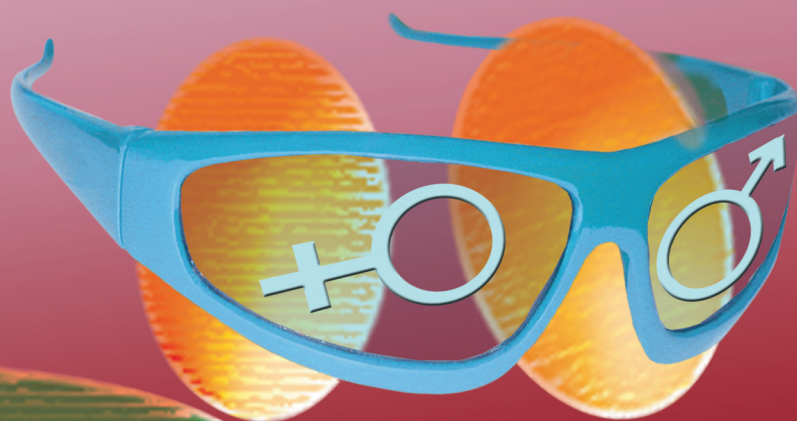


EQUAL

Polityka równości płci

Przewodnik Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL

Zatrudnienie i Europejski Fundusz Społeczny



Zatrudnienie i polityka społeczna



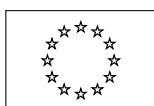
Komisja Europejska



Inicjatywa Wspólnotowa
EQUAL

POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI

**Przewodnik Inicjatywy
Wspólnotowej EQUAL**



Warszawa 2005



Inicjatywa Wspólnotowa
EQUAL

POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI

**Przewodnik Inicjatywy
Wspólnotowej EQUAL**



Warszawa 2005

Przekład dokumentu Komisji Europejskiej pt. „*EQUAL Guide on Gender Mainstreaming*”

Wydawca:

Fundacja „Fundusz Współpracy”, Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr
ul. Górnośląska 4a, 00-444 Warszawa
www.equal.org.pl

Opracowanie graficzne, skład i łamanie:

Frograf

Druk:

Pracownia C&C

ISBN 83-89793-71-7

Nakład: 1000 egz.

© Komisja Europejska 2004. Powielanie dozwolone z zastrzeżeniem obowiązku wskazania źródła.

Treść niniejszej publikacji nie musi odzwierciedlać opinii lub stanowiska Komisji Europejskiej.

Wersja elektroniczna Przewodnika dostępna jest na stronie internetowej EQUAL: <http://europa.eu.int.comm/equal> (wersja w języku angielskim) oraz <http://www.equal.org.pl> (wersja w języku polskim)

SPIS TREŚCI

1. WSTĘP	5
2. ZROZUMIEĆ POLITYKĘ RÓWNOŚCI PŁCI	7
3. POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI – DOKŁADNIEJ O POJĘCIU I TERMINOLOGII	10
4. OFICJALNE DEFINICJE	13
5. KRÓTKA HISTORIA POLITYKI UNII EUROPEJSKIEJ W DZIEDZINIE POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI	14
6. POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI – WYBRANE DANE	17
7. ĆWICZENIE PRAKTYCZNE POMAGAJĄCE ZROZUMIEĆ POJĘCIE POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI	20
8. POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI – STANDARD W INICJATYWIE WSPÓLNOTOWEJ EQUAL	23
9. POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI W DZIAŁANIACH PARTNERSTWA NA RZECZ ROZWOJU	27
10. ANALIZA Z PERSPEKTYWY PŁCI – SZCZEGÓŁOWY OPIS DLA PARTNERSTW NA RZECZ ROZWOJU	36
11. ĆWICZENIE PRAKTYCZNE DLA PARTNERSTW NA RZECZ ROZWOJU – ETAP POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI	39
12. JAK UWZGLĘDNIĆ PERSPEKTYWĘ PŁCI W DZIAŁANIACH PARTNERSTW NA RZECZ ROZWOJU?	41
13. KWESTIE POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI W ZARZĄDZANIU PROGRAMEM EQUAL	44
14. ĆWICZENIE PRAKTYCZNE – KWESTIE POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI W ZARZĄDZANIU PROGRAMEM EQUAL	50
15. JAK UWZGLĘDNIĆ PERSPEKTYWĘ PŁCI W ZARZĄDZANIU PROGRAMEM EQUAL?	52
16. ARKUSZ OCEN DO OSZACOWANIA ELEMENTU PŁCI WE WNIOSKACH W RAMACH EQUAL – PRZYKŁAD	55
17. PRZYKŁADY PARTNERSTW NA RZECZ ROZWOJU EQUAL	58
18. ŹRÓDŁA	62

1. WSTĘP

Cel podręcznika

Głównym założeniem polityki równości płci (*gender mainstreaming*) jest określenie przyczyn występowania nierówności, znalezienie sposobów przeciwdziałania jej, a w rezultacie zapewnienie równego statusu kobiet i mężczyzn.

Sama koncepcja jednak nie dla wszystkich jest do końca jasna. Niejednokrotnie pojawiają się zarzuty, że jest zbyt abstrakcyjna i trudna do zrozumienia. Zwłaszcza termin *gender mainstreaming* przysparza niemało trudności wszystkim, dla których angielski nie jest językiem ojczystym.

Co tak naprawdę oznacza polityka równości płci? Jakie korzyści może przynieść zarówno instytucjom, jak i poszczególnym jednostkom? Czy nie jest to po prostu kolejny biurokratyczny wymóg?

Podręcznik ten ma dać odpowiedź na powyższe pytania. Ma wyjaśnić w prosty sposób założenia polityki równości płci oraz przedstawić korzyści płynące z jej stosowania, a także pokazać, że jest to proces.

Związek z Inicjatywą Wspólnotową EQUAL

Podręcznik ten został napisany z myślą o Inicjatywie Wspólnotowej EQUAL, ponieważ polityka równości płci stanowi jej integralną część. W ramach tej Inicjatywy poszukuje się nowych sposobów rozwiązywania problemów dyskryminacji i nierównego traktowania.

W Inicjatywie Wspólnotowej EQUAL polityka równości płci nie jest opcjonalna. Nie może być dodatkiem do projektu, mającym go ulepszyć poprzez stwierdzenie, że „my nie dyskryminujemy”, albo „traktujemy wszystkich jednakowo”, albo „nasz projekt zajmuje się tematyką równości”, czy też „kobiety i mężczyźni pracują razem, nie jest więc konieczne odrębne rozpatrywanie ich potrzeb”.

Polityka równości płci powinna być podstawową zasadą zarówno dla wszystkich partnerów w Partnerstwach na rzecz Rozwoju – niezależnie od tematu, w ramach którego realizowany jest projekt – jak i dla osób wdrażających Program IW EQUAL.

Nie można traktować polityki równości płci jako elementu dodatkowego, uwzględnianego przy planowaniu działań Partnerstwa w takim samym stopniu jak finanse, księgowość, współpraca ponadnarodowa, *empowerment* itd. Niniejszy podręcznik pokazuje w jaki sposób polityka ta jest integralnie związana ze wszystkimi elementami tworzonego Partnerstwa.

Nie można przeciwdziałać dyskryminacji/nierównemu traktowaniu nie rozumiejąc koncepcji i założeń polityki równości płci. Dotyczy to w tym samym stopniu organizacji zarządzających i partnerów. Będzie to miało istotny wpływ na jakość działań prowadzonych w ramach partnerstwa i osiągniętych rezultatów.

Dla kogo jest przeznaczony podręcznik?

Niniejszy podręcznik został napisany przede wszystkim z myślą o wszystkich zaangażowanych we wdrażanie i realizowanie założeń Programu IW EQUAL: Partnerstwach na rzecz Rozwoju, Krajowych Strukturach Wsparcia, Instytucjach Zarządzających, osobach odpowiedzialnych za ewaluację, a także Komitetach Monitorujących.

Jak korzystać z podręcznika?

Może on być również przydatny dla wszystkich innych osób zainteresowanych polityką równości płci oraz tym, w jaki sposób może ona zostać wykorzystana w planowaniu, realizacji, ewaluacji i monitorowaniu projektów.

Podręcznik skonstruowany jest w taki sposób, by maksymalnie ułatwić korzystanie z niego. Składa się z krótkich rozdziałów tworzących odrębne całości. Nie trzeba czytać jednego po drugim; można sięgnąć do tych, które nas w danym momencie interesują.

Rozdziały podręcznika można pogrupować na:

- przeznaczone dla wszystkich czytelników, zawierające informacje teoretyczne na temat polityki równości płci oraz ćwiczenia praktyczne pozwalające organizacji i Partnerstwu zrozumieć jej założenia;
- adresowane przede wszystkim do Partnerstw na rzecz Rozwoju;
- przeznaczone zwłaszcza dla Krajowych Struktur Wsparcia i Instytucji Zarządzających;
- zawierające przykłady Partnerstw na rzecz Rozwoju oraz źródła informacji.

Nie należy się zniechęcać. Wdrażanie polityki równości płci jest procesem, a podręcznik ten może ułatwić zrobić pierwszy krok i pomóc w bliższym poznaniu możliwości zwiększania efektywności działań Partnerstwa w tej dziedzinie.

Autorzy

Podręcznik jest efektem pracy Grupy Roboczej ds. Polityki Równości Płci Komisji Europejskiej, powołanej w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, w której skład wchodzi przedstawiciele Instytucji Zarządzających i Krajowych Struktur Wsparcia z państw członkowskich Unii Europejskiej. Wiele wykorzystanych w nim materiałów pochodzi z seminarium szkoleniowego, które zostało zorganizowane przez Komisję Europejską i Grupę Roboczą ds. Polityki Równości w Budapeszcie w lipcu 2004 roku; gospodarzem tego seminarium była węgierska Instytucja Zarządzająca. Podręcznik opracowała i napisała Rebecca Franceskides.

2. ZROZUMIEĆ POLITYKĘ RÓWNOŚCI PŁCI

Jednakowy udział kobiet i mężczyzn we wszystkich sferach życia społecznego jest niezwykle istotny dla rozwoju i jakości procesów demokratycznych. Odzwierciedla również poziom dojrzałości politycznej społeczeństwa.

Pomimo że w ciągu ostatnich 40 lat zaszły w tym zakresie znaczące zmiany, zapoczątkowane przez Unię Europejską, to jednak ten ambitny cel daleki jest od urzeczywistnienia.

Na sytuację kobiet na rynku pracy nadal w dużym stopniu mają wpływ mężczyźni – jako członkowie rodzin, pracodawcy czy nawet kredytodawcy.

Pozycja mężczyzn na rynku pracy jest nadal dużo korzystniejsza niż kobiet, co umacnia tradycyjnie przypisane kobietom role w środowisku domowym oraz istniejące podziały, mimo że styl życia większości kobiet i mężczyzn nie przystaje już do tego modelu.

Pomimo że zarówno kobiety, jak i mężczyźni zwracają uwagę na potrzebę istnienia większej równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym, to jednak polityka zmierzająca do pogodzenia tych dwóch sfer życia w dalszym ciągu skupia się na roli kobiety jako matki.

Brak zmian w przypisanej kobietom (jak również mężczyznom) roli doprowadził do podważenia siły oddziaływania polityki równych szans przez osoby mające na nią wpływ, czy też zajmujące się zagadnieniem równości. Osoby te zdały sobie bowiem sprawę, że zmiany społeczne, zmiany w relacjach pomiędzy kobietami i mężczyznami wymagają wyeliminowania głęboko zakorzenionych i często ukrytych przyczyn nierówności. Narzędzie mające pomóc w realizacji tego celu określono mianem „polityki równości płci”.

Kwestionowanie dotychczasowej polityki

W myśl polityki równości płci inicjatywy adresowane wyłącznie do kobiet postrzegane są jako występujące na marginesie społeczeństwa – pomimo że potrzebne, to jednak niewystarczające, by doprowadzić do istotnej zmiany. Wiele tych inicjatyw ma charakter innowacyjny i przynosi bezpośrednie korzyści kobietom w nich uczestniczącym, jednak nie ma wystarczającego wpływu na główny nurt polityki, a więc również w niewielkim stopniu oddziałuje na zmniejszenie lub wyeliminowanie nierówności między kobietami i mężczyznami.

Polityka równości płci stanowi wyzwanie dla dotychczasowych praktyk i zasad. Rozpoznaje i określa silny związek między względnym upośledzeniem społecznym kobiet i relatywnie silną pozycją mężczyzn. Koncentruje się na różnicach społecznych między kobietami i męż-

czynami – różnicach wpojonych, tych zmieniających się z upływem czasu oraz tych występujących w pewnych kręgach kulturowych lub między nimi.

Na przykład inny sposób zagospodarowywania czasu przez kobiety i mężczyzn ma bezpośredni wpływ na postrzeganie pracy zawodowej, a w konsekwencji na decyzje życiowe. Praca zawodowa mężczyzn, zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin, ogranicza czas poświęcany rodzinie. Kobiety są bardziej elastyczne, ograniczają swój czas pracy lub rezygnują z kariery zawodowej, jeżeli wymaga tego rodzina. W konsekwencji kobiety w dalszym ciągu stanowią większość wśród bezrobotnych, słabo opłacanych itd.

Docenić różnice

Zasadnicza przyczyna nierówności między kobietami i mężczyznami tkwi w charakterze struktur i instytucji społecznych oraz w systemach wartości i poglądów, które tworzą i pogłębiają te różnice. Nie chodzi tu o „dodanie” kobiet do różnych procesów, ale o takie tych procesów przeformułowanie, by stanowiły przestrzeń dla zaangażowania kobiet i mężczyzn.

Punktem wyjścia polityki równości płci jest analiza codziennych sytuacji w życiu kobiet i mężczyzn. W analizie tej kładzie się nacisk na ich różne potrzeby i problemy, dzięki czemu założenia polityki równości płci oraz praktyczne działania nie będą się opierać na fałszywych przesłankach i stereotypach.

Analiza ta pokazuje jak niejednorodną grupę stanowią kobiety i mężczyźni. Oprócz płci różnicuje ją również religia, pochodzenie etniczne, wykształcenie, niepełnosprawność, orientacja seksualna, klasa społeczna itp., utrwalając istniejące nierówności lub przyczyniając się do powstawania dalszych, które są przedmiotem zainteresowania Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

Na przykład sytuacja wyjściowa kobiety z wyższym wykształceniem, wywodzącej się z klasy średniej, nie jest taka sama jak sytuacja kobiety, która ma niskie kwalifikacje i wywodzi się z klasy robotniczej – zwłaszcza jeżeli dodatkowo jeszcze należy ona do mniejszości etnicznej. Obie kobiety mogą się spotkać z dyskryminacją w świecie pracy, ale ich potrzeby są różne.

Twórcy i osoby wdrażające poszczególne programy będą w stanie lepiej określić ich założenia i cele oraz zapewnić ich efektywną realizację, jeżeli uwzględnią zróżnicowane sytuacje kobiet i mężczyzn.

Polityka równości płci może oznaczać traktowanie wszystkich kategorii w taki sam sposób (np. w kwestii wynagrodzeń), a jednocześnie stosowanie odmiennych podejść ze względu na istniejące różnice (macierzyństwo).

Może to oznaczać wdrażanie określonych działań skierowanych specyficznie do kobiet lub mężczyzn, których celem jest przezwyciężanie zakorzenionych nierówności i może również oznaczać zmianę głównego nurtu polityki, uwzględniającą zróżnicowane okoliczności.

Polityka równości płci może pomóc w znalezieniu wspólnej płaszczyzny i sprostać potrzebom zarówno jednostek, jak i instytucji, unikając przy tym tworzenia wizji świata zdominowanego przez jedną kulturę.

Problemem jest także to, że równość często postrzega się jako walkę między dwoma przeciwnymi stronami – w tym przypadku między kobietami i mężczyznami – w efekcie której jedna grupa zrzeka się władzy i przywilejów na rzecz drugiej.

Prawdziwym wyzwaniem jest pokazanie, że wszyscy mogą odnieść korzyści ze społeczeństwa opartego na równości i szanującego różnice, społeczeństwa, które dostrzega i respektuje potrzeby zarówno jednostki, jak i grupy.

Analiza dwóch podejść

Podejście nastawione wyłącznie na kobiety określa jako główny problem brak udziału kobiet (w życiu społecznym, zawodowym itd.)

Przedmiot zainteresowania:	kobiety.
Problem:	wykluczenie kobiet.
Cel:	bardziej sprawny i efektywny rozwój.
Rozwiązanie:	integracja kobiet w istniejących strukturach.
Strategie:	projekty realizowane z myślą wyłącznie o kobietach (zwiększenie wydajności, dochodów i umiejętności kierowania gospodarstwem domowym).

Podejście oparte na zasadzie równości płci koncentruje się na ludziach

Przedmiot zainteresowania:	relacje między kobietami i mężczyznami.
Problem:	nierówne relacje, które uniemożliwiają zrównoważony rozwój oraz pełne w nim uczestnictwo kobiet i mężczyzn.
Cel:	zrównoważony rozwój, z równomiernym udziałem kobiet i mężczyzn w podejmowaniu decyzji i sprawowaniu władzy oraz w korzystaniu z możliwości i zasobów.
Rozwiązanie:	przekształcenie relacji i struktur opartych na nierówności; zaangażowanie w działania osób marginalizowanych i kobiet.
Strategie:	określenie i podjęcie działań wobec praktycznych oraz strategicznych potrzeb określonych przez kobiety i mężczyzn w celu poprawy ich sytuacji.

Źródło: *Gender Analysis and Gender Planning Training Module for UNDP Staff*
(<http://www.undp.org/gender/tools.htm>).

3. POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI – DOKŁADNIEJ O POJĘCIU I TERMINOLOGII

Pojęcie

Polityka równości płci:

- nie jest wyłącznie sprawą kobiet;
- nie koncentruje się jedynie na poprawie statystyk;
- nie polega na formułowaniu gładkich stwierdzeń;
- nie polega na obwinianiu kogokolwiek za istniejące nierówności;
- nie polega na podejmowaniu działań wyłącznie przez kobiety;
- nie polega na odnoszeniu korzyści wyłącznie przez kobiety;
- nie ma na celu wstrzymania lub radykalnej zmiany polityki i projektów kierowanych do kobiet lub mężczyzn.

Polityka równości płci:

- oznacza ograniczanie ubóstwa, pobudzanie rozwoju gospodarczego i wzmocnianie postaw obywatelskich;
- jest aktywnym procesem nastawionym na przewyższanie nierówności, które są przyczyną dyskryminacji ze względu na płeć;
- jest ukierunkowana na ważne dziedziny polityki gospodarczej i społecznej;
- jest uzasadniona ekonomicznie, ponieważ zapewnia aktywność zarówno kobiet, jak i mężczyzn, przy stuprocentowym wykorzystaniu siły roboczej w wieku produkcyjnym;
- stanowi dalszy krok na drodze do osiągnięcia równości;
- uznaje, że płeć jest jedną z najbardziej elementarnych systematyzujących cech w społeczeństwie, wpływającą na nasze życie od chwili narodzin;
- zakłada poszanowanie tożsamości mężczyzn i kobiet;
- świadoma różnic między życiem kobiet i mężczyzn, uznaje ich zróżnicowane potrzeby, doświadczenia i priorytety;
- zakłada ustanowienie zrównoważonego podziału obowiązków między kobietami i mężczyznami;
- wymaga zdecydowanego działania i wsparcia świata polityki, przy jasnym określeniu przejrzystych wskaźników i celów;
- nie może zostać zrealizowana natychmiast – jej wdrażanie jest procesem.

Polityka równości płci oznacza:

- że różnice między kobietami i mężczyznami nie mogą być powodem nierównego traktowania;
- radykalne zweryfikowanie sposobu funkcjonowania rynków pracy oraz kwestii zatrudnienia kobiet i mężczyzn;

- długofalowe zmiany w społeczeństwie, zmiany w podziale ról rodzicielskich, modelu rodziny oraz organizacji pracy, modelu wykorzystania czasu, a nawet zmiany instytucjonalne;
- raczej przekształcanie głównego nurtu polityki, niż podejmowanie kolejnych działań na rzecz kobiet w oderwaniu od jej założeń;
- partnerstwo między kobietami i mężczyznami zapewniające ich pełnoprawny udział w rozwoju społeczeństwa oraz korzystaniu z jego zasobów;
- reagowanie na zasadnicze przyczyny nierówności i podejmowanie działań naprawczych;
- podejmowanie działań nie tylko uwzględniających różnicowanie płci, ale również zmniejszających nierówności w ich traktowaniu;
- właściwe formułowanie zagadnień – tak, by dostrzec, gdzie najlepiej skierować ograniczone zasoby;
- poświęcanie więcej uwagi mężczyznom oraz ich roli w tworzeniu społeczeństwa opartego na równości.

Polityka równości płci obejmuje:

- kształtowanie polityki;
- podejmowanie decyzji;
- dostęp do zasobów;
- procedury i praktyki;
- metodologię;
- wdrażanie;
- monitorowanie i ocenę.

Terminologia

Płeć biologiczna (*sex*) – różnica biologiczna między kobietami i mężczyznami.

Płeć kulturowa (*gender*) – różnice lub role społeczne przypisywane kobietom i mężczyznom, których uczymy się wraz z dorastaniem, które zmieniają się w czasie oraz uwarunkowane są kulturowo i zależą od pochodzenia etnicznego, religii, wykształcenia, klasy, a także środowiska geograficznego, gospodarczego i politycznego, w jakim żyjemy. Te modele zachowania wyznaczają standardy i wpływają na to, kim jesteśmy – niezależnie od naszej płci biologicznej. Na przykład, tylko kobiety mogą rodzić dzieci (uwarunkowanie biologiczne), ale biologia nie determinuje, kto będzie dzieci wychowywał (zachowanie warunkowane przez płeć), ani kto będzie wykonywał prace domowe. Płeć kulturowa określa zatem zbiór cech i zachowań, oczekiwanych przez społeczeństwo od mężczyzn i kobiet, oraz buduje ich tożsamość społeczną, która różni się w zależności od kultury i kształtuje w różnicowany sposób w poszczególnych okresach historii.

Równość płci (*gender equality*) – zachowania, aspiracje oraz potrzeby kobiet i mężczyzn, oceniane i wspierane w równym stopniu tak, by nie powodowało to powstawania i utrwalania nierówności.

Relacje między płciami (*gender relations*) – współzależne relacje między kobietami i mężczyznami. Oznacza to, że zmiany sytuacji kobiet będą wymagać zmian sytuacji mężczyzn i odwrotnie.

Główny nurt polityki (*mainstreaming*) – główne i dominujące idee, postawy, praktyki oraz trendy. Obszar dokonywania wyborów i podejmowania decyzji, których efektem jest wprowadzanie rozwiązań ekonomicznych, społecznych i politycznych. Główny nurt polityki kształtuje rzeczywistość; decyduje o tym, kto, co otrzymuje oraz dostarcza uzasadnienia dla określonego dostępu do możliwości i podziału zasobów.

Polityka równości płci (*gender mainstreaming*) – uczynienie równości płci założeniem powszechnie obowiązującym w społeczeństwie, tak aby kobiety i mężczyźni odnosili korzyści w jednakowym stopniu. Oznacza to obserwowanie każdego etapu polityki – kształtowania, wdrażania, monitorowania i oceny – w celu promowania równości między kobietami i mężczyznami.

Analiza/ocena z perspektywy równości płci (*gender impact analysis/assessment*) – bada założenia polityki oraz prowadzone działania pod kątem ich pozytywnego wpływu zarówno na kobiety, jak i na mężczyzn. Identyfikuje i analizuje różnice między kobietami i mężczyznami. Ocenia stosowaną politykę i praktykę, określając różnice w ich wpływaniu na kobiety i mężczyzn, aby uniemożliwić dyskryminację i zapewnić równe traktowanie. Do przeprowadzenia tej analizy niezbędne są dane statystyczne oraz wskaźniki uwzględniające podział na płeć.

Konkretne (pozytywne) działanie (*specific/positive action*) – sprzyja poszczególnym grupom kobiet lub mężczyzn i jest niezbędne, oprócz polityki równości, do wyeliminowania określonych nierówności lub zajęcia się szczególnie uporczywymi problemami.

4. OFICJALNE DEFINICJE

„Polityka równości płci nie ogranicza się do promowania działań mających na celu pomoc kobietom. Polega ona na stymulowaniu ogólnej polityki oraz podejmowaniu konkretnych działań zmierzających do osiągnięcia równości poprzez uwzględnianie na etapie planowania ewentualnego wpływu na sytuację mężczyzn i kobiet (perspektywa równości płci). Oznacza to systematyczne analizowanie prowadzonych działań i polityki oraz uwzględnianie ich potencjalnych rezultatów na etapie ich konstruowania i wdrażania”.

„Systematyczne rozpatrywanie w polityce, a także we wszystkich działaniach wspólnotowych różnic między warunkami, położeniem oraz potrzebami kobiet i mężczyzn – to podstawowa cecha zasady włączania w główny nurt polityki (mainstreaming) przyjętej przez Komisję. Nie oznacza to ułatwiania dostępu kobiet do programów lub zasobów wspólnotowych, ale raczej jednoczesne mobilizowanie instrumentów prawnych, zasobów finansowych oraz możliwości analitycznych i organizacyjnych Wspólnoty, prowadzących w efekcie do budowania zrównoważonych relacji między kobietami i mężczyznami. Pod tym względem jest konieczne i istotne, aby polityka równości między kobietami i mężczyznami była oparta na solidnej analizie statystycznej sytuacji kobiet i mężczyzn w różnych obszarach życia oraz zmian zachodzących w społeczeństwach”.

Komisja Europejska. Komunikat Włączenie zagadnienia równych szans kobiet i mężczyzn do polityki i inicjatyw Wspólnoty (COM (96) 67 wersja ostateczna). Wyłącznie w języku francuskim w wersji elektronicznej.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html

„Polityka równości płci to (re)organizacja, doskonalenie, rozwój i ocenianie procesów politycznych tak, aby podmioty zazwyczaj uczestniczące w jej tworzeniu włączały perspektywę równości płci w każdy jej rodzaj, na wszystkich szczeblach i etapach”.

Rada Europy: Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Strasburg 1998.

[http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02._Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS\(1998\)2rev.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02._Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS(1998)2rev.asp#TopOfPage)

Polityka równości płci to „[...] proces oceny wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn wszystkich planowanych działań, w tym ustawodawstwa, polityki lub programów, we wszelkich dziedzinach i na wszystkich poziomach. Jest to strategia, zgodnie z którą sprawy oraz doświadczenia kobiet i mężczyzn stają się integralnym elementem opracowywania, wdrażania, monitorowania i oceny polityki oraz programów we wszelkich sferach życia politycznego, gospodarczego i społecznego, tak aby kobiety i mężczyźni odnosili korzyści w równym stopniu, a także aby przeciwdziałać nierówności. Celem ostatecznym jest osiągnięcie równości płci”.

Organizacja Narodów Zjednoczonych, ECOSOC 1997

<http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>

5. KRÓTKA HISTORIA DZIAŁAŃ UNII EUROPEJSKIEJ W DZIEDZINIE POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI

Przez wiele lat zakładano, że kwestia równości dotyczy głównie kobiet. Założenie to przyjmowali politycy i osoby mające wpływ na kształtowanie polityki, a nawet same kobiety.

Lata siedemdziesiąte XX wieku – okres praw jednostki

Unia Europejska rozpoczęła długi proces budowania równości między kobietami i mężczyznami w latach siedemdziesiątych XX wieku, chociaż zapis o równej płacy znalazł się już w *Traktacie Rzymskim* z 1957 roku.

Żądanie równego traktowania dominowało w okresie, w którym zajęto się kwestią prawa jednostki do równego traktowania. W 1975 roku została przyjęta *Pierwsza dyrektywa w sprawie równości*, która objęła kwestię równej płacy.

Wkrótce potem, w roku 1976, została wydana *Dyrektywa w sprawie równego traktowania w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia, awansu zawodowego oraz warunków pracy*. W roku 2002 prawo z 1976 roku zostało wzmocnione oraz rozszerzone, gdyż objęło oficjalny zakaz molestowania seksualnego.

Następnie przyjęto kolejne dyrektywy: o równym traktowaniu w ustawowych systemach ubezpieczeń społecznych (1978); w zawodowych systemach ubezpieczeń społecznych (1986); dla osób prowadzących działalność na własny rachunek i ich małżonków (1986); w sprawie urlopu macierzyńskiego oraz warunków zdrowotnych i bezpieczeństwa dla kobiet w ciąży i matek karmiących (1992); w sprawie organizacji czasu pracy (1993); w sprawie urlopu rodzicielskiego i urlopu z powodów rodzinnych (1996); w sprawie wagi dowodu, ułatwiająca dowodzenie dyskryminacji w postępowaniach sądowych (1997); w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu (1997).

Ustawodawstwo dotyczące równego traktowania było skuteczne w zwalczaniu jawnej dyskryminacji, ale nie było wystarczające, aby zapewnić równość. Punktem wyjściowym było jednakowe traktowanie kobiet i mężczyzn. Ponieważ pozycja wyjściowa kobiet i mężczyzn nie jest taka sama, równe traktowanie nie zawsze jednak prowadziło do równości. Stosowanie neutralnej polityki przynosiło różne skutki.

Lata osiemdziesiąte XX wieku – okres konkretnych działań

W latach osiemdziesiątych rozpoczęto wdrażanie konkretnych działań mających na celu poprawę sytuacji kobiet. Był to początek polityki zorientowanej na kobiety, mimo że działania prowadzone w ramach tej polityki zajmowały marginalną pozycję. Koncentrowały się na tym, czego kobietom „brakowało”, przy założeniu, że problem tkwi w samych kobietach i dlatego też to one muszą się zmienić.

Przyjmując istnienie niedostatków ustawodawstwa w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn, Unia Europejska współfinansowała działania na rzecz kobiet, zwłaszcza w zakresie ich kształcenia.

Przyjęto również wiele unijnych rekomendacji i kodeksów dobrych praktyk w takich dziedzinach, jak kształcenie i szkolenie, opieka nad dziećmi, walka z molestowaniem seksualnym, zwalczanie dyskryminacji w mediach oraz zwiększenie dostępu kobiet do stanowisk decyzyjnych.

Lata dziewięćdziesiąte XX wieku – okres polityki równości płci

Konkretnie działania na rzecz kobiet również okazały się tylko częściowym rozwiązaniem. Przygotowywały one kobiety do funkcjonowania w kulturze zdominowanej przez mężczyzn, ale jej nie kwestionowały.

Doprowadziło to do nowego etapu – okresu polityki równości płci, w której przedmiotem zainteresowań stały się funkcjonujące systemy i struktury, relacje między kobietami i mężczyznami oraz indywidualne potrzeby obu płci. Podejście to spotkało się z akceptacją wszystkich krajów świata na IV Światowej Konferencji ONZ w sprawie Kobiet w Pekinie w roku 1995.

Polityka równości płci dostrzega, że istniejące struktury nie są neutralne i bardziej lub mniej subtelnie faworyzują jedną lub drugą płć. W konsekwencji polityka z pozoru neutralna może wzmacniać podziały, a w związku z tym szkodzić kobietom lub mężczyznom.

Wraz z pojawieniem się polityki równości płci uwidoczniła się potrzeba prowadzenia działań biorących pod uwagę różne okoliczności i akceptującej to, że na zdolność danej osoby do równej rywalizacji wpływają również takie czynniki jak, np. wiek, pochodzenie etniczne, niepełnosprawność i orientacja seksualna.

Unia Europejska przyjęła podejście oparte na polityce równości płci w 1996 roku.

Wprowadzając tę zmianę, Komisja Europejska stwierdziła, że pragnie włączyć perspektywę równości płci w planowanie, wdrażanie, monitorowanie i ocenę polityki oraz wszystkich działań Unii w celu oceny ich wpływu na kobiety i mężczyzn.

W 1997 roku *Traktat Amsterdamski* potwierdził znaczenie promowania równości płci i nadał formalny charakter zobowiązaniu do stosowania polityki równości płci.

6. POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI – WYBRANE DANE

Powszechnie przyjmuje się, że kobiety spotykają się z systematyczną i stałą dyskryminacją, która się zwiększa oraz przyczynia się do wzrostu różnic między kobietami i mężczyznami w dostępie do pracy, środków i władzy.

Jest to wyraźnie widoczne w zmianach na rynku pracy w ciągu ostatnich dwóch dekad.

W Unii Europejskiej liczącej 15 państw członkowskich w latach osiemdziesiątych, a nawet wcześniej, na rynku pracy pojawiło się wiele kobiet, jednak nie towarzyszyło temu zniesienie segregacji sektorowej czy zawodowej. Większość kobiet nadal pracuje w pewnej grupie zawodów, kobiety dominują w pracy na pół etatu, przeważnie nie mają dostępu do wyższych stanowisk, zarabiają mniej niż mężczyźni, częściej mogą się znaleźć wśród bezrobotnych oraz są bardziej zagrożone ubóstwem niż mężczyźni.

Aktywny udział kobiet na rynku pracy oraz zmniejszenie różnic ze względu na płeć we wszystkich sferach życia ma kluczowe znaczenie dla konkurencyjności, wzrostu gospodarczego i spójności społecznej Unii Europejskiej. Bez dalszych wysiłków na rzecz równości płci nie zostanie osiągnięty cel zapisany w Strategii Lizbońskiej, zakładający osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia kobiet na poziomie 60% do roku 2010 – co oznacza iż do tego roku na rynek pracy musi wejść co najmniej 6 mln kobiet.

Wybrane dane:

Zatrudnienie

- Wskaźnik zatrudnienia kobiet wzrósł bardziej niż wskaźnik zatrudnienia mężczyzn. Obecnie wynosi 55,6%, podczas gdy w pierwszej połowie lat dziewięćdziesiątych wynosił poniżej 50%. Jednak różnica w porównaniu z mężczyznami jest nadal duża. Wskaźnik zatrudnienia kobiet w dalszym ciągu wynosi około 17,2 punktów procentowych mniej niż wskaźnik dla mężczyzn w unijnej Piętnastce i 16,3 punktów procentowych w Unii liczącej 25 państw.
- Utrzymująca się segregacja ze względu na płeć oraz praktyka zatrudniania w poszczególnych sektorach wydaje się niezmienna i wyraźna. Kobiety dominują w służbie zdrowia i opiece społecznej, edukacji, administracji publicznej i handlu, natomiast nieproporcjonalnie więcej mężczyzn pracuje w zawodach techników, inżynierów, finansistów i menedżerów. Więcej kobiet zaczyna zajmować wysokie stanowiska, ale mężczyźni nadal mają dwukrotnie większą niż kobiety szansę na uzyskanie stanowisk kierowniczych oraz ponad trzykrotnie większą szansę na znalezienie się w gremiach kierowniczych.

Znacznie mniej kobiet niż mężczyzn pracuje na stanowiskach związanych z pełnieniem funkcji nadzorczych i różnica ta zwiększa się wśród starszych pracowników.

Bezrobocie

- W większości państw członkowskich wskaźnik bezrobocia jest wyższy wśród kobiet niż mężczyzn (o 1,8 punktów procentowych wyższy od wskaźnika bezrobocia dla mężczyzn w unijnej Piętnastce i o 1,9 punktów procentowych wyższy w Unii liczącej 25 państw). Ponadto kobiety są nadal bardziej narażone na bezrobocie i bezczynność ekonomiczną niż mężczyźni.

