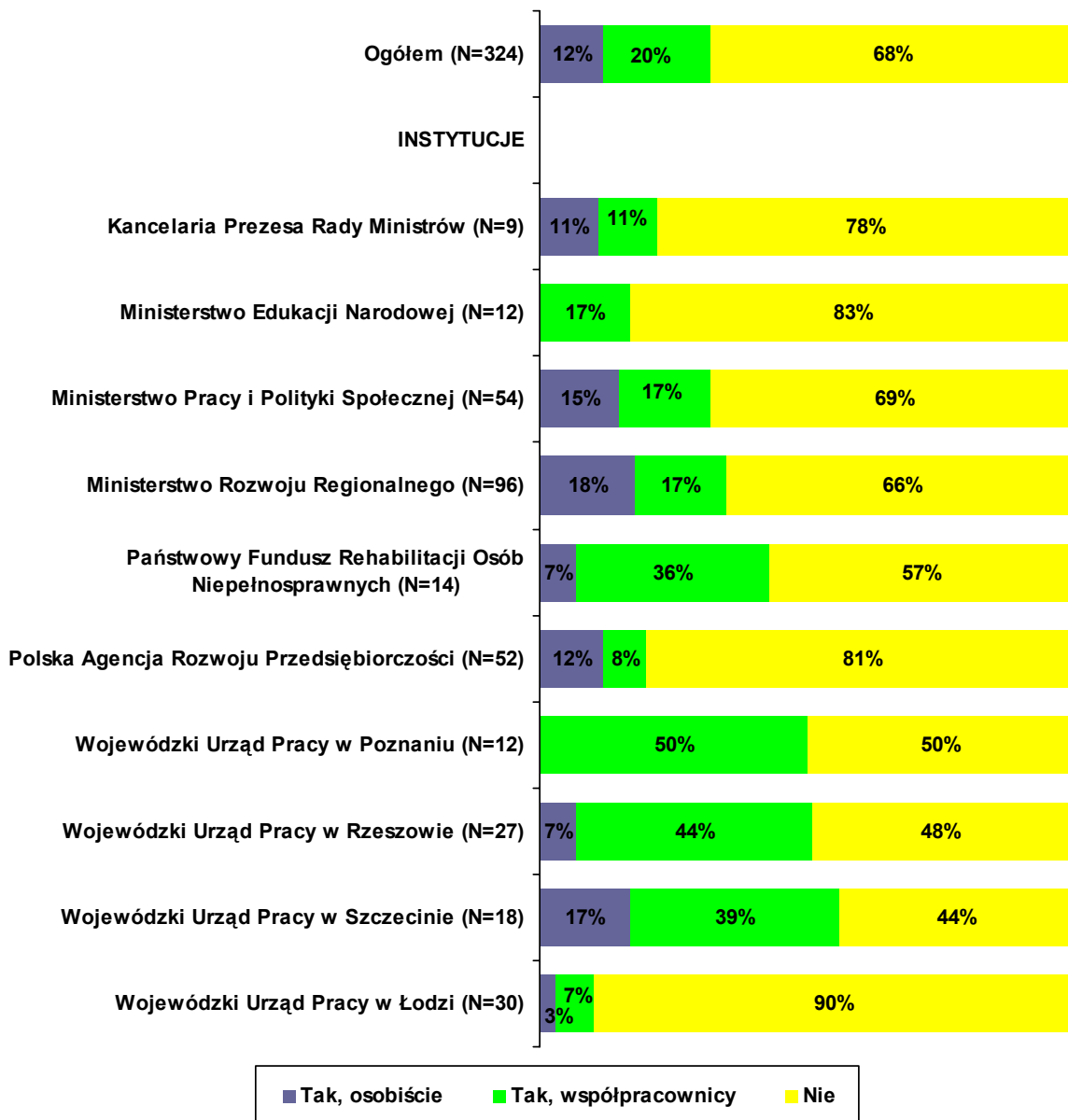
**Proszę zapisać, jakie zastosowanie może mieć zbieranie danych ze względu na płeć?**



Zdecydowana większość respondentów nie korzystała w żaden sposób z tych danych, ani nie słyszała, aby korzystali z nich współpracownicy. Osobiste korzystanie z tych danych deklaruje 12% respondentów, zaś 20% przyznaje, że z danych tych korzystali ich współpracownicy. Nieco lepiej niż pozostałe wypadają tu Wojewódzkie Urzędy Pracy w Poznaniu, Rzeszowie i Szczecinie. Najslabiej wypada MEN oraz Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.



**Czy Pan(i) osobiście lub ktoś z Pana(i) współpracowników kiedykolwiek wykorzystywał dane z monitoringu ze względu na płeć?**



#### **4.1.5.5 Upowszechnianie tematyki równych szans kobiet i mężczyzn w kontekście SPO RZL na różnych szczeblach zarządzania i wdrażania programu**

W styczniu 2006 r. Departament Zarządzania EFS zorganizował warsztaty dla pracowników instytucji wdrażających SPO RZL. Celem warsztatów było zaprezentowanie praktycznych aspektów włączania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn na wszystkich etapach realizacji projektu oraz przygotowanie list kontrolnych pozwalających na praktyczną weryfikację przestrzegania tej zasady przez projektodawców. Ponadto w trakcie spotkania został zaprezentowany „Praktyczny poradnik w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn w funduszach strukturalnych”, przygotowany przez Departament Zarządzania EFS.

Jednakże wśród respondentów (z wyjątkiem reprezentantów MRR) nie zidentyfikowano osób, które zadeklarowałyby uczestnictwo w szkoleniach czy też konferencjach związanych z tematyką równych szans kobiet i mężczyzn. Jedynie przedstawicielka jednego z Komitetów Sterujących zadeklarowała uczestnictwo w tego typu inicjatywach, organizowanych jednak w ramach IW EQUAL.

Zdaniem większości respondentów przydałyby się im szkolenia obejmujące tematykę równych szans kobiet i mężczyzn, jednakże potrzeba takich szkoleń nie jest duża. Bardziej przekonująco w deklaracjach respondentów wypadają opinie członków KOPów, gdyż, w ich własnej opinii, nie potrafią właściwie ocenić na ile projekt respektuje tę zasadę.

Jak mówi jedna z respondentek: *poziom świadomości w komitetach EQUALowskich i SPO RZL, jeżeli chodzi o kwestie genderowe jest bardzo niski. Ja bym była za tym, żeby wszystkich tych przedstawicieli z komitetów monitorujących, obojętnie kto to będzie, powinno się porządnie przeszkolić i nauczyć ich w czym rzecz...Komitet Monitorujący*

#### **4.1.5.6 Elementy systemu wdrażania i zarządzania wymagające zmiany w kontekście realizacji zasady równych szans kobiet i mężczyzn**

**W większości respondenci nie są zainteresowani problematyką wspierania równych szans kobiet i mężczyzn, a także nie widzą potrzeby zmian w kolejnym okresie programowania. Co więcej, propozycję wzmocnienia zagadnień równości w kolejnych projektach przyjmują z niechęcią, boją się rozbudowania biurokracji i wprowadzenia wymogu bardziej szczegółowego diagnozowania przestrzegania zasady równości płci.**

*Gdybyśmy chcieli tę tematykę wzmocnić, docenić i zwrócić na nią uwagę, to musiałyby być na nią wyodrębnione specjalne środki albo silne dodatkowe kryterium, za które wnioskodawcy dostawaliby dodatkowe punkty i wtedy trzeba by przygotować do tego dodatkowy system wdrażania, monitoringu i kontroli, żeby potem ich z tego rozliczać. To byłoby możliwe, ale nie w chwili obecnej. Możemy patrzeć na statystyki ilości przeszkol-*

*lonych kobiet i mężczyzn. Co ciekawe ja na to nigdy nie zwracam uwagi. Co pół roku sprawdzam te sprawozdania i dokładnie zliczam wszystkie cyferki (...), ale kolumn mężczyźni i kobiety w ogóle nie pamiętam. Nie jest to kompletnie przedmiotem naszego zainteresowania....Instytucja Wdrażająca*

Respondenci w zdecydowanej większości nie potrafili wskazać rekomendacji odnośnie przyszłych działań w zakresie równych praw kobiet i mężczyzn.

Niemniej jednak wydaje się, że problematyka równych szans kobiet i mężczyzn powinna być podejmowana w dużo większym zakresie, aniżeli było to robione do tej pory.

*Jeśli chodzi o instytucje [wdrażające, pośredniczące] to rzeczywiście przydałoby się prawdziwa merytoryczna dyskusja. Po to, żeby tych ludzi, co mają potem cokolwiek monitorować i cokolwiek nadzorować, przygotować tak naprawdę, poszerzyć ich świadomość i pokazać, o czym tak naprawdę mamy mówić, dlaczego mamy o tym mówić i po co mamy o tym mówić – oczywiście posługując się argumentami, posługując się też danymi i starając się wypracować takie zrozumienie dla tematu...Komitet Monitorujący*

Przedstawiciele Instytucji Zarządzającej SPO RZL zwrócili tylko uwagę, że nie jest już konieczne wyodrębnienie działania skierowanego tylko dla kobiet, czyli Działania 1.6. O ile miało to uzasadnienie w okresie programowania 2004-2006, to w kolejnym stanowiłoby tylko utrudnienie i mogło zagrażać de facto realizowaniu zasady równego traktowania obu płci.

*(...) staramy się tę problematykę włączyć i przesunąć akcent z projektu z dyskryminacji pozytywnej na tzw. mainstream EFS i to jest w pewien sposób oparte na doświadczeniu, również moim, że tworzenie gett dla tej czy innej grupy społecznej nie ma sensu. EFS nie powinien nikogo naznaczać w jakiś tam sposób...Instytucja Zarządzająca SPO RZL*

*I myślę, że to było bardziej utrudnienie takiego punktu wdrożeniowego, tak jak Pani mówiła, z jednej strony projektodawcy nie chcieli kobiet, bo mają swoje 1.6 i było przyczyną odrzucania takich projektów w innych działaniach dla kobiet, bo mówili, nie to jest niezgodne z zasadą równych szans, bo nie ma mężczyzn a kobiety mają swoje działania i niech się tam nachapiają. I to może też prowadziło do niezrozumienia czym jest ta zasada równego traktowania, stwarzanie różnym uczestnikom warunków, żeby mogli na równych zasadach uczestniczyć w projekcie, a nie jakiegoś bezwiednego alokowania środków, szatkowania na poszczególne grupy... Instytucja Zarządzająca SPO RZL*

Z drugiej jednak strony będzie to wymagało większej kontroli nad tym, czy zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn jest realizowana w pozostałych działaniach, w których do tej pory była niekiedy traktowana z lekceważeniem.

*Dla mnie jest kluczowa rola pani Kluzik-Rostkowskiej, żeby przygotować strategię wykorzystania tych pieniędzy. Bo z jednej strony będzie trudniej, a z drugiej łatwiej. Pieniądzy jest znacznie więcej, ale nie ma już bezpośredniego działania dla kobiet. Nie ma czegoś, co byłoby zarezerwowane. Być może trzeba będzie o to powalczyć. Jeśli nie mamy kompetentnego grona oceniających, bo grono oceniających nie zawsze rozumie po co*

*to, i jaka jest potrzeba. Trzeba z sensem wymyślić i przygotować szkolenia dla nich....Komitet Monitorujący*

## 4.2 POZIOM PROJEKTOWY

### 4.2.1 Poziom projektowy - problematyka „gender mainstreaming” - stan idealny vs. stan rzeczywisty (podsumowanie uzyskanych wyników).

Na potrzeby niniejszej ewaluacji stworzono teoretyczną konstrukcję obrazującą stan idealny - warunki jakie powinny zostać spełnione, aby można było stwierdzić, że perspektywa równości płci jest na poziomie realizacji projektów zachowana. Na obraz ten składają się następujące elementy:

- Wysoka świadomość problematyki równych szans w szerokim kontekście społecznym
- Wysoka świadomość zasady w kontekście własnego projektu - teoria i idące za nią konkretne działania
- Realizacja zasady na każdym etapie projektu:
  - Diagnoza sytuacji z uwzględnieniem płci
  - Analiza efektów/rezultatów projektu z uwzględnieniem ich wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn - na różnych etapach projektu
  - Konsultacje z grupami docelowymi, partnerami projektu, ciałami doradczymi, ekspertami itd. w celu identyfikacji barier - na etapie przygotowywania wniosku
  - Ułatwienia zwiększające dostępność wsparcia dla kobiet i mężczyzn
  - Zróżnicowanie wsparcia dla kobiet i mężczyzn
  - Zróżnicowanie sposobów promocji i rekrutacji w stosunku do kobiet i mężczyzn

Jak pokazały przeprowadzone badania ewaluacyjne jedynie w pierwszym z rozważanych aspektów ocena projektodawców wypadła pomyślnie. W szerokiej perspektywie społecznej projektodawcy prezentują wysoką świadomość problematyki równych szans. Świadomość ta jednak w niewielkim stopniu przekłada się na sprawy związane ze SPO RZL i z prowadzonymi w ramach SPO RZL projektami. Niejednokrotnie, to prowadzona ewaluacja zmusiła realizatorów projektów do refleksji na ten temat.

Projektodawcy nie rozumieją „idei” równości szans i nie potrafią jej odnieść do własnego projektu. Tutaj najczęściej mówili o dostępności do oferty projektu, nie analizując jednak czy jakieś bariery w tej dostępności mogą wystąpić.

Projektodawcy w większości podchodzą do zasady równości szans w sposób „mechaniczny”, jako kolejny wymóg formalny narzucony projektodawcy.

Niewielu projektodawców w swoich spontanicznych wypowiedziach potrafiło wskazać konkretne działania, które powinni podejmować w ramach zasady równych szans kobiet i mężczyzn. Nawet jeżeli takie działania w ramach projektu są prowadzone to bez świa-

domości, że mają one związek z problematyką równych szans kobiet i mężczyzn, dlatego też nie są wykorzystywane wszystkie potencjalnie ukryte w nich możliwości.

### **Rekomendacje odnośnie nowego okresu programowania**

- Konieczna jest popularyzacja wiedzy (poprzez szkolenia, publikacje) na temat zasady równości szans kobiet i mężczyzn oraz pokazywanie wagi zasady w perspektywie realizacji projektów (z konkretnymi przykładami, co ta polityka oznacza, również w odniesieniu do jego projektu).
- Projektodawca na etapie wniosku powinien mieć obowiązek przedstawienia projektu oraz proponowanych działań w kontekście perspektywy równych szans kobiet i mężczyzn.
- Projektodawca powinien mieć obowiązek wykazania podejmowania konkretnych działań w projekcie nakierowanych na realizację zasady.

#### **4.2.2 SPO RZL – ocena realizacji założonych celów, struktura kobiet i mężczyzn w poszczególnych Priorytetach, działaniach i obszarach wsparcia**

Zasada równości szans jest monitorowana na poziomie sprawozdań z realizacji projektów i Działań w ramach SPO RZL. W sprawozdaniach rocznych i okresowych z realizacji Działań instytucje wdrażające zadeklarowały, iż nie nastąpiło jej naruszenie i wszystkie projekty były realizowane z uwzględnieniem zasady równości szans kobiet i mężczyzn. Jednakże, jak pokazał przegląd sprawozdań rocznych i okresowych przeprowadzony w ramach niniejszej ewaluacji monitorowanie to ogranicza się do wykazania jedynie proporcji uczestnictwa kobiet i mężczyzn w poszczególnych działaniach. Brak jest bardziej pogłębionych analiz (zarówno ilościowych, jak i jakościowych).

Również w ewaluacjach projektów i Działań w ramach SPO RZL prowadzonych do tej pory na potrzeby oceny wdrażania Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006 zagadnienia perspektywy równości płci pojawiają się rzadko<sup>12</sup> i jedynie poprzez pokazanie różnic między płciami w efektach udzielanego wsparcia. Brak jest odniesień do zasady gender mainstreaming. Nie ma również żadnych analiz o charakterze jakościowym. Nie odnaleziono jakichkolwiek danych, które wskazywałyby, że zasada ta została naruszona.

---

<sup>12</sup> Na przykład w badaniu Doskonalenie umiejętności i kwalifikacji kadr w Działaniu 2.3 Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL) w raporcie końcowym nie pojawiają się odniesienia do kwestii zróżnicowania wsparcia z uwzględnieniem płci, choć wydaje się, że wyniki te mogłyby być interesujące. Brak jest również takich odniesień w raporcie „Ścieżki do zatrudnienia, Badanie ścieżek prowadzących osoby zagrożone wykluczeniem społecznym do zatrudnienia w ramach Działania 1.5 SPO RZL 2004–2006.”

Zgodnie z danymi od początku realizacji SPO RZL do końca czerwca 2007 r., 60,32% osób objętych wsparciem stanowiły kobiety, a 39,68% mężczyźni. Wskaźnik ten pokazuje, że głównymi beneficjentami SPO RZL są właśnie kobiety.

### **Priorytet 1 Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej**

W Priorytecie w każdym z działań liczebnie wśród beneficjentów projektów dominują kobiety. Taka struktura uczestnictwa jest tożsama ze strukturą zatrudnienia w instytucjach objętych wsparciem. Odtwarza również strukturę płci w grupie bezrobotnych. W ramach Priorytetu mamy również działanie skierowane wyłącznie do kobiet.

#### **Działanie 1.1 Rozwój i modernizacja instrumentów i instytucji rynku pracy**

W ramach Działania 1.1, dla którego Beneficjentem Końcowym (Instytucją Wdrażającą) jest Departament Wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego (DWF) w MPiPS od początku realizacji Programu wsparciem objęto ponad 27,1 tys. ostatecznych beneficjentów, w tym 24% mężczyzn i 76% kobiet. Taka struktura uczestnictwa jest tożsama ze strukturą zatrudnienia w instytucjach objętych wsparciem.

#### **Działanie 1.2 Perspektywy dla młodzieży**

W ramach Działania 1.2, dla którego Beneficjentami Końcowymi (Instytucjami Wdrażającymi) są Wojewódzkie Urzędy Pracy od początku realizacji Programu do końca czerwca 2007r. projektami objęto 301,6 tys. ostatecznych beneficjentów (38% mężczyzn i 62% kobiet).

#### **Działanie 1.3 Przeciwdziałanie i zwalczanie długotrwałego bezrobocia**

W ramach Działania 1.3, dla którego Beneficjentami Końcowymi (Instytucjami Wdrażającymi) są Wojewódzkie Urzędy Pracy od początku realizacji Programu do końca czerwca 2007r. rozpoczęło udział w Działaniu 251,7 tys. ostatecznych beneficjentów (49% mężczyzn i 51% kobiet). W działaniu tym proporcje uczestnictwa kobiet i mężczyzn są niemal zrównoważone.

#### **Działanie 1.4 Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych**

W ramach Działania 1.4 wdrażanego przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) od początku realizacji Programu do końca czerwca 2007r. rozpoczęło udział w Działaniu 29,3 tys. ostatecznych beneficjentów (39% mężczyzn i 61% kobiet), z czego 61% to osoby niepełnosprawne.

#### **Działanie 1.5 Promocja aktywnej polityki społecznej poprzez wsparcie grup szczególnego ryzyka**

Działanie 1.5 jest wdrażane przez DWF w MPiPS. W ramach Działania od początku realizacji Programu wsparciem objęto 51,6 tys. ostatecznych beneficjentów (osoby, które rozpoczęły udział we wsparciu), a w tym 38% mężczyzn i 62% kobiet.

#### **Działanie 1.6 Integracja i reintegracja zawodowa kobiet**

Jest to działanie, w którym polityka równości szans była w szczególności realizowana.

Działanie 1.6 jest wdrażane przez DWF w MPIPS. Od początku realizacji Programu wsparciem objęto 44 tys. kobiet.

### **Priorytet 2 Rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy**

W ramach Priorytetu 2 proporcje uczestnictwa kobiet i mężczyzn są bardziej zróżnicowane. Aczkolwiek również i w tym przypadku dominują kobiety wśród beneficjentów ostatecznych. Jedynym działaniem, w którym przeważają mężczyźni jest Działanie 2.3, jednakże przewaga ta nie jest wysoka.

#### **Działanie 2.1 Zwiększenie dostępu do edukacji - promocja kształcenie przez całe życie**

Od początku wdrażania Programu wsparciem objęto ponad 43,5 tys. instytucji (szkół i publicznych placówek kształcenia ustawicznego, bibliotek, itp.)<sup>13</sup>.

#### **Działanie 2.2 Podniesienie jakości edukacji w odniesieniu do potrzeb rynku pracy**

Od początku wdrażania Programu udział w Działaniu rozpoczęło prawie 138,4 tys. nauczycieli (18% mężczyzn i 82% kobiet), 27,0 tys. instytucji (szkół i publicznych placówek kształcenia ustawicznego, CKE i OKE, itp.) oraz 12,4 tys. pracowników instytucji. Proporcje uczestnictwa w projektach odtwarzają strukturę zatrudnienia w placówkach oświatowych.

#### **Działanie 2.3 Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki**

Od początku realizacji Programu do końca czerwca 2007r. ponad 352,2 tys. ostatecznych beneficjentów (51% mężczyzn i 49% kobiet) rozpoczęło udział w Działaniu. Prawie połowa korzystających ze wsparcia to pracownicy małych i średnich przedsiębiorstw, jednak biorąc pod uwagę także pracowników mikroprzedsiębiorstw ich udział wzrasta do 64%. Ponadto, wsparciem objęto ponad 104 tys. przedsiębiorstw (ok. 56% stanowiły małe i średnie przedsiębiorstwa) oraz ponad 2 tys. instytucji.

Działanie 2.3 jest jedynym działaniem, gdzie nieznacznie dominują mężczyźni wśród beneficjentów ostatecznych. Analiza uczestnictwa w poszczególnych formach wsparcia pokazuje, że generalnie więcej mężczyzn korzysta ze szkoleń dla przedsiębiorców i pracowników przedsiębiorstw. Co ciekawe, o ile w szkoleniach ogólnych niemal równie chętnie uczestniczą zarówno kobiety jak i mężczyźni, o tyle uczestnikami szkoleń specjalistycznych są przeważnie mężczyźni (szkolenia specjalistyczne ukończyło w ramach projektów 1219 mężczyzn i tylko 288 kobiet). Z kolei kobiety nieco chętniej korzystają z dłuższych form doksztalcania jakimi są studia podyplomowe (z tej formy wsparcia jak dotąd skorzystało 8 202 mężczyzn i 10 317 kobiet)<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> Dane dotyczące osób uczestniczących w Działaniu zostaną przedstawione na podstawie danych GUS na końcu realizacji Działania.

<sup>14</sup> Zgodnie z załącznikiem nr 4 do sprawozdania z Działania 2.3 za I półrocze 2007r.



## Działanie 2.4 Wzmocnienie zdolności administracyjnych

W ramach Działania wdrażanego przez Kancelarię Prezesa Rady Ministrów, łącznie od początku wdrażania Działania wsparciem objęto 10,2 tys. ostatecznych beneficjentów (32% mężczyzn i 68% kobiet), a także ponad 3 tys. razy udzielono wsparcia instytucjom administracji rządowej.

TABELA 6: Priorytet 2, Działania 2.3 i 2.4

Rodzaj wsparcia		Wartość wskaźnika osiągnięta w I półroczu 2007			Wartość wskaźnika osiągnięta od początku realizacji Priorytetu		
		M	K	Ogółem	M	K	Ogółem
Lp.	1	2	3	4	5	6	7
1.	Szkolenia	<b>2 513</b>	<b>5 709</b>	<b>8 222</b>	<b>4 188</b>	<b>9 094</b>	<b>13 282</b>
	<i>w tym w ramach Działania 2.3</i>	491	1 024	<b>1 515</b>	919	2 138	<b>3 057</b>
	<i>w tym w ramach Działania 2.4</i>	2 022	4 685	<b>6 707</b>	3 269	6 956	<b>10 225</b>
2.	Szkolenia dla przedsiębiorców i pracowników przedsiębiorstw	<b>84 534</b>	<b>72 889</b>	<b>157 423</b>	<b>158 325</b>	<b>155 243</b>	<b>313 568</b>
	<i>w tym specjalistyczne</i>	316	143	<b>459</b>	1 219	288	<b>1 507</b>
	<i>w tym ogólne</i>	84 218	72 746	<b>156 964</b>	157 106	154 955	<b>312 061</b>
3.	Studia podyplomowe	<b>6 964</b>	<b>8 663</b>	<b>15 627</b>	<b>8 202</b>	<b>10 317</b>	<b>18 519</b>
4.	Inne	<b>492</b>	<b>864</b>	<b>1 356</b>	<b>3 168</b>	<b>4 414</b>	<b>7 582</b>
5	Konferencje w ramach Działania 2.3 SPO RZL	492	864	1 356	3 168	4 414	7 582

## Priorytet 3 Pomoc techniczna

W ramach Priorytetu 3 do końca czerwca 2007r. wsparciem objęto 9 075 pracowników instytucji (34% mężczyzn i 64% kobiet), oraz 230 instytucji (m.in. Wojewódzkie Urzędy Pracy, DWF w MPiPS, DZF w MRR, IP i IW MEN, USC / KPRM, PFRON, PARP, KM, KS, KOP, komórki audytu wewnętrznego, punkty informacyjno-doradcze, KOSzEFS, ROSzEFS i RIF), przy czym każda z instytucji została objęta wsparciem kilkakrotnie od początku realizacji SPO RZL.

Analiza powyższych wskaźników uczestnictwa kobiet i mężczyzn w projektach realizowanych w ramach poszczególnych priorytetów pozwala na stwierdzenie, że to głównie kobiety korzystają ze wsparcia w ramach SPO RZL.

Cześć osób pomimo rozpoczęcia uczestnictwa w projekcie – nie kończy go. Dane liczbowe dotyczące przerywania uczestnictwa w projektach dotyczą jedynie Priorytetu 1 i zaprezentowane są poniżej (na obecnym etapie nie dysponujemy takimi danymi w odniesieniu do Priorytetu 2).

**TABELA 7: Priorytet 1**

Status osoby na rynku pracy		Wartość wskaźnika osiągnięta w I półroczu 2007			Wartość wskaźnika osiągnięta od początku realizacji Priorytetu		
		M	K	Ogółem	M	K	Ogółem
Lp	1	2	3	4	5	6	7
<b>1.</b>	<b>Bezrobotni</b>	<b>5 677</b>	<b>7 790</b>	<b>13 467</b>	<b>29 725</b>	<b>35 008</b>	<b>64 733</b>
	<i>w tym w ramach Działania 1.2</i>	2 375	3 473	5 848	16 102	20 726	36 828
	<i>w tym w ramach Działania 1.3</i>	2 486	2 303	4 789	12 031	9 333	21 364
	<i>w tym w ramach Działania 1.4</i>	12	12	24	34	37	71
	<i>w tym w ramach Działania 1.5</i>	804	869	1 673	1 558	1 817	3 375
	<i>w tym w ramach Działania 1.6</i>	0	1 133	1 133	0	3 095	3 095
<b>2.</b>	<b>Osoby zarejestrowane w PUP jako poszukujące pracy, nie pozostające w zatrudnieniu</b>	<b>10</b>	<b>94</b>	<b>104</b>	<b>27</b>	<b>156</b>	<b>183</b>
	<i>w tym w ramach Działania 1.4</i>	10	9	19	27	29	56
	<i>w tym w ramach Działania 1.6</i>	0	85	85	0	127	127
<b>3.</b>	<b>Zatrudnieni</b>	<b>145</b>	<b>489</b>	<b>634</b>	<b>303</b>	<b>992</b>	<b>1 295</b>
	<i>w tym w ramach Działania 1.1</i>	144	405	549	285	762	1 047
	<i>w tym w ramach Działania 1.4</i>	1	3	4	18	34	52
	<i>w tym w ramach Działania 1.6</i>	0	81	81	0	196	196
<b>4.</b>	<b>Samozatrudnieni</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	<i>w tym w ramach Działania 1.6</i>	0	0	0	0	1	1
<b>5.</b>	<b>Studenci, doktoranci i uczący się</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
	<i>w tym w ramach Działania 1.4</i>	0	1	1	0	1	1
	<i>w tym w ramach Działania 1.6</i>	0	5	5	0	9	9
<b>6.</b>	<b>Inni</b>	<b>445</b>	<b>354</b>	<b>799</b>	<b>1 217</b>	<b>1 142</b>	<b>2 359</b>
	<i>w tym w ramach Działania 1.4</i>	25	21	46	46	49	95
	<i>w tym w ramach Działania 1.5</i>	420	264	684	1 171	872	2 043
	<i>w tym w ramach Działania 1.6</i>	0	69	69	0	221	221
<b>7.</b>	<b>Ogółem</b>	<b>6 277</b>	<b>8 733</b>	<b>15 010</b>	<b>31 272</b>	<b>37 309</b>	<b>68 581</b>
	<i>w tym w ramach Działania 1.1</i>	144	405	549	285	762	1 047
	<i>w tym w ramach Działania 1.2</i>	2 375	3 473	5 848	16 102	20 726	36 828
	<i>w tym w ramach Działania 1.3</i>	2 486	2 303	4 789	12 031	9 333	21 364
	<i>w tym w ramach Działania 1.4</i>	48	46	94	125	150	275
	<i>w tym w ramach Działania 1.5</i>	1 224	1 133	2 357	2 729	2 689	5 418
	<i>w tym w ramach Działania 1.6</i>	0	1 373	1 373	0	3 649	3 649

Trudno doszukać się jakichś prawidłowości dotyczących rezygnacji z uczestnictwa z analizy powyższych danych. Badania jakościowe pokazały jednak, że głównym powodem przerywania uczestnictwa w projekcie jest znalezienie zatrudnienia w trakcie jego realizacji. Osoby, które rozpoczęły uczestnictwo w projekcie i dostały atrakcyjną propozycję pracy nie chcą rezygnować z tej oferty na rzecz kontynuowania uczestnictwa w projekcie. Pracodawca zazwyczaj również potrzebuje pracownika natychmiast. Z drugiej strony nawet gdyby beneficjent, pomimo uzyskania zatrudnienia, chciał dokończyć np. rozpoczęte szkolenie - byłoby to niemożliwe, gdyż ich status na rynku pracy zmienił się i nie mogliby zostać zakwalifikowani jako beneficjent wsparcia dla bezrobotnych. Pojawia się

tutaj problem o charakterze systemowym - zakłada się, że celem projektów dla bezrobotnych jest powrót beneficjenta na rynek pracy, jednakże z punktu widzenia wdrażania programu - powrót ten nie może nastąpić zbyt szybko tj. przed ukończeniem realizacji projektu. Wśród znaczących przyczyn rezygnacji z udziału w projektach projektodawcy wskazują również cechy samych beneficjentów, które związane są z długotrwałym pozostawaniem w bierności, co powoduje mniejsze zdyscyplinowanie, słabą motywację, niewiarę w możliwość zmiany swojej sytuacji życiowej. Jest również grupa beneficjentów, którzy swojej sytuacji życiowej nie chcą zmienić, dotyczy to np. kobiet, które nigdy nie pracowały i nie zamierzają podjąć pracy oraz osób, głównie mężczyzn, którzy pracują w „szarej strefie”. Skalę tych zjawisk trudno jednak oszacować, gdyż są to przypuszczenia, jakie snują sami projektodawcy. Inne wymieniane przez projektodawców powody mają charakter losowy.

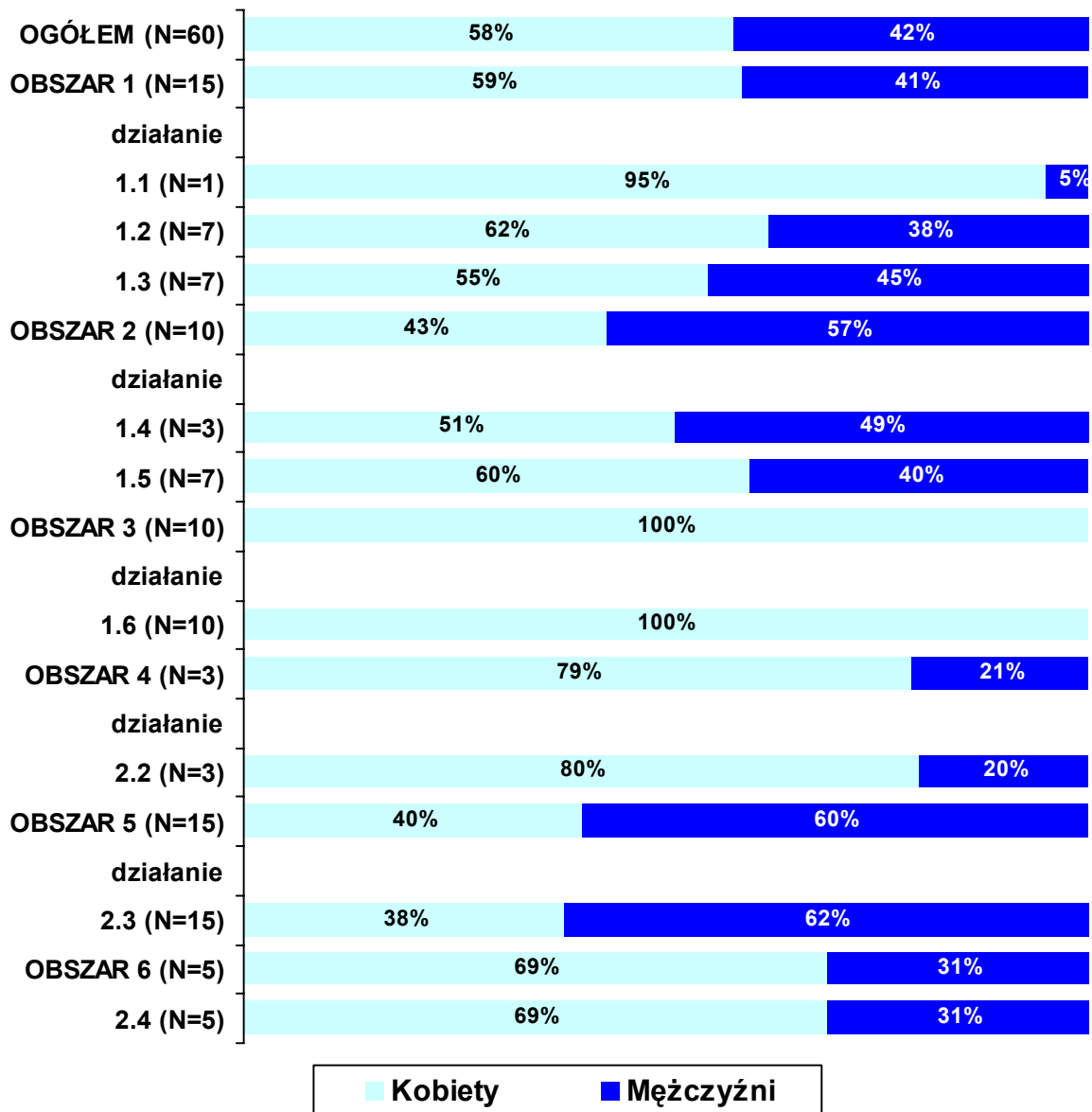
Analiza dokumentacji 60 losowo wybranych projektów przeprowadzona w ramach badania Desk Reserach przynosi z kolei następujące dane:

Odbiorcami pięciu spośród wylosowanych projektów były instytucje, w pozostałych 55 przypadkach beneficjentami były osoby fizyczne. W projektach tych łącznie udział wzięło 19 120 kobiet i 13 840 mężczyzn. Średnio w jednym projekcie uczestniczyło 348 kobiet i 252 mężczyzn.

Wśród badanych projektów znalazło się 10 adresowanych wyłącznie do kobiet (wszystkie w ramach obszaru 3 - „Wyrównywanie szans kobiet na rynku pracy”, Działanie 1.6 - „Integracja i reintegracja zawodowa kobiet”), nie było żadnych szkoleń adresowanych wyłącznie do mężczyzn. W szkoleniach, w których istniały wyraźne dysproporcje między udziałem kobiet i mężczyzn, różnice wynikały ze specyfiki szkolenia i grupy zawodowej, będącej jego adresatem. Tak było w przypadku szkolenia „Spawacz w nowoczesnych technologiach”, w którym nie wzięła udziału żadna kobieta, czy „Ochroniarz XXI wieku”, w którym udział wzięło 15 kobiet, co stanowiło 0,02% osób biorących udział w szkoleniu.

Jak pokazuje poniższy rysunek wśród beneficjentów analizowanych projektów nieco przeważały kobiety (58%). Analizując poszczególne obszary wsparcia widać, że w obszarze 1 „Aktywna polityka rynku pracy” przewagę mają kobiety (59%), w obszarze 2 „Przeciwdziałanie zjawisku wykluczenia społecznego” - mężczyźni (57%). Obszar 3 - „Wyrównywanie szans kobiet na rynku pracy” jest całkowicie zdominowany przez kobiety. W obszarze 4 - „Kształcenie ustawiczne” i 6 - „Wzmacnianie zdolności administracyjnych” mamy do czynienia ze znaczną przewagą kobiet (odpowiednio 79% i 69%), zaś w obszarze 5 - „Adaptacyjność i rozwój przedsiębiorczości” z przewagą mężczyzn (60%).

