

# GRA MY FAIR

Warszawa 2007



Równość płci w instytucjach rynku pracy

GRA  
MY  
FAIR



AUTORZY:  
Aleksandra Solik  
Kinga Lohmann  
Tomasz Kamiński  
Bogdan Kostyra



Publikacja finansowana ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego  
w ramach projektu Gender Mainstreaming w instytucjach rynku pracy



## SPISTREŚCI

|                                                                            |    |
|----------------------------------------------------------------------------|----|
| WSTĘP .....                                                                | 1  |
| 1. CZYM JEST POLITYKA RÓWNYCH SZANS, A CZYM GENDER MAINSTREAMING? .....    | 3  |
| 1.1. POLITYKA RÓWNYCH SZANS .....                                          | 3  |
| 1.2. POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI .....                                          | 5  |
| 1.3. GENDER MAINSTREAMING .....                                            | 7  |
| 1.4. KRÓTKA HISTORIA GENDER MAINSTREAMING'U .....                          | 9  |
| 1.5. POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI W POLSCE .....                                 | 12 |
| 2. RÓWNOŚĆ PŁCI W PRAWODAWSTWIE UNIJNYM .....                              | 15 |
| 2.1. RÓWNOŚĆ PŁCI W PRAWIE PIERWOTNYM .....                                | 15 |
| 2.2. RÓWNOŚĆ PŁCI W PRAWIE WTÓRNYM .....                                   | 17 |
| 2.3. RÓWNOŚĆ PŁCI W TZW. „MIĘKKIM PRAWIE” .....                            | 20 |
| 2.4. INSTYTUCJE UNIJNE DZIAŁAJĄCE NARZECZ RÓWNOŚCI PŁCI .....              | 23 |
| 3. POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI A PROGRAMY FINANSOWANE ZE ŚRODKÓW UNIJNYCH ..... | 25 |

GRA  
MY  
FAIR

|                                                                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4. W JAKI SPOSÓB INSTYTUCJE RYNKU PRACY MOGĄ STOSOWAĆ ZASADY RÓWNOŚCI PŁCI? -<br>PRZYKŁADY PRAKTYCZNE ..... | 27 |
| 4.1. FAZA PRZYGOTOWAWCZA - PIERWSZY ETAP REALIZACJI PROJEKTU .....                                          | 30 |
| 4.2. REKRUTACJA BENEFICJENTÓW/EK I PIERWSZY ETAP WSPARCIA .....                                             | 34 |
| 4.3. SZKOLENIA ZAWODOWE I POŚREDNICTWO PRACY .....                                                          | 35 |
| 4.4. PROMOCJA PROJEKTU .....                                                                                | 36 |
| 4.5. MONITORING PROJEKTU .....                                                                              | 37 |
| 4.6. EWALUACJA PROJEKTU .....                                                                               | 38 |
| 4.7. OBSZARY KLUCZOWE DLA RÓWNOŚCI PŁCI W PROJEKCIE .....                                                   | 38 |
| 5. ZAMIAST ZAKOŃCZENIA... METODA 4 KROKÓW GM .....                                                          | 40 |
| 6. INSTYTUCJE REALIZUJĄCE PROJEKT .....                                                                     | 44 |
| 6.1. SPI CONSULT GMBH .....                                                                                 | 44 |
| 6.2. KOALICJA KARAT .....                                                                                   | 45 |
| 6.3. SPI CONSULT POLSKA SP. Z O.O. ....                                                                     | 46 |
| 7. NOTKI O AUTORACH .....                                                                                   | 47 |

GRA  
MY  
FAIR

## WSTĘP

Celem niniejszej publikacji jest przybliżenie Państwu problemu włączania zasady równości płci do działań prowadzonych przez instytucje rynku pracy. Naszym zamierzeniem było stworzenie broszury, która w sposób przystępny przekaze podstawowe informacje o gender mainstreaming'u, a jednocześnie będzie praktycznym narzędziem ułatwiającym przygotowywanie i wdrażanie projektów finansowanych ze środków unijnych.

Pierwszy rozdział pracy ma na celu usystematyzowanie Państwa wiedzy w zakresie podstawowych terminów, które są związane z omawianym zagadnieniem. Opisane zostały w nim również krótko najważniejsze wydarzenia historyczne, które ukształtowały międzynarodowe standardy dotyczące równego statusu kobiet i mężczyzn oraz stan prawny w Polsce.

Drugi rozdział stanowi przegląd prawodawstwa unijnego w zakresie równości płci. Omówione zostały najważniejsze zapisy traktatowe i dyrektywy, ale również akty prawne niższego rzędu. Mamy nadzieję, że ta część pracy ostatecznie przekona nieprzekonanych, iż kwestia równości płci jest w Europie traktowana niezwykle poważnie.

Trzeci rozdział pracy stanowi rodzaj przewodnika dla osób planujących i realizujących projekty finansowane ze środków unijnych. Na podstawie przykładowego projektu finansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego zaprezentowane zostały sposoby włączania zasady równości płci do działań projektowych. Staraliśmy się pokazać Państwu, iż zasadę tę można (i trzeba!) stosować na każdym etapie realizacji projektu, praktycznie we wszystkich działaniach.

Mamy nadzieję, że po lekturze zgodzicie się Państwo z myślą, że stosowanie zasady równości płci jest konieczne i wcale nie tak trudne, jak mogłoby się wydawać. To tak naprawdę kwestia uświadomienia sobie i swoim współpracownikom, że ta sprawa jest ważna i warto mieć ją na uwadze planując i realizując działania Państwa instytucji.

Życzymy miłej lektury ☺  
Autorzy





# 1. CZYM JEST POLITYKA RÓWNYCH SZANS, A CZYM GENDER MAINSTREAMING?

## 1.1. POLITYKA RÓWNYCH SZANS

Zapewne większość z nas chciałaby żyć w przyjaznym społeczeństwie, które szanowałoby nasze potrzeby i prawa, i nie usuwało na margines wtedy, gdy z różnych względów nie sprostamy jego oczekiwaniom. Żeby tak mogło być, państwo musi prowadzić aktywną politykę zmierzającą do wyrównania szans osób narażonych na dyskryminację z jakichkolwiek przyczyn, m.in. ze względu na płeć, orientację seksualną, niepełnosprawność, rasę, sytuację ekonomiczną, wiek, kolor skóry, język, religię, przekonania polityczne i inne, miejsce zamieszkania, czy wreszcie pochodzenie etniczne i narodowe. Państwo musi więc nie tylko wdrożyć prawo, które będzie nas chroniło przed łamaniem podstawowych praw człowieka, ale powinno także aktywnie działać na rzecz przełamywania

różnego rodzaju barier, których źródłem bywają uprzedzenia, stereotypowe postrzeganie pewnych grup ludzi lub po prostu brak wrażliwości i niedostrzeganie różnorodnych ludzkich potrzeb i możliwości. **Strategię, która dąży do tego celu nazwiemy polityką równych szans.**

Polityka ta często uwzględnia tymczasowe rozwiązania, określane mianem **działań afirmacyjnych** lub działań wzmacniających, które zapewniają określonej grupie osób dyskryminowanych, osób o słabszej pozycji społecznej, pewne przywileje po to, by zwiększyć ich szanse skorzystania z możliwości dotąd dla nich niedostępnych lub trudnodostępnych. Za przykład może tu posłużyć system kwotowy stosowany wtedy, gdy zamierza się zwiększyć liczbę osób należących do grupy niedoreprezentowanej w pewnych strukturach lub obszarach życia społecznego (np. w organach władzy, na rynku pracy, w grupach zawodowych, w ośrodkach kształcenia). Rozwiązanie to polega na obligatoryjnym udostępnieniu określonej liczby miejsc osobom należącym do dyskryminowanej grupy, np. kobietom, niepełnosprawnym, osobom określonej rasy lub o określonym pochodzeniu etnicznym czy narodowym. W Polsce o systemie kwotowym mówi się najczęściej w kontekście wyborów. Środowiska kobiece od lat domagają się bowiem uwzględnienia w ordynacji wyborczej wskaźnika określającego liczbę kobiet na partyjnych listach wyborczych<sup>1</sup>. Niektóre partie uwzględniły te postulaty i wprowadziły do swoich regulaminów kwoty. Jednak taki obowiązek nie został ujęty w ordynacji wyborczej, chociaż Polska już w 1995 roku, podczas IV Światowej Konferencji w Sprawach Kobiet w Pekinie, zobowiązała się do podjęcia działań na rzecz zwiększenia reprezentacji kobiet we władzach.

Zastosowanie systemu kwotowego jest nie tylko sposobem na zaspokojenie potrzeb określonych grup społecznych, ale także metodą rozwiązania poważnych problemów, jakim jest na przykład nieodpowiednia struktura zatrudnienia lub - w systemie demokratycznym - zbyt mała reprezentacja kobiet lub przedstawicieli mniejszości w ośrodkach podejmowania decyzji.

<sup>1</sup> Gdy ordynacja zakłada równą liczbę kobiet i mężczyzn na listach wyborczych, czyli 50% na 50%, mówimy o parytecie.

## 1.2. POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI

Zrównanie statusu kobiet i mężczyzn nie jest tylko kwestią sprawiedliwości społecznej, ale również podstawowym warunkiem osiągnięcia trwałego rozwoju społecznego i ekonomicznego. Żeby polityka równouprawnienia kobiet mogła być polityką skuteczną, musi mieć wszechstronny charakter. Musi być spójna i obejmować wszystkie dziedziny życia społecznego. Utrzymująca się dyskryminacja kobiet w jakiegokolwiek sferze życia będzie przecież rzutowała na sytuację kobiet w innych obszarach. Polityka ta musi również uwzględniać kulturowy charakter płci oraz role społeczne, jakie przypisuje się kobietom i mężczyznom w wyniku oddziaływania kultury, religii i tradycji. Musi niwelować bariery, w tym uprzedzenia, przesady i krzywdzące stereotypy, które utrudniają ludziom indywidualny rozwój i samorealizację oraz ograniczają rozwój społeczny i ekonomiczny kraju sprawiając, że olbrzymi ludzki potencjał pozostaje nie wykorzystany.

