



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Jak realizować zasadę równości szans kobiet i mężczyzn w projektach PO KL

Dagmara Bielawska
Elbląg, 14.04.2011

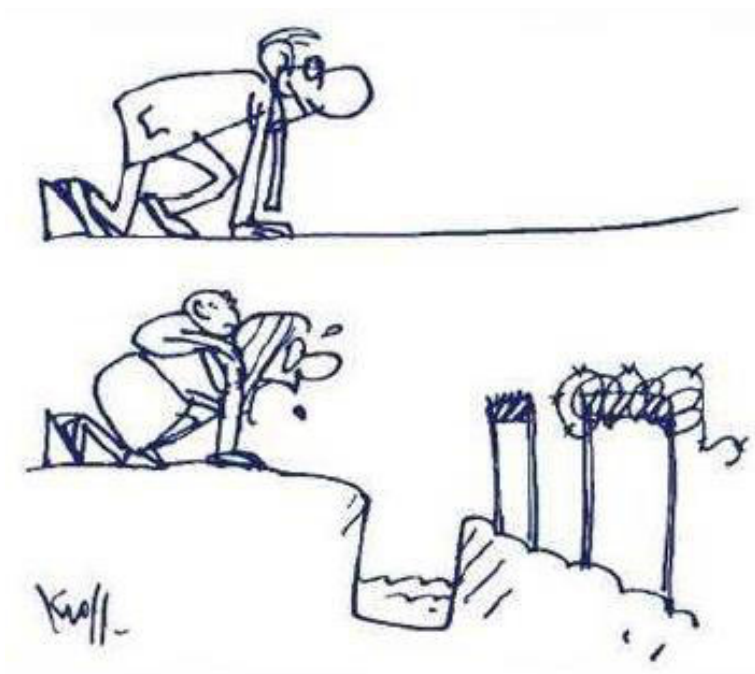


KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Kontekst zasady równości szans kobiet i mężczyzn





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Płeć biologiczna a płeć kulturowa:

Płeć biologiczna (**sex**) odnosi się do biologicznych różnic między mężczyznami a kobietami, które są **uniwersalne i naturalnie niezmiennie** (narządy rozrodcze, cechy płciowe, funkcje reprodukcyjne, gospodarka hormonalna).

Płeć kulturowa (**gender**) odnosi się do **cech nadawanych** kobietom i mężczyznom oraz do relacji między nimi **kształtowanych przez społeczeństwo**. Płeć kulturowa definiuje to, co jest dozwolone, oczekiwane i doceniane w odniesieniu do kobiet i mężczyzn w danej sytuacji.

„Kobiety mają tendencję do...”, „mężczyźni są bardziej...”, „większość kobiet powinna...”, „jak na mężczyznę...”, „kobieta lubi gdy...”



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Gender - płeć kulturowa:

- Dotyczy **cech nabytych**,
- Zmienia się **w czasie**,
- Zmienia się **w przestrzeni**,
- Jest **konstruowana i podzielana społecznie**.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Stereotypy:

Stereotyp:

uogólnione, uproszczone przekonania funkcjonujące społecznie na temat danej grupy.

Cechy stereotypu:

trwały, trudny do zmiany, uproszczony, często niezgodny z rzeczywistością, dziedziczony kulturowo, oporny na informacje z nim niezgodne.

Funkcje stereotypu:

krzywdzi, ogranicza, ułatwia funkcjonowanie – skąpstwo poznawcze, usprawiedliwia zachowania, wzmacnia tożsamość grupową, może prowadzić do dyskryminacji.



Stereotypy płci:

- **Uogólnione przekonania** dotyczące tego, **jakie są** (wszystkie) **kobiety** i **jacy są** (wszyscy) **mężczyźni**,
- **Uproszczone opisy „męskiego mężczyzny” i „kobiecej kobiety”**, podzielane przez ogół społeczeństwa i powstające w efekcie wychowania i socjalizacji w społeczeństwie.





KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Stereotypy płci:

KOBIETY

Wrażliwe
Uczuciowe
Subtelne
Ciepłe
Troskliwe

Mają trudność w podejmowaniu
decyzji

Uległe
Poświęcające się
Uczynne
Opiekuńcze

MĘŻCZYŹNI

Agresywni
Niezależni
Mało emocjonalni
Stanowczy
Pewni siebie
Silni
Dominujący
Bezpośredni
Aktywni
Zaniedbani
Głośni

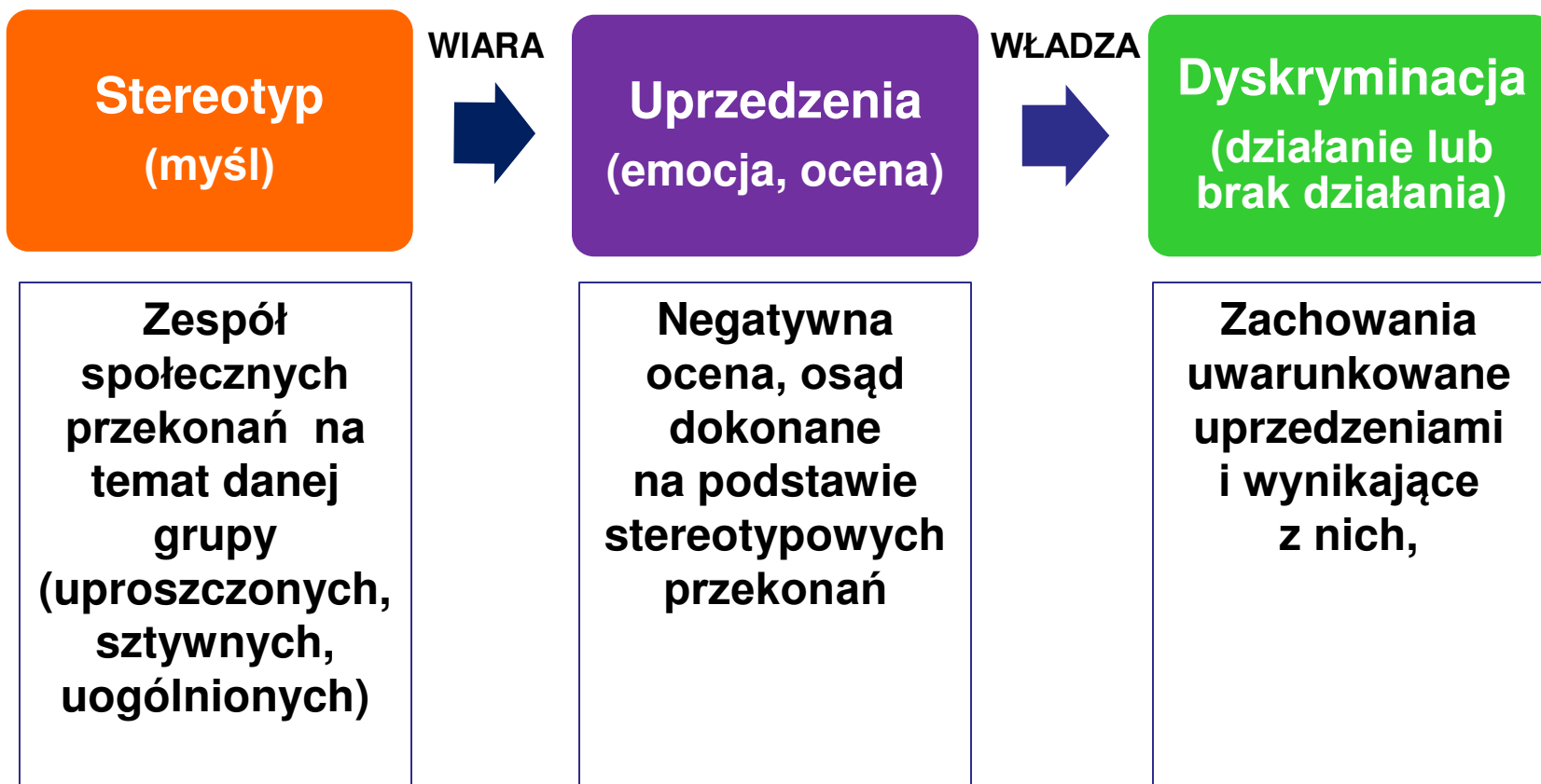


Błędne koło stereotypizacji:





