



TAURON

Zasady równości szans i niedyskryminacji
w projektach EFS

Realizacja projektu w ramach RPO W zgodnie z zasadą równości szans i niedyskryminacji

- Kierownik aktywnie wspiera działania na rzecz równości płci i angażuje w nie cały zespół.
- Zespół ma dostęp do wiedzy i umiejętności z zakresu równości płci i zawartości merytorycznej projektu np. poprzez cyklicznie organizowane szkolenia równościowe, dzięki temu Wszyscy pracownicy i pracownice zespołu projektowego, w tym również podwykonawcy (np.trenerzy/trenerki) zdają sobie sprawę z obowiązku przestrzegania zasady równości szans kobiet i mężczyzn i wiedzą jak ta zasada odnosi się do koncepcji projektu oraz do codziennej pracy.
- Zespół dysponuje wiedzą na temat przepisów prawa pracy dotyczących zapobiegania dyskryminacji, w tym molestowania seksualnego.
- W zespole projektowym jasno określona jest odpowiedzialność za przestrzeganie zasady równości szans.
- W podejmowaniu decyzji projektowych zaangażowane są zarówno kobiety jak i mężczyźni.
- Skład zespołu projektowego jest stosunkowo różnorodny i odzwierciedla charakterystykę grup docelowych.
- Organizacja pracy zespołu projektowego uwzględnia elastyczne godziny pracy i wspiera godzenie życia zawodowego i prywatnego pracowników i pracownic.

„Złota metoda” – elastyczne formy zatrudnienia

- Są to szczególnie pożądane metody wspierania równości szans kobiet i mężczyzn, przede wszystkim w aspekcie zarządzania projektem.
- Nowoczesne rozwiązania ułatwiające godzenie życia rodzinnego i zawodowego poprzez usprawnienia metod i warunków świadczenia pracy.
- Blisko 17% pracowników w 27 krajach UE pracuje tygodniowo dłużej, niż 48 godzin. W Rumunii w ponadnormatywnym czasie pracuje aż 36,5% pracowników, na Łotwie i w Grecji – 25%, w Polsce – 20% pracowników.

Wymagania sprawozdawczości

- Narzędziem sprawozdawczym z realizacji projektu jest wniosek o płatność.
- Ministerstwo Edukacji Narodowej będące stroną umowy zobowiązuje beneficjenta w umowie o dofinansowanie projektu do wykazania i opisanie w części wniosku o płatność dotyczącej postępu rzeczowego z realizacji projektu, które z „działań równościowych” zaplanowanych we wniosku o dofinansowanie projektu zostały zrealizowane oraz w jaki sposób realizacja projektu wpłynęła na sytuację osób z niepełnosprawnościami a także do wskazania (o ile będą występować) problemów lub trudności w realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn w projekcie.
- W badaniach ewaluacyjnych (tam gdzie jest to możliwe i uzasadnione) należy także zbierać i przedstawiać dane w podziale na płeć, a także dokonywać analizy wyników z uwzględnieniem kategorii płci.



Ramy prawne w Polsce

Przepisy prawa gwarantujące równość dla osób obojga płci w Polsce są gwarantowane przez ustawę zasadniczą w art. 33., który brzmi:

1. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.
2. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

Gender Mainstreaming

Uwzględnianie społecznego i kulturowego wymiaru płci we wszystkich dziedzinach życia oraz we wszystkich działaniach Unii Europejskiej, włączanie perspektywy równości do wszystkich aktywności realizowanych przez kraje członkowskie we wszystkich wymiarach życia społecznego, ekonomicznego, politycznego oraz we wszystkich realizowanych projektach bez względu na ich tematykę.

Stereotypy płci

Funkcjonujący w świadomości społeczeństwa uproszczony, skrótowy i zabarwiony wartościująco obraz rzeczywistości, odnoszący się do: grup społecznych, osób, sytuacji, instytucji. Stereotyp sprawia, że identyczne cechy zostają przypisane wszystkim bez wyjątku członkom grupy, niezależnie od rzeczywistych różnic między nimi.

Uprzedzenia

To wrogie bądź negatywne nastawienie dotyczące wyróżniającej się grupy ludzi, oparte wyłącznie na ich przynależności do tej grupy.

Dyskryminacja

Stereotypy → Uprzedzenia → Dyskryminacja

Dyskryminacja

Wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie, którego skutkiem lub celem jest uszczuplenie lub uniemożliwienie jednej z płci korzystania na równi z drugą płcią z zasobów, praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych.

Dyskryminacja ze względu na płeć

- Dyskryminacja bezpośrednia - ma miejsce wówczas, gdy dana osoba jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby inna osoba w porównywalnej sytuacji, z powodu swojej płci.
- Dyskryminacja pośrednia - ma miejsce wówczas, gdy z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka mogą doprowadzić do szczególnie niekorzystnej sytuacji osób należących do jednej płci.



Molestowanie – forma dyskryminacji

Zmiany w Kodeksie pracy, które weszły w życie w drugiej połowie stycznia 2009 roku, zmodyfikowały przepisy dotyczące dyskryminacji. Nowelizacja ma na celu zaostrenie prawa.