Płace

- Wciąż utrzymują się różnice w płacach ze względu na płeć – jest to zapewne jeden z najbardziej widocznych przejawów nierówności, z jakim spotykają się kobiety w pracy. Kobiety w Unii Europejskiej otrzymują zaledwie średnio 84% wynagrodzenia mężczyzn (89% w sektorze publicznym i 76% w sektorze prywatnym).
- Kobiety stanowią w Unii Europejskiej 77% najgorzej opłacanych pracowników, a mężczyźni 23%. Zagrożenie ubóstwem jest o 3% wyższe wśród kobiet niż wśród mężczyzn.

Praca w niepełnym wymiarze godzin

- Kobiety stanowią większość wśród osób pracujących w niepełnym wymiarze godzin. W unijnej Piętnastce 34% kobiet pracuje na pół etatu, a w Unii liczącej 25 państw – 30%. Dla porównania: w unijnej Piętnastce i Unii liczącej 25 państw na pół etatu pracuje tylko 7% mężczyzn.

Praca a życie rodzinne

- Kobiety nadal wykonują większość prac w gospodarstwie domowym i na rzecz rodziny. Wpływa to na ich życie zawodowe oraz ogranicza możliwości podjęcia pracy porównywalnej z przeciętną pracą mężczyzn.
- Kobiety mające dzieci pracują 12 godzin mniej niż mężczyźni mający dzieci w unijnej Piętnastce oraz 11 godzin mniej w Unii liczącej 25 państw. W porównaniu z kobietami bezdzietnymi wskaźnik zatrudnienia kobiet mających dzieci jest również niższy i wynosi 12,7%.
- Wśród mężczyzn mających dzieci wskaźnik zatrudnienia jest wyższy o 9,5% niż wśród mężczyzn bezdzietnych.

Wykształcenie

- Kobiety są lepiej wykształcone niż mężczyźni. Różnica między kobietami i mężczyznami w wieku 20-24 lat uzyskującymi wykształcenie średnie wynosi 6 punktów procentowych w unijnej Piętnastce i 5 punktów procentowych w Unii liczącej 25 państw. Stanowią one

większość absolwentów szkół wyższych w Unii Europejskiej (55%), aczkolwiek wybierane przez nie studia w dalszym ciągu odzwierciedlają stereotypowe wzorce podziałów ze względu na płeć: w 2001 roku 36% kobiet ukończyło studia na kierunkach nauk ścisłych, matematyce i informatyce, a 21% ukończyło kierunki inżynieryjne.

7. ĆWICZENIE PRAKTYCZNE POMAGAJĄCE ZROZUMIEĆ POJĘCIE POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI

Organizacja zarządzająca i wszyscy partnerzy powinni jednakowo rozumieć politykę równości płci oraz mieć wspólną wizję celów, które chcą osiągnąć poprzez Partnerstwo na rzecz Rozwoju. Jednym z pierwszych kroków powinno być zdefiniowanie, co partnerstwo dla nich oznacza.

Aby rozpocząć dyskusję w organizacji i w ramach Partnerstwa, można wykonać proste ćwiczenie.

Należy pamiętać o trzech podstawowych zasadach, które wymagają akceptacji wszystkich uczestników szkolenia przed jego rozpoczęciem.

- **Poufność.** Wszystko, co zostanie powiedziane w trakcie spotkań grupy, musi pozostać w grupie i nie może być omawiane na zewnątrz ani też nie może wpływać na stosunek pracy.
- **Podejście neutralne.** Można wyrażać opinie, ale nie mogą one zakłócać funkcjonowania grupy. W przypadku braku zgody należy wysłuchać wszystkich opinii, bez natychmiastowego ich kwestionowania. Oznacza to również, że należy unikać przerywania wypowiedzi uczestnikom dyskusji i starać się ich zrozumieć.
- **Współodpowiedzialność.** Sukces spotkania będzie zależał od aktywnego zaangażowania wszystkich uczestników. Nikt nie może być biernym obserwatorem.

W ćwiczeniu tym należy wykazać znaczenie polityki równości płci zarówno dla mężczyzn, jak i kobiet.

Problem nierówności w znacznie większym stopniu dotyczy kobiet niż mężczyzn. Biorąc to pod uwagę, można wnioskować, że polityka równości płci jest korzystna wyłącznie dla kobiet. Nierówność dotyka jednak także mężczyzn, choć w inny sposób. Oprócz koncentrowania się na skutkach nierówności doświadczanej przez kobiety, polityka równości płci zakłada również skoncentrowanie się na skutkach nierówności dla mężczyzn. Przedstawienie tej kwestii wszystkim uczestnikom projektu jest bardzo ważne, aby zachęcić ich do prowadzenia działań zmierzających do osiągnięcia równości. Należy pokazać, w jaki sposób niektóre struktury społeczne stawiają mężczyzn w mniej korzystnej sytuacji oraz przedstawić, w jaki sposób polityka równości płci może ją poprawić.

Przykłady

- Jest wiele programów, których celem jest pomoc i wsparcie dla kobiet, brakuje jednak programów tego rodzaju dla mężczyzn.
- Kobiety mogą łatwiej przyjmować role tradycyjnie przypisane mężczyznom niż mężczyźni mogliby przyjąć role przypisane kobietom (np. w sektorze opieki).
- W niektórych krajach ojcowie nie mogą korzystać z płatnych urlopów przeznaczonych na opiekę nad dziećmi.
- Wymagania związane z pracą nadal utrudniają mężczyznom podjęcie bardziej aktywnych ról rodzicielskich i opiekuńczych.

Etap 1

Aby rozpocząć ćwiczenie, prowadzący może zaproponować dowolny temat (np. zakaz palenia tytoniu w budynkach publicznych czy strajki na kolei) oraz poprosić grupę, aby zastanowiła się, czy sytuacja taka ma zróżnicowany wpływ na kobiety i mężczyzn, z uwzględnieniem różnych grup kobiet i mężczyzn. Jest to ćwiczenie „rozgrzewające”, które powinno być przeprowadzone szybko i w zabawny sposób. Można poprosić grupę o przedyskutowanie tego tematu w parach, a następnie o przedstawienie opinii. Czy są w stanie dostrzec perspektywę równości płci w każdej dziedzinie życia?

Etap 2

Każda osoba powinna dokończyć trzy poniższe stwierdzenia na trzech oddzielnych kartkach:

1. Według mnie polityka równości płci oznacza...
2. Nie oznacza...
3. Jest potrzebna, ponieważ...

Na tę część ćwiczenia należy przeznaczyć minutę. Uczestnicy powinni zapisać pierwsze definicje, które przychodzą im do głowy. Nie jest to bowiem sprawdzian ani konkurs, tylko okazja do zastanowienia się.

Inne kwestie do rozważenia:

Gdy wszyscy dokończą te zdania, każda osoba przykleja swoją kartkę na ścianie i pokazuje ją grupie. Należy zebrać wypowiedzi wszystkich osób. Następnie przeprowadza się dyskusję, aby osiągnąć wspólną wizję i wspólne rozumienie tematu. Jeżeli grupa jest duża (więcej niż 12 osób), pierwsza dyskusja może się odbyć w mniejszych zespołach.

- Czy różne grupy, mające zróżnicowane potrzeby, mogą być traktowane w ten sam sposób?
- Czy równość oznacza traktowanie ludzi w ten sam sposób tylko wówczas, gdy mają oni jednakowy status?

- Czy zasada równości powinna uznawać oraz utwierdzać różnice między kobietami i mężczyznami?
- Czy można zakładać, że kobiety lub mężczyźni są grupą jednorodną, mającą takie same potrzeby?
- Jaki jest wpływ innych czynników (takich jak wiek, pochodzenie etniczne, niepełnosprawność i orientacja seksualna) na możliwości równego konkurowania kobiet i mężczyzn?

8. POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI – STANDARD W INICJATYWIE WSPÓLNOTOWEJ EQUAL

Analogicznie do całej polityki Unii Europejskiej w tej dziedzinie, Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL również przyjęła dwutorową strategię przewyższania nierówności między kobietami i mężczyznami.

- Podmioty tworzące Partnerstwa na rzecz Rozwoju w ramach IW EQUAL muszą spełniać wymóg dotyczący polityki równości płci, niezależnie od wybranego tematu. Jest ona bowiem podstawowym elementem wszystkich Partnerstw.
- Polityka równości płci jest także odrębnym priorytetem programowym, zachęcającym do konkretnych działań na rzecz kobiet lub mężczyzn w celu wyeliminowania istniejących nierówności.

Polityka równości płci jest strategią poprawiającą jakość działań Partnerstw na rzecz Rozwoju oraz ułatwiającą dotarcie do grup docelowych odbiorców, sprostanie ich potrzebom i oczekiwaniom.

Zgodnie z polityką równości płci, w ramach podjętych działań od samego początku analizuje się potrzeby wszystkich grup ludności, tak by Partnerstwa nie tylko uniknęły zwielokrotniania przypadków dyskryminacji ze względu na płeć, ale aktywnie przyczyniały się do realizacji ogólnego celu, którym jest równość między kobietami i mężczyznami.

Perspektywa równości płci ma zastosowanie nawet wówczas, gdy w grupie docelowej dominuje jedna płeć, tak jak w przypadku pracowników służby zdrowia lub inżynierów. W wyniku analizy można zbadać, dlaczego kobiety albo mężczyźni dominują w danym sektorze oraz wskazać bariery wykluczające kobiety lub mężczyzn z równego uczestnictwa.

Polityka równości płci ma zastosowanie niezależnie od przedmiotu działań – czy są to dotacje dla nowo powstałych firm, czy kształcenie ustawiczne, czy też pomoc byłym przestępcom lub działania na rzecz mniejszości etnicznych. Interesariusze i uczestnicy projektów nie stanowią jednorodnej grupy. Składa się ona z mężczyzn i kobiet mających różne potrzeby i oczekiwania. Swoje usługi można jednak lepiej ukierunkować i dostosować do odbiorców dzięki uprzedniemu przeanalizowaniu tych potrzeb oraz sposobu ich zaspokojenia.

Przykłady

Fundusze na założenie firm dla osób bezrobotnych lub biernych zawodowo

Istnieją dowody wskazujące na to, że środki finansowe przeznaczone na rozpoczęcie działalności gospodarczej nie docierają do grup i obszarów najbardziej potrzebujących. Jak można stworzyć ten sam potencjał finansowy kobiet i mężczyzn w różnych grupach? Czy grupy te napotykały takie same bariery w dostępie do funduszy? Jaki mają stosunek do ryzyka? Na przykład, minimalne oferowane dotacje nie mogą być ustalane na zbyt wysokim poziomie, jeżeli mają przyciągnąć kobiety, ponieważ wiele kobiet ubiega się o mniejsze kwoty na rozpoczęcie działalności. Może się to wiązać z ich stosunkiem do podejmowania ryzyka i tendencją do niedofinansowywania zakładanych firm. Można to jednak tłumaczyć również ich sytuacją rodzinną – liczbą dzieci lub starszych niesamodzielnych krewnych.

Przedłużenie okresu zatrudnienia

Zarządzanie wiekiem stało się istotną kwestią na szczeblu krajowym i europejskim. Chcąc zająć się barierami dla starszych pracowników (motywacją, kształceniem, nowymi metodami pracy) lub przywrócić bardziej długofalowym strategiom dotyczącym zasobów ludzkich i praktykom w zarządzaniu wiekiem, należy wziąć pod uwagę istnienie wielu różnic między starszymi kobietami i mężczyznami, takich jak: staż pracy na końcu kariery, zróżnicowany poziom umiejętności, niższe emerytury i dochody. W jaki sposób uwzględnić te kwestie przy projektowaniu Partnerstwa na rzecz Rozwoju? Jak wspierać kobiety i mężczyzn oraz poprawić jakość dokonywanych przez nich wyborów?

Ułatwienie dostępu do rynku pracy osobom społecznie upośledzonym

Jeśli celem Partnerstwa jest przygotowanie kobiet i mężczyzn znajdujących się w trudnej sytuacji do integracji z rynkiem pracy, należy się zastanowić, w jaki sposób zaangażować do programu działań kobiety i mężczyzn co najmniej w takich samych proporcjach, w jakich występują w całej grupie docelowej? Jak dotrzeć do tych kobiet i mężczyzn? Jak zapewnić osobom objętym działaniami kontynuację zatrudnienia po zakończeniu projektu? Czy należy włączyć w działania pracodawców, aby zapewnić kobietom i mężczyznom pracę odpowiadającą ich kwalifikacjom? Czy trzeba podjąć różne działania wspierające, które będą towarzyszyć kobietom i mężczyznom w tym procesie?

Przeciwdziałanie segregacji w zatrudnieniu

Chcąc mieć wpływ na sektory budownictwa i przemysłu maszynowego, które często są zamknięte dla kobiet, należy wziąć pod uwagę następujące kwestie: Jak przygotować kobiety do wejścia do tych sektorów? Jak postępować wobec pracodawców? Czy wszyscy oni są mężczyznami? W jaki sposób się do nich zwrócić? Jak sobie radzić z obyczajowością danych sektorów, aby zapewnić do nich dostęp zarówno kobietom, jak i mężczyznom? Jak wygląda doradztwo zawodowe? Czy kobiety i mężczyźni wymagają takiego samego rodzaju wsparcia? W jaki sposób można uatrakcyjnić dany zawód dla kobiet?

Rewitalizacja obszarów miejskich

Partnerstwo na rzecz Rozwoju zajmuje się problemami podupadłych obszarów Śródmieścia: bezrobociem, ubóstwem, brakiem usług, brakiem bezpieczeństwa. Celem Partnerstwa jest tworzenie miejsc pracy: zakładanie ośrodków opiekuńczych, które będą prowadzone przez osoby długotrwale bezrobotne. Większość kandydatów stanowić będą kobiety. W jaki więc sposób dotrzeć do mężczyzn i zachęcić ich do zaangażowania się? Jakiego rodzaju system pomocy należy stworzyć, aby zaspokoić ich potrzeby? Jak zapewnić, aby świadczone usługi docierały zarówno do kobiet, jak i do mężczyzn?

Wspieranie zagrożonych rolników

Partnerstwo na rzecz Rozwoju zajmuje się pomocą dla rolników i uczeniem ich nowych umiejętności. Analiza przeprowadzona z perspektywy podziału według płci pokazuje, że większość zawodowych rolników to mężczyźni, a kobiety pomagają im w pracy. Odgrywają oni odmienne role i zróżnicowany jest ich status, a także wpływy w społeczności lokalnej. Bez przeprowadzenia takiej analizy nie uda się zdobyć żadnych danych na temat rolniczek – kobiety te będą „niewidoczne”. W jaki sposób zapewnić równe korzyści kobietom i mężczyznom objętym działaniami Partnerstwa na rzecz Rozwoju?

Praca na własny rachunek lub zakładanie firm dla bezrobotnych

Czy bezrobotny mężczyzna rozważa utworzenie przedsiębiorstwa kierując się takim samym etosem i mając taką samą wiarę w siebie jak bezrobotna kobieta? Czy mają takie same potrzeby i czy mogą podjąć pracę w takim samym wymiarze godzin? Jak przedstawia się ich sytuacja związana z opieką nad dziećmi lub innymi obowiązkami? Czy świat biznesu postrzega ich w ten sam sposób? W jaki sposób usługi świadczone przez Partnerstwo będą zaspokajać te zróżnicowane potrzeby?

Możliwości pracy dla osób ubiegających się o status uchodźcy

Jaki jest odsetek kobiet w grupie osób ubiegających się o status uchodźcy, która jest grupą docelową? Należy wykryć potencjalne bariery w uczestnictwie kobiet w kształceniu i działaniach towarzyszących. Czy kobiety ubiegające się o status uchodźcy biorą udział w takich samych kursach szkoleniowych jak mężczyźni? Jeśli nie, dlaczego?

Poprawa zatrudnienia imigrantów i grup etnicznych

Sytuacja imigrantek lub kobiet z grup mniejszości etnicznych (np. Romów) może się bardzo różnić od sytuacji mężczyzn. Mogą się znajdować w grupie usytuowanej najniżej w hierarchii swojej społeczności i borykać z wieloma trudnościami. W jaki więc sposób dotrzeć do tych grup? Jak uświadomić pracodawcom ich zróżnicowane potrzeby?

Niepełnosprawność

Chcąc zwiększyć możliwości na rynku pracy osób niepełnosprawnych, należy wziąć pod uwagę następujące kwestie: Czy niepełnosprawne kobiety i mężczyźni mają takie same potrzeby i oczekiwania? Czy w Partnerstwie na rzecz Rozwoju należy wprowadzić różne strategie dla kobiet i mężczyzn w odniesieniu do rekrutacji i selekcji, świadomości niepełnosprawności i oceny środowiskowej?

Spoleczna odpowiedzialność biznesu

Partnerstwo na rzecz Rozwoju może poszukiwać nowych sposobów motywowania małych firm do odgrywania aktywnej roli w integracji grup społecznie upośledzonych. Jaki jest podział ze względu na płeć pracodawców i ich obecnych pracowników? Ilu z nich to mężczyźni, a ile kobiety? Jakiego rodzaju pracę oferują? Czy wszystkie osoby znajdujące się w trudnej sytuacji wymagają tego samego rodzaju wsparcia? Jeżeli występują różnice, to czy należy je uwzględnić w działaniach Partnerstwa na rzecz Rozwoju?