**Udział kobiet i mężczyzn w poszczególnych działaniach**

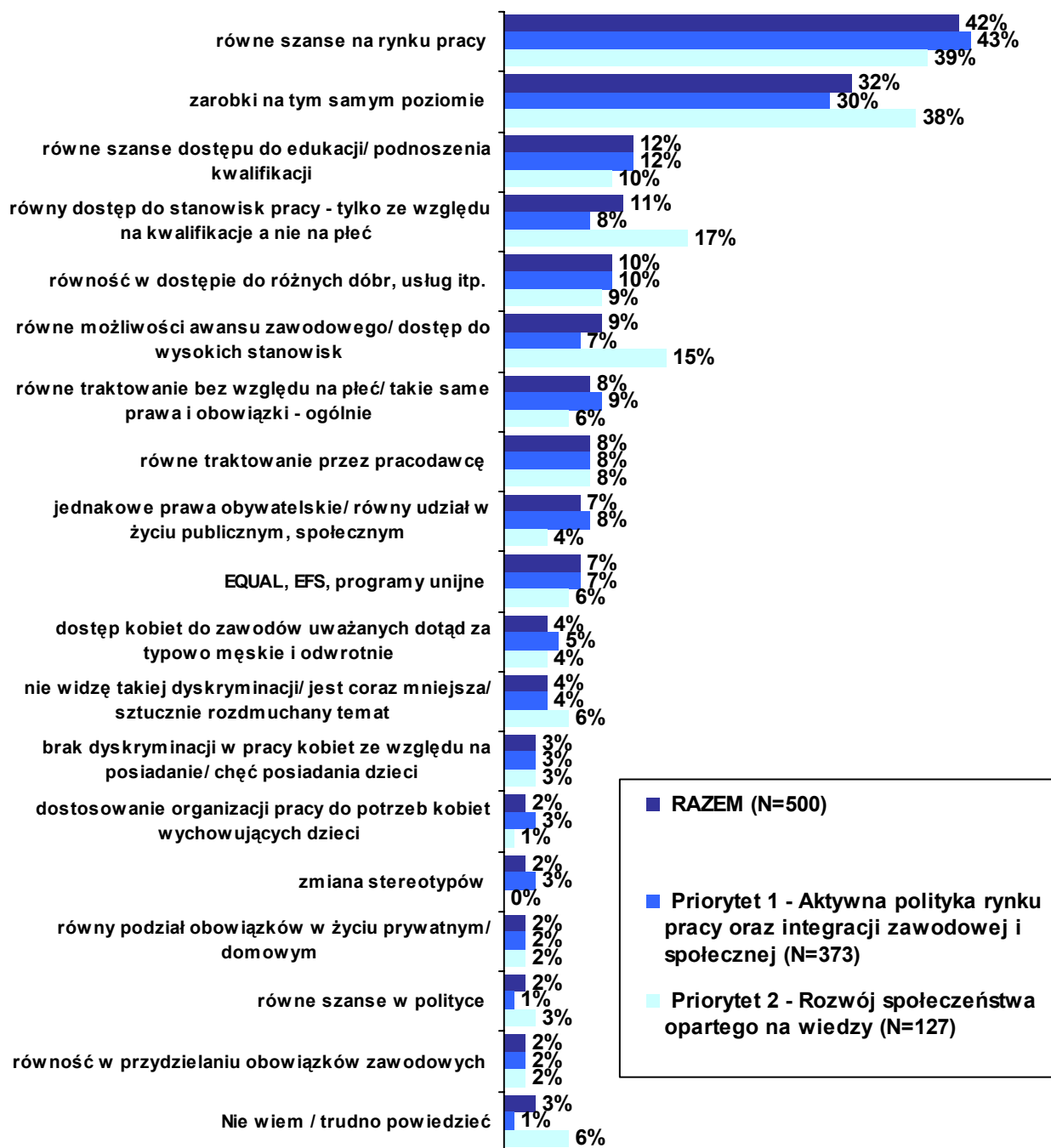


#### **4.2.3 Rozumienie zasady „gender mainstreaming” przez projektodawców**

**Znajomość problematyki równości szans kobiet i mężczyzn (szczególnie w odniesieniu do SPO RZL i realizowanych projektów) nie jest wśród projektodawców wysoka. Głównie kojarzona jest z rynkiem pracy. Ponadto wśród projektodawców istnieje stosunkowo silne przekonanie (zarówno badania ilościowe, jak jakościowe), że temat ten jest sztucznie nagłaśniany. Szczególnie widoczne było to w stosunku właśnie do rynku pracy - badania jakościowe pokazały, że wśród projektodawców panuje dosyć powszechne przekonanie, że kwestia dyskryminacji na rynku pracy, choć ważna, nie jest problemem fundamentalnym.**

**Projektodawcy postrzegali zasadę równych szans kobiet i mężczyzn przede wszystkim w kontekście równouprawnienia na rynku pracy. Termin ten według prawie połowy badanych (42%) oznaczał właśnie równe szanse na rynku pracy, a szczególnie równe wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn (32%). W dalszej kolejności zwracano uwagę na równy dostęp do stanowisk (11%) i równe możliwości awansu (9%) - zwłaszcza w przypadku projektodawców realizujących projekty w ramach Priorytetu 2 - Rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy, a także Obszaru 3 - Wyrównywanie szans kobiet na rynku pracy, a w szczególności Obszaru 5 - Adaptacyjność i rozwój przedsiębiorczości.**

**Dużo ostatnio się słyzy na temat równych szans kobiet i mężczyzn. Co dla Pana(i) kryje się pod tym terminem? Proszę powiedzieć wszystko, co przychodzi Panu(i) na myśl w związku z tym terminem.**



**Zasadę „gender mainstreaming” respondenci rządziej łączyli z innymi aspektami, niż rynek pracy.** Co dziesiąty respondent deklarował, że jest to równość w dostępie do różnych dóbr, czy też usług, a także w dostępie do edukacji i możliwości kształcenia. Projektodawcy realizujący przede wszystkim projekty z Obszaru 2 - Przeciwdziałanie zjawisku wykluczenia społecznego, 1.4 - Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych, a także Działanie 1.1 - Rozwój i modernizacja instrumentów i instytucji rynku pracy, wiązali również zasadę równych szans kobiet i mężczyzn z jednakowymi prawami obywatelskimi dla obu płci i jednakowym dostępem do życia społecznego i publicznego. Jedynie 7% respondentów tematykę tę umiejscawiało w kontekście programów unijnych (EFS, EQUAL).

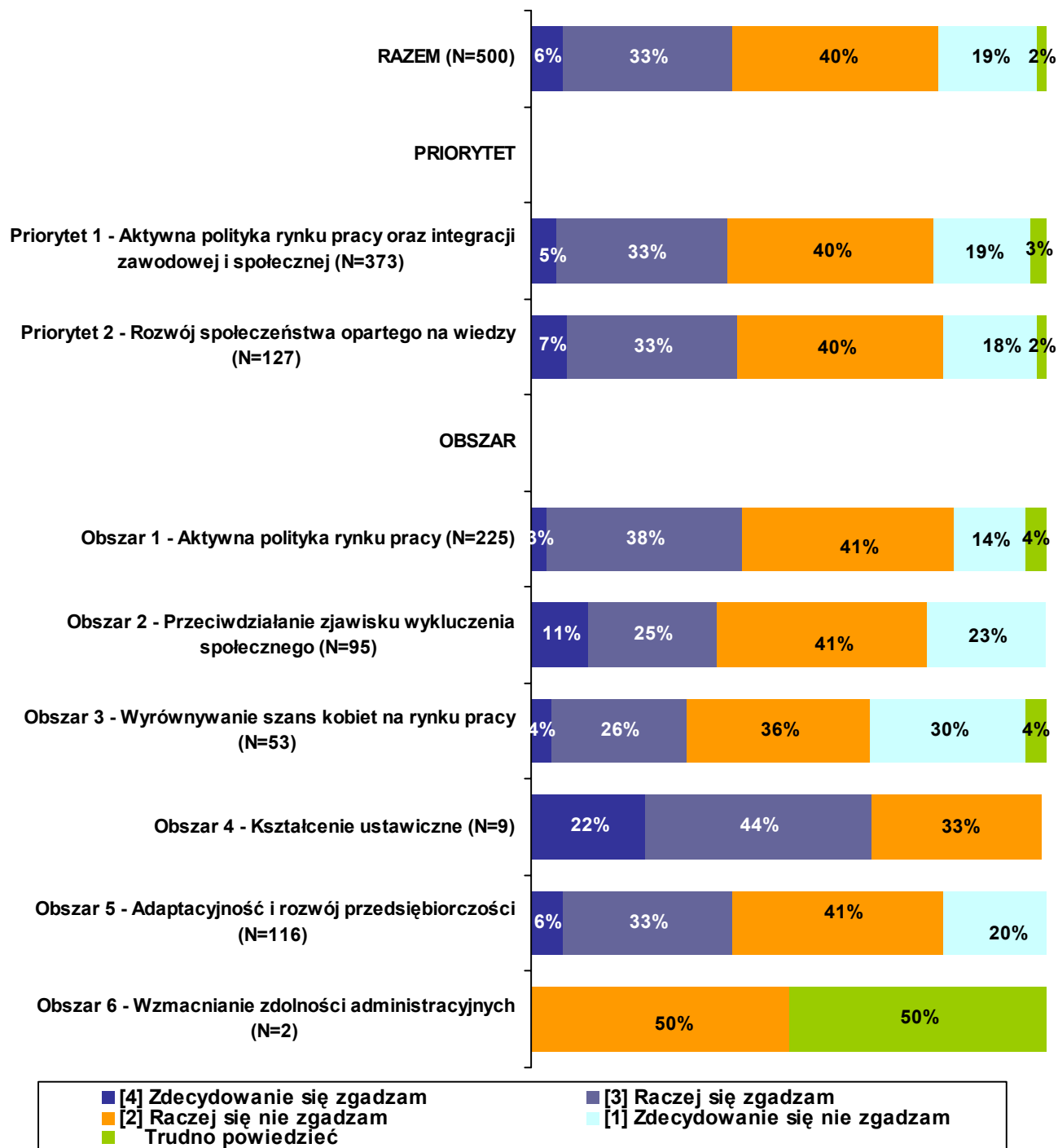
Badani przez nas projektodawcy w większości (60%) nie traktowali problematyki równych szans kobiet i mężczyzn jako nadmiernie i sztucznie nagłaśnianej, jednak w swoich opiniach pozostawali dość zachowawczy - jedynie co piąty respondent zdecydowanie nie zgadzał się z takim stwierdzeniem. Poparcie dla nagłaśniania takiej problematyki wyrażali przede wszystkim projektodawcy, którzy swoje działania kierowali tylko do kobiet, czyli osoby realizujące projekty z Obszaru 3 - Wyrównywanie szans kobiet na rynku pracy, Działanie 1.6 - Integracja i reintegracja zawodowa kobiet. Badani swoją opinię uzasadniali głównie wagą tego problemu dla całego społeczeństwa, przejawiającą się przede wszystkim w gorszej sytuacji kobiet na rynku pracy (kobiety mają mniejsze szanse na rynku pracy oraz są gorzej wynagradzane). Konieczność wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy podkreślali szczególnie badani realizujący projekty w ramach Obszaru 1 - Aktywna polityka rynku pracy i Obszaru 2 - Przeciwdziałanie zjawisku wykluczenia społecznego.

Rodzaj projektu oraz związek z tematyką równych szans kobiet i mężczyzn nie miał istotnego wpływu na opinie w kwestii nadmiernego poruszania problematyki „gender mainstreaming” na forum publicznym.

Respondenci, którzy uważali, że zasada „gender mainstreaming” jest nadmiernie nagłaśniana, jednocześnie nie dostrzegali przejawów dyskryminacji z powodu płci. Zwracano również uwagę, że pomimo poruszania tej problematyki na forum publicznym, sytuacja nie uległa wyraźnej zmianie, a temat służy jedynie politycznym celom.

Projektodawcy kierujący swoje projekty dla bezrobotnych (w tym bezrobotnych długotrwale) podkreślali w zrealizowanych studiach przypadku, że problemem bardziej widocznym jest dyskryminacja ze względu na wiek, a jeżeli bezrobotną jest kobieta i to powyżej 40 roku życia – jej szanse na znalezienie zatrudnienia rzeczywiście maleją.

*Spotyka się takie opinie, że problematyka równych szans kobiet i mężczyzn jest nadmiernie i sztucznie nagłaśniana. Na ile zgadza bądź nie zgadza się Pan(i) z taką opinią?*





**Badania jakościowe (Case study) pokazały jednak, że wśród projektodawców pojawiają się również opinie przeciwne, mówiące o tym, że kwestia dyskryminacji na rynku pracy, choć ważna, nie jest problemem fundamentalnym.** W badaniu jakościowym osoby, które miały dobre rozeznanie w aktualnych tendencjach, nie opierając się na obiegowych opiniach, twierdziły, że aktualnie rynek pracy ulega dynamicznym zmianom i kwestia dyskryminacji ze względu na płeć jest coraz rzadszym zjawiskiem. Zmienia się nastawienie pracodawców i samych bezrobotnych odnośnie klasyfikowania zawodów jako „typowo męskie” czy „typowo kobiece”. Coraz więcej kobiet korzysta ze szkoleń przyuczających do zawodów kojarzonych do tej pory z zawodami „męskimi” np. w magazynach, transporcie, produkcji, ochronie. I co ważne, z powodzeniem znajdują zatrudnienie, a nawet stają się pracownikami poszukiwanymi, jako bardziej sumienni i zdyscyplinowani, a także jak to powiedział jeden z projektodawców „niepijący”, a przez co powodujący mniej wypadków w zawodach o wysokiej urazowości.

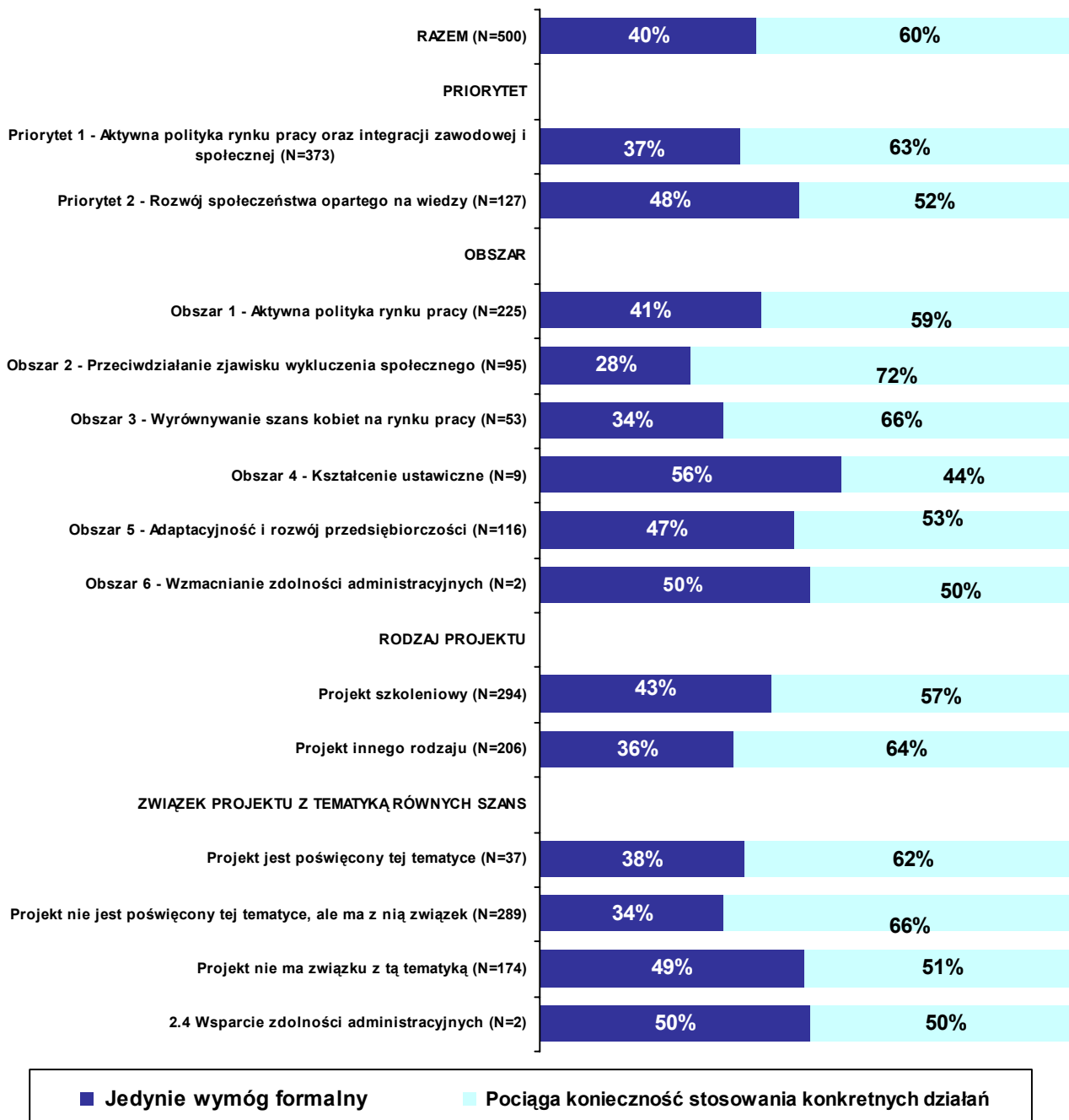
#### **4.2.4 Stosunek do realizacji zasady „gender mainstreaming” w ramach projektów**

**Badanie jakościowe pokazało, że projektodawcy w większości podchodzą do zasady równości szans w sposób „mechaniczny”, jako kolejny wymóg formalny narzucony projektodawcy. Co prawda w badaniu ilościowym 60% respondentów przyznało, że zaznaczenie we wniosku, że projekt jest zgodny z zasadą równych szans pociąga za sobą konieczność stosowania konkretnych działań, jednak niewiele osób potrafiło wskazać, jakie powinny to być działania.**

**Zrealizowane w ramach badania ewaluacyjnego studia przypadków wybranych projektów pokazały, że projektodawcy w niewielkim stopniu interesują się tym, czy w ich projektach w rzeczywistości ta zasada jest realizowana. Niejednokrotnie, to prowadzona ewaluacja zmusiła realizatorów projektów do refleksji na ten temat.**

Sprowadzało się to przede wszystkim do ogólnych stwierdzeń, że kobiety i mężczyźni powinni mieć równy dostęp do oferty projektu oraz powinno się zwalczać dyskryminację ze względu na płeć. Konieczność podejmowania konkretnych działań w projekcie w związku z zasadą równego traktowania kobiet i mężczyzn częściej wskazywali respondenci realizujący projekty w ramach Priorytetu 1 - Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej.

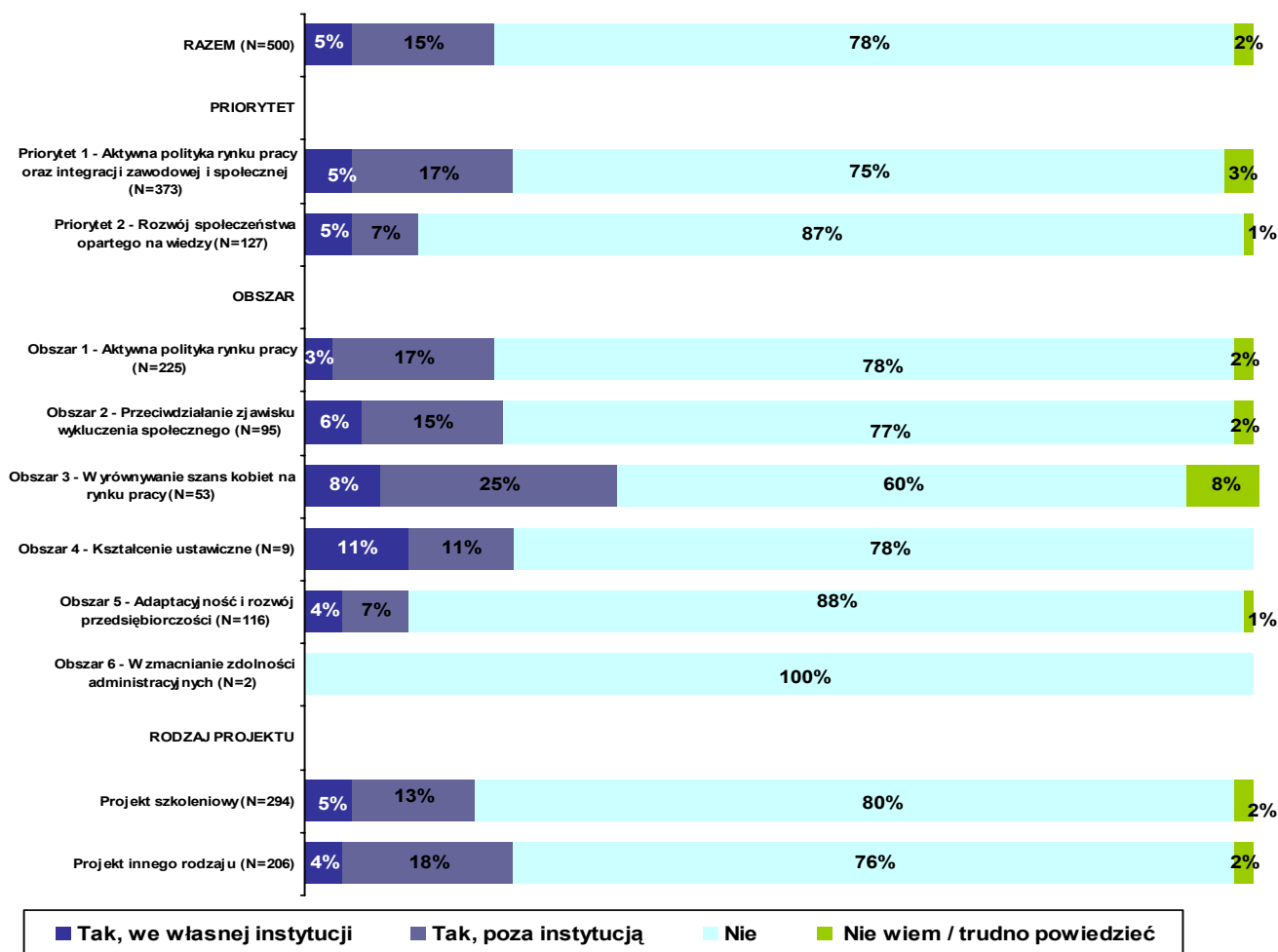
**We wniosku projektodawcy muszą zapisać, że projekt będzie realizowany zgodnie z zasadą równych szans kobiet i mężczyzn. Czy Pana(i) zdaniem jest to jedynie wymóg formalny, czy też pociąga za sobą konieczność stosowania konkretnych działań?**



**Wyniki badań ilościowych i jakościowych pokazują, że traktowanie przez projektodawców zasady „gender mainstreaming” jedynie jako wymogu formalnego związane jest z kilkoma przyczynami opisanymi poniżej.**

**Niewielu projektodawców uczestniczyło w jakimkolwiek szkoleniu na temat równości szans kobiet i mężczyzn.** 85% badanych przyznało, że takie szkolenia nie odbywają się w ich instytucji, zaś 78% w ogóle nie brała udziału w szkoleniu o takiej tematyce. Najczęściej uczestniczyli w takich przedsięwzięciach projektodawcy realizujący projekty skierowane do kobiet (Obszar 3 - Wyrównywanie szans kobiet na rynku pracy, Działanie 1.6 - Integracja i reintegracja zawodowa kobiet), a także projekty poświęcone lub łączące się z tematyką równych szans kobiet i mężczyzn. Projektodawcy jeżeli już uczestniczyli w szkoleniach - to były to szkolenia ogólnie traktujące o projektach, ich pisaniu i wymogach formalnych związanych z ich realizacją. Na tych szkoleniach, jeżeli w ogóle poruszano problematykę równości szans kobiet i mężczyzn - to było to robione w sposób bardzo ogólny.

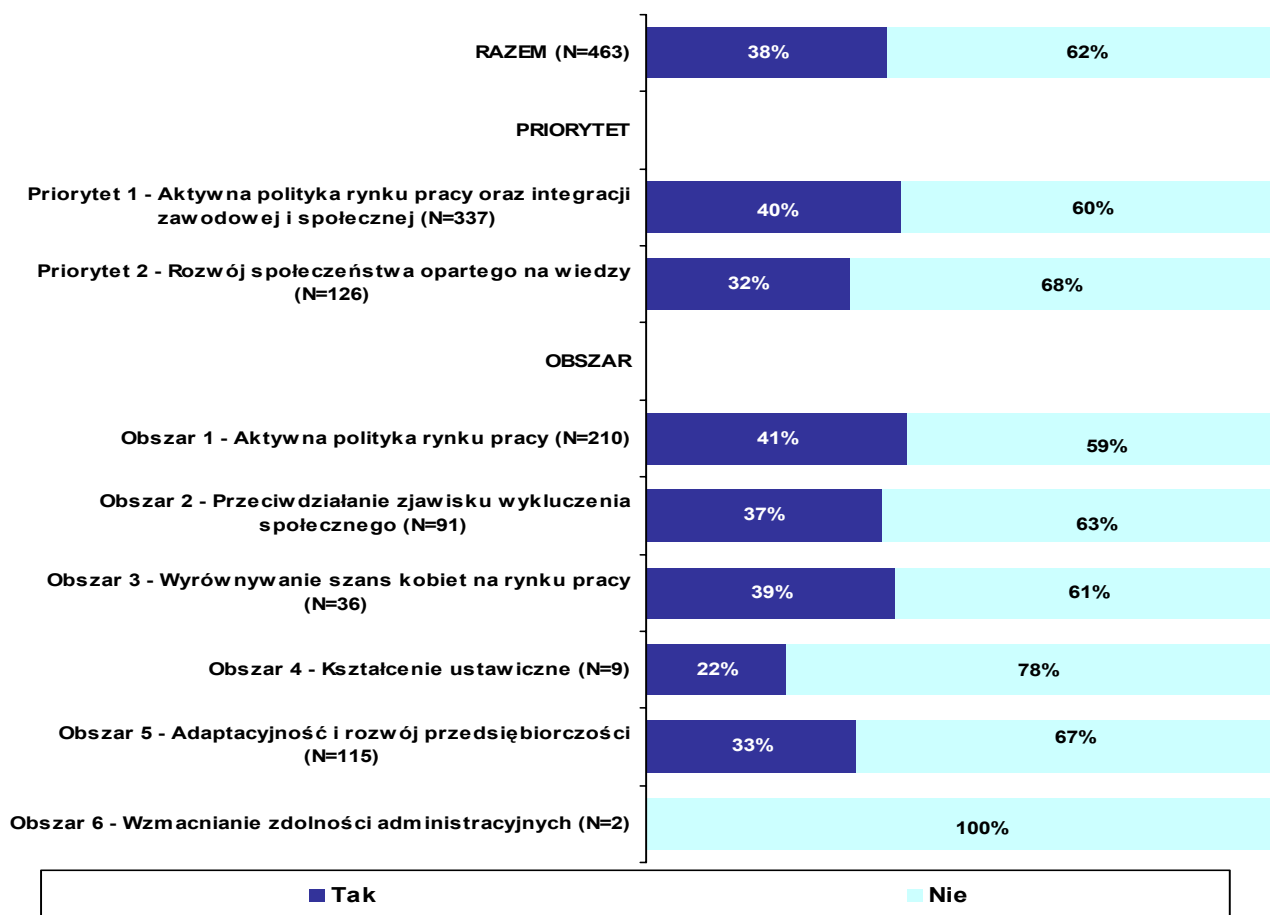
**A czy Pan(i) kiedykolwiek uczestniczył(a) w szkoleniu dotyczącym równych szans kobiet i mężczyzn?**



**Projektodawcy nie rozumieją „idei” równości szans i nie potrafią jej odnieść do własnego projektu.** Wyniki badań ilościowych pokazują, że większość badanych (62%) nie wykonywała w ramach swojej pracy działań związanych z zasadą równych szans

kobiet i mężczyzn. Sytuacja taka miała miejsce relatywnie częściej w projektach nie mających związku z tą tematyką oraz realizowanych w ramach Działania 2.2 i 2.4.

**Czy w ramach pracy, związanej z tym projektem, wykonuje/wykonywał(a) Pan(i) jakieś działania związane z zasadą równych szans kobiet i mężczyzn? (projekty nie poświęcone tematyce równości szans)**



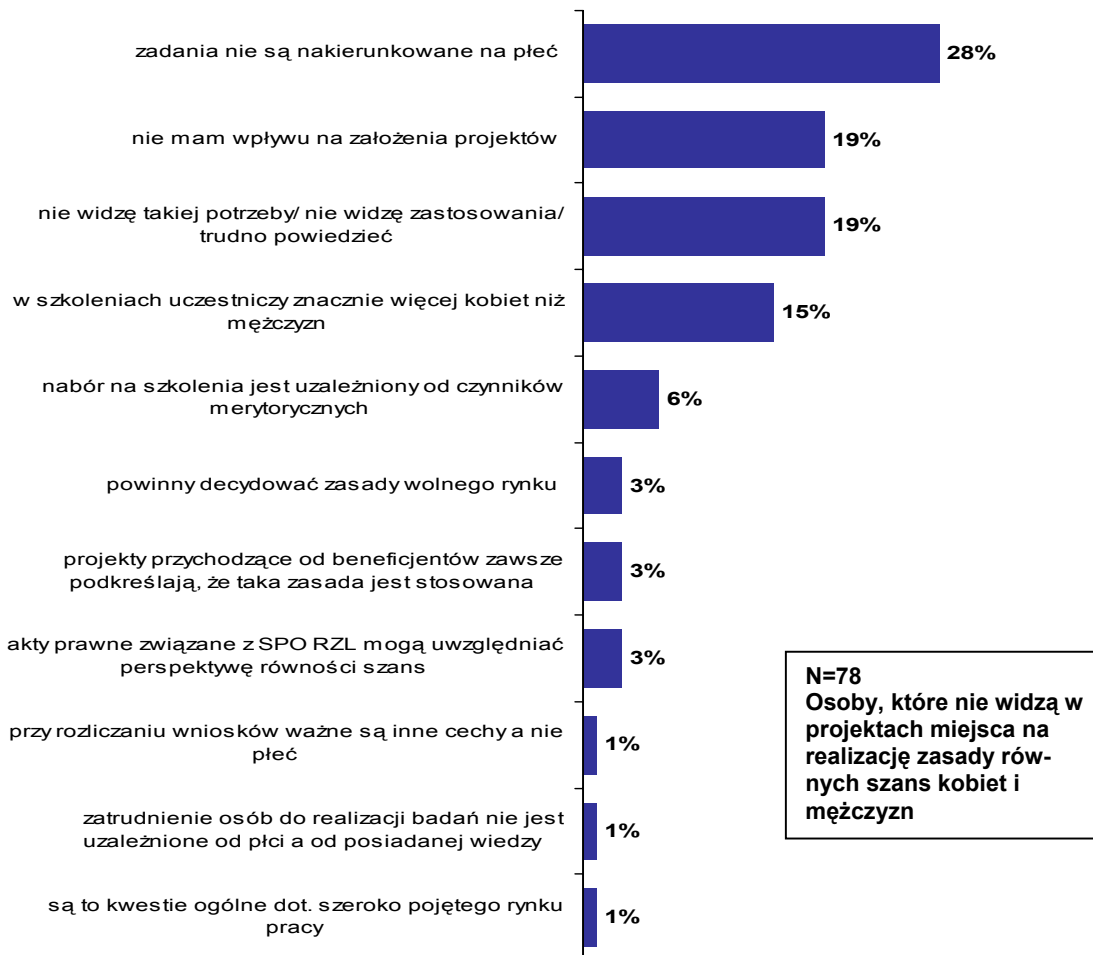
Jeżeli już podejmowano takie działania (175 respondentów) to związane były one głównie z ogólnym zachowaniem równości płci - zachowanie równej liczby kobiet i mężczyzn (38%), pilnowanie kryterium płci przy rekrutacji (10%), pilnowanie, aby w projekcie nie miała miejsca dyskryminacja, czy też stwarzanie szans dla kobiet (9%).

**Działania podejmowane w projektach w ramach realizacji zasady równych szans kobiet i mężczyzn.**



Osoby, które nie wykonywały w swojej pracy związanej z projektem działań związanych z zasadą równych szans kobiet i mężczyzn, z jednej strony widzą miejsce na włączenie tej problematyki do swoich zadań (60%). Z drugiej jednak sprowadzają to głównie do zapewnienia równego dostępu do szkoleń. 16% badanych projektodawców (N=500) przyznało, że w swoich projektach nie widzą miejsca na stosowanie zasady „gender mainstreaming”.

**Uzasadnienie opinii, że w projekcie nie ma miejsca na stosowanie zasady równych szans kobiet i mężczyzn.**



Badania jakościowe pokazały, że oferta projektów skierowanych do bezrobotnych stara się wpisywać w potrzeby rynku pracy i sygnały płynące od pracodawców. Sukcesem tych projektów jest bowiem wysoka zatrudnialność ich beneficjentów. Zarówno oferta tematyki szkoleń, jak i usługi towarzyszące zmagają się w kierunku aktywizowania beneficjentów do powrotu na rynek pracy. W szczególności projektodawcy wsłuchują się tu w potrzeby pracodawców. Powoduje to sytuację, że jeżeli pracodawcy kierują się stereotypowym postrzeganiem zawodów, jako „kobiece” czy „męskie” - to i oferta projektowa będzie ich odbiciem. Jeżeli zaś pracodawca „da sygnał”, że jest gotów zatrudnić kobietę na stanowisku np. ochroniarza, to i projektodawca zmienia swoje nastawienie oferując takie szkolenia kobietom. Na tej podstawie można sformułować rekomendację odnośnie konieczności promowania idei równości szans wśród pracodawców. Dużą rolę tutaj do odegrania mają również doradcy zawodowi, jest to grupa, do której w dużej mierze powinny być kierowane szkolenia dotyczące równych szans kobiet i mężczyzn.

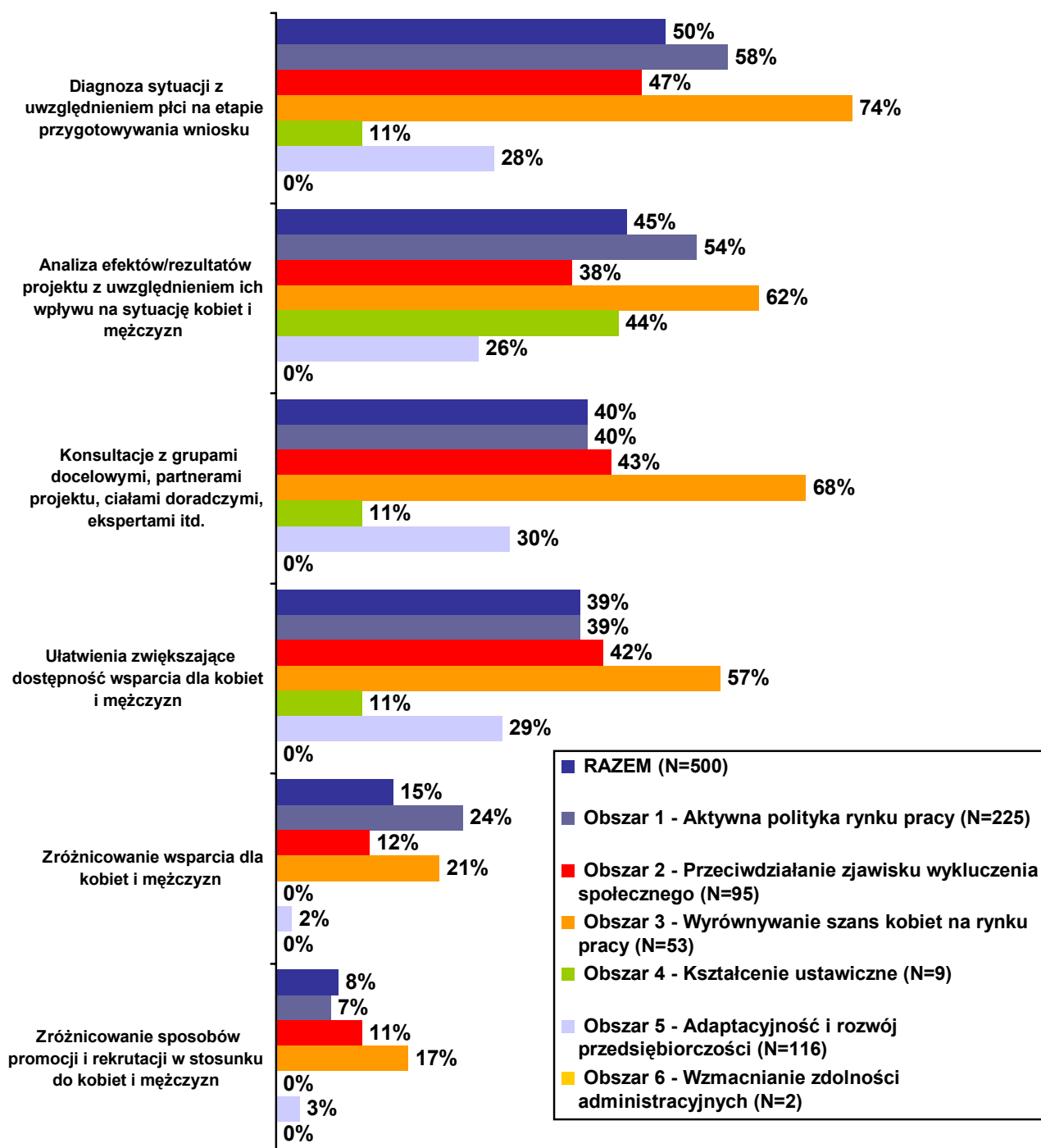
Z kolei w projektach skierowanych do pracujących zagadnienia równości szans praktycznie nie istnieją. Choć nie można zarzucić projektodawcom, że tej zasady nie respektują, w przeprowadzonych studiach przypadku nie odnaleziono przykładów, które można by pokazać jako przykłady dobrych praktyk. Projektodawcy nie potrafią odnieść tej zasady do swoich projektów i najczęściej traktują ją jako „wymóg formalny”, który nie ma w istocie większego znaczenia w ich projektach. Projekty te najczęściej kierowane są do konkretnych grup zawodowych, a uczestnictwo w projekcie odzwierciedla proporcje zatrudnienia w określonych zawodach, których projekt dotyczy np. nauczycieli, urzędników, pracowników określonych gałęzi przemysłu. W tych projektach nie przewiduje się specjalnych ułatwień ani zachęt dla kobiet czy mężczyzn, jak mówią projektodawcy „wszyscy traktowani są równo”. Aczkolwiek w rzeczywistości chcąc zachęcić do uczestnictwa w projektach wprowadzane są pewne udogodnienia organizacyjne np. bliskość lokalizacji miejsca szkolenia do miejsca zamieszkania, szkolenia w godzinach pracy, co w istotny sposób zwiększa dostępność oferty projektowej.

