

Załącznik 1. Szczegółowy opis wykładów i warsztatów dla Dyrektorów Generalnych (lub osób ich zastępujących np. dyrektorów komórek kadrowych)

Harmonogram szkoleń dla Dyrektorów Generalnych (lub osób ich zastępujących np. dyrektorów komórek kadrowych)

Dzień 1. Polityka antydyskryminacyjna w Polsce – wprowadzenie oraz jej aspekty prawne.

8.30-8.45 Powitanie, prezentacja celów szkolenia

8.45-10.15 Wykład wprowadzający: Polityka antydyskryminacyjna w Polsce – rola administracji państwowej (DG_1)

10.15-10.30 Przerwa kawowa

10.30-12.30 Wykład: Równe traktowanie i zakaz dyskryminacji – aspekty prawne (Informacje ogólne) (DG_2, moduł 1)

12.30-13.15 Lunch

13.15-14.15 Wykład: Równe traktowanie i zakaz dyskryminacji – aspekty prawne cd. (Równe traktowanie i zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu) (DG_2, moduł 2)

14.15-14.30 Przerwa kawowa

14.30-16.00 Wykład: Równe traktowanie i zakaz dyskryminacji – aspekty prawne (Organy ds. równości oraz instytucje realizujące politykę równego traktowania; Mobbing i molestowanie, w tym seksualne; Działania pozytywne/akcja afirmatywna) (DG_2, moduły 3-5)

Dzień 2. Prowadzenie polityki antydyskryminacyjnej (warsztaty)

8.30-10.45 Warsztaty: Tworzenie planów równościowych (Etapy tworzenia planów równościowych – wprowadzenie, Kto powinien przygotować plan równościowy?) (DG_3, moduły 1-2)

10.45-11.00 Przerwa kawowa

11.30-13.00 Warsztaty: Tworzenie planów równościowych (Od diagnozy do celów – podstawy diagnozy sytuacji wewnątrz urzędu i identyfikacja celów) (DG_3, moduł 3)

13.00-13.45 Lunch

13.45-16.00 Warsztaty: Tworzenie planów równościowych (Od celów do działań – narzędzia systemowego działania antydyskryminacyjnego, Motywacja do działania) (DG_3, moduły 4-5)



DG_1	
Nazwa	Wykład wprowadzający: Polityka antydyskryminacyjna w Polsce – rola administracji publicznej
Grupa szkolona	Dyrektorzy Generalni (lub osoby ich zastępujące np. dyrektorzy komórek kadrowych)
Liczba godzin na uczestnika	2 godziny szkoleniowe (2 x 45min)
Kwalifikacje i doświadczenie osoby prowadzącej	<ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Udokumentowana wiedza ekspercka</u> dotycząca dyskryminacji i polityki antydyskryminacyjnej (m.in. publikacje naukowe lub uczestnictwo w warsztatach/szkoleniach/kursach lub udział w projektach badawczych lub działalność edukacyjna/szkoleniowa) 2. <u>Udokumentowane doświadczenie</u> w zakresie prowadzenia wykładów i/lub szkoleń z zakresu polityki równościowej/antydyskryminacyjnej i/lub równego traktowania i/lub praw człowieka (łącznie min. 50 godz. zajęciowych – po 45 min.);
Główne cele szkolenia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Podniesienie wiedzy nt. występowania dyskryminacji w społeczeństwie i w administracji publicznej; 2. Podniesienie wiedzy nt. wyzwań jakie stoją przed administracją rządową z zakresu polityki antydyskryminacyjnej (w zakresie działań wewnątrz urzędu jak i na zewnątrz); 3. Podniesienie wiedzy nt. polityki antydyskryminacyjnej w Polsce; 4. Podniesienie wiedzy nt. roli administracji publicznej we wdrażaniu polityki antydyskryminacyjnej; 5. Podniesienie motywacji do wdrażania zasady równego traktowania w swoim urzędzie.
Efekty kształcenia	
w obszarze wiedzy:	<p>Podniesienie wiedzy nt.:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Obszarów i skali występowania dyskryminacji w społeczeństwie polskim oraz w administracji publicznej; 2. Przesłanek do dyskryminacji, w tym: płeć, wiek, pochodzenie etniczne/narodowe/rasowe, wyznanie/bezwyznaniowość, niepełnosprawność, orientacja seksualna/tożsamość płciowa; 3. Obszarów, w których identyfikuje się nierówne traktowanie tj. rynek pracy i zabezpieczenia społeczne, edukacja, zdrowie, kultura, przemoc, sport i rekreacja, życie rodzinne, dostęp do władzy i udział w procesie podejmowania decyzji (m.in. zarządy, rady nadzorcze, zasady wyborów), media, dostęp do przestrzeni społecznej i infrastruktura, systemy zbierania danych, dostęp do dóbr i usług; 4. Prowadzenia polityki antydyskryminacyjnej w Polsce – podstaw prawnych, potencjalnych działań, aktorów, barier i szans. <p>Umiejętności postrzegania polityki antydyskryminacyjnej jako celu horyzontalnego w działaniach administracji publicznej.</p>
w obszarze umiejętności:	
w obszarze	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wzrost świadomości występowania nierównego traktowania w poszczególnych obszarach i z uwzględnieniem

