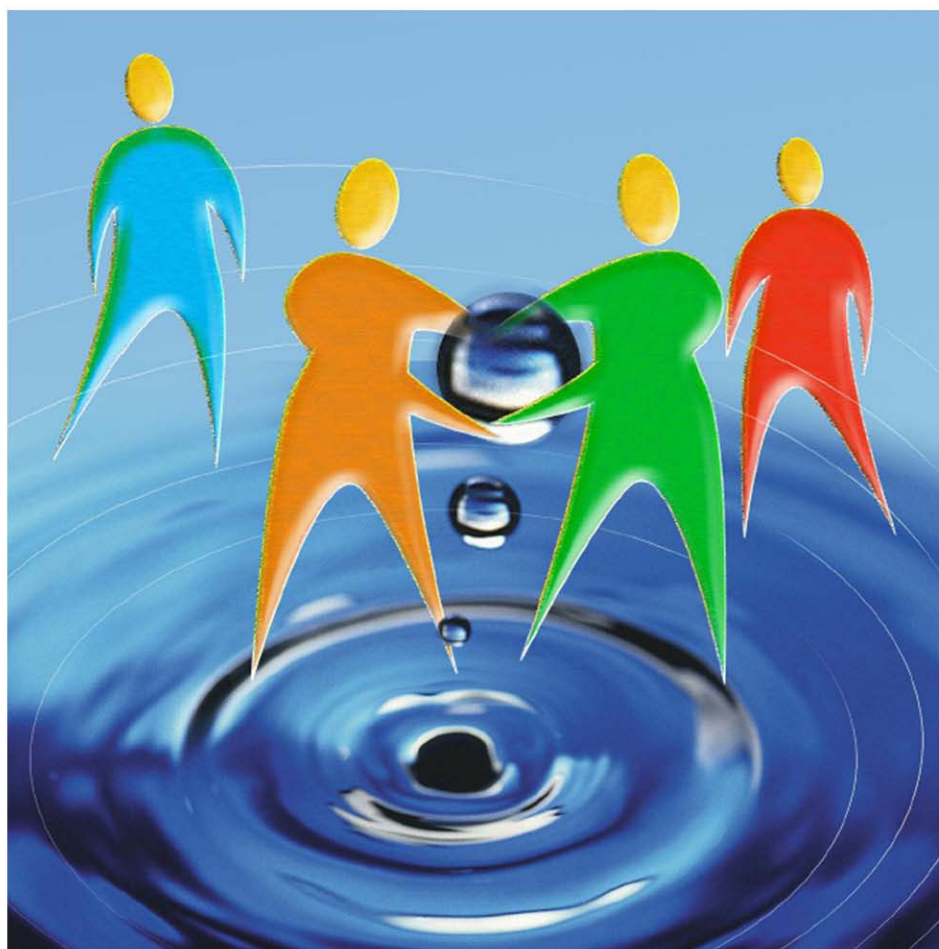


Zasada **Gender Mainstreaming** w nowych programach EFS (2007-2013)

Ramy programowania



*Raport grupy roboczej ad hoc państw członkowskich do spraw
równości płci i jej wcielania (gender mainstreaming)*

Instytucje zarządzające programem EQUAL z
Austrii, Belgii (Fr), Belgii (NI), Estonii, Finlandii, Hiszpanii

Czerwiec 2006

Wstęp

Grupa robocza przedstawicieli Państw Członkowskich ds. równości płci i polityki jej wprowadzania (ang.: *gender mainstreaming*) została stworzona w celu zapewnienia wymiany doświadczeń i opracowania skutecznych metod integracji zasad równości płci i *gender mainstreaming* w Programach operacyjnych na lata 2007–2013.

W skład grupy roboczej weszli przedstawiciele Państw Członkowskich z Austrii, Finlandii, Hiszpanii, Belgii (Region Flamandzki i Waloński) oraz Estonii. Główna odpowiedzialność spoczywająca na Państwach Członkowskich to stworzenie i zarządzanie programami funduszy strukturalnych w celu opisanego zagadnień integracji równouprawnienia płci w postaci wzoru, struktur wdrażania i procedur, oraz opracowania systemu monitorowania i sprawdzania Programów operacyjnych EFS. Państwa Członkowskie mogą jednak wymieniać się własnymi doświadczeniami. Grupa robocza przyjęła zadanie zorganizowania platformy wymiany doświadczeń oraz pomysłów i planów efektywnego włączania rezultatów programu do głównego nurtu polityki przy wsparciu EFS zdobytych w bieżącym okresie i dlatego:

- działa jako grupa kierownicza **warsztatu** integracji równości płci i *gender mainstreaming* w nowych programach EFS, w którym uczestniczy ponad stu przedstawicieli Państw Członkowskich biorących udział w planowaniu nowych programów EFS; oraz
- stworzyła niniejszy **dokument**, który zawiera rozważania na temat znaczenia równości płci i *gender mainstreaming* oraz korzyści czerpanych z integracji, a także określa konieczne przepisy oraz metody wdrażania równouprawnienia na poziomie Programu operacyjnego w celu zapewnienia jego powodzenia.

Charakter i przeznaczenie niniejszego raportu

Platforma została stworzona przez grupę roboczą Państw Członkowskich i przedstawia jej stanowisko. Celem Platformy jest określenie pełnego zestawu spójnych dobrych praktyk w zakresie równości płci i *gender mainstreaming*, oraz zapewnienie praktycznych wytycznych umożliwiających spełnianie wymogów wynikających z zarówno przepisów i regulacji prawnych, jak i racjonalnego zarządzania. Grupa robocza przyjęła, iż zastosowanie tych dobrych praktyk stanowi wymóg zapewniający efektywną integrację równouprawnienia płci w nowych programach EFS.

Podczas gdy pierwsza część dokumentu skupia się na prawnym, politycznym i ekonomicznym wymiarze wprowadzania równości płci, co może być szczególnie interesujące dla decydentów odpowiedzialnych za projektowanie, wdrażanie oraz zapewnianie spójności europejskich funduszy strukturalnych ze zreformowanym procesem lizbońskim i priorytetami Strategicznych Wytycznych Wspólnoty dla Polityki Spójności, druga część i Aneks zostały przygotowane dla osób, których zadaniem jest stworzenie dokumentów programowych i późniejsze zapewnienie właściwego zarządzania programami w kwestiach wynikających z ich wdrażania, monitorowania i sprawdzania.

Pragniemy podziękować Komisji za wsparcie naszej pracy.

Członkowie grupy roboczej ds. równouprawnienia płci

KRAJ	CZŁONEK	Adres e-mail
Austria	P. Elke Schmidt P. Ulrike Rebhandl	elke.schmidt@equal-esf.at ulrike.rebhandl@bmwa.gv.at
Belgia Flandria	P. Caroline Meyers	caroline.meyers@esf-agentschap.be
Belgia (FR i DE)	P. Jenny Charlier	jenny.charlier@fse.be
Estonia	P. Merlin Orgla	merlin.orgla@sm.ee
Finlandia	P. Riitta Kangasharju P. Janne Pennanen	riitta.kangasharju@mol.fi janne.pennanen@mol.fi
Hiszpania	P. Susana Climent	sclimentd@mtas.es

Ekspert zewnętrzny

P. Suzanne Seeland	seeland@aol.com
--------------------	--

1. WYMIAR RÓWNOUPRAWNIENIA PŁCI

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 wszelkie **dyskryminacji** ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. j. **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 płeć oraz z włączaniem kwestii płci do wszystkich zagadnień polityki. Perspektywa równości płci Europejskiej Strategii Zatrudnienia jest narzędziem służącym lepszemu przedstawieniu i zrozumieniu przyczyn społecznych nierówności między kobietami i mężczyznami i jako takie zawiera odpowiednie strategie służące zapobieganiu zaistnieniu tych przyczyn. Jest to także wprowadzanie równości płci na każdym etapie procesów politycznych: na etapie projektu, w fazie wdrażania, monitorowania i sprawdzania skupiająca się na promowaniu równouprawnienia mężczyzn i kobiet. Stosowane systematyczne, narzędzie to umożliwi nakreślenie 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 kobiet (np. współczynnik zatrudnienia równy 60%, ograniczenie nierówności w przypadku zatrudnienia, bezrobocia i płatności) 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)¹ a także zgodna z komunikatem Komisji dotyczącym Strategicznych Wytycznych Wspólnoty 2007–2013² podkreśla konieczność zapewniania obu płciom równych szans, atakuje przejawy dyskryminacji oraz promuje perspektywy równości płci, jako podstawowego elementu postępu w kierunku osiągnięcia pełnego zatrudnienia, zmniejszenia bezrobocia oraz braku aktywności.

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 jednak 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 się 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.³ Nierówne traktowanie płci w sferze szkolnictwa, szkoleń oraz na rynku pracy, a także brak usług związanych ze wsparciem, które umożliwiłyby lepsze pogodzenie pracy z życiem rodzinnym, wyraźnie ogranicza, a co najmniej spowalnia postęp w odniesieniu do grup docelowych ESZ i programu lizbońskiego.

Fakty i liczby przedstawiające sytuację⁴:

¹ COM(2005) 141

² COM(2005) 299

³ Sprawozdanie Komisji Europejskiej do Rady, Parlamentu Europejskiego, Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów dotyczące równości kobiet i mężczyzn - 2006 r., COM(2006) 71 końcowy

⁴ Patrz aneks sprawozdania dotyczącego równości kobiet i mężczyzn z roku 2006 oraz EQUAL przewodnik perspektywy równości płci (tłumaczenie nieoficjalne)

Zatrudnienie i płaca

- W UE istnieje piętnastoprocentowa luka dotycząca udziału płci w zatrudnieniu oraz piętnastoprocentowa luka dotycząca płac
- Współczynniki zatrudnienia kobiet zwiększyły się bardziej niż współczynniki zatrudnienia mężczyzn, ale nie we wszystkich Państwach Członkowskich prawdopodobne wydaje się osiągnięcie do roku 2010 docelowego współczynnika 60% uczestnictwa kobiet w rynku pracy. Bez zwiększenia współczynników uczestnictwa kobiet nie będzie możliwe osiągnięcie docelowego współczynnika 70% całkowitego zatrudnienia, określonego przez liderów UE jako część szerszych ekonomicznych i społecznych celów Unii w ramach procesu lizbońskiego.

Fakty i liczby przedstawiające sytuację⁵:

Zatrudnienie i płaca (ciąg dalszy)

- Tendencja zawodowej i sektorowej segregacji płci w UE jest wysoka (sektorowa: 25,4 %; zawodowa: 18,1%) i nadal się zwiększa⁶. Znacznie mniej kobiet niż mężczyzn zajmuje stanowiska kierownicze. W przedsiębiorstwach kobiety zajmują zaledwie 32% stanowisk kierowniczych. Ponadto kobiety są niedostatecznie reprezentowane na stanowiskach związanych z władzą i odpowiedzialnością: zaledwie 10% członków rad nadzorczych i 3% prezesów większych firm UE to kobiety.

Bezrobocie

- W większości, ale nie we wszystkich Państwach Członkowskich, współczynnik bezrobocia wśród kobiet jest wyższy niż w przypadku mężczyzn. Luka bezrobocia dotycząca płci równa jest 2,1 pp.

Praca w niepełnym wymiarze

- Kobiety zbyt licznie podejmują pracę w niepełnym wymiarze godzin (32,4% w porównaniu do 7% mężczyzn). Pociąga to za sobą wiele ograniczeń: osoby pracujące w niepełnym wymiarze wielokrotnie tracą możliwość udziału w szkoleniach oraz mają ograniczone szanse awansu zawodowego, otrzymują niższe wynagrodzenie oraz mają mniejszy dostęp do świadczeń i ochrony socjalnej.

Praca, rodzina i życie prywatne

- Kobiety nadal pełnią role opiekuńcze i wykonują (nieodpłatne) prace domowe. Badania wykorzystania czasu⁷ porównujące liczbę godzin spędzonych przez kobiety i mężczyzn na wykonywaniu czynności związanych z pracą, obowiązkami rodzinnymi oraz wypoczynkiem wykazują, że w przypadku rozważenia całkowitego czasu zatrudnienia przynoszącego dochód i prac domowych średnio dzień pracy kobiet jest dłuższy niż dzień mężczyzn⁸. Luki dotyczące płci związane z wykorzystaniem czasu są nawet większe, gdy w gospodarstwie domowym obecne są małe dzieci. Wpływa to na wzorzec pracy kobiet i ogranicza ich szansę na zajęcie stanowisk, które najczęściej zajmują mężczyźni. Matki spędzają w pracy zawodowej średnio o 11 godzin tygodniowo mniej niż ojcowie i jednocześnie codziennie od 5½ do 7½ godzin więcej wykonując prace związane z rodzicielstwem i domem.

Edukacja

- Kobiety są obecnie lepiej wykształcone niż mężczyźni — stanowią większą część absolwentów w UE. Pomimo tendencji wzrostu obecności kobiet w dziedzinach uznawanych za tradycyjnie męskie, takich jak matematyka, nauka i inżynieria lądowa lub wodna, kierunki wybierane przez kobiety nadal odzwierciedlają tradycyjne stereotypy dotyczące płci odbierając kobietom szansę na przyszłościowe studia w zakresie nauki oraz technologii informatycznych.

Przedsiębiorczość

- Tylko 30% przedsiębiorców w UE to kobiety.

W świetle utrzymujących się nierówności Komisja przyjęła „Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn”⁹, który określa priorytetowe obszary działań UE dotyczące równouprawnienia płci w okresie 2006–2010. Plan skupia się m. in. na przeciwdziałaniu wielu przejawów nierówności, takich jak różnice w ekonomicznej niezależności kobiet i mężczyzn, a w szczególności różnice płac, ciągłej konieczności godzenia pracy z życiem prywatnym oraz równej reprezentacji kobiet i mężczyzn na stanowiskach decyzyjnych.

