


# Zasada równości szans w szkolnictwie wyższym

Warszawa,  
26 listopada 2009





# **KONTEKST ZASADY RÓWNOŚCI SZANS KOBIET I MĘŻCZYŹN**

# Płeć biologiczna a płeć kulturowa

- Płeć biologiczna (**sex**) odnosi się do biologicznych różnic między mężczyznami a kobietami, które są uniwersalne i naturalnie niezmiennie (narządy rozrodcze, cechy płciowe, funkcje reprodukcyjne, gospodarka hormonalna).
- Płeć kulturowa (**gender**) odnosi się do cech nadawanych kobietom i mężczyznom oraz do relacji między nimi kształtowanych przez społeczeństwo. Płeć kulturowa definiuje to, co jest dozwolone, oczekiwane i doceniane w odniesieniu do kobiet i mężczyzn w danej sytuacji.

# Gender - płęć kulturowa

- **społeczne i kulturowe różnicowanie** między kobietami i mężczyznami
- cechy, atrybuty, role społeczne przypisywane kobietom i mężczyznom przez szeroko rozumianą kulturę
- dotyczy **cech nabytych**
- zmienia się **w czasie**
- zmienia się **w przestrzeni**
- jest **konstruowana i podzielana społecznie**

# Stereotyp płci



- uogólnione przekonania dotyczące tego, jakie są (wszystkie) kobiety i jacy są (wszyscy) mężczyźni
- uproszczone opisy „męskiego mężczyzny” i „kobiecej kobiety”, podzielane przez ogół społeczeństwa i powstające w efekcie wychowania i socjalizacji w społeczeństwie

# Stereotyp płci

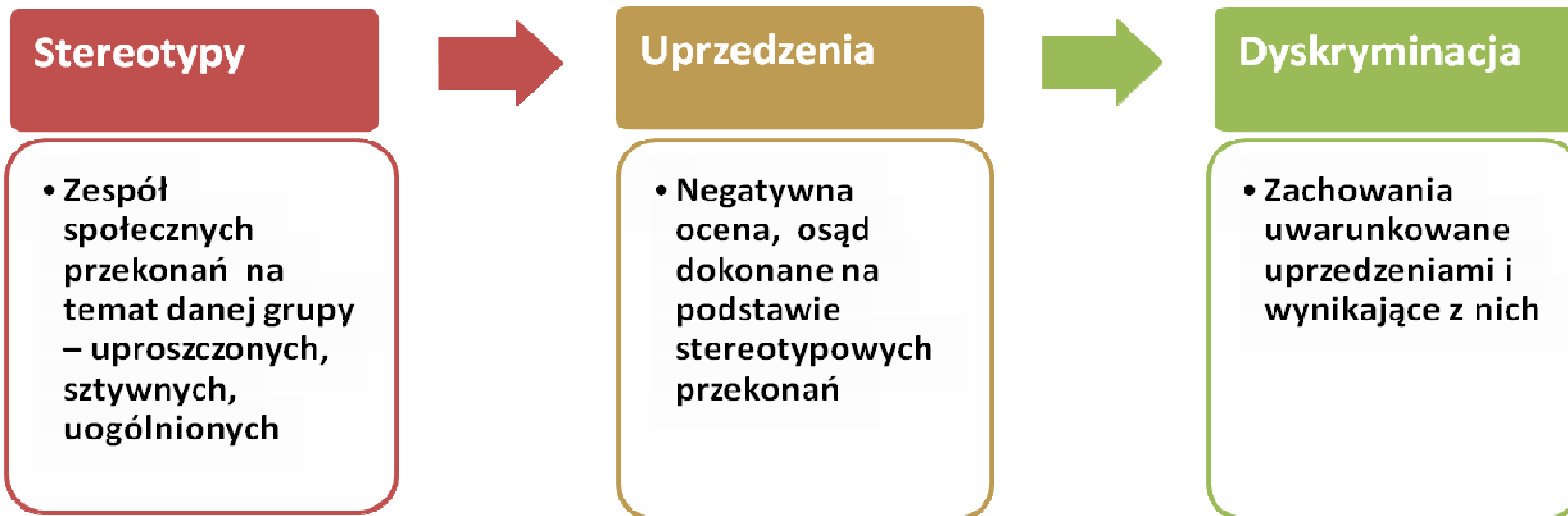
## KOBIETY

Wrażliwe  
Uczuciowe  
Subtelne  
Ciepłe  
Troskliwe  
Mają trudność w podejmowaniu  
decyzji  
Uległe  
Poświęcające się  
Uczynne  
Opiekuńcze

## MĘŻCZYŹNI

Agresywni  
Niezależni  
Mało emocjonalni  
Stanowczy  
Pewni siebie  
Silni  
Dominujący  
Bezpośredni  
Aktywni  
Zaniedbani  
Głośni