<p>postaw:</p>	<p>poszczególnych przesłanek do dyskryminacji;</p>
<p>Uzasadnienie celów szkolenia na podstawie badań zrealizowanych w ramach projektu</p>	<p>2. Wzrost motywacji do wdrażania działań z zakresu polityki antydyskryminacyjnej w swoim urzędzie.</p> <p>Bariery we wprowadzaniu polityki antydyskryminacyjnej w Polsce zidentyfikowane w wywiadach eksperckich (CEAPP 2012a) to m.in. niska wiedza na temat dyskryminacji wśród pracowników/ek administracji, brak woli wprowadzania zmian oraz zorientowanie pracowników/ek administracji na procedury a nie cele działań (co może utrudnić wprowadzanie celu horyzontalnego jakim jest zasada równego traktowania). Tym samym, kluczowe jest przekazanie Dyrektorom Generalnym wiedzy na temat polityki antydyskryminacyjnej, jak i zmotywowanie ich do promowania i wdrażania zasady równego traktowania jako celu horyzontalnego obowiązującego w obrębie działań wewnątrz urzędu, jak i w działaniach skierowanych na zewnątrz. Jeśli chodzi o działania wewnątrz urzędu, w szkoleniach Dyrektorów Generalnych powinno się zwrócić uwagę przede wszystkim na dyskryminację w zatrudnieniu, jako identyfikowaną przez badania (Lisowska 2012). Działania na rzecz równości popierają Polki i Polacy: ponad 2/3 obywateli i obywateli twierdzi, że rząd Polski powinien podejmować więcej działań na rzecz równego traktowania różnych grup osób (CEAPP 2012b). Poparcie dla różnych form działań rządu jest bardzo wysokie – od 74% dla pośredniczenia w sporach w sytuacji, gdy jedna ze stron jest gorzej traktowana do 84% dla wprowadzania w szkołach programu nauczania na temat równego traktowania.</p>
<p>Zakres tematyczny (w podziale na moduły)</p>	<p>Moduł 1. Równe traktowanie jako podstawa funkcjonowania nowoczesnego państwa (20%).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prowadzenie polityki antydyskryminacyjnej jako zadanie państwa. Zasada równego traktowania jako zasada horyzontalna w politykach i działaniach administracji; równość a zrównoważony rozwój społeczny i sprawiedliwość w państwie, korzyści z równości dla funkcjonowania państwa. 2. Wyjaśnienie podstawowych pojęć: równość, równe traktowanie, dyskryminacja, polityka równościowa/polityka antydyskryminacyjna; 3. Kontekst tworzenia się polityki antydyskryminacyjnej w Polsce (tj. wstąpienie Polski do Unii Europejskiej, wzrost świadomości dotyczącej dyskryminacji zarówno na poziomie społeczeństwa jak i administracji publicznej, przemiany społeczno-demograficzne zachodzące w Polsce, obecność osób dyskryminowanych w przestrzeni publicznej); 4. Kluczowi aktorzy polityki antydyskryminacyjnej – podmioty odpowiedzialne za wdrażanie i monitorowanie zasady równego traktowania; 5. Znaczenie Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania – omówienie podstaw prawnych do powstania dokumentu, zobowiązań z niego wynikających, procesu wdrażania i monitoringu, rola administracji publicznej jako kluczowej instytucji we wdrażaniu Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania; 6. Oczekiwania społeczne dotyczące wdrażania zasady równego traktowania (np. CEAPP 2012b). <p>Moduł 2. Występowanie dyskryminacji – główne przesłanki i obszary dyskryminacji w Polsce oraz w administracji publicznej (30%).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zapoznanie z głównymi przesłankami dyskryminacji w Polsce (spójrzanie na potencjalne działania na zewnątrz instytucji). Omówienie, zaprezentowanie case'ów lub danych statystycznych ilustrujących przejawy i skalę dyskryminacji ze względu płeć, orientację seksualną/tożsamość płciową, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne, narodowe, „rasowe”.

wyznanie/bezwyznaniowość. Wskazanie na główne obszary dyskryminacji (tj. rynek pracy i zabezpieczenia społeczne, edukacja, zdrowie, przemoc, kultura, sport i rekreacja, życie rodzinne, dostęp do władzy i udział w procesie podejmowania decyzji (m.in. zarządy, rady nadzorcze, zasady wyborów), media, dostęp do przestrzeni społecznej i infrastruktura, systemy zbierania danych, dostęp do dóbr i usług).

2. Dyskryminacja w administracji rządowej – zaprezentowanie wyników Gender Index (Lisowska 2012, najważniejsze problemy vide 'Koncepcja szkoleń dla Dyrektorów Generalnych'), oraz wyników innych badań dotyczących zjawiska dyskryminacji w administracji publicznej. Dane powinny pokazać różnicowania w obrębie różnych ministerstw.

Moduł 3. Wdrażanie polityki równościowej w administracji publicznej oraz poprzez działania administracji publicznej (25%)

1. Omówienie podejmowanych działań w ramach polityki antydyskryminacyjnej oraz odpowiedzialnych za te działania podmiotów (na podstawie raportu z wywiadów eksperckich CEAPP 2012a):

- Tworzenie projektów aktów prawnych,
- Opiniowanie aktów prawnych,
- Prowadzenie badań dot. występowania dyskryminacji,
- Kontrola stosowania zasady równego traktowania,
- Koordynacja działań w zakresie polityki równościowej,
- Promowanie zasady równego traktowania,
- Działania edukacyjne,
- Udział w raportowaniu Polski do organizacji międzynarodowych,
- Świadczenie pomocy ofiarom dyskryminacji.

2. Omówienie działań administracji publicznej w ramach realizacji zasady równego traktowania jako zasady horyzontalnej w działaniach administracji publicznej. Należy podkreślić, iż zasada równego traktowania jest zasadą horyzontalną w politykach i działaniach administracji, a nie jedynie zadaniem przypisanym do konkretnych organów państwowych. Omówić 2 przykłady działań w Polsce, które realizują politykę równościową jako cel, 2 przykłady działań, w których prawidłowo stosuje się zasadę horyzontalną dot. równego traktowania (mimo iż programy czy zadania nie dotyczą bezpośrednio polityki równościowej), oraz 2 przykłady działań, gdzie prowadzi się 'fasadową' politykę równościową.

3. Polityka równościowa wewnątrz instytucji publicznych vs. polityka równościowa 'na zewnątrz'. Polityka wewnątrz instytucji zakłada równe traktowanie w politykach dot. pracowników/ek instytucji i codziennym funkcjonowaniu urzędu np. przestrzeganie zapisów kodeksu pracy, wprowadzanie wewnątrzzakładowych procedur antydyskryminacyjnych etc. Polityka na zewnątrz dotyczy wszelkich działań administracji mających wpływ na społeczeństwo (lub konkretnie na klientów danych instytucji), tj. tworzenie prawa, oferowane usługi, działania edukacyjne etc. (podział na podstawie: http://www.rownoscwsamorzadzie.pl/dokumenty/Zal_4c_Index_Rownosci.pdf, s. 4). Należy podkreślić, iż „RÓWNOŚĆ WEWNĘTRZNA” URZĘDU JEST WARUNKIEM DLA „RÓWNOŚCI ZEWNĘTRZNEJ” (ibid.).



