

Równość szans



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

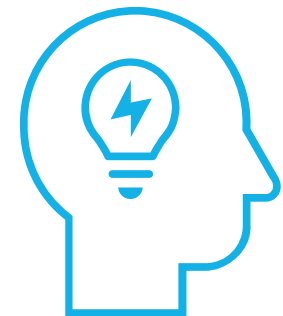
Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



**Zasada równości szans
i niedyskryminacji,
w tym dostępności dla osób
z niepełnosprawnościami**

Zasada równości szans i niedyskryminacji

Umożliwienie wszystkim osobom bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę lub pochodzenie etniczne, wyznawaną religię lub światopogląd, orientację seksualną sprawiedliwego, pełnego uczestnictwa we wszystkich dziedzinach życia na jednakowych zasadach.



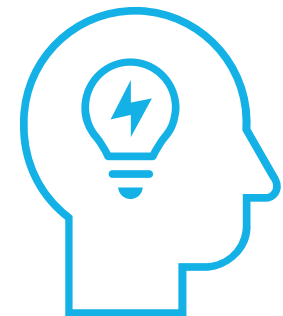
Zasada równości szans i niedyskryminacji

Przepisy regulujące zasadę, m.in.:

- Wytyczne w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020.
- Realizacja zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami Poradnik dla realizatorów projektów i instytucji systemu wdrażania funduszy europejskich 2014-2020.

Dyskryminacja

To jakiegokolwiek różnicowanie, wykluczanie lub ograniczanie ze względu na jakiegokolwiek przesłanki (np. wiek, niepełnosprawność, płeć, rasę, orientację seksualną, pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd itp.), którego celem lub skutkiem jest naruszenie lub zniweczenie uznania, korzystania lub wykonywania wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności w dziedzinie polityki, gospodarki, w dziedzinie społecznej, kulturalnej, obywatelskiej lub w jakiegokolwiek innej, na zasadzie równości z innymi osobami.