Wzajemne oddziaływanie na siebie różnych czynników społeczno-kulturowych można prześledzić krótko na przykładzie sytuacji zawodowej kobiet. Nie zależy ona przecież tylko od wykształcenia kobiet i ich przygotowania do zawodu, bo gdyby tak było, kobiety nie doświadczałyby większych niż mężczyźni utrudnień w dostępie do rynku pracy i nie zarabiałby mniej niż oni. Są bowiem przeciętnie lepiej niż mężczyźni wykształcone, większy jest również ich udział w kształceniu

### Lalka dla dziewczynki, Lego dla chłopca

Dziewczynkom i chłopcom należy zapewnić taką samą możliwość rozwoju. Dzielenie zabawek na te przeznaczone dla chłopców i te dla dziewczynek nie sprzyja temu zadaniu. Jest pierwszym komunikatem przekazywanym dzieciom - chłopcy powinni zajmować się techniką, budować, konstruować i marzyć o samochodzie; dziewczynki powinny bawić się w dom, tulić i przebierać lalki oraz marzyć o księżu z bajki.

Zabawki adresowane do chłopców osławiają z techniką, pozwalają im myśleć o sobie bez zahamowań jak o inżynierze, budowlancu, pilocie czy marynarzu. Dziewczynka, wychowywana w takim społeczeństwie, musi nie tylko wznieść się ponad ten podział, ale również pokonać uprzedzenia chłopca - przyszłego inżyniera, marynarza lub budowlanca - i przekonać go, że ma prawo wejść do jego męskiego zawodu na równych zasadach. Być może już na tym etapie należy szukać przyczyn mniejszego udziału kobiet w lepiej płatnych zawodach technicznych.

ustawicznym dorosłych. Ich pozycja zawodowa zależy więc od innych czynników:

- od tego, jaki mają realny dostęp do poszczególnych zawodów i stanowisk,
- jak wyceniana jest praca kobiet w stosunku do pracy mężczyzn,
- jaka jest ich pozycja w rodzinie,
- w jakim stopniu szanuje się ich prawa seksualne,
- czy zapewnia się im dostateczną ochronę przed przemocą,
- czy szanuje się ich prawo do posiadania dzieci, ale także
- czy stwarza się im realną możliwość kontrolowania swojej płodności.

Żeby zapewnić kobietom i mężczyznom dostęp do wszystkich miejsc pracy na równych zasadach, niezbędne jest stworzenie im tych samych możliwości już na etapie zdobywania zawodu. To zaś wymaga usunięcia czynników, które w pewnych dziedzinach utrudniają dostęp do edukacji. Czynniki te mogą mieć charakter kulturowy - na przykład dominujące w społeczeństwie przekonanie, że kobiety lub mężczyźni nie nadają się do pewnych prac lub ról społecznych, lub też charakter bardzo prozaiczny, jak chociażby brak toalet dla kobiet lub mężczyzn w szkołach lub na uczelniach o profilach uważanych za typowo męskie lub typowo kobiece. Polityka równych szans powinna więc w tym przypadku uwzględniać zmiany w systemie wychowania i edukacji, dostosowanie budynków szkół, uczelni i ośrodków szkoleniowych do potrzeb dziewcząt i chłopców, mężczyzn i kobiet, jak i wspieranie przemian kulturowych zmierzających do zmiany niekorzystnych dla kobiet i mężczyzn stereotypów płci. Dotyczy to również społecznego przyzwolenia na niższe płace w zawodach sfeminizowanych. Tych niskich płac nie można przecież racjonalnie obronić - wszak zawody pielęgniarstwa, położnictwa i nauczycielstwa wymagają wysokich kwalifikacji, dużej odpowiedzialności i świadczenia pracy, która nie jest ani lekka ani łatwa. Segregacja zawodowa dotyczy i kobiet i mężczyzn, ale to kobiety płacą za nią wyższą cenę.

Z kolei pozycja kobiety w rodzinie, a w szczególności nierówny podział obowiązków domowych, w tym tych związanych z opieką nad dziećmi i osobami zależnymi, ogranicza możliwości zawodowe kobiet nie tylko na poziomie indywidualnym, gdy to kobieta odpowiada za dom, a mąż robi karierę, ale i na poziomie ogólnym. Pracodawcy mają bowiem tendencję do postrzegania kobiet jako pracowników mniej wartościowych, mniej dyspozycyjnych, bo „uwiąkanych” w opiekę nad dziećmi i sprawy rodzinne. W związku z tym chętniej zatrudniają mężczyzn. Brak polityki promującej równość w rodzinie, między innymi poprzez instytucjonalne rozwiązania wspierające oboje rodziców

w opiece nad dziećmi, odczuwają przede wszystkim młode kobiety, od których pracodawcy oczekują deklaracji dotyczących ich planów prokreacyjnych. Wszystko to wpływa także negatywnie na ich decyzje dotyczące posiadania dzieci i znajduje odbicie w niskich wskaźnikach demograficznych. Warto podkreślić, że w krajach, które realizują politykę równouprawnienia i promują godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych przez mężczyzn i kobiety, współczynnik dzietności jest wyższy niż w Polsce. W Szwecji, w której matka i ojciec dzielą urlop rodzicielski, a przedszkola są bezpłatne, wskaźnik dzietności kobiet od 2000 roku stopniowo rośnie i w 2005 roku wyniósł 1,77. Dla porównania w Polsce w 2000 roku wskaźnik dzietności wynosił 1,37, a w 2005 już tylko 1,24.

Brak poszanowania praw kobiet do decydowania o swojej seksualności przejawia się na przykład w przyzwoleniu na dyskryminację w postaci molestowania seksualnego w miejscu pracy. Może ona przybierać różne formy - od niewybrednych żartów po zmuszanie do czynności seksualnych pod groźbą utraty pracy. Na przełomie 2004 i 2005 roku w mediach głośnym echem odbiła się sprawa ośmiu pracownic zwolnionych przez zakłady Frito Lay w Grodzisku Mazowieckim. Trzy spośród nich zeznały, że były molestowane seksualnie przez przełożonego, który groził im zwolnieniem z pracy; pięć pozostałych potwierdziło prokuratorze, że o tym wiedziało. Zdaniem pracownic, zwolniono je, by pozbyć się problemu, jakim stały się pogłoski o molestowaniu. Sprawa silnie podzieliła lokalną społeczność. Poszkodowane kobiety doświadczyły przykrości, jakich oszczędzono podejrzanym.

Źródło: Mam Prawo 2(31)/2005, Federacja na rzecz Kobiet i Planowania Rodziny

### 1.3. GENDER MAINSTREAMING

Gender mainstreaming jest pojęciem angielskim oznaczającym, według definicji Komisji Europejskiej, włączanie problematyki płci do głównego nurtu, czyli do wszystkich strategii i działań politycznych na etapie:

- planowania,
- wdrażania,

- monitorowania,
- ewaluacji

oraz formułowanie ogólnej polityki pod tym kątem i wykorzystywanie w tym celu specjalnych środków.

Uwzględnienie perspektywy płci przy ocenie skutków wdrożenia różnych projektów i strategii wykazało, że praktycznie zawsze wywierają one różny wpływ na sytuację kobiet i mężczyzn. Dlatego nigdy nie należy zakładać, że planowany projekt jest neutralny ze względu na płeć. Co więcej, kobiety i mężczyźni też nie stanowią jednolitych grup społecznych - różnią się między sobą wiekiem, wykształceniem, statusem społecznym oraz innymi cechami. Dlatego perspektywa płci musi obejmować zróżnicowanie potrzeb kobiet i mężczyzn w obrębie każdej płci.

*Gender* w języku angielskim oznacza **płeć społeczno-kulturową**. Pojęcie to, w odróżnieniu do płci biologicznej odnosi się do społecznych i kulturowych różnic między kobietami i mężczyznami. Są one przyswojone w procesie wychowania, pod wpływem czynników kulturowych, religii i tradycji. Należy zauważyć, że różnice te zmieniają się wraz z kolejnymi epokami i kształtują się odmiennie zarówno w obrębie jednej kultury, jak i między różnymi kulturami.

**Płeć biologiczna** to zespół cech biologicznych, którymi różnią się kobiety i mężczyźni.

W przeciwieństwie do płci biologicznej, którą można zmienić tylko na drodze interwencji medycznych (operacje i terapie hormonalne), płeć społeczno-kulturowa, która obejmuje cechy nabyte w trakcie procesu socjalizacji, podlega przemianom. W trakcie procesu wychowania uczymy się ról przypisanych kobietom i mężczyznom w społeczności, w której żyjemy. Role te są często tak głęboko związane z tożsamością płciową kobiet i mężczyzn, że wiele zachowań i postaw im towarzyszących uznaje się za skutek uwarunkowań biologicznych. Jednak różnice w postawach kobiet, a także mężczyzn, dorastających w różnych kulturach wskazują, że jest inaczej.