	<p>UWAGA: Należy przedstawić obszary dyskryminacji w Polsce jako obszary potencjalnych działań we wprowadzaniu polityki równościowej na zewnątrz instytucji, a obszary dyskryminacji w obrębie administracji publicznej jako potencjalne obszary działań wewnątrz instytucji. Większy nacisk należy położyć na dyskryminację wewnątrz instytucji.</p> <p>4. Omówienie głównych problemów i barier we wdrażaniu polityki równościowej poprzez administrację publiczną a związanymi ze sposobem funkcjonowania administracji publicznej (na podstawie CEAPP 2012a):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Brak woli wprowadzania zmian, • Brak wiedzy na temat tego, czym jest dyskryminacja, • Wertykalny system zarządzania administracją publiczną, • Koordynacja działań, • Zorientowanie na procedury a nie cele, • Niski poziom zaufania w relacjach administracja – klient, • „Kosztochłonność” polityki równościowej, • Brak monitoringu dyskryminacji, • Ignorowanie rekomendacji. <p>5. Omówienie elementów, które stanowią silne strony i szanse w celu efektywniejszego wdrażania polityki równościowej poprzez administrację publiczną (m.in. na podstawie CEAPP 2012a):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Korzystne rozwiązania przyjęte w systemie prawnym, • Obecność instytucji i podmiotów w systemie władzy i administracji, • Warunkowe przyznawanie finansowania, • Wzrost poziomu wdrażania polityk opartych na dowodach (evidence based policies), • Otoczenie międzynarodowe, • Obecność partnerów społecznych, • Zmiany świadomościowe w społeczeństwie. <p>Zakończenie (10%): Od równości do różnorodności: przedstawienie koncepcji zarządzania różnorodnością – przedstawienie koncepcji, zasad wdrażania oraz dobrych praktyk z tego zakresu, omówienie korzyści płynących z różnorodności (e.g. na podstawie www.kartaroznorodności.pl/public/files/ZarządzanieRoznorodnościąPolsce_FOB.pdf).</p>
<p>Sugerowana ilość slajdów w prezentacji</p>	<p>20-25 slajdów</p>
<p>Dane, tabele i rysunki do omówienia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dane statystyczne ilustrujące skalę dyskryminacji wybranych grup w wybranych obszarach (przykładowo ilustracja dyskryminacji ze względu na płeć w obszarze „rynek pracy”: dane dotyczące różnicy w zarobkach i obecności kobiet na stanowiskach kierowniczych etc);

	<ul style="list-style-type: none"> • Rysunek 'Kluczowi aktorzy polityki antydyskryminacyjnej' (CEAPP 2012a).
<p>Wykaz przepisów i innych dokumentów do omówienia¹</p>	<p>Konstytucja RP z 1997 r. (Dz.U. 1997, Nr 78, poz. 483, z późn. zm.); Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. 2010, Nr 254, poz. 1700); Ustawa z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich. (Dz. U. 2001, Nr 14, poz. 147, z późn. zm.).</p>
<p>Pojęcia do omówienia</p>	<p>Równość, nierówności społeczne, wykluczenie, prawa człowieka, równe traktowanie, dyskryminacja, polityka równościowa/ antydyskryminacyjna, polityka równościowa jako zasada horyzontalna, polityka równościowa wewnątrz instytucji publicznych vs. polityka równościowa 'na zewnątrz', Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania.</p>
<p>Wykaz źródeł</p>	<p>Zagadnienia ogólne Branka M., Cieślukowska D., (red.) (2010). Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski, Willa Decjusza, Kraków. Branka M., Rawłuszko M., Siekiera A. Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach POKL, http://www.efs.gov.pl/dzialaniapromocyjne/Documents/zasadarownociszans.pdf Discrimination in the European Union (2009): Poland. http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_fact_pl_en.pdf European Commission (2011). Compendium of practice on Non-Discrimination/Equality Mainstreaming. Dostępne: http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/compendium_mainstreaming_equality_en.pdf. Freeman M. (2007). Prawa człowieka. Warszawa: Sic. Preece J.J. (2008). Prawa mniejszości. Warszawa: Sic. Seward M. (2008). Demokracja. Warszawa: Sic. White S. (2008). Równość. Warszawa: Sic. Zagadnienia szczegółowe Abramowicz M. (red.). (2007). Sytuacja społeczna osób biseksualnych i homoseksualnych w Polsce Raport za lata 2005 i 2006. KPH: Warszawa. Abramowicz M. (2010). Sytuacja społeczna osób bi- i homoseksualnych w Polsce. w: Abramowicz M., Biedroń R., Kochanowski J. (red.) Queer studies. Podręcznik kursu. KPH. Warszawa. Balińska, B. (et al.). (2007). Polityka równości płci: Polska 2007. Warszaw : Fundacja "Fundusz Współpracy". Bardley H. (2008). Płeć. Warszawa: Sic. Barnes C., Mercer G. (2008) Niepełnosprawność. Warszawa: Sic. Bodnar A. (2009). Dyskryminacja ze względu na wiek – regulacje prawne. Dostępne: http://www.bezuprzedzen.org/ Chajda E. (2007). Postawy wobec osób niepełnosprawnych (komunikat z badań). Warszawa: CBOS. CBOS (2000). Polacy wobec ludzi starych i własnej starości. Warszawa. Czarniecki G. (red.) (2009). Raport o homofobicznej mowie nienawiści w Polsce, KPH: Warszawa. Czerwińska A., Piotrowska J. (red.) (2008). Gendermeria. Raport z wyników monitoringu. Warszawa: Feminoteka.</p>

¹ Lista może być uzupełniona przez osobę prowadzącą.

	<p>Fenton S. (2007). Etniczność. Warszawa: Sic.</p> <p>FORUM 50+/Łuczak, M. (2005). Dyskryminacja w oczach ludzi starszych. Prezentacja wyników badania przeprowadzonego przez Forum 50+. w: STOP Dyskryminacji ze względu na wiek (str. 89-99). Warszawa: ARFP.</p> <p>SWPS (2010). Ogólnopolskie badanie sytuacji, potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych. Warszawa SWPS, wyniki i materiały dostępne na: www.aktywizacja2.swps.pl.</p> <p>Phair S. (2008). Homofobia – narzędzie seksizmu. Fundacja Autonomia: Kraków.</p> <p>Śledzińska-Simon A. (red.) 2010. Prawa osób transseksualnych. Rozwiązania modelowe a sytuacja w Polsce. Warszawa.</p> <p>Szatur-Jaworska B. (2008). Stan przestrzegania praw osób starszych w Polsce. Analiza i rekomendacje działań. (B. Szatur-Jaworska, red) Warszawa: Biuro RPO.</p> <p>Śmiszek K. (red.) (2006). Przeciwdziałanie dyskryminacji z powodu orientacji seksualnej w świetle prawa polskiego oraz standardów europejskich, KPH: Warszawa.</p> <p>Tokarz B. (2005). Stop dyskryminacji ze względu na wiek. Publikacja Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce, we współpracy z FORUM 50+. Warszawa.</p> <p>Zasady Yogyakarty. Zasady stosowania międzynarodowego prawa praw człowieka w stosunku do orientacji seksualnej oraz tożsamości płciowej (2009). KPH: Warszawa.</p> <p>Żuraw H. (2008). Udział osób niepełnosprawnych w życiu społecznym. Warszawa: Wyd. Akademickie Żak.</p>
--	---