Przeprowadzone badania w sposób wyraźny pokazały, że to nie działania w ramach SPO RZL (np.: szkolenia) są bodźcem przełamującym istniejącą segregację zawodów na tradycyjnie kobiece i męskie - ich kształt jest odbiciem zapotrzebowania rynku. Należy jednak podkreślić, że bardzo precyzyjnie reagują na wszelkie zmiany na rynku w tym zakresie i z łatwością wychodzą naprzeciw wszelkim potrzebom rynku łamiącym stereotypowe postrzeganie zawodów kobiecych i męskich. Wydaje się jednak, że refleksja ze strony projektodawców i dokładna analiza rynku z uwzględnieniem właśnie problematyki płci, a następnie dostosowana do niej kampania promocyjna miałyby szansę w sprzężeniu zwrotnym znacznie spotęgować rodzące się na rynku załamki zmiany stereotypów w tej dziedzinie. Badania pokazały, że wpływ jest tu jedynie jednostronny i bodźce płyną z rynku np. poprzez zgłaszanie przez pracodawców „zapotrzebowania” na zatrudnienie kobiet w ochronie. Jeżeli bodźców takich nie ma lub nie zostały one dostrzeżone (przeoczenia na etapie diagnozy) oferta projektodawców raczej odtwarza istniejące stereotypy zawodów kobiecych i męskich. Tacy zachowawczy projektodawcy (co pokazały badania jakościowe) najczęściej reagowali zdziwieniem na pytania o udział kobiet/mężczyzn w oferowanym przez nich wsparciu i odpowiadali, że jeżeli ktoś taki się zgłosi to oczywiście mu nie odmówią, ale raczej całą sprawę kwitowali uśmiechem.

#### **4.2.5 Realizacja konkretnych działań związanych z zasadą równych szans kobiet i mężczyzn w ramach projektów**

**Niewielu projektodawców w swoich spontanicznych wypowiedziach potrafiło wskazać konkretne działania, które powinni podejmować w ramach zasady równych szans kobiet i mężczyzn. Natomiast, gdy zapytano ich o te działania wprost, częściej przyznawali, że miały one miejsce w ich projekcie.**

**Czy w Pana(i) projekcie miały miejsce następujące działania? (pytanie wspomagane)**



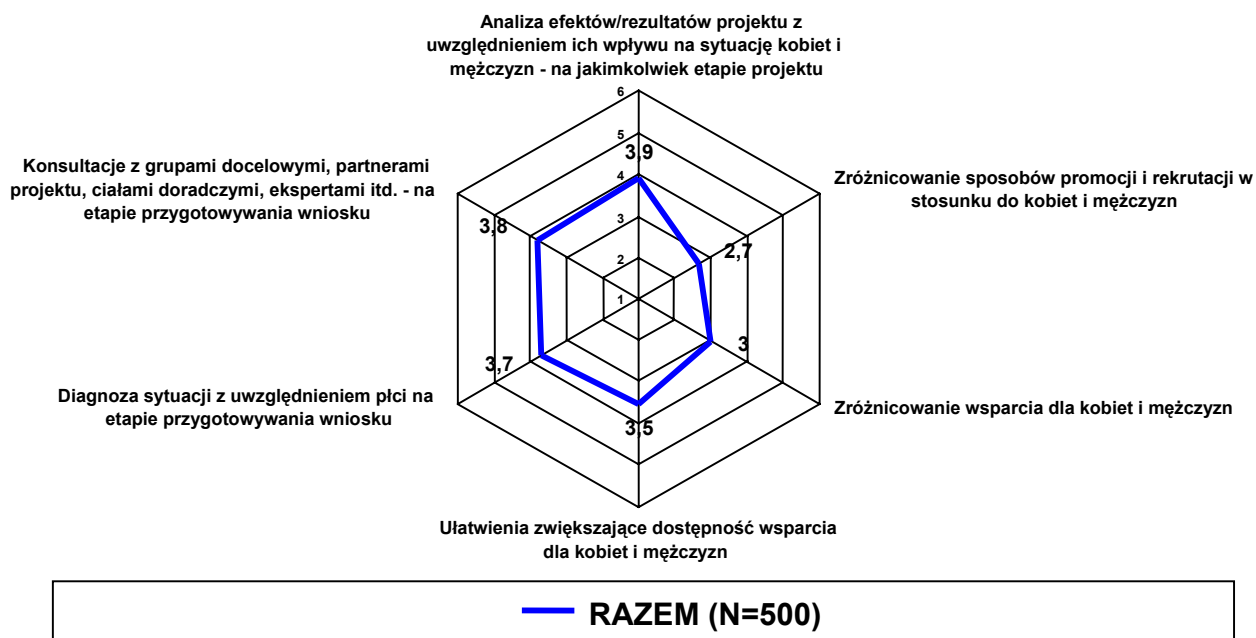
Projektodawcy najczęściej przyznawali, że podejmowali działania związane z diagnozą sytuacji z uwzględnieniem płci na etapie przygotowywania wniosku (50%), a także analizę efektów/rezultatów projektu z uwzględnieniem ich wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn – na jakimkolwiek etapie projektu (45%), konsultacje z grupami docelowymi, part-



nerami projektu, ciałami doradczymi, ekspertami itd. lub inne działania w celu znalezienia ukrytych barier, które utrudniają lub uniemożliwiają kobietom i mężczyznom uczestnictwo w projekcie – na etapie przygotowywania wniosku (40%) oraz wprowadzali ułatwienia zwiększające dostępność wsparcia dla kobiet i mężczyzn (39%). Działania te respondenci uznawali również za najbardziej przydatne w ich projekcie. Znacznie rzadziej różnicowano wsparcie (15%), czy też sposób promocji i rekrutacji (8%) ze względu na płeć. Wiązało się to z faktem, że tego rodzaju działania projektodawcy uznawali za mało przydatne dla ich projektów.

**Warto podkreślić, że co czwarty respondent przyznał, że w jego projekcie żadne z tych działań nie miało miejsca. Wymienione działania związane z realizacją zasady „gender mainstreaming” najczęściej uwzględniano w projektach poświęconych tej tematyce oraz skierowanych do kobiet. Najrzadziej występowały one w przypadku Obszaru 4 - „Kształcenie ustawiczne” oraz 6 - „Wzmacnianie zdolności administracyjnych”, w których to mieliśmy do czynienia ze specyficznymi projektami kierowanymi do określonych grup zawodowych. Tutaj refleksja na temat dostępności dotyczyła konkretnych grup docelowych nieidentyfikowanych w kategoriach płci, ale zawodu i miejsca pracy. Projektodawcy nie czynili tutaj założeń odnośnie płci, ale intuicyjnie przyjmowali, że proporcje uczestnictwa kobiet i mężczyzn będą odzwierciedleniem proporcji płci istniejących w danym zawodzie. Nie mieli również ambicji, żeby w jakikolwiek sposób ingerować czy stymulować zmianę tych proporcji.**

**Proszę określić przydatność działań, o których rozmawialiśmy w stosunku do Pana(i) projektu... - ŚREDNIE**

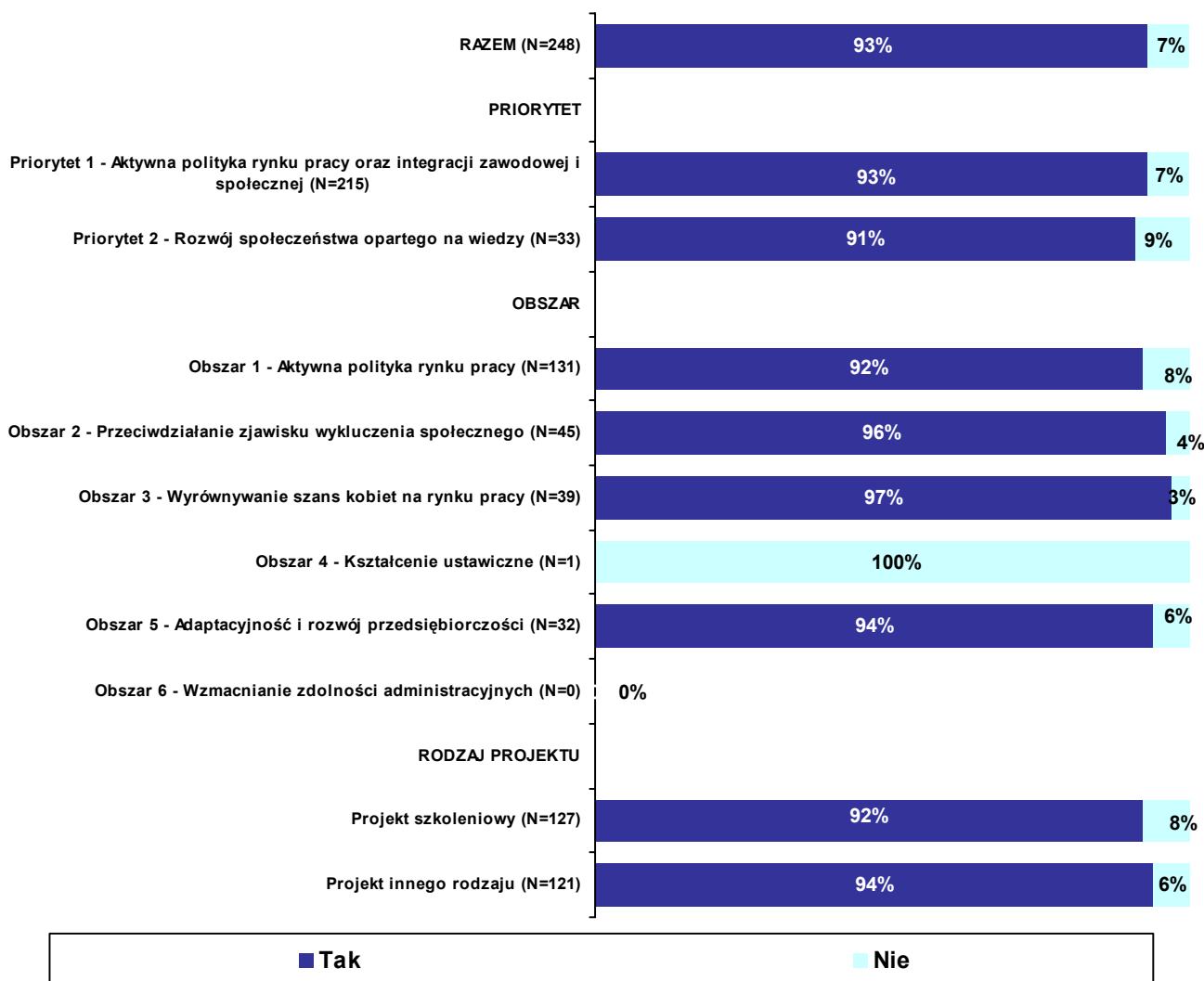


SKALA: [6] Niezbędne, [5] Bardzo przydatne, [4] Raczej przydatne, [3] Ani przydatne, ani nieprzydatne, [2] Raczej nieprzydatne, [1] W ogóle nieprzydatne

#### 4.2.5.1 Diagnoza sytuacji z uwzględnieniem płci na etapie przygotowywania wniosku

Diagnoza sytuacji z uwzględnieniem płci na etapie przygotowywania wniosku jest najczęściej wymienianym przez projektodawców działaniem, które realizowali w ramach zasady „gender mainstreaming”. Diagnozę tę przygotowywały jednak osoby zaangażowane w projekt (93%). Jedynie w 18 przypadkach byli to eksperci zewnętrzni. Najczęściej pojawiali się oni przy projektach z Działania 1.5 oraz 1.6, a także projektach szkoleniowych i niezwiązanych z tematyką równych szans kobiet i mężczyzn. Byli to głównie eksperci ze specjalności takich, jak socjologia (6 przypadków), psychologia (4 przypadki), statystyka (3 przypadki). Diagnoza ta w większości przypadków (93%) posłużyła do napisania wniosku. W sytuacjach, gdy nie została wykorzystana w tym celu wynikało to z faktu, że została ona przeprowadzona w trakcie realizacji wniosku lub sporządzona jedynie w celach informacyjnych.

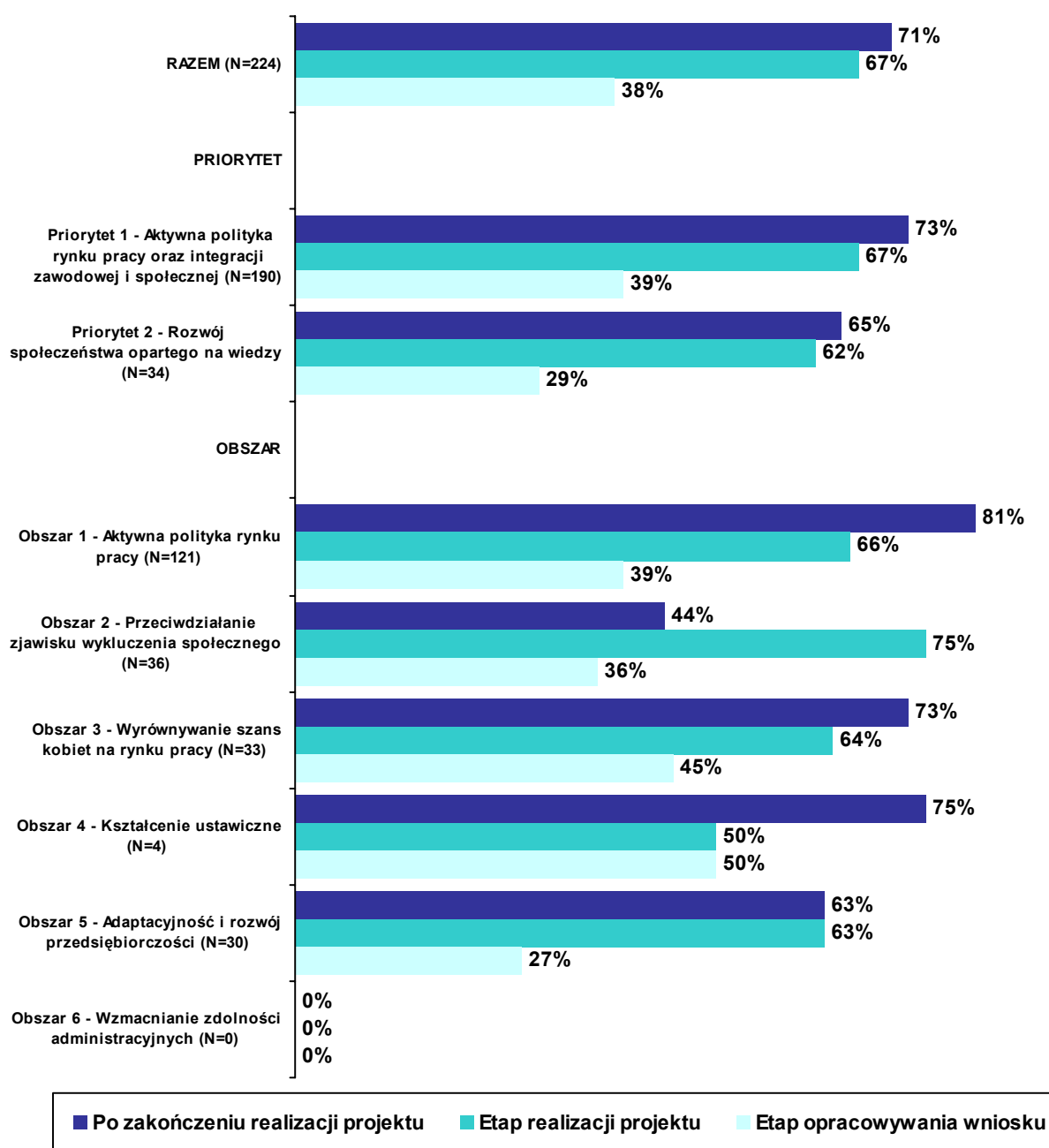
**Czy diagnoza została wykorzystana do napisania wniosku? (Ci, którzy zadeklarowali sporządzenie diagnozy rezultatów uwzględnieniem płci)**



#### 4.2.5.2 Analiza efektów/rezultatów projektu z uwzględnieniem ich wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn - na jakimkolwiek etapie projektu

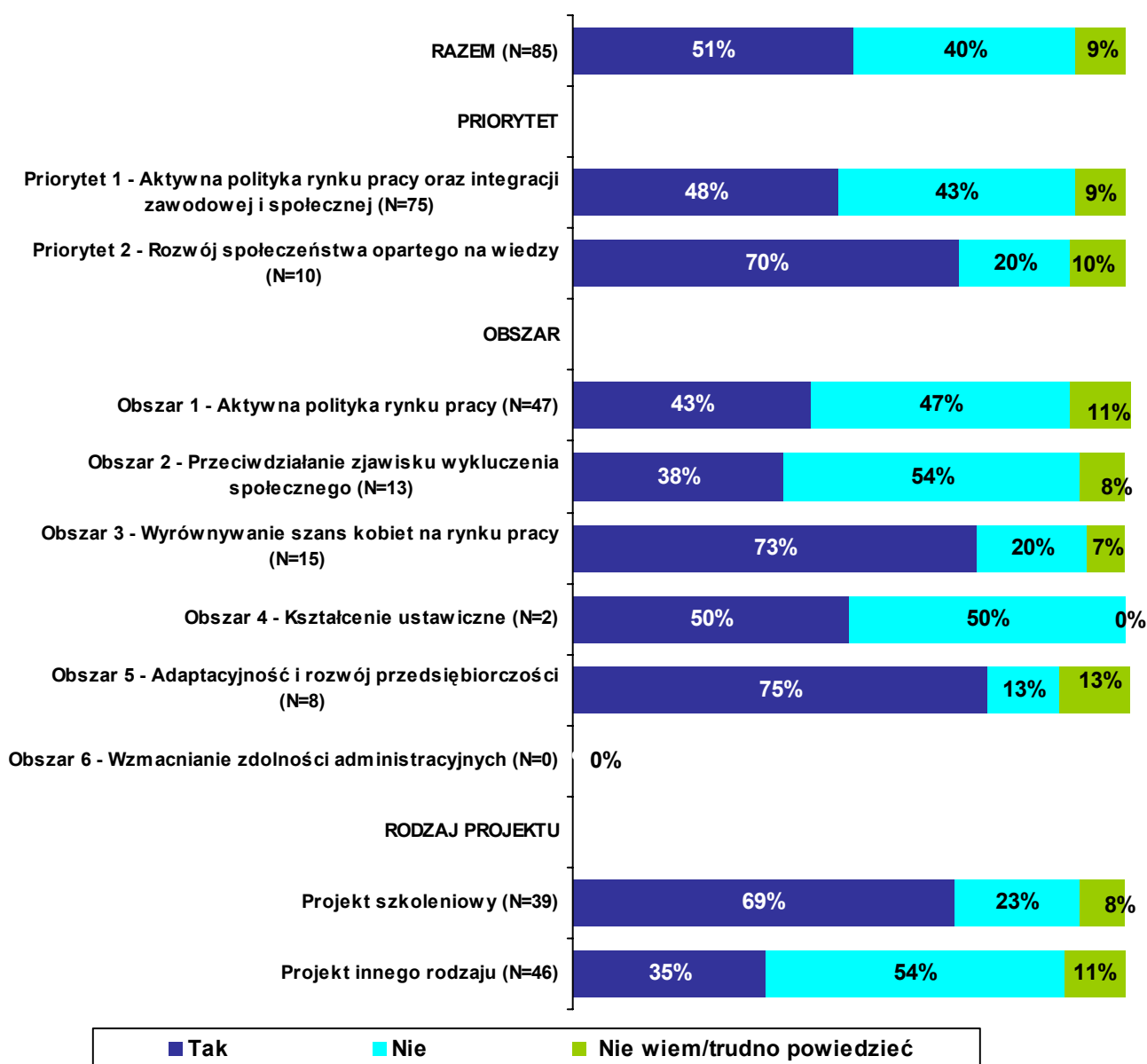
Analiza efektów/ rezultatów projektu z uwzględnieniem ich wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn miała miejsce, w większości przypadków, po zakończeniu realizacji projektu (71%), ewentualnie w trakcie realizacji projektu (67%). Zdecydowanie rzadziej analizę taką przeprowadzano w czasie opracowywania wniosku - 38% przypadków.

**Na jakim etapie, bądź etapach projektu analiza efektów/ rezultatów projektu z uwzględnieniem ich wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn była przeprowadzana?**



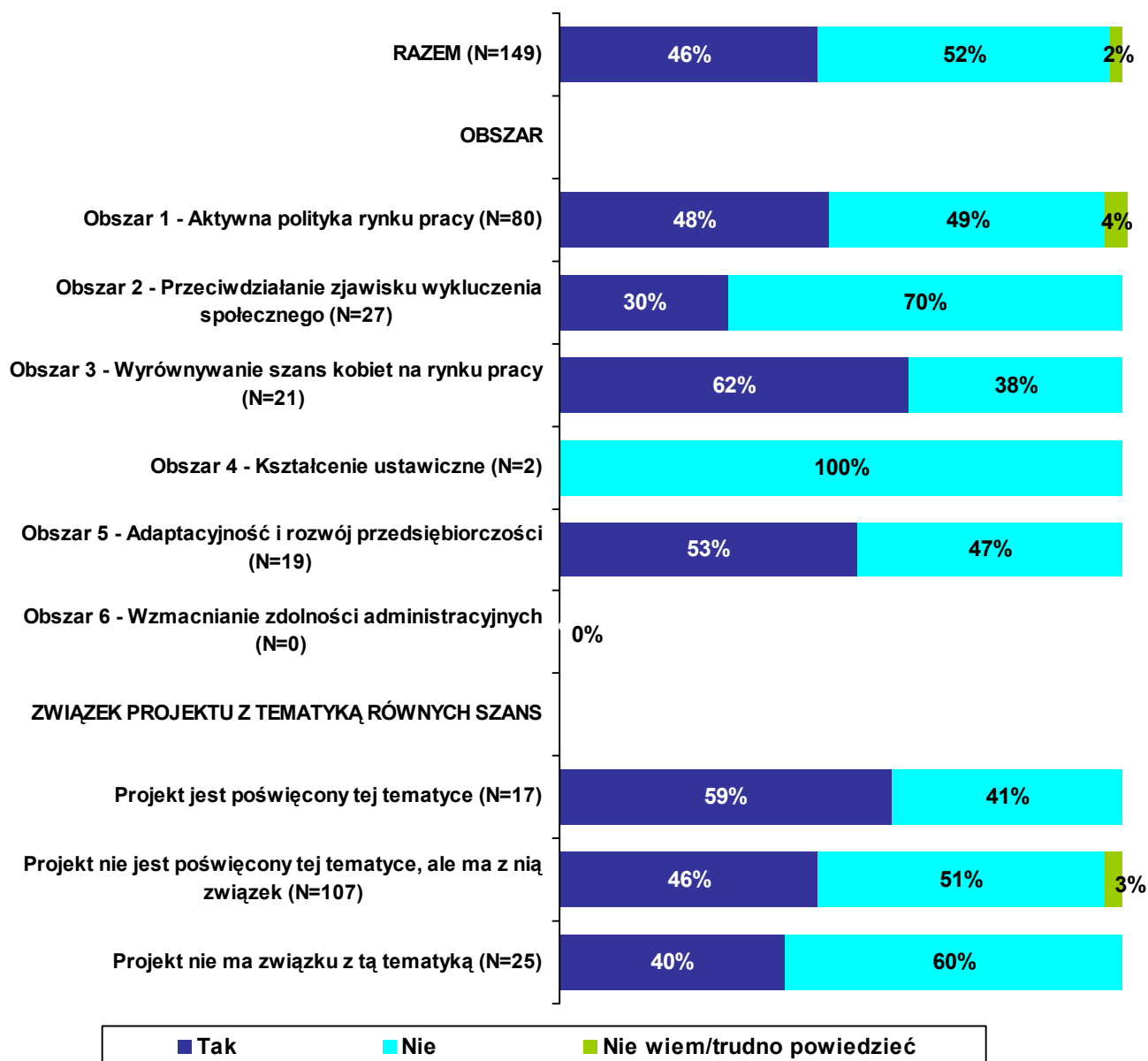
Analizę na etapie opracowywania wniosku najczęściej prowadzono w przypadku Obszarów 4 i 3. Jedynie w połowie przypadków miała ona wpływ na ostateczny kształt projektu. Szczególnie niskie odsetki projektodawców deklarujących, że analiza ta miała wpływ na ostateczny kształt projektu odnotowano w Obszarze 1 i 2 oraz w przypadku projektów nie będących projektami szkoleniowymi. Według deklaracji respondentów zmianie ulegały pewne elementy projektu, takie jak liczba beneficjentów ostatecznych, grupa docelowa, czy też tematyka. Poza tym podjęto działania zmierzające do zapewnienia równego dostępu dla obu płci.

**Czy wyniki analizy na etapie opracowywania wniosku miały wpływ na ostateczny kształt projektu, czy pod jej wpływem dokonano zmian w projekcie?**



Z kolei analiza na etapie realizacji projektu miała najczęściej miejsce w Obszarze 2. Ogółem w 46% przypadków przyniosła ona zmiany dla projektu. Sprowadzały się one również do zmian liczby uczestników, a także tematyki projektu.

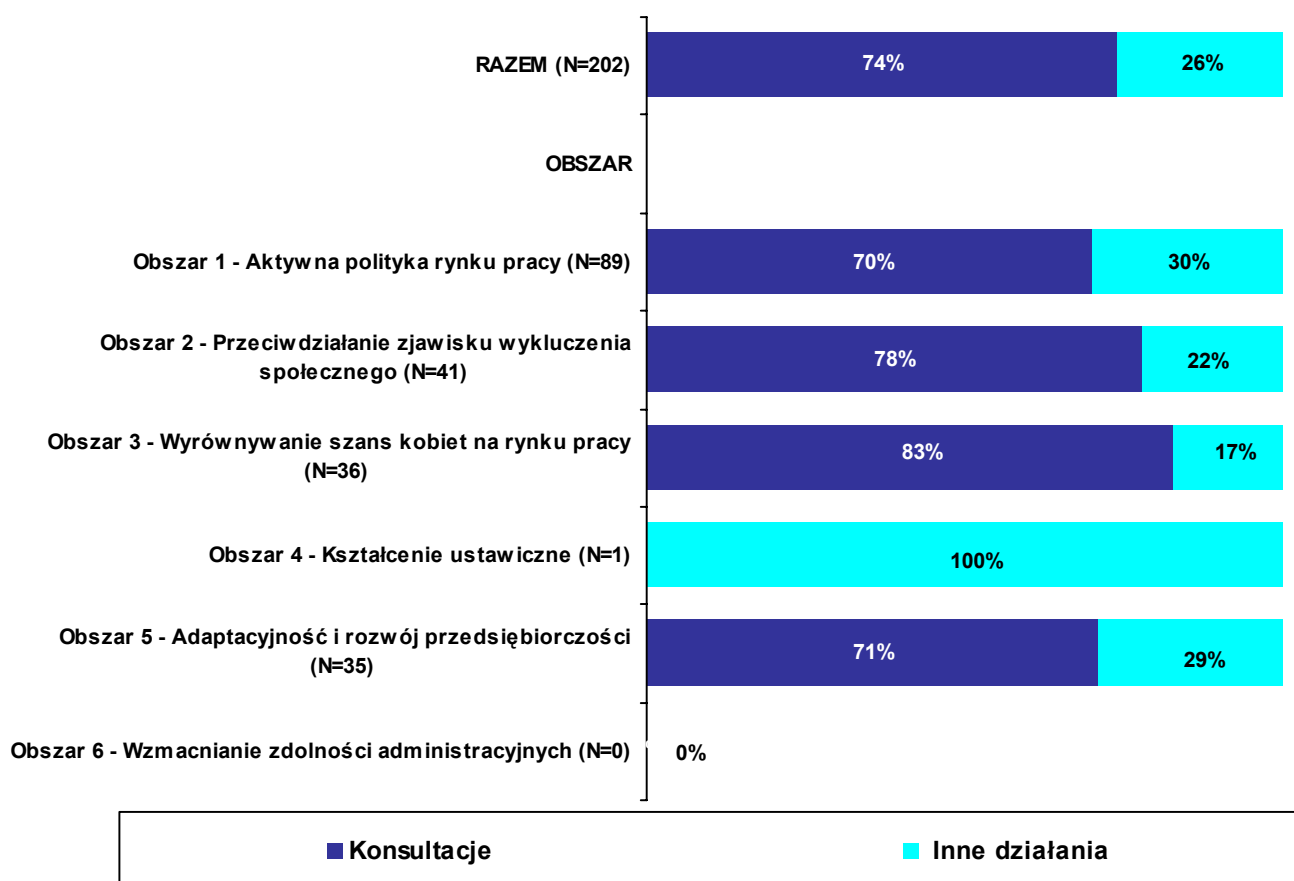
***Czy pod wpływem analizy przeprowadzonej w trakcie realizacji projektu nastąpiły w projekcie jakieś zmiany?***



#### 4.2.5.3 Konsultacje z grupami docelowymi, partnerami projektu, ciałami doradczymi, ekspertami itd. lub inne działania w celu znalezienia ukrytych barier, które utrudniają lub uniemożliwiają kobietom i mężczyznom uczestnictwo w projekcie – na etapie przygotowywania wniosku

W celu zdiagnozowania ukrytych barier prowadzono głównie konsultacje (74%), szczególnie w Obszarze 3. Rodzaj projektu oraz jego związek z zasadą równych szans kobiet i mężczyzn nie miał tutaj istotnego wpływu. Ponadto prowadzono działania zmierzające do pozyskania informacji za pomocą ankiet i wywiadów (8%), prowadzono rozmowy z doradcami zawodowymi (5%). Konsultacje prowadzono głównie z grupami docelowymi projektu (59%), rzadziej zaś z ciałami doradczymi (23%), czy też ekspertami (26%).

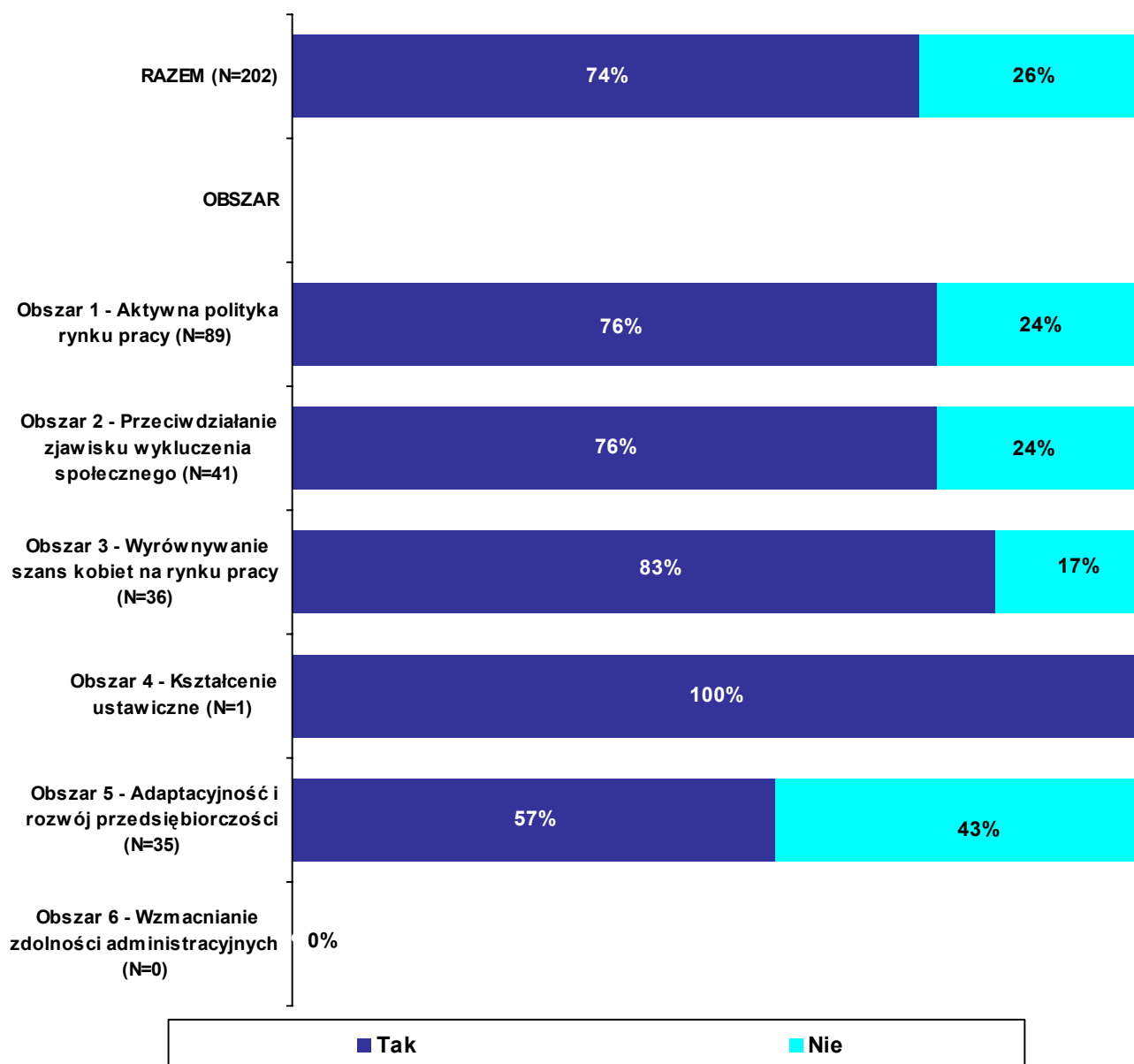
*Jakie działania, w celu znalezienia ukrytych barier, były prowadzone?*



Prowadzone działania w większości wypadków (74%) doprowadziły do zdiagnozowania barier utrudniających lub uniemożliwiających kobietom i mężczyznom udział w projekcie. Bariery takie udało się relatywnie częściej ustalić w przypadku Obszaru 4 i 3. Rodzaj projektu oraz jego związek z zasadą równych szans kobiet i mężczyzn nie miał tutaj istotnego wpływu. Najczęściej pojawiające się bariery to: problem

z dojazdem (21%), konieczność zapewnienia opieki nad dzieckiem (17%), kwalifikacje osób uczestniczących w projekcie (17%), bariera finansowa (13%) oraz brak wiary we własne siły (13%). Wymienione utrudnienia szczególnie pojawiały się w przypadku projektów poświęconych problematyce „gender mainstreaming”.

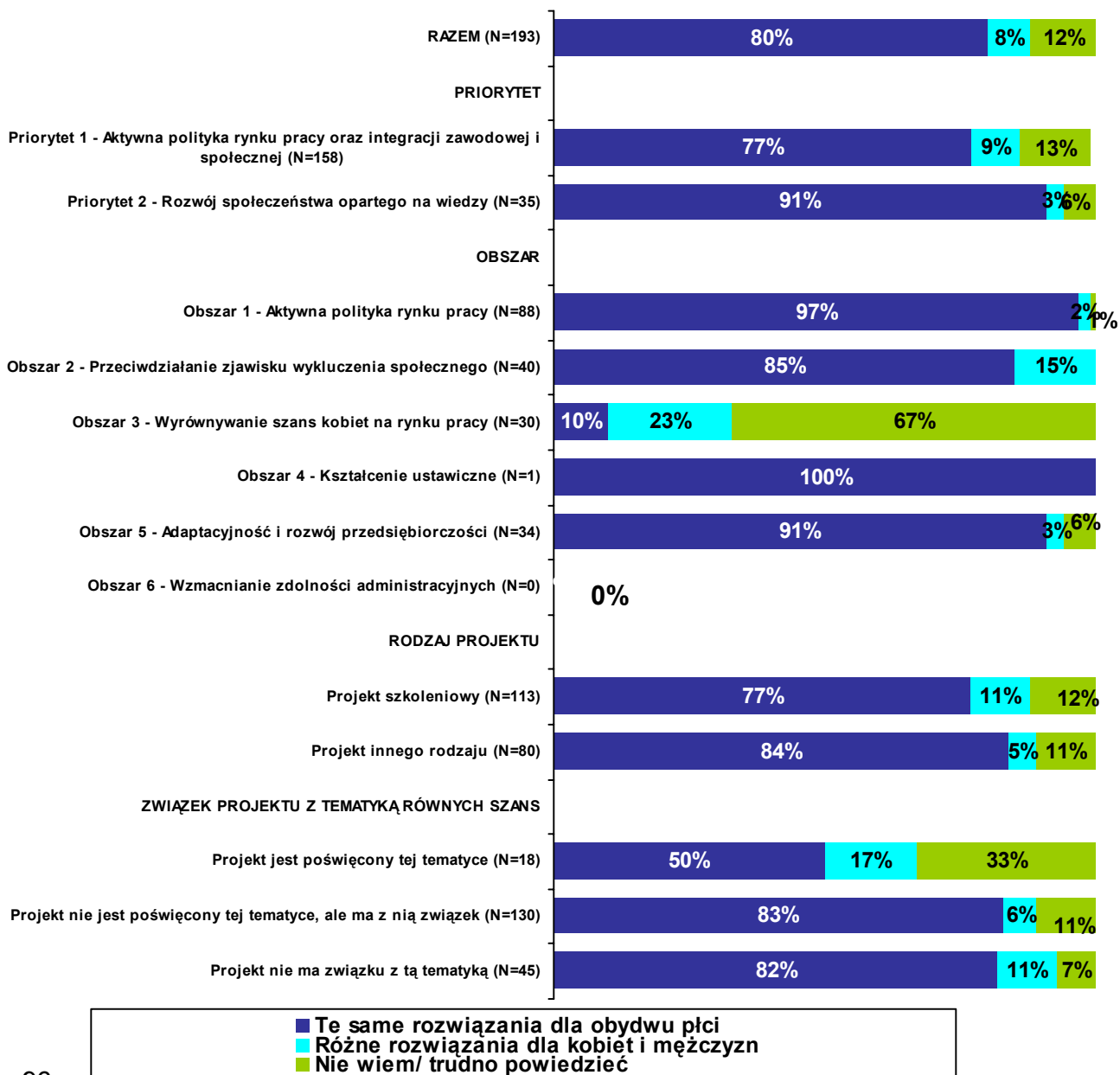
**Czy w trakcie tych działań zostały zdiagnozowane bariery utrudniające lub uniemożliwiające kobietom i mężczyznom uczestnictwo w projekcie?**



#### 4.2.5.4 Ułatwienia zwiększające dostępność wsparcia dla kobiet i mężczyzn

Projektodawcy stosowali te same rozwiązania zwiększające dostępność wsparcia dla obu płci (80%). Rzadko się zdarzało, żeby takie wsparcie było różnicowane (8%). Mamy z tym do czynienia głównie w przypadku projektów skierowanych do kobiet - Działanie 1.6 lub poświęconych tematyce równości płci. Do kobiet kierowano przede wszystkim pomoc w opiece nad dziećmi lub osobami zależnymi, zaś do mężczyzn ułatwienia w dostępie do szkolenia, czy też refundację kosztów dojazdu.

