



Ocena realizacji polityki równości płci w projekcie ITQUAL i w organizacjach Partnerstwa

Raport



Łódź 2007





Spis treści

WSTĘP	3
POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI W ORGANIZACJACH	4
POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI W PROJEKCIE ITQUAL	6
PODSUMOWANIE.....	8
ZAŁĄCZNIK 1 ANKIETA.....	9
ZAŁĄCZNIK 2 ANKIETA - ROZKŁAD ODPOWIEDZI	17



Wstęp

Niniejszy raport przedstawia wyniki ewaluacji polityki równości płci, która została przeprowadzona w ramach realizacji projektu Itqual. Problematyka równości płci stanowi jeden z kluczowych elementów Inicjatywy Wspólnotowej Equal – stąd konieczność dokonania oceny, w jakim stopniu polityka ta jest stosowana w działaniach partnerstwa, jak również w działalności poszczególnych partnerów w zakresie niezwiązanym z projektem. Z tego powodu całe badanie i analiza została podzielona na dwie części, opisane w niniejszym raporcie – pierwsza prezentuje analizę stopnia realizacji polityki równości płci w poszczególnych organizacjach partnerstwa Itqual, podczas gdy druga opisują tę problematykę skupiając się na działaniach partnerstwa. W części trzeciej znalazły się wnioski końcowe i podsumowanie przeprowadzonej ewaluacji. Dodatkowo do raportu dołączono ankietę, która posłużyła procesowi ewaluacji (Załącznik 1) oraz rozkład odpowiedzi na poszczególne pytania ankiety (Załącznika 2).

Polityka równości płci w organizacjach

Poszczególne organizacje wchodzące w skład partnerstwa Itqual są świadome wagi polityki równości płci, niemniej tylko jedna umieściła w swojej strategii zapis odnoszący się do tej problematyki. Głównym powodem braku takiego zapisu w strategii, podawanym przez organizacje które go nie posiadają, jest fakt, że w momencie, w którym dokument był tworzony, ta kwestia nie była rozważana. Prawdopodobnie wynika to z tego, że polityka równości płci była w tamtym czasie słabo rozpoznana – takiego zdania był jeden z partnerów projektu Itqual, dodając, że dopiero projekt realizowany w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal uświadomił wagę tego zagadnienia. Jedynie jedna firma w swojej polityce informacyjnej uwzględnia promowanie idei równości płci.

W większości przypadków decyzje kluczowe dla rozwoju poszczególnych organizacji podejmowane są przy równym udziale kobiet i mężczyzn (taka sytuacja występuje w trzech organizacjach partnerstwa), w jednej z organizacji partnerstwa w procesie decyzyjnym dominują kobiety, a w kolejnej mężczyźni. U żadnego z partnerów nie występuje sytuacja, w której udział zatrudnionych kobiet i mężczyzn był identyczny. Mimo tego zdaniem trzech organizacji skład osobowy pracowników jest zgodny z zasadą równości płci chociaż zatrudnionych jest więcej kobiet bądź mężczyzn. Dwie organizacje stwierdziły, że ich skład osobowy nie jest zgodny z zasadą równości płci – zatrudniają więcej kobiet niż mężczyzn. W firmach, które zatrudniają więcej mężczyzn niż kobiet sytuacja ta wyjaśniana jest specyfiką branży i stanowisk – w organizacjach tych większość pracowników to informatycy lub instruktorzy IT, a te zawody w większości przypadków wykonywane są przez mężczyzn. Z kolei w przypadku firmy, w której strukturze zatrudnienia dominują kobiety, a skład osobowy nie jest zgodny z zasadą równości płci, jest tłumaczone specyfiką działalności, gdzie liczą się kompetencje a nie płeć.

