

Równość szans kobiet i mężczyzn

Katowice, 13 marca 2021 r.



ZASADA RÓWNOŚCI SZANS

w projekcie

Kreatywna Przestrzeń Edukacji



Fundusze Europejskie
Program Regionalny



Rzeczpospolita
Polska



Śląskie.

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
- Płeć kulturowa (**gender**) odnosi się do cech nadawanych kobietom i mężczyznom oraz do relacji między nimi kształtowanych przez społeczeństwo.

Gender - płęć kulturowa

- **społeczne i kulturowe różnicowanie** między kobietami i mężczyznami
- cechy, atrybuty, role społeczne przypisywane kobietom i mężczyznom przez szeroko rozumianą kulturę
- dotyczy **cech nabytych**
- zmienia się **w czasie**
- zmienia się **w przestrzeni**
- jest **konstruowana i podzielana społecznie**

Stereotyp 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

Stereotypy płci

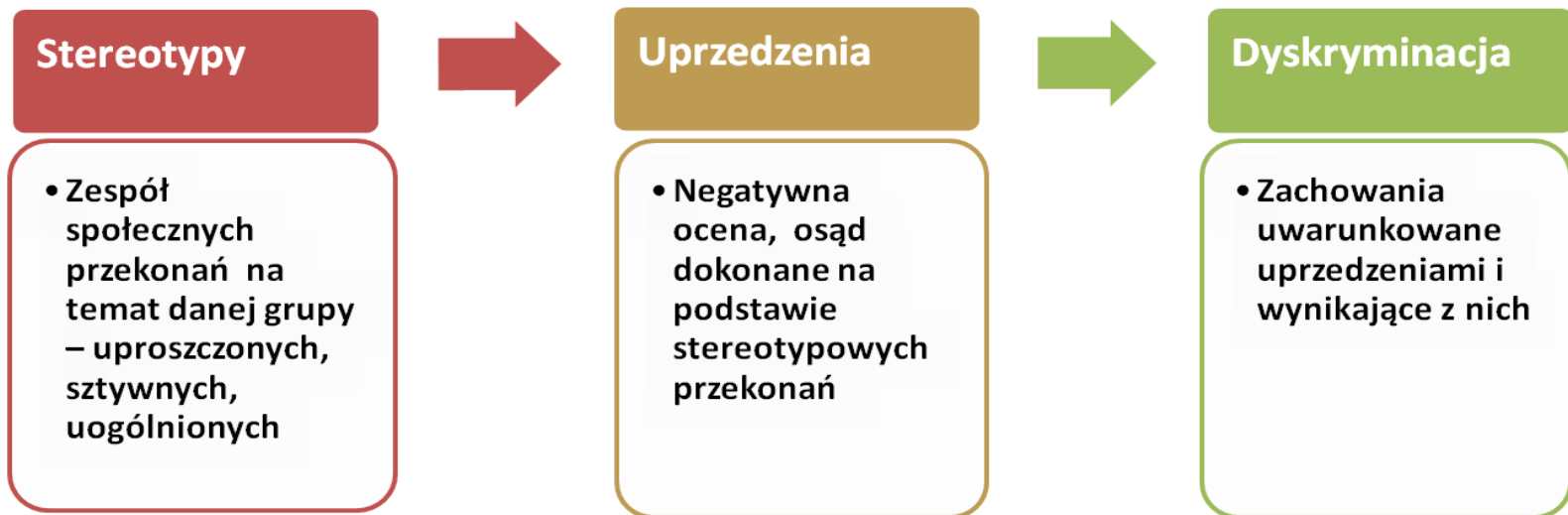
KOBIETY

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

Łańcuch dyskryminacji



Dyskryminacja ze względu na płeć

- Oznacza **wszelkie różnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie, którego skutkiem lub celem jest uszczuplenie 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.**

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.
- **Nie zależy od motywacji lub zamiaru osoby dyskryminującej – ważny jest sam fakt mniej korzystnego potraktowania.**

Dyskryminacja pośrednia

– Kodeks Pracy

- 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.)