Łańcuch dyskryminacji:





Rodzaje dyskryminacji:

indywidualna

słowne/fizyczne
akty
dyskryminacji

np.
molestowanie

instytucjonalna

praktyki
instytucjonalne

nierówny
dostęp do
usług
i zasobów

strukturalna

system
społeczno
- prawno -
ekonomiczny

wykluczenie
społeczne



Dyskryminacja ze względu na płeć:

- wszelkie **zróźnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie**, którego skutkiem lub celem jest **uszczerplenie lub uniemożliwienie jednej z płci korzystania na równi z drugą płcią** z zasobów, praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych;
- oznacza nierówne traktowanie kobiet lub mężczyzn ze względu na ich przynależność do danej płci, które nie jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami;
- **nie odnosi się wyłącznie do sytuacji, w której kobiety są dyskryminowane przez mężczyzn albo mężczyźni przez kobiety**, ale ma miejsce wtedy, kiedy stosując kryterium płci kobieta dyskryminuje inne kobiety a mężczyzna innych mężczyzn.



Dyskryminacja bezpośrednia:

- Każde **działanie na niekorzyść pracownika** **motywowane tzw. cechą prawnie chronioną**, czyli jego/ jej płcią, wiekiem, niepełnosprawnością, rasą, religią, narodowością, przekonaniami politycznymi, przynależnością związkową, pochodzeniem etnicznym, wyznaniem, orientacją seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 18^{3a} §3 Kodeksu Pracy);
- tzn. osoba traktowana jest mniej przychylnie niż traktuje się lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji wyłącznie z powodu "odmienności" (np. różnica płacowa kobiet i mężczyzn na tym samym stanowisku pracy, jeżeli wydajność ich pracy jest porównywalna);



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Dyskryminacja pośrednia:

Zachodzi, kiedy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, kryterium lub podjętego działania konkretna grupa pracowników zostaje poszkodowana, a przyczyną jest fakt przynależenia do grupy społecznej, chronionej na gruncie Kodeksu Pracy, np. kobiety, mężczyźni, osoby niepełnosprawne, wyznawcy określonej religii itd. (np. zatrudnianie „osób z doświadczeniem”)

(art. 18 3a §4 Kodeksu Pracy).



Molestowanie:

Niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.

(por. art. 18 3a §5 pkt.2 Kodeksu Pracy)



Molestowanie seksualne:

- Forma dyskryminacji ze względu na płeć,
- Zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika,
- Stworzenie zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery,
- Na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy,
- Warunkiem stwierdzenia, że doszło do molestowania, jest wyrażony **sprzeciw osoby molestowanej**.

(por. art. 18^{3a} §6 Kodeksu Pracy)



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Wyjątki od zasady równego traktowania:

- Płeć jako wymóg zawodowy;
- Ochrona ciąży, macierzyństwa lub rodzicielstwa;
- Uprzywilejowanie wyrównawcze.

(art. 18^{3b} §2 Kodeksu Pracy).



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Dyskryminacja

– bariery w osiągnięciu faktycznej
równości kobiet i mężczyzn





Obszary dyskryminacji: Edukacja

1. **Stereotypowa zawartość podręczników:** dziewczynki bierne, chłopcy aktywni, jeden model rodziny, brak informacji o przemocy,
2. **Stereotypowe postawy nauczycieli** – mała wiedza o *gender*,
3. **Struktura szkolnictwa** – feminizacja sektora,
4. **Szklany sufit** – im wyższy szczebel edukacji tym mniej kobiet u władzy.



