

Równość szans kobiet i mężczyzn

Według Komisji Europejskiej (DG Zatrudnienie, „Sto słów określających równość: Glosariusz terminów dotyczących równości kobiet i mężczyzn”, 1998, L-2985), termin **„równość szans kobiet i mężczyzn”** oznacza: *„że wszyscy ludzie mają prawo do swobodnego rozwoju ich osobistych umiejętności i dokonywania wyborów bez ograniczeń, jakie narzuca ścisłe pojęcie roli kobiet i mężczyzn; że odmiennie zachowania, aspiracje i potrzeby kobiet i mężczyzn są w równy sposób uznawane, doceniane i popierane”*.

Pełna realizacja zasady równości szans kobiet i mężczyzn wymaga równej reprezentacji oraz udziału zarówno mężczyzn, jak i kobiet w życiu gospodarczym, w procesie decyzyjnym, jak również w życiu społecznym, kulturalnym i obywatelskim. Jedynie w ten sposób kobiety i mężczyźni osiągną pełnię swoich możliwości w życiu społecznym. Powyższe zakłada sprawiedliwy podział zasobów pomiędzy mężczyzn i kobiety, redystrybucję obowiązków w zakresie władzy i opieki oraz wolność od przemocy na tle płci.

Z koncepcją równości szans kobiet i mężczyzn ściśle wiąże się zagadnienie włączania problematyki równości płci do głównego nurtu polityki. Niemożliwe jest osiągnięcie równości szans kobiet i mężczyzn poprzez traktowanie spraw dotyczących jednej płci w oderwaniu od spraw drugiej płci czy też spraw dotyczących społeczeństwa jako całości. Dlatego też problematyka równości płci włączana jest do głównego nurtu polityki, co pozwala zajmować się kwestiami dotyczącymi kobiet i mężczyzn na wszystkich poziomach i etapach. Zjawisko to obejmuje wszystkie ogólne polityki i działania, dzięki czemu mogą one przyczynić się do wyrównywania szans poprzez uwzględnianie, w sposób aktywny i otwarty, już na etapie planowania, ich wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn w dalszym procesie ich wdrażania, monitorowania i ewaluacji.

Z polityką równości szans nierozzerwalnie łączy się pojęcie gender mainstreaming.

Gender mainstreaming to wspomniane wyżej włączenie polityki płci do działań z zakresu polityki, ekonomii itp. W praktyce oznacza ocenę prawa, działań i programów pod kątem ich wpływu na pozycję kobiet i mężczyzn. Jako jedna z wytycznych Unii Europejskiej, obowiązuje również w Polsce. Gender mainstreaming nie jest jednoznaczne z polityką prokobietą. Obie płcie są tu w równym stopniu włączane w myślenie koncepcyjne.

Postrzeganie problemów w perspektywie gender w obrębie wszelkich projektów i programów wymaga jednak nauki. Bez danych skategoryzowanych ze względu na płeć istnieje zagrożenie, że osoby analizujące układy między płciami nie będą ich dokładnie rozważać, lecz posłużą się znanymi stereotypami dotyczącymi mężczyzn i kobiet oraz przypisywanych im ról. W ten sposób utrwala je.

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 wzmocnienie postaw obywatelskich;
- jest aktywnym procesem nastawionym na przezwyciężanie 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 zróżnicowanie 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.

UE a polityka równości szans

Unia Europejska traktuje priorytetowo równość szans - kwestie dotyczące równości zostały zapisane w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej a rok 2007 został ogłoszony Europejskim Rokiem Równych Szans dla Wszystkich - na rzecz sprawiedliwego społeczeństwa. Prace Komisji Europejskiej w tym zakresie koordynuje Dyrekcja Generalna Komisji Europejskiej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans.

Równość kobiet i mężczyzn jest podstawowym prawem, wspólną wartością UE i niezbędnym warunkiem osiągnięcia celów UE w zakresie wzrostu gospodarczego, zatrudnienia i spójności społecznej. W ostatnich dziesięcioleciach UE zrobiła znaczne postępy w niwelowaniu wciąż istniejących nierówności w traktowaniu kobiet i mężczyzn. Stało się to głównie za sprawą prawodawstwa w dziedzinie równości płci, uwzględniania tej problematyki w głównym nurcie życia społecznego i politycznego oraz konkretnych inicjatyw na rzecz awansu społecznego kobiet.

