

RÓWNOŚĆ SZANS Kobiet i Mężczyzn A RYNEK PRACY

Poradnik dla Instytucji Rynku Pracy

**Pod redakcją
Małgorzaty Borowskiej i Mai Branki**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Publikacja opracowana przez Ideę Zmiany na zlecenie PSDB Sp. z o.o. w ramach projektu Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich *Aktywizacja społeczno-ekonomiczna kobiet na poziomie lokalnym i regionalnym*. Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

PSDB Sp. z o.o.

Idea Zmiany

© Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich

Kopiowanie, powielanie lub rozpowszechnianie może być dokonane pod warunkiem podania źródła i autora/ki tekstu.

Autorki/autor:

Małgorzata Borowska

Maja Branka

Marcin Dadel

Magdalena Dunaj

Natalia Sarata

Agnieszka Sznajder

Redakcja merytoryczna:

Małgorzata Borowska

Maja Branka

Redakcja i korekta:

Maja Branka

Małgorzata Borowska

Jakub Jedliński

Hanna Zielińska

Skład:

Miłosz Pytel

ISBN: 978-83-61638-13-1

Warszawa 2010

Publikacja bezpłatna

Wydawca:

Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, ul. Tamka 3, 00-349 Warszawa

www.crzl.gov.pl

tel. +48 22 237 00 00 fax +48 22 237 00 99

Spis treści

Wstęp	5
Część I Dyskryminacja ze względu na płeć i wiek	9
Część II Równość szans i rynek pracy	25
Część III Przeciwdziałanie dyskryminacji	51
Rozdział III.1 Prawo	53
Rozdział III.2 Strategie wyrównywania szans	65
Rozdział III.3 Gender mainstreaming	85
Rozdział III.4 EFS jako narzędzie wyrównywania szans	99
Rozdział III.5 Aktywizacja zawodowa kobiet	125
Rozdział III.6 Wyrównywanie szans – dobre praktyki	145
Rozdział III.7 Partnerstwa na rzecz równości	155
Polecana literatura i przydatne linki	169
Notki o autorkach i autorze	173

Z przyjemnością oddajemy do Państwa rąk poradnik poświęcony realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn w działalności instytucji rynku pracy. Publikacja ta jest kierowana przede wszystkim do osób, które na co dzień planują, realizują, bądź ewaluują działania aktywizacyjne na rynku pracy, a zatem do urzędniczek i urzędników urzędów pracy, osób pracujących w agencjach zatrudnienia i Ochotniczych Hufcach Pracy, a także doradców i doradczyń zawodowych, trenerów i trenerek instytucji szkoleniowych.

Dlaczego warto przeczytać ten *Poradnik*?

W ostatnim czasie wzrasta zainteresowanie kwestiami płci oraz równości szans kobiet i mężczyzn. Z jednej strony, dlatego że wejście Polski do Unii Europejskiej spowodowało zmianę prawa w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji, a więc nakłada na instytucje rynku pracy nowe obowiązki. Z drugiej strony, horyzontalna zasada równości szans obowiązuje w Funduszach Strukturalnych, z których korzystają instytucje rynku pracy, dlatego wymaga się od projektodawców działań spełniających tę zasadę. Co równie ważne, widać wyraźnie, że prowadzone od wielu lat interwencje na rynku pracy nie przynoszą satysfakcjonujących rozwiązań, zwłaszcza w obszarze zwalczania długotrwałego bezrobocia, charakterystycznego dla kobiet. Najwyższy czas dostrzec: *rynek pracy ma płęć*, a równościowa perspektywa może przynieść nowe odpowiedzi na stare problemy. Jak powiedział Albert Einstein: oznaką szaleństwa jest robienie wciąż tego samego i oczekiwanie innych rezultatów.

W *Poradniku* zachęcamy, aby spojrzeć na kwestię równości nie jak na żmudny administracyjny obowiązek, wynikający z unijnych przepisów, ale jak na perspektywę, która wnosi nowe informacje i podpowiada praktyczne rozwiązania. Taki jest podstawowy cel tej publikacji – pokazać, doradzić, zainspirować, jak praktycznie wprowadzić kwestie płci i równości szans w działania na rynku pracy: planowanie i realizację projektów, doradztwo, szkolenia, aż po planowanie lokalnych polityk zatrudnienia. Horyzontalna zasada równości może okazać się niezwykle praktyczna i dotyczyć konkretnych rozwiązań projektowych, o ile wyjdzie się poza magiczną deklarację „nasz projekt spełnia zasadę równości szans”. Od kwietnia 2009 roku, czyli od czasu wprowadzenia narzędzia oceny projektu, tzw. „standardu minimum” w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki, projektodawca, chcąc skorzystać z dofinansowania, musi w planowanych działaniach uwzględniać płęć. Musi również wskazać, co konkretnie zamierza zrobić. To rodzi nowe wyzwania i wątpliwości. Na część z nich odpowiada ten *Poradnik*.

Co znajduje się w *Poradniku* i jak z niego korzystać?

Publikacja podzielona jest na trzy części. W częściach I i II opisujemy, jakie nierówności dotyczą mężczyzn i kobiety oraz co oznacza dyskryminacja w kontekście rynku pracy. Część III i siedem rozdziałów wskazują rozwiązania i działania równościowe.

Część I *Dyskryminacja ze względu na płeć i wiek* wyjaśnia zjawisko i mechanizm dyskryminacji. W części tej również definiujemy podstawowe pojęcia, którymi posługujemy się w kolejnych rozdziałach: płeć – w rozumieniu płci społeczno-kulturowej (gender), stereotypy płci, dyskryminację strukturalną. Wyjaśnienie i rozumienie pojęć (przede wszystkim gender i dyskryminacji) jest ważne nie tylko dla ułatwienia lektury dalszej części *Poradnika*, ale również dla większej pewności i samodzielności planowania równościowych działań.

Część II *Równość szans i rynek pracy* również odnosi się do zjawiska dyskryminacji, ale już bezpośrednio w kontekście rynku pracy i płci. Bierzemy pod lupę bariery równości, których doświadczają kobiety i mężczyźni (częściej kobiety) na rynku pracy. Bez lektury tej części i znajomości podstawowych faktów o rynku pracy z perspektywy płci, trudniej będzie zrozumieć, jakie uzasadnienie mają proponowane w kolejnych tekstach rozwiązania.

Warto zacząć lekturę od tych dwóch części, które zakreślają kontekst problemowy i rzucają światło na kluczowe problemy, na które w kolejnych rozdziałach szukamy odpowiedzi.

Część III *Przeciwdziałanie dyskryminacji* podzielona jest na siedem rozdziałów, które koncentrują się na wybranych obszarach.

Rozdział III.1 *Prawo* analizuje, w jaki sposób prawo ma przeciwdziałać dyskryminacji. Omawiamy tu główne zapisy kodeksu pracy, a także ustawy o promocji zatrudnienia, istotne dla codziennej działalności instytucji rynku pracy. Pokazujemy również dobrą praktykę – Kodeks Dobrych Praktyk w dziedzinie równości i przeciwdziałania dyskryminacji Powiatowego Urzędu Pracy w Wałbrzychu. Jest to, być może, jedyny w Polsce tego rodzaju dokument, zachęcamy, żeby we własnej instytucji tworzyć i wprowadzać w życie podobne rozwiązania.

Rozdział III.2 *Strategie wyrównywania szans* opisuje dwa podejścia do równości płci, rozwijane na świecie od lat 70. XX wieku. To rozdział pokazujący, jak zmieniło się rozumienie równości oraz w jaki sposób strategie *Women in Development* („kobiety w rozwoju”) i *Gender and Development* („gender a rozwój”) wykorzystać obecnie w realizowanych projektach, programach i politykach.

Rozdział III.3 *Gender mainstreaming* wyjaśnia strategię równościową obowiązującą wszystkie państwa członkowskie UE. Pokazujemy, na czym w praktyce polega strategia *gender mainstreaming* i jak ją wykorzystać w planowanych projektach, stosując trzy narzędzia: analizę pod kątem płci, analizę wpływu na płeć oraz budżetowanie pod kątem płci.

Rozdział III.4 EFS jako narzędzie wyrównywania szans analizuje, w jaki sposób możemy spojrzeć na Europejski Fundusz Społeczny przez pryzmat równości szans; w jaki sposób wykorzystać Program Operacyjny Kapitał Ludzki do realizacji projektów przeciwdziałających wykluczeniu. Opisujemy również, co to znaczy, że projekt jest równościowy i przedstawiamy 9 błędów najczęściej popełnianych przez projektodawców.

Rozdział III.5 Aktywizacja zawodowa kobiet to lektura obowiązkowa dla doradców i doradczyń zawodowych, trenerów i trenerek pracy i wszystkich tych, którzy współtworzą projekty aktywizacyjne dla kobiet. Opisujemy 8 podstawowych zasad wzmacniającego projektu i dajemy szczegółowe wskazówki, jak taki projekt realizować. W dziale *Dobra praktyka* pokazujemy również projekt aktywizacyjny, który odniósł sukces – to znaczy nie tylko został zakończony i rozliczony, ale przyniósł trwałą zmianę biorącym w nim udział kobietom.

Rozdział III.6 Dobre praktyki w zakresie wyrównywania szans to rozdział dla tych, którzy szukają gotowych recept. Pokazujemy dobre praktyki – zrealizowane projekty, z całego świata, które przełamują stereotypy i segregację poziomą rynku pracy oraz wprowadzają zmiany w życiu uczestników i uczestniczek. Analizujemy warunki ich sukcesu – wskazujemy, dlaczego właśnie ten projekt jest dobrą praktyką.

Rozdział III.7 Partnerstwa na rzecz równości – w tym tekście wskazujemy, w jaki sposób zawiązać partnerstwo na rzecz równości i jak wykorzystać sieci współpracy, aby wspólnie przeciwdziałać strukturalnemu problemowi – wykluczeniu i dyskryminacji ze względu na płeć.

W każdym tekście ułatwiamy lekturę i zapamiętanie najważniejszych treści poprzez stałe elementy:

- **Wskazywanie dobrych praktyk i przykładów** – ilustrujemy prezentowane treści teoretyczne w odniesieniu do problematyki rynku pracy. Wszędzie tam, gdzie było to możliwe, pokazujemy przykłady: prawdziwe, sprawdzone, które możemy rekomendować.
- **Ćwiczenia dla osób czytających** – pokazujemy, w jaki sposób przenieść zagadnienia teoretyczne na praktykę, np. projektodawców lub pośredników pracy.
- **Wyróżnienia i podsumowania** – w punktach, na końcu każdego rozdziału podsumowujemy najważniejsze treści.

Podziękowania

Poradnik powstał w ramach projektu systemowego Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich *Aktywizacja społeczno-ekonomiczna kobiet na poziomie lokalnym i regionalnym*. Jednym z działań projektowych były szkolenia dla instytucji rynku pracy realizowane przez firmę PSDB sp. z o.o. oraz zespół trenerski firmy Idea Zmiany. Od października 2009 do lutego 2011 roku w całej Polsce odbywały się szkolenia poświęcone zagadnieniom równości. Zaplanowano 280 szkoleń dla 1000 osób – to wyjątkowe równościowe wydarzenie edukacyjne.

Ten *Poradnik* powstał w dużej mierze dzięki uczestniczkom i uczestnikom, wnoszącym do tych szkoleń własną perspektywę. Dziękujemy wszystkim osobom – kobietom i mężczyznom – które uczestniczyły w zajęciach i dzieliły się obawami, zadawały pytania, ale przede wszystkim opowiadały o własnym doświadczeniu, co pomogło nam opracować rekomendacje zawarte w tym *Poradniku*.

Życzymy inspirującej lektury i innowacyjnych równościowych projektów!

Maja Branka i Małgorzata Borowska

Część I **Dyskryminacja ze względu na płeć i wiek**

Maja Branka, współpraca Magdalena Dunaj

Wprowadzenie

Dyskryminacja jest zjawiskiem trudnym i niewygodnym – nikt nie chce czuć się osobą dyskryminowaną, tym bardziej nikt nie chce wiedzieć, że dyskryminuje. Nie zmienia to jednak faktu, że dyskryminacja istnieje, jest zjawiskiem zarówno psychologicznym, jak i prawnym, socjologicznym, ekonomicznym. Jednocześnie dyskryminacja nie jest tylko zjawiskiem, o którym można pisać publikacje – jak ta – ale przede wszystkim trudnym doświadczeniem, najprawdopodobniej, każdej i każdego z nas.

Dyskryminacja (łac. *discriminatio* – rozróżnienie)

Dyskryminacja polega na nierównym, gorszym traktowaniu osób ze względu na przynależność do jakiejś grupy. Osobny rozdział tej publikacji poświęcony jest dyskryminacji w sensie prawnym, dlatego tutaj skupimy się przede wszystkim na rozumieniu zjawiska dyskryminacji w ujęciu psychologicznym i społecznym. Ważne jest, aby rozumieć, na czym polega to zjawisko, by móc mu rzeczywiście przeciwdziałać.



W tej części znajdziesz:

- analizę mechanizmów, które przyczyniają się do dyskryminacji – zjawiska, któremu mają przeciwdziałać instytucje rynku pracy,
- definicje i opisy podstawowych pojęć, kluczowych dla zrozumienia polityki równości szans (gender, stereotypy, dyskryminacja, wykluczenie społeczne),
- wskazówki dla pracownic i pracowników instytucji rynku pracy, budujące kompetencje w zakresie rozumienia mechanizmów stereotypizacji i dyskryminacji,
- dobrą praktykę z zakresu przełamywania stereotypów na rynku pracy – opis projektu „Szwajcarski Zegarek”.

Tożsamość społeczna i jej wymiary

Zanim przejdziemy do omówienia, na czym polega zjawisko dyskryminacji, poświęcimy uwagę pojęciu tożsamości, czyli temu, jak definiujemy samych siebie i jak postrzegają nas inni.

Tożsamość, czy pochodzący od niej przymiotnik: tożsamy, określa cechy, na podstawie których jesteśmy podobni lub przynależymy do różnych grup ludzi. Jako jednostki

społeczne mamy dwie potrzeby: po pierwsze, do odróżniania się od innych, samookreślenia, bycia niepowtarzalnym, wyjątkowym i tzw. bycia sobą – jest to podstawa tożsamości osobistej. Po drugie, potrzebę przynależności, bycia członkiem/członkinią grupy, wspólnoty z innymi – potrzeba ta określa naszą tożsamość społeczną (grupową). W kontekście dyskryminacji interesuje nas przede wszystkim tożsamość społeczna. Możemy tu wyróżnić dwa wymiary: tożsamość pierwotną i wtórną.

Różnica między tożsamością pierwotną a wtórną, polega na tym, że tożsamości pierwotnej nie możemy kształtować ani zmienić – rodzimy się z nią, natomiast tożsamość wtórna jest zmienna. W tożsamości pierwotnej znajdują się następujące kategorie: płeć, wiek, rasa, pochodzenie etniczne, stopień sprawności, orientacja psychoseksualna. Kategorie te należą do twojej tożsamości pierwotnej, dlatego że nie masz wpływu na to, czy urodziłaś/urodziłeś się kobietą czy mężczyzną, czy jesteś osobą homo-, bi- czy heteroseksualną, osobą białą bądź czarnoskórą, sprawną czy niepełnosprawną. Twoja tożsamość pierwotna nie zależy od ciebie, nie jest tylko – jak w przypadku tożsamości osobistej – tylko twoją sprawą. Wymienionych kategorii, jak płeć, wiek czy rasa, nie da się ukryć. Jednocześnie, to właśnie z powodu wymiarów tożsamości pierwotnej ludzie są najczęściej dyskryminowani. Wymiary tożsamości pierwotnej są jednocześnie tzw. cechami prawnie chronionymi (o czym piszemy w rozdziale III.1, poświęconym prawu).

Tożsamość wtórna to: miejsce zamieszkania, stan cywilny, status rodzicielski, status materialny, edukacja, poziom wykształcenia, status ekonomiczny, zawód, styl życia, hobby. Do tożsamości wtórnej zaliczamy te kategorie, które są zmiennie, tj. takie, na które możemy wpływać i które możemy samodzielnie kształtować. Możesz zmienić swój stan cywilny, rodzicielski, zawodowy, miejsce zamieszkania itd. Podkreślmy jednak, że nie do każdej grupy – nawet jeżeli jesteśmy do niej przypisywani – chcemy przynależać. Przykładowo: jeżeli jesteś osobą bezrobotną, i przede wszystkim w taki sposób jesteś postrzegana/y i określana/y w różnych dokumentach, charakterystykach, opisach, to może budzić to twój sprzeciw, bo przecież nie jest to twoja jedyna tożsamość.

Zauważ, że Program Operacyjny Kapitał Ludzki, nawet jeżeli wprost nie posługuje się kategorią tożsamości, skupia się na wyrównaniu szans osób przynależących do różnych grup: osób długotrwale bezrobotnych, dzieci i młodzieży, osób niepełnosprawnych, więźniów oraz osób opuszczających zakład karny, uchodźców i migrantów, Romów, a także matek powracających na rynek pracy, osób 45+ czy mieszkańców terenów wiejskich. W ten sposób PO KL, chcąc przeciwdziałać wykluczeniu, bezpośrednio odnosi się do kategorii tożsamości pierwotnej: płci – jako kategorii przekrojowej w każdej grupie, wieku, pochodzenia etnicznego, niepełnosprawności, a także do kategorii tożsamości wtórnej: statusu zawodowego, rodzicielskiego, miejsca zamieszkania.

Stereotypy

Stereotyp to uogólnione, uproszczone przekonanie funkcjonujące społecznie na temat danej grupy. Powstawanie stereotypów jest mechanizmem poznawczym. Funkcją stereotypu jest porządkowanie informacji o świecie. Jednakże w procesie stereotypizacji

nadmiernie upraszczamy rzeczywistość, traktując każdego reprezentanta stereotypizowanej grupy, jako posiadającego wszystkie jej cechy. Stąd, w wyniku stereotypizacji, każdy Niemiec jest punktualny, a każdy Cygan kradnie. To, co charakterystyczne, to trwałość stereotypu i jego odporność na zmiany. Człowiek jest „skąpcem poznawczym” – mamy tendencję do podtrzymywania stereotypów w taki sposób, że zauważamy i zapamiętujemy właśnie te informacje, które „pasują” do naszego stereotypu. Psychologowie mówią, że najsilniejszą motywacją poznawczą naszego umysłu jest to, żeby nie zmieniać zdania. Ciekawość świata, dążenie do prawdy czy własnego rozwoju przegrywa w przedbiegach z tendencją, żeby zgadzać się z samym sobą, czyli z tym, co do tej pory myśleliśmy. Z perspektywy przeciwdziałania dyskryminacji ważne jest, aby dostrzec, że stereotypy obniżają wartość indywidualnego doświadczenia, mogą usprawiedliwiać negatywne zachowania, a przy spełnieniu kolejnych warunków, o których piszemy poniżej, prowadzą do dyskryminacji.

W kontekście tej publikacji kluczowa jest świadomość stereotypów płci i tych związanych z wiekiem. Zanim jednak przyjrzymy się charakterystyce stereotypów płci, warto zdefiniować, co rozumiemy przez płeć.

Płeć biologiczna i płeć kulturowa

W języku angielskim funkcjonują dwa pojęcia na określenie płci: płeć biologiczna (*sex*) oraz płeć kulturowa (*gender*). Poprzez płeć biologiczną rozumie się wszystko to, co odnosi się do biologicznych różnic między kobietami a mężczyznami. A zatem pierwszo- i drugorzędowe cechy płciowe, funkcje reprodukcyjne, gospodarkę hormonalną itp. Płeć biologiczna odnosi się do tych różnic między kobietami a mężczyznami, które są uniwersalne i niezmiennie. W przypadku płci kulturowej mówimy o cechach nabytych, nie wrodzonych, które przypisywane są kobietom i mężczyznom w danej kulturze. Pojęcie *gender* w nauce zaczęto używać pod koniec lat 60. XX wieku, aby pokazać różnicę między tym, co biologiczne, a tym, co oczekiwane w danej kulturze od kobiet i mężczyzn.

Gender to cechy, atrybuty, oczekiwania i role społeczne przypisywane kobietom i mężczyznom przez szeroko rozumianą kulturę. Płeć społeczno-kulturowa:

- dotyczy cech nabytych
- zmienia się w czasie
- zmienia się w przestrzeni
- jest konstruowana i podzielana społecznie.



Płeć społeczno-kulturowa – w odróżnieniu od biologicznej – zmienia się w czasie i w przestrzeni.

Zmienność w czasie – dotyczy zmian pojęcia kobiecości i męskości na przestrzeni wieków. Przykładem zmieniającego się gender kobiet jest np. dostęp do edukacji (uniwersytety zaczynają przyjmować kobiety dopiero pod koniec XIX wieku, jednak nie wszystkie wydziały), czy możliwość uczestnictwa w wyborach – kobiety w Polsce wywalczyły sobie prawo wyborcze w 1918 roku. W odniesieniu do mężczyzn przykładem na zmieniające się gender jest kwestia udziału mężczyzn w opiece nad dziećmi. Rola ojcowska zmieniła się na dużo bardziej aktywną, co odzwierciedlone jest również w zmianie prawa – możliwości korzystania z urlopów ojcowskich.

Zmienność w przestrzeni – związana jest z kontekstem kulturowo-geograficznym. Jak zaobserwowano, pożądane i oczekiwane wzorce męskości i kobiecości są różne w różnych kulturach, np. obowiązujący model męskości w kulturze zachodniej, w krajach północnych, w tym w Polsce, oczekuje dużego dystansu fizycznego pomiędzy mężczyznami. Kontakt fizyczny ograniczany jest do minimum i dozwolony w ściśle zrytualizowanych zachowaniach, np. przywitanie poprzez uściśnięcie ręki. W przypadku kobiet panuje dużo większa dowolność: relacje i dystans fizyczny są dużo swobodniejsze. Natomiast w Europie południowej i krajach arabskich obowiązujący wzorzec męskości dopuszcza bliższy kontakt fizyczny między mężczyznami.

Gender określa też pożądane relacje między kobietami a mężczyznami. W kulturze patriarchalnej, czyli takiej, w której „męskie” oznacza „uniwersalne”, tworzące normę, relacje władzy kształtują się na niekorzyść kobiet. Mężczyznom przypisuje się władzę (i też faktycznie ją posiadają), od kobiet oczekuje się podporządkowania, posłuszeństwa i dostosowania. Konsekwencją tak asymetrycznie konstruowanych relacji jest zjawisko przemocy ze względu na płeć, zwłaszcza wobec kobiet. Przemoc utrwała patriarchalny porządek. Gender podtrzymuje dominację mężczyzn i stoi na jej straży, uniemożliwiając kształtowanie relacji równościowych, partnerskich.

Ważne dla odróżnienia płci biologicznej od kulturowej jest to, że płeć kulturowa jest konstruowana społecznie, a więc zmienna. Jest to kluczowe dla zrozumienia polityki równościowej. Jeżeli płeć kulturowa jest konstruowana społecznie, to znaczy, że możemy na nią wpływać poprzez celowe działania. Warto zwrócić uwagę, że w języku angielskim polityka równościowa to *gender equality*, nie zaś *sex equality*. Jest to istotne, ponieważ wiele mitów dotyczących polityki równościowej dotyczy obaw, że planuje się zaprzeczyć biologii. Tymczasem Unię Europejską interesuje przede wszystkim społeczny wymiar płci oraz jego konsekwencje na rynku pracy, np. postrzeganie matek jako gorszych pracowników.

W kontekście stereotypów, pojęcie gender jest szersze, gdyż na kulturowe wyobrażenie o kobiecości i męskości składają się również stereotypy.

Stereotypy płci

Stereotypy płci to uogólnione przekonania dotyczące tego, jakie są kobiety i jacy są mężczyźni. Stereotypy tworzą uproszczone opisy „męskiego” mężczyzny i „kobiecej” kobiety, przypisując wszystkim mężczyznom i wszystkim kobietom określony zestaw cech. Stereotypy płci łatwo zauważyć, kiedy w wypowiedzi pojawiają się takie sformułowania, jak: „mężczyźni są bardziej...”, „większość kobiet powinna...”, „jak na mężczyznę...”, „kobiety lubią, gdy...”.

Jak pisze Dorota Pankowska: „zgodnie ze stereotypami kobiecość jest wiązana ze sferą życia domowego, nastawieniem na relacje międzyludzkie i rodzinę, z macierzyństwem jako najważniejszą formą posłannictwa życiowego. Stereotypowo do głównych cech kobiecej psychiki zalicza się te, które ułatwiają spełnianie funkcji ekspresyjnych, a więc: emocjonalność, intuicję, zainteresowanie ludźmi i empatię, opiekuńczość, delikatność, skłonność do poświęceń, uprzejmość, uległość, pasywność, zależność od innych. Jednocześnie kobiecość kojarzona jest z niedojrzałością, wiąże się z nią bowiem cechy przypisywane dzieciom: irracjonalność, nielogiczność, niezdolność do obiektywizmu, płochy, ograniczony praktycyzm oraz słabość i bezradność. Męskość zaś kojarzona jest z pracą zawodową, władzą, działalnością publiczną na różnych szczeblach hierarchii społecznej, z zainteresowaniem rzeczami, a nie ludźmi, z nastawieniem na zdobywanie pozycji w hierarchii społecznej, a nie na budowanie więzi. Mężczyznom przypisuje się takie cechy (...), jak: niezależność, dominacja, ambitne dążenie do celu, samodzielność, racjonalność i logika, powściągliwość i opanowanie, abstrakcyjność myślenia, aktywność, stanowczość i łatwość decydowania oraz skuteczność w działaniu, chłód emocjonalny, agresywność, nieczułość”¹.

Jak łatwo zauważyć, stereotypowe obrazy tworzą wizję dwóch odmiennych światów, tworzone są na zasadzie dychotomii: jeżeli jakaś cecha przypisana jest mężczyznom, to automatycznie w stereotypie kobiety znajduje się jej przeciwieństwo, np. silny – słaba, agresywny – uległa. Zgodnie ze stereotypem, kobiety są zupełnie inne niż mężczyźni. To przekonanie wzmacniają popularne poradniki typu „Mężczyźni są z Marsa, kobiety z Wenus”. Często podczas szkoleń pada opinia, że stereotypy „skądś się wzięły, musi być w nich ziarno prawdy”, dlatego warto przyjrzeć się, jak działa mechanizm stereotypizacji.

Jeszcze raz podkreślmy: z perspektywy przeciwdziałania dyskryminacji – pomimo, że w literaturze przedmiotu znajdziemy informacje o podziale stereotypów na pozytywne i negatywne – mówimy, iż stereotypy są zawsze krzywdzące, chociaż czasem bywają funkcjonalne (tj. momentami mogą nam służyć). Dla przykładu: jeśli to kobieta ubiega się o pracę w zawodzie sfeminizowanym, np. pielęgniarki czy nauczycielki, wówczas stereotyp (wyobrażenie, że jest z natury empatyczna) działa na jej korzyść. Gdy o tę pracę będzie starał się mężczyzna, jakkolwiek by był, stereotyp twardziela mu zaszkodzi. A zatem stereotypy, mimo że dotyczą cech pozytywnych, np. opiekuńczości, same w sobie są krzywdzące, ponieważ nie uwzględniają rzeczywistych i indywidualnych cech danej osoby.

¹ Dorota Pankowska, *Wychowanie a role płciowe*, GWP, Gdańsk 2005, s. 21.

Błędne koło stereotypizacji



Krok 1

Podział pracy (tzw. kontrakt płci, o którym piszemy w części drugiej poradnika) powoduje, że mężczyznom i kobietom przydzielane są odmienne role i obowiązki. Te zaś wiązane są z pewnymi cechami psychicznymi. Skoro większość kobiet zajmuje się dziećmi, to wszystkim kobietom przypisywane są cechy takie jak opiekuńczość czy delikatność. Mężczyźni częściej pracują na stanowiskach kierowniczych, więc wszystkim mężczyznom przypisywane są racjonalność, odwaga itd.

Krok 2

Cechy te interpretujemy jako „naturalne”, a nie jako rezultat podejmowania się zadań określonego typu (np. opieki nad dziećmi czy podejmowania decyzji). Umacnia to przekonanie, że kobiety – jako grupa – są stworzone do jednych aktywności, a mężczyźni do drugih.

Krok 3

Następuje rozciągnięcie oczekiwań wobec kobiet i mężczyzn również na inne sytuacje zgodnie z przypisanymi cechami. Spodziewamy się, że w każdej sytuacji kobiety i mężczyźni będą się zachowywać zgodnie z naszym stereotypowym wyobrażeniem. Oczekiwania stają się normą – punktem odniesienia.

Krok 4

Istnieje społeczna sankcja za wykraczanie poza stereotyp (choćby językowe epitety „męskich” kobiet – hetera, babochłop lub „kobięcych” mężczyzn – baba, pantoflarz). Kobiety i mężczyźni, czując presję wynikającą z norm funkcjonowania, podporządkowują się, by nie utracić społecznej akceptacji.

Krok 5

Ich zgodne z oczekiwaniami zachowania potwierdzają słuszność obrazu kobiecości i męskości. Koło się zamyka.



Na podstawie: Dorota Pankowska, *Wychowanie a role płciowe*, GWP, Gdańsk 2005.

Jeszcze raz podkreślmy: z perspektywy przeciwdziałania dyskryminacji, pomimo że w literaturze przedmiotu znajdziemy informacje o podziale stereotypów na pozytywne i negatywne, mówimy, iż stereotypy są zawsze krzywdzące, chociaż czasem bywają funkcjonalne (tj. momentami mogą nam służyć). Dla przykładu: jeśli to kobieta ubiega się o pracę w zawodzie sfeminizowanym, np. pielęgniarki czy nauczycielki, wówczas stereotyp (wyobrażenie, że jest z natury empatyczna) działa na jej korzyść. Gdy o tę pracę będzie starał się mężczyzna, jakkolwiek by był, stereotyp mu zaszkodzi. A zatem stereotypy, choć mogą dotyczyć cech pozytywnych, np. opiekuńczości, same w sobie są krzywdzące, ponieważ nie uwzględniają rzeczywistych i indywidualnych cech danej osoby.

Przypomnij sobie sytuację, w której ktoś potraktował cię stereotypowo. Jak się wtedy czułeś/czułaś? Co chciałeś/chciałaś zrobić? Czy podjąłeś/aś interwencję? Czy przyniosła ona pożądany skutek?



Uprzedzenia i mechanizm dyskryminacji

Uprzedzenie to negatywna ocena, osąd dokonany na podstawie stereotypowych przekonań. Przypomnijmy, stereotyp jest pewną wiedzą społeczną, którą nabywamy, żyjąc w danej kulturze. Jeżeli stereotyp rodzi emocje, czyli w tym wypadku negatywną ocenę bądź osąd, powstaje uprzedzenie. Prześledźmy ten mechanizm na przykładzie: w Polsce funkcjonują stereotypy dotyczące Żydów, mówiące, że są oni chciwi, skąpi, przedsiębiorczy. Sama znajomość tych stereotypów nie czyni z nas antysemitów; uprzedzenie, którym jest antysemityzm, powstaje wówczas, gdy dana osoba wierzy, że stereotypowe opinie są prawdziwe i że każdego Żyda/Żydówkę charakteryzują te cechy.



Poniższy model (tzw. łańcuch dyskryminacji) opisuje psychologiczny mechanizm powstawania dyskryminacji.

$$\begin{aligned} \text{Stereotypy (wiedza) + Emocje (negatywne nastawienie)} &= \text{Uprzedzenia} \\ \text{Uprzedzenia + Władza} &= \text{Dyskryminacja} \end{aligned}$$

Poniżej podajemy definicje uprzedzeń, które dotyczą wymiarów tożsamości pierwotnej.

Rodzaje uprzedzeń

- **Ableizm** – pochodzące z języka angielskiego słowo oznaczające uprzedzenia i dyskryminację wobec osób z niepełnosprawnością.
- **Ageizm** – pochodzące z języka angielskiego słowo oznaczające uprzedzenia i dyskryminację ze względu na wiek.
- **Homofobia** – niechęć lub nienawiść do ludzi o orientacji homoseksualnej, do gejów i lesbijek lub ich stylu życia, kultury lub generalnie, niechęć do ludzi o innej niż heteroseksualna orientacji seksualnej.
- **Rasizm** – uprzedzenie, którego podstawą jest rasa, charakteryzujące się obecnością postaw i przekonań o gorszej naturze osób przynależnych do innej rasy.

- **Romofobia** – niechęć i dyskryminacja w stosunku do Romów.
- **Seksizm** – uprzedzenia i dyskryminacja z powodu płci, w kulturze patriarchalnej odnosi się najczęściej kobiet.

Żaden człowiek nie jest wolny od uprzedzeń, podobnie jak nie można być wolnym od stereotypów. Podstawowym celem w działaniu antydyskryminacyjnym jest świadomość i praca nad własnymi uprzedzeniami. Kiedy oprócz uprzedzeń dysponujemy również władzą – w szerokim rozumieniu – może wówczas dojść do dyskryminacji, czyli takiego działania (bądź zaniechania działania), które motywowane jest uprzedzeniami. Warto pamiętać, że mówimy tu o zjawisku dyskryminacji na poziomie mechanizmu psychologicznego. Świadomość posiadania stereotypów i uprzedzeń jest o tyle ważna, że mogą one stać się pierwszym krokiem do dyskryminacji. W kontekście instytucji rynku pracy ważne jest, aby mieć świadomość, jakiego rodzaju władzę posiada twoja instytucja i ty jako jej pracownik/pracownica.



Zastanów się przez chwilę: jaką masz władzę? Jakim wpływem dysponujesz jako pracownik/pracownica instytucji rynku pracy? W jakich sytuacjach świadomość posiadania władzy będzie istotna dla uniknięcia dyskryminującego zachowania? Podczas przyznawania dotacji? Kierowania na szkolenia? Opiniowania dokumentów?

Matryca dyskryminacji

Poniżej przedstawiamy matrycę dyskryminacji – model, który pozwala na analizę 4 możliwych wariantów zależności między uprzedzeniami i dyskryminacją.

1. + uprzedzenia / + dyskryminacja	2. - uprzedzenia / + dyskryminacja
3. + uprzedzenia / - dyskryminacja	4. - uprzedzenia / - dyskryminacja

Wariant 1 – istnieją uprzedzenia i prowadzą do dyskryminacji. To sytuacja, kiedy dana osoba jest uprzedzona wobec danej grupy, na przykład kobiet po 45 roku życia, uważając, że kobiety w tym wieku wolno się uczą, a ich przeznaczeniem powinna być opieka nad wnukami. Kiedy jednocześnie osoba ta ma władzę, np. możliwość rekrutacji do pracy, wówczas może dojść do dyskryminacji w zatrudnieniu – na rozmowy w ogóle nie zaprosi kobiet po czterdziestce.

Wariant 2 – nie istnieją uprzedzenia, a jednak dochodzi do dyskryminacji. To przypadek, kiedy osoba, pomimo że nie ma uprzedzeń wobec danej osoby bądź grupy, to albo otrzymuje tzw. polecenie dyskryminacji od swojego przełożonego, albo jej działanie nie jest motywowane uprzedzeniami, a na przykład niewiedzą.

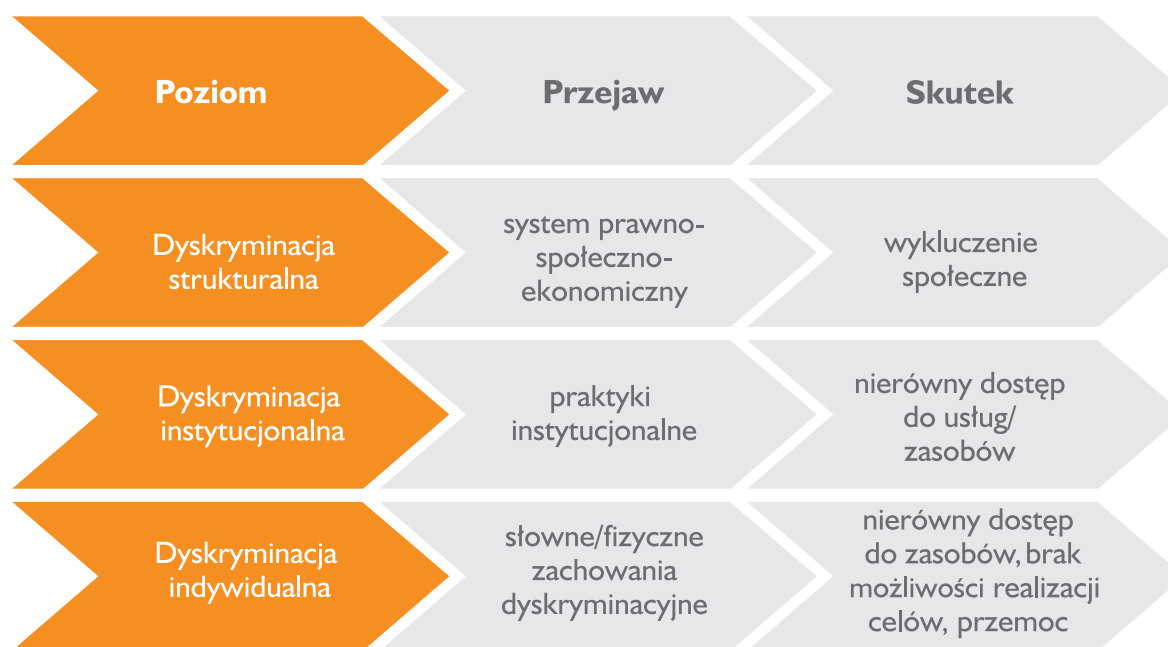
Wariant 3 – mimo uprzedzeń nie dochodzi do dyskryminacji. To sytuacja, w której osoba obawia się konsekwencji w wymiarze prawnym bądź społecznym, albo też ceni wartości takie jak równość, sprawiedliwość i postanawia nie kierować się uprzedzeniami.

Wariant 4 – brak uprzedzeń, brak dyskryminacji. Sytuacja idealna, ale rzadko występująca.

Polskie prawo i wartości służby cywilnej wymagają, aby pracownicy administracji publicznej wybierali wariant 3, tj. mieli świadomość własnych uprzedzeń i je kontrolowali, nie dopuszczając do dyskryminacji, po pierwsze – we własnych działaniach, po drugie – w działaniach innych osób (podwładnych, podwykonawców itd.). Na poziomie indywidualnym polega na kierowaniu się przepisami prawa oraz autorefleksją. W instytucjach rynku pracy oznacza to tworzenie takich zasad (od prawnych regulacji po spisane lub niepisane kodeksy dobrych praktyk), które nie pozwolą pracownikom i pracownicom danej instytucji na kierowanie się uprzedzeniami.

Rodzaje dyskryminacji

Dyskryminacja to zjawisko występujące na kilku poziomach: indywidualnym, instytucjonalnym oraz strukturalnym. W tej części zajmiemy się przede wszystkim dyskryminacją instytucjonalną i strukturalną.



Dyskryminacja indywidualna to zróżnicowane traktowanie osoby ze względu na jej cechę, np. przy podejmowaniu decyzji w jej sprawie. Dyskryminacją na poziomie indywidualnym jest np. molestowanie seksualne bądź odmowa zatrudnienia z powodu płci, wieku czy pochodzenia etnicznego.

Dyskryminacja instytucjonalna to takie praktyki instytucji – w zamierzeniu neutralne i uniwersalne, również te nieoficjalne – które, w efekcie, utrudniają osobom o określonych cechach korzystanie z zasobów i usług, należących się każdemu obywatelowi/każdej obywatelce. Mogą to być bariery architektoniczne dla osób niepełnosprawnych, ale także np. niezatrudnianie w urzędzie ds. cudzoziemców czy uchodźców osób znających języki obce, kiedy wiadomo, że głównymi klientami są osoby nieposługujące się językiem polskim.

Dyskryminacja strukturalna to takie rozwiązania polityczne, prawne lub ekonomiczne, których celem lub skutkiem jest gorsze położenie osób posiadających daną cechę (płeć, niepełnosprawność itp.). Przykładem dyskryminacji strukturalnej jest nierówny wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn, skutkujący dla kobiet mniejszym zabezpieczeniem na starość. Skutkiem dyskryminacji strukturalnej jest również wykluczenie społeczne.

Przyjęta przez ONZ definicja dyskryminacji ze względu na płeć odwołuje się do dyskryminacji strukturalnej i opisywana jest jako „wszelkie **zróźnicowanie, 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”².

Przykłady dyskryminacji ze względu na płeć

Poniżej podajemy najczęstsze, w kontekście rynku pracy, przykłady dyskryminujących praktyk ze względu na płeć:

- **Krzywdzące stereotypy** – najczęściej wobec kobiet: dotyczące ich niskiego potencjału jako pracownic oraz przekonaniu, że bycie matką negatywnie odbija się na jakości pracy (rola ojca dla pracodawców nie ma znaczenia).
- **Odmowa zatrudnienia tylko ze względu na płeć (a nie kwalifikacje)** – zaznaczenie pożądanej płci w ogłoszeniach o pracę, stosowanie ukrytych ograniczeń w rekrutacji – oficjalnie płeć nie ma znaczenia, a w praktyce jest istotnym kryterium (np. pielęgniarka lub dyrektor).
- **Segregacja pionowa** – utrudniony awans kobiet i tzw. „szklane zjawiska”.
- **Zróźnicowane wynagrodzenie** za tę samą pracę bądź pracę tej samej wartości – w Polsce to ok. 20% na korzyść mężczyzn.
- **Przemoc ze względu na płeć** – molestowanie seksualne, które częściej dotyka kobiety.

(Więcej na temat dyskryminacji ze względu na płeć na rynku pracy można przeczytać w części drugiej: *Równość szans i rynek pracy*).

Przykłady dyskryminacji ze względu na wiek

- **Krzywdzące stereotypy** – przekonania o ograniczonych możliwościach lub umiejętnościach starszych/młodszych pracowników.
- **Odmowa zatrudnienia tylko ze względu na wiek (a nie kwalifikacje)** – zaznaczenie pożądanego wieku w ogłoszeniach o pracę; stosowanie ukrytych ograniczeń wiekowych w rekrutacji – oficjalnie wiek nie ma znaczenia, a w praktyce jest

² Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji wobec kobiet, 1979.

- istotnym kryterium; przykre komentarze na temat wieku kandydatów/kandydatek.
- **Gorsze warunki zatrudnienia** młodszych pracowników i pracownic – oferowanie tzw. „śmieciowej pracy” (*junk job*) młodym osobom, podyktowane przekonaniem, że nie mają one doświadczenia, aspiracji lub powinny cieszyć się z każdej pracy.
- **Nieawansowanie** starszych pracowników/pracownic i niekierowanie ich na szkolenia.
- **Molestowanie** starszych pracowników/pracownic – upokarzające, naruszające godność komentarze.
- **Wcześniejsze zwolnienia z powodu wieku** – zmuszanie do wcześniejszych emerytur, zwłaszcza przy zwolnieniach grupowych; w efekcie osoby, które wcześniej kończą pracę mają niższe emerytury, zwłaszcza kobiety.
- Automatyczne **zwalnianie pracowników/pracownic** po osiągnięciu **wieku emerytalnego**.
- **Pominięcie** emerytów/ek przy podziale akcji prywatyzowanych firm.

Podczas szkoleń często słyszymy, że osoby nie czują się dyskryminowane. Podkreślimy: brak doświadczenia dyskryminacji na poziomie osobistym, nie oznacza, że problem dyskryminacji, zwłaszcza jako zjawiska strukturalnego, nie istnieje. Ponadto, bardzo często, dyskryminacyjne praktyki są tak powszechne i sformułowane tak neutralnym językiem, że bez specjalistycznej wiedzy trudno je zauważyć i uznać za niezgodne z prawem.

Zastanów się:

Czy zdarzyło ci się nie zaoferować danego stanowiska pracy kobiecie z uwagi na jego „typowo męski” charakter?

Czy zdarza ci się nie obsługiwać określonej grupy klientów (np. osób niepełnosprawnych z II i III stopniem niepełnosprawności), bo nie wiesz jak postępować z „takimi” osobami?

Jak często odsyłasz klienta/klientkę do innego pracownika/cy? Dlaczego?

Czy wiesz, że nieudzielanie, albo udzielanie jedynie zdawkowych, informacji jest przejawem dyskryminacji osób, które ze względu np. na pochodzenie/wykształcenie/stan zdrowia mają trudności w szukaniu i analizowaniu informacji (np. ktoś nie umie czytać)?



Skutki dyskryminacji

- Ograniczone możliwości wyboru i realizacji swojej drogi życiowej, rozwijania swoich talentów i zdolności.
- Ograniczony dostęp lub brak dostępu do cennych i ważnych zasobów takich jak: pieniądze, czas, informacja, szanse edukacyjne, szanse zdrowotne.
- Wykluczenie społeczne, czyli brak lub ograniczone możliwości uczestnictwa, wpływania i korzystania z podstawowych instytucji/usług/praw publicznych, które powinny być dostępne dla wszystkich.

Przeciwdziałanie dyskryminacji nie opiera się jedynie na zaniechaniu dyskryminacji. Dbanie o równość szans to przede wszystkim aktywne działanie i planowanie rozwiązań zmniejszających bariery, których doświadczają różne grupy społeczne w swobodnym dostępie do dóbr i usług, w tym do rynku pracy. W działaniach równościowych lektorska maksyma „po pierwsze nie szkodzić” to zdecydowanie za mało. W kolejnych rozdziałach szczegółowo omówimy działania, które możesz podjąć, aby przeciwdziałać dyskryminacji, zwłaszcza ze względu na płeć.

Dyskryminacja ze względu na płeć i wiek – podsumowanie



Dyskryminacja ma związek z poznawczym mechanizmem stereotypizacji, który opiera się na uproszczonym porządkowaniu i katalogowaniu informacji. Aby nie kierować się stereotypem we własnych działaniach, przyglądaj się indywidualnym różnicom między osobami, z którymi pracujesz i kwestionuj oczywistości!

Przyczyną dyskryminacji jest często niewiedza. Zdobywaj wiedzę na temat grup, z którymi pracujesz. Rozmawiaj, czytaj, analizuj. Nie zawsze to, co tobie wydaje się dobrym rozwiązaniem, będzie takie dla kogoś innego.

Zwróć uwagę na uczucia, jakie wywołują w tobie informacje o osobach przynależących do jakiejś grupy. Jeśli czujesz lęk, strach lub złość (na samą myśl lub hasło), być może masz uprzedzenia w stosunku do tej grupy. Uświadom sobie własne uprzedzenia! Kierując się uprzedzeniami dyskryminujesz innych!

Dyskryminacja strukturalna prowadzi do wykluczenia społecznego. Pamiętaj, że ty i twoja instytucja stanowicie ważną część systemu prawnego-społeczno-ekonomicznego. Jest więc współodpowiedzialna za tworzenie systemu wsparcia, który włącza, nie wyklucza.

Pamiętaj, że dyskryminacja jest związana z władzą, jaką jedna grupa ma nad inną. Władza to także dostęp do zasobów np. informacji. Rzetelne udzielenie informacji każdemu klientowi/klientce może być twoim pierwszym krokiem w aktywnym przeciwdziałaniu dyskryminacji.

Dobra praktyka – projekt „Szwajcarski zegarek”

Organizacja: Fundacja Niemiecko-Polska „Nadzieja”.

Finansowanie: IW EQUAL, Temat A: Ułatwianie wchodzenia i powrotu na rynek pracy osobom mającym trudności z integracją lub reintegracją na rynku pracy, celem promowania rynku pracy otwartego dla wszystkich.

Partnerzy: Powiatowy Urząd Pracy w Szamotułach, Urząd Miasta i Gminy w Szamotułach, Wielkopolskie Stowarzyszenie Wspierania Edukacji Pracy Socjalnej. W ramach współpracy międzynarodowej partnerstwo nawiązało kontakt z organizacjami z Niemiec, Hiszpanii i Holandii.

Uczestnicy i uczestniczki: 100 osób długotrwale bezrobotnych w wieku do 25 lat zagrożonych wykluczeniem społecznym.



Przebieg projektu: Kluczowy dla powodzenia tego przedsięwzięcia, co wyjaśniamy poniżej, był fakt, że osoby uczestniczące w pierwszej kolejności podejmowały pracę zawodową, a następnie rozpoczynały kształcenie odpowiadające charakterowi podjętej pracy, a także uczestniczyły w zajęciach psychologicznych, dzięki którym nabywały umiejętności samodzielnego i skutecznego funkcjonowania na rynku pracy. Głównym rezultatem projektu było wypracowanie modelu przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu polegającego na wykorzystaniu trzech oferowanych rodzajów wsparcia: doświadczenia w podjętej pracy, edukacji i wsparcia psychologicznego.

Podejście do problemu wykluczenia społecznego, przyjęte w tym projekcie, opierało się na przełamaniu stereotypowych wyobrażeń na temat osób młodych długotrwale bezrobotnych. Tradycyjne podejście do kwestii bezrobocia przyjmuje milczące, często stereotypowe założenie, że wyłącznie wyłącznie bezrobotny jest odpowiedzialny za swoją sytuację. Osoba bezrobotna nie ma pracy – mówi stereotyp – bo nie chce jej się pracować, jest leniwa, ma roszczeniową postawę, a często po prostu pracuje na czarno. Podejście zastosowane w projekcie „Szwajcarski zegarek” odkrywało bardziej złożoną naturę bezrobocia i wykluczenia społecznego uczestników i uczestniczek.

Realizatorzy przyjęli założenie, że ludzie są zagrożeni wykluczeniem społecznym ze względu na swoje ubóstwo, które wynika z braku pracy. Osoba, która nie ma na przyszłowiowy chleb, będzie w pierwszej kolejności starała się znaleźć jakiegokolwiek środki finansowe na zaspokojenie swoich podstawowych potrzeb. Najłatwiej będzie jej zatem pracować na czarno albo korzystać z pomocy innych, a nie poszukiwać zatrudnienia, bo na sukces w tej dziedzinie musiałyby czekać o wiele dłużej. Taka sytuacja ma też negatywne skutki psychologiczne: ogólne obniżenie aktywności, depresję, utratę wiary w siebie itd. Szanse na znalezienie zatrudnienia maleją z każdym dniem. Koło się zamyka.

Dlatego w projekcie najpierw zadbano o to, żeby uczestnicy mieli pracę. Aby stało się to możliwe, trzeba było przekonać pracodawców i przełamać ich stereotypowe wyobrażenia

o bezrobotnym pracowniku. Bo nie wystarczy przecież znaleźć pracę – trzeba się w niej utrzymać i rozwijać. Dlatego uczestnikom szkolenia zapewniono kształcenie zawodowe zgodne z profilem już podjętego zatrudnienia.

Warto zwrócić tutaj uwagę, że taki model przyczynia się także do przełamania segregacji poziomej rynku pracy. Jeśli zdobyłam/em zatrudnienie, np. w magazynie, to interesuje mnie zdobywanie wiedzy w tym zakresie – nie kieruję się autostereotypem związanym z moją płcią, ale potrzebą posiadania umiejętności związanych ze stanowiskiem pracy.

Dzięki trzeciemu elementowi projektu – warsztatom psychologicznym – osoby bezrobotne zyskiwały wsparcie potrzebne do samodzielnego poruszania się po rynku pracy. Ale uczestnicy projektu byli w tym momencie już innymi ludźmi – podjęli pracę i kształcenie, zyskali samodzielność finansową – łatwiej w takiej sytuacji o zmianę postaw, efektywną naukę czy przełamywanie stereotypów na swój własny temat.

Więcej informacji na temat projektu znaleźć można na stronach internetowych Fundacji Niemiecko-Polskiej „Nadzieja” – www.nadzieja.edu.pl.

Część II

Równość szans i rynek pracy

Natalia Sarata

Wprowadzenie

W tej części zajmiemy się równością szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, czyli w tej sferze życia społecznego, w której osoby chcące podjąć pracę lub pracujące, oferują swoje kompetencje, doświadczenie i motywację, a pracodawcy zapewniają miejsca pracy i poszukują osób do jej wykonywania. Ponieważ jednak „praca” oznacza nie tylko aktywność zarobkową, związaną z zatrudnieniem lub prowadzeniem własnej działalności gospodarczej, ale także wykonywanie innego rodzaju obowiązków (niezwiązanych z oficjalnymi umowami oraz wynagrodzeniem), zajmiemy się również pracą wykonywaną w gospodarstwie domowym. Ta niezawodowa sfera funkcjonowania kobiet i mężczyzn ma bowiem istotny wpływ na ich sytuację na rynku pracy. Dlatego przyjrzymy się temu, w jakich obszarach wykonujemy pracę, jaka jest zależność między aktywnością zawodową a nieodpłatną pracą w gospodarstwie domowym, oraz – jak pełniej odpowiadać na potrzeby odbiorczyń i odbiorców naszych projektów oraz działań realizowanych przez nasze instytucje, aby nie wspierać mechanizmów wykluczających.

W tej części znajdziesz:

- informacje o faktycznym podziale pracy (tzw. kontrakcie płci) między kobietami i mężczyznami oraz jego konsekwencjach,
- informacje o barierach, jakich doświadczają na rynku pracy kobiety i mężczyźni ze względu na swoją płeć,
- propozycje działań instytucji rynku pracy przełamujących bariery równości,
- dobrą praktykę projektu aktywizacyjnego dla osób powracających na rynek pracy,
- analizę budżetów czasu – zadanie dla czytelników i czytelniczek.

Pojęcie pracy

Na zadane podczas szkoleń pytanie: „z czym kojarzy ci się praca?” najczęściej padały następujące odpowiedzi: „to obowiązki wykonywane po to, by realizować potrzeby finansowe i zabezpieczyć swoją przyszłość” albo „praca wiąże się z wysiłkiem i wynagrodzeniem za ten wysiłek” lub „praca to dla mnie kontakty społeczne, urlop i ubezpieczenie”. Te skojarzenia wiążą się z takim rozumieniem pracy, które odnosi się głównie do zobowiązań w obszarze zawodowym, do sfery zatrudnienia. Wówczas za pracę otrzymujemy finansowe

wynagrodzenie i zabezpieczenie społeczne. Tymczasem rozróżniamy dwa rodzaje pracy. Pierwszy z nich, to **praca produkcyjna** wykonywana w ramach wymiany pracy na pieniądze między pracodawcami a pracownikami lub też na własny rachunek. Drugi rodzaj, to tzw. **praca reprodukcyjna**, praca związana z opieką, rozumiana jako praca poświęcana na podtrzymanie życia ludzi¹. Kojarzenie pracy wyłącznie z zatrudnieniem może być zawężające, gdy przyjrzymy się, jak my i odbiorcy oraz odbiorczynie naszych działań postrzegamy pracę w praktyce dnia codziennego: są to wszystkie monotonne obowiązki wykonywane regularnie, wymagające wysiłku, mające na celu zabezpieczenie bytu i dobrostanu, najczęściej nie wiążące się z wynagrodzeniem. W tym sensie, czynności podejmowane w gospodarstwie domowym, które służą codziennemu sprawnemu funkcjonowaniu, także są pracą. Daje ona gratyfikację w postaci korzyści emocjonalnych, płynących z troski o rodzinę. Nie jest to jednak praca wynagradzana, ani tak silnie społecznie doceniana, jak praca zawodowa. Warto przyrzeć się właśnie ekonomicznemu wymiarowi pracy „w domu”, by zrozumieć, w jaki sposób oczekiwania związane z rolą kobiet i mężczyzn w gospodarstwie domowym mogą wspierać lub ograniczać szanse na rynku pracy.

Ekonomia życia codziennego

„Ekonomia” to z greki *oikos* (dom) i *nomos* (prawo) – zasady zarządzania gospodarstwem domowym. Celowo używamy tu sformułowania „praca w gospodarstwie domowym” w miejsce popularnie stosowanego określenia „praca domowa”, często pejoratywnie nazywana „siedzeniem w domu”. Wskazujemy nie tyle na emocjonalne konotacje, co na ekonomiczny aspekt tych czynności: nakład wysiłku, czasu, kosztów oraz zysków wynikających z podziału tej pracy między kobiety i mężczyzn.

Praca „w domu” wiąże się z nakładami czasu, a przecież „czas to pieniądz”. W związku z tym sposób, w jaki ludzie użytkują swój czas i dzielą go pomiędzy pracę zawodową, pracę w gospodarstwie domowym i odpoczynek nazywamy **budżetem czasu**. Badania nad budżetami czasu wykazują, że to, jak dysponujemy swoim czasem zależy przede wszystkim od naszej płci, momentu cyklu życiowego oraz pozostawania w związku małżeńskim/partnerskim lub poza nim². Sposób wykorzystania czasu i to na co go przeznaczamy częściowo jest kwestią osobistych preferencji, ale w dużej mierze zależy od uwarunkowań społecznych związanych z rolami płci. Decyduje o tym tzw. **kontrakt płci**, czyli podział na sfery aktywności odpowiednie dla kobiet i dla mężczyzn. W ramach niepisanej umowy społecznej przestrzenia, za którą odpowiedzialne są kobiety ma być sfera gospodarstwa domowego. Mężczyźni mają być aktywni przede wszystkim w sferze publicznej, w tym – na rynku pracy.

¹ Ewa Charkiewicz, Anna Zachorowska-Mazurkiewicz, *Wprowadzenie – Kryzys opieki w Polsce i na świecie*, [w:] *Gender i ekonomia opieki*, red. Ewa Charkiewicz, Anna Zachorowska-Mazurkiewicz, Fundacja Tomka Byry Ekonomia i Sztuka, Warszawa 2009, s. 7–9.

² Renata Siemieńska, *Zarządzanie czasem – budżet czasu. Płeć a sposób wykorzystania czasu w gospodarstwach domowych w kontekście instytucjonalnych i pozainstytucjonalnych form pomocy i usług (na podstawie badań budżetu czasu w latach 2003–2004)*, [w:] *Krajowy System Monitorowania Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn. Raporty eksperckie*, tom I, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa 2006, s. 607.