Obszary dyskryminacji: Rynek pracy

1. **Segregacja pozioma** – niski prestiż sektorów sfeminizowanych,
2. **Segregacja pionowa** – „szklane zjawiska” – im wyższy szczebel, tym mniej kobiet,
3. **Stereotypy płci** – postrzeganie kobiet jako mniej dyspozycyjnych i gorszych pracowników,
4. **Różnice w wynagrodzeniach** – ok. 20% na tym samym stanowisku,
5. **Nieodpłatna praca kobiet** – małe zaangażowanie mężczyzn w obowiązki domowe,
6. **Trudności w godzeniu życia zawodowego z prywatnym.**



Obszary dyskryminacji: Ubóstwo

1. **Feminizacja biedy,**
2. **Różna zmiana statusu materialnego w wyniku rozvodu:** obniżenie – K, podwyższenie – M,
3. **Samotne rodzicielstwo** 18% rodzin, w tym samotne matki – 95%,
4. **Postrzeganie biedy** – bieda zawiniona i niezawiniona,
5. **Mała dostępność opieki przedszkolnej,**
6. **Nieprzyjazny rynek pracy dla kobiet.**



Obszary dyskryminacji: Zdrowie

1. **Zróżnicowana długość życia** kobiet i mężczyzn,
2. **Umieralność mężczyzn,**
3. **Pięciokrotnie wyższy wskaźnik samobójstw** wśród mężczyzn w grupie wiekowej 15-20 i po 60 roku życia,
4. **Dyskryminacja w miejscu pracy** – niska wiedza wśród kadry menedżerskiej służby zdrowia,
5. **Brak profilaktyki uwzględniającej specyfikę płci** – nie tylko płeć biologiczną (różne schorzenia), ale i kulturową (wynikającą z pełnionych ról).



Bariery równości:

1. Segregacja pozioma i pionowa rynku pracy,
2. Różnice w płacach kobiet i mężczyzn,
3. Mała dostępność elastycznych rozwiązań czasu pracy,
4. Niski udział mężczyzn w wypełnianiu obowiązków rodzinnych,
5. Niski udział kobiet w podejmowaniu decyzji,
6. Przemoc ze względu na płeć,
7. Niewidoczność kwestii płci w ochronie zdrowia,
8. Niewystarczający system opieki przedszkolnej,
9. Stereotypy płci we wszystkich obszarach,
10. Dyskryminacja wielokrotna, szczególnie w odniesieniu do kobiet starszych, imigrujących, niepełnosprawnych oraz należących do mniejszości etnicznych.



Równość płci:

- Stan, 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 mogliby korzystać.
- **Możliwość wyboru drogi życiowej bez ograniczeń stereotypów płci.**



Równościowe zarządzanie:

- Kompetencje zespołu – szkolenia, doradztwo;
- Podział zadań związany z przestrzeganiem zasady równości szans kobiet i mężczyzn;
- Zespoły podejmujące decyzje są zróżnicowane ze względu na płeć;
- Równościowa informacja i promocja;
- Organizacja pracy zespołu – godzenie życia zawodowego i prywatnego;



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Informacja i promocja:

- Niestereotypowe wizerunki kobiet i mężczyzn;
- Zróżnicowane obrazy kobiet i mężczyzn w aktywnych rolach;
- Język wrażliwy na płeć;
- Bezpośrednie odniesienia do grup tradycyjnie dyskryminowanych lub wykluczanych;
- Zróżnicowane kanały komunikacji



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekty badawcze:

- Wybór obszaru badawczego i problemów badawczych;
- Zbieranie danych z podziałem na płeć;
- Analiza biorąc pod uwagę społeczno-kulturowe uwarunkowania K i M;
- Zróżnicowany skład zespołu badawczego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Dziękuję za uwagę!

Dagmara Bielawska
d.bielawska@eswip.pl