⁵ Patrz aneks sprawozdania dotyczącego równości kobiet i mężczyzn z roku 2006 oraz EQUAL przewodnik perspektywy równości płci (tłumaczenie nieoficjalne)

⁶ Średnia obliczona na podstawie krajowego udziału mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Ten średni współczynnik przedstawia liczbę mężczyzn i kobiet, którzy podjęliby pracę w danym zawodzie lub sektorze w przypadku udostępnienia miejsc pracy. Dodając wyniki ekonomiczne, całkowity współczynnik osób, które są zatrudnione, nie jest zrównoważony, np. nierównowaga całkowitej liczby zatrudnienia płci. Zaprezentowana nierównowaga będąca składnikiem całkowitego współczynnika zatrudnienia jest wskaźnikiem segregacji.

⁷ Eurostat: Statystyka w Zbliżeniu: Jak mężczyźni i kobiety spędzają czas – Wyniki 13 krajów europejskich. , 2004 (tłumaczenie nieoficjalne)

⁸ Za wyjątkiem Danii, Finlandii, Szwecji i Wielkiej Brytanii, gdzie czasy te są prawie równe.

⁹ Komunikat Komisji Europejskiej do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów - Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn [Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn – 2006-1010](#) (COM(2006) 92 końcowy).

Dodatkowo Rada Europejska złożona z szefów państw i rządów uchwaliła Europejski Pakt na rzecz Równości Płci¹⁰ odzwierciedlający zobowiązanie Państw Członkowskich do zwalczania nierówności płci oraz stereotypów na rynku pracy w celu promocji lepszego rozłożenia czasu pracy dla wszystkich osób i włączenia kwestii płci do wszystkich zagadnień polityki. Dodatkowo, 8 marca 2005., Komisja zaproponowała utworzenie Europejskiego Instytutu Równości Płci¹¹, który ma pełnić funkcje rozpowszechniania informacji, wymiany dobrych praktyk i opracowywania narzędzi służących promocji wprowadzania równości płci.

Pakt i Plan są w pełni zgodne z [rocznym sprawozdaniem Komisji z postępów w realizacji Strategii Lizbońskiej z roku 2006](#) oraz [sprawozdaniem na temat równości kobiet i mężczyzn](#) z roku 2006. Kładą one nacisk na umacnianie pozycji kobiet na rynku pracy poprzez likwidowanie przejawów nierówności płci i promowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym. Stanowi to niezbędny czynnik warunkujący osiągnięcie celów lizbońskiego programu poszerzania i ulepszania kwalifikacji pracowników europejskich, dzięki czemu w przyszłości, w zrównoważony sposób, Europa będzie rynkiem bardziej dynamicznym i konkurencyjnym, przy jednoczesnej poprawie jakości życia społecznego.

W rzeczywistości na poziomie mikroekonomii zwiększa się liczba dowodów potwierdzających fakt, że polityka kadrowa uwzględniająca wymiary równouprawnienia płci jest korzystna zarówno dla pracowników **jak i** pracodawców. Jasne, elastyczne i obejmujące potrzeby rodzinne pakiety organizacji pracy i równowagi czasu pracy, które poza dostosowaniem czasu pracy do potrzeb zapewniają opiekę i wsparcie dla rodziny, niosą ze sobą zmniejszenie liczby nieobecności i zwiększenie produktywności, oraz podniesienie konkurencyjności firm zarówno lokalnie jak i regionalnie.

Na poziomie makroekonomicznym koniecznością jest maksymalizacja ekonomicznego udziału kobiet, co pozwoli zminimalizować konsekwencje zmian demograficznych powodujących niedobór pracowników oraz kwalifikacji dla wielu stanowisk i sektorów ekonomicznych. Wspieranie kobiet w rozwoju ich pełnego potencjału, szczególnie w sektorach, w których nie są dostatecznie reprezentowane, rozszerza i umacnia zasób talentów oraz umiejętności, co jest niezbędnym środkiem do zapewnienia konkurencyjności Europy na rynkach całego świata.

2. *WARTOŚĆ DODANA — DOŚWIADCZENIA BIEŻĄCEGO OKRESU TRWANIA PROGRAMU*

2.1. Projekt i wdrożenie

Doświadczenia płynące z programów EFS, a w szczególności z Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL¹² zademonstrowały wartość dodaną. Perspektywy równości płci wprowadzają tę wartość zarówno do samego projektu polityki łącznej rynku pracy jak i do procesu jej wdrożenia, i sprostania dodatkowym wyzwaniom. Perspektywa równości płci w szczególności:

- ułatwia zapewnianie **równej aktywności ekonomicznej kobiet i mężczyzn**, co umożliwia wykorzystanie większej części rynku pracy zmniejszając ubóstwo a jednocześnie zwiększając rozwój ekonomiczny.
- oferuje **zmianę struktury społecznej** nie ograniczając wysiłków jedynie do określania czynników pomocy kobietom, ale rozwijając równouprawnienie¹³ przez wpływ na sytuację zarówno kobiet, jak i mężczyzn.

¹⁰ Rada Unii Europejskiej (23/24 kwietnia 2006)7775/06: Konkluzje Prezydenty

¹¹ COM (2005) końcowy z 8 marca 2005 r.

¹² Grupa robocza ds. równouprawnienia płci założona w kontekście programu EQUAL stworzyła w roku 2004 na podstawie doświadczeń programu EQUAL przewodnik perspektywy równości płci, który mimo że przeznaczony był dla uczestników programu EQUAL, jest także przydatny w szerszym kontekście.

¹³ Patrz: "Dwa podejścia w badaniu pod mikroskopem." (Źródło: Analizy płci i moduł szkolenia dotyczący planowania kwestii płci dla pracowników UNDP. <http://www.undp.org/gender/tools.htm>) Podejście **skupione na kobietach** przedstawiające pomijanie roli kobiet i brak ich uczestnictwa jako problem. Celem jest bardziej efektywny rozwój, rozwiązaniem jest integracja kobiet w istniejących strukturach, a strategią określenie działań specyficznych dla kobiet. Podejście **skupione na płci** obejmujące problemy ludzkie. Głównym zagadnieniem jest (nierówna) relacja między kobietami i mężczyznami. Celem jest sprawiedliwy rozwój obejmujący kobiety i mężczyzn współdzielących możliwości decydowania i władzy, a także szanse i zasoby. Rozwiązanie to ma na celu przekształcenie nierównych relacji i struktur, a jego strategia polega na określeniu i zaadresowaniu praktycznych i strategicznych potrzeb określonych przez kobiety i mężczyzn w celu osiągnięcia poprawy ich warunków.

- **wypełnia luki w istniejących ramach polityki**, wspierając opracowywanie nowej polityki łączącej obszary równouprawnienia płci z innymi zagadnieniami, takimi jak rozwój ekonomiczny, rozwój i tworzenie przedsiębiorczości, szkolenia itp.
- **przeciwdziała nierównościom**, które związane są z dyskryminacją osób innej płci.
- stanowi przyszłościowy krok w próbie wyrównania szans i wyraża gotowość ustanowienia **zrównoważonego podziału obowiązków** między kobietami i mężczyznami **zarówno w życiu rodzinnym, jak i pracy**.
- rozszerza strategię zapewniającą **imigrantom i innym narażonym grupom** kobiet i mężczyzn **uczciwe szanse** efektywnej integracji.
- wspiera **zrównoważoną rekrutację i awans** w perspektywie składowej, horyzontalnej i wertykalnej segregacji rynku pracy oraz promuje tworzenie maksymalnych korzyści produkcyjnych dla obu płci.
- promuje **zrównoważenie udziału płci w procesach decyzyjnych**, co stwarza lepsze warunki dla równouprawnienia kobiet i mężczyzn.
- prowadzi do **ulepszenia istniejącej polityki** i praktyki: strategię i środki określania wpływu płci można lepiej dostosować do potrzeb różnych docelowych grup kobiet i mężczyzn.
- dzięki międzynarodowej współpracy oferuje — **alternatywną perspektywę** dla odpowiednich zagadnień w każdym Państwie Członkowskim, pobudzając powstawanie nowych idei oraz rozwiązań dzięki dostarczaniu szerszego poglądu.
- ułatwia **urzeczywistnianie praw i przepisów** poprzez wprowadzanie zmian w codziennym życiu.

2.2. Związek z innymi funduszami strukturalnymi oraz zasady programu EQUAL

Przez połączenie perspektyw równości płci z innymi zasadami, takimi jak partnerstwo, innowacyjność, międzynarodowość, aktywny udział i włączanie rezultatów, uzyskiwany jest efekt wzajemnego wzmocnienia. I tak na przykład **współpraca międzynarodowa** stymuluje wymianę doświadczeń, aktywny udział zapewnia tworzenie ogólnego wzorca i doprowadza do synergii włączania rezultatów. Istnieje bogactwo przykładów dobrych praktyk, które przedstawiają sposób, w jaki wymiana i przepływ informacji mogą **zwiększyć efektywność równouprawnienia płci w organizacjach, a także wiele przykładów rozpowszechniania i włączania rezultatów** uzyskanych w innym miejscu Europy lub opracowanych we współpracy międzynarodowej¹⁴.

Partnerstwo¹⁵ jest ważnym czynnikiem podczas rozwiązywania problemu nierówności płci. Zarówno na poziomie programu jak i projektu zalecane jest często dołączenie ekspertyzy organizacji publicznych i prywatnych zajmujących się kwestiami związanymi z płcią. Podstawowym etapem procesu analizy problemu nierówności płci w miejscach pracy, jest zaangażowanie zarówno stowarzyszeń pracowniczych jak i związków zawodowych, które są głównymi jednostkami angażującymi się w kwestie polityki rynku pracy. Nierówność płci jest często spowodowana istniejącymi strukturami społecznymi, których nie może zmienić pojedyncza instytucja, a jedynie wszyscy uczestnicy współpracy (organizacje pozarządowe, powstające instytuty ds. płci, pakt terytorialne, itp.). Ważne jest ukazanie, że perspektywa równości płci nie jest narzędziem biurokratycznym, a rzeczywistym instrumentem doradztwa.

Zasady **zaangażowania grup dyskryminowanych** (empowerment)¹⁶ i *gender mainstreaming* są ze sobą ściśle związane. Zarówno na poziomie programu jak i projektu zasada zaangażowania grup dyskryminowanych nie ogranicza się jedynie do włączania grup docelowych do procesów planowania i podejmowania decyzji, ale obejmuje także aktywne działanie grup docelowych złożonych z przedstawicieli obu płci. W praktyce ten fakt jest bardzo

¹⁴ Przykłady: Portugalski program Partnerstwa na rzecz rozwoju „[Agir para a Igualdade](#)”, który zainspirował partnerów we Włoszech i na Węgrzech do stworzenia przewodników wspierających przedsiębiorstwa we wprowadzaniu planów równouprawnienia. Ukgb: [Program Partnerstwo na rzecz rozwoju JIVE](#) przyjęty także przez inne kraje pomysłu fińskiego Krajowego Centrum zasobów ds. Kobiet w Nauce, Inżynierii i Technologii.

¹⁵ Patrz przykład pomyslnego partnerstwa na rzecz równych płac w [Szkocji](#).

¹⁶ Innowacyjny przykład z [Holandii](#): Udział mężczyzn i kobiet w korzystaniu z bezpłatnej opieki i prac w domu.

często pomijany. Istnienie nierówności oraz różnic w potrzebach mężczyzn i kobiet grup docelowych sprawia iż aspekt ten staje się ważny. .

Z tego samego powodu **innowacyjność**,¹⁷ nazywana także innowacyjnością zorientowaną na kontekst, jest ważnym elementem procesu rozwiązywania problemu nierówności płci. Niezbędne jest zatem zrozumienie, że perspektywy równości płci stanowią innowacyjny proces związany ze znacznymi zmianami.

3. **PERSPEKTYWA RÓWNOŚCI PŁCI W NARODOWYCH STRATEGICZNYCH RAMACH ODNIESIENIA I PROGRAMACH OPERACYJNYCH**

W nowym okresie programu 2007–2013 zależności między funduszami strukturalnymi i ramami polityki — Europejską Strategią Zatrudnienia (ESZ) — zostały zastosowane w celu większego oddziaływania funduszy strukturalnych na cele związane z zatrudnieniem oraz **cele** „Strategii lizbońskiej na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia”. Szczególną uwagę przywiązano do trzech głównych celów: **pełnego zatrudnienia, jakości i produktywności w pracy, społecznego włączenia i spójności społecznej**, których osiągnięcie warunkowane jest stosowaniem zasad równouprawnienia płci. Pełne zatrudnienie wymaga zwiększenia uczestnictwa kobiet oraz starszych pracowników w rynku pracy. Zasady i praktyki stosowane dla poprawy równowagi między pracą a życiem prywatnym dla kobiet i mężczyzn są kluczowym czynnikiem w próbie podniesienia produktywności i jakości pracy. Ponadto, należy pamiętać, że brak uwzględnienia różnorodności sytuacji życiowych i potrzeb kobiet oraz mężczyzn uniemożliwi pomyślną realizację strategii spójności i włączenia społecznego

Artykuł 14 zaproponowanych przepisów ogólnych zawierający przepisy dla [funduszy strukturalnych \(2007-2013\)](#)¹⁸ określa, że Państwa Członkowskie oraz Komisja powinny zapewnić promocję równouprawnienia mężczyzn i kobiet, zapobiegać dyskryminacji oraz wspierać **integrację perspektyw równości płci** na różnych etapach wdrażania funduszy, co jest określone bardziej szczegółowo w ramach zaproponowanych [przepisów EFS](#). **Artykuł 2** odnosi się do promocji równouprawnienia płci. **Artykuł 3** opisuje konkretne działania podejmowane w celu umożliwienia rozwoju zatrudnienia kobiet oraz zmniejszenia segregacji płci na rynku pracy, sięgając do kwestii przyczyn luki płac, a także kwestii godzenia pracy z życiem prywatnym, w tym dostępu do opieki nad dziećmi i innymi utrzymaniami. **Artykuł 6** wzywa Państwa Członkowskie do promowania równouprawnienia płci i równych szans w swoich Programach operacyjnych oraz do włączenia opisu sposobu realizacji tego zadania do cyklu zasad, np. przygotowania, wdrożenia, monitorowania i sprawdzania. Dodatkowo, zaproponowany **artykuł 10** nakłada na Państwa Członkowskie obowiązek raportowania procesu wdrażania perspektyw równości płci i jakichkolwiek innych związanych z nią działań.