To właśnie oczekiwania społeczne sprawiają, że w Polsce (podobnie jak we wszystkich krajach Europy) większość pracy w gospodarstwach domowych wykonują kobiety, a także to, że kobiety poświęcają na nią więcej czasu niż mężczyźni. Mężczyźni pracują więcej w sferze zawodowej, a nierównowaga wykorzystania czasu na pracę płatną i niepłatną jest wyraźnie widoczna. Przywołajmy polskie badania³: mężczyźni tygodniowo pracują zawodowo średnio 54 godziny i 31 minut, kobiety 45 godzin i 4 minuty (czas liczony z dojazdami). Więcej od mężczyzn, bo o 9 godzin i 57 minut, kobiety spędzają tygodniowo na pracy w gospodarstwie domowym, więcej o 29 godzin i 45 minut poświęcają na opiekę nad dziećmi do 10. roku życia i o 5 godzin 29 minut więcej od mężczyzn poświęcają na opiekę nad osobami zależnymi i starszymi. Z badań wynika zatem, że tygodniowo mężczyźni zawodowo pracują średnio o 9 godzin i 27 minut dłużej od kobiet, podczas gdy kobiety pracują w sferze domowej o 45 godzin i 21 minut dłużej od mężczyzn. Jeśli spojrzymy na te dane w kategoriach pracy etatowej, okaże się, że mężczyźni obciążeni są pracą zawodową na „dodatkowe” 1/4 etatu, kobiety pracują w gospodarstwie domowym o wymiar całego etatu więcej od mężczyzn. **Ten tzw. „podwójny etat” albo „druga zmiana”⁴, nie są wynagradzane finansowo, nie wliczają się do stażu pracy, nie wiążą się też ze świadczeniami emerytalnymi, a obciążone są nimi przede wszystkim kobiety.** Tymczasem szacowana wartość pracy w gospodarstwie domowym jest porównywalna z wielkością przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej i powiększa wartość dochodu narodowego brutto o ok. 23%⁵.

Zauważmy, że czas to także zasób – im więcej czasu poświęcamy jednej sferze, tym mniej mamy go w innych. Im większe obciążenie kobiet w gospodarstwie domowym, tym mniejsze możliwości ich zaangażowania się w podnoszenie kwalifikacji, kształcenie ustawiczne, rozwijanie pasji – wszystko, co w decydujący sposób wpływa na szanse kobiet na rynku pracy. Może mieć to także znaczenie dla sposobu, w jaki kobiety, do których kierujemy działania, angażują się w nie. Z drugiej strony nierównowaga w strukturze wykorzystania czasu może mieć swoje skutki w związkach i rodzinach: im więcej czasu mężczyźni poświęcają na pracę zawodową, tym mniej czasu spędzają z bliskimi, tym bardziej osłabione mogą być ich więzi tworzone z dziećmi, tym mniejsze jest ich zaangażowanie emocjonalne w rodzinę.

Podział pracy w domu a model związku

Dystrybucja pracy w gospodarstwie domowym zależy m.in. od tego, jaki model związku para wybiera. Warto poznać regularności występujące w Polsce, aby lepiej ocenić bariery równości przed jakimi stają kobiety i w sposób wrażliwy na płeć zaplanować cele i działania

³ Anna Titkow, Danuta Duch-Krzystoszek, Bogusława Budrowska, *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2004, s. 267–268.

⁴ Por. Arlie Hochschild, Anne Machung, *The Second Shift. Working Parents and the Revolution at Home*, Viking Penguin Inc., New York 1989.

⁵ Bogusława Budrowska, *Nieodpłatna praca kobiet i próby jej wyceny*, tekst zamieszczony na stronie Think Tanku Feministycznego, <http://www.ekologiasztuka.pl/pdf/fe007budrowska.pdf> (dostęp z dn. 29.06.2010 r.).

w projektach. Według badań analizujących preferowane w polskim społeczeństwie modele związku⁶, najbardziej popularny jest model **partnerski**, w którym obie osoby w zrównoważony sposób dzielą się obowiązkami zawodowymi, pracą w gospodarstwie domowym i opieką nad dziećmi – taki model jest akceptowany przez 59,1% osób badanych. Model **tradycyjny**, w którym kobieta zajmuje się obowiązkami domowymi i wychowywaniem dzieci, cieszy się popularnością wśród 24,3% badanych. Model **mieszany**, w którym oboje pracują zawodowo, a kobieta w związku pełni wszystkie role związane z opieką nad domem i rodziną, popiera 10,6% respondentów. Tylko co ok. 20 osoba badana (5,7%) wskazuje jako preferowany taki model związku, w którym oboje partnerzy pracują zawodowo, a mężczyzna dodatkowo odpowiada za gospodarstwo domowe i wychowywanie dzieci. Najmniej pozytywnych opinii gromadzi taki model, w którym pełna odpowiedzialność finansowa za utrzymanie rodziny spoczywa na kobiecie, a za opiekę – na mężczyźnie: 0,2% badanych. Tyle deklaracje, a jak wygląda praktyka? Badania, także te realizowane w Polsce, wskazują, że w rzeczywistości najczęściej realizowany jest model mieszany, najbardziej obciążający dla kobiety, wiążący się z wykonywaniem pracy na „drugim etacie” w gospodarstwie domowym⁷. Praktykuje go 26% małżeństw. Model tradycyjny realizowany jest przez 23% badanych, model partnerski – 19%⁸.

Kontrakt płci a aktywizacja zawodowa kobiet

Alokacja czasu w gospodarstwie domowym (czyli to, na jakie czynności w domu kto poświęca czas), a także nierówności w obciążeniu pracami domowymi stały się przedmiotem zainteresowania ekonomistów już w latach 60. XX w. Wtedy Gary Becker, późniejszy laureat Nagrody Nobla, podjął próbę włączenia zagadnienia pracy wykonywanej w gospodarstwie domowym do teorii ekonomicznych, dając początek „nowej ekonomii gospodarstwa domowego”⁹. Becker analizując podział obowiązków w sferze zawodowej i domowej pomiędzy mężczyzn i kobiety, wskazał na specjalizację pracy jako czynnik, który sprzyja powstawaniu sytuacji nierównomiernego podziału pracy. Jego zdaniem, ponieważ kobiety są lepiej wyspecjalizowane w pracach w gospodarstwie domowym, a gorzej opłacane na rynku pracy, natomiast większe korzyści finansowe płyną dla rodziny z odpłatnej pracy mężczyzn, to optymalny dla zysków dla całego gospodarstwa domowego miałby być podział na dom dla kobiet i pracę zawodową dla mężczyzn. Taki podział, oparty na kalkulacji zysków i strat ekonomicznych, to w polskich realiach np. decyzja pary o udaniu się na urlop wychowawczy tego z rodziców, które zarabia mniej (ponieważ w Polsce różnice w płacach

⁶ Danuta Duch-Krzyszczak, *Kto rządzi w rodzinie. Socjologiczna analiza relacji w małżeństwie*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2007, s. 129–130.

⁷ Irena Kotowska, *Zmiany modelu rodziny a zmiany aktywności zawodowej kobiet w Europie*, [w:] *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, red. Irena Kotowska, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa 2009, s. 48.

⁸ „Potrzeby prokreacyjne oraz preferowany i realizowany model rodziny. Komunikat z badań”, Centrum Badań Opinii Społecznej, Warszawa, marzec 2006, s. 9.

⁹ Siv Gustafsson, *Neoklasyczna ekonomia feministyczna: garść przykładów*, [w:] *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, red. A. Geske Dijkstra, Janneke Plantega, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003, s. 47.

kobiet i mężczyzn są wyraźne, w domu pozostają kobiety). Becker przekonuje, że taki „kalkulacyjny” argument wyjaśnia nierównowagę w czasie, jaki kobiety i mężczyźni poświęcają na różne rodzaje pracy – według tego badacza, to się rodzinie ekonomicznie opłaca. Jednak koncepcja opłacalności spotkała się z krytyką ekonomistek feministycznych. Notburga Ott w latach 90. XX w. zwróciła uwagę, że w perspektywie długofalowej takie rozwiązanie nie jest opłacalne¹⁰, ponieważ kapitał ludzki kobiet wytraca się przy dłuższym pozostawaniu poza rynkiem pracy: obniżają się ich kompetencje zawodowe, dezaktualizuje wykształcenie, płace spadają, nie rośnie staż pracy, a zabezpieczenie na przyszłość (w postaci np. składek emerytalnych) nie jest przez nie indywidualnie gromadzone. Dodatkowo, w przypadku śmierci pracującego partnera, rozstania, konieczności samodzielnego wychowywania dzieci, czy w innych krytycznych sytuacjach, powrót na rynek pracy jest znacznie utrudniony.

Warto, żebyśmy uwzględniali i komunikowali także tę perspektywę – długofalową – gdy planujemy działania aktywizujące kobiety, tj. motywujące do powrotu na rynek pracy.

Kontrakt płci a rozwój gospodarczy

Jak widać z wcześniej przedstawionych danych, sytuacja kobiet (i mężczyzn) na rynku pracy odzwierciedla kontrakt płci, czyli genderowy podział ról na kobiety-opiekunki domowego ogniska i mężczyzn-żywciele rodziny. Taki podział pracy ma szereg negatywnych konsekwencji: osłabia szanse kobiet na podjęcie pracy, przyczynia się do oferowania im prac związanych z przypisywanymi im tradycyjnie rolami, preferuje zatrudnianie mężczyzn jako „głów rodzin” i sprzyja zwalnianiu kobiet jako pierwszych, szczególnie w sytuacjach dekonunktury. Jak wskazują badania Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) społeczny kontrakt płci jest jedną z głównych barier wzrostu gospodarczego¹¹, powoduje wycofywanie się lub w ogóle brak uczestnictwa kobiet w rynku pracy, dezaktualizację ich potencjału zawodowego, naraża kobiety na ubóstwo związane z ograniczonym zabezpieczeniem społecznym lub jego brakiem, a także ogranicza im szanse rozwoju zawodowego i samorealizacji. To właśnie te argumenty stanowią uzasadnienie dla polityki rozwoju Unii Europejskiej, która kładzie silny nacisk na wspieranie rozwoju kapitału ludzkiego kobiet, jako grupy o wysokim potencjale, ale niskim zaangażowaniu w sferę gospodarczą. Komisja Europejska, wytyczając cele strategiczne¹², jasno wskazuje, że społeczne przekonania o tym, do czego „nadają się” kobiety i do czego „nadają się” mężczyźni, są barierą rozwoju Unii – zarówno ekonomicznego, jak i społecznego.

¹⁰ Siv Gustafsson, *Neoklasyczna ekonomia feministyczna: garść przykładów*, [w:] *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, red. A. Geske Dijkstra, Janneke Plantega, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003, s. 49–50.

¹¹ Por. *Shaping Structural Change: The Role of Women*, [w:] *Women and Structural Change: New Perspectives*, OECD, Paris 1994.

¹² Tymi celami równości płci wyznaczonymi przez Komisję Europejską w „*Planie działania na rzecz równości płci na lata 2006–2010*” zajmiemy się w części poświęconej barierom równości.

Podział pracy a projekty aktywizacji zawodowej

Zauważmy, że to przede wszystkim kulturowe, a nie biologiczne uwarunkowania związane z płcią (gender) sprawiają, iż sytuacja kobiet na rynku pracy jest trudniejsza. Jak piszą badaczki, normy społeczne kwalifikujące kobiety jako grupę osób wyspecjalizowanych w sprawowaniu opieki nad dziećmi, osobami zależnymi i starszymi, a także w wykonywaniu prac w gospodarstwie domowym – a więc uważanych za „wyspecjalizowane” w opiece – sprawiają, że kobiety częściej zawieszają swoją karierę zawodową, czasowo lub na stałe¹³. W Polsce ten czynnik jest bardzo wyraźny i należy go brać pod uwagę planując działania wspierające kobiety w utrzymaniu się lub powrocie na rynek pracy: w I kwartale 2010 r. obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu jako powód rezygnacji z pracy wskazało 20,4% osób biernych zawodowo, w tym 4,9% mężczyzn i 32,2% kobiet¹⁴. Dane te pokazują bardzo wyraźnie obszar do interwencji dla instytucji rynku pracy.

Podjmując działania mające na celu zmniejszanie różnicy między czasem, jaki na pracę w gospodarstwie domowym przeznaczają kobiety, a jaki mężczyźni, wspieramy szanse kobiet na zatrudnienie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych. **Aby nasze działania były skuteczne i miały wpływ na rzeczywistą równościową zmianę, decydując o tym, na jaki problem społeczny chcemy odpowiedzieć, pamiętajmy, że społeczny kontrakt płci i wynikający z niego podział obowiązków domowych sprawia, że kobiety są grupą znajdującą się „w szczególnym położeniu na rynku pracy”.** Kontrakt płci pomija także aspiracje zawodowe kobiet oraz ogranicza mężczyznom kontakty emocjonalne z rodziną. Niezwykle istotną kwestią, pozwalającą wzmocnić pozycje kobiet na rynku pracy – równoległą do szkoleń zawodowych, przekwalifikujących czy motywujących do założenia własnej firmy – jest wspieranie rozwiązań ułatwiających godzenie życia zawodowego z prywatnym, kierowanych zarówno do kobiet, jak i do mężczyzn. Mimo że dotychczasowa polska praktyka uznaje „godzenie” za działanie skierowane do kobiet, warto pamiętać, że taki jednostronny (skierowany tylko do tej grupy) profil działań, podtrzymuje wyłączną odpowiedzialność kobiet za sferę domową i wspiera dyskryminujący podział pracy. Jeśli dążymy do zmiany, zachęcajmy do dzielenia się obowiązkami. Jak bowiem wskazują badania realizowane w ramach „Diagnozy Społecznej”, jedną z ważniejszych przyczyn niskiej aktywności zawodowej kobiet jest tradycyjny podział obowiązków domowych, opieki nad dziećmi i osobami starszymi oraz niska dostępność placówek wychowawczo-opiekuńczych¹⁵. Starając się skutecznie i długoterminowo wspierać równość płci na rynku pracy, powinniśmy wpływać także na przeobrażenia

¹³ Urszula Sztanderska, Gabriela Grotkowska, *Rynek pracy kobiet w Polsce w latach 1992–2007*, [w:] *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, red. Irena Kotowska, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa 2009, s. 80.

¹⁴ Małgorzata Cacko (opr.), *Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności, I kwartał 2010 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2010, s. 12, dostępna: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_pw_kwart_inf_aktyn_ekonom_ludnosci_1kw_2010.pdf, (dostęp w dn. 24.06.2010 r.).

¹⁵ *Diagnoza społeczna 2005. Warunki i jakość życia Polaków*, red. Janusz Czapiński, Tomasz Panek, Rada Monitoringu Społecznego, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie, Warszawa 2005, s. 250.

w ramach ról płci. Może się to dziać poprzez wspieranie wzrostu zaangażowania mężczyzn w gospodarstwo domowe, a także podejmowanie działań na rzecz powstawania instytucjonalnych form opieki nad dziećmi, a w perspektywie krótkofalowej poprzez np. zapewnienie opieki nad dziećmi na czas włączenia uczestników i uczestniczek w projekt.

Rynek pracy a płć

Kontrakt płci, czyli społecznie tworzony podział odpowiedzialności za konkretne sfery między kobiety (gospodarstwo domowe i rodzina) i mężczyzn (praca zawodowa), ma negatywny wpływ na rynek pracy. Funkcjonują w nim mity na temat uznawanych za naturalne obowiązki kobiet; mity te wzmacniają stereotypy i wpływają na nierówne traktowanie kobiet (i mężczyzn) w zatrudnieniu. Oto niektóre z nich¹⁶:

- **Kobiety nie muszą pracować, przecież mają mężów, którzy na nie zarabiają.**
Takie założenie:
 - bagatelizuje aspiracje zawodowe kobiet i ich indywidualne plany życiowe związane z pracą zawodową,
 - nie docenia ich potencjału intelektualnego, kapitału ludzkiego w postaci doświadczenia zawodowego, kwalifikacji, wykształcenia (w Polsce średnio wyższego od wykształcenia mężczyzn) i motywacji do pracy,
 - ogranicza na rynku pracy szanse kobiet prowadzących samodzielne gospodarstwa domowe (90% gospodarstw domowych, w których jeden rodzic sprawuje samodzielnie opiekę nad dzieckiem/dziećmi, prowadzą kobiety) lub takich, których partnerzy zarabiają niewiele,
 - buduje przekonanie, że to mężczyzna jest całkowicie odpowiedzialny za finansowe utrzymanie rodziny, co rodzi wysokie koszty zdrowotne spowodowane przeciążeniem pracą, stresem itp. ponoszone przez mężczyzn.
- **Kobiety odbierają pracę mężczyznom.** Takie przekonanie:
 - zakłada, że kobiety mają mniejsze prawo do pracy niż mężczyźni,
 - jest szczególnie silne w sytuacjach dekonstrukcji, kiedy kobiety są zwalniane w pierwszej kolejności (jak w przypadku restrukturyzacji sektora usług w latach 90. XX wieku w Polsce),
 - nie uwzględnia faktu, że kobiety i mężczyźni pracują często w różnych sektorach rynku pracy, dlatego też mężczyźni nie są zainteresowani stanowiskami w sektorach sfeminizowanych i pracą w „kobięcych” zawodach (np. opieka, edukacja) za niższe wynagrodzenia.
- **Kobiety są mniej rzetelnymi pracownikami i są częściej nieobecne w pracy.**
Takie założenie:
 - zakłada, że to kobiety są wyłącznie odpowiedzialne za rodzinę,

¹⁶ Wybrane mity przytaczam za: Eugenia Mandal, *Stereotypowe postrzeganie ról kobiet i mężczyzn jako wyznacznik karier zawodowych i funkcjonowania na rynku pracy*, [w:] *Płć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?* Bank Światowy, Warszawa 2004, s. 10–13.

- przerzuca na kobiety odpowiedzialność za nierówne traktowanie w zatrudnieniu,
- pomija fakt, że mężczyźni równie często jak kobiety mające dzieci, są nieobecni w pracy, biorąc urlop na żądanie (popularnie nazywany „kacowym”).

Nierówne szanse na rynku pracy

Stereotypowe myślenie o kobietach jako „niepasujących” do sfery zatrudnienia powoduje często, że kobiety są dyskryminowane ze względu na płeć na rynku pracy. Czasem dyskryminacji doświadczają także mężczyźni, jednak skala tego zjawiska jest znacznie mniejsza (choć jest ono podobnie dotkliwe). Diagnoza Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki wskazuje kobiety jako grupę w szczególnym położeniu na rynku pracy¹⁷. W celach poleca też instytucjom rynku pracy reagowanie na występujące w sferze zatrudnienia nierówności między kobietami a mężczyznami. W tym kontekście mówimy o takich zjawiskach, jak:

Segregacja zawodowa – oznacza skupianie się kobiet i mężczyzn w różnych obszarach rynku pracy, w różnych branżach, które oferują nierówną liczbę zawodów, nierówne płace i ograniczone możliwości awansu. Zjawisko to występuje w dwóch wymiarach – poziomym (horyzontalnym) i pionowym (wertikalnym).

Segregacja pozioma to dominacja kobiet i mężczyzn w konkretnych zawodach i branżach (np. kobiet w ochronie zdrowia, mężczyzn – w budownictwie). Pamiętaj – segregacja pozioma jest faktycznym zjawiskiem, nie stereotypem. Wynika natomiast z opartego na stereotypie założenia, że kobiety i mężczyźni mają „naturalne” cechy predestynujące ich do pracy w danej branży, zamiast przekonania, że pracownice i pracownicy mogą mieć indywidualne kompetencje zawodowe, doświadczenie i zdolności. Dominację kobiet w danym segmencie rynku (np. w branży usług opiekuńczych) nazywamy **feminizacją zawodową**. Najbardziej sfeminizowane sektory w Polsce to ochrona zdrowia, opieka społeczna i edukacja, najbardziej zmaskulinizowanym sektorem jest budownictwo. Jednocześnie zawody zdominowane przez kobiety są gorzej płatne i niżej cenione od zawodów, w których większość pracowników to mężczyźni. Funkcjonowanie zawodu jako sfeminizowanego nie oznacza jednak, że nie wykonują go mężczyźni – jednak w takich przypadkach (nielicznych – etykieta „zawód kobiecy” działa odstrasza) zazwyczaj zajmują oni stanowiska kierownicze.

Mechanizm, który przyspiesza rozwój kariery zawodowej i awans mężczyzn w zawodach sfeminizowanych, określa się jako „szklane ruchome schody”. To zjawisko jest dobrze w Polsce widoczne np. w edukacji, gdzie stanowiska dyrektorów szkół i kuratorów oświaty¹⁸ mężczyźni zajmują w stopniu nieproporcjonalnym do swojej liczebności w zawodzie – tj. na poziomie 50% (przy tych samych co kobiety kompetencjach i doświadczeniu na starcie kariery). Dla zobrazowania tej dysproporcji warto podkreślić, że kobiety stanowią 97% pedagogów szkolnych, 90% nauczycieli w szkołach podstawowych, 70% w szkołach

¹⁷ Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007, s. 12.

¹⁸ Dziękuję Małgorzacie Jonczy-Adamskiej za udostępnienie mi wyników badań dotyczących płci kuratorów oświaty.

średnich¹⁹, 35,6% wykładowców uniwersyteckich i 26,81% profesorów akademickich²⁰. Szklane ruchome schody działają w oparciu o upraszczające przekonanie, że mężczyźni jako grupa łatwiej podejmują decyzje i stanowiska wymagające takiej decyzyjności są dla nich bardziej odpowiednie niż dla kobiet. Ponadto jako „głowy rodzin” powinni dobrze zarabiać, co w sektorze publicznym wiąże się z awansem. Te mechanizmy nie działają w wypadku kobiet pracujących w zawodach zdominowanych przez mężczyzn.

Segregacja pionowa odnosi się do udziału kobiet i mężczyzn w strukturze (hierarchii) zatrudnienia. W tej chwili, większość stanowisk kierowniczych, o znacznym zakresie władzy i wpływu, zajmują mężczyźni. Kobiety znajdują się na stanowiskach niższych lub pomocniczych, z niewielkim zakresem władzy. W 2004 r. kobiety zajmowały ok. 40% stanowisk określanych jako wyższe kierownicze w stosunku do 60% stanowisk zajmowanych przez mężczyzn, na stanowiskach najwyższych jest ich 2% (mężczyzn – 98%). Tej dysproporcji nie zmienia fakt, że kobiety w Polsce są średnio lepiej wykształcone od mężczyzn i bardziej zmotywowane do uczenia się przez całe życie. Kobiety stanowią 57% ogółu osób studiujących, 67% osób, które kończą studia wyższe, 68% osób studiujących na studiach podyplomowych i 49% osób na studiach doktoranckich²¹. **Niewidoczne bariery awansu kobiet na wyższe stanowiska kierownicze w firmie, niezależne od stopnia wykształcenia, doświadczenia, stażu itp. nazywamy „szklanym sufitem”**. W praktyce oznacza to, że kobiety pracują przeciętnie 3,8 roku dłużej niż mężczyźni, by awansować na wyższe stanowisko²² lub wcześniej kończą się dla nich możliwości awansu²³.

Drugim przejawem segregacji pionowej są „szklane ściany”. Mężczyźni dominują na stanowiskach centralnych, decyzyjnych, wiążących się z wyższymi w stosunku do kobiet zarobkami, prestiżem, a także dających szanse rozwoju zawodowego, nabywania i wzmacniania kompetencji kierowniczych, a przez to podnoszących szanse awansu w strukturze pionowej firmy (menadżerowie, dyrektorzy, kierownicy). Kobiety pracują na stanowiskach pomocniczych, peryferyjnych w stosunku do tych zajmowanych przez mężczyzn, gdzie w warunkach rynku pracy realizują założenia tradycyjnego kontraktu płci i swe „naturalne” powołanie do sprawowania opieki, wspierania, troski (sekretarki, asystentki). Nie mają możliwości nabywania kompetencji zarządczych i kierowniczych. Ich szanse na awansowanie z pozycji pomocniczej, asystenckiej na centralną, decyzyjną, są – w konsekwencji – niewielkie.

¹⁹ *Demokracja bez kobiet to pół demokracji*, Klub Obywatelski, Warszawa 2000, s. 101.

²⁰ Renata Siemieńska, *Puzzle of Gender Research Productivity in Polish Universities*, [w:] *Gendered Career Trajectories in Academia in Cross-National Perspective*, red. Renata Siemieńska, Annette Zimmer, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa 2007, s. 264.

²¹ Ewa Lisowska, *Kobiety styl zarządzania*, Wydawnictwo HELION, Gliwice 2009, s. 22.

²² Danuta Duch-Krzyszczak, Natalia Sarata, *Praca*, [w:] *Polityka równości płci. Polska 2007. Raport*, red. Bożena Chołuj, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), Warszawa 2007, s. 39.

²³ Więcej o analizach przyczyn nieprzenikalności „szklanego sufitu” por. *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, red. Anna Titkow, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003; Natalia Sarata, *Rynek pracy w Polsce – płęć, obecność, uczestnictwo*, [w:] *Gender w społeczeństwie polskim*, red. Krystyna Słany, Justyna Struzik, Katarzyna Wojnicka, Wydawnictwo NOMOS, Kraków 2010.

Nierówności w wynagrodzeniach są kolejnym przejawem gorszej pozycji kobiet na rynku pracy. Różnice między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn (*gender wage gap*) dotyczą wszystkich grup zawodowych i wszystkich stanowisk, choć wynagradzanie pracowników i pracownic nierówno za tę samą pracę lub pracę tej samej wartości jest niezgodne z Kodeksem Pracy. Różnice utrzymują się obecnie na poziomie średnio 20%, wahając się w zależności od sektora, poziomu wykształcenia, wielkości przedsiębiorstwa. Największe różnice w zarobkach ze względu na płeć widoczne są na wyższych stanowiskach kierowniczych. Im większe przedsiębiorstwo, tym wyraźniejsze dysproporcje: w średnich i dużych firmach wynagrodzenie kobiet wynosiło 70% analogicznego wynagrodzenia mężczyzn, w małych firmach kobiety zarabiają 92% tego, co mężczyźni na równorzędnych stanowiskach²⁴. Największa różnica w zarobkach występuje w grupie osób o najniższym wykształceniu: w tej grupie kobiety otrzymują 64% wynagrodzenia mężczyzn w sektorze publicznym, 79% – w sektorze prywatnym. Nierówności są wyraźne również między kobietami a mężczyznami z wykształceniem wyższym: wynagrodzenia kobiet stanowią 74% wynagrodzenia mężczyzn w sektorze publicznym, 75% w prywatnym²⁵. Jedną z przyczyn utrzymujących się różnic wynagrodzeń mogą być różne pozycje w strukturze zatrudnienia. Mężczyźni częściej wykonują pracę na wysokich stanowiskach, kobiety zajmują większość gorzej płatnych stanowisk, rzadko pełnią funkcje najwyższe. Tak duże dysproporcje w płacach, szczególnie między osobami o najwyższym wykształceniu, mogą świadczyć o tym, że wysoko wykwalifikowane kobiety pracują na stanowiskach poniżej swoich kompetencji, co może być przyczyną niższych dochodów. Jednocześnie różnice płac w grupie osób o najniższym wykształceniu można prawdopodobnie wytłumaczyć sytuacją, w której kobiety bez kwalifikacji wykonują zajęcia tradycyjnie uznawane za „kobiece”, tzn. pracują jako sprzątaczkі, opiekunki do dzieci, osób chorych i niepełnosprawnych. Taki rodzaj aktywności kobiet na rynku pracy wpisuje się w efekt „**lepkiej podłogi**”, czyli zajmowania przez kobiety takich stanowisk, z których awans jest niemożliwy, na których pensje są niskie, a szanse rozwoju zawodowego niewielkie.

Bezrobocie i niższa aktywność zawodowa kobiet jest kolejną konsekwencją społecznego podziału pracy między kobietami i mężczyznami. Wskaźnik **aktywności zawodowej** mówi nam, jaki odsetek osób w populacji pracuje i poszukuje pracy. Tutaj także obserwujemy znaczące różnice ze względu na płeć. W 2006 r. ogółem aktywnych zawodowo w wieku produkcyjnym²⁶ było 47,1% kobiet i 62,6% mężczyzn, dla porównania w I kwartale 2010 r. 66,5% kobiet i 75,9% mężczyzn. **Wskaźnik zatrudnienia**, czyli odsetek faktycznie pracujących osób w danej grupie, wynosił w 2002 r. 38% dla kobiet oraz 50,7% dla mężczyzn, natomiast w 2006 r. zatrudnionych było 54,9% kobiet i 66% mężczyzn. W I kwartale 2010 r. udział kobiet pracujących spadł do 42,7%, mężczyzn – do 56,8%.

²⁴ Danuta Duch-Krzystoszek, Natalia Sarata, *Praca*, [w:] *Polityka równości płci. Polska 2007. Raport*, red. Bożena Chołuj, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), Warszawa 2007, s. 39.

²⁵ Bożena Balcerzak-Paradowska, *Rozwiązania prawno-instytucjonalne w zakresie polityki społecznej – stymulator czy bariera zatrudnienia kobiet?*, [w:] *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?* Bank Światowy, Warszawa 2004, s. 19–46.

²⁶ Osoby w wieku produkcyjnym: osoby w wieku od 18 do 59 lat (kobiety) i 64 lat (mężczyźni).

Kobiety pozostają bezrobotne zauważalnie dłużej od mężczyzn. Stopa bezrobocia w I kwartale 2009 r. wynosiła dla mężczyzn – 7,7%, dla kobiet – 8,9%, w I kwartale 2010 r. analogicznie dla mężczyzn 10,5%, dla kobiet 10,7%²⁷. W przypadku kobiet dłuższy jest też czas poszukiwania pracy. Średnio osoby bezrobotne poszukiwały pracy ponad 11 miesięcy (w IV kwartale 2008 r.), ale kobiety blisko 2 miesiące dłużej niż mężczyźni. W 2009 r. bezrobotni pozostawali bez pracy przeciętnie 10,8 miesięcy, ale mężczyźni – 10,1 miesięcy, kobiety – 11,6 miesięcy. Czas poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne w 2010 r. wyniósł średnio 10 miesięcy i był dla kobiet o blisko miesiąc dłuższy niż dla mężczyzn²⁸.

Bezrobotne kobiety są w trudniejszej sytuacji w porównaniu z mężczyznami, ponieważ stosowany jest wobec nich wzór „pierwsza zwolniona, ostatnia zatrudniona” (*last hired, first fired*)²⁹, zgodnie z którym, ze względu na prawną ochronę macierzyństwa oraz stereotypy płci, pracodawcy postrzegają zatrudnianie kobiet jako mniej korzystne. Bezrobocie mężczyzn związane jest przede wszystkim z sytuacją ekonomiczną: maleje gdy przychodzi wzrost gospodarczy. Kobiety zatrudnia się wtedy mniej chętnie i rzadziej w stosunku do mężczyzn. Są za to zwalniane w pierwszej kolejności, gdy przychodzi dekonunktura.

Opisane powyżej przejawy nierówności płci na rynku pracy tworzą niezbyt optymistyczny obraz sytuacji kobiet i ich uczestnictwa w zatrudnieniu. Duża część kobiet dostrzega te zagrożenia płynące z gorszej pozycji i stereotypowych przekazów, na których zbudowany jest obraz kobiety – pracownicy.

Przedsiębiorczość kobiet. Wobec zagrożenia masowymi zwolnieniami, które po 1989 r. dotknęły głównie, zdominowany przez kobiety, sektor usług, kobiety w Polsce od wczesnych lat 90. zaczęły na znaczącą skalę podejmować własną **działalność gospodarczą**. Widziały w niej indywidualną drogę ucieczki przed zagrożeniem biedą, szansę na utrzymanie rodziny i możliwość rozwijania kariery. Po 1989 r. liczba kobiet zakładających własne firmy zwiększyła się trzykrotnie, podczas gdy tych tworzonych przez mężczyzn – dwukrotnie. W porównaniu z 1985 r. zanotowano ogólnie trzykrotny wzrost liczby osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą (poza rolnictwem), natomiast w przypadku kobiet ten wzrost był aż pięciokrotny. W 1989 r. kobiety założyły 27% przedsiębiorstw, w 1991 r. już 33%. W latach 1992–1993 ich udział w grupie osób samozatrudnionych lub będących pracodawcami stanowił 39%, w latach 1995–1997 już 38%. W 1998 r. wskaźnik ten sięgnął 40,2% (co było najwyższym takim wskaźnikiem zanotowanym w Europie), w 2001 r. – 37%, w 2007 r. – 35%³⁰. Wydaje się, że tak znaczne i utrzymujące się

²⁷ Małgorzata Cacko (opr.), *Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności, I kwartał 2010 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2010, s. 9, dostępna: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_pw_kwart_inf_aktywn_ekonom_ludnosci_lkw_2010.pdf, (dostęp w dn. 24.06.2010 r.).

²⁸ Małgorzata Cacko (opr.), *Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności, I kwartał 2010 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2010, s. 11, dostępna: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_pw_kwart_inf_aktywn_ekonom_ludnosci_lkw_2010.pdf, (dostęp w dn. 24.06.2010 r.).

²⁹ Barbara Nowak, *Gender Discrimination in the Workforce as a Challenge to the Polish Feminist Movement*, [w:] *Płeć – kobieta – feminizm*, red. Zofia Gorczyńska, Sabina Kruszyńska, Irena Zakidalska, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 1997, s. 147–56.

³⁰ Ewa Lisowska, *Kobiety styl zarządzania*, Wydawnictwo HELION, Gliwice 2009, s. 44.

przez lata wskaźniki przedsiębiorczości kobiet, jest ich indywidualną odpowiedzią na trudniejszą sytuację na rynku pracy. Kobiety (a na pewno część z nich) uznawane przez pracodawców za pracowników wyższego ryzyka, a przez to marginalizowane i wypychane z rynku pracy, swój sposób na przetrwanie i rozwój zawodowy odnalazły w prowadzeniu własnej firmy. To proaktywne nastawienie kobiet na zmianę własnej sytuacji ekonomicznej i zawodowej nie spotkało się dotąd ze zorganizowanym systemowym wsparciem: nie funkcjonują żadne skierowane wprost do kobiet-przedsiębiorczyń systemy wspierające rozwój ich firm. Wręcz przeciwnie, ze względu na skomplikowanie i niedostosowanie systemu ubezpieczeń społecznych, przedsiębiorczynie ponoszą często znacznie wyższe koszty decyzji o rodzicielstwie, niż pracownice (i pracownicy) zatrudnione na etacie.

Bariery równości

Traktat Amsterdamski, przyjęty przez Unię Europejską w 1997 roku, stawia równość płci jako jeden z jej celów. Operacyjnym dokumentem Komisji Europejskiej w tym zakresie jest „Plan Działań na rzecz równości płci na lata 2006–2010” (znany także jako „Mapa drogowa na rzecz równości płci”). Komisja Europejska wskazuje w nim 6 obszarów, w których każdy kraj członkowski UE ma podjąć działania, by osłabiać bariery równości płci. Jednocześnie wyznacza cele, które muszą być zrealizowane, aby zapewnić rzeczywistą równość płci, która jest koniecznym warunkiem osiągnięcia przez UE zakładanego wzrostu gospodarczego, zatrudnienia i spójności społecznej. Warto pamiętać o tych celach, gdy tworzymy projekty związane z rynkiem pracy. Poniżej przedstawiamy cele wyznaczone przez Mapę Drogową i propozycje ich realizacji na poziomie projektów.

³⁰ Ewa Lisowska, *Kobiety styl zarządzania*, Wydawnictwo HELION, Gliwice 2009, s. 44.

Działania na rzecz równości w projektach dotyczących rynku pracy

I. Równa niezależność ekonomiczna kobiet i mężczyzn

- Wspieraj aktywność kobiet na rynku pracy.
- Wspieraj przedsiębiorczość kobiet.
- Buduj ofertę zawodową neutralną ze względu na płeć.
- Wspieraj niestereotypowe wybory zawodowe kobiet i mężczyzn – pamiętaj, że szkolenia z obsługi wózków widłowych czy nabywanie uprawnień operowania maszynami drogowymi nie są „tylko dla mężczyzn”.
- Zachęcaj kobiety do udziału w niestereotypowej ofercie i dbaj o wolną od uprzedzeń atmosferę na szkoleniach.
- Dbaj o to, by szkolenia, które oferujesz, stwarzały i kobietom, i mężczyznom szansę na dobre zarobki, oferuj takie szkolenia, na jakie jest rzeczywiście zapotrzebowanie.
- Planuj budżety projektu tak, by wydawane środki przeznaczone były na działania skierowane do kobiet i mężczyzn w sposób zrównoważony i adekwatny do zdiagnozowanych potrzeb.



2. Godzenie życia prywatnego i zawodowego

- Wspieraj tworzenie nowych placówek opiekuńczo-wychowawczych i innych instytucjonalnych form opieki nad osobami zależnymi.
- Podnoś wśród pracodawców poziom wiedzy na temat elastycznych form zatrudnienia i pracy na część etatu jako rozwiązania dla kobiet i dla mężczyzn.
- Promuj ideę firmy przyjaznej rodzicom.
- Wspieraj zaangażowanie mężczyzn w obowiązki domowe poprzez kampanie społeczne i warsztaty.
- Osobom uczestniczącym w projektach zapewnij opiekę nad dziećmi na czas trwania warsztatów.
- Wspieraj godzenie życia osobistego z zawodowym w zespole realizującym projekt.

3. Równe uczestnictwo kobiet i mężczyzn w procesach podejmowania decyzji

- Zadbaj o włączenie w planowanie projektu kobiet i mężczyzn z ich różnorodnymi doświadczeniami.
- Wspieraj przedsiębiorczość kobiet.
- Zadbaj o zbadanie potrzeb kobiet i mężczyzn, do których kierujesz swój projekt.
- Zadbaj o budowanie równościowego środowiska pracy, w tym – przejrzystych procedur awansu zawodowego.
- Przełamuj podział na stanowiska pracy uważane za odpowiednie dla kobiet i odpowiednie dla mężczyzn.
- Dbaj o to, by osoby wchodzące w skład zespołu nie były traktowane stereotypowo ani nie posługiwały się stereotypami płci.



4. Przeciwdziałanie wszelkim formom przemocy ze względu na płeć

- Zadbaj o wiedzę zespołu projektowego na temat tego, czym jest przemoc ze względu na płeć oraz molestowanie seksualne, i jak na nie reagować.
- Dbaj o to, by osoby zaangażowane w projekt nie posługiwały się uprzedmiotawiającymi przekazami w stosunku do żadnej płci.
- Reaguj na wszelkie seksistowskie i homofobiczne treści pojawiające się w zespole projektowym oraz wśród odbiorców i odbiorczyń działań.

5. Eliminacja stereotypów związanych z płcią

- Wspieraj kobiety i mężczyzn w przyjmowaniu niestereotypowych ról zawodowych i w życiu osobistym.
- Osłabiaj wizerunek kobiet jako przede wszystkim matek, a mężczyzn jako przede wszystkim pracowników – kobiety i mężczyźni realizują się w wielu rolach i wybór tej uznanej przez nich za najważniejszą jest sprawą indywidualną.
- Stosuj narzędzia godzenia życia zawodowego z osobistym jako przeznaczone nie tylko dla kobiet, ale także dla mężczyzn.
- W działaniach promocyjnych posługuj się przekazami neutralnymi ze względu na płeć, wspieraj także przekazy niestereotypowe, pokazujące kobiety i mężczyzn w nietradycyjnych dla nich rolach.
- Uwrażliwiaj kadrę projektową na wykluczający wpływ kierowania się stereotypami płci.
- Staraj się przełamywać podział na zawody kobiece i męskie (np. staraj się wychodzić poza schemat szkoleń florystycznych dla kobiet i kursów spawacza dla mężczyzn).
- W doborze szkoleń i doradztwie zawodowym kieruj się indywidualnymi zainteresowaniami i predyspozycjami odbiorczyń i odbiorców działań, a nie ich płcią.

6. Propagowanie równości płci w stosunkach zewnętrznych oraz polityce rozwoju³¹

- Sygnalizuj w relacjach z organizacjami partnerskimi i współpracującymi oraz zleceńbiorcami, że równość płci jest ważną zasadą w projekcie.
- Do realizacji projektu wybieraj organizacje partnerskie, które mają doświadczenie w realizacji działań z uwzględnieniem perspektywy płci.
- W promocji działań projektowych posługuj się niestereotypowymi przekazami.
- Sprawdzaj wiedzę i wrażliwość genderową u osób czy instytucji zaangażowanych w tworzenie projektu, ustalanie jego celów, działania edukacyjne, promocyjne i ewaluację.
- Zorganizuj szkolenie z tego zakresu dla zespołu projektowego.

³¹ Cel ten dotyczy stosunków UE z państwami trzecimi, niemniej możesz zaadaptować go także na poziomie projektu.

W nowym planie działania na rzecz równości płci na lata 2010-2014 ogłoszonym przez Komisję Europejską w marcu 2010 r. pod nazwą Karta Kobiet (*Women's Charter*), Komisja wskazuje obszary, w których państwa członkowskie UE muszą działać jeszcze bardziej skutecznie, by zapisana w Traktacie Amsterdamskim równość płci stała się rzeczywistością. Komisja podkreśla, że w czasach kryzysu tym bardziej niezbędne są zwiększone wysiłki na rzecz włączania perspektywy płci we wszystkie polityki i działania, aby nierówności między kobietami i mężczyznami nie utrwały i nie pogłębiały się. Karta Kobiet kontynuuje wątki podejmowane przez Mapę Drogową, wskazując na 5 najważniejszych obszarów interwencji:

1. Równa niezależność ekonomiczna – przeciwdziałanie dyskryminacji, oddziaływaniu stereotypów płci, segregacji ze względu na płeć na rynku pracy, gorszym warunkom zatrudnienia kobiet, wymuszonej pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz nierównemu podziałowi obowiązków opiekuńczych w gospodarstwie domowym między kobietami i mężczyznami.

2. Równa płaca za równą pracę i pracę tej samej wartości – osobno wyróżniony cel, podkreśla znaczenie podejmowania pilnych, specyficznych działań na rzecz likwidacji nierówności w zarobkach pomiędzy kobietami i mężczyznami; podjęcie takich działań jest konieczne w obliczu feminizacji ubóstwa.

3. Równość w podejmowaniu decyzji – działania na rzecz zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn we władzy, w procesach podejmowania decyzji w życiu politycznym i ekonomicznym, w sektorach publicznym i prywatnym; rezultatem tych działań ma być projektowanie bardziej efektywnych polityk, budowanie wrażliwego na płeć społeczeństwa opartego na wiedzy oraz lepsze funkcjonowanie demokracji.

4. Godność, integralność i powstrzymanie przemocy ze względu na płeć – podejmowanie działań na rzecz pełni praw kobiet i dziewcząt, społeczeństwa wolnego od przemocy ze względu na płeć i wspieranie prawa kobiet i dziewcząt do samodzielnego decydowania o sobie.

5. Równość płci poza granicami Unii – równość płci musi być wdrożona w pełni we wszystkie obszary oddziaływania i procesy, na które Unia Europejska ma wpływ w swoich politykach zewnętrznych; przeciwdziałanie nierównościom ze względu na płeć, likwidacja przemocy ze względu na płeć i wspieranie praw kobiet są podstawowym warunkiem budowania zrównoważonych, demokratycznych społeczeństw.

Jak wynika z powyższego, żaden z dotychczas wyznaczanych przez Komisję w pięcioletnich planach działania na rzecz równości płci obszarów nie uległ zasadniczej zmianie – nastąpiły pewne zmiany, jednak nadal silnie obecne są wątki już wcześniej mocno podkreślane. Tym razem szczególnie akcentowana jest konieczność podejmowania intensywnych działań na rzecz likwidacji nierówności ze względu na płeć w zarobkach.

Przełamywanie barier płci w projektach

W ramach PO KL możliwa jest realizacja działań skierowanych wyłącznie do kobiet, także takich, które są zainteresowane założeniem własnej firmy. Planując takie projekty warto zastanowić się, jaka jest (wynikająca z kontraktu płci) społeczna i ekonomiczna sytuacja kobiet, których zaangażowanie w przedsiębiorczość i aktywność zawodową chcemy wspierać. Dlatego obok uniwersalnych modułów edukacyjnych związanych z tworzeniem i prowadzeniem firmy czy aktywnością na rynku pracy (jak np. szkolenia z przygotowywania biznesplanów, obsługi rachunkowej, tworzenia CV, kontaktów z pracodawcami, kursów komputerowych, językowych, zawodowych itp.), warto włączyć również treści odnoszące się bezpośrednio do sytuacji kobiet na rynku pracy i przyczyn, dla których szukają ucieczki przed nierównościami właśnie w przedsiębiorczości. Sprawdźmy, jakie są przykładowe bariery, z którymi spotykają się kobiety-przedsiębiorczynie i poszukujące pracy.

Bariery osobiste związane z oddziaływaniem stereotypów płci

- Negatywny obraz siebie jako niezaradnej, mało twórczej, wycofanej w kontaktach społecznych, ponoszącej porażki zawodowe i osobiste, wynikający z długotrwałego wycofania z rynku pracy i kontaktów społecznych w tym obszarze.
- Niewielka wiara w siebie i w sukces, wynikające z braku pozytywnych wzmocnień kierowanych do dziewczynek i kobiet w procesie edukacji.
- Obawa przed przyjęciem roli liderkiej, wynikająca z negatywnych przekazów kierowanych do dziewcząt i kobiet, że kobiety nie mają zdolności przywódczych itp.

Rekomendacje

- Przełamuj indywidualne obawy kobiet, wynikające z ról płci. Realizuj je w grupach składających się tylko z kobiet – w takich grupach większa będzie skłonność do ujawniania trudności, ale też dzielenia się doświadczeniami w rozwiązywaniu problemów (więcej o projektach skierowanych wyłącznie do kobiet znajdziesz w rozdziale piątym poświęconym aktywizacji zawodowej kobiet).
- Wprowadź do programu działań warsztaty wrażliwości genderowej i antydyskryminacyjne, możliwość indywidualnych konsultacji psychologicznych, a także skierowane właśnie do kobiet moduły związane z budowaniem poczucia pewności siebie, umiejętnościami liderkami, zarządzaniem i podejmowaniem decyzji, kreatywnością, asertywnością, wystąpieniami publicznymi i radzenia sobie ze stresem.
- Podkreślaj, jakie kompetencje zdobywają kobiety, które zajmowały się dotychczas opieką nad dziećmi i gospodarstwem domowym: zarządzanie sobą w czasie, wielozadaniowość, podzielność uwagi, kreatywne rozwiązywanie problemów, negocjowanie itp. Takie szkolenia budują pozytywny obraz siebie, wspierają motywację i przekonanie o tym, że sukces jest możliwy, a kompetencje i umiejętności wykształcone w niepłatnej sferze życia są przydatne w prowadzeniu firmy i aktywności zawodowej.

- Zadbaj o to, by szkolenia te realizowały osoby prowadzące, które nie będą posługiwać się stereotypami płci (np. seksistowskimi dowcipami o blondynkach). Sprawdź ich doświadczenie i kompetencje merytoryczne, ale także świadomość równościową.

Bariery w relacjach osobistych i rodzinnych, wynikające z tradycyjnych ról płci

- Brak wsparcia lub niewystarczające emocjonalne i motywacyjne wsparcie ze strony partnerów i rodziny, wynikające z obawy przed zmianą, oczekiwanie ze strony bliskich, by „nic się nie zmieniło”, kiedy kobieta podejmie działalność gospodarczą (lub też znajdzie zatrudnienie).
- Przekonania, że to odpowiedzialność i obowiązek kobiety, by „poradziła sobie” z domem i zaangażowaniem zawodowym.
- Niskie zaangażowanie partnerów w prace w gospodarstwie domowym i opiekę nad dziećmi.

Rekomendacje

- Adresatki działań w projekcie planują zmianę dla siebie, ale nie żyją w społecznej próżni, funkcjonują w związkach, których układ w jakiś sposób zmieni się, gdy kobiety rozpoczną aktywność zawodową lub do niej wrócą. Planując działania dla uczestniczek, pamiętaj o równoległych działaniach dla ich partnerów, osób bliskich. Mogą to być zajęcia dotyczące radzenia sobie ze zmianą, radzenia sobie ze stresem, warsztaty o partnerstwie w związkach, warsztaty dla ojców dotyczące sposobów spędzania czasu z dziećmi, kampanie społeczne skierowane do mężczyzn motywujące do większego zaangażowania w życie domowe itp.

Bariery instytucjonalne

- Brak skierowanych na wzmocnienie i rozwój firm kompleksowych programów wsparcia dla przedsiębiorczyń.
- Mała dostępność i wysokie koszty instytucjonalnych form opieki: żłobków, przedszkoli, placówek opiekuńczych dla osób starszych i zależnych.
- Mała widoczność prowadzonych przez kobiety firm, które odniosły sukces i przedsiębiorczyń, które mogą być wzorem do naśladowania.
- Brak wyspecjalizowanego doradztwa finansowego dla mikro- i małych przedsiębiorstw, w których kobiet jest relatywnie dużo.
- Dyskryminacja ze względu na płeć na rynku pracy, molestowanie seksualne, traktowanie kobiet przez instytucje finansowe, kontrahentów i współpracowników jako mniej wiarygodnych partnerek biznesowych.

Rekomendacje

- Zadbaj o zagwarantowanie w projekcie opieki nad dziećmi i osobami zależnymi na czas szkoleń.
- Zaangażuj w projekt przedsiębiorczynie, które już prowadzą własne firmy – stwórz przestrzeń do spotkania z uczestniczkami projektu i dzielenia się doświadczeniami. Nie muszą to być „znane twarze”, warto, żeby były to kobiety, które same założyły i rozwijają własną firmę, mogą być wzorami do naśladowania, a ich doświadczenia – punktem odniesienia dla kobiet, które chcą pójść tą drogą. Wspierająca będzie dla nich możliwość poznania doświadczeń już działających przedsiębiorczyń i ich indywidualnych motywacji do prowadzenia firmy, podtrzymywania zaangażowania i szukania wsparcia w trudnych sytuacjach, godzenia ról zawodowych i osobistych, a także wyzwań i korzyści płynących z prowadzenia własnego przedsiębiorstwa.
- Zapewnij możliwość indywidualnego coachingu, doradztwa finansowego skierowanego do małych firm tworzonych przez kobiety.
- Wspieraj niestereotypowe pomysły na firmy.
- Informuj na temat antydyskryminacyjnych zapisów w prawie pracy, w tym tych dotyczących molestowania seksualnego.
- Buduj asertywność, ucz dostrzegania stereotypizujących zachowań i reagowania na deprecjonujące przekazy społeczne.

Podsumowując, **warto w projekty włączać działania, które odpowiadają na problemy, z jakimi spotykają się kobiety ze względu na swoją płć. Będzie to zwiększało efektywność projektu. Dzięki temu zadbasz także o długotrwałe rezultaty – jest większa szansa, że kompleksowe przygotowanie zarówno adresatek projektu, jak i ich bliskich do zmiany wpłynie na to, że będzie ona trwać po zakończeniu twojego projektu.**

Równość szans i rynek pracy – podsumowanie



- W naukach ekonomicznych pojęcie pracy odnosi się również do sfery pracy nieodpłatnej, w której – w głównej mierze – uczestniczą kobiety.
- Budżety czasu kobiet i mężczyzn znacznie się różnią. Czas przeznaczany na pracę w gospodarstwie domowym jest jedną z głównych przyczyn nieobecności kobiet na rynku pracy i nierówności płci.
- Kontrakt płci oznacza podział pracy między kobietami i mężczyznami i skutkuje obciążeniem kobiet całą (lub prawie całą) pracą wykonywaną w gospodarstwie domowym, w tym opieką nad dziećmi i osobami zależnymi przy jednoczesnym zaangażowaniu (lub próbach zaangażowania) na rynku pracy, obciążeniem mężczyzn pracą zawodową.
- Kontrakt płci ma odmienne skutki dla kobiet, odmienne dla mężczyzn. Obniża uczestnictwo kobiet w rynku pracy, a mężczyzn zobowiązuje do dźwigania głównego ciężaru finansowego utrzymania rodziny i utrudnia budowanie więzi rodzinnych.

- Kontrakt płci jest niesprawiedliwy dla kobiet i mężczyzn. Jest nieefektywny ekonomicznie dla osób oraz rozwoju gospodarczego: ogranicza kobietom możliwości pracy zarobkowej, obniża uczestnictwo mężczyzn w sferze prywatnej oraz powoduje utratę kapitału ludzkiego kobiet-pracownic.
- Kontrakt płci oraz stereotypy związane z męskością i kobiecością powodują, że mężczyźni i kobiety w różny sposób funkcjonują na rynku pracy i doświadczają barier związanych ze swoją płcią społeczno-kulturową.
- Bariery równości zostały opisane przez Komisję Europejską w dokumencie zwanym „Mapą drogową na rzecz równości”. Dokument ustala również cele polityki na rzecz równości płci na rynku pracy.
- Zadaniem instytucji rynku pracy jest odpowiadanie na nierówności i planowanie działań zgodnie z celami „Mapy drogowej na rzecz równości”, którą polski rząd przyjął w 2006 roku.
- Komisja Europejska stwierdza w dokumentach strategicznych, że rzeczywista równość płci jeszcze nie stała się faktem, wskazuje także na silne i rosnące zaangażowanie w tej dziedzinie, zapowiada również, że w projektowanej strategii „Europa 2020” równość płci będzie jeszcze silniej wspierana jako droga do rozwoju Unii Europejskiej. Jest to wyraźny sygnał, że uwzględnianie perspektywy płci będzie coraz wyraźniej akcentowanym obowiązkiem projektodawców w kolejnych okresach programowania.



Dobra praktyka – Kompromis na rynku pracy

Organizacja: Stowarzyszenie Doradców Europejskich PLinEU.

Tytuł projektu: „Kompromis na rynku pracy – innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet”.

Finansowanie: Finansowanie: EFS w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, Temat G: „Godzenie życia rodzinnego i zawodowego oraz ponowna integracja mężczyzn i kobiet, którzy opuścili rynek pracy, poprzez wdrażanie bardziej elastycznych i efektywnych form organizacji pracy oraz usług towarzyszących”.

Miejsce i czas realizacji: Kraków, 2005–2008.

Realizacja: Stowarzyszenie Doradców Europejskich PLinEU – Lider Projektu, Krakowska Szkoła Wyższa im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego, Fundacja Centrum Praw Kobiet Oddział Kraków (do XII 2006 r.), Stowarzyszenie Akademia Pełni Życia, Akademia Rodzinna, Małopolski Związek Pracodawców, Małopolski Instytut Kultury, Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Rynku Pracy S-TO-S, DomZdrowia.pl Sp. z o.o., Sylwia Styl sp. j.



Cele projektu:

- wypracowanie nowatorskich modelowych rozwiązań, które umożliwią skuteczny powrót na rynek pracy kobietom (i mężczyznom) po okresie przerwy związanej z urlopem macierzyńskim i wychowawczym;
- aktywizacja zawodowa rodziców w trakcie przebywania na urlopie macierzyńskim i wychowawczym.

Aktywizacja zawodowa kobiet

Szkolenia zawodowe. Organizatorzy zaoferowali uczestnikom system szkoleń, ukierunkowanych na rozwój wybranych, pożądaných przez pracodawców kompetencji. Były to kursy komputerowe, podstawy obsługi komputera, zaawansowane funkcje edytora tekstów, tworzenie prezentacji multimedialnych, Internet i poczta elektroniczna, obsługa arkusza kalkulacyjnego Excel od podstaw i dla zaawansowanych, tworzenie stron www.

Szkolenia miękkie. Dodatkowo, kobiety uczestniczyły w szkoleniach miękkich: z komunikacji interpersonalnej, asertywności, autoprezentacji, warsztatach rozwoju osobistego. W ramach projektu odbyły się także spotkania i seminaria tematyczne, których celem była budowa postaw przedsiębiorczych wśród kobiet oraz uświadamianie im potrzeby ustawicznego podnoszenia kwalifikacji zawodowych: „Teraz ja! Skuteczny powrót na rynek pracy”, „Nowoczesne technologie w służbie pracującym rodzicom”, „Kompromis na rynku pracy widziany oczami pracodawców. Praktyczny instruktaż obsługi pracodawcy lub inaczej: jak zdobyć serce pracodawcy”.

Doradztwo indywidualne. Oprócz szkoleń dostępne były różne formy doradztwa indywidualnego: psychologicznego, prawnego i zawodowego oraz wsparcie dla kobiet napotyujących poważne trudności w godzeniu życia zawodowego i prywatnego.

Informacja o rynku pracy. Działał portal informacyjny www.pracujacyrodzice.pl, zawierający treści dotyczące sytuacji rodziców – zwłaszcza młodych matek – na rynku pracy, prawnych aspektów zatrudniania młodych matek, elastycznych form zatrudnienia, innowacyjnych form opieki nad dzieckiem. Powstała też giełda pracy, zbierająca oferty, z których mogli skorzystać rodzice przebywający na urlopiach wychowawczych.

Działania skierowane do pracodawców

Konkurs dla firm. W trakcie projektu wypracowano standard marki „Firma Przyjazna Rodzicom”, o którą ubiegali się przedsiębiorcy stosujący w swoich zakładach pracy politykę równościową. Następnie organizatorzy przeprowadzili otwarty konkurs na „Firmę Przyjazną Rodzicom” w 2007 r. i nagrodzili 12 firm (głównie z sektora MŚP) i przyznali 3 wyróżnienia za politykę firmy sprzyjającą rodzicielstwu.

Wprowadzanie zmian w zarządzaniu firmą. Projektodawcy przeprowadzili cykl szkoleń i coachingu dla pracodawców zainteresowanych wdrażaniem nowatorskich zmian organizacyjnych, umożliwiających pracownikom godzenie sfery zawodowej z prywatną: „Zarządzanie przez różnorodność – równe szanse kobiet i mężczyzn w miejscu pracy”, „Polityka kadrowa nowoczesnej firmy – wykorzystanie elastycznych form pracy”, „Polityka

równowagi praca-dom jako element budowania przewagi konkurencyjnej firmy”, „Zarządzanie przez różnorodność – przyszłość nowoczesnych firm”.

Promocja korzyści z polityki prorodzinnej w firmie. W ramach projektu odbyła się seria spotkań i seminariów tematycznych prezentujących korzyści wynikające z zatrudniania kobiet, możliwości, jakie stwarzają alternatywne formy zatrudnienia oraz inne rozwiązania umożliwiające kobietom pogodzenie życia zawodowego z rodzinnym.

Raport badawczy „Prawne aspekty zatrudniania osób wychowujących dzieci” obejmował analizę polskich i unijnych przepisów prawnych pod kątem możliwości stosowania elastycznych form zatrudnienia przez krajowych pracodawców.

Działania związane z opieką nad dziećmi i godzeniem życia zawodowego z prywatnym

Bank Godzin „Wzajemnik”. Organizatorzy zainicjowali grupę, w której młodzi rodzice wspierają się nawzajem, m.in. poprzez wsparcie przy czasowej opiece nad dzieckiem.