### Biologiczne czy nabyte?

**Przykład:** W naszej kulturze, kobiecość kojarzy się z łagodnością i skłonnością do poświęceń, podczas gdy męskość ze skłonnością do agresji i dominacji. Mimo, że nietrudno spotkać osoby, które nie pasują do tych wzorców, częstszym wyjaśnieniem ich „odmienności” bywa przypisywanie im cech płci przeciwnej, niż przyznanie, że „szufladkowanie” ludzi ze względu na płeć nie ma głębszego sensu. I tak mężczyzna, który nie pragnie dominacji i nie protestuje, gdy prym w związku wiedzie jego partnerka, bywa określany pejoratywnym mianem „zniewieściałego”. Z kolei o twardej i nieskorej do poświęceń kobiecie odnoszącej sukcesy, na przykład w polityce, mawia się, że jest „prawdziwym mężczyzną” lub wręcz „jedynym mężczyzną” w danym gronie. Takie sformułowanie ma być oczywiście wyrazem podziwu, lecz w rzeczywistości dokonuje symbolicznego „wyrwania” bohaterki ze społeczności kobiet przenosząc zarazem jej dokonania na tę przeciwną - męską - stronę ludzkości. Paradoksalnie więc w społeczeństwie, w którym stereotypowe myślenie o rolach płciowych jest silnie zakorzenione, dokonania kobiet nieprzystające do tych wzorców nie wpływają tak, jak mogłyby, na zmianę postrzegania cech płciowych. Można wręcz odnieść wrażenie, że przyczyniają się do utrwalenia w społecznej świadomości podziału na cechy męskie i kobiece. Tak więc, chociaż stereotypy płci często ułatwiają nam życie porządkując świat wokół nas i umożliwiają wzajemne porozumiewanie się, warto pamiętać o tym, że mogą krzywdzić, a także utrudniać zrozumienie otaczającej nas rzeczywistości i zachodzących w niej przemian społecznych.

### 1.4 KRÓTKA HISTORIA GENDER MAINSTREAMING'U

Przyjęcie zasady włączania problematyki płci do głównego nurtu wszystkich polityk na każdym etapie realizacji jest konsekwencją wieloletnich działań na rzecz praw kobiet. Chociaż równość wszystkich ludzi w ich godności i prawach została uznana w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ już w 1948 roku, musiały minąć lata, nim idea praw człowieka uzyskała kobiecą perspektywę. Ważną rolę w tym procesie odegrała przyjęta w 1979 roku przez Zgromadzenie Ogólne ONZ konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet oraz cztery ogólnosiwiatowe konferencje ONZ w sprawach kobiet, które odbyły się kolejno w Meksyku (1975), Kopenhadze (1980), Nairobi (1985) i w Pekinie (1995).

**Dyskryminacja kobiet** oznacza wszelkie różnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie kobietom, niezależnie od ich stanu cywilnego, przyznania, realizacji bądź korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych.

*Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet*

Duże znaczenie miały również inne konferencje tematyczne ONZ, z których przełomową stała się Międzynarodowa Konferencja Praw Człowieka w Wiedniu w 1993 roku. Przyznano wtedy, że formy i przyczyny łamania podstawowych praw człowieka są w przypadku kobiet inne niż w przypadku mężczyzn. Wcześniej pojęcie praw człowieka odnoszono tradycyjnie do publicznej i politycznej sfery życia. Nie doceniano potrzeby ochrony tych praw poza tymi obszarami, np. w rodzinie, którą traktowaną jako prywatną sferę, której państwo nie powinno poświęcać zbyt wiele uwagi. Kobiety, których prawa najczęściej są łamane w rodzinie, nie mogły więc liczyć na skuteczną ochronę ze strony państwa.

W tym samym roku Zgromadzenie Ogólne ONZ przyjęło Deklarację o eliminacji przemocy wobec kobiet, w której uznało przemoc wobec kobiet za przejaw uwarunkowanej historycznie i kulturowo nierówności i jeden z mechanizmów uniemożliwiających kobietom pełne uczestnictwo w życiu społecznym, politycznym i ekonomicznym. Za formę przemocy uznano także jej groźbę. Ta groźba towarzyszy kobietom w różnych kulturach i poważnie ogranicza ich szanse życiowe i możliwość samorealizacji.

Innymi ważnymi wydarzeniami były:

- zdefiniowanie w 1994 roku w Kairze, podczas Międzynarodowej Konferencji ONZ na rzecz Ludności i Rozwoju, praw reprodukcyjnych człowieka, które obejmują m. in. prawa kobiet do decydowania o swojej płodności, w tym również do antykoncepcji i oświaty seksualnej,

- włączenie, podczas IV Światowej Konferencji w sprawach Kobiet w 1995 roku w Pekinie, do katalogu praw człowieka prawa kobiet do decydowania o swojej seksualności, w tym o zdrowiu seksualnym i reprodukcyjnym, oraz do wolnych i odpowiedzialnych decyzji w tych sprawach podejmowanych bez przymusu, dyskryminacji i przemocy.

Przyjmując takie interpretacje praw kobiet, państwa zobowiązały się odstąpić od instrumentalnego traktowania kobiet do osiągania celów demograficznych. Ponadto podjęły się aktywnie przeciwdziałać przemocy seksualnej wobec kobiet nie tylko poprzez przyjęcie odpowiedniego ustawodawstwa, ale również poprzez zmianę głęboko zakorzenionych kulturowych stereotypów płci, które odmawiają kobietom prawa do seksualności.

Wspomniana konferencja w Pekinie jest wydarzeniem o szczególnym znaczeniu dla praw kobiet. Uczestniczyły w niej delegacje rządowe z ok. 190 państw. W towarzyszącym konferencji forum organizacji pozarządowych wzięło udział ponad 30 tys. kobiet z całego świata wywierając poważny wpływ na ostateczny kształt dokumentów wypracowanych podczas konferencji.

Przyjęte w trakcie konferencji dokumenty - Deklaracja Pekńska i Platforma Działania - zostały uzgodnione na zasadzie konsensusu. Platforma Działania, dokument końcowy konferencji, zawiera:

### PLATFORMA PEKIŃSKA

#### Dokument końcowy

#### IV Światowej Konferencji w sprawach Kobiet

#### Newralgiczne obszary problemowe:

- ubóstwo kobiet
- edukacja kobiet
- kobiety i zdrowie
- przemoc wobec kobiet
- kobiety a konflikt zbrojny
- kobiety i gospodarka
- kobiety a władza i podejmowanie decyzji
- instytucjonalne mechanizmy awansu kobiet
- prawa kobiet jako prawa człowieka
- kobiety a środki masowego przekazu
- kobiety i środowisko
- dziewczynka

- obszerną diagnozę sytuacji kobiet w dwunastu newralgicznych obszarach problemowych,
- pogłębioną analizę przyczyn dyskryminacji, której doświadczają kobiety w różnych kulturach i na różnych etapach swojego życia, oraz
- zalecenia, w jaki sposób problemy te należy rozwiązywać. Każdy rozdział dokumentu zawiera szczegółowe rekomendacje i wskazówki adresowane do odpowiednich podmiotów na poziomie międzynarodowym i krajowym.

Konferencja w Pekinie wyznaczyła standardy, które należy stosować w strategiach i działaniach zmierzających do zrównania statusu kobiet i mężczyzn. To właśnie podczas tej konferencji państwa zobowiązały się **włączać do głównego nurtu wszystkich realizowanych przez siebie polityk perspektywę płci** (*gender mainstreaming*) po to, by wyeliminować dyskryminację ze względu na płeć ze wszystkich obszarów życia i doprowadzić do zrównania statusu kobiet i mężczyzn.

W latach 2000 (Pekin + 5) i 2005 (Pekin + 10) podczas Specjalnych Sesji Zgromadzenia Ogólnego ONZ rządy oceniły osiągnięcia i zidentyfikowały przeszkody we wdrażaniu postanowień zawartych w Platformie Działania. Potwierdziły ponadto swoje wcześniejsze zobowiązania rozszerzając jednocześnie niektóre z nich o nowe kwestie (np. o problem gwałtów małżeńskich i tzw. zabójstw honorowych).

W 1996 roku Komisja Europejska w komunikacie z dnia 21 lutego uznała zasadę włączania perspektywy płci do głównego nurtu za obowiązującą we wszystkich unijnych działaniach i strategiach. Należy podkreślić, że Unia Europejska traktuje standardy praw człowieka wypracowane podczas zgromadzeń, konferencji i spotkań Organizacji Narodów Zjednoczonych jako obowiązujące w swojej polityce i działaniach.

### 1.5. POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI W POLSCE

Osiągnięcie rzeczywistej równości płci nigdy nie należało do priorytetów polskich władz wykonawczych i ustawodawczych. Wprawdzie konstytucja gwarantuje kobietom i mężczyznom równe prawa na poziomie ogólnym, ale mimo wielokrotnych prób nie udało się w Polsce doprowadzić do uchwalenia **ustawy równościowej**. Ustawy

tego rodzaju funkcjonują w większości krajów europejskich i stanowią istotne narzędzie ułatwiające faktyczne zrównanie szans kobiet i mężczyzn.

Jedynym dokumentem, który kompleksowo podchodził do kwestii równouprawnienia i uwzględniał międzynarodowe standardy w tej dziedzinie był **Krajowy Program Działań na rzecz Kobiet**, który został opracowany przez Pełnomocnika Rządu ds. Rodziny i Kobiet bezpośrednio po konferencji w Pekinie i przyjęty przez rząd do realizacji. Jednak po wyborach parlamentarnych w 1997 roku kolejny rząd zawiesił jego realizację, zlikwidował Urząd ds. Rodziny i Kobiet zastępując go Urzędem ds. Rodziny.