Promowanie zróżnicowania siły roboczej

Jeśli jednym z celów Partnerstwa jest uświadomienie pracodawcom pozytywnych skutków strategii zróżnicowania dla prowadzonej przez nich działalności gospodarczej (np. redukcja stresu, mniejsza rotacja pracowników i absencja, lepszy wizerunek firmy i zróżnicowanie usług), należy odpowiedzieć na następujące pytania: Czy takie podejście ma związek z podziałem ze względu na płeć? Czy istnieją różnice między kobietami i mężczyznami w tej dziedzinie? W jaki sposób pracodawcy mogą nauczyć się doceniać różnice? Co można zrobić, aby te nowe praktyki w miejscu pracy uwzględniały potrzeby kobiet i mężczyzn?

Orientacja seksualna

W jaki sposób orientacja seksualna wpływa na postrzeganie tego, co jest kobiece, a co męskie w środowisku pracy? Czy pewne zajęcia są niedostępne dla kobiet lub mężczyzn z powodu ich orientacji seksualnej? Czy kobiety i mężczyźni spotykają się z dyskryminacją w miejscu pracy z powodu orientacji seksualnej? Czy poziom dyskryminacji jest taki sam?

Informacje na temat EQUAL

Strona internetowa EQUAL i Wspólna Baza Danych EQUAL (ECDB):

<http://europa.eu.int/comm/equal>

Extranet EQUAL: <http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/Home/main>

9. POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI W DZIAŁANIACH PARTNERSTWA NA RZECZ ROZWOJU

Polityka równości płci zwiększy skuteczność działań Partnerstwa na rzecz Rozwoju. Trzeba określić, jaki wpływ Partnerstwo wywiera na różne grupy, aby mieć pewność, że – nawet nie-umyślnie – nie jest to wpływ negatywny. Nie jest istotne „ile kobiet ma uczestniczyć”, ale „jak nowe podejście sprawdzone w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL może zmniejszyć dysproporcje między kobietami i mężczyznami”.

Należy pamiętać, że polityka równości płci zakłada zwiększanie aktywności kobiet, ale nie jest to równoznaczne z wykluczeniem mężczyzn. Wprost przeciwnie – oznacza, że należy zaangażować więcej mężczyzn w poszukiwanie rozwiązań.

Od Partnerstw na rzecz Rozwoju działających w ramach Inicjatywy EQUAL oczekuje się, że będą osiągać najwyższe standardy we wdrażaniu założeń polityki równości. Będą musiały wykazać, jak zastosowano je w praktyce:

- przy doborze zespołu Partnerstwa;
- przy projektowaniu i wdrażaniu działań Partnerstwa;
- w metodach pracy – jako pracodawcy, ale również jako usługodawcy;
- przy ustalaniu celów i wskaźników pozwalających stwierdzić, czy prowadzone działania przyniosły odpowiednie rezultaty w zakresie równych szans.

Polityka równości płci w tworzeniu Partnerstwa

Istnienie woli politycznej na najwyższym szczeblu

W kwestię równych szans kobiet i mężczyzn muszą być zaangażowane osoby na najwyższym szczeblu wszystkich organizacji w Partnerstwie. Zasada ta może przyjąć formę deklaracji zawartej w Umowie o Partnerstwie na rzecz Rozwoju.

Zaangażowanie wszystkich partnerów

Nawet jeżeli jedna organizacja przejmuje zarządzanie, wszyscy partnerzy muszą udzielić poparcia idei równości płci. Należy pokazać zaangażowanie Partnerstwa na rzecz Rozwoju w problematykę równości we wszystkich obszarach jego funkcjonowania oraz wyjaśnić motywy tego zaangażowania wszystkim osobom włączonym w działania Partnerstwa, w tym wolontariuszom, partnerom, interesariuszom oraz innym uczestnikom. Trzeba zadbać o to, aby idea równości płci była dobrze wyeksponowana podczas wszystkich spotkań partnerów, tak aby można było monitorować postępy w tej kwestii oraz wprowadzać ewentualne zmiany.

Wspólna definicja równości płci

W ramach Partnerstwa należy ustalić, jak rozumie się równość płci i politykę równości płci. Istnieje wiele materiałów, które mogą pomóc lepiej zrozumieć te pojęcia. Można wykonać ćwiczenia z tego podręcznika (zob. rozdziały 7 i 11) oraz zastanowić się nad listą problemów do rozwiązania (zob. rozdział 12). Przed rozpoczęciem działania Partnerstwa należy wypracować wspólną wizję dotyczącą zagadnień równości szans kobiet i mężczyzn.

Budowanie potencjału

Wszyscy uczestnicy Partnerstwa na rzecz Rozwoju muszą mieć podstawową wiedzę na temat założeń polityki równości płci oraz jej stosowania w codziennej pracy – niezależnie od tego, czy korzystają z pomocy specjalistów zewnętrznych, czy własnych. W celu poprawy znajomości i zrozumienia działań Partnerstwa na rzecz Rozwoju można przeprowadzić szkolenia.

Metody pracy

Stosowane metody pracy muszą odzwierciedlać uwrażliwienie na kwestie równości szans kobiet i mężczyzn.

Dla każdej organizacji w Partnerstwie na rzecz Rozwoju oznacza to:

- Przeprowadzenie analizy składu personelu. Ile jest kobiet i mężczyzn, na jakich szczeblach i w jakich obszarach odpowiedzialności? Należy ustalić sposoby rekrutacji, obsady etatów i członkostwa w Partnerstwie z zachowaniem zasady równości.

Należy także udzielić odpowiedzi na następujące pytania:

- Czy zdolność rozumienia kwestii związanych z równością płci jest wymogiem zatrudnienia? Czy powinny zostać przeprowadzone szkolenia na temat równości płci dla nowo zatrudnionego personelu, który nie ma jeszcze wiedzy na ten temat?
- Czy proponowane są elastyczne formy zatrudnienia dla kobiet i mężczyzn? Ile osób skorzystało z tych rozwiązań? Jaki ma to związek z płcią?
- Czy pracownicy mają zapewnione równe płace, a także jednakowe możliwości uczestniczenia w szkoleniach oraz możliwości kariery w ramach organizacji?
- Czy przeprowadzana jest ocena umiejętności i wiedzy personelu, aby określić potrzeby szkoleniowe? Czy szkolenia na temat równości płci są organizowane dla wszystkich pracowników?
- Czy zagadnienia dotyczące weryfikacji z uwzględnieniem płci (*gender proofing*) są zawarte w ogólnych okresowych ocenach pracowników?
- W jaki sposób organizowane są spotkania Partnerstwa na rzecz Rozwoju (skład uczestników, czas przeznaczony na wypowiedzi, poziomy odpowiedzialności, częstotliwość odbywania spotkań itd.)?
- Czy kwestie równości płci są brane pod uwagę przy dokonywaniu zakupu towarów i usług? Można np. jasno określić, że zakupy dokonywane będą wyłącznie w firmach przestrzegających zasady równości płci.

- Czy Partnerstwa zawiązywane są z podmiotami zajmującymi się zagadnieniami równości w celu podniesienia wiedzy i znajomości odpowiednich strategii?

W odniesieniu do usług świadczonych przez Partnerstwo oznacza to, że:

- została przeprowadzona analiza, ile kobiet i ilu mężczyzn korzysta z usług Partnerstwa lub uczestniczy w jego działaniach na każdym szczeblu (czy występuje jakaś tendencja?),
- procedury rekrutacji uwzględniają kwestię równości między kobietami i mężczyznami (kampanie reklamowe, broszury informacyjne, zasady selekcji),
- wdrażane są rozwiązania, które dostrzegają, respektują i zaspokajają różne potrzeby grup docelowych (w jaki sposób można się dowiedzieć o konkretnych potrzebach oraz o tym, jak Partnerstwo je zaspokaja?).

Zaangażowanie instytucji zajmujących się problematyką równości oraz innych grup przedstawicielskich

Na wszystkich etapach działania Partnerstwa na rzecz Rozwoju cenną pomoc mogą świadczyć krajowe i regionalne agendy do spraw równości. Należy również konsultować się z organizacjami reprezentującymi różne grupy docelowe i zachęcać je do uczestnictwa. Aby zapewnić udział tych podmiotów, będzie to wymagać podjęcia wcześniejszych działań oraz przeanalizowania stosowanych zasad konsultacji.

Zarządzanie równością w Partnerstwie na rzecz Rozwoju

Można powołać „lidera” do spraw kwestii równości, który będzie pomagał w pracach Partnerstwa oraz dostarczał pozostałym członkom istotnych źródeł informacji, takich jak artykuły, opracowania dotyczące prowadzonej polityki, przewodniki itp. Należy systematycznie podkreślać równość płci na wszystkich spotkaniach Partnerstwa poświęconych ocenie postępu jego prac. Można również powołać grupę roboczą, której zadaniem będzie monitorowanie kwestii związanych z równością płci, równocześnie zachęcając inne instytucje do wspierania pracy tej grupy.

Odpowiedni budżet

Należy zapewnić odpowiedni budżet, który pokryje koszty wdrażania polityki równości płci w danej organizacji oraz w świadczonych przez nią usługach. Może np. pojawić się konieczność skorzystania z wiedzy ekspertów zewnętrznych, zorganizowania szkoleń, które przybliżą kwestie związane z problematyką równości płci, opracowania narzędzi służących badaniu tych kwestii, dostosowanych do konkretnego Partnerstwa na rzecz Rozwoju, organizowania konsultacji i udziału zainteresowanych stron, a także zapewnienia monitorowania, oceny oraz pomiaru efektów tego procesu.

Praca związana z polityką równości płci

Wymienione poniżej etapy są podstawowymi elementami każdego skutecznego narzędzia planowania. Są one zgodne z zestawem narzędzi służących do planowania, monitorowania i oceny Partnerstwa na rzecz Rozwoju na podstawie podejścia opartego na matrycy logicznej (*Logical Framework Approach*), dostępnego na stronie internetowej Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

Analiza kontekstu

Niezależnie od tematu, w ramach którego działa Partnerstwo, konieczne będzie zbadanie konkretnych problemów, jakie napotykają kobiety i mężczyźni:

- w danej grupie docelowej;
- na danym obszarze geograficznym;
- w danym sektorze.

Jest to analiza lub ocena z perspektywy płci. W celu spełnienia standardów równości IW EQUAL konieczne jest przeprowadzenie tej analizy przed rozpoczęciem etapu planowania Partnerstwa na rzecz Rozwoju.

W realizacji tego zadania może służyć pomocą załączony szczegółowy przewodnik (zob. rozdział 10), w którym sugerowane są rodzaje pytań, mogących pomóc w określeniu i odpowiedzi na różnego rodzaju sytuacje oraz zróżnicowane potrzeby kobiet i mężczyzn.

Trzeba unikać formułowania ogólnych założeń (np. że kobiety automatycznie skorzystają z proponowanego działania, że zgromadzone dane i statystyki ukazują wierny obraz życia kobiet lub że to, co służy mężczyznom, będzie automatycznie służyć kobietom).

Należy powołać małą grupę kobiet i mężczyzn mających umiejętności w zakresie rozwiązywania problemów związanych z równością płci oraz wiedzę istotną dla obszaru tematycznego danego Partnerstwa na rzecz Rozwoju. Trzeba wspólnie określić źródła danych potrzebnych do przeprowadzenia analizy oraz sposób ich pozyskania.

W celu przeprowadzenia analizy należy najpierw określić i zgromadzić dostępne dane statystyczne uwzględniające podział według płci. Dane te są źródłem najbardziej konkretnych i najmniej kwestionowanych informacji, jakie można uzyskać na temat sytuacji kobiet i mężczyzn.

Ponadto trzeba wyszukać inne informacje dotyczące kwestii nierówności. Można wykorzystać lokalne i krajowe dane statystyczne lub raporty z badań. Można także spróbować określić ewentualne wzorce występowania nierówności.

Zapoznanie się z tymi materiałami wprowadzającymi jest potrzebne, aby uniknąć polegania w zbyt dużym stopniu na własnej percepcji i spekulacjach. Jeżeli nie uda się znaleźć potrzebnych informacji, można opracować własne ankiety, które pomogą określić najczęściej pojawiające się rodzaje dyskryminacji. Można opisać napotymane ograniczenia związane z pozyskaniem danych we wniosku i w miarę możliwości przeznaczyć część środków finansowych na praktyczne rozwiązania.

Należy skonsultować się z kobietami i mężczyznami, którzy będą potencjalnymi uczestnikami Partnerstwa na rzecz Rozwoju, aby się dowiedzieć, jakie kwestie uznają za najważniejsze.

Trzeba zidentyfikować wszystkie zainteresowane strony (np. szkoleniowców, organy wsparcia, agendy rządowe do spraw równości, pracodawców, związki zawodowe, organizacje badawcze i organizacje pozarządowe funkcjonujące w określonym obszarze tematycznym) oraz przeanalizować, jak postrzegają równość szans kobiet i mężczyzn. Czy mogą pomóc w osiągnięciu równości w Partnerstwie?

Należy prowadzić konsultacje z niezbędną i możliwie największą liczbą zainteresowanych stron. Zawsze trzeba konsultować się z agendami rządowymi do spraw równości oraz organizacjami pozarządowymi zajmującymi się wybranym przez Partnerstwo obszarem tematycznym.

Dzięki konsultacjom można uzyskać dokładny obraz sytuacji i zapewnić poparcie innych instytucji dla działań Partnerstwa na rzecz Rozwoju, a nie tylko jego partnerów. Może się nawet okazać, że niektóre z tych organizacji są w stanie odegrać kluczową rolę we wdrażaniu zmian oraz upowszechnianiu rezultatów działań Partnerstwa.

Należy również zidentyfikować organizacje, które mogą zajmować ważne miejsce w obszarze działania Partnerstwa na rzecz Rozwoju, a nie są przekonane do założeń polityki równości płci. Można włączyć te organizacje do Partnerstwa lub nawet ściślej zaangażować je w działania Partnerstwa, przydzielając im np. funkcję w jednym z komitetów.

Planowanie Partnerstwa na rzecz Rozwoju

Po zakończeniu analizy należy przejść do etapu planowania Partnerstwa na rzecz Rozwoju. Po określeniu charakteru i form działania trzeba podjąć decyzje w sprawie:

- obszaru geograficznego;
- pola sektorowego i tematycznego;
- konkretnych celów;
- rozwiązań i przewidywanych rezultatów (Jakie ulepszenia można wprowadzić? Jakie są oczekiwane korzyści dla grup docelowych? Jakie praktyczne rezultaty chcemy osiągnąć?);
- planowanych działań i ich harmonogramu;

- ról i odpowiedzialności każdego uczestnika Partnerstwa oraz innych zainteresowanych stron;
- zasobów ludzkich, finansowych, logistycznych i organizacyjnych.

Należy jasno określić konkretne cele z uwzględnieniem perspektywy równości płci oraz ustalić inne cele i wskaźniki.

Cele określają, co należy osiągnąć. Trzeba pamiętać, aby były one konkretne, mierzalne, osiągalne, realistyczne i ujęte w jasno określonych ramach czasowych. Cele powinny być ustalone na poziomie, który jest możliwy do osiągnięcia, ale jednocześnie powinny być ambitne.

Wskaźniki mierzą realizację zadań określonych dla Partnerstwa na rzecz Rozwoju. Mogą one mieć charakter ilościowy (dane liczbowe, procentowe itd.) lub jakościowy (wskaźniki oparte na ocenach osób uczestniczących).

Potrzebne dane ilościowe można znaleźć w urzędowych rejestrach statystycznych i administracyjnych. W przypadku danych jakościowych konieczne jest pozyskanie opinii ludzi, np. poprzez badania zogniskowane (grupy fokusowe) i ocenę, ale także poprzez zwykłe obserwacje.

W celu opracowania wskaźników należy określić:

- parametr, który dany wskaźnik ma mierzyć;
- niezbędne informacje umożliwiające dokonanie pomiaru;
- miejsce i sposób pozyskiwania informacji.

Jeżeli np. podstawowym celem Partnerstwa na rzecz Rozwoju jest ułatwienie dostępu do zatrudnienia osobom wykluczonym z rynku pracy, wówczas uwzględnienie perspektywy płci obejmowałoby zagwarantowanie równego dostępu kobietom i mężczyznom wykluczonym z rynku pracy. Jednym z celów w ciągu pierwszych pięciu miesięcy funkcjonowania Partnerstwa mogłoby być zwiększenie wśród 70% najważniejszych pracodawców z terenu działania Partnerstwa świadomości znaczenia dysponowania siłą roboczą zrównoważoną pod względem płci. Jako wskaźnik mogłyby posłużyć dane dotyczące proporcji zatrudnienia kobiet i mężczyzn oraz utrzymania miejsca pracy w tych firmach.

Cele należy formułować jako określenie sytuacji, do której osiągnięcia się zmierza (np. „ułatwiony równy dostęp dla kobiet i mężczyzn”).

Cele należy ustalać realistycznie. Na przykład realizacja celu sformułowanego jako „zapewnienie równego dostępu dla wszystkich kobiet i mężczyzn” przekraczałaby możliwości Partnerstwa na rzecz Rozwoju.

Każde planowane działanie musi być rozważane z uwzględnieniem zachowania równości. Należy dopilnować, aby wszystkie działania (zarówno te bardzo konkretne, jak i te ogólne) służyły zmniejszeniu dysproporcji oraz promowały równość szans kobiet i mężczyzn. Ustalając budżet, należy pamiętać, aby przydzielić wystarczające środki na wdrażanie zasady równości. Osoby oceniające będą sprawdzać, czy budżet jest realistyczny i tak zaplanowany, by zapewnić realizację tych działań. Budżet może obejmować koszty opieki nad dziećmi, koszty szkoleń dotyczących równości płci dla pracowników organizacji partnerskich, koszty transportu grupy docelowej, koszty świadczenia usług dodatkowych, koszty działań zmierzających do podnoszenia świadomości itp.