Osiedlowe Grupy Zabawowe. Realizatorzy wypracowali, a uczestnicy przetestowali w dwóch turach Osiedlowe Grupy Zabawowe, każdą zakładającą 7 spotkań oraz 2 indywidualne konsultacje. W warsztatach wzięły udział kobiety przebywające na urlopie macierzyńskim, wychowawczym lub niepracujące, wraz z dziećmi w wieku od 6 miesięcy do 4 lat. Było to dodatkowe działanie, służące nawiązywaniu kontaktów i sieciowaniu uczestniczek projektu. Uczestniczki II edycji warsztatów spotykają się w ramach Osiedlowej Grupy Zabawowej do dziś.

Warsztaty dla taty. Zajęcia przeznaczone były wyłącznie dla ojców – 2 edycje po 4 spotkania dla ojców i ich dzieci w wieku 1–6 lat: role ojca w różnych okresach życia dziecka, modele ojcostwa, „ojcowski model zabawy”, wspólne zabawy mające na celu budowanie więzi między tatą a dzieckiem.

Warsztaty „Nie boimy się żłobka ani przedszkola”. Zajęcia skierowane były do rodziców dzieci w wieku 1,5 roku do 3 lat i umożliwiały rodzicom, szczególnie kobietom, szybszy powrót do aktywności zawodowej poprzez przygotowanie ich do sprawowania opieki nad dziećmi przez osobę trzecią, a także przygotowanie dzieci do adaptacji i przebywania w grupie rówieśniczej pod nieobecność rodzica.

W projekcie udział wzięło ok. 500 rodziców i 130 firm. Więcej informacji o projekcie: <http://equal.plineu.org/>.

Analiza budżetu czasu

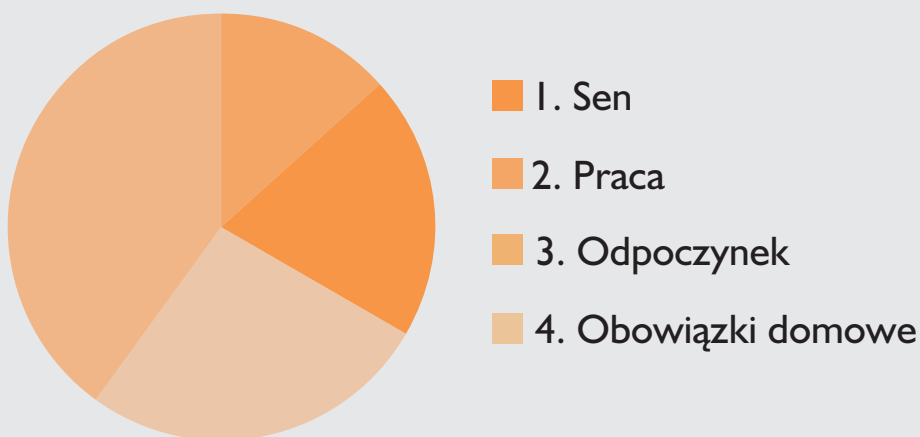


Proponujemy ci przyjrzenie się budżetowi czasu twoich klientów i klientek lub uczestników i uczestniczek. Zrób to ćwiczenie po to, aby adekwatnie i wrażliwie na płeć zaplanować wsparcie dla osób, z którymi pracujesz.

Część I

Zastanów się, jak dzielisz swój czas. Narysuj na kartce 24-godzinny zegar – taki, który pokazuje całą dobę na jednej tarczy.

Budżet czasu



Zastanów się, jakie czynności zazwyczaj wykonujesz w ciągu dnia, w jakiej kolejności, ile trwają. Następnie zaznacz na zegarze, w jakich godzinach oraz jak długo każda z tych czynności trwa (możesz to zaznaczyć np. „kawałkami tortu”).

Teraz sprawdź, która z tych czynności jest pracą zawodową, a którą wykonujesz na rzecz gospodarstwa domowego. Następnie policz, ile czasu na nią poświęcasz. Zsumuj czas trwania pracy zawodowej, pracy w sferze domowej i odpoczynku.

Odpowiedz na pytania: Ile czasu poświęcasz na każdą aktywność? Jaka praca wiąże się z wynagrodzeniem, a jaka wykonywana jest nieodpłatnie? Za ile godzin pracy otrzymujesz wynagrodzenie, która praca wlicza się do stażu pracy? Czy masz wystarczająco dużo czasu na to, by w pełni odpoczywać, rozwijać swoje zainteresowania, kształcić się, pracować?

Dla porównania sporządź analogiczny zegar dla twojego partnera/dwojej partnerki – osoby, z którą prowadzisz gospodarstwo domowe. Ile czasu każde z was poświęca na pracę zawodową, pracę w gospodarstwie domowym, odpoczynek? Czy widzisz jakieś różnice w wykorzystaniu czasu lub rodzajach czynności przez was wykonywanych? Czego one dotyczą?

Część II



Zastanów się teraz, jak może wyglądać zegar kobiety należącej do grupy, dla której twoja instytucja planuje projekt. Nazwijmy ją Anną. Jaki jest wpływ kontraktu płci na jej układ dnia i budżet czasu? Ile czasu Anna musi poświęcić na prace w gospodarstwie domowym? W jaki sposób wpływa to na możliwość jej udziału w projekcie? Jakie **praktyczne** bariery napotyka Anna, na jakie potrzeby trzeba przede wszystkim odpowiedzieć, by osoba ta mogła efektywnie zaangażować się w projekt? Transport, opieka nad dziećmi, osobami zależnymi, sala dostosowana do potrzeb osób poruszających się na wózku inwalidzkim, dostosowanie sposobów przekazywania wiedzy do potrzeb osoby niedowidzącej/niedosłyszącej, zapewnienie wyżywienia, ubezpieczenie na czas szkoleń – co już wiesz, a czego musisz się jeszcze dowiedzieć? O co zapytasz potencjalną uczestniczkę? Zastanów się także, jakie inne bariery – o charakterze **społecznym** – należy przełamać, aby sytuacja tej osoby na rynku pracy rzeczywiście się polepszyła. Przyjrzyj się jeszcze raz barierom równości płci wskazanym przez „Mapę drogową” – czy któraś z nich ma szczególne zastosowanie w obszarze działania twojej instytucji w odniesieniu do zidentyfikowanej przez ciebie adresatki działań?

Jakie **działania** skierowane do kobiet (w tym Anny), do mężczyzn (w tym partnera Anny), do pracodawców, do lokalnej opinii publicznej zaplanujesz, aby sytuacja Anny trwale się poprawiła, jej szanse na rynku pracy wzrosły i by nie doświadczała dyskryminacji ze względu na płeć w zatrudnieniu, a jej obciążenie pracą „na drugim etacie” zmalało?

Część III

Przeciwdziałanie dyskryminacji

Rodział III.I Prawo

Małgorzata Borowska

Wprowadzenie

Prawo jest jednym z narzędzi przeciwdziałania dyskryminacji, tj. gwarantuje równy status kobiet i mężczyzn we wszystkich obszarach życia oraz określa, w jaki sposób organy państwa interweniują w sytuacji, gdy zasada równości jest naruszana. Prawne gwarancje równego traktowania wynikają z procesu emancypacji i rozwoju praw człowieka. Dziś, przepisy prawa gwarantują równe traktowanie i zapewniają dostęp do dóbr i usług wszystkim osobom, bez względu na płeć. Możemy więc powiedzieć, że równość *de iure*, czyli w sensie prawnym, została osiągnięta.

Natomiast z analiz rynku pracy – zaprezentowanych w poprzedniej części – wiemy, że faktyczna sytuacja kobiet i mężczyzn, w tym na rynku pracy – mimo gwarancji prawnych – jest różna. Ich udział w zatrudnieniu, niezależność ekonomiczna, status społeczny związany z zatrudnieniem różni się na niekorzyść kobiet. Tych barier równości nie zlikwidują zapisy antydyskryminacyjne ani ich świadome i konsekwentne stosowanie. To zatem, czego dotyczy obecnie polityka na rzecz równych szans kobiet i mężczyzn, to opracowywanie skuteczniejszych niż prawo sposobów na osiągnięcie równości *de facto*. Faktyczna równość oznacza rzeczywisty, zrównoważony udział kobiet i mężczyzn we wszystkich obszarach życia oraz możliwość wyboru drogi życiowej bez ograniczeń stereotypów płci.

Właśnie sposobom osiągnięcia równości *de facto* poświęcono większą część tej publikacji. Warto jednak, aby pracownicy i pracownice instytucji rynku pracy wiedzieli, jakie są prawne możliwości działania w przypadku dyskryminacji ze względu na płeć, a także, jakie obowiązki i zadania mają instytucje rynku pracy w tym zakresie.

W tym rozdziale znajdziesz:

- informację o tym, co w prawie europejskim i polskim oznacza zasada równego traktowania oraz prawny zakaz dyskryminacji,
- informację o tym, jakie obowiązki mają w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji instytucje rynku pracy, w tym pośrednicy/czki pracy i doradcy zawodowi/doradczynie zawodowe,
- dobrą praktykę – „Kodeks Dobrych Praktyk równościowych doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy”, wypracowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Wałbrzychu.

Regulacje prawne dotyczące równego traktowania

Prawo międzynarodowe

Wśród regulacji prawnych Unii Europejskiej, odnoszących się do kwestii równości, najważniejszą jest Traktat ustanawiający Wspólnoty Europejskie – Traktat Amsterdamski (do którego kilkakrotnie odwołujemy się w niniejszej publikacji). Dokument ten jest niezwykle istotny – po pierwsze, dlatego że w hierarchii prawa jest nadrzędny wobec krajowych regulacji, które muszą być z nim zgodne. Po drugie, dlatego że dopuszcza **zróżnicowane traktowanie** (ze względu na płeć lub inne przesłanki), jeśli takie działanie służy wyrównywaniu szans lub aktywnemu przeciwdziałaniu dyskryminacji¹. Traktat stanowi zatem prawną podstawą tego, w jaki sposób rozumiana jest polityka wyrównywania szans w Europejskim Funduszu Społecznym (piszemy o tym szeroko w rozdziale trzecim). Możliwość tworzenia programów i projektów dla grup dyskryminowanych wynika z możliwości, jakie daje Traktat. Podobnie przewiduje on możliwość kierowania programów wyrównawczych do jednej płci, jeśli doświadcza ona nierówności na rynku pracy².

Zakaz dyskryminacji wynika też z konwencji międzynarodowych, które Polska podpisała. Jest wśród nich Konwencja w sprawie eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet. Konwencja zobowiązuje sygnatariuszy do zapewnienia równości płci we wszystkich obszarach oraz przedstawianie raportów z jej wykonywania Komitetowi ONZ (sprawozdaje się również polski rząd).

Konstytucja RP

Prawny zakaz dyskryminacji i zasada równego traktowania zostały zapisane w regulacjach, które w systemie prawnym są ulokowane na różnym poziomie. W wewnętrznym, krajowym porządku prawnym podstawowe znaczenie ma Konstytucja RP, która stanowi, że nikt nie może być dyskryminowany z jakiegokolwiek przyczyny³. Znajdziemy w niej również prawną gwarancję równości kobiet i mężczyzn⁴. Jest to o tyle istotne, że **Konstytucję stosuje się bezpośrednio**, tj. możemy powołać się na nią broniąc swych praw, bez konieczności odwoływania się do aktów prawnych niższego rzędu.

¹ W art. 13. ust. 1. czytamy: „Bez uszczerbku dla innych postanowień niniejszego Traktatu i w granicach kompetencji, które Traktat powierza Wspólnocie, Rada, stanowiąc jednomyślnie na wniosek Komisji i po konsultacji z Parlamentem Europejskim, może podjąć środki niezbędne w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną”.

² Dopuszcza to art. 141: „W celu zapewnienia pełnej równości między mężczyznami i kobietami w życiu zawodowym zasada równości traktowania nie stanowi przeszkody dla Państwa Członkowskiego w utrzymaniu lub przyjmowaniu środków przewidujących specyficzne korzyści, zmierzające do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania”.

³ Zgodnie z art. 32 Konstytucji „1. Wszyscy są wobec prawa równi. 2. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Ust. 2. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny”.

⁴ „Zgodnie z art. 33 Konstytucji: „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 (ust. 2).

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Pracownicy i pracownice instytucji rynku pracy powinni również pamiętać o Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która nakłada obowiązek równego traktowania osób bezrobotnych i poszukujących pracy, czyli np. rzetelnego informowania wszystkich osób o wszystkich dostępnych ofertach pracy oraz zakazuje formułowania i publikowania ogłoszeń o pracę, zawierających treści wykluczające potencjalnych pracowników.

Kodeks pracy

Zasada równego traktowania została ujęta najszerzej w Kodeksie pracy. Dotyczy jej cały Rozdział IIa „Równe traktowanie w zatrudnieniu”⁵. Została do niego włączona część europejskich dyrektyw dotyczących zakazu dyskryminacji i równego traktowania⁶.

Kodeks pracy zobowiązuje pracodawcę do równego traktowania pracowników „w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy”.



Na gruncie prawa są to tzw. cechy prawnie chronione. Zauważ, że dotyczą one pierwotnej lub wtórnej tożsamości, o której pisałyśmy w części pierwszej. Kodeks zawiera sformułowanie „w szczególności”, co z punktu widzenia stosowania prawa oznacza, że przesłanką dyskryminacji może być inna cecha, niż wprost wymieniona (np. status rodzinny).

Warto pamiętać, że Kodeks pracy reguluje wyłącznie kwestie związane z zatrudnieniem. Kodeks chroni zatem przed dyskryminacją w zakresie:

- prowadzenia rekrutacji,
- nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy,
- warunków zatrudnienia,
- awansowania,
- dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych⁷.

Dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia

Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu, w tym również zakaz dyskryminacji w ogłoszeniach o pracę, dotyczy zarówno dyskryminacji bezpośredniej, jak i pośredniej (art. 18 § 2 Kodeksu pracy).

⁵ Art. 18.3 – 18.3e Kodeksu pracy.

⁶ Dyrektywa to taki akt prawny UE, który mają obowiązek przyjąć wszystkie kraje członkowskie UE, natomiast sposób ich wprowadzenia do krajowego porządku prawnego należy do decyzji danego państwa.

⁷ Art. 18 § 1 Kodeksu pracy.

Dyskryminacja bezpośrednia



Dyskryminacja bezpośrednia istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy⁸.

Przykładem dyskryminacji bezpośredniej będą więc następujące sytuacje: niezatrudnienie mężczyzny na stanowisko nauczyciela przedszkolnego czy niewysyłanie na szkolenie starszych pracowników (z intencją: „szkoda inwestować” lub „wolniej się uczyć”).

Również ogłoszenia o pracę w rodzaju „młodego, sprawnego mężczyznę do pracy na stanowisku barman/kelner zatrudnię” są niezgodne z prawem. W 2009 roku Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego przeprowadziło monitoring ogłoszeń o pracę pod kątem spełniania zasady równości: „Na 60727 przeanalizowanych ogłoszeń o pracę aż w 24628 stwierdziliśmy nieprawidłowości, które mogły prowadzić do naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu”⁹. Najwięcej nieprawidłowych ogłoszeń dotyczyło płci (86%), następnie wieku (10%), wyglądu (2%), narodowości (1%), niepełnosprawności (1%).

Dyskryminacja pośrednia



Dyskryminacja pośrednia to sytuacja, w której na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania, występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych w odniesieniu do wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Rozpoznanie sytuacji dyskryminacji pośredniej jest o wiele trudniejsze, dlatego że dyskryminujące postanowienie, kryterium lub praktyka nie odnoszą się bezpośrednio do cech prawnie chronionych (tj. nie wskazują np. płci jako kryterium rekrutacji), ale ich cel lub skutek jest w efekcie dyskryminujący. Przedstawmy to na przykładzie: wyobraźmy sobie, że bank X wprowadza nowy regulamin obsługi klienta, który poleca pracownikom obsługę klienta w pozycji stojącej. Następnie wyobraź sobie, że w oddziałach banku pracują również osoby

⁸ Art. 18 § 2 Kodeksu pracy.

⁹ Karolina Kędziora, Krzysztof Śmiszek, Monika Zima (red.), *Równe traktowanie w zatrudnieniu. Przepisy a rzeczywistość*, PTPA, Warszawa 2009, s. 11.

poruszające się na wózkach. Regulamin nie odnosi się do ich niepełnosprawności wprost, *de facto* uniemożliwia im jednak pracę w tym dziale. Będzie to potencjalnie zapis dyskryminujący. Kodeks dopuszcza podobne rozwiązania, o ile cel tego postanowienia jest zgodny z prawem (ten przykładowy, dążący do efektywniejszej obsługi klienta, zapewne jest), ale jednocześnie środki do jego realizacji (postanowienie o obsłudze w pozycji stojącej) są odpowiednie i konieczne (pytanie, czy możesz wyobrazić sobie inne środki osiągnięcia tego celu?). Interpretacją, czy doszło do dyskryminacji pośredniej zajmuje się sąd pracy.

Od zasady równego traktowania istnieją wyjątki, o których piszemy w dalszej części tekstu.

Molestowanie i molestowanie seksualne

Przejawem dyskryminacji ze względu na płeć jest molestowanie oraz molestowanie seksualne.

Molestowanie to zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika. Molestowanie może mieć charakter werbalny i niewerbalny. Przede wszystkim, aby dane zachowanie można było nazwać molestowaniem, musi dojść do wyrażenia sprzeciwu przez pracownika w sposób werbalny bądź pozawerbalny. Nie jest natomiast konieczne udowadnianie zamiaru naruszenia godności lub poniżenia albo upokorzenia pracownika – analizie podlega „cel lub skutek” nieakceptowanego zachowania. Molestowanie seksualne jest formą dyskryminacji ze względu na płeć. Jest to zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika, a także stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Na zachowanie to mogą składać się elementy fizyczne (niechciany dotyk), werbalne (komentarze, dowcipy, przezwiska) lub pozawerbalne (kalendarze, zdjęcia, tapety w komputerze). Podobnie jak w przypadku molestowania, warunkiem stwierdzenia, że doszło do molestowania seksualnego jest sprzeciw wyrażony przez osobę molestowaną.

Interwencja w sprawach o dyskryminację

Prawo daje instrumenty do indywidualnej interwencji w przypadku naruszenia zasady równego traktowania. Środkiem interwencji jest droga sądowa – w tym wypadku będzie decydował sąd pracy. Dodatkowo, osoby, które zdecydują się na dochodzenie swoich praw, wspiera mechanizm **przeniesienia ciężaru dowodu winy**. Jest to szczególna instytucja prawna, obowiązująca jedynie w przypadkach dotyczących dyskryminacji. Oznacza ona, że w sprawach o dyskryminację, to pracodawca, a nie pozywający go pracownik/ca, musi udowodnić, że w swoim postępowaniu kierował się innymi przesłankami niż cecha prawnie chroniona (np. wiek czy płeć). Zadaniem pracownika/cy jest uprawdopodobnienie praktyki dyskryminacyjnej, ale nie jej udowodnienie. Zasada ta wprost chroni nierównowagę stron – pracownicy/e nie mają dostępu do dokumentacji, np. związanej z wynagrodzeniem, która mogłaby wykazać nierówności. **Odpowiedzialność** za stworzenie warunków wolnych od dyskryminacji oraz za naruszenie zasady równego traktowania zawsze ponosi pracodawca (a nie np. pracownik działu kadr, który stosował dyskryminacyjne praktyki).

Zakaz dyskryminacji jako obowiązek instytucji rynku pracy

Znajomość antydyskryminacyjnych przepisów prawa jest dla Ciebie ważna, ponieważ instytucje rynku pracy są zobowiązane do ich przestrzegania podczas świadczenia usług. I tak: w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przewidziano, że pośrednictwo pracy dla bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców, realizowane przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, jest prowadzone zgodnie z zasadą równości. Dla pośredników/czek pracy oznacza to obowiązek udzielania wszystkim osobom pomocy w znalezieniu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną.

Natomiast informacja pracodawcy o wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego nie może zawierać wymagań dyskryminujących kandydatów ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne ani ze względu na przynależność związkową¹⁰.

Dalej, zgodnie z art. 36 ust. 5e ustawy, powiatowy urząd pracy nie może przyjąć oferty pracy, jeżeli pracodawca zawarł w niej wymagania, które mogą dyskryminować kandydatów do pracy ze względu na wyżej wymienione cechy. Podobnie agencja zatrudnienia (czyli agencja pośrednictwa pracy, agencja doradztwa personalnego, agencja pracy tymczasowej lub agencja poradnictwa zawodowego), w myśl art. 19c tej ustawy, nie może dyskryminować osób, dla których poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Ten, kto – prowadząc agencję zatrudnienia – nie przestrzega zasady zakazu dyskryminacji lub odmówi zatrudnienia (również na miejscu przygotowania zawodowego), podlega karze grzywny nie niższej niż 3000 zł.

Wspomnijmy też, że ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych chroni ich przed gorszym traktowaniem w miejscu pracy (w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia) niż stałych pracowników (Dz. U. Nr 166, poz. 1608 ze zm.).

W zakresie dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych organizowanych przez pracodawcę użytkownika przepis ust. 1 nie dotyczy pracownika tymczasowego wykonującego pracę na rzecz tego pracodawcy użytkownika krócej niż 6 tygodni (art. 15 ust. 2). Pracownikowi tymczasowemu, wobec którego pracodawca naruszył zasadę równego traktowania, w zakresie warunków określonych w art. 15. ustawy, przysługuje prawo dochodzenia od agencji pracy tymczasowej odszkodowania w wysokości określonej przez Kodeks pracy.

¹⁰ Art. 36 ust. 4 pkt. 3 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tekst jednolity: Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 ze zm.

Przeformułuj ogłoszenie



Pośrednicy pracy, osoby zajmujące się rekrutacją, pracodawcy skarżą się, że zakaz podawania w ogłoszeniach o pracę cech pracownika/cy, na którym/ej im zależy, jest dla nich ograniczający (uzasadniają, że „wiedzą”, kogo chcą zatrudnić, a nie mogą tego wyrazić). Często jest to oparte na stereotypowym wyobrażeniu o pracownikach mających daną cechę: młodzi – entuzjastyczni, ale niedoświadczeni, kobiety – życzliwe, ale niedecyzyjne itp. Przypominamy jednak: rozkład cech indywidualnych w całej grupie potencjalnych pracowników jest o wiele bardziej różnorodny niż ten przypisany płci (i innym kategoriom tożsamości). Warto uświadamiać to pracodawcom: z perspektywy zarządzania personelem, korzyści, jakie mogą odnieść nie kierując się stereotypem, są znacznie większe, niż „ograniczenie”, które nakłada ustawa.

Aby sformułować niedyskryminacyjne ogłoszenie o pracę, ustal listę umiejętności, które powinna mieć poszukiwana przez siebie osoba.

Przykład: *Zatrudnię kobietę do pracy w telemarketingu.*

Pytania, które można zadać w tym wypadku, to:

Z jakimi oczekiwaniami wobec tej osoby wiąże Pan/i kryterium płci (innymi słowy: dlaczego kobieta)? Być może pracodawca stereotypowo wiąże z tą płcią życzliwość i miły głos, pozwalający utrzymać na linii telefonicznej klientów. Pytamy dalej: Jakie będą zadania tej osoby? Jakie powinna mieć doświadczenie? I najbardziej otwarte: na jakiej osobie Panu/i zależy? Czego się Pan/i po niej spodziewa? Być może dużej skuteczności w sprzedaży.

Całkiem prawdopodobne, że odpowiedzi na te pytania pozwoliłyby nam ułożyć następujące, nienaruszające zasady równego traktowania, ogłoszenie o pracę:

Zatrudnię osobę do pracy w telemarketingu. Do zadań na tym stanowisku będzie należało telefoniczne przedstawianie oferty oraz umawianie prezentacji w domu klienta. Liczą się przede wszystkim: wysokie umiejętności sprzedażowe oraz umiejętność nawiązania i utrzymania kontaktu z klientem. Premiowane będzie dwuletnie doświadczenie w sprzedaży, również bezpośrednio oraz ukończone kursy w tym zakresie.

Czytelnikom i czytelniczkom proponujemy podobne ćwiczenie na innym przykładzie.

Zatrudnię młodego mężczyznę do pracy na stanowisku barmana.

Przygotuj listę pytań, które chciałbyś/chciałabyś zadać, żeby określić listę umiejętności i kompetencji, które powinna mieć osoba zatrudniona na tym stanowisku.

Wyjątki od zasady równego traktowania

W wyjątkowych przypadkach prawo dopuszcza zróżnicowane traktowanie kobiet i mężczyzn. W potocznym, „nieprawniczym” języku możemy powiedzieć, że dotyczą one trzech sytuacji:

- ochrony kobiet w ciąży i w okresie wczesnego macierzyństwa,
- sytuacji, kiedy płeć ma zasadnicze znaczenie dla wykonywania danego zawodu,
- działań wyrównawczych.

Ochrona ciąży i macierzyństwa. Kobiety w ciąży korzystają z silnej ochrony prawnej, określonej przez Kodeks pracy oraz Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet¹¹. Warto pamiętać, że nie obowiązuje już lista prac wzbronionych kobietom. Została ona zniesiona na wniosek Międzynarodowej Organizacji Pracy w 1995 r.

Preferowanie płci w zatrudnieniu. Pracodawca może zdefiniować płeć pracownika, jeśli płeć jest konieczna do wykonywania danego zawodu. Są to sytuacje nieliczne, np. zatrudnienie kobiety do reklamy damskiej bielizny czy mężczyzny do roli Hamleta. Płeć może mieć również znaczenie dla odbiorców danej usługi, ich poczucia komfortu, poszanowania intymności, zapewnienia poczucia bezpieczeństwa. Stąd możemy zdecydować się na zatrudnienie w projekcie skierowanym do kobiet doświadczających przemocy psychołożki, a nie psychologa i będzie to uzasadnionym wyjątkiem od zasady równego traktowania¹².

Ten wyjątek może mieć znaczenie dla zarządzania projektami EFS. Jako projektodawca możesz zdecydować się zatrudnić trenera (a nie trenerkę) na warsztaty dla młodych ojców, zaprosić psychołożkę (a nie psychologa) na zajęcia z autoprezentacji w projekcie skierowanym wyłącznie do kobiet. Płeć powinna być jednak zawsze ostatnim kryterium rekrutacji, tj. osoba danej płci może być przez ciebie zatrudniona dopiero po spełnieniu merytorycznych kryteriów, wiążących się z wykonywaniem pracy.

Do uzasadnionych wyjątków nie można jednak w żadnej mierze zaliczyć sytuacji, kiedy pracodawca po prostu preferuje kobiety lub mężczyzn w danym zawodzie, np. hostessy na targach, mężczyzn w budowlance. Również zysk, który chce osiągnąć w związku z tym (np. zakłada, że telemarketerki będą skuteczniejsze w sprzedaży niż telemarketerzy) nie będzie kryterium uzasadniającym takie generalne, często oparte na stereotypach, preferencje. Warto, aby pamiętały o tym osoby odpowiedzialne w twojej instytucji za opracowywanie lub publikowanie, pochodzących od pracodawców, ogłoszeń o pracę. O tym, czy preferencja płci była w konkretnym przypadku uzasadniona, będzie decydował sąd.

Działania wyrównawcze. O tych mechanizmie, na który pozwala Traktat Amsterdamski, najszerzej piszemy w rozdziale III.4, dotyczącym Europejskiego Funduszu Społecznego. Tutaj natomiast posłużymy się przykładami odnoszącymi się do zatrudnienia.

¹¹ Dz. U. Nr 114, poz. 545, z późn. zm.

¹² Ponadto art. 18 § 2 pkt 3 Kodeksu pracy stanowi, że „zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność”.

W Kodeksie czytamy, że nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18.3a § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności w zakresie określonym w tym przepisie (art. 18.3a § 3 Kodeksu pracy). Oznacza to, że np. skierowanie na szkolenie uzupełniające kwalifikacje wyłącznie starszych pracowników, **jeśli ma to sprzyjać poprawie ich statusu**, nie będzie dyskryminacją młodszego personelu. Podobnie: w celu zatrudnienia większej liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych w firmie, w której na takich stanowiskach są głównie mężczyźni, możemy w ogłoszeniu zaznaczyć, że preferowane w rekrutacji będą kandydatki na dane stanowisko.

Korzystając z tego wyjątku należy pamiętać, że preferencje muszą mieć **cel wyrównawczy**, preferowani kandydaci/kandydatki muszą **spełniać wszystkie merytoryczne warunki** do wykonywania danej pracy, a działanie wyrównawcze staje się bezprawne i **ustaje po osiągnięciu celu**.

Informuj o przepisach antydyskryminacyjnych

Instytucje rynku pracy są przede wszystkim zobowiązane do przestrzegania zasady równego traktowania. Mając jednak wiedzę w zakresie zapisów antydyskryminacyjnych, możesz również upowszechniać wiedzę na ich temat.

- Informuj pracodawców na temat obowiązku równego traktowania, wynikających z ustaw i Kodeksu pracy.
- Informuj swoich klientów i klientki o przysługujących im prawach.
- Przeformułuj ogłoszenia o pracę tak, aby nie naruszały zasady równego traktowania.

Prawo – podsumowanie

Prawo jest przede wszystkim narzędziem gwarantowania równości *de iure*. Aby działać na rzecz faktycznego wyrównywania szans kobiet i mężczyzn, będziesz musiał/a sięgnąć po inne narzędzia, opisane w dalszych rozdziałach tego podręcznika.



Podstawową zasadą prawną w dziedzinie równości płci jest zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn, ale działania wyrównawcze (np. programy na rzecz wyrównywania szans grup objętych ochroną prawną) nie są z nią niezgodne.

Pracownicy instytucji rynku pracy mają prawny obowiązek przestrzegania zasady równego traktowania, ale mogą też upowszechniać wiedzę na temat równościowych zapisów wśród swoich klientów/klientek oraz pracodawców.

Dobra praktyka



Powiatowy Urząd Pracy w Wałbrzychu opracował, podczas pracy warsztatowej, Kodeks, który w praktyczny sposób określał, w jaki sposób pośredniczki pracy i doradczynie zawodowe będą realizować zapisy kodeksowe i ustawowe. Opracowanie i przyjęcie kodeksu było możliwe dzięki kilku sprzyjającym czynnikom: po pierwsze – wypracowały go same pracownice urzędu, w odpowiedzi na własne problemy związane z praktycznym stosowaniem zasady równego traktowania; po drugie – poparcie dla opracowania i wdrożenia Kodeksu wyraziły osoby decyzyjne w urzędzie.

Kodeks Dobrych Praktyk w dziedzinie równości i przeciwdziałania dyskryminacji

Niniejszy Kodeks Dobrych Praktyk w dziedzinie równości i przeciwdziałania dyskryminacji ma na celu:

- wzmocnienie doradców/doradczyń zawodowych i pośredników/pośredniczek pracy w zakresie świadczenia usług zgodnie z zasadą równego traktowania,
- promocję zasady niedyskryminacji oraz przepisów prawa w dziedzinie równego traktowania,
- przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć oraz inne cechy prawnie chronione w szczególności w pośrednictwie pracy, doradztwie zawodowym i współpracy z pracodawcami,
- promowanie równości w dostępie do informacji, usług oraz zatrudnienia,
- przyczynianie się do możliwości wyboru drogi życiowej bez ograniczeń stereotypów.

1. Pośrednik i pośredniczka pracy oraz doradca zawodowy i doradczynie zawodowa kierują się w pracy zasadą niedyskryminacji oraz stosują w praktyce zapisy Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zapisy Kodeksu pracy oraz inne przepisy prawa, odnoszące się do równego traktowania.

2. We współpracy z pracodawcami oraz osobami bezrobotnymi i poszukującymi pracy pośrednicy pracy/doradcy zawodowi upowszechniają wiedzę na temat Kodeksu pracy i zasady niedyskryminacji.

3. Oferty pracy, zawierające treści dyskryminujące potencjalnych pracowników (tj. odnoszące się do ich cech prawnie chronionych), nie są przyjmowane.

4. Oferty pracy formułowane są w sposób neutralny, nieodnoszący się do płci pracowników lub innych cech prawnie chronionych. Nie wyklucza to zachęcania do uczestnicze-

nia w postępowaniu kwalifikacyjnym grup zagrożonych dyskryminacją, wykluczeniem lub znajdujących się w szczególnie niekorzystnym położeniu na rynku pracy.

5. Pośrednik/pośredniczka pracy oraz doradca zawodowy/doradczyni zawodowa wspiera pracodawcę w dokonaniu najlepszego wyboru pracowników, bez ograniczenia płci, wieku, niepełnosprawności czy innych cech prawnie chronionych.

6. Podczas przyjmowania oferty pracy pośrednicy/pośredniczki pracy mają prawo żądać od pracodawcy informacji o sposobie rekrutacji na przyjmowane stanowisko. Celem jest sprawdzenie, czy postępowanie rekrutacyjne nie jest dyskryminujące.

7. Podczas przyjmowania oferty pracy pośrednicy/pośredniczki pracy mają prawo żądać od pracodawcy szczegółowego opisu stanowiska pracy w kategoriach kompetencji zawodowych. Celem jest sprawdzenie, czy procedura nie jest dyskryminująca. Postępowanie przyczynia się również do skierowania do pracy osób odpowiadających stworzonemu profilowi kompetencji zawodowych.

8. Pośrednik/pośredniczka pracy ma prawo żądać od pracodawcy uzasadnienia odmowy przyjęcia osoby bezrobotnej na piśmie. Celem jest sprawdzenie, czy postępowanie rekrutacyjne nie jest dyskryminujące.

9. W przypadku ustalenia, że zachowanie pracodawcy w procesie rekrutacji do pracy jest dyskryminujące, pośrednik/pośredniczka pracy informuje o tym pracodawcę oraz wskazuje konsekwencje, wynikające z łamania zakazu dyskryminacji.

10. Doradca zawodowy/doradczyni zawodowa informuje osobę bezrobotną lub poszukującą pracy o wszystkich dostępnych możliwościach wsparcia bez ograniczeń dotyczących płci, wieku, niepełnosprawności oraz innych cech prawnie chronionych.

11. Doradca zawodowy/doradczyni zawodowa/pośrednik/czka pracy wspiera osobę w dokonaniu najlepszego wyboru zawodu, szkolenia przekwalifikowującego itp., bez ograniczeń dotyczących płci, wieku, niepełnosprawności oraz innych cech prawnie chronionych.

12. Doradca zawodowy/doradczyni zawodowa i pośrednik/czka pracy informują osobę bezrobotną lub poszukującą pracy o przysługujących jej prawach z tytułu równego traktowania w zatrudnieniu.

13. W przypadku zgłoszenia przez osobę bezrobotną lub poszukującą pracy przypadku dyskryminacji w dostępie do pracy pośrednik/czka pracy/doradca zawodowy/doradczyni zawodowa udziela jej – zgodnie ze swoją wiedzą – informacji o możliwościach postępowania w tej sprawie.

14. W przypadku zgłoszenia przez osobę bezrobotną lub poszukującą pracy przypadku molestowania, molestowania seksualnego lub mobbingu – pośrednik pracy/doradca zawodowy udziela jej – zgodnie ze swoją wiedzą – informacji o możliwościach postępowania w tej sprawie.

Zapisy Kodeksu nie wykluczają możliwości kierowania do osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy szczególnego wsparcia, które ułatwi im powrót na rynek pracy, zdobycie zatrudnienia lub przekwalifikowanie zawodowe.

Rodzdział III.2 Strategie wyrównywania szans

Natalia Sarata

Wprowadzenie

Polityki na rzecz równości płci konstruowane są według różnorodnych wzorów, ponieważ nie istnieje tylko jeden dobry przepis na działania równościowe: efektywne dla wszystkich społeczności, kontekstów i momentów historycznych. W tym rozdziale przedstawimy dwie strategie na rzecz równości płci, które kształtowały się od lat 70. XX wieku. Programy i projekty budowane na ich fundamentach tworzy się już od około 40 lat i takim doświadczeniem w realizacji strategii na rzecz wyrównywania szans dysponujemy. Omawiane w tym rozdziale koncepcje społecznego rozwoju uwzględniające płeć to **Women in Development** (WID, „kobiety w rozwoju”) oraz **Gender and Development** (GAD, „gender a rozwój”)¹. Strategie kształtowały się chronologicznie i tak zostaną tu przedstawione, niemniej współcześnie koncepcje te stosowane są równoległe lub komplementarnie wobec siebie. Strategie WID i GAD różnią się między sobą m.in. podstawowymi założeniami (i różnice te przedstawimy nieco dalej). Mają one także pewne wspólne cechy: obie stawiają sobie za cel doprowadzenie do sytuacji, w której warunki życiowe i pozycja społeczna kobiet (w podejściu GAD także mężczyzn) nie są ograniczane i mogą się kształtować bez zagrożenia wykluczeniem z powodu płci. Ma się tak stać poprzez uznanie płci za podstawowy wymiar, który powinien być uwzględniany jako jedno z kryteriów rozwoju społecznego.

W tym rozdziale znajdziesz:

- opis dwóch podejść do zagadnienia równości płci, na których opierają się obecnie projekty rozwojowe, w tym projekty dotyczące rynku pracy,
- informacje, w jaki sposób stosować przedstawione strategie w działaniach instytucji rynku pracy,
- dobre praktyki – opis dwóch przedsięwzięć, zrealizowanych w duchu przedstawionych strategii,
- „Która strategia? Rozpoznaj!” – ćwiczenie dla czytelników i czytelniczek.

¹ Pozostaną przy stosowaniu angielskich nazw: *Women in Development* oraz *Gender and Development*, a także skrótach WID i GAD, ponieważ te skróty są najczęściej stosowane w odniesieniu do tego zagadnienia, a w polskiej literaturze (niezbyt obszernej) nazwy nie mają tłumaczenia na język polski.

Geneza strategii na rzecz równości

Ważną dla strategii na rzecz równości płci jest koncepcja rozwoju ludzkiego (*human development*), którego definicja pierwszy raz pojawia się w 1990 r. w dokumencie *Human Development Report* Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (*United Nations Development Programme*, UNDP). Rozwój definiowany jest tam jako proces poszerzania puli wyborów, których ludzie mogą dokonywać. Początkowo trzy podstawowe wymiary tak rozumianego rozwoju odnosiły się do: możliwości prowadzenia długiego i zdrowego życia, możliwości nabywania wiedzy oraz dostępu do dóbr i zasobów potrzebnych do życia na wystarczającym poziomie. Z czasem rozwój w tej koncepcji zaczęły wyznaczać także: prawa i wolności człowieka, stosunek do środowiska, zaangażowanie obywatelskie i możliwości wpływu na decyzje polityczne, wreszcie – rozwój zrównoważony dla kobiet i mężczyzn².

Strategie na rzecz równości płci są silnie związane z kształtowaniem się strategii rozwoju społecznego. Podstawowe koncepcje rozwoju społecznego uwzględniające kwestie równości płci to dorobek ruchów kobiecych z lat 70. i 80. Do tego czasu myślenie o rozwoju społecznym nie uwzględniało płci jako ważnej zmiennej, która powinna być brana pod uwagę w projektowaniu polityk i planowaniu działań mających na celu – tak różnorodnie rozumiany – rozwój.

Women in Development (WID)

Podejście *Women in Development* („kobiety w rozwoju”, WID) w centrum zainteresowania stawia kobiety i ich sytuację. Celem tego podejścia jest zapewnienie kobietom pełnego uczestnictwa w procesach rozwoju. Jako strategię osiągnięcia tego celu WID proponuje włączenie kobiet w główny nurt życia ekonomicznego, politycznego i społecznego. Podejście to zostało zaproponowane i rozwijane jako perspektywa planowania rozwoju społecznego przez badaczki feministyczne i praktyczki ruchu kobiecego w latach 70. XX wieku. Sam termin „*Women in Development*” wszedł do języka we wczesnych latach 70. XX wieku, po publikacji duńskiej ekonomistki Ester Boserup, *Women's Role in Economic Development* (1970). Autorka przyjrzała się w niej podziałowi pracy między kobiety i mężczyzn oraz wpływowi płci na udział kobiet i mężczyzn w rozwoju, rozumianym jako industrializacja. Podstawowe założenia strategii WID były propagowane przez działaczki ruchów kobiecych z całego świata i wdrażane na poziomie międzynarodowym począwszy od Dekady Kobiet, ogłoszonej przez Organizację Narodów Zjednoczonych na lata 1976–1985, po pierwszej Światowej Konferencji Kobiet w Meksyku w 1975 r. Była ona pierwszym tak dobrze widocznym wydarzeniem koncentrującym uwagę świata na sytuacji życiowej kobiet w różnych krajach, wskazującym, że dotychczas podejmowane działania na rzecz globalnego rozwoju nie poprawiają sytuacji kobiet, ponieważ

² John Martinussen, *Society, State and Market. A guide to competing theories of development*, Zed Books Ltd., London & New York 1999, s. 34–45.

nie są one w ogóle uwzględniane jako grupa docelowa działań. Wynikiem konferencji było opracowanie m.in. kluczowej dla rozwoju praw człowieka Konwencji w sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*, CEDAW), uchwalonej przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w 1979 r. Dokument zakazuje dyskryminacji kobiet i nakazuje państwom, które go ratyfikowały (w tym Polsce), podjęcie kroków, które umożliwią kobietom korzystanie z pełni praw. Polska ratyfikowała CEDAW w 1980 r. i jest zobowiązana do sprawozdawania się z przestrzegania Konwencji.

Selektywne oczy socjologii

Strategia WID miała systematycznie przyczyniać się do polepszania sytuacji kobiet, a powstała w wyniku uzyskania – pierwszy raz w naukach społecznych – danych z podziałem na płeć. Wcześniej prowadzone badania społeczne nie traktowały płci jako istotnej zmiennej. Nie dostrzegano też kobiet jako grupy, wokół której koncentrowałyby się zainteresowania badawcze. To badaczki i działaczki zaangażowane w działania na rzecz rozwoju wskazały, że kobiety jako grupa są niewidoczne w badaniach i brakuje danych dotyczących warunków ich życia i aktywności, które rozpoznawałyby ich sytuację i pozwalały planować działania odpowiadające na ujawnione problemy.

Na zjawisko nieuwzględniania płci w badaniach społecznych zwróciła uwagę w połowie lat 70. XX wieku Cynthia Fuchs Epstein, poddając krytycznej analizie metodologię, organizację i strukturę nauk społecznych. Przyczynę niewidoczności kobiet i ich doświadczeń w badaniach społecznych opisała jako „selektywne oczy socjologii” (*selective eyes of sociology*)³. Fuchs Epstein podkreślała, że ówczesna socjologia koncentrowała się przede wszystkim na badaniu sfer zdominowanych przez mężczyzn (np. rynku pracy, gdzie kobiety były mniej obecne), tym samym nie dostrzegała obecności kobiet w społeczeństwach. Efektem „ślepego na płeć” spojrzenia na problemy społeczne były niejednokrotnie poważne uproszczenia w opisywaniu rzeczywistości. Oznaczało to, że nie dysponujemy adekwatną i wyczerpującą wiedzą na temat wszystkich grup i procesów społecznych, w szczególności tych dotyczących dziedzin stereotypowo uznawanych za „kobiece” (np. gospodarstwo domowe i sfera opieki).

Ponadto, ponieważ w obszarze badawczym (sfera publiczna) znajdowali się głównie mężczyźni, to rozpoznane i zbadane doświadczenie tej grupy było traktowane jako uniwersalne doświadczenie ludzkie, na podstawie którego planowano strategię rozwoju dla całych społeczeństw⁴. Fakt, że kobiety funkcjonują w innych obszarach, w związku z czym mogą mieć inne potrzeby, umykał badaczom i planistom. W efekcie „uniwersalne” strategię rozwoju społecznego służyły tym, którzy znajdowali się w głównym nurcie badań, a pomijały nieobecnych.

³ Cynthia Fuchs Epstein, *A Different Angle of Vision: Notes on the Selective Eye of Sociology*, [w:] *Social Science Quarterly*, nr 55(3) 1974, s. 645–656.

⁴ Eva M. Rathgeber, WID, WAD, GAD: *Trends in Research and Practice*, [w:] *The Journal of Developing Areas* 1990, nr 24(4), s. 489–502.

W odróżnieniu do podejścia, które opisujemy powyżej, koncepcja WID opiera się na założeniu, że sposób, w jaki kobiety uczestniczą w życiu społecznym, gospodarczym itd., a w związku z tym korzystają na rozwoju społecznym, zasadniczo różni się od doświadczeń mężczyzn. Jest to pierwsza koncepcja, która wskazuje na niewidoczność kobiet w głównym nurcie politycznym. Stąd też charakterystyczny dla WID postulat podjęcia działań na rzecz rozpoznania sytuacji kobiet jako odrębnej grupy – szczególnie w odniesieniu do rynku pracy – i podniesienia poziomu wiedzy na ten temat. Jednym z kluczowych działań, wiążących się ze strategią WID, są badania warunków życia kobiet, analiza położenia kobiet w różnych sektorach gospodarki, szczególnie zbieranie danych ilościowych dotyczących uczestnictwa kobiet w zatrudnieniu, aby uwidocznic ich sytuację. WID doprowadził zatem do zgromadzenia segregowanych ze względu na płeć danych, które wcześniej nie były zbierane ani analizowane, dotyczących przede wszystkim sfery gospodarczej.

Środkiem zaradczym wobec wykluczenia kobiet proponowanym w ramach WID ma być włączanie kobiet w główny nurt życia ekonomicznego, politycznego i społecznego. Kobiętom powinny zostać zapewnione większe możliwości dostępu do usług społecznych, szerokiego wachlarza zawodów i stanowisk decyzyjnych. Celowo używamy tu strony biernej, ponieważ w odróżnieniu od koncepcji GAD, proponującej uznanie kobiet przede wszystkim za aktywnie działające podmioty, koncepcja WID zakłada, że kobiety są biernymi odbiorczymi – beneficjentkami działań, które mają polepszyć ich sytuację⁵.

Właśnie na sferze ekonomii, pracy produkcyjnej i sferze publicznej koncentruje się WID, wychodząc z założenia, że niższy społeczny status kobiet to efekt ich wykluczenia ze sfery rynkowej i publicznej. Z tej koncepcji wynikają zatem strategiczne rekomendacje do podejmowania działań na rzecz wyrównywania szans kobiet w obszarach przynoszących dochód.

Realizacja strategii

Jak wskazuje sama nazwa – „kobiety i rozwój”, WID skupia się na kobietach jako grupie, zakładając przy tym jej jednorodność. Strategia ta postrzega kobiety jako spójną wewnątrznie grupę, mającą określone potrzeby i oczekiwania ze względu na swoją płeć. Koncepcja ta nie odnosi się do różnic między kobietami, takich jak przynależność etniczna, klasowa, status materialny itp. WID zakłada, że kobiety mają zacząć w pełni uczestniczyć w systemie społeczno-ekonomicznym, takim, jakim on jest. Zasady działania samego systemu nie są w tej koncepcji analizowane pod kątem płci, jest on traktowany jako neutralny ze względu na płeć i optymalny dla osiągnięcia społecznego rozwoju.

Potrzeby, na które odpowiadają działania realizowane w ramach WID, to tzw. potrzeby praktyczne.

⁵ Rose Chege, *A Curriculum for the Training of Trainers in Gender Mainstreaming*, [w:] *African Women's Development and Communication Network*, Nairobi, bez daty wydania, s. 7. Polskie tłumaczenie książki jest przygotowywane i ukaże się drukiem w 2011 roku, nakładem Fundacji Przestrzeń Kobiet.

Potrzeby praktyczne



Potrzeby praktyczne wiążą się z podstawowymi, materialnymi warunkami bytowymi kobiet i mężczyzn. Ich zaspokojenie jest niezbędne do przetrwania i codziennego funkcjonowania. Konieczność zaspokajania potrzeb praktycznych wynika z kontraktu płci⁶ i ról płci, dotyczy codziennego funkcjonowania kobiet i mężczyzn w tym kontrakcie. Ich zaspokojenie jest konieczne, ale utrzymuje dotychczasowy podział pracy między płciami. Potrzeby praktyczne są pilne, krótkoterminowe i mogą być łatwo zidentyfikowane przez każdego. Jest to:

- dostęp do zasobów (jak woda, jedzenie, schronienie, odzież),
- dostęp do niezbędnych usług (podstawowa opieka medyczna, środki transportu, instytucje opieki nad dziećmi, podstawowe instytucje edukacyjne),
- dostęp do środków finansowych (podstawowy dochód, stypendium, zasiłek, zwrot kosztów dojazdu na kurs).

Realizacja potrzeb praktycznych może poprawić warunki życia kobiet, ale nie zmienia tradycyjnie przypisywanych kobietom ról płci⁷.

Na poziomie instytucjonalnym, dla wdrażania koncepcji WID w praktyce, tworzone są specjalne jednostki ds. kobiet, biura ds. kobiet, departamenty ds. kobiet, programy i projekty kierowane specjalnie do kobiet, „komponenty kobiece”, które społeczną problematykę płci traktują jako odnoszącą się do kobiet (ale już nie do mężczyzn). Skupiają się one na sytuacji kobiet, umieszczając je w centrum zainteresowania i w nich postrzegając główny „problem”. Jednostki te stawiają sobie za zadanie poprawę sytuacji kobiet w porównaniu z sytuacją mężczyzn, w imię założenia, że kobiety powinny być traktowane na równi z mężczyznami. Jest to podejście o tyle istotne, że pozycja mężczyzn staje się tą, do której kobiety mają równać, docelową pozycją w systemie społeczno-ekonomicznym. Położenie mężczyzn jest zatem w tym podejściu normą.

Realizacja WID w Polsce

Przykładem jednostki realizującej strategię *Women in Development* może być działający do niedawna w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej Departament ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji, a przykładem programu skierowanego wyłącznie do kobiet – Działanie 1.6 „Integracja i reintegracja zawodowa kobiet” w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006.

⁶ Por. część druga niniejszej publikacji.

⁷ Rose Chege, *A Curriculum for the Training of Trainers in Gender Mainstreaming*, [w:] *African Women's Development and Communication Network*, Nairobi, bez daty wydania, s. 8.

Krytyka WID i zmiana podejścia

Wraz z wdrażaniem koncepcji WID narastała krytyka tego podejścia. Głosy wskazujące na słabości WID słyszalne były już w latach 80. XX wieku, a więc jeszcze w czasie trwania Dekady Kobiet ONZ. Im bliżej końca Dekady, tym bardziej widoczna stawała się konieczność wprowadzenia zmian w strategiach rozwojowych, które uwzględniałyby głosy krytyczne w stosunku do WID. Koncepcję krytykowano za to, że zaadresowana jest tylko do kobiet oraz za to, że nie uwzględnia różnic pozycji i doświadczeń między nimi. Badaczki podnosiły też, że WID proponuje rozwiązanie „dodaj kobiety i wymieszaj” (*add women and stir*)⁸, tj. koncentruje się tylko na kobietach jako „specjalnej grupie”, którą należy dostosować do systemu ekonomicznego bez jego zmiany, co może przynieść negatywne skutki.

Podsumujmy mocne i słabe strony WID. Z jednej strony, skupienie uwagi na kobietach jako „specyficznej grupie” pomaga rozpoznać warunki życia kobiet. Z drugiej strony, taka „fotografia” ich aktywności koncentruje się głównie na sferze produkcyjnej i przedstawia przede wszystkim statystyczne (ilościowe) różnice w uczestnictwie kobiet i mężczyzn w konkretnym obszarze (np. udział kobiet w rynku pracy, w danej branży, w polityce itp.). Dzieje się tak, ponieważ działania WID mają za zadanie wyrównać poziom udziału kobiet w danej sferze w stosunku do mężczyzn – jako wzoru i punktu odniesienia. WID nie analizuje tego, jak warunki życia kobiet i ich pozycja zależą od społecznych relacji między kobietami a mężczyznami i ról płci (gender), które pełnią. Działania zgodne ze strategią WID są ważnym elementem początkowej fazy zmiany sytuacji nierówności, ponieważ dostarczają danych, koncentrują się na grupie w trudniejszym położeniu i „ujawniają” tym samym gorszą pozycję kobiet w systemie. Są pierwszym krokiem, niezbędnym do rozpoczęcia procesu równościowej zmiany społecznej, dlatego działania mające na celu wyrównanie szans życiowych kobiet powinny być nadal realizowane. Mimo wszystkich krytycznych głosów związanych ze strategią WID jej niewątpliwą zaletą jest dostrzeżenie, że kobiety znajdują się w trudniejszej sytuacji w różnych obszarach życia społecznego, że jest to niesprawiedliwe i musi się zmienić. Natomiast podstawowym zadaniem strategii na rzecz równości płci nie jest odpowiedź na pytanie: ile kobiet włączyć do systemu? (WID), ale: *czy i w jaki sposób system realizuje potrzeby kobiet i mężczyzn?, oraz jak kształtować system, aby na te potrzeby odpowiadał?* (GAD).

Gender and Development (GAD)

Podejście *Gender and Development* („gender a rozwój”, GAD) zostało zaproponowane jako alternatywa dla WID i odpowiedź na słabości tej koncepcji. GAD poszerza perspektywę badawczą – włącza w zakres analizy szerszy kontekst społeczny. Autorki strategii uznały, że podstawą i wstępnym warunkiem efektywności strategii na rzecz równości płci jest

⁸ Amrita Chhachhi, *Concepts in Feminist Theory: Consensus and Controversy*, [w:] *Gender in Caribbean Development*, red. Patricia Mohammed, Catherine Shepherd, Canoe Press, Barbados 1999, cyt. za: Elsa Leo-Rhynie, *Women and Development Studies. Moving from the Periphery*, [w:] *Gender Realities. Essays in Caribbean Feminist Thought*, red. Patricia Mohammed, The University of the West Indies Press, Kingston 2002.

analiza ról płci pełnionych przez kobiety i mężczyzn, a także relacje władzy i zależności między nimi. Zmiana polegała na przesunięciu uwagi z włączania kobiet (*integrating women*) do polityk rozwoju na włączanie perspektywy gender (*mainstreaming gender*)⁹ do głównego nurtu planowania polityk rozwojowych. GAD postuluje też przyjrzenie się innym sferom życia, poza przestrzenią publiczną, takich jak gospodarstwo domowe, społeczności lokalne, życie rodzinne. GAD odchodzi od jednowymiarowej statystycznej analizy nierówności ze względu na płeć, podkreślając wagę badań jakościowych nad społecznym konstruowaniem płci, procesami społecznymi związanymi z podziałem pracy i władzy między płciami oraz relacjami płci, które sprawiają, że pozycja kobiet w systemie społecznym jest gorsza.

Perspektywa GAD zakłada także, że kobiety nie stanowią jednolitej grupy, ale różnią się między sobą wiekiem, pochodzeniem etnicznym, orientacją psychoseksualną, stopniem sprawności, statusem materialnym i innymi cechami, które sprawiają, że ich doświadczenia, potrzeby i oczekiwania znacznie się od siebie różnią, a działania planowane i realizowane w ramach tej koncepcji powinny uwzględniać te odmienności, aby nie utrzymywać istniejącej struktury wykluczenia, lecz zmieniać funkcjonujące relacje społeczne.

O ile rozwiązaniem wynikającym z WID jest włączanie kobiet w istniejący system, to rozwiązaniem proponowanym przez strategię GAD, a jednocześnie jej celem, jest transformacja systemu społecznego w taki sposób, by odpowiadał on na potrzeby zarówno mężczyzn, jak i kobiet. To nie kobiety mają dostosować się do struktury (WID), ale struktura ma w pełni odpowiadać na potrzeby – kobiet i mężczyzn. Dlatego też podejście GAD, uznające podmiotowość i aktywność kobiet, ma o wiele większe szanse zainicjowania zmiany społecznej. Zwolenniczki i zwolennicy podejścia GAD wskazują, że ograniczające w WID jest traktowanie kobiet jak biernych adresatek działań. Działania WID stosują najczęściej takie właśnie podejście, sygnalizując konieczność „aktywizacji” kobiet – taka terminologia wskazuje, że koncepcja WID nie dostrzega, jak bardzo już aktywne są kobiety w różnych sferach życia. WID sugeruje także – wskazują krytycy – że winę za swoje gorsze położenie ponoszą same kobiety (skoro są „nieaktywne” i należy je „zaktywizować”). Tymczasem GAD zakłada, że kobiety są aktywnymi uczestniczkami procesów społecznych (*agents*), kształtują je, mają na nie wpływ i tak powinny być traktowane w ramach planowanych programów, projektów i działań. W miejsce „aktywizacji” jako podejścia charakterystycznego dla WID, GAD podkreśla znaczenie *empowermentu*, tłumaczonego na język polski jako „upodmiotowienie” – oddanie decyzji i części odpowiedzialności za zmianę i za kształtowanie swojego życia w ręce osób, których ta zmiana dotyczy (o tym, co oznacza *empowerment* i jak zaplanować tego typu projekt piszemy w rozdziale III.5). Wiąże się to z zaangażowaniem uczestników i uczestniczek w planowanie zmiany, jej przeprowadzanie oraz odpowiedzialność za jej skutki. Dlatego w ramach realizowanych przez nas działań,

⁹ Maitrayee Mukhopadhyay, Gerard Steehouwer, Franz Wong, *Politics of the Possible. Gender Mainstreaming and Organisational Change. Experiences from the Field*, KIT-Royal Tropical Institute, Oxfam Novib, Oxfam Publishing, Amsterdam-Den Haag-Cowley 2006, s. 10. Polskie tłumaczenie książki jest przygotowywane i ukaże się drukiem w 2011 roku nakładem Fundacji Przestrzeń Kobiet.

musimy koniecznie zadbać o włączenie osób (kobiet i mężczyzn) w ich planowanie, a następnie dostosować je do ich potrzeb.

Aby zmiana była możliwa, a działania skuteczne, poza potrzebami praktycznymi, które muszą być zaspokojone, strategia GAD odnosi się także do potrzeb strategicznych, na które muszą odpowiadać działania planowane w ramach tego podejścia.



Potrzeby strategiczne wynikają z relacji władzy i podporządkowania kobiet w społeczeństwie, odnoszą się do zmiany społeczno-ekonomicznych i politycznych pozycji zajmowanych przez kobiety i mężczyzn w systemie społecznym. O ile potrzeby praktyczne są podstawowe i muszą zostać pilnie zaspokojone, o tyle zaspokojenie potrzeb strategicznych jest w perspektywie długoterminowe. Zaspokajanie potrzeb strategicznych oznacza zwiększenie możliwości samodzielnego decydowania o sobie oraz posiadanie wpływu na własną pozycję w systemie społecznym. Potrzeby strategiczne wiążą się zatem z niezależnością, władzą i możliwością brania udziału w procesach podejmowania decyzji. Potrzeby strategiczne nie są tak łatwo rozpoznawalne jak potrzeby praktyczne. Ich zaspokojenie wpływa na systemową zmianę pozycji kobiet w społeczeństwie.