Nierówny udziału kobiet i mężczyzn w ogólnej strukturze zatrudnienia poszczególnych organizacji partnerstwa powoduje, że tylko w dwóch firmach zachowana jest równość płci w obrębie poszczególnych kategorii stanowisk. W odniesieniu do polityki płacowej należy stwierdzić, że u większości partnerów płeć nie jest czynnikiem różnicującym płace – mężczyźni i kobiety zatrudnione na takim samym stanowisku otrzymują identyczne wynagrodzenie. Jedynie w przypadku jednej organizacji równość płac ze względu na płeć nie

jest zapewniona¹. Niemniej we wszystkich firmach procedury awansu i oceny zapewniają równe możliwości rozwoju zawodowego i awansu dla pracowników, niezależnie od płci, a zagadnienia równości płci uwzględniane są w okresowych ocenach pracownika. Nie ma natomiast w żadnej z organizacji partnerstwa pracowników oddelegowanych do realizacji zadań związanych z polityką równości płci.

W dwóch organizacjach pracownicy dysponują wiedzą na temat polityki równości płci, a tylko w jednej przeprowadzono ocenę umiejętności i wiedzy pracowników, w celu określenia potrzeb szkoleniowych w zakresie polityki równości płci. W rezultacie, tylko w jednej firmie prowadzone są szkolenia na temat równości płci, lecz tylko dla niektórych pracowników. W przypadku jednej z organizacji partnerstwa takie szkolenia nie są prowadzone, gdyż wszyscy pracownicy dysponują wiedzą na ten temat.

Żadna z firm nie posiada wyodrębnionego budżetu na prowadzenie działań w zakresie polityki równości płci. W trzech procedury rekrutacji uwzględniają kwestie równości płci. W czterech przedsiębiorstwach pracownikom, niezależnie od płci proponowane są elastyczne formy zatrudnienia, z których korzystają zarówno kobiety jak i mężczyźni.

Równość płci nie jest wykorzystywana przez organizacje partnerstwa jako element, który mógłby stanowić atut w kontaktach z otoczeniem. Jedynie 2 firmy oferując usługi swoim klientom kierują się zasadą równości płci, a jedna zasadą tą kieruje się przy doborze kontrahentów oraz wykorzystuje ją w budowaniu swojego wizerunku jako jeden z jego elementów.

Generalnie organizacje tworzące partnerstwo Itqual dobrze oceniają stosowanie polityki równości płci u siebie twierdząc, że pracownicy posiadają wiedzę na ten temat, rozwój, awanse i wynagrodzenia zależą od kompetencji merytorycznych, co oznacza, że nie występuje dyskryminacja ze względu na płeć. Niemniej wskazywano, że warto byłoby opracować dokument zawierający wytyczne do polityki równości płci wewnątrz firm.

¹ W jednej z organizacji partnerstwa wysokość płac jest tajna, w związku z czym nie można było ustalić, czy zachowana jest ich równość.

Polityka równości płci w projekcie ITQUAL

W Partnerstwie Itqual nie została wypracowana wspólna definicja równości płci oraz polityki równości płci. Niemniej Partnerstwo postanowiło wybrać ze swojego grona organizację, która dysponuje wiedzą ekspercką w zakresie problematyki równości płci, ustanawiając ją liderem do spraw polityki równości płci w projekcie. Rola lidera polegała na udzielaniu konsultacji i pomocy w kwestiach związanych z polityką równości płci pozostałym partnerom. Niestety konsultacje te nie stały się integralną częścią działań w projekcie, gdyż jedynie jedna z organizacji partnerstwa skorzystała z tej możliwości, bardzo dobrze oceniając współpracę z liderem. Pozostałe organizacje, które nie sięgnęły po pomoc lidera, tłumaczyły to brakiem czasu.

Partnerzy projektu Itqual jednogłośnie potwierdzili, że wszystkie decyzje w Partnerstwie podejmowane są przy równym udziale kobiet i mężczyzn, potwierdzając tym samym, że podstawowa zasada polityki równości płci jest realizowana w płaszczyźnie zarządzania projektem. Niestety okazało się, że nie wszystkie organizacje dysponują pełną wiedzą na temat realizacji polityki równości płci w projekcie, co uwidoczniło się przy okazji pytania o to, czy w projekcie przewidziano odrębny budżet na działania w zakresie polityki równości płci.