*Czy w stosunku do kobiet i mężczyzn zastosowano te same rozwiązania zwiększające dostępność wsparcia, czy też rozwiązania skierowane do kobiet i mężczyzn różniły się?*





#### **4.2.5.5 Zróżnicowanie wsparcia dla kobiet i mężczyzn**

**Projektodawcy rzadko różnicowali wsparcie ze względu na płeć. Jeżeli takie sytuacje miały miejsce, to tylko utrwały istniejące podziały między płciami, szczególnie w przypadku tematyki szkolenia lub warsztatu oraz częściej były organizowane z myślą o kobietach.** Kobietom oferowano przede wszystkim szkolenia, które preferowały zawody kobiece, dostosowywano do nich tematykę szkoleń, a także oferowano opiekę nad dziećmi i osobami zależnymi. Do mężczyzn zaś kierowano szkolenia w zawodach typowo męskich, ewentualnie dotacje na działalność gospodarczą. Co niestety potwierdza zdiagnozowaną już wcześniej odtwórczą w stosunku do sytuacji na rynku rolę oferty SPO RZL.

#### **4.2.5.6 Zróżnicowanie sposobów promocji i rekrutacji w stosunku do kobiet i mężczyzn.**

**W większości projektów nie było zróżnicowania sposobów promocji i rekrutacji ze względu na płeć. Jeżeli takie działania się pojawiały, to głównie dotyczyły kobiet, rzadziej mężczyzn.** Działania promocyjno-informacyjne skierowane głównie do kobiet obejmowały przede wszystkim przekazywanie informacji w mediach (10 przypadków), w urzędach pracy (6 przypadków), dystrybucję plakatów i ulotek (7 przypadków), zamieszczanie informacji na stronie internetowej (4 przypadki) oraz bezpośrednio rozmowy rekrutacyjne (3 przypadki).

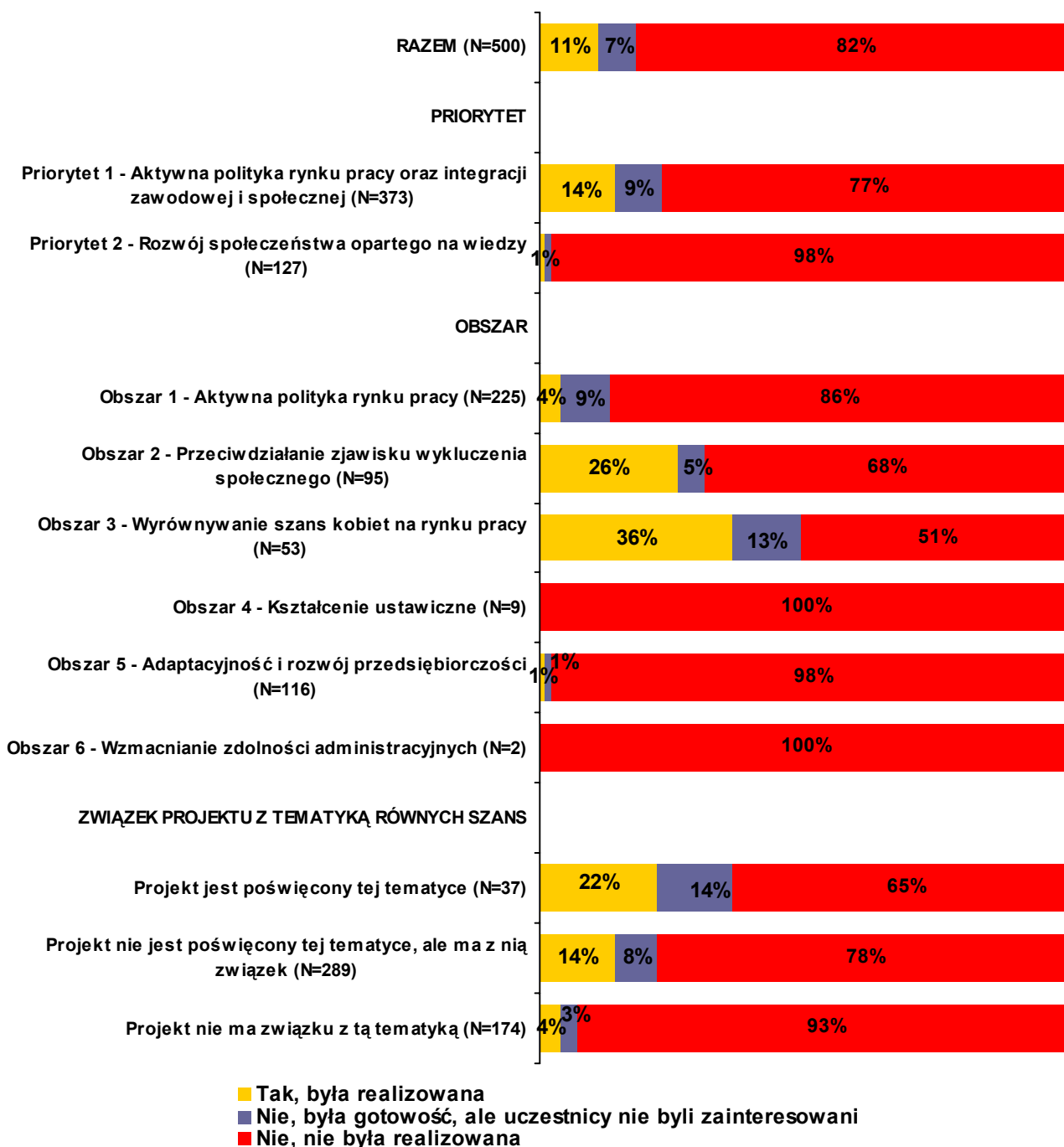
Badania pokazały, że na etapie działań promocyjnych i informacyjnych projektodawcy bardzo rzadko zastanawiali się nad uwzględnieniem różnych potrzeb czy oczekiwań kobiet i mężczyzn. Działania te były prowadzone „pod potrzeby rynku” i również w tym aspekcie odgrywały w stosunku do rynku rolę odtwórczą. Jeżeli była taka potrzeba rynku (tj. sygnały płynące od pracodawców, że potrzebują zatrudnić pracowników z określonymi kompetencjami czy też podwyższyć kompetencje już pracujących) to w takim kierunku była prowadzona rekrutacja i promocja. Ponownie należy jednak podkreślić, że projektodawcy z dużą wrażliwością reagowali na te potrzeby i wykazywali tutaj dużą elastyczność w trakcie trwania projektu (oczywiście w dozwolonych ramach formalnych).

#### **4.2.5.7 Dostęp do działań towarzyszących**

**Wyniki badania ilościowego pokazują, że projektodawcy w różnym stopniu zapewniają dostęp do działań towarzyszących, mających na celu ułatwienie dostępu beneficjentom do projektu. Najczęściej organizowano szkolenia w przyjaznej i bezpiecznej okolicy, do której można łatwo dotrzeć oraz dostosowywano terminarz do potrzeb osób mniej dyspozycyjnych. Rzadziej natomiast organizowano pomoc w dotarciu na działania w ramach projektu, oraz umieszczano materiały szkoleniowe w Internecie. Sporadycznie zaś beneficjenci mogli liczyć na pomoc w opiece nad dziećmi lub osobami zależnymi. Najczęściej na wsparcie towarzyszące mogli liczyć uczestnicy projektów w ramach Działania 1.5 i 1.6.**

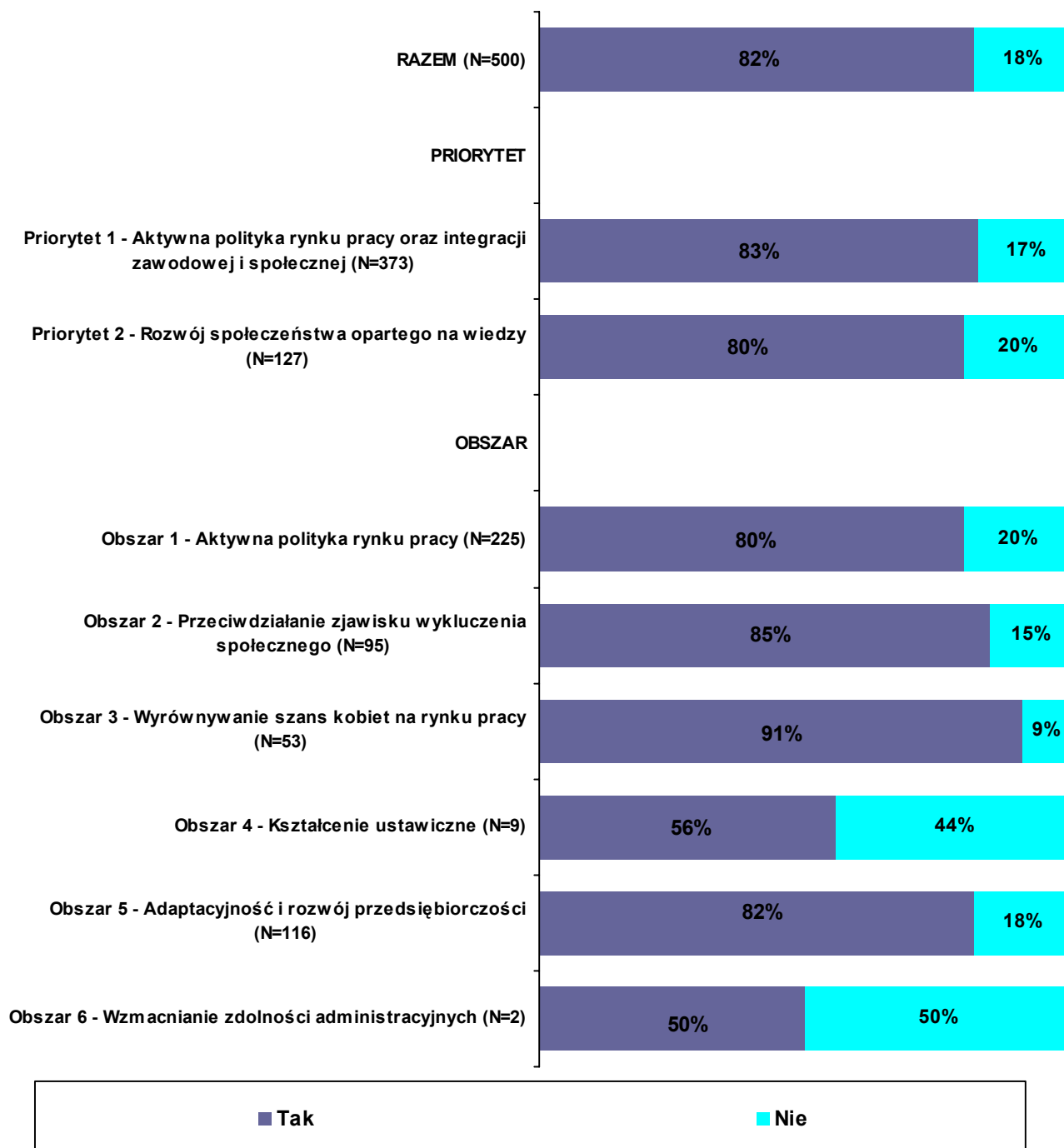
**W większości projektów nie zapewniano wsparcia w opiece nad dziećmi lub osobami zależnymi.** Jedyne w co dziesiątym przypadku projektodawca wsparcie to zapewniał, zaś w 7% była taka gotowość, ale uczestnicy nie wyrazili zainteresowania. Tego typu wsparcie realizowano przede wszystkim w Obszarze 3 i 2 oraz projektach poświęconych lub mających związek z tematyką równych szans kobiet i mężczyzn. W ramach tej pomocy głównie przekazywano uczestnikom środki finansowe na pokrycie kosztów opieki, nieco rzadziej organizowano opiekę.

**Czy w projekcie była realizowana pomoc w opiece nad dziećmi lub osobami zależnymi?**



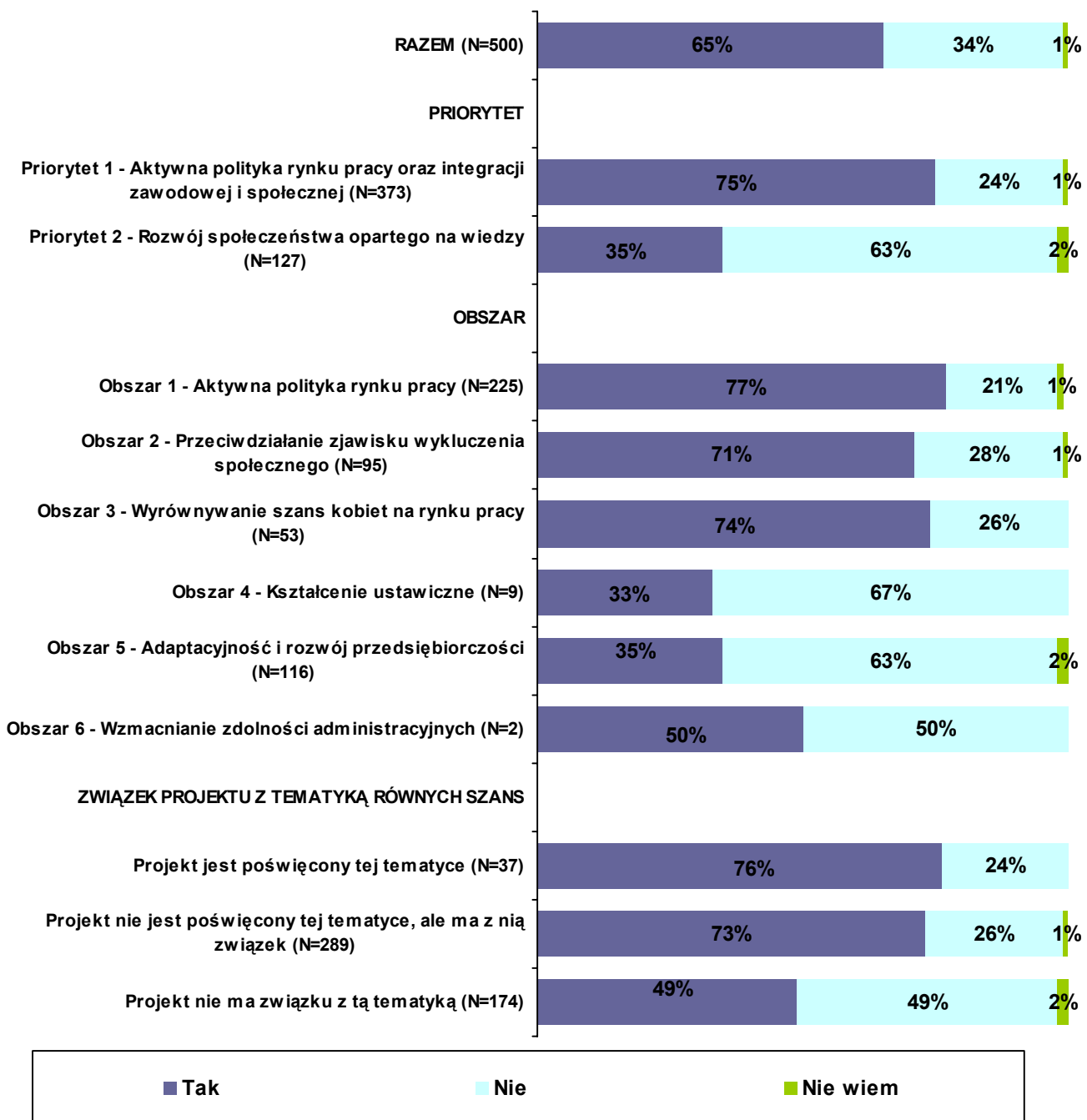
Według deklaracji projektodawców terminarz projektu w większości przypadków był dostosowany do osób mniej dyspozycyjnych. Sytuacja taka miała miejsce w 82% przypadków, szczególnie w Obszarze 3. **Rzadko natomiast umieszczano materiały szkoleniowe w Internecie** - w co czwartym przypadku.

*Czy terminarz projektu - imprez/ szkoleń itp. był tak zorganizowany, aby mogły w nim uczestniczyć osoby mniej dyspozycyjne?*



Według deklaracji niemal wszystkich projektodawców szkolenia odbywały się w przyjaznej i bezpiecznej okolicy, w miejscu, gdzie łatwo dotrzeć. Jednak nie we wszystkich projektach zapewniano pomoc w dotarciu na szkolenia, staże, czy też przygotowanie zawodowe. 65% projektodawców przyznało, że beneficjentom było oferowane takie wsparcie. Szczególnie miało to miejsce w projektach w ramach Priorytetu 1, poświęconych lub związanych z tematyką równych szans kobiet i mężczyzn.

**A czy w ramach projektu oferowano pomoc w dotarciu na działania (szkolenia, staż przygotowania zawodowe)?**



## 4.3 POZIOM SPOŁECZNY

### 4.3.1 Efekty SPO RZL - perspektywa społeczna

**Cele SPO RZL** związane z realizacją zasady równości szans obejmowały również szeroką perspektywę społeczną.

W swych założeniach program miał za zadanie wpłynąć na realną poprawę sytuacji kobiet, szczególnie w obrębie rynku pracy:

- poprawa sytuacji kobiet na rynku pracy,
- ograniczenie feminizacji ubóstwa,
- zwiększenie dostępu kobiet do zatrudnienia, informacji i usług doradczych w zakresie przedsiębiorczości, w tym samozatrudnienia, w celu poprawienia warunków do łączenia przez kobiety i mężczyzn ról rodzinnych i zawodowych.

Również wpływ programu powinien być widoczny w kwestiach świadomościowych oczekiwano wzrostu świadomości w kwestii problematyki równych praw kobiet i mężczyzn, a co za tym idzie zmianie stereotypów płci i zachowań z nimi związanych, w szczególności spraw związanych z rolą zawodową kobiet, jak również podziałem obowiązków domowych.

Właśnie uchwyceniu tego wpływu służyć miała część badań ewaluacyjnych przeprowadzona w ramach poziomu społecznego.

Dwa lata to okres zbyt krótki, aby oczekiwać gruntownych zmian w opiniach społecznych na jedną z fundamentalnych kwestii, jaką jest pozycja kobiet i mężczyzn. Jednak badania pokazały, że w ciągu ostatnich dwóch lat zaszły pewne zmiany w systemie wartości Polaków, zmiany, na które niewątpliwie duży wpływ miały prowadzone w ostatnim czasie szeroko zakrojone akcje medialne, a także korzystne zmiany na rynku pracy.

- Zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn coraz mniej ważna staje się praca. Natomiast coraz większe znaczenie jest przypisywane dla tego, co się wiąże ze sferą prywatną – rodzina, przyjaciele i znajomi, czas wolny. Takie przesunięcie znaczeń priorytetów zapewne związane jest ze zmniejszającym się bezrobociem i co za tym idzie z faktem, że widmo bezrobocia przestało przesłaniać inne sfery życia.
- Pomimo wzrostu odsetka uważających, że praca zawodowa kobiety odbywa się kosztem dzieci i rodziny, wzrostu spowodowanego z pewnością przesunięciem priorytetów widać wyraźnie, że stosunek do roli zawodowej kobiety w oderwaniu od sfery życia rodzinnego ulega wyraźnej poprawie – obserwujemy tu wyraźny wzrost akceptacji dla zawodowej roli kobiety wraz ze wzrostem zrozumienia benefitów, jakie ta rola daje kobiecie.

- Na przestrzeni lat 2005-2007 odnotowano wysoki wzrost odsetka uważających, że właśnie praca zawodowa jest najlepszym sposobem dla kobiety na osiągnięcie niezależności.
- Tradycyjnie „kobieca” strefą, jest strefa życia domowego oraz opieka nad dziećmi. Co ważne na przestrzeni dwóch lat odnotowano zmiany w świadomości przede wszystkim kobiet, ale również mężczyzn dotyczące sprawiedliwości istniejącego podziału obowiązków domowych. Niewątpliwie jest to wpływ prowadzonych powszechnie akcji medialnych dotyczących sytuacji i pozycji kobiet. Zmiana świadomości jest pierwszym, ale podstawowym krokiem w kierunku zmiany zachowań.
- Zmiany świadomości obydwu płci widać również w przypadku poglądu na sprawę angażowania się mężczyzn w wykonywanie obowiązków domowych. Choć nadal to kobiety częściej niż mężczyźni uważają, że mężczyźni powinni uczestniczyć w wykonywaniu obowiązków domowych bez względu na sytuację, to jednak widać wyraźnie, że wzrost odsetka podzielających taką opinię dotyczy zarówno kobiet, jak i mężczyzn.
- W ciągu ostatnich dwóch lat, wśród osób posiadających małe dzieci, wzrósł odsetek osób korzystających z przedszkoli państwowych oraz z przedszkoli prywatnych, mniej osób korzysta z pomocy prywatnych opiekunek do dzieci. Nadal jednak wysoki odsetek osób posiadających dzieci w wieku przedszkolnym nie korzysta z żadnych form opieki nad dziećmi. Jak więc widać sytuacja na tym polu ulega poprawie, choć jest jeszcze wiele do zrobienia.
- Na przestrzeni dwóch lat nastąpiło zdecydowane zaostrzenie stanowisk w kwestii popularnych stereotypów płci - w 2007 roku przybyło zarówno osób zgadzających, jak i nie zgadzających się ze stereotypami dotyczącymi płci (ubyło osób niezdecydowanych). Jest to niewątpliwie efekt obecności tej problematyki w środkach masowego przekazu – coraz częściej o tych sprawach się słyszy, trudno więc pozostać obojętnym.
- Tradycyjnie mężczyźni częściej niż kobiety zgadzają się ze stereotypowymi stwierdzeniami dotyczącymi kompetencji obu płci. Wśród mężczyzn siła stereotypów wzrasta, wśród kobiet maleje.
- W stosunku do 2005 r. trzykrotnie wzrosło poczucie badanych, że należą do grupy dyskryminowanej (z 5% do 15%). Kobiety częściej niż mężczyźni czują się dyskryminowane (odpowiednio 17% i 13%). Świadczy to o wzroście świadomości spowodowanym niewątpliwie przez kampanie medialne.
- Warto jednak zaznaczyć, że osoby, które czują się dyskryminowane ze względu na płeć w mniejszym stopniu odczuwają tę dyskryminację, niż osoby, które czuły się dyskryminowane ze względu na płeć dwa lata temu.

## **Rekomendacje odnośnie nowego okresu programowania**

- Dalsze oddziaływanie poprzez szeroko zakrojone kampanie medialne.
- Zmiany w ustawodawstwie.
- Kampanie skierowane do pracodawców pokazujące walory niedoreprezentowanej w zawodzie płci.
- Promowanie i wprowadzenie na szeroką skalę elastycznych form zatrudnienia

### **4.3.2 Równość szans kobiet i mężczyzn - głos liderów opinii**

Brak równości szans kobiet i mężczyzn jest problemem, który według liderów opinii zdecydowanie należy rozwiązać. Wyrównanie szans jest potrzebne w tych sferach, gdzie tej równości nie ma, gdzie można zauważyć jakiegokolwiek przejawy dyskryminacji ze względu na płeć. Liderzy opinii jednocześnie zaznaczają, że wyrównanie szans to nie to samo, co zrównanie praw; wyrównanie szans to również stworzenie takich warunków, w których prawo gwarantujące równość jest przestrzegane.

Przeważnie przyjmuje się, że to kobiety są grupą zagrożoną dyskryminacją w życiu społecznym. Dyskryminacja może przejawiać się na różne sposoby - może być jawna, ukryta, ale również może być efektem działań mających na celu promocję grupy zagrożonej dyskryminacją - niektóre działania mające na celu wspomoczenie szans kobiet, ich udziału w życiu społecznym, w ostatecznym efekcie mogą przyczynić się do ograniczenia tych szans.

Z ograniczeniem udziału kobiet w życiu społecznym mamy do czynienia w wielu jego dziedzinach. Według ekspertów, polem w którym dyskryminacja kobiet jest najbardziej powszechna, jest rynek pracy. Kobiety ze względu na swoje potencjalne lub faktyczne macierzyństwo, które jest postrzegane przez wielu pracodawców jako pewien mankament, z większą trudnością niż mężczyźni zdobywają pracę. Co więcej, kobietom nie tylko trudniej jest znaleźć pracę, ale również, przy takich samych kompetencjach i kwalifikacjach oraz na takich samych stanowiskach zarabiają 20% mniej niż mężczyźni (dane pochodzą z badań znanych liderom opinii). Rzadziej od mężczyzn zajmują kierownicze stanowiska, za przykład posłużyła liderom opinii sytuacja kobiet i mężczyzn w szkolnictwie niższego szczebla - zawód nauczyciela jest zawodem silnie sfeminizowanym, mimo to przeważnie to mężczyźni zajmują stanowiska dyrektorskie w szkołach.

Liderzy opinii wskazywali również na problem wypadania oraz powrotu kobiet na rynek pracy po urlopie macierzyńskim, związany z tym problem utrzymania pracy oraz znalezienia nowej pracy przez młode mamy.

Konsekwencją obecnej sytuacji kobiet na rynku pracy jest spadek wskaźnika dzietności, który nie zapewnia prostej zastępowalności pokoleń. Według liderów opinii, kobiety które chcą utrzymać się na rynku pracy często muszą dokonywać wyboru między życiem ro-

dzinnym i zawodowym ze względu na brak gwarancji powrotu na rynek pracy po urodzeniu dziecka oraz brak opieki nad dziećmi. Jest to sytuacja niekorzystna nie tylko dla kobiet, ale również dla całego społeczeństwa, które jest społeczeństwem starzejącym się. Dlatego, według liderów opinii ważne jest wprowadzenie takich rozwiązań, które pozwolą kobietom godzić życie rodzinne z życiem zawodowym.

Inna sfera, gdzie dyskryminacja kobiet jest wyraźna, jest sfera życia publicznego. W Polsce kilkakrotnie mniej kobiet niż mężczyzn uczestniczy we władzach. Wyraźnie niższy jest udział kobiet w parlamencie, również w Parlamencie Europejskim i w rządzie. Kobiety na ogół zajmują też niższe stanowiska w instytucjach państwowych.

Zgodnie z diagnozą liderów opinii, u podstaw dyskryminacji każdej z płci leży stereotypowe postrzeganie roli tejże płci, a co za tym idzie, stereotypowe postrzeganie jej kompetencji. Socjologowie wskazują również na istnienie swego rodzaju presji kulturowej do pełnienia pewnych ról społecznych, która również może być powodem dyskryminacji. Tradycyjne przypisywanie ról społecznych - kobietom ról matek i gospodyń domowych; mężczyznom ról jedyńskich żywicieli rodziny jest ze szkodą zarówno dla kobiet, które chcą podjąć pracę zawodową, jak i dla mężczyzn, którzy chcą zająć się prowadzeniem domu i wychowaniem dzieci.

Rzeczywiście, z przeprowadzonych badań wynika, że coraz więcej osób uważa, że kariera zawodowa młodych matek odbywa się kosztem ich małych dzieci. Z drugiej strony coraz więcej osób uważa, że mężczyźni powinni uczestniczyć w wykonywaniu prac domowych i opiece nad dziećmi. Wiąże się to ze zmianami w strefie wartości badanych - praca zawodowa staje się coraz mniej ważna dla badanych, a rodzina pozostaje nadal na pierwszym miejscu.

Liderzy opinii zgadzali się, że wyrównanie szans kobiet i mężczyzn jest potrzebne. Powtarzali też, że realizacja równych szans nie polega na uprzywilejowaniu jednej grupy, nawet jeśli jest to grupa do tej pory dyskryminowana, ale na stworzeniu prawa gwarantującego równe szanse i warunki zarówno kobietom, jak i mężczyznom. Wskazywano na to, że należy zapewnić nie tylko takie narzędzia legislacyjne, które wymuszają równe traktowanie; ale również prowadzić takie działania edukacyjne, które zniósł stereotypowe postrzeganie płci i ich ról. Prof. Renata Siemieńska wskazuje na potrzebę kulturowej redefinicji ról kobiet i mężczyzn, która może doprowadzić do korzystnej zmiany relacji między kobietami i mężczyznami. Potrzebne jest równe traktowanie, uczciwa konkurencja oparta na posiadanych kwalifikacjach i kompetencjach oraz konieczne jest zapewnienie równych szans do zdobycia tych kwalifikacji i kompetencji.

Według liderów opinii problem nierównego traktowania kobiet na rynku pracy powinien zostać rozwiązany nie poprzez wprowadzanie dodatkowych przywilejów, ale przez takie rozwiązanie sytuacji, w której ich wprowadzanie nie byłoby konieczne. Wszelkie działania podejmowane przez ustawodawcę, mające na celu zapewnienie kobietom ochrony w miejscu pracy, przyznanie im specjalnych praw, np. do wydłużonych urlopów macierzyńskich są postrzegane przez liderów opinii jako szkodliwe i faktycznie zmniejszające szanse kobiet na rynku pracy, ponieważ - jak argumentują - przyznane im przywileje zmniejszają ich konkurencyjność w oczach potencjalnego pracodawcy. W tym przypad-



ku liderzy opinii postulują, by młode kobiety i młodych mężczyzn w równym stopniu uczynić atrakcyjnymi bądź nieatrakcyjnym dla pracodawcy. Stąd pomysł, by przyznać część urlopu wychowawczego młodym ojcom, by czasowe wypadnięcie z rynku pracy dotyczyło w takim samym, bądź porównywalnym stopniu kobiet, co mężczyzn.

Innym konkretnym rozwiązaniem, mającym ułatwić młodym matkom powrót na rynek pracy jest wprowadzenie sieci przedszkoli i żłobków przyzakładowych, bądź publicznych, dzięki którym dzieci miałyby zapewnioną opiekę, a ich rodzice mogliby wrócić do pracy.

Widać tutaj, że dążenie do wyrównania szans kobiet i mężczyzn to nie tylko zagwarantowanie i egzekwowanie równych praw na rynku pracy, ale również stworzenie takiej polityki rodzinnej, która nie będzie dyskryminująca dla żadnej płci. Jak zauważyła min. Joanna Kluzik-Rostkowska *„polityka rodzinna, to jest godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym i tego się nie da zrobić bez idei równości płci w różnych możliwych sferach”*. Równe traktowanie to jest również stworzenie takich warunków, w których kobieta nie jest zmuszona do rezygnacji z życia zawodowego dla życia rodzinnego i odwrotnie, nie musi poświęcać życia rodzinnego i rezygnować z urodzenia dzieci, by móc pracować zawodowo. Liderzy opinii krytykowali dotychczasowe rozwiązania rządu w zakresie polityki rodzinnej, która nie przynosiła długofalowych efektów, jedynie doraźne rozwiązania. Zgodnie wskazywane jest zapotrzebowanie na budowę sieci przedszkoli, które są oczywistą pomocą dla kobiet chcących wrócić po urodzeniu dziecka do pracy - takie rozwiązanie jest korzystne zarówno dla pracodawców, pracowników, jak i rodzin. Socjologowie uważają, że kobiety będą mogły dzięki temu częściej decydować się na macierzyństwo, a jednocześnie nie będą z tego powodu wypadały z rynku pracy, a przynajmniej przerwa nie będzie taka długa, by stały się przez to mniej konkurencyjne od mężczyzn, którzy takiej przerwy by nie mieli.

Liderzy opinii byli zgodni co do tego, że ideę równości należy realizować przez wprowadzanie mechanizmów, które elastycznie działają na rynku pracy i w sferze życia publicznego, a nie przez ustalanie sztucznych parytetów. Co więcej, jak zauważył Rzecznik Praw Obywatelskich, Janusz Kochanowski, *„wprowadzanie parytetów jest sprzeczne z ideą społeczeństwa otwartego, konkurencyjnego, rozwojowego”*.

Liderzy opinii uważają, że poziom wiedzy w społeczeństwie polskim na temat równych szans kobiet i mężczyzn jest niższy niż w zachodniej Europie. O problemie braku równości przeważnie mówią organizacje kobiece klasyfikowane jako „feministyczne”. Jednak liderzy opinii uważają, że ich akcje nie są adekwatne do sytuacji - prof. Janusz Czapinski wskazał na polski paradoks: mimo, że nie ma w Polsce równego traktowania kobiet i mężczyzn, że kobiety mają mniejsze szanse niż mężczyźni, nie czują się dyskryminowane. Dlatego też hasła głoszone przez feministki raczej nie spotykają się z odzewem.

Z racji tego, że problematyka równości szans kobiet i mężczyzn w społeczeństwie jest mało znana, socjologowie uważają, że potrzebne są również akcje uświadamiające, zwłaszcza kierowane do kobiet, jakie mają prawa i czego mogą oczekiwać od pracodawców itp.

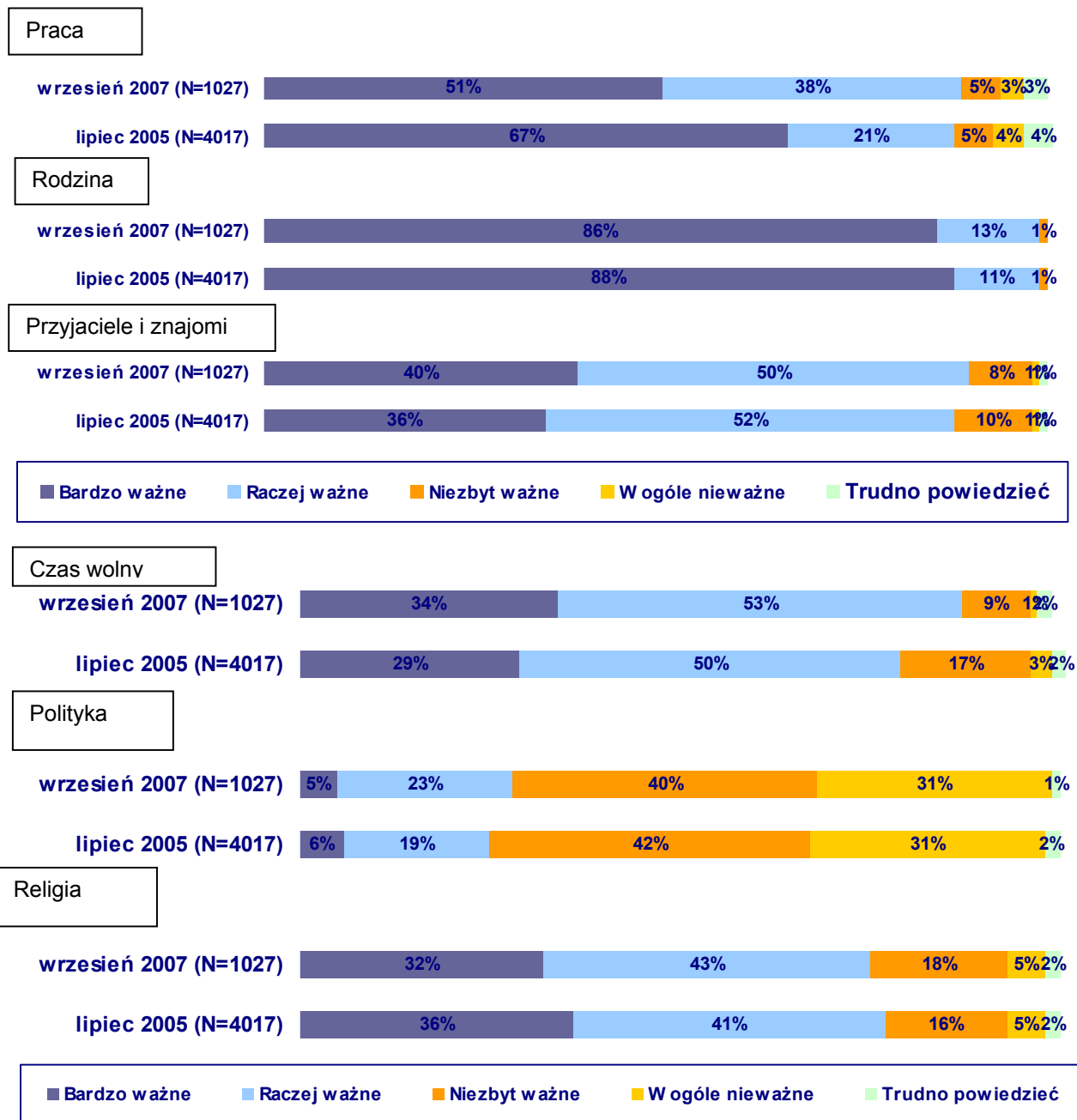
Uważają również, że potrzebne jest prowadzenie badań mogących dać faktyczny obraz sytuacji, jakie są te różnice, gdzie się pojawiają. Dzięki wiedzy ma się argumenty potrzebne do prowadzenia dyskusji o rzeczywistości i kształtowania rozwiązań adekwatnych do sytuacji.