Jak konkretnie wygląda sytuacja w UE pod względem równości kobiet i mężczyzn? Co roku dokonuje się oceny sytuacji w sprawozdaniu dotyczącym równości kobiet i mężczyzn. Oto kilka przykładów:

- Wskaźnik zatrudnienia kobiet rośnie, jednak nadal jest niższy od wskaźnika zatrudnienia mężczyzn, mimo faktu, że więcej kobiet niż mężczyzn studiuje i kończy studia uniwersyteckie.
- Kobiety nadal zarabiają średnio o 17.4 proc. mniej niż mężczyźni (w przeliczeniu na przepracowaną godzinę) i liczba ta nie ulega zmianie.
- Kobiety wciąż jeszcze rzadziej zajmują kierownicze stanowiska w gospodarce i polityce, choć w ostatnim dziesięcioleciu sytuacja uległa poprawie.
- Nadal istnieją bardzo duże różnice w podziale obowiązków domowych między mężczyznę i kobietę.
- Kobiety są bardziej zagrożone ubóstwem niż mężczyźni.
- Kobiety są głównymi ofiarami przemocy seksualnej. Kobiety i dziewczęta częściej padają ofiarą handlarzy „żywym towarem”.

Jakimi instrumentami dysponuje Unia Europejska:

- Programy Finansowane przez UE
PROGRESS jest programem finansowym wspierającym skuteczne wdrażanie zasad równości kobiet i mężczyzn oraz promującym równość płci we wszystkich obszarach polityki unijnej. Również **Europejski Fundusz Społeczny** promuje równość kobiet i mężczyzn.
- **Instytut UE ds. Równości Kobiet i Mężczyzn**
Zadaniem Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn jest udostępnianie wiedzy specjalistycznej, poprawa wiedzy z zakresu równości płci i uwrażliwianie społeczeństwa na kwestie związane z tym tematem.
- **Unijna sieć kobiet zajmujących stanowiska decyzyjne**
W czerwcu 2008 r. przy Komisji Europejskiej rozpoczęła działalność sieć kobiet zajmujących stanowiska decyzyjne w polityce i gospodarce. Sieć stanowi platformę na

poziomie EU umożliwiającą wymianę dobrych praktyk i sprawdzonych strategii na rzecz poprawy równości w dostępie do stanowisk kierowniczych.

- **Komitet Doradczy ds. Równości Szans Kobiet i Mężczyzn**

Komitet Doradczy ds. Równości Szans Kobiet i Mężczyzn wspiera Komisję Europejską w przygotowywaniu i realizacji działań Wspólnoty mających na celu promowanie równych szans kobiet i mężczyzn. Wspomaga również stałą wymianę informacji na temat doświadczeń, działań politycznych i praktyk pomiędzy państwami członkowskimi a różnymi zainteresowanymi stronami. Aby osiągnąć wyznaczone cele, Komitet kieruje do Komisji opinie na tematy związane z promowaniem równych szans w UE. W jego skład wchodzi przedstawiciele państw członkowskich, partnerów społecznych na poziomie UE oraz organizacji pozarządowych. Komitet ustanowiono w 1981 r. na mocy decyzji Komisji 82/43/EWG.

Główne obszary działania UE to:

1. **Niwelowanie różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn,**
2. **Równy udział kobiet i mężczyzn w podejmowaniu decyzji.**

Ad.1

Różnica w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn to średnia wartość będąca różnicą między wynagrodzeniami na godzinę pracy uzyskiwanymi przez kobiety i mężczyzn w gospodarce traktowanej jako całość. W całej Europie płace kobiet są średnio o około 18% mniejsze niż mężczyzn. W niektórych krajach różnica w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn jeszcze się zwiększa.

Różnica w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn ma również znaczący wpływ na zarobki uzyskiwane w całej karierze zawodowej i emerytury kobiet. Niższe płace oznaczają niższą emeryturę i zwiększają ryzyko ubóstwa starszych kobiet. Różnica w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn wynika z ciągłej dyskryminacji i braku równości na rynku pracy, co w praktyce dotyka głównie kobiety. Ponadto wiąże się z wieloma czynnikami natury prawnej, społecznej i ekonomicznej, które znacznie wykraczają poza problem jednakowego wynagrodzenia za wykonywanie takiej samej pracy.