Zobowiązanie Traktatu dotyczące równouprawnienia płci i jasno przedstawione przepisy EFS są **obowiązkami**, wymagającymi faktycznej a nie symbolicznej odpowiedzi w postaci dokumentów programowych EFS i dlatego nie powinny być postrzegane jako element dodatkowy.

3.1. **Wyzwania i metody wdrażania**

Rozwijające się ciało badawcze wskazuje, że **termin neutralności płciowej nie znajduje potwierdzenia w rzeczywistości**. Odnosząc się do bieżącego okresu działania funduszu EFS (2000–2006) Komisja¹⁹ podkreśliła, że decyzje polityczne uznawane za neutralne pod względem traktowania płci (...) mogą mieć różny wpływ na kobiety i mężczyzn, nawet jeśli wpływ ten nie był zamierzony. Określanie priorytetów mianem **neutralnych pod względem płci** będzie zatem związane z wyraźnym zignorowaniem orientacji politycznej w przypadku zawarcia tego

¹⁷ Innowacyjność została zastosowana we [francuskim Programie na rzecz rozwoju](#), który rozpoczął proces zmian opartych na ramach czasowych równouprawnienia płci.

¹⁸ COM(2004) 492 końcowy

¹⁹ Komisja Europejska: Okres nowego programowania 2000–2006: Artykuł Techniczny 3: Wytycanie nurtów równych szans dla kobiet i mężczyzn w programach i projektach funduszy strukturalnych, 2000 (tłumaczenie nieoficjalne)

określenia w Narodowych Strategicznych Ramach Odniesienia lub Programach operacyjnych. Oprócz umieszczenia w dokumentach programowych kwestii równouprawnienia płci jako jednego z celów horyzontalnych należy także wprowadzić w życie perspektywę równości – a to w celu zintegrowania tego wymiaru we wszystkich priorytetowych instrumentach. W zależności od znaczenia, skali i zakresu przejawów nierówności płci raportowanych w krajowym programie reform lub zidentyfikowanych w trakcie wcześniejszego sprawdzania, Państwa Członkowskie będą miały odpowiednio szeroki zakres możliwości działania w stosowaniu zasad perspektyw równości płci na poziomie projektów lub beneficjentów.

Ponieważ perspektywa równości płci jest wiążąca i wymaga integracji na każdym etapie procesów politycznych, należy ją zastosować jako zasadę horyzontalną.

- Przeszłe doświadczenia wskazują istnienie osobnego priorytetu postrzeganego jako zwyczajny „kącik kobiecy”, umożliwiającego spełnienie wszystkich wymagań dotyczących równouprawnienia płci. Takie rozwiązanie nakłania do wyeliminowania perspektyw równości płci ze wszystkich innych priorytetów i wiąże się głównie z opracowaniem działań zorientowanych na czynności pozytywne, co z kolei powoduje zastój w rozwoju zamierzonego wcześniej strukturalnego podejścia do kwestii równouprawnienia płci.
- Postrzeganie kwestii równouprawnienia płci wyłącznie jako zasady horyzontalnej może jednak wiązać się z ryzykiem pominięcia konieczności podejmowania pozytywnych działań. Dlatego też poważne podejście do perspektyw równości płci powinno **stanowić połączenie tych dwóch podejść**. Aby ująć w opracowywanych programach różnorodność życiowych sytuacji, potrzeb i zainteresowań kobiet oraz mężczyzn, należy koniecznie poddać ocenie wpływ płci. Dzięki temu nastąpi określenie potencjalnego wpływu zamierzonych priorytetów i środków na kobiety i mężczyzn. Wyniki takiej oceny mogą odkryć ogromne luki dotyczące płci. Chęć ich naprawy, jak podkreślono wcześniej, wyrażono w przepisach EFS, ESZ i zreformowanego procesu lizbońskiego. Nadrzędne i logiczne jest zatem ustanowienie ram pozytywnych działań ukierunkowanych na kobiety i w niektórych przypadkach także na mężczyzn.

Takie podwójne podejście ma wyższy potencjał jeśli chodzi o włączania rezultatów, co przedstawiono w opisie dobrych praktyk w programie EQUAL zarówno na poziomie tegoż programu, jak i na poziomie projektu (patrz Aneks: Dossier kart dobrych praktyk). Zgromadzone doświadczenia wskazują, że w celu osiągnięcia długotrwałej zmiany należy spełnić wiele wymagań. Obejmują one:

- podejście „góra-dół”;
- dostępność informacji i ekspertyz;
- określenie realnych celów równouprawnienia płci;
- strategię dotyczące uczestnictwa osób ze wszystkich poziomów hierarchii organizacyjnej (podejście dół-góra);
- monitorowanie i sprawdzanie;
- integrację perspektyw równości płci jako integralnej części systemów zarządzania i kontroli organizacji i instytucji podejmujących się wdrożenia tego podejścia.
- stworzenie i rozpowszechnienie analiz przypadków udowadniających sukces perspektyw równości płci nie tylko jako narzędzia urzeczywistniania równouprawnienia płci, ale także zwiększania ekonomicznej sfery Europy.

Wydaje się, że zgodnie z propozycją instytucji zarządzających EFS z Belgii (Flandria) dobrą praktyką jest — opracowanie **jasnej strategii perspektyw równości płci oraz przejrzystego planu działania** zawierającego odpowiednie dla każdego z organów uczestniczących we wdrażaniu **zobowiązania**. Określanie wskaźników wydajności jest dobrym narzędziem zapewniania klarowności wymagań oraz zarządzania nimi. i. W trakcie realizacji programu należy pamiętać o określeniu potencjalnych problemów związanych z płcią oraz o zabezpieczeniu finansowym związanym z ich rozwiązywaniem dla każdego priorytetu z osobna. Nie wystarczające jest jedynie wstawienie standardowej klauzuli i pozostawienie jej do fazy

wdrażania. W przypadku pomyślnego zastosowania EFS powinien działać jako katalizator integracji perspektyw równości płci we wszystkich sferach i działaniach polityki krajowej.

4. ODNIESIENIE PERSPEKTYWY RÓWNOŚCI PŁCI DO CYKLU ZASAD EFS

Na ostatnim seminarium EFS w Brukseli określono wiele przeszkód, które zdają się sprawiać, że integracja perspektyw równości płci w przyszłych programach EFS będzie trudnym i wymagającym zadaniem. Brak politycznej woli, wiedzy i ekspertyzy jest głównym problemem, ale jako czynniki spowalniające przyjęcie zasady wymieniono także złożoność narzędzia jakim jest perspektywa równości płci i nadal utrzymujące się stereotypy.

Do zlikwidowania tych barier konieczna jest prognoza całego procesu tworzenia programu i etapów jego wdrażania oraz rozważenie dla każdego etapu tego procesu zakresu możliwych działań, które mogą zapewnić integrację równości płci. Etapy lub składniki można opisać w następujący sposób:

- **Programowanie**
Zawiera trzy główne elementy przedstawiające zasadnicze etapy powstawania dokumentów programowych: analizy społeczno-ekonomiczne, określanie celów i planowanie wdrażania.
- **Wdrażanie**
Obejmuje przekład dokumentów programowych na rzeczywiste działania. Oznacza to innymi słowy proces nadawania kształtu uprzednio określonym celom i strategiom poprzez działania przeprowadzanych dla wybranych priorytetów i środków. Oczywiście procedura oceniania i akceptowania projektów także jest częścią tego etapu zadania.
- **Sterowanie i zarządzanie programami EFS zgodnie z założonym wymiarem równości płci**
Ten etap nie następuje po dwóch poprzednich, ale musi być składnikiem wszystkich etapów. Integrowanie wymiaru równości płci w funkcjach sterowania i monitorowania jest ważne nie tylko po powołaniu kierowników programu i komitetów monitorujących, ale także podczas całego cyklu trwania programów.
- **Monitorowanie i Ocena**
Najlepszą metodą jest gromadzenie wyników ilościowych i jakościowych na różnych poziomach działania. Ocena powinna zostać zaprojektowana tak, aby obejmowała wszystkie obszary perspektywy równości płci na wszystkich poziomach działania, a nie była jedynie dodatkowym i niewiele znaczącym elementem.

Zarządzanie Cyklem Projektu (ZCP) jest instrumentem mogącym ułatwić efektywne przeprowadzanie powyższych czterech etapów. W ramach programu EQUAL opracowano w oparciu o ZCP dwa narzędzia, których można używać zarówno na poziomie programu, jak i projektu: przewodnik etapowy będący częścią dokumentu *EQUAL Guide on Gender Mainstreaming*²⁰ oraz pakiet narzędzi obejmujących planowanie, monitorowanie oraz przewodnik sprawdzania²¹.

4.1. Programowanie

4.1.1. Analiza społeczno-ekonomiczna

W celu umożliwienia formułowania prawidłowych twierdzeń na temat sytuacji początkowej, ekonomii i problemów rynku pracy czekających na rozwiązanie taki dokument programowy jak

²⁰ Komisja Europejska: [EQUAL Guide on Gender Mainstreaming](#), nota 10, s. 24;

²¹ Komisja Europejska: [EQUAL Partnership Development Toolkit](#).

społeczno-ekonomiczna analiza Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia zawiera dane, statystyki i odpowiednie wyniki badań. W poprzednich programach kwestie sytuacji kobiet i nowoczesności w zakresie efektywności równouprawnienia płci były dodatkowym rozdziałem badania. W nowym programie zawierającym wyraźną perspektywę równości płci, wymiar dotyczący płci zostanie uwzględniony w każdym rozdziale w celu ukazania różnic między kobietami i mężczyznami w kontekście różnych warunków życia oraz wpływu problemów, które mają zostać wyeliminowane w ramach EFS.

Wymaga to:

- wykorzystania tylko **danych rozdzielonych względem płci**, przedstawiających szczególnie współczynniki działania i bezczynności, bezrobocia oraz długotrwałego bezrobocia, wertykalnej i horyzontalnej segregacji na rynku pracy, a także tworzenia i rozwoju przedsiębiorstw.
- opisanie **sytuacji** w kontekście równości kobiet i mężczyzn w programach rynku pracy oraz szkoleniach zawodowych i kwalifikacji, a także w odniesieniu do bieżących poziomów przepisów dotyczących wsparcia związanego z wyrównywaniem szans (opieka nad dziećmi, osobami starszymi, transport itp.).
- Określenia grup docelowych programów EFS co następuje zawsze na podstawie płci. Opisywanie grup docelowych jako „młodzież, starsi pracownicy, imigranci i kobiety” jest niedopuszczalne. **Ani kobiety, ani mężczyźni nie powinni być określani jako ogólna grupa docelowa.** W każdej grupie kobiety i mężczyźni są ilościowo obecni w różny sposób. Pominięcie tych różnic doprowadzi do zwielokrotnienia rozbieżności związanych z płcią na rynku pracy.
- **rezygnacji z określania różnic płci, które nie ma już znaczenia lub nie odpowiadają potrzebom kobiet i mężczyzn** Na przykład: Nie należy przyjmować, że szkolenie i praca w niepełnym wymiarze są odpowiednie dla kobiet, a praca i szkolenie w pełnym wymiarze są odpowiednie dla mężczyzn.
- określenia **ukrytych przyczyn** i powodów dyskryminacji oraz nierówności wynikającej z różnicy płci, co jest wstępnym warunkiem wprowadzania zmian.

W celu zapewnienia trafności badania i owocnej podstawy programowej, należy zapewnić, aby:

- projektanci dokumentów programowych posiadali własną ekspertyzę zagadnień dotyczących płci lub korzystali z pomocy ekspertów; albo
- w przypadku powierzenia wykonania badań instytucjom badawczym, instytucje te posiadały potwierdzone kompetencje w powyższym zakresie.

4.2. Tworzenie celów równouprawnienia płci

Na podstawie wyników badań sformułowane zostaną strategiczne cele nowych programów EFS, a każdy z owych celów, zgodnie z podejściem perspektyw równości płci, będzie zawierać wymiar dotyczący płci. Dlatego

Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia przedstawią wiarygodne podejście perspektyw równości płci, jeśli będą one zawierać **jasno określone cele** dotyczące kwestii równouprawnienia płci oraz wyraźne **grupy docelowe** (wartości ilościowe i jakościowe).

Konieczne będzie **dokładne zrozumienie** sposobu w jaki interwencje EFS mogą przyczynić się do wprowadzenia równouprawnienia płci w odpowiednich sferach polityki.

- **Główne wyzwania związane z równouprawnieniem płci muszą być odzwierciedlone przez cele** i grupy docelowe, na przykład: niedostateczna reprezentacja kobiet (przy niższym wykształceniu mężczyzn) w danych sektorach ekonomicznych i zajmowanych stanowiskach, brak środków wsparcia umożliwiających pogodzenie pracy i życia prywatnego, rzadka obecność mężczyzn w bezpłatnej opiece i zadaniach domowych, itp.