# Łańcuch dyskryminacji



# Dyskryminacja ze względu na płeć (Kodeks Pracy)

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



# Dyskryminacja bezpośrednia (KP)

- Każde działanie na niekorzyść pracownika motywowane tzw. cechą prawnie chronioną, czyli jego/ jej płcią, wiekiem, niepełnosprawnością, rasą, religią, narodowością, przekonaniami politycznymi, przynależnością związkową, pochodzeniem etnicznym, wyznaniem, orientacją seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.
- Nie zależy od motywacji lub zamiaru osoby dyskryminującej – ważny jest sam fakt mniej korzystnego potraktowania.

## Dyskryminacja pośrednia (KP)

- Zachodzi, kiedy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, kryterium lub podjętego działania konkretna grupa pracowników zostaje poszkodowana, a przyczyną jest fakt przynależenia do grupy społecznej, chronionej na gruncie Kodeksu pracy (np. kobiety, mężczyźni, osoby niepełnosprawne, wyznawcy określonej religii itd.)

# Molestowanie seksualne (KP)

- forma dyskryminacji ze względu na płeć
- zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika
- stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery
- na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy
- warunkiem stwierdzenia, że doszło do molestowania, jest wyrażony sprzeciw osoby molestowanej

# Priorytet IV



## Priorytet IV (1)

- Środki finansowe Priorytetu IV przeznaczone są na realizację działań, które mają na celu utrzymanie bardzo dobrego poziomu kształcenia przy dużej liczbie studentów/studentek oraz zwiększenie ich liczby na tych kierunkach studiów, które w przyszłości zagwarantują zatrudnienie i mają priorytetowe znaczenie dla potrzeb rynku pracy i konkurencyjności gospodarki.

## Priorytet IV (2)

- Unijne dotacje posłużyć mają rozwojowi współpracy pomiędzy szkołami wyższymi, przedsiębiorstwami i sektorem badawczo-rozwojowym.
- Priorytet IV powinien odegrać istotną rolę w przygotowywaniu kadr dla nowoczesnej gospodarki.

## Priorytet IV (3)

- Od lat 90 wzrost poziomu wykształcenia: zwiększa się możliwość uzyskania pracy i wyższych płac, a także rośnie mobilność zawodowa pracowników/ pracownic.
- Odsetek młodzieży podejmującej studia istotnie wzrasta od początku lat dziewięćdziesiątych do chwili obecnej.
- Istnieje jednak wiele problemów strukturalnych w obszarze szkolnictwa wyższego: zróżnicowanie jakości kształcenia, mała popularność kierunków ścisłych oraz zbyt niskie tempo wzrostu liczebności kadry akademickiej w stosunku do gwałtownego przyrostu liczby osób studiujących.

## Priorytet IV (4)

- Strategia Lizbońska i opracowany przez Komisję Europejską, w ramach Procesu Bolońskiego dokument *Rola uniwersytetów w Europie wiedzy* akcentują rolę, jaką szkolnictwo wyższe powinno odegrać w rozwoju gospodarki opartej na wiedzy, dzięki której obecnie w Europie powstaje około połowy nowych miejsc pracy.
- Nowe wyzwania dla szkolnictwa wyższego: zapewnienie wysokiej jakości kształcenia, nawiązanie bliskiej współpracy instytucji szkolnictwa wyższego i jednostek sektora badawczo-rozwojowego z sektorem gospodarki, a w szczególności przemysłu wysokich technologii, otwartości i współpracy międzynarodowej środowisk akademickich, a także mobilności studentów i kadry akademickiej.



## Priorytet IV (5)

- Konieczność powiązania sfery nauki ze sferą gospodarki wymaga podniesienia kwalifikacji kadr sektora badawczo-rozwojowego, zwłaszcza w zakresie umiejętności zarządzania projektami badawczymi i w zakresie komercjalizacji wyników prac badawczych.
- Priorytet IV koncentruje się na podwyższaniu jakości funkcjonowania instytucji szkolnictwa wyższego, zarówno poprzez stworzenie korzystnych warunków systemowo-organizacyjnych dla efektywnego zarządzania szkolnictwem jak też poprzez wywołanie impulsów rozwojowych wpływających na dostępność i rozwój tych kierunków kształcenia, których znaczenie dla gospodarki opartej na wiedzy jest największe.

## Priorytet IV (6)

- Strategiczną rolę w rozwoju konkurencyjności i innowacyjności polskiej gospodarki mogą odegrać absolwenci/absolwentki kierunków technicznych, matematycznych i przyrodniczych, mających kluczowe znaczenie dla gospodarki opartej na wiedzy.
- W obecnej strukturze populacji osób kończących studia, absolwenci/absolwentki tych kierunków stanowią niewystarczający odsetek.