### **4.3.3 Równość szans kobiet i mężczyzn - głos społeczeństwa**

#### **4.3.3.1 Miejsce jakie zajmują w życiu kobiet i mężczyzn następujące sfery: praca, rodzina, przyjaźń, religia itp.**

Zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn coraz mniej ważna staje się praca (choć nadal bardzo ważna jest dla nieco ponad połowy badanych), natomiast coraz większe znaczenie jest przypisywane dla tego, co się wiąże ze sferą prywatną - rodzina, przyjaciele i znajomi, czas wolny. Takie przesunięcie znaczeń priorytetów zapewne związane jest ze zmniejszającym się bezrobociem i co za tym idzie z faktem, że widmo bezrobocia przestało przesłaniać inne sfery życia.

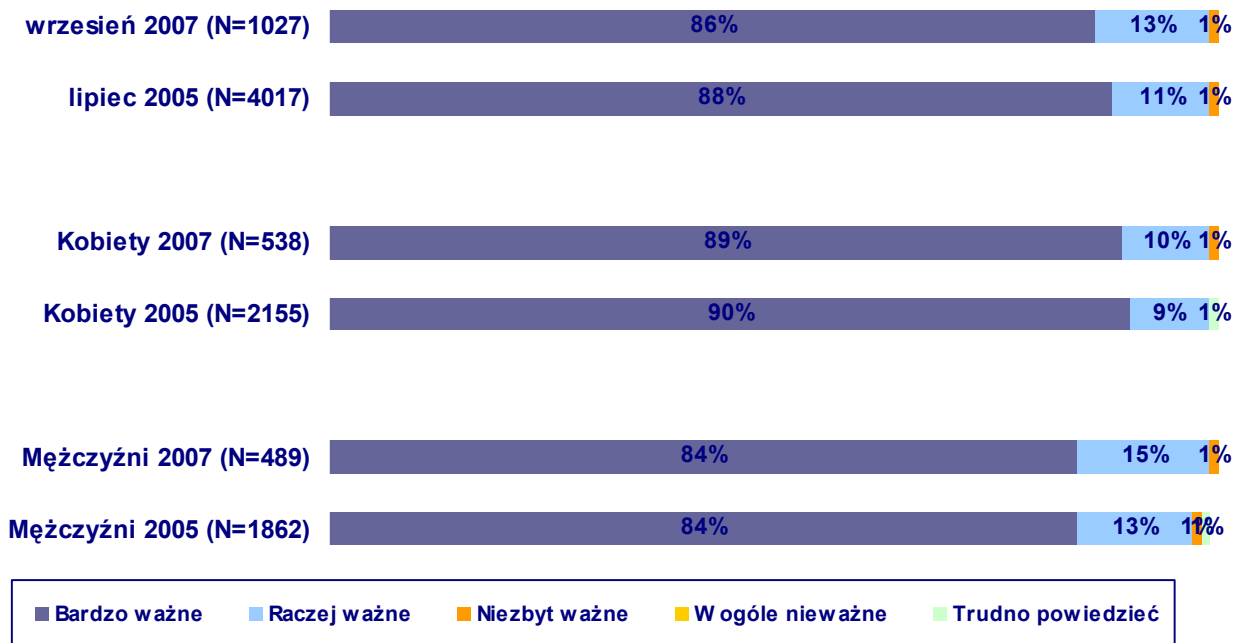
**Proszę powiedzieć, w jakim stopniu uważa Pan(i) następujące sprawy za ważne w swoim życiu?**



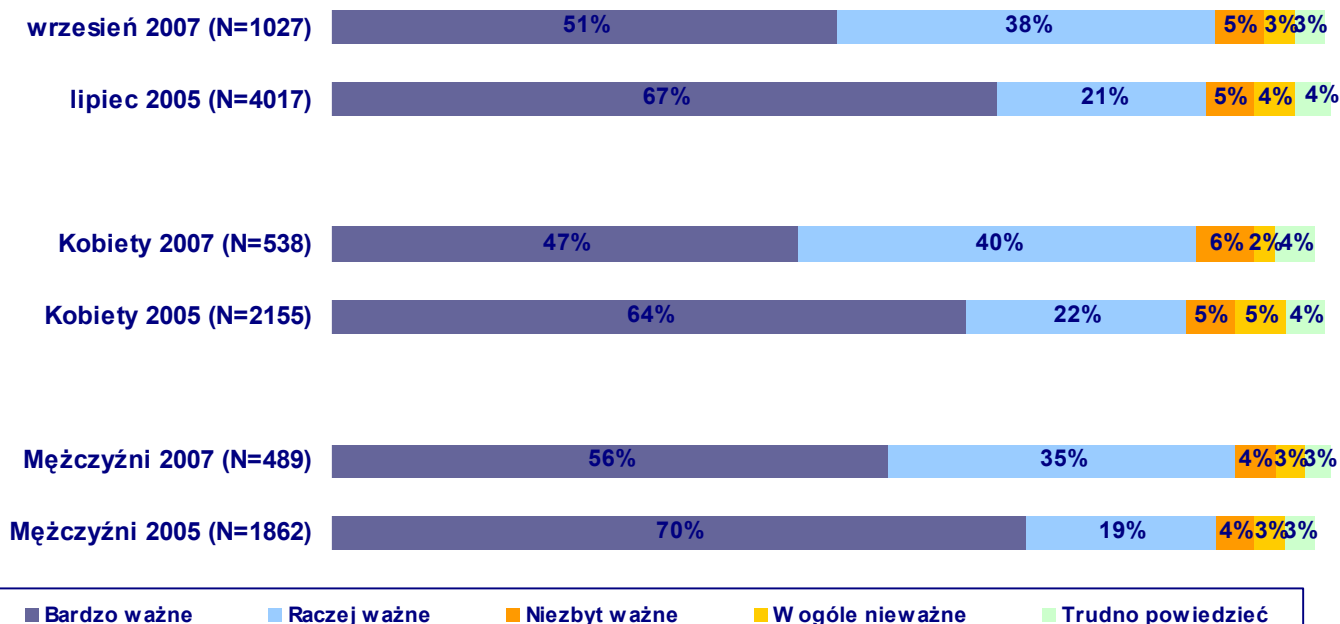
Spójrzmy, czy na przestrzeni dwóch lat zmieniły się priorytety kobiet i mężczyzn w przypadku dwóch sfer - rodziny i pracy zawodowej. Jeżeli chodzi o rodzinę to zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn nie odnotowano na przestrzeni ostatnich dwóch lat zmian. W przypadku pracy zawodowej u obydwu płci obserwujemy spadek opinii - "bar-

dzo ważna” wraz z jednoczesnym wzrostem opinii „ważna”. Przy czym u kobiet to przesunięcie jest nieco wyższe (mężczyźni - 14%, kobiety - 17%).

#### Rodzina – miejsce w życiu



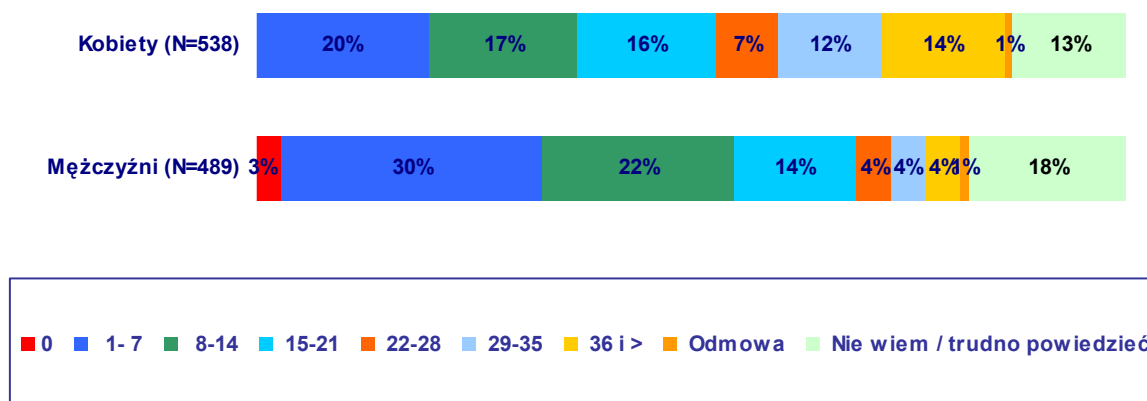
#### Praca zawodowa - miejsce w życiu



### 4.3.3.2 Podział obowiązków domowych pomiędzy domowników

Tradycyjnie „kobieca” strefą, jest strefa życia domowego. Rzeczywiście, kobiety istotnie częściej niż mężczyźni wykonują różnego rodzaju prace domowe i to one częściej uważają, że podział obowiązków w ich gospodarstwach domowych, nie jest sprawiedliwy.

***Ile przeciętnie godzin w tygodniu poświęca Pan(i) na prace w gospodarstwie domowym? Jeżeli ma Pan(i) dzieci, proszę nie liczyć tu czasu poświęconego na opiekę nad nimi, ani na zajęcia związane z czasem wolnym?***



Brak równości w podziale domowych obowiązków między kobietami i mężczyznami jest wyraźny. Ankietowane kobiety znacznie więcej godzin w tygodniu poświęcają na prace domowe niż mężczyźni - 14% kobiet i 4% mężczyzn na zajęcia domowe poświęca w ciągu tygodnia więcej niż 36 godzin. Jednocześnie co trzeci mężczyzna i co piąta kobieta na takie zajęcia poświęca mniej niż siedem godzin w ciągu tygodnia.

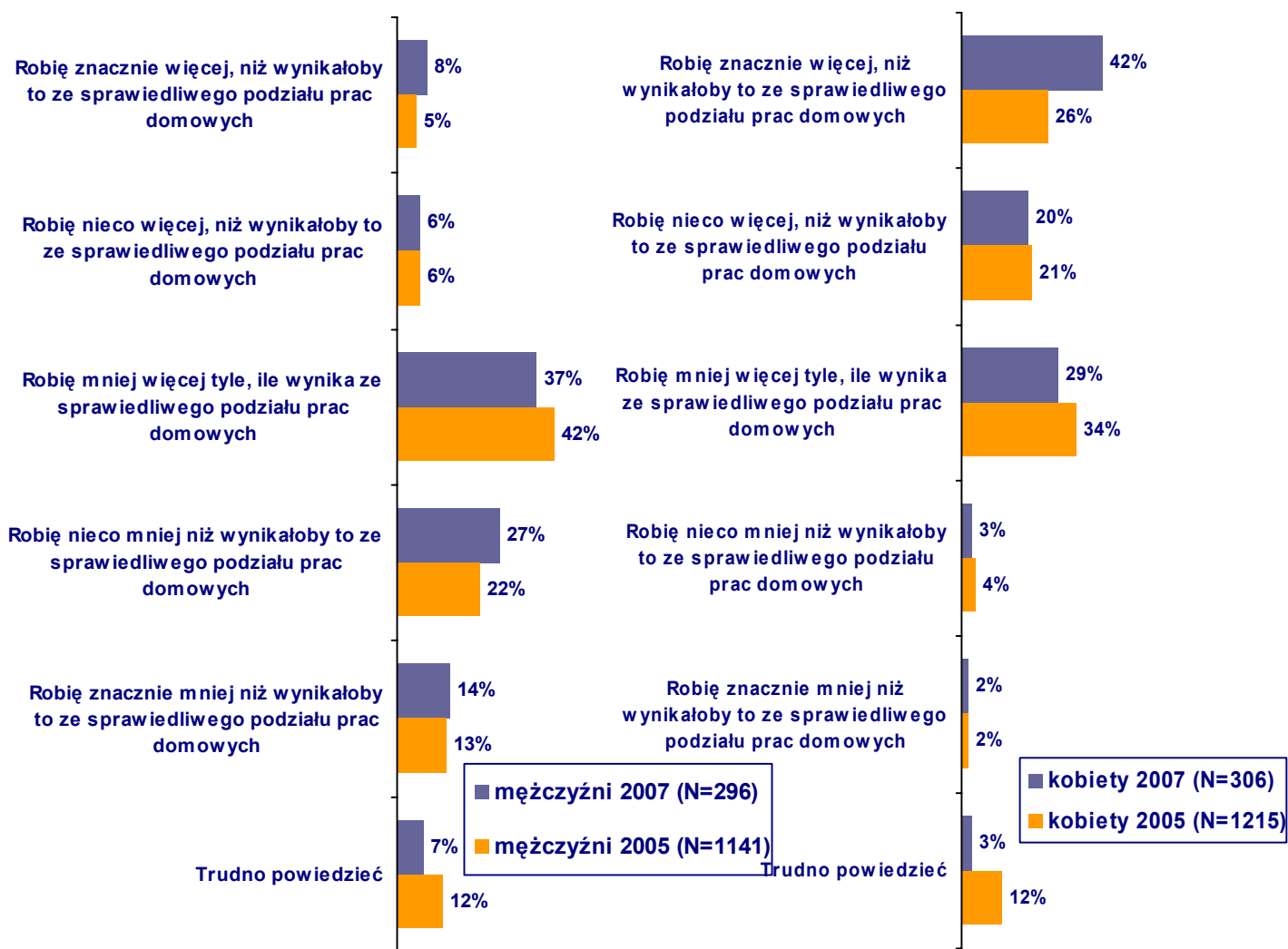
Co ważne na przestrzeni dwóch lat odnotowano zmiany w świadomości przede wszystkim kobiet, ale również mężczyzn dotyczące sprawiedliwości istniejącego podziału obowiązków domowych.

Obecnie 16% kobiet więcej uważa, że w domu robi znacznie więcej niż to wynika ze sprawiedliwego podziału zadań. Wśród mężczyzn zmiany są znacznie mniejsze - 5% wzrost odsetka przyznających, że robią nieco mniej, niż wynika to z podziału sprawiedliwego. Należy jednak zaznaczyć, że mężczyźni są tutaj w dużo trudniejszej z psychologicznego punktu widzenia sytuacji - to oni muszą przyznać, że angażują się znacznie mniej niż powinni w sferę obowiązków domowych.

Jak więc widać na przestrzeni dwóch lat odnotowano widoczne zmiany w świadomości kobiet odnośnie podziału obowiązków domowych przez partnerów. Niewątpliwie jest to wpływ prowadzonych powszechnie akcji medialnych dotyczących sytuacji i pozycji ko-

biet. Zmiana świadomości jest pierwszym, ale podstawowym krokiem w kierunku zmiany zachowań.

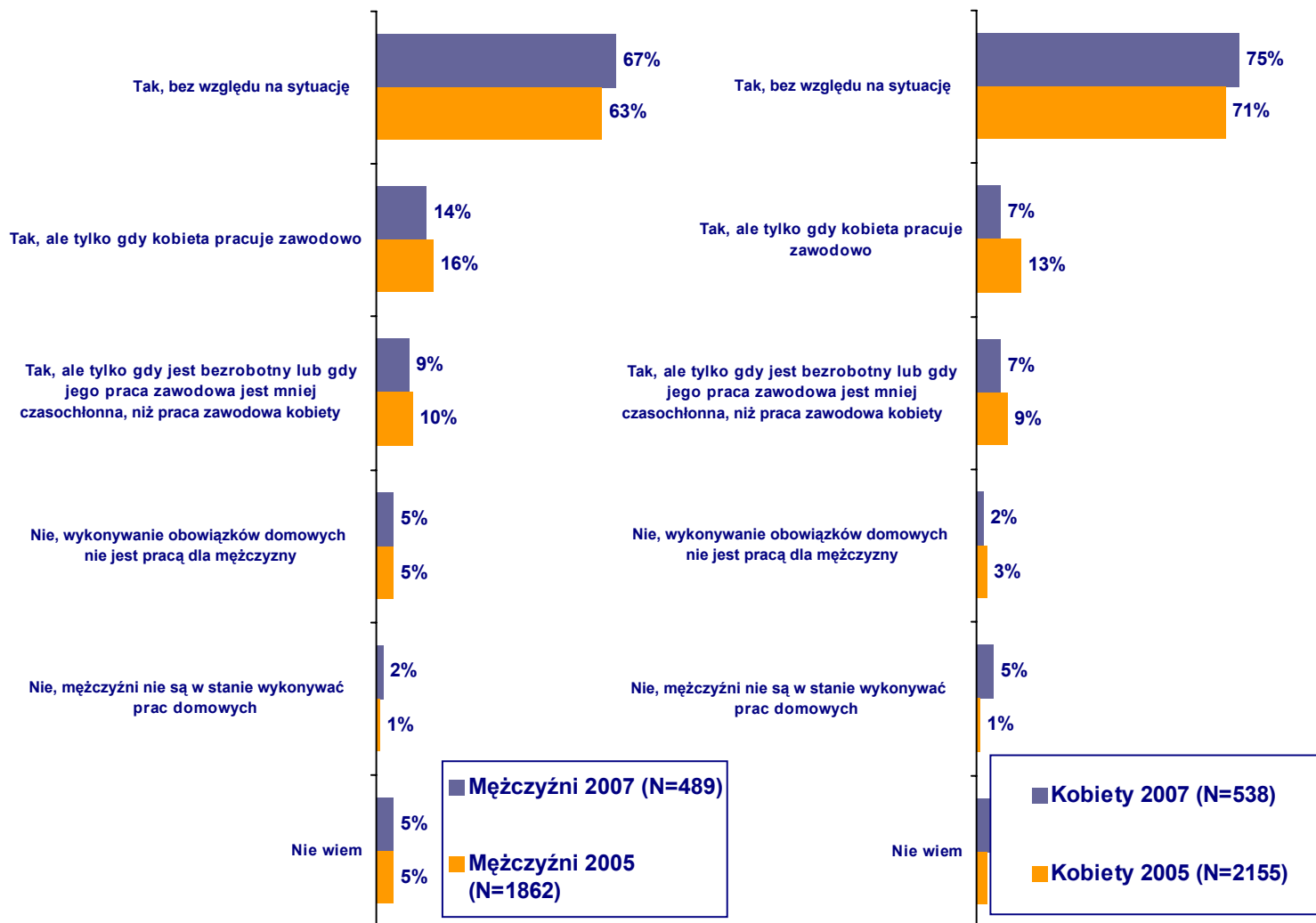
**Poczucie sprawiedliwości odnośnie istniejącego podziału obowiązków domowych pomiędzy kobietami i mężczyznami - zmiany na przestrzeni lat 2005-2007.**



Zmiany świadomości obydwu płci widać również w przypadku poglądu na sprawę angażowania się mężczyzn w wykonywanie obowiązków domowych.

Choć nadal to kobiety częściej niż mężczyźni uważają, że mężczyźni powinni uczestniczyć w wykonywaniu obowiązków domowych bez względu na sytuację, to jednak widać wyraźnie, że wzrost odsetka podzielających taką opinię dotyczy zarówno kobiet jak i mężczyzn - w obu przypadkach odnotowano wzrost o 4%.

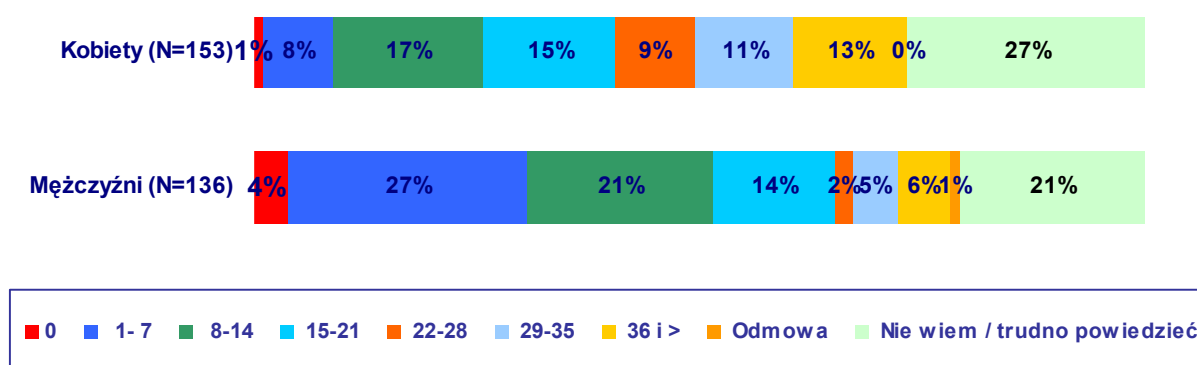
**Czy Pana(i) zdaniem mężczyzna powinien uczestniczyć w wykonywaniu obowiązków domowych?  
– lata 2005- 2007 porównanie**



#### 4.3.3.3 Opieka nad dziećmi - podział pomiędzy partnerów obowiązków związanych z opieką nad dziećmi, korzystanie z instytucjonalnych form opieki - żłobka, przedszkola, czy płatnych opiekunek.

Kolejnym elementem życia rodzinnego jest opieka nad dziećmi. Również ta sfera znacznie bardziej obciąża kobiety.

*Ile przeciętnie godzin w tygodniu poświęca Pan(i) na wszelkie czynności związane z opieką nad dziećmi?*



Dwukrotnie więcej ankietowanych kobiet niż mężczyzn spędza więcej niż 36 godzin na wszelkie czynności związane z dziećmi (13% do 6%); niemal co trzeci mężczyzna (31%) i co dziesiąta kobieta (9 %) poświęca mniej niż 7 godzin na opiekę nad dziećmi.

W przypadku tej zmiennej niestety nie mamy możliwości porównania do 2005 roku (w poprzednim badaniu pytanie o takiej treści nie było zadawane).

Spójrzmy jednak czy na przestrzeni dwóch lat zmieniło się wykorzystywanie form opieki nad dziećmi.

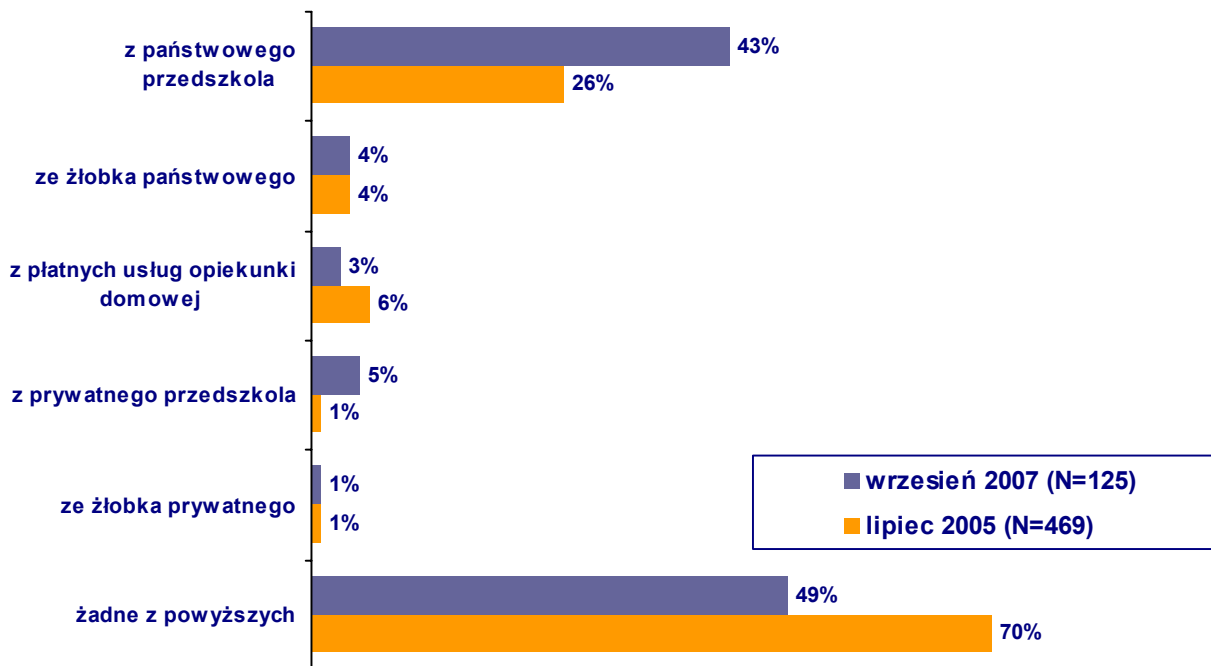
Najczęściej wykorzystywaną formą wsparcia przy opiece nad dziećmi są przedszkola. W 2007 r., w stosunku do 2005 r., znacznie wzrósł (17%) odsetek osób deklarujących, że w ciągu ostatnich 7 lat korzystały z przedszkoli państwowych oraz o 4% z usług przedszkoli prywatnych.

Choć nadal wysoki odsetek osób posiadających dzieci w wieku przedszkolnym (49%) nie korzysta z żadnych form opieki nad dziećmi, to jednak jest to o 21% mniej niż dwa lata temu.

Jak więc widać sytuacja na tym polu ulega poprawie, choć jest jeszcze wiele do zrobienia.



**Czy w ciągu ostatnich 7-miu lat korzystał(a) Pan(i) ...**

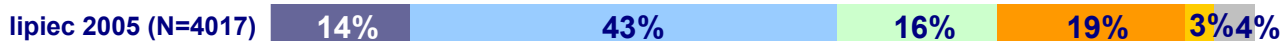


**4.3.3.4 Godzenie pracy zawodowej i życia rodzinnego, ogólny stosunek mężczyzn i kobiet do pracy zawodowej kobiet.**

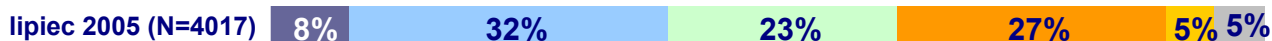
Obecnie, w stosunku do roku 2005, coraz więcej badanych stwierdza, że praca zawodowa kobiet odbywa się kosztem ich dzieci i życia rodzinnego. Taka tendencja ma zapewne związek ze zmianą nastawienia do pracy w ogóle, o czym była mowa na początku tego rozdziału. Praca staje się dobrem coraz bardziej powszechnym, co powoduje przesunięcie jej na plan dalszy i przełożenie priorytetów na sferę rodzinną.

**W jakim stopniu zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami?**

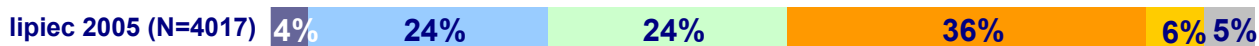
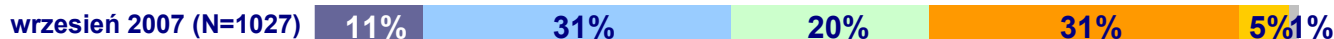
Pracująca zawodowo matka może zapewnić swoim dzieciom równie dużo ciepła i bezpieczeństwa, co matka niepracująca zawodowo



Jest to ze szkodą dla małego dziecka, gdy jego matka pracuje zawodowo



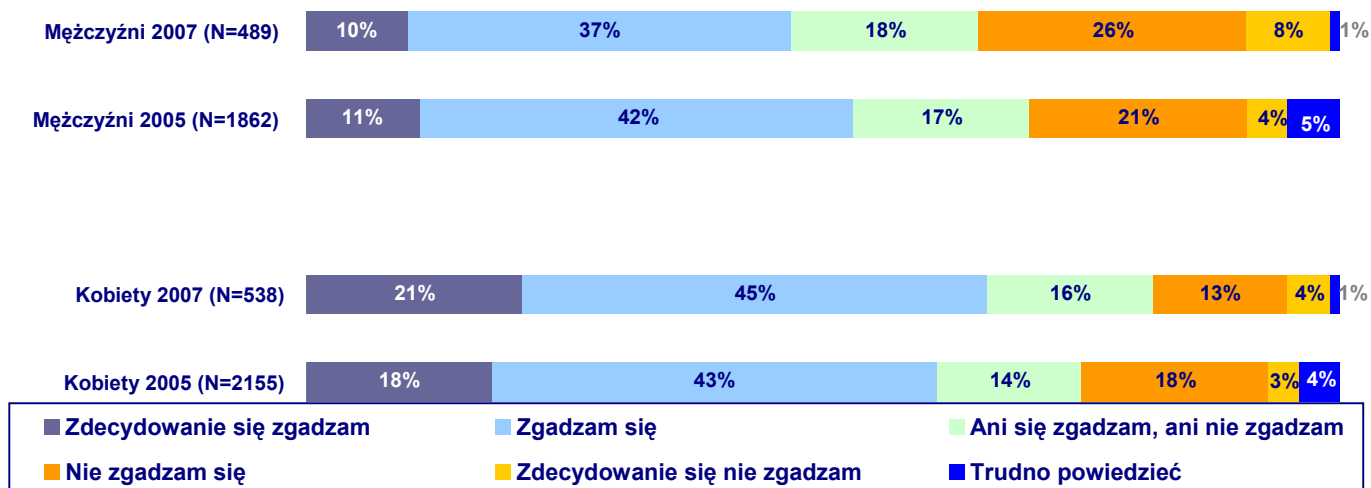
Biorąc wszystko pod uwagę jest to ze szkodą dla życia rodzinnego, gdy kobieta pracuje na pełnym etacie



Analizując zmiany jakie przy poszczególnych stwierdzeniach odnotowano w opinii kobiet i mężczyzn na przestrzeni dwóch lat widać następujące prawidłowości:

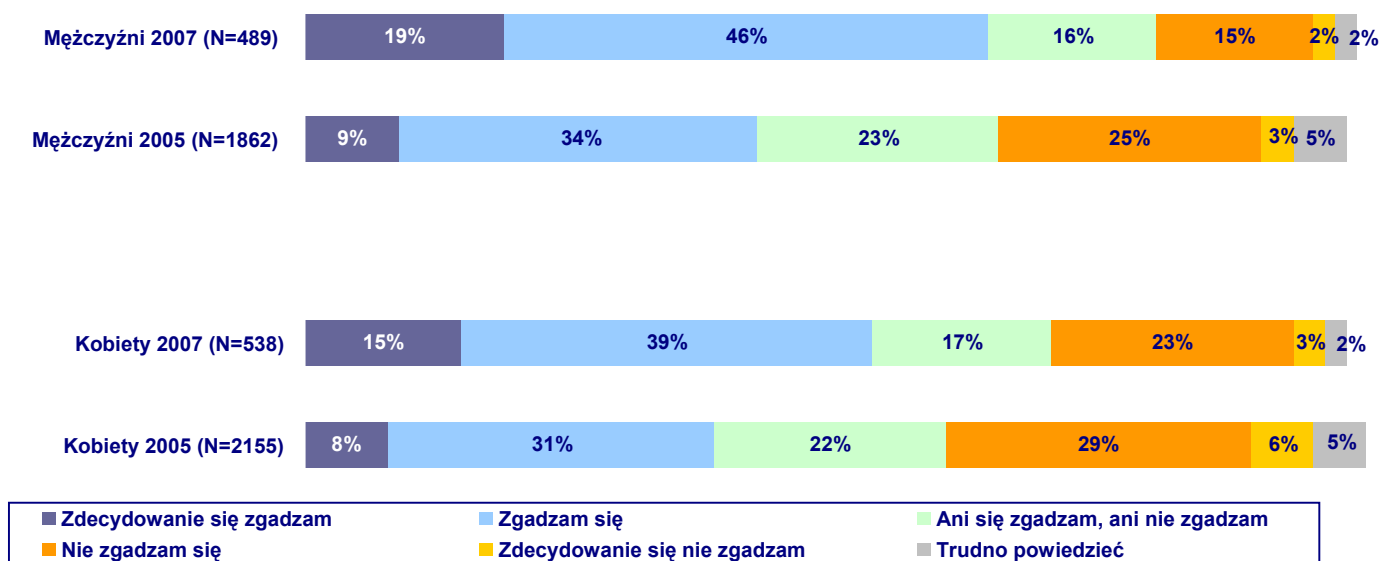
- wśród mężczyzn odnotowano 6% spadek zgadzających się z opinią, że pracująca zawodowo matka może zapewnić dzieciom tyle samo ciepła i bezpieczeństwa co matka niepracująca zawodowo.
- wśród kobiet mamy do czynienia z tendencją przeciwną - odnotowano 5% wzrost akceptacji tej opinii.

**W jakim stopniu zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami? - Pracująca zawodowo matka może zapewnić swoim dzieciom równie dużo ciepła i bezpieczeństwa, co matka niepracująca zawodowo.**



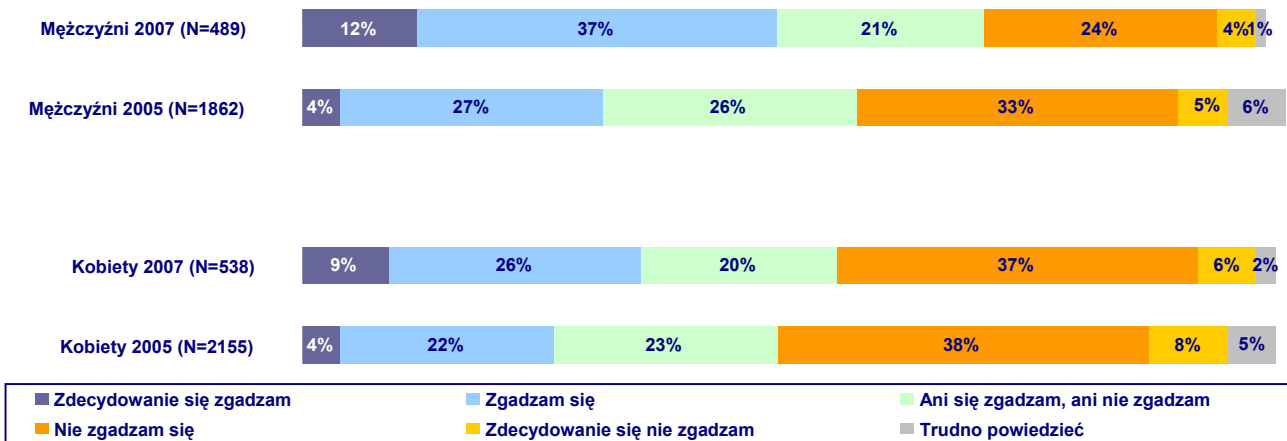
Zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn odnotowano wzrost odsetka uznających, że praca zawodowa matki jest ze szkodą dla małego dziecka. Należy jednak zauważyć, że wśród mężczyzn wzrost ten jest większy niż wśród kobiet (mężczyźni - wzrost o 22%, kobiety - wzrost o 15%).

**W jakim stopniu zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami? Jest to ze szkodą dla małego dziecka, gdy jego matka pracuje zawodowo**



Na przestrzeni dwóch lat odnotowano również wyraźny wzrost odsetka mężczyzn uznających, że jest ze szkodą dla życia rodzinnego, gdy kobieta pracuje zawodowo - wzrost o 18%. U kobiet wzrost ten wyniósł 9%.

**W jakim stopniu zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami? - Biorąc wszystko pod uwagę jest to ze szkodą dla życia rodzinnego, gdy kobieta pracuje na pełnym etacie**



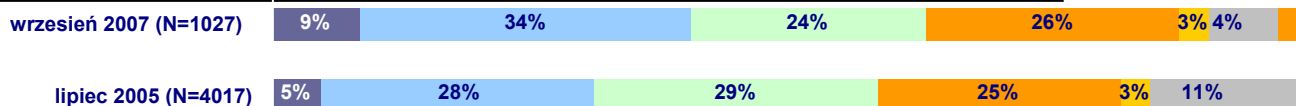
Pomimo wzrostu odsetka uważających, że praca zawodowa kobiety odbywa się kosztem dzieci i rodziny, wzrostu spowodowanego z pewnością przesunięciem priorytetów widać wyraźnie, że stosunek do roli zawodowej kobiety w oderwaniu od sfery życia rodzinnego ulega wyraźnej poprawie - obserwujemy tu wyraźny wzrost akceptacji dla zawodowej roli kobiety wraz ze wzrostem zrozumienia benefitów, jakie ta rola daje kobiecie.

Na przestrzeni lat 2005-2007 odnotowano 14% wzrost odsetka uważających, że właśnie praca zawodowa jest najlepszym sposobem dla kobiety osiągnięcia niezależności.

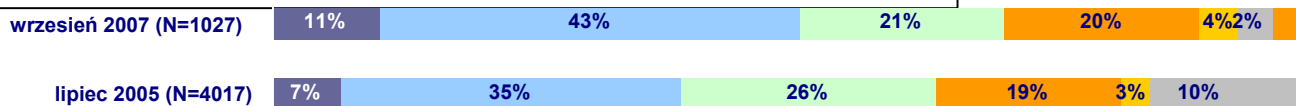
Co prawda, gdy respondenci porównują pracę zawodową z prowadzeniem domu widać tu wyraźny wzrost opinii na korzyść płaszczyzny domowej: o 10% wzrósł odsetek uznających, że kobiety pracują zawodowo, ale jest to konieczność, a nie wybór, zaś o 12% odsetek uznających, że prowadzenie domu może dać kobiecie tyle samo satysfakcji co praca zawodowa.