Łańcuch dyskryminacji

STEREOTYPY

Uogólnione
przekonania
o grupie

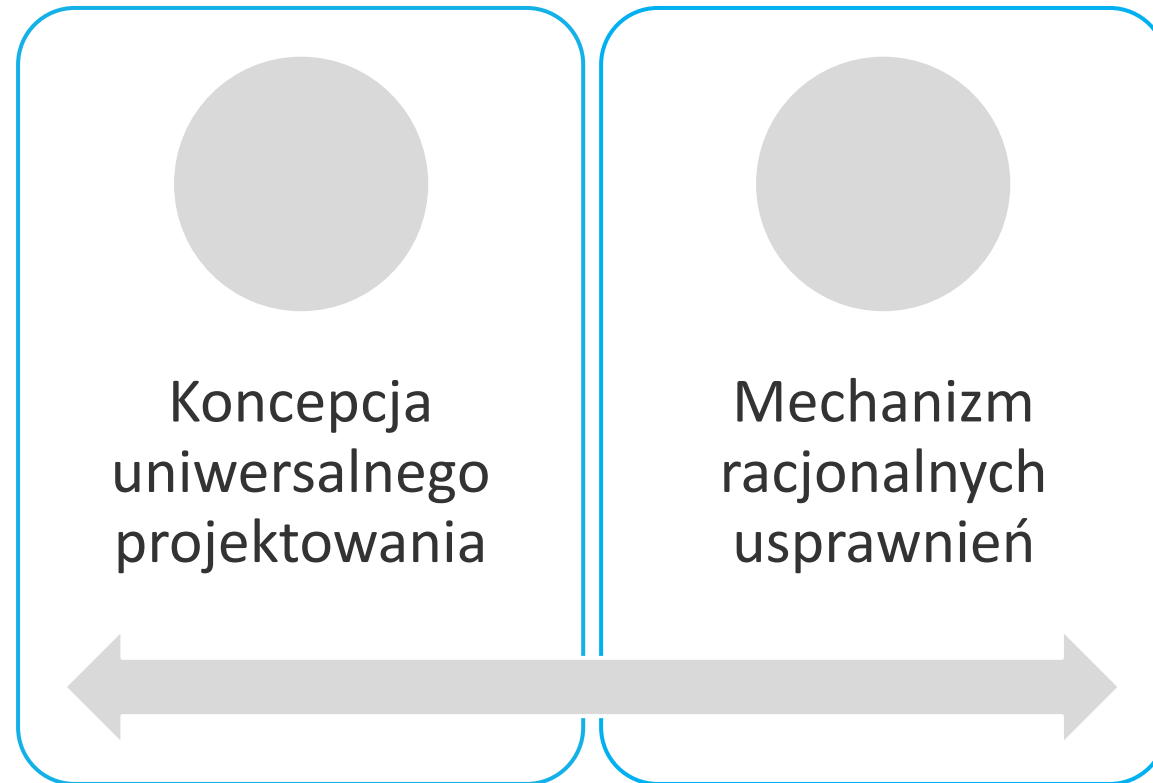
UPRZEDZENIA

Postawy / odczucia
zbudowane na
stereotypach

DYSKRYMINACJA

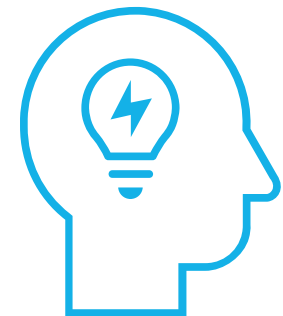
Zachowania
uwarunkowane
uprzedzeniami
i wynikające z nich

Narzędzia do zapewnienia dostępności



Koncepcja uniwersalnego projektowania

- Projektowanie produktów, środowiska, programów i usług w taki sposób, by były użyteczne dla wszystkich, w możliwie największym stopniu, bez potrzeby adaptacji lub specjalistycznego projektowania.
- Uniwersalne projektowanie nie wyklucza możliwości zapewnienia dodatkowych udogodnień dla szczególnych grup osób z niepełnosprawnościami, jeżeli jest to potrzebne.



Koncepcja uniwersalnego projektowania

Wszystkie produkty projektów realizowanych ze środków EFS (produkty/towary/usługi) są dostępne dla wszystkich osób, w tym również dostosowane do zidentyfikowanych potrzeb osób z niepełnosprawnościami tj. zgodne z głównymi zasadami projektowania uniwersalnego.

Zasady projektowania uniwersalnego

Użyteczność dla osób o różnej sprawności

Elastyczność w użytkowaniu

Prostota i intuicyjna obsługa

Czytelna informacja

Tolerancja na błędy

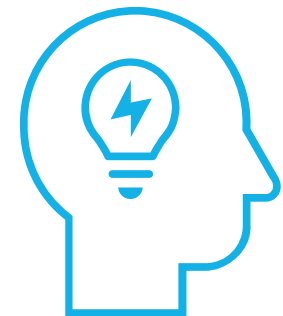
Niski poziom wysiłku fizycznego

Wielkość i przestrzeń odpowiednie dla dostępu i użytkowania

Percepcja równości

Mechanizm racjonalnych usprawnień

Konieczne i odpowiednie zmiany oraz dostosowania, rozpatrywane osobno dla każdego konkretnego przypadku, w celu zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami możliwości korzystania z wszelkich praw człowieka podstawowych wolności oraz ich wykonywania na zasadzie równości z innymi osobami.



Przykładowy katalog racjonalnych usprawnień

- Alternatywne formy przygotowania materiałów szkoleniowych
- Uwzględnianie potrzeb żywieniowych
- Dostosowanie infrastruktury komputerowej
- Specjalistyczny transport
- Dostosowanie architektoniczne budynków
- Dostosowanie akustyczne

Przykładowy katalog racjonalnych usprawnień

- Asystent tłumaczący
- Asystent osoby z niepełnosprawnością
- Tłumacz języka migowego lub tłumacz-przewodnik
- Przewodnik dla osoby mającej trudności w widzeniu
- Wydłużenie czasu wsparcia wynikające z potrzeb

Zasada równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami

- Wszystkie typy projektów powinny uwzględniać perspektywę osób z niepełnosprawnościami.
- Dostępność projektu powinna mieć zastosowanie na każdym etapie jego realizacji.