## Priorytet IV (7)

- Do realizacji Priorytetu IV mają przyczyniać się programy rozwojowe uczelni obejmujące szereg wybranych przez daną uczelnię zagadnień (m.in. rozwój oferty kształcenia, w tym e-learningu, doskonalenie kadry, organizację praktyk i staży dla studentów/ studentek, współpracę z pracodawcami i jednostkami naukowymi w zakresie realizacji procesu kształcenia oraz współpracę międzynarodową).
- W tym zakresie, w szczególności wspierane będzie kształcenie na kierunkach technicznych, matematycznych i przyrodniczych, ze względu na ich priorytetowe znaczenie dla potrzeb rynku pracy i konkurencyjności gospodarki.

# Priorytet IV (8)

## DZIAŁANIA

**4.1. Wzmocnienie i rozwój potencjału dydaktycznego uczelni oraz zwiększenie liczby absolwentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy**

**PODDZIAŁANIE 4.1.1 - Wzmocnienie potencjału dydaktycznego uczelni**

**PODDZIAŁANIE 4.1.2 - Zwiększenie liczby absolwentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy**

**PODDZIAŁANIE 4.1.3 - Wzmocnienie systemowych narzędzi zarządzania szkolnictwem wyższym**

**4.2. Rozwój kwalifikacji kadr systemu B+R i wzrost świadomości roli nauki w rozwoju gospodarczym**

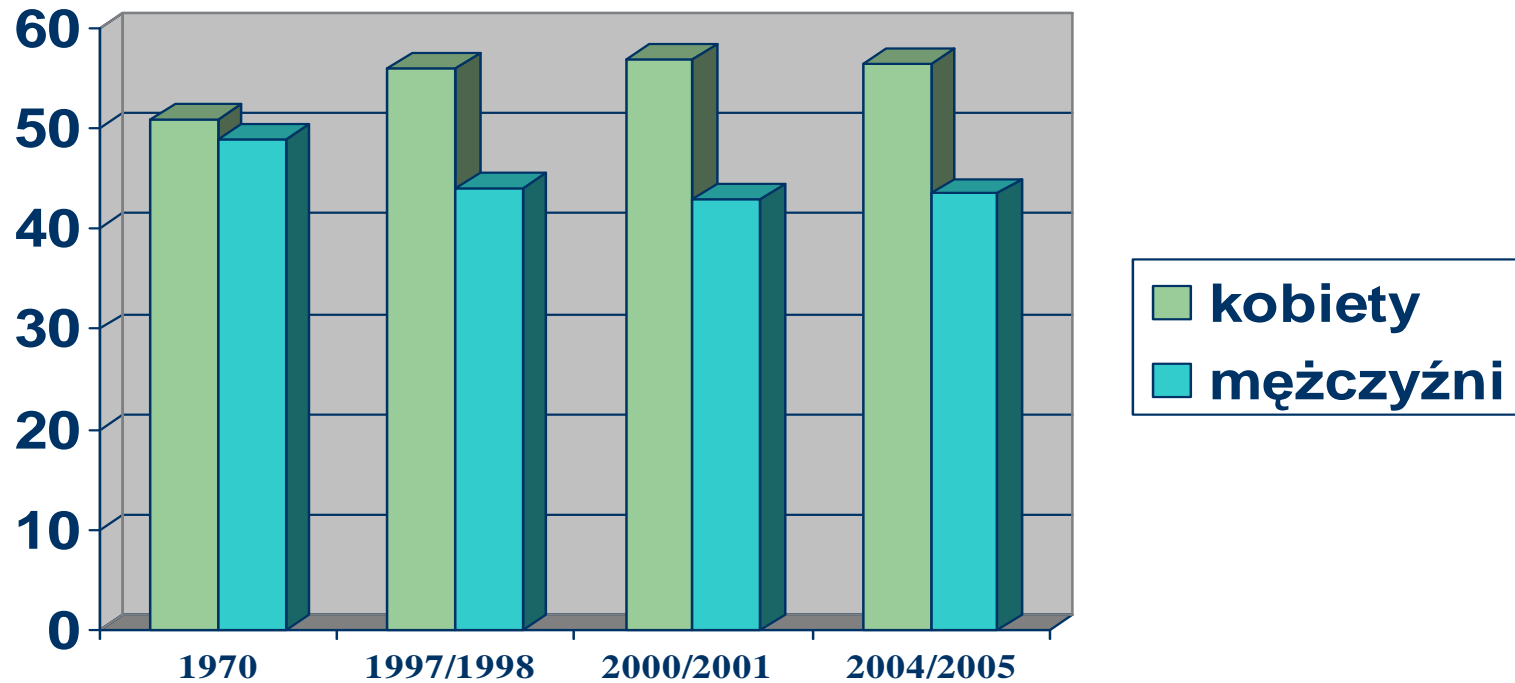
# **DYSKRYMINACJA – BARIERY W OSIĄGANIU FAKTYCZNEJ RÓWNOŚCI KOBIET I MĘŻCZYŹN**



# Obszar dyskryminacji – szkolnictwo wyższe

- Niski odsetek kobiet w kształceniu z zakresu technologii informacyjno-komunikacyjnych, na kierunkach ścisłych, związanych z naukami przyrodniczymi i matematycznymi;
- Brak odzwierciedlenia w podejściu edukacyjnym szkolnictwa wyższego rzeczywistego zróżnicowania społecznego (niepełnosprawność, wiek, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, model rodziny);
- Niski udział kobiet na stanowiskach decyzyjnych;
- Brak dokładnych danych (szczególnie segregacji ze względu na płeć) dotyczących zatrudnienia w sektorze szkolnictwa wyższego i w zarządzaniu tym sektorem;
- Stereotypowy przekaz edukacyjny na większości kierunków (wzmacnianie stereotypów, wykluczanie kobiet);
- Mały nacisk kładziony na pozyskiwanie większej liczby studentek na studiach doktoranckich

## Kobiety i mężczyźni na wyższych uczelniach



# Obszary dyskryminacji – rynek pracy

- **segregacja pozioma** – niski prestiż sektorów sfeminizowanych
- **segregacja pionowa** – „szklane zjawiska” – im wyższy szczebel, tym mniej kobiet
- **stereotypy płci** – postrzeganie kobiet jako mniej dyspozycyjnych i gorszych pracowników
- **różnice w wynagrodzeniach** – ok. 20% na tym samym stanowisku
- **nieodpłatna praca kobiet** – małe zaangażowanie mężczyzn w obowiązki domowe