Starając się o członkostwo w Unii Europejskiej Polska musiała dostosować swoje prawo w zakresie rynku pracy do unijnych standardów. Dzięki temu polski kodeks pracy stwarza podstawy do równego traktowania kobiet i mężczyzn. Jednak, jak pokazuje praktyka, same gwarancje prawne nie wystarczą. Przykłady tego można znaleźć chociażby przeglądając codzienne ogłoszenia o pracę. Mimo, że prawo zabrania dyskryminacji ze względu na płeć przy przyjmowaniu do pracy, oferty adresowane tylko do kobiet lub tylko do mężczyzn są na porządku dziennym. Co więcej, wciąż obowiązująca oficjalna **klasyfikacja zawodów i specjalności** odbiega od standardów unijnych, bowiem stosuje stereotypowe nazewnictwo, które nie uwzględnia perspektywy płci.

Międzynarodowe instytucje praw człowieka wielokrotnie zarzucały Polsce poważne naruszenia praw kobiet. W 1998 i 2002 roku zrobił to Komitet Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, który monitoruje wdrażanie Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych tworzącego wraz z Deklaracją Praw Człowieka i Międzynarodowym Paktem Praw Obywatelskich i Politycznych Międzynarodową Kartę Praw Człowieka ONZ. W 1999 i 2004 roku podobne zalecenia wystosował do rządu polskiego Komitet Praw Człowieka ONZ, monitorujący Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych.

W zaleceniach z 2004 roku Komitet Praw Człowieka, po zapoznaniu się z raportem okresowym Polski, zalecił rządowi m. in.

- rozszerzenie zakresu przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji na obszary inne niż zatrudnienie;
- liberalizację ustawodawstwa i praktyk dotyczących aborcji i dostarczenie Komitetowi dalszych informacji na

temat korzystania z klauzuli sumienia przez lekarzy oraz na temat liczby nielegalnych aborcji przeprowadzanych w Polsce;

- zapewnienie dostępności środków antykoncepcyjnych oraz bezpłatnego dostępu do usług i metod planowania rodziny, a także włączenie obiektywnej edukacji seksualnej do programów szkolnych.

Gdy śledzi się politykę władz polskich pod kątem respektowania standardów praw człowieka, nasuwa się wniosek, że państwo nie robi w sprawie zrównania szans kobiet i mężczyzn wiele więcej niż to, co naprawdę musi. Dostosowanie prawa pracy do wymogów Unii Europejskiej było warunkiem członkostwa. Przynależność do NATO zobowiązywała z kolei do zaakceptowania służby wojskowej kobiet.

#### Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej

##### Art. 32.

1. Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.
2. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.

##### Art. 33.

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.



## 2. RÓWNOŚĆ PŁCI W PRAWODAWSTWIE UNIJNYM

Zasada równości płci stanowi jedną z podstawowych wartości Unii Europejskiej. Zasada ta znajduje się w najważniejszych unijnych dokumentach prawnych, zarówno w tych najwyższych rangą, czyli w prawie pierwotnym ustanawiającym Wspólnotę Europejską, jak i w prawie wtórnym - tworzonym na podstawie prawa pierwotnego, a także w prawie miękkim, czyli dokumentach wytyczających polityki. Innymi słowy, **równość płci zagwarantowana jest prawnie i musi być przestrzegana we wszystkich krajach członkowskich Unii Europejskiej.**

### 2.1 RÓWNOŚĆ PŁCI W PRAWIE PIERWOTNYM

Prawo pierwotne zawarte jest w Traktacie Ustanawiającym Wspólnotę Europejską. Zapisy dotyczące popierania równości między mężczyzną a kobietą, eliminowania nierówności, a także zwalczania dyskryminacji ze

względem na płeć, znalazły się w pierwszej części Traktatu, która określa podstawowe zasady, na których opiera się Wspólnota. Świadczy to o tym, że równość płci jest traktowana jako jeden z priorytetów Unii i zasada ta powinna być wdrażana we wszystkich możliwych działaniach i obszarach.

#### Wersja skonsolidowana Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską

##### Część I Zasady

##### Artykuł 2

Zadaniem Wspólnoty jest, przez ustanowienie wspólnego rynku, unii gospodarczej (...), popieranie (...) harmonijnego, zrównoważonego i stałego rozwoju działalności gospodarczej, wysokiego poziomu zatrudnienia i ochrony socjalnej, **równości mężczyzn i kobiet** (...)

##### Artykuł 3

(...)

2. We wszystkich działaniach określonych w niniejszym artykule Wspólnota zmierza do zniesienia nierówności oraz **wspierania równości mężczyzn i kobiet.**

##### Artykuł 13

1. (...) Rada (...) może podjąć środki niezbędne do celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

Traktat Ustanawiający Wspólnotę kładzie nacisk na popieranie równości płci na rynku pracy. Zapisy o równości płci pojawiają się właśnie (i jedynie) w rozdziale poświęconym zagadnieniom rynku pracy i polityki społecznej, odnosząc się do równych szans na rynku pracy, równego traktowania w pracy, stosowania zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości oraz określenia, na czym polega równość wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć.

Rola traktatów jest podobna do roli, którą pełni konstytucja w naszym kraju. Zapisy Traktatów, podobnie jak konstytucji, są raczej ogólne i wytyczają kierunek przepisów szczegółowych, które znajdują się w tzw. prawie wtórnym.

## 2.2. RÓWNOŚĆ PŁCI W PRAWIE WTÓRNYM

Podstawowe wartości, na których opiera się Unia, w tym równość kobiet i mężczyzn, znajdują odzwierciedlenie w konkretnych zapisach prawnych w tzw. prawie wtórnym. Jedną z kategorii tego prawa są **dyrektywy**, które zobowiązują wszystkie państwa członkowskie do wydania odpowiednich aktów prawnych.

Obecnie obowiązuje dziesięć unijnych dyrektyw równościowych w obszarze zatrudnienia i zabezpieczeń społecznych i tylko dwie dyrektywy równościowe w innych obszarach.

W celu uproszczenia obowiązujących do tej pory zapisów równościowych, w 2006 roku weszła w życie nowa zbiorcza dyrektywa (2006/54), która reguluje implementację zasady równych szans i jednakowego traktowania. Zastąpi ona niektóre z wcześniejszych dyrektyw<sup>2</sup>. Państwa członkowskie są zobowiązane do wprowadzenia jej w życie do 2009 roku.

GRA  
MY  
FAIR

<sup>2</sup> Zbiorcza dyrektywa zastąpi cztery dyrektywy wcześniejsze: 1. o równej płacy, 2. o równym traktowaniu kobiet i mężczyzn w miejscu pracy oraz 3. o systemach zabezpieczenia społecznego pracowników, a także 4. o ciężarze dowodu w sprawach o dyskryminację ze względu na płeć.

*Jakie zagadnienia ujmuje zbiorcza dyrektywa o równych szansach i równym traktowaniu?*

- Równą płacę za pracę o jednakowej wartości,
- Równe traktowanie kobiet i mężczyzn w miejscu pracy oraz w systemach zabezpieczenia społecznego,
- Przeniesienie ciężaru dowodu w sprawie o dyskryminację ze względu na płeć na sprawcę,
- Definicję o bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji,
- Definicję o molestowaniu, w tym molestowaniu seksualnym,
- Uznanie molestowania seksualnego za formę dyskryminacji ze względu na płeć,
- Wymóg wprowadzenia środków zapobiegających molestowaniu seksualnemu,
- Wymóg regularnego opracowywania planów na rzecz równości,
- Wymóg ustanowienia mechanizmu (urzędu/ów) na rzecz równości w celu promowania, analizy, monitorowania oraz popierania równego traktowania wszystkich osób,
- Wymóg dialogu z organizacjami pozarządowymi,
- Wymóg *gender mainstreaming'u* przy formułowaniu i wdrażaniu prawa, polityk, działań.

Dyrektywy równościowe muszą być przeniesione do prawodawstwa (głównie kodeksów pracy) krajów członkowskich, podobnie jak polityki unijne, które powinny być realizowane w politykach krajowych.

GRA  
MY  
FAIR



### 2.3. RÓWNOŚĆ PŁCI W TZW. „MIĘKKIM PRAWIE”

Jednym z podstawowych celów, która stawia sobie Unia w obszarze polityki zatrudnienia i polityki socjalnej, jest eliminacja nierówności i zagwarantowanie równości płci w całej Wspólnocie. Realizacja tego celu dokonuje się poprzez tzw. miękkie prawo<sup>3</sup> zawarte w dokumentach stanowiących podstawę do opracowywania polityk Unii Europejskiej, które z kolei stanowią wytyczne dla polityk krajowych. Zatem równość płci musi znaleźć się w politykach krajowych dotyczących rynku pracy i spraw socjalnych, a fundusze przeznaczone na wdrażanie konkretnych programów działań stanowią istotną gwarancję realizacji powyższej zasady.

W interesującym nas obszarze równości płci do najważniejszych obecnie obowiązujących polityk Unii Europejskiej należą:

- Strategia Zatrudnienia,
- Agenda Społeczna,
- Program na rzecz zatrudnienia i solidarności społecznej „Progress” oraz
- Europejski Pakt na rzecz Równości Płci.

Polityki te, w przeciwieństwie do wcześniejszych, będą obowiązywały przez dłuższy okres, co najmniej czteroletni, (np. Europejska Strategia Zatrudnienia wcześniej opracowywana była co roku).

GRA  
MY  
FAIR

<sup>3</sup> „Termin miękkie prawo (ang. "soft law") odnosi się do pokrewnych prawu instrumentów które nie posiadają żadnej mocy prawnie wiążącej, lub których moc wiążąca jest w jakiś sposób "słabsza" w porównaniu do mocy wiążącej tradycyjnego prawa" (WIKIPEDIA: [http://pl.wikipedia.org/wiki/Mi%C4%99kkie\\_prawo](http://pl.wikipedia.org/wiki/Mi%C4%99kkie_prawo)).