Zasady polityki równości płci były dyskutowane i promowane podczas spotkań projektowych – tak wewnętrznych jak i zewnętrznych, skierowanych do beneficjentów oraz szeroko rozumianej opinii publicznej. Niestety nie wszyscy Partnerzy w równym stopniu poświęcali uwagę tej problematyce podczas spotkań – jedynie jedna organizacja promowała ideę równości płci na wszystkich spotkaniach projektowych, podczas gdy pozostali partnerzy podejmowali tą problematykę tylko na niektórych spotkaniach.

Działania projektu Itqual, kierowane do beneficjentów oraz opinii publicznej, w zakresie promowania idei równości płci należy ocenić pozytywnie – wszystkie materiały reklamowe stworzone w ramach realizacji projektu brały pod uwagę zasady polityki równości płci. Również w procesie rekrutacji beneficjentów do projektu wszystkie organizacje kierowały się zasadą równości płci, niemniej tylko dwie organizacje prowadziły analizę ile kobiet i mężczyzn korzysta z usług Partnerstwa.



Większość organizacji partnerskich oceniło realizację zasad polityki równości płci w projekcie Itqual na tyle dobrze, iż ich zdaniem powołanie na poziomie Partnerstwa grupy monitorującej działania w zakresie realizacji zasad polityki równości płci było zbędne (tylko jedna organizacja Partnerstwa dostrzegła potrzebę powołania do życia takiej grupy).

Z przeprowadzonej analizy wynika, że działania Partnerstwa w zakresie polityki równości płci mogłyby stać się bardziej efektywne, dzięki wprowadzeniu odpowiednich procedur raportowania i przekazywania informacji służących wykrywaniu słabości Partnerstwa we wdrażaniu zasad tej polityki. W Partnerstwie Itqual takich procedur nie opracowano, a wszystkie organizacje (te, które odpowiedziały na pytanie) stwierdziły, że należałoby je wprowadzić.

Organizacje tworzące Partnerstwo Itqual oceniły realizację zasad polityki równości płci w projekcie „ogólnie dobrze”, wskazując, iż istnieje świadomość tej problematyki oraz iż można by zwiększyć liczbę działań wprowadzających zasady równości płci podczas realizacji projektu.

Podsumowanie

Ewaluacja polityki równości płci wykazała, że w poszczególnych organizacjach jak i na poziomie partnerstwa istnieje świadomość wagi tej polityki.

Partnerzy projektu Itqual starają się realizować te zasady, niemniej nadal występują obszary, w których przy stosunkowo niewielkim nakładzie sił można by znacząco poprawić jej efektywność. Odnosi się to głównie do takich zagadnień jak: zapisanie zasad polityki równości płci w strategii firmy, większe zrównoważenie składu osobowego, przy uwzględnieniu specyfiki branży czy stanowisk w ramach organizacji, zapewnienie równości płac dla kobiet i mężczyzn pracujących na identycznych stanowiskach oraz zwrócenie większej uwagi na kwestie równości płci w prowadzonej przez firmy polityce informacyjnej i strategii budowania marki na rynku.

Pozytywnym rezultatem realizacji projektu Itqual dla poszczególnych organizacji wchodzących w skład Partnerstwa jest to, że Inicjatywa Wspólnotowa Equal mocniej uświadomiła wagę polityki równości płci dla ich funkcjonowania – ujawniła się potrzeba opracowania dokumentu zawierającego wytyczne do polityki równości płci wewnątrz firm.

Politykę równości płci prowadzoną na poziomie Partnerstwa należy ocenić pozytywnie, chociaż można by zwiększyć jej efektywność poprzez wprowadzenie procedur raportowania i przekazywania informacji, dzięki którym Partnerstwo byłoby w stanie szybko lokalizować własne słabości dotyczące wdrażania zasad polityki równości płci w swoich działaniach.

Istotnym wnioskiem płynącym z przeprowadzonej ewaluacji jest to, iż Partnerzy nie zawsze korzystają z możliwości i procedur, jakie zostały stworzone w projekcie (np. konsultacje z liderem do spraw polityki równości płci), co mogłoby zostać poprawione między innymi dzięki lepszemu zarządzaniu czasem w projekcie (brak czasu był wskazywany jako powód nie korzystania ze wsparcia lidera). Co więcej wydaje się, iż niezbędne jest prowadzenie odpowiedniej polityki informacyjnej wewnątrz projektu i przedstawienie zasad realizacji tej polityki w Partnerstwie tak, aby mieć pewność, że wszyscy Partnerzy dysponują wiedzą na temat wypracowanych przez Partnerstwo reguł polityki równości płci.