- **trudności w godzeniu życia zawodowego z prywatnym**



# Dyskryminacja w PO KL

- Diagnoza społeczno-ekonomiczna wskazuje na **kobiety jako na grupę „w szczególnej sytuacji na rynku pracy”** i opisuje zjawiska dyskryminacji na rynku pracy i w kształceniu wyższym.
- **Dyskryminacja** jest wymieniona jako **przyczyna wykluczenia społecznego**.

# Barierzy równości

- segregacja pozioma i pionowa rynku pracy
- różnice w płacach kobiet i mężczyzn
- mała dostępność elastycznych rozwiązań czasu pracy
- niski udział mężczyzn w wypełnianiu obowiązków rodzinnych
- niski udział kobiet w podejmowaniu decyzji
- przemoc ze względu na płeć
- niewidoczność kwestii płci w ochronie zdrowia
- niewystarczający system opieki przedszkolnej
- stereotypy płci we wszystkich obszarach
- dyskryminacja wielokrotna, szczególnie w odniesieniu do kobiet starszych, imigrujących, niepełnosprawnych oraz należących do mniejszości etnicznych

# **POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI I EFS**



# MIT polityki równości płci

- Mit 1** – Polityka równości ma doprowadzić do tego, żeby kobiety i mężczyźni stali się tacy sami.
- Mit 2** – Polityka równości płci oznacza, że powinniśmy zawsze zachować parytet 50/50.
- Mit 3** – Polityka równości płci jest dla kobiet, robiona przez kobiety (a właściwie feministki) i dyskryminuje mężczyzn.

# Równość płci

- Stan, w którym kobietom i mężczyznom przypisuje się **taką samą wartość społeczną, równe prawa i równe obowiązki oraz gdy mają oni równy dostęp do zasobów** (środki finansowe, szanse rozwoju), z których mogliby korzystać.
- **Możliwość wyboru drogi życiowej** bez ograniczeń stereotypów płci.

# Założenia polityki równości płci

- Równość płci to przeciwieństwo nierówności płci, nie zaś nieuznawanie różnic między płciami,
- Różnice między kobietami i mężczyznami nie mogą być powodem nierównego traktowania,
- Działania adresowane są do kobiet i mężczyzn, i odnoszą się do relacji między płciami.

# Cele strategiczne równości płci

- równy stopień niezależności ekonomicznej kobiet i mężczyzn
- godzenie życia prywatnego i zawodowego
- równe uczestnictwo w podejmowaniu decyzji
- eliminowanie stereotypów związanych z płcią
- propagowanie równości płci w stosunkach zewnętrznych oraz polityce rozwojowej

# Ramy prawne dla zasady równości (1)

- **Traktat Amsterdamski**

- **Art. 2** „Zadaniem Wspólnoty jest (...) popieranie równości mężczyzn i kobiet.”
- **Art. 3** „We wszystkich działaniach Wspólnota zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet.”
- **Art. 13** „Rada (...) 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”.