- Konflikty celów wynikające z innych sfer polityki są nieuchronne. W tym przypadku właściwe określanie priorytetów będzie leżało w zakresie odpowiedzialności decydentów politycznych. W tym momencie zatem zostanie wystawiona na próbę polityczna wola efektywnego opracowywania strategii perspektywy równości płci — **kluczowi uczestnicy muszą poświęcić wystarczającą uwagę** zagadnieniu równouprawnienia i równych szans obu płci, a także w pełni się w nie włączyć.
- Waga przywiązywana do równouprawnienia płci w końcowym zbiorze celów musi zostać ustalona przez wiążące zobowiązania, warunki wstępne i mechanizmy kontrolne umożliwiające **monitorowanie** postępu i ewentualnych odstępstw od określonych celów i grup docelowych.

4.3. Zapewnianie wykonalności celów

Kolejnym krokiem po określeniu celów omawianego procesu jest **zaplanowanie i zapewnienie ich wykonalności** w kontekście **budżetu i przydzielenia zasobów**. Do zadań i obowiązków organów sterujących i monitorujących należy pełnienie funkcji wskaźników przyszłej oceny i monitorowania programu.

W przypadku wdrażania perspektywy równości płci jest to prawdopodobnie najważniejszy etap procesu programowego, ponieważ w tym momencie Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia i Programy operacyjne wskazują, że odpowiednie badania i właściwie postawione cele zostały już bezpiecznie wprowadzone w życie, wiążąc odpowiednie organizacje administracji, organy zarządzające i przyszłych promotorów projektu, ale także odpowiadając potrzebom podstawowych beneficjentów. Dlatego:

- każdy Program operacyjny EFS powinien obejmować opis sposobu promocji i wprowadzania **równouprawnienia płci oraz równych szans** (art. 6 przepisów EFS). Najbardziej efektywną metodą realizacji tego zadania jest dołączenie **konkretnej** strategii w celu zwiększenia wydajności równouprawnienia płci w odpowiednich sferach polityki;
- ocena wyników bieżącego okresu programowego, a szczególnie inicjatywy EQUAL, doprowadzi do stworzenia ram konceptualnych i fundamentów dla wdrożenia perspektywy równości płci (badania, narzędzia dostosowane do danych sfer polityki, itp.);
- stworzenie i przyszłe opracowywanie kryteriów oceny oraz **zestawu wskaźników** jest konieczne jako wyraz ciągłych działań w dokumentach programowych;
- należy zapewnić **odpowiednie przepisy finansowe** dla polityki związanej z równouprawnieniem płci i jej wdrożenia.

Hiszpania jest dobrym przykładem, na podstawie którego można pokazać, w jaki sposób krajowa strategia zwiększania wydajności równouprawnienia płci została przełożona na odpowiednie zobowiązania finansowe. W realiach dużych luk zatrudnienia dotyczących płci mimo ciągłego wzrostu zdobywania wykształcenia wskaźniki bezrobocia wśród kobiet były tam dwukrotnie wyższe od wskaźników mężczyzn. Instytucja zarządzająca EFS określiła jasny cel zwiększenia uczestnictwa kobiet w rynku pracy i zatwierdziła połączenie środków mających na celu wyeliminowanie segregacji rynku pracy oraz umożliwienie połączenia pracy z życiem prywatnym. Cele te zostały odzwierciedlone przez ponad 30%-owy przydział środków budżetowych w pierwszym i drugim etapie funduszu EQUAL.

Dobre praktyki opracowane w bieżącym okresie uwidaczniają wiele **czynników sukcesu** niezbędnych do zapewnienia perspektyw równości płci i dlatego szczególną uwagę należy zwrócić na :

- określenie struktur w administracji EFS uprawnionych do monitorowania perspektyw równości płci i oceniania wyników;
- komitety monitorujące, w których skład wejdzie równego przedstawicielstwo obu płci, dążące do zdobywania odpowiednich kompetencji;

- organizacje kobiet i organizacje pozarządowe zaangażowane w kwestię równouprawnienia płci, które biorą aktywny udział w Komitetach monitorujących;
- zarówno instytucje zarządzające, jak i Komitety monitorujące prowadzone i wspierane przez oficjalne grupy robocze i komitety działające na rzecz równych szans. Odpowiednimi organami i pojedynczymi osobami angażującymi się w program mogą być rządowe organy na rzecz równouprawnienia działające na szczeblu krajowym lub regionalnym, organizacje społeczne kobiet działające na szczeblu krajowym lub regionalnym, komitety równości lub komitety kobiet w odpowiednich partnerskich organizacjach społecznych (jak związki zawodowe i stowarzyszenia), sieci i stowarzyszenia kobiet reprezentujących określone interesy (na przykład kobiet wiejskich, przedsiębiorców, emigrantów lub mniejszości etnicznych), instytucje badawcze i uniwersytety specjalizujące się w zagadnieniach dotyczących płci, eksperci statystyk na temat równouprawnienia.
- dyskurs na temat równouprawnienia płci i wdrożenia perspektyw równości płci będący stałym elementem porządku obrad komitetów monitorujących.

W bieżącym okresie programowym Portugalia stworzyła tematyczną grupę roboczą zajmującą się kwestiami równych szans kobiet i mężczyzn, której zadaniem było wykrycie i promocja konkretnych sposobów włączania równouprawnienia płci jako horyzontalnego celu wszystkich programów funduszy strukturalnych. Cały zakres propozycji i zaleceń został stworzony dzięki pracy tej grupy. Główne składniki to:

- plany działania integrujące wymiar równouprawnienia płci na wszystkich etapach cyklu zarządzania;
- włączenie elementu odnoszącego się do kwestii równouprawnienia płci do wszystkich działań;
- włączenie do wsparcia technicznego określonych ekspertyz z zakresu równouprawnienia płci struktur kierowniczych;
- Włączenie do umowy finansowej dofinansowania EFS klauzuli na temat obowiązku promowania równouprawnienia płci.

W ramach programu EQUAL **Finlandia** stworzyła mechanizm zastosowania perspektyw równości płci na poziomie programowym, zapewniając jednocześnie wdrożenie tego narzędzia w całym cyklu wszystkich projektów EQUAL. Fińskie podejście obejmuje zatrudnienie ekspertów tworzących ekspertyzy podczas całego czasu trwania programu. Ich zadaniem jest ocenianie odpowiednich części działań projektu przez pryzmat perspektywy równości płci, na przykład sprawdzenie, czy podejście to zostało wzięte pod uwagę w zamierzonych działaniach podjętych w ramach projektu EQUAL. Jednocześnie zorganizowano szkolenie dla pracowników NSS, których zadaniem było ocenianie wszystkich działań. Na tym etapie perspektywa równości płci nie były wyłącznym kryterium. Plan perspektyw równości płci został wstępnie przygotowany do zatwierdzenia na 2 i 3 etapie. Później instytucja zarządzająca skorzystała z usług tych samych ekspertów w celu przeprowadzenia szkolenia z zakresu wszystkich wybranych projektów EQUAL.

Najlepszym rozwiązaniem dla zapewnienia bezpiecznej integracji równouprawnienia płci w całym cyklu funduszy strukturalnych oraz uzyskania trwałego wpływu zarówno na poziomie programu jak i projektu jest najprawdopodobniej utworzenie infrastruktury.

Może to być niezależna instytucja lub specjalna jednostka odpowiedniego ministerstwa mająca za zadanie wspieranie wszystkich osób biorących udział we włączaniu wymiaru płci jako integralnej części etapu programowania, wdrażania, monitorowania i sprawdzania.

Dzięki dofinansowaniu wynikającemu z trzeciego celu programu EFS Austria stworzyła taką infrastrukturę — jednostkę koordynacji perspektyw równości płci w ramach EFS — w aktualnym końcowym okresie programu. Inne instytucje zajmujące się kwestiami płci zapewniają ekspertyzę do programów funduszy strukturalnych, a także jednocześnie zbierają, analizują i rozdzielają wiarygodne oraz porównywalne dane badawcze na temat równouprawnienia płci oraz informacje wymagane przez jednostki uczestniczące w różnych działaniach. Porównywalne do Europejskiego Instytutu Równości Płci, takie krajowe i regionalne centra mogą pobudzać badania, organizować wymianę doświadczeń między jednostkami uczestniczącymi, ekspertami i udziałowcami oraz podnosić ogólną świadomość zasad równouprawnienia płci. Przykładem takiego szerszego podejścia jest jednostka ds. płci i równouprawnienia powstała w ramach [regionalnego rządu Andaluzji w Hiszpanii](#), która opracowuje narzędzia wspierania integracji równouprawnienia płci we wszystkich przepisach regionalnych.

Są to praktyczne przykłady urzeczywistnienia zmian Dyrektywy Rady podczas wdrażania zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w kwestiach związanych z zatrudnieniem, szkoleniem zawodowym i promocją, a także warunkami pracy²². W rzeczywistości nowy **artykuł 8a** wzywa Państwa Członkowskie do wyznaczenia i przeprowadzenia przygotowań koniecznych dla pracy organu lub organów promocji, badań, monitorowania i wspierania równego traktowania wszystkich osób bez względu na płeć.

4.4. Wdrażanie

4.4.1. Przygotowywanie podłoża dla konkretnego działania

Początek tego etapu ma mieć miejsce po ukończeniu opracowywania dokumentów programowych, jako rozpoczęcie serii konkretnych czynności. Wspierana przez Komitet monitorujący administracja EFS urzeczywistni w tym etapie zobowiązania operacyjne perspektyw równości płci poprzez:

- ustanowienie warunków organizacyjnych w administracji i przydzielenie zasobów ludzkich w celu zapewnienia przestrzegania zobowiązań określonych w dokumentach programowych;
- uwzględnienie wymiaru równości płci podczas opracowania (lub przystosowania) mechanizmów kontrolnych i systemu monitorowania;
- rzeczywiste stworzenie określonych grup roboczych i/lub komitetów konsultacyjnych skupiających się na kwestii równouprawnienia płci zgodnie z zapisami dokumentów programowych;
- organizowanie szkoleń dla osób oceniających i zatwierdzających projekty, a także dla promotorów projektu, pracowników działów *public relations* i osób przygotowujących kampanie;
- dołączenie do opisów zadania pomocy technicznej i sprawdzania zobowiązania stosowania perspektyw równości płci, oraz ustanowienie kryterium wyboru obu tych elementów kompetencji w zakresie dotyczącym płci.

W tym momencie:

- ukończone zostały procedury oceny, klasyfikacji i zatwierdzania propozycji projektu obejmujące perspektywy równości płci; opracowano listy kontrolne oraz inne dostępne narzędzia ułatwiające przeprowadzenia tego procesu;
- decydenci odpowiedzialni za EFS decydują, a następnie w jasny sposób określają konsekwencje w przypadku braku integralności pomiędzy propozycjami projektu wymiaru równości płci;

Następny krok po spełnieniu powyższych warunków i przygotowaniu mechanizmów obejmuje prezentację, a dalej ocenę i ostateczne zatwierdzenie projektów. Zgodnie z podejściem perspektyw równości płci projekty muszą pokrywać się z celami równouprawnienia płci

²² Dyrektywa 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 23 września 2002 r. zmieniająca Dyrektywę Rady 76/207/EWG

określonymi przez Państwo Członkowskie w nowych programach EFS. Określanie takiego udziału w procesie rozdzielania rozbieżności płci i tworzenie sensownych zestawów wskaźników²³ jest zadaniem wysoce złożonym i wymaga nie tylko dogłębnych kompetencji płynących z wykształcenia, szkolenia i znajomości systemów zatrudnienia oraz polityki strukturalnej UE, ale także umiejętności i szerokiej wiedzy i na temat różnych form i przyczyn dyskryminacji płciowej na rynku pracy. Dlatego:

- ciągle tworzenie możliwości dla osób podejmujących się tego zadania jest nadrzędne. Stworzenie długoterminowego i odpowiedniego podejścia, które będzie charakteryzowało się potencjałem na rzecz przyszłej poprawy będzie możliwe tylko wtedy, gdy administracja i struktury zarządzania EFS opracują i umocnią te informacje oraz umiejętności..
- Należy określić zakres czynności powiązanych obejmujących wsparcie i doradztwo dla promotorów projektu w celu zastosowania perspektyw równości płci, wytycznych i narzędzi oraz rozpocząć trwałą publiczną debatę na temat doświadczeń zdobytych w czasie realizacji perspektyw równości płci.

Konieczne jest stworzenie przyszłościowych strategii przygotowujących uczestników do stawienia czoła temu wyzwaniu zarówno na poziomie programu, jak i projektu.

Mając na uwadze długotrwałość procesów tego typu, [Flamandzka Agencja EFS](#) zorganizowała dwie tematyczne grupy robocze, które w trakcie bieżącego okresu programu opracowują narzędzia i metody perspektyw równości płci i , dzięki czemu można oczekiwać na możliwość czerpania korzyści z rezultatów tej pracy podczas kolejnego okresu.