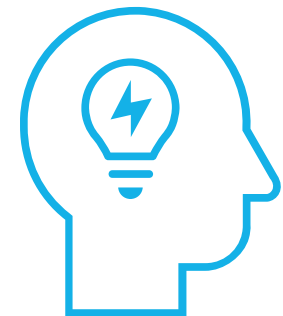


A group of diverse people, including a woman with glasses in the foreground and a man behind her, are smiling and raising their fists in a celebratory gesture. The background is blurred, suggesting an office or public space.

Zasada równości szans kobiet i mężczyzn

Zasada równości szans kobiet i mężczyzn

Ma prowadzić do podejmowania działań na rzecz osiągnięcia stanu, 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 mogą korzystać. Zasada ta ma gwarantować możliwość wyboru drogi życiowej bez ograniczeń wynikających ze stereotypów płci.



Zasada równości szans kobiet i mężczyzn

Przepisy regulujące zasadę, m.in.:

- Wytyczne w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020.

Ocena realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn

- Standard minimum to narzędzie złożone z 5 zestawów zagadnień, które służą ocenie czy wnioskodawca uwzględnił kwestie równościowe w ramach analizy problematyki projektu, zaplanowanych działań, wskaźników i opisu wpływu realizacji projektu na sytuację kobiet i mężczyzn, a także w ramach działań na rzecz zespołu projektowego.

Standard minimum - wyjątki

- Profil działalności beneficjenta (ograniczenia statutowe), np. Stowarzyszenie Samotnych Ojców.
- Zamknięta rekrutacja – projekt obejmuje (ze względu na swój zakres oddziaływania) wsparciem wszystkich pracowników/personel konkretnego podmiotu, wyodrębnionej organizacyjnie części danego podmiotu lub konkretnej grupy podmiotów wskazanych we wniosku o dofinansowanie projektu. W treści wniosku o dofinansowanie musi zostać podana informacja, że ten projekt należy do wyjątku od standardu minimum ze względu na zamkniętą rekrutację – wraz z uzasadnieniem.

Proporcje płci w projekcie

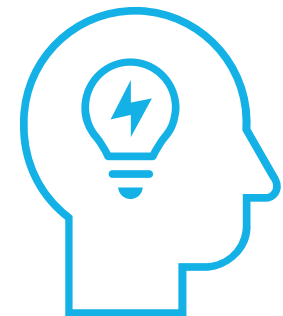
Automatyczne objęcie wsparciem 50% kobiet i 50% mężczyzn w projekcie.

Odwzorowanie istniejących proporcji płci w danym obszarze lub zwiększenie we wsparciu udziału grupy niedoreprezentowanej.

Możliwe są przypadki, w których proporcja 50/50 wynika z sytuacji kobiet i mężczyzn i stanowi proporcję prawidłową z perspektywy równości szans kobiet i mężczyzn.

Bariery równościowe

Systemowe nierówności i ograniczenia jednej z płci, najczęściej kobiet, które są reprodukowane i utrwalane społecznie i kulturowo. Przełamanie ich sprzyja osiągnięciu rzeczywistej, faktycznej równości szans kobiet i mężczyzn.



Przykładowy katalog barier równościowych

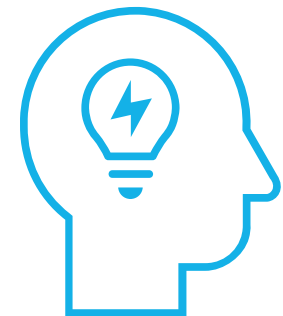
- Segregacja pozioma i pionowa na rynku pracy
- Różnice w płacach kobiet i mężczyzn zatrudnionych na równoważnych stanowiskach, wykonujących tożsame obowiązki
- Mała dostępność elastycznych rozwiązań czasu pracy
- Niski udział mężczyzn w wypełnianiu obowiązków rodzinnych
- Niski udział kobiet w procesach podejmowania decyzji

Przykładowy katalog barier równościowych

- Przemoc ze względu na płeć
- Niewidoczność kwestii płci w ochronie zdrowia
- Niewystarczający system opieki przedszkolnej lub opieki instytucjonalnej nad dziećmi do lat 3
- Stereotypy płci we wszystkich obszarach
- Dyskryminacja wielokrotna (krzyżowa) czyli ze względu na dwie lub więcej przesłanek (np. w odniesieniu do kobiet w wieku powyżej 50 lat, osób z niepełnosprawnościami, należących do mniejszości etnicznych).