**W jakim stopniu zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami?**

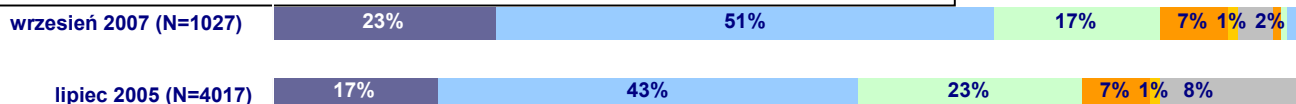
Kobiety pracują zawodowo, ale większość z nich wolałaby prowadzić dom i wychowywać dzieci



Prowadzenie domu może dać kobiecie tyle samo zadowolenia co praca zawodowa



Praca zawodowa jest dla kobiety najlepszym sposobem na to, aby być niezależną

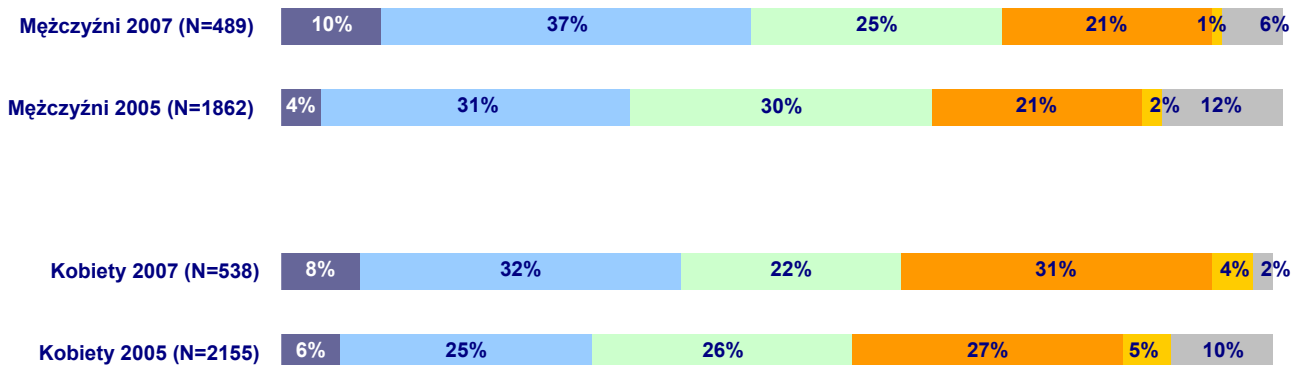


Zdecydowanie się zgadzam
  Zgadzam się
  Ani się zgadzam, ani nie zgadzam
  Nie zgadzam się
  Zdecydowanie się nie zgadzam
  Trudno powiedzieć

Warto jednak zaznaczyć, że przy wyraźnych opisanych powyżej tendencjach deklaracje kobiet i mężczyzn się różnią, a ponadto wśród mężczyzn odnotowano wyższy wzrost opinii plasujących kobiety po stronie gospodarstwa domowego.

I tak wśród mężczyzn wzrost odsetka akceptujących opinię, że większość kobiet wolałaby prowadzić dom niż pracować zawodowo wyniósł 12%, wśród kobiet zaś 9%.

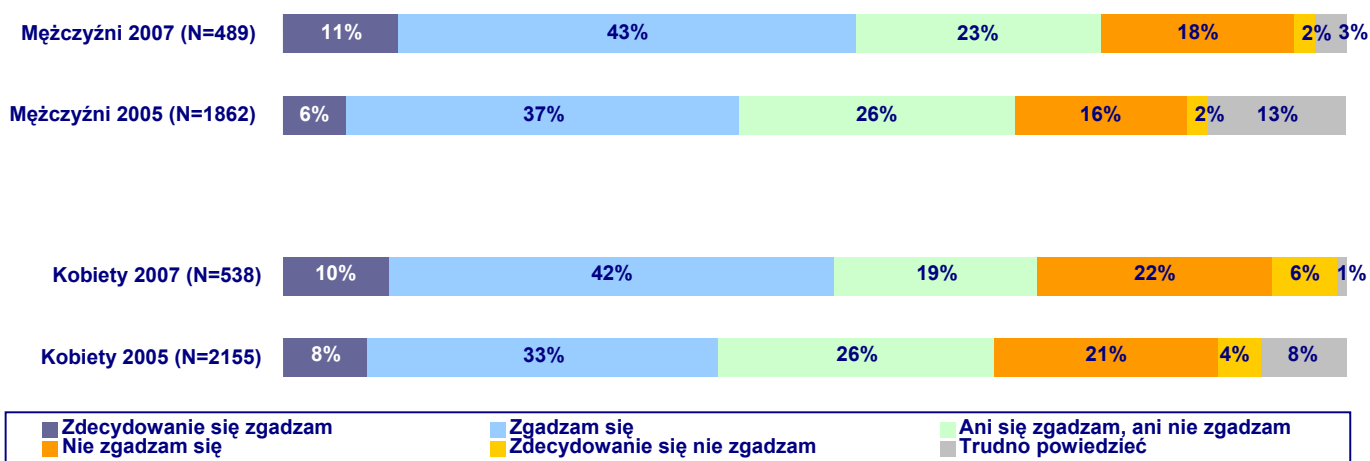
**W jakim stopniu zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami? - Kobiety pracują zawodowo, ale większość z nich wolałaby prowadzić dom i wychowywać dzieci**



Zdecydowanie się zgadzam
  Zgadzam się
  Ani się zgadzam, ani nie zgadzam
  Nie zgadzam się
  Zdecydowanie się nie zgadzam
  Trudno powiedzieć

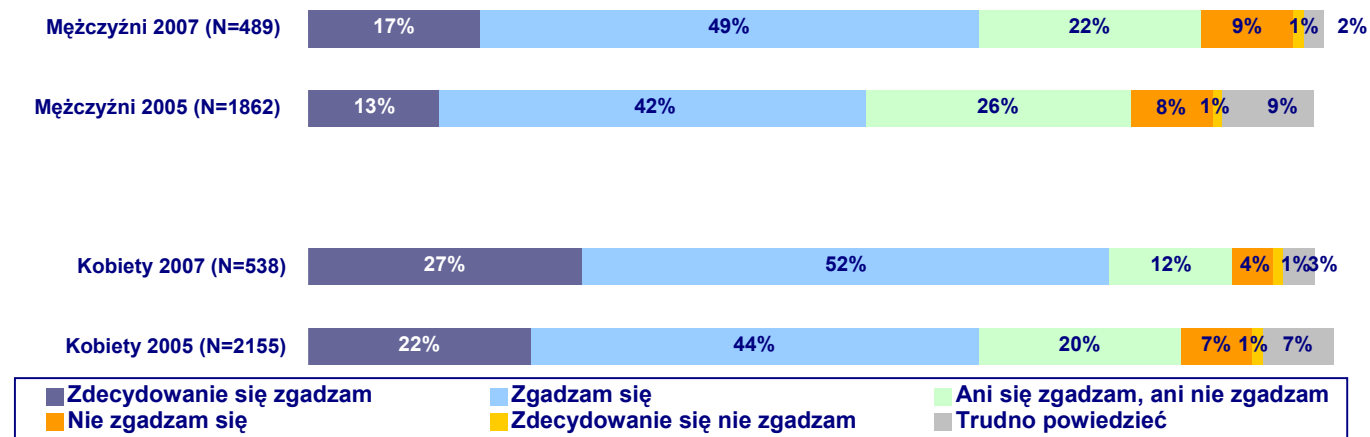
W przypadku opinii, że prowadzenie domu może dać kobiecie tyle samo zadowolenia co praca zawodowa poglądy mężczyzn i kobiet są bardziej wyrównane, również w zmianach widzimy bardzo podobne tendencje. Wzrost liczby osób akceptujących ten pogląd zarówno wśród mężczyzn, jak i wśród kobiet wyniósł 11 punktów procentowych.

**W jakim stopniu zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami?- Prowadzenie domu może dać kobiecie tyle samo zadowolenia co praca zawodowa**



W przypadku stwierdzenia, że praca zawodowa jest dla kobiety najlepszym sposobem na to, aby być niezależną, mamy do czynienia z odwrotną do opisanych powyżej tendencją. Zarówno wśród mężczyzn, jak i wśród kobiet odnotowano wzrost akceptujących tę opinię. Wśród mężczyzn wzrost ten wyniósł 11, a wśród kobiet 13 punktów procentowych..

**W jakim stopniu zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami? - Praca zawodowa jest dla kobiety najlepszym sposobem na to, aby być niezależną**



#### 4.3.3.5 Żywotność popularnych stereotypów płci

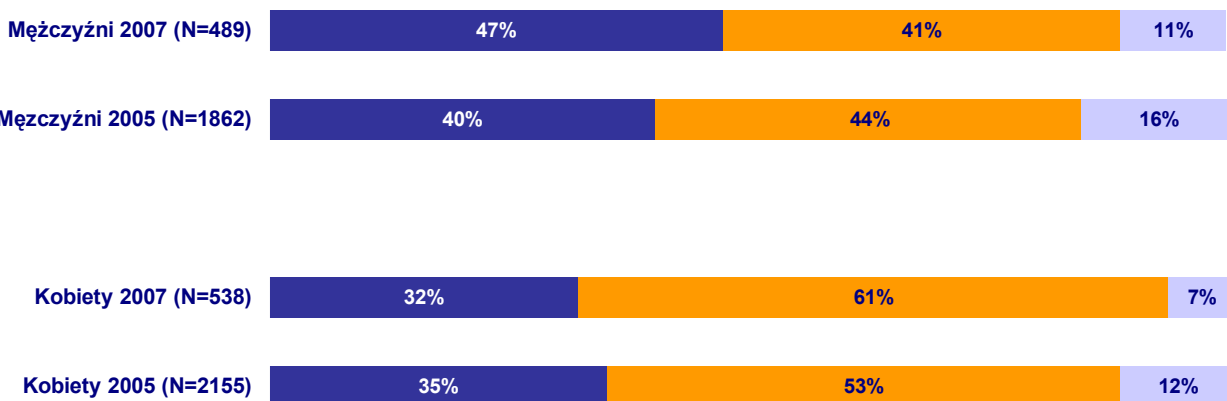
Na przestrzeni dwóch lat nastąpiło zdecydowane zaostrzenie stanowisk w kwestii popularnych stereotypów płci - w 2007 roku przybyło zarówno osób zgadzających, jak i nie zgadzających się ze stereotypami dotyczącymi płci (ubyło osób niezdecydowanych). Jest to niewątpliwie efekt obecności tej problematyki w środkach masowego przekazu - coraz częściej o tych sprawach się słyszy, trudno więc pozostać obojętnym.

Tradycyjnie mężczyźni częściej niż kobiety zgadzają się ze stereotypowymi stwierdzeniami dotyczącymi kompetencji obu płci. Wśród mężczyzn siła stereotypów wzrasta, wśród kobiet maleje.

Coraz więcej mężczyzn i coraz mniej kobiet uważa, że „mężczyźni bardziej nadają się do uprawiania polityki niż kobiety”. 39% badanych zgadza się z poglądem, że mężczyźni bardziej niż kobiety nadają się do polityki (47% mężczyzn i 32% kobiet zgodziło się z tym stwierdzeniem). Nie zgadza się z nim 51% badanych w tym 41% mężczyzn i 61% kobiet).

W przypadku opinii, że mężczyźni bardziej nadają się do polityki niż kobiety patrząc na opinie obu płci widzimy tendencje przeciwne - wśród mężczyzn odnotowano wzrost zgadzających się z tą opinią (7%), wśród kobiet 3% spadek.

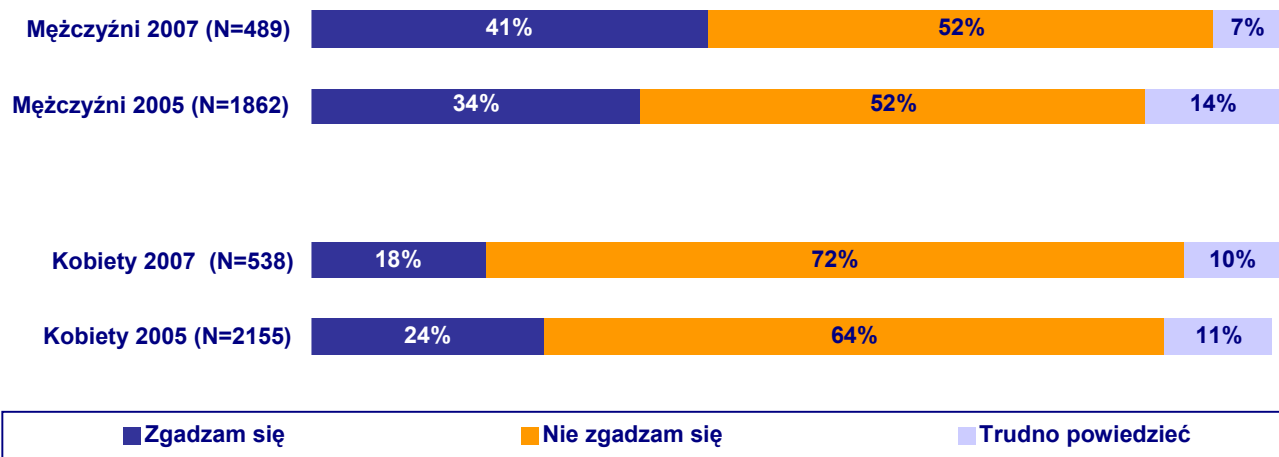
**Czy zgadza się Pan(i), czy też nie zgadza z opinią, że ...,Mężczyźni bardziej nadają się do uprawiania polityki niż kobiety”**



Podobnie coraz więcej mężczyzn i coraz mniej kobiet uważa, że „kobiety powinny zająć się domem, a rządzenie krajem pozostawić mężczyznom”. W 2007 r. ponad dwukrotnie

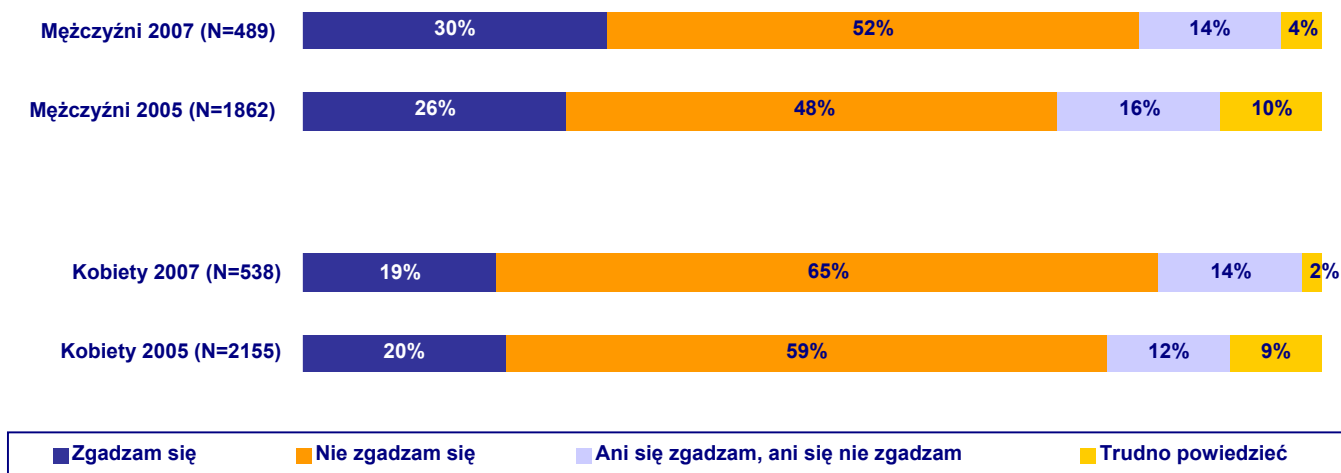
więcej mężczyzn niż kobiet wyraziło taką opinię (odpowiednio 41% i 18%). Jednak osób, które zgadzają się z tym stereotypem jest mniej, niż osób nie zgadzających się (z tym stwierdzeniem nie zgodziło się 52% mężczyzn i 72% kobiet).

**Czy zgadza się Pan(i), czy też nie zgadza z opinią, że ...,Kobiety powinny zająć się prowadzeniem domu, a rządzenie krajem pozostawić mężczyznom”**



Podobnie, więcej mężczyzn i mniej kobiet uważa, że „gdy brakuje miejsc pracy, mężczyźni powinni mieć większe prawo do pracy niż kobiety”. Jednak różnice między opiniami mężczyzn i kobiet są mniejsze niż w przypadku poprzednich stwierdzeń. Coraz więcej zarówno kobiet, jak i mężczyzn nie zgadza się z tym poglądem (osób nie zgadzających się jest więcej, niż zgadzających się z tym stereotypem, w tym 65% kobiet i 52% mężczyzn w 2007 r.). W 2007 r. niespełna co trzeci mężczyzna (30%) i co piąta kobieta (19%) zgodziła się z tą opinią.

**Czy zgadza się Pan(i), czy też nie zgadza z opinią, że ...,Gdy brakuje miejsc pracy, mężczyźni powinni mieć większe prawo do pracy niż kobiety”**

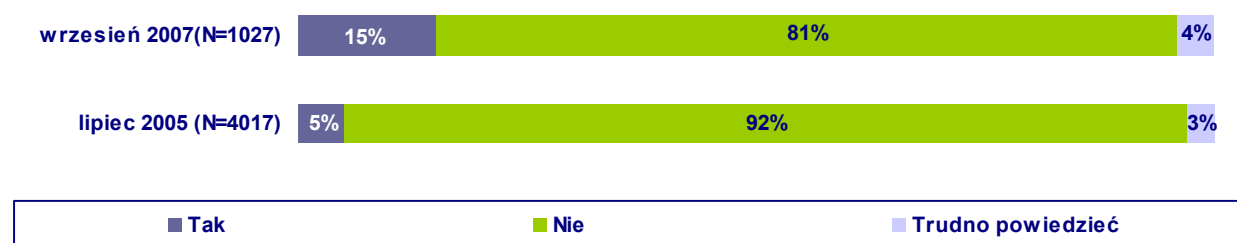




#### 4.3.3.6 Dyskryminacja kobiet - poczucie dyskryminacji wraz z uświadamianymi sobie powodami tej dyskryminacji

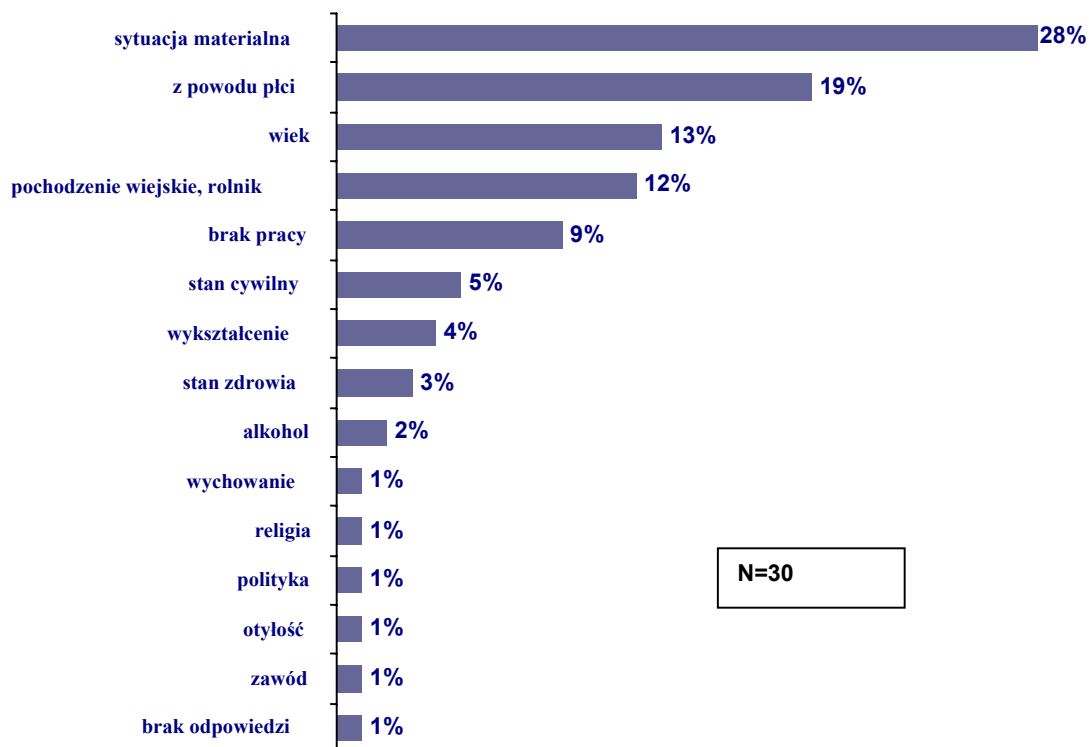
W stosunku do 2005 r. trzykrotnie wzrosło poczucie badanych, że należą do grupy dyskryminowanej (z 5% do 15%). Kobiety częściej niż mężczyźni czują się dyskryminowane (odpowiednio 17% i 13%). Świadczy to o wzroście świadomości spowodowanym niewątpliwie przez kampanie medialne.

***Czy uznał(a)by się Pan(i) za osobę należącą do grupy, która jest w Polsce dyskryminowana, gorzej traktowana niż inne grupy w naszym kraju?***



Najczęściej podawanym powodem poczucia dyskryminacji jest sytuacja materialna - 28% osób, które wskazało tę odpowiedź. Drugim w kolejności powodem poczucia dyskryminacji jest płeć - prawie co piąty respondent (19%), czuje się dyskryminowany z powodu swojej płci. Nieco rzadziej pojawiały się wskazania na wiek i wiejskie pochodzenie, jako powodu poczucia dyskryminacji (pozostałe wskazania poniżej 10%).

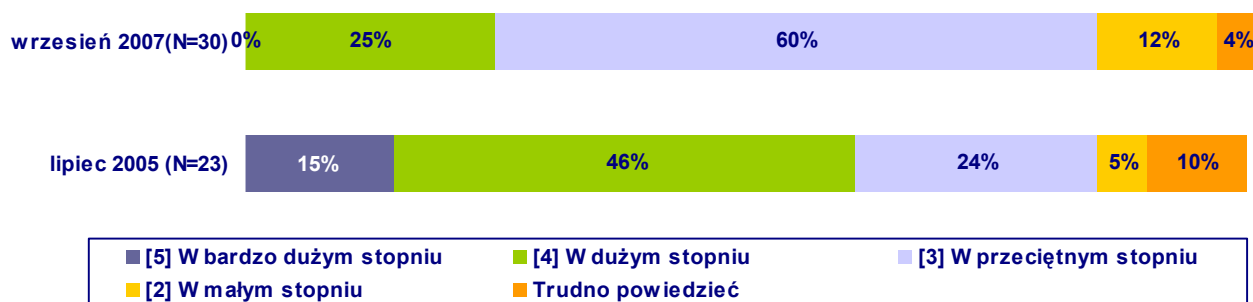
**Z jakich powodów czuje się Pan(i) dyskryminowany(a), gorzej traktowany(a)?**



Warto jednak zaznaczyć, że osoby, które czują się dyskryminowane ze względu na płeć w mniejszym stopniu odczuwają tę dyskryminację, niż osoby, które czuły się dyskryminowane ze względu na płeć dwa lata temu.

W 2005 r. 61% ankietowanych odpowiedziało, że odczuwa dyskryminację w bardzo dużym lub dużym stopniu, dwa lata później 25% osób odpowiedziało, że w dużym stopniu. W 2007 r. ponad dwukrotnie zwiększyła się liczba osób, które odpowiedziały, że czują się dyskryminowane w przeciętnym stopniu (24% w 2005 r. i 60% w 2007 r.). Natomiast ponad dwukrotnie (z 5% do 12%) wzrosła liczba osób, które czują się dyskryminowane w małym stopniu.

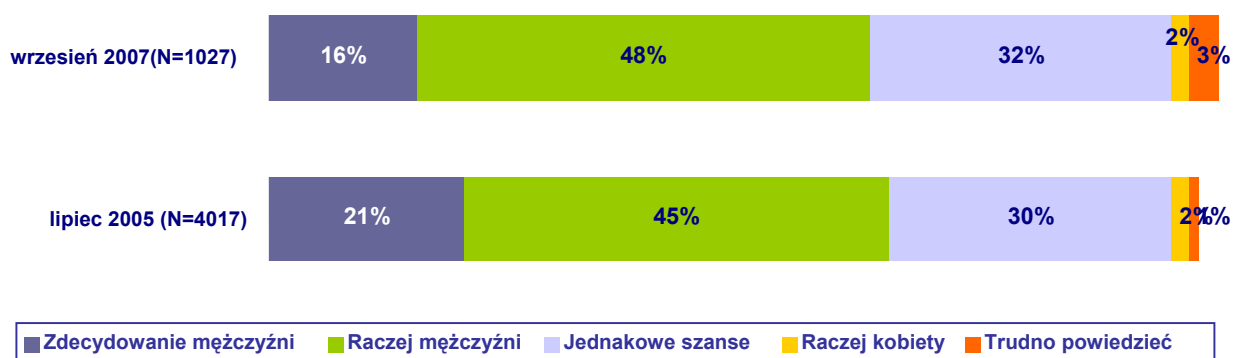
**W jakim stopniu czuje się Pan(i) gorzej traktowany, dyskryminowany z powodu płci?**



#### 4.3.3.7 Opinie na temat szans kobiet w różnych dziedzinach życia społecznego.

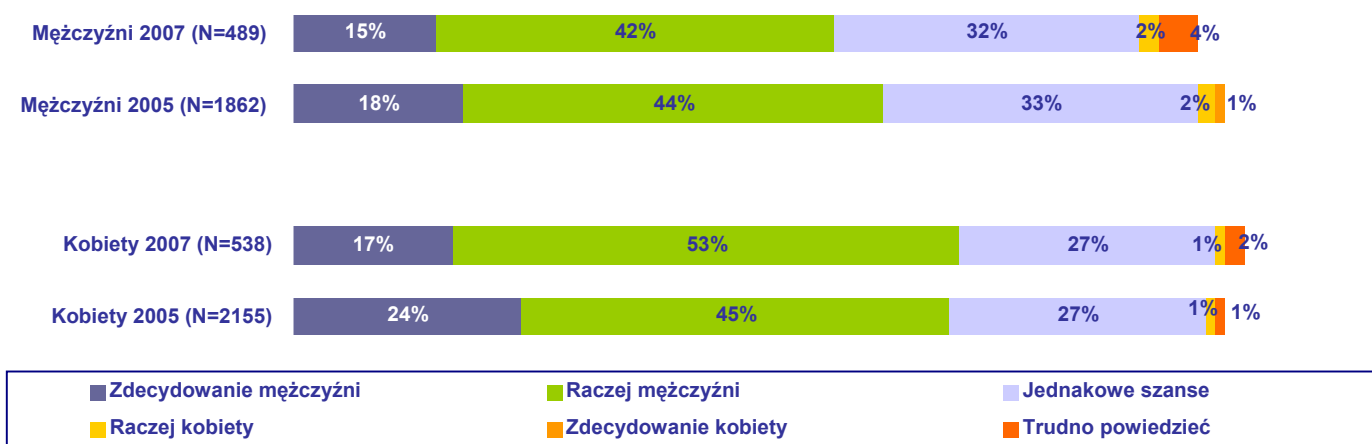
Zdaniem ankietowanych, zarówno dwa lata temu, jak i obecnie, większe szanse na znalezienie pracy mają mężczyźni. Jednak w opiniach respondentów widać zmianę akcentów. Na przestrzeni dwóch lat o 5% spadł odsetek dających mężczyznom zdecydowaną przewagę na rynku pracy.

Proszę pomyśleć teraz o obecnej sytuacji w Polsce. Czy Pana(i) zdaniem większe szanse na znalezienie pracy mają w Polsce mężczyźni, kobiety czy też mężczyźni i kobiety w jednakowym stopniu?



Zmiana w poglądach dotyczy zarówno kobiet, jak i mężczyzn, przy czym wśród kobiet odnotowano nieco wyższy spadek zdecydowanych opinii dających pierwszeństwo mężczyznom (z 24% w 2005 r. do 17% w 2007 r.), podczas gdy w przypadku mężczyzn spadek ten wyniósł 3%.

Proszę pomyśleć teraz o obecnej sytuacji w Polsce. Czy Pana(i) zdaniem większe szanse na znalezienie pracy mają w Polsce mężczyźni, kobiety czy też mężczyźni i kobiety w jednakowym stopniu?



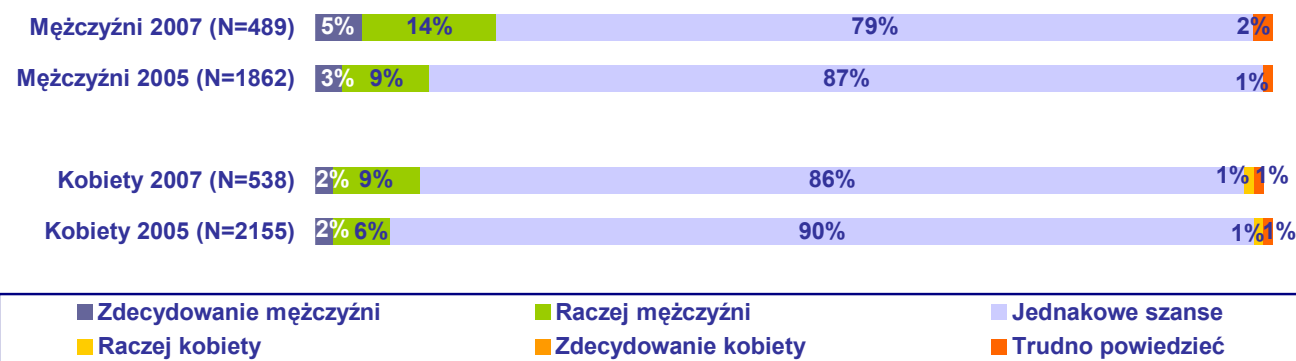
Dokonana przez ankietowanych ocena sytuacji różni się ze stworzoną przez nich sytuacją pożądaną. Ponad 80% badanych uważa, że szanse powinny być równe. Jednak na przestrzeni dwóch lat odnotowano wzrost opinii (o 6%), że jednak większe szanse na znalezienie pracy powinni mieć mężczyźni.

**A jak Pana(i) zdaniem być powinno. Czy Pana(i) zdaniem większe szanse na znalezienie pracy powinni mieć mężczyźni, powinny mieć kobiety, czy też mężczyźni i kobiety w jednakowym stopniu?**



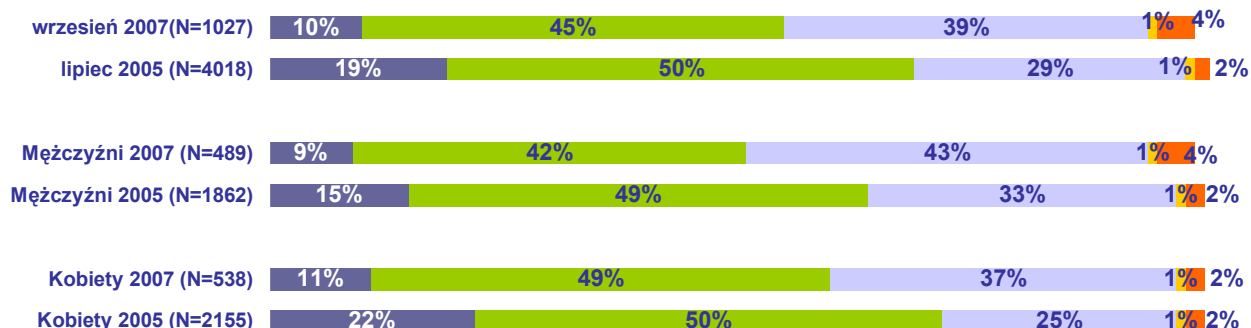
Wzrost ten dotyczy zarówno kobiet, jak i mężczyzn, choć w przypadku mężczyzn jest większy (kobiety – o 3%, mężczyźni – o 7%)

**A jak Pana(i) zdaniem być powinno. Czy Pana(i) zdaniem większe szanse na znalezienie pracy powinni mieć mężczyźni, powinny mieć kobiety, czy też mężczyźni i kobiety w jednakowym stopniu?**



W przypadku osiągnięcia pozycji kierowniczej w ocenie badanych również faworyzowani są mężczyźni. Przy czym odsetek przyznających prym mężczyznom zdecydowanie zmalał (o 14%). Tendencja ta dotyczy zarówno kobiet, jak i mężczyzn.

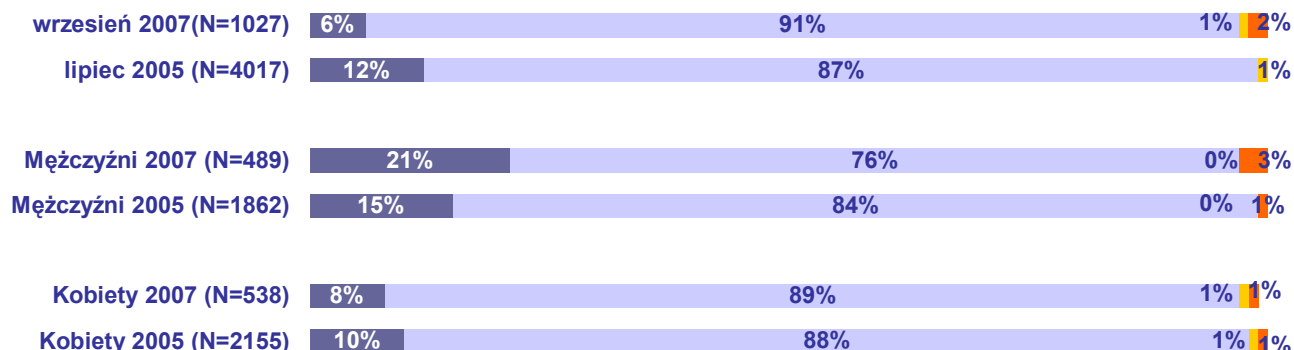
**Czy Pana(i) zdaniem większe szanse na uzyskanie w pracy pozycji kierowniczej mają w Polsce mężczyźni, kobiety czy też mężczyźni i kobiety w jednakowym stopniu?**



Zarówno w 2005 r., jak i w 2007 r. większość badanych uważało, że kobiety i mężczyźni powinni mieć równe szanse na uzyskanie pozycji kierowniczej w firmie (odpowiednio 87 i 91%). W tym czasie dwukrotnie zmalał odsetek osób uważających, że to mężczyźni powinni mieć większe szanse na zdobycie takich pozycji (w 2005 r. uważało tak 12% badanych, w 2007 r. - 6%).

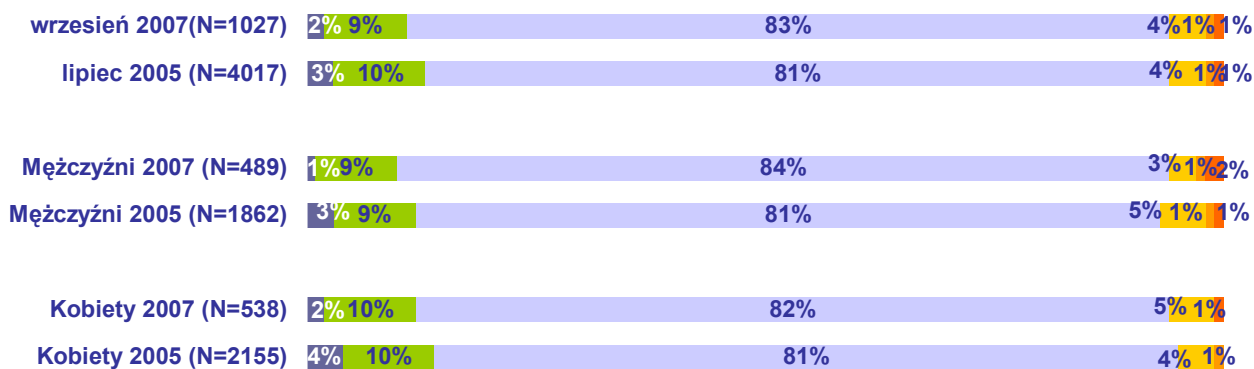
Zarówno dwa lata temu, jak i obecnie kobiety częściej niż mężczyźni uważały, że mężczyźni mają większe szanse na zatrudnienie na pozycji kierowniczej.

**A jak Pana(i) zdaniem być powinno. Czy Pana(i) zdaniem większe szanse na uzyskanie w pracy pozycji kierowniczej powinni mieć mężczyźni, powinny mieć kobiety, czy też mężczyźni i kobiety w jednakowym stopniu?**



Ocena stanu faktycznego ze stanem pożądanym przez respondentów w kwestii możliwości zdobycia wykształcenia nie różni się znacznie. Większość badanych uważa, że kobiety i mężczyźni mają równe szanse na zdobycie wykształcenia (83%), również zdecydowana większość badanych uważa, że tak powinno być (91%). Wśród osób, które uważają, że szanse edukacyjne kobiet i mężczyzn są nierówne, dwa razy więcej osób uważa, że mężczyźni mają większe szanse na zdobycie wykształcenia (tak twierdzi 11%, podczas gdy 5% twierdzi, że większe szanse mają kobiety). Zmiany w poglądach na te kwestie w stosunku do roku 2005 są niewielkie.