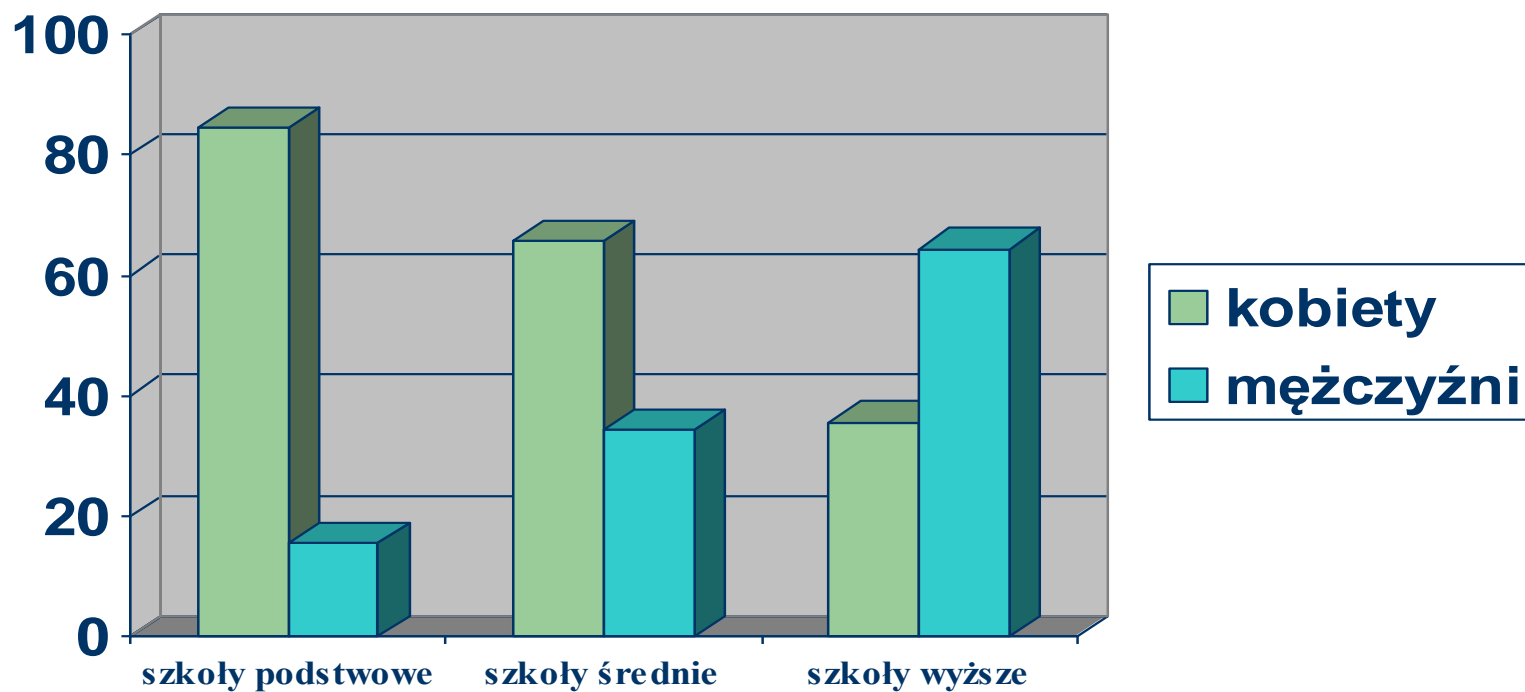
Molestowanie seksualne – Kodeks Pracy

- 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

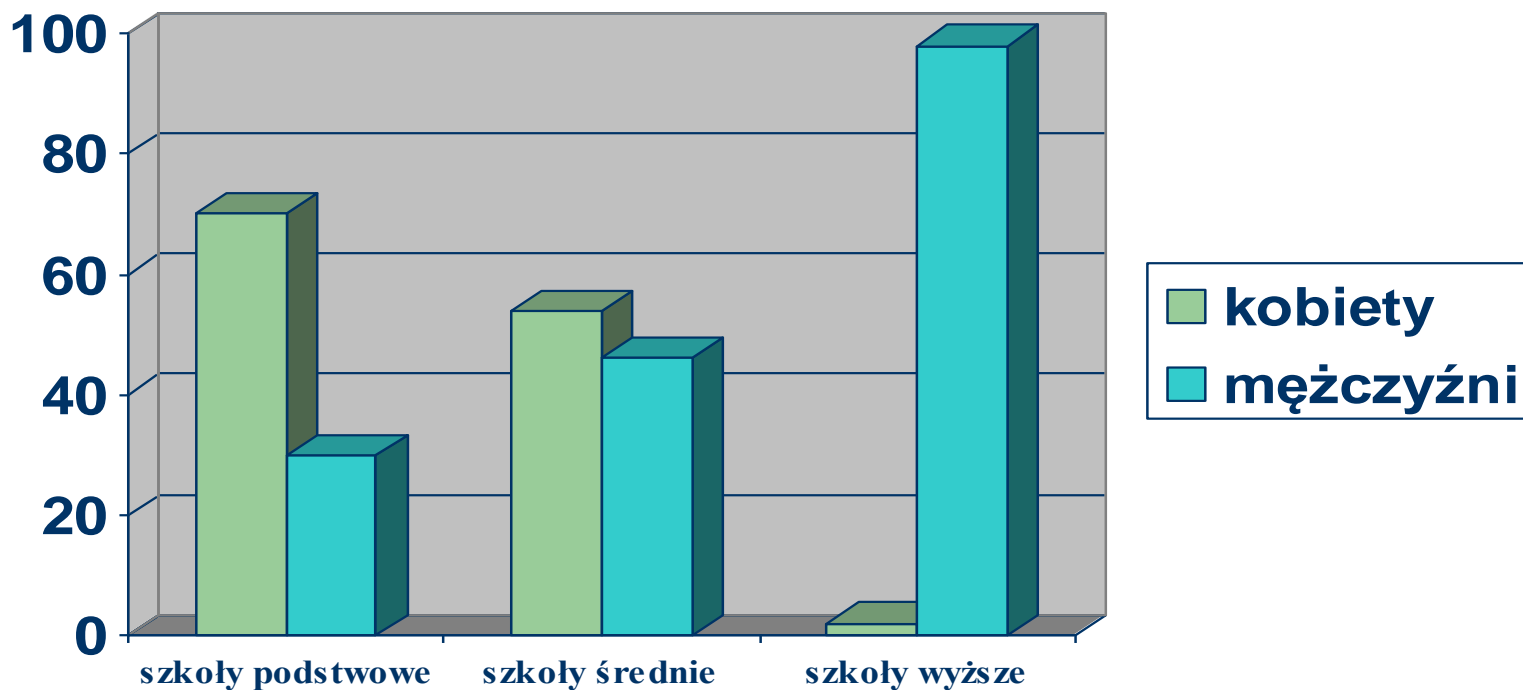
Obszar dyskryminacji - edukacja

- **stereotypowa zawartość podręczników** – dziewczynki bierne chłopcy aktywni, jeden model rodziny, brak informacji o przemocy
- **stereotypowe postawy nauczycieli** – mała wiedza o *gender*
- **struktura szkolnictwa** – feminizacja sektora
- **„Szklany sufit”** – im wyższy szczebel edukacji tym mniej kobiet u władzy.

Zatrudnienie w szkołach



Stanowiska kierownicze



Obszary dyskryminacji – rynek pracy

- **segregacja pozioma** – niski prestiż sektorów sfeminizowanych
- **segregacja pionowa** – „szklane zjawiska” – im wyższy szczebel, tym mniej kobiet
- **stereotypy płci** – postrzeganie kobiet jako mniej dyspozycyjnych i gorszych pracowników
- **różnice w wynagrodzeniach** – ok. 20% na tym samym stanowisku
- **nieodpłatna praca kobiet** – małe zaangażowanie mężczyzn w obowiązki domowe
- **trudności w godzeniu życia zawodowego z prywatnym**

Rynek pracy

- W Polsce występuje wyraźna dysproporcja (na niekorzyść Polek) w liczbie kobiet i mężczyzn wynagradzanych w poszczególnych przedziałach płacowych.
- Przeciętne wynagrodzenie mężczyzn jest o 19,9 proc.) wyższe od przeciętnego wynagrodzenia kobiet.

Rynek pracy

- **Kobiety w Polsce zarabiają mniej niezależnie od zajmowanego stanowiska**
- **Jedyna grupa zawodów, w której kobiety zarabiają nieznacznie (o 11 zł brutto/miesiąc) więcej niż mężczyźni, to „Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy”..**