**Europejska Strategia Zatrudnienia** zawiera wytyczne dla krajowych polityk zatrudnienia w krajach członkowskich. Obecna strategia, która obowiązuje w latach 2005-2008, w obszarze równości płci odwołuje się do Europejskiego Paktu na rzecz Równości Płci, którego wytyczne muszą być włączone przy wdrażaniu krajowych polityk.

**Europejska Agenda Społeczna** wyznacza wspólne cele polityki społecznej państw Unii Europejskiej na pięcioletni okres 2005-2010 i powstała w celu zmodernizowania modelu socjalnego. W obszarze równości płci Agenda zakłada promowanie różnorodności i niedyskryminację, a rok 2007 ogłosiła rokiem równych szans<sup>4</sup>. Agenda dysponuje różnymi instrumentami, w tym również finansowymi (Europejski Fundusz Społeczny) oraz programem Progress.



**Program na rzecz zatrudnienia i solidarności społecznej „Progress”** to wspólnotowy program zastępujący wszystkie dotychczasowe programy z tego obszaru. Będzie on obowiązywał przez najbliższy okres siedmiu lat (2007-2013). Program Progress zawiera pięć obszarów zadaniowych, a jednym z nich jest równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Świadczy to o tym, jak dużą wagę Unia Europejska przywiązuje do promowania oraz wdrażania tej zasady. Obszar zadaniowy dotyczący równouprawnienia płci kładzie nacisk na efektywność wdrażania tej zasady oraz popieranie **gender mainstreaming'u** we wszystkich politykach Unii.

<sup>4</sup> Więcej informacji o Europejskim Roku Równych Szans: <http://equality2007.europa.eu>

**Europejski Pakt na rzecz Równości Płci** obowiązuje w okresie 2006-2010. Stawia on sobie następujące cele:

- wdrażanie równości płci, zgodnie z zapisami zawartymi w Traktatach założycielskich,
- likwidowanie dysproporcji w zatrudnieniu i ochronie socjalnej pomiędzy kobietami i mężczyznami, co ma przyczynić się do pełnego wykorzystania potencjału siły roboczej Unii,
- popieranie lepszej równowagi między pracą a życiem kobiet i mężczyzn, w odpowiedzi na wyzwania demograficzne.

Europejski Pakt ma zachęcać kraje członkowskie oraz Unię do podjęcia działań i wypracowania konkretnych środków służących:

- Likwidacji dysproporcji w zatrudnieniu pomiędzy kobietami i mężczyznami oraz zwalczaniu stereotypów ze względu na płeć na rynku pracy<sup>5</sup>,
- Popieraniu lepszej równowagi między pracą a życiem prywatnym<sup>6</sup>,
- Wzmocnieniu zarządzania poprzez gender mainstreaming oraz lepszy monitoring<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> Konkretnie działania w tym obszarze obejmują: a) popieranie zatrudnienia kobiet w każdym wieku oraz zmniejszanie dysproporcji w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami włącznie ze zwalczaniem wszystkich form dyskryminacji; b) równą płacę za równą pracę; c) zwalczanie stereotypów ze względu na płeć, zwłaszcza w zakresie segregacji na rynku pracy oraz w edukacji; d) uczynienie polityki socjalnej przyjaznej kobiecie pracującej; e) popieranie wzmocnienia pozycji kobiet w życiu politycznym i ekonomicznym oraz przedsiębiorczości kobiet; f) zachęcanie partnerów społecznych i przedsiębiorstw do rozwijania inicjatyw na rzecz równości płci; g) **mainstreaming perspektywy genderowej** we wszystkich działaniach publicznych.

<sup>6</sup> Konkretnie działania w tym obszarze obejmują: a) osiągnięcie celów ustanowionych w Barcelonie (marzec 2002) dotyczących postanowień odnośnie opieki nad dzieckiem; b) poprawę zabezpieczeń odnośnie opieki nad innymi osobami zależnymi; c) popieranie urlopu rodzicielskiego dla obojga płci.

<sup>7</sup> Konkretnie działania w tym obszarze obejmują: a) zagwarantowanie aby wszystkie nowe polityki Unii były oceniane pod kątem ich wpływu na równość płci; b) dalszy rozwój statystyk i wskaźników ze względu na płeć; c) pełne wykorzystanie **Europejskiego Instytutu na rzecz Równości Kobiet i Mężczyzn**.

W kontekście niniejszej broszury warto zwrócić uwagę na wymienione powyżej programy, których realizacja ma mieć miejsce w każdym kraju członkowskim Unii, w tym i w Polsce. Przeznaczenie środków z unijnych funduszy strukturalnych na ich wdrażanie stwarza nadzieję na skuteczniejszą realizację zasad równości płci oraz podnoszenie świadomości o konieczności zagwarantowania równych szans kobiet i mężczyzn.

GRA  
MY  
FAIR

#### 2.4. INSTYTUCJE UNIJNE DZIAŁAJĄCE NA RZECZ RÓWNOŚCI PŁCI

Nad wdrażaniem zasady równości kobiet i mężczyzn czuwają odpowiednie instytucje centralne, zarówno te mające charakter ustawodawczy, jak i wykonawczy. Siedzibą ich jest Bruksela i Strasburg, a w niedługim czasie jedna z ważnych instytucji rozpocznie swoje działanie w Wilnie.

##### **Parlament Europejski: Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia**

W ramach Parlamentu Europejskiego funkcjonuje Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia. Opinie Komisji Praw Kobiet towarzyszą większości aktów prawnych, nad którymi pracuje Parlament, co gwarantuje ochronę interesów kobiet w niektórych sferach, głównie rynku pracy i zabezpieczeń społecznych.

##### **Komisja Europejska: Dyrektoriat Generalny ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równych Szans**

W ramach tego Dyrektoriatu działają dwa wydziały zajmujące się równouprawnieniem płci:

*Wydział Równych Szans Kobiet i Mężczyzn: Strategia i Program.* Wydział ten koordynuje działania w zakresie **gender mainstreaming** i czuwa, aby perspektywa płci była obecna we wszystkich politykach Unii. Opracowuje on specjalne programy finansowane ze środków unijnych np. program PROGRESS.

*Wydział Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn: Kwestie Legislacyjne.* Wydział ten czuwa nad efektywną transpozycją i wdrażaniem prawa wspólnotowego. Posiada także inicjatywę ustawodawczą i proponuje, jeżeli to konieczne, nowe zapisy prawne. Podnoszenie świadomości uznawane jest za ważny aspekt efektywnego wdrażania prawa z zakresu równości płci.

##### **Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn**

Instytut rozpocznie pracę jeszcze w 2007 roku i będzie miał swoją siedzibę w Wilnie na Litwie. Jego celem jest przyczynianie się do wzmacniania równości płci, w tym włączenie **gender mainstreaming'u** do wszystkich polityk unijnych i wynikających z nich polityk krajowych. Kolejnymi celami jest walka przeciwko dyskryminacji ze względu na płeć, a także podnoszenie świadomości wśród obywateli Unii Europejskiej na temat równości kobiet i mężczyzn. Zadaniem Instytutu będzie m.in. ustanowienie i stosowanie jednolitego systemu gromadzenia i analizowania informacji na temat równego traktowania mężczyzn i kobiet, który zapewni spójność i porównywalność danych umożliwiając dokładną analizę porównawczą sytuacji w Europie.



### 3. POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI A PROGRAMY FINANSOWANE ZE ŚRODKÓW UNIJNYCH

Równość szans jest jednym z celów Unii Europejskiej i zarazem podstawą jednej z jej polityk horyzontalnych, co oznacza, że problematyka równości kobiet i mężczyzn musi być uwzględniana we wszystkich politykach unijnych. Oznacza to tym samym konieczność uwzględniania zasad równości płci we wszystkich działaniach podejmowanych w ramach polityki regionalnej UE, w tym oczywiście w programach finansowanych z funduszy strukturalnych.

Tworząc programy operacyjne ustalające plan i zasady korzystania z funduszy unijnych dostępnych dla danego kraju czy regionu musimy pamiętać o uwzględnieniu w nich kwestii równości płci. Każdy z programów operacyjnych powinien przyczyniać się do wyrównywania szans kobiet i mężczyzn, a działania podejmowane w tym zakresie powinny być udokumentowane.

Co to oznacza w praktyce? Osoby przygotowujące programy operacyjne powinny uwzględniać perspektywę

równości płci planując poszczególne priorytety i działania, powinny również stworzyć mechanizm weryfikacji faktycznego stosowania zasady równości płci w czasie wdrażania programu. Oznacza to konieczność sprawdzania, już na etapie wniosku o dofinansowanie, czy dany projekt jest zgodny z zasadą równości, czy przyczynia się do wyrównywania szans. Na etapie realizacji projektów natomiast, weryfikacji będzie podlegało faktyczne stosowanie zasady równości płci.

Projektodawcy muszą być świadomi, że ograniczanie stosowania zasady równości płci w projekcie do lapidarnego zapisu we wniosku o dofinansowanie, że w projekcie weźmie udział „50% kobiet i 50% mężczyzn” już nie wystarczy. W projektach finansowanych z programów unijnych na lata 2007-2013 zasada równości płci będzie musiała być stosowana w dużo szerszym zakresie niż to było do tej pory.

GRA  
MY  
FAIR

## 4.

### W JAKI SPOSÓB INSTYTUCJE RYNKU PRACY MOGĄ STOSOWAĆ ZASADY RÓWNOŚCI PŁCI? - PRZYKŁADY PRAKTYCZNE

Stosowanie zasady równości płci w praktyce działań urzędów pracy i innych instytucji rynku pracy najłatwiej pokazać na przykładzie projektu finansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Przeanalizujemy więc przykładowy projekt, na podstawie którego zobaczymy jakich „genderowych” narzędzi możemy użyć podczas jego wdrażania.