Najnowsze szacunki Eurostatu (oparte na badaniu struktury zarobków) wskazują na istnienie dużej niejednorodności wśród państw członkowskich w tym zakresie. Różnice płac sięgają od niecałych 10% w krajach takich jak Włochy, Malta, Polska, Słowenia, Rumunia, Portugalia i Belgia do ponad 20% w Słowacji, Holandii, Niemczech, Wielkiej Brytanii, Grecji oraz na Litwie i Cyprze. W przypadku Czech, Estonii i Austrii przekraczają one 25%.

Dlaczego tak ważne jest rozwiązanie problemu różnicy w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn? Likwidacja różnicy w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn zapewnia nie tylko budowę społeczeństwa opartego na równości, ale także ma uzasadnienie biznesowe. Likwidacja różnicy w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn jest korzystna dla pracodawców i pracowników. Równouprawnienie kobiet i mężczyzn ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia obsady stanowisk przez osoby o wysokich kwalifikacjach.

Ad.2

Jednym z priorytetów „Planu działań Komisji Europejskiej na rzecz równości płci” (2006-2010) jest promowanie równego udziału kobiet i mężczyzn w procesie podejmowania decyzji. Pomimo postępów osiągniętych w większości państw członkowskich UE kobiety w różnych środowiskach zawodowych nadal są w niedostatecznym stopniu reprezentowane na wszystkich szczeblach procesu decyzyjnego.

Odsetek kobiet wśród posłów zasiadających w krajowych parlamentach wynosi mniej niż 25 proc. W gospodarce sytuacja wygląda jeszcze gorzej, ponieważ w największych europejskich spółkach giełdowych średnio na dziesięciu członków zarządu przypada tylko jedna kobieta. Także w świecie nauki i techniki niewiele kobiet zajmuje najwyższe stanowiska.

UE już dawno dostrzegła konieczność promowania równości płci w procesie podejmowania decyzji. W 1996 r. Rada Unii Europejskiej oficjalnie zaleciła państwom członkowskim, aby wprowadziły przepisy ustawowe, wykonawcze i podjęły działania wspierające równy udział kobiet i mężczyzn w podejmowaniu decyzji. Działania Komisji Europejskiej w tej dziedzinie obejmują: upowszechnianie wiedzy na ten temat wśród zainteresowanych stron, analizę trendów i rozpowszechnianie informacji, wspieranie tworzenia sieci kontaktów, wymianę dobrych rozwiązań i gromadzenie danych.

W czerwcu 2008 r. Komisja Europejska utworzyła, wspomnianą już, europejską sieć kobiet zajmujących stanowiska decyzyjne w polityce i gospodarce. Ma ona stanowić europejską platformę dyskusyjną, umożliwiającą wymianę informacji oraz dobrych praktyk, a także określenie najlepszych strategii w tej dziedzinie.

Sprawozdanie Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Równość kobiet i mężczyzn – rok 2010, Bruksela, dnia 18.12.2009 – wyciąg

Równość płci jest nie tylko kwestią różnorodności i sprawiedliwości społecznej, ale także warunkiem wstępnym do osiągnięcia celów trwałego wzrostu gospodarczego, zatrudnienia, konkurencyjności i spójności społecznej. Inwestowanie w politykę na rzecz równości płci procentuje poprzez wyższe stopy zatrudnienia kobiet, wyższy udział kobiet w PKB, dochody podatkowe i trwałe wskaźniki dzietności. Ważne jest, aby równość płci nadal była podstawowym elementem strategii UE 2020, ponieważ równość kobiet i mężczyzn sprawdziła się jako trwałe rozwiązanie w przypadku dawnych i nowych wyzwań. Politykę na rzecz równości płci należy zatem postrzegać jako długoterminową inwestycję, a nie jako krótkoterminowy koszt.

W 2010 r. Komisja Europejska odnowi swoje zobowiązanie do promowania równości płci na lata 2011-2015, przyjmując strategię na rzecz równości płci w celu kontynuowania obecnego Planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn (Roadmap for gender equality 2006-2010). Zaktualizowana zostanie również strategia lizbońska na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia i niezwykle ważne jest, aby kwestię równości płci włączyć do strategii UE 2020.