Dyskryminacja ze względu na płeć

- Oznacza nierówne traktowanie kobiet lub mężczyzn ze względu na ich przynależność do danej płci, które nie jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami.
- Dyskryminacja nie odnosi się wyłącznie do sytuacji, w której kobiety są dyskryminowane przez mężczyzn albo mężczyźni przez kobiety, ale ma miejsce także wówczas, kiedy, stosując kryterium płci, jakaś kobieta dyskryminuje inne kobiety, a mężczyzna innych mężczyzn.



Dyskryminacja ze względu na płeć

Wiele elementów dyskryminacji ze względu na płeć jest wpisanych w kulturę i system społeczny, w którym żyjemy. Zakaz dyskryminacji ze względu na płeć, potwierdzony zarówno przez regulacje międzynarodowe, jak i polskie prawo, odnosi się tak do kobiet, jak i do mężczyzn.

Niewidoczne bariery - dyskryminacja kobiet na rynku pracy

- Szklane ściany - brak możliwości awansu
- Szklany sufit - bariera utrudniająca kobietom dojście do wysokich pozycji w biznesie czy polityce
- Lepka podłoga - utrzymywanie niskopłatnej pracy
- Szklane ruchome schody - w firmach w których większą liczbę pracowników stanowią kobiety, funkcje kierownicze w większości sprawują mężczyźni
- „Aksamitne getto” - bariery w awansie kobiet na wyższe pozycje zawodowe stereotypowo przynależne mężczyznom

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

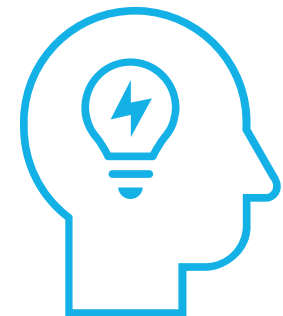
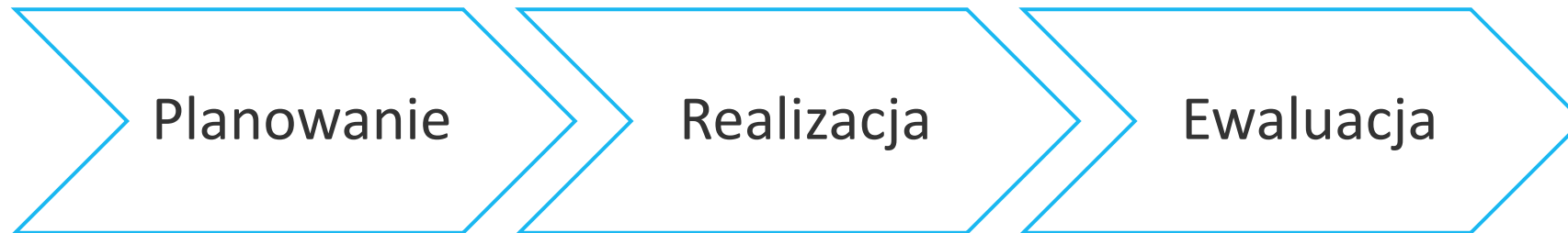
Działania adresowane są do kobiet i mężczyzn - odnoszą się do relacji między płciami

Strategiczne cele równości płci

- Równy stopień niezależności ekonomicznej kobiet i mężczyzn
- Godzenie życia prywatnego i zawodowego
- Równe uczestnictwo w podejmowaniu decyzji
- Wykorzenianie wszelkich form przemocy ze względu na płeć
- Eliminowanie stereotypów związanych z płcią
- Propagowanie równości płci w stosunkach zewnętrznych oraz polityce rozwojowej

Gender mainstreaming

- Świadome, systematyczne włączanie problematyki płci do głównego nurtu każdej polityki na wszystkich jej etapach:



Dziękujemy za uwagę