GRAMY  
FAIR



#### Założenia projektu

Organizacja pozarządowa z województwa łódzkiego działająca na rzecz osób bezrobotnych przygotowała, w partnerstwie z firmą szkoleniową, projekt aktywizacji zawodowej 100 osób bezrobotnych: 70 mężczyzn i 30 kobiet. Projekt zakładał przygotowanie ich do pracy w zawodach, na które w najbliższej przyszłości będzie duże zapotrzebowanie w związku z planowanymi w województwie inwestycjami (operator/ka wózków widłowych, monter/ka urządzeń elektronicznych), a także w tych specjalnościach, w których od dawna w regionie trudno o wykwalifikowanych pracowników (opiekun/ka osób starszych, zawody związane z budownictwem). Przed rozpoczęciem szkoleń zawodowych beneficjentki i beneficjenci mieli zostać objęci doradztwem zawodowym (sesje indywidualne i warsztaty grupowe), pomocą psychologiczną oraz szkoleniem „Aktywne poszukiwanie pracy”. W projekcie przewidziano również pomoc w znalezieniu pracy dla wszystkich osób, które ukończą szkolenia. Obie instytucje tworzące partnerstwo na samym początku ustaliły, że chcą przygotować i wdrożyć projekt, który będzie uwzględniał zasady równości płci nie gorzej niż modelowe projekty oglądane przez szefa jednej z tych instytucji w Danii.

Stosowanie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn zaczęło się już na etapie pisania wniosku o dofinansowanie. Mimo limitów miejsca w Generatorze Wniosków, starano się konsekwentnie stosować żeńskie końcówki rzeczowników (beneficjenci i beneficjentki, operator/operatorka) wszędzie tam, gdzie pisano również o kobietach. Ponadto postarano się dostosować każde możliwe działanie w projekcie do specyficznych potrzeb każdej z płci - co zostało następnie w skrótovej formie opisane w odpowiednim punkcie wniosku o dofinansowanie. Prześledźmy teraz krok po kroku kolejne etapy wdrażania projektu koncentrując się na tych jego aspektach, które związane są z zasadą równości szans.



#### 4.1. FAZA PRZYGOTOWAWCZA - PIERWSZY ETAP REALIZACJI PROJEKTU

Zasadniczymi działaniami na tym etapie były:

1. stworzenie zespołu projektowego (rekrutacja dwóch dodatkowych osób na stanowisko specjalisty/specjalistki ds. promocji i rekrutacji oraz specjalisty/specjalistki ds. finansów i monitoringu),
2. przygotowanie działań promocyjnych projektu, które mają zachęcić potencjalnych beneficjentów i beneficjentki do udziału w projekcie,
3. przygotowanie biura projektu (zakup sprzętu komputerowego, mebli, drobne dostosowanie pomieszczeń).

W jaki sposób zastosowano zasadę równości płci?

##### Tworzenie zespołu projektowego

Szukając pracowników do zespołu oprócz uruchomienia kontaktów własnych, szef organizacji pozarządowej zdecydował się na zamieszczenie ogłoszenia w gazecie oraz na specjalistycznych portalach internetowych. Z ich treści jednoznacznie wynikało, że poszukiwana jest kobieta lub mężczyzna, a **płeć kandydatów nie będzie miała znaczenia w procesie rekrutacji.**

GRA  
MY  
FAIR



Organizacja YYY poszukuje osoby na stanowisko



### Specjalisty/Specjalistki ds. promocji i rekrutacji

Wymagania:

- wyższe wykształcenie
- doświadczenie w promocji i/lub rekrutacji
- umiejętność obsługi komputera
- dobre zdolności komunikacyjne

Dodatkowym atutem będzie doświadczenie z pracy w projekcie finansowanym ze środków EFS.

Zapraszamy Panie i Panów do składania aplikacji (życiorys i list motywacyjny) w nieprzekraczalnym terminie do 10 stycznia 2006 roku.

Zgodnie z założeniami projektu zespół projektowy miał składać się z 5 osób. Po przyjęciu specjalistki ds. promocji i rekrutacji okazało się, że jest już czwartą kobietą w drużynie. Aby **zapewnić w projekcie również męską perspektywę patrzenia na świat**, na wakujące stanowisko specjalisty ds. finansów i monitoringu przyjęto mężczyznę, mimo iż jego kontrkandydatki były równie dobre.

Dla zespołu projektowego, doradców zawodowych i kluczowych trenerów zorganizowany został dwudniowy warsztat prowadzony przez trenera gender mainstreaming'u (finansowany z budżetu projektu jako „doradztwo w obszarze równości szans”). Celem warsztatu było **uwrażliwienie osób wdrażających projekt na kwestię stosowania zasad równości szans** podczas pracy z beneficjentami, a także szczegółowe zaplanowanie działań równościowych

na wszystkich etapach realizacji projektu. Pomoc zewnętrznego eksperta okazała się być nieoceniona, gdyż zwrócił on uwagę na wiele elementów, z których uczestnicy nie zdawali sobie sprawy. Na koniec warsztatu zawarty został „kontrakt”, w którym osoby wdrażające projekt zobowiązały się do stosowania uzgodnionych podczas zajęć zasad (np. konsekwentne stosowanie żeńskich końcówek).

#### Klauzula o niedyskryminacji

Dobłą praktyką wielu zachodnich instytucji jest włączanie do ogłoszeń tzw. klauzuli o niedyskryminacji. Klauzula taka może mieć następującą formułę:

*Zapewniamy, że żaden pracownik bądź osoba zainteresowana pracą nie będzie traktowana gorzej niż inni ze względu na swoją rasę, kolor skóry, narodowość, religię, pochodzenie etniczne, płeć, status materialny, orientację seksualną lub niepełnosprawność.*

Klauzula taka umieszczana jest zwykle w ogłoszeniach prasowych, ale także na plakatach, ulotkach bądź innych narzędziach przekazu używanych w procesie rekrutacji.

#### Przygotowanie działań promocyjnych

Przygotowując materiały promocyjne zdecydowano, że muszą być w nich wykorzystane zdjęcia, z których będzie wynikało, iż wszystkie szkolenia planowane w projekcie skierowane są zarówno do kobiet, jak i mężczyzn. Zdecydowano się na przedstawienie kobiety jadącej wózkem widłowym (jako modelka do zdjęcia posłużyła jedna z pracownic organizacji) oraz mężczyzny w roli pielęgniarza.

Przygotowano projekt logo projektu, plakatu oraz ulotki informacyjnej. **Pierwotne wersje pokazano grupie osób bezrobotnych**, która była akurat szkolona w siedzibie partnera (nie były to zajęcia w jakikolwiek sposób

związane z projektem, ale grupa docelowa była podobna), pytając czy przygotowane materiały się podobają i czy zachęcają do udziału w projekcie. **Osobno odnotowywano opinie kobiet i mężczyzn.** W efekcie rozmów z potencjalnymi beneficjentami zmieniono kolorystykę ulotki z różowej na bardziej neutralną gdyż wielu mężczyzn wskazywało, że różowy kolor jest zupełnie nieładny. Zdecydowano się też na zmianę jednego ze zdjęć przedstawiającego kobietę o wyglądzie supermodelki na panią o bardziej typowej aparycji oraz kilku innych szczegółów. Ostateczna wersja materiałów zespołowi projektowemu podobała się trochę mniej, ale to nie on miał być przecież adresatem działań promocyjnych.

Przykładowe ogłoszenie prasowe.

**Jeśli jesteś bezrobotny...**

**Jeśli chcesz podnieść swoje kwalifikacje...**

**Jeśli chcesz zyskać szansę na dobrą pracę...**

**Jeśli chcesz miło spędzić czas...**

**Zgłoś się do nas!**

**Zupełnie BEZPŁATNIE nauczymy Cię zawodu, a potem pomożemy znaleźć dobrą pracę.**

**Zapraszamy serdecznie kobiety i mężczyzn.**

**Spotkanie informacyjne odbędzie się 20 lutego...**



### **Przygotowanie biura**

Biuro projektu ulokowano w pomieszczeniu na parterze, do którego łatwo się dostać również osobom z trudnościami w poruszaniu się. Nie było to oczywiście działanie związane stricte z równością płci, ale wpisywało się w szerszy kontekst zapewnienia beneficjentom równych szans.

### **4.2. REKRUTACJA BENEFICJENTÓW/EK I PIERWSZY ETAP WSPARCIA**

Proces rekrutacji beneficjentów podzielony był na dwie fazy: wstępne wyrażenie chęci uczestnictwa w projekcie oraz kwalifikację do projektu, czyli rozmowę z psychologiem oceniającą stopień motywacji beneficjenta/teki do uczestnictwa w projekcie.

Pierwszym krokiem po przyjęciu do projektu była rozmowa z doradcą zawodowym, który na jej podstawie kierował na określone szkolenie zawodowe bądź też kwalifikował do dodatkowego wsparcia (np. psychologicznego).

#### W jaki sposób zastosowano zasadę równości płci?

Dołożono wszelkich starań, aby w procesie rekrutacji nie miały miejsca żadne działania o charakterze dyskryminacyjnym ani ze względu na płeć, ani wiek, ani niepełnosprawność. O kwalifikacji miała decydować wyłącznie opinia psychologa dotycząca motywacji potencjalnych uczestników.