Podczas doboru projektów komitety odpowiedzialne za ocenę powinny rozważyć dwa różne aspekty:

- Promotorzy projektu, jako instytucje które przeprowadzają projekty EFS, będą musieli ująć w swoich możliwościach perspektywy równości płci i uczynić je częścią swojego rozwoju organizacyjnego. W kontekście doboru projektu oznacza to, że należy wziąć pod uwagę wiele czynników, takich jak reprezentacja kobiet i jej znaczenie na różnych poziomach hierarchii organizacyjnej, osiągnięcia dotyczące równouprawnienia płci w polityce kadrowej oraz zarządzania jakością, itp.
- Udział zaproponowanego projektu w osiągnięciu celu poprawy równego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Podczas tego zadania przydatne są listy kontrolne ułatwiające określenie potencjalnego udziału²⁴ projektu w osiągnięciu celów równouprawnienia płci określonych w dokumentach programowych oraz sprawdzenie zagadnień, takich jak wykorzystanie rozdzielonych danych dotyczących płci, jasne przedstawienie sytuacji początkowej w wymiarze równości płci, ocenienie wpływu zaproponowanych działań na kwestie płci, oczekiwanego wpływu zaproponowanych czynności na kobiety i mężczyzn. Przydatne jest także stworzenie szczegółowego planu stosowania perspektywy równości płci podcastrwania projektu.

Wspomniana wcześniej tematyczna grupa robocza stworzona w Portugalii opracowała zestaw bardzo konkretnych pomocnych kroków, jakie warto przeprowadzić, w czasie procesu zwiększania wydajności równouprawnienia płci w programach EFS, m. in.:

- W procesie wybierania wniosków o dofinansowanie do wyniku minimalnego, poniżej którego składający wniosek nie jest wybierany, dodany został wynik minimalny dla składnika równouprawnienia płci dla wniosków, w których wymiar ten jest szczególnie istotny.
- Priorytet w dostępie do środków mają przedsiębiorstwa, których projekty są promowane przez kobiety;

²³ Grupa ekspertów UE ds. płci, społecznego włączenia i zatrudnienia stworzyła wiele narzędzi, które mogą być przydatne jako modele do opracowywania wskaźników. Jill Rubery, et al. (eds.): wskaźniki równości płci 2002; Janneke Plantenga et al.: Ku stworzeniu ineksu równości płci UE studium wykonalności zaprezentowane Komisji Europejskiej i przez nią ocenione, 2003.

²⁴ Patrz: Komisja Europejska: New Programming Period 2000–2006: Technical Paper 3: Mainstreaming Equal Opportunities for Women and Men in Structural Fund Programmes and Projects, 2000

- Koszty sfinansowanych publikacji i źródeł technicznych lub pedagogicznych, które zawierają seksistowskie obrazy lub dyskryminujące treści nie spełniają niezbędnych warunków;
- Rozpowszechnianie i promocja informacji na temat uprawnień dotyczących kosztów wynikających z transportu i opieki nad utrzymankami wśród przewoźników w celu ich szerszego stosowania;
- Promocja rekrutacji ekspertów w celu ułatwienia i pobudzenia wszystkich aspektów wymiaru równouprawnienia płci w działaniach projektu.

4.4.2. *Sterowanie i zarządzanie programami EFS zgodnie z założonym wymiarem równości płci*

Sterowanie i zarządzanie programami EFS jest zadaniem dwukierunkowym: z jednej strony obejmuje właściwe funkcje zarządzania, w których, zgodnie z wymogami partnerstwa, uczestniczą instytucje zarządzające i komitety monitorujące. Z drugiej strony, mimo że monitorowanie jest jednym z kluczowych obowiązków uczestników, jest ono przeprowadzane przez zatrudnione w tym celu (niezależne) instytucje. Pomoc techniczna to kolejny uczestnik kwestii zarządzania i monitorowania programu.

Zawarcie perspektyw równości płci w procesie sterowania i zarządzania oznacza, jak wyjaśniono powyżej, zapewnienie jej stosowania przez różne struktury i organy reprezentujące kluczowych uczestników o różnych interesach. Jednocześnie następuje włączenie tych perspektyw w używane narzędzia monitorowania (gromadzenie danych, bazy danych itp.).

Potencjalne strategie obserwacji i ostatecznego kierowania/zmieniajania wydajności instytucji zarządzających, Komitetów monitorujących i pomocy technicznej, a nawet sprawdzania mogą obejmować:

- regularne powoływanie wspomnianych wcześniej grup roboczych ds. równouprawnienia płci lub komitetów;
- tworzenie procedur przekazywania najnowszych badań dotyczących płci i perspektywy równości płci do danych grup, ale także do Komitetu monitorującego;
- zatrudnianie naukowców, badaczy lub odpowiednio wykwalifikowanych w kwestiach dotyczących płci centrów w celu wzmocnienia jakości zarządzania i monitorowania programu w kontekście równouprawnienia płci;
- Utworzenie stanowiska odpowiedzialnego za perspektywy równości płci w celu uniknięcia często obserwowanego efektu rozproszenia odpowiedzialności, w wyniku którego nie są podejmowane żadne działania.

4.5. **Monitorowanie i ocena**

4.5.1. *Wskaźniki równouprawnienia płci*

Na wszystkich etapach monitorowania i sprawdzania szczególnie istotne są równości. Mają strategiczną rangę, ponieważ przedstawiają określone priorytetowe obszary polityki UE. Mają także wagę operacyjną, ponieważ monitorowanie postępu względem grup docelowych równouprawnienia płci jest wymogiem przepisów dotyczących funduszy strukturalnych i może być jednym z elementów, jakie należy umieścić na liście wskaźników w celu oszacowania ich wydajności i przydziału rezerwy wydajności. Wymagane będą zarówno informacje ilościowe jak i jakościowe, gdyż same przykłady uczestnictwa kobiet i mężczyzn w szkoleniach nie wystarczą. Podobnie, potrzebne będą schematy wsparcia dla tworzenia firm lub przedstawienia obszarów rynku pracy charakteryzujące się segregacją. Wskaźniki powinny także uwzględniać wydajność, wyników i wywartego wpływu.

4.5.2. *Systemy monitorowania i raportowania*

Systemy monitorowania i raportowania muszą zawierać informacje i dane dotyczące opracowania i postępu rozwoju programów, o które będzie można oprzeć ocenę (np. roczne raporty monitorowania). Poza potrzebami raportów sprawdzania, oceny te są ważne także dla decydentów (reprezentowanych przez instytucję zarządzającą i Komitet monitorujący) w przypadku zajścia konieczności/potrzeby ponownego dostosowania programów.

Kluczowe zagadnienia związane z monitorowaniem równouprawnienia płci to na przykład:

- zdolność systemu monitorowania do wychwycenia i zilustrowania odpowiednich informacji dotyczących wdrożenia perspektyw równości płci i jego efektów;
- szczegółowe informacje umożliwiające oszacowanie obecności lub braku wymiaru równouprawnienia płci w różnych priorytetach i środkach;
- Konieczność opracowania określonych narzędzi i/lub przeprowadzenia wymaganych badań i studiów w celu umożliwienia przedstawienia nierówności dotyczących płci oraz zmierzenia postępu i regresu.

Dobrym przykładem monitorowania i porównywania postępu jest tak zwana metoda [radaru płci](#) opracowana w ramach [austriackiego programu Partnerstwa na rzecz rozwoju](#). Jest to narzędzie przydatne nie tylko podczas prezentacji osiągniętego równouprawnienia płci w najważniejszych obszarach takich jak edukacja i szkolenia, zatrudnienie, bezrobocie i podejmowanie decyzji politycznych, ale także jako czynnik wprowadzania równouprawnienia płci. System umożliwia wykonanie porównania wszystkich części regionu we wszystkich różnorodnych sferach polityki. Przez porównanie wskaźników z kilku lat możliwe jest określenie i zaprezentowanie postępu w danych sferach polityki oraz ogólnej wydajności w obszarach geograficznych.

4.5.3. Ocena

W celu przygotowania planów i dokumentów programowych należy wcześniej dokonać oceny poziomu równouprawnienia mężczyzn i kobiet. Badanie powinno odzwierciedlać krajowe, regionalne i lokalne cele równouprawnienia płci oraz cele wymienione w zaproponowanych przepisach, czyli: szanse na rynku pracy i traktowanie w pracy, w tym określone ograniczenia każdej grupy. Ponadto, należy w nim uwzględnić oszacowanie spodziewanego wpływu strategii i wsparcia zapewnionego przez programy EFS a dotyczącego integracji kobiet i mężczyzn na rynku pracy, edukacji i szkolenia zawodowego, pozycji kobiet w firmach, ograniczenia segregacji horyzontalnej i wertykalnej oraz kwestii połączenia pracy z życiem rodzinnym.

Zgodnie z logiką perspektyw równości płci proces oceny powinien integrować wymiar płci na wszystkich etapach każdego z jego kluczowych składników (ocenę społeczno-ekonomicznych badań i przesłanek zastosowania strategii oraz jej spójności; ocenę spójności strategii z polityką regionalną i krajową oraz Strategicznymi Wytycznymi Wspólnoty; ocenę spodziewanych wyników i wpływu; ocenę zaproponowanych systemów wdrożenia). Proces ten nie ma służyć jedynie dodatkowemu rozdziałowi debaty na temat równouprawnieni płci, co było powszechne w przeszłości.

5. ANEKS 1: LISTA KONTROLNA SAMOOCENY

Poniższe listy kontrolne zostały opracowane jako materiał pomocniczy do oceny skuteczności integracji perspektywy równości płci w nowym programie EFS — zarówno dla wymagań prawnych, jak i dobrych praktyk. Zgodnie z procedurą programową i wymogiem stworzenia spójnych dokumentów programowych udostępniane są dwie listy kontrolne: pierwsza dla Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia, a druga dla Programów operacyjnych.

W przypadku obu list kontrolnych samooceny punkty zapisane **pogrubieniem i kursywą** zostały uznane przez grupę roboczą jako wymagania minimalne, natomiast pozostałe punkty są traktowane jako zalecane. W żadnym przypadku nie należy traktować list kontrolnych jako wyczerpującego źródła. Analiza danej sytuacji może doprowadzić do integracji kolejnych punktów.

Listy kontrolne zostały stworzone przez grupę roboczą Państw Członkowskich i przedstawiają jej stanowisko. W miejscach, w których wykraczają one poza obowiązkowe przepisy, grupa robocza rozważyła standardy dobrej praktyki i dlatego uznała ich umieszczenie jako konieczność w celu zapewnienia efektywnej integracji równouprawnienia płci w nowych programach EFS.

Dwa punkty, które powinny zostać rozważone na wszystkich etapach (sporządzenie Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia, programowanie i wdrożenie), są wymagane dla celów:

- **równej reprezentacji płci w komitetach**
- **zaangażowania organów i/lub ekspertów ds. równouprawnienia płci wspomagających etapy programowania i wdrażenia w kwestie równouprawnienia płci**

Lista kontrolna perspektyw równości płci w Narodowych Strategicznych Ramach Odniesienia
--

Zgodnie z art. 25 przepisów ogólnych dotyczących funduszy strukturalnych, Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia (NSRO) stanowią instrument odniesienia podczas przygotowywania programu tychże funduszy.

Poniższa lista kontrolna zawiera różne artykuły dotyczące **NSRO** w przepisach ogólnych funduszy strukturalnych.

Kluczowe zagadnienie	Perspektywa równości płci i równych szans
Spójność (art. 25)	Spójność <ul style="list-style-type: none">▪ Z Planem działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn — 2006–2010, opracowanym przez Komisję▪ Ze Strategicznymi Wytycznymi Wspólnoty▪ Z ESZ i wytycznymi dotyczącymi zatrudnienia — 2005–2008▪ Z priorytetami krajowymi i regionalnymi▪ Z krajowymi planami równouprawnienia płci i podobnymi dokumentami
	1. Czy jest zawarte odniesienie do planu działania, wytycznych Wspólnoty, programu ESZ i wytycznych dotyczących zatrudnienia oraz krajowych/regionalnych priorytetów na rzecz równości w okresie 2006–2010?
	2. Czy NSRO uwzględnia sześć priorytetowych działań UE na rzecz równouprawnienia płci określonych w planie działania ?
	3. Czy wskaźniki dotyczące płci zostały wykorzystane do analizy nowoczesności <ul style="list-style-type: none">– <i>dla potrzeb usług i infrastruktury (w ramach celu zbieżności) oraz</i>– <i>w badaniach, innowacyjności, dostępności i tworzeniu miejsc pracy (w ramach celu regionalnej konkurencyjności i zatrudnienia)?</i>

	<p>4. <i>Czy dostępne wskaźniki zatrudnienia kobiet są spójne z celami Strategii lizbońskiej i czy zostały zaproponowane działania mające na celu zmniejszenie wskaźników nieaktywności?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Czy zaproponowano działania mające na celu zmniejszenie luki płac dotyczącej płci? ▪ Czy zostały określone cele dla stworzenia przepisów opieki nad dziećmi i dla innych, spójnych ze strategią lizbońską usług związanych z opieką nad utrzymaniami? ▪ Czy zaproponowano działanie ułatwiające wprowadzenie sposobów organizacji pracy przyjaznej rodzinie? ▪ Czy zaproponowano działanie mające na celu umocnienie instytucji rynku pracy przez wprowadzenie w nich perspektyw równości płci? ▪ Czy zaproponowano działanie mające na celu ograniczenie nieopodatkowanej pracy — szczególnie w sektorach segregacji kobiet? ▪ Czy zaproponowano działanie mające na celu określenie nieformalnych umiejętności, szczególnie tych zdobywanych poza rynkiem pracy?
Strategia i wdrożenie (art. 25)	<p>5. <i>Czy NSRO zawiera strategię perspektyw równości płci i plan działania?</i></p> <p>6. Czy zawarto odniesienie do tworzenia możliwości dotyczących zagadnień płci dla uczestników cyklu zasad EFS?</p> <p>7. <i>Czy przewidziano konieczność przeprowadzenia ekspertyzy dotyczącej płci, będąca wymogiem opracowywania projektów w ramach funduszy strukturalnych?</i></p>
Sekcja strategii (art. 25)	<p>8. <i>Czy perspektywa równości płci została wykorzystana w badaniu niezgodności, słabości i możliwości projektu oraz czy przeprowadzono badania wpływu priorytetów tematycznych i terytorialnych?</i></p> <p>9. Czy priorytety tematyczne i terytorialne są spójne z nierównościami dotyczącymi płci wykrytymi w badaniu?</p> <p>10. Czy priorytety zawierają wskaźniki wpływu uwzględniające efekty zaproponowanych działań wywarłe na mężczyznach i kobietach?</p> <p>11. Czy szkolenie dotyczące równouprawnienia i perspektywy równości płci jest częścią działań podjętych w celu zwiększenia efektywności administracyjnej?</p> <p>12. Czy opisany plan oceny obejmuje badanie stopnia wdrożenia zasady równych szans?</p> <p>13. <i>Czy plan oceny zawiera wyniki opracowanych działań w odniesieniu do kobiet i mężczyzn i czy obejmuje ocenę działań podejmowanych w celu zmniejszenia nierówności dotyczących płci, wykrytych w badaniu?</i></p>
Treść (art. 25)	<p>14. <i>Czy w Programach operacyjnych został określony mechanizm lub odpowiedzialność instytucjonalna w celu koordynacji wdrożenia zasady równouprawnienia płci?</i></p> <p>15. Czy zadanie koordynacji wdrożenia zasady równouprawnienia płci zostało powierzone ekspertom tej dziedziny?</p>