Wdrażanie założeń Partnerstwa na rzecz Rozwoju

W momencie realizacji założeń Partnerstwa na rzecz Rozwoju wszyscy partnerzy powinni znać i rozumieć zagadnienia dotyczące równości płci, aby móc wprowadzać w życie ten aspekt Partnerstwa. Można zorganizować jednodniowe szkolenie, wykorzystując niektóre ćwiczenia zawarte w niniejszym podręczniku. Można także skorzystać z usług szkoleniowców zewnętrznych. Koszt tych usług należy uwzględnić w budżecie. Bez wspólnego rozumienia polityki równości płci trudno będzie realizować jej ideę w Partnerstwie na rzecz Rozwoju.

Monitorowanie działań Partnerstwa na rzecz Rozwoju

Monitorowanie pozwoli na określenie postępów w działaniach Partnerstwa na rzecz Rozwoju oraz stopnia realizacji założeń i celów, a także umożliwi podjęcie odpowiednich decyzji w sprawie koniecznych zmian lub ulepszeń.

Należy określić dane pomocne przy ocenie różnych aspektów działania Partnerstwa, które można analizować przez cały czas jego trwania i w razie konieczności korygować. Jeśli się tego nie uczyni, ocena będzie tylko stratą czasu i środków.

Trzeba będzie przygotować personel i systemy do analizy danych oraz wprowadzania rezultatów tej analizy do procesów decyzyjnych.

Można monitorować np.:

- Ile kobiet i mężczyzn wzięło do tej pory udział w różnego rodzaju działaniach Partnerstwa?
- Jeżeli uczestniczy mniej kobiet (mężczyzn) niż zakładano, to jakie są tego przyczyny?
- Jak można podjąć działania naprawcze?
- Czy występują jakieś różnice w rezultatach osiągniętych przez uczestników i uczestniczki? Jeśli tak, to dlaczego? Jak można podjąć działania naprawcze?

- Czy uczestnicy i uczestniczki odnieśli równe korzyści? Jeśli nie, to dlaczego? Jakże można podjąć działania naprawcze?
- Z jakim skutkiem udało się stworzyć i wzmocnić potencjał równości płci w Partnerstwie?

Ewaluacja w Partnerstwie na rzecz Rozwoju

Ewaluacja daje możliwość wprowadzenia ulepszeń. Pomaga stwierdzić, czy zadania zostały dobrze wykonane i czy wprowadzono oczekiwane zmiany.

Ewaluacja w Partnerstwie na rzecz Rozwoju musi obejmować następujące elementy:

- **Trafność działań i rezultatów.** W jakim stopniu Partnerstwo zaspokoiło potrzeby oraz oczekiwania uczestniczących w nim kobiet i mężczyzn?
- **Skuteczność.** Kto skorzystał w wyniku powstania i działania Partnerstwa? Czy jest to grupa inna niż pierwotni beneficjenci (jeśli tak, dlaczego jest to inna grupa i w jaki sposób skorzystała)? Czy wśród beneficjentów zmieniła się proporcja kobiet i mężczyzn? Czy kobiety i mężczyźni odnieśli korzyści w równy sposób? Czy działania nie przyniosły niepożądanych skutków (jeśli tak, to w jakim stopniu wpłynęło to na kobiety i w jakim na mężczyzn)?
- **Oddziaływanie.** Jakie zmiany nastąpiły w sytuacji kobiet i mężczyzn w wyniku działań prowadzonych przez Partnerstwo?
- **Wydajność.** Czy Partnerstwo w pełni wykorzystało potencjał kobiet i mężczyzn? Czy zasoby i działania w równym stopniu skierowane były do kobiet jak do mężczyzn?
- **Trwałość.** Czy rezultaty utrzymują się po zakończeniu Partnerstwa?

Zarówno w przypadku monitorowania, jak i oceny ważnym źródłem informacji są uczestnicy Partnerstwa. Można:

- monitorować uczestnictwo, a także wszelkie skargi lub zażalenia,
- przeprowadzać wywiady i prezentacje doświadczeń, dyskusje grupowe, badania (m.in. ankietowe) oraz sesje przekazywania opinii poufnych,
- przeprowadzać wizyty i inspekcje w terenie.

Należy również przeprowadzać wywiady i organizować grupy dyskusyjne z udziałem kluczowych osób wskazanych w analizie Partnerstwa na rzecz Rozwoju.

Upowszechnianie dobrych praktyk i wprowadzanie ich do głównego nurtu polityki

W ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL trzeba określać, upowszechniać oraz wprowadzać do głównego nurtu polityki dobre praktyki – rezultat działań Partnerstwa na rzecz Rozwoju. Oznacza to, że należy promować nowe idee i metody wypracowane przez Partnerstwa, kładąc nacisk na ich znaczenie dla bieżącej polityki i prowadzonych działań.

Należy się zastanowić, w jaki sposób informować o sukcesach Partnerstwa na rzecz Rozwoju w promowaniu równości szans kobiet i mężczyzn? Jak pokazać, co się udało, a co nie? W jaki sposób przedstawić dobre praktyki w odniesieniu do polityki równości płci?

Działania związane z upowszechnianiem dobrych praktyk i wprowadzaniem ich do głównego nurtu polityki należy planować od samego początku. Trzeba zbadać, czy kobiety i mężczyźni, stanowiący grupę docelową, nie reagują na ten sam przekaz w różny sposób. Czy czytają różne publikacje lub oglądają bądź słuchają różnych programów?

Należy pamiętać, by wszystkie działania związane z upowszechnianiem dobrych praktyk i wprowadzaniem ich do głównego nurtu polityki równocześnie promowały i przestrzegały założeń polityki równości płci oraz żeby ich uczestnikami były zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Trzeba korzystać z przykładów przeciwdziałania tworzeniu się stereotypów. Ważne jest, aby w publikacjach (biuletynach, broszurach na temat dobrych praktyk, raportach z badań, na stronie internetowej), wywiadach, dokumentach, artykułach redakcyjnych, opiniach itd. zarówno kobiety, jak i mężczyźni byli przedstawiani w sposób równy i w aktywnych rolach. Zawsze też należy zamieszczać informacje na temat równości szans.

10. ANALIZA Z PERSPEKTYWY RÓWNOŚCI PŁCI – SZCZEGÓŁOWY OPIS DLA PARTNERSTW NA RZECZ ROZWOJU

Etap 1.

Reprezentacja i uczestnictwo

Aby odpowiedzieć na pytanie, jaka jest reprezentacja kobiet i mężczyzn, należy przeprowadzić **analizę ilościową** wskazującą:

- W jaki sposób proponowane działania wpływają na codzienne życie kobiet i mężczyzn ogólnie, czy też w ramach grup zróżnicowanych wiekowo, pod względem niepełnosprawności, pochodzenia etnicznego itp.?
- Czy w grupie docelowej występuje zróżnicowany udział kobiet i mężczyzn?
- Jakie są ich cechy?
- Jaka jest reprezentacja kobiet i mężczyzn w organach decyzyjnych na różnych szczeblach oraz jakie to powoduje skutki?

Etap 2.

Dostęp do zasobów

Aby się przekonać, czy występują istotne różnice, należy zbadać sposób rozdziału najważniejszych **zasobów** między kobiety i mężczyzn. Zasoby to nie tylko pieniądze. Obejmują one następujące elementy:

- czas: poświęcany przez kobiety i mężczyzn na zajęcia produktywne (takie jak praca płatna i nieodpłatna, przerwy w zatrudnieniu), zajęcia związane z rodzicielstwem (opieka nad dziećmi i prace domowe), czas poświęcany na działalność społeczną (praca w stowarzyszeniach, działalność polityczna) oraz czas przeznaczony dla siebie (sport, wypoczynek, samodoskonalenie się);
- informacje: o miejscach pracy, szkoleniach, możliwościach finansowych, tworzeniu przedsiębiorstw, prawie pracy i równości;
- pieniądze i potencjał ekonomiczny: zależność i niezależność finansowa, prywatne dochody;
- kształcenie i szkolenia: poziomy i dziedziny kształcenia/szkoleń w odniesieniu do tendencji występujących na rynku pracy;
- praca i kariera: podział kobiet i mężczyzn według dziedzin, funkcji, szczebli, stanowisk i rodzajów zatrudnienia (umowa na czas określony, praca w pełnym i niepełnym wymiarze godzin); odsetek kobiet i mężczyzn bezrobotnych lub długotrwale bezrobotnych, tych, którzy przerwali pracę zawodową, poszukujących zatrudnienia, pracujących na własny rachunek i będących szefami firm;
- technologie informacyjne i komunikacyjne: dostęp do Internetu, szkolenia poświęcone procesom opartym na technice komputerowej, znajomości komputera, odsetek kobiet

i mężczyzn w przedsiębiorstwach opartych na technologiach informacyjnych i komunikacyjnych oraz wpływ tych technologii na przedsiębiorstwa i zawody uznawane tradycyjnie za męskie lub kobiece;

- opieka społeczna: dostęp i korzystanie przez kobiety i mężczyzn z opieki społecznej, w tym opieki zdrowotnej, gospodarki mieszkaniowej, opieki nad dziećmi, ośrodków wsparcia rodziny i opieki nad osobami niesamodzielnymi – w jakim stopniu świadczenia z zakresu opieki społecznej odpowiadają potrzebom;
- mobilność: odsetek kobiet i mężczyzn korzystających z transportu publicznego, dostęp do samochodów prywatnych – w jakim stopniu świadczone usługi komunikacyjne odpowiadają potrzebom.

Etap 3. Prawa oraz normy i wartości społeczne

Należy sprawdzić, czy obowiązujące **prawo** (ustawy i przepisy wykonawcze) bezpośrednio lub pośrednio dyskryminuje kobiety lub mężczyzn.

W zakresie **norm i wartości społecznych** należy rozważyć następujące kwestie:

- Czy istnieją jakieś założenia, co do zachowań kobiet i mężczyzn w dziedzinach, które są przedmiotem zainteresowań Partnerstwa? Jak wpływa to na proporcje udziału kobiet i mężczyzn, podział pracy oraz postawy i zachowania kobiet i mężczyzn?
- Czy kobietom i mężczyznom lub cechom kobiecym i męskim przypisuje się różne wartości? Czy przyczynia się to do nierówności?

Etap 4. Wpływy zewnętrzne

Należy wziąć pod uwagę takie **czynniki** jak ogólny klimat gospodarczy i społeczny, tendencje demograficzne oraz ogólne przepisy prawa, które negatywnie lub pozytywnie wpływają na cele działań Partnerstwa.

Etap 5. Potrzeby

Na podstawie wszystkich wymienionych wyżej danych należy ustalić **konkretne potrzeby kobiet i mężczyzn** w odniesieniu do obszaru tematycznego i przedmiotu zainteresowań Partnerstwa oraz sposoby ich zaspokojenia. Można też przeprowadzić badania (np. ankietowe) wśród grupy docelowej.

Kolejny etap to planowanie Partnerstwa na rzecz Rozwoju, podczas którego zdefiniowane zostaną konkretne cele do osiągnięcia oraz priorytety.

Przykłady

Mobilność

Udział. Kobiety rzadziej mają dostęp do prywatnych samochodów, częściej korzystają z transportu publicznego, a także regularnie podróżują z dziećmi. Kobiety są słabo reprezentowane wśród podejmujących decyzje w sprawach transportu, a mogą najwięcej zyskać na poprawie sytuacji w tym sektorze. W projektach realizowanych w ramach IW EQUAL oznacza to ewentualną konieczność włączenia kosztów przejazdów do budżetu Partnerstwa na rzecz Rozwoju.

Zasoby. Podział zasobów wiąże się również z podziałem ze względu na płeć (np. posiadanie prywatnego samochodu), utrwalając istniejące nierówności związane z ograniczeniami czasowymi (w zakresie, w jakim posiadanie samochodu oznacza wydajne wykorzystanie czasu).

Normy i wartości. W przypadku dzielenia się ograniczonymi zasobami (jeden samochód w rodzinie) ważniejsze są potrzeby mężczyzny.

Czas pracy – podział pracy

Udział. Kobiety stanowią większość osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy. Ponadto kobiety przeznaczają średnio dwie trzecie swego czasu pracy na zajęcia nieodpłatne – mężczyźni tylko jedną trzecią.

Zasoby. Zróżnicowane ze względu na płeć uczestnictwo w rynku pracy wpływa na podział zasobów (czas, dochody, możliwości kariery).

Normy i wartości. Przyczyniają się do uwarunkowanych przez płeć wyborów w zakresie edukacji i kariery oraz wewnętrznego podziału zadań i obowiązków domowych.

Prawa. Zróżnicowane prawa dla osób pracujących w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy wpływają na kobiety i mężczyzn w odmienny sposób.

Segregacja zawodowa

Udział. Mężczyźni na ogół nie wykonują zawodów „opiekuńczych” (segregacja pozioma). Niewiele kobiet ma dostęp do wyższych stanowisk (segregacja pionowa). Przy obecnej tendencji demograficznej (starzenie się społeczeństw i zwiększony udział kobiet) prawdopodobnie wzrosną możliwości zatrudnienia w sektorze usług opiekuńczych (opieka nad dziećmi, osobami starszymi i innymi osobami niesamodzielnymi).

Zasoby. Niskie wynagrodzenia – cecha zawodów „opiekuńczych” zdominowanych przez kobiety – mogą być barierą w zatrudnianiu w tych zawodach mężczyzn. Większa liczba mężczyzn w tych zawodach mogłaby pozytywnie wpłynąć na poziom płac.

Normy i wartości. Upowszechnienie nowych modeli ról męskich pozytywnie wpłynie na socjalizację chłopców i na przełamywanie segregacji zawodowej.

Prawa. Działania promujące uczestnictwo mężczyzn w sektorze opieki mogłyby stworzyć nowe możliwości zatrudnienia dla mężczyzn nie mających kwalifikacji bądź przyuczonych do zawodu, a jednocześnie promować wzorzec równiejszego podziału pracy między kobiety i mężczyzn.

11. ĆWICZENIE PRAKTYCZNE DLA PARTNERSTW NA RZECZ ROZWOJU – ETAPY POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI

W świat polityki równości płci trzeba wkroczyć z jasnym umysłem. Nie należy opierać analizy na własnym wyobrażeniu sytuacji, które może w większym lub mniejszym stopniu odzwierciedlać rzeczywistość.

Oto kilka wskazówek służących poprawie zdolności analitycznych¹.

- Przeprowadzić badanie określonego zagadnienia, ale nie można opierać się tylko na jednym źródle informacji.
- Zachować otwarty umysł. Trzeba zwracać uwagę na ukryte treści w każdej uzyskiwanej informacji.
- Unikać nadmiernych uogólnień. Stwierdzenia takie jak „kobiety czują...” lub „kobiety potrzebują...” tworzą stereotypy, sugerując, że wszystkie kobiety cechuje jeden zestaw wartości lub celów.
- Opisywać problemy adekwatnie do stopnia zaawansowania. Nie należy kategoryzować spraw, używając skrajnych określeń: „niesłuszne” lub „właściwe”, „równe” lub „nierówne”, „wykorzystujący” i „wykorzystywani”. Rzeczywistość jest bardziej złożona, trzeba więc wziąć pod uwagę „szarą strefę”.
- Analizować różne punkty widzenia. Należy zapoznać się z różnymi źródłami informacji, ale też pamiętać, że niekoniecznie są one neutralne. Stanowią bowiem odzwierciedlenie celów, intencji, osobistych ograniczeń, historii, postaw ich autorów i mogą nie odzwierciedlać faktów.
- Zapisywać daty zdarzeń, ze względu na zachodzące zmiany. Informacje ekonomiczne, społeczne i środowiskowe rzadko są stabilne – znajomość daty ich uzyskania może mieć duże znaczenie dla prowadzonej analizy.
- Myśleć politycznie. Rozwiązania znajduje się dzięki prowadzonym negocjacjom oraz transakcjom zawieranych między różnymi grupami osób, a także dzięki ich różnemu postrzeganiu i rozumieniu problemów.
- Myśleć kompleksowo. Należy brać pod uwagę wzajemne relacje z innymi obszarami polityki.
- Myśleć o teraźniejszości, ale planować przyszłościowo. Trzeba myśleć praktycznie i strategicznie.
- Współpracować. Aby przezwyciężyć nierówności, należy stworzyć poczucie solidarności, które łączy kobiety i mężczyzn.

¹ Źródło: Gender Mainstreaming, Learning and Information Pack, United Nations Development Programme (UNDP), Gender in Development Programme 2000 (<http://www.undp.org/gender/infopack.htm>)

Należy wybrać jeden z priorytetów Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL (oprócz równości szans) i wykonać to ćwiczenie w małych grupach. Może to być prawdziwa sytuacja, nad którą Partnerstwo zamierza pracować.

Trzeba pamiętać, jak ważne jest, aby przez cały czas skupiać uwagę na sytuacji obu płci. W odniesieniu do każdego etapu należy sprawdzić, czy istnieją nierówności lub potencjalne nierówności między kobietami i mężczyznami oraz między różnymi grupami kobiet i mężczyzn, a także jak można je przezwyciężyć.

Warto zaproponować przynajmniej jeden pomysł na każdym etapie. Nie należy jednak tworzyć nadmiernych komplikacji.