Osoby prowadzące moduł doradztwa zawodowego były szczególnie uwrażliwiane (także podczas spotkania z trenerem gender) na problem stereotypizacji zawodów, dzielenia ich na męskie i żeńskie. Problem ten dotyczy nie tylko doradców, ale także ich klientów, którzy nie myślą nawet o kształceniu się, czy pracy w zawodzie przypisanym tradycyjnie drugiej płci. Dzięki zmianie sposobu myślenia doradców wiele kobiet zapisało się na szkolenie dla operatorów wózków widłowych, a kilku panów udało się przekonać do uczestnictwa w szkoleniu dla opiekunów osób starszych.

### 4.3. SZKOLENIA ZAWODOWE I POŚREDNICTWO PRACY

Po zakwalifikowaniu do projektu i rozmowie z doradcą zawodowym beneficjenci brali udział w zajęciach warsztatowych w ramach szkolenia „Aktywne poszukiwanie pracy”, a następnie rozpoczynali szkolenia zawodowe. Kończąc etap szkoleń rozpoczynali, z pomocą zatrudnionych w projekcie pośredników, poszukiwanie pracy.

#### W jaki sposób zastosowano zasadę równości płci?

Materiały szkoleniowe zostały przygotowane w taki sposób, aby nie umacniać istniejących stereotypów dotyczących zawodów. W materiałach umieszczono zdjęcia kobiet pracujących w zawodach tradycyjnie męskich, i mężczyzn wykonujących zawody opiekuńcze. Wszystkie teksty zostały zmienione pod względem językowym tak, aby były napisane w sposób nie dyskryminujący (np. stosowanie żeńskich i męskich końcówek).

Zanim ustalono terminy zajęć, zapytano beneficjentów i beneficjentki o preferowane terminy. Okazało się, że spora grupa mężczyzn preferowała zajęcia popołudniowo-wieczorne i weekendowe (było to prawdopodobnie spowodowane pracą w szarej strefie). Dla kobiet natomiast istotne było, żeby nie musiały wieczorem wracać z zajęć, gdyż ośrodek szkoleniowy położony był w okolicy, która nie cieszy się najlepszą sławą w mieście. Ostatecznie organizatorzy szkoleń ułożyli harmonogram zajęć zakładający wszystkie typy kursów - weekendowe, poranne i popołudniowe, choć oczywiście nie udało się usatysfakcjonować wszystkich.

Szkoleniowcy prowadzący zajęcia zostali uwrażliwieni na kwestię stosowania podczas zajęć odpowiedniego języka (np. uwzględniania żeńskich końcówek, unikania seksistowskich żartów wobec kobiet), co miało zapewnić odpowiednie traktowanie kobiet, które były w wielu grupach szkoleniowych w mniejszości. Było to weryfikowane poprzez hospitację zajęć oraz odpowiednio sformułowane jako pytanie w ankietach ewaluacyjnych wypełnianych przez uczestników.

W ramach szkolenia „Aktywne poszukiwanie pracy” uczestnicy mieli również zajęcia dotyczące praktyk dyskryminacyjnych w firmach. Dowiedzieli się w jaki sposób można się bronić w sytuacji dyskryminacji lub mobbingu w miejscu pracy. Przy okazji przeprowadzono krótkie zajęcia uwrażliwiające na problem równości płci w pracy i w życiu rodzinnym.

Podczas szkoleń zapewniono bezpłatną opiekę nad dziećmi oraz innymi osobami, którymi muszą zajmować się beneficjenci, co kilku osobom (głównie kobietom) umożliwiło wzięcie udziału w projekcie.

### 4.4. PROMOCJA PROJEKTU

Działania promocyjne trwały, w różnym natężeniu, przez cały okres realizacji projektu. Początkowo ich głównym zadaniem było wspieranie procesu rekrutacji. Im bliżej jednak końca realizacji projektu, tym bardziej przyjmowały funkcję upowszechniania rezultatów.

Działania te obejmowały: publikację ogłoszeń prasowych, dystrybucję ulotek, rozwieszenie plakatów oraz organizację spotkań informacyjnych dla potencjalnych beneficjentów.

#### W jaki sposób zastosowano zasadę równości płci?

Przygotowano kilka różnych wersji plakatów oraz ogłoszeń prasowych. Część materiałów promocyjnych była zrobiona tak, aby wzmocnić uczestnictwo płci niedoreprezentowanej w danym typie szkolenia. Na przykład stworzono specjalne plakaty zachęcające mężczyzn do szkolenia i podjęcia pracy w charakterze opiekuna osób starszych (na rynku jest istotny niedobór takich osób). Kobiety natomiast były specjalnie zachęcane do uczestnictwa w kursie obsługi wózków widłowych. Efekt ten osiągnięto za pomocą odpowiedniego formułowania komunikatu: poprzez dobór zdjęć (np. kobieta kierująca wózkiem widłowym) i sloganów.

Miejsca rozwieszania plakatów, dystrybucji ulotek oraz publikacji ogłoszeń prasowych wybierano tak, aby upewnić się, że dotrą do obu płci. Wiedząc na przykład, że kobiety i mężczyźni czytają często inne części tej samej gazety, jedno z ogłoszeń opublikowano nieopodal relacji z ważnego meczu piłkarskiego, inne znowu w rubryce plotkarsko-towarzyskiej. Wykorzystano tym samym nieco stereotypowy, ale w dużej mierze prawdziwy obraz zainteresowań kobiet i mężczyzn z grupy docelowej objętej projektem.

#### 4.5. MONITORING PROJEKTU

Działania monitoringowe obejmowały zbieranie danych o beneficjentach na potrzeby PEFS (Podsystemu Europejskiego Funduszu Społecznego), a także analizę ankiet ewaluacyjnych oraz wniosków z hospitacji zajęć szkoleniowych.

##### W jaki sposób zastosowano zasadę równości płci?

Wszystkie analizy statystyczne przygotowywane w ramach projektu uwzględniały kwestie płci. Dotyczyło to również ankiet badających zadowolenie beneficjentów/ek z uczestnictwa w kursach szkoleniowych. Ankiety wypełniane przez kobiety i mężczyzn były analizowane osobno, dzięki czemu można było zauważyć, które zajęcia są lepiej oceniane przez mężczyzn, a które przez kobiety.

Gdy zauważono, że jeden z kursów zawodowych jest bardzo negatywnie oceniany przez uczestniczki, postanowiono ustalić przyczyny. Po rozmowie z uczestniczkami okazało się, że głównym problemem jest osoba instruktora, który zachowuje się w sposób jawnie lekceważący w stosunku do kobiet. Osoba ta została poproszona o zmianę swojego zachowania. Ponieważ to ostrzeżenie nie poskutkowało, zatrudniono inną osobę.

#### 4.6. EWALUACJA PROJEKTU

Ewaluacja projektu przeprowadzona została przez zewnętrznego eksperta. Przygotował on raport ewaluacyjny w połowie realizacji projektu (*on-going*) oraz po jego zakończeniu (*ex-post*). Zasadniczym celem ewaluacji było zbadanie skuteczności działań kierowanych do beneficjentów i beneficjentek w ramach projektu.

##### W jaki sposób zastosowano zasadę równości płci?

Częścią ewaluacji było przeprowadzenie tzw. audytu genderowego. Zbadano wszystkie działania podejmowane w projekcie pod kątem stosowania zasady równości szans. Badanie obejmowało nie tylko kwestię płci, ale także zachowanie równości szans osób niepełnosprawnych.

#### 4.7. OBSZARY KLUCZOWE DLA RÓWNOŚCI PŁCI W PROJEKCIE

Bazując na powyższym przykładzie projektu możemy z łatwością wskazać, jakie obszary są kluczowe dla kwestii równości szans w projekcie finansowanym ze środków EFS.

##### **1. Przygotowanie personelu projektu**

Przed rozpoczęciem projektu lub na samym jego początku powinniśmy zadbać o odpowiednie przygotowanie zespołu do realizacji projektu zgodnie z zasadami równości płci. Bardzo pomocne w wielu przypadkach będzie zatrudnienie zewnętrznego eksperta, który poprowadzi proces szkoleniowo-doradczy w tym zakresie.

##### **2. Promocja projektu**

Działania promocyjne powinny być tak zaplanowane, aby zachęcały do uczestnictwa w projekcie zarówno kobiety, jak i mężczyzn. W przypadku ewidentnej niedoreprezentacji jednej z płci, możliwe jest skierowanie przekazu medialnego właśnie do niej, w sposób szczególny zapraszając do udziału np. w danym szkoleniu.

### 3. Rekrutacja

Rekrutacja beneficjentów, ale też personelu projektu, powinna przebiegać w sposób zapewniający równy dostęp dla obu płci. Niedozwolone są zwłaszcza wszelkie klauzule wykluczające z udziału w projekcie z powodu płci lub wieku, chyba, że projekt skierowany jest do skonkretyzowanej grupy beneficjentów.

### 4. Monitoring

Wszystkie dane zbierane od beneficjentów w trakcie projektu powinny być opracowywane z uwzględnieniem rozróżnienia płci. Umożliwi to dokonywanie analiz (np. ocena szkolenia przez beneficjentów/teki) uwzględniając osobno opinie kobiet i mężczyzn, które mogą być od siebie różne.

### 5. Ewaluacja

Przeprowadzając ewaluację lub zlecając ją podmiotowi zewnętrznemu należy zadbać, aby kwestia stosowania zasad równości płci była w niej uwzględniona. Ocena projektu pod kątem gender mainstreaming'u powinna być integralną, ważną częścią raportu ewaluacyjnego.

#### Stosowanie „równościowego języka”

Stosowanie żeńskich końcówek rzeczowników wydaje się wielu osobom z początku śmieszne czy niepotrzebne. Pamiętajmy jednak, że dla wielu kobiet ta sprawa jest ważna i może w istotny sposób wpłynąć na ich postrzeganie projektu, czy po prostu naszej instytucji.