Lista kontrolna perspektywy równości płci w programie (Ocena ex-ante i Programy Operacyjne)

Artykuły 2.2 i 6 nowych przepisów EFS stanowią, że zadaniem EFS jest promowanie równouprawnienia kobiet i mężczyzn oraz braku dyskryminacji, a także określają sposób w jaki Programy Operacyjne powinny promować równouprawnienie płci i równe szanse podczas przygotowywania, wdrażania, monitorowania i oceny. **Artykuł 6** podkreśla także rolę promocji równego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w zarządzaniu i realizacji Programów operacyjnych. **Artykuł 10.a** stanowi, że roczne i końcowe raporty powinny odzwierciedlać ideę perspektywy równości płci oraz wszelkich innych działań z nią związanych.

Poniższa lista kontrolna odnosi się do różnych artykułów rozdziału III (Programowania) i IV (Skuteczność) przepisów ogólnych funduszy strukturalnych.

Kluczowe zagadnienia	Równouprawnienie i perspektywa równości płci
Ocena ex-ante: analiza sytuacji społeczno-ekonomicznej (art. 46.2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Czy dostępne są określone badania (ilościowe i jakościowe) na temat dyskryminacji płci, dane rozdzielone względem płci oraz dotyczące nierówności oraz czy opisano wykryte przyczyny nierówności płci?</i> 2. Czy badanie określa główne obszary, w których utrzymują się najsilniejsze nierówności (w celu utworzenia zadań zapobiegania)? 3. <i>Czy sytuacja grup docelowych została opisana i zbadana z perspektywy płci? Uwaga: „kobiety” nie są same w sobie grupą docelową.</i> 4. Czy uwzględniono wyniki programów z okresu 2000–2006 dotyczące równouprawnienia (EQUAL i wpływ EFS)? 5. Czy w badaniach skorzystano z zewnętrznych źródeł zaznajomionych z kwestią płci?
Programy operacyjne: tworzenie celów (art. 36.1.a, b, c i art. 36.3)	<ol style="list-style-type: none"> 6. <i>Czy stworzono jasne cele dotyczące obszarów, w których wykryto najsilniejsze nierówności?</i> 7. Czy dostępne są określone numerycznie i jakościowo grupy docelowe związane z równouprawnieniem płci? 8. Czy opisano priorytety określone dla celów równouprawnienia płci? 9. Czy wywierają one spodziewany wpływ na mężczyzn i kobiety? 10. Czy priorytety zawierają opis sposobu, w jaki przyczynią się do równouprawnienia płci? 11. Czy dostępne są wskaźniki związane z określonymi grupami docelowymi równouprawnienia płci? 12. Czy wybrane cele i priorytety są zgodne z celami Strategii lizbońskiej dotyczącymi wskaźnika zatrudnienia kobiet i przepisów o usługach opieki?
Programy operacyjne: zapewnianie wykonalności celów (art. 36.1.e i g)	<ol style="list-style-type: none"> 13. Czy dostępne są materiały na temat wdrożenia zasady równouprawnienia płci w okresie programowym 2000–2006 zawierające opisy słabych i mocnych punktów? 14. <i>Czy dostępny jest plan działania perspektywy równości płci w celu wdrożenia zasady równouprawnienia płci na wszystkich etapach Programu operacyjnego?</i> 15. Czy możliwe jest wyróżnienie przepisów finansowych związanych z określonymi celami równouprawnienia płci? 16. Czy przepisy finansowe związane z celami równouprawnienia płci są odpowiednie? 17. Czy dostępne są przepisy finansowe dla strategii perspektywy równości płci lub wdrożenia zasady równouprawnienia płci na wszystkich etapach Programu operacyjnego (np. przez pomoc techniczną)? 18. Czy istnieją określone struktury (w ramach zarządzania EFS i poza nim) odpowiedzialne za monitorowanie i ocenianie perspektywy równości płci? 19. Czy przewidziano działania mające na celu zapewnienie rozwoju

	<p>możliwości struktur administracyjnych EFS w celu wdrożenia równouprawnienia płci na wszystkich etapach Programu operacyjnego?</p> <p>20. Czy przewidziano określoną infrastrukturę ułatwiającą promotorom wdrożenie równouprawnienia płci w projektach finansowanych z funduszy strukturalnych w celu sprawdzenia, rozdzielenia i wymiany dobrych praktyk oraz w celu przeniesienia wyników do innych sfer i aren polityki?</p>
--	--



6. ANEKS 2: DOŚWIADCZENIA PROGRAMU EQUAL I OBRAZOWE PRZYKŁADY

Dużą część dobrych praktyk związanych z perspektywami równości płci opracowanych w ramach EQUAL sprawdzono i udokumentowano w przewodniku [Guide on Gender Mainstreaming](#). Przewodnik ten zawiera etapowy system pomocy, który może ułatwić integrację i umocnić wydajność równouprawnienia płci zarówno na poziomie programu, jak i projektu. Cały zakres poszczególnych przykładów przedstawia sposób pomyślnego przeprowadzenia projektów EQUAL z narzędziem perspektywy równości płci.

6.1. Poziom programu

6.1.1. *Jak Finlandia zapewniła perspektywę równości płci we wszystkich Programach na rzecz rozwoju EQUAL*

TWORZENIE RÓWNOUPRAWNIENIA PŁCI ZA POMOCĄ PODEJŚCIA GÓRA-DÓŁ

INTEGRACJA WYMIARU PŁCI NA POZIOMIE PROGRAMU I PROJEKTU

W **Finlandii** instytucja zarządzająca programem EQUAL uczyniła równouprawnienie płci horyzontalnym priorytetem i zapewniła perspektywy równości płci na każdym etapie Partnerstwa na rzecz rozwoju. Kryterium wyboru były: podejście równouprawnienia płci i perspektywy równości płci. W celu oceny odpowiednich części działań projektu przez pryzmat perspektywy równości płci, czyli na przykład sprawdzenia, czy w zamierzonych działaniach podjętych w ramach Partnerstwa na rzecz rozwoju wzięto to podejście pod uwagę Ministerstwo skorzystało z usług zewnętrznych podmiotów oceniających Partnerstwo na rzecz rozwoju.. Jednocześnie zorganizowano szkolenie dla pracowników NSS, których zadaniem było ocenienie wszystkich działań. Na tym etapie perspektywa równości płci nie była wyłącznym kryterium jednak Ministerstwo zażądało uwzględnienia przez wszystkich partnerów części pierwszego z głównych celów działania planu perspektyw równości płci. Zaakceptowanie planu perspektyw równości płci było warunkiem wstępnym dla drugiego lub trzeciego działania programów Partnerstwa na rzecz rozwoju.

Później w celu przeprowadzenia szkolenia dla wszystkich wybranych programów Partnerstwa na rzecz rozwoju z usług tych samych ekspertów skorzystała instytucja zarządzająca . W fazie wyboru została wykorzystana rozpowszechniona lista kontrolna.

W drugiej części programu EQUAL bardziej aktywny udział mają zewnętrzni eksperci , którzy będą musieli dostarczyć wytycznych oraz przeprowadzać szkolenia podczas trwania programów Partnerstwa na rzecz rozwoju. Ich zadaniem będzie też szkolenie dla kadry i grup sterujących tymi programami. Element ten był postrzegany przez Ministerstwo jako nieodzowny element zapewniający , że podejście perspektyw równości płci faktycznie będzie częścią wszystkich działań podejmowanych w ramach Partnerstwa na rzecz pokoju, a nie tylko pustym terminem. W ten właśnie sposób uświadamia się promotorom projektu i członkom grupy sterującej, że

podejście równouprawnienia płci jest faktycznie ważną częścią zadania, która wprowadza wartość dodaną, a nie obciążeniem powodującym dodatkowe, skomplikowanie procedury wdrażania i monitorowania działań Partnerstwa na rzecz rozwoju.

Aby zapewnić możliwość zawarcie horyzontalnej zasady inicjatywy wspólnotowej EQUAL w procesach wdrażania projektów, Ministerstwo zobowiązało promotorów do regularnego monitorowania postępu prac. Promotorzy projektu musieli ocenić wpływ podejmowanych działań na kobiety i mężczyzn. Ministerstwo opracowało także listę kontrolną perspektywy równości płci. Może ona być wykorzystana do pomiaru i sprawdzenia sposobu wyeliminowania problemów równouprawnienia płci w ramach Partnerstwa na rzecz rozwoju.

Ponadto, zagadnienia dotyczące płci są kluczowym elementem oceny zarówno na poziomie programu jak i projektu. Proces sprawdzania umożliwia wyciągnięcie wniosków, co kolei pomaga Instytucji Zarządzającej zapewnić prawidłowe wdrożenie zasady perspektyw równości płci. Dodatkowo, udostępnia wartościowe informacje dotyczące wdrożenia zasad EQUAL i daje możliwość interwencji we wprowadzania programu w życie w przypadku nieodpowiedniego wdrożenia tych zasad.

KTO UCZESTNICZYŁ I W JAKI SPOSÓB?

Jak przedstawiono powyżej, bliska współpraca między ekspertami ds. równouprawnienia płci i członkami kadry NSS była konieczna do opracowania i rozpowszechnienia wytycznych oraz organizacji szkolenia dla uczestników programu Partnerstwa na rzecz rozwoju. Jednostka ds. równouprawnienia Ministerstwa Polityki Społecznej i Zdrowia a także przewodniczący grupy roboczej ds. równouprawnienia Ministerstwa Pracy wzięła udział w procesie wyboru programów Partnerstwa na rzecz rozwoju,.

Członek Krajowego Parlamentu reprezentujący polityczne organizacje kobiet jest deputowanym Komitetu monitorującego EQUAL.

W etapie drugim mają zostać sporządzone ekspertyzy równouprawnienia płci we wszystkich krajowych grupach tematycznych. Jednostka ds. równouprawnienia Ministerstwa Polityki Społecznej i Zdrowia pragnie podjąć się uczestnictwa w tych pracach. Ekspert wybrany do zorganizowania szkolenia i indywidualnych wytycznych podczas drugiego etapu Partnerstwa na rzecz rozwoju będzie także miał zadanie zorganizowania szkolenia z zakresu równouprawnienia płci dla grup tematycznych.

GLÓWNE CZYNNIKI I PRZESZKODY SUKCESU

Głównymi czynnikami integracji wymiaru równouprawnienia płci w Partnerstwie na rzecz rozwoju EQUAL było, według fińskiego NSS, zapewnienie poszczególnym projektom stosownych do ich potrzeb wytycznych i wsparcia przez połączenie wysiłków ekspertów i NSS.

WYNIKI

Jest jeszcze zbyt wcześnie, aby przedstawić rzeczywiste wyniki powyższych działań. Ogólnie wydaje się jednak, że pierwszy etap integracji perspektyw równości płci pozostawia wiele do życzenia, choć drugiemu etapowi zapewniono już większą liczbę lepszych celów i ciągłe wsparcie. Aktualnie wiele więcej programów Partnerstwa na rzecz rozwoju zawiera kwestię równouprawnienia płci postawioną jako cel, a perspektywy równości płci postrzega jako narzędzie jego osiągnięcia. Oczekuje się osiągnięcia większej ilości celów związanych z równouprawnieniem płci w trakcie drugiego etapu programu EQUAL w Finlandii Cele owe nie będą wiązały się wyłącznie z tematami pojednania i zniesienia segregacji ale także, za pomocą zastosowania perspektyw równości płci jako zasady horyzontalnej, zostaną osiągnięte także w innych kwestiach.

POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI WE FLAMANDZKIEJ AGENCJI EFS

PRZYGOTOWYWANIE PODŁOŻA DLA KOLEJNEGO ETAPU PROGRAMU

W pracy nad kwestią i równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy należy uwzględnić zarówno strukturę jak i elementy kulturowe. Zmiana sytuacji nie jest możliwa, jeśli kultura (sposób postrzegania zagadnień) organizacji lub przedsiębiorstwa nie zawiera elementów otwartości i chęci wprowadzania zmian (nawet jeśli struktura organizacji może zapewnić równe szanse). Także w przeciwnej sytuacji, w której występuje chęć wprowadzenia zmian, ale brakuje odpowiedniej struktury, nie będzie możliwa zmiana sytuacji.

Powyższe czynniki należy uwzględnić podczas stosowania perspektyw równości płci. Aby przekonać kluczowe osoby o znaczeniu i wartości perspektyw równości płci w przyszłych programach i projektach EFS, należy zaoferować im wsparcie obejmujące zarówno poziom kulturowy, jak i poziom struktury.