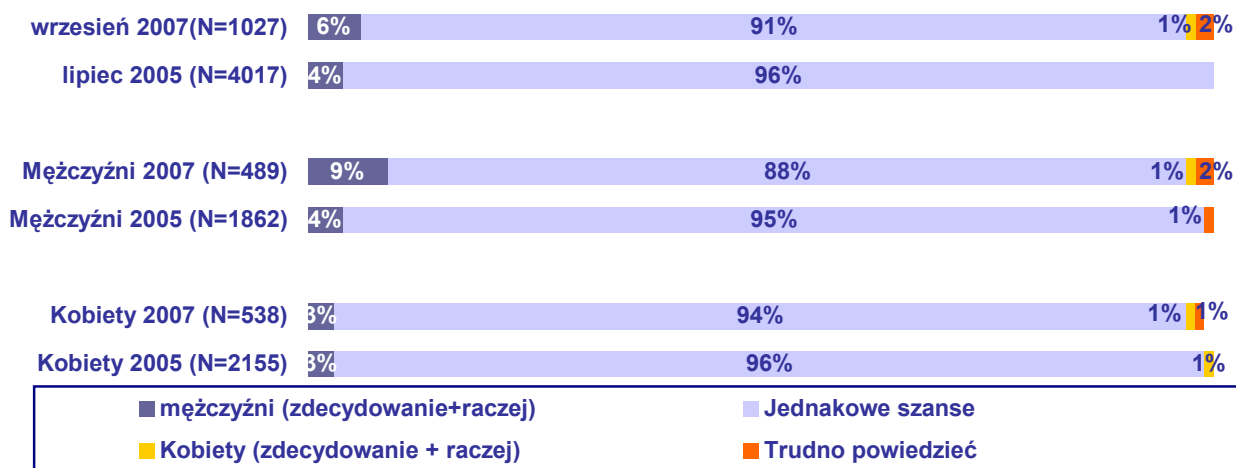
**Proszę pomyśleć teraz o obecnej sytuacji w Polsce. Czy Pana(i) zdaniem większe szanse na zdobycie wykształcenia mają w Polsce mężczyźni, kobiety czy też mężczyźni i kobiety w jednakowym stopniu?**



Zdecydowanie mężczyźni
  Raczej mężczyźni
  Jednakowe szanse

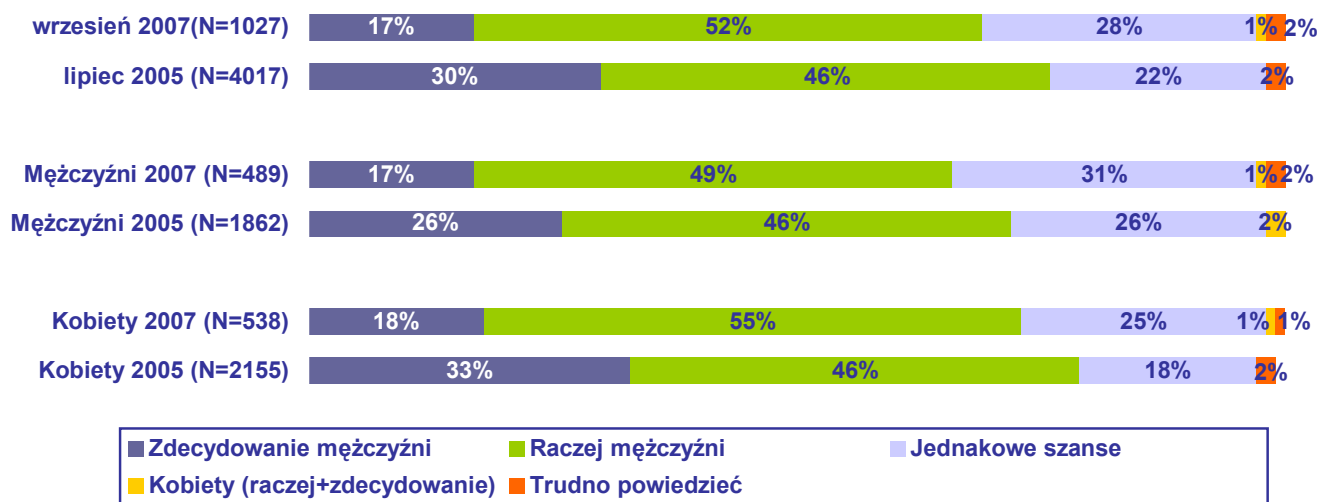
Raczej kobiety
  Zdecydowanie kobiety
  Trudno powiedzieć

**A jak Pana(i) zdaniem być powinno. Czy Pana(i) zdaniem większe szanse na zdobycie wykształcenia powinni mieć mężczyźni, powinny mieć kobiety, czy też mężczyźni i kobiety w jednakowym stopniu?**



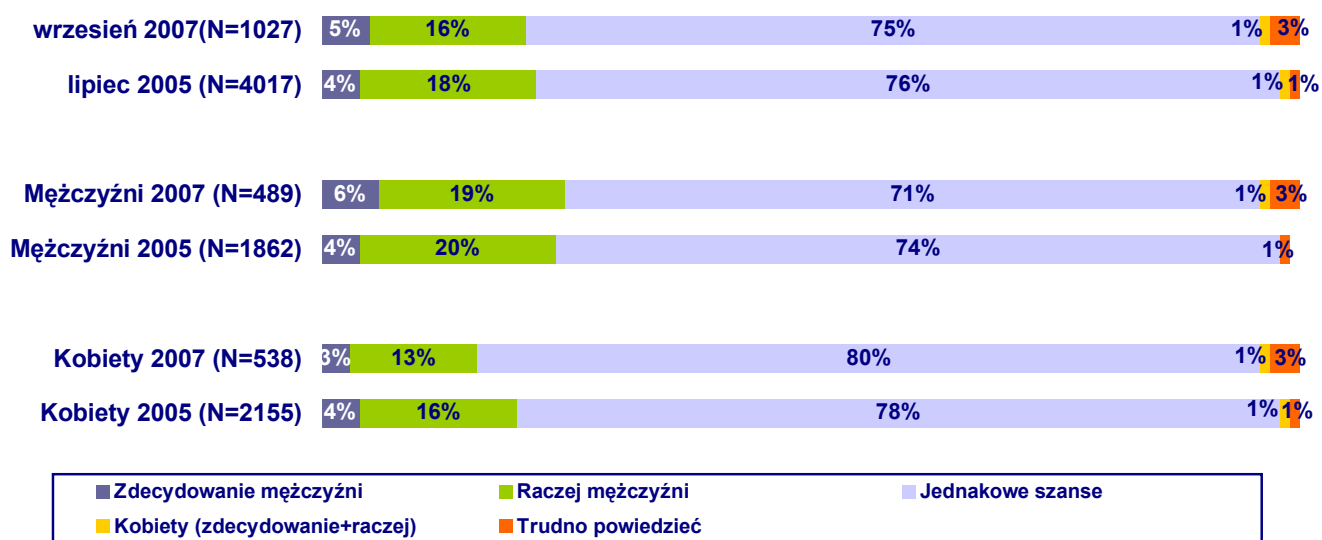
Polityka jest sferą, w której według badanych, mężczyźni mają większe szanse na zrobienie kariery. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni rzadziej niż dwa lata temu zgadzali się z opinią, że mężczyźni mają większą szansę na zrobienie kariery politycznej niż kobiety (nadal jednak ponad połowa badanych kobiet i mężczyzn tak uważa). Przybyło kobiet uważających, że szanse zrobienia kariery politycznej dla kobiet i mężczyzn powinny być równe, ubyło mężczyzn podzielających ten pogląd.

**Czy Pana(i) zdaniem większe szanse na zrobienie kariery politycznej mają w Polsce mężczyźni, kobiety czy też mężczyźni i kobiety w jednakowym stopniu?**



Ocena stanu pożądanego niewiele się zmieniła w ciągu ostatnich dwóch lat. Co piąty badany uważa, że mężczyźni powinni mieć większe szanse na zrobienie kariery politycznej (w 2005 r. 22%, w 2007 – 21%), troje na czterech badanych uważa, że szanse powinny być równe dla kobiet i mężczyzn (76% w 2005 r. i 75% w 2007r). Poglądy mężczyzn są tu stabilne, wśród kobiet obserwujemy nieznaczny spadek odseka przyznających prym na polu polityki mężczyznom.

**A jak Pana(i) zdaniem być powinno. Czy Pana(i) zdaniem większe szanse na zrobienie kariery politycznej powinni mieć mężczyźni, powinny mieć kobiety, czy też mężczyźni i kobiety w jednakowym stopniu?**





## 5 ZESTAW WSKAŹNIKÓW

Niniejszy rozdział zawiera propozycję zestawu wskaźników, które mogą zostać użyte do monitorowania realizacji perspektywy równości płci w kolejnych latach. Propozycja wskaźników była konsultowana z Zamawiającym.

W celu zwiększenia użyteczności i w trosce o porównywalność przyszłych danych uzyskanych za pomocą poniższych wskaźników, przy każdym proponowanym wskaźniku zamieszczono pytanie, z jakiego wskaźnik został uzyskany oraz sposób jego wyliczenia.

### Wskaźniki ogólne – perspektywa całego SPO RZL

**1) zróżnicowanie w poziomie wynagrodzeń ze względu na płeć - wzrost z 87,9% (2002) do 90% (2008) [wpływ];**

Najbardziej aktualne dane do jakich udało nam się dotrzeć dotyczą października 2006 r<sup>15</sup>. Według tych danych średnie zarobki kobiet i mężczyzn wyniosły:

mężczyźni	2 903,68 zł
kobiety	2 385,68 zł

Jak więc widać w październiku 2006 średnie wynagrodzenie kobiet wyniosło 82% średniego wynagrodzenia mężczyzn.

**2) udział kobiet – odbiorców w ogólnej liczbie kobiet w wieku nie niższym niż 15 lat [rezultat] (brak wartości bazowej)**

Według danych na koniec czerwca 2007 roku SPO RZL<sup>16</sup> miał 719 220 kobiet wśród beneficjentów. Zakładając, że liczba kobiet w wieku 15 lat i więcej w 2006 r. wynosiła - 16 720 200<sup>17</sup>, udział kobiet - odbiorców w ogólnej liczbie kobiet w wieku nie niższym niż 15 lat wyniósł 4,30%.

**3) liczba kobiet - odbiorców [produkt] (brak wartości bazowej)**

Według danych na koniec czerwca 2007<sup>18</sup>r. SPO RZL miał 1 198 700, beneficjentów, z czego 60% czyli 719 220 osób to kobiety.

<sup>15</sup> GUS, „Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2006”, tabela 7, strona 98

<sup>16</sup> Dane pochodzą ze sprawozdania realizacji SPO RZL za I półrocze 2007 r.

<sup>17</sup> GUS, Rocznik demograficzny 2007, tabela 16 str. 132

<sup>18</sup> Dane pochodzą ze sprawozdania SPO RZL za I półrocze 2007 r.

### **Propozycje wskaźników – poziom instytucjonalny**

Badaniem założycielskim, na podstawie którego budowano wskaźniki, było badanie CAWI pracowników instytucji zaangażowanych we wdrażanie SPO RZL. Na ankietę e-mailową odpowiedziało w ostateczności 918 respondentów, w tym 324 osoby mające w swej pracy zawodowej związek z SPO RZL. Dokładne dane dotyczące metodologii tego komponentu badawczego zawarte są w rozdziale 6.1.2.

#### **1) Stopień akceptacji zasady równych szans kobiet i mężczyzn w odniesieniu do SPO RZL.**

**Odsetek akceptujących – 56%, w tym odpowiedzi:**

**zdecydowanie akceptujących (odpowiedzi zdecydowanie tak) – 27%**

**raczej akceptujących (odpowiedzi raczej tak) – 29%**

Pytanie za pomocą, którego pozyskiwano dane:

S4. Czy Pana(i) zdaniem w Pana(i) działaniach związanych z SPO RZL istnieje miejsce na stosowanie zasady równych szans kobiet i mężczyzn?

Zdecydowanie tak

Raczej tak

Raczej nie

Zdecydowanie nie

Trudno powiedzieć

#### **2) Stopień akceptacji zasady równych szans kobiet i mężczyzn w odniesieniu do poziomu projektowego SPO RZL.**

**Odsetek uznających, że realizacja projektu zgodnie z zasadą równych szans nie jest jedynie wymogiem formalnym – 49%**

Pytanie za pomocą, którego pozyskiwano dane:

S6. We wniosku projektodawcy muszą zapisać, że projekt będzie realizowany zgodnie z zasadą równych szans kobiet i mężczyzn. Czy Pana(i) zdaniem jest to jedynie wymóg formalny, czy też pociąga za sobą konieczność stosowania konkretnych działań?

Jedynie wymóg formalny

Pociąga konieczność stosowania konkretnych działań

### 3) Poziom wiedzy nt. zasady równych szans kobiet i mężczyzn w kontekście SPO RZL wśród pracowników instytucji zaangażowanych w realizację programu.

Odsetek nie potrafiących udzielić żadnej odpowiedzi na ten temat (suma: brak odpowiedzi oraz odpowiedzi „nie wiem/trudno powiedzieć” - 44%

Pytanie za pomocą, którego pozyskiwano dane (pytanie otwarte):

S5. Proszę zapisać jakie działania w ramach zasady równych szans kobiet i mężczyzn mogłyby być realizowane?(Cały rozkład odpowiedzi na pytanie znajduje się w aneksie na stronie 166)

### 4) Respektowanie i stosowanie zasad równych szans w instytucjach

- a) Wskaźnik Gender Index (dokładna metodologia obliczania Gender Index znajduje się w rozdziale 6.1.2.1.

**Tabela 8: Wskaźnik Gender Index:**

	<b>Gender Index</b>	<b>Miejsce</b>
PFRON	5,4860	8
PARP	3,6670	3
WUP w Szczecinie	5,4170	6
WUP w Poznaniu	2,4590	1
WUP w Rzeszowie	5,4490	7
WUP w Łodzi	5,1530	5
MRR	3,2725	2
MEN	5,0965	4

### 5) Stosowanie zasad równych szans w trakcie oceny wniosków o dofinansowanie (deklaracje respondentów)

**76% badanych uznało, że w trakcie oceny projektów stosowano zasadę równych szans.**

Pytanie za pomocą, którego pozyskiwano dane (N=71 osoby pracujące przy ocenie projektów):

S9. Czy w trakcie oceny projektów realizowana była zasada równych szans?

Tak  
Nie

## **6) Proporcje kobiet i mężczyzn w Komitecie Monitorującym i Komitetach Sterujących SPO RZL**

W Komitecie Monitorującym na 60 członków, dokładnie 50% stanowiły kobiety. Podobne proporcje (nieznacznie odbiegające od 50% na 50%) odnotowano w Komitetach Sterujących:

KS Priorytet 1 – na 60 członków, było 27 kobiet  
KS Działania 2.3 i 2.4 na 61 członków było 28 kobiet  
KS Priorytet 3 – na 61 członków były 32 kobiety

## **7) Stosunek do prowadzenia monitoringu w podziale na płeć - czy jest to jedynie wymóg formalny?**

**48% respondentów uznało, że jest to jedynie wymóg formalny, zaś 52%, że ma konkretne zastosowanie.**

Pytanie za pomocą, którego pozyskiwano dane:

S10. Dane pochodzące z monitoringu zbierane są w podziale na płeć, czy Pana zdaniem jest to jedynie wymóg formalny, czy ma jakieś konkretne zastosowanie?

Jedynie wymóg formalny  
Ma zastosowanie

## **8) Wykorzystywanie danych pochodzących z monitoringu**

**12% respondentów zadeklarowało, że kiedykolwiek wykorzystywali dane pochodzące z monitoringu w podziale na płeć, kolejne 20%, że dane wykorzystywali ich współpracownicy**

Pytanie za pomocą, którego pozyskiwano dane:

S12. Czy Pan(i) osobiście lub ktoś z Pana(i) współpracowników kiedykolwiek wykorzystywał dane z monitoringu ze względu na płeć?

Tak, osobiście  
Tak, współpracownicy  
Nie

## Propozycje wskaźników – poziom projektowy

Badaniem założycielskim na podstawie, którego budowano wskaźniki było badanie CATI wśród projektodawców. Zrealizowano 500 wywiadów telefonicznych, na ogólnopolskiej próbie warstwowej obejmującej wszystkie Działania. Dokładny opis zastosowanej metodologii zawiera rozdział 6.1.3.

### 1) Odsetek projektodawców promujących ideę równości - program szkoleń dla własnych pracowników

**Szkolenia dotyczące równych szans kobiet i mężczyzn odbywają się w instytucjach 14% projektodawców, w tym jedynie w przypadku 2% są one cykliczne.**

Pytanie za pomocą, którego pozyskiwano dane:

R3a. Czy w Pana(i) instytucji odbywają się szkolenia na temat równych szans kobiet i mężczyzn?

Szkolenia takie w ogóle się nie odbywają  
Szkolenia takie odbywają się sporadycznie  
Szkolenia takie odbywają się cyklicznie

### 2) Odsetek projektodawców, którzy na etapie tworzenia i realizacji projektu przeprowadzali następujące działania związane z zasadą równych szans kobiet i mężczyzn:

- Diagnoza sytuacji z uwzględnieniem płci na etapie przygotowywania wniosku - 50%
- Konsultacje z grupami docelowymi, partnerami projektu, ciałami doradczymi, ekspertami itd. lub inne działania w celu znalezienia ukrytych barier, które utrudniają lub uniemożliwiają kobietom i mężczyznom uczestnictwo w projekcie - na etapie przygotowywania wniosku - 40%
- Analiza efektów/rezultatów projektu z uwzględnieniem ich wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn - na jakimkolwiek etapie projektu - 45%
- Zróżnicowanie sposobów promocji i rekrutacji w stosunku do kobiet i mężczyzn - 8%
- Ułatwienia zwiększające dostępność wsparcia dla kobiet i mężczyzn - 39%
- Zróżnicowanie wsparcia dla kobiet i mężczyzn - 15%

Pytania za pomocą, którego pozyskiwano dane:

S7. Czy w Pana(i) projekcie miały miejsce następujące działania: ...?

Tak  
Nie

Działania:  
ROTACJA:

1. Diagnoza sytuacji z uwzględnieniem płci na etapie przygotowywania wniosku
2. Konsultacje z grupami docelowymi, partnerami projektu, ciałami doradczymi, ekspertami itd. lub inne działania w celu znalezienia ukrytych barier, które utrudniają lub uniemożliwiają kobietom i mężczyznom uczestnictwo w projekcie – na etapie przygotowywania wniosku
3. Analiza efektów/rezultatów projektu z uwzględnieniem ich wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn - na jakimkolwiek etapie projektu
4. Zróżnicowanie sposobów promocji i rekrutacji w stosunku do kobiet i mężczyzn
5. Ułatwienia zwiększające dostępność wsparcia dla kobiet i mężczyzn
6. Zróżnicowanie wsparcia dla kobiet i mężczyzn

### **3) Realizacja lub gotowość realizacji w projekcie pomocy w opiece nad dziećmi lub osobami zależnymi**

**18% projektów, w tym w przypadku 11% pomoc była realizowana, w kolejnych 7% była gotowość, ale nie było zapotrzebowania.**

Pytanie za pomocą, którego pozyskiwano dane:

S9) Czy w projekcie była realizowana pomoc w opiece nad dziećmi lub osobami zależnymi?

Tak, była realizowana

Nie, była gotowość, ale uczestnicy nie byli zainteresowani

Nie, nie była realizowana

### **4) Okolica, w jakiej odbywało się szkolenie (tylko w odniesieniu do projektów szkoleniowych)**

**Przyjazna, bezpieczna okolica – 99%**

**Łatwość dotarcia – 98%**

Pytanie za pomocą, którego pozyskiwano dane:

S13) Czy szkolenie odbywało się:

w przyjaznej, bezpiecznej okolicy

w miejscu, gdzie łatwo dotrzeć - w pobliżu znajdowały się środki transportu

## Perspektywa społeczna:

Badaniem założycielskim na podstawie którego budowano wskaźniki był ilościowy, wielotematyczny sondaż przeprowadzany przy użyciu techniki wywiadu bezpośredniego na 1000 osobowej reprezentatywnej próbie mieszkańców kraju w wieku powyżej piętnastu lat. Dokładny opis metodologii znajduje się w rozdziale 6.1.4.

### 1) Wzrost odsetka kobiet i mężczyzn pracujących

W roku 2003<sup>19</sup> dane dotyczące pracujących kształtowały się następująco<sup>20</sup>:  
Liczba pracujących ogółem - 12 640 713, w tym 5 814 872 kobiet

W roku 2006 dane dotyczące pracujących kształtowały się następująco:  
Liczba pracujących ogółem - 13 219 964, w tym 6 038 162 kobiet

### 2) Spadek bezrobocia

Dane dotyczące stopy bezrobocia na przestrzeni lat 2002 - 2007 (porównywany miesiąc - październik)<sup>21</sup> kształtują się następująco:

Październik 2002	19,5%
Październik 2003	19,3%
Październik 2004	18,7%
Październik 2005	17,3%
Październik 2006	14,9%
Październik 2007	11,3%

Różnice pomiędzy stopą bezrobocia wśród kobiet i mężczyzn w poszczególnych latach wyglądały następująco<sup>22</sup>:

	Mężczyźni	kobiety
2002	19,1%	20,9
2003	19,0%	20,4
2004	18,2%	19,9
2005	16,6%	19,1
2006	13,0%	14,9
2007	8%	9%

Dane z lat 2002 - 2007 dotyczą średniej rocznej stopy bezrobocia, dane dotyczące roku 2007 dotyczą listopada 2007 r.

<sup>19</sup> Jako bazy podano dane z roku 2003 – rok przed ruszeniem SPO RZL

<sup>20</sup> Dane według GUS „Pracujący w gospodarce narodowej w 2006 r., Tabela 1, str. 19

<sup>21</sup> Dane według GUS „Stopa bezrobocia w latach 1990-2007 (bezrobocie rejestrowane)”

<sup>22</sup> Dane według Eurostat

### 3) Zmiany w stosunku do podziału obowiązków domowych kobiet i mężczyzn

a) zmiany w sferze zachowań – zaangażowanie mężczyzn i kobiet w obowiązki domowe (przeciętna tygodniowa liczba godzin).

Tabela 9: Przeciętna liczba godzin poświęcana w tygodniu na prace związane z gospodarstwem domowym

(w %)

	2005		2007	
	Mężczyźni (N=1862)	Kobiety (N=2155)	Mężczyźni (N=489)	Kobiety (N=538)
0	6	3	3	0
1-7	36	18	30	20
8-14	27	22	22	17
15-21	17	23	14	16
22-28	4	8	4	7
29-35	5	13	4	12
36 i więcej	6	14	4	14
odmowa	0	0	1	1
Trudno powiedzieć	0	0	18	13
średnia	12,8	20,5	12,6	22,1

Pytanie, za pomocą którego pozyskiwano dane:

P6. Ile przeciętnie godzin w tygodniu poświęca Pan(i) na prace w gospodarstwie domowym? Jeżeli ma Pan(i) dzieci, proszę nie liczyć tu czasu poświęconego na opiekę nad nimi, ani na zajęcia związane z czasem wolnym?

b) zmiany w sferze świadomości – poczucie sprawiedliwości istniejącego podziału obowiązków domowych pomiędzy kobietami i mężczyznami



**Tabela 10: Poczucie sprawiedliwości istniejącego podziału obowiązków domowych pomiędzy kobietami i mężczyznami (w %)**

	2005		2007	
	Mężczyźni (N=1862)	Kobiety (N=2155)	Mężczyźni (N=489)	Kobiety (N=538)
Robię znacznie więcej, niż wynikałoby to ze sprawiedliwego podziału prac domowych	5	26	8	42
Robię nieco więcej, niż wynikałoby to ze sprawiedliwego podziału prac domowych	6	21	6	20
Robię mniej więcej tyle, ile wynika ze sprawiedliwego podziału prac domowych	42	34	37	29
Robię nieco mniej niż wynikałoby to ze sprawiedliwego podziału prac domowych	22	4	27	3
Robię znacznie mniej niż wynikałoby to ze sprawiedliwego podziału prac domowych	13	2	14	2
Trudno powiedzieć	12	12	7	3

Pytanie, za pomocą którego pozyskiwano dane:

P8. Które z przedstawionych na karcie stwierdzeń najlepiej oddaje udział w pracach domowych Pana(i) i Pana(i) współmałżonki/ współmałżonka (partnerki/ partnera

Robię znacznie więcej, niż wynikałoby to ze sprawiedliwego podziału prac domowych	1
Robię nieco więcej, niż wynikałoby to ze sprawiedliwego podziału prac domowych	2
Robię mniej więcej tyle, ile wynika ze sprawiedliwego podziału prac domowych	3
Robię nieco mniej niż wynikałoby to ze sprawiedliwego podziału prac domowych	4
Robię znacznie mniej niż wynikałoby to ze sprawiedliwego podziału prac domowych	5
Trudno powiedzieć	8

#### 4) Wzrost akceptacji zawodowej roli kobiety

a) Praca zawodowa jest dla kobiety najlepszym sposobem na to aby być niezależną

**Tabela 11: W jakim stopniu zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami? – praca zawodowa jest dla kobiety najlepszym sposobem na to, aby być niezależną**

(w %)

	2005		2007	
	Mężczyźni (N=1862)	Kobiety (N=2155)	Mężczyźni (N=489)	Kobiety (N=538)
Zdecydowanie się zgadzam	13	22	17	27
Zgadzam się	42	44	49	52
Ani się zgadzam, ani nie zgadzam	26	20	22	12
Nie zgadzam się	8	7	9	4
Zdecydowanie się nie zgadzam	1	1	1	1
Trudno powiedzieć	9	7	2	3

Pytanie, za pomocą , którego pozyskiwano dane:

P14.W jakim stopniu zgadza się Pan(i) lub nie zgadza z następującymi stwierdzeniami?

	Zdecydowanie się zgadzam	Zgadzam się	Ani się zgadzam, ani nie zgadzam	Nie zgadzam się	Zdecydowanie się nie zgadzam	Trudno powiedzieć
f. Praca zawodowa jest dla kobiety najlepszym sposobem na to, aby być niezależną	1	2	3	4	5	8

#### b) Stosunek do pierwszeństwa mężczyzn na rynku pracy

**Tabela 12: Zgodność z opinią, że gdy brakuje miejsc pracy, mężczyźni powinni mieć większe prawo do pracy niż kobiety (w %)**

	2005		2007	
	Mężczyźni (N=1862)	Kobiety (N=2155)	Mężczyźni (N=489)	Kobiety (N=538)
Zgadzam się	26	20	30	26
Nie zgadzam się	48	59	52	48
Ani się zgadzam, ani nie zgadzam	16	12	14	16
Trudno powiedzieć	10	9	4	10

Pytanie, za pomocą , którego pozyskiwano dane:

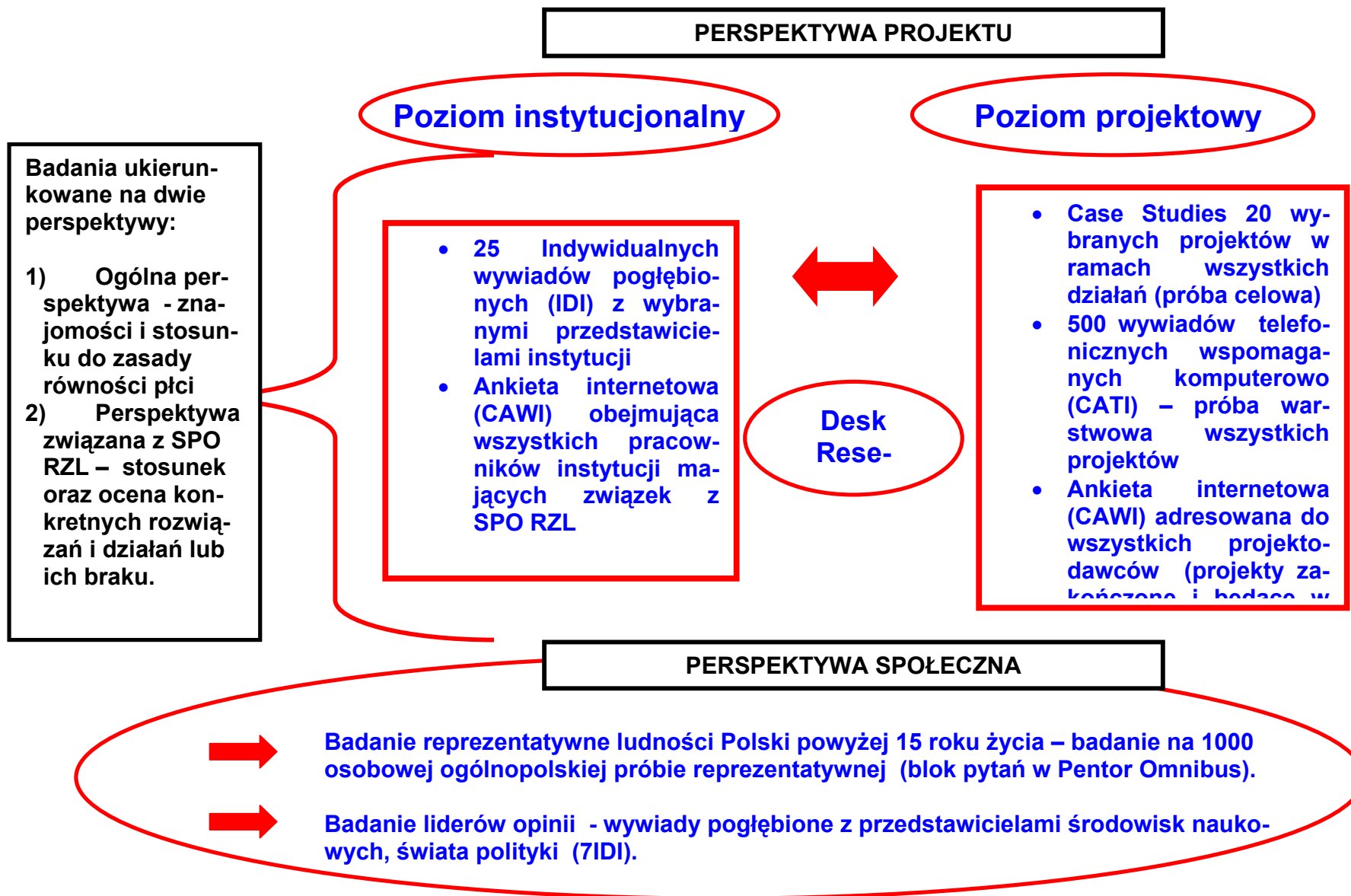
P13. A czy zgadza się Pan(i) czy też nie zgadza z opinią, mówiącą o tym że „**Gdy brakuje miejsc pracy, mężczyźni powinni mieć większe prawo do pracy niż kobiety**”?

- Zgadzam się ..... 1
- Nie zgadzam się ..... 2
- Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam ..... 3
- Trudno powiedzieć ..... 8

## **6 OPIS METODOLOGII ZASTOSOWANEJ W BADANIU**

W celu osiągnięcia założonych celów badawczych wykorzystano schemat badawczy obejmujący z jednej strony poziom instytucjonalny, jak również poziom projektowy SPO RZL. Ponadto, aby uzyskać szerszą, społeczną perspektywę w badaniu uwzględniono z jednej strony udział dorosłych Polaków, z drugiej zaś liderów opinii społecznej, w tym ekspertów oraz polityków. W dalszej części Raportu znajduje się graficzna ilustracja zrealizowanego schematu badawczego. W następnych podrozdziałach szczegółowo omówione zostały poszczególne elementy składające się na całe badanie. Omówienie to uwzględnia zarówno uzasadnienie badawcze dla wyboru danego elementu, uzasadnienie wyboru metody, jak również opis wielkości i sposobu doboru próby badawczej.

Rysunek 3.1 Zrealizowany schemat badania



## **6.1 SZCZEGÓŁOWY OPIS POSZCZEGÓLNYCH MODUŁÓW BADAWCZYCH**

Zgodnie z zaleceniami SIWZ oraz ofertą badanie ewaluacyjne będzie dotyczyć obydwu poziomów realizacji SPO RZL - zarówno poziomu instytucjonalnego, jak również projektowego. Takie podejście umożliwi komplementarną ocenę badanych zjawisk i działań. Swoistą klamrą spinającą obydwa wyróżnione poziomy będzie Desk Research.

Dopełnieniem badania będzie uzyskanie perspektywy społecznej - ludności Polski uzupełnionej głosem liderów opinii.

### **6.1.1 Desk Research – klamra spinająca poziom instytucjonalny i projektowy**

W ramach Desk Research analizą została objęta dokumentacja ze wszystkich szczebli SPO RZL – zarówno na poziomie instytucjonalnym, projektowym, jak również dane pochodzące z monitoringu.

#### **Lista przeanalizowanych dokumentów w ramach badania Desk Research:**

1. Zasada Gender Mainstreaming w nowych programach EFS (2007-2013), Ramy Programowania, Raport grupy roboczej ad hoc państw członkowskich do spraw równości płci i jej wcielania (gender mainstreaming), czerwiec 2006 r.
2. Raport z postępu wdrażania Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006 w I półroczu 2007r.
3. „Badanie projektów szkoleniowych w ramach Działania 2.3, Schemat a) SPO RZL 2004 - 2006”, Raport końcowy, BDG-V-281-92-MK/06, czerwiec 2007 r.
4. Ocena systemu zarządzania i wdrażania Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006, Grupa Doradcza Sienna, Warszawa, wrzesień, 2005 r.
5. Ścieżki do zatrudnienia, Badanie ścieżek prowadzących osoby zagrożone wykluczeniem społecznym do zatrudnienia w ramach Działania 1.5 SPO RZL 2004–2006, Policy & Action Group Uniconsult Sp. z o.o., Warszawa, sierpień 2006 r.
6. Raport z Fazy I i II badania pt. „Ocena systemu zarządzania i wdrażania Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006”, Grupa Doradcza Sienna, Warszawa, wrzesień, 2005 r.
7. Ewaluacja Działań 1.2 i 1.3 Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006, Instytut Socjologii Uniwersytetu Jagiellońskiego, listopad 2005 r.
8. Badanie beneficjentów ostatecznych pomocy udzielonej w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006, Anna Chrościcka, Warszawa, październik 2005 r.
9. Raport Końcowy z badania pt. „Ocena systemu zarządzania i wdrażania Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006”, Grupa Doradcza Sienna, Warszawa, grudzień 2005

10. Badanie beneficjentów ostatecznych Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004 - 2006. Raport kwartalny z II sesji ankietowania osób objętych wsparciem jako niepracujące w III kwartale 2006 roku, ABR Opinia Sp. z o.o., Warszawa, maj 2007 r.
11. Badanie beneficjentów ostatecznych Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004 - 2006. Raport kwartalny z II sesji ankietowania osób objętych wsparciem jako pracujące w III kwartale 2006 roku, ABR Opinia Sp. z o.o., Warszawa, maj 2007 r.
12. Badanie beneficjentów ostatecznych Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004 - 2006. Raport kwartalny z I sesji ankietowania osób objętych wsparciem jako pracujące w II kwartale 2006 roku, ABR Opinia Sp. z o.o., Warszawa, kwiecień 2007 r.
13. Badanie beneficjentów ostatecznych Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004 - 2006. Raport kwartalny z I sesji ankietowania osób objętych wsparciem jako niepracujące w II kwartale 2006 roku, ABR Opinia Sp. z o.o., Warszawa, kwiecień 2007 r.
14. Charakterystyka projektów szkoleniowych realizowanych w ramach Priorytetu I i II Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, Warszawa, sierpień 2005 r.
15. Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on equality between women and men - 2007
16. Report from the Commission to the Council, The European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on equality between women and men, 2005 Brussels, 14.2.2005 COM(2005) 44 final
17. Gender Mainstreaming, Conceptual framework, methodology and presentation of good practices, Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS), Strasbourg, May 1998
18. A Framework for integrating the principle of Gender Equality in the new ESF programmes, Report by the ad hoc working group of Member States on gender equality and gender mainstreaming, June 2006
19. Gender Mainstreaming Guide
20. The Mid Term Evaluation of ESF Interventions, Equal Opportunities
21. The New Programming period 2000-2006: technical papers by theme, Technical Paper 3, Mainstreaming Equal Opportunities for Women and Men in Structural Fund Programmes and Projects, March 2000
22. Breaking through the glass ceiling: Women in management, International Labour Office, Geneva
23. A Framework for integrating the principle of Gender Equality in the new ESF programmes, Report by the ad hoc working group on gender equality and gender mainstreaming of the ESF Committee, April 2006
24. Make it Happen: Effective gender mainstreaming in Ireland and the UK, Conference Report of the Gender Mainstreaming in UK & Ireland, Structural Funds Conference, 13th May 2002
25. Gender Index, Wskaźnik równouprawnienia kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, [www.genderindex.pl](http://www.genderindex.pl)

26. Gender Mainstreaming Manual, A book of practical methods from the Swedish Gender Mainstreaming Support Committee, Stockholm 2007
27. Krajowy Program Działań Na Rzecz Kobiet - II etap wdrożeniowy na lata 2003 - 2005
28. Podręcznik dla osób prowadzących szkolenia z gender mainstreaming w ramach IW EQUAL w Polsce
29. Praktyczny poradnik w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn w Funduszach Strukturalnych

Integralną częścią badania Desk Research jest dokładna analiza 60 projektów wybranych w sposób losowy z bazy wszystkich projektów. Analiza dokonywana była w oparciu o wnioski oraz sprawozdania projektów. Wyniki przeprowadzonych analiz zostały wykorzystane w rozdziale dotyczącym poziomu projektowego. Dodatkowo raport z przeprowadzonej analizy znajduje się w aneksie.

Losowanie projektów zostało zrealizowane na poziomie warstw wyróżnionych na podstawie obszarów wsparcia. Liczebności poszczególnych warstw zawiera tabela 13.