DG_2	
Nazwa	Wykład: Równe traktowanie i zakaz dyskryminacji – aspekty prawne
Grupa szkolona	Dyrektorzy Generalni (lub osoby ich zastępujące np. dyrektorzy komórek kadrowych)
Liczba godzin na uczestnika	6 godzin szkoleniowych (6 x 45min)
Kwalifikacje i doświadczenie osoby prowadzącej	<ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Wykształcenie wyższe prawnicze</u> – zalecany stopień naukowy doktora lub doktora habilitowanego nauk prawnych lub tytuł naukowy profesora lub/i tytuł zawodowy radcy prawnego lub adwokata; 2. <u>Udokumentowana wiedza ekspercka z zakresu prawa antydyskryminacyjnego</u> (poparta m.in.: uczestnictwem w warsztatach i/lub szkoleniach lub publikacje) lub <u>działalność edukacyjna/szkoleniowa</u> w tym zakresie; 3. <u>Udokumentowane doświadczenie z zakresie prowadzenia wykładów i/ lub szkoleń z zakresu prawa antydyskryminacyjnego i/lub praw człowieka (łącznie min. 50 godz. zajęciowych – po 45 min.)</u>
Główne cele szkolenia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Przedstawienie genezy, ewolucji i aktualnych regulacji prawnych dotyczących równego traktowanie i zakazu dyskryminacji w prawie polskim, prawie Unii Europejskiej (UE) oraz prawie międzynarodowym; 2. Omówienie podstawowych pojęć i instytucji prawnych związanych z równym traktowaniem oraz zakazem dyskryminacji; 3. Wskazanie na znaczenie i oddziaływanie prawa UE na polskie regulacje prawne zakazujące dyskryminacji ze szczególnym

	<p>uwzględnieniem prawa pracy;</p> <p>4. Omówienie wybranego orzecznictwa sądowego dotyczącego zakazu dyskryminacji ze szczególnym uwzględnieniem obszaru zatrudnienia;</p> <p>5. Przedstawienie obowiązków z zakresu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy oraz zasad prowadzenia akcji wyrównywania szans (akcji afirmatywnych);</p> <p>6. Analiza i ocena przedstawionych przypadków/sytuacji faktycznych z punktu widzenia obowiązujących regulacji prawnych oraz dostępnych instrumentów ochrony.</p>
<p>Efekty kształcenia</p>	
<p>w obszarze wiedzy:</p>	<p>Podniesienie wiedzy na temat obowiązujących przepisów z zakresu równego traktowania i zakazu dyskryminacji obowiązujących w prawie polskim, prawie międzynarodowym oraz w prawie UE, w tym w szczególności znajomość:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. podstawowych regulacji prawnych, instytucji, pojęć i definicji legalnych, 2. zakresu stosowania przepisów zakazujących dyskryminacji, 3. zasad prowadzenia akcji wyrównywania szans (afirmatywnych); 4. podstawowych przepisów antydyskryminacyjnych z polskiego kodeksu pracy, w tym dostępnych instrumentów w przypadku naruszenia zasady równego traktowania.
<p>w obszarze umiejętności:</p>	<p>Dokonywanie samodzielnej oceny i klasyfikacji sytuacji faktycznych z punktu widzenia poszczególnych form dyskryminacji, przepisów prawnych oraz dostępnych instrumentów ochrony prawnej (także jeśli chodzi o kwestie molestowania, molestowania seksualnego i mobbingu).</p>
<p>w obszarze postaw:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wykształcenie postawy uznania zasady równego traktowania, zakazu dyskryminacji, przyrodzonej godności oraz różnorodności, jako podstawowych wartości; 2. Zwiększenie motywacji do aktywnego przeciwdziałania różnym formom dyskryminacji.
<p>Uzasadnienie celów szkolenia na podstawie badań zrealizowanych w ramach projektu</p>	<p>Identyfikuje się niski poziom wiedzy na temat aspektów prawnych zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji w administracji publicznej. Pojawiły się rekomendacje ekspertów/ek wskazujące na potrzebę przeprowadzenia szkoleń z tego zakresu. Eksperti wskazywali także na niską priorytetyzację polityki równościowej. Jak wskazują wyniki Gender Index (Lisowska 2012), w szkoleniach Dyrektorów Generalnych powinno się zwrócić uwagę przede wszystkim na dyskryminację w zatrudnieniu. Bardzo ważną kwestią jest zachęcenie Dyrektorów do wdrażania regulaminów antyprzemocowych w miejscu pracy oraz dostępu do szkoleń dla pracowników/ek z zakresu antydyskryminacji. Zasadniczo respondenci/teki z różnych urzędów mieli problemy z definicjami mobbingu i molestowania seksualnego i zakwalifikowania ich, lub nie, jako dyskryminacji (CBOS 2011). Większość pracowników/ek nie zna procedur (lub nie wie, że takie są) i nie wie do kogo się ma zwrócić w sytuacji molestowania seksualnego (jak pokazują statystyki molestowania seksualne ma miejsce w urzędach, Lisowska 2012).</p>
<p>Zakres tematyczny (w podziale na</p>	<p>Moduł 1. Równe traktowanie i zakaz dyskryminacji – aspekty prawne – informacje ogólne - wykład + warsztaty (45%, ok. 120 min).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Równość wobec prawa i zakaz dyskryminacji, jako podstawowe zasady demokratycznego państwa prawa i praw człowieka -

