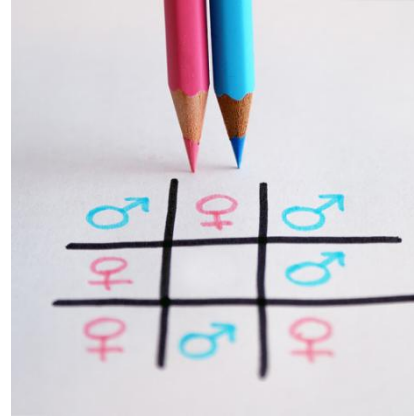




**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



# RÓWNOŚĆ SZANS KOBIEC I MĘCZYCZYN

Konsultacje w ramach projektu „Dobry zawód, dobry start”

Opracowanie: Magdalena Bergmann

# ZAGADNIENIA DO KONSULTACJI

- wprowadzenie: płeć, (nie)równość, stereotyp, dyskryminacja
- czym jest (i nie jest) równe traktowanie?
- działania równościowe w sferze zarządzania projektem edukacyjnym PO KL
- możliwości włączenia perspektywy równościowej w działania na rzecz grup docelowych projektu



# WPROWADZENIE: PŁEĆ, (NIE)RÓWNOŚĆ, STEREOTYP, DYSKRYMINACJA (1)

## Płeć i jej znaczenie:

- zespół cech różnicujących jednostki ludzkie na kobiety i mężczyzn
- jedna z podstawowych i najbardziej zauważalnych cech, na podstawie których różnicuje się jednostki we wszystkich społeczeństwach
- ważna zmienna demograficzna, obok wieku, miejsca zamieszkania, wykształcenia, zawodu, używana w opisie struktury, kondycji społeczeństwa



# WPROWADZENIE: PŁEĆ, (NIE)RÓWNOŚĆ, STEREOTYP, DYSKRYMINACJA (2)

## Cechy płci - bezdyskusyjne czy zmienne?

- kobiety mogą rodzić dzieci
- mężczyźni przechodzą mutację
- kobiety zajmują się domem
- mężczyźni są żywicielami rodziny
- kobiety są bardziej narażone na osteoporozę
- mężczyźni żyją statystycznie krócej
- kobiety są mało zdecydowane
- mężczyźni rzadko okazują uczucia



# WPROWADZENIE: PŁEĆ, (NIE)RÓWNOŚĆ, STEREOTYP, DYSKRYMINACJA (3)

## PŁEĆ BIOLOGICZNA (sex)

- ukształtowana przez biologię człowieka: budowa ciała, narządy, gospodarka hormonalna, zdolności reprodukcyjne
- obejmuje różnice o charakterze wrodzonym
- niemożliwa bądź bardzo trudna do zmiany
- niezmienna w historii istnienia gatunku ludzkiego na całej Ziemi

## PŁEĆ KULTUROWA / SPOŁECZNA (gender)

- ukształtowana przez społeczeństwo i jego kulturę: obyczaje, prawa, religię, tradycję
- obejmuje sferę wyuczonych, nabytych zachowań ludzkich
- stanowi „społeczny wzór” bycia kobietą/mężczyzną, do którego dążymy
- jest formą konwencji (jak rodzaj w języku)
- zmienna historycznie i geograficznie: w zależności od czasów i danego społeczeństwa



# WPROWADZENIE: PŁEĆ, (NIE)RÓWNOŚĆ, STEREOTYP, DYSKRYMINACJA (4)

## Znaczenie płci kulturowej (gender):

- o określa, co w danym społeczeństwie i danych czasach jest dla kobiety/mężczyzny pożądane, dopuszczalne bądź naganne
- o wpływa na funkcjonowanie kobiet i mężczyzn w określonych sferach życia (publicznego, prywatnego)
- o wytycza obszary, ale i granice aktywności w życiu społecznym
- o generuje różnice w położeniu społecznym kobiet i mężczyzn
- o rodzi specyficzne problemy dla obu płci