Dlatego Flamandzka Agencja EFS stworzyła dwie tematyczne grupy robocze:

- Grupa pierwsza skupia się na włączaniu niektórych instrumentów i narzędzi opracowanych przez promotorów projektów równych szans. Wspólnie z zespołem ekspertów Agencji EFS zbada ona wszystkie produkty i instrumenty, a następnie opracuje zestaw narzędzi zawierający najlepsze instrumenty, szczególnie skupiające się na rozwijaniu zarządzania kadrami. Po przeprowadzeniu dyskusji grupa robocza zdecydowała o ponownym opracowaniu instrumentów celem zapewnienia ich łatwiejszego odbioru przez szersze grono osób. Powodem tej decyzji była utrzymująca się negatywna konotacja kwestii płci w przedsiębiorstwach i poszczególnych organizacjach. W rzeczywistości wszystkie pomysły dotyczące płci były postrzegane jako instrumenty dla kobiet i z tego powodu nie były odbierane przez wszystkich jako interesujące i istotne. Grupa robocza jest przekonana, że właściwe zaprezentowanie tych narzędzi zarządzania kadrami może zapewnić ich przydatność dla wielu przedsiębiorstw, i dzięki temu umożliwić ich wykorzystanie.
- Druga tematyczna grupa robocza skupi się na kwestii stereotypów dotyczących płci. Jej celem jest opracowanie strategii, które mogą ułatwić promotorom uwrażliwienie grup docelowych i określenie instrumentów o sprawdzonych rezultatach w dziedzinie eliminowania stereotypów w szkołach, przedsiębiorstwach itp.

KTO UCZESTNICZY I W JAKI SPOSÓB?

Poza ekspertami i członkami zespołów Agencji EFS inicjatywa ta wymaga zaangażowania różnych kategorii uczestników kluczowych, takich jak decydenci polityczni, partnerzy społeczni, promotorzy projektu, organizacje kobiet i inni eksperci. Jednocześnie z rozpoczęciem prac dwóch grup roboczych, Agencja EFS zorganizuje cykl spotkań, podczas których inni promotorzy będą mieli szansę zaprezentowania samodzielnie opracowanych interesujących produktów i narzędzi. Wraz z jednostkami uczestniczącymi - gospodarzem spotkań, zaproszone zostaną na nie zainteresowane organizacje, członkowie parlamentu i inni.

GLÓWNE CZYNNIKI SUKCESU I PRZESZKODY

Tematyczne grupy robocze, których celem jest zaprojektowanie we współpracy z promotorami (lub ściślej: na podstawie produktów opracowanych przez promotorów) wielu narzędzi ,

wymagają odpowiedniego przygotowania. Aspekty wymienione poniżej można rozważyć jako ważne czynniki sukcesu grup tematycznych:

- Promotorzy potrzebują wsparcia w zrozumieniu rodzaju narzędzi i produktów, które będą opracowywać. Z tego powodu Agencja EFS zapewnia im wiele szkoleń, i to nie tylko przed zgłoszeniem propozycji projektu, ale także podczas jego trwania.
- Agencja EFS przeprowadziła eksperyment, oferując Zarządzanie Cyklem Projektu promotorom, którzy naprawę tego doświadczenia potrzebowali. Metoda ta ułatwiła im bezpośrednie osiągnięcie celów i pracę z przydatnym narzędziem. Efekty były tak dobre, że zdecydowano się na regularne udostępnienie Zarządzania Cyklem Projektu w przeszłości.
- Podczas wizyt kontrolnych Agencja EFS przedstawiła promotorom swe wytyczne dotyczące opracowania narzędzi i monitorowania postępu wdrażania perspektyw równości płci w projektach.
- Upowszechnienie informacji o istocie promowania równouprawnienia płci przez zespół działający w ramach EFS, i o niezbędności tworzenia dobrych relacji z siecią organizacji działających na rzecz kobiet i organizacjami legislacyjnymi tworzącymi.
- Wielką zaletą było duże doświadczenie jakie Agencja EFS posiada w kwestii opracowywania projektów europejskich dotyczących zagadnień płci. Międzynarodowa wymiana dobrych praktyk zapewniła szansę opracowania nowych idei we Flandrii.

Uruchomienie i działanie tematycznych grup roboczych wiąże się jednak z ogromnym nakładem pracy zespołu promującego perspektywy równości płci. Kolejnym wyzwaniem dla tej metody pracy jest nieustanne motywowanie promotorów projektu do współpracy, a to ze względu na wartość ich pomocy i idei wnoszonych podczas prac w obrębie tego tematu.

SPODZIEWANE REZULTATY

Oczekuje się, że do roku 2007 Agencja EFS będzie gotowa do rozpowszechnienia pełnego zakresu narzędzi pomocnych w realizacji zadania uwrażliwienia promotorów na kwestie związane z równouprawnieniem płci (także podczas nowego programu).

Rezultaty zaprezentowane zostaną podczas konferencji, natomiast narzędzia będą rozpowszechnione w szerokim zakresie (czyli nie tylko pośród promotorów EFS).

6.1.3. Perspektywa równości płci w hiszpańskim regionie Andaluzji

WPŁYW KWESTII PŁCI W ANDALUZJI

JEDNOSTKA DS. PŁCI I RÓWNOUPRAWNIENIA ORAZ INTEGROWANIE WYMIARU PŁCI W RZĄDZIE REGIONALNYM ANDALUZJI, HISZPANIA

Jednostka ds. płci i równouprawnienia jest projektem pomocy technicznej służącym do testowania strategii perspektywy równości płci w rządzie regionalnym Andaluzji. Jest ona dofinansowywana przez Rząd Regionalny oraz czerpie ze środków funduszy strukturalnych, oraz administrowana wspólnie z Dyrekcją Generalną ds. Funduszy Europejskich (w ramach Regionalnego Ministerstwa Ekonomii i Finansów) oraz Andaluzijskim Instytutem Kobiet (Regionalnego Ministerstwa Równości i Opieki Społecznej).

Jednostka rozpoczęła pracę w roku 2002 i od tamtego momentu zapewnia Administracji Regionalnej stałe wsparcie w ramach doradztwa i pomocy technicznej związanej z uruchomieniem i zapewnieniem spójności procesu stosowania perspektywy równości płci w Rządzie Regionalnym oraz administracji wszystkich przepisów publicznych.

W zakres działań jednostki wchodzi praktyczne zastosowanie modelu interwencji publicznej wspierającego równouprawnienie płci. Od początku swojego działania jednostka ma następujące cele:

- określanie potrzeb i możliwości różnych Dyrekcji Generalnych Regionalnej Administracji Publicznej w związku z równymi szansami mężczyzn i kobiet.
- oferowanie tym organom specjalistycznego wsparcia dotyczącego płci i równouprawnienia płci.
- prowadzenie koniecznych szkoleń na temat równouprawnienia i płci dla kadry tych centrów.
- sprawdzanie modelu wprowadzania strategii perspektyw równości płci do struktur Rządu Regionalnego.

Definicja, funkcje i zadania jednostki ds. płci i równouprawnienia zostały zredefiniowane w formie czteroetapowego, postępującego modelu wprowadzania:

Etap 1: Podnoszenie świadomości, badania i szkolenia

Etap ma na celu ustalenie stopnia wdrożenia zasady równouprawnienia mężczyzn i kobiet przez Samorząd Regionalny, oraz podniesienie jego świadomości konieczności działań niezbędnych dla osiągnięcia celu równouprawnienia płci. Oznacza to, że zespół może dobrowolnie uczestniczyć w programach szkoleniowych dotyczących równouprawnienia płci i perspektywy równości płci. Indywidualne plany działania umożliwiające zastosowanie perspektywy równości płci w codziennej pracy opracowane zostaną wspólnie przez jego członków i omawianą jednostkę.

Etap 2: Motywacja i organizacja

Etap ten koncentruje się wokół identyfikacji przeciwności uświadamianych bądź nie przeszkód opóźniających proces wprowadzania zmian a występujących na poziomie tworzenia decyzji. Jego celem jest też tworzenie grup osób z różnych wydziałów Samorządu Regionalnego, których zadaniem będzie funkcjonowanie w roli promotorów integracji postrzegania wymiaru płci. Ideą tego etapu jest pobudzenie i umocnienie zobowiązań na wszystkich poziomach decyzyjnych, szczególnie zaś wśród dyrektorów generalnych, z którymi uzgodniono przeprowadzenie specjalnych programów szkoleniowych i planów działania dostosowanych do specyfiki danej Dyrekcji Generalnej. Dlatego też, na tym etapie w porównaniu do poprzedniego, zobowiązania z poziomu indywidualnego przeniesiono na poziom hierarchiczny, a to w celu zbliżenia się do zmiany strukturalnej.

Etap 3: Wdrożenie (nastąpi w roku 2006)

Etap wdrożenia rozpocznie się po wcześniejszym uzgodnieniu programów szkoleniowych i planów działania przez jednostkę i dyrektorów generalnych . Etap ten obejmuje także rozpowszechnianie i przekazywanie przetestowanych i sprawdzonych procedur oraz doświadczeń innym Dyrekcjom Generalnym.

Etap 4: Generalizacja

Ostatni etap zawiera ogólne wdrożenie strategii perspektyw równości płci jako systematycznego i stałego procesu we wszystkich publicznych politykach.

KTO UCZESTNICZY I W JAKI SPOSÓB?

Jednostka została powołana przez Andaluzijski Instytut Kobiet i Dyрекcję Generalną ds. Funduszy Europejskich dla Regionu Andaluzji. Zastosowanie strategii perspektywy równości płci wymaga jednak aktywnego uczestnictwa innych organizacji. Dlatego udział w tworzeniu jednostki wzięło za pośrednictwem swoich 84 Dyrekcji Generalnych także 14 regionalnych ministerstw. W ramach 84 dyrektoriatów w działaniach promowanych przez jednostkę uczestniczyło 145 jednostek administracyjnych.

GLÓWNE CZYNNIKI SUKCESU I PRZESZKODY

W projekcie uczestniczą aktualnie na różnych poziomach zaangażowania wszystkie ministerstwa regionalne. Sprawdzany jest także stopień integracji perspektyw równości płci w działaniach 73 Dyrekcji Generalnych Rządu Regionalnego. Istotne jest zaangażowanie wszystkich Dyrekcji Generalnych i wydziałów Regionalnego Ministerstwa Zdrowia.

Głównym czynnikiem sukcesu jest projekt modelu interwencyjnego, który po ukończeniu trzech etapów ma działać samodzielnie i który można będzie rozszerzyć na wszystkie działania Samorządu Regionalnego.

Przeszkody jakie można napotkać w trakcie wdrażania tego modelu mają tendencję do ciągłych zmian. Podczas pierwszego etapu jednostka nie była jeszcze znana i jej zadanie wprowadzenia zasady równouprawnienia płci do codziennej pracy było trudne, ponieważ niełatwo było przekonać osoby do uczestnictwa w procesie badawczo-szkoleniowym. Na tym etapie, z powodu uzgodnienia z Samorządem Regionalnym dotyczącego dobrowolności indywidualnego uczestnictwa, pojawiła się kolejna przeszkoda: brak wsparcia i rozpoznawania osób aktywnie zaangażowanych we wprowadzanie perspektyw równości płci do swoich zadań. Na drugim etapie, po wcześniejszym osiągnięciu kompromisu na wyższych poziomach strukturalnych, zauważalna była przeszkoda innego rodzaju. Mimo umów zawartych na średnim i wysokim poziomie decyzyjnym bierny opór zwiększył się. Prowadzone zmiany postrzegano jako dodatkowe obciążenie. Inne od dotychczas wykonywanych zadania dodatkowe sprawiały wrażenie niemożliwych do realizacji w określonym przedziale czasu. Kolejnym, istotnym problemem jest brak formalnych procedur dotyczących projektowania programu szkoleniowego i planów działania na potrzeby Dyrekcji Generalnych. Polegania na woli decydentów należy zastąpić wprowadzeniem protokołów regulujących współpracę między jednostką i różnymi Dyrekcjami Generalnymi.

WYNIKI

Jak wspomniano wcześniej, integracja perspektyw równości płci jest badana w obrębie działań 73 Dyrekcji Generalnych Samorządu Regionalnego. Kadra złożona z 352 osób została przeszkolona w zakresie podstawowych założeń perspektyw równości płci i określonych zagadnień równouprawnienia płci, takich jak jego znaczenie, kwestie płci, zdrowia i finansowania.

Osiągnięto już częściowe, ale jednocześnie ważne zmiany, takie jak:

- korzystanie z danych zróżnicowanych ze względu na płeć;
- posługiwanie się językiem pozbawionym elementów seksistowskich;
- rewizja kryteriów alokacji środków na wprowadzanie perspektyw równości płci;
- szkolenie kadry technicznej i włączenie tematu równych szans do programów szkolenia samodzielnego;
- rewizja systemów informacyjnych (Internet, bazy danych, formularze itp.);
- opracowanie wskaźników płci.