## Ramy prawne (2)

- **Traktat Amsterdamski**

- 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.”

## Ramy prawne (3)

- **Rozporządzenie Rady 1083/2006  
Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego  
Europejski Fundusz Społeczny i Fundusz  
Spójności**
  - **Art. 16 Równość między mężczyznami i kobietami  
i niedyskryminacja**  
„Państwa członkowskie i Komisja zapewniają **wsparcie  
zasady równości mężczyzn i kobiet** oraz uwzględniania  
problematyki płci na poszczególnych etapach wdrażania  
funduszy.”

## Ramy prawne (4)

- **Rozporządzenie Rady i Parlamentu Europejskiego 1081/2006 Europejski Fundusz Społeczny**
  - **Art. 2 Zadania**

„EFS uwzględnia priorytety i cele Wspólnoty w dziedzinach (...) wspierania **równości kobiet i mężczyzn i niedyskryminacji**”
  - **Art. 3 Zakres pomocy**

„EFS wspiera działania (...) poprzez promowanie włączania do głównego nurtu polityki oraz podejmowania konkretnych działań mających na celu **poprawę dostępu do zatrudnienia, zwiększenie trwałego uczestnictwa kobiet w zatrudnieniu i rozwoju ich kariery oraz zmniejszenie segregacji ze względu na płeć na rynku pracy**, w tym poprzez oddziaływanie na bezpośrednie i pośrednie przyczyny różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn”.

## Ramy prawne (5)

- **Rozporządzenie Rady i Parlamentu Europejskiego 1081/2006 Europejski Fundusz Społeczny**

- **Art. 6 Równość płci i równość szans**

„Państwa członkowskie zapewniają włączenie do programów operacyjnych opisu sposobu, w jaki równość płci i równość szans są wspierane w ramach przygotowywania, realizacji, monitorowania i oceny programów operacyjnych. Państwa członkowskie wspierają zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w zarządzaniu programami operacyjnymi i w ich realizacji na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym...”

## Ramy prawne (6)

- **Rozporządzenie Rady i Parlamentu Europejskiego 1081/2006**

### **Europejski Fundusz Społeczny**

- **Art. 10 Sprawozdania** „Roczne i końcowe sprawozdania (...) zawierają podsumowanie realizacji takich elementów jak:
  - a) **włączanie problematyki równości płci do głównego nurtu polityki**, a także realizacja wszelkich **konkretnych działań** związanych z równouprawnieniem”.

## Ramy prawne (7)

- **Rozporządzenie Rady i Parlamentu Europejskiego 1081/2006 Europejski Fundusz Społeczny**

- **Wstęp - pkt. 16**

Podjęciu polegającemu na włączaniu problematyki równości płci do głównego nurtu polityki (***gender mainstreaming***) powinny towarzyszyć **konkretne działania** w celu zwiększenia trwałego udziału kobiet w zatrudnianiu oraz rozwoju ich kariery.

# Ramy wykonawcze

- **Dokument Komisji Europejskiej DG EMPL A1 D/(2006) ESF (2007 – 2013) wspiera równość płci**

Zgodnie z Traktatem Amsterdamskim, podejście do równości płci opiera się na dwóch filarach: **konkretnych działaniach** (*specific actions*) np. w legislacji i finansowaniu programów oraz **polityce równości płci** (*gender mainstreaming*) przyjętej jako narzędzie (...) włączania kwestii związanych z płcią kulturową do każdego etapu tworzenia, planowania, wdrażania i ewaluacji programów.

# Gender mainstreaming

- **Komunikat Komisji Europejskiej z dn. 21/02/1996**

„**Świadome, systematyczne** włączanie problematyki płci do **głównego nurtu każdej polityki na wszystkich jej etapach**, tj. podczas planowania, realizacji i ewaluacji.”



# Dwa filary równości

- **Konkretne działania**  
*Specific actions/measures*
  - ✓ Działania mające na celu przyśpieszenie zmian na rzecz równości poprzez wyrównanie sytuacji kobiet i mężczyzn
  - ✓ Działania skierowane do kobiet lub na relacje między kobietami i mężczyznami
  - ✓ Celem jest rzeczywista równość, szybka zmiana społeczna, rekompensata za lata/wieki dyskryminacji ze względu na płeć.
- **Polityka równości płci**  
*Gender mainstreaming*
  - ✓ Perspektywa płci obecna na każdym etapie tworzenia polityki: planowanie, wdrażanie, monitoring i ewaluacja.
  - ✓ Efekty działań oceniane są z perspektywy wpływu na życie i położenie kobiet i mężczyzn.
  - ✓ Celem jest promowanie równości kobiet i mężczyzn.