Potrzeby strategiczne w projekcie



W działaniach instytucji rynku pracy umożliwisz zaspokojenie potrzeb praktycznych poprzez dostarczenie uczestnikom i uczestniczkom bezpośredniego wsparcia rzeczowego lub materialnego. Zaspokajanie potrzeb strategicznych możesz wspierać poprzez działania budujące świadomość i projekty *empowerment*.

Mogą to być warsztaty odnoszące się do społecznie konstruowanych ról płci i ich wpływu na życie kobiet i mężczyzn (warsztaty antydyskryminacyjne, genderowe), aktywności podnoszące poczucie własnej wartości, wzmacniające asertywność, poczucie niezależności i posiadania prawa do decydowania o sobie, wzmacniające zaangażowanie i mobilizujące do aktywnego udziału we wprowadzaniu zmiany społecznej. Mogą to być także zajęcia odnoszące się do występowania kobiet i mężczyzn w niestereotypowych rolach, zawodach, sferach.

Badaczki podkreślają, że zaspokojenie potrzeb strategicznych kobiet i mężczyzn będzie możliwe po wyeliminowaniu zjawisk opisanych poniżej¹⁰. Sprawdź, na które masz wpływ w swoim projekcie lub działaniach zawodowych:

- **marginalizacja** – wykluczanie kobiet z procesów podejmowania decyzji, co prowadzi do niemożliwości wyrażania swoich potrzeb i interesów,

¹⁰ Zręby tego rozróżnienia zostały przedstawione w książce Rose Chege, *A Curriculum for the Training of Trainers in Gender Mainstreaming...*, natomiast zostały uzupełnione przez autorkę o perspektywę lokalną.

- **dyskryminacja** – różnicujące traktowanie ze względu na czynniki, na które nie ma się wpływu,
- **uprzedmiotawianie** – kobiety postrzegane są w mniejszym stopniu jako ludzie, a raczej jako grupa specjalnie wyróżniana z ogólnej ich liczby („kobiety i ludzie”, „liczba kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych”),
- **infantylizacja** – przypisywanie kobietom cech dzieci (wieczna niedojrzałość), ale także uznawanie ich za nie w pełni rozsądne i niekierujące się własnymi przekonaniami, niezdolne do podejmowania decyzji we własnym imieniu (brak prawa głosu),
- **pozbawianie własności** – poprzez patriarchalny system dziedziczenia, feminizacja ubóstwa,
- **wartościowanie** – przypisywanie kobiecie wartości przez pryzmat macierzyństwa, przypisywanie różnej wartości pracy wykonywanej na rynku pracy i w gospodarstwie domowym przez kobiety i mężczyzn, różnicowanie oceny pracy ze względu na płeć,
- **przemoc** – naruszanie integralności na poziomie fizycznym, psychologicznym, emocjonalnym, ekonomicznym,
- **podporządkowanie** – przypisanie podrzędnej pozycji, traktowanie kobiet jako obywaterek drugiej kategorii,
- **uznawanie za grupę specyficzną** – przyjmowanie doświadczenia mężczyzn za normę, a doświadczenia kobiet za wyjątek.

Część z tych zjawisk nie występuje już w polskim kontekście kulturowym, ponieważ została zniesiona prawnie (brak prawa głosu dla kobiet, patriarchalny system dziedziczenia). Jednak większości z nich kobiety w Polsce nadal doświadczają. To w tych obszarach muszą być realizowane działania, których celem jest równość płci – po to, by potrzeby strategiczne zostały zaspokojone, a w wyniku tego procesu zachodziła rzeczywista równościowa zmiana.

Opracowanie strategii GAD oznaczało wprowadzanie perspektywy gender do wszystkich obszarów życia społecznego. Gender stało się kwestią horyzontalną. Dokumentem, w którym znalazły się założenia strategii GAD, była Pekinśka Platforma Działania, sformułowana w ramach IV Światowej Konferencji ONZ w sprawie Kobiet w Pekinie w 1995 r. Zgodnie z założeniami GAD, ten ratyfikowany przez 189 państw świata (w tym Polskę) dokument międzynarodowy nie ogranicza się do obszaru ekonomii, ale wskazuje dwanaście obszarów, które mają zasadnicze znaczenie dla walki z dyskryminacją kobiet i w których powinny być podejmowane intensywne działania. Są to: ubóstwo, edukacja, zdrowie, przemoc, konflikty zbrojne, gospodarka, procesy decyzyjne, instytucjonalne mechanizmy na rzecz podnoszenia statusu kobiet, prawa kobiet jako prawa człowieka, media, środowisko, młode kobiety. Platforma Działania ONZ jest zatem przekrojowym (dotyczącym wielu różnych dziedzin życia społecznego) dokumentem o charakterze strategicznym, w którym kobiety i ich pozycja w systemie społecznym, uzależniona od ról płci i relacji między płciami, staje się istotną perspektywą w planowaniu polityki rozwoju. W dokumencie tym ONZ wyznacza rządów państw szczegółowe cele oraz procedury rozliczania się z osiągniętych rezultatów, czyniąc z wrażliwości na płeć kulturową zagadnienie podstawowe dla globalnego rozwoju.

Postulaty wprowadzone do Platformy Pekińskiej przez feministyczne organizacje pozarządowe, rządy państw, instytucje międzynarodowe są tym ważniejsze, że to właśnie w Pekinie sformułowany zostaje postulat wprowadzania *gender mainstreaming* jako narzędzia wzmacniającego równość płci (zajmiemy się nim w rozdziale III.3).

WID i GAD – porównanie

Strategie WID i GAD kształtowały się chronologicznie, współcześnie obie te strategie są stosowane równoległe lub uzupełniająco. W poniższej tabeli przedstawione zostały cechy charakterystyczne WID i GAD.

WID – Kobiety w rozwoju	GAD – Gender a rozwój
Kontekst i podstawowe założenia	Kontekst i podstawowe założenia
Lata 70. XX wieku do współczesności.	Lata 80. i 90. XX wieku do współczesności.
Wskazuje na niewidoczność kobiet jako grupy w głównym nurcie politycznym.	Wskazuje, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni mają płeć, a w centrum zainteresowania stawia kobiety i mężczyzn, relacje władzy i zależności między nimi w szerokim kontekście społecznym.
Wyróżnia kobiety jako specyficzną grupę, niedostosowaną do warunków rynku pracy ze względu na płeć.	
Uznaje, że przyczyną gorszego położenia kobiet jest ich wykluczenie ze sfery rozwoju ekonomicznego.	Uznaje, że przyczyną gorszej pozycji jest oddziaływanie ról płci i podział pracy między kobietami i mężczyznami dyktowany rolami płci (praca na rynku pracy <i>versus</i> praca w gospodarstwie domowym) i wartościującym podziałem na sferę prywatną (przypisywaną kobietom) i sferę publiczną (przypisywaną mężczyznom).
Prowadzenie pierwszych badań sytuacji kobiet, przede wszystkim w kontekście rynku pracy – pozyskanie wcześniej niedostępnych (nieogromadzonych) danych.	By wprowadzić zmianę społeczną, konieczna jest szersza perspektywa, wyjście poza statystyczne analizowanie nierówności między sytuacją kobiet i mężczyzn.
Nie odnosi się do różnic między kobietami.	Uwzględnia różnice między kobietami.
Sytuacja mężczyzn jest normą i celem.	Pozycja mężczyzn w systemie nie jest traktowana jako norma (mężczyźni też różnią się między sobą); celem jest sytuacja, w której każda osoba bez względu na płeć będzie mogła realizować własny życiowy scenariusz).
Kobiety postrzegane jako bierne odbiorczynie działań.	Kobiety postrzegane jako aktywne podmioty zmiany społecznej.

Cel zmiany	Cel zmiany
Poprawa warunków życia kobiet.	Zmiana podrzędnej pozycji kobiet w społeczeństwach.
Wyrównanie szans kobiet w stosunku do mężczyzn.	Wyjście poza równanie jednej grupy do drugiej, transformacja ról płci tak, by system sprzyjał jednostkom, a nie grupom (kobiet i/lub mężczyzn) i nie ograniczał ich szans życiowych.
Włączenie kobiet na równi z mężczyznami w obecny system ekonomiczny.	Włączanie perspektywy gender we wszystkie sfery życia społecznego, tj. refleksja nad przyczynami wykluczenia dyktowanymi gender – rolami płci.
Działania	Działania
Odpowiadają na potrzeby praktyczne.	Odpowiadają na potrzeby praktyczne i strategiczne.
Prowadzone są w ramach dotychczas realizowanych programów, polityk „ślepych” na doświadczenia kobiet w ramach dołączonych „komponentów kobiecych”.	Istniejące programy są przeddefiniowane, tworzone są nowe programy uwzględniające doświadczenia kobiet i mężczyzn związane ze społecznym funkcjonowaniem płci, odnoszą się do mechanizmów stereotypizacji ze względu na płeć, wzmacniają umiejętności przełamywania ograniczeń związanych ze społecznym postrzeganiem ról płci.
Stawiają za cel aktywizację kobiet w sferze rynku pracy.	Stawiają za cel wprowadzenie długoterminowej, strategicznej zmiany społecznej poprzez włączanie kobiet w procesy decyzyjne/empowerment, a mężczyzn w życie rodzinne i pracę na rzecz gospodarstwa domowego.
Odnoszą się do kobiet jako biernych odbiorczyń działań.	Odnoszą się do kobiet jako aktywnych podmiotów zmiany.
Wzmacniają umiejętności dostosowywania się kobiet do konieczności łączenia pracy zawodowej z życiem osobistym.	Traktują godzenie życia osobistego z zawodowym jako kwestię dotyczącą kobiet i mężczyzn.

WID i GAD – zastosowanie

Zarówno strategia WID, jak i GAD mają przełożenie na projekty społeczne. Możemy te strategię uwzględnić, wykorzystując je od początku planowania projektu, zastanawiając się nad problemem, wyznaczeniem realistycznych, ale ambitnych celów i skutecznych działań.

WID w działaniach instytucji rynku pracy

Zastosowana w praktyce koncepcja WID w sposób szczególny może wspierać kobiety w Polsce jako grupę „w trudniejszym położeniu” na rynku pracy. Dyskryminacja ze względu na płeć w zatrudnieniu to zjawisko, którego także w Polsce w ogromnej przewadze doświadczają kobiety (o specyfice sytuacji kobiet na rynku pracy piszemy więcej w części II), stąd np. w PO KL kobiety stanowią grupę, do której mogą być kierowane specjalne projekty, przeznaczone wyłącznie dla nich. Realizując projekty skierowane tylko do kobiet przyjmujemy perspektywę WID jako wyjściową. Zgodnie z nią, celem tych projektów jest aktywizacja zawodowa kobiet, poprawa ich sytuacji w sferze zatrudnienia i włączenie ich w procesy ekonomiczne. Działania realizowane tylko dla kobiet wspierają w podstawowym wymiarze uczestnictwo kobiet w rynku pracy.

WID w projekcie

Planując projekt, dokonujesz analizy problemu, na który projekt ma być odpowiedzią. Pamiętaj:

Prowadź analizę problemu z podziałem na płeć, aby odpowiedzieć na pytanie czy w danym obszarze mamy do czynienia z nierównością.

Planuj projekt pozytywny (wyłącznie dla kobiet), jeśli dysproporcja między położeniem kobiet i mężczyzn w danym obszarze problemowym jest znacząca, a sytuacja kobiet wyraźnie trudniejsza – będzie to projekt bazujący na podejściu WID.

Sprawdź, jakie są praktyczne potrzeby odbiorczyń, czyli te związane z tradycyjnym kontraktem płci. Zapytaj o takie działania umożliwiające/wspierające zaangażowanie i godzenie życia zawodowego z osobistym jak: opieka nad dziećmi i osobami starszymi podczas działań, zapewnienie środków transportu i/lub zwrotu kosztów podróży, organizacja szkoleń w miejscu, do którego łatwo dotrzeć środkami komunikacji publicznej, dopasowanie godzin działań do godzin pracy placówek opiekuńczo-wychowawczych – to wszystko pozwoli przełamać bariery zaangażowania wynikające z tradycyjnego podziału odpowiedzialności między płciami oraz tradycyjnego podziału zasobów (np. mężczyźni częściej dysponują rodzinnymi samochodami, kobiety częściej poruszają się komunikacją miejską).

Sprawdź, jakie kompetencje i umiejętności są lokalnie najbardziej poszukiwane. Celem WID jest wzmocnienie kobiet jako aktywnych uczestniczek rynku pracy, sprawdź

zatem, jakie zawody pozwolą podjąć pracę i takie działania edukacyjne zaproponuj uczestnikom projektów.

Wychodź poza podnoszenie kompetencji w zawodach „typowo kobiecych”, pamiętaj, że one zwykle pozwalają podjąć zatrudnienie w gorzej opłacanych sektorach rynku pracy – nie wspieraj marginalizacji tej grupy, proponuj szkolenia i wzmacnianie kwalifikacji neutralnych ze względu na płeć.

Włączaj odbiorczynie działań w proces ich planowania. Przełamujesz w ten sposób słabość WID związaną z traktowaniem kobiet jako biernych odbiorczyń. Dowiedz się, jakie mają oczekiwania, jakie ich potrzeby muszą zostać spełnione, aby mogły w pełni włączyć się w projekt; podejmij decyzje o działaniach towarzyszących po konsultacjach z nimi, a nie w ich imieniu.

GAD w działaniach instytucji rynku pracy

WID wyznacza rynek pracy jako główny obszar interwencji i to tej sfery dotyczą realizowane w Polsce projekty odnoszące się do sytuacji kobiet. Badania nad wpływem płci społeczno-kulturowej wskazują jednak, że przyczyną gorszej społeczno-ekonomicznej pozycji kobiet jest silne oddziaływanie stereotypów płci. Działania WID są zatem jedynie podstawą do rozpoczęcia zmiany – pozwalają zauważyć trudniejsze warunki, z jakimi spotykają się w Polsce kobiety w zatrudnieniu i odnieść się do nich w podstawowy sposób. Jednak działania WID same w sobie mają niewielki potencjał zmiany. Dlatego warto włączać w działania także perspektywę GAD, odnosząc się w nich do tego, jak w danym obszarze stereotypowe przekonania związane z płcią oddziałują na szanse dawane i ograniczenia stawiane kobietom (i mężczyznom). WID jest w tym sensie taktyką – podejściem krótkoterminowym, które przybliży nas do osiągnięcia ostatecznego celu. GAD jest tutaj bardziej strategiczny. Dlatego też działania zgodne z GAD będą bardziej ambitne, kompleksowe, rozłożone w czasie i włączające wątki budowania wrażliwości na konsekwencje działania płci społeczno-kulturowej (gender), niż działania realizowane w ramach podejścia WID. Doświadczenie wskazuje także, że projekty i działania o charakterze strategicznym są zwykle droższe od projektów i działań o charakterze taktycznym, jednak są równocześnie skuteczniejsze, dlatego opłacają się bardziej w sensie ekonomicznym i społecznym.

GAD w projekcie

Celem projektów realizowanych w nurcie strategii GAD jest nie tylko wspieranie kobiet, ale też wspieranie zmiany społecznej na rzecz zrównoważonych relacji między płciami. Dlatego projekty te powinny być kierowane do kobiet i do mężczyzn oraz obszarem zainteresowania wykraczać poza rynek i uwzględniać sytuację osobistą uczestników/czek. Projekty te są zwykle tworzone w oparciu o bardziej zaawansowaną wiedzę z zakresu gender, dlatego warto włączać w planowanie projektu ekspertki i ekspertów z tego tematu.

Planując działania zgodne z GAD:

Przełamuj w projekcie bariery równości. Nie wystarczy skierować projekt do kobiet i do mężczyzn, by realizował on równościowe założenia strategii GAD – projekt musi uwzględniać istniejące nierówności płci i odnosić się do nich wprost.

Docieraj do przyczyn nierówności, których źródłem jest gender. W trakcie analizy sprawdzaj nie tylko, czy istnieją ilościowe nierówności w położeniu kobiet i mężczyzn w danym obszarze (czy mamy do czynienia z nierównościami?), zastanów się też, jaki wpływ na tę sytuację mają społeczne relacje między kobietami i mężczyznami (skąd bierze się ta nierówność?; czy kontrakt płci i role płci mają na nią wpływ?).

Pamiętaj, by twoje działania odpowiadały na potrzeby strategiczne. Miej na uwadze, że potrzeby strategiczne będą trudniejsze do zdefiniowania przez samych uczestników i uczestniczki, dlatego analizując je, odwołuj się do strategicznych celów wyznaczonych przez Komisję Europejską w Mapie Drogowej na rzecz równości płci (2006–2010) oraz Karcie Kobiet (2010–2014).

Wspieraj bardziej zrównoważony podział pracy w gospodarstwie domowym i opiece nad dziećmi oraz osobami zależnymi; taki cel projektu pomoże wyznaczyć i realizować działania odnoszące się wprost do społecznego kontraktu płci, a tym samym będzie niwelować bariery równości płci.

Wprowadzaj działania odnoszące się do innych sfer życia kobiet i mężczyzn niż rynek pracy – wspieraj większą aktywność kobiet w zatrudnieniu, wspieraj większą aktywność mężczyzn w gospodarstwie domowym i opiece.

Pamiętaj, że mężczyźni także mają gender, którego oddziaływanie ogranicza ich możliwości w pewnych obszarach życia (np. zdrowie, relacje w rodzinie), a godzenie życia zawodowego z osobistym nie jest „tylko dla kobiet” – stosuj działania (kampanie, warsztaty) zachęcające mężczyzn do większego zaangażowania w obowiązki domowe i budowanie relacji z dziećmi.

Włącz do projektu działania edukacyjne (dla odbiorczyń i odbiorców oraz zespołu projektowego), które odnoszą się bezpośrednio do podziału pracy dyktowanego przez gender, nierówności płci i sposobów przeciwstawiania się im – warsztaty antydyskryminacyjne, genderowe są dobrym sposobem zdobywania wiedzy i kompetencji w tym zakresie.

Tak planuj działania w projekcie, by odbiorczynie stały się ich współtwórczyniami – wspólnie organizowane targi pracy, własne prezentacje wyników na kolejnych etapach projektu, włączenie w podejmowanie decyzji o preferowanych tematach szkoleń czy rodzajach działań, to dobre sposoby na strategicznie ważne budowanie poczucia wpływu i *empowerment*.

Pracuj kompleksowo – wysiłek na rzecz wspierania aktywności i podmiotowości kobiet oraz zaangażowania mężczyzn w gospodarstwo domowe może się zmarnować, jeśli otoczenie społeczne odbiorczyń i odbiorców (partnerki/partnerzy, pracodawcy/pracodawczynie, koledzy/koleżanki, media) będą nadal posługiwać się stereotypami płci – pracuj

z otoczeniem uczestników i uczestniczek projektu, buduj poparcie dla idei równościowego zatrudnienia, planuj kampanie społeczne na rzecz równości płci, komunikuj równość płci jako ważny cel projektu.

Poszerzaj swoją wiedzę i świadomość związaną z pojęciem gender i tym, jaki wpływ ma ona na życie kobiet i mężczyzn w różnych obszarach życia – weź udział w warsztacie genderowym, poznaj wybrane opracowania z bogatej literatury tematu dostępnej po polsku, sprawdź rosnącą ofertę studiów podyplomowych z zakresu gender, czyli gender studies. Łatwiej będzie ci prowadzić działania.

Zaproś do partnerstwa projektowego i planowania projektu organizacje kobiece, mające specjalistyczną, kompleksową wiedzę związaną z kategorią gender i jej wpływem na życie społeczeństw, a często także długoletnie doświadczenie w realizacji strategicznych projektów na rzecz równości płci – to ekspertyza szczególnie przydatna w planowaniu długoterminowej, strategicznej, równościowej zmiany.

Na koniec przedstawimy założenia rzeczywiście wdrażanych projektów, które realizują działania w ramach jednej z dwóch prezentowanych strategii.

Dobra praktyka – WID

Organizacja: Stowarzyszenie Doradców Europejskich PLinEU.

Tytuł projektu: Praca, sukces, kariera – na przekór stereotypom.

Finansowanie: Norweski Mechanizm Finansowy oraz Mechanizm Finansowy Europejskiego Obszaru Gospodarczego w ramach Funduszu dla Organizacji Pozarządowych.

Czas i miejsce realizacji: wrzesień 2009 – czerwiec 2010, Małopolska.

Odbiorczynie projektu: uczennice szkół ponadgimnazjalnych z 4 powiatów Małopolski: dąbrowskiego, gorlickiego, nowosądeckiego oraz limanowskiego.



Tło projektu: Współczesny rynek pracy podlega bardzo szybkim zmianom. Dostosowanie się do jego oczekiwań wymaga już od bardzo młodych ludzi świadomego określenia przyszłej ścieżki rozwoju zawodowego, co pozwoli na wcześniejsze zdobycie tak bardzo podkreślanego przez wielu pracodawców doświadczenia zawodowego. Tymczasem kobiety, pomimo lepszego wykształcenia, są częściej niż mężczyźni osobami bezrobotnymi, szczególnie na terenach, gdzie występuje najtrudniejsza sytuacja na rynku pracy. Dłużej się kształcą, wychodzą na rynek pracy bez doświadczenia lub z wykształceniem ogólnym – nieodpowiadającym wymogom pracodawców. Dodatkowo dziewczęta, pytane o plany zawodowe, w dużo mniejszym stopniu niż chłopcy w tym wieku, wierzą w swój sukces na rynku pracy.

Cel projektu: Celem projektu było przygotowanie młodych kobiet do lepszego funkcjonowania w sferze zawodowej oraz publicznej, a tym samym zwiększenie ich szans na odniesienie sukcesu na rynku pracy w przyszłości. W ramach projektu uczennice otrzymywały wsparcie dotyczące świadomego planowania kariery zawodowej, wykraczającej poza funkcjonujący obecnie na rynku pracy podział na zawody męskie i kobiece. Projekt przygotowywał je do pełnienia w przyszłości funkcji przywódczych i menedżerskich, zwiększał ich szanse na rozwój własnego potencjału oraz poszerzał dostęp do informacji pozwalających na świadomy i racjonalny wybór kierunków kształcenia.

Zrealizowane działania: wsparcie w postaci weekendowych bezpłatnych zajęć warsztatowych dostosowanych do potrzeb w tej grupie wiekowej oraz indywidualne doradztwo zawodowe. W ramach warsztatów realizowane były również następujące zajęcia: trening rozwoju osobistego, planowanie rozwoju zawodowego, wystąpienia publiczne i prezentacje, kształtowanie umiejętności liderkich, podejmowanie inicjatyw społecznych, równość szans na rynku pracy, indywidualne doradztwo zawodowe.

W swoich podstawowych założeniach projekt ten realizował strategię WID, ponieważ:

- wyróżniał dziewczęta i młode kobiety jako grupę w trudniejszej sytuacji z perspektywy przyszłości na rynku pracy,
- odnosił się do kompetencji związanych z życiem zawodowym i działaniami w sferze publicznej,
- realizował działania skierowane wyłącznie do grupy kobiet, nie oferował działań skierowanych do chłopców – młodych mężczyzn,
- odnosił się do sytuacji nierówności w wykonywaniu zawodów menedżerskich, starając się wpłynąć na zwiększenie szans na wyrównanie proporcji kobiet i mężczyzn w tej sferze.

GAD: urlop rodzicielski w Islandii

Rozwiązanie systemowe, wprowadzone przez Parlament Islandii w maju 2000 r. Ustawą o urlopie macierzyńskim, ojcowskim i rodzicielskim (*Icelandic Act on Maternity, Paternity and Parental Leave*). Ustawa została przegłosowana niemal jednogłośnie (jedna osoba wstrzymała się od głosu).

Cel działania: Wspieranie równości płci w życiu prywatnym i zawodowym kobiet i mężczyzn w Islandii. Miało się to stać poprzez stworzenie mechanizmu godzenia życia zawodowego z osobistym oraz zagwarantowanie dzieciom prawa do spędzania czasu i opieki sprawowanej przez oboje rodziców. Ustawodawca podkreślił, że tradycyjny, wynikający z kontraktu płci, podział pracy na rynku pracy i w gospodarstwie domowym oraz stereotypy płci wpływają ograniczająco na szanse życiowe kobiet i mężczyzn. W przypadku kobiet chodziło o możliwość niezależnego kształtowania ścieżki rozwoju zawodowego, w przypadku mężczyzn – o możliwości budowania trwalszych i głębszych relacji z dziećmi oraz włączanie się w życie rodzinne. Ustawa wprowadzająca nowe regulacje w obszarze urlopów rodzicielskich (w tym obowiązkowego urlopu ojcowskiego) miała zatem za zadanie

przyspieszyć transformację tradycyjnie konstruowanych ról płci, poprzez wspieranie zmiany postrzegania kobiet przez pryzmat macierzyństwa w życiu zawodowym i wspieranie większego włączania się mężczyzn w życie rodzinne.

Rozwiązania przyjęte w ustawie:

- urlop rodzicielski trwa 9 miesięcy, dzielony jest według wzoru 3 + 3 + 3, gdzie 3 miesiące wykorzystuje matka, 3 miesiące – ojciec, a 3 miesiące rodzice wykorzystują według własnego wyboru (dzielą między siebie w dowolnych proporcjach lub tylko jedno z nich bierze tę część urlopu),
- niewykorzystany urlop nie jest przenoszony na drugiego rodzica; jeśli któryś rodzic zdecyduje się nie wziąć urlopu, drugi nie może go wykorzystać (zasada wykorzystaj albo strać),
- urlop jest elastyczny, tj. może być wykorzystany od razu w całości lub w ciągu 18 miesięcy od urodzenia się dziecka, np. dzielony na kilka krótszych okresów i brany wymiennie z partnerem/partnerką lub wykorzystywany równoległe z pracą na część etatu (w zależności od indywidualnych ustaleń z pracodawcą),
- rodzice mogą przebywać na urlopie jednocześnie przez część lub całość swojej części urlopu,
- obojgu rodzicom okres urlopu wlicza się do stażu pracy,
- rodzice na urlopie otrzymują przez cały jego okres 80% swojego średniego wynagrodzenia.

Zmiana:

W roku 1994 urlopy ojcowskie wykorzystywało 0,2% ojców. W 2001 r. urlop w minimalnym koniecznym wymiarze wykorzystało 82%, zaś w 2006 r. – 88,6% ojców (i 99% kobiet).

Aż 81% pracodawców akceptuje wprowadzone rozwiązania, przyjmując, że nie wyłącznie kobiety, ale także mężczyźni mają prawo do urlopów rodzicielskich w takim samym wymiarze i w ogromnej większości je wykorzystują – tym samym kobiety przestały być grupą „podwyższonego ryzyka”.

Badania wskazują na wyrównywanie się ilości czasu poświęcanego przez kobiety i mężczyzn na opiekę nad dziećmi i angażowanie się w życie rodzinne. Powszechnie dziwi, gdy mężczyźni nie bierze urlopu rodzicielskiego. Badania wskazują na wytwarzanie się pomiędzy ojcami a dziećmi urodzonymi od 2000 r. więzi silniejszych, niż w czasie gdy prawo nie przewidywało urlopów ojcowskich.

W swoich podstawowych założeniach projekt ten realizuje strategię GAD, ponieważ:

- odnosi się do ról płci pełnionych przez kobiety i mężczyzn oraz społecznego podziału pracy między kobiety i mężczyzn, a więc do relacji między płciami,
- uwzględnia szerszy, niż tylko rynek pracy społeczny kontekst funkcjonowania kobiet i mężczyzn – obszarem analizy i interwencji jest sfera zawodowa, ale także życie osobiste,

- realizowane propozycje odnoszą się do kobiet i mężczyzn, ich zróżnicowane potrzeby w odmiennych sferach życia społecznego zostają uwzględnione (kobiet – w sferze zawodowej, mężczyzn – w życiu osobistym),
- bierze pod uwagę, że nie tylko kobietom, lecz także mężczyznom tradycyjnie przypisywane role płci mogą ograniczać szanse samorealizacji w różnych obszarach życia, a godzenie życia zawodowego z osobistym nie jest tylko domeną kobiet – mężczyźni także mają życie osobiste,
- planuje działania zgodnie z zasadą, że strategiczna zmiana dla kobiet oznacza zmianę dla mężczyzn i odwrotnie, obie grupy są dla siebie wzajemnie grupami odniesienia,
- zmiana zaplanowana jest dla obu płci, a działania skierowane do każdej z płci różnią się od siebie, tak jak różnią się w tej sytuacji potrzeby kobiet i mężczyzn,
- rozwiązanie odpowiada na potrzeby strategiczne kobiet i mężczyzn: tworzy przestrzeń do samodzielnego decydowania o dogodnym modelu godzenia życia zawodowego z osobistym i wprowadzaniu zmiany w swoim życiu,
- projekt jest rozwiązaniem strategicznym: wpływa na osłabianie stereotypów płci w kolejnym pokoleniu, dla którego opieka sprawowana przez ojca nie będzie wyjątkowym, lecz zwykłym, powszechnym doświadczeniem,
- projekt tworzy warunki, w których zachęca się i motywuje ojców do podejmowania niestandardowych ról.

Która strategia? Rozpoznaj!



Poniżej prezentujemy projekt „Akademia Przedsiębiorczości dla Kobiet”, który został uznany za dobrą praktykę wykorzystania środków z Europejskiego Funduszu Społecznego. Projekt został umieszczony w internetowej „Bazie Dobrych Praktyk”, która gromadzi informacje o dobrych projektach, rekomendowanych m.in. przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Jako modelowy, został także objęty badaniami w ramach projektu „W poszukiwaniu polskiego modelu ekonomii społecznej” realizowanym przez Stowarzyszenie na rzecz Forum Inicjatyw Pozarządowych. Projekt ten łączy w sobie elementy podejścia WID i GAD.

Zapoznaj się z krótkim opisem projektu. Zwróć uwagę na jego założenia, grupę docelową, sposób, w jaki zaplanowane zostały zajęcia. Następnie:

- spróbuj wyróżnić w nim elementy podejścia WID i GAD,
- zastanów się, jakie jeszcze działania można zaplanować w tym projekcie, by nabrał on wymiaru strategicznego dla obu płci. Pomyśl, jakich obszarów życia i jakich grup te działania mogłyby dotyczyć.

Akademia Przedsiębiorczości dla Kobiet

Czas realizacji: kwiecień 2007 – lipiec 2008.

Organizacja: Fundacja Kobięca eFKa, Kraków.

Finansowanie: Europejski Fundusz Społeczny w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004 – 2006, Działanie I.6 „Integracja i reintegracja zawodowa kobiet”.

Odbiorczynie projektu: projekt skierowany był do bezrobotnych kobiet, absolwentek studiów wyższych, zameldowanych na terenie Krakowa, pozostających w sytuacji bezrobocia.

Cele projektu: przeciwdziałanie bezrobociu wśród kobiet, umożliwienie kobietom podniesienia kwalifikacji, zwiększenie motywacji kobiet do podejmowania własnej działalności gospodarczej oraz pracy w sektorze pozarządowym, podniesienie samooceny kobiet i zwiększenie wiary we własne możliwości.

Zaplanowane działania: realizacja sześciu edycji 6-tygodniowego szkolenia dla łącznie 120 kobiet (20 uczestniczek w grupie), wsparcie powstania 12 mikroprzedsiębiorstw poprzez przyznanie 12 dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej przez absolwentki szkoleń.

Na użytek projektu opracowany został plan szkolenia przeznaczony specjalnie dla kobiet z wyższym wykształceniem pozostających bez pracy. Program szkolenia skonstruowany został tak, by uczestniczki nabyły specjalistyczną wiedzę i praktyczne umiejętności zakładania i prowadzenia firmy lub organizacji pozarządowej. W programie zawarto treningi twórczości, autoprezentacji, komunikowania się z pracodawcami, a także spotkania z przedsiębiorczyniami, które opowiadały o własnych doświadczeniach i dzieliły się wiedzą.

Ponadto, projektodawcy chcieli zwrócić szczególną uwagę na kluczowe znaczenie ostrzegania kobiet wyłącznie przez ich funkcje macierzyńskie jako przyczynek do dyskryminacji kobiet ze względu na płeć w różnych obszarach życia społecznego. Stąd do cyklu szkoleniowego włączone zostały takie zajęcia jak warsztat antydyskryminacyjny i genderowy, a także trening asertywności WenDo. Zajęcia te zostały zaplanowane po to, aby wzrosła wśród uczestniczek świadomość stereotypów płci, mechanizmów ich tworzenia i przełamania, a następnie wzmocniła się niezależność kobiet. Ich celem było także dostarczenie narzędzi skutecznej zmiany stereotypowego obrazu kobiety i przekraczania ograniczeń wynikających z oddziaływania społecznych ról płci. Osoby prowadzące zajęcia to przede wszystkim kobiety-specjalistki, które własnym przykładem wykroczyły poza stereotyp i wzmocniały motywację uczestniczek.

Dodatkowe wsparcie: zwrot kosztów dojazdu na szkolenie, wyżywienie w trakcie 30 dni szkoleniowych, możliwość bezpłatnej opieki nad dziećmi w trakcie zajęć, możliwość ubiegania się i otrzymania dotacji w wysokości 12 000 zł na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

Rodzdział III.3 Gender mainstreaming

Natalia Sarata

Wprowadzenie

Poprzedni rozdział dotyczył strategii na rzecz równości płci, jakimi są koncepcje *Women in Development* (WID) i *Gender and Development* (GAD). W tym rozdziale przedstawiamy *gender mainstreaming* (GM) – strategię oraz narzędzie wdrażania perspektywy płci, które wywodzi się z podejścia GAD i jest stosowane przez różne instytucje i organizacje, także przez Unię Europejską.

W tym rozdziale znajdziesz:

- wyjaśnienie, co oznacza koncepcja *gender mainstreaming*,
- opis, w jaki sposób Unia Europejska stosuje GM, i do czego UE zobowiązuje instytucje, które chcą korzystać z jej wsparcia finansowego,
- trzy narzędzia analityczne pozwalające w praktyce realizować GM oraz przykłady zastosowania tych narzędzi,
- ćwiczenie z zakresu wykorzystania narzędzia GM,
- opis Gdańskiej Inicjatywy Budżetowej – dobrej praktyki zastosowania GM w analizie i planowaniu budżetu miasta.

Założenia strategii

Gender mainstreaming to strategia oraz kompleksowe narzędzie, którego celem jest osiągnięcie rzeczywistej równości kobiet i mężczyzn. Cel ten ma być osiągnięty poprzez systematyczne stosowanie perspektywy płci w analizie wszelkich obszarów życia społecznego, w których interweniuje państwo lub instytucje międzynarodowe. Włączanie perspektywy płci społeczno-kulturowej (z ang. *gender*) do głównego nurtu polityki i procesów decyzyjnych (z ang. *mainstreaming*) zostało zaproponowane jako sposób na wyeliminowanie istniejących nierówności. W 1995 r. w Pekinie, podczas IV Światowej Konferencji do spraw Kobiet, działaczki ruchów kobiecych z całego świata wskazały na niedoskonałości wcześniejszego stosowanego podejścia WID. Zaproponowały, aby organizacje międzynarodowe (takie jak Bank Światowy, Organizacja Narodów Zjednoczonych czy Unia Europejska), a także państwa, stosowały wywodzące się z GAD podejście – *gender mainstreaming*. Celem GM jest poprawa sytuacji kobiet i wzmocnienie ich pozycji społecznej.

Definicja *gender mainstreaming*, jaką posługuje się Organizacja Narodów Zjednoczonych, brzmi następująco:



Gender mainstreaming to sposób oceny wpływu, jaki mają na kobiety i mężczyzn wszelkie planowane działania państwa, w obszarze prawa, polityki i programów – we wszystkich obszarach i na wszystkich poziomach. To strategia, która zakłada, że doświadczenia kobiet i mężczyzn będą w równym stopniu włączane do projektowania, wdrażania, monitorowania i ewaluacji decyzji oraz programów realizowanych w obszarze polityki, ekonomii i życia społecznego, po to, by kobiety i mężczyźni mogli z nich korzystać w zrównoważony sposób, a nierówności między nimi nie utrwały się¹.

Definicja ta podkreśla, że GM to narzędzie systemowe, które powinno być kompleksowo wdrażane – we wszystkich wymiarach życia społecznego. Rynek pracy i aktywność ekonomiczna będą zatem tylko jednym z obszarów, w których należy podejmować interwencje związane z równością płci. Takie rozumienie *gender mainstreaming* podkreśla, że instytucje, które ją stosują, powinny przyglądać się projektowanym działaniom nie tylko na poziomie ich założeń, ale też realizacji i osiągniętych rezultatów. Dla instytucji rynku pracy płyną stąd konkretne postulaty, które przedstawimy w dalszych rozdziałach podręcznika².

Gender mainstreaming jako polityka horyzontalna Unii Europejskiej

Podejścia WID i GAD³ miały wpływ na kształtowanie się równościowych rozwiązań także wewnątrz samej Unii Europejskiej. W przeszłości UE traktowała kwestię równości płci na dwa sposoby: najpierw punktowo (wyróżniała ją i traktowała jako oddzielną politykę), a następnie horyzontalnie (przekrojowo). Obecnie obydwa podejścia współistnieją. Ich konsekwencje dla państw członkowskich oraz projektodawców EFS przedstawimy w dalszej części tekstu.

Podejście punktowe w centrum stawia sytuację kobiet i zakłada, że powinny się one znaleźć w sytuacji porównywalnej do sytuacji mężczyzn. Jest ono realizowane w UE od samego początku funkcjonowania tej organizacji. Już w 1957 r., gdy ukonstytuowała się Europejska Wspólnota Węgla i Stali (EWWiS), Traktat Rzymski, który ją ustanawiał, zawierał zapisy o konieczności zapewnienia kobietom i mężczyznom równej płacy za równą pracę. Konieczność wprowadzenia tego zapisu argumentowano kwestiami ekonomicznymi. Podejście to forsowała Francja, ponieważ jako jedyna spośród państw założycielskich EWWiS miała wówczas ustawodawstwo zabraniające różnicowania pensji ze względu na płeć. Ponieważ w pozostałych państwach założycielskich wynagrodzenie kobiet było

¹ *The Report of the Economic and Social Council for 1997*, Organizacja Narodów Zjednoczonych, 1997, cyt. za: *Gender Mainstreaming in Practice: A Toolkit*, red. Nadja Dolata, UNDP RBEC, Bratislava 2007, s. 11, tłum. własne. Publikacja dostępna w jęz. rosyjskim i angielskim na stronie www.undp.org/europeandcis.

² Zobacz: Rozdział III.4 *EFS jako narzędzie wyrównywania szans*.

³ Zobacz: Rozdział III.2 *Strategie wyrównywania szans*.

niższe niż mężczyzn, a jednocześnie kobiety postrzegano jako tańszą siłę roboczą, w efekcie francuskie (droższe) produkty i usługi po utworzeniu Wspólnoty nie byłyby konkurencyjne.

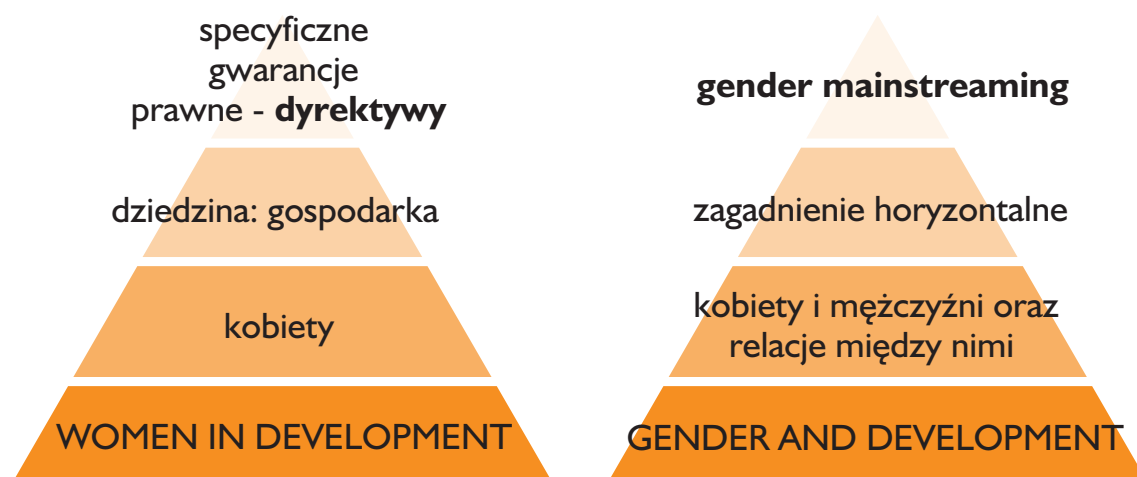
Zapis o równej płacy za równą pracę, potwierdzono następnie dyrektywą⁴ Komisji Europejskiej z 1975 r. w sprawie *równej płacy za równą pracę lub pracę tej samej wartości*. Podejście punktowe, zakładające wyrównywanie szans kobiet na rynku pracy w stosunku do mężczyzn, przyjmowano w kolejnych dyrektywach Komisji, wydawanych do dnia dzisiejszego i koncentrujących się głównie na sferze gospodarczej – zatrudnienia oraz dostępu do towarów i usług.

Podejście horyzontalne. Wraz z upływem czasu okazało się jednak, że rozwiązania punktowe, stosowane przede wszystkim w odniesieniu do kobiet i zawężone tylko do rynku pracy, nie wystarczają, by w optymalny sposób wykorzystać potencjał kobiet i tym samym wpływać na rozwój gospodarczy UE. Po prawie 40 latach doświadczeń, a także w wyniku propozycji pekińskiej stosowania nowej strategii i narzędzia, UE zdecydowała się na wprowadzenie horyzontalnej polityki na rzecz równości płci – *gender mainstreaming*. W ogłoszonym w 1996 r. Komunikacie na temat włączania równych szans kobiet i mężczyzn we wszystkie działania i polityki Wspólnoty Komisja Europejska (KE) podkreśliła, że strategia *gender mainstreaming* ma ogromne znaczenie dla rozwoju Wspólnoty i dlatego UE zakłada, że jej włączanie powinno oznaczać „mobilizację we wszystkich dziedzinach polityki i z użyciem wszelkich dostępnych środków na rzecz osiągnięcia równości poprzez czynne i otwarte uwzględnianie, już na etapie planowania, skutków wszystkich decyzji politycznych dla sytuacji kobiet i mężczyzn”⁵. Decyzja KE dot. *gender mainstreaming* znajduje potwierdzenie i wzmocnienie w przyjętym rok później Traktacie Amsterdamskim. Odtąd GM staje się zagadnieniem horyzontalnym, co oznacza, że we wszystkich procesach – decyzyjnych, instytucjonalnych, projektowych – na wszystkich szczeblach oraz we wszystkich obszarach wpływu, **kraje członkowskie i instytucje korzystające ze środków unijnych muszą analizować sposób, w jaki kobiety i mężczyźni funkcjonują w danym obszarze** (dla przykładu: jak korzystają ze służby zdrowia), a także badać wpływ podejmowanych działań na życie kobiet i mężczyzn. W praktyce oznacza to, że GM jako politykę horyzontalną stosuje się we wszystkich działaniach wspieranych zarówno przez Komisję Europejską, jak i przez fundusze strukturalne. Stąd obowiązek stosowania tej perspektywy w projektach realizowanych w ramach, np. Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, ale także w ramach Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka czy Programu Operacyjnego Infrastruktura i Środowisko.

Poniżej prezentujemy wykres przedstawiający miejsce *gender mainstreaming* wśród podejść mających na celu równość szans kobiet i mężczyzn, stosowanych przez Unię Europejską.

⁴ Dyrektywa to taki akt prawny UE, który jest obowiązujący dla państw członkowskich w treści, natomiast sposoby wdrożenia tych treści do prawa krajowego nie są szczegółowo wskazane i zależą od decyzji rządów państw członkowskich UE.

⁵ Z perspektywy równości płci. Ramy koncepcyjne, metodologia i przykłady dobrych praktyk, Sekretariat Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Warszawa 2005, s. 79.



Narzędzia wdrażania *gender mainstreaming*

Poniżej przedstawiamy trzy narzędzia włączania perspektywy płci, które można stosować na poziomie systemowym i projektowym:

1. analizę pod kątem płci (*gender analysis*),
2. analizę wpływu na płeć (*gender impact assessment*, GIA),
3. budżetowanie pod kątem płci (*gender budgeting*).

Analiza pod kątem płci (*gender analysis*)



Analiza pod kątem płci (*gender analysis*) to pierwszy krok do rozpoznania sytuacji oraz potrzeb kobiet i mężczyzn w danym obszarze problemowym. Jej celem jest dostarczenie ilościowych i jakościowych danych oraz informacji z podziałem na płeć, które pozwolą rzetelnie zanalizować daną sferę i podjąć decyzję o kształcie interwencji tak, by była ona korzystna zarówno dla mężczyzn, jak i dla kobiet.

Analiza pod kątem płci jest wstępnym warunkiem zaplanowania działań zgodnych z *gender mainstreaming*. Aby odpowiedzieć na nierówności, musimy wiedzieć, jakie są różnice w położeniu kobiet i mężczyzn w obszarze, w którym chcemy realizować zadania. Przyglądamy się więc wyzwaniom i barierom, z którymi się spotykają kobiety i mężczyźni w określonych grupach wiekowych, (nie)pełnosprawni, mieszkający na określonym obszarze (miasto, wieś) – dlatego cele i ofertę ustalamy dla odbiorczyń i odbiorców, którzy mają płeć i często ze względu na nią napotykać różnorodne bariery w życiu społecznym, ekonomicznym i politycznym.

Podczas prowadzenia analizy pod kątem płci, interpretujemy dostępne dane o sytuacji w obszarze problemowym, z uwzględnieniem płci osób, których problem dotyczy.

Analizę pod kątem płci wykonujemy w celu:

- rozpoznania, w jaki sposób funkcjonują kobiety i mężczyźni w naszym obszarze interwencji,
- sprawdzenia, czy i w jaki sposób sytuacja kobiet i mężczyzn jest zróżnicowana, a w jaki podobna,
- uwzględnienia zebranych informacji w procesie planowania projektów, programów i polityk oraz skutecznego wyznaczania celów, planowania działań i rezultatów.



Analiza pod kątem płci składa się z trzech etapów:

1. opisu sytuacji – zbieranie danych z podziałem na płeć,
2. analizy danych,
3. diagnozy – interpretacja danych przez pryzmat gender.

I. Opis – dane zbierane z podziałem na płeć stanowią podstawową część analizy pod kątem płci. Co nam mogą pokazać? Porównajmy te dwa przykłady:

Dane bez podziału na płeć	Dane z podziałem na płeć
215 osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie pracy w miejscowości X w ciągu ostatnich 12 miesięcy wzięło udział w kursach przekwalifikowania zawodowego. Pełna liczba osób bezrobotnych w tej miejscowości to 623 osoby.	215 osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie pracy w miejscowości X w ciągu ostatnich 12 miesięcy wzięło udział w kursach przekwalifikowania zawodowego. W tej grupie 160 osób to mężczyźni, 55 to kobiety. Pełna liczba osób bezrobotnych w tej miejscowości to 623 osoby, z czego 290 to mężczyźni, a 333 to kobiety.

Zebranie danych o danym problemie z uwzględnieniem płci osób, których kwestia dotyczy, pozwala lepiej zobaczyć zróżnicowanie w ramach grupy. Im bardziej szczegółowe informacje na temat tej grupy, tym lepszy ogląd sytuacji, dlatego powyższy przykład można by uzupełnić o dane dotyczące wieku, czasu pozostawania poza rynkiem pracy, stopnia sprawności itp.

2. Analiza oznacza interpretację zebranych danych. Pytamy tutaj: co mówią nam zebrane informacje? Dla powyższego przykładu będzie to np. odpowiedź:

Mniej więcej 1/3 osób bezrobotnych uczestniczyła w szkoleniach przekwalifikujących. W szkoleniach wzięło udział co drugi bezrobotny mężczyzna i co szósta bezrobotna kobieta, zatem w szkoleniach wzięło udział ok. trzy razy więcej mężczyzn niż kobiet.

Powyższa analiza dostrzega różnice między udziałem kobiet i mężczyzn w szkoleniach, ale nie bierze pod uwagę przyczyn i konsekwencji tego zróżnicowania.

3. Diagnoza – interpretacja przez pryzmat gender oznacza, że przyglądamy się różnicom w sytuacji kobiet i mężczyzn przez pryzmat płci społeczno-kulturowej oraz zastanawiamy

się, jaki jest wpływ gender na sytuację kobiet i mężczyzn, sprawdzamy, jaki jest wpływ matryc genderowych, ról i stereotypów płci na zaistniałą sytuację.

Zobaczmy różnicę między dwiema diagnozami:

Diagnoza sytuacji bez perspektywy genderowej

Kobiety rzadziej uczestniczyły w szkoleniach przekwalifikowujących, ponieważ:

- nie są zainteresowane szkoleniami,
- nie są zainteresowane podjęciem zatrudnienia,
- mężczyźni są bardziej elastyczni jeżeli chodzi o zmianę zawodu,
- nie warto prowadzić działań aktywizujących na rzecz kobiet, gdyż są bierne, zdemotywowane i leniwe.

Diagnoza sytuacji z perspektywą genderową

Ponieważ badania nad edukacją wykazują, że kobiety w warunkach odpowiadających ich potrzebom chętniej od mężczyzn uczestniczą w szkoleniach i realizują model „edukacji przez całe życie”, ich niski udział musi mieć inne przyczyny. Rozważając przyczyny niskiego udziału kobiet w szkoleniach, możemy przykładowo zapytać o następujące kwestie:

- Czy do kobiet dotarła informacja o szkoleniach? Jakimi kanałami rozpowszechniano informacje? Która płć ma większy dostęp do wykorzystanych w promocji kanałów informacyjnych?
- Czy szkolenia odbywały się w miejscu i czasie, w którym kobiety mogły wziąć w nich udział? Czy uwzględniono, że kobiety częściej niż mężczyźni poruszają się komunikacją miejską, której zasięg jest ograniczony?
- Czy zapewniano na czas szkoleń opiekę nad dziećmi, osobami starszymi, zależnymi? Czy uwzględniono, że z racji społecznego kontraktu płci kobiety częściej odpowiadają za prace opiekuńcze w gospodarstwie domowym?
- Czy różnicowano ofertę szkoleń przeznaczonych dla kobiet i dla mężczyzn? Jakie szkolenia oferowano kobietom, a jakie mężczyznom? Czy szkolenia oferowane kobietom dawały szansę na podjęcie zatrudnienia w przyszłości?



Podsumowując: podczas prowadzenia analizy pod kątem płci, należy wskazywać, **jakie są różnice** w położeniu kobiet i mężczyzn w danym obszarze problemowym (zbieranie danych z podziałem na płć oraz ich analiza), a także, **jakie są przyczyny tych różnic** z perspektywy genderowej (diagnoza).

Tak przeprowadzona analiza pomoże zaplanować cele i działania, które będą odpowiadały na potrzeby kobiet i mężczyzn (w opisywanym przykładzie dadzą większe szanse na to, że obydwie płce skorzystają z oferty szkoleń – z podobną efektywnością).

Wyniki przeprowadzonej w Polsce analizy pod kątem płci zawarto w przekrojowej publikacji, *Polityka równości płci: Polska 2007*. To dobra praktyka *gender mainstreaming* i przykład praktycznego wykorzystania analizy wrażliwej na płć. Warto do tej pozycji sięgać, by dowiedzieć się więcej o sytuacji kobiet i mężczyzn oraz o tym, jakie konsekwencje ma dla

nich płeć społeczno-kulturowa w następujących obszarach: makroekonomia i handel, rządy i uczestnictwo w procesach decyzyjnych, praca, edukacja, zdrowie, ubóstwo, wymiar sprawiedliwości i prawa człowieka, nauka, badania i nowoczesne technologie, środki masowego przekazu, ochrona środowiska i zrównoważony rozwój oraz polityka obronna.

Drugim narzędziem do realizowania działań zgodnych z *gender mainstreaming* jest analiza wpływu na płeć.

Analiza wpływu na płeć



Analiza wpływu na płeć (*gender impact assessment*, GIA) to rodzaj analizy wrażliwej na płeć, mającej na celu ocenę rozwiązań, programów, projektów oraz ich skutków, wdrażanych przez instytucje realizujące działania systemowe.

Analiza ta pozwala nam ocenić wpływ, jaki mają konkretne programy, polityki czy stanowione prawo na przedstawicielki i przedstawicieli danej płci. Może dotyczyć wpływu rozwiązań dopiero planowanych (analiza wpływu *ex ante*), jak i takich, które już zostały wdrożone (analiza wpływu *ex post*). Sprawdzamy, jakie będą skutki danego rozwiązania dla kobiet, a jakie dla mężczyzn lub jak będą z niego korzystać. Jest to ważne narzędzie analityczne, które pozwala przewidywać i ujawniać, w jaki sposób projekty i polityki wpłynęły lub mogą wpłynąć na pozycję kobiet i mężczyzn. W tym sensie, narzędzie to jest podobne do stosowanej w pracach sejmowych tzw. oceny skutków legislacji, przewidującej, w jaki sposób wprowadzana ustawa wpłynie na życie obywateli (tu: bez podziału na płeć).

GIA pozwala sprawdzić, jaki wpływ dana polityka będzie miała lub ma na kobiety i mężczyzn. Jej głównym, strategicznym celem jest proponowanie takich zmian w planowanych lub wdrożonych rozwiązaniach, które będą eliminować nierówności między płciami i wspierać ich bardziej zrównoważony udział w życiu społecznym. Pokażmy na przykładach, co daje analiza *ex ante* i *ex post*.



Analiza wpływu na płeć *ex ante* odpowiada na pytanie, czy kobiety i mężczyźni skorzystają w sposób adekwatny do potrzeb, jeśli wprowadzimy proponowane rozwiązanie.

Przykład⁶

Planowana w kraju X restrukturyzacja służby zdrowia ma na celu poprawę dostępu do usług medycznych oraz podniesienie ich jakości. Kluczowe zagadnienia reformy to: zwiększenie znaczenia podstawowej opieki medycznej i profilaktyki, restrukturyzacja zatrudnienia w służbie zdrowia, wprowadzenie opłat za usługi i świadczenia zdrowotne oraz reforma finansowania.

Przeprowadźmy analizę wrażliwą na płeć *ex ante* tej przykładowej planowanej reformy. Po pierwsze, zakłada ona przejście od wyspecjalizowanych usług medycznych dostępnych

⁶ Przykłady w tej części tekstu opracowane na podstawie: *Gender Mainstreaming in Practice: A Toolkit*, red. Nadja Dolata, UNDP RBEC, Bratislava 2007, s.106 oraz Astrida Neimanis, *Polityka równości płci w praktyce. Podręcznik*, Fundacja „Fundusz Współpracy”, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Przedstawicielstwo w Polsce, Warszawa 2007, s. 82–83.

bez pośrednictwa lekarza rodzinnego, do wprowadzenia podstawowej opieki i profilaktyki w postaci lekarza pierwszego kontaktu, który w razie potrzeby kieruje pacjenta/pacjentkę do lekarza specjalisty. Analiza wskaże nam, że może to mieć zróżnicowane skutki dla kobiet i mężczyzn. Dlaczego? Otóż badania z podziałem na płeć wykazują, że mężczyźni zwykle mniej chętnie korzystają z wczesnej, regularnej opieki profilaktycznej i zgłaszają się do lekarza, gdy problem zdrowotny jest poważny. Wnioski z badań podpowiedzą nam, że mężczyźni mogą nie zostać objęci profilaktyką (bo się na nią nie zgłoszą). Dalej, w efekcie reformy, może spaść procent kobiet, korzystających z konsultacji ginekologicznych, ze względu na skrępowanie towarzyszące konieczności umówienia wizyty ginekologa za pośrednictwem lekarza pierwszego kontaktu.

Do zanalizowania, jak restrukturyzacja zatrudnienia w służbie zdrowia wpłynie na płeć, potrzebne są nam dane dotyczące udziału kobiet i mężczyzn w zawodach lekarskich i pielęgniarskich. Wprowadzenie reformy wiąże się z powstaniem nowych stanowisk menedżerskich związanych z wdrażaniem założeń nowego systemu. Biorąc pod uwagę znaczącą przewagę mężczyzn na stanowiskach menedżerskich, to szczególnie oni mogą skorzystać na powstaniu nowych stanowisk pracy, wiążących się z wysokimi zarobkami i prestiżem. Pod tym kątem należy także przyrzeć się sytuacji płci w zawodzie pielęgniarskim, niedofinansowanym i zdominowanym przez kobiety. Podobnie należy przyrzeć się ewentualnym skutkom redukcji zatrudnienia – zazwyczaj prowadzonej kosztem personelu pomocniczego, w którym pracują głównie kobiety jako pielęgniarki, salowe, kucharki.

Planowane w ramach reformy wprowadzenie opłat za usługi i świadczenia zdrowotne może mieć zróżnicowany wpływ na sytuację pacjentów i pacjentek. Jaki? Przeanalizujemy różnice w zarobkach oraz środki przeznaczane przez kobiety i mężczyzn na opiekę zdrowotną.

Badania wskazują, że mężczyźni wydają więcej na specjalistyczne świadczenia zdrowotne. W przypadku wprowadzenia opłat za usługi mężczyźni zarabiający więcej niż kobiety, zachowają do nich dostęp. Natomiast kobiety, częściej odpowiedzialne za opiekę nad dziećmi i osobami starszymi, będą ponosić koszty usług medycznych nie tylko swoich, lecz także osób zależnych. Zwłaszcza w przypadku samodzielnego prowadzenia gospodarstwa. Chęć zaoszczędzenia może skłaniać kobiety (i rodziny) do skracania pobytu w szpitalu i kontynuowania opieki nad chorym w domu. Ponieważ z genderowych analiz wiemy, że to kobiety wykonują w gospodarstwie domowym usługi opiekuńcze, reforma zwiększy ilość ich nieodpłatnej pracy i uniemożliwi zatrudnienie.

Jak widzisz, jeśli to rozwiązanie zostanie wprowadzone, może mieć różnicujący wpływ na sytuację płci. Pokazała to analiza *ex ante*. W związku z wynikami analizy należałoby podjąć działania zapobiegawcze, uwzględniające te zagrożenia.