Celem nowych regulacji jest większa ochrona pracowników. Nowe regulacje rozszerzają lub uszczegóławiają definicje molestowania oraz dyskryminacji w zatrudnieniu. Zaostrene przepisy wprowadzają również ochronę pracowników, którzy przeciwstawiają się takim praktykom. Uchwalona przez Sejm nowelizacja Kodeksu pracy ma na celu przede wszystkim dostosowanie polskich przepisów do regulacji unijnych.



Obszary dyskryminacji - edukacja

- stereotypowa zawartość podręczników
- stereotypowe postawy nauczycieli
- feminizacja sektora edukacji
- „szklany sufit”
- szklane ruchome schody

Obszary dyskryminacji – ubóstwo

- feminizacja biedy
- różna zmiana statusu materialnego w wyniku rozvodu
- samotne rodzicielstwo (18% rodzin, w tym samotne matki 95 %)
- „przypisanie” opieki nad osobami zależnymi
- postrzeganie biedy –zawiniona, niezawiniona
- nieprzyjazny rynek pracy dla kobiet



Obszary dyskryminacji – zdrowie

- zróżnicowana długość życia
- umieralność mężczyzn
- pięciokrotnie wyższy wskaźnik samobójstw wśród mężczyzn w grupie wiekowej 15 –20 i po 60 roku życia
- brak profilaktyki uwzględniającej specyfikę zdrowia płci
- dyskryminacja w miejscu pracy



Obszary dyskryminacji – rynek pracy

- Olbrzymie dysproporcje w płacach na wyższych stanowiskach kierowniczych – wynagrodzenie kobiet w dużych i średnich organizacjach wynosi niespełna 64% wynagrodzenia mężczyzn.
- Nieodpłatna praca kobiet – małe zaangażowanie mężczyzn w obowiązki domowe.
- Zmniejszenie liczby placówek opiekuńczych dla dzieci od roku 1989 – żłobki (z 1.553 do 396), przedszkola (z 12.796 do 8.175). W efekcie w 555 gminach (z tego 95% to gminy wiejskie) nie ma żadnej placówki opieki nad dziećmi do 6 lat.
- Rzadsze podejmowanie pracy przez kobiety w sektorze prywatnym – 39,7% kobiet pracuje w sektorze prywatnym i aż 56,2% - w sektorze publicznym. Hotelarstwo, gastronomia, pośrednictwo finansowe, administracja publiczna, zdrowie, edukacja – skupiają 54% zatrudnienia kobiet.
- Mała dostępność elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy – średnio w 27 krajach UE 31,4% kobiet i 7,7% mężczyzn pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy. W Polsce tylko 1% zatrudnionych pracuje na odległość - telepraca (w Unii 11%).
- Przemoc ze względu na płeć – prawie 90% dorosłych ofiar przemocy w rodzinie to kobiety, sprawcami jest 95% mężczyzn. Przemoc ma wybitnie negatywny wpływ na aktywność zawodową.
- Dyskryminacja krzyżowa (zwielokrotniona) – dotyczy np. kobiet imigrujących, niepełnosprawnych oraz należących do mniejszości etnicznych i seksualnych.



Równe traktowanie – działania wyrównawcze

- Działania zmierzające do wyrównania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników przez zmniejszenie na korzyść takich osób faktycznych nierówności.
- Działania wyrównawcze są niesłusznie utożsamiane z dyskryminacją pozytywną, bądź akcjami afirmatywnymi, które są zabronione w prawie europejskim.

Równościowy projekt to taki, który uwzględnia specyfikę, uwarunkowania i potrzeby każdej płci na każdym etapie: planowania, realizacji i ewaluacji.



Równe traktowanie – proces planowania projektu

- Uwzględnienie równości szans wymaga zaplanowania całego projektu z myślą o położeniu kobiet i mężczyzn w kontekście konkretnego problemu.
- Beneficjent ma obowiązek udowodnić, że jego projekt przyczynia się do zwiększenia równości szans. Pozytywna ocena nie może wynikać z deklaracji projektodawcy i zasady domniemania pozytywnego.
- Adekwatne do analizy potrzeb mają być działania, rezultaty i sposób zarządzania projektem.

Bariery równościowe

Komisja Europejska zdefiniowała 10 barier równości, do których odnosić się muszą dane ilościowe i jakościowe uwzględnione w projekcie:

1. Segregacja pozioma i pionowa rynku pracy;
2. Różnice w płacach kobiet i mężczyzn;
3. Mała dostępność elastycznych rozwiązań czasu pracy;
4. Niski udział mężczyzn w wypełnianiu obowiązków domowych;
5. Niski udział kobiet w podejmowaniu decyzji;
6. Przemoc ze względu na płeć;
7. Niewidoczność kwestii płci w ochronie zdrowia;
8. Niewystarczający system opieki przedszkolnej;
9. Stereotypy płci we wszystkich obszarach;
10. Dyskryminacja zwielokrotniona.

Projektodawca ma obowiązek pokazać, jaki wpływ mają te bariery (jedna lub kilka) na rozwiązanie problemu, któremu odpowiada projekt.