moduły)	<p>podstawowe instrumenty z dziedziny ochrony praw człowieka oraz konstytucje wybranych państw (w tym Konstytucja RP) (ok. 5min);</p> <p>2. Geneza, ewolucja i źródła prawa antydyskryminacyjnego obowiązującego w Polsce (prawa międzynarodowe, prawo UE oraz przepisy prawa polskiego – wraz ze wskazaniem wzajemnych relacji) (ok. 15min);</p> <p>3. Podstawowe pojęcia i formy dyskryminacji (dyskryminacja bezpośrednia, pośrednia, molestowanie, molestowanie seksualne, zmuszanie do dyskryminowania, wiktymizacja, akcja afirmatywna), kryteria różnicowania/cechy chronione (prawo międzynarodowe, Konstytucja RP, prawo UE, polski kodeks pracy i inne przepisy polskie) oraz wyjaśnienie pojęcia mobbingu i mowy nienawiści – (ok. 90min – w tym min. 60min warsztatów).</p> <p>Moduł 2. Równe traktowanie i zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu – wykład + warsztaty (25%, ~ok. 60 min).</p> <p>1. Specyfika zakazu dyskryminacji i dopuszczalne wyjątki od zasady równego traktowania w zatrudnieniu (ok. 15min);</p> <p>2. Środki ochrony - skarga o naruszenie zasady równego traktowanie (sankcje, organizacje społeczne, odwołanie ciężaru dowodu) (ok. 15min);</p> <p>3. Warsztaty (ok. 40min).</p> <p>Moduł 3. Organy ds. równości oraz instytucje realizujące politykę równego traktowania (10%, ~30 min).</p> <p>Kompetencje i zadania Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania oraz Rzecznika Praw Obywatelskich, innych organów (Rzecznik Praw Dziecka, Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, Rzecznik Praw Pacjenta, Rzecznik Ubezpieczonych, wszystkie ministerstwa).</p> <p>Moduł 4. Mobbing i molestowanie (w tym seksualne) (10%, ~30 min).</p> <p>Pojęcia, obowiązek przeciwdziałania (w tym informowania i szkolenia pracowników), orzecznictwo sądowe, polityka antymobbingowa (pojęcie mobbingu, jak rozpoznać i reagować na mobbing oraz omówienie propozycji Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej).</p> <p>Moduł 5. Działania pozytywne (akcja afirmatywna) (10%, ~30 min).</p> <p>Podstawowe założenia i zasady, zatrudnienie osób niepełnosprawnych (w oparciu o Ustawę z 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw – Dz. U. 2011, Nr 201, poz. 1183), klauzule społeczne w zamówieniach publicznych, projektowanie uniwersalne.</p> <p>1) Wyciąg z podstawowych (w szczególności omawianych podczas szkolenia) aktów prawnych i innych dokumentów z zakresu prawa antydyskryminacyjnego oraz wybranych orzeczeń sądowych (fragmenty lub opracowania);</p> <p>2) Zeszyt ćwiczeń – zestaw stanów faktycznych, tekstów źródłowych etc. wykorzystanych podczas szkolenia.</p>
Wytyczne w zakresie wykorzystania pomocy dydaktycznych	15-20 slajdów na każde 2 godziny szkoleniowe
Sugerowana ilość slajdów w prezentacji	

**Wykaz przepisów
i innych
dokumentów do
omówienia**

1. Prawo międzynarodowe (wybrane postanowienia z poniższych dokumentów i umów międzynarodowych):
 - Powszechna deklaracja praw człowieka z 1948 r. – art. 2 i 7;
 - Europejska konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z 1950 r. (Dz. U. 1993, Nr 61, poz. 284, z późn. zm.) – art. 14;
 - Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej z 1965 r. (Dz. U. 1969, Nr 33, poz. 187) – art. 1 i ogólna charakterystyka Konwencji;
 - Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych z 1966 r. (Dz. U. 1977, Nr 38, poz. 167) – art. 2 i 3;
 - Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych z 1966 r. (Dz. U. 1977, Nr 38, poz. 169) – art. 2 i 3;
 - Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z 1979 r. (Dz. U. 1982, Nr 10, poz. 10) – art. 1 i ogólna charakterystyka Konwencji;
 - Konwencja ramowa o ochronie mniejszości narodowych z 1995 r. (Dz. U. 2002, Nr 22, poz. 209) – art. 4.
2. Prawo Unii Europejskiej:
 - Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE 2010 C 81/1) – art. 8, 10, 19 i 157;
 - Karta praw podstawowych (Dz. Urz. UE 2010 C 83/389) – art. 21 i 23;
 - Dyrektywa Rady 2000/43/WE wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz. Urz. WE 2000 L 180/22);
 - Dyrektywa Rady 2000/78/WE ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE 2000 L 303/16);
 - Dyrektywa Rady 2004/113/WE wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług (Dz. Urz. WE 2004 L 373/37);
 - Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE 2006 L 204/23);
 - Dyrektywa Rady 92/85/EWG w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (Dz. Urz. WE 1992 L 248/1).
3. Przepisy prawa polskiego:
 - Konstytucja RP z 1997 r. (Dz. U. 1997, Nr 78, poz. 483, z późn. ze zm.) – art. 32 i 33;
 - ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. 1998, Nr 21, poz. 94, z późn. ze zm.) – 11³, 18 § 3, Rozdz. IIa, art. 943;
 - Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2004 r. (Dz. U. 2008, nr 69, poz. 415, ze zm.) – art. 10 ust. 5, 19c, 36 ust. 5e, 121 ust. 3;
 - Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania z 2010 r. (Dz. U. 2010, nr 254, poz. 1700);