**Traktat Amsterdamski**

**Strategia Lizbońska**

**Europejska Strategia Zatrudnienia**

**Fundusze Strukturalne**



**Kwestie horyzontalne**

**Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia**



**Program Operacyjny Kapitał Ludzki**



**Projekt**



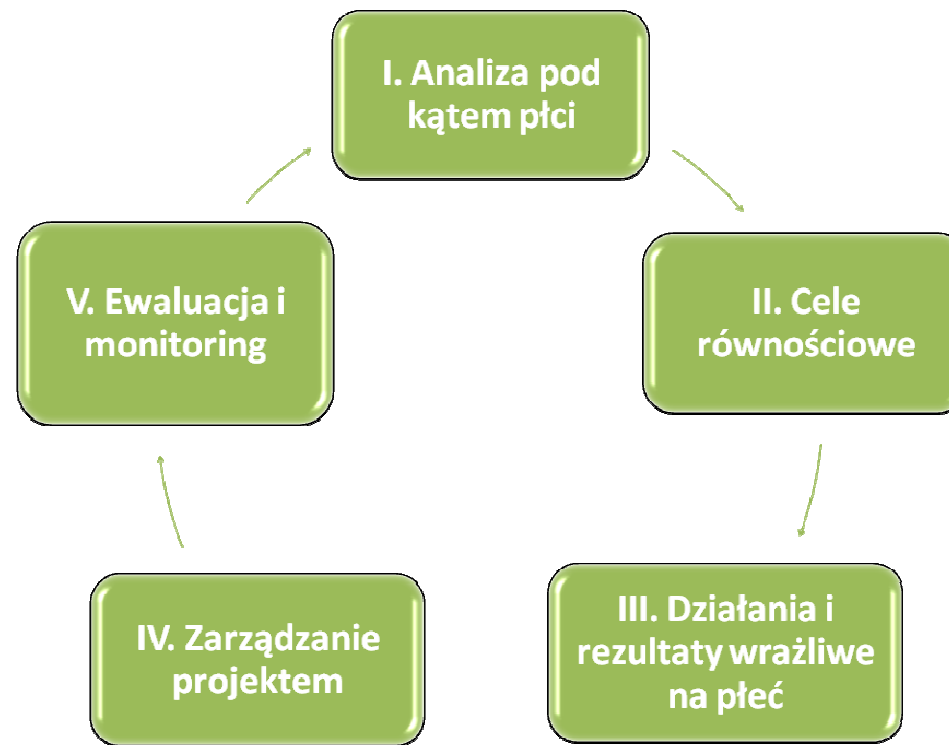
**Beneficjenci i Beneficjentki**



**ZASADA RÓWNOŚCI SZANS K I M  
W PLANOWANIU I OCENIE  
PROJEKTÓW PO KL**



# Cykl projektu



# Standard minimum

1. Czy uzasadnienie potrzeby realizacji projektu zawiera analizę sytuacji kobiet i mężczyzn, która wskazuje na nierówności ze względu na płeć? (punkt 3.1 wniosku o dofinansowanie).

Tak  Nie

2. Czy analiza sytuacji kobiet i mężczyzn zawarta w uzasadnieniu potrzeby realizacji projektu, zawiera dane ilościowe, które wskazują na brak istniejących nierówności w obszarze problemowy projektu? (punkt 3.1 wniosku o dofinansowanie).

Tak  Nie

## Standard minimum

3. Dane w podziale na płeć użyte w uzasadnieniu potrzeby realizacji projektu dotyczą zasięgu i obszaru interwencji projektu (punkt 3.1 wniosku o dofinansowanie).

Tak  Nie

4. Rozwiązania planowane do wypracowania i działania podejmowane w projekcie odpowiadają na nierówności lub bariery ze względu na płeć, istniejące w obszarze problemowym projektu lub różnicują działania (formy wsparcia) dla kobiet i mężczyzn przyczyniając się do zmniejszenia istniejących nierówności w obszarze projektu (punkt 3.2 i 3.3 wniosku o dofinansowanie).