Warto w naszych instytucjach spróbować wprowadzić zasadę mówienia o uczestnikach i uczestniczkach, operatorach i operatorkach, specjalistach i specjalistkach... Nawet jeśli czasem staniemy przed problemem np. wyrazu „kierowca”.

Zasada ta powinna być stosowana konsekwentnie we wszystkich dokumentach projektu, materiałach szkoleniowych, publikacjach... aż w końcu wejdzie w krew.



## ZAMIAST ZAKOŃCZENIA... METODA 4 KROKÓW GM

W ramach podsumowania naszych rozważań warto zapoznać się z uznaną, a zarazem łatwą w użyciu, metodą wprowadzenia zasad polityki równych szans do projektów. Nazywana jest „metodą 4 kroków GM” i została opracowana przez austriacką organizację zajmującą się promocją gender mainstreaming'u w projektach EFS. W poniższej tabeli znajduje się nieco skrócona, ale oddająca jej istotę, wersja.

GRA  
MY  
FAIR

#### 4 kroki GM dla projektów<sup>8</sup>

##### Analiza

- Jakie charakterystyczne dla płci nierówności istnieją w obszarze problemowym, na który odpowiadać ma projekt?
- Czy występuje zróżnicowanie problemów i potrzeb u kobiet i mężczyzn w obrębie grupy docelowej projektu? Jakie są to różnice?
- Czy istnieją charakterystyczne dla płci bariery uczestnictwa w projekcie? Jakie są bariery dla kobiet, a jakie dla mężczyzn?

##### Cele

- Jakie elementy polityki równości płci są zawarte w celach projektu?
- Czy zakładany udział procentowy kobiet i mężczyzn jest ambitny, ale realny do osiągnięcia?
- W jaki sposób są zapewnione równe szanse dostępu i uczestnictwa w projekcie dla kobiet i mężczyzn?

##### Realizacja

- W jaki sposób projekt przyczynia się do eliminowania nierówności?
- Czy zakłada się aktywne zachęcanie kobiet do uczestnictwa w projekcie, w tym do podejmowania kształcenia i pracy w zawodach tradycyjnie uznawanych za męskie?
- Czy zakłada się zachęcanie mężczyzn do uczestnictwa w projekcie, w tym do podejmowania kształcenia i pracy w zawodach tradycyjnie uznawanych za kobiece?
- Czy zakłada się zapewnienie pomocy w opiece nad dziećmi beneficjentów/ek lub innymi osobami od nich zależnymi w trakcie ich uczestnictwa w projekcie?

<sup>8</sup> Nadja Bergmann, Irene Pimminger, GeM-Leitfaden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projekten, Die Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im Europäischen Sozialfonds (ESF) Wien 2004, [www.gem.or.at](http://www.gem.or.at)

- Czy programy kursów/szkoleń są dostosowane do potrzeb kobiet i mężczyzn?
- Czy szkoleniowcy prowadzący zajęcia są uświadomieni na kwestie równości płci?
- Czy są przewidziane działania eliminujące bariery charakterystyczne dla danej płci w uzyskaniu pracy np. czy jest przewidziana współpraca z przedsiębiorcami?

##### Ewaluacja

- Czy projekt faktycznie zapewniał równy dostęp do wsparcia dla kobiet i mężczyzn?
- Czy dane gromadzone w ramach projektu były analizowane z uwzględnieniem podziału na kobiety i mężczyzn?

GRA  
MY  
FAIR



## INSTYTUCJE REALIZUJĄCE PROJEKT

### 6.1. SPI CONSULT GMBH



SPI Consult GmbH jest uznaną na rynku berlińskim firmą usługowo - doradcą działającą w obszarze rynku pracy i kształcenia zawodowego, specjalizującą się w zarządzaniu projektami w zakresie rynku pracy. SPI Consult GmbH posiada wieloletnie doświadczenie w doradztwie i prowadzeniu szkoleń przygotowujących instytucje rynku pracy do wdrażania zasad gender mainstreaming we wszelkich podejmowanych przez nie działaniach.

SPI Consult GmbH  
Hildegardstraße 28  
10715 Berlin  
tel. + 49 30.69 00 85.0  
fax: + 49 30.69 00 85.18  
e-mail: [info@spiconsult.de](mailto:info@spiconsult.de)  
[www.spiconsult.de](http://www.spiconsult.de)

SPI Consult GmbH Oddział w Polsce  
ul. Żurawia 6/12 lok. 315 a  
00-503 Warszawa  
tel. + 22 440 62 14  
fax: + 22 440 62 15  
e-mail: [biuro@spiconsult.pl](mailto:biuro@spiconsult.pl)  
[www.spiconsult.pl](http://www.spiconsult.pl)

## 6.2. KOALICJA KARAT



Koalicja Karat jest międzynarodową organizacją mającą bogate doświadczenie w zakresie monitorowania wdrażania zasady równego statusu płci w różnych sferach polityki państwa. Karat jest uznawany za jedną z najważniejszych sieci zajmujących się lobbieniem na rzecz potrzeb kobiet w Europie Środkowej i Wschodniej. Organizacja prowadzi również działalność edukacyjną poprzez organizację szkoleń, konferencji i wydawanie publikacji.

Koalicja Karat:  
ul. Karmelicka 16/ 13  
00-163 Warszawa  
tel/fax: + 22 636 83 07  
e-mail: sekretariat@karat.org.pl  
www.karat.org

GRA  
MY  
FAIR

## 6.3. SPI CONSULT POLSKA SP. Z O.O.



SPI Consult Polska Sp. z o.o. jest członkiem grupy kapitałowej SPI, spółką odpowiedzialną za realizację projektów finansowanych ze środków europejskich w Polsce. Firma, wykorzystując doświadczenia niemieckie, oferuje innowacyjne narzędzia polityki rynku pracy, zajmując się doradztwem w zakresie wdrażania podejścia gender mainstreaming i zarządzaniem projektami rynku pracy.

SPI Consult Sp. z o.o.  
ul. Żurawia 6/12 lok. 315 a  
00-503 Warszawa  
tel. + 22 440 62 14  
fax: + 22 440 62 15  
e-mail: biuro@spiconsult.pl  
www.spiconsult.pl

GRA  
MY  
FAIR

**Aleksandra Solik**

Z zawodu inżynier mechanik, od początku lat 90. zaangażowana w działania na rzecz zrównania statusu kobiet i mężczyzn. W latach 1994-1995 współkoordynowała pracę Społecznego Komitetu Organizacji Pozarządowych - Pekin 1995, nieformalnej grupy, która umożliwiła polskim organizacjom kobiecym udział w forum pozarządowym IV Światowej Konferencji w sprawach Kobiet w Pekinie. Współzałożycielka Ośrodka Informacji Środowisk Kobietych OŚKa, a do 2005 roku członkini Rady tej Fundacji.

W latach 1997-2006 pracowała w Federacji na rzecz Kobiet i Planowania Rodziny specjalizując się w problematyce zdrowia reprodukcyjnego kobiet. Uczestniczyła w wielu konferencjach ONZ, w tym w Forum Pozarządowym Konferencji w Pekinie (1995), w konferencjach oceniających wdrażanie dokumentu pekińskiego po pięciu i dziesięciu latach (Pekin +5, Pekin +10), a także monitorujących realizację postanowień Międzynarodowej Konferencji na rzecz Ludności i Rozwoju w Kairze (Kair +5).

**Tomasz Kamiński**

Doktorant na Wydziale Studiów Międzynarodowych i Politologicznych Uniwersytetu Łódzkiego. Przygotowuje pracę doktorską o polityce Unii Europejskiej wobec Chin. Od 2002 roku pracuje w charakterze konsultanta ds. projektów finansowanych ze środków Unii Europejskiej. Doradzał przy tworzeniu kilkudziesięciu projektów. Pracuje jako trener w zakresie przygotowywania i zarządzania projektami unijnymi. Współpracuje również z Centrum Europejskim w Natolinie.

**Kinga Lohmann**

Dyrektorka Koalicji KARAT. Inicjatorka i współzałożycielka międzynarodowej organizacji Koalicji KARAT. Zaangażowana w polski i międzynarodowy ruch kobiecy od 1995 r. brała udział w IV Światowej Konferencji na rzecz kobiet w Pekinie. Działaczka zaangażowana w rzecznictwo na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn w Europie Środkowej i Wschodniej oraz lobbying na forum ONZ i Unii Europejskiej. Autorka i współredaktorka wielu raportów monitorujących wdrażanie międzynarodowych zobowiązań rządu dotyczących równego statusu płci. Członkini: Rady Konsultacyjno-Programowej przy Pełnomocniku Rządu do spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn (w latach 2002-2005) oraz Konsultacyjnej Rady do Spraw Równego Statusu Płci przy Banku Światowym w Waszyngtonie (od 2004 r.). Ukończyła studia historyczne. Mieszkała w zachodniej Afryce przez 14 lat.

**Bogdan Kostyra**

Urodzony w Warszawie, od początku lat 80. mieszka na stałe w Niemczech. Absolwent Nauk Politycznych Wolnego Uniwersytetu w Berlinie. Od 16 lat pracuje w branży consultingowej w organizacjach działających na rzecz rozwoju rynku pracy i zwalczania bezrobocia na terenie Niemiec. Organizator projektów niemiecko-polskich szkolenia zawodowego młodzieży, transgranicznych projektów współpracy regionalnej w obszarze rynku pracy, doradca Pomocy Technicznej ESF dla krajów związkowych w Niemczech. Aktualnie realizuje projekt na terenie Berlina wspierający przedsiębiorstwa polonijne w organizacji kształcenia zawodowego młodzieży.