Dla wybranego obszaru działań Partnerstwa należy zbadać następujące zagadnienia:

- Czy dana sytuacja w różny sposób wpływa na kobiety i mężczyzn? Trzeba pamiętać, że nie są oni grupami jednorodnymi. W jaki sposób dana sytuacja wpływa na ich życie codzienne? Można skorzystać z informacji na temat analizy z uwzględnieniem zróżnicowania płci w niniejszym podręczniku (rozdział 10), które pomogą znaleźć odpowiedzi.
- Jeżeli występują istotne różnice między kobietami i mężczyznami w danej sytuacji (a prawie zawsze istnieją), to jakie są konsekwencje tych różnic dla proponowanych działań Partnerstwa? Czy będą skutkować nierównym oddziaływaniem i nierównym podziałem zasobów lub usług między kobiety i mężczyzn? Czy podtrzymają istniejącą nierówność lub doprowadzą do jeszcze większej nierówności?
- Co trzeba zrobić, by działania przyniosły jednakowe korzyści kobietom i mężczyznom? Podczas opracowywania strategii można zwrócić się o pomoc do ekspertów zewnętrznych oraz organizacji zajmujących się problematyką równości. Należy też się zastanowić, jak włączyć grupy marginalizowane w prace Partnerstwa oraz dać im możliwość wypowiedzenia się.
- W jaki sposób będą mierzone pozytywne efekty w danym obszarze (wskaźniki, cele) i skąd będzie wiadomo, czy udało się coś zmienić?
- Jakie mogą być szersze konsekwencje nieprzyjęcia podejścia uwzględniającego kwestie zróżnicowania płci?
- Czy działania Partnerstwa są w stanie zapewnić równe traktowanie? Jeśli nie, co można zrobić w tej kwestii?

12. JAK UWZGLĘDNIĆ PERSPEKTYWĘ RÓWNOŚCI PŁCI W DZIAŁANIACH PARTNERSTW NA RZECZ ROZWOJU?

Analiza kontekstu

- Czy cele ogólne są zgodne z zobowiązaniami i priorytetami w zakresie równości określonymi w Inicjatywie Wspólnotowej EQUAL?
- Czy zanim zaplanowano Partnerstwo na rzecz Rozwoju przeprowadzona została analiza sytuacji określająca różnice między kobietami i mężczyznami oraz konsekwencje tych różnic?
- W jakim stopniu osoby prywatne i organizacje pozarządowe mające wiedzę i doświadczenie w zakresie polityki równości płci uczestniczyły w identyfikowaniu, formułowaniu celów oraz ocenie Partnerstwa na rzecz Rozwoju?
- Jak interesariusze (zarówno kobiety, jak i mężczyźni) postrzegają Partnerstwo pod względem kosztów, możliwości, jakie może stworzyć oraz szans powodzenia?

Ustalania konkretnych celów

- Czy zostało ustalone, w jaki sposób zaspokoić potrzeby kobiet i mężczyzn ujawnione w przeprowadzonej analizie?
- W jaki sposób Partnerstwo przyczyni się do ograniczenia uprzedzeń i stereotypów?
- W jaki sposób Partnerstwo będzie promować równość?
- Jakie korzyści przyniesie Partnerstwo kobietom i mężczyznom?
- W jaki sposób Partnerstwo będzie przełamywać istniejące bariery w osiągnięciu równości płci?
- W jaki sposób kobiety i mężczyźni z grupy docelowej zostaną włączeni w działania Partnerstwa?
- Czy wskaźniki ilościowe i jakościowe dotyczące równości są właściwie określone i realistyczne?
- Czy zostały zidentyfikowane i uwzględnione potencjalne przeszkody, które mogłyby utrudniać działania i osiągnięcie celów?

Identyfikowanie, konsultowanie i angażowanie grup docelowych

- W jaki sposób analiza sytuacji wpłynęła na wybór grup docelowych?
- Jak zapewnić równy udział kobiet i mężczyzn w Partnerstwie oraz sprawiedliwe odnoszenie korzyści?
- Jak można uzyskać pewność, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni będą wyrażać swoje potrzeby w trakcie realizacji projektu oraz uczestniczyć w procesach decyzyjnych w celu wpływania na zmiany?

- W jaki sposób zaangażowano instytucje zajmujące się kwestiami równości oraz organizacje reprezentujące grupy docelowe?
- Czy wypracowane mechanizmy konsultacji sprzyjają uczestnictwu w nich?

Organizowanie Partnerstwa na rzecz Rozwoju

- W jakim stopniu personel został zapoznany z kwestiami równości płci w sprawach, którymi zajmuje się Partnerstwo?
- Czy zostały określone potrzeby szkoleniowe lub informacyjne w zakresie polityki równości płci członków zarządu i personelu Partnerstwa oraz najbardziej skuteczny sposób ich zaspokojenia (np. poprzez szkolenia, instruktaże, cotygodniowe konsultacje, rozmowy indywidualne itd.)?
- Czy zapewniono szkolenia lub tworzenie możliwości rozwojowych w celu zaspokojenia tych potrzeb?
- Czy wypracowano odpowiednie mechanizmy monitorowania mające na celu mierzenie wpływu szkoleń na efekty działań Partnerstwa związane z równością płci?
- Czy zakres zadań i obowiązków dla wszystkich stanowisk wymaga uwrażliwienia na kwestie związane z polityką równości płci i/lub wiedzy na ten temat?
- Czy zapewniono równe płace?
- Czy zaproponowano elastyczne formy zatrudnienia dla kobiet i mężczyzn? Ile osób skorzystało z tych rozwiązań? Czy istnieje jakiś wzorzec postępowania uwzględniający kwestie związane z płcią?
- Czy procedury awansu i oceny zapewniają rozwój zawodowy i awans zatrudnionych kobiet i mężczyzn?
- Czy kwestie równości płci są uwzględniane w zamówieniach na towary i usługi?

Sporządzanie planu finansowego

- Czy w budżecie uwzględniono koszty polityki równości płci?
- Czy budżet został zweryfikowany pod kątem kwestii związanych z płcią, aby zarówno kobiety, jak i mężczyźni odnieśli korzyści z planowanych działań?
- Czy budżet jest odpowiednio dostosowany do realizacji działań na rzecz równości?

Wdrażanie planu pracy (w tym współpracy ponadnarodowej)

- Czy podjęto wszelkie możliwe działania w celu zapewnienia równego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w komitetach Partnerstwa na rzecz Rozwoju?
- Czy można mieć pewność, że wszystkie organizacje partnerskie zapoznały się z kwestiami równości płci uwzględnionymi w działaniach Partnerstwa oraz dysponują możliwościami skutecznego działania?
- Czy wprowadzono odpowiednie procedury raportowania i przekazywania informacji służących wykrywaniu słabości Partnerstwa we wdrażaniu założeń polityki równości płci?

- Czy wprowadzono rozwiązania wspomagające, w tym zapewnianie pomocy zewnętrznej, służące podejmowaniu działań w takich sytuacjach?
- W jaki sposób można mieć pewność, że Partnerstwo będzie dostrzegać, respektować i zaspokajać różne potrzeby grupy docelowej?

Organizowanie stałego monitorowania i samooceny

- W jaki sposób zapewnić osiągnięcie celów dotyczących równości płci?
- Czy wskaźniki ilościowe i jakościowe są odpowiednie dla właściwego zmierzenia korzyści z prowadzonych działań zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn?
- W jaki sposób będą monitorowane: aktywność merytoryczna, jakość usług i zarządzanie Partnerstwem?

Ocena wpływu działań Partnerstwa na rzecz Rozwoju w dążeniu do wyrównywania szans

- W jaki sposób będzie monitorowana i oceniana aktywność Partnerstwa, tak aby prowadzone działania przyniosły jednakowe korzyści kobietom jak i mężczyznom?
- Czy została opracowana odpowiednia strategia komunikowania się, tak aby informacje o istnieniu, postępie prac i rezultatach działań Partnerstwa z perspektywy równości płci docierały do właściwych organizacji i decydentów?

Upowszechnianie dobrych praktyk i włączanie ich do głównego nurtu polityki

- Kto jest docelowym odbiorcą? Do kogo Partnerstwo chce dotrzeć i z jakim przekazem?
- Czy strategia Partnerstwa jest odpowiednia do osiągnięcia tego celu?
- W jaki sposób podkreślić sukcesy Partnerstwa w promowaniu równości szans kobiet i mężczyzn?

13. KWESTIE POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI W ZARZĄDZANIU PROGRAMEM EQUAL

Zagadnienie równości płci ma wpływ na wszystkie szczeble zarządzania krajowymi programami IW EQUAL, a co za tym idzie – na wszelkie działania na rzecz Partnerstw na rzecz Rozwoju oraz na prace Komitetów Monitorujących i Instytucji Zarządzających.

Ani Instytucja Zarządzająca, ani Krajowa Struktura Wsparcia nie mogą wymagać od Partnerstw na rzecz Rozwoju, aby były wzorcowymi przykładami polityki równości płci, jeśli nie ma pewności, że same zdałyby egzamin z tego przedmiotu.

Polityka równości płci nieustannie wpływa na sposób organizowania codziennej pracy i świadczenie usług.

Polityka równości płci w procedurach i pracy Instytucji Zarządzającej/ Krajowej Struktury Wsparcia

Pracownicy wyższego szczebla muszą być przekonani, że zwrócenie uwagi na zróżnicowanie płci podniesie jakość pracy Partnerstw na rzecz Rozwoju oraz zapewni skuteczniejsze wdrażanie IW EQUAL.

Zaangażowanie Instytucji Zarządzającej / Krajowej Struktury Wsparcia

Trudno przekonać Partnerstwa na rzecz Rozwoju do znaczenia polityki równości płci, jeżeli Instytucja Zarządzająca lub Krajowa Struktura Wsparcia uznają tę politykę za kwestię marginalną (którą np. powinien się zająć ekspert do spraw równych szans) lub istotną jedynie dla Partnerstw, w których działania zmierzające do osiągnięcia równych szans są celem priorytetowym.

Należy okazać zaangażowanie i poparcie dla wdrażania polityki równości płci.

Jasne cele

Należy jasno określić cele własnej organizacji oraz sposób ich osiągnięcia (np. jaka jest propozycja wdrożenia założeń polityki równych szans wśród personelu).

Cele powinny być konkretne, mierzalne, osiągalne, realistyczne i ujęte w jasno określonych ramach czasowych (np. procedury rekrutacji personelu zostaną zweryfikowane po miesiącu; wszyscy członkowie kierownictwa będą świadomi polityki równości płci dzięki warsztatom podnoszącym świadomość, zorganizowanym po trzecim miesiącu itd.).

Współpraca, określenie zakresu prac oraz podział zadań

Aby zapewnić skuteczne wdrażanie polityki równości płci, należy zaangażować odpowiednio dużą grupę osób w ramach organizacji. Trzeba też się zastanowić, w jaki spo-

sób ustalić ramy współpracy w zakresie polityki równości płci, angażując pracowników wszystkich działów tematycznych IW EQUAL.

Dostęp do fachowej wiedzy związanej z tematyką równości płci

Wiedza na temat polityki równości płci powinna stanowić stały element działania Instytucji Zarządzającej lub Krajowej Struktury Wsparcia. Trzeba przeznaczyć odpowiednią ilość czasu na pracę w zakresie polityki równości na wszystkich poziomach poprzez odpowiednie szkolenia i dyskusje. Można zaangażować specjalistów zewnętrznych, ale nie należy polegać wyłącznie na nich.

Można zaprosić eksperta w zakresie polityki równości płci w celu dokonania oceny pewnej liczby wniosków złożonych już w ramach EQUAL. Może to być potraktowane jako proces uczenia całego personelu. Ekspert może przeanalizować wnioski, zadając związane z nimi pytania o ich wpływ na kobiety i mężczyzn oraz zasugerować ewentualne ulepszenia w celu wsparcia Partnerstwa na rzecz Rozwoju w tej pracy.

Proces

Polityka równości płci jest procesem. Po skutecznym wdrożeniu staje się częścią codziennej pracy.

Rekrutacja personelu i organizacja pracy

- Należy przeanalizować skład personelu. Ile jest kobiet i mężczyzn, na jakich szczeblach decyzyjnych i jaki zakres odpowiedzialności związany jest z zajmowanymi przez nich stanowiskami? Czy przy rekrutacji pracowników i obsadzaniu etatów zostały wzięte pod uwagę założenia polityki równości płci?
- Czy zdolność rozumienia zagadnień związanych z równością płci jest warunkiem zatrudnienia? Czy zapewnione są szkolenia na temat równości płci dla nowo zatrudnionego personelu, który nie ma jeszcze wiedzy na ten temat?
- Czy zaproponowano elastyczne formy zatrudnienia dla pracujących kobiet i mężczyzn? Ile osób skorzystało z tych rozwiązań? Czy pojawia się jakieś szczególne zagadnienie związane z polityką równości płci?
- Czy zapewniono równą płacę dla personelu oraz równe szanse uczestnictwa w szkoleniach i możliwości kariery w ramach organizacji?
- Czy przeprowadzana jest ocena umiejętności i wiedzy personelu mająca na celu określenie potrzeb szkoleniowych? Czy szkolenia na temat równości płci są organizowane dla wszystkich pracowników?
- W jaki sposób organizowane są spotkania wewnętrzne (czas na wypowiedź, kiedy się odbywają itd.)?
- Czy element weryfikacji pod kątem polityki równości płci zawarty jest w ogólnych okresowych ocenach pracowników?

- Czy kwestie równości płci są uwzględniane w ofertach zakupu towarów i usług (można np. jasno określić, że dokonuje się zakupów wyłącznie od firm stosujących zasadę równości płci)?

Komitety Monitorujące – członkostwo i organizacja

Trzeba aktywnie poszukiwać wykwalifikowanych kobiet i mężczyzn, aby zapewnić zrównoważoną reprezentację w komitetach, na wszystkich szczeblach i we wszystkich rolach. W celu zapewnienia takiej równowagi niektóre kraje preferują system ilościowy.

W Komitetach Monitorujących mogą znaleźć się przedstawiciele instytucji zajmujących się polityką równości, co pozwoli zwiększyć dostępność wiedzy na ten temat dla pozostałych uczestników.

Wpływ na wskaźniki zaangażowania będą miały ponadto czas i sposób organizacji spotkań.

Można przeznaczać niewielką ilość czasu na dyskusję na temat polityki równości płci w ramach wszystkich tematów EQUAL. Może to być stały element każdego spotkania, wymaga to jednak wcześniejszego przygotowania, aby zachęcić do owocnej i przemyślanej debaty.

Można określić zapotrzebowanie członków Komitetu na szkolenia poświęcone równości płci. Czy członkowie Komitetu rozumieją politykę równości płci? Czy chcieliby lepiej poznać ocenę jej wpływu na kwestie związane z płcią? Aby zaspokoić te potrzeby, należy zaproponować i zorganizować odpowiednie szkolenia.

Monitorowanie i ocena

Aby określić zakres osiągniętych celów w dziedzinie równości, należy monitorować i oceniać postęp prac oraz wprowadzać niezbędne zmiany.

Dostępność zasobów i narzędzi

Należy uwzględnić w budżecie ogólnym koszt wprowadzania w organizacji polityki równości płci.

Polityka równości płci w obszarze usług świadczonych przez instytucje IW EQUAL

Problemy i zagadnienia dotyczące równych szans powinny być promowane we wszystkich działaniach informacyjnych. Należy pamiętać, że obrazy przemawiają bardziej niż słowa, a zatem trzeba dołożyć wszelkich starań, aby przekazywały one właściwe przesłanie.

Rola informacyjna

Można zgromadzić i rozpowszechnić informacje na temat narzędzi i zasobów związanych z polityką równości płci oraz udostępnić je na swojej stronie internetowej.

Można zgromadzić i udostępnić odpowiednie dane europejskie, krajowe, regionalne i lokalne na temat pozycji kobiet i mężczyzn w różnych obszarach dla wszystkich tematów priorytetowych EQUAL.

Wskazówki i porady dla potencjalnych kandydatów – rozpoczęcie programu

Należy poinformować kandydatów o akcentowaniu polityki równości płci przez Inicjatywę Wspólnotową EQUAL. Trzeba podkreślić, że jest ona integralnym elementem EQUAL, a nie czymś opcjonalnym lub czymś, co można dodać, zakreślając „odpowiedni kwadracik” w dokumentach.

Należy wyjaśnić, że większe szanse na sukces mają kandydaci, którzy wykażą, że uwzględnili w Partnerstwie na rzecz Rozwoju kwestie związane z równością płci.

Informacje na temat polityki równości płci powinny zostać przedstawione wszystkim kandydatom, a zwłaszcza tym, którzy wydają się nie być nimi zainteresowani.

Należy utworzyć telefony zaufania dla kandydatów chcących zadać pytania dotyczące polityki równości płci. Można też zorganizować indywidualne spotkania informacyjne, podczas których kandydaci mogliby przedyskutować metody włączenia kwestii równości w koncepcję prac Partnerstwa na rzecz Rozwoju. Zainteresowani kandydaci mogą zostać zaproszeni na ogólny wprowadzający warsztat szkoleniowy na temat EQUAL i polityki równości.

Należy uruchomić korzyści dla kobiet i mężczyzn wynikające z prowadzenia polityki równości płci. Organizatorzy Partnerstwa na rzecz Rozwoju muszą przekonać się o jej znaczeniu i zaangażować w tę ideę.

Trzeba wyjaśnić, że dodatkowe koszty związane z polityką równości płci są kwalifikowalne.

Należy zapewnić uwagę na konieczność przeprowadzania analizy z perspektywy równości płci na etapie planowania Partnerstwa na rzecz Rozwoju. Jeżeli uczestnicy nie określą oddziaływania ich Partnerstwa na różne grupy, nie będą mogli być pewni, czy nie wywierają – nawet niezamierzonego – negatywnego wpływu.

Trzeba pomóc uczestnikom Partnerstwa określić istotne dla analizy źródła informacji, w tym źródła danych statystycznych uwzględniających podział na płeć.

Można opracować bazę danych ekspertów zajmujących się kwestiami równości płci, z którymi kandydaci mogliby się konsultować poprzez stronę internetową.

Trzeba doradzić kandydatom, aby skontaktowali się z instytucjami zajmującymi się kwestiami równości oraz odpowiednimi organizacjami pozarządowymi, które pomogą im sporządzić dokładny obraz różnych potrzeb, doświadczeń oraz aspiracji kobiet i mężczyzn.

Należy wykazać, że Partnerstwo wdraża własną politykę równości płci jako pracodawca oraz jako świadczący usługi.