	<ul style="list-style-type: none"> • Ustawa o Rzeczniku Praw Obywatelskich z 1987 r. (Dz.U. 2001, nr 14, poz. 147, ze zm.); • Ustawa o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz niektórych innych ustaw z 2011 r. (Dz.U. 2011, Nr 201, poz. 1183); • Ustawa prawo zamówień publicznych z 2004 r. (Dz.U. 2007, nr 223, poz. 1655, ze zm.) - art. 22 ust. 2 i 29 ust. 4; • Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z 1997 r. (Dz.U. 1997, nr 123, poz. 776, ze zm.) - ogólna charakterystyka; • Wewnętrzna Polityka Antymobbingowa – projekt opracowany przez podzespół prawny obradujący pod Przewodnictwem Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów.
Wykaz case studies (do przygotowania przez prowadzącego) tzw. BANK CASÓW	<p>Wybór reprezentatywnych orzeczeń międzynarodowych (Trybunału Sprawiedliwości UE oraz Europejskiego Trybunału Praw Człowieka) oraz krajowych (Trybunału Konstytucyjnego, Sądu Najwyższego oraz sądów powszechnych – z uwzględnieniem spraw dotyczących mobbingu, molestowania, w tym molestowania seksualnego, w miejscu pracy). Wybrane przypadki powinny choć częściowo korespondować z problemami wymienionymi w 'Koncepcja szkolenia dla Dyrektorów Generalnych' za Lisowska 2012.</p>
Pojęcia do omówienia	<p>Dyskryminacja, dyskryminacja bezpośrednia, dyskryminacja pośrednia, molestowanie, molestowanie seksualne, wiktymizacja, mobbing, działania pozytywne/akcja afirmatywna, odwrócenie ciężaru dowodu, klauzule społeczne, projektowanie uniwersalne.</p>
DG_3	
Nazwa	Warsztaty: Tworzenie planów równościowych
Grupa szkolona	Dyrektorzy Generalni (lub osoby ich zastępujące np. dyrektorzy komórek kadrowych)
Liczba godzin na uczestnika	8 godzin szkoleniowych (8 x 45min)
Kwalifikacje i doświadczenie osoby prowadzącej	<ol style="list-style-type: none"> 1. Udokumentowana wiedza na temat równego traktowania, aspektów prawnych dot. równego traktowania, polityki antydyskryminacyjnej (m.in. publikacje naukowe lub uczestnictwo w warsztatach/szkoleniach/kursach lub udział w projektach badawczych lub działalność edukacyjna/szkoleniowa); 2. Udokumentowana wiedza z zakresu planowania strategicznego i ewaluacji lub planowania polityk publicznych (m.in. publikacje naukowe lub uczestnictwo w warsztatach/szkoleniach/kursach lub udział w projektach badawczych lub działalność edukacyjna/szkoleniowa z tworem planów strategicznych lub równościowych/antydyskryminacyjnych lub ewaluacji lub planowania polityk publicznych); 3. Udokumentowane doświadczenie z zakresu prowadzenia wykładów i/lub szkoleń z zakresu równego traktowania, polityki antydyskryminacyjnej, planowania strategicznego i ewaluacji lub planowania polityk publicznych (łącznie min. 50 godz. zajęciowych – po 45 min.)

Główne cele szkolenia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Podniesienie motywacji do wdrażania polityki równościowej we własnym urzędzie; 2. Podniesienie poziomu wiedzy nt. strategicznego planowania działań prorównościowych; 3. Podniesienie poziomu wiedzy nt. korzyści tworzenia planów równościowych; 4. Umiejętność diagnozy sytuacji własnej instytucji, identyfikacji celów i dopasowania działań do realizacji celów polityki równościowej w swojej instytucji.
Efekty kształcenia	
w obszarze wiedzy:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Podniesienie poziomu wiedzy nt. tworzenia planów działań antydyskryminacyjnych i równościowych w urzędach oraz ich monitoringu/ewaluacji; 2. Podniesienie poziomu wiedzy nt. narzędzi diagnozy sytuacji dyskryminacji w urzędach (Gender Index i Diversity Index; gender budgeting, 3R etc); 3. Podniesienie poziomu wiedzy nt. zasad prowadzenia polityki opartej na dowodach (evidence based policies).
w obszarze umiejętności:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Umiejętność wyznaczania celów planu równościowego oraz identyfikacji narzędzi do realizacji celów planu równościowego wewnątrz urzędu; 2. Umiejętność identyfikacji narzędzi (działań, procedur, regulacji) istniejących w ramach urzędu do realizacji celów planu równościowego; 3. Umiejętność doboru wskaźników do monitorowania realizacji celów planu równościowego; 4. Umiejętność doboru osób do zespołu przygotowującego i wdrażającego plan równościowy w urzędzie.
w obszarze postaw:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Podniesienie motywacji do wprowadzania planów równościowych w ramach pracy urzędu; 2. Podniesienie motywacji do postrzegania kwestii równościowych jako narzędzia, dzięki któremu można poprawić sytuację pracowników wewnątrz urzędów jak i pozytywnie oddziaływać na rozwój państwa.
Uzasadnienie celów szkolenia na podstawie badań zrealizowanych w ramach projektu	<p>Badania (CEAPP 2012a) wskazały na konieczność wprowadzenia strategicznego myślenia o politykach antydyskryminacyjnych do instytucji publicznych. Tym samym, kluczowe jest nauczanie przedstawicieli administracji projektowego – umiejętności wyznaczania celów, projektowania działań do realizacji celów, monitorowania realizacji celów. Jak wskazali eksperci i ekspercki, cele są często mylone z działaniami, które mogą do nich prowadzić.</p> <p>Eksperci i ekspercki wskazali także na niski poziom uwzględniania kategorii płci przy planowaniu polityk i działań na różnych szczeblach administracji (centralnej, regionalnej, lokalnej) oraz braku analizy budżetów pod kątem genderowym. W kontekście działań podejmowanych przez różne instytucje publiczne w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, identyfikowano pewien potencjał w: dystrybucji środków publicznych poprzez projekty, budżecie zadaniowym, oraz wzroście poziomu wdrażania evidence based policies (polityki opartej na dowodach/faktach).</p>
Zakres tematyczny (w podziale na moduły)	<p>Moduł 1. Etapy tworzenia planów równościowych - wprowadzenie (30%, ~115 min).</p> <p>UWAGA: Warsztat ma na celu tworzenie planów działań nakierowanych na sytuację wewnątrz urzędu.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Omówienie etapów tworzenia planów równościowych (opr. na podstawie „Standard Równości w samorządach” http://www.rownoscwsamorzadzie.pl/dokumenty/Zal_4c_Index_Rownosci.pdf) w odniesieniu zmian sytuacji wewnątrz

urzędu (ilustrowanie przykładami w tym zakresie):

a. Analiza aktualnej sytuacji (diagnoza sytuacji):

- reprezentacja – jakie osoby są zatrudnione w urzędzie, jakich osób 'brakuje', kto nie jest zatrudniany i dlaczego;
- rozpoznanie grup zagrożonych dyskryminacją w urzędzie;
- badania potrzeb osób narażonych na dyskryminację;
- wskazanie na obszary, które powinna objąć diagnoza w ramach urzędu administracji państwowej tj. rekrutacja, dostęp do awansów, dostęp do szkoleń, systemy wynagrodzeń, rozwiązania pozwalające pogodzić życie rodzinne z zawodowym, ochrona przed zwalnianiem, ochrona przed molestowaniem i mobbingiem (dyskusja na temat obszarów, które powinny być objęte diagnozą z wykorzystaniem wiedzy z poprzednich warsztatów DG_1, DG_2);
- rozpoznanie barier i ryzyk, które mogą wpłynąć na realizację polityki równościowej, rozpoznanie możliwości działania w danych obszarach (analiza SWOT);
- identyfikacja istniejących mechanizmów, procedur, przepisów, regulaminów, projektów, które można wykorzystać w ramach działań antydyskryminacyjnych, lub które wymagają zmiany;
- identyfikacja kluczowych problemów.