Liczba uczestników projektu – adekwatność i realizm

Kryterium 50/50

- Może pogłębiać nierówność, gdy problem nie dotyczy „porówna” kobiet i mężczyzn, ale jedna z płci ma wyraźnie gorszą sytuację
- Może być niemożliwe do osiągnięcia, gdy z powodu stereotypów i segregacji rynku pracy, nie znajdujemy tylu reprezentantów/reprezentantek w danej grupie
- Rekomendowane w składzie ciał podejmujących decyzje.



Niepełnosprawność

- Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność to jakiegokolwiek różnicowanie, wykluczanie lub ograniczanie ze względu na niepełnosprawność, którego celem lub skutkiem jest naruszenie lub zniweczenie uznania, korzystania lub wykonywania wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności w dziedzinie polityki, gospodarki, społecznej, kulturalnej, obywatelskiej lub w jakiegokolwiek innej, na zasadzie równości z innymi osobami.
- Obejmuje to wszelkie przejawy dyskryminacji, w tym odmowę racjonalnego usprawnienia.

Zasada równości szans i niedyskryminacji

Działania podejmowane w celu realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami:

- koncepcję uniwersalnego projektowania –projektowanie programów i usług w taki sposób, by były użyteczne dla wszystkich, w możliwie największym stopniu;
- zwiększanie dostępności usług, przedmiotów i obiektów, która jest warunkiem zapewnienia równości szans osób z niepełnosprawnościami;
- przygotowanie komunikatów o projekcie w języku prostym, sposób prezentowania informacji w sposób przystępny dla odbiorców o różnorodnych potrzebach;
- mechanizm racjonalnych usprawnień –możliwy do zastosowania w ramach projektów ogólnodostępnych, w celu zapewnienia możliwości pełnego uczestnictwa osób z niepełnosprawnościami;

Zasada równości szans i niedyskryminacji cd.

- zapewnienie dostępności informacji o projekcie -wymaga przede wszystkim odpowiedniego zaprojektowania materiałów informacyjno-promocyjnych, takich jak plakaty, ulotki, ogłoszenia prasowe;
- dostępność architektoniczna -wszystkie działania świadczone w ramach projektów, w których na etapie rekrutacji zidentyfikowano możliwość udziału osób z niepełnosprawnościami powinny być realizowane w budynkach dostosowanych architektonicznie;
- wszystkie materiały, które powstaną w ramach projektu powinny być przystosowane do potrzeb osób różnymi rodzajami z niepełnosprawności;
- dostępność procesu rekrutacji dla osób z niepełnosprawnościami -rekrutacja uczestników projektu powinna zostać przeprowadzona w sposób umożliwiający wzięcie udziału w tym procesie (a tym samym w projekcie) każdej zainteresowanej osobie.

Informacja i promocja – działania

- unikanie przekazu i jakichkolwiek innych elementów dyskryminujących, ośmieszających bądź utrwalających stereotypy ze względu na niepełnosprawność lub inne przesłanki wskazane w art. 7 rozporządzenia ogólnego, tj.: płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, wiek lub orientację seksualną;
- używanie niestereotypowego i zróżnicowanego przekazu w materiałach informacyjnych, np. pokazywanie osób z niepełnosprawnościami w aktywnych i różnych rolach społecznych;
- zróżnicowanie środków przekazu i kanałów komunikacji tak, aby dotrzeć do jak najszerszego grona odbiorczyń i odbiorców; używanie niestereotypowego i zróżnicowanego przekazu w materiałach informacyjnych, np. pokazywanie kobiet i mężczyzn w aktywnych, niestereotypowych rolach, zróżnicowanie kanałów komunikacji tak, aby dotrzeć do jak najszerszego grona odbiorczyń i odbiorców.

Wniosek o dofinansowanie

We wniosku o dofinansowanie projektu powinno się wskazać jakiego rodzaju działania zostaną zrealizowane w projekcie na rzecz osłabiania lub niwelowania zdiagnozowanych barier równościowych.

- odpowiednie formy wsparcia dla uczestników/uczestniczek projektu wobec zdiagnozowanych nierówności;
- przewidywanie działań, zmierzających do przestrzegania zasady równości szans kobiet i mężczyzn, tak aby na żadnym etapie realizacji projektu te bariery się nie pojawiły;
- wartości docelowe wskaźników w postaci *liczby osób* podawane w podziale na płeć;
- informacja, w jaki sposób rezultaty przyczyniają się do zmniejszenia barier równościowych istniejących w obszarze tematycznym interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu (dotyczy to zarówno projektów skierowanych do osób, jak i instytucji);
- informacja, w jaki sposób planuje się zapewnić realizację zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach procesu zarządzania projektem;
- informacja ta powinna zawierać propozycję konkretnych działań, jakie zostaną podjęte w projekcie w ww. obszarze;
- odpowiednia wiedza osób zaangażowanych w realizację projektu (np. personel odpowiedzialny za zarządzanie, personel merytoryczny, personel wykonawcy/partnera) w zakresie obowiązku przestrzegania zasady równości szans kobiet i mężczyzn;
- stosowanie tej wiedzy podczas codziennej pracy przy projekcie.