Ocena i wybór Partnerstwa na rzecz Rozwoju

Należy uwzględnić kryteria oceny wniosków pod kątem polityki równości płci. Pozwoli to nadać większe znaczenie tym Partnerstwom na rzecz Rozwoju, które wyraźnie wykazują, że uwzględniły we wniosku kwestie związane z równością.

Można ustalić minimalną liczbę punktów za uwzględnienie kwestii równości, które Partnerstwa na rzecz Rozwoju muszą uzyskać. Może w tym pomóc arkusz ocen zamieszczony w niniejszym podręczniku (zob. rozdział 16).

Wnioski nie spełniające standardu dotyczącego równości płci należy odrzucić lub ponownie skierować do wnioskodawców z zaleceniem wprowadzenia poprawek. Zatwierdzenie Partnerstwa na rzecz Rozwoju można uzależnić od wprowadzenia sugerowanych zmian. Zasada ta powinna być stosowana wobec wszystkich wniosków, niezależnie od ich tematu.

Rola wsparcia i monitorowania

Aby ocenić stopień wdrażania polityki równości płci, należy przez cały czas prowadzić dialog z Partnerstwami na rzecz Rozwoju.

Ponieważ polityka równości płci jest procesem, trzeba wziąć pod uwagę wiele sposobów uczenia się.

Należy spytać Partnerstwa na rzecz Rozwoju, czy mają określone potrzeby szkoleniowe, aby wzmocnić ich możliwości wdrażania polityki równości płci. Można zorganizować szkolenia w celu zaspokojenia tych potrzeb lub zapewnić Partnerstwom możliwość skonsultowania się z ekspertami w tej dziedzinie w krytycznych momentach wdrażania projektu.

Trzeba zwracać uwagę na wszelkie luki informacyjne, jakie mogą się pojawić. Aby je uzupełnić, można np. zlecić badania *gender studies*.

Partnerstwa na rzecz Rozwoju muszą mieć świadomość, że ich działania będą regularnie monitorowane pod względem stosowania polityki równości płci.

W raportach z postępu prac uczestnicy będą musieli przedstawiać odpowiednie informacje pozwalające na przeprowadzenie oceny. Wszystkie dane dotyczące Partnerstwa na rzecz Rozwoju będą musiały być prezentowane z podziałem na kobiety i mężczyzn, a także według innych kryteriów (takich jak wiek, pochodzenie etniczne i religia), jeżeli takie informacje są znane. Ich analiza musi wykraczać poza samą statystykę.

W przypadku dostrzeżonych niedociągnięć należy przedstawić wymagane zalecenia. Jeżeli Partnerstwo na rzecz Rozwoju zgłasza trudności we wdrażaniu założeń polityki równości płci, należy pomóc mu znaleźć rozwiązania.

Wizyty kontrolne są również dobrym momentem, aby przyjrzeć się postępom w zakresie stosowania polityki równości płci oraz omówić z partnerami i – o ile to możliwe – z uczestnikami Partnerstwa osiągnięcia, a także trudności w tej dziedzinie.

Upowszechnianie dobrych praktyk i włączanie ich do głównego nurtu polityki

Nie wolno stracić z pola widzenia ostatecznego celu polityki równości płci – ilościowego zmniejszenia nierówności między kobietami i mężczyznami oraz wzrostu równości między nimi w każdej dziedzinie.

Wszystkie działania związane z upowszechnianiem dobrych praktyk i włączaniem ich do głównego nurtu polityki powinny podkreślać ten cel.

Należy również pamiętać, że Partnerstwa na rzecz Rozwoju mają wiele do zaoferowania sobie nawzajem i mogą być ważnym źródłem informacji. Można organizować regularne spotkania (w ramach jednego lub kilku tematów), aby umożliwić Partnerstwom na rzecz Rozwoju wymianę informacji oraz doświadczeń w zakresie polityki równości płci.

Nawiązywanie kontaktów na szczeblu krajowym i regionalnym w zakresie polityki równości płci może być użytecznym narzędziem w działaniach związanych z upowszechnianiem rezultatów i włączaniem ich do głównego nurtu polityki.

Inną możliwością jest łączenie Partnerstw na rzecz Rozwoju, które zajmują się przede wszystkim polityką równych szans z Partnerstwami, których działania skupiają się na wymianie informacji i doradztwie.

14. ĆWICZENIE PRAKTYCZNE – KWESTIE POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI W ZARZĄDZANIU PROGRAMEM EQUAL

Ćwiczenie służy ocenie stanu wiedzy z zakresu polityki równości płci oraz zdolności do negocjowania zmian.

Pracując w grupach trzyosobowych, należy zgromadzić dane dotyczące własnej instytucji, z uwzględnieniem podziału na płeć: liczbę kobiet i mężczyzn, wykształcenie, poziom wynagrodzeń, procedury rekrutacji i awansu.

Co można zrobić, aby poprawić istniejący stan, jak dążyć do osiągnięcia równości płci? Należy zaplanować, maksymalnie pięć działań, które mają zostać przeprowadzone.

Małe grupy wymieniają się między sobą informacjami i omawiają proponowane działania.

W dalszej części można wykorzystać grę polegającą na negocjowaniu wdrażania wybranych działań.

Praca odbywa się ponownie w grupach trzyosobowych, każda z osób przyjmuje inną rolę.

Osoba „A” jest negocjatorem, który chce wprowadzić zmianę.

Osoba „B” jest menedżerem, którego trzeba będzie przekonać.

Osoba „C” jest obserwatorem.

Negocjator wyjaśnia szczegółowo okoliczności, kontekst i etap negocjacji, w tym stanowisko menedżera, którego rolę odgrywa osoba „B”. Z tej pozycji menedżer prowadzi negocjacje w grze.

Gra trwa pięć minut, a następnie negocjator i menedżer przedstawiają informacje na temat odczuć podczas odgrywania swych ról. Obserwator przedstawia swoje opinie na temat negocjacji, mowy ciała, pytań otwartych i zamkniętych itp. Każdy uczestnik po kolei odgrywa rolę negocjatora, menedżera i obserwatora.

Następnie uczestnicy gry dzielą się swoimi odczuciami podczas odgrywania poszczególnych ról (w jakim stopniu powiodło im się podczas negocjacji, jakie dostrzegli przeszkody).

Należy pamiętać, że zdolność negocjowania to w dużym stopniu umiejętność uzyskania poparcia dla pewnych działań przez obie strony. Wszystkie pomyślne negocjacje odbywają się według typowego schematu:

- Przygotowanie – określenie celu negocjacji i prawdopodobnego stanowiska drugiej strony.
- Zaproszenie do negocjacji – oświadczenie otwierające, w którym określony zostaje pożądany wynik negocjacji oraz wybrane kluczowe kwestie wymagające przedyskutowania i wyjaśnienia.
- Negocjacje – omówienie różnych potrzeb i ograniczeń oraz szukanie możliwości porozumienia.
- Zakończenie negocjacji – uzgodnienie wszystkich warunków i znalezienie wspólnego rozwiązania. Negocjacje uważa się za zakończone, jeżeli obie strony są zadowolone.

Sekret pomyślnych negocjacji polega na przejściu przez wymienione wyżej etapy, a także na:

- empatii;
- umiejętności aktywnego słuchania;
- jasnym komunikowaniu się;
- zdolności do zadawania strategicznych pytań otwartych;
- umiejętności określania ograniczeń i celów, aby skutecznie podejmować decyzje;
- wiedzy na temat sposobu zakończenia negocjacji;
- umiejętności budowania długofalowych relacji.

15. JAK UWZGLĘDNIĆ PERSPEKTYWĘ RÓWNOŚCI PŁCI W ZARZĄDZANIU PROGRAMEM EQUAL?

Ustalanie składu Komitetu Monitorującego

- Czy podjęto wszelkie możliwe kroki, aby zapewnić równy udział kobiet i mężczyzn w Komitetach?
- Czy zostało określone zapotrzebowanie członków Komitetów na szkolenia i informacje z zakresu polityki równości płci?
- Czy przeprowadzono analizę tych potrzeb, tak aby znaleźć najbardziej skutecznym sposobem ich zaspokojenia?
- Czy zapewniono szkolenia lub podjęto działania w celu zaspokojenia tych potrzeb?
- Czy dostarczono odpowiednią dokumentację oraz materiały szkoleniowe?
- Czy poinformowano członków Komitetów o kwestiach związanych ze zróżnicowaniem płci?
- Czy systematycznie przygotowywane są informacje dotyczące zagadnień równości płci? Czy są one przedstawiane i dyskutowane na spotkaniach?

Planowanie wdrażania i rozpoczęcie programu

- Czy we wszystkich materiałach informacyjnych położony jest akcent na założenia polityki równości płci w ramach IW EQUAL i co ona oznacza dla kandydatów?
- Czy zgromadzono odpowiednie informacje dotyczące zróżnicowania płci (a zwłaszcza dane społeczno-ekonomiczne i dane z uwzględnieniem podziału na płeć), tak aby wspomóc organizatorów Partnerstwa na rzecz Rozwoju w przeprowadzeniu analizy?
- Czy konsultowano się ze specjalistami zajmującymi się zagadnieniami równości płci oraz przedstawicielkami środowisk kobiecych na wszystkich szczeblach w celu uzyskania informacji, w jaki sposób mogą wnieść swój wkład w realizację programu?
- Czy poinformowano wszystkich pracowników o kwestiach dotyczących równości płci?

Ogłoszenie konkursu

- Czy przedstawiono potencjalnym kandydatom wystarczające informacje na temat polityki równości płci i co ona oznacza dla Partnerstwa na rzecz Rozwoju?
- Czy podkreślono znaczenie przeprowadzenia analizy z uwzględnieniem zróżnicowania płci na etapie planowania?
- Czy przedstawiono kandydatom wykaz ekspertów zajmujących się kwestią równości płci, którzy mogą im pomóc w realizacji tego zadania?

Udzielanie wskazówek i porad potencjalnym kandydatom

- Czy personel jest w wystarczającym stopniu przygotowany do przedstawiania informacji i wspierania kandydatów w zakresie polityki równości płci?
- Jeśli nie, jakie działania podjęto, żeby to zmienić?

Analizowanie wniosków i wybór Partnerstw na rzecz Rozwoju

- Czy kandydaci zaprezentowali potencjalny wpływ działań Partnerstwa na kobiety i mężczyzn?
- Czy analiza sytuacji kobiet i mężczyzn jest zadowalająca?
- Czy przedstawione są dane z uwzględnieniem podziału na płeć?
- Jaka grupa docelowa Partnerstwa była zaangażowana w projektowanie działania?
- Czy zakładane działania są wystarczające, by osiągnąć cele dotyczące równości płci?
- W jaki sposób propozycja pozytywnie przyczyni się do osiągnięcia równości płci?
- W jaki sposób zapewnione zostanie zaspokajanie różnych potrzeb kobiet i mężczyzn na każdym etapie wdrażania Partnerstwa?
- Jakie działania podjęto, by zapoznać się z opinią grupy docelowej i uwzględnić ją w trakcie realizacji działań Partnerstwa?
- Jakie będą korzyści dla obu płci?
- Czy kandydaci wykazali wyraźne zaangażowanie w politykę równości płci?
- Czy dysponują możliwościami jej realizacji?
- Czy ich budżet jest wystarczający i realistyczny, aby mogli sprostać planowanym działaniom na rzecz osiągnięcia równości?

Wspieranie wdrażania Partnerstw na rzecz Rozwoju

- Czy personel ma niezbędne umiejętności i wiedzę, aby przeanalizować potencjalny wpływ działań Partnerstwa zarówno na kobiety, jak i na mężczyzn?
- Jeśli nie, w jaki sposób należy poszerzać lub nabywać niezbędną wiedzę?
- W jaki sposób osiągnąć pewność, że oferowane wsparcie jest wystarczające, aby zaspokajać zapotrzebowanie Partnerstw na informacje i porady dotyczące równości płci?

Monitorowanie i ocena programu

- Czy Partnerstwa zostały dokładnie poinformowane o danych potrzebnych do monitorowania i oceny programu, aby zapewnić osiągnięcie celów w zakresie równości płci?
- Czy wdrożony został system weryfikacji umożliwiający wykrywanie słabych punktów związanych z równością płci i wprowadzanie – w miarę możliwości – działań naprawczych?
- Czy zespół odpowiedzialny za przeprowadzanie oceny został poinformowany o istotnych kwestiach związanych z zagadnieniami równości płci?

Organizowanie działań związanych z upowszechnianiem dobrych praktyk i włączaniem ich do głównego nurtu polityki

- Czy systematycznie udzielane są informacje dotyczące zagadnień równości płci w ramach IW EQUAL?
- W jaki sposób zapewnić, aby kwestie związane z równością płci znalazły odzwierciedlenie w wyborze tematów i programów dla wszystkich działań realizowanych w ramach IW EQUAL?
- W jaki sposób, organizując konferencje i inne wydarzenia związane z wdrażaniem IW EQUAL, zapewnić równy udział kobiet i mężczyzn w pełnieniu eksponowanych ról oraz ich równy udział w procesach konsultacyjnych w trakcie przygotowania i realizacji programu?
- Jak, przygotowując materiały konferencyjne, uświadomić uczestnikom takich wydarzeń ich wymiar dotyczący równości płci?
- Jak zapewnić systematyczne wprowadzanie dobrych praktyk polityki równości płci w polityce zatrudnienia i integracji społecznej?
- W jaki sposób stworzyć niezbędne powiązania i metody komunikacji w regionach oraz między organizacjami i osobami mającymi wpływ na decyzje polityczne w celu ułatwienia tego procesu?

16. ARKUSZ OCEN DO OSZACOWANIA RANGI POLITYKI RÓWNOŚCI WE WNIOSKACH W RAMACH EQUAL – PRZYKŁAD

Każdemu z poniższych pytań należy przypisać jedną z ocen:

Bardzo dobrze

Dobrze

Przeciętnie

Dostatecznie

Niedostatecznie

1. Analiza kontekstu

Czy Partnerstwo na rzecz Rozwoju dysponuje przykładami dowodzącymi, że zbadano różnego rodzaju sytuacje, potrzeby oraz aspiracje kobiet i mężczyzn?

Dowody

Powołanie się na badania, dane z podziałem na kobiety i mężczyzn, wkład lokalnych grup zajmujących się równością płci.

2. Konkretny cel i grupa docelowa

Czy konkretne cele odnoszą się do potrzeb kobiet i mężczyzn określonych w analizie? Czy cele te w odpowiedni sposób odnoszą się do zidentyfikowanych nierówności i promują równość?

Dowody

Co najmniej jeden konkretny cel odnoszący się do równych szans kobiet i mężczyzn.

3. Prezentacja Partnerstwa na rzecz Rozwoju

Czy Partnerstwa wyjaśniają, w jaki sposób będą działać na rzecz równych szans, realizując swoje działania?

Czy ich podejście jest wykonalne? Czy przewidywane działania są wystarczające dla osiągnięcia celu?

Dowody

Istnienie jasnej strategii równych szans, wpisanej we wszystkie działania Partnerstwa.

Liczba działań, które dotyczą równych szans kobiet i mężczyzn.

4. Wdrażanie Partnerstwa na rzecz Rozwoju – metody i zasoby

Czy widać wyraźnie, że Partnerstwo rozumie zagadnienia związane ze zróżnicowaniem płci i czy może je uwzględnić w ramach swoich działań? Czy metody i zasoby ludzkie są wystarczające i odpowiednie do realizacji planowanych działań w zakresie równości? Czy budżet Partnerstwa jest wystarczający i realistyczny, aby osiągnąć cele związane z równością płci?

Dowody

Istnienie jasnej strategii służącej tworzeniu potencjału i zdobywaniu wiedzy z zakresu równości płci w Partnerstwie oraz wsparcie jej wystarczającymi środkami (personel, budżet, wsparcie zewnętrzne, narzędzia itd.).

Wyraźne zaangażowanie partnerów w działania na rzecz równości płci oraz dowody wskazujące na to, że są pracodawcami przestrzegającymi zasady równości.

5. Wdrażanie Partnerstwa na rzecz Rozwoju – ocena

Czy planowana jest ocena wszystkich działań pod kątem równości płci w celu uzyskania pewności, że Partnerstwo będzie przeciwstawiać się nierównościom oraz promować równy status kobiet i mężczyzn?

Dowody

Odpowiednie wskaźniki ilościowe oraz jakościowe służące pomiarowi wpływu poszczególnych działań na kobiety i mężczyzn.

Oceny

Bardzo dobrze = 4

Dobrze = 3

Przeciętnie = 2

Dostatecznie = 1

Niedostatecznie = 0

Obliczenie

W przypadku dwóch ocen „bardzo dobrych”, jednej oceny „dobrej” i dwóch ocen „dostatecznych” łączna ocena wynosi:

$$(2 \times 4) + (1 \times 3) + (2 \times 1) = 13$$

Maksymalna ocena to 20.

Ogólna ocena

Oceniając należy odpowiedzieć sobie na pytanie, czy Partnerstwo na rzecz Rozwoju we wszystkich aspektach swoich działań uwzględnia ogólny cel równości kobiet i mężczyzn oraz aktywnie się do niej przyczynia? Ocenę tę należy uzasadnić.

Jeżeli ogólna ocena jest „dostateczna” lub „niedostateczna”, jak należy przedstawić Partnerstwu zalecenia pozwalające w większym stopniu brać pod uwagę zagadnienia równości?

Uwaga

Partnerstwo na rzecz Rozwoju uzyskujące mniej niż 10 punktów lub ogólną ocenę „dostateczną” lub „niedostateczną” nie może być finansowane. Jeżeli zostanie to uznane za właściwe, wniosek może zostać odesłany do wnioskodawcy z zaleceniem uzupełnienia

kwestii dotyczących równości. Zalecenie to musi zostać wykonane, zanim Partnerstwo zostanie ponownie ocenione.