b. Stworzenie planu równościowego:

- Określenie celów (ogólnych i szczegółowych) oraz rezultatów planowanych działań;
- Wybór priorytetów;
- Identyfikacja zastanych narzędzi i technik wdrażania polityki równości (zaplanowanie działań), jak też zadeklarowanie opracowania nowych narzędzi, lub wprowadzenia edukacji osób zaangażowanych w przygotowanie planu;
- Wskazanie osób odpowiedzialnych za realizację polityki równościowej;
- Partycypacja – współpraca w obrębie realizacji celów planu, komunikowanie planu, działań i efektów, konsultacja projektu planu z pracowni(cz)kami;
- Budżet – finansowanie działań;
- Organizacja systemu monitorowania.
- c. Monitoring i ewaluacja – po co prowadzić monitoring i ewaluację, jak mierzyć rzeczywiste efekty działań (także długoterminowe), zasady prowadzenia monitoringu, wskaźniki realizacji celu, komunikowanie wyników monitoringu, cel prowadzenia ewaluacji i etapy prowadzenia).
- 2. Omówienie i dyskusja przypadku przygotowania lub/i wdrożenia planu równościowego dla instytucji w Polsce - case do opracowania przez osobę prowadzącą. Można zaprosić gościa – reprezentanta instytucji realizującej plan równościowy, który zaprezentuje przeprowadzone działania z tego zakresu. Omówienie korzyści z wprowadzenia takiego planu dla funkcjonowania instytucji, dla pracowników i pracowniczek instytucji oraz innych osób. Ewentualnie omówienie wprowadzania rozwiązań konkretnych problemów w danej instytucji (pokazanie kilku przykładów korzystnych rozwiązań).

Moduł 2. Kto powinien przygotować plan równościowy? (5%, ~ 20 min).

Dyskusja/warsztaty. Jak wyznaczyć osobę lub właściwie dobrać zespół odpowiedzialny za przygotowanie planu równościowego dla własnego urzędu – kryteria doboru, konieczne kompetencje, zadania. Przygotowanie sylwetki eksperta/teki potrzebnego do przygotowania diagnozy i planu strategicznego. Dyskusja na temat roli KRT w przygotowaniu takiego planu.

Moduł 3. Od diagnozy do celów – podstawy diagnozy sytuacji wewnątrz urzędu i identyfikacja celów (25%, ~ 90 min).

1. Wprowadzenie: Zasady prowadzenia polityki opartej na dowodach (*evidence based policies*); istniejące źródła wiedzy na temat własnego urzędu (statystyki gromadzone wewnątrz urzędu, sprawozdawczość, badania, opinie pracowników i pracowniczek, etc);

2. Dostępne narzędzia do przeprowadzania diagnozy – omówienie:

- narzędzie 3R (Representation, Resources, Realisation – Reprezentacja, Zasoby, Realizacja)

(vide http://www.bezuprzedzen.org/doc/polityka_poziom_lokalny.pdf, s. 43);

- narzędzie '4 kroki' (Reprezentacja, Portret uczestnika/ki, Przynajmniej jedna sytuacja, Potrzeby (vide <http://www.efs.gov.pl/dzialaniapromocyjne/Documents/zasadarownocizans.pdf>, s. 25);

- Gender Index/Diversity (narzędzie wykorzystane przez SGH, Lisowska 2012) – dokładne omówienie narzędzia i obszarów nim objętych;

- koncepcja budżetowania pod kątem płci (gender budżet) wraz z przykładami, pięć kroków do analizy wydatków (vide http://www.bezuprzedzen.org/doc/polityka_poziom_lokalny.pdf, s. 50), możliwość wykorzystania w analizie pracy urzędu (np. analiza wydatków na szkolenia dla pracowników i pracowniczek pod kątem płci).

3. Od diagnozy do celów – część warsztatowa. Jej celem jest nabycie umiejętności wykorzystania zaprezentowanych narzędzi do analizy sytuacji konkretnego urzędu (praca nad sytuacją hipotetycznego ministerstwa lub na danych z badania SGH Lisowska 2012 dla konkretnego ministerstwa za zgodą danego Dyrektora Generalnego). Zadaniem jest identyfikacja najważniejszych problemów w obrębie danego przypadku oraz identyfikacja celów planu równościowego i ich priorytetyzacja.

4. (fakultatywnie, jeśli czas pozwoli) Wskaźniki realizacji celów. Celem ostatniej części warsztatu jest nabycie umiejętności identyfikacji wskaźników, które mogą świadczyć o realizowaniu danego celu, czyli o skuteczności wybranych działań.

Moduł 4. Do celów do działań – narzędzia systemowego działania antydyskryminacyjnego (25%, ~90 min).

Praca warsztatowa, której zadaniem jest nabycie umiejętności identyfikacji i doboru narzędzi do realizacji celów planu antydyskryminacyjnego.

1. Identyfikacja istniejących narzędzi (działań, procedur), które można wykorzystać w przeciwdziałaniu dyskryminacji, a które już istnieją w administracji publicznej (np. „Indywidualne programy rozwoju zawodowego”, wewnętrzne regulacje antydyskryminacyjne, inne regulaminy wewnętrzne, regulaminy dot. awansów, sposoby ustalania planów szkoleń dla pracowników, procedury wdrażania nowych pracowników, wykorzystywanie żeńskich form nazw zawodów w opisie stanowisk oraz dokumentach etc). Zwrócić uwagę na te praktyki/działania, które nie są tworzone jako narzędzia polityki równościowej, a mogą równocześnie realizować taki cel (np. „Indywidualne programy rozwoju zawodowego”).