Tak  Nie

## Standard minimum

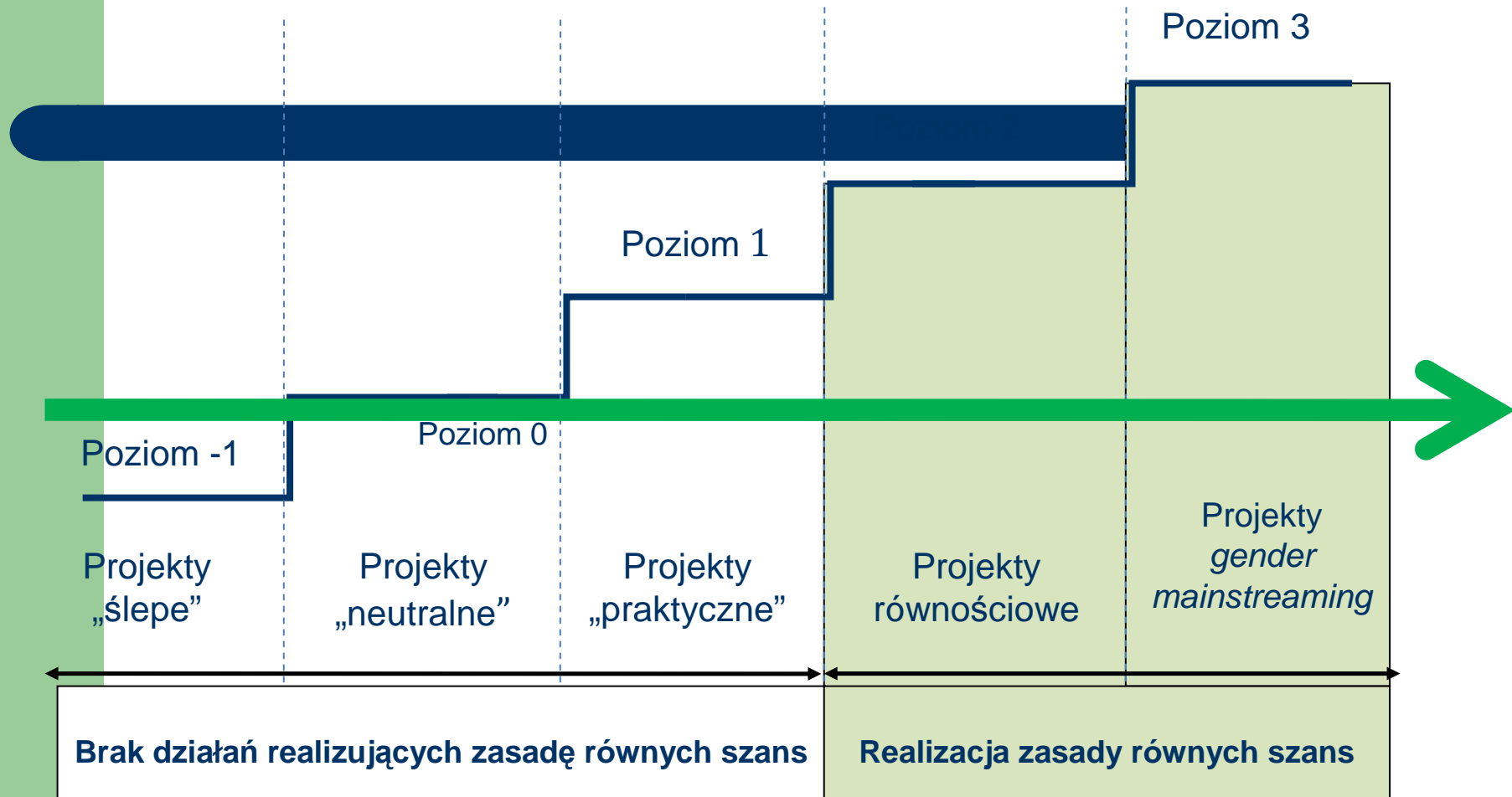
5. Rezultaty są podane w podziale na płeć i wynikają z uzasadnienia potrzeby realizacji projektu. Rezultaty wskazują jak projekt wpłynie na sytuację kobiet i mężczyzn w obszarze projektu (punkt 3.4 wniosku o dofinansowanie).

Tak  Nie

6. Projekt przewiduje równościowy sposób zarządzania projektem (punkt 3.5 wniosku o dofinansowanie).

Tak  Nie

# SCHODY DO RÓWNOŚCI - typy projektów





# Analiza pod kątem płci (GA)

- Analiza uwzględniająca **społeczno-kulturowe uwarunkowania płci i specyfikę płci kulturowej**, która:
  - ujawnia **różnice** między płciami
  - analizuje je poprzez **teorie na temat relacji pomiędzy płciami**

## Analiza wpływu polityki na płęć kulturową (GIA)

Analiza z perspektywy równości płci oceniająca **istniejące i/lub potencjalne skutki** danej polityki/ rozwiązań dla kobiet i mężczyzn (lub różnych grup kobiet i mężczyzn).