Analiza wpływu na płeć *ex post* odpowiada na pytanie, czy kobiety i mężczyźni korzystają z istniejących rozwiązań w sposób adekwatny do potrzeb.

Przykład

Oceny stopnia osiągniętych wskaźników Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (komponent regionalny) wskazują, że chociaż więcej kobiet niż mężczyzn korzysta ze wsparcia Europejskiego Funduszu Społecznego, to jednak efektywność tego wsparcia jest większa w przypadku mężczyzn. Ze wsparcia w ramach PO KL skorzystało: w Priorytecie VI (Rynek pracy otwarty dla wszystkich) – 59% kobiet i 41% mężczyzn, w Priorytecie VII (Integracja społeczna) 67% kobiet i 33% mężczyzn, w Priorytecie VIII (Wsparcie rozwoju przedsiębiorstw) 56% kobiet i 44% mężczyzn. A efekty? Wśród uczestników działań Priorytetu VI do 6 miesięcy po ukończeniu szkolenia pracę znalazło 37,9% kobiet i 56,2% mężczyzn, a w Priorytecie VII – 16,7% kobiet i 19,9% mężczyzn. W Priorytecie VIII na otwarte szkolenia chętniej zapisują się kobiety, ale już w Priorytetach bardziej specjalistycznych (np. 8.1.2 czy 8.2.1) proporcje płci się odwracają. Badania dotyczące tego samego Priorytetu VIII wskazują, że odsetek pracowników, których wynagrodzenia wzrosły w okresie do 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie wyniósł 19,3% dla kobiet i 25,1% dla mężczyzn. Wśród osób, które kilkakrotnie korzystały ze wsparcia EFS, też dominują kobiety – to blisko 72% osób, poszukujących nowych projektów⁷.

Analiza *ex post* wskazuje nam, że wspieranie aktywizacji zawodowej kobiet nie polega na ich dodatkowym szkoleniu, a przyczyny bezrobocia, jak przedstawialiśmy w części drugiej, nie zależą od wykształcenia.

Trzecim ze szczególnych rodzajów analizy wpływu na płeć jest *gender budgeting*, czyli budżetowanie pod kątem płci.

Gender budgeting

Budżetowanie pod kątem płci to ocena sposobu, w jaki budżet wpływa na pozycję kobiet i mężczyzn w społeczeństwach.



W swojej podstawowej formie *gender budgeting* stosuje się podczas planowania lub analizy budżetu państwa i jednostek samorządu terytorialnego. W tym rozumieniu jest to **analiza wpływów i wydatków budżetowych** pod kątem – tak jak w dwóch poprzednich przypadkach – płci społeczno-kulturowej. Jej celem jest rozpoznanie skutków, jakie niesie ze sobą podział i pozyskiwanie środków na kobiety i mężczyzn, dziewczęta i chłopców⁸.

Analiza ma na celu wyrównanie pozycji społecznej i ekonomicznej kobiet i mężczyzn w systemie społecznym. Narzędzie to po raz pierwszy zastosowano w Australii w 1984 r.

⁷ Badanie osiągniętych wartości wskaźników rezultatu komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013, dostępne na: http://www.efs.gov.pl/AnalizyRaportyPodsumowania/Documents/FINAL_raport_wsk_POKL_21.pdf, oprac. Magdalena Dunaj.

⁸ Zobacz: Marzena Mażewska, Marta Zakrzewska, *ABC równości. Podręcznik samorządowca*, Stowarzyszenie Współpracy Kobiet NEWW-Polska, Gdańsk 2007, s. 25–35.

do analizy części budżetu krajowego. W Polsce brakuje przykładów tworzenia budżetów jednostek samorządu terytorialnego z uwzględnieniem wpływu na płeć, podobnie budżetu krajowego nie tworzy się z zastosowaniem tego narzędzia.

Gender budgeting wymaga spełnienia kilku warunków:

- zadaniowej struktury budżetu,
- danych z podziałem na płeć,
- traktowania budżetu jako narzędzia odpowiadającego na potrzeby życiowe i spełniającego oczekiwania osób z niego korzystających (obywaterek/li, odbiorców/czyń),
- monitorowania wydatkowania środków,
- wprowadzania do budżetu zmian wynikających z ewaluacji.

Zauważ, że budżety projektów zwykle spełniają powyższe warunki. Dlatego podczas realizacji projektów wrażliwych na płeć możemy z powodzeniem wykonywać nie tylko analizę pod kątem płci, lecz także analizę budżetowania pod kątem płci. Jest to możliwe w tych projektach, które kierowane są równocześnie do kobiet i mężczyzn (choć niekoniecznie muszą oni/one uczestniczyć dokładnie w tych samych działaniach). Na poziomie systemowym analiza wpływu budżetu na płeć z sukcesem będzie stosowana tam, gdzie możemy porównywać sumy środków przeznaczanych całościowo na wsparcie kierowane do kobiet i mężczyzn, np. we wszystkich projektach finansowanych w ramach Regionalnych Programów Operacyjnych.

Celem analizy wpływu budżetu projektu na płeć jest sprawdzenie: w jakiej wysokości wsparcie w ramach projektu trafia do kobiet, a w jakiej do mężczyzn; czy ze wsparcia w ramach projektu kobiety i mężczyźni korzystają adekwatnie do sytuacji i potrzeb zdiagnozowanych w analizie obszaru problemowego pod kątem płci; czy finansowe oddziaływanie projektu, mierzone w ilości środków przeznaczonych na kobiety i mężczyzn, wspiera równość płci i ma wpływ na równościową zmianę.

Budżet wrażliwy na płeć w projekcie oznacza:



- analizę wydatkowania środków z podziałem na płeć beneficjentów/ek po to, by monitorować, adekwatne do zdiagnozowanych potrzeb, wydatkowanie środków na kobiety i mężczyzn (badamy wówczas alokację środków),
- zaspokajanie potrzeb praktycznych i/lub strategicznych kobiet i mężczyzn, wynikających z barier równości płci (badamy wówczas potrzeby praktyczne i strategiczne; czytaj o tym w rozdziale III.2),
- zawarcie w budżecie środków przeznaczanych na specyficzne działania na rzecz równości płci (sprawdzamy w ten sposób, czy projekt faktycznie wspiera równość płci, tj. przeznacza środki na działania z nią związane).

Korzyści ze stosowania *gender mainstreaming*

Instytucje UE uzasadniają prowadzenie polityki *gender mainstreaming* przede wszystkim jej efektywnością (argument ekonomiczny). Z drugiej strony pojawia się argument sprawiedliwości społecznej, który podkreśla tworzenie coraz bardziej demokratycznego, otwartego na różnice i włączającego społeczeństwa. Korzyści płynące z planowania działań pod kątem płci są następujące:

- budowanie społeczeństwa, w którym rozwija się talenty, buduje relacje rodzinne, kształtuje i rozwija kariery zawodowe opierając się na predyspozycjach i oczekiwaniach osobistych kobiet i mężczyzn, a nie społecznych przekonaniach na temat ról płci,
- lepsze rozpoznanie sytuacji osób – kobiet i mężczyzn – oraz ich (często odmiennych) potrzeb związanych z codziennym funkcjonowaniem w społecznościach,
- równościowa zmiana w społeczeństwie – zniwelowanie podziału na zadania przeznaczone „wyłącznie dla kobiet” i te, które są „tylko dla mężczyzn”, szanse kobiet i mężczyzn w niestereotypowych płciowo obszarach życia wyrównują się,
- sprawiedliwszy i bardziej zrównoważony podział środków publicznych wydawanych na realizację potrzeb kobiet i mężczyzn,
- lepsze rozpoznanie barier stojących na przeszkodzie aktywności na rynku pracy i godzenia życia prywatnego z zawodowym kobiet i mężczyzn,
- wzrost efektywności realizowanych działań (projektów, programów) dzięki dokładniejszemu rozpoznaniu sytuacji kobiet i mężczyzn w danym obszarze problemowym, a przez to – zaprojektowania adekwatnych do nich celów i działań,
- zmiana w relacjach władzy między płciami, co poprawi nie tylko codzienne warunki życia kobiet, ale także ich pozycję w systemie społecznym.

Gender mainstreaming – podsumowanie

Aby w obszarze rynku pracy realizować założenia horyzontalnej polityki równości płci i poprawnie prowadzić analizę z perspektywy płci, potrzebujesz nie tylko szerokiej wiedzy na temat sfery zatrudnienia, ale także wiedzy na temat gender. Staraj się stale podnosić poziom świadomości i wiedzy na temat genderowych uwarunkowań funkcjonowania kobiet i mężczyzn w społeczeństwie.



Gender mainstreaming jest od ok. 20 lat z powodzeniem stosowany jako narzędzie rozpoznawania sytuacji kobiet i mężczyzn w społeczeństwach i planowania działań wrażliwych na płeć, w szczególności przez organizacje kobiece/feministyczne, także w Polsce. Sprawdź ich dobre praktyki, wykorzystaj efekty prowadzonych przez nie badań, zapraszaj do partnerstw projektowych – warto z tych doświadczeń skorzystać.

Pamiętaj, że choć gender dotyczy i kobiet, i mężczyzn, to podstawowym celem polityki *gender mainstreaming* jest zmiana pozycji kobiet jako grupy marginalizowanej w systemie społecznym. Dlatego pamiętaj o zwykle trudniejszej sytuacji kobiet w wielu sferach życia i staraj się odpowiadać na ich potrzeby praktyczne i strategiczne.



W Polsce w wielu obszarach brakuje jeszcze danych z podziałem na płeć, szczególnie na poziomie regionalnym i lokalnym, a także w sektorach niezwiązanych bezpośrednio z rynkiem pracy. Konkursy w ramach np. PO KL umożliwiają realizację projektów badawczych, które mogą wspierać budowanie i udostępnianie baz danych z podziałem na płeć na poziomie regionalnym, ale także systemowo. Tworzenie takich baz i gromadzenie danych jest zadaniem strategicznym.

Przeanalizuj pod kątem wpływu na płeć



Zapoznaj się z opisanym poniżej przedsięwzięciem, a następnie przeprowadź jego analizę wpływu na płeć *ex post* – zgodnie z instrukcjami poniżej.

Akcja sportowo-kulturalna „Miasto młodych”⁹

Urząd miasta przewidział w swoim rocznym planie działań na 2009 r. realizację działań dla dzieci i młodzieży w wieku 10–19 lat. W tym mieście żyje 76 400 osób w przedziale wiekowym 10–19, w tym 37 500 dziewczynek i 38 900 chłopców. Założono, że w działaniach udział weźmie min. 1% dziewcząt (min. 375) i min. 1% chłopców (min. 389). Łącznie udział w działaniach miały wziąć min. 764 osoby.

Celem działań miało być podniesienie poziomu integracji społecznej wśród 375 dziewcząt i 389 chłopców w wieku 10–19 lat, zamieszkałych na terenie miasta poprzez zapewnienie interesującej i angażującej oferty sportowo-kulturalnej w roku 2009.

W ramach realizacji zadania w jedną z sierpniowych niedziel zaplanowano i przeprowadzono akcję „Miasto młodych”. Składały się na nią jednodniowe darmowe imprezy, kierowane równocześnie do dziewczyn i chłopców, odbywające się na głównym placu miasta. W ramach akcji zorganizowano:

NAZWA ZADANIA	ŁĄCZNY KOSZT ORGANIZACJI I OBSŁUGI w zł/osoba
3 miniboiska do koszykówki ulicznej (street basket)	30,00 zł
2 nowoczesne tory do jazdy na deskorolce	40,00 zł
2 miniboiska do piłki nożnej	25,00 zł
skałka wspinaczkowa	20,00 zł
zawody w puszczaniu latawców	7,00 zł
zawody szachowe	5,00 zł
konkurs recytacyjny	5,00 zł

⁹ Niniejsze studium przypadku zostało opracowane na podstawie podobnych działań realizowanych w Krakowie. Choć wyniki analizy wpływu wydatkowania środków na płeć są tu analogiczne, to jednak dla zachowania jasności przykładu zostały w nim wprowadzone zmiany i uproszczenia, stąd nie może być on traktowany wprost jako doświadczenie Krakowa.

Łączny koszt realizacji akcji wyniósł 15 176 zł.

Po zakończeniu akcji analiza osób uczestniczących z podziałem na płeć wykazała, że w ciągu całego dnia akcji wzięło w niej udział 466 chłopców i 202 dziewczyny, w tym:

- 160 chłopców i 30 dziewcząt wzięło udział w meczach na boiskach do koszykówki ulicznej,
- 83 chłopców i 10 dziewcząt skorzystało z torów do jazdy na deskorolce,
- 77 chłopców i 22 dziewczęta rozgrywało mecze na miniboiskach do piłki nożnej,
- 68 chłopców i 45 dziewcząt wspinało się na skałce wspinaczkowej,
- 38 chłopców i 40 dziewcząt wzięło udział w zawodach latawcowych,
- 30 chłopców i 30 dziewcząt wzięło udział w zawodach szachowych,
- 10 chłopców i 25 dziewcząt wzięło udział w konkursie recytatorskim.

Instrukcja

1. Dokonaj analizy wydatkowania środków z budżetu akcji „Miasto młodych” ze względu na płeć. Jakie środki zostały przeznaczone na dziewczęta, a jakie na chłopców?
2. Zastanów się, czy cel działania został osiągnięty. Oceń, jaki jest wpływ takiego podziału środków na sytuację dziewczynek i chłopców.
3. Zastanów się, co spowodowało, że tak mało dziewczynek wzięło udział w zajęciach. Jakie potrzeby praktyczne i strategiczne dziewczynek nie zostały zaspokojone?
4. Wskaż, jakie działania można skierować do chłopców i do dziewcząt, a także do ich otoczenia (rodzice, nauczyciele/ki, wychowawcy/czynie, instruktorzy/rki) przy okazji następnej akcji Miasto młodych, aby osiągnąć cele akcji.

Dobra praktyka – Gdańska inicjatywa budżetowania pod kątem płci

Gdańska inicjatywa budżetowania pod kątem płci została przeprowadzona przez Stowarzyszenie Współpracy Kobiet NEWW-Polska w latach 2004–2005. Była to pierwsza inicjatywa tego typu przeprowadzona w Polsce. Stowarzyszenie przeprowadziło analizę budżetu Gdańska – wydatków i wpływów – z uwzględnieniem perspektywy płci. Raport¹⁰ z tych badań przedstawia szczegółową analizę wydatków przeznaczonych na trzy obszary polityki społecznej: aktywizację osób starszych, przeciwdziałanie długotrwałemu bezrobociu oraz równe traktowanie kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Raport ocenia także istniejące programy lokalne i ich wpływ na sytuację kobiet i mężczyzn, a także przedstawia rekomendacje związane ze wspieraniem zrównoważonego oddziaływania budżetu na płeć.



¹⁰ Raport *Analiza gender budget. Budżet wrażliwy na płeć* dostępny jest pod adresem: www.neww.org.pl/downloads/raport.pdf.

Rozdział III.4 EFS jako narzędzie wyrównywania szans

Agnieszka Sznajder

współpraca: Małgorzata Borowska, Maja Branka

Wprowadzenie

Aktywna polityka na rzecz wyrównywania szans i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu należy do zadań instytucji rynku pracy. Ten obszar działań stał się szczególnie ważny po wejściu Polski do Unii Europejskiej – polityka antydyskryminacyjna jest istotnym wymiarem działania Wspólnoty, zasada równości szans – kwestią horyzontalną. Szczególnym narzędziem służącym wyrównywaniu szans jest Europejski Fundusz Społeczny. Inicjatywy finansowane z tego funduszu mają przede wszystkim zwiększać dostęp do ważnych dóbr i usług dla tych obywateli i obywaterek Wspólnoty, którzy – ze względu na fakt przynależności do grupy defaworyzowanej – nie są w stanie samodzielnie poprawić swej sytuacji życiowej. Jeśli chcesz skutecznie ubiegać się o wsparcie z EFS – warto, abyś dobrze rozumiał/a jego cele i potrafił/a przyczynić się do ich realizacji za pomocą własnego projektu.

W tym rozdziale znajdziesz:

- informacje o tym, jakie strategiczne wytyczne w dziedzinie równości i przeciwdziałania dyskryminacji obowiązują instytucje rynku pracy,
- objaśnienie sposobu, w jaki Europejski Fundusz Społeczny rozumie zasadę równości szans oraz wskazówki dotyczące tego, w jaki sposób z niego korzystać,
- opis Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki pod kątem możliwości tworzenia projektów na rzecz równości i przeciwdziałania wykluczeniu,
- informacje, jak planować działania (w tym projekty) na rzecz wyrównywania szans, wskazówki, jak zachować zasadę równości szans kobiet i mężczyzn w projekcie (tzw. standard minimum),
- opis 9 błędnych praktyk projektowych,
- analizę 4 kroków – ćwiczenie dla czytelników i czytelniczek.

EFS jako odpowiedź na problem dyskryminacji i wykluczenia społecznego

Występowanie nierówności społecznych, ekonomicznych czy edukacyjnych w znacznej mierze wiąże się z bieżącą sytuacją na rynku pracy. Im większe bezrobocie, tym większe różnice, ponieważ tylko część osób poszukujących pracy może ją uzyskać. W sytuacji bezrobocia „przegrywają” wszystkie osoby, które postrzegane są przez potencjalnych pracodawców i pracodawczynie jako osoby obciążone szczególnym „ryzykiem”, bądź wymaga-

jące „szczególnego traktowania” w miejscu pracy. Osoby, które są gorzej traktowane ze względu na sam fakt przynależności do określonej kategorii społecznej, doświadczają dyskryminacji. Może mieć ona wymiar indywidualny, instytucjonalny lub strukturalny (pisałyśmy o tym w części I poświęconej dyskryminacji ze względu na płeć i wiek). Dyskryminacja strukturalna prowadzi do wykluczenia społecznego, definiowanego jako *brak lub ograniczone możliwości uczestnictwa, wpływania, korzystania osób i grup z podstawowych praw, instytucji publicznych, usług, rynków, które powinny być dostępne dla każdego*¹. Wykluczenie społeczne to brak możliwości brania aktywnego udziału w życiu społecznym, któremu często towarzyszy poczucie wyobcowania ze społeczeństwa, brak wiary w poprawę swego położenia czy wreszcie konieczność zdania się na wsparcie ze strony instytucji pomocowych. W wąskim rozumieniu wykluczenie wynika wyłącznie z ubóstwa. W Polsce wskazuje się na istnienie trzech głównych przyczyn wykluczenia: strukturalnych, instytucjonalnych i społecznych.

Czynniki strukturalne:

- pozycja na rynku pracy (bezrobocie, niskie zarobki),
- stan rodzinny (wielodzietność, samodzielne wychowanie dziecka/dzieci),
- wykształcenie (niski poziom wykształcenia, kwalifikacje nieadekwatne do rynku pracy),
- miejsce zamieszkania (teren wiejski, obszary z wysokim wskaźnikiem bezrobocia).

Czynniki instytucjonalne:

- trudności w zaspokajaniu podstawowych potrzeb życiowych, które wynikają z wadliwego działania instytucji, odpowiedzialnych za organizację wsparcia.

Czynniki społeczne:

- dyskryminacja,
- trudne warunki indywidualne, które są efektem bezdomności, niepełnosprawności, sieroctwa, uzależnień czy migracji².

W Polsce najczęściej wskazuje się na następujące grupy szczególnie narażone na wykluczenie społeczne: osoby długotrwale bezrobotne, osoby z niepełnosprawnością, dzieci i młodzież, więźniowie i osoby opuszczające zakłady karne, uchodźcy i migranci, Romowie. Wspólny mianownik, który je łączy, to: niski wskaźnik aktywności zawodowej, wysoki wskaźnik bezrobocia oraz trudna sytuacja materialna.

Płeć jako przyczyna wykluczenia

Kobiety, bez względu na wykształcenie, czy status na rynku pracy, zawsze podlegają dodatkowej ocenie przez pryzmat ról płciowych. W rezultacie kobieta będąca osobą długo-

¹ Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Nowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007–2013, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, s. 38.

² Program Operacyjny Kapitał Ludzki..., s. 38.

trwale bezrobotną lub z niepełnosprawnością może doświadczać dyskryminacji krzyżowej, tj. doświadczać dyskryminacji i wykluczenia ze względu na kilka cech, na które nie ma wpływu (analogicznie dotyczy to także Romek, uchodźczyń, migrantek itd.). Kobiety są również grupą narażoną na wykluczenie społeczne. Dotyczy to zwłaszcza tych, które wracają na rynek pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem/dziećmi. Nie oznacza to jednak, że kobiety, które mają inną sytuację rodzinną, spotykają się z bardziej przychylnym nastawieniem ze strony pracodawców i pracodawczyń. Młode, bezdzietne kobiety postrzegają się przez pryzmat potencjalnego macierzyństwa, natomiast starsze – – wcześniejszej rezygnacji z aktywności zawodowej oraz obciążenia obowiązkami domowymi w postaci opieki nad wnukami czy też innymi zależnymi członkami rodziny.

Europejski Fundusz Społeczny i podstawy prawne

W ujęciu prawnym (*de iure*) równość płci to posiadanie przez kobiety i mężczyzn takich samych praw (zobacz rozdział III.I poświęcony prawu). Równość praw nie gwarantuje jednak faktycznego zrównania statusu kobiet i mężczyzn. Badania i analizy jednoznacznie pokazują, że kobiety częściej natrafiają na dodatkowe bariery (w bibliografii zamieszczonej na końcu publikacji podajemy wiele źródeł szczegółowo omawiających bariery równości na rynku pracy). Dotyczy to przede wszystkim rynku pracy, na którym kobiety częściej doświadczają ograniczeń w dostępie do miejsc pracy, awansu czy równych wynagrodzeń, co w istotny sposób hamuje rozwój całej Unii. Dlatego Unia Europejska za cel postawiła osiągnięcie **faktycznej równości kobiet i mężczyzn**, a zasada równości szans jest w prawie i dokumentach strategicznych Unii Europejskiej rozumiana dwojako:

1. jako **zasada równego traktowania i niedyskryminacji**,
2. jako **obowiązek** planowania konkretnych działań wyrównawczych, w przypadku stwierdzenia nierówności, których doświadczają konkretna grupa osób lub w przypadku doświadczania specyficznych barier dostępu, mogących powodować wykluczenie społeczne.

Poniżej kilka słów o tych dokumentach, mających największe znaczenie dla rozumienia równości szans oraz celów i zobowiązań EFS w tym zakresie.

I. Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej

Zabrania się dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną (art. 10 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej oraz Karta praw człowieka, art. 21 ust. 1). W stosunkach pracy zabrania się dyskryminacji ze względu na płeć – art. 157. Niezwykle istotne znaczenie dla wyrównywania szans kobiet i mężczyzn w praktyce ma ust. 4 art. 157 Traktatu o funkcjonowaniu UE, który stanowi, że: „zasada równości traktowania nie stoi na przeszkodzie utrzymywaniu lub wprowadzaniu przez państwa członkowskie specyficznych korzyści dla osób należących do płci niedoreprezentowanej w celu ułatwienia im wykonywania działalności zawodowej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania”.

Traktat zobowiązuje, aby we wszystkich działaniach i politykach UE zmierzała do **zniesienia nierówności** oraz **wspierania równości kobiet i mężczyzn** (art. 8 Traktatu). Przepis ten wyraża zasadę *gender mainstreaming*, która nakłada obowiązek analizy wszelkich działań i polityk prowadzonych przez UE z perspektywy płci i analizowania, czy w równym stopniu korzystają z nich kobiety i mężczyźni.

2. Rozporządzenia Rady Europejskiej dot. Funduszy Strukturalnych

Rozporządzenie nr 1083/2006 oraz nr 1081/2006 to dwa kluczowe dokumenty wykonawcze uznające zasadę równości szans jako horyzontalną, a politykę *gender mainstreaming* za obowiązkową na każdym etapie wdrażania funduszy strukturalnych.

We wstępie do rozporządzenia 1083/2006 zaznacza się, że w ramach działań podejmowanych na rzecz osiągnięcia spójności gospodarczej i społecznej Wspólnota na **wszystkich etapach wdrażania funduszy** wyznacza sobie następujące cele:

- zniesienie nierówności,
- wspieranie równości mężczyzn i kobiet,
- zwalczanie dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

Rozporządzenie nr 1081/2006 dotyczy wyłącznie Europejskiego Funduszu Społecznego. Jego treść wskazuje, że EFS wspiera, m.in. te inicjatywy, które dotyczą promocji oraz podejmowania konkretnych działań służących wyrównywaniu szans kobiet i mężczyzn. W praktyce dotyczy to takich obszarów jak: poprawa dostępu kobiet do zatrudnienia; zwiększenie trwałego uczestnictwa kobiet w zatrudnieniu; wspieranie rozwoju karier kobiet; zmniejszenie segregacji ze względu na płeć na rynku pracy poprzez oddziaływanie na bezpośrednie, ale i pośrednie przyczyny różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Kraje członkowskie zobowiązane są do opisanie w swych programach, w jaki sposób równość szans kobiet i mężczyzn będzie realizowana na kolejnych etapach realizacji programów operacyjnych, tj. ich przygotowywania, realizacji, monitorowania czy wreszcie – oceny. Dotyczy to bezwzględnie każdego projektu, który jest współfinansowany ze środków EFS.

3. Komunikaty Komisji Europejskiej

■ **Niedyskryminacja i równość szans: odnowione zobowiązanie**

Komunikat KE 2008/2171 definiuje zasadę równych szans: *Identyczne traktowanie może zaowocować formalną równością, ale nie doprowadzi do faktycznego wyrównania szans. Dlatego obowiązująca w prawie UE zasada równego traktowania nie stanowi przeszkody dla Państwa Członkowskiego w podejmowaniu przez nie działań, które mają zapobiec lub zrekompensować niekorzystne położenie grup objętych ochroną prawną. (...) Jeśli nierówności i dyskryminacja mają zostać faktycznie zniesione, to zasady prowadzenia polityki wyrównywania szans (equality mainstreaming) powinny być stosowane we wszystkich obszarach (...).*

W tym samym Komunikacie Komisja wskazuje cztery sposoby faktycznej realizacji zasady równych szans:

Faktyczne wyrównywanie szans i przeciwdziałanie dyskryminacji polega zarówno na skuteczniejszym przestrzeganiu prawa, jak i stosowaniu narzędzi politycznych. Te obejmują:

1. podnoszenie świadomości,
2. wprowadzanie polityki równości do głównego nurtu działań w każdym obszarze,
3. zbieranie i analizowanie danych,
4. stosowanie konkretnych działań wyrównawczych (positive actions).

■ EFS (2007–2013). Wspieranie równości płci³

W dokumencie tym znajduje się odniesienie do Traktatu Amsterdamskiego oraz jego zapisów dotyczących konieczności działania na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn w oparciu o dwa filary: prowadzenie działań równościowych oraz prowadzenie działań wyrównawczych.

- **Plan działań na rzecz równości płci na lata 2006–2010** oraz zaktualizowana wersja planu działań, opublikowana jako Karta Kobiet, na lata 2010–2014.

Więcej informacji na temat tych dokumentów w części II – *Równość szans i rynek pracy*.

4. Wytyczne strategiczne

Równość szans kobiet i mężczyzn pojawia się również w **strategicznych dokumentach** Unii Europejskiej. Dotyczy to także kluczowych dokumentów odnoszących się do kwestii zatrudnienia oraz przeciwdziałania bezrobociu: **Strategii Lizbońskiej, Europejskiej Strategii Zatrudnienia**, która opiera się na czterech kluczowych filarach, a jednym z nich jest równość szans. Kobiety oraz osoby niepełnosprawne wskazane zostały jako grupy znajdujące się w wyjątkowo niekorzystnej sytuacji na rynku pracy oraz wymagające szczególnego wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej.

Mechanizm wyrównywania szans

Wyrównywanie szans obejmuje dwa sposoby stosowania tej zasady:

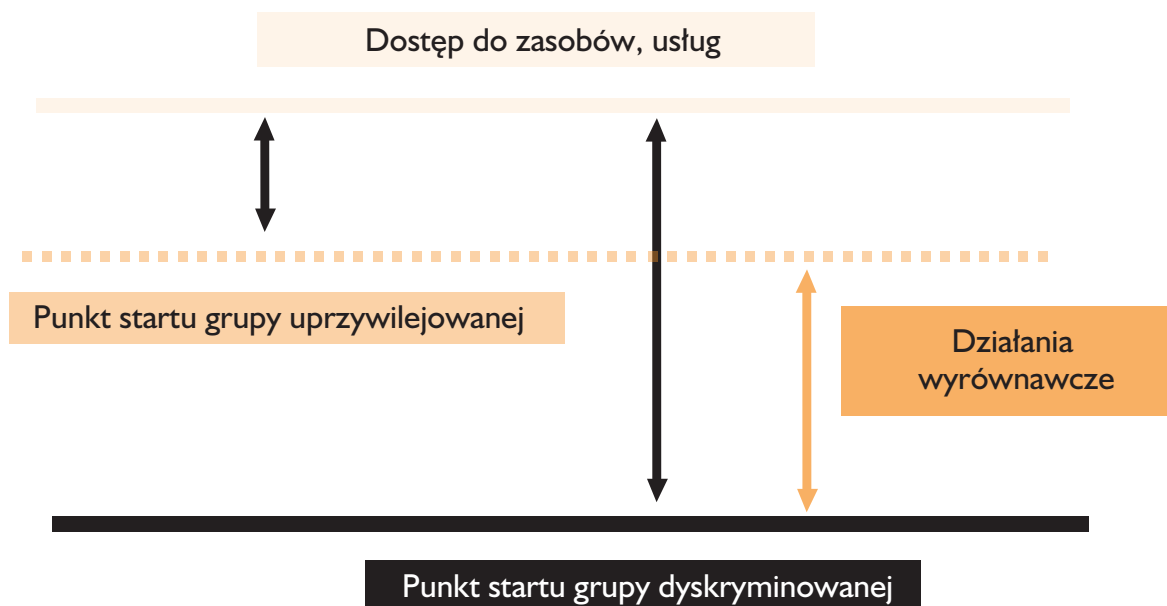
- **podjęcie horyzontalne** przyjmuje, że każdy powinien mieć takie same możliwości bez względu na np. wiek, płeć, niepełnosprawność i koncentruje się przede wszystkim na przesłankach prawnie chronionych.
- **podjęcie wertykalne** przyjmuje, że grupy w szczególnie trudnym położeniu powinny być dodatkowo wspierane.

W kontekście EFS – przeciwdziałanie dyskryminacji nie opiera się jedynie na zaniechaniu dyskryminacji. **Dbanie o równość szans to przede wszystkim aktywne działanie i planowanie rozwiązań przyczyniających się do zmniejszania barier, których doświadczają różne grupy społeczne w swobodnym dostępie do dóbr, usług, informacji.** W działaniach równościowych lektorska maksyma „po pierwsze nie szkodzić”

³ EFS 2007–2013. *Wspieranie równości płci*, DG Emil AI D/(2006), Komisja Europejska.

to zdecydowanie za mało. Idea wyrównywania szans wynika z bardzo prostego założenia: niektóre osoby mają trudniejszy start życiowy, ze względu na przynależność do pewnych grup. Wyrównywanie szans to udzielenie dodatkowego wsparcia, aby stworzyć im warunki startu życiowego porównywalne do tych, jakie ma większość społeczeństwa.

Mechanizm wyrównywania szans



Powyższy schemat ilustruje, na czym polega realizacja dwóch filarów działań na rzecz równości.

Pierwszy filar – działania, projekty równościowe – to różne przedsięwzięcia realizujące politykę *gender mainstreaming* (najwięcej o tym, w jaki sposób realizować ją na poziomie pojedynczego projektu, znajdziesz w rozdziale III.2 *Strategie wyrównywania szans*). W tym podejściu płeć społeczno-kulturowa jest obowiązkowym elementem, który trzeba uwzględnić na każdym etapie tworzenia, planowania, wdrażania oraz ewaluacji programów operacyjnych⁴.

Drugi filar – działania wyrównawcze, pozytywne – adresowane wyłącznie do osób lub grup, które są niedoreprezentowane lub defaworyzowane w konkretnych obszarach życia codziennego. Kobiety – wraz z innymi marginalizowanymi grupami społecznymi – spełniają te kryteria.

Działania wyrównawcze stanowią szczególny wyjątek od zasady równego traktowania, nie stanowią jednak jej naruszenia i są zgodne z prawem unijnym. Podejmuje się je na określony czas, aby przyspieszyć wyrównywanie statusu społecznego grup dyskryminowanych z tymi grupami, które są w bardziej korzystnym położeniu. Działania wyrównawcze mają rekompensować trudną sytuację życiową, której zmiana wykracza poza możliwości danej osoby.

⁴ Agenda działań na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn w PO KL, s. 4.

Program Operacyjny Kapitał Ludzki

Europejski Fundusz Społeczny to finansowy instrument Unii Europejskiej, który ma się przyczyniać do wzrostu zatrudnienia i spójności społecznej. W Polsce Europejski Fundusz Społeczny funkcjonuje w postaci Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL). Zasady, na jakich możesz korzystać ze wsparcia EFS w okresie 2007–2013, zostały określone w dokumencie *Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007–2013*. W Programie obrano kilka kierunków rozwoju, przyjęto również, że program ma wspierać politykę prozatrudnieniową rządu. Określenie „kapitał ludzki” celnie określa istotę Programu – zmierza on do pełnego wykorzystania potencjału zasobów ludzkich poprzez wzrost zatrudnienia i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw i ich pracowników, podniesienie poziomu wykształcenia społeczeństwa, zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego oraz wsparcie budowy struktur administracyjnych państwa⁵. Oznacza to, że z Programu finansowane mogą być przedsięwzięcia związane z zatrudnieniem, edukacją, integracją społeczną, rozwojem potencjału adaptacyjnego pracowników/pracownic oraz przedsiębiorstw. Program przewiduje też środki na wsparcie osób zamieszkujących tereny wiejskie, budowę sprawnej i partnerskiej administracji publicznej wszystkich szczebli oraz promocję zdrowia. Celem nadrzędnym jest wzrost poziomu zatrudnienia i spójności społecznej⁶. Cel ten możliwy jest do osiągnięcia dzięki realizacji następujących celów strategicznych:

1. Podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych i biernych zawodowo.
2. Ograniczenie obszarów wykluczenia społecznego.
3. Zwiększenie zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw do zmian zachodzących w gospodarce.
4. Upowszechnienie edukacji społeczeństwa na każdym etapie kształcenia przy równoczesnym podniesieniu jakości usług edukacyjnych i ich silniejszym powiązaniu z potrzebami gospodarki opartej na wiedzy.
5. Zwiększenie potencjału administracji publicznej w zakresie opracowywania polityk i świadczenia usług wysokiej jakości oraz wzmocnienie mechanizmów partnerstwa.
6. Wzrost spójności terytorialnej.

Równość szans i przeciwdziałanie wykluczeniu

PO KL ma na celu wspieranie tych grup społecznych, które są defaworyzowane na rynku pracy. Szczególnie ważnym zadaniem jest wyrównywanie szans nie tylko zawodowych, ale także społecznych, które niejednokrotnie są niezbędne do aktywizacji zawodowej osób pozostających poza rynkiem pracy. Wyjątkową uwagę zwraca się na przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć. Dostrzec to możemy w założeniach, jakie przyjęto dla Programu Operacyjnego na lata 2007–2013 w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn:

⁵ Program Operacyjny Kapitał Ludzki... s. 5.

⁶ Program Operacyjny Kapitał Ludzki... s. 111.

- Zwiększenie zatrudnienia kobiet i mężczyzn, w tym przede wszystkim kobiet, które napotykać na poważniejsze bariery na rynku pracy.
- Podnoszenie kwalifikacji zawodowych kobiet i mężczyzn, w tym przede wszystkim osób o niskich i zdeaktualizowanych kwalifikacjach i kompetencjach zawodowych.
- Dotyczy to także kobiet, które powracają na rynek pracy po przerwie związanej z urlopem macierzyńskim i/lub wychowawczym.
- Rozwijanie aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn, a także rozbudzanie u nich postaw przedsiębiorczych.
- Umożliwianie godzenia życia zawodowego i prywatnego poprzez zwiększenie dostępu do usług opiekuńczych, a także upowszechnianie nowych form organizacji pracy⁷.

W ramach PO KL przewidziano również możliwość finansowania działań ukierunkowanych bezpośrednio na eliminację zjawiska dyskryminacji ze względu na płeć. Dotyczą one m.in. tworzenia rozwiązań na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn z zakresu godzenia życia zawodowego z prywatnym; mobilności i przekwalifikowań; promocji równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz przeciwdziałania stereotypowemu postrzeganiu ról kobiecych i męskich pełnionych w życiu zawodowym oraz społecznym.

Zasada równości szans kobiet i mężczyzn musi być realizowana w ramach każdego projektu, który uzyskał dofinansowanie z EFS. W praktyce oznacza to, że każdy wniosek o dofinansowanie musi zawierać diagnozę problemu z perspektywy sytuacji kobiet i mężczyzn w obszarze, którego wniosek dotyczy. Dodatkowo, każdy wniosek o dofinansowanie powinien zawierać ocenę wpływu na sytuację płci, tj. ocenę tego, w jakim stopniu działania przewidziane w ramach projektu wpływają na poprawę (lub pogorszenie) sytuacji kobiet i mężczyzn.

10 obszarów wsparcia PO KL z perspektywy równości szans i przeciwdziałania wykluczeniu

Zakres wsparcia Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki jest szeroki. Program podzielono na dziesięć tzw. priorytetów czyli obszarów tematycznych, opisujących, kto i w jakim zakresie może otrzymać wsparcie⁸. Nas interesuje jednak to, jakie możliwości PO KL stwarza w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji i wykluczeniu społecznemu. Dlatego przeanalizowaliśmy poszczególne priorytety Programu pod kątem tego, w jaki sposób można w nich realizować działania związane z wyrównywaniem szans. Z poniższego zestawienia dowiesz się, z której części Programu możesz uzyskać wsparcie dla grupy docelowej, która doświadcza dyskryminacji.

⁷ *Agenda działań na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, s. 5.

⁸ Pierwsze pięć priorytetów realizuje się wyłącznie na szczeblu centralnym. Pozostałe priorytety wdrażane są na szczeblu regionalnym. Wyjątek stanowi priorytet X, którego celem jest zapewnienie właściwego zarządzania PO KL, wdrażania oraz promocji Europejskiego Funduszu Społecznego.

Priorytet I. Zatrudnienie i integracja społeczna sprzyja wyrównywaniu szans osób dyskryminowanych i marginalizowanych społecznie. Dotyczy to przede wszystkim jednego z działań w tym priorytecie, tj. *Działania 1.3 Ogólnopolskie programy integracji i aktywizacji zawodowej*. Składają się na nie poddziałania, które mają służyć rozwiązywaniu problemów bardzo szczególnych grup społecznych. Ich celem jest wypracowanie, realizacja oraz **promocja rozwiązań z zakresu aktywizacji społecznej i zawodowej grup szczególnie defaworyzowanych**: (1) kobiet; (2) młodzieży w wieku 15–25 lat zagrożonej wykluczeniem społecznym; (3) młodych osób przebywających w zakładach poprawczych oraz schroniskach dla nieletnich; (4) osób, które odbywają karę pozbawienia wolności; (5) osób z rzadko występującą niepełnosprawnością lub które mają niepełnosprawności sprzężone; (6) społeczności romskiej; (7) osób migrujących.

Priorytet II. Rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących ukierunkowany jest przede wszystkim na wsparcie przedsiębiorstw oraz osób już pracujących. Tu celem jest wzmocnienie potencjału firm, pomoc w utrzymaniu się na rynku oraz sprostaniu wymogom konkurencji. **W tym priorytecie równość szans powinna być potraktowana jako element zarządzania firmą.** Dotyczy to między innymi wspierania rozwiązań na rzecz upowszechniania wśród przedsiębiorstw, a zwłaszcza osób zarządzających zasobami ludzkimi, idei równych szans kobiet i mężczyzn, zachęcania do opracowywania planów na rzecz równości płci i zarządzania różnorodnością w miejscu pracy. Z perspektywy równości płci ważne będzie również badanie stanu zdrowia osób pracujących – kobiet i mężczyzn oraz kierowanie odpowiedniego wsparcia (np. profilaktyki zdrowotnej) do grupy znajdującej się w gorszym położeniu.

Priorytet III. Wysoka jakość systemu oświaty koncentruje się na podwyższaniu jakości funkcjonowania systemu oświaty, czyli modernizacji instytucji oświatowych oraz programów nauczania. Zachowanie zasady równości szans w tym priorytecie będzie polegało na **tworzeniu oferty edukacyjnej dostępnej dla wszystkich**, a szczególnie dla osób z obniżonymi szansami edukacyjnymi. Z perspektywy równości szans – nowoczesne programy edukacyjne powinny wprowadzać edukację antydyskryminacyjną do formalnego kształcenia.

Priorytet IV. Szkolnictwo wyższe i nauka związany jest z podwyższaniem jakości funkcjonowania instytucji szkolnictwa wyższego. Dotyczy wprowadzania zmian systemowo-organizacyjnych sprzyjających większej efektywności zarządzania szkolnictwem wyższym. Równolegle powinno tworzyć się warunki wpływające na **większą dostępność** i rozwój tych kierunków, które mają kluczowe znaczenie dla gospodarki opartej na wiedzy. Dotyczy to również **działań na rzecz osób z niepełnosprawnościami**, w celu umożliwienia im korzystania z pełnej oferty dydaktycznej uczelni.

Priorytet V. Dobre rządzenie dotyczy budowy **systemu sprawnej administracji**. Dzięki projektom finansowanym z tej części programu ma się m.in. poprawić jakość i sposób działania urzędów, jakość stanowionego przez administrację prawa, jej zdolność do tworzenia długofalowych strategii i programów. Warto wiedzieć, że część środków w tym

priorytecie przeznaczona jest na wypracowanie partnerskiego systemu współpracy administracji z partnerami społecznymi, w tym z organizacjami pozarządowymi. W tym Priorytecie projektodawcy za cel mogą również stawiać **podnoszenie kompetencji kadr administracji publicznej**. Część środków z tego Priorytetu może być zatem przeznaczona na szkolenia osób pracujących w instytucjach rynku pracy.

Priorytet VI. Rynek pracy otwarty dla wszystkich dotyczy w całości pomocy osobom bezrobotnym i biernym zawodowo. Koncentruje się niemal **wyłącznie na specyficznych grupach docelowych**, które natrafiają na trudności związane z wejściem na rynek pracy oraz utrzymaniem się na nim. Do grup tych należą: (1) osoby poniżej 25 roku życia; (2) osoby bez doświadczenia zawodowego oraz kwalifikacji niezbędnych do podjęcia zatrudnienia; (3) kobiety, a zwłaszcza kobiety samodzielnie wychowujące dziecko/dzieci; (4) osoby po 45 roku życia; (5) osoby z niepełnosprawnością; (6) osoby długotrwale bezrobotne, (7) mieszkańcy obszarów wiejskich. **Przeciwdziałanie wykluczeniu i równość szans wynika zatem wprost z tego priorytetu.**

Priorytet VII. Promocja integracji społecznej traktowany jest w całości jako **wsparcie dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym**. Adresowane jest ono do następujących grup: (1) osób z niepełnosprawnością, (2) osób długotrwale bezrobotnych, (3) imigrantów, (4) osób opuszczających placówki opieki zastępczej czy zakłady karne, (5) osób postrzeganych w sposób stereotypowy przez pracodawców i otoczenie społeczne jako pracownicy/e mniej dyspozycyjni/e oraz mobilni/e zawodowo. Równocześnie ze środków finansowych przypisanych do tego priorytetu korzystać mogą instytucje ekonomii społecznej.

Priorytet VIII. Regionalne kadry gospodarki dąży do podniesienia kompetencji i kwalifikacji osób aktywnych zawodowo, także tych, które tymczasowo wypadły z rynku pracy.

Priorytet IX. Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach zmierza do zwiększenia dostępu do edukacji dla wszystkich. Szczególnie dotyczy to osób, które napotykają na **największe bariery w dostępie do wysokiej jakości usług edukacyjnych**. Wyrównywanie szans w ramach priorytetu zaczyna się na poziomie edukacji przedszkolnej, szczególnie na obszarach wiejskich, gdzie edukacja przedszkolna jest niewystarczająca. Istotnym elementem Priorytetu IX są również programy rozwojowe szkół i placówek oświatowych, które obejmują m.in. dodatkowe zajęcia pozalekcyjne i pozaszkolne dla uczniów. Działania te są formą wyrównywania szans edukacyjnych uczniów napotykających z różnych powodów problemy edukacyjne, które w przyszłości mogą przyczyniać się do ich wykluczenia społecznego.

Priorytet X. Pomoc techniczna wiąże się z właściwą dystrybucją oraz wykorzystywaniem środków EFS. Wymaga to jednak odpowiedniego **przygotowania kadr, łącznie z edukacją w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn** i założeń, wpisanych w politykę horyzontalną Unii Europejskiej z tego zakresu.

Równość szans kobiet i mężczyzn w PO KL

Za wydatkowanie, monitorowanie oraz ostateczne rozliczenie wydatkowanych środków EFS odpowiedzialne są: Instytucja Zarządzająca (IZ) oraz Instytucje Pośredniczące (IP) (pierwszego i drugiego stopnia). Jednostki te ponoszą również odpowiedzialność za dopilnowanie, aby zasada równości szans kobiet i mężczyzn była respektowana w ramach każdego pojedynczego projektu, który uzyskał dofinansowanie z EFS. W jaki sposób to robić, wskazuje *Agenda działań na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013*. W dokumencie tym ujęto wytyczne, które sprzyjać mają faktycznej realizacji równości płci. W Agendzie określono główny zakres działań, które muszą być podjęte, aby równość szans była faktycznie realizowana w EFS. Działania te składają się na cel główny: *dzięki świadomym i systematycznym działaniom Instytucji Zarządzającej PO KL, wszelkie podmioty zaangażowane we wdrażanie PO KL będą realizować zasadę równości szans kobiet i mężczyzn przyczyniając się do wzmocnienia równości płci*. Ważne są również cele szczegółowe, w odniesieniu do których zaproponowano konkretne działania wdrożeniowe:

1. Tworzenie równościowego systemu instytucjonalnego.
2. Podniesienie świadomości projektodawców na temat realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn.

IZ powołała również Grupę Roboczą ds. Równości Szans Kobiet i Mężczyzn, która została utworzona, aby służyć wsparciem merytorycznym na poziomie PO KL.

Pomimo że zasada równości była obowiązkowa w Funduszach Strukturalnych od początku ich istnienia w Polsce, to do momentu wdrożenia narzędzia oceny projektów pod kątem spełnienia zasady równości szans – standardu minimum (1 kwietnia 2009 r.) równość szans funkcjonowała najczęściej jako jednozdaniowe zapewnienie, że projekt jest zgodny z tą zasadą. Nie przyczyniało się to jednak do rzeczywistej poprawy sytuacji kobiet i mężczyzn. Obecnie w Karcie Oceny Merytorycznej znajduje się 6 pytań dotyczących realizacji przez projektodawcę zasady równości szans (do końca 2010 roku standard minimum jest spełniony w przypadku uzyskania przez projektodawcę przynajmniej 2 pozytywnych odpowiedzi).

Równość szans kobiet i mężczyzn w projekcie – standard minimum

Jeśli chcesz przygotować projekt, który będzie równościowy (w następującym rozumieniu: będzie zgodny z polityką równości szans i tym samym będzie spełniał standard minimum), pamiętaj o kilku założeniach. Po pierwsze: faktyczna równość szans kobiet i mężczyzn jest jednym z celów EFS, więc powinna być również jednym z celów twojego projektu. Po drugie, zauważ, że pytania standardu minimum odnoszą się do elementów projektu a nie konstrukcji wniosku o dofinansowanie. Kwestie równościowe uwzględniaj już w momencie planowania projektu. Po trzecie, zawsze (co wielokrotnie podkreślamy w tym poradniku) zaczynaj od rzetelnej analizy problemu i sytuacji swojej grupy docelowej, a następnie adekwatnie planuj wsparcie. W ten sposób zadbasz o spójność projektu.

Poniżej omawiamy, co na etapie planowania projektu należy zrobić (jakie dane zebrać, co zanalizować), chcąc spełnić standard minimum. Opis ten traktuj jako uzupełnienie wskazówek zawartych w podręczniku *Równość szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*⁹. Przeczytaj też pozostałe rozdziały tego poradnika. Im większa wrażliwość na kwestie związane z płcią społeczno-kulturową, tym większa samodzielność w tworzeniu równościowych projektów.

I. Czy projekt zawiera analizę sytuacji kobiet i mężczyzn, dotyczącą obszaru interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu, która wskazuje na nierówności ze względu na płeć?

Dla ciebie, jako osoby przygotowującej projekt, oznacza to, że w opracowanej analizie problemu oceniasz, w jakim stopniu zidentyfikowany przez ciebie problem dotyczy kobiet, a w jakim mężczyzn. **Zauważ, że nie jest to pytanie o liczbę kobiet i mężczyzn, ale analizę sytuacji.** Na przykład: liczba zarejestrowanych kobiet i mężczyzn bezrobotnych może być porównywalna, ale – biorąc pod uwagę płeć społeczno-kulturową – ich bezrobocie najprawdopodobniej wynika z innych przyczyn i ma inny przebieg. Dopiero wskazanie tych przyczyn jest elementem analizy, o którą pyta standard minimum (jeśli chcesz nauczyć się rzetelnie ją przeprowadzać, przeczytaj rozdziały III.1 i III.2).

Podczas przeprowadzania analizy nie koncentruj się na liczbach (to pytanie standardu nie bez przyczyny je pomija). Dlaczego? Sama reprezentacja kobiet i mężczyzn może niewiele mówić o ich sytuacji, np. różna liczba dziewcząt i chłopców w danym wieku nie wskazuje na nierówność lub jej brak – jest tylko faktem demograficznym. Liczba pracowników i pracownic danej instytucji to struktura zatrudnienia. W pierwszym przypadku kierunkiem do dalszej analizy jest pytanie: jakie kompetencje kluczowe mają chłopcy i dziewczęta; w drugim: skąd bierze się dysproporcja płci wśród pracowników tej branży.

W przypadku zidentyfikowania różnic występujących w położeniu kobiet i mężczyzn, zastanów się, z czego one wynikają, jakie są bariery równości, które związane są z twoim obszarem problemowym. Szczegółowe omówienie barier i wskazówki, jak należy im przeciwdziałać w projektach są opisane w części II – *Równość szans i rynek pracy*.

Ważne, żeby pamiętać, że lista barier równości nie jest zamknięta. Być może w twoim obszarze interwencji odbiorcy i odbiorczynie doświadczają barier, które nie zostały opisane w powyższy sposób. To nie zwalnia cię z konieczności przyjrzenia się sytuacji i adekwatnego opisanie, w jakiej sytuacji wyjściowej znajdują się mężczyźni, a w jakiej kobiety – potencjalni odbiorcy twojego projektu.

⁹ Maja Branka, Marta Rawłuszko, Agnieszka Siekiera, *Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2009. Podręcznik jest dostępny na: www.mrr.gov.pl/aktualnosci/fundusze_europejskie_2007_2013/Strony/Poradnik_Zasada_rownosci_szans_kobiet_i_mezczyzn_w_projektach_POKL.aspx.

2. Czy analiza sytuacji kobiet i mężczyzn zawiera dane ilościowe, które wskazują na brak istniejących nierówności w obszarze interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu?

Chcąc uzyskać pozytywną odpowiedź na to pytanie, musisz wykonać analizę wrażliwą na płeć. W uzasadnieniu projektu przytaczasz bowiem **dane, które potwierdzają, że sytuacja wyjściowa kobiet i mężczyzn – odbiorców i odbiorczyń twojego projektu – jest porównywalna**. (Podpowiadamy: w obszarach, w których interweniuje PO KL – rynek pracy, edukacja, integracja społeczna, zdrowie – będzie to bardzo trudne. Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy i w ochronie zdrowia, czy dziewcząt i chłopców w edukacji jest po prostu inna). Odpowiedzią na to pytanie nie jest również stwierdzenie, że projekt jest skierowany do instytucji. De facto, ze wsparcia skorzystają ich pracownicy – kobiety i mężczyźni, będący odbiorczyniami i odbiorcami działań projektowych. Podobnie w działaniach informacyjnych – kampania, którą planujesz, ma do kogoś trafiać. Mężczyźni i kobiety mogą mieć różną wiedzę na dany temat, różne nastawienie i motywację do uczestniczenia w przedsięwzięciu, które promujesz.

3. Czy użyte w analizie sytuacji kobiet i mężczyzn dane w podziale na płeć dotyczą obszaru interwencji i zasięgu oddziaływania projektu?

Przygotowując projekt i chcąc uzyskać twierdzącą odpowiedź na to pytanie sprawdź, czy analiza sytuacji faktycznie dotyczy zasięgu oddziaływania twojego projektu i obszaru, w którym interweniujesz. **Zasięg** oznacza terytorium, na którym będziesz realizować projekt – zbieraj dane jak najbliższe sytuacji twoich uczestników i uczestniczek. Wiemy, że czasem regionalne dane z podziałem na płeć są trudne do pozyskania. Dane z podziałem na płeć zebrane przez samego projektodawcę, komisja uzna, o ile opiszesz, w jaki sposób je pozyskałeś/aś. **Obszar interwencji** to z kolei problem, który jest z perspektywy twojego projektu do rozwiązania (np. bezrobocie, niskie kwalifikacje, mała dostępność oferty edukacyjnej itd.).

4. Czy działania odpowiadają na nierówności ze względu na płeć istniejące w obszarze interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu i/lub różnicują działania (formy wsparcia) dla kobiet i mężczyzn?

Proponowane w projekcie działania powinny być logiczną konsekwencją dokonanej wcześniej diagnozy sytuacji kobiet i mężczyzn, tj. **odpowiadać na nierówności**. Tylko wtedy uzyskasz twierdzącą odpowiedź na to pytanie standardu minimum. Działania powinny odpowiadać na potrzeby kobiet i mężczyzn w twojej grupie docelowej – jeśli są różne: każda płeć powinna uzyskać takie wsparcie, jakiego potrzebuje (np. jeśli indywidualną barierą równości jest niższa gotowość kobiet niż mężczyzn do zakładania własnych firm ze względu na lęk przed ryzykiem, to powinieneś/powinnaś zastanowić się, jakimi działaniami ją przełamać). Pamiętaj, aby działania (o czym piszemy w innych częściach tego poradnika) były:

- adekwatne do barier równości, które zidentyfikowałeś/aś w diagnozie (jeśli powodem niskiej aktywności zawodowej kobiet w twoim projekcie jest kontrakt płci, tj. wieloletnie przerwy w pracy związane z wychowaniem dzieci, skutkujące niższym

doświadczeniem zawodowym, to pozwalaj uzupełniać to doświadczenie i buduj pozytywny obraz dotychczasowych doświadczeń);

- planowane, jeżeli to możliwe, z udziałem grupy, do której kierujesz wsparcie (zasada *empowerment*) – albo podczas planowania (zapytaj osoby uczestniczące o zdanie), albo na etapie realizacji (pozwól im współdecydować o przebiegu projektu i pozwól na decydowanie o sobie);
- w przypadku, kiedy na sytuację twojej grupy docelowej mają wpływ inni (najbliżsi, pracodawcy) – skieruj do nich działania towarzyszące.

5. Czy rezultat(y) są podane w podziale na płeć i/lub wskazują, jak projekt wpłynie na sytuację kobiet i mężczyzn w obszarze interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu?

Rezultaty zakładane przez ciebie w projekcie powinny być opracowane z podziałem na płeć. Oznacza to, że już na etapie opracowywania wniosków **musisz zastanowić się, kim będą osoby, które ostatecznie skorzystają z twojego wsparcia**. Przypominamy: równość szans kobiet i mężczyzn nie oznacza identycznego traktowania czy proponowania udziału w projekcie na dokładnie takich samych zasadach. Projekty PO KL są generalnie wsparciem kierowanym – projektodawcy za każdym razem wybierają do uczestnictwa w projekcie uczestników spełniających określone kryteria. Tu będzie podobnie: płeć będzie dla ciebie taką samą kategorią preferencji jak wiek, np. osoby 45+, miejsce zamieszkania itp. Określenie liczbowego udziału kobiet i mężczyzn w projekcie oznacza, że będziesz musiał/a zadbać o tę reprezentację – odpowiednio ułożyć regulamin rekrutacji, zachęcać potencjalnych uczestników i uczestniczki, na których ci zależy, do udziału (rekrutacja i promocja są działaniami w projekcie – też podlegają planowaniu!).

Jeśli w analizie dostrzegasz nierówność (np. mniejszy udział kobiet w regionalnej przedsiębiorczości), to wzmacniaj tę grupę, która znajduje się w mniej korzystnej sytuacji lub jest poważnie niedoreprezentowana (tj. grupę kobiet, która rzadziej otwiera i prowadzi własne firmy).

Opracowując rezultaty projektu, możesz wybrać jedną z poniższych strategii:

- skupić się na istniejącej dysproporcji i zaplanować taki udział kobiet i mężczyzn w projekcie, który jest adekwatny do zidentyfikowanych przez ciebie relacji procentowych (wśród zarejestrowanych dotychczas w regionie przedsiębiorców 35% to kobiety i podobny będzie ich udział w projekcie),
- w adekwatny i realny sposób wzmacniać tę grupę, która jest niedoreprezentowana (ze względu na dotychczasowy niski udział kobiet w lokalnej przedsiębiorczości 40% uczestniczek stanowią kobiety),
- objąć wsparciem tę grupę, która jest niedoreprezentowana i zaplanować projekt pozytywny (skierowany do kobiet-potencjalnych przedsiębiorczyń).

Zwróć uwagę na drugą część tego pytania: **opis sposobu, w jaki projekt wpłynie na uczestników i uczestniczki**. To taki sposób opisu rezultatów, który nie odnosi się do liczbowego udziału w projekcie. Jeśli twoje działania odpowiadają na potrzeby strategicz-

ne kobiet i mężczyzn (np. przyczynią się do zyskania przez kobiety niezależności ekonomicznej lub do zyskiwania przez nie władzy i wpływu) to jest miejsce, aby to opisać. Aby zaplanować w projekcie zaspokajanie potrzeb strategicznych z punktu widzenia równości płci – koniecznie przeczytaj rozdział III.2.