Rok 2010 jest także ustanowiony Europejskim Rokiem Walki z Ubóstwem i Wykluczeniem Społecznym, co uwydatni potrzebę podjęcia skutecznych środków na rzecz włączenia grup w trudnej sytuacji społecznej.

Główne zmiany

Różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn

Zwalczanie nierówności płci utrzymujących się we wszystkich sferach życia społecznego stanowi długoterminowe wyzwanie, ponieważ obejmuje zmiany strukturalne i zmiany zachowania oraz ponowne zdefiniowanie ról kobiet i mężczyzn. Postępy następują powoli, a różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn utrzymują się w odniesieniu do stopy zatrudnienia, płac, godzin pracy, odpowiedzialnych stanowisk, podziału obowiązków związanych z opieką nad dziećmi i obowiązków domowych oraz zagrożenia ubóstwem.

Oprócz obecnego kryzysu gospodarczego i jego skutków dla kobiet i mężczyzn należy uwzględnić wyzwania długoterminowe, które mają wpływ na równość płci na rynku pracy. Chociaż w ostatnich latach znacząco zwiększył się poziom wykształcenia wśród kobiet, a liczba kobiet wśród absolwentów szkół wyższych jest większa niż mężczyzn (59 % kobiet wśród absolwentów we wszystkich dziedzinach w UE w 2006 r.), nadal przeważają one w tradycyjnie „kobiecych” i często gorzej wynagradzanych sektorach (usługi zdrowotne i usługi w zakresie opieki, edukacja itp.), zajmując mniej odpowiedzialnych stanowisk we wszystkich sferach społecznych. Brak dostępu do usług w zakresie opieki dla osób wymagających opieki (dzieci, osoby niepełnosprawne, osoby starsze), odpowiednich systemów urlopowych i elastycznych form zatrudnienia dla obojga rodziców często utrudnia kobietom uczestniczenie w rynku pracy lub podjęcie pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. W 2008 r. w niepełnym wymiarze czasu pracy pracowało 31,1 % kobiet w porównaniu z 7,9 % mężczyzn. Biorąc pod uwagę stopę zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, od 2003 r. różnica w traktowaniu kobiet i mężczyzn zmniejszyła się tylko nieznacznie, a w dziewięciu państwach członkowskich nawet wzrosła.

W świetle roli, jaką może odegrać równość płci dla trwałego wzrostu gospodarczego, zatrudnienia, konkurencyjności i spójności społecznej, Komisja uważa, że wymiar płci wymaga wzmocnienia we wszystkich częściach strategii polizbońskiej. Komisja zwraca się do Rady Europejskiej o naklonienie państw członkowskich do bezzwłocznego ustosunkowania się do wyzwań zarysowanych w niniejszym sprawozdaniu, a w szczególności do:

- wzmocnienia wymiaru płci we wszystkich częściach strategii UE 2020, w tym skutecznego wykorzystania uwzględniania aspektu płci oraz określonych działań i celów na rzecz równości płci w ramach europejskiej strategii zatrudnienia;
- niwelowania różnicowania płacy ze względu na płeć za pomocą specjalnych strategii łączących wszystkie dostępne instrumenty, w tym, w stosownych przypadkach, celów;
- zapewnienia, że różnicowanie w zarządach spółek giełdowych będzie sprzyjało zrównoważonemu i długoterminowemu środowisku decyzyjnemu, oraz że kobiety będą zachęcane do podejmowania wyzwania polegającego na zasiadaniu w zarządach spółek giełdowych;