# 4 kroki – analiza pod kątem płci

## JAK JEST?

### KROK I: REPREZENTACJA ILOŚCIOWA

- Ile jest K i M w danym obszarze?
- Jaka jest struktura grupy K i M pod względem m.in. wieku, wykształcenia, stażu pracy...
- Jak te dane zmieniają się w czasie?
- Jak kształtuje się popyt na pracę/usługi/branże?

# 4 kroki – analiza pod kątem płci

## JAK JEST?

### KROK II: PORTRET BO

- Kto się zajmuje dziećmi i osobami zależnymi? Kto i kiedy ma wolny czas?
- Kto i gdzie mieszka? Kto ma prawo do lokalu mieszkaniowego?
- Kto i z jakim stopniem korzysta z form wsparcia? Z jaką efektywnością?
- Kto i gdzie pracuje? Na podstawie jakiej umowy? Ile zarabia?
- Na jakie trudności napotykają K i M w swoim życiu?
- Kto posiada samochód? Kto korzysta z transportu publicznego?

# 4 kroki – analiza pod kątem płci

## DLACZEGO TAK JEST?

### KROK III: PRZYCZYNY

- Dlaczego tak jest? Jakie są zależności między położeniem K i M a społecznymi rolami przypisywanymi K i M?
- Kto ma wpływ na sytuację w danym obszarze? Kto podejmuje decyzje?
- Jakie są bariery równości w danym obszarze?
- Które z barier są kluczowe i dopiero ich likwidacja spowoduje trwałą zmianę sytuacji danej płci?

# 4 kroki – analiza pod kątem płci

## DLACZEGO TAK JEST?

### KROK IV: POTRZEBY KOBIET I MĘŻCZYŹN

- Jakie są potrzeby K, a jakie M w związku z zaistniałą sytuacją?
- Jakie są potrzeby praktyczne, bieżące?
- Jakie są potrzeby strategiczne, długofalowe?
- Jak możemy uwzględnić te potrzeby planując nasz projekt?

## 4 kryteria równościowego celu

- projektuje **zmianę oddzielnie dla kobiet, oddzielnie dla mężczyzn**
- określa **adekwatnie i realistycznie** liczbowy udział BP w danym obszarze problemowym
- przyczynia się do **osłabienia istniejących nierówności**

**Dodatkowym celem projektu może być jeden z priorytetowych obszarów działań na rzecz równości płci – cele strategiczne!**

# Cele strategiczne równości płci

- równy stopień niezależności ekonomicznej kobiet i mężczyzn
- godzenie życia prywatnego i zawodowego
- równe uczestnictwo w podejmowaniu decyzji
- eliminowanie stereotypów związanych z płcią
- propagowanie równości płci w stosunkach zewnętrznych oraz polityce rozwojowej



# Liczby BO – adekwatność i realizm

- Kryterium 50/50:
  - **może pogłębiać nierówność**, gdy problem nie dotyczy „po równo” kobiet i mężczyzn, ale jedna z płci ma wyraźnie gorszą sytuację
  - **może być niemożliwe do osiągnięcia**, gdy z powodu stereotypów i segregacji rynku pracy, nie znajdujemy tylu reprezentantów/reprezentantek w danej grupie
  - **rekomendowane w składzie ciał podejmujących decyzje**

# Równościowe działania KAZUK

- K** KOMPLEKSOWE
- A** ADEKWATNE
- Z** ZESPÓŁ Z RÓWNOŚCIOWYMI KOMPETENCJAMI
- U** UCZESTNICTWO BO – K i M
- K** KOMUNIKUJĄ RÓWNOŚĆ

# Równościowe rezultaty

- **Adekwatne do diagnozy** i zidentyfikowanych potrzeb kobiet i mężczyzn.
- Jeżeli potrzeby są inne w przypadku kobiet i mężczyzn, rezultaty powinny zostać **określone oddzielnie dla każdej płci**.

# Monitoring i ewaluacja

- Dane segregowane z podziałem na płeć na każdym etapie realizacji – zaplanowane już na samym początku!
- Wskaźniki z podziałem na płeć powinny być wykorzystywane we **wniosku o płatność!**
- Zatrudniając zewnętrzny zespół ewaluacyjny, zwróć uwagę na jego różnicowanie (K i M) oraz **równościowe kompetencje!**

## Na zakończenie ...

- PO KL to instrument **zmiany społecznej!**
- **Dyskryminacja istnieje** i nie jest kwestią wiary i osobistych przekonań.
- W PO KL **nie ma projektów neutralnych** na płeć!
- **Segregacja danych** ze względu na płeć. Rzetelna analiza i żelazna konsekwencja
- **Zasada równości szans kobiet i mężczyzn jest obowiązkiem prawnym**, zaś ubieganie się o dofinansowanie z EFS obowiązkowe nie jest.



**Dziękuję za uwagę.**