Załącznik 1 Ankieta

ANKIETA

Polityka równości płci w projekcie ITQUAL i w organizacjach Partnerstwa



Łódź, styczeń 2007 r.





Drodzy Partnerzy,

przekazujemy Wam ankietę, która pozwoli na ocenę, w jakim stopniu nasze Partnerstwo, jak również poszczególne organizacje wchodzące w jego skład, realizują politykę równości płci. Ewaluacja polityki równości płci stanowi jeden z elementów całego projektu, w związku z czym prosimy o dokładne zapoznanie się z ankietą. Składa się ona z dwóch części – pierwsza ocenia realizację tej polityki w Naszym organizacjach, druga – odnosi się do działań podejmowanych na poziomie Partnerstwa.

Wypełnioną ankietę proszę odesłać na adres l.arendt@ipiss.com.pl

Z wyrazami szacunku

Łukasz Arendt

CZEŚĆ I

1. Czy w strategii organizacji znalazł się zapis dotyczący polityki równości płci w firmie?

- a) Tak /pyt.3/
- b) Nie
- c) Nie , firma nie ma spisanej strategii/pyt.30/

2. Jakie są tego przyczyny?

.....
.....

3. Czy decyzje kluczowe dla rozwoju firmy podejmowane są przy równym udziale kobiet i mężczyzn?

- a) Tak
- b) Nie, dominując kobiety
- c) Nie, dominując mężczyźni

4. Czy skład osobowy pracowników w firmie jest zgodny z zasadą równości płci?

- a) tak, w zatrudniamy tyle samo kobiet co mężczyzn /pyt.6/
- b) tak, chociaż zatrudniamy więcej kobiet niż mężczyzn,
- c) tak, chociaż zatrudniamy mniej kobiet niż mężczyzn,
- d) nie, zatrudniamy więcej kobiet niż mężczyzn,
- e) nie, zatrudniamy mniej kobiet niż mężczyzn,

5. Czy są jakieś szczególne okoliczności tłumaczące taką sytuację?

.....
.....

6. Czy w firmie zachowana jest równość płci w obrębie poszczególnych kategorii stanowisk?

- a) Tak
- b) Nie
- c) Nie, gdyż są to pojedyncze stanowiska

7. Czy zapewniona jest równość płac kobiet i mężczyzn w obrębie poszczególnych stanowisk?

- a) Tak
- b) Nie

8. Czy procedury awansu i oceny zapewniają równe możliwości rozwoju zawodowego i awansu zatrudnionych pracowników?
- a) Tak
- b) Nie
9. Czy zagadnienia równości płci uwzględniane są w okresowych ocenach pracowników?
- a) Tak
- b) Nie
10. Czy w firmie są pracownicy oddelegowani do realizacji zadań związanych z realizacją polityki równości płci?
- a) Tak
- b) Nie /pyt.12/
11. Ile jest takich osób?
- a) Kobiety
- b) Mężczyźni
12. Czy polityka informacyjna w firmie uwzględnia promocję idei równości płci?
- a) Tak
- b) Nie
13. Czy pracownicy dysponują wiedzą na temat polityki równości płci?
- a) Tak
- b) Nie
14. Czy przeprowadzona została ocena umiejętności i wiedzy pracowników, aby określić potrzeby szkoleniowe w zakresie polityki równości płci?
- a) Tak
- b) Nie
15. Czy prowadzone są szkolenia na temat równości płci dla pracowników firmy?
- a) Tak, dla wszystkich
- b) Tak, dla niektórych
- c) Nie
- d) Nie, gdyż wszyscy pracownicy mają wiedzę na ten temat
16. Czy w budżecie firmy wyodrębnione są środki na działania w zakresie równości płci?
- a) Tak
- b) Nie
17. Czy procedury rekrutacji personelu uwzględniają kwestie równości płci?
- a) Tak
- b) Nie

18. Czy proponowane są elastyczne formy zatrudnienia dla pracowników?

- a) Tak, niezależnie od płci
- b) Tak, tylko kobietom
- c) Tak, tylko mężczyznom
- d) Nie

19. Czy pracownicy korzystają z takiej możliwości?

- a) Tak, zarówno kobiety jak i mężczyźni
- b) Tak, tylko kobiety
- c) Tak, tylko mężczyźni
- d) Nie

20. Czy oferując usługi swoim klientom firma kieruje się zasadą równości płci?

- a) Tak
- b) Nie

21. Czy w doborze kontrahentów firma kieruje się zasadą równości płci?

- a) Tak
- b) Nie

22. Czy budując swój wizerunek rynkowy firma wykorzystuje politykę równości płci jako jeden z elementów tego wizerunku?

- a) Tak
- b) Nie

23. Jak ogólnie ocenia P. realizację zasad polityki równości płci w firmie? Co należałoby zmienić/poprawić?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

CZĘŚĆ II

24. Czy Partnerstwo wypracowało wspólną definicję równości płci i polityki równości płci w toku swoich prac?

- a) Tak
- b) Nie
- c) Nie wiem

25. Czy Partnerstwo wyznaczyło lidera odpowiedzialnego za politykę równości płci w projekcie?

- a) Tak
- b) Nie **/pyt.29/**
- c) Nie wiem

26. Czy P. organizacja zwracała się do lidera z prośbą o pomoc\wyjaśnienie kwestii związanych z polityką równości płci?

- a) Tak **/pyt.28/**
- b) Nie

27. Dlaczego P. organizacja nie skorzystała z tej możliwości?

.....
...../pyt.29/

28. Jak P. ocenia współpracę z liderem w tym zakresie?

.....
.....
.....

29. Czy istnieje potrzeba powołania na poziomie Partnerstwa grupy monitorującej działania w zakresie realizacji zasad polityki równości płci?

- a) Tak
- b) Nie
- c) Nie wiem

30. Czy na spotkaniach projektowych (wewnętrznych oraz zewnętrznych) podkreśla się wagę równości płci?

- a) Tak, na wszystkich **/pyt.32/**
- b) Tak, na niektórych
- c) Nie

31. Jakie są tego przyczyny?

.....
.....

32. Czy materiały reklamowe tworzone w Partnerstwie promują ideę równości płci (przykładowo, czy na ulotkach umieszcza się postaci kobiet i mężczyzn)?

- a) Tak
- b) Nie
- c) Nie wiem

33. Czy przewidziano odrębny budżet na działania w zakresie równości płci w Partnerstwie?

- a) Tak
- b) Nie
- c) Nie wiem

34. Czy decyzje w Partnerstwie podejmowane są przy równym udziale kobiet i mężczyzn?

- a) Tak
- b) Nie, dominują kobiety
- c) Nie, dominują mężczyźni

35. Czy P. organizacja w ramach projektu prowadzi analizę ile kobiet i mężczyzn korzysta z usług partnerstwa?

- a) Tak
- b) Nie
- c) Nie wiem

36. Czy w procesie rekrutacji beneficjentów P. organizacja kieruje się zasadą równości płci?

- a) Tak
- b) Nie

37. Czy wprowadzono odpowiednie procedury raportowania i przekazywania informacji służących wykrywaniu słabości Partnerstwa we wdrażaniu zasad polityki równości płci?

- a) Tak **/pyt. 39/**
- b) Nie
- c) Nie wiem **/pyt. 39/**

38. Czy należałoby takie procedury wprowadzić?

- a) Tak
- b) Nie



39. Jak ogólnie ocenia P. realizację zasad polityki równości płci w Partnerstwie? Co należałoby zmienić/poprawić?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Załącznik 2 Ankieta - rozkład odpowiedzi

CZĘŚĆ I

1. Czy w strategii organizacji znalazł się zapis dotyczący polityki równości płci w firmie?

Odpowiedź	Liczba partnerów	%
Tak	4	80
Nie	1	20

2. Dlaczego taki zapis nie znalazł się w strategii organizacji?

Nikt nie rozważał tej kwestii na etapie tworzenia dokumentu; nie było to rozważane ; nie było to rozważane podczas tworzenia strategii

3. Czy decyzje kluczowe dla rozwoju firmy podejmowane są przy równym udziale kobiet i mężczyzn?

Odpowiedź	Liczba partnerów	%
Tak	3	60
Nie, dominują kobiety	1	20
Nie, dominują mężczyźni	1	20

4. Czy skład osobowy pracowników w firmie jest zgodny z zasadą równości płci?

Odpowiedź	Liczba partnerów	%
Tak chociaż zatrudniamy więcej kobiet niż mężczyzn	1	20
Tak, chociaż zatrudniamy mniej kobiet niż mężczyzn	2	40
Nie, zatrudniamy więcej kobiet niż mężczyzn	2	40

5. Czy są jakieś szczególne okoliczności tłumaczące taką sytuację?

Odpowiedź z pyt. 4	Opinia
Tak chociaż zatrudniamy więcej kobiet niż mężczyzn	trudno powiedzieć
Tak, chociaż zatrudniamy mniej kobiet niż mężczyzn	specyfika stanowisk - w większości informatycy; Specyfika branży – instruktorów IT łatwiej znaleźć wśród mężczyzn
Nie, zatrudniamy więcej kobiet niż mężczyzn	specyfika działalności - liczą się kompetencje a nie płeć

6. Czy w firmie zachowana jest równość płci w obrębie poszczególnych kategorii stanowisk?

Odpowiedź	Liczba partnerów	%
Tak	2	40
Nie	3	60

7. Czy zapewniona jest równość płac kobiet i mężczyzn w obrębie poszczególnych stanowisk?

Odpowiedź	Liczba partnerów	%
Tak	3	60
Nie	1	20
Wysokość płac jest tajna	1	20

8. Czy procedury awansu i oceny zapewniają równe możliwości rozwoju zawodowego i awansu zatrudnionych pracowników?

Odpowiedź	Liczba partnerów	%
Tak	5	100

9. Czy zagadnienia równości płci uwzględniane są w okresowych ocenach pracowników?

Odpowiedź	Liczba partnerów	%
Nie	5	100

10. Czy w firmie są pracownicy oddelegowani do realizacji zadań związanych z realizacją polityki równości płci?

Odpowiedź	Liczba partnerów	%
Nie	5	100

11. Ile jest takich osób?

- c) Kobiety
- d) Mężczyźni

12. Czy polityka informacyjna w firmie uwzględnia promocję idei równości płci?

Odpowiedź	Liczba partnerów	%
Tak	1	20
Nie	4	80

13. Czy pracownicy dysponują wiedzą na temat polityki równości płci?

Odpowiedź	Liczba partnerów	%
Tak	2	40
Nie	3	60

14. Czy przeprowadzona została ocena umiejętności i wiedzy pracowników, aby określić potrzeby szkoleniowe w zakresie polityki równości płci?

Odpowiedź	Liczba partnerów	%
Tak	1	20
Nie	4	80

15. Czy prowadzone są szkolenia na temat równości płci dla pracowników firmy?

Odpowiedź	Liczba partnerów	%
Tak, dla niektórych	1	20
Nie	3	60
Nie, gdyż wszyscy pracownicy mają wiedzę na ten temat	1	20

16. Czy w budżecie firmy wyodrębnione są środki na działania w zakresie równości płci?

Odpowiedź	Liczba partnerów	%
Nie	5	100

17. Czy procedury rekrutacji personelu uwzględniają kwestie równości płci?

Odpowiedź	Liczba partnerów	%
Tak	3	60
Nie	2	40

18. Czy proponowane są elastyczne formy zatrudnienia dla pracowników?

Odpowiedź	Liczba partnerów	%
Tak, niezależnie od płci	4	80
Nie	1	20

19. Czy pracownicy korzystają z takiej możliwości?

Odpowiedź	Liczba partnerów	%
Tak, zarówno kobiety jak i mężczyźni	4	80
Nie	1	20

20. Czy oferując usługi swoim klientom firma kieruje się zasadą równości płci?

Odpowiedź	Liczba partnerów	%
Tak	2	40
Nie	3	60

21. Czy w doborze kontrahentów firma kieruje się zasadą równości płci?

Odpowiedź	Liczba partnerów	%
Tak	1	20
Nie	4	80

22. Czy budując swój wizerunek rynkowy firma wykorzystuje politykę równości płci jako jeden z elementów tego wizerunku?

Odpowiedź	Liczba partnerów	%
Tak	1	20
Nie	4	80

23. Jak ogólnie ocenia P. realizację zasad polityki równości płci w firmie? Co należałoby zmienić/poprawić?

Dobrze; Pracownicy posiadają wiedzę na temat polityki równości płci. Rozwój, awanse i wynagrodzenia zależą od kompetencji merytorycznych. Warto opracować dokument z takimi zasadami; Zagadnienie równości płci było stosunkowo słabo rozpoznane. Dopiero projekt EQUAL uświadomił to zagadnienie

CZĘŚĆ II

1. Czy Partnerstwo wypracowało wspólną definicję równości płci i polityki równości płci w toku swoich prac?

Odpowiedź	Liczba partnerów	%
Nie	4	80
Nie wiem	1	20

2. Czy Partnerstwo wyznaczyło lidera odpowiedzialnego za politykę równości płci w projekcie?

Odpowiedź	Liczba partnerów	%
Tak	5	100

3. Czy P. organizacja zwracała się do lidera z prośbą o pomoc\wyjaśnienie kwestii związanych z polityką równości płci?

Odpowiedź	Liczba partnerów	%
Tak	1	33,3
Nie	2	66,7

4. Dlaczego P. organizacja nie skorzystała z tej możliwości?

Brak czasu

5. Jak P. ocenia współpracę z liderem w tym zakresie?

Bardzo dobrze

6. Czy istnieje potrzeba powołania na poziomie Partnerstwa grupy monitorującej działania w zakresie realizacji zasad polityki równości płci?

Odpowiedź	Liczba partnerów	%
Tak	1	20
Nie	4	80

7. Czy na spotkaniach projektowych (wewnętrznych oraz zewnętrznych) podkreśla się wagę równości płci?

Odpowiedź	Liczba partnerów	%
Tak, na wszystkich	1	20
Tak, na niektórych	4	80

8. Jakie są tego przyczyny?

9. Czy materiały reklamowe tworzone w Partnerstwie promują ideę równości płci (przykładowo, czy na ulotkach umieszcza się postaci kobiet i mężczyzn)?

Odpowiedź	Liczba partnerów	%
Tak	5	100

10. Czy przewidziano odrębny budżet na działania w zakresie równości płci w Partnerstwie?

Odpowiedź	Liczba partnerów	%
Tak	3	60
Nie wiem	2	40

11. Czy decyzje w Partnerstwie podejmowane są przy równym udziale kobiet i mężczyzn?

Odpowiedź	Liczba partnerów	%
Tak	5	100

12. Czy P. organizacja w ramach projektu prowadzi analizę ile kobiet i mężczyzn korzysta z usług partnerstwa?

Odpowiedź	Liczba partnerów	%
Tak	2	40
Nie	3	60

13. Czy w procesie rekrutacji beneficjentów P. organizacja kieruje się zasadą równości płci?

Odpowiedź	Liczba partnerów	%
Tak	5	100

14. Czy wprowadzono odpowiednie procedury raportowania i przekazywania informacji służących wykrywaniu słabości Partnerstwa we wdrażaniu zasad polityki równości płci?

Odpowiedź	Liczba partnerów	%
Nie	3	60
Nie wiem	2	40

15. Czy należałoby takie procedury wprowadzić?

Odpowiedź	Liczba partnerów	%
Tak	3	100

16. Jak ogólnie ocenia P. realizację zasad polityki równości płci w Partnerstwie? Co należałoby zmienić/poprawić?

Ogólnie dobrze; Istnieje świadomość zagadnienia, można zwiększyć liczbę działań wprowadzających zasady równości płci w działania Partnerstwa