(Na podstawie arkusza przygotowanego dla oceniających wnioski zgodnie z celem 3 Europejskiego Funduszu Społecznego we Francji. *FSE France. Intégration de l'égalité des chances femmes-hommes dans les projets Objectif 3: grille de l'instructeur*, Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale / RACINE, Juin 2004).

17. PRZYKŁADY PARTNERSTW NA RZECZ ROZWOJU W RAMACH IW EQUAL

Wymienione niżej przykłady dostarczyły państwa członkowskie, które uczestniczyły w pracach Grupy Roboczej ds. Polityki Równości. Z każdego kraju pochodzi tylko jeden przykład, choć prowadzonych jest również wiele innych projektów, które nie zostały tu opisane.

E-QUALITY, the Development of a Quality System for Counselling Support and Employment Services, Grecja (temat 1A, GR-200889) www.equality.gr

Partnerstwo E-QUALITY tworzy systemy jakościowe służące poprawie struktury, usług i umiejętności pracowników organizacji oferujących poradnictwo zawodowe oraz wsparcie i porady grupom społecznym, które napotykać różnego rodzaju poważne przeszkody w wejściu lub powrocie na rynek pracy. Od samego początku partnerzy odbywali szkolenia na temat równości płci, aby byli w stanie uwzględniać ten aspekt w całej swojej działalności i własnej polityce wobec pracowników. Na potrzeby badań włączyli pytania dotyczące równości płci do instrukcji przeprowadzania wywiadów i wszystkich kwestionariuszy. Równość płci jest również jednym z kluczowych czynników, który ukształtował narzędzia metodologiczne stosowane w opracowywaniu procedur jakościowych oraz stanowi element szkoleń i wsparcia oferowanego doradcom. Ponadto z powiązań między agencjami, doradcami, pracodawcami i grupą docelową wyróżniły się interesujące rezultaty w sferze kwestii związanych z zagadnieniami równości płci.

Risques d'exclusion des agriculteurs isolés et construction de nouvelles formations, Francja (temat 3F, FR-RAL-2001-10789)

Partnerstwo skupiło się na pomocy zagrożonym rolnikom. W analizie potrzeb zbadano różne wyzwania stojące zarówno przed mężczyznami, jak i kobietami. Wyniki pokazały, jak ważną rolę odgrywają w rolnictwie kobiety, pomimo braku uznania i statusu zawodowego. Kobiety są aktywne we wszystkich sferach życia: zawodowej, rodzinnej i w codziennym życiu wsi, ale czasem brakuje im wiary we własne umiejętności. W konsekwencji w projekcie Partnerstwa i kursach szkoleniowych zostały uwzględnione różnorodne role kobiet i mężczyzn w gospodarstwie. Ponadto utworzono grupę szkoleniową składającą się wyłącznie z kobiet, aby dodać im pewności siebie.

JIVE Partners, Wielka Brytania (temat 4H, UKgb-35)

W ramach Partnerstwa JIVE Partners zwrócono uwagę na sektory przemysłu maszynowego i budownictwa, w których kobiety stanowią mniejszość (10% kobiet zatrudnionych w budownictwie, odpowiednio 1% i 4% kobiet na stażach w budownictwie i przemyśle maszynowym, 7% kobiet pracujących w sektorze technologii inżynierskiej). W ramach pierwszego etapu do Partnerstwa zostały włączone dwie krajowe organizacje szkoleniowe

(jedna z dziedziny przemysłu maszynowego i budownictwa, a druga – z dziedziny usług w zakresie nieruchomości) zainteresowane większym udziałem kobiet w tych sektorach. Partnerstwo wspomaga kobiety pracujące, studiujące oraz rozważające podjęcie pracy w sektorach przemysłu maszynowego i budownictwa. Bada również, w jaki sposób może się przyczynić do istotnej zmiany postaw i zachowań w poradnictwie zawodowym, organizacji szkoleń oraz praktykach zawodowych, a także do zatrudnienia w firmach z wyżej wymienionych sektorów.

RepaNet – Reparaturnetzwerk Österreich, Austria (temat 2D, AT-3-08/135)

Partnerstwo RepaNet promuje przedsięwzięcia społeczne w sektorze usług. Szkoli osoby długotrwale bezrobotne w zakresie naprawy sprzętu domowego i innych przedmiotów codziennego użytku. Ponieważ w sektorze tym dominują mężczyźni, Partnerstwo postanowiło przyciągnąć kobiety do tego programu. Osiągnęło to poprzez podnoszenie świadomości, szkolenia z zakresu tematyki równości płci oraz zmianę struktury pracy w taki sposób, aby lepiej dostosować ją do potrzeb długotrwale bezrobotnych kobiet i mężczyzn. Ponadto, powołało grupę roboczą do spraw polityki równości płci (która spotyka się regularnie w celu wymiany doświadczeń w ramach Partnerstwa oraz formułowania założeń), a także osobę odpowiedzialną za politykę równości płci, która ma prawo weta wobec decyzji Partnerstwa nie uwzględniających zasad równości.

Gender Equality Developers, Szwecja (temat 4H, SE-59)

Partnerstwo Gender Equality Developers koncentruje się na organizacjach zainteresowanych wdrażaniem planów związanych z równością płci w celu tworzenia środowiska pracy, w których uwzględnione są potrzeby kobiet i mężczyzn. Prowadzi działalność na szczeblu jednostek, grup i organizacji, podnosząc świadomość na temat ról kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym, a także świadomość tego, jakie metody i postawy w firmie mogą zwiększyć efektywność organizacyjną oraz przyczynić się do osiągnięcia równości szans kobiet i mężczyzn. Przeprowadzono szkolenia dla osób działających na rzecz równości płci oraz zorganizowano spotkania pracodawców i pracowników poświęcone podnoszeniu ich świadomości.

Gender Mainstreaming in der Informationsgesellschaft, Niemcy (temat 4H, DE-EA-31910)

Partnerstwo to zostało utworzone przez dużą grupę firm, organizacji, władz lokalnych, organizatorów szkoleń, biur pracy i pracodawców oraz związków zawodowych, by działać na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn w sektorze technologii informacyjnych i komunikacyjnych oraz zwiększyć wpływ kobiet na kształtowanie społeczeństwa informacyjnego i społeczeństwa wiedzy. Praca Partnerstwa zaczyna się od szkół, poradni zawodowych i organizatorów szkoleń, aby zapewnić dziewczętom większe możliwości nauki i ćwiczenie umiejętności związanych z informatyką. Z drugiej strony, Partnerstwo współpracuje

z firmami w celu opracowywania praktyk rekrutacji i pracy uwzględniających kwestie płci. Telekomunikacja, która jest jednym z głównych pracodawców w niemieckim sektorze technologii informacyjnych i komunikacyjnych oraz partnerem w tym Partnerstwie, kieruje pracą nad polityką równości płci i zarządzaniem różnorodnością. Działania te obejmują przedstawianie kobietom i mężczyznom propozycji pozwalających na osiągnięcie równowagi między życiem zawodowym i osobistym oraz wprowadzanie programów mentorskich pomagających kobietom zajmującym stanowiska kierownicze osiągać kolejne szczeble kariery w korporacji.

The National Flexi-Work Partnership, Irlandia (temat 4G, IE-19)

Partnerstwo The National Flexi-Work (część ponadnarodowej sieci FAIR) prowadzi działania mające na celu osiągnięcie równowagi między życiem zawodowym i osobistym pracujących rodziców i opiekunów osób starszych, a także osób mających problemy ze zdrowiem psychicznym. Elementem funkcjonowania Partnerstwa jest rekrutowanie – jak samo mówi o swoich działaniach – osób „niestereotypowych” (tj. młodszych mężczyzn i starszych kobiet) do pracy w przykładowych ośrodkach opieki nad dziećmi. Partnerstwo chce osiągnąć równowagę wśród zatrudnionych – zarówno pod względem płci, jak i wieku – uznając, że istnienie równowagi między wzorcami męskimi i kobiecymi wywiera wpływ na wczesne lata życia dziecka.

Ri. Do. Risorse Donne Venezia Gender, Włochy (temat 4H, IT-G-VEN-003)

Partnerstwo Ri. Do. stworzyło sieć współpracy na podstawie specjalnie utworzonych ośrodków równych szans, oferujących informacje, wsparcie, szkolenia i narzędzia organizacjom sektora publicznego i prywatnego, tak aby mogły one lepiej promować równe szanse kobiet i mężczyzn. Ścisłe współpracuje z władzami samorządowymi miast, władzami regionalnymi i organami administracyjnymi w celu opracowania modeli współpracy między organizacjami sektora publicznego i prywatnego w danej miejscowości na rzecz zwiększenia roli polityki równości płci w lokalnych planach rozwoju. Partnerstwo stworzyło Platformę Działań na rzecz Równości Płci (Platform for Gender Equality Action, <http://www.gender-platform.net>) obejmującą również Partnerstwa z Austrii i Szwecji. Opracowuje praktyczny podręcznik wyjaśniający sposoby i metody, które mogą być wykorzystane w celu promowania równości płci na rynku pracy w kontekście rozwoju lokalnego, oraz propozycje działań na rzecz równości płci w ramach organizacji zajmujących się zmianami kulturowymi.

Multiculturalism as a Resource in a Working Community, Finlandia (temat 1B, FI-13)

We wspólnotach pracy, łączących pracodawców i pracowników, a także członków społeczności imigrantów i pracowników fińskich, Partnerstwo ma nadzieję stworzyć nowe idee, opracować i przetestować metody dobrej praktyki w celu promowania tolerancji oraz wielokulturowości w pracy i w kształceniu, aby zwiększyć szanse zatrudnienia imigrantów. Finowie oraz imigranci – zarówno kobiety, jak i mężczyźni – uczą się od siebie nawzajem,

jak patrzeć na świat przez pryzmat innej kultury oraz jak położyć kres uprzedzeniom wynikającym z niewiedzy. Partnerstwo dąży do stworzenia 16 wspólnot pracy, w których różnorodność będzie postrzegana jako wartość dodana. Ponadto organizowane są kluby kultury pracy w celu zapewnienia wsparcia, porad, materiałów i wskazówek członkom społeczności imigrantów.

Emprego Apoiado, Portugalia (temat 1A, PT-2001-070)

Partnerstwo skoncentrowało się na wzmacnianiu społeczności lokalnych. Skupia stowarzyszenia lokalne, władze publiczne i stowarzyszenia działające na rzecz przedsiębiorczości, a także grupy spotykające się z dyskryminacją (np. osoby niepełnosprawne czy chore psychicznie, przesiedleńcy, Romowie, kobiety będące ofiarami przemocy w rodzinie). Kładzie się nacisk na angażowanie tych grup w działania Partnerstwa oraz tworzenie więzi z przedsiębiorstwami poprzez tzw. podejście wspomaganego zatrudnienia. Grupy docelowe same organizują „fora na rzecz różnorodności”. Angażują one lokalne społeczności i umożliwiają debaty na temat wspólnych spraw, takich jak integracja społeczna i zawodowa, promowanie zmian, zwalczanie nierówności płci i budowanie „siły wspólnoty”. Kobiety uczą się zdolności przywódczych. Poprzez te fora wspiera się także społeczności lokalne.

Więcej informacji na temat opisanych wyżej Partnerstw na rzecz Rozwoju i działalności innych Partnerstw EQUAL można znaleźć we Wspólnej Bazie Danych EQUAL (ECDB): http://europa.eu.int/comm/equal/about/key-doc_en.cfm

18. ŹRÓDŁA

Informacje na temat EQUAL

Strona internetowa EQUAL i Wspólna Baza Danych EQUAL (ECDB)

<http://europa.eu.int/comm/equal>

Extranet Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL

<http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/Home/main>

Publikacje krajowe na temat polityki równości płci, Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL oraz europejskich funduszy strukturalnych

BELGIA (FR & DE)

Implementing gender mainstreaming in EQUAL projects: a practical guide for promoters

Agencja EFS społeczności francuskojęzycznej (2003)

www.fse.be

NIEMCY

Gender mainstreaming. Grundlagen und strategien im rahmen der gemeinschaftsinitiative EQUAL

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit

www.equal-de.de

GRECJA

Guide for implementing gender equality policies in the 3rd community framework programme

Ministry of Labour and Social Affairs, 2003.

<http://www.esfhellas.gr/gr/poltarg/orpolekt/isotfilo/default.asp>

HISZPANIA

Guía para la incorporación de la igualdad de oportunidades en las actuaciones de los fondos estructurales

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

www.mtas.es/UAFFE

Sugerencias para integrar el enfoque de genero en los proyectos EQUAL

Emakunde/Instituto Vasco de la mujer, 2001

FRANCJA

Egalité des chances entre les femmes et les hommes: la prise en compte dans les actions européennes de formation professionnelle et d'emploi

Racine, 2001

<http://egalitedeschances.racine.fr>

FSE France. Intégrer l'égalité des chances femmes-hommes dans votre projet: comment faire?

Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale / Racine, 2004

<http://egalitedeschances.racine.fr>

FSE France. 18 questions pour évaluer la prise en compte de l'égalité des chances hommes-femmes dans votre projet

Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale / Racine, 2004

<http://egalitedeschances.racine.fr>

WŁOCHY

Operational instructions for implementing the VISPO guidelines – indications for ESF reprogramming

ISFOL

www.equalitalia.it

WĘGRY

Guidelines on equal opportunities for applicants and evaluators, 2004

www.equalhungary.hu, www.ofa.hu

WIELKA BRYTANIA

ANGLIA

Equal opportunities – A guide for Development Partnerships

EQUAL Support Unit

www.equal.ecotec.co.uk

Empowerment – A guide for Development Partnership

EQUAL Support Unit

SZKOCJA

Toolkit for mainstreaming equal opportunities in the European Structural Funds

European Policies Research Centre, University of Strathclyde

www.eprc.strath.ac.uk

WALIA

Equal opportunities guidelines for European programmes in Wales

European Equality Partnership

www.wefo.wales.gov.uk

Applying for European Structural Funds in Wales – equal opportunities. Additional guidance for applicants and assessors

Chwarae Teg. European Equality Partnership

Publikacje Komisji Europejskiej

European Commission. Information on gender mainstreaming (*informacje ogólne, baza prawna, metoda Komisji, narzędzia*)

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html

European Commission. EU statistics on gender (*rynek pracy, szkolnictwo, zarobki, życie codzienne, emerytury, renty*)

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/statistics_en.html

European Commission. KOMUNIKAT:

Włączenie zagadnienia równych szans kobiet i mężczyzn do wszystkich polityk i inicjatyw Wspólnoty (COM(96)67 wersja ostateczna). Wyłącznie w języku francuskim w wersji elektronicznej

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com9667.htm

European Commission, 2000. Towards a Community framework strategy on gender equality (2001-2005) – *Komunikat Komisji do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomicznego i Społecznego oraz Komitetu Regionów*

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/com2000_335_en.pdf

European Commission, 2004. Report on equality between women and men – *Raport Komisji do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomicznego i Społecznego oraz Komitetu Regionów*

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com_04_115_en.pdf

Gender equality in the Amsterdam treaty – *artykuły 3, 13, 136, 137, 141 i 251*

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/treaty_en.html

The evaluation of socio-economic development – Ocena rozwoju społeczno-ekonomicznego. Tekst źródłowy dotyczący tematów i obszarów polityki; grudzień 2003 (jeden z tematów: równość między kobietami i mężczyznami)

http://www.evaled.info/frame_themes_policy1_3.asp

Mainstreaming equal opportunities for women and man in structural fund programmes and projects – Włączanie w główny nurt zagadnienia równych szans dla kobiet i mężczyzn w programach i projektach funduszy strukturalnych (lista kontrolna, pojęcia i cele, włączanie równych szans do planów i dokumentów dotyczących rozwoju, zarządzanie programami)
http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/working/mains_en.htm

Inne ciekawe strony internetowe

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10921.htm> *Skróty aktów prawnych. Równość między mężczyznami i kobietami – włączenie równych szans do polityki wspólnotowej.*

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c00006.htm> *skróty aktów prawnych. Równość między mężczyznami i kobietami – wprowadzenie.*

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/s02304.htm> *Skróty aktów prawnych. Zatrudnienie i polityka społeczna – rozwiązania na rzecz tworzenia miejsc pracy.*

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm *na stronie internetowej DG Employment and Social Affairs. Strona główna Equal Opportunities Unit (DG EMPL/G1).*

Publikacje Organizacji Narodów Zjednoczonych

Gender mainstreaming, learning and information pack, 2000

United Nations Development Programme (UNDP), Gender in Development Programme
<http://www.undp.org/gender/infopack.htm>

Gender analysis and gender planning. Training module for UNDP staff

<http://www.undp.org/gender/tools.htm>

Gender in development: tools for gender analysis and mainstreaming

http://www.sdn.undp.org/gender/links/Gender_in_Development/Tools_for_Gender_Analysis_and_Mainstreaming/

Gender mainstreaming in practice. A handbook

Regionalny program regionalnego biura UNDP na Europę i Wspólnotę Niepodległych Państw
http://www.undp.org/gender/docs/RBEC_GM_manual.pdf

Organizacja Narodów Zjednoczonych, *Platform for action adopted at the Fourth World Conference on women*, Beijing 1995 (tekst i wybrane krajowe plany działania)

<http://www.un.org/womenwatch/followup/>

Statystyki ONZ

<http://www.un.org/womenwatch/resources/stats.htm>

Organizacja Narodów Zjednoczonych, ECOSOC, 1997

<http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>

Publikacje Rady Europy

Council of Europe, *Gender mainstreaming conceptual framework, methodology and presentation of good practices*, Strasburg 1998

[http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02._Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS\(1998\)2rev.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02._Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS(1998)2rev.asp#TopOfPage)