6.2. Poziom projektu

6.2.1. *Perspektywa równości płci w Austrii*

WPŁYW KWESTII PŁCI W REGIONIE AUSTRII TRZECIA KARTA PERSPEKTYWY RÓWNOŚCI PŁCI

NOWY MODEL INTEGRUJE WYMIAR RÓWNOŚCI PŁCI W SZKOLENIACH I ZASADACH ZATRUDNIANIA

Austriacki program Partnerstwa na rzecz rozwoju „Just GeM” zdobył zaufanie organizacji odpowiedzialnych za szkolenia i środki zatrudnienia w całym regionie Styrii. Program przekonał je do przyjęcia strategii uwzględniających różne cechy męskich i żeńskich „klientów” zwalniając z konieczności dostosowania się do procedur i kultur organizacji. Około 30 organizacji zgodziło się przeprowadzić pilotażowe projekty perspektyw równości płci i wyznaczyć swoich pracowników kadry kierowniczej do uczestnictwa w kursie szkoleniowym dla przyszłych agentów równości płci. Zarówno program szkoleniowy, jak i projekty pilotażowe dają już pozytywne efekty horyzontalnego włączania równouprawnienia do regionalnych zasad i praktyk zatrudniania.

W ramach programu Partnerstwa na rzecz rozwoju opracowano nie tylko metody i podstawy teoretyczne ale także odpowiednie narzędzia, w tym:

- sześćoetapowy model umożliwiający kluczowym uczestnikom procesu perspektywy równości płci wgląd w każdy kolejny krok procedury poczynając od jej projektowania do sprawdzania. Działanie modelu rozpoczyna ocena wpływu płci mająca na celu określenie sposobu reprezentacji mężczyzn i kobiet w odpowiednich procesach decyzyjnych, a także rozpoznanie sposobu, w jaki obie płcie czerpią korzyści ze szkolenia oraz z zasad i praktyk zatrudnienia. Na podstawie otrzymanego wyniku stworzono cele równouprawnienia płci i opracowano realny plan działania umożliwiający ich osiągnięcie. Podczas wdrażania planu należało wprowadzić wymiar płci do systemów zarządzania i kontroli każdej zaangażowanej organizacji. Na końcu zaś, stworzono mechanizmy służące monitorowaniu, sprawdzaniu i mierzeniu osiągniętego postępu celem porównania z sytuacją początkową i wcześniej nakreślonymi celami.
- Dla decydentów najwyższego poziomu i kadry kierowniczej zajmujących się zasadami zatrudnienia zorganizowano warsztaty podnoszenia świadomości.
- W ramach programu agentów równości płci przeprowadzono szkolenia kadry kierowniczej organizacji, takich jak samorządy, agencje rozwoju regionalnego, biura zatrudnienia, związki zawodowe oraz firmy w celu wprowadzenia i efektywnego zarządzania procesem perspektyw równości płci w ich organizacjach.
- Drugą wersję szkolenia przeznaczono dla organizacji wdrażających mierniki przepisów rynku pracy, takich jak przedsiębiorcy i zarządzający. Osoby odpowiedzialne za opracowanie i jakość produktów (kursy wsparcia, szkolenia zawodowe, doradztwo itp.) zdobyły wiedzę potrzebną do włączenia perspektyw równości płci do etapów planowania, opracowywania i wdrażania. Wiedza ta umożliwi także zbliżanie się do równouprawnienia kobiet i mężczyzn poprzez omawiane produkty.
- Kryteria projektów pilotażowych oparto o ramy programu Partnerstwa na rzecz rozwoju.

- Wskaźniki równouprawnienia płci wykorzystane w systemie monitorowania i tworzenia wzorów noszą nazwę *radaru płci*.

KTO UCZESTNICZYŁ I W JAKI SPOSÓB?

Zgodnie z programem Partnerstwa na rzecz rozwoju EQUAL, partnerskie podejście było najważniejszym gwarantem sukcesu w osiągnięciu celu jakim są perspektywy równości płci. Program „Just GeM” nawiązał koalicję pomiędzy wszystkimi decydentami, którzy mogą przekształcić ambitne cele w rzeczywistość. Połączył on wysiłki Regionalnego Ministerstwa Pomocy Społecznej, Regionalnego Biura Zatrudnienia, partnerskich organizacji społecznych, izb handlowych, Samorządu Miasta Graz (stolicy Styrii), kilku rządów regionalnych, Stowarzyszenia Styryjskich Centrów Innowacyjności i największych instytucji charytatywnych regionu. Następnie, już na poziomie praktycznym, uczestnicy Partnerstwa na rzecz rozwoju połączyli swe siły z sześcioma regionalnymi paktami ds. zatrudnienia, szkoleniowcami i instytucjami edukacyjnymi, instytucjami badawczymi, organizacjami ds. równouprawnienia płci i organizacjami pozarządowymi kobiet z całego regionu.

Było oczywiste, że mimo tak silnego porozumienia, osiągnięcie któregośkolwiek z wyznaczonych celów nie będzie możliwe bez jasnego podejścia typu góra-dół jakie należy zastosować w odpowiednich organizacjach. Dlatego właśnie kontakt oraz przekonanie decydentów najwyższego poziomu, którzy już zaangażowali swe organizacje w proces wdrażania perspektyw równości płci pochłonęło tyle czasu i wysiłków. Odgórne wsparcie zabezpieczyło zaangażowane działanie kadry kierowniczej i zarządzającej Partnerstwa na rzecz rozwoju, co było niezbędne dla rozwoju sieci agentów równości płci działających na obszarze Styrii i poza nią.

GLÓWNE CZYNNIKI I PRZESZKODY SUKCESU

Rozpoznano kilka czynników koniecznych dla zapewnienia powodzenia Partnerstwa na rzecz rozwoju. Jak opisano powyżej, niezbędne dla wszystkich działań Partnerstwa na rzecz rozwoju było partnerskie podejście, w tym rozpowszechnianie i wysiłki związane z wprowadzaniem programu „Just GeM” do niezaangażowanych jeszcze organizacji, oraz organizacji istniejących w innych regionach.

Drugim nieodzownym czynnikiem odpowiedzialnym za powodzenie prac były projekty pilotażowe, umożliwiające uczestnictwo organizacji w procesie sprawdzania wdrożenia perspektyw równości płci i zapoznawania z korzyściami osiąganymi dzięki temu podejściu. Fakt, iż fundusze dla programów pilotażowych nie były uzyskiwane automatycznie, zmuszał starające się o nie organizacje do przedstawienia szczegółowego i racjonalnego planu, co z kolei wpłynęło na stworzenie warunków konkurencyjności wzmacniających zaangażowanie i wydajność organizacji. Propozycje ocenili sędziowie wysokiego poziomu, a „zwycięzcy” zdobyli sprawdzoną proceduralnie wiedzę.

Kolejnym wyraźnym czynnikiem decydującym o sukcesie było określenie funkcji programu szkoleniowego dla agentów równości płci. Program podzielony na moduły zawierał także umiejętności praktyczne jako, że uczestnicy szkolenia opracowali i wdrażali własne projekty pilotażowe w trakcie nauki.

Dodatkowo, Regionalne Biuro Zatrudnienia wprowadziło przepis wymagający wprowadzenia perspektyw równości płci przez wszystkich swoich podwykonawców, co spowodowało wzrost zapotrzebowania tych organizacji na uczestnictwo w programie szkoleniowym, i dzięki czemu uzyskano widoczną zmianę.

- Napotkane trudności i przeszkody wynikały z faktu iż zmiana struktur wymaga „zakłócenia” długotrwałych, głęboko zakorzenionych wzorców organizacji. Czasem decydenci tych systemów starali się cofnąć realizację inicjatywy wdrażania perspektyw równości płci do etapu podnoszenia świadomości i odmawiali wprowadzenia zmian strukturalnych. Inną trudnością było wskazanie hierarchicznego miejsca, jakie przypisane zostało agentom

równości płci. W niektórych przypadkach ich zadania są ograniczane do zadań wewnętrznego, ale pozbawionego praw, konsultanta, z którego pomocy można skorzystać, co powoduje, że perspektywy równości płci stają mniej lub bardziej osobistym zadaniem agentów równości płci.

WYNIKI

11 projektów pilotażowych przeprowadzonych dzięki EQUAL w Styrii to namacalny dowód zmiany. Przyniosły one trwałe wyniki, które są aktualnie dalej opracowywane przez różne organizacje. Wyniki te obejmują:

- Badania wpływu płci na usługi świadczone przez samorząd miasta Graz (stolicy regionu) wpłynęły na aktualne sposoby finansowania tych kwestii w celu zapewnienia odpowiedniego rozkładu funduszy i/lub dotacji w wybranych sferach polityki. Przykładem na powyższe jest Samorząd Miasta Graz, który opracował narzędzia i wytyczne wprowadzania kwestii równouprawnienia płci do przepisów dotyczących sportu i rodziny. Narzędzia i wytyczne są dostępne dla innych organów samorządu.
- Analizy wpływu płci przeprowadzone przez regionalne oddziały Austriackiej Federacji Związków Zawodowych dla wielu umów oraz programy szkoleniowe pomagające radom pracowniczym w rozpoznaniu i zwalczaniu przejawów dyskryminacji ze względu na płeć występujących w miejscu pracy.
- Pierwsze międzyresortowe podejście zainicjowane przez styryjski Ośrodek Pomocy Społecznej - instytucję, która jako część sektora publicznego jest odpowiedzialna za politykę społeczną, w tym opiekę oraz wsparcie ludzi starszych i niepełnosprawnych. Pomysł ten łączy instytucje charytatywne, firmy prywatne, medyków i szpitale, które zapewniają te usługi i uwzględniają wymiar równości płci zarówno dla opiekujących, jak i opiekunów.
- System tworzenia wzorów nazwany *radarem płci* - istotne narzędzie nie tylko podczas prezentacji osiągniętego równouprawnienia płci w najważniejszych obszarach, takich jak edukacja i szkolenia, zatrudnienie, bezrobocie i podejmowanie decyzji politycznych w różnych regionach Styrii, ale także jako czynnik wprowadzania zasad równouprawnienia płci. System umożliwi wykonanie porównania wszystkich części regionu we wszystkich różnorodnych sferach polityki. Porównanie wskaźników z kilku lat umożliwi określenie i prezentację postępu w danych sferach polityki oraz ogólnej wydajności w wybranych obszarach geograficznych.

Radar płci wyraźnie pomógł w tworzeniu i rozwoju atmosfery przychylności perspektywie rozwoju równości płci. Widoczność wydajności równouprawnienia płci podniosła świadomość decydentów regionów dotyczącą kwestii własnych przepisów i praktyk oraz luk regulacyjnych dotyczących płci, które decydenci owi nadal starają się wyeliminować. Konkludując, zarówno sześćoetapowy model opracowany w ramach programu „Just GeM”, jak i program szkoleniowy agentów równości płci są teraz bardzo pożądane w całej Austrii.

Aktualnie wprowadzany jest w życie drugi etap programu Partnerstwa na rzecz rozwoju EQUAL. Wszystkie instytucje zarządzające rynkiem pracy i agencje, które skorzystały z działań programu „Just GeM” odgrywają w tym procesie bardziej aktywną rolę. Na podstawie własnych doświadczeń z wprowadzania perspektyw równości płci, prowadzą one obecnie szkolenia i służą wsparciem dla innych podmiotów. I tak na przykład organy samorządu szkolą swoich odpowiedników w innych regionach Austrii, a styryjski oddział Austriackiej Federacji Związków Zawodowych współpracuje z innymi oddziałami lokalnymi, a także z oddziałem centralnym w Wiedniu. Ponadto, do programu rozpoznania wartości dodanej perspektywy równości płci włączyła się grupa firm, a w niej także liderzy rynku. Stawiając czoło lukom w umiejętnościach spowodowanym zmianami demograficznymi, wdraża ona teraz plany działania umożliwiające wykorzystanie potencjału kobiet. Ci nowi uczestnicy są świadomi, że wymaga ono wdrożenia pełnego pakietu równości zasad pracy i życia prywatnego zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn.

7. ANEKS 3: PRZYDATNA LITERATURA, DOKUMENTY I POKREWNE ŁĄCZA:

EQUAL Guide on Gender Mainstreaming, Komisja Europejska 2004,
<http://europa.eu.int/comm/equal>

Wiele Państw Członkowskich stworzyło wytyczne i narzędzia, które mogą być przydatne mimo ich zaprojektowania na potrzeby minionego okresu programu:

Francja:

- Specjalne wydanie magazynu *Racine* dotyczącego równouprawnienia płci w ramach programu EFS w Francji (patrz: <http://www.racine.fr/virtual/22/Documents/pdf/390-BUL.67VF.pdf>)
- Przewodnik integracji równouprawnienia płci w programach EFS (patrz: [http://egalitedeschances.racine.fr/virtual/27/Documents/pdf/ComFaire\(2\).pdf](http://egalitedeschances.racine.fr/virtual/27/Documents/pdf/ComFaire(2).pdf))
- Przewodnik samooceny dotyczący równouprawnienia płci (patrz: [http://egalitedeschances.racine.fr/virtual/27/Documents/pdf/18Quest\(3\).pdf](http://egalitedeschances.racine.fr/virtual/27/Documents/pdf/18Quest(3).pdf))

Austria:

- Przewodnik wdrażania perspektyw równości płci w administracji publicznej: www.popupgem.at/downloads/docs/4211_Praxisleitfaden.pdf
- Porady i wskazówki dotyczące wdrażania perspektyw równości płci: www.popupgem.at/downloads/docs/4209_ag-gender.pdf
- Zestaw narzędzi perspektyw równości płci: www.gem.or.at/de/downloads

Hiszpania:

- Przewodnik włączania równouprawnienia płci do działań funduszy strukturalnych (patrz: <http://www.mtas.es/MUJER/politicas/guiaincorporacion.doc>)
- Metodologiczny przewodnik sprawdzania zasady równych szans w działaniach finansowanych z funduszy strukturalnych (patrz: <http://www.mtas.es/MUJER/politicas/guiguial.doc>)
- Zalecenia dotyczące równouprawnienia mężczyzn i kobiet w nowym programie EFS w okresie 2007–2013 (patrz: <http://www.mtas.es/UAFSE/es/Igualdad2007-2013.pdf>)