6. Czy projekt wskazuje, w jaki sposób zostanie zapewnione równościowe zarządzanie projektem?

Równościowe zarządzanie nie polega na rekrutacji określonej z góry liczby kobiet i mężczyzn do zespołu projektowego, co, w założeniu, jest niezgodne z polskim prawem. Płcią (np. przy rekrutacji do projektu trenerów do pracy z bezdomnymi mężczyznami lub ekspertek do pracy w projekcie pozytywnym skierowanym do kobiet) możesz kierować się w wyjątkowych, ale uzasadnionych przypadkach, o których piszemy w rozdziale III.1. Katalog możliwych rozwiązań z zakresu równościowego zarządzania podaje wspomniany podręcznik *Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki* – zajrzyj do niego i wybierz **działania adekwatne i konieczne** z punktu widzenia twojego, wyjątkowego, przedsięwzięcia.

W przypadku planowania szkoleń z zakresu równości szans dla zespołu projektowego, partnerów, podwykonawców ważne, abyś uzasadnił/a, w jaki sposób wiedza nabyta przez zespół projektowy przełoży się na jakość zarządzania projektem (czyli nie tylko: kto się z czego przeszkoli, ale do czego – z perspektywy projektu – ta wiedza jest potrzebna).

Wyjątki od standardu minimum

Istnieją wyjątki, co do których nie stosuje się standardu minimum. Dotyczą one kilku specyficznych sytuacji:

- **Profil działalności projektodawcy i informacja w statucie** wskazuje, że z jego usług korzystają wyłącznie osoby jednej płci. Przykładem są organizacje, które mają precyzyjnie określone i zapisane w statucie grupy odbiorców, do których adresują swoje działania. Chcesz powołać się na ten wyjątek? Wyraźnie wskaż we wniosku, do kogo i dlaczego jest adresowane wsparcie wynikające ze statutowej działalności twojej instytucji.
- **Realizacja działań pozytywnych**, czyli działań ukierunkowanych na wsparcie tej płci, która jest wyraźnie niedoreprezentowana lub znajduje się w gorszym położeniu. Uzasadnieniem dla nich jest stworzenie osobom z grupy mniej uprzywilejowanej warunków równego startu. Jako przykład niech posłuży realizacja projektu, w którym wsparcia w zakładaniu własnej firmy, udzielamy wyłącznie kobietom. Pamiętaj, że realizację działań pozytywnych trzeba we wniosku uzasadnić. Będzie ci zatem potrzebna (ponownie!) rzetelnie przeprowadzona analiza wrażliwa na płeć.
- **Zamknięta rekrutacja**, która dotyczy takiej sytuacji, gdy działania projektowe kierowane są do wszystkich pracowników i pracowniczek danego podmiotu, wyodrębnionej organizacyjnie części tego podmiotu lub konkretnej grupy podmiotów wskazanych we wniosku o dofinansowanie. Dotyczyć to będzie takich przypad-

ków, kiedy z identycznego wsparcia projektowego będą korzystać wszystkie osoby zatrudnione u danego pracodawcy. Pamiętaj, na ten wyjątek możesz się powołać wyłącznie wtedy, kiedy dajesz gwarancję, że wszyscy pracownicy i wszystkie pracownice danego podmiotu/grupy pracowników skorzystają ze wsparcia.

Typy projektów spełniających zasadę równości szans

Równość szans może zostać zapewniona poprzez realizację dwóch typów projektów, które wynikają z rozumienia zasady równości szans (patrz: początek tego rozdziału):

- **projekty równościowe** – to przedsięwzięcia, które są planowane i realizowane z uwzględnieniem perspektywy gender: identyfikują istniejące nierówności oraz proponują działania zmieniające relacje między kobietami a mężczyznami.
- **projekty pozytywne** – pozwalają wpłynąć na niekorzystną sytuację danej płci w konkretnym obszarze interwencji projektu, a tym samym wyrównanie jej szans społecznych i zawodowych. Z działaniami pozytywnymi mamy do czynienia wtedy, kiedy istnieje potrzeba skierowania projektu tylko i wyłącznie do jednej płci. Na obecnym rynku pracy w zdecydowanie gorszej sytuacji są kobiety.

Decyzja, który typ projektu realizować, zależy przede wszystkim od analizy, poniżej opisujemy, jak ją przeprowadzić.

Przygotowanie projektu – dwa narzędzia analizy

Jeżeli chcesz spełnić standard minimum i przygotować konkurencyjny projekt, skup się na analizie. Rzetelna analiza pod kątem płci (*gender analysis*), uwzględniająca sytuację kobiet i mężczyzn, w obszarze którego projekt dotyczy, gwarantuje, że uzyskanie pozytywnej odpowiedzi na pozostałe pytania standardu będzie kwestią konsekwentnego trzymania się logiki projektowej.

Równościowa analiza polega na weryfikacji, w jakim stopniu płęć społeczno-kulturowa wpływa na sytuację wyjściową osób, do których kierowany jest projekt. Umożliwia ona, po pierwsze – wskazanie różnic w położeniu kobiet i mężczyzn, po drugie – identyfikację przyczyn tej sytuacji. Więcej o samej analizie równościowej, nie tylko w kontekście projektu, piszemy w rozdziale III.3.

Analiza 4 kroki

Analiza pod kątem płci może być przeprowadzona za pomocą analizy 4 kroków¹⁰:

Krok 1. Reprezentacja ilościowa: odzwierciedla ilościowe różnice dotyczące sytuacji kobiet i mężczyzn w obszarze, którego projekt dotyczy. Oprócz kryterium płci, bierz również pod uwagę: wiek, stan zdrowia, wykształcenie, staż pracy itd. Wszystkie dane zbieraj z podziałem na płeć.

¹⁰ Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki..., s. 25.

Krok 2. Portret uczestnika/uczestniczki projektu: umożliwia bliższe przyjrzenie się osobom, na rzecz których chcesz działać. Ten etap to wyjście poza analizę ilościową. Dotyczy on wnikliwego przyjrzenia się trudnościom i barierom, które napotyka grupa docelowa. Sprawdź, w jakim obszarze jest ona szczególnie narażona na praktyki dyskryminacyjne oraz wykluczenie społeczne.

Krok 3. Analiza przyczyn: jeśli udało ci się wcześniej zidentyfikować specyficzne problemy kobiet i mężczyzn, zastanów się, z czego mogą wynikać. Co stanowi ich bezpośrednią lub pośrednią przyczynę? Jakich barier doświadczają kobiety i mężczyźni? W jakim zakresie mogą one wynikać z pełnienia określonych ról społeczno-kulturowych?

Krok 4. Identyfikacja potrzeb: jeśli dostrzegasz już konkretne problemy, wiesz z czego one wynikają, warto zastanowić się, jakie w związku z tym potrzeby mogą mieć kobiety i mężczyźni. Zwróć szczególną uwagę na potrzeby wynikające z ról i obowiązków częściej pełnionych przez kobiety i/lub mężczyzn.

Przypominamy: odbiorcy i odbiorczynie twojego projektu mają dwa rodzaje potrzeb związanych z równością płci:

- **Potrzeby praktyczne** – wynikające z bieżących, codziennych problemów, będących skutkiem nierównego podziału obowiązków domowych. Niejednokrotnie umożliwisz kobietom udział w projekcie, jeśli uwzględnisz, że do ich częstych problemów należy: brak opieki nad dzieckiem (lub innym zależnym członkiem rodziny) na czas udziału w projekcie; ograniczenia czasowe wynikające z godzin otwarcia żłobków i przedszkoli czy zajęć lekcyjnych; partner nieangażujący się w wykonywanie codziennych obowiązków domowych; poruszanie się środkami miejskiej komunikacji, a nie prywatnym transportem. Ważne, aby dostrzec, jakie ograniczenia wynikają z powyższych sytuacji, i jakie kształtują potrzeby, które możesz zaspokoić w ramach projektu.
- **Potrzeby strategiczne** – dotyczące statusu kobiet i mężczyzn w obszarze, którego dotyczy projekt (status na rynku pracy, w sferze publicznej itp.) Realizacja potrzeb strategicznych wiąże się często z wprowadzaniem zmian o charakterze strukturalnym, ponieważ trudno jest je zaspokoić bez działań związanych ze zmianą świadomości i postaw otoczenia na temat równości płci. Nie oznacza to jednak, że nie możesz wspierać zaspokajania tych potrzeb w ramach swojego projektu. Przykładami działań zaspokajających potrzeby strategiczne są: edukacja kobiet w temacie praw przysługujących im na rynku pracy; przygotowanie kobiet do pełnienia funkcji menedżerskich; przygotowanie uczestników i uczestniczek projektu do budowania partnerskich relacji w związku; kampania informacyjno-promocyjna przełamująca stereotypy płci, bądź przeciwdziałająca przemocy ze względu na płeć; edukacja środowiska pracodawców na temat równości szans w miejscu pracy. (Pamiętaj, posługujemy się tutaj przykładami z różnych projektów – to nie ich obowiązkowy katalog, działania powinny być adekwatne do diagnozy i potrzeb).

Ocena wpływu projektu na płeć (*gender impact assessment*)

Każdy projektodawca, aplikujący o środki z EFS, zobowiązany jest również do przeprowadzenia w ramach przygotowywania wniosku o dofinansowanie tzw. **analizy wpływu na płeć** (*gender impact assessment*). Jest to ocena istniejących lub potencjalnych skutków projektu na położenie kobiet i mężczyzn po zakończeniu projektu. Umożliwia sprawdzenie, czy planowane działania dążą do zmniejszenia istniejących nierówności. Dodatkowo, analiza wpływu na płeć ułatwia ocenę, czy projekt uwzględnia potrzeby kobiet i mężczyzn, a także uwzględnia pełnienie przez nich odmiennych ról społecznych. W praktyce sprostado sprostado wskazaniasprostado zróznicowanych działań oraz rezultatów dla kobiet i mężczyzn.

Przeprowadzenie obydwu opisanych powyżej analiz na etapie przygotowywania wniosku o dofinansowanie sprzyja temu, aby w ramach każdego projektu nie tylko dostrzegać zróżnicowany wpływ planowanych działań na sytuację kobiet i mężczyzn, ale i nie dopuścić do wystąpienia jakichkolwiek przejawów nierówności czy dyskryminacji. Uwzględnianie perspektyw płci daje szansę na takie projektowanie działań, aby uwzględniały one specyfikę potrzeb czy sytuacji życiowej, w jakiej znajdują się kobiety i mężczyźni objęci wsparciem.

Złe praktyki – 9 typowych błędów

Zasada równości szans kobiet i mężczyzn jest wciąż realizowana w niewystarczającym stopniu w projektach EFS. Widać to przy okazji analizy ofert projektodawców skierowanych do osób pozostających poza rynkiem pracy. Zastrzeżenia dotyczą nie tylko oferowanych form wsparcia, które często powielają stereotypy płci. Zdecydowanie poważniejsza trudność dotyczy tego, że kobiety i mężczyźni wyposażeni zostają w różne umiejętności i kwalifikacje, dające im odmienne możliwości rozwoju osobistego i zawodowego. Poniżej opisujemy dziewięć praktyk projektowych, niegodnych polecenia i sprzecznych z zasadą równości szans.

I. Kobiety i mężczyźni w stereotypowych zawodach

Oferta szkoleń, kursów oraz ofert pracy adresowanych do kobiet i mężczyzn utrwała segregację poziomą rynku pracy. Kobiety zdecydowanie częściej są zachęcane do skorzystania ze szkoleń czy ofert pracy, które wpisują się w stereotypowy wizerunek kobiety: czuła, troskliwa, opiekuńcza, dbająca o swój wygląd i najbliższe otoczenie. Ponadto, oferta często stanowi odzwierciedlenie obowiązków domowych przypisywanych kobietom. Konsekwencją jest proponowanie im przygotowania zawodowego lub oferty pracy w następujących zawodach: opiekunka do dziecka, opiekunka osoby starszej, kucharka, dietetyczka, krawcowa, fryzjerka, kosmetyczka, manicurzystka, florystka, wizażystka, projektantka wnętrz i przestrzeni. Dla kontrastu, mężczyźni są częściej zapraszani do udziału w zajęciach wpisujących się w stereotyp męskości: odpowiedzialności, racjonalności, umiejętności technicznych i siły. W rezultacie proponuje im się następujące zawody: operator wózka widłowego, instruktor prawa jazdy, kierowca autobusu, ciężarówki, budowlaniec, ślusarz, elektromonter, magazynier czy dozorca.

2. Kobieta zarabia mniej

Kobietom częściej oferowane są kursy, szkolenia, praca, które wiążą się z niższymi zarobkami, mniejszym prestiżem społecznym oraz ograniczonymi możliwościami dalszego rozwoju zawodowego. Nawet jeśli mają podobne do mężczyzn doświadczenie lub kwalifikacje zawodowe. Przykładowo, w przypadku dwóch osób – kobiety i mężczyzny – mających niskie wykształcenie oraz niewielkie doświadczenie zawodowe istnieje duże prawdopodobieństwo, że kobiecie zostanie zaoferowana praca sprzątaczką, zaś mężczyźnie – dozorcą. Praca zaoferowana kobiecie jest nie tylko jednym z najmniej prestiżowych zajęć, ale także wiąże się z niższą pensją niż na stanowisku dozorcę. Kolejny przykład dotyczy osób z wykształceniem średnim. Kobiecie z większym prawdopodobieństwem zostanie zaproponowana praca na stanowisku sprzedawczynie, zaś mężczyźnie – przedstawiciela handlowego. Te zajęcia także różnią się prestiżem i zarobkami – na niekorzyść kobiety.

Oczywiście może tak być, że kobieta bądź mężczyzna wybierają aktywność zgodną z tradycyjnym podziałem. Musi to jednak być decyzja tych osób, nie projektodawcy czy doradcy zawodowego.

Zachęcanie do zdobywania umiejętności, które są nisko cenione, jest szczególnie niebezpieczne w przypadku osób znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej. Dotyczy to w szczególności samotnych matek oraz kobiet doświadczających przemocy domowej. Niskie zarobki uniemożliwiają im zdobycie niezależności ekonomicznej i poprawę sytuacji. Weź pod uwagę, że nie są to sporadyczne przypadki, bo problem samotnego macierzyństwa (ok. 18% rodzin) oraz przemocy domowej dotyka poważnej liczby kobiet (ok. 20%).

3. Kursy i szkolenia – oferta dla mężczyzn

Oferowane kursy i szkolenia nie dają gwarancji zatrudnienia. Nie oznacza to jednak, że nie możesz podjąć żadnych kroków zwiększających szanse szkolonych osób na podjęcie pracy. Jest to możliwe, o ile proponowana oferta edukacyjna odzwierciedla tendencje i zmiany występujące na lokalnym czy krajowym rynku pracy. Niestety, praktyka ta nie zawsze jest stosowana. W rezultacie osobom znajdującym się poza rynkiem pracy proponowane są szablonowe szkolenia nie zawsze gwarantujące zatrudnienie po ich ukończeniu. Zwróć równocześnie uwagę, że ten sam szablon zakłada przygotowywanie kobiet i mężczyzn do pracy w stereotypowych zawodach. Na obecnym rynku pracy daje on większe szanse na podjęcie zatrudnienia mężczyznom niż kobietom. Przypomnij sobie wcześniej wymienione zawody, które adresowane są zazwyczaj do mężczyzn. Są one na tyle uniwersalne, że dość realne wydaje się podjęcie zatrudnienia przez wszystkich kursantów, nawet jeśli grupa szkoleniowa liczy ok. 20 osób. Przyjrzyj się teraz wcześniej wymienionym tzw. kobiecym zawodom. Jak myślisz, czy lokalny rynek pracy jest w stanie przyjąć całą grupę nowo wyszkolonych: fryzjerek, kosmetyczek, manicurzystek, pedicurzystek, florystek lub wizażystek? Zastanów się, czy w mieście lub w okolicy, w której mieszkasz, kilkunastoposobowa grupa kobiet przygotowanych do pracy w jednej z powyższych specjalności jest w stanie utrzymać się na rynku pracy?

W projektach szkoleniowych warto zwrócić uwagę na jeszcze jedną kwestię. Kobietom częściej proponuje się szkolenia, które w niewielkim stopniu przygotowują je do pracy w nowo wyuczonym zawodzie. Przykładem są kursy dietetyki, masażu i odnowy biologicznej osobom, które nie mają odpowiedniego, profilowanego wykształcenia lub wcześniejszego doświadczenia zawodowego w tych dziedzinach. Trudno zdobywać umiejętności zawodowe bez podstawowej wiedzy teoretycznej. Trudno również zbudować autorytet i profesjonalny wizerunek wśród potencjalnych klientów i klientek – a zatem utrzymać się na rynku.

4. Większe pieniądze na przekwalifikowanie mężczyzn

Koszty działań adresowanych do kobiet i mężczyzn są odmienne. Okazuje się często, że na aktywizację społeczną i zawodową mężczyzn przeznaczona jest większa pula pieniędzy. Dotyczy to również takich sytuacji, kiedy to kobiety stanowią większość wśród potencjalnych odbiorców/odbiorczyń działań. Wynikać to może, m.in. z tego, że szkolenia, z których częściej korzystają mężczyźni (np. zdobycie specjalistycznych uprawnień), są droższe. Z kolei kursy i szkolenia oferowane kobietom rzadziej kończą się państwowym egzaminem lub inną formą certyfikacji. W rezultacie grupa, która znajduje się w gorszym położeniu dostaje wsparcie nieproporcjonalnie do swych potrzeb.

5. Stereotypowe działania dodatkowe

Praktyka codzienna pokazuje, że popularną formą działań dodatkowych jest: fitness, spotkania z wizażystką czy makijażystką. Atrakcje te adresowane są wyłącznie do „płci pięknej”. Zastanów się, czy podobne formy działań kieruje się do mężczyzn. Czy oni również otrzymują wskazówki dotyczące tego, jak golić się czy dbać o pielęgnację twarzy i paznokci? Pomyśl, jaki w tym przypadku przekaz otrzymują kobiety? Jest on dość klarowny: możesz być aktywna zawodowo, o ile jesteś atrakcyjna fizycznie. Zastanów się zatem, czy kobiety, które nie są młode, będą chciały uczestniczyć w takim projekcie oraz na ile będzie dla nich komfortowy udział w tego typu zajęciach.

I jeszcze jednak kwestia dotycząca wyglądu. Niewątpliwie jest on ważny w miejscu pracy. Wygląd wpływa na nasze samopoczucie oraz poczucie własnej wartości. Pomyśl jednak, czy bardziej zasadne nie jest przeznaczenie pieniędzy na zaspokojenie innych potrzeb, związanych z poprawą własnego wizerunku osób uczestniczących. Dotyczy to zwłaszcza osób długotrwale bezrobotnych, których sytuacja materialna nie pozwala na regularne i systematyczne dbanie o siebie i swoje zdrowie. Może się bowiem okazać, że praktyczną odpowiedzią na potrzeby tych osób będzie zakup ubrań do pracy lub zainwestowanie w usługi stomatologiczne.

6. Brak działań skierowanych do otoczenia

Aktywizacja społeczna i zawodowa osób pozostających poza rynkiem pracy nie należy do łatwych zadań. Dotyczy to przede wszystkim pracy na rzecz tych grup społecznych, które znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Jak wielokrotnie pisałyśmy w tym poradniku, wsparcie udzielane wyłącznie uczestniczkom lub uczestnikowi projektu i dotyczące tylko jej/jego kompetencji zawodowych może wcale nie przyczynić się do

wejścia na rynek pracy. Być może konieczne będą działania skierowane do tych osób czy środowisk, które odgrywają istotną rolę w życiu osoby bezrobotnej. Przykładowym rozwiązaniem może być sfinansowanie kosztów związanych z opieką nad zależnym członkiem rodziny czy udzielenie kompleksowego wsparcia dla całej rodziny. Inną praktyką mogą być działania informacyjno-edukacyjne dla społeczności sąsiedzkiej czy pracodawców. Konsekwencje braku działań dodatkowych obrazuje poniższy przykład: w projekcie szkoleniowym proponowano kobietom kursy i szkolenia w tzw. męskich zawodach. Propozycja ta wynikała z prostej przyczyny – istniało na nie zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy. Projektodawcy zetknęli się na początku z niechęcią i oporem ze strony samych potencjalnych uczestniczek, a następnie z niechęcią pracodawców do zatrudnienia kobiet w tym zawodzie.

Tymczasem przełamywanie poziomej segregacji rynku pracy będzie zawsze wymagać od projektodawcy świadomej polityki promocyjnej – takiej promocji, która jest przemyślana, kierowana (tzw. dedykowana), a w konsekwencji – droższa niż w pozostałych projektach. Są to jednak niezwykle ważne działania z punktu widzenia projektu. Jeśli jesteś w sytuacji, którą opisujemy powyżej (tj. oferujesz uczestnikom/uczestniczkom kompetencje, specjalistyczne lub niezwykle cenione na rynku, ale przypisane jednej płci), zastanów się – co możesz zrobić, aby wzbudzić zainteresowanie uczestniczek? Warto wówczas podkreślać materialne korzyści wynikające z udziału w projekcie, ponieważ zazwyczaj są to prace wiążące się ze znacznie wyższymi dochodami, niż w zawodach tzw. kobiecych. Warto też pomyśleć o zaproszeniu na spotkania kobiet pracujących w niestereotypowych zawodach jako ról modelowych. Być może konieczne będzie zorganizowanie działań projektowych adresowanych do lokalnych pracodawców, aby byli skłonni zatrudniać kobiety na stanowiskach, które dotychczas kojarzone były z mężczyznami. (Więcej o skutecznej równościowej promocji i rekrutacji znajdziesz w projektach opisanych w rozdziale III.6).

7. Stereotypowy przekaz

Przekaz zawarty w materiałach informacyjno-promocyjnych stanowi wizytówkę projektu – powinien komunikować wartości, do których przywiązani są projektodawcy. Ponadto, może pomóc w rekrutacji uczestników i uczestniczek. Aby tak się stało, powinien mieć pozytywny wydźwięk, wzbudzać zainteresowanie i odnosić się do potrzeb osób, do których chcemy dotrzeć.

Tymczasem, nawet pobieżna analiza materiałów informacyjno-promocyjnych sfinansowanych z PO KL wskazuje, że treści powstające w ramach polskich projektów są stereotypizujące i zaprzeczają zasadzie równości szans kobiet i mężczyzn. Oto przykłady – tytuły projektów i szkoleń: „Piękna płeć, ale nie słaba”; „Słaba płeć może wszystko”; „Mama może wszystko”; „Pracownicy na obcasach”; „Aktywna mama”; „Dzienne mamy”. W założeniu ma to być zabieg zachęcający kobiety do wkroczenia czy powrotu na rynek pracy po dłuższej nieobecności. W rzeczywistości komunikuje pracodawcy: zatrudniając kobietę, zatrudniasz mamę i opiekunkę, słabą płeć, etc. – słowem: kobietę, a nie pracownika.

8. Stereotypowe wizerunki

Stereotypizacja w materiałach informacyjno-promocyjnych nie dotyczy wyłącznie języka. Przejawia się również w grafice plakatów, ulotek, broszur, stron internetowych, reklam prasowych czy telewizyjnych. Zastrzeżenia w tym obszarze można sprowadzić do kilku zasadniczych kwestii. Po pierwsze, wsparcie adresowane do potencjalnych odbiorców/odbiorczyń często wizualizowane jest stereotypowym obrazem. Mężczyzna prezentowany jest jako menedżer, przedsiębiorca czy po prostu przełożony. Kobieta z kolei zazwyczaj pełni funkcję pomocniczą: sekretarki czy asystentki. Po drugie, osoby obydwu płci często nie są w tym samym wieku. Mężczyzna jest osobą starszą, na podstawie czego można domniemywać jego większe doświadczenie czy nawet wyższy status społeczny. Z kolei kobieta jest przede wszystkim młoda i piękna. Po trzecie, przedstawiane osoby są atrakcyjne fizycznie: szczupłe, zadbane, zdrowe, pełnosprawne oraz wyglądające zdecydowanie lepiej, niż „przeciętnie”. Działać to może zniechęcająco na osoby, które nie postrzegają siebie w takich kategoriach. Po czwarte, wykorzystywana kolorystyka również niesie przekaz zgodny ze stereotypowymi uproszczeniami. Przykładem są materiały adresowane wyłącznie do kobiet. Znaczna ich część przygotowywana jest we wszelkich odcieniach różu. Tylko w przypadku przekazów adresowanych do kobiet używa się kolorystyki dziecięcej, infantylnej – sprawiającej wrażenie mało poważnej i mało profesjonalnej. Po piąte, postaci prezentowane są w taki sposób, że podkreślają – czy wręcz przejawiają – te postawy i zachowania, które składają się na stereotypowy wizerunek kobiety i mężczyzny. Ciekawym przykładem jest plakat promujący kursy komputerowe dla kobiet. Plakat przedstawia kobietę nad laptopem, blondynkę, która z przerażeniem chwyta się za głowę. Przekaz jest jasny: „Boisz się komputera? Skorzystaj z naszej oferty kursu”. Podobne kursy adresowane do mężczyzn nigdy nie są oparte na podobnych założeniach. Przedstawiają one poważnego i elegancko ubranego mężczyznę, który ze spokojem na twarzy sprawnie radzi sobie z obsługą komputera.

9. Język niewrażliwy na płeć

Wyjaśnijmy, dlaczego często piszemy o języku i zachęcamy projektodawców do wrażliwego, uważnego formułowania myśli, przede wszystkim na etapie realizacji projektu, nie wniosku o dofinansowanie. Język nie jest elementem poprawności politycznej i formalnością we wniosku – jak często skarżą się projektodawcy. Język jest niezwykle potężnym narzędziem oddziaływania na otoczenie, uczestników i uczestniczki projektu. Obecnie język używany w promocji projektów stereotypizuje, choć w deklaracjach projektodawców jest neutralny. Tymczasem męskie końcówki traktowane są jako uniwersalne, dopóki nie dotyczy to zawodów stereotypowo kobiecych. Wtedy – symbolicznie – nagle do udziału w szkoleniach „zapraszane” są kobiety: opiekunki, kosmetyczki, pokojówki, sprzątaczkę, sekretarki. Język niewrażliwy na płeć nie wspiera zasady równości szans, ponieważ: utrwała stereotypy, utrwała kontrakt płci (przypisuje role i obowiązki kobietom i mężczyznom), obniża motywację i wyklucza z udziału w projekcie osoby, które nie są do niego – na poziomie symbolicznego przekazu – zapraszane. Podkreślmy, nie apelujemy, aby we wniosku o dofinansowanie używać naprzemiennie słów: kobiety/mężczyźni, ponieważ

nie ma to żadnego znaczenia. Zachęcamy do tego, aby posługiwać się nim w przemyślany sposób: używając słów i sformułowań, które są: atrakcyjne, ośmielające, pozytywne, zapraszające do udziału obydwie płcie. Jak pokazują dobre praktyki (kilka z nich znajdziesz w rozdziale III.6) język wykorzystany jako narzędzie skutecznej komunikacji: wspiera realizację równościowych celów projektu (głównie łamie stereotyp), pomaga rekrutować uczestników i uczestniczki.

Powyższe przykłady mogą wydawać się przejawiskrawione. Jednak opisane sytuacje często można zaobserwować w ramach realizacji projektów unijnych. Wydaje się, że obecnie mężczyźni są stroną, która zyskuje więcej na działaniach aktywizacyjnych, pomimo że ich sytuacja wyjściowa jest relatywnie lepsza niż kobiet.

Brak realizacji zasady równości szans nie oznacza, że projekty są neutralne dla kobiet i mężczyzn, lecz że podtrzymują czy wręcz pogłębiają istniejące dysproporcje. Wsparcie adresowane do instytucji, zawsze trafia do konkretnych jednostek. Projekty społeczne nigdy nie są neutralne ze względu na płć. W każdym wycinku rzeczywistości społecznej funkcjonują kobiety i mężczyźni, którzy mają odmienne oczekiwania i potrzeby. Część wynika z różnic biologicznych, znaczna większość – z różnic pochodzących ze stereotypowego przypisywania kobiet i mężczyzn do określonych ról społecznych.

EFS jako narzędzie wyrównywania szans – podsumowanie

- Wyrównywanie szans i przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu są zadaniem instytucji rynku pracy.
- Wyrównywanie szans i przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu polega na planowaniu konkretnych działań w tym obszarze, a nie przestrzeganiu prawa. Jeśli planujesz działania w tym obszarze, deklaracja, że – jako projektodawca, organizator/ka wsparcia nikogo nie będziesz dyskryminować – to za mało.
- Wyrównywanie szans i przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu jest celem EFS. Pamiętaj o tym tworząc i realizując własne projekty.
- Płć jest kategorią istotną przy analizie wykluczenia społecznego. Pamiętaj o tym, niezależnie od tego, do jakiej grupy kierujesz wsparcie, ponieważ zawsze znajdują się w niej i mężczyźni, i kobiety. Z perspektywy rynku pracy – kobiety w twoim projekcie będą wymagać dodatkowego wsparcia, ponieważ doświadczają dyskryminacji krzyżowej.
- Objęcie wsparciem wyłącznie grupy znajdującej się w niekorzystnej sytuacji, ze względu na jedną cechę, jest możliwe i uzasadnione. Uzasadniając potrzebę realizacji takiego projektu, możesz odwołać się do wytycznych strategicznych UE, celów EFS oraz diagnozy i celów PO KL.
- Planując projekt zacznij od rzetelnej analizy sytuacji wyjściowej grupy, do której kierujesz wsparcie. Im lepiej znasz swoich beneficjentów, tym adekwatniejsze wsparcie możesz im zaproponować.



- Standard minimum opiera się na logice projektowej – najpierw przeprowadź analizę wrażliwą na płeć, potem konsekwentnie trzymaj się wyników.
- Standard minimum odwołuje się do wiedzy projektodawcy na temat płci społeczno-kulturowej i jej konsekwencji dla sytuacji wyjściowej, w jakiej znajdują się potencjalni odbiorcy i odbiorczynie wsparcia.

Analiza 4 kroki – ćwiczenie



Krok 1. Reprezentacja kobiet i mężczyzn: to, co możliwe – przedstaw w liczbach

Zastanów się, w jakim obszarze, który związany jest z działalnością twojej instytucji, dostrzegasz największe nierówności ze względu na płeć. W pierwszej kolejności spróbuj określić ilościowy charakter tej nierówności. W tym celu sięgnij po dostępne raporty, opracowania czy dane statystyczne. Koniecznie odpowiedz sobie na następujące pytania:

Jaka jest liczba/jaki jest procent kobiet i mężczyzn, których ten problem dotyczy? W jakim są wieku? Jakiego mają wykształcenie? Jaka jest ich sytuacja zawodowa? Czy dane te ulegają zmianie na przestrzeni lat?

Równocześnie pamiętaj o analizie lokalnego rynku pracy. Sytuacja na nim bardzo mocno związana jest z sytuacją kobiet i mężczyzn w innych obszarach życia społecznego. Zweryfikuj zatem:

Jakie trendy i zjawiska występują na lokalnym rynku pracy? Na jakie zawody czy branże jest zapotrzebowanie? W jakich zawodach czy branżach częściej pracują kobiety? Na jakim poziomie są ich zarobki? Jak często osiągają awans zawodowy? W jakich zawodach czy branżach częściej pracują mężczyźni? Na jakim poziomie są ich zarobki? Jak często osiągają awans zawodowy?

Krok 2. Codziennosc kobiet i mężczyzn: to, co możliwe – opisz

Kolejny krok to analiza nierówności z perspektywy dnia codziennego. Pomyśl o tym, jak wygląda codzienność twoich klientów i klientek. Dla ułatwienia spróbuj rozpisać na kartce przebieg ich zwykłego dnia. Postaraj się jak najbardziej szczegółowo wypisywać poszczególne aktywności dnia codziennego, które zazwyczaj wykonują w domu. Ważne na tym etapie: nie idealizuj sytuacji – opieraj się na własnych obserwacjach i odczuciach; nie oceniaj – staraj się opisywać czynności, a nie nadawać im rangę czy wartościować.

Jakie aktywności czy obowiązki częściej podejmują kobiety, a jakie mężczyźni? Ile czasu zajmować mogą one w skali dnia, tygodnia czy miesiąca? Czy dostrzegasz różnice w aktywnościach czy obowiązkach kobiet i mężczyzn? Kto częściej podejmuje aktywności, które nie wiążą się z gratyfikacją finansową?

Zastanów się teraz nad obszarem pracy zawodowej.

Czy kobiety i mężczyźni zatrudniani są na takich samych warunkach? Na podstawie jakiej umowy? Z jakim wynagrodzeniem się to wiąże? Kto częściej decyduje się na pracę w ramach niepełnego etatu? Z jakim wynagrodzeniem się to wiąże? Kto częściej korzysta ze szkoleń? Kto częściej korzysta z delegacji? Kto częściej zostaje po godzinach w pracy?

Podsumuj: czy dostrzegasz różnice w położeniu?

Krok 3. Gender ma znaczenie – poszukaj w nim przyczyn nierówności

Dalszym etapem jest zastanowienie się, z czego to wynika? W celu znalezienia przyczyn nierówności odpowiedz sobie na następujące pytania:

Jakie relacje rodzinne mogą występować w przypadku kobiet i mężczyzn, o których myślisz? Czy są to relacje partnerskie czy relacje zależności? Czy relacje o podobnym charakterze mogą występować w środowisku zawodowym?

Przyczyn nierówności szukaj w innych obszarach życia codziennego:

Czy osoby doświadczające nierówności mogą liczyć na wsparcie innych instytucji? Czego dotyczy to wsparcie? Czy jest ono regularne czy jednorazowe? Czy jest cząstkowe czy też kompleksowe? Kto z rodziny może potencjalnie służyć pomocą: partner/partnerka, dzieci, dalsza rodzina?

Zastanów się, które ze zidentyfikowanych nierówności możesz rozwiązać w ramach projektu. Pomyśl także, które z nich są kluczowe dla faktycznej eliminacji nierówności.

Krok 4. Potrzeby i działania – praktyczne i strategiczne

Ostatni etap to przełożenie zidentyfikowanych nierówności na potrzeby osób, na rzecz których chcesz działać. Określ potrzeby praktyczne i strategiczne. Zadaj sobie następujące pytania:

O potrzeby praktyczne: Czego będą potrzebować moje/moi uczestniczki/uczestnicy, żeby sprawnie funkcjonować w krótkoterminowej perspektywie? Czego aby wziąć udział w projekcie?

O potrzeby strategiczne: Czego potrzebują uczestnicy, a czego uczestniczki, aby móc samodzielnie funkcjonować po zakończeniu projektu? Czy są to te same potrzeby? Czego potrzebują, aby samodzielnie podejmować decyzje? Jakie decyzje mogą podjąć samodzielnie, korzystając ze wsparcia mojej instytucji? Czego potrzebują uczestnicy, a czego uczestniczki projektu, aby zmienić swój status społeczny na lepszy? W jaki sposób mogą ich w tym wesprzeć?

Pomyśl, w jaki sposób do każdej ze zidentyfikowanych potrzeb zaprojektować działania zaradcze. Nie obawiaj się planowania różnych działań dla kobiet i mężczyzn. Odmienna sytuacja wyjściowa wymaga odmiennych działań.

Rozdział III.5 Aktywizacja zawodowa kobiet

Małgorzata Borowska, Magdalena Dunaj

Wprowadzenie

W tym rozdziale prezentujemy koncepcję działań pozytywnych (inaczej: wyrównawczych), przede wszystkim skierowanych do kobiet. Uzasadnimy, dlaczego diagnoza społeczna w PO KL wskazuje kobiety jako grupę „w szczególnym położeniu na rynku pracy” i dlaczego programy do nich skierowane są nadal konieczne i wskazane. Powiemy też, co pośrednicy pracy, pracownice socjalne oraz doradcy zawodowi powinni wiedzieć na temat płci społeczno-kulturowej (gender), aby móc efektywnie wspierać kobiety, z którymi pracują.

W tym rozdziale znajdziesz:

- wyjaśnienie, co oznacza projekt pozytywny (wyrównawczy) oraz projekt typu *empowerment*,
- wskazówki, w jaki sposób uzasadniać realizację działań skierowanych do kobiet,
- informacje z jakich elementów powinien składać się program aktywizacyjny, skierowany do kobiet, aby odpowiadał na nierówności płci oraz wspierał kobiety, a nie im szkodził,
- wskazówki dla pośredników pracy i doradców/doradczyń zawodowych dotyczące tego, jak pracować z klientami i klientkami w niestereotypowy, niedyskryminujący sposób,
- dobrą praktykę – projekt aktywizacyjny dla kobiet, skuteczny i zrealizowany w duchu równości płci.

Jak uzasadniać działania wyrównawcze

Działania wyrównawcze kierujemy do grupy, która znajduje się w szczególnej sytuacji (na rynku pracy) ze względu na cechę swojej tożsamości (np. wiek, płeć, niepełnosprawność) i w związku z tym jest zagrożona wykluczeniem społecznym (więcej o wykluczeniu, mechanizmie wyrównywania szans oraz grupach, którym instytucje rynku pracy powinny oferować wsparcie czytaj w rozdziale III.4). Programy wyrównawcze są zgodne z polityką równych szans. Sytuacja, do której powinniśmy dążyć dzięki przedsięwzięciom wyrównawczym, to stan, w którym osoby mające jednakowe umiejętności, zdolności i ambicje mają porównywalne możliwości ich realizacji bez względu na cechy swojej tożsamości, na które nie mają wpływu (płeć, wiek, niepełnosprawność) lub mają wpływ umiarkowany (miejsce zamieszkania, status materialny).

Przedsięwzięcia wyrównawcze powinny być poparte analizą. Jak to zrobić? Oto próbka. Przyjrzyj się sytuacji wyjściowej swoich klientów i klientek – zwróć uwagę na podobieństwa i różnice w tej grupie (dotyczące demografii, okresu i przyczyn bezrobocia itp.); oceń, jakie możliwości mają osoby w tej grupie (np. czy każda z nich ma taką samą szansę otrzymania oferty pracy podczas wizyty w PUP). Jaka wspólna cecha wyróżnia osoby, których możliwości oceniasz niżej? Wiek, niepełnosprawność, płeć, a może miejsce zamieszkania?

Przykład: powiatowy urząd pracy w analizie osób bezrobotnych stwierdza, że wśród osób **pozostających bez zatrudnienia powyżej 24 miesięcy** aż 70% stanowią kobiety, a w grupie osób pozostających bez pracy od 12 do 24 miesięcy kobiety stanowią 57%. Łącznie długotrwale bezrobotne kobiety stanowią aż 36% ogółu bezrobotnych kobiet, a dalsze 23% wszystkich bezrobotnych kobiet pozostaje w rejestrach od 6 do 12 miesięcy. Dodatkowo PUP zaobserwował, że taka tendencja utrzymuje się **od dłuższego czasu** mimo podejmowanych działań aktywizujących. Oznacza to, że bezrobocie zarejestrowanych kobiet jest długotrwałe i strukturalne. Urząd zaobserwował także, że z usług aktywizacyjnych mężczyźni **korzystają z większą efektywnością**: spośród uczestników i uczestniczek Klubu pracy, po pół roku od zakończenia zajęć, pracę znalazło 37,9% kobiet i 56,2% mężczyzn. Ponadto istnieją liczbowe różnice dotyczące **rodzaju usług**, z jakich korzystają mężczyźni, a z jakich kobiety zarejestrowane w PUP. Na szkolenia specjalistyczne w zawodach budowlanych (m.in. spawacz blach i rur metodą elektroniczną) zarejestrowało się 94% mężczyzn. Wśród uczestników szkoleń z handlu oraz usług opiekuńczych (obsługa kas fiskalnych, opiekun osoby starszej) 80% stanowiły kobiety. Dwukrotnie wyższą efektywność szkoleń (uzyskanie zatrudnienia i wyrejestrowanie się) zanotowano wśród mężczyzn – absolwentów szkoleń specjalistycznych.

W podanej analizie liczy się nie tylko liczba bezrobotnych kobiet i mężczyzn, ale także **długość** pozostawania w rejestrze, **skuteczność**, z jaką korzystają ze wsparcia, **jakość zatrudnienia**, które podejmują. Wszystkie te kryteria wskazują na gorsze położenie kobiet i stanowią uzasadnienie dla działań pozytywnych skierowanych do tej grupy.

Uzasadnienie programów dla kobiet

Przypomnijmy, że w tym rozdziale mówimy przede wszystkim o projektach skierowanych do kobiet, ponieważ to one doświadczają większości barier równości związanych z pełnym uczestnictwem w rynku pracy (szczegółowo opisujemy je w części drugiej). Kobiety znajdują się w trudniejszym położeniu ze względu na skutki, jakie niosą ze sobą: gender – płeć społeczno-kulturowa, stereotypy oraz kontrakt płci – zagadnienia omówione w poprzednich rozdziałach.

Oceny stopnia osiągniętych wskaźników PO KL (komponent regionalny) wskazują, że chociaż więcej kobiet niż mężczyzn korzysta ze wsparcia EFS, to jednak skuteczność tego wsparcia jest znacznie większa w przypadku mężczyzn. Ze wsparcia w ramach PO KL skorzystało: w Priorytecie VI (Rynek pracy otwarty dla wszystkich) – 59% kobiet i 41% mężczyzn, w Priorytecie VII (Integracja społeczna) 67% kobiet i 33% mężczyzn.

A efekty? Wśród uczestników działań Priorytetu VI do 6 miesięcy po ukończeniu szkolenia pracę znalazło 37,9% kobiet i 56,2% mężczyzn, w Priorytecie VII – 16,7 % kobiet i 19,9% mężczyzn. W Priorytecie VIII na otwarte szkolenia chętniej zapisują się kobiety, ale już w Priorytetach bardziej specjalistycznych (np. 8.1.2 czy 8.2.1) proporcje płci się odwracają. Wśród osób, które kilkakrotnie korzystały ze wsparcia EFS, też dominują kobiety – to blisko 72% osób, które poszukują nowych projektów¹. Pamiętaj zatem, kobiety chętnie się szkolą, ale same szkolenia nie gwarantują trwałej zmiany ich sytuacji na rynku pracy.

Sytuacja kobiet na rynku pracy ma konsekwencje dla zachowań, postaw i strategii, jakie przyjmują kobiety starając się funkcjonować w obszarze zawodowym. Część z nich jest jednak zdecydowanie nieskuteczna – to właśnie te strategie należy pomóc przełamać, oferując wsparcie. Przyjrzyj się zatem, w jakiej sytuacji wyjściowej mogą znajdować się twoje klientki.

Niższy poziom umiejętności zawodowych – kobiety, do których kierujesz wsparcie, mogą mieć niższy poziom umiejętności zawodowych niż mężczyźni w podobnej sytuacji. Będzie to istotne w przypadku kilku grup kobiet.

1. Kobiety z późniejszym startem zawodowym. Kobiety kształcą się dłużej niż mężczyźni – oznacza to, że na rynek pracy wchodzi w późniejszym wieku, tj. ok. 28 roku życia. Tymczasem pracodawcy wymagają od pracowników i pracowniczek przede wszystkim doświadczenia w pracy. Lepsze wykształcenie twoich klientek nie będzie zatem ich atutem, o ile nie towarzyszyło mu, często wymagane przez pracodawców, praktyczne doświadczenie.

2. Kobiety, które miały czasowe przerwy w zatrudnieniu (wynikające z macierzyństwa lub sprawowania innych obowiązków opiekuńczych). Mimo pełnienia w tym czasie wielu innych ról społecznych, doświadczenie, jakie wówczas zdobywają, nie jest cenione na rynku pracy, ani opisywane w kategoriach zawodowych (przyjrzyj się językowi, w jakim opisywane są obowiązki domowe i opiekuńcze, np. „siedzenie w domu” jako synonim opieki nad dzieckiem). W Niemczech podjęto działania, aby docenić ten czas, kiedy kobieta pracuje w domu, wychowując dzieci – rekomendowano, aby w CV czas ten był określany jako „zarządzanie chaosem”, a nie przerwa w zatrudnieniu.

3. Kobiety mające doświadczenie w zawodach sfeminizowanych i stereotypowo kobiecych, ponieważ rynek pracy niżej ocenia zdobyte tam kwalifikacje. Twoja klientka, zarejestrowana w urzędzie po odejściu z pracy rejestratorki w przychodni lekarskiej będzie w trudniejszej sytuacji niż twój klient, który stracił pracę w sektorze budowlanym.

Niska samoocena skutkująca niższą oceną własnych umiejętności – kobiety, niezależnie od wykształcenia i statusu na rynku pracy, zdecydowanie niżej niż mężczyźni oceniają własne predyspozycje i kwalifikacje zawodowe². Jest to konsekwencja patriarchal-

¹ Badanie osiągniętych wartości wskaźników rezultatu komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013, opracowanie dostępne na: www.efs.gov.pl/AnalizyRaportyPodsumowania/Documents/FINAL_raport_wsk_POKL_21.pdf.

² Por.: *Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy SPO RZL 1.6(b) Raport końcowy*, Julian Auleytner (red.), Warszawa 2007, dostępny na: www.kobieta.gov.pl/zal/f252_5.pdf.

nej kultury – przypisuje ona kobietom cechy i obowiązki, które następnie nisko ceni (cechy kulturowo cenione u kobiet: empatia, opiekuńczość, łagodność, nie są wysoko cenione na rynku pracy). Kobietom trudniej utrzymać wysoką samoocenę, również zawodową, jeśli ogromna część ich doświadczenia i życia (praca w domu, obowiązki opiekuńcze, praca w sektorach sfeminizowanych) nie zapewnia wysokiego statusu społecznego. Ważne zatem, abyś podczas pracy z klientką, nie uznawał/a niskiej samooceny za „naturalną” predyspozycję właściwą kobietom (utrwalasz wówczas stereotyp), ale dostrzegał/a społeczne mechanizmy, które ją wywołują.

Zjawisko „lęku przed sukcesem” – czasami można również mówić o zjawisku „lęku przed sukcesem”. Po raz pierwszy opisała je amerykańska psycholożka Martina Horner³. Kobiety odnoszące sukces przeżywają związany z tym silny dylemat i dlatego odsuwają w czasie moment rozpoczęcia kariery, ograniczają swoje aspiracje zawodowe, nie starają się o awans lub zaprzeczają własnym osiągnięciom. Posłuchaj, w jaki sposób swoje doświadczenia opisują twoje klientki. Czy zdarza ci się słyszeć: „CHYBA się udało”, „TROCHĘ się na tym znam”? Nie dotyczy to wyłącznie bezrobotnych kobiet. Podobnie wypowiadają się ekspertki z dużą wiedzą i przedsiębiorczyźnie prowadzące własne firmy! Jak to się dzieje? Pomyśl przez chwilę, kim jest dla ciebie człowiek sukcesu? Jakie cechy mu przypisujesz? Czy znalazły się wśród nich: przebojowość, nieustępliwość, odwaga, zdecydowanie? Zastanów się, komu kultura przypisuje te cechy – kobietom czy mężczyznom? Zgadza się – sukces ma w patriarchalnej kulturze zdecydowanie męskie cechy. Tak jednoznaczne definiowanie przez kulturę sukcesu – w wyobrażeniu – grozi „utrata” kobiecości, tworząc uproszczone przekonanie: jeśli osiągnę sukces – będę męska. Jeżeli jesteś pośredniczką pracy, doradczynią zawodową, pracujesz w grupach kobiecych – łatwo zauważysz ten mechanizm.

Mechanizm „wytypowania” – autorki opracowania *Szklany sufit: bariery i ograniczenia karier polskich kobiet*⁴ wskazują, że kariery kobiety i ich aktywność w życiu publicznym często bywa przypadkowa. Kobiety nie zdobywają określonych pozycji w sposób zaplanowany i konsekwentny, w zgodzie z własnymi pragnieniami, ale zajmują je w wyniku wyboru lub propozycji, często niejako mimo woli.

Psychologiczne konsekwencje funkcjonowania stereotypów płci – aktywność zawodowa wiąże się z publiczną manifestacją cech i zachowań, które mogą odbiegać od stereotypowego postrzegania „kobiecości”. Kobiety, które podejmują niestereotypową aktywność, wykraczają poza tradycyjną rolę płci, np. gdy zapisują się na kurs operatora wózków widłowych zamiast podobnie jak inne panie, na kurs bukieciarstwa. A za to może grozić społeczna sankcja: negatywna opinia otoczenia, krytyka podejmowanych działań, czy negatywna ocena związana z niewypełnianiem innych ról („zabiera się za rządzenie, a własnego syna nie potrafi upilnować”) itp. Obawa przed przekroczeniem stereotypu może

³ Por. Agnieszka Graff, *Niech mi się tylko (nie)uda, czyli o lęku kobiet przed sukcesem*, [w:] „Res Publika Nowa” nr 127, gruzdzień 2007, s. 50–54.

⁴ Por. Bogusława Budrowska, Danuta Duch, Anna Titkow, *Szklany sufit: bariery i ograniczenia karier polskich kobiet*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003.

skutecznie obniżać motywację kobiet do wzięcia udziału w przedsięwzięciu, które im oferujesz, szczególnie, jeśli wykracza ono poza stereotyp płci (np. atrakcyjny, ale „niekobiece” kurs zawodowy). Twoje klientki mogą uwierzyć w stereotypowe postrzeganie kobiet i uznać stereotypowe założenia za cechy własne. To mechanizm autostereotypizacji – uznanie, że skoro „kobiety się do tego nie nadają” (np. do zarządzania), to i ja się do tego nie nadaję. Autostereotyp obniża samoocenę, motywację do uczenia się i do przeprowadzenia zmiany.

Bierna postawa w poszukiwaniu pracy – badania pokazują, że większość kobiet szuka pracy raz w tygodniu lub rzadziej, poświęcając na tę czynność mniej niż 2 godziny⁵. Zwróć uwagę na następujący mechanizm: jeśli osoba nie szuka pracy lub robi to sporadycznie, drastycznie maleją jej szanse na znalezienie zatrudnienia.

Nieefektywne sposoby szukania pracy – kobiety najczęściej szukają pracy przez PUP-y i wskazują, że największą barierą przed podjęciem zatrudnienia jest mała liczba ofert. Pracodawcy najmniej ofert składają w urzędach pracy i najrzadziej zatrudniają kandydatów/ki z PUP.

Mechanizm samospełniającej się przepowiedni – możesz spotkać się z negatywnym nastawieniem kobiet do rynku pracy i przekonaniem, że znalezienie jakiegokolwiek zajęcia jest bardzo trudne. Taka postawa sprawia, że kobiety nie podejmują skutecznych działań, które mogłyby doprowadzić do zatrudnienia. Tworzy się błędne koło: nie mam pracy i wiem, że nie ma pracy dla mnie – dlatego nie szukam pracy, bo nie wierzę, że mogę ją znaleźć. W efekcie nie mam pracy.

Mała mobilność przestrzenna i kwalifikacyjna – twoje klientki mogą deklarować mniejszą gotowość do wyjazdów, uczestnictwa w zajęciach poza miejscem zamieszkania, poszukiwania zatrudnienia poza miejscem zamieszkania oraz małą gotowość do zdobywania kwalifikacji nienawiązujących do poprzedniego doświadczenia. Będzie to dotyczyć zwłaszcza kobiet, dla których udział w twoim projekcie (lub oferowane przez siebie wsparcie) jest dużą zmianą, nowym doświadczeniem (np. po długotrwałym okresie bezrobocia). Oferujesz rozpoczęcie pracy po długim czasie braku aktywności zawodowej? Zapraszasz do zdobycia zupełnie nowych kwalifikacji, bez gwarancji, że się przydadzą? Oferujesz opiekę nad dziećmi w nieznanym uczestniczkom miejscu? Miej świadomość, że „w pakiecie” oferujesz również utratę poczucia kontroli oraz wyjście ze znanych ról. Obawy będą zatem racjonalną i uzasadnioną reakcją potencjalnych uczestniczek – opór jest naturalną reakcją na zmianę. Uszanuj to.

⁵ Por. raport z badania *Aktywność kobiet na rynku pracy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, Warszawa 2006, s. 50, dostępny na: www.psz.praca.gov.pl/main.php?do=ShowPage&nPID=867743&pT=details&sP=CONTENT,objectID,888993.

Projekty na rzecz wzmocnienia i uwłasnowolnienia kobiet – zasada *empowerment*

Empowerment to z angielskiego uwłasnowolnienie. Można je rozumieć zarówno jako proces zyskiwania wpływu (czuję, że więcej mogę i faktycznie z tego korzystam), ale także jako cel projektu lub przedsięwzięcia – danie możliwości podejmowania decyzji we własnej sprawie – w trakcie i po zakończeniu projektu.

Zasada *empowerment* zakłada transfer władzy (ang. *power*) w celu jak najpełniejszego samostanowienia jednostek i grup o sobie samych. Projekt typu *empowerment* zakłada, że jego uczestniczki będą zyskiwały wpływ na własne życie, a zatem, że **dzięki uczestnictwu w nim będą miały większe możliwości działania we własnym imieniu i na swoją korzyść**. Wspieranie klientek powinno dotyczyć czterech obszarów⁶:

- **poznawczego**, czyli umiejętności krytycznego rozumienia rzeczywistości i otaczającego świata,
- **psychologicznego**, czyli zyskiwania poczucia pewności siebie,
- **politycznego**, czyli świadomości tego, czym jest władza, nierówności wynikających z procesów decyzyjnych w modelu władzy góra-dół oraz umiejętności/możliwości organizowania się i mobilizowania,
- **ekonomicznego**, czyli umiejętności/możliwości uzyskania niezależnego przychodu, tzn. niepochodzącego z instytucji pomocowych (zasiłków) np. PUP-ów czy OPS-ów.

8 zasad wzmocniającego projektu

Jeśli chcesz, aby odbiorczynie twoich działań zyskiwały wpływ na swoje położenie, kieruj się, planując projekt, ośmioma zasadami. Projekt wzmocniający:

1. Zapewnia wpływ – projekt wzmocniający musi zapewniać aktywność uczestniczek, pozwalać im współdecydować o kształcie wsparcia i ponosić współodpowiedzialność za dokonane wybory. Jeżeli uczestniczki będą mieć wybór i wpływ na zmianę swojej sytuacji życiowej, wzrastają szanse na ich zaangażowanie się w działania i potrzebę trwałej zmiany, a jednocześnie nauczą się, jak te zmiany przeprowadzać.

2. Dostosowuje wsparcie – trwała zmiana musi dotyczyć trzech wymiarów: wiedzy, postawy, umiejętności. Sprawdź, czy każda uczestniczka będzie potrzebowała takiego samego wsparcia. Zapewnij możliwość wyboru szkolenia i kursu zawodowego, który je interesuje. Nie kieruj, wspieraj samodzielny wybór.

3. Zapewnia wsparcie psychologiczne – sukces zawodowy nie zależy jedynie od kwalifikacji. W dużej mierze zależy od nastawienia i przekonań na temat samej siebie. W przypadku kobiet, które trafiają do projektów aktywizacyjnych przekonania te najczęściej są

⁶ Por. Nelly P. Stomquist, *Education as means of empowerment*, [w:] *Rethinking Empowerment*, Routledge, London/New York 2002, s. 23.

ograniczające i mało wspierające. Projekt wzmacniający oddziałuje na oba wymiary: wiedzę i umiejętności – dzięki kursom zawodowym oraz postawę, motywację i nastawienie – poprzez rzetelne wsparcie psychologiczne.

4. Przełamuje stereotypy płci – płęć społeczno-kulturowa i stereotypy płci w znacznym stopniu utrudniają kobietom zdobycie dobrej pozycji na rynku pracy. Wiele informacji na ten temat znajduje się w tym tekście i w całej publikacji – nie ignoruj tego wymiaru. Zaplanuj, jak możesz zmierzyć się ze stereotypami, ograniczającymi zarówno twoje klientki, jak i ich otoczenie.

5. Wykorzystuje role modelowe – projekt wzmacniający korzysta z doświadczeń grupy, na rzecz której działa i włącza w działania te osoby, którym udało się odnieść sukces. To oni/one będą twoimi sprzymierzeńcami w realizacji projektu.

6. Ułatwia zdobycie doświadczenia – talent i rzetelne przygotowanie nie wystarczy. Projekt wzmacniający ułatwia zdobycie doświadczenia, bo to kluczowy wymiar, o który pytają pracodawcy. Nawet najlepsze szkolenie nie zastąpi praktyki i uczenia się na własnych błędach, które przy wsparciu *coacha/opiekuna/trenera*, mają szansę stać się uczącym doświadczeniem, nie druzgocącą porażką.

7. Sieciuje – każdy potrzebuje wsparcia, zwłaszcza kiedy stawia pierwsze kroki w nowej dziedzinie. Wykorzystaj energię, którą daje grupa. Bez kontaktów, znajomości i „okazji” nie da się odnieść sukcesu. Działania integracyjne i promocyjne powinny być elementem twojego projektu.

8. Włącza otoczenie – żadna grupa nie działa w próżni, dlatego projekt *empowermentowy* powinien też zakładać działania skierowane do otoczenia. Otoczenie, poprzez zmianę indywidualną twojej klientki, pośrednio również przechodzi zmianę. Ze wszystkimi jej odcieniami: oporem, potrzebą informacji i wsparcia.

Jak realizować 8 zasad wzmacniającego projektu piszemy w dalszej części tekstu.

Zastanów się:

- Kto decyduje o ważnych sprawach dotyczących uczestniczek w twoim projekcie?
- Czy ta osoba/te osoby kiedykolwiek rozmawiała/y z uczestniczkami osobiście?
- Czy ta osoba wie/te osoby wiedzą, z jakimi problemami uczestniczki spotykają się na co dzień? Czy mają podobne doświadczenia?
- Jaki realny wpływ mają uczestniczki na podejmowanie decyzji w sprawach ich dotyczących?
- Czy uczestniczki mają wpływ na zmianę proporcji wydawanych w projekcie środków finansowych? Pamiętaj, że często faktyczna władza wiąże się z podejmowaniem decyzji finansowych. Pamiętaj, że wprowadzanie zmian do projektu może wiązać się także ze zmianami w budżecie projektu.
- Czy opinie uczestniczek są na tyle poważnie brane pod uwagę, że wprowadzasz zmiany w budżecie?



8 najważniejszych działań w projekcie aktywizacyjnym – zestaw obowiązkowy

Skuteczne projekty aktywizacyjne są kompleksowe i długotrwałe. Dzieje się tak dlatego, że zmiana sytuacji osób, do których kierujemy tego typu wsparcie, wymaga wielu działań, niekiedy systemowych (o tym w rozdziale III.7, poświęconym partnerstwu). Poniżej przedstawiamy katalog 8 podstawowych działań w projekcie aktywizacyjnym.