# WPROWADZENIE: PŁEĆ, (NIE)RÓWNOŚĆ, STEREOTYP, DYSKRYMINACJA (5)

## Stereotypy płciowe

- stereotyp: ogólne, uproszczone przekonania nt. grupy społecznej
- trwałe, odporne na informacje podważające jego prawdziwość
- oparte o wybiórcze informacje, nie do końca zgodne z faktami
- „szablon” zamiast indywidualnej oceny jednostki
- ułatwia, porządkuje poznawanie świata - pozornie!
- wyobrażenie „prawdziwego” mężczyzny i „prawdziwej” kobiety



# WPROWADZENIE: PŁEĆ, (NIE)RÓWNOŚĆ, STEREOTYP, DYSKRYMINACJA (6)

Jak stereotypy mogą wpłynąć na życie kobiet i mężczyzn?

- **STEREOTYP**

uogólniony osąd nt. grupy społecznej



- **UPRZEDZENIE**

postawa wobec jednostki kierowana osądem



- **DYSKRYMINACJA**

krzywdzące traktowanie wynikające z uprzedzenia



- **NIERÓWNOŚĆ**

gorsze położenie społeczne będące skutkiem dyskryminacji





# WPROWADZENIE: PŁEĆ, (NIE)RÓWNOŚĆ, STEREOTYP, DYSKRYMINACJA (7)

## Przykład działania mechanizmu

- **STEREOTYP**

„mężczyźni nie nadają się do drobiazgowych prac manualnych”



- **UPRZEDZENIE**

„ten pan nie nadaje się do pracy laboranta”



- **DYSKRYMINACJA**

„nie zatrudnimy tego pana, ponieważ się nie sprawdzi”



- **NIERÓWNOŚĆ**

kandydat do pracy pozostaje bezrobotny, pogarsza się jego sytuacja finansowa i poziom samooceny



# DYSKRYMINACJA - CZYM JEST? (1)

- **dyskryminacja:** stosowanie kryteriów osobistych (płeć, wiek, rasa, poglądy) tam, gdzie powinny liczyć się kryteria merytoryczne (wiedza, doświadczenie, kwalifikacje)
- **definicja ONZ (1979):** wszelkie wyłączenie lub ograniczenie, którego celem lub skutkiem jest **uniemożliwienie jednej z płci korzystania na równi z drugą płcią z:**
  - zasobów (materialnych, niematerialnych)
  - praw człowieka
  - podstawowych wolności w sferze życia politycznego, obywatelskiego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego



# DYSKRYMINACJA - CZYM JEST? (2)

## DYSKRYMINACJA BEZPOŚREDNIA

- o osoba jest traktowana mniej korzystnie od innych osób z powodu kryteriów, które nie powinny być użyte do jej oceny w danej sytuacji (płeć, wiek, rasa, poglądy, religia, seksualność, narodowość, itp.)
- o „*ma Pani świetne CV, ale to raczej nie jest praca dla kobiety w pani wieku*”

## DYSKRYMINACJA POŚREDNIA

- o pozornie neutralny stan rzeczy: przepis, kryterium, praktyka działa na niekorzyść osoby/grupy i ogranicza jej szanse
- o *kręte schody w budynku uczelni - bariera dla niepełnosprawnego studenta, szkolenia pracownicze po godzinach pracy - bariera dla rodzica z małym dzieckiem*



# CZYM ZATEM JEST RÓWNOŚĆ SZANS Kobiet I MĘŻCZYŹN?

## RÓWNE TRAKTOWANIE

- stosowanie tych samych kryteriów dla kobiet i mężczyzn
- nieodwoływanie się do kryteriów pozamerytorycznych (osobistych)
- unikanie dyskryminacji ze względu na płeć
- *„w olimpiadzie matematycznej mogą wziąć udział wszyscy uczniowie i uczennice gimnazjów na terenie województwa, do drugiego etapu przejdą wszystkie osoby, które uzyskają co najmniej 120 pkt”*