**Tabela 13: Rozkład próby projektów poddawanych szczegółowej analizie w Desk Research<sup>23</sup>**

Priorytet	Obszar wsparcia	Działanie	Liczba wszystkich projektów	Proponowana struktura próby
Priorytet 1	Obszar 1	1.1	231	15
		1.2	374	
		1.3	760	
	Obszar 2	1.4	215	10
		1.5	362	
	Obszar 3	1.6	322	10
Priorytet 2	Obszar 4	2.1	23	5
		2.2	30	
	Obszar 5	2.3	707	15
	Obszar 6	2.4	13	5
<b>Razem</b>			<b>3037</b>	<b>60</b>

### 6.1.2 Poziom Instytucjonalny

Badaniem zostały objęte wszystkie rodzaje<sup>24</sup> instytucji zaangażowanych w realizację SPO RZL. W ramach tego poziomu badania zrealizowano dwie fazy badawcze: **fazę**

<sup>23</sup> Według danych na koniec 2006 roku.

<sup>24</sup> Zarówno badanie jakościowe, jak również badanie CAWI, obejmowało reprezentację WUP (Szczecin, Łódź, Poznań, Rzeszów)

**eksploracyjną - opartą na badaniach jakościowych oraz fazę zasadniczą - badania ilościowe.**

Badaniami jakościowymi zostały objęte wszystkie instytucje zaangażowane we wdrażanie SPO RZL. Zrealizowano 25 indywidualnych wywiadów pogłębionych w następującej kompozycji:

- a) **Instytucja Zarządzająca SPO RZL** - Departament Zarządzania EFS MRR - **2 IDI**
- b) **Komitet Monitorujący SPO RZL** - **2 IDI**
- c) **2 Instytucje Pośredniczące SPO RZL** - Wydział Koordynacji Departamentu Zarządzania EFS MRR oraz Departament Funduszy Strukturalnych Ministerstwa Edukacji Narodowej - **3 IDI**
- d) **3 Komitety Sterujące** - **3 IDI**
- e) **Instytucje Wdrażające z uwzględnieniem Komisji Oceny Projektów** - **15 IDI**
  - Departament Wdrażania EFS w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej - 2 IDI
  - Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych - 2 IDI
  - Biuro Wdrażania EFS w Ministerstwie Edukacji Narodowej - 2 IDI
  - PARP oraz Regionalne Instytucje Finansujące - 4 IDI (2 IDI PARP, 2 IDI - RIF)
  - Kancelaria Prezesa Rady Ministrów (jako IW dla Działania 2.4) - 1 IDI
  - Wojewódzkie Urzędy Pracy - 4 IDI (w tym 2 IDI z członkami KOP)

Uczestnicy wywiadów indywidualnych zostali dobrani w sposób celowy przy udziale Zamawiającego. Każdorazowo były to osoby, które mogły najwięcej powiedzieć na temat badanych obszarów.

Ponadto w przypadku Instytucji Wdrażających, w każdym przypadku (z wyjątkiem KPRM) przynajmniej jeden z planowanych wywiadów był realizowany z przedstawicielem Komisji Oceny Projektów.

Zgodnie z zaleceniami SIWZ, w przypadku Wojewódzkich Urzędów Pracy jednym z kryteriów wyboru urzędów było pełnienie funkcji Instytucji Pośredniczącej w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki.

Wywiady w ramach **fazy zasadniczej** zostały zrealizowane za pomocą ankiety internetowej (CAWI).

Na etapie raportu metodologicznego zakładano, że minimalna liczba wywiadów wyniesie 200 osób. Na ankietę e-mailową odpowiedziało w ostateczności 918 respondentów, w tym 324 osoby mające w swej pracy zawodowej związek z SPO RZL.

Zaproszenie do wypełnienia ankiety CAWI zostało wysłane do wszystkich pracowników objętych badaniem instytucji, których adresy e-mailowe zostały przez instytucje udostępnione. Zgodnie z założeniami badanie miało objąć wszystkich pracowników instytucji, bez względu na związek ich pracy zawodowej z SPO RZL. W przypadku Kancelarii



Prezesa Rady Ministrów oraz Ministerstwa Edukacji Narodowej do badania udostępniono jedynie adresy pracowników związanych zawodowo z SPO RZL.

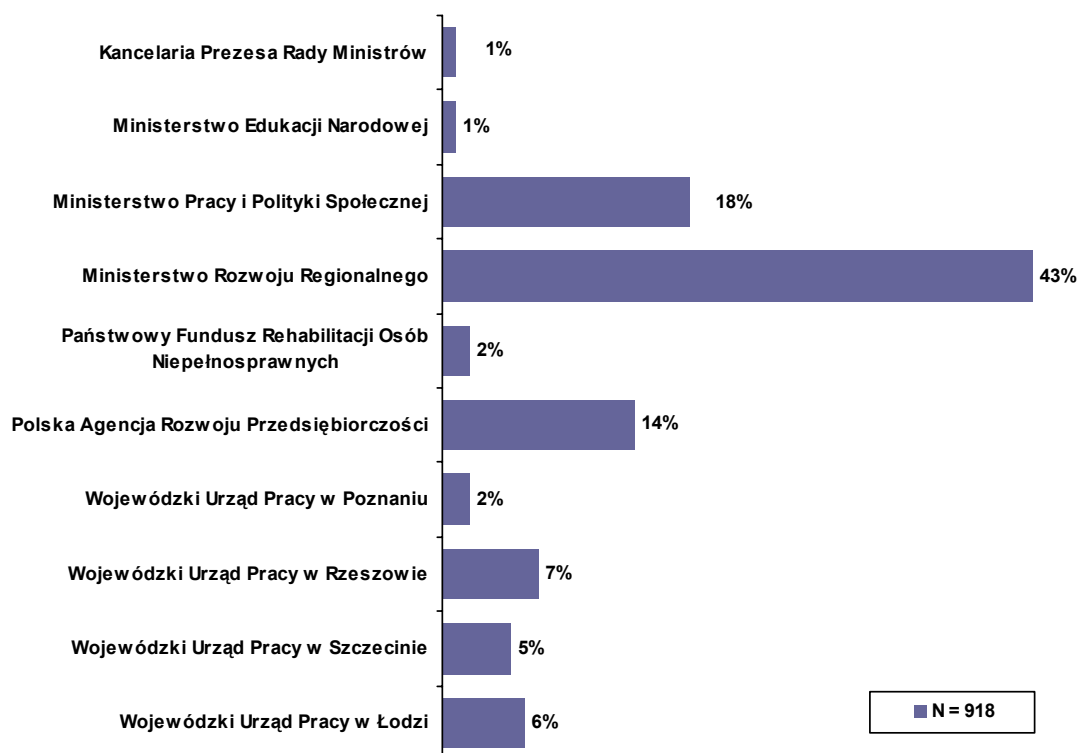
Frekwencja w poszczególnych instytucjach znacznie się różniła. Najmniejsze liczby wywiadów otrzymano z Kancelarii Prezesa Rady Ministrów (9 wywiadów na 14 wysłanych) oraz Ministerstwa Edukacji Narodowej (12 wywiadów na 27 wysłanych), a także z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (18 wywiadów na 70 wysłanych). Największą frakcję w osiągniętej próbie stanowią pracownicy Ministerstwa Rozwoju Regionalnego. Ze względu na kompozycję próby trudno jest mówić o porównywalność wyników pomiędzy poszczególnymi instytucjami (ich reprezentanci to przedstawiciele różnych populacji – w przypadku niektórych instytucji przedstawiciele pracowników związanych z SPO RZL, w przypadku pozostałych przedstawiciele całej instytucji). Ponadto porównywanie utrudniają bardzo różne, a w przypadku niektórych instytucji bardzo małe liczebności.

Dlatego też, choć dane w raporcie prezentowane są w rozbiciu na poszczególne instytucje, porównania należy przeprowadzać z dużą ostrożnością.

Proponujemy przyjąć, że osiągnięta próba jest reprezentacją pracowników instytucji związanych z SPO RZL, ale jej struktura uniemożliwia oszacowanie błędu wnioskowania statystycznego.

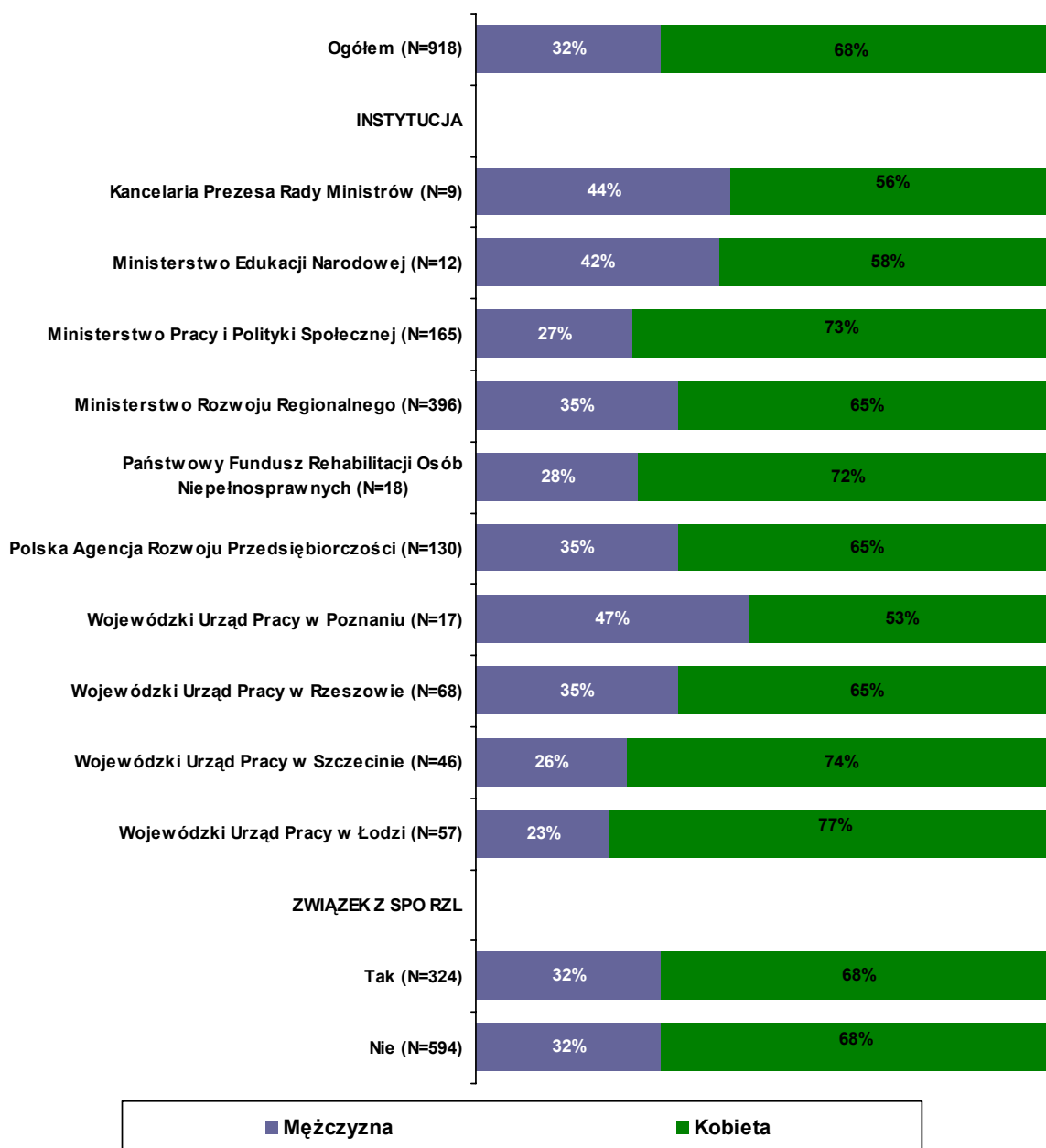
Na wykresach znajdujących się na następnych stronach prezentujemy dane dotyczące zrealizowanej próby.

**Instytucje podlegające badaniu – frekwencja wśród pracowników**

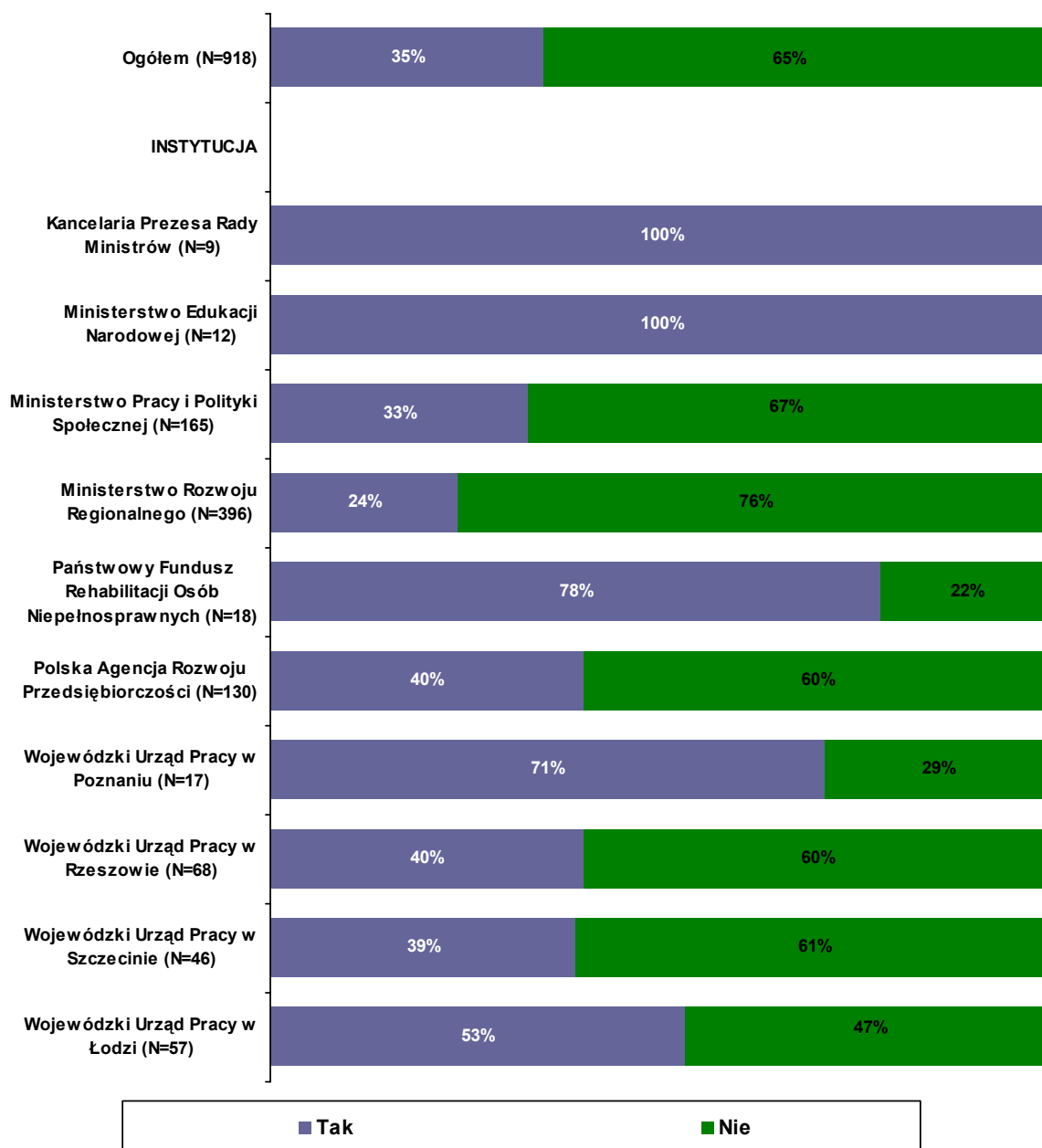


Zdecydowaną większość naszych respondentów stanowiły kobiety. Oddaje to strukturę zatrudnienia badanych instytucji, w których mężczyźni stanowią wyraźną mniejszość.

**Płeć respondentów, którzy wzięli udział w badaniu CAWI**



### Czy w swojej pracy zawodowej ma Pan(i) kontakt z SPO RZL?



#### 6.1.2.1 Metodologia Gender Index

Ankieta skierowana do pracowników oprócz pytań specjalnie dedykowanych niniejszej ewaluacji zawierała również bloki pytań, na podstawie, których wyliczono wskaźnik Gender Index dla badanych instytucji. Wskaźnik ten został obliczony na podstawie informacji uzyskanych w dziale kadr (specjalny kwestionariusz do działów kadr) oraz od-

powiedzi pracowników, zgodnie z instrukcją przekazaną Pentor RI przez twórców metody, z poszanowaniem praw autorskich<sup>25</sup> do tego produktu.

Użycie tego instrumentu Zamawiający rekomendował w SIWZ.

Do zbudowania miary równego traktowania mężczyzn i kobiet wykorzystano informacje zawarte w ankietach wypełnianych przez dział kadr oraz w ankietach wypełnianych bezpośrednio przez pracowników danej instytucji. Zastosowany schemat budowy wskaźników pochodzi z raportu Kuroпка, Pisz z roku 2007, dotyczącego metodologii zastosowanej w poprzedniej edycji konkursu Gender Index. Jednak ze względu na nieco inną postać ankiety nie wszystkie dane były w tym samym co poprzednio formacie, zaś kilku informacji nie było wcale. Poniżej znajduje się lista zmian w budowie wskaźników:

#### **Dział „Ochrona przed zwolnieniami”**

**Wskaźnik  $W_{F3}$  oraz  $W_{F4}$**  – wg definicji powinna być to liczba kobiet, które po powrocie z urlopu odpowiednio macierzyńskiego / wychowawczego przez co najmniej rok były zatrudnione na tym samym stanowisku co przed pójściem na urlop macierzyński / wychowawczy w 2005 r., w odniesieniu do wszystkich kobiet, które powróciły z urlopów macierzyńskich / wychowawczych w 2005 r.

W obecnym badaniu oba te wskaźniki uległy połączeniu, ze względu na to, że dysponowaliśmy jedynie łączną informacją o liczbie kobiet powracających z urlopu macierzyńskiego LUB wychowawczego. Ponadto na podstawie ankiety wiadomo było, ile kobiet wróciło na to samo stanowisko, lecz już nie było informacji, czy kobieta powracająca z urlopu pracowała na tym stanowisku przez co najmniej rok. Dlatego też wskaźnik ten obecnie jest policzony jako udział kobiet, które po powrocie z urlopu były zatrudnione na tym samym stanowisku co przed pójściem na urlop macierzyński w stosunku do liczby kobiet, które w 2005 roku powróciły z urlopu macierzyńskiego.

**Wskaźnik  $W_{P14}$**  – w cytowanym raporcie nie było informacji nt. traktowania odpowiedzi „Nie wiem/Trudno powiedzieć”. Na potrzeby bieżącego badania pominięto je w liczeniu wskaźnika.

#### **Dział „Wynagrodzenia”**

**Wskaźnik  $W_{E1}$**  – w obecnym badaniu poziom wynagrodzeń był podawany nie na dwóch, lecz na trzech poziomach: stanowiska kierownicze, administracyjne, szeregowy. Dlatego uwzględniono to w sposobie liczenia wskaźnika, biorąc jako przeciętne wynagrodzenie na pozostałych stanowiskach średnią dla stanowisk administracyjnych i szeregowych:

$$W_{E1} = \left( \frac{{}^K P_{2007}}{{}^M P_{2007}} + \frac{({}^K P_{2007} + {}^K P_{2007})/2}{{}^M P_{2007} + {}^M P_{2007}} \right) / 2$$

<sup>25</sup> Zgodnie z dokumentami i procedurami wypracowanymi w ramach PIW EQUAL przygotowanymi przez IZ PIW EQUAL oraz umieszczone przez Krajową Strukturę Wsparcia w Komunikacie specjalnym nr 97, z dnia 14.11.2006: „Poradnik dla podmiotów uczestniczących w Programie Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dla Polski 2004-2006 w zakresie dotyczącym zasad przenoszenia praw autorskich i udzielania licencji”.

**Wskaźnik  $W_{E3}$**  - wg poprzednio stosowanej definicji jest to udział bonusów przysługujących osobom na urloпах macierzyńskich i wychowawczych w ogólnej liczbie kobiet, którym przysługiwały bonusy w 2005 r. Wobec braku informacji o liczbie kobiet, którym przysługiwały bonusy, zastosowano ogólną liczbę kobiet.

**Wskaźnik  $W_{P17}$**  - w ankiecie nie było adekwatnego pytania; wskaźnik nie został policzony.

**Wskaźnik  $W_{P17a}$**  - w ankiecie nie było adekwatnego pytania; wskaźnik nie został policzony.

### **Dział „Łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi”**

**Wskaźnik  $W_{F1/2}$**  - w obecnej ankiecie wymienionych form działalności było 8, a zatem odpowiednio dostosowano budowę wskaźnika:

$$W_{F1/2} = \frac{1}{8} \sum_{i=1}^8 D_i$$

**Wskaźnik  $U_{P18}$**  - w obecnej ankiecie zadawano serię pytań o to czy stosowano dopłaty do opieki i/lub kształcenia - jeśli co najmniej jedna została wskazana, pracownika zaliczano do tych, którzy uważają, że są dopłaty.

### **Dział „Ochrona przed molestowaniem i mobbingiem”**

**Wskaźnik  $W_{P27}$**  - w ankiecie nie było adekwatnego pytania. Jednak ze względu na bliskość merytorycznych treści zastąpiono to pytaniem „Czy uczestniczył(a) Pan(i) w szkoleniach organizowanych przez instytucję na temat równego traktowania w miejscu pracy, przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji, a w tym molestowaniu i mobbingowi?”. Wskaźnik został policzony jako udział osób uczestniczących w szkoleniach w ogólnej liczbie pracowników.

**Wskaźnik  $W_{P31}$**  - wskaźnik ten został policzony na bazie dwóch pytań dotyczących molestowania oraz mobbingu - wartość 1 [TAK] była przyznawana, jeśli co najmniej na jedno z pytań uzyskano pozytywną odpowiedź.

### **Zasady budowy wskaźnika**

W ramach poszczególnych obszarów badawczych badane instytucje zostały porangowane, ze względu na najbardziej pożądaną poziom cechy, a więc taki, który świadczy o jak najmniejszym zróżnicowaniu sytuacji kobiet i mężczyzn. Następnie obliczano sumy rang w poszczególnych obszarach. Na ich podstawie każdej instytucji przyznano miejsce (rangę) w obrębie danego obszaru - wyłoniony porządek odpowiada miejscu zajętemu w klasyfikacji przez poszczególne podmioty.

Łączny rezultat, czyli końcowy ranking, został wyznaczony jako średnia ważona przyznanych rang w poszczególnych obszarach. Do skonstruowania wag użyto, podobnie jak w poprzedniej edycji badania, odpowiedzi z pytania dotyczącego oceny ważności poszczególnych dziedzin. Obliczone wagi zawiera poniższa tabela:

**Tabela 14: Wagi przyznane poszczególnym obszarom**

L.p.	Obszar	Waga
1	Rekrutacja pracowników	0,158
2	Dostęp do awansów	0,151
3	Ochrona przed zwalnianiem	0,128
4	Dostęp do szkoleń	0,082
5	Wynagrodzenia	0,147
6	Łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi	0,182
7	Ochrona przed molestowaniem, mobbingiem	0,152

### **6.1.3 Poziom projektowy**

W przypadku poziomego projektodawców również badania rozpoczęto od **fazy eksploracyjnej**.

W tym przypadku fazę eksploracyjną realizowano z wykorzystaniem studiów przypadku, w ramach, których przeprowadzono wywiady pogłębione z kierownikami projektów oraz z innymi osobami zaangażowanymi w proces realizacyjny projektu - w ramach każdego studium przypadku - 2 wywiady pogłębione.

Oprócz wywiadów pogłębionych Case-Study zawierały również szczegółowy opis projektu pod kątem omawianych problemów, a także analizę dokumentów, danych z monitoringu oraz sprawozdań.

Zrealizowano 20 Case studies. Projekty do case-studies zostały wybrane w sposób celowy na poziomie warstw wyróżnionych ze względu na obszar wsparcia. Poniższa tabela zawiera liczebności poszczególnych warstw.

**Tabela 15 Rozkład próby projektów wybranych do Case-Studies**

Priorytet	Obszar wsparcia	Działanie	Liczba wszystkich projektów	Proponowana struktura próby
Priorytet 1	Obszar 1	1.1	231	5
		1.2	374	
		1.3	760	
	Obszar 2	1.4	215	4
		1.5	362	
	Obszar 3	1.6	322	3
Priorytet 2	Obszar 4	2.1	23	2
		2.2	30	
	Obszar 5	2.3	707	4
	Obszar 6	2.4	13	2
<b>Razem</b>			<b>3037</b>	<b>20</b>

W skład **fazy zasadniczej** w przypadku poziomego projektodawców wchodzi dwa moduły badawcze:

- **Moduł A** - wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo - CATI (Próba 500).
- **Moduł B** – krótka ankieta e-mailowa dotycząca wszystkich realizowanych projektów (z wyłączeniem projektów, które zostały objęte badaniem telefonicznym) - bez względu na fazę realizacji (ankieta internetowa CAWI).

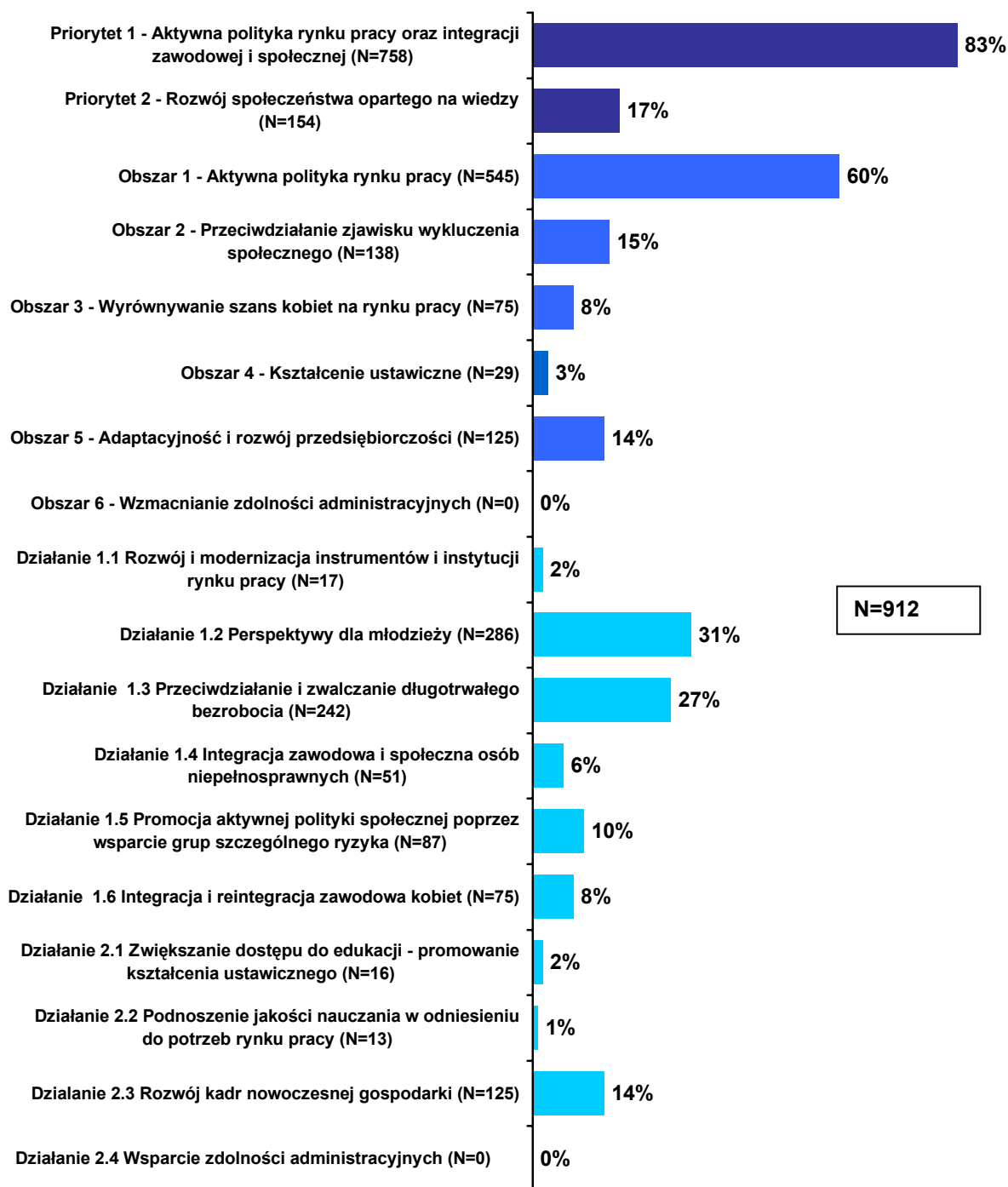
**Moduł B** pomyślany został jako odpowiednik ankiety e-mailowej realizowanej na poziomie instytucjonalnym. Obie ankiety miały część wspólną - część w sposób ogólny odnoszącą się do kwestii równości płci - obejmującą zarówno poziom wiedzy respondenta i stosunek respondenta do omawianych problemów. Osobny blok pytań poświęcony był również sprawom związanym z projektem, oczywiście w kontekście równości płci.

Ankieta e-mailowa została skierowana do wszystkich projektodawców - kierowników projektów z wyłączeniem projektów, które zostały objęte badaniem telefonicznym

Minimalny zwrot zakładano na poziomie 500 wywiadów. Ostatecznie uzyskaliśmy zwrot na poziomie 912 ankiet, przy czym nie na wszystkie pytania wszyscy udzielili odpowiedzi. Poniższy wykres prezentuje rozkład zrealizowanej próby na działania. Ponieważ dysponujemy bardziej szczegółowymi danymi pochodzącymi z badania CATI (próba reprezentatywna) to na nich głównie prezentujemy wyniki badania w niniejszym raporcie. Wyniki badania e-mailowego potwierdziły wyniki uzyskane w badaniu CATI. Graficzne przedstawienie wyników badania e-mailowego znajduje się w Aneksie.



## Badanie CAWI projektodawców - rozkład próby na działania



Ponieważ narzędzie jakim jest ankieta e-mailowa wymusza prostotę i niewielką objętość, nieco bardziej pogłębione analizy przeprowadzono w oparciu o wywiad telefoniczny - **moduł A**.

W tym przypadku z uwagi na fakt, że w ramach 2 Działań nie ma jeszcze projektów zakończonych wzięto pod uwagę wszystkie projekty realizowane w ramach Działania. Zrealizowano 500 wywiadów telefonicznych, na ogólnopolskiej próbie warstwowej obejmującej wszystkie Działania. Udział projektów w ramach poszczególnych warstw w próbie jest proporcjonalny do udziału projektów realizowanych w ramach Działania do wszystkich projektów realizowanych w ramach SPO RZL, co sprawia, że próba w proporcjonalny sposób obejmuje wszystkie obszary wsparcia.

Zakładany i osiągnięty rozkład próby zawiera tabela 16.

**Tabela 16 Rozkład próby w badaniu projektodawców CATI**

Priorytet	Obszar wsparcia	Działanie	Liczba wszystkich projektów	%projektów	Struktura próby
Priorytet 1	Obszar 1	1.1	231	8%	38
		1.2	374	12%	62
		1.3	760	25%	125
	Obszar 2	1.4	215	7%	35
		1.5	362	12%	60
	Obszar 3	1.6	322	11%	53
Priorytet 2	Obszar 4	2.1	23	1%	4
		2.2	30	1%	5
	Obszar 5	2.3	707	23%	116
	Obszar 6	2.4	13	0%	2
	<b>Razem</b>			<b>3037</b>	<b>100%</b>

Przy tak skonstruowanej próbie maksymalny błąd statystyczny przy wnioskowaniu o prawidłowościach występujących w populacji wynosi około 4%.

W trakcie wywiadu telefonicznego pogłębiono obszar dotyczący stosowania zasad równouprawnienia kobiet i mężczyzn w fazie realizacji projektów.

#### 6.1.4 Perspektywa społeczna

Elementem dopełniającym cały obraz uzyskany w badaniu jest niewątpliwie opinia społeczna, w której bardzo duże znaczenie ma głos liderów opinii. Dlatego też badaniem została objęta zarówno populacja dorosłych Polaków, jak również głos został oddany liderom opinii. W skład tego bloku badawczego wchodzi następujące moduły:

**Moduł C – badanie liderów opinii** – wywiady pogłębione (IDI) z przedstawicielami świata nauki, polityki itd. Zrealizowano 7 wywiadów pogłębionych z następującymi osobami:

- Prof. Dr hab. Renatą Siemieńską - kierownikiem Instytutu Studiów Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego. Gender socjology stanowi jedną ze specjalizacji Pani Profesor
- Panią Joanną Kluzik - Rostkowską - Ministrem MPIPS
- Panią Izabelą Jarugą-Nowacką - politykiem, posłanką II, IV, V i VI kadencji sejmu.
- Profesorem dr hab. Januszem Czapińskim - psychologiem,
- Profesorem Ireneuszem Krzemińskim - socjologiem,
- Panem Kamilem Durczokiem – dziennikarzem
- Dr. Januszem Kochanowskim – Rzecznikiem Praw Obywatelskich

#### **Moduł D – badanie dorosłych Polaków**

W roku 2005 Pentor RI w ramach projektu „Wzmocnienie polityk równego traktowania kobiet i mężczyzn” zrealizował cykl badań, których celem było wypełnienie luk w istniejących danych na temat równego statusu kobiet i mężczyzn.

Kwestionariusz wykorzystywany w tamtym badaniu został wykorzystany jako źródło wskaźników użytych w badaniu obecnym. Ponieważ, tam gdzie było to możliwe wskaźniki komponowane były w taki sposób, aby zachować ciągłość z innymi badaniami (np.: PGSS – dane zbierane od 1992 roku, Word Value Survey itp) uzyskujemy w ten sposób szerszy, wykraczający poza 2005 rok, horyzont czasowy, który może być wykorzystywany przy porównaniach.

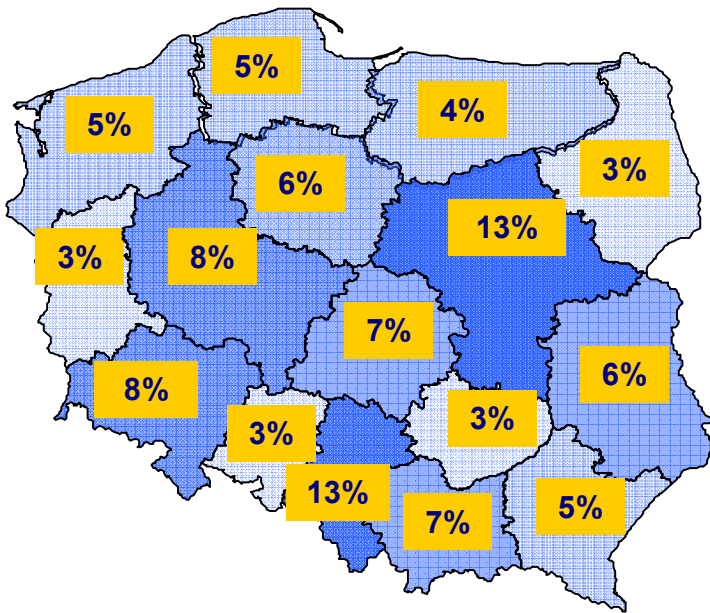
Badanie zostało przeprowadzone w ramach cyklicznego sondażu Pentor Omnibus. Kwestionariusz został zamieszczony w Aneksie raportu.

- PENTOR OMNIBUS** to ilościowy, wielotematyczny sondaż przeprowadzany przy użyciu techniki wywiadu bezpośredniego na **1000 osobowej** reprezentatywnej próbie mieszkańców kraju w wieku powyżej piętnastu lat.
- PENTOR OMNIBUS** przeprowadzany jest **techniką wywiadu osobistego ("twarzą w twarz")**, **wspomaganego komputerowo (CAPI)**. Wywiady realizowane są w domach respondentów, wieczorami i podczas weekendu, kiedy szansa zastania respondentów jest największa.
- Do każdego sondażu losowanych jest **200 rejonów badawczych/ adresów startowych**. Źródłem adresów jest Rządowe Centrum Ewidencji Ludności "Pesel" - dysponujące bazą adresową wszystkich mieszkańców kraju.
- W każdym z wylosowanych rejonów badawczych przeprowadzanych jest po pięć wywiadów**. Pierwszy wywiad - z wylosowanym z imienia i nazwiska re-

spondentem, następnie cztery - kolejno w co piątym odliczonym mieszkaniu/ gospodarstwie domowym na przemian z mężczyzną i kobietą. Jeżeli w gospodarstwie domowym znajduje się więcej osób spełniających wymogi próby, wywiad realizowany jest z osobą, która jako ostatnia obchodziła urodziny. Odliczanie mieszkań odbywa się według specjalnej procedury tzw. metody lewej ręki, która precyzyjnie wyznacza kierunek poruszania się ankietera.

- ❑ **Próba pobierana jest warstwowo.** Algorytm losowania adresów-punktów startowych uwzględnia podział administracyjny i urbanizacyjny kraju na regiony, województwa oraz typy miejscowości (wieś, miasta do 20 tys., 20-200 tys. i ponad 200 tys. mieszkańców). Otrzymane wyniki poddawane są, w celu uzyskania reprezentatywności, procedurze ważenia. Algorytm ważenia oparty jest na danych GUS pochodzących z Powszechnego Spisu Ludności przeprowadzonego w 2002r.

**Rozkład próby na województwa**



### Rozkład próby na wielkość miejscowości