- poprawy środków pozwalających godzić życie zawodowe z prywatnym zarówno kobietom, jak i mężczyznom, w tym urlopów rodzinnych, usług opieki i elastycznych form zatrudnienia, oraz wspieranie równowagi w podziale obowiązków prywatnych i rodzinnych, aby ułatwić zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy zarówno kobietom, jak i mężczyznom;
- intensyfikacji wysiłków, mających na celu zapobieganie przemocy ze względu na płeć oraz zwalczanie jej;
- zapewnienia, że polityka uwzględnia kobiety znajdujące się w szczególnie trudnych sytuacjach, np. kobiety w niepewnej sytuacji zawodowej, pracujące starsze kobiety, samotni rodzice, kobiety niepełnosprawne, kobiety należące do środowisk migracyjnych lub mniejszości etnicznych i kobiety romskie;
- zapewnienia, że perspektywa płci jest uwzględniana w rozwiązaniach dotyczących recesji gospodarczej na szczeblach europejskim i krajowych, mając na uwadze zróżnicowany wpływ kryzysu na kobiety i mężczyzn;
- odnowienia zobowiązania podjętego przez państwa członkowskie w ramach europejskiego paktu na rzecz równości płci oraz wzmocnienia partnerstwa i synergii między instytucjami europejskimi, partnerami społecznymi i społeczeństwem obywatelskim.

Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w polskich projektach realizowanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

W Polsce dyskryminacja jest „rodzaju żeńskiego” tzn. dotyczy przede wszystkim kobiet. Jest to szczególnie widoczne w sytuacji na rynku pracy i w edukacji, a więc we wszystkich obszarach interwencji EFS. Dlatego też w przypadku PO KL zdecydowana większość konkretnych działań wspierających równość płci służy poprawie sytuacji kobiet i dziewcząt. Należy wobec tego pamiętać, że projekty skierowane tylko do kobiet czy dziewczyn nie dyskryminują mężczyzn i są zgodne z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn.

Analizując projekty dotychczas realizowane w ramach EFS możemy zauważyć, że projektodawcy w różny sposób odnosili się do zasady równości, choć rzadko w sposób, który zapewniłby pełną realizację tej zasady.

Podejścia te ilustruje się w postaci „schodów do równości”, sytuując projekty na różnych szczeblach, w zależności od stopnia realizacji tej zasady.

Projekty „ślepe” na zasadę równości szans kobiet i mężczyzn

To takie projekty, które w żaden sposób nie realizują zasady równości.

- Brak odniesienia do sytuacji kobiet i mężczyzn – są instytucje, osoby, ludzie.
- Dane ilościowe nie uwzględniają podziału na kobiety i mężczyzn,
- Analiza problemu w projekcie nie uwzględnia specyfiki sytuacji kobiet i mężczyzn.

Projekty „neutralne”

Projekty tzw. neutralne tym różnią się, od projektów „ślepych”, że w przeciwieństwie do nich, odnoszą się do kwestii równości. Najczęściej deklarują „pełną dostępność dla wszystkich” i „zapewniają brak dyskryminacji”.

- Dane ilościowe nie uwzględniają podziału na kobiety i mężczyzn,
- Analiza problemu w projekcie nie uwzględnia specyfiki sytuacji kobiet i mężczyzn,

- Projektodawca deklaruje „pełną dostępność” i „brak dyskryminacji” nie proponując żadnych konkretnych działań, które to zapewnią.

Projekty „praktyczne”

Obok projektów „neutralnych”, to te które można spotkać najczęściej. W przeciwieństwie do dwóch pierwszych typów, projekty „praktyczne” dostrzegają płć na etapie planowania i w związku z tym różnicują działania na skierowane do kobiet i skierowane do mężczyzn. Dane ilościowe uwzględniają podział na kobiety i mężczyzn, jednak nie przekłada się on na adekwatny liczbowy udział uczestników/uczestniczek,

- Na etapie analizy dostrzega się zróżnicowaną sytuację kobiet i mężczyzn, jednak nie przekłada się to na równościowe cele i działania projektu. Jeżeli projektodawca pisze, że kobiety dominują w niskopłatnych zawodach, a następnie proponuje kursy szycia, bądź gotowania, to w efekcie utrzymuje beneficjentki w niskopłatnym segmencie rynku pracy.

Projekty „równościowe”

To projekty, które realizują w pełni zasadę równości szans kobiet i mężczyzn. Na etapie uzasadnienia projektu przeprowadzana jest analiza problemu, również pod kątem płci. Uczestnicy projektu mają płć, a kierowana do nich oferta jest zróżnicowana pod kątem specyficznych potrzeb oraz strategicznych celów równości. Projekt dostrzega, analizuje oraz działa na rzecz osłabienia barier równości.