## ZRÓŻNICOWANE TRAKTOWANIE

- działania wyrównawcze, służące zrównaniu szans kobiet i mężczyzn w danej sferze
- „każdemu wedle potrzeb” zamiast „każdemu tyle samo”
- są dopuszczalne, kiedy sytuacja obu płci różni się na tyle, że samo równe traktowanie nie jest wystarczające
- *„refundacja kosztów opieki będzie w pierwszej kolejności przeznaczona dla kobiet, które częściej opiekują się dziećmi i stąd mają mniejszą dyspozycyjność do udziału w szkoleniach”*



# CZYM NIE JEST RÓWNE TRAKTOWANIE Kobiet I MĘŻCZYZN?

- „neutralna ślepotą na płeć”: ignorowanie różnic w sytuacji społecznej, doświadczeniach życiowych i potrzebach kobiet i mężczyzn, często tłumaczone potrzebą zachowania neutralności
- ograniczenie wolnego wyboru: sugerowanie bądź wymuszanie wyborów jedynie „typowych” dla danej płci bądź jedynie „nietypowych”
- przyjmowanie „sztucznych”, nie popartych żadną analizą proporcji kobiet i mężczyzn w różnych sferach życia
- „przesadna troska”: rozwiązania ochronne dla danej płci, mogące odnieść skutek odwrotny do zamierzonego



# ZASADA RÓWNOŚCI PŁCI W KLUCZOWYCH DOKUMENTACH UE

- Traktat Amsterdamski (1957 r.): równa płaca za pracę o tej samej wartości i na równorzędnym stanowisku
- 1975-2001 r.: osiem kluczowych dyrektyw ws. równości płci na rynku pracy (wynagrodzenie, dostęp do szkoleń, zabezpieczenie społeczne, ochrona pracownicy w okresie ciąży i po urodzeniu dziecka)
- 2006 r.: uchwała Parlamentu Europejskiego ws. respektowania zasady równości płci w programach operacyjnych



# RÓWNOŚĆ PŁCI W PROGRAMACH OPERACYJNYCH (1)

## ○ Art. 3. „Zakres pomocy”

*„EFS wspiera działania w państwach członkowskich objęte wymienionymi poniżej priorytetami:*

- promowanie włączania do głównego nurtu polityki oraz podejmowania konkretnych działań mających na celu poprawę dostępu do zatrudnienia*
- zwiększanie trwałego uczestnictwa kobiet w zatrudnieniu i rozwoju ich kariery*
- zmniejszenie segregacji ze względu na płeć na rynku pracy, poprzez oddziaływanie na bezpośrednie i pośrednie przyczyny różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn.”*



# RÓWNOŚĆ PŁCI W PROGRAMACH OPERACYJNYCH (2)

- Art. 6. „Równość płci i równość szans”

*„Państwa członkowskie zapewniają włączenie do programów operacyjnych opisu sposobu, w jaki równość płci i równość szans są wspierane w ramach przygotowania, realizacji, monitorowania i oceny programów operacyjnych.”*





# MODELE DZIAŁAŃ NA RZECZ RÓWNOŚCI PŁCI W UE

- **gender mainstreaming:** włączanie kwestii równości płci do głównego nurtu polityki państwa, zawieranie jej w kluczowych dokumentach i w działaniach na rzecz szerszych, ogólnospołecznych problemów (np. strategię na rzecz rynku pracy)
- **konkretne działania wspierające równość płci:** działania wyrównawcze, zaplanowane dla poprawy sytuacji płci dyskryminowanej lub niedoreprezentowanej w określonej dziedzinie (np. projekty kierowane wyłącznie do kobiet)



# NIE KAŻDY PROJEKT MOŻE BYĆ PROJEKTEM RÓWNOŚCIOWYM...

- **projekty „ślepe”**: brak jakichkolwiek odniesień do kategorii płci i jej nierówności (grupa docelowa, formy wsparcia, rezultaty)
- **projekty „neutralne”**: poprzestają na deklaracji o niedyskryminowaniu i/lub przyjmują „matematyczne” proporcje płci (np. 50/50) bez analizy problemu
- **projekty „praktyczne”**: zauważają problemy płci, proponują odpowiedzi na potrzeby grup docelowych, jednak są one stereotypowo przypisane (np. kurs florystyki dla kobiet i operatora wózka widłowego dla mężczyzn)