I. Zapewnianie wpływu

Wypełnienie ankiety na zajęciach i podpisanie deklaracji udziału w projekcie nie zapewnia wystarczającego poczucia wpływu. Aktywność można rozumieć wielowymiarowo. Od aktywnej postawy na zajęciach, poprzez regularne uczestnictwo, aż do współtworzenia głównych założeń projektu, a następnie współuczestnictwa w realizacji poszczególnych działań (np. wspólnej organizacji końcowego wydarzenia, decyzji o dodatkowych warsztatach, samodzielnego wyboru kursu zawodowego). Zastanów się, w jaki sposób w twoim projekcie uczestniczki mogą wyrażać opinie i wpływać na przebieg swojego udziału w projekcie (np. czy mają wpływ na godziny i terminy zajęć?). Możesz wykorzystać też poniższe propozycje:

- **Zaplanuj w swoim projekcie czas przeznaczony wyłącznie na rozmowy z uczestniczkami** na temat ich udziału w projekcie (może to być element monitoringu lub ewaluacji).
- **Wyznacz przynajmniej jedną osobę z zespołu realizującego projekt**, której zadaniem będzie stały kontakt z uczestniczkami, np. podczas regularnych spotkań integracyjnych.
- **Zaplanuj mechanizm wprowadzania do projektu zmian** zaproponowanych przez uczestniczki.
- **Informuj o zamiarze podjęcia decyzji**, która dotyczy uczestniczek i konsultuj planowane zmiany.
- **Wpływ to także możliwość rezygnacji z udziału w projekcie** – opracuj jasne procedury rezygnacji z udziału w projekcie; już na etapie przygotowania projektu uwzględnij możliwość rezygnacji ze wsparcia przez niektóre uczestniczki.

2. Dostosowanie wsparcia

Aby dostosować wsparcie do indywidualnych potrzeb – „uszyć je na miarę” konkretnej osoby – możesz zastosować następujący schemat działania:

- **Poznaj motywy**, jakimi kierowały się uczestniczki przystępując do projektu – lepiej zrozumiesz, czego potrzebują. Np. jeśli ktoś przystępuje do projektu ze względu na dodatek szkoleniowy, to może oznaczać, że najważniejszy jest wymiar finansowy i należy maksymalnie skrócić czas udziału w projekcie, bo w tym przypadku najważniejsze będzie szybkie zdobycie zatrudnienia i gotówki – możesz to zrobić na etapie działań rekrutacyjnych, dzięki odpowiednio przygotowanym kwestionariuszom i ankietom.

- **Sformułuj specyficzne zasoby wiedzy, pożądane postawy i niezbędne umiejętności**, które będą sprzyjać samodzielności w odniesieniu do każdej z uczestniczek projektu – możesz to zrobić np. opracowując dla każdej uczestniczki indywidualną diagnozę.
- **Zbadaj preferowany sposób uczenia się każdej z uczestniczek i zadbaj**, żeby przekazywane treści uwzględniały te zróżnicowane style zdobywania wiedzy w myśl zasady: coś do zobaczenia, coś do usłyszenia, coś do zrobienia i coś do przeanalizowania.
- **Opracuj indywidualny plan rozwoju/działania dla każdej uczestniczki** – jedna osoba potrzebuje długiej terapii psychologicznej, innej wystarczy powiedzieć, jak skutecznie szukać pracy.
- **Zadbaj, aby w twoim projekcie przynajmniej część działań umożliwiła indywidualizację wsparcia** np. kursy zawodowe z otwartego rynku szkoleniowego, *coaching*, trening pracy, terapia, indywidualne konsultacje.
- **Słuchaj tego, co mówią uczestniczki** – jeśli ktoś nie znosi pracy w księgowości, nie oferuj kursu fakturowania, nawet gdy na lokalnym rynku pracy jest zapotrzebowanie akurat na taką pracę. Jeżeli twoje uczestniczki będą miały poczucie, że coś jest im oferowane „na siłę” na pewno nie osiągniesz rezultatu w postaci zatrudnienia.

3. Wsparcie psychologiczne

Wzmacnianie pozytywnego postrzegania siebie wymaga czasu, ale jest istotne, jeśli chcemy uruchomić zawodowy potencjał, szczególnie w grupach zagrożonych wykluczeniem społecznym lub doświadczających dyskryminacji. Podnoszenie samooceny jest również bardzo ważne w grupach kobiecych – patrz: bariery opisane wyżej. Wnioski z dotychczas zrealizowanych projektów aktywizacyjnych są niemal jednoznaczne: jeśli chcesz skutecznie wesprzeć kobiety w powrocie na rynek pracy lub skuteczniejszym funkcjonowaniu – nie zaczynaj i nie ograniczaj się do szkoleń zawodowych (dotyczy to w szczególności projektów skierowanych do kobiet, których formalne kwalifikacje są wysokie, a także kobiet powracających na rynek pracy po długiej przerwie). W projekcie aktywizacyjnym oznacza to – niemal obowiązkowo – planowanie pozaszkoleniowych działań, które będą podnosiły samoocenę, a nie tylko kwalifikacje zawodowe. Udałe projekty aktywizacyjne powodowały, że samoocena uczestniczek wzrastała w wyniku pozaszkoleniowych działań – podczas grup wsparcia, wydarzeń integracyjnych lub w ramach klubów pracy. Samoocena, również zawodowa, wzrasta jednak powoli. Nie planuj zatem siedmiogodzinnych szkoleń z zakresu rozwoju osobistego w dwudziestoosobowych grupach, czy dwugodzinnego wsparcia psychologicznego, bo szkoda czasu twojego i uczestniczek, oraz publicznych pieniędzy. Wybierz formę adekwatną dla twojej grupy docelowej⁷. Takie projekty nie będą tanie, będą za to skuteczne.

⁷ Inspiracją w tym zakresie może być działalność organizacji *Dress For Success*, która na całym świecie wspiera kariery zawodowe kobiet, m.in. poprzez dostarczenie kobietom odpowiedniego ubrania, kosmetyków czy skierowania na badania stomatologiczne. Strona internetowa organizacji: www.dressforsuccess.org.

4. Działania przełamujące stereotypy płci

O tym, jakie są konsekwencje funkcjonowania stereotypów płci dla kobiet, pisaliśmy wcześniej.

Oto kilka propozycji działań, które pomogą przełamać stereotypy – wybierz te, które odpowiadają na problemy twojej grupy docelowej.

- **Warsztaty wrażliwości genderowej** – możesz zaoferować uczestniczkom warsztaty wrażliwości genderowej, podczas których odkryją, jak płęć społeczno-kulturowa wpływa na ich funkcjonowanie w różnych obszarach życia. Warsztaty mogą również służyć odkrywaniu własnej tożsamości, docenianiu dotychczas pełnionych ról pozazawodowych, czyli być wstępem do aktywizacji zawodowej i planowania własnego rozwoju.
- **Role modelowe** – zapraszaj kobiety, które mogą być wzorem dla twoich uczestniczek. Być może nie musisz daleko szukać – identyfikuj i współpracuj z liderkami grupy. Osoba, która w praktyce realizuje to, do czego uczestniczki w projekcie dążą, pokazuje, że jest to faktycznie osiągalne (tak dzieje się np. w wielu klubach pracy). Role modelowe są szczególnie ważne, gdy interweniuujemy w dziedzinach, w których kobiet jest niewiele (np. kierunki techniczne, zawody zmaskulinizowane). W projekcie wspierającym przedsiębiorczość kobiet, ważne jest, aby ekspertami w prowadzeniu własnej firmy były właśnie kobiety. Na zajęcia z doradztwa zawodowego dla dziewcząt warto zaprosić studentkę kierunku technicznego itp. Zastanów się, kto jest liderem/autorytetem dla uczestniczek? W jaki sposób możesz ją/jego włączyć w działania projektowe: spotkanie, zdjęcia na plakacie, audycja w mediach, sesje wsparcia? Jeśli korzystasz z materiałów dotyczących wizualizacji zawodów – koniecznie pokazuj, że dany zawód mogą wykonywać obie płcie.
- **Opisywanie kwalifikacji i predyspozycji zawodowych w języku neutralnym ze względu na płeć.** Powtarzająca się opinia, że nie ma ofert pracy „dla kobiet” to konsekwencja tego, w jaki sposób opisywane są zawody i formułowane oferty pracy (oraz – uwaga – kursy szkoleniowe w materiałach promocyjnych projektów PO KL!). Tradycyjna klasyfikacja zawodów, sformułowana w męskoosobowej formie, wspiera segregację poziomą rynku pracy. Przykład: słysząc magazynier – wyobrażamy sobie mężczyznę dźwigającego drewniane palety, a nie pracownicę księgarni internetowej. Tymczasem w obydwu przypadkach jest to praca w magazynie, którą mogą wykonywać pracownicy obojga płci, o ile spełniają warunki wyjściowe (w pierwszym przypadku – muszą mieć odpowiednią siłę fizyczną, w drugim – znać system komputerowy obsługujący księgarnię).

5. Zdobywanie doświadczenia

Aby skuteczniej wesprzeć funkcjonowanie kobiet na rynku pracy – oferuj zajęcia praktyczne. Jest to ważne w szczególności dla absolwentek bez doświadczenia zawodowego, kobiet bezrobotnych oraz chcących zmienić zawód. Możesz zapewnić uczestniczkom praktykę na każdym etapie działań:

- w doradztwie zawodowym: metoda projektu, Spadochron,
- w działaniach szkoleniowych i edukacyjnych: zajęcia praktyczne, uczenie poprzez doświadczenie,
- u pracodawcy: praca tymczasowa, praktyki, staże, zatrudnienie subsydiowane.

Niezwykle pomocna jest tutaj metoda warsztatowa, która w procesie edukacji bazuje na doświadczeniu. W projekcie oferuj zatem symulacje, ćwiczenia aktywne, szkolenia prowadzące do powstania konkretnych produktów, np. szkolenie z marketingu może zakończyć się przygotowaniem komputerowej prezentacji własnej firmy. Jeśli zadania dotyczą nowych lub niestereotypowych kompetencji – pomagają przekroczyć autostereotyp. Pamiętaj, aby dostosować stopień aktywności w projekcie do możliwości grupy, z którą będziesz pracować. Zbyt małe wymagania nie przyniosą zmian, ale zbyt wysoko ustawiona poprzeczka zniechęci do podjęcia wysiłku.

6. Sieciowanie

*Sieciowanie (networking) jest świadomym procesem wymiany informacji, zasobów, wzajemnego poparcia i możliwości, prowadzonym za pomocą wzajemnie korzystnych kontaktów*⁸. Sieciowanie polega zatem na budowaniu więzi międzyludzkich wykraczających poza układy rodzinne. Deficyt kobiet w tym obszarze wiąże się z tradycyjnym przypisaniem ich do sfery prywatnej. Budowanie kobiecych sieci wsparcia jest trudne także z uwagi na brak tradycji solidarności kobiecej w obszarach pozazawodowych. Tymczasem budowanie sieci współpracy między kobietami ma wspierać ich obecność w tych obszarach życia, gdzie są niedoreprezentowane. Zwróć uwagę, że dobra sieć kontaktów:

- nie tylko pomaga znaleźć pracę, ale także utrzymać się w niej i awansować w myśl zasady, że rozwój kariery zależy **tylko** w 10% od jakości pracy, 60% przypada na kontakty, a 30% – na popularność oraz opinię, jaką mają o nas inni⁹,
- jest jednym z najlepszych narzędzi **znajdowania** pracy – specjaliści oceniają, że do 85% ofert pracy znajduje się na tzw. ukrytym rynku pracy, czyli nie pojawia się w ogłoszeniach w urzędach pracy, gazetach ani portalach internetowych.

Obydwa powody będą ważne w pracy z kobietami poszukującymi zatrudnienia. Z wymienionych poniżej korzyści sieciowania mogą korzystać także uczestniczki każdego innego projektu:

- Różnorodna sieć kontaktów społecznych sprzyja lepszemu samopoczuciu, buduje poczucie bezpieczeństwa.
- Tworzenie sieci relacji zwiększa motywację do zmiany – sieć działa jak grupa wsparcia.
- Sieć relacji utrwala zmianę – powstaje grupa samopomocowa, ze wsparcia której uczestniczki będą mogły korzystać po zakończeniu projektu.

⁸ Por. Roman Wendt, Grzegorz Turniak, *Profesjonalny networking*, Biblioteka Kariery, Warszawa 2006, s. 11.

⁹ Por. www.rp.pl/arttykul/462730_Pilne_kobiety_pracuja__sprytne___awansuja.html.

W jaki sposób możesz wspierać sieciowanie:

- **Buduj zaufanie** – sieciowanie opiera się na zaufaniu. Zadbaj o czas potrzebny na zbudowanie zaufania między uczestniczkami – zaplanuj działania integracyjne.
- **Umożliwiaj nawiązywanie relacji** – pamiętaj, żeby w ramach działań projektowych, które sprzyjają poznawaniu się kobiet (targi, konferencje, spotkania, seminaria) stworzyć taki program, który będzie sprzyjał nieformalnym rozmowom, np. możesz wydłużyć przerwy kawowe, zaaranżować ćwiczenia w grupach, wprowadzić taką aktywność, żeby każda osoba z każdą mogła zamienić kilka słów, zorganizować sesję, w której każda bezrobotna kobieta zaprezentuje się potencjalnym pracodawcom.
- **Umożliwiaj wzajemną wymianę** – sieciowanie to proces wymiany informacji, dlatego wymaga postępowania zgodnie z regułą wzajemności. Jeżeli uczestniczki projektu będą tylko w sytuacji osób otrzymujących pomoc, wsparcie, oferty itd., to nie będą miały szansy nauczyć się dawania, oferowania i proponowania. Możesz zaproponować uczestniczkom samodzielne zorganizowanie imprezy integracyjnej albo wieczorku tematycznego, zainicjować targi wymiany czasu, umiejętności, przedmiotów, pracować metodą projektu.
- **Wykorzystaj Internet** – pomyśl o rosnącej sile Internetu, który jest jednym z narzędzi budowania sieci współpracy (w końcu to sieć! – ang. *net*). Zwróć uwagę na rosnącą rolę portali społecznościowych, z których korzystają osoby w różnym wieku. Zastanów się, czy uczysz, jak można zaprezentować się *on-line*?

7. Działania skierowane do otoczenia

Twoje uczestniczki i klientki nie funkcjonują w próżni. Wpływ na zmianę sytuacji ma ich otoczenie – od najbliższych osób po instytucje publiczne. Z perspektywy równości płci i rynku pracy strategiczną potrzebą kobiet nie jest (jedynie) zdobywanie nowych kompetencji, ale też społeczne uznanie już posiadanych, docenienie pozazawodowych ról społecznych, sprawiedliwy podział pracy i skuteczna ochrona przed dyskryminacją. Dlatego planując projekt aktywizacyjny powinienś/powinnaś wpływać również na otoczenie swojej grupy docelowej. Na początek poszukaj odpowiedzi na pytania:

- Jakie jest najbliższe otoczenie twoich uczestniczek? Czy uczestniczki mają partnerów/partnerki, którzy/które wspierają ich w zmianie? Czy wręcz przeciwnie, partner/partnerka są kolejną „barierą”, którą uczestniczka musi pokonać, zanim wyjdzie na szkolenie?
- Jakie instytucje są zaangażowane w proces podejmowania decyzji mających wpływ na twoje uczestniczki? Gdzie jest twoje miejsce na tej mapie?
- Kto ma jakie interesy w danym obszarze problemowym? Komu zależy na zmianie pozycji twoich uczestniczek, a kto chciałby utrzymania *status quo*?

Kiedy już zdefiniujesz i poznasz systemy, w jakich funkcjonują uczestniczki, zastanów się, kto może mieć istotny wpływ na zmianę sytuacji. Na przykład otoczenie matek powracających na rynek pracy to: ojcowie/partnerzy, inni opiekunowie dzieci, matki/teściowe, władze lokalne odpowiedzialne za tworzenie instytucji opieki nad dziećmi, dzieci, pracodawcy, inne pracujące i niepracujące kobiety-matki.

Zastanów się, co chcesz osiągnąć w swoim projekcie i jakie działania możesz skierować do otoczenia swojej grupy docelowej. Co warto zrobić:

- **Informuj najbliższe otoczenie** – często opór najbliższego otoczenia wynika po prostu z braku wiedzy o tym, co żona/matka/córka robi podczas warsztatów. Zapewnij rzetelną informację. Podczas organizacji działań skierowanych do otoczenia zadбай, żeby informacja płynęła w dwie strony. Dzięki temu możesz poznać przekonania, lęki, obawy i opinie osób z otoczenia uczestniczek.
- **Angażuj najbliższe otoczenie** – jeśli możesz, zaangażuj najbliższe otoczenie swoich uczestniczek w proces zmiany. Przykłady? W projekcie wspierającym przedsiębiorczość kobiet projektodawcy zachęcali, aby uczestniczki zaprosiły na mini-targi osoby ze swojego najbliższego otoczenia. Projekt kończył się przyznaniem dotacji. W wyniku działań, partnerzy zaczęli je wspierać w prowadzeniu firmy, powstało kilka biznesów rodzinnych. Przedszkole, które stawiało sobie za cel zaangażowanie ojców małych dzieci w decyzje o wczesnej edukacji – kierowało do nich specjalne zaproszenia na spotkania, w rezultacie wzrósł udział ojców w spotkaniach – rodzice zaczęli pojawiać się w parach.
- **Prowadź równościową promocję** – jednym z działań kierowanym do otoczenia, jest promocja projektu. Upewnij się, że precyzyjnie określiłeś/aś komunikat, jaki wysyłasz na zewnątrz. Równościowa promocja projektu nie służy jedynie powiadomieniu środowiska o tym, że realizujesz projekt współfinansowany ze środków EFS, ale komunikuje wartości związane z równością. Zwróć uwagę na wizerunki, jakie pojawiają się w twoich materiałach oraz na hasła promocyjne i język przekazu. Jeśli działania mają spełniać zasadę *empowerment* – promuj i pokazuj grupę, z którą faktycznie pracujesz. Jeśli w projekcie biorą udział kobiety po 45 roku życia – pokaż je na plakatach i ulotkach. W sferze symbolicznej podkreślisz ich prawo do pełnej obecności w życiu społecznym, nadasz znaczenie temu, kim są, co robią i co starają się osiągnąć. Z perspektywy interesów twojej grupy docelowej, istotne jest przedstawianie jej w pozytywnym, ale niestereotypowym świetle (mamy wracające na rynek pracy nie jako „pracujące mamy”, ale kompetentne pracownice, kobiety jako osoby z kwalifikacjami, a nie „panie na obcasach”). Tradycyjne wizerunki wykorzystywane w przekazach marketingowo-promocyjnych bazują na stereotypach płci i je powielają, w twoim projekcie powinno być inaczej – promuj różnorodność i oczekuj tego od podwykonawców.
- **Współpracuj z kluczowymi instytucjami** – kluczowe mogą okazać się lokalne instytucje, zwłaszcza jako dysponenci rozmaitych usług, z których korzystają lub mogłyby korzystać uczestniczki projektu. Planując projekt pozytywny – przeprowadź analizę lokalnych instytucji: ich możliwości, dotychczasowych działań itp. Patrz na otoczenie szeroko: w zależności od grupy docelowej potencjalnym partnerem w twoim projekcie może być powiatowe centrum pomocy rodzinie (jako źródło wiedzy o sytuacji uczestniczek), ale też samorządowe przedszkole (jako kluczowy dostawca usług opiekuńczych) lub szkoła rodzenia (jako potencjalne miejsce prowadzenia zajęć aktywizacyjnych lub rozwojowych, czy promocji projektu). Partnerzy instytucjonalni mogą okazać się nieocenionym źródłem wiedzy o sytuacji

kobiet, do których kierujesz wsparcie, mogą dysponować narzędziami, do których ty, jako indywidualny projektodawca, nie masz dostępu. Jeśli ich rola jest zasadnicza dla poprawy sytuacji uczestniczek (jak w przypadku kobiet doświadczających przemocy) – planuj projekt partnerski (więcej o tym, jak zaplanować współpracę piszemy w rozdziale III.6).

- **Oddziałuj na pracodawców** – jeśli planujesz projekt pozytywny w obszarze rynku pracy, ważne dla odbiorczyń będzie nastawienie i możliwości pracodawców. Biznes kieruje się logiką zysku, a nie przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu i trudno go za to winić. Dla pracodawców, oprócz realnych możliwości zatrudnienia (na co nie masz wpływu), liczy się język biznesowych korzyści. Zidentyfikuj je. W nawiązywaniu relacji z pracodawcami najskuteczniejsze będą kontakty bezpośrednie – staraj się je (powoli) budować lub wykorzystaj już istniejące. Jeśli zapraszasz pracodawców do wspólnego działania – liczyć się będą przede wszystkim konkretne biznesowe produkty, jakie możecie wspólnie wypracować. Może to być m.in.: promocja pozytywnego wizerunku firmy w twojej grupie uczestniczek, możliwość bezpośredniego kontaktu z potencjalnymi klientkami i przeprowadzenie badania opinii o oferowanych usługach, możliwość wykorzystania części materiałów powstałych w ramach projektu (np. zdjęć) w celach promocyjnych firmy, możliwość dostosowania programu szkoleniowego, a zatem kompetencji przyszłych potencjalnych pracowniczek, do bieżących potrzeb firmy.

8. Równościowa wiedza zespołu projektowego

W projekcie aktywizacyjnym niezwykle ważna jest postawa, wiedza i umiejętności zespołu, który go realizuje. Można bowiem zrealizować projekt pozytywny, który nic pozytywnego nie przyniesie uczestniczkom. Kadra realizująca działania pozytywne musi wykazać się odpowiednią postawą (brak paternalizmu i postawy wyższościowej – działanie „wspólnie”, nie „dla” osób, szacunek i zgoda na różnorodność, w odróżnieniu od kierowania się stereotypowymi założeniami na temat kobiet), wiedzą (na temat społeczno-kulturowych mechanizmów dyskryminacji ze względu na płeć i mechanizmów wykluczenia) oraz umiejętnościami (pozwalającymi wprowadzić te wartości i wiedzę w życie). W tym celu:

- **Zdobytaj wiedzę na temat gender** – istotna jest wiedza na temat mechanizmów stereotypizacji, dyskryminacji i wykluczenia oraz przemocy ze względu na płeć. W zależności od roli w projekcie (i samego projektu) zespołowi potrzebna będzie wiedza z różnych obszarów: nauczycielom i nauczycielkom – z zakresu oddziaływania stereotypów płci w edukacji; pośrednikom/pośredniczkom pracy – z zakresu zasady równego traktowania i sposobu pracy z pracodawcami, doradcami/doradczyniami zawodowym i trenerom/kom – z zakresu genderowego kontekstu pracy z kobietami, czy standardów etycznych, wynikających z zasady niedyskryminacji, które powinny ich obowiązywać podczas pracy z klientkami. Działania na rzecz wyrównywania szans to obszar specjalistycznej wiedzy na temat dyskryminacji i wykluczenia, a nie najszlachetniejszych nawet deklaracji w tym obszarze.
- **Zauważaj i doceniaj różnorodność** – pomimo tego, że zapraszasz do projektu wyłącznie kobiety, to w obrębie tej grupy spotkasz się z **różnymi** kobietami.

Twoje uczestniczki mogą doświadczać podobnych barier równości, ale będą miały różne cechy indywidualne (a nie po prostu „kobiece”). Zrób to założenie na początku. Jako doradca zawodowy/doradczyni zawodowa, nie kieruj się generalnymi założeniami na temat kobiet („wszystkie kobiety są...”). Stereotyp jest zawsze nadmierną generalizacją – istnieje spore ryzyko, że pomylisz się w ocenie.

- **Przypisuj wagę zdobywanym umiejętnościom, a nie wrodzonym predyspozycjom** – w czasie szkoleń i indywidualnego doradztwa doceniaj wagę umiejętności, które można kształcić i rozwijać (niezależnie od płci!). Uczestniczki wchodziły do projektu z różnymi indywidualnymi cechami, a nie z „naturalnymi” kobiecymi kompetencjami zawodowymi – te można kształcić lub rozwijać. Podkreślając to masz szansę zbudować w uczestniczkach motywację do ich zdobywania. Wspierasz też ich wewnętrzsterowność – jeśli coś leży w obszarze mojej kontroli i wpływu (to znaczy mogę się tego nauczyć), chętniej podejmę się zadania, zdobędę na wysiłek, niż kiedy mam przekraczać swoją „naturę”.
- **Pomagaj przekroczyć autostereotyp** – jeśli masz przekonanie, że to, co oferujesz, jest wartościowe (kurs komputerowy, nowe umiejętności), zachęcaj do podjęcia tego wyboru. Opisuj wybór w języku neutralnym ze względu na płeć (potrzebnych do tego predyspozycji, kompetencji); przedstawiaj jasne korzyści, ale decyzję zawsze pozostawiaj klientce/uczestniczce.
- **Wspieraj odzyskiwanie języka** – zachowuj standardy efektywnej komunikacji: słuchaj aktywnie, nie oceniaj. Pozytywnie przeformułuj osłabiające klientki przekazy i stereotypowe przekonania. Wspieraj klientki w nadawaniu znaczenia temu, co robią. Będzie to czasem oznaczało językową rewolucję: nazwij „siedzenie w domu” – „pracą w domu”; „ślęczenie przy garach” – „przygotowywaniem posiłków”, „pomaganie mężowi” – „współdecydowaniem”. Jeśli jesteś pośrednikiem/pośredniczką pracy – pytaj o doświadczenie pozazawodowe, które może się przydać w poszukiwaniu zatrudnienia.
- **Wymagaj równościowych postaw od podwykonawców** – w projekcie wyrównawczym masz prawo wymagać równościowych postaw i zachowań od swoich podwykonawców (np. zatrudnianych w projekcie ekspertów/ek, trenerów/ek, konsultantów/ek ds. promocji itd.). W zamówieniu usługi możesz wyraźnie opisać, czego oczekujesz, np. wyraźnie określić, że w programie szkolenia powinny się znaleźć tylko takie aktywności, które nie wykluczają z udziału żadnej osoby uczestniczącej, np. osób z niepełnosprawnością; przygotowane materiały edukacyjne powinny nieść ze sobą równościowy przekaz.

Aktywizacja zawodowa kobiet – podsumowanie



- Projekty pozytywne (wyrównawcze) to obejmowanie wsparciem grupy, która znajduje się w trudniejszej sytuacji w danym obszarze, ze względu na cechę tożsamości (np. wiek, płeć, niepełnosprawność, status materialny, etc.). Sprawdź, jaka grupa spośród tych, z którymi pracujesz, znajduje się w sytuacji trudniejszej niż pozostałe.
- Diagnoza PO KL oraz wszystkie dostępne badania wskazują, że kobiety są nadal w trudniejszej sytuacji na rynku pracy. Zawsze możesz się na nie powołać planując działania wyrównawcze skierowane do tej grupy.
- Zasada *empowerment* oznacza transfer władzy w celu umożliwienia jak najpełniejszego samostanowienia jednostek i grup o sobie samych. Projekt typu *empowerment* zakłada, że jego uczestnicy i uczestniczki będą zyskiwali wpływ na własne życie, a zatem, że dzięki uczestnictwu w nim będą mieli większe możliwości działania we własnym imieniu i na swoją korzyść.
- Ważne jest nie tylko to, kto (jaka grupa) bierze udział w projekcie pozytywnym – liczy się jego zawartość i sposób realizacji. Zadbaj, aby twój projekt nie był oparty na stereotypach dotyczących grupy, z którą pracujesz, ale był realizowany w duchu szacunku dla różnorodności i indywidualnych wyborów.

Czy wspierasz *empowerment*?



Żeby sprawdzić, czy projekt/działania spełniają warunki zasady *empowerment*, spróbuj przeprowadzić krótki test i odpowiedzieć na poniższe pytania:

Czy uczestniczki twojego projektu:

1. Mogą i potrafią podejmować decyzje mające wpływ na poprawę ich obecnego położenia?
2. Mogą i potrafią dotrzeć do informacji i zasobów mających znaczenie dla poprawy ich sytuacji, np. czy wiedzą, jakie przepisy dotyczą zakładania przedszkola?, czym różni się status osoby bezrobotnej od poszukującej pracy?, jakie realne uprawnienia do wykonywania zawodu daje ukończenie 100-godzinnego kursu kosmetycznego?
3. Mogą i potrafią wybierać z szerokiego wachlarza możliwości edukacyjnych, czy może mają tylko wybór „albo taki kurs albo żaden”?
4. Mają możliwość wspólnego podejmowania decyzji i praktycznego ćwiczenia się w asertywności, czy może jest tak, że za wszelką cenę unikasz konfrontacji z niezadowolonymi uczestniczkami? Czy masz gotowość na usłyszenie „nie” od swoich uczestniczek?
5. Mają pozytywne przekonania dotyczące możliwości dokonania zmiany w ich obecnym położeniu?
6. Mają lub mogą zdobyć umiejętności służące poprawie ich obecnego położenia? Czy jako projektodawca zdefiniowałeś/aś, jakie to umiejętności?

7. Mają możliwość konfrontowania swoich przekonań/wyobrażeń na dany temat z przekonaniami i wyobrażeniami innych osób, np. czy na zajęciach jest czas na dyskusję i dzielenie się własnym doświadczeniem?, czy przepływ informacji jest w obie strony czy tylko w jedną?, czy uczestniczki mogą i chcą zaangażować się w działania?, czy zdobywanie wiedzy o tym, jak myślą inni dokonuje się poprzez wymianę, edukację i zaangażowanie, czy poprzez bierne słuchanie?

8. Budują pozytywny obraz samych siebie i przezwyciężają autostereotypizację?

A czy ty ulegasz stereotypom na temat uczestniczek projektu – może myślisz, że wszystkie uczestniczki nie chcą pracować albo mają postawę roszczeniową?

Dobra praktyka – projekt Wracam do pracy – program aktywizacji zawodowej kobiet

Organizacja: Fundacja Miejsce Kobiety.

Finansowanie: Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Poddziałanie 7.2.1.

Uczestnicy i uczestniczki: kobiety bezrobotne z terenu województwa mazowieckiego.

Prezentujemy program aktywizacyjny Fundacji Miejsce Kobiety ze względu na to, że realizował wszystkie założenia, o których piszemy w tym rozdziale (*empowerment*, poszukiwanie przyczyn bezrobocia wśród kwestii związanych z gender, wspieranie kobiet również w wymiarze pozazawodowym), a przy tym był niezwykle skuteczny w osiągnięciu wskaźników PO KL. Do końca września 2010 odbyły się trzy edycje programu – w wyniku pierwszej i drugiej tury 80% odbiorczyń znalazło zatrudnienie, 10% rozpoczęło lub kontynuowało rozpoczętą w trakcie projektu naukę. Sukces tym większy, że uczestniczkami były kobiety, którym rynek pracy jest wyjątkowo nieprzychylny: większość była po czterdziestce, niepracująca przez wiele lat. Uczestniczki przystępowały do projektu z problemami zdrowotnymi, które towarzyszą długotrwałemu bezrobociu: depresją, stanami lękowymi, zaburzeniami snu, a także somatycznymi: nadwagą, nadciśnieniem, alergiami, bólami głowy. W czasie trwania programu nastąpiła wyraźna poprawa stanu ich zdrowia, co organizatorki również zaliczają do rezultatów projektu. Z perspektywy rezultatów, przyjętych metod pracy, wiedzy zespołu projektowego oraz wrażliwości na gender można go uznać za modelowy.

Cele projektu: aktywizacja zawodowa i społeczna kobiet długotrwale bezrobotnych, zagrożonych wykluczeniem społecznym.



Działania: Zajęcia w projekcie odbywały się w następującej kolejności: warsztaty psychologiczne, kurs znajdowania pracy – Spadochron, kurs komputerowy oraz indywidualne doradztwo zawodowe, wybrane przez uczestniczki zewnętrzne kursy zawodowe, kurs asertywności i samoobrony dla kobiet WenDo, warsztaty poszukiwania własnego stylu, zajęcia aktywnego poszukiwania pracy. Kluczowa dla powodzenia projektu była nie tylko kompozycja zajęć (zawodowe na przemian z psychologicznymi), ale również to, że wszystkie zajęcia prowadzono w oparciu o jedną, wspólną całościowo zespołowi projektowemu, koncepcję. Fundacja Miejsce Kobiet specjalizuje się w nurcie terapii zorientowanej na proces¹⁰. Tę metodę zaadaptowano do pracy z bezrobotnymi kobietami (o tym, jak – piszemy poniżej). Elementy tej koncepcji wykorzystano we wszystkich działaniach projektowych. W tym nurcie pracowały również zatrudnione w projekcie doradczynie zawodowe.

1. Warsztaty psychologiczne i grupy wsparcia – polegały na tym, aby przełamać problemy, które zwykle towarzyszą bezrobociu i wykluczeniu: niska samoocena, zależność od innych, niedocenywanie własnych kompetencji, niechęć do kontaktu ze światem zewnętrznym. Prowadząca wniosła do warsztatów perspektywę płci społeczno-kulturowej. Polegało to na odczytaniu, przeformułowaniu i wykorzystaniu tych umiejętności, cech i doświadczeń kobiet, które do tej pory powodowały ich wykluczenie: wiek; pozazawodowe doświadczenie życiowe; wypracowane umiejętności współpracy.

2. Kurs poszukiwania pracy „Spadochron” – pozwalał uczestniczkom odkrywać mocne strony i budować na nich plan rozwoju zawodowego. Program trwający standardowo 5 dni został wydłużony i podzielony na kilka części tak, aby skuteczniej wykorzystać pracę terapeutyczną, wykonaną przez uczestniczki podczas warsztatów i wykorzystać jej rezultaty w planowaniu rozwoju zawodowego.

3. Warsztat samoobrony i asertywności dla kobiet WenDo – jest metodą, która łączy samoobronę fizyczną z samoobroną psychiczną. Od „zwykłej” samoobrony WenDo różni się między innymi tym, że przywiązuje olbrzymią wagę do asertywności. WenDo jako metoda samoobrony psychicznej przekazuje wiedzę na temat skutecznych metod komunikowania się i wyrażania własnych potrzeb, emocji, zdania.

4. Doradztwo zawodowe – opierało się na wykorzystaniu rezultatów Spadochronu.

5. Kursy zawodowe – uczestniczki wybrały je samodzielnie (to właśnie *empowerment*, o którym czytałeś/aś wcześniej). Było to możliwe dzięki wcześniejszej pracy doradczej. Uczestniczki trzeciej edycji wybrały m.in. kurs przedstawiciela handlowego, kurs fakturowania, kurs mediacji rodzinnej, projektowanie komputerowe w programie AutoCAD, kurs grafiki komputerowej, kurs fotografii i edycji zdjęć, osiemdziesięciogodzinny kurs przedsiębiorczości metodą coachingu (jeden na jeden) po to, by móc otworzyć szkołę tańca. Warto zauważyć, że żadna z nich z własnej woli nie wybrała kursu w sfeminizowanej i niskopłatnej branży. Ważne – doradczynie zawodowa negocjowała z zewnętrznymi organizatorami

¹⁰ Kierunek psychoterapeutyczny, zapoczątkowany w latach siedemdziesiątych XX wieku przez Arnolda Mindella i rozwijany przez grupę skupionych wokół niego osób. Psychoterapeuta Tomasz Teodorczyk pisze o nim: „W pracy z procesem nie mamy żadnego pomysłu na temat tego, jacy ludzie powinni być. (...). Zamiast tego staramy się dostrzec tendencję do zmiany, która już próbuje się wydarzyć w życiu klienta. (...)”. Por. Tomasz Teodorczyk, *Persona non grata*, dostępne na: www.akademipop.org/o_akademi.../artykul_persona.html.

kursów ich zawartość i ustalała, co – z perspektywy pracy doradczej i ustaleń z uczestniczkami – powinno się w nim znaleźć. Ostateczne oferty były często zupełnie niepodobne do wyjściowych, ale dzięki temu odpowiadały na potrzeby uczestniczek.

6. Warsztaty poszukiwania własnego stylu – w odróżnieniu od często oferowanych uczestniczkom kursów wizażu i autoprezentacji, te zajęcia również miały *empowermentowy* charakter (wybór stylu jest mój). Poprowadzono je z genderową wrażliwością – nie wtłaczano uczestniczek w stereotypowy szynel kobiecości (komunikat: „musisz być atrakcyjna”). Zaproponowano natomiast: przegląd szafy (stara ja), ćwiczenia wizualizacyjne (co cię pociąga, co cię odrzuca), pracę z ciałem – wszystko służące poszukiwaniu własnego stylu i pozostawania w harmonii ze sobą. Zajęcia były połączone z warsztatem autoprezentacji „Oto ja!” (już po zmianie) i pracy z kamerą.

7. Warsztaty aktywnego poszukiwania pracy – program kończył się zajęciami, podczas których uczestniczki opracowywały dokumenty aplikacyjne oraz ćwiczyły – nagrywane i omawiane – rozmowy rekrutacyjne. Organizatorki umieściły warsztaty na końcu, aby uczestniczki mogły wykorzystać całą zdobytą wiedzę i wzmacniające je doświadczenia. Po drugie, mogły opracować dokumenty aktualne, uwzględniające ukończone w trakcie projektu kursy, i zgodne z ich decyzjami dotyczącymi zatrudnienia.

Więcej: www.miejsekobiet.pl.

III.6 Wyrównywanie szans – dobre praktyki

Małgorzata Borowska, Natalia Sarata

Wprowadzenie

Zasada równości szans kobiet i mężczyzn – o ile nie jest wyłącznie deklaracją – może mieć praktyczny wymiar: konkretnych przedsięwzięć na rzecz równości, przynoszących określone rezultaty. Ich przykłady prezentujemy w tym rozdziale. Są one uzupełniające wobec dobrych praktyk prezentowanych w pozostałych częściach publikacji.

Podczas szkoleń często pada prośba o przykłady. Wiemy – gotowe rozwiązania są atrakcyjne. Proponujemy jednak nie zaczynać od nich lektury tego poradnika. Bez rzetelnej wiedzy na temat gender oraz znajomości sytuacji, w jakiej znajdują się mężczyźni, a w jakiej kobiety na rynku pracy – prezentowanej w poprzednich rozdziałach – trudno będzie zrozumieć ideę tych projektów i czerpać inspirację. A do tego zachęcamy w tej części poradnika.

Opisane poniżej przedsięwzięcia mają kilka wspólnych cech. Po pierwsze, dążenie do faktycznej równości kobiet i mężczyzn jest głównym celem opisanych projektów. Po drugie, we wszystkich przedsięwzięciach udało się osiągnąć trwałe (lub nawet trwalsze niż wyjściowo zakładano) rezultaty. Opisane projekty na pewno mają słabe strony – czasem odnosimy się do nich wskazując, czego, z naszej perspektywy zabrakło. Postanowiliśmy jednak skupić się głównie na tych elementach, które przyczyniły się do ich powodzenia. Zakładamy bowiem, że – przy rzetelnym planowaniu i wiedzy na temat płci społeczno-kulturowej – uwypuklone tu równościowe elementy projektów są do zastosowania w każdym warunkach – również w działaniach twojej instytucji.

W tym rozdziale znajdziesz:

- opisy przedsięwzięć wyrównawczych lub równościowych (*gender mainstreaming*) dotyczących rynku pracy (uzupełniające te z poprzednich rozdziałów),
- wyjaśnienie, co – z perspektywy równościowej – przyczyniło się do powodzenia projektów,
- opisy metod i narzędzi, które wspierają równość płci, i które możesz zastosować w działaniach swojej instytucji.

Przedsiębiorczość kobiet

Dobra praktyka



Projekt: Inicjatywa jest kobietą. ABC przedsiębiorczości dla kobiet.

Źródło: www.inicjatywajestkobieta.lublin.pl.

Organizacja: Fundacja Uniwersytetu M. Curie-Skłodowskiej.

Finansowanie: Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Działanie 6.2. Wsparcie i promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia.

Cele projektu: wsparcie przedsiębiorczości kobiet; przełamanie barier i stereotypów związanych z aktywizacją zawodową kobiet; wzrost wiedzy i umiejętności niezbędnych do prowadzenia firmy.

Projekt „Inicjatywa jest kobietą. ABC przedsiębiorczości dla kobiet” był skierowany do kobiet z województwa lubelskiego, chcących rozpocząć działalność gospodarczą. Jest wart uwagi ze względu na dużą skuteczność: uczestniczki pierwszych dwóch edycji założyły łącznie 89 firm i po roku żadna z nich nie została zamknięta. Warto przyjrzeć się również temu, że niewielka część z nich działa w branżach sfeminizowanych lub niskopłatnych. Po pierwszej edycji projektu powstały i działają, między innymi: dwie agencje reklamowe, agencja wydawnicza, biuro tłumaczeń, cztery firmy budowlane (oferujące usługi projektowe i inżynierskie), firma brukarska, trzy firmy dekoratorskie, szkoła policealna, gabinet logopedyczny, jubiler, kancelaria adwokacka, osiem firm krawieckich (oferujących produkty niszowe: szycie strojów liturgicznych, hafty do sukien ślubnych, etniczne torebki damskie) czy firma projektująca systemy uzdatniania wody.

Dobra praktyka – wybór grupy docelowej

Projekt był skierowany do kobiet, ponieważ rzadziej zakładają i prowadzą firmy (przyczyny takiego stanu rzeczy opisujemy w rozdziałach III.2 i III.5). Poza tym, zgodnie z polityką równości szans w EFS (wyrównujemy szanse, tj. wspieramy tych, którzy znajdują się w relatywnie trudnej sytuacji), organizatorzy założyli, że uczestniczki będą należeć do jednej z grup preferowanych w tym konkursie. Kierując się równościowym podejściem organizatorzy postanowili sformułować własne warunki ograniczające rekrutację. Do pierwszej edycji programu postanowili przyjąć liczbowo: 9 bezrobotnych kobiet, 8 nieaktywnych zawodowo, 3 nieaktywne zawodowo, ale uczące się, 5 rolniczek lub domowniczek gospodarstw rolnych, 5 kobiet zatrudnionych oraz 5 kobiet z niepełnosprawnością. Przyjęcie ich do projektu oraz założenie i prowadzenie przez nie firm, obala stereotyp, że osoby z tych grup są niezaradne i bezrobotne z własnej winy.

Dobra praktyka – adekwatna rekrutacja

Projektodawcy uznali, że jedną z najczęstszych przeszkód napotykaną przez potencjalne przedsiębiorczynie jest utrudniony dostęp do kredytów i pożyczek. Podobnie jest z przedsiębiorcami, z tym że zdolność kredytowa kobiet, chcących otworzyć własną firmę, jest często niższa niż mężczyzn ze względu na to, że odchodzą one z sektorów niskopłatnych lub rozpoczynają działalność gospodarczą po długim okresie pozostawania bez pracy. Wyjściowe założenia podyktowały organizatorom sposób i warunki rekrutacji. Odpowiedzią na zdiagnozowany problem (niski dostęp do środków w tej grupie) miała być dotacja. W związku z tym, dla zapewnienia powodzenia projektu, organizatorzy postawili jeszcze jeden wymóg rekrutacyjny: uczestniczki zgłaszały się nie tylko z dokumentami aplikacyjnymi, ale też z pomysłem na własną firmę.

Dobra praktyka – kompozycja działań

Dwa założenia dotyczące tego, czym ma zakończyć się projekt: szybkie wyjście firm na rynek i maksymalizacja szans na przetrwanie firmy, podyktowały zakres wsparcia, na który uczestniczki mogły liczyć.

Szkolenia i warsztaty w projekcie były krótkie – miały na celu wzmocnienie motywacji oraz dostarczenie wiedzy i praktycznych umiejętności związanych z zakładaniem, planowaniem i prowadzeniem firmy. **Dotacje** uczestniczki otrzymały dopiero po przejściu szkoleń oraz indywidualnych konsultacjach biznesplanów. Najważniejsze były więc nie szkolenia, ale **indywidualne doradztwo** i wspieranie wyjściowego pomysłu.

Dobra praktyka – wsparcie marketingowe

W projekcie liczyło się także założenie, że nie problem otworzyć biznes, trzeba jeszcze poprowadzić przedsiębiorstwo i pozyskać klientów. Aby wesprzeć sukces rynkowy uczestniczek oraz sprzedaż produktów i usług, organizatorzy wprowadzili także innowacyjne tematy szkoleń z zakresu e-biznesu i marketingu internetowego. Dzięki temu ponad 1/3 powstałych firm działa w obszarach związanych z nowymi technologiami (m.in. internetowy sklep jeżdźcieki, fotografia i wideofilmowanie, projektowanie stron www). Prawie wszystkie założone firmy wykorzystują nowe technologie – uczestniczki mają m.in. e-wizytówki firm, katalogi produktów on-line, wykorzystują elektroniczne systemy zamówień. Wszystkie przygotowywały multimedialne prezentacje swoich firm na kończące projekt mini-targi. Uczestniczki konsultowały również wizualizacje swoich firm. Dzięki temu jest elegancka, spójna i identyfikuje korzyści dla klientów/ek.

Przedsiębiorczość kobiet

Chcesz brać przykład? Pamiętaj:

- Nie zakładaj, że kobiety mogą i będą zakładać firmy jedynie w sektorach niskopłatnych i sfeminizowanych – wspieraj inne pomysły.
- Oferuj wsparcie nie tylko przy zakładaniu firmy, ale także później, podczas jej prowadzenia, np. w zakresie marketingu, sprzedaży produktów i usług.
- Zapraszaj do projektu przedsiębiorczynie jako wzór dla uczestniczek (role modelowe).



Powrót na rynek pracy

Dobra praktyka



Projekt: Innowacyjne mamy.

Źródło: www.stowarzyszenie-kilimandzaro.pl/projekty.

Organizacja: Stowarzyszenie Kilimandzaro.

Finansowanie: Wspieramy program społeczny AXA.

Cele projektu: przełamanie stereotypu „biernego macierzyństwa”, aktywizacja zawodowa oraz nauka przedsiębiorczości kobiet planujących powrót na rynek pracy.

Projekt „Innowacyjne mamy” opisujemy ze względu na działania skierowane do najbliższego otoczenia uczestniczek oraz ciekawą koncepcję zespołowego tworzenia pomysłów na firmę w trakcie projektu.

Dobra praktyka – wsparcie w dzieleniu się opieką

Najciekawszym rozwiązaniem w projekcie była środowiskowa praca z najbliższym otoczeniem uczestniczek, które miało wypracować taki model opieki nad małymi dziećmi, aby ich mamy – uczestniczki projektu mogły faktycznie wrócić do pracy. Projektodawcy zaproponowali dwa rodzaje zajęć:

Zajęcia świetlicowe dla dzieci i mam na terenie przedszkola. Na początku dzieci z mamami zwiedzały przedszkole i poznawały się nawzajem. W drugiej części dnia zajęcia prowadziła pedagożka. Celem tych zajęć było przyzwyczajanie dzieci do przebywania bez mamy na terenie świetlicy.

Zajęcia świetlicowe dla dzieci i rodzin. Po okresie adaptacyjnym dzieci miały zajęcia z pedagogiem. W zajęciach świetlicowych brali też udział inni, poza mamą, opiekunowie dzieci: ojcowie, babcie, dziadkowie, ciocie, wujkowie. Podczas zajęć opiekunowie dzieci dowiadywali się, jak można aktywnie spędzać czas z dzieckiem, oczekując na powrót mamy z pracy. Zajęcia skoordynowano z warsztatami, w których uczestniczyły słuchaczki projektu. Celem tych zajęć było przygotowanie całej rodziny do aktywnego spędzania czasu z dziećmi bez mamy. Warsztaty odbywały się w budynku, w którym znajdowało się przedszkole, co okazało się dość komfortowe zarówno dla dzieci, jak i dla mam.

Dobra praktyka – kompleksowe wsparcie

Pozostałe warsztaty były skierowane do samych uczestniczek. Przygotowywały je głównie do prowadzenia własnej firmy. Składało się na nie aż 12 różnych zajęć. Opisujemy jedynie niektóre z nich.

Pomysł na firmę. Pierwsze szkolenie w cyklu miało uruchomić biznesową kreatywność uczestniczek. Zauważ, że to podejście różni się od opisanego wyżej projektu lubelskiego. Tu uczestniczki miały stworzyć pomysł na firmę dzięki pracy zespołowej – przy wsparciu pozostałych słuchaczek. W ten sposób powstawał wstępny biznesplan.

Pomysł na e-biznes. Celem warsztatów była nauka wykorzystania Internetu w biznesie. Podczas zajęć uczestniczki poszukiwały w cyberprzestrzeni przykładów e-biznesu (studia przypadku), analizowały dobre praktyki e-biznesowe (sklepy, aukcje i strony internetowe, portale, reklamy w Internecie), dowiadywały się, jakie komunikatory internetowe są najlepszym sposobem komunikowania się z klientem, ale także, gdzie i w jaki sposób załatwić sprawy urzędowe *on-line*.

Organizatorki nie przyznawały słuchaczkom dotacji – jak w poprzednio opisanym przedsięwzięciu. Z tej perspektywy zabrakło zatem wskazania uczestniczkom, gdzie mogłyby zdobyć kapitał na otwarcie firmy oraz indywidualnego doradztwa biznesowego. Organizatorki mogłyby również zrezygnować w przekazie dotyczącym projektu z podkreślenia, że uczestniczki to przede wszystkim mamy, z tą rolą identyfikuje je bowiem otoczenie. W projekcie ułatwiającym powrót na rynek pracy uczestniczki są przede wszystkim potencjalnymi pracownicami i przedsiębiorczyniami.

Powrót na rynek pracy

Chcesz brać przykład? Pamiętaj:

- Uwzględniaj potrzeby praktyczne rodziców z małymi dziećmi – do ich potrzeb dostosowuj logistykę projektu.
- Wypracowuj w projekcie sposoby na faktyczne dzielenie się opieką nad dziećmi z innymi osobami.
- Uczestniczkom oferuj tylko umiejętności cenione na rynku pracy – takie, które umożliwiają faktyczną aktywność i samodzielność.
- Umożliwiaj sieciowanie (jak najczęściej wspólne spotkania) – być może rozwiązania, których brakuje, wypracują same uczestniczki.
- W promocji projektu nie podkreślaj, że uczestniczki to przede wszystkim mamy. W twoim projekcie to głównie potencjalne pracownice i przedsiębiorczynie.



Kobiety w męskich zawodach

Dobra praktyka

Projekt: Nowe miejsca pracy dla kobiet, Nowy Meksyk.

Źródło: Proven Practices Library, www.iwitts.com.

Organizacja: Instytut na rzecz Kobiet w Handlu, Technologii i Nauce (Institute for Women in Trades, Technology & Science).

Organizacj partnerskie: National Council of La Raza (NCLR), Chicanos Por La Causa in Tucson, Arizona and Youth Development Inc. in Albuquerque, 8 pracodawców.

Cele projektu: zwiększenie zatrudnienia kobiet w firmach tradycyjnie zmaskulinizowanych; poprawa dostępu kobiet do tradycyjnie męskich zawodów dających stabilne zatrudnienie i poprawę jakości życia.



W Nowym Meksyku, gdzie przeprowadzono opisane tu przedsięwzięcie, wśród kobiet utrzymywało się wysokie bezrobocie. Tymczasem największymi pracodawcami w regionie były służby mundurowe i sektor przemysłowy. Słowem – aby uzyskać zatrudnienie, trzeba było wejść do „męskiego” zawodu. Dlatego Instytut na rzecz Kobiet w Handlu, Technologiach i Nauce zaoferował ośmiu największym pracodawcom (oraz związkom zawodowym) wsparcie w zwiększaniu zatrudnienia kobiet w sektorach tradycyjnie zmaskulinizowanych. W projekcie uczestniczyły, m.in. dwa departamenty policji, straż pożarna oraz firma zakładająca sieci elektryczne. W rezultacie, po przeprowadzeniu projektu, Departament Policji w Tucson i Albuquerque zwiększył zatrudnienie kobiet o jedną trzecią; straż pożarna w Albuquerque w ciągu roku podwoiła liczbę kobiet w swoich szeregach oraz przyjęła pierwsze 3 strażaczki; firma kładąca instalacje zatrudniła po raz pierwszy trzy kobiety jako instalatorki linii elektrycznych; a wszyscy pracodawcy stworzyli międzyfirmowy zespół, zajmujący się integracją i przystosowaniem nowych pracowników do miejsca pracy. W każdym miejscu pracy wprowadzono politykę przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu.

Przedsięwzięcie w Nowym Meksyku przebiegało w kilku etapach i tak je tu prezentujemy. Chronologia wydarzeń miała bowiem istotne znaczenie dla powodzenia projektu.

Etap 1. Badanie sytuacji wyjściowej w firmach i rozpoznanie potrzeb. Na wstępie projektodawcy przyjrzeni się, w jaki sposób firmy przygotowane są do przyjmowania kobiet na tradycyjnie męskie stanowiska. Służyły temu wywiady z istotnym dla projektu personelem, ankieta wśród pracowników i grupowe wywiady pogłębione. Dokonano również przeglądu dokumentów firmy oraz dostępnej infrastruktury (dostępność szatni, toalet, mundurów i wyposażenia).

Etap 2. Zaplanowanie programu wsparcia. Aby projekt miał szansę powodzenia, a wyniki wstępnych badań zostały wzięte pod uwagę, w działania zaangażowano osoby decyzyjne. Powstał zespół liderów ds. równości. Wyniki badania warunków wyjściowych zostały zaprezentowane zespołowi. W swoich raportach projektodawcy skupili się przede wszystkim na tym, co w polityce firmy będzie sprzyjać, a co utrudniać zatrudnianie i utrzymanie kobiet na „męskich” stanowiskach (m.in. dostępność infrastruktury, sposób rekrutacji do pracy, brak polityki związanej z ew. urlopami macierzyńskimi itp.). Dzięki temu zespół mógł zacząć pracować nad sposobami przełamania barier.

Etap 3. Budowanie poparcia dla projektu. Projektodawcy przygotowywali pracowników firmy do nadchodzących zmian i budowali poparcie dla zatrudnienia większej liczby kobiet oraz ich obecności w zakładzie. Projektowi towarzyszyła zatem intensywne kampania promocyjna projektu **wewnątrz firm**. Wykorzystano, m.in. biuletyny i listy zarządu do pracowników i szefów działów.

Etap 4. Pomoc techniczna i szkolenia z zakresu wdrażania opracowanych strategii. Zaplanowano szkolenia i wsparcie zarówno dla potencjalnych uczestniczących w projekcie kandydatek, jak i dla zespołów firm.

Rekrutacja dedykowana – w zakładach pracy, które wzięły udział w projekcie, zrewidowano sposób rekrutacji oraz oceny kandydatów/ek. Kryteria ułożono tak, aby zacho-

wać wszystkie minimalne standardy, jakie musi spełniać pracownik danej branży (np. strażak), ale równocześnie tak, by mogli je spełnić kandydaci obojga płci. Następnie pracodawcy rozpoczęli rekrutację, szczególnie zachęcając kobiety do aplikowania.

Szkolenia wstępne dla kandydatek – projektodawcy rozpoczęli cykl szkoleń przygotowujących chętne kobiety do aplikowania. Zaproponowano im szkolenia umiejętnościowe, treningi kondycyjne oraz przygotowywano do zdawania testów.

Wyposażenie i infrastruktura – projektodawcy oszacowali najniższy koszt zamówienia kobiecych mundurów i dostosowania infrastruktury do przyjęcia kobiet do pracy (m.in. przebieralnie i toalety).

Wsparcie kobiet w miejscu pracy – przyjętym do pracy kobietom zaoferowano spotkania, które miały wesprzeć je jako grupę mniejszościową w nowym miejscu pracy, zintegrować z załogami, dodać pewności siebie i pozwolić na utrzymanie zatrudnienia. Kobiety uczestniczyły w szkoleniach wprowadzających pod nazwą „Jak przetrwać w męskim zawodzie”. Powstały również grupy wsparcia dla nowoprzybytych pracowniczek, sieciujące osoby zatrudnione w danej firmie oraz pracowniczki wszystkich firm uczestniczących w projekcie. Uczestniczki otrzymywały również wsparcie mentorów i superwizorów.

Nowe procedury antydyskryminacyjne, polityka prorodzinna – firmy wprowadziły (opracowane w trakcie projektu) mechanizmy przeciwdziałania dyskryminacji oraz molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy. Ze sposobem działania w takich sytuacjach zostali zapoznani wszyscy pracownicy/e i menedżerowie/ki. Podobnie, firmy zaplanowały sposób godzenia życia zawodowego z prywatnym, m.in. politykę kadrową w przypadku ciąży, czasowej nieobecności związanej z macierzyństwem i sprawowaniem opieki nad dziećmi.

Etap 5. Instytucjonalizacja zmian – na tym etapie zespół liderów ds. równości opracował procedury (regulaminy, instrukcje, strategie postępowania), dzięki którym firmy utrzymają wprowadzone w projekcie zmiany.

Przełamywanie segregacji na rynku pracy

Chcesz brać przykład? Pamiętaj:

- W działaniach na rzecz wprowadzania kobiet/mężczyzn (lub innej grupy mniejszościowej) do nowego zawodu lub środowiska pracy liczy się obecność wszystkich zainteresowanych stron – zapraszaj je do współpracy.
- To, co możesz, zbadaj wcześniej: nastawienie, warunki wyjściowe, bariery, których mogą obawiać się strony koalicji. Raport ze wstępnych badań będzie twoim zasobem do planowania dalszych działań.
- Chcąc zaangażować pracodawców, oferuj im konkretne produkty i wsparcie (korzyścią może być np. procedura, strategia postępowania czy wykazanie, jak spadną koszty po wprowadzeniu zmian).
- Grupie mniejszościowej, która wchodzi do nowego zawodu, zapewnij działania wspierające (warsztaty wstępne, grupy wsparcia, sieciowanie).



Przełamywanie stereotypów

Dobra praktyka



Projekt: Neue Wege für Jungs – Nowe Ścieżki dla Chłopców.

Źródło: www.neue-wege-fuer-jungs.de.

Organizacja: Competence Center. Technology – Diversity – Equal Chances (Centrum Kompetencji. Technologia – Różnorodność – Równe Szanse) Bielefeld w Niemczech.

Finansowanie: Federalne Ministerstwo do spraw Rodzin, Osób Starszych, Kobiet i Młodzieży oraz EFS.

Cele projektu: poszerzanie horyzontów i wyborów zawodowych wśród chłopców w wieku 9–15 lat, przełamywanie stereotypów płci, przełamywanie segregacji poziomej rynku pracy.