2. Dobór narzędzi do celów planu zidentyfikowanych w module 3.

3. Identyfikacja celów, do których brakuje narzędzi do ich realizacji, stworzenie nowych brakujących narzędzi (dobór właściwych

	<p>działań) do realizacji celów.</p> <p>Moduł 5. Motywacja do działania – refleksja nad czynnikami motywującymi i zwiększającymi skuteczność przeciwdziałania i reagowania na dyskryminację (15%, ~45min).</p> <p>1. Materiał inspiracyjny: przykład osoby/osób, które przeciwdziałają dyskryminacji w administracji publicznej (vide Wykaz case studies);</p> <p>2. Po inspiracji wykładem (materiałem filmowym) osoby pracują indywidualnie określając i wpisując na rozdane kartki:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ich własne wartości, postawy, przekonania, które wspierają ich zaangażowanie w działania na rzecz równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji; • inne aspekty, które wspierają ich w zaangażowaniu w działania na rzecz równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji; • czynniki, które mogłyby wesprzeć ich w zaangażowaniu w działania na rzecz równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji, a do tej pory się nie wydarzyły/ nie miały miejsca. <p>Dyskusja na temat czynników, które wpływają na poziom motywacji do działania. Podsumowanie warsztatu.</p> <p>Handout z danymi do wykorzystania w ćwiczeniu warsztatowym (do modułu 2, pkt. 3).</p> <p>Materiał filmowy/lub inny sposób prezentacji/ (do modułu 5, pkt. 1)</p> <p>Materiały do poszczególnych ćwiczeń w ramach warsztatów</p>
Wytyczne w zakresie wykorzystania pomocy dydaktycznych	Nie mniej niż. 30 slajdów
Sugerowana ilość slajdów w prezentacji	
Wykaz przepisów i innych dokumentów do omówienia	Obszary Gender Index/ Kwestionariusz Gender Index Wyniki Gender Index (Lisowska 2012) Odnoszenie się do aktów prawnych z wykładów dot. aspektów prawnych (DG_2) i omówionych problemów dyskryminacyjnych (DG_2)
Wykaz case studies (do przygotowania przez prowadzącego) tzw. BANK CASOW	Ad. Moduł 1 pkt.2 – przykład przygotowania lub/i wdrożenia planu równościowego dla instytucji w Polsce. Ad. Moduł 5 (pkt. 1): Krótki wykład (ew. telekonferencja) VIPa/osoby, która może zmotywować osoby uczestniczące do działania w zakresie równego traktowania, która pokaże jak takie działania są w stanie przełożyć się na jakości funkcjonowania całej instytucji. Wykład powinien dotyczyć podejmowanych działań na rzecz równości i ich wymiernych korzystnych efektów. W przypadku gdy nie ma możliwości zaproszenia takiej osoby, należy wykorzystać krótki materiał filmowy lub przeprowadzić telekonferencję (vide Wykaz case studies). Można ew. zebrać wypowiedzi kilku osób (najlepiej na wysokich stanowiskach, VIPa), które przeciwdziałają dyskryminacji w administracji publicznej np. osób, które wprowadziły rozwiązania antydyskryminacyjne w administracji publicznej lub osób z wysokich stanowisk (np. premier), które uargumentują jak ważna jest polityka

	<p>antydiskryminacyjna w urzędach państwowych. Ćwiczenie inspirowane wywiadami z osobami prowadzącymi edukację antydiskryminacyjną dostępnymi w publikacji: Maja Branka, Dominika Cieślilkowska (red.), Edukacja Antydiskryminacyjna. Podręcznik trenerski, Willa Decjusza, Kraków 2010, dostępne: http://www.villa.org.pl/images/doc/EdukacjaAntydiskryminacyjna_ebook.pdf / dostęp dn. 5.05.2012.</p>
<p>Pojęcia do omówienia</p>	<p>Plan równościowy, zarządzanie różnorodnością, Gender Index, Diversity Index, budżetowania pod kątem płci (gender budget), monitoring, ewaluacja, plany równościowe, diagnoza, SWOT, zasady prowadzenia polityki opartej na dowodach (evidence based policies), cele, narzędzia, wskaźniki realizacji celów.</p>
<p>Wykaz źródeł</p>	<p>Branka M., Rawuszko M., Siekiera A. Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach POKL. http://www.efs.gov.pl/dzialaniapromocyjne/Documents/zasadarownocizans.pdf</p> <p>Branka M., Cieślilkowska D. (red.) (2009). Edukacja antydiskryminacyjna. Podręcznik trenerski, Willa Decjusza, Kraków. Dostępne: http://www.villa.org.pl/images/doc/EdukacjaAntydiskryminacyjna_ebook.pdf / dostęp dn. 5.05.2012.</p> <p>Łapniewska Z. (2005). Budżetowanie pod kątem płci narzędziem polityki równościowej. W: Polityka równości płci na poziomie lokalnym. OŚKA, Warszawa. Dostępne: http://www.bezuprzedzen.org/doc/polityka_poziom_lokalny.pdf</p> <p>Matuszak J. (2005). Polityka wrażliwa na płęć. W: Polityka równości płci na poziomie lokalnym. OŚKA, Warszawa. Dostępne: http://www.bezuprzedzen.org/doc/polityka_poziom_lokalny.pdf</p> <p>Polityka równości płci na poziomie lokalnym (2005). OŚKA, Warszawa. Dostępne: http://www.bezuprzedzen.org/doc/polityka_poziom_lokalny.pdf</p> <p>Poradnik szkoleniowy. Zarządzanie Różnorodnością. (2007). Dostępny: http://www.bezuprzedzen.org/doc/podrecznikzarzadzaniaroznorodnoscia.pdf</p> <p>„Równość w samorządzie” – dokumenty projektu, dostępne: http://www.rownoscsamorzadie.pl, zwłaszcza http://www.rownoscsamorzadie.pl/dokumenty/Zal_4c_Index_Rownosci.pdf</p> <p>Załącznik nr 1 Zestawienie wniosków i rekomendacji z Badania wskaźnika Gender Index w ramach instytucji zaangażowanych w realizację PO KL (handout dostępny w KPRM) http://www.gender-budgets.org/</p> <p>„Zatrudnienie wspomagane. Materiały konferencyjne” i “Projektowanie uniwersalne. Objasnienie koncepcji” http://www.niepelnosprawni.gov.pl/publikacje/</p>

Biurow Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania

Zastępca Dyrektora

Mienika Ksieniewicz



KAPITAŁ LUDZKI
INTELEKTUALNA STRATEGIA ROZWOJU



RÓWNE TRAKTOWANIE
STANDARDEM DOBRZEGO RZĄDZENIA
standard of good governance

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY