



AKADEMIA PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

Kodeks postępowania równościowego w projekcie

Preambuła

My Wszyscy, którzy tworzymy zespoły projektowe finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego, oświadczamy, że znana jest nam horyzontalna zasada równości szans kobiet i mężczyzn oraz krajowe i międzynarodowe ustawodawstwo zakazujące dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na płeć. Deklarujemy, że dołożymy wszelkich starań, aby w trakcie realizacji projektu kierować się zasadą równości płci i wprowadzać ją do praktyki na każdym etapie uczestniczenia w projekcie. W szczególności zobowiązujemy się do przestrzegania reguł zawartych w tym Kodeksie.

Artykuł 1

Na etapie rekrutacji do projektu wszystkie informacje o nim oraz materiały promocyjne będą wolne od treści bądź obrazów, które mogłyby być uznane za dyskryminujące w stosunku do kobiet lub mężczyzn. W treści tych materiałów będą zarówno męskie, jak i żeńskie końcówki i formy gramatyczne (np. do udziału w projekcie zapraszamy studentów i studentki; projekt jest adresowany do kobiet i mężczyzn; mile widziane studentki i studenci lub kobiety i mężczyźni z niepełnosprawnościami). Jeśli treść materiału promocyjnego będzie opatrzona rysunkiem, to będą na nim reprezentanci obu płci, osoby o różnej sprawności.

Artykuł 2

Pamiętając o tym, że podejście neutralne ze względu na płeć nie realizuje zasady równości szans i nie zbliża społeczeństwa do równości *de facto*, będziemy dążyć do tego, aby w projekcie uczestniczyło więcej kobiet niż mężczyzn, bowiem kobiety doświadczają większych trudności na rynku pracy i potrzebują wsparcia, które zwiększy ich szanse na zatrudnienie. Jednocześnie będziemy dążyć do tego, aby przeciwdziałać segregacji zawodowej na rynku pracy, a więc wprost zachęcać studentki/kobiety do skorzystania ze wsparcia w obszarach technicznych, matematycznych czy informatycznych, a studentów/mężczyzn – w obszarach miękkich (np. warsztatach z komunikacji interpersonalnej).

Artykuł 3

Wiedząc o tym, że działania równościowe powinny być adekwatne, dokonamy diagnozy potrzeb uczestników/uczestniczek i zaplanujemy działania w taki sposób, aby odpowiadały tym potrzebom, bo zależy na tym, aby udzielić wsparcia „szytego na miarę” zarówno w zakresie umiejętności i pozyskanej wiedzy, jak i warunków udzielanego wsparcia (uwzględnienie szczególnych barier w przypadku osób z niepełnosprawnościami, kobiet i mężczyzn opiekujących się dziećmi).

Artykuł 4

Na etapie kompletowania zespołu projektowego, rady projektu albo innych gremiów niezbędnych do zarządzania projektem włączymy do nich przedstawicieli jednej i drugiej płci.

Artykuł 5

Na etapie udzielania wsparcie będziemy dbać o to, aby warunki uczestnictwa w projekcie i atmosfera panująca podczas zajęć oraz w trakcie realizacji wszelkich innych zaplanowanych aktywności (np. wyjazdy zagraniczne, wizyty studyjne, praktyki w firmach/instytucjach) były nacechowane równościowym podejściem, w szczególności były wolne od molestowania seksualnego i stereotypowego postrzegania kobiet i mężczyzn.

Artykuł 6

Poinformujemy uczestniczki/uczestników, że w trakcie realizacji projektu kierujemy się zasadą równego traktowania, która oznacza brak dyskryminacji ze względu na płeć (a także niepełnosprawność, jeśli do projektu włączą się osoby z niepełnosprawnościami). Wskażemy, że przypadki dyskryminacji (w tym molestowania seksualnego) należy zgłaszać do kierownika/kierowniczkę projektu, który/która każdą taką skargę przyjmie i rozpatrzy z należytą uwagą oraz podejmie odpowiednie kroki w stosunku do osoby, która dopuszcza się dyskryminacji (włącznie z podjęciem decyzji o usunięciu z zespołu projektowego).

Artykuł 7

Na etapie sprawozdawania/raportowania będziemy przedstawiać rezultaty w podziale na płeć, w tym w szczególności wskażemy jaka kwota wsparcia przypada każdorazowo na kobiety i mężczyzn uczestniczących w poszczególnych działaniach oraz w całym projekcie. Z perspektywy płci będziemy analizować problemy powstałe w trakcie realizacji projektu i zagrożenia związane z niewypełnieniem założonych celów lub wskaźników, a także

monitorować i oceniać, jaka jest satysfakcja i skuteczność udzielonego wsparcia wśród kobiet i mężczyzn.

Artykuł 8

Przez cały okres realizacji projektu skupimy uwagę na przełamywaniu stereotypów płci. W materiałach promocyjnych oraz raportach i sprawozdaniach stosujemy język wrażliwy na płć, czyli żeńskie i męskie końcówki zawodów i stanowisk, a także żeńskie i męskie formy gramatyczne. Podczas stosowania komunikacji obrazowej dbamy o to, aby zwalczać stereotypy, czyli pokazywać kobiety i mężczyzn w rolach, które nie są naznaczone tradycyjnym podejściem.