# PROJEKT RÓWNOŚCIOWY: CZYM SIĘ CHARAKTERYZUJE? (1)

- analiza problemu, który ma rozwiązać projekt, dotyczy także płci (sytuacji kobiet i mężczyzn)
- grupa docelowa określona jest pod kątem płci i wynika to z analizy problemu
- formy wsparcia nie powielają istniejących stereotypów, uwzględniają potrzeby grupy docelowej i dają możliwość wyboru
- działania umożliwiają pogodzenie udziału w projekcie z życiem rodzinnym (nie tylko dla kobiet, ale i mężczyzn)



# PROJEKT RÓWNOŚCIOWY: CZYM SIĘ CHARAKTERYZUJE? (2)

- nie poprzestaje na deklaracjach o niedyskryminowaniu żadnej z płci
- analiza problemu i grupy docelowej pod kątem płci jest widoczna we wniosku i poparta danymi, nie trzeba się jej domyślać
- różnicuje rodzaje wsparcia na płeć, jeśli tego wymaga sytuacja grupy docelowej
- może być skierowany tylko do jednej płci, jeśli ta jest w wyraźnie gorszej sytuacji (np. kobiety na rynku pracy, mężczyźni w profilaktyce zdrowotnej)



# DZIAŁANIA NA RZECZ RÓWNOŚCI PŁCI NA ETAPIE REALIZACJI PROJEKTU (1)

## REKRUTACJA I PROMOCJA:

- używanie języka wrażliwego na płeć (np. „uczestnicy i uczestniczki”, „trenerzy i trenerki”)
- podkreślanie, że projekt otwarty jest dla osób obojga płci bądź, że szczególnie chętnie zapraszamy przedstawicieli płci niedoreprezentowanej/w gorszej sytuacji
- posługiwanie się wizerunkami kobiet i mężczyzn w materiałach promocyjnych projektu (szczególnie niestereotypowymi)
- wykorzystanie kanałów informacji specyficznych dla danej płci (np. plakaty w przedszkolach, szkołach, sklepach)



# DZIAŁANIA NA RZECZ RÓWNOŚCI PŁCI NA ETAPIE REALIZACJI PROJEKTU (2)

## WSPARCIE DLA UCZESTNIKÓW:

- uwzględnienie tematyki równościowej w szkoleniach i doradztwie
- przyjazna organizacja form wsparcia: dostępność miejsca, dogodna komunikacja, godziny konsultowane z uczestnikami
- zapewnienie opieki nad dziećmi i osobami zależnymi (sala zabaw, współpraca z punktem opieki, refundacja)
- zachęcanie uczestników do niestereotypowego, zgodnego z własnymi potrzebami i trendami rynku pracy wyboru wsparcia



# DZIAŁANIA NA RZECZ RÓWNOŚCI PŁCI NA ETAPIE REALIZACJI PROJEKTU (3)

## ZARZĄDZANIE PROJEKTEM:

- udział obu płci w procesie zarządzania projektem
- uwzględnienie udziału przedstawicieli grupy docelowej w zarządzaniu projektem (zasada empowerment)
- szkolenia o tematyce równościowej dla personelu projektu/organizacji lub uczestników projektu
- kodeks praktyk równościowych biura projektu (np. elastyczna organizacja pracy personelu, zachęcanie do aplikowania o pracę bez względu na płeć czy wiek)



# WIĘCEJ INFORMACJI

- *Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach PO KL, MRR, 2009*
- *Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006-2010, Komisja Europejska*
- *Polityka równości płci - Polska, UNDP, 2007*
- *Praktyczny poradnik w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn w funduszach strukturalnych, MPiPS, 2003*
- *Wdrażanie perspektywy równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Europejskiego Funduszu Społecznego, Fundacja Fundusz Współpracy, 2008*







**Dziękuję za uwagę!**