Rynek pracy

- W najlepiej zarabiającej grupie „Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy” kobiety zarabiają średnio o ponad 26 proc. mniej od mężczyzn.
- Co najmniej 200 proc. przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego brutto – zarabia 3,8 proc. kobiet oraz 8,4 proc. mężczyzn.

Rynek pracy

Zdecydowana większość Europejczyków (90 proc.) oraz Polaków (81 proc.) uważa, że nie jest akceptowalne, aby kobiety otrzymywały niższą płacę niż mężczyźni za taką samą pracę lub pracę o tej samej wartości

MIT polityki równości płci

- Mit 1** – Polityka równości ma doprowadzić do tego, żeby kobiety i mężczyźni stali się tacy sami.
- Mit 2** – Polityka równości płci oznacza, że powinniśmy zawsze zachować parytet 50/50.
- Mit 3** – Polityka równości płci jest dla kobiet, robiona przez kobiety (a właściwie feministki) i dyskryminuje mężczyzn.

Cele strategiczne równości płci

- równy stopień niezależności ekonomicznej kobiet i mężczyzn
- godzenie życia prywatnego i zawodowego
- równe uczestnictwo w podejmowaniu decyzji
- eliminowanie stereotypów związanych z płcią
- propagowanie równości płci w stosunkach zewnętrznych oraz polityce rozwojowej

Ramy prawne

- **Traktat Amsterdamski**

- **Art. 2** „Zadaniem Wspólnoty jest (...) popieranie równości mężczyzn i kobiet.”
- **Art. 3** „We wszystkich działaniach Wspólnota zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet.”
- **Art. 13** „Rada (...) może podjąć środki niezbędne w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną”.

Ramy prawne

- **Traktat Amsterdamski**

- Art. 141 „W celu zapewnienia pełnej równości między mężczyznami i kobietami w życiu zawodowym zasada równości traktowania nie stanowi przeszkody dla Państwa Członkowskiego w utrzymaniu lub przyjmowaniu środków przewidujących specyficzne korzyści, zmierzające do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania.”

Ramy prawne

- **Rozporządzenie Rady 1083/2006**
Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego
Europejski Fundusz Społeczny i Fundusz
Spójności
 - **Art. 16 Równość między mężczyznami i kobietami**
i niedyskryminacja
„Państwa członkowskie i Komisja zapewniają **wsparcie**
zasady równości mężczyzn i kobiet oraz uwzględniania
problematyki płci na poszczególnych etapach wdrażania
funduszy.”

Ramy prawne dla zasady równości

- **Rozporządzenie Rady i Parlamentu Europejskiego 1081/2006 Europejski Fundusz Społeczny**
 - **Art. 2 Zadania**

„EFS uwzględnia priorytety i cele Wspólnoty w dziedzinach (...) wspierania **równości kobiet i mężczyzn i niedyskryminacji**”
 - **Art. 3 Zakres pomocy**

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

Ramy prawne dla zasady równości

- **Rozporządzenie Rady i Parlamentu Europejskiego 1081/2006 Europejski Fundusz Społeczny**
 - **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 przygotowywania, realizacji, monitorowania i oceny programów operacyjnych. Państwa członkowskie wspierają zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w zarządzaniu programami operacyjnymi i w ich realizacji na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym...”

Ramy prawne dla zasady równości

- **Rozporządzenie Rady i Parlamentu Europejskiego 1081/2006**
Europejski Fundusz Społeczny
 - **Art. 10 Sprawozdania** „Roczne i końcowe sprawozdania (...) zawierają podsumowanie realizacji takich elementów jak:
 - a) **włączanie problematyki równości płci do głównego nurtu polityki**, a także realizacja wszelkich **konkretnych działań** związanych z **równouprawnieniem**”.

Ramy prawne dla zasady równości

- **Rozporządzenie Rady i Parlamentu Europejskiego 1081/2006 Europejski Fundusz Społeczny**
 - **Wstęp - pkt. 16**

Podjęciu polegającemu na włączaniu problematyki równości płci do głównego nurtu polityki (***gender mainstreaming***) powinny towarzyszyć **konkretne działania** w celu zwiększenia trwałego udziału kobiet w zatrudnianiu oraz rozwoju ich kariery.

Ramy wykonawcze

- **Dokument Komisji Europejskiej DG EMPL A1 D/(2006) ESF (2007 – 2013) wspiera równość płci**

Zgodnie z Traktatem Amsterdamskim, podejście do równości płci opiera się na dwóch filarach: **konkretnych działaniach** (*specific actions*) np. w legislacji i finansowaniu programów oraz **polityce równości płci** (*gender mainstreaming*) przyjętej jako narzędzie (...) włączania kwestii związanych z płcią kulturową do każdego etapu tworzenia, planowania, wdrażania i ewaluacji programów.

Gender mainstreaming

- **Komunikat Komisji Europejskiej z dn. 21/02/1996**

„**Świadome, systematyczne** włączanie problematyki płci do **głównego** nurtu **każdej** **polityki** na **wszystkich** jej etapach, tj. podczas planowania, realizacji i ewaluacji.”

Projekt a zasada równości szans

- Należy do celów strategicznych projektu
- Prowadząc zajęcia z uczniami, decyzje podejmujemy z zachowaniem tej zasady
- Powinna być uwzględniona w treści zajęć
- W raportach należy podawać działania, które zostały podjęte w tym zakresie

Projekt a zasada równości szans

- W trakcie zajęć należy podjąć tematykę kobiet, które osiągnęły sukces, nie rezygnując z życia rodzinnego
- Mile widziane są spotkania (zajęcia) z rodzicami: mamami i ojcami
- Dzień Matki, Dzień Ojca, Święto Rodziny oraz inne uroczystości z udziałem rodziców organizujemy w sposób równościowy

Projekt a zasada równości szans

- Każdy nauczyciel uwzględnia tematykę i zapisuje ją w dzienniku zajęć. r
- Mile widziane są scenariusze. Jeśli nauczyciel opracuje taki scenariusz, prosimy aby podzielił się z innymi – e' mail do sekretariatu szkoły.
- Wszyscy korzystają ze stron www poświęconych równości szans

Strony www

- www.wstronedziewczat.org.pl
 - www.gender.pl
 - www.ponton.org.pl
 - www.wendo.org.pl
 - www.feminoteka.pl
 - www.haus.pl
 - www.bezuprzedzen.org
- www.crisisintervention.free.ngo.pl

Dziękujemy