- Wszystkie dane segregowane są z podziałem na płć,
- Na etapie analizy bada się różnice w sytuacji kobiet i mężczyzn,
- Skład liczbowy uczestników/uczestniczek wynika z analizy i jest adekwatny do problemu,
- Proponowane działania przyczyniają się do realizacji strategicznych celów równości płci.

Projekty *gender mainstreaming*

W kontekście PO KL to projekty systemowe, których celem jest równość kobiet i mężczyzn. Projekty te realizowane są na poziomie makro – samorządu, regionu, państwa i koncentrują się wokół zmiany systemu planowania i realizacji decyzji politycznych, w taki sposób, aby odpowiadały w równym stopniu na potrzeby kobiet, jak i mężczyzn.

Zasadniczym celem projektu jest równość płci,

- Projekt planowany jest na poziomie makro i dotyczy działalności oraz struktury władzy państwa, regionu, samorządu,
- Celem projektu jest zmiana systemu, na taki który w swoich działaniach wspiera równość szans kobiet i mężczyzn.

Analiza pod kątem płci:

1. Ujawnia różnice między położeniem kobiet i mężczyzn w danym obszarze,
2. Analizuje je uwzględniając społeczno-kulturowe uwarunkowania płci (*gender*).

Analiza wpływu na płć (*gender impact assessment*) ocenia istniejące i/lub potencjalne skutki konkretnych działań na sytuację kobiet i mężczyzn (lub różnych grup kobiet i mężczyzn).

Na poziomie projektu analiza wpływu na płć prognozuje jak wpłyną działania naszego projektu na sytuację kobiet i mężczyzn w danym obszarze problemowym, jakie rezultaty, w

odniesieniu do grupy kobiet i mężczyzn przyniesie nasz projekt. Analiza sytuacji kobiet i mężczyzn oznacza przedstawienie danych ilościowych i jakościowych w podziale na płeć oraz odniesienie się do występujących barier równości.

Komisja Europejska zdefiniowała 10 takich barier: 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 wielokrotna. Wszystkie wymienione bariery równości istnieją również w Polsce i spotykamy je w obszarach objętych wsparciem PO KL: w zatrudnieniu, edukacji, administracji publicznej i ochronie zdrowia. Projektodawca nie ma obowiązku potwierdzania istnienia barier równości na swoim obszarze interwencji. To, co jest zadaniem projektodawcy to pokazanie, jaki wpływ mają te bariery (jedna lub kilka) na rozwiązanie problemu, na który ma odpowiadać projekt. Analiza sytuacji kobiet i mężczyzn ma na celu pokazanie, za pomocą danych liczbowych i jakościowych, w jakiej sytuacji znajdują się kobiety i mężczyźni wchodzący w skład naszej grupy docelowej. Czy w ich położeniu występują różnice? Jakiego są rodzaju? Czy któraś z grup znajduje się w gorszym położeniu?

Uwzględnienie zasady równości szans kobiet i mężczyzn prowadzi jednocześnie do przygotowania lepszych projektów. Świadome i staranne przygotowanie projektu z zachowaniem zasady równości szans kobiet i mężczyzn zwiększa szanse wniosku na otrzymanie dofinansowania. Ważne jest sprawdzenie aktualnej wersji wytycznych dotyczących standardu minimum i wymogów związanych z zasadą równości szans kobiet i mężczyzn. Odpowiednich informacji można szukać na stronach Europejskiego Funduszu Społecznego (www.efs.gov.pl), Instytucji Organizujących Konkursy oraz pod adresem mailowym: rownoscplci@mrr.gov.pl

Podstawy prawne równości szans kobiet i mężczyzn

Zasada równości szans kobiet i mężczyzn jest zasadą horyzontalną, a więc powinna być przestrzegana na każdym etapie wdrażania funduszy unijnych. Zasada równości szans kobiet i mężczyzn jest także zasadą traktatową i wszystkie Państwa Członkowskie wchodzące w skład Unii Europejskiej są zobowiązane do jej przestrzegania. Oto tylko niektóre z obowiązujących regulacji w ww. dziedzinie.

- art. 2, 3, 13, 141, *Traktatu Amsterdamskiego*.
- art. 16 *Rozporządzenie (WE) nr 1083/2006 ustanawiającego przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności*.
- art. 2, 3, 6, 10 *Rozporządzenia (WE) 1081/2006 w sprawie EFS*.
- Zapisy uszczegółowiające kwestię wdrażania zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach PO KL znalazły się w dokumencie *Program Operacyjny Kapitał*

Ludzki, który został przyjęty przez Komisję Europejską. W dokumencie tym mowa jest między innymi o obowiązku dokonywania w każdym projekcie analizy sytuacji kobiet i mężczyzn.

- Aby móc ocenić, czy dany wniosek o dofinansowanie spełnia zasadę równości szans kobiet i mężczyzn do Karty Oceny Merytorycznej został wprowadzony standard minimum. Standard zamieszczony został w *Zasadach dokonywania wyboru projektów w ramach PO KL* i wchodzi w skład dokumentu *Systemu realizacji PO KL*, który stanowi zbiór zasad dotyczących wdrażania PO KL – zatwierdzanych przez Ministra Rozwoju Regionalnego i jest obowiązujący dla wszystkich podmiotów zaangażowanych w realizację PO KL.
- *Dyrektywa w sprawie równości wynagrodzeń z 1975 r.* Zakazuje dyskryminacji na podstawie płci w zakresie wszystkich aspektów i warunków wynagrodzenia. Szczególnie tam, gdzie w celu określania wysokości wynagrodzenia jest wykorzystywany system klasyfikacji stanowisk, musi on być oparty na takich samych kryteriach dotyczących kobiet i mężczyzn oraz sformułowany w sposób wykluczający wszelką dyskryminację ze względu na płeć.
- *Dyrektywa z 2002 r. w sprawie równego traktowania mężczyzn i kobiet* w zakresie dostępu do zatrudnienia, szkolenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy. W dyrektywie tej, odnoszącej się również do wynagrodzenia, wprowadzono definicje dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej. Zawarto w niej też wymóg dotyczący państw członkowskich w sprawie powołania organów ds. równości, promujących i wspierających równe traktowanie kobiet i mężczyzn.
- Siedem dyrektyw dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn (w tym dyrektywy z 1975 r. i 2002 r.) połączono w jedną dyrektywę przyjętą w 2006 r. Zapewnia ona większą czytelność prawa wspólnotowego w dziedzinie równego traktowania kobiet i mężczyzn.
- *Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006-2010*, Bruksela, dnia 1.3.2006
- *Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 18 listopada 2008 r.* zawierająca zalecenia dla Komisji, dotyczące stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet
- *Znoszenie różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn - komunikat Komisji do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów*, Bruksela, dnia 18.7.2007
- *Europejski Pakt na rzecz Równości Płci* zatwierdzony przez Radę Europejską w marcu 2006

Źródła:

- dokumenty wymienione powyżej ,
oraz

- Branka M., Rawłuszko M., Siekiera A., *Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki – Poradnik*,
<http://www.efs.gov.pl/Wiadomosci/Documents/zasadarownociszans.pdf>

- *Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w PO KL. Standard minimum*, http://efs.wup.poznan.pl/att/programy/PO_KL/dokumenty/Zasada_rownosci_szans_plci_-_wskazowki_dla_Beneficjentow_Wazne_dokumenty.pdf
- *Sprawozdanie Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Równość kobiet i mężczyzn – rok 2010*, Bruksela, dnia 18.12.2009, KOM(2009)694 wersja ostateczna
- Neimanis A., *Polityka równości płci w praktyce. Podręcznik*, Warszawa 2006
- Komisja Europejska, *Polityka równości płci. Przewodnik Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL*, Warszawa 2005
- Komisja Europejska, DG Zatrudnienie, *Sto słów określających równość: Glosariusz terminów dotyczących równości kobiet i mężczyzn*, 1998, L-2985
- Mechanizm Finansowy EOG oraz Norweski Mechanizm Finansowy, *Równość szans kobiet i mężczyzn - polityka i wytyczne*, 2006
- <http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=pl>
- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pl&catId=418>
- <http://www.monitoring.rownystatus.gov.pl/?1,7>
- <http://www.kobieta.gov.pl/?1,9,474,200810>
- http://www.mpips.gov.pl/index.php?gid=339&news_id=1647

Przygotowała: Natalia Krzyżan Europe Direct – Poznań

Projekt finansowany ze środków Komisji Europejskiej