Celem tego corocznego projektu było dostarczenie chłopcom wiedzy o zawodach, które są kulturowo nieprzypisane do ich płci i odrzucane przez nich jako możliwa ścieżka rozwoju. Dzieje się tak często, pomimo faktycznego zapotrzebowania na dane zawody na rynku pracy. Akcja, mająca zasięg ogólnokrajowy, służyła temu, by umożliwić chłopcom poznanie zawodów stereotypowo „niemęskich”, z którymi wcześniej nie mieli okazji się spotkać, bądź nie brali ich pod uwagę w zawodowych planach na przyszłość. Zmiany rynku pracy w Niemczech dotyczą też branż zmaskulinizowanych – budowlanej czy produkcyjnej. Rozwija się sektor usług społecznych i rośnie popyt na te zawody, które są związane z kompetencjami społecznymi i komunikacyjnymi.

Dobra praktyka – role modelowe

Aby rozszerzyć zakres zawodów, spośród których chłopcy zwykle wybierają, robiąc plany zawodowe, organizatorzy akcji oferują im jednodniowe „staże” w instytucjach, które nie są uważane za „odpowiednie” dla chłopców. Instytucje takie, jak np. szpitale, przedszkola, domy opieki czy placówki ochrony zdrowia organizują całodniowe zajęcia dla chłopców. Młodzi uczestnicy mają okazję dowiedzieć się, z czym wiąże się dany zawód i – co najważniejsze – spotkać się z mężczyznami, którzy pracują w raczej nietypowych dla siebie obszarach rynku pracy i dowiedzieć się od nich, jak rozwija się ich kariera. To tak zwane – opisywane wielokrotnie w tym poradniku – role modelowe: autentyczne przykłady osób, które nie wpisują się w stereotyp płci i mogą pokazać, że inny wybór jest możliwy.

W ramach projektu realizowane jest także działanie „Respekt-Jungs” („Szacun”), w ramach którego na specjalnej stronie internetowej prezentowane są sylwetki chłopców zaangażowanych w różnorodne inicjatywy społeczne. Co miesiąc strona internetowa przedstawia jednego chłopca-działacza.

Dobra praktyka – zachęcanie do nowych ról

Oprócz jednodniowych staży w instytucjach, rodzice i szkoły zachęca się do organizowania w szkołach warsztatów dla chłopców. Zajęcia, realizowane w grupach składających się z samych chłopców, dotyczą umiejętności komunikacyjnych, współpracy w zespole, rozwiązywania konfliktów i innych umiejętności psychospołecznych. Zajęcia mają także na celu przeciwdziałanie stereotypom płci, podnoszenie wrażliwości genderowej i poszerzenie spektrum wyborów zawodowych.

W ramach projektu powstały kompendia i materiały edukacyjne, np. film *Tak właściwie to chciałem zostać zawodowym piłkarzem* i *To ty wybierasz – interaktywna gra edukacyjna dla chłopców* – narzędzia atrakcyjne dla tej grupy wiekowej. Powstał też interaktywny *Kurs gospodarstwa domowego*, który zawiera zestaw różnorodnych ćwiczeń z zakresu prac domowych, w ramach którego „uczniowie mogą przekonać się, że prasowanie czy gotowanie może być zabawne”.

Sukcesem przedsięwzięcia jest przede wszystkim powiększająca się liczba instytucji i młodych chłopców, którzy biorą w nim udział (efekt skali), a także deklaracje uczestników. I tak, po jednym dniu: 70% chłopców stwierdziło, że mogłoby odbyć pełną praktykę zawodową w stereotypowo „niemęskim” zawodzie, 60% chłopców deklaruowało zainteresowanie pracą w zawodzie, w którym odbyli „staż”, 70% z nich potwierdza, że będą chętnie dzielić obowiązki domowe na zasadach partnerskich, 37% chłopców stwierdziło, że nie byłoby dla nich niczym dziwnym, gdyby mieli samodzielnie zajmować się dziećmi i domem przez kilka lat (jednocześnie 60% chłopców stwierdziło, że doskonale potrafią sobie wyobrazić siebie jako zaangażowanego przede wszystkim w pełnoetatową pracę zawodową, wykonującego obowiązki domowe jedynie okazjonalnie), ponad 75% instytucji, które wzięły udział w akcji, chce ponownie zorganizować dzień otwarty.

Przełamywanie stereotypów

Chcesz brać przykład? Pamiętaj:

- Zachęcając uczestników/uczestniczki do pracy, stażu, udziału w zajęciach kulturowo nieprzypisanych ich płci – zawsze pokazuj, że nie będą jedyni (np. pracuj w grupach jednorodnych płciowo); poczucie bycia pionierem, „rodzynkiem”, wyjątkiem – demotyduje.
- Pokazuj, co faktycznie wiąże się z pracą w niestereotypowej branży. Nieobecni mogą mieć o niej zupełnie inne (i bardzo stereotypowe) wyobrażenie.
- Kiedy zachęcasz do niestereotypowego wyboru – oferuj, nawet krótkie, zajęcia praktyczne. Realne, osobiste doświadczenie pomoże obalić stereotyp.
- Jeżeli pracujesz w obszarze, który jest silnie zmaskulinizowany lub sfeminizowany, pokazuj role modelowe – osoby, które mogą opowiedzieć o swoim nietypowym wyborze i odpowiedzieć na pytania uczestników i uczestniczek.
- Pokazuj jak najwięcej przykładów niestereotypowych wyborów: role modelowe, historie sukcesu, studia przypadku. Wykorzystuj do tego różnorodne narzędzia.



III.7 Partnerstwa na rzecz równości

Marcin Dadel, Agnieszka Sznajder, Małgorzata Borowska

Wprowadzenie

Przystąpienie do Unii Europejskiej dało instytucjom rynku pracy szersze możliwości przeciwdziałania bezrobociu i wykluczeniu społecznemu. Z własnej praktyki lub obserwacji wiesz jednak zapewne, że nie wszystkie przedsięwzięcia instytucji rynku pracy – zwłaszcza projekty EFS – są skuteczne. Zastanówmy się: realizujesz po raz kolejny ten sam projekt dla osób bezrobotnych? Masz poczucie, że nie masz wystarczających możliwości, żeby skutecznie wesprzeć klientów/ki? Jeśli tak – wiesz, o czym mowa. Nie twierdzimy, że partnerstwo jest odpowiedzią na wszystkie bolączki, z jakimi borykają się instytucje rynku pracy. Może być jednak próbą przełamania kilku problemów instytucji prowadzących proaktywną politykę przeciwdziałania bezrobociu.

Trudno znaleźć polskie dobre praktyki systemowej współpracy partnerskiej. Sieci współpracy służące aktywizacji zawodowej i przeciwdziałaniu wykluczeniu są natomiast powszechne w krajach Europy Zachodniej. Pojawiły się w czasie, kiedy organizacje, działające na rzecz zatrudnienia, osiągnęły granicę wzrostu – czyli wyczerpały się ich możliwości efektywnego działania w pojedynkę. Do takiej granicy zbliżają się również polscy projektodawcy i instytucje rynku pracy. Z tej perspektywy sieciowanie i tworzenie systemowych rozwiązań jest nieuniknione. Tworzenie partnerstwa wymaga dodatkowych, poza merytorycznymi, umiejętności oraz dobrej woli i gotowości do współpracy z podmiotami, z którymi dotąd się nie współpracowało, bądź nie ma się do nich jeszcze zaufania. W przypadku partnerstw na rzecz równości i przeciwdziałania wykluczeniu ważne będzie skorzystanie z potencjału organizacji kobiecych, które mają za sobą wiele lat doświadczeń i eksperytyzy w przeciwdziałaniu dyskryminacji ze względu na płeć. Zachęcamy do podjęcia prób!

Partnerstwo to przede wszystkim możliwość zaplanowania i realizacji kompleksowego wsparcia, które jest zarazem atrakcyjniejsze niż oferta pojedynczych podmiotów. To ważne, jeśli jesteś projektodawcą PO KL. Wytyczne konkursowe coraz częściej premiują partnerskie przedsięwzięcia, licząc na to, że będą skuteczniejsze. Planuj działania partnerskie, jeśli w najbliższej przyszłości chcesz tworzyć projekty konkurencyjne.

W tym rozdziale znajdziesz:

- model budowania sieci współpracy w siedmiu krokach,
- analizę potencjału instytucji rynku pracy – jako potencjalnych partnerów,
- informację o regulacjach prawnych odnoszących się do współpracy partnerskiej,
- projekt „Razem działamy – przeciwdziałamy” – opis, jak powstała lokalna koalicja na rzecz przeciwdziałania przemocy wobec kobiet.

Partnerstwo – konieczność i przyszłość

Po pierwsze, partnerstwo na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn powinno stawiać sobie za cel przede wszystkim przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć oraz eliminację stereotypów płci. Bez projektów partnerskich nie jest możliwa pełna realizacja polityki równości płci. Czasem bez partnerów niemożliwe jest też zaplanowanie i realizacja unijnego projektu, który byłby zgodny z zasadą równości szans.

Po drugie, problemy osób, które korzystają ze wsparcia instytucji rynku pracy, nie wynikają jedynie z braku zatrudnienia. Często są rezultatem sytuacji rodzinnej, zdrowotnej, materialnej, mieszkaniowej czy prawnej. Z tego też względu, jeśli udzielisz wsparcia jedynie w takim zakresie, w jakim specjalizuje się twoja instytucja (np. szkoleniowa), okaże się to niewystarczające.

Po trzecie, pracownicy i pracownice instytucji rynku pracy często nie mają pełnej wiedzy o tym, jaki potencjał i możliwości działania mają inne lokalne podmioty. Wiedza ta jest istotna, aby w sposób kompleksowy udzielić wsparcia osobom znajdującym w szczególnej sytuacji życiowej. Odpowiedzią na te problemy powinno być zawiązanie partnerstwa.

Problemy z równością – zadania dla partnerstw



Partnerstwo na rzecz równości może być odpowiedzią na następujące problemy:

- Rozproszony system aktywizacji kobiet na rynku pracy.
- Niedostateczny system wzajemnego informowania o podejmowanych działaniach wspierających.
- Niedostateczny dostęp do danych związanych z sytuacją kobiet i mężczyzn w różnych obszarach problemowych.
- Nieostrzeżenie wagi wpływu płci społeczno-kulturowej na sytuację kobiet i mężczyzn oraz realizację polityk publicznych na szczeblu lokalnym i regionalnym.
- Niedostateczne uwzględnianie kwestii równości szans kobiet i mężczyzn w dokumentach strategicznych na poziomie lokalnym i regionalnym.
- Brak wiedzy i niedostateczne wsparcie dla osób dyskryminowanych ze względu na płeć, w tym doświadczających przemocy ze względu na płeć.
- Słabe włączanie grup marginalizowanych, zagrożonych wykluczeniem w podejmowanie decyzji dotyczących kierunków ich wspierania (zasada *empowerment*).

- Mały udział kobiet w podejmowaniu decyzji.
- Brak monitoringu, zwłaszcza na szczeblu lokalnym i regionalnym, związanego z badaniem sytuacji kobiet i mężczyzn w różnych obszarach problemowych.

Kroki w budowaniu sieci współpracy

Budowanie sieci współpracy czy porozumienia partnerskiego wymaga podjęcia działań przez inicjatora współpracy (zauważ: inicjatora, nie lidera, który ma gotową koncepcję rozwiązań). Inicjatorem może być organizacja pozarządowa lub instytucja publiczna. We wstępnej fazie budowania współpracy to inicjator określa problem lub potrzebę społeczną, które partnerstwo może rozwiązać lub zaspokoić.

Tworzenie partnerstwa/sieci współpracy ma podobny przebieg jak praca metodą projektu. Ale to, co odróżnia projekt od partnerstwa, to kwestia odpowiedzialności. W projekcie najczęstszym rodzajem współpracy jest realizacja konkretnych działań przez różne podmioty – **partnerstwa realizacji**. Wówczas częściej mamy do czynienia z relacjami typu: zleceniodawca – podwykonawca. Podwykonawca nie jest wówczas odpowiedzialny za całościowy cel zadania, a jedynie za swoją część. W przypadku budowania sieci, o której piszemy w tym tekście, mówimy o **partnerstwie relacji**, a więc takiej formie współpracy, w której najważniejsze jest budowanie relacji między partnerami, opartej na wzajemnym zaufaniu, otwartej komunikacji oraz ponoszeniu odpowiedzialności za osiągnięcie wspólnie określonego celu.

W **partnerstwie realizacji** najważniejszym podmiotem jest inicjator i **lider partnerstwa**. W **partnerstwie relacji** ważną rolę odgrywają **wszystkie podmioty** biorące w nim udział. W partnerstwie realizacji struktura partnerstwa jest ułożona w taki sposób, że poszczególni partnerzy w różnym stopniu podlegają liderowi. W partnerstwie relacji wszyscy partnerzy pełnią funkcje równorzędne. Nie oznacza to, że w partnerstwie relacji nie może być lidera, jednak raczej moderuje on i porządkuje współpracę, niż pełni funkcje „nakazowo-rozdzielcze”.

W tej części tekstu przedstawiamy kroki, jakie podejmuje się w trakcie budowania partnerstwa.

Krok I. Wstępne określenie problemu/potrzeby

Pierwszym krokiem w budowaniu sieci jest wstępne zdefiniowanie problemu, jakim sieć potencjalnie powinna się zająć lub potrzeby społecznej, jaką może zaspokoić. Nazywamy ten etap wstępnym, ponieważ nie uczestniczą w nim jeszcze partnerzy, ale tylko inicjatorzy partnerstwa/sieci. Na tym etapie istotne jest, abyś – jako inicjator sieci – pamiętał/a o następujących kwestiach:

- **Zbierz dane dotyczące danego problemu** – skali zjawiska, zagrożeń wynikających z istnienia problemu; określenia grupy, której problem dotyczy. Na przykład, jeżeli dostrzegalnym problemem będzie niedostateczne wsparcie dla osób dotkniętych przemocą domową, to niezbędne jest zebranie danych o wszystkich

osobach, które potencjalnie mogą takiej pomocy potrzebować oraz informacji o usługach na rzecz tych osób, świadczonych przez różne podmioty: ośrodki pomocy społecznej, centra interwencji kryzysowej, organizacje społeczne, policję itp.

- **Przeanalizuj przyczyny występowania danego problemu** – możesz posłużyć się projektową metodą drzewa problemu.
- **Przeanalizuj potencjalne skutki** – opisz, co się może wydarzyć, jeżeli nie zostaną podjęte wspólne działania. Pomoże to zachęcić koalicjantów do włączenia się do działań.
- **Określ istotność problemu** w odniesieniu do planowanych działań strategicznych na danym terenie (np. czy problem ten został zauważony w gminnej strategii rozwiązywania problemów społecznych).
- **Sformułuj problem**, który – z twojej perspektywy – powinien być przedmiotem działań sieci, tak by móc zaprezentować go potencjalnym koalicjantom.

Wstępne określenie problemu pomoże następnie:



- dobrze określić grupę potencjalnych odbiorców działań partnerstwa,
- określić te instytucje i organizacje, które powinny wejść w skład grupy partnerskiej.

Krok 2. Analiza otoczenia

W kolejnym kroku zajmujemy się analizą otoczenia. Istotne będzie, abyś przyjrzał/a się instytucjom zajmującym się rozwiązaniem danego problemu lub mającym istotny wpływ na położenie osób, do których kierujesz wsparcie. Jakie mają mocne i słabe strony (wstępną, ogólną analizę potencjału instytucji rynku pracy znajdziesz w dalszej części tekstu). Porównaj, jaki potencjał mają instytucje działające na twoim terenie. Ważne, abyś zidentyfikował/a również konkretne osoby, które mają wiedzę i doświadczenie w obszarze potencjalnej współpracy.

Krok 3. Pozyskanie partnerów

Aby rozpocząć pozyskiwanie partnerów do współpracy, przygotuj wiarygodną i spójną syntezę dotychczas zdobytej wiedzy. Będzie ona służyć przedstawieniu partnerom zagadnienia, którym powinna się zająć koalicja. Istotnym elementem w pozyskiwaniu partnerów jest zdefiniowanie korzyści, jakie może dać współpraca w ramach sieci.

Korzyści z partnerstwa

Aby przedstawić partnerom korzyści, pomyśl:

- Jakie rezultaty dla społeczności przyniesie rozwiązanie problemu? Jak możesz je pozytywnie, a równocześnie konkretnie, sformułować?
- Jakie korzyści może odnieść partner, dzięki podjęciu współpracy sieciowej? Pomyśl o konkretach: czy będą to nowe metody pracy?, zmniejszenie kosztów działalności?, dostęp do nowych środków finansowych?



Ostatnim krokiem jest próba wskazania partnerowi roli, jaką mógłby pełnić w partnerstwie. Zastanów się, co dany partner mógłby wnieść do współpracy sieciowej, aby móc sformułować własne oczekiwania na spotkaniu.

Aby zachęcić partnerów do współpracy, warto spotkać się z nimi osobiście. Pamiętaj, mimo tego, że w skład partnerstwa formalnie wejdą instytucje, to o jego sukcesie będą decydować ludzie. Dlatego niezwykle ważne jest tworzenie i utrzymywanie przyjaznych relacji z osobami, które reprezentują instytucje partnerskie.

Krok 4. Definicja problemu/potrzeby

Po zaproszeniu partnerów do współpracy należy dookreślić problem, którym zajmować się będą organizacje podejmujące współpracę. To właśnie stanowi o przewadze partnerskich rozwiązań: zaproszenie partnerów pozwala na zsumowanie doświadczeń i wiedzy różnych osób i instytucji. Dzięki temu można osiągnąć efekt synergii.

Predefinicję problemu/potrzeby (z kroku 1.) poddajemy zatem wspólnej analizie. Na tej podstawie określamy problem/potrzebę, która jest konkretna i jasna dla wszystkich partnerów. Przez jasność rozumiemy takie sformułowanie problemu, by był on rozumiany przez wszystkich w ten sam sposób (co wcale nie jest oczywiste przed rozpoczęciem współpracy – tę samą sytuację instytucje postrzegają z różnych perspektyw). Konkretność oznacza z kolei czytelne określenie problemu, występującego w wybranym obszarze lub wskazanie potrzeby, którą należy zaspokoić (np.: brak systemu długotrwałego i indywidualizowanego wsparcia dla osób wychodzących z bezdomności, albo niewystarczające zaspokojenie potrzeb w opiece przedszkolnej dla 100 dzieci w wieku 3–5 lat z gminy X).

Krok 5. Określenie kierunków zmiany

Bazując na analizie problemu, należy wyznaczyć potencjalne kierunki zmiany. Należy zatem wskazać krótko- i długoterminowe cele współpracy. Przykładem krótkofalowej zmiany w partnerstwie może być np. zwiększenie dostępności do wiedzy o ofercie poszczególnych instytucji i organizacji w zakresie wsparcia psychologicznego dla rodzin. Długoterminowym celem może być utworzenie kompleksowego systemu wsparcia dla rodziców w pełnieniu ich ról rodzicielskich.

Ważne jest także określenie sposobu, w jakim partnerzy będą sprawdzać, czy udaje się osiągnąć spodziewane rezultaty, tj. czy działania partnerstwa przybliżają do osiągnięcia

zmiany. Najprostszym sposobem jest zaplanowanie rezultatów, które partnerzy chcą osiągnąć w perspektywie dwóch lat (np. objęcie dodatkowym wsparciem 20 rodzin) i okresowe sprawdzanie, na ile ten rezultat jest osiągnięty (np. podczas spotkań monitorujących raz na pół roku). W tym obszarze przydaje się wiedza z zakresu monitoringu i ewaluacji, która wskazuje narzędzia, jakich koalicja może użyć dla badania postępu realizacji wspólnych działań (np. ankiety, badania, sprawozdania).

Krok 6. Określenie ról partnerów

W kolejnym kroku partnerzy wspólnie określają swoje role w partnerstwie. Podział zadań między uczestnikami koalicji następuje na podstawie analizy ich wcześniejszych działań i posiadanych zasobów. Ważne jest, aby zwrócić uwagę, że zadania te powinny być realizowane we współpracy z innymi partnerami. Jeżeli partnerzy nie mają środków niezbędnych do realizacji zakładanych celów, powinni przeanalizować możliwości ich pozyskania (np. od innych instytucji, które dotychczas nie brały udziału w pracach sieci).

Krok 7. Współdziałanie

Ostatnim elementem planowania jest określenie sposobu pracy sieci, określenie jej charakteru (formalna, nieformalna). Ważnym elementem jest uzgodnienie, w jaki sposób partnerzy będą się komunikować wewnątrz sieci oraz, w jaki sposób będą zapadać decyzje. Warto także zaplanować sposób oceny współpracy między partnerami, a w przypadku wyznaczenia lidera – dookreślić jego zadania.

Analiza potencjału partnerów

Odpowiedni dobór partnerów jest kluczowy dla pomyślnej realizacji działań partnerstwa na rzecz równości. Z tego względu warto przyjrzeć się poszczególnym podmiotom działającym w obszarze rynku pracy. Poniżej prezentujemy analizę ich mocnych i słabych stron. Zastanów się, co jest istotne z perspektywy instytucji, w której pracujesz? Czyjego potencjału i jakich narzędzi brakuje, aby rozwinąć twoje działania?

POWIATOWE URZĘDY PRACY	
Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none">■ dobra znajomość lokalnego rynku pracy■ doświadczenie w aktywizacji zawodowej w różnych warunkach zmian społecznych i gospodarczych■ stała współpraca z lokalnymi pracodawcami■ rozbudowane struktury organizacyjne■ zasoby kadrowe■ bezpośredni kontakt z osobami pozostającymi poza rynkiem pracy	<ul style="list-style-type: none">■ liczne i skomplikowane regulacje prawne, określające zakres bieżącej działalności■ biurokracja■ duża rotacja kadr■ niedobór atrakcyjnych ofert pracy■ brak długotrwałej strategii współpracy z innymi partnerami społecznymi■ mała umiejętność współpracy na zasadach partnerskich – współpraca z pozycji siły

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ przeciwdziałanie dyskryminacji i równość szans wpisane w <i>Ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> ■ obowiązek realizacji polityki horyzontalnej spoczywa nie tylko na administracji samorządowej, ale również jednostkach podległych | <ul style="list-style-type: none"> ■ niedobór skutecznych programów aktywizacyjnych ukierunkowanych na określony typ klienta/klientki ■ wsparcie nie jest adresowane do wszystkich grup zagrożonych wykluczeniem społecznym ■ szkolenia, kursy czy oferty pracy „mają płęć” (stereotypowe czy wręcz dyskryminacyjne traktowanie kobiet i mężczyzn korzystających ze wsparcia) |
|---|--|

ORGANIZACJE POZARZĄDOWE

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> ■ specjalizowanie się w określonym typie klienta/klientki ■ dobra wiedza na temat klientów/ek oraz ich najbliższego otoczenia ■ możliwość bardziej zindywidualizowanego i elastycznego podejścia do klienta/klientki ■ oferowanie niestandardowego wsparcia (np. terapia, finansowanie wizyty u stomatologa, zakup ubrania) ■ rzecznictwo interesów grup dyskryminowanych i defaworyzowanych ■ zakorzenienie w społeczności lokalnej ■ przeciwdziałanie dyskryminacji i równość szans wpisane w <i>Ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> oraz <i>Ustawę o działalności pożytku publicznego i wolontariacie</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ■ mała stabilność ekonomiczna ■ konkurowanie o klienta/klientkę projektów z innymi instytucjami rynku pracy ■ małe zrozumienie dla specyfiki sektora publicznego ■ słabsze zaplecze organizacyjne i kadrowe niż w przypadku jednostek publicznych ■ często zbyt pozytywne ocenianie swych możliwości w zakresie aktywizacji osób wykluczonych społecznie ■ oferowane wsparcie „ma płęć” (stereotypowe czy wręcz dyskryminacyjne traktowanie kobiet i mężczyzn korzystających ze wsparcia)

PRACODAWCY

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> ■ kształtowanie popytu na pracę ■ tworzenie nowych miejsc pracy ■ możliwość testowania rozwiązań z zakresu elastycznych form pracy ■ możliwość testowania rozwiązań z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy 	<ul style="list-style-type: none"> ■ przystąpienie do współpracy dokonywane w oparciu o kalkulację ekonomiczną ■ mała wiedza na temat dyskryminacji na rynku pracy i wykluczenia społecznego ■ mała wiedza na temat rozwiązań równościowych

- możliwość angażowania się w społeczną odpowiedzialność biznesu
- szczegółowe przepisy prawne z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji ujęte w Kodeksie Pracy

AGENCJE ZATRUDNIENIA

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> ■ szybkie reagowanie na zmiany występujące na lokalnym rynku pracy ■ różnorodność pracodawców i ofert pracy ■ różnorodna oferta (pośrednictwo pracy, doradztwo personalne, poradnictwo zawodowe, praca stała i praca tymczasowa) ■ bezpośredni kontakt z osobami niepracującymi, które z różnych względów nie korzystają z oferty powiatowych urzędów pracy ■ przeciwdziałanie dyskryminacji i równość szans wpisane w <i>Ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ■ najważniejszym klientem jest pracodawca, a nie osoba poszukująca zatrudnienia ■ mała wiedza i doświadczenie w zakresie aktywizacji „trudnego klienta” ■ oferty pracy tymczasowej spotykają się z dużym oporem i krytyką ze strony osób poszukujących zatrudnienia (niskie zarobki, brak stałości zatrudnienia, brak możliwości korzystania ze świadczeń pracowniczych, brak możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych) ■ ukierunkowanie na aktywizację zawodową, ale nie społeczną ■ oferty pracy „mają płęć” (stereotypowe czy wręcz dyskryminacyjne traktowanie kobiet i mężczyzn korzystających ze wsparcia)

INSTYTUCJE SZKOLENIOWE

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> ■ szybkie reagowanie na zmiany występujące na lokalnym rynku pracy ■ różnorodna oferta edukacyjna (np. kursy i szkolenia, praktyki i staże, przygotowanie zawodowe, studia podyplomowe) ■ duża wiedza i doświadczenia z zakresu kształcenia ustawicznego ■ kontakt z bardzo różnymi grupami społecznymi 	<ul style="list-style-type: none"> ■ oferowanie „standardowych” szkoleń, na które jest popyt ze strony osób bezrobotnych, ale nie zawsze ze strony osób dających zatrudnienie ■ brak wypracowanych standardów oceny jakości i skuteczności oferowanego wsparcia ■ ukierunkowanie na kształcenie ustawiczne, a nie aktywizację społeczną i zawodową ■ szkolenia i kursy „mają płęć” (stereotypowe czy wręcz dyskryminacyjne traktowanie kobiet i mężczyzn korzystających ze wsparcia)

JEDNOSTKI BADAWCZE	
Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> ■ szczegółowa, wszechstronna wiedza na temat lokalnego rynku pracy ■ potencjał kadrowy ■ analityczny stosunek do działalności różnych instytucji rynku pracy ■ współpraca z obserwatoriami rynku pracy 	<ul style="list-style-type: none"> ■ podejście teoretyczne, pozbawione bieżącego i bezpośredniego kontaktu z osobami bezrobotnymi ■ mała wiedza praktyczna z zakresu aktywizacji osób bezrobotnych

Prawo dotyczące współpracy

Jeśli planujesz współpracę z podmiotami z innych sektorów niż instytucja, w której pracujesz, warto, abyś przyjrzał/a się temu, na jakich podstawach prawnych działają. Ułatwi ci to zrozumienie, które działania są możliwe, a które nie. Jeśli pracujesz w sektorze publicznym i chcesz rozpocząć współpracę z organizacjami pozarządowymi – ustawy, które opisujemy poniżej, pozwolą ci wstępnie przyjrzeć się, w jaki sposób może wyglądać współdziałanie.

Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie

Ustawa reguluje kwestie dotyczące współpracy pomiędzy sektorem publicznym a pozarządowym. Administracja publiczna jest w niej zobowiązana do współpracy z podmiotami trzeciego sektora w ramach prowadzonej przez nie działalności pożytku publicznego. Z perspektywy instytucji rynku pracy ważne jest, że do tych zadań zalicza się, m.in.:

- promocję zatrudnienia i aktywizację zawodową osób pozostających bez pracy i zagrożonych zwolnieniem,
- pomoc społeczną, w tym pomoc rodzinom i osobom znajdującym się w trudnej sytuacji życiowej w celu wyrównywania ich szans,
- upowszechnianie i ochronę praw kobiet oraz działalność na rzecz równych praw kobiet i mężczyzn,
- działalność na rzecz osób z niepełnosprawnościami,
- działalność na rzecz mniejszości narodowych.

Zauważ, że te obszary wpisują się w działalność na rzecz równości szans, włączając w to równość szans kobiet i mężczyzn. Oznacza to, że mogą być one przedmiotem wspólnych działań w partnerstwie. *Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie* wskazuje również, w jaki sposób współpraca partnerska może być realizowana. Jest to:

- zlecenie organizacjom pozarządowym realizacji zadań publicznych,
- wzajemne informowanie się o planowanych kierunkach działalności i współdziałanie w celu wypracowania wspólnych rozwiązań,
- konsultowanie z organizacjami pozarządowymi projektów aktów prawnych w tych obszarach, które dotyczą działalności statutowej tych organizacji,

- tworzenie wspólnych zespołów o charakterze doradczym i inicjatywnym, złożonych z przedstawicieli organizacji pozarządowych oraz przedstawicieli odpowiednich organów administracji publicznej.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Ustawa definiuje różne podmioty, które mogą działać na rzecz przeciwdziałania bezrobociu oraz tworzenia polityki zatrudnieniowej. Do instytucji tych – obok publicznych służb zatrudnienia, Ochotniczych Hufców Pracy, agencji zatrudnienia oraz instytucji szkoleniowych – zalicza się instytucje dialogu społecznego oraz instytucje partnerstwa lokalnego. Dialog i współpraca z partnerami społecznymi mogą być realizowane między innymi w ramach partnerstw lokalnych. Partnerzy społeczni mogą również uzupełniać lub poszerzać zakres usług, świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia. Ustawa wskazuje wprost, że służby zatrudnienia nie są jedynymi podmiotami, które są odpowiedzialne za realizację zadań z zakresu polityki rynku pracy. Mogą one zlecać zadania następującym podmiotom:

- jednostkom samorządu terytorialnego,
- organizacjom pozarządowym statutowo zajmującym się problematyką rynku pracy,
- związkom zawodowym,
- organizacjom pracodawców,
- instytucjom szkoleniowym,
- agencjom zatrudnienia.

Te formy współpracy pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia a innymi instytucjami rynku pracy nie mają charakteru *stricte* partnerskiego, pomimo że zostały w ustawie ujęte w rozdziale dotyczącym dialogu społecznego i partnerstw na rynku pracy (Rozdział 8.). Więcej na temat współpracy o charakterze partnerskim można znaleźć w rozdziale poświęconym problemowi wspierania lokalnych i regionalnych rynków pracy (Rozdział 13.). W tej części ustawy osoba piastująca urząd starosty została wskazana jako strona inicjująca i realizująca projekty lokalne. Odbywać się to może we współpracy z innymi podmiotami zajmującymi się problematyką rynku pracy. Specyfika projektów lokalnych polega bowiem na tym, że są one przygotowywane oraz realizowane na zasadzie partnerstwa. W tym celu tworzy się odpowiednie warunki organizacyjne dla realizacji projektów z udziałem partnerów społecznych oraz zapewnia właściwe środki finansowe.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przewiduje także możliwość tworzenia programów regionalnych, które powstają z inicjatywy marszałka województwa. Programy regionalne stawiają sobie za cel, m.in. wzmocnienie równych szans na rynku pracy. Mogą być realizowane jako projekty lokalne lub inicjatywy samorządu województwa, a także jako partnerstwa.

Partnerstwa na rzecz wyrównywania szans – podsumowanie

- Przedsięwzięcia partnerskie są konieczne, aby prowadzić prozatrudnieniową politykę rynku pracy, przeciwdziałać dyskryminacji i wykluczeniu.
- Projekty partnerskie w projektach EFS są skuteczniejsze od pojedynczych przedsięwzięć. Będą zatem coraz bardziej powszechne i konkurencyjne wobec pozostałych. Bądź w grupie ich inicjatorów.
- Planuj projekt partnerski, jeśli: zajmujesz się rozwiązywaniem szczególnie „uporczywych” problemów społecznych (np. przeciwdziałanie bezrobociu, czy wykluczeniu); nie masz możliwości udzielenia kompleksowego wsparcia swojej grupie docelowej; masz poczucie, że sytuacja osób, z którymi pracujesz nie poprawi się bez współpracy z innymi instytucjami; chcesz być autorem/autorką innowacyjnych i systemowych rozwiązań.
- Partnerstwo różni się od zlecenia lub podwykonawstwa. Polega na współudziale w określaniu problemu, celów i działań koalicji.
- W planowaniu działań partnerstwo nie różni się od projektu. Wymaga planowania i zarządzania w oparciu o elementy logiki projektowej.



Dobra praktyka

Projekt: Razem Działamy – Przeciwdziałamy.

Inicjatorzy: Stowarzyszenie OPTA oraz Fundacja Feminoteka.

Organizacja: Koalicja antyprzemocowa w Jedlni Letnisku.

Partnerzy: Gmina mazowiecka Jedlnia Letnisko (11,5 tys. mieszkańców).

Cele projektu: wypracowanie współpracy pomiędzy instytucjami pomocy społecznej, organizacjami pozarządowymi oraz lokalną społecznością, zmierzającej do skutecznego i kompleksowego udzielania wsparcia osobom doświadczającym przemocy.



Tu w praktyce znajdziesz to, co w teorii opisaliśmy wcześniej: kolejne kroki budowania sieci współpracy. W zawiązaniu lokalnej koalicji, najdłużej trwała faza przygotowawcza, diagnostyczna. Opisujemy ją szczegółowo – ku inspiracji i zachęce, ponieważ w największej mierze przyczyniła się do powodzenia projektu.

Etap 1. Inicjowanie współpracy

Inicjatorem koalicji było stowarzyszenie OPTA oraz Fundacja Feminoteka. Pozyskały one finanse na najbardziej kosztowną część projektu, dysponowały też ekspercką wiedzą na temat przeciwdziałania przemocy oraz narzędziami do przeprowadzenia diagnozy. Kluczową rolę w budowaniu zaufania wśród partnerów odegrała lokalna koordynatorka, znana w lokalnym środowisku społeczniczka.

Na początku w Jedlni odbyło się spotkanie inicjatywne, przedstawiające cele i założenia projektu „Razem działamy – przeciwdziałamy”. Wzięło w nim udział ponad dwadzieścia osób: przedstawiciele władz gminy, psychologowie, nauczyciele, przedstawiciele policji oraz mieszkańcy. Uczestnicy wyrazili chęć współpracy przy projekcie i zaoferowali pomoc w zbieraniu informacji do opracowania diagnozy.

Etap 2. Diagnoza sytuacji

Rolą stowarzyszeń-inicjatorów było przeprowadzenie w gminie badań, dotyczących przemocy wobec kobiet i w rodzinie. Celem badania było zebranie wiedzy na temat skali zjawiska, postrzegania tego problemu przez mieszkańców oraz usystematyzowanie wiedzy na temat sposobów radzenia sobie przez instytucje publiczne z problemem przemocy. Wyniki były podstawą do stworzenia strategii pozwalającej na zbudowanie koalicji i określenia działań antyprzemocowych. Diagnoza służyła też ocenie lokalnego potencjału – stworzono mapę aktywnych osób, instytucji, organizacji, środowisk, które mogłyby wejść do koalicji.

Badanie było obszerne, wykorzystywało kilka narzędzi badawczych (m.in. ankieta główna, suplement dla policji, suplement dla GOPS, ankieta dla prokuratury, ankieta dla sądu). Ponieważ przemoc domowa wciąż pozostaje tematem tabu i trudno dotrzeć do osób jej doświadczających, dlatego rozmawiano z osobami, które z racji funkcji mogły mieć wiedzę na temat skali zjawiska (nauczyciele, policjanci, pracownicy socjalni, pielęgniarki środowiskowe, lekarz, pedagog szkolny, terapeutka, bibliotekarka, osoba prowadząca rodzinny dom dziecka, pracownica Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie, przewodnicząca rady rodziców, sołtys, ławnik sądowy, pracownik Urzędu Gminy, osoba niepracująca).

Etap 3. Planowanie wsparcia

Wyniki diagnozy i socjogram (mapa lokalnych powiązań oraz aktywności osób i instytucji) zostały przedstawione na kolejnym spotkaniu. Były one podstawą do zaplanowania całego systemu szkoleń dla lokalnych instytucji. Z ankiet mieszkańców wynikało również, że potencjalni świadkowie przemocy nie wiedzą, w jaki sposób na nią reagować, oraz że może ona mieć różne formy (np. ekonomiczną, seksualną). Partnerzy koalicji zdecydowali, że przygotowują i przeprowadzą kampanię informacyjną i świadomościową. Decyzja o jej przygotowaniu była pierwszym, pozaprojektowym (tj. niezaplanowanym przez inicjatorów) działaniem zawiązującej się koalicji.

Etap 4. Szkolenia specjalistyczne

W ciągu kilku następnych miesięcy odbywały się szkolenia dla instytucji odpowiedzialnych za system wsparcia dla osób doświadczających przemocy. Dotyczyły, m.in. pierw-

szej pomocy psychologicznej, stosowania prawa i procedur, ale także – specyfiki działania organizacji pozarządowych, które mogłyby wspomóc instytucje publiczne w działaniach. W szkoleniach brały udział osoby z instytucji, które odzwierciedlały strukturę przyszłej koalicji. Organizatorki zaplanowały najpierw warsztaty z przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu, aby zwiększyć motywację do uczestnictwa w szkoleniach. Stanowiły one dla osób uczestniczących osobistą korzyść i zostały wykorzystane, aby wzmocnić indywidualną motywację do pracy w koalicji.

Etap 5. Kampania świadomościowa

Podczas pracy warsztatowej powstała koncepcja kampanii informacyjnej na temat przemocy w rodzinie, skierowanej do mieszkańców. Tworzenie pomysłów w 28-osobowej grupie pozwoliło uruchomić kilka mechanizmów służących dalszej współpracy: uczestnicy przedyskutowali najważniejsze problemy dotyczące przemocy domowej w gminie (tak, aby problem – jak pisaliśmy wyżej – był jednakowo rozumiany przez wszystkich), i ustalili cele, które uznali w związku z tym za ważne.

Etap 6. Samodzielne planowanie działań

W trakcie szkoleń partnerzy stawali się coraz bardziej samodzielni. Po warsztacie zawiązało się Stowarzyszenie Stacja Jedlnia Letnisko, które przeprowadziło kampanię informacyjną dla osób doświadczających przemocy i świadków przemocy. Równocześnie, w trakcie szkoleń partnerzy opracowywali plan działań koalicji: w tym spisanie statutu, ale i wspólne zastanawianie się nad najskuteczniejszym przeprowadzeniem kampanii (np. pomysł, aby zawiązać współpracę z proboszczem lokalnej parafii, który z ambony informował o Stowarzyszeniu i działającym telefonie zaufania).

Etap 7. Działania koalicji

Najbardziej konkretnym rezultatem projektu w Jedlni było uruchomienie doraźnego telefonu zaufania dla osób doświadczających przemocy. Był to zakupiony w projekcie numer komórkowy, pod którym członkowie koalicji, we współpracy z Policją i Ośrodkiem Interwencji Kryzysowej, pełnili dyżury. Podobnym rozwiązaniem nie dysponowała dotychczas żadna instytucja w gminie. Nawet telefon policji działa w określonych godzinach, więc osoba doświadczająca przemocy, o ile w ogóle decydowała się na zgłoszenie, musiała wzywać pomoc z odległego Radomia. Dyżurujący mogli natomiast udzielić informacji bądź profesjonalnego wsparcia (skierować do instytucji), dzięki wiedzy wyniesionej ze szkoleń projektowych.

Rekomendacje i wnioski

Z danych miejscowej policji wynika, że liczba zgłoszeń dotyczących przemocy domowej wzrosła o około 10% w okresie 2 miesięcy od zakończenia projektu. Świadczyć to może o większym wyczuleniu społecznym i sąsiedzkiem – około 1/3 zgłoszeń pochodzi od świadków, a nie osób doświadczających przemocy.

Z informacji inicjatorek projektu „Razem działamy – przeciwdziałamy” wynika też, że koalicja nadal działa, choć nie została sformalizowana. Wynikało to, m.in. ze zmiany władz

gminy w wyniku wyborów samorządowych, które odbyły się w trakcie projektu. Inicjatorzy projektu wskazują natomiast, że w Jedlni zabrakło dokładniejszego zaplanowania działań (choć wartością było przejęcie ich przez członków koalicji) i skuteczniejszego monitorowania rezultatów.

Polecana literatura i przydatne linki

Analiza gender budget. Budżet wrażliwy na płęć: www.neww.org.pl/download/raport.pdf.

Edwin Bendyk, Ewa Lisowska, *Przyszłość pracy*, Przedstawicielstwo Fundacji im. Heinricha Bölla w Polsce, Warszawa 2006.

Jerzy Boczoń, *Poradnik budowania partnerstwa*, Regionalne Centrum Informacji i Wspomaganie Organizacji Pozarządowych, Gdańsk 2006.

Richard N. Bolles, *Spadochron: praktyczny podręcznik dla osób planujących karierę, szukających pracy i zmieniających zawód*, Fundacja FISE, Warszawa 1993.

Maja Branka, Marta Rawłuszko, Agnieszka Siekiera, *Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Poradnik – aktualizacja*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2010.

Maja Branka, Agata Teutsch, *Równość w szkoleniach*, [w:] *STOPProcent jakości. Szkolenia w sektorze pozarządowym*, Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych, Warszawa 2009, s. 46–55: www.stowarzyszeniestop.pl/uploads/files/publikacja/publikacja_STOP.pdf.

Bożena Chołuj (red.), *Polityka równości płci. Polska 2007. Raport*, UNDP/Fundacja Fundusz Współpracy, Warszawa 2007:
www.bezuprzedzen.org/doc/polityka_rownosci_plci_raport.pdf.

Anna Czerwińska, Joanna Piotrowska (red.), *Niemoralne propozycje. Molestowanie seksualne w miejscu pracy*, Gender Index, Fundacja Feminoteka, Warszawa 2008.

Geske Dijkstra, Janneke Plantega, *Ekonomia i płęć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, GWP, Gdańsk 2003.

Henryk Domański, *Równouprawnienie. Stereotyp tradycyjnego podziału ról*, [w:] Anna Titkow, Henryk Domański (red.), *Co to znaczy być kobietą w Polsce*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 1995.

Henryk Domański, *Zadowolony niewolnik idzie do pracy. Postawy wobec aktywności zawodowej kobiet w 23 krajach*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 1999.

Henryk Domański, *Zadowolony niewolnik? Studium o nierównościach między mężczyznami a kobietami w Polsce*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 1992.

Barbara Einhorn, *Cinderella Goes to Market. Citizenship, Gender and Women's Movements in East Central Europe*, Verso, London-New York 1993.

Guðný B. Eydal, Ingólfur V. Gíslason (red.), *Equal Rights for Earn and Care – Parental Leave In Iceland*, Reykjavik 2008.

Eva Fodor, *Feminizacja biedy w sześciu społeczeństwach postkomunistycznych*, [w:] Ivan Szelenyi (red.), *Bieda a nierówności płci i podziały etniczne w społeczeństwach postkomunistycznych*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2003.

Piotr Frączak, *Między współpracą a konfliktem: dylematy relacji między organizacjami pozarządowymi a władzami lokalnymi*, [w:] Marek Rymśa (red.), *Współpraca sektora obywatelskiego z administracją publiczną*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2004.

Małgorzata Fuszara, *Praca Kobiet*, [w:] „Pełnym głosem” nr 1/1993.

Grzegorz Gawron, Bożena Pactwa (red.), *Czynniki integracji i reintegracji zawodowej kobiet na regionalnym rynku pracy*, Śląskie Wydawnictwa Naukowe, Tychy 2008: <http://wszins.tychy.pl/modules/page/upload/files//Czynnikintegracjiireintegracjizawodowej.pdf>.

Genderowy index problemów, genderowy index rozwiązań, Gender Index, UNDP, EQUAL, Warszawa 2007.

Gender Stereotyping In Germany, Girls' Day and the New Paths for Boys, Seminar reports, Focus Consultancy-GOPA-Cartermill, Köln 2009.

Agnieszka Grzybek (red.), *Gender Mainstreaming. Jak skutecznie wykorzystać jego polityczny potencjał?*, Przedstawicielstwo Fundacji im. Heinricha Bölla w Polsce, Warszawa 2008: www.boell.pl/downloads/Gender_Mainstreaming_Web_PL.pdf.

Agnieszka Jasiewicz-Betkiewicz (red.), *Mama w pracy*, Fundacja Świętego Mikołaja, Warszawa 2007, strona projektu: www.mamawpracy.pl.

Karolina Kędziora, Krzysztof Śmiszek, *Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2008.

Kobiety w Polsce, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2008: www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_Kobiety_w_Polsce.pdf.

Irena Kotowska (red.), *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009.

Krajowy System Monitorowania Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn. Raporty eksperckie, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa 2006.

Kurs Inspiracji, cz. 1, „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego”, nr 7/1997: www.praca.gov.pl/eurodoradztwo/pliki/publikacje/zeszyt_207.pdf.

Kurs Inspiracji, cz. 2, „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego”, nr 11/1998: www.praca.gov.pl/eurodoradztwo/pliki/publikacje/zeszyt_2011.pdf.

Anna Kwiatkowska, Agnieszka Nowakowska, *Mężczyzna polski – psychospołeczne czynniki warunkujące pełnienie ról zawodowych i rodzinnych*, Wydawnictwo WSE, Białystok 2006.

Ewa Lisowska (red.), *Gender Index. Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*, EQUAL, UNDP, Warszawa 2007.

Elżbieta Liwosz, Katarzyna Pankiewicz, Agata Staroń, Alicja Kostecka (oprac.), *Klub pracy – program szkolenia*, Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2003.

Grzegorz Mazurkiewicz, *Kształcenie chłopców i dziewcząt. Naturalny porządek czy dyskryminacja?*, Centrum Edukacji Obywatelskiej, Warszawa 2005.

Marzena Mażewska, Marta Zakrzewska, *ABC równości – podręcznik samorządowca*, Stowarzyszenie Współpracy Kobiet NEWW Polska, Gdańsk 2007:
www.kobieta.gov.pl/zal/f370_7.pdf.

Sandra McGarraugh, *Cara Long, Rising above the storm, why women should discover STEM?*, NYS NET Project: <http://TheNetProject.org>.

Astrida Neimanis, *Polityka równości płci w praktyce*. Podręcznik, UNDP/Fundacja „Fundusz Współpracy”, Warszawa 2006: www.equal.org.pl/dokumenty.php?CID=23&lang=pl.

Todd D. Nelson, *Psychologia uprzedzeń*, GWP, Gdańsk 2003.

New Tools for America's Workforce: Girls in Science and Engineering:
www.nsf.gov/pubs/2006/nsf0659/nsf0659.pdf.

Nieopłacana praca domowa – jak ją traktować, żeby skutecznie tworzyć podstawy opiekuńczego społeczeństwa?, Instytut Spraw Obywatelskich, Łódź 2006: www.kasakobiet.oai.pl/index.php?module=Pagesetter&type=file&func=get&tid=5&fid=file&pid=7.

Non-traditional career toolkit, The Illinois Office of Educational Services Springfield:
www.ioes.org.

Piętnastolecie Pekieńskiej Platformy Działania 1995–2009. Raport, Departament ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji MPiPS, Warszawa 2009.

Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006–2010, Komisja Europejska, Bruksela 2006: eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:PL:PDF.

Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?, Biuro Banku Światowego w Polsce, Warszawa 2004:
http://siteresources.worldbank.org/INTPOLAND/Resources/Gender_report_pl.pdf.

Polityka równości płci na poziomie lokalnym, Fundacja OŚKA, Warszawa 2005:
www.bezuprzedzen.org/doc/polityka_poziom_lokalny.pdf.

Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007.

Przewodnik dobrych praktyk. Firma Równych Szans, Gender Index, UNDP, EQUAL, Warszawa 2007.

Reaching New Heights: Promising Practices for Recruiting and Retaining Students in Career and Technical Education Programs That Are Nontraditional for Their Gender, The National Women's Law Center, USA 2007: www.womentechstore.org.

Rola Partnerstw Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL w aktywizacji zawodowej kobiet, Fundacja Fundusz Współpracy, Warszawa 2008:
www.equal.org.pl/download.php?Mod=kompedium&FID=64.

- Rozwijanie indywidualnych cech ułatwiających zdobycie zatrudnienia, [w:] „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego” nr 20/2002: www.praca.gov.pl/eurodoradztwo/pliki/publikacje/zeszyt%2020.pdf.
- Marek Rymsza, Tomasz Kaźmierczak (red.), *Kapitał Społeczny. Ekonomia Społeczna*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007: www.isp.org.pl/?v=page&id=450&ln=pl.
- Cecylia Sadowska-Snarska (red.), *Równowaga praca-życie w aspekcie polskiego rynku pracy. Raport z badań*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej, Białystok 2005.
- Natalia Sarata, *Kobiety a rynek pracy w Polsce. Socjalizm i demokracja: dwie rzeczywistości, „podwójny ciężar”*, [w:] Małgorzata Bieńkowska-Ptasznik, Jacek Kochanowski, *Teatr płci. Eseje z socjologii gender*, Wydawnictwo „Wschód-Zachód”, Łódź 2008, s. 21–63.
- Natalia Sarata, *Rynek pracy w Polsce – płęć, obecność, uczestnictwo*, [w:] *Gender w społeczeństwie polskim*, Wydawnictwo Nomos, (w druku).
- Urszula Sztanderska, *Działalność organizacji pozarządowych świadczących usługi na rynku pracy skierowane do kobiet*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2006: www.fise.org.pl/files/lbezrobocie.org.pl/public/Raporty/USztanderska_raport_dot_org_pozarząd_swiańcz_usługi_skierowane_do_kobiet.pdf.
- Anna Titkow, Danuta Duch-Krzystoszek, Bogusława Budrowska, *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2004.
- Anna Titkow (red.), *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet. Monografia zjawiska*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003.
- Beata Tokarz (red.), *STOP dyskryminacji ze względu na wiek*, Akademia Rozwoju Filantropii, Warszawa 2005: www.zysk50plus.pl/storage/fck/file/stop_publicacja.pdf.
- Zbigniew Wejcman, *Pakty regionalne jako instrument dialogu społecznego*, Sieć SPLOT, Warszawa 2004.
- Wpływ organizacji pozarządowych na rozwój lokalny*, Biblioteka Pozarządowca, ESWIP, Elbląg 2009.
- Anna Zachorowska-Mazurkiewicz, *Kobiety i instytucje. Kobiety na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych, Unii Europejskiej i w Polsce*, Wydawnictwo Śląsk, Katowice 2006.

Notki o autorkach i autorze

Małgorzata Borowska

Trenerka i konsultantka Idei Zmiany. Absolwentka politologii Uniwersytetu Jagiellońskiego i London School of Economics. Stypendystka Hansard Society i stażystka Izby Lordów, w której przyglądała się, jak działają różne sposoby zwiększania obecności kobiet w życiu publicznym: równościowa retoryka, promocja kobiet-działaczek, programy mentorskie dla kobiet i układanie list wyborczych ze wsparciem kwot i parytetu. Specjalizuje się w prawie Unii Europejskiej i strategii *gender mainstreaming*. Przeprowadziła ponad 500 godzin szkoleń z tego zakresu – głównie dla administracji publicznej i projektodawców Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Trenerka w projekcie Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich – *Aktywizacja społeczno-ekonomiczna kobiet na poziomie lokalnym i regionalnym*.

Autorka tekstów z dziedziny równości. Przez 3 lata prowadziła i redagowała serwis www.rownosc.ngo.pl. Przygotowała i prowadziła kampanię internetową „Równanie na równość”, promującą kwestie równościowe wśród organizacji pozarządowych.

Maja Branka

Ekspertka polityki równościowej, trenerka i konsultantka Idei Zmiany, od 10 lat szkoli administrację publiczną, firmy i organizacje pozarządowe. Superwizorka Stowarzyszenia Trenerów Organizacji Pozarządowych (certyfikat III stopnia) oraz pracowni genderowej w Akademii Treningu Antydyskryminacyjnego.

Prowadzi firmę szkoleniową: www.ideazmiany.pl.

Odpowiedzialna za merytoryczną część komponentu szkoleniowego w projekcie Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich *Aktywizacja społeczno-ekonomiczna kobiet na poziomie lokalnym i regionalnym*. Współautorka raportów i koordynatorka zespołów badawczych analizujących przestrzeganie zasady równości szans w projektach PIW EQUAL oraz Programie Operacyjnym Rozwój Polski Wschodniej. Autorka pierwszego w Polsce modelu szkoleniowego zarządzania różnorodnością powstałego w ramach projektu „Gender Index”.

Współautorka publikacji nt. zasady równości szans: *Zasada równości szans w projektach Programu Operacyjnego Rozwój Polski Wschodniej* (MRR, 2010), *Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski* (Willa Decjusza 2010), *Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Poradnik* (MRR, 2009), *Wdrażanie perspektywy równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Europejskiego Funduszu Społecznego* (Fundacja Fundusz Współpracy, 2008), *Koedukacyjna armia* (MON, 2005), „Równanie na równość” – *przeciwdziałanie dyskryminacji w mediach* (Fundacja „Partners” Polska, 2004).

Marcin Dadel

Członek Rady Działalności Pożytku Publicznego przy Ministrze Pracy i Polityki Społecznej, ekspert w dziedzinie zarządzania organizacjami pozarządowymi, współpracy międzysektorowej oraz partnerstwa społecznego, wieloletni współpracownik Sieci Wspierania Organizacji Pozarządowych SPLOT. Trener równości szans, współpracownik Idei Zmiany, prowadził szkolenia w projekcie Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich – *Aktywizacja społeczno-ekonomiczna kobiet na poziomie lokalnym i regionalnym*.

Współautor programu szkoleniowego dla trenerów i trenerek Regionalnych Ośrodków Europejskiego Funduszu Społecznego z zakresu równości szans i standardu minimum. Współtwórca portalu organizacji pozarządowych www.ngo.pl. Autor publikacji: *O projekcie i wniosku...* (Stowarzyszenie Klon/Jawor, 2008) oraz *Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie* (Stowarzyszenie Klon/Jawor, 2010).

Magdalena Dunaj

Trenerka i konsultantka Idei Zmiany, doradczyni zawodowa. Absolwentka Uniwersytetu Jagiellońskiego, Podyplomowego Studium Doradztwa Zawodowego na Uniwersytecie Łódzkim oraz Akademii Treningu Antydyskryminacyjnego. Wiceprezesa stowarzyszenia kobiety.lodz.pl, koordynatorka ds. instrumentów aktywnej integracji w projekcie systemowym „Nowy obraz pomocy społecznej w Łodzi” (MOPS Łódź 2008–2009), doradczyni zawodowa w projekcie „Oferta rehabilitacji społecznej i zawodowej osób z uszkodzonym słuchem w 7 ośrodkach rehabilitacji i wsparcia społecznego niesłyszących w woj. łódzkim” (PZG Oddział Łódzki), koordynatorka regionalna w projekcie „Wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy” (PZG Oddział Łódzki, PFRON). Trenerka w projekcie Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich – *Aktywizacja społeczno-ekonomiczna kobiet na poziomie lokalnym i regionalnym*.

Publikuje artykuły z zakresu poradnictwa zawodowego w kwartalniku „Co słyhać”. Autorka *Rehabilitacji zawodowej głuchych*, [w:] *Moje głuche dziecko. Kompendium wiedzy na temat rehabilitacji dziecka głuchego* (Łódź 2009). Współautorka raportu i broszury z badania ewaluacyjnego *Zasada równości szans w projektach Programu Operacyjnego Rozwój Polski Wschodniej* (MRR, 2010).

Natalia Sarata

Absolwentka socjologii, europeistyki i podyplomowych *gender studies* na Uniwersytecie Jagiellońskim. Od 2002 roku związana z organizacjami działającymi na rzecz równości płci, m.in. Fundacją Kobiecą eFKa (2001–2007). Współzałożycielka i członkini zarządu Fundacji Przestrzeń Kobiet (od 2007). Członkini zarządu Towarzystwa Edukacji Antydyskryminacyjnej. Autorka i koordynatorka projektów, trenerka antydyskryminacyjna i genderowa. W latach 2008–2009 krajowa ekspertka ds. równości płci w projekcie Komisji Europejskiej *Programme of Exchange of Good Practices*. Trenerka w projekcie Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich – *Aktywizacja społeczno-ekonomiczna kobiet na poziomie lokalnym i regionalnym*.

Autorka m.in. takich publikacji, jak: *Rynek pracy w Polsce – płeć, obecność, uczestnictwo*, [w:] *Gender w społeczeństwie polskim* (w druku), *Kobiety a rynek pracy w Polsce. Socjalizm i demokracja: dwie rzeczywistości, „podwójny ciężar”*, [w:] *Teatr płci. Eseje z socjologii gender* (Wydawnictwo „Wschód-Zachód”, 2008); współautorka rozdziału *Praca*, [w:] *Polityka równości płci. Polska 2007. Raport*, (UNDP/Fundacja Fundusz Współpracy, 2007).

Agnieszka Sznajder

Absolwentka politologii. Trenerka antydyskryminacyjna zaangażowana w aktywizację zawodową osób bezrobotnych, głównie kobiet. Szkoli osoby bezrobotne, m.in. z zakładania działalności gospodarczej, budowania partnerskich relacji w związku, równości szans w rodzinie. Zajmuje się też edukacją pracowników i pracownic instytucji rynku pracy z zakresu: aktywizacji społecznej i zawodowej kobiet, budowania partnerstw lokalnych na rzecz równości szans, równości szans na rynku pracy, zarządzania różnorodnością, przygotowywania wniosków z uwzględnieniem standardu minimum.

Autorka m.in. takich publikacji, jak: *Partnerstwo w związku i jego wpływ na sytuację na rynku pracy*, [w:] *Równowaga Praca-Życie-Rodzina* (Wyd. WSE w Białymstoku, 2008), *Perspektywa płci w bieżącej działalności samorządu terytorialnego*, [w:] *Równowaga-Praca-Rodzina* (Wyd. WSE w Białymstoku, 2008), *Kobiety i władza – analiza czynników sprzyjających większej aktywności politycznej kobiet*, [w:] *Kobiety we współczesnej Europie* (Wyd. Adam Marszałek, 2009).