



Fundusze Europejskie
dla Śląskiego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Województwo
Śląskie

MATERIAŁY SZKOLENIOWE

„Praca z osobami narażonymi na dyskryminację ze względu na cechy prawnie chronione, ze szczególnym uwzględnieniem dyskryminacji ze względu na orientację seksualną”

OMAWIANE ZAGADNIENIA

1. Płeć biologiczna a płeć społeczno-kulturowa (gender)
2. Mechanizm stereo typizacji i problematyka dyskryminacji.
3. Prawne podstawy zasady równości kobiet i mężczyzn.
4. Europejska strategia gender mainstreaming i polska polityka równości płci.
5. Standard minimum. Równość kobiet i mężczyzn w projektach unijnych.
6. Zarządzanie różnorodnością.
7. Reagowanie na dyskryminację.

PŁEĆ BIOLOGICZNA A PŁEĆ SPOŁECZNO-KULTUROWA (GENDER)

Wiele się mówi o zasadach równościowych, wiele jest już na ten temat artykułów i opracowań jednak o ile zasady równościowe, funkcjonują na etapie prawnym to gorzej bywa z praktyką a uwarunkowane jest to ugruntowanym w społeczeństwie nazwijmy to „podejściem do sprawy”. Wywodzi się to zarówno z zachowań, historii, przekonań religijnych czy pochodzenia. Co do głównej zasady jakiej winniśmy się trzymać w naszej pracy to że „inne podejście”, funkcjonowanie w różnych środowiskach nie może być przyczyną do innego/nierównego traktowania przez nas. My musimy pokazać wszystkie dostępne możliwości, czy warianty ale to nasz rozmówca, petent ma dokonać wyboru na podstawie własnych przekonań, upodobań czy możliwości. Nie wolno nikomu odbierać prawa do pełnej wiedzy w zakresie świadczonych przez nas usług, czy możliwych wyborów ale zarazem należy szanować jego czy jej punkt widzenia, jego czy jej odmienność. Proszę zwrócić uwagę, że nawet nasz język nie jest przygotowany do nowych a obowiązujących już dzisiaj zmian w traktowaniu innych i wyrażaniu przez nich swojej osoby, swojego JA. Żle zabrzmiałoby, gdybyśmy pytali „a po co ono tutaj przyszło” w momencie kiedy mamy do czynienia z osobą płci trzeciej płci, płci „X”.

Postrzeganie płci przez biologów i humanistów znacznie się różni. W biologii termin „płeć” odnosi się do różnic fizjologicznych między mężczyznami i kobietami. W humanistyce jest to zakres cech dotyczących męskości i kobiecości tworzonych poprzez interakcje społeczne czy konteksty kulturowe. Wykazano, że ludzka seksualność jest złożoną rzeczywistością charakteryzującą się tożsamością płciową. Dlatego też niezbędne jest wieloaspektowe i refleksyjne podejście do tożsamości płciowej człowieka.

Płeć biologiczna a płeć społeczno-kulturowa (gender).

Co to ta trzecia płeć? Z definicji:

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.

Zgodnie z definicjami współczesna socjologia i psychologia rozróżnia **płeć biologiczną** i **płeć kulturową** (ang. *sex* i *gender*). Termin „płeć biologiczna” (ang. *sex*) odnosi się do różnic anatomicznych wynikających z dymorfizmu płciowego. Różnice te obejmują funkcje reprodukcyjne, hormonalne, anatomiczne – zdeterminowane biologicznie i niezależne od czynników społecznych. Człowiek jest otoczony wiedzą o płci od najmłodszych lat. Płeć jest tak głęboko osadzona w instytucjach, działaniach i przekonaniach, że wydaje się nam zupełnie naturalna. Zachowania związane z płcią wpajane są nam od dziecka. Zwyczajowo jest tak, że kiedy dziewczynka planuje ślub to chłopiec w tym czasie walczy u boku rycerzy Jedi.

Genetyka jest ważnym wyznacznikiem płci biologicznej. Czynniki determinujące płeć (*sex*) zaczynają działać już w momencie zapłodnienia. Każdy plemnik ma chromosom X lub Y. a

wszystkie komórki jajowe mają chromosom X. Kiedy plemnik zapładnia komórkę jajową, jego chromosom (X lub Y) łączy się z chromosomem X komórki jajowej. Osoba z chromosomami XX ma na ogół kobiece narządy płciowe zewnętrzne i wewnętrzne, dlatego jest zwykle przypisywana biologicznie płci żeńskiej. Osoba z chromosomami XY ma zazwyczaj męskie narządy płciowe zewnętrzne i wewnętrzne, a zatem jest przypisana biologicznie płci męskiej. Jednak mogą wystąpić inne niż przewidywane układy chromosomów, hormonów i części ciała, co powoduje, że osoby stają się interplciowe.

Należy również zwrócić uwagę na to, że w okresie wewnątrzmacicznym przyływ testosteronu maskulinizuje mózg płodu, podczas gdy brak takiego przyływu powoduje powstanie mózgu kobiecego. Ponadto różnicowanie płciowe mózgu ma miejsce na znacznie późniejszym etapie rozwoju niż zróżnicowanie płciowe narządów płciowych. Bez wątpienia androgeny i estrogeny odgrywają kluczową rolę w kwestii determinacji płci.

Według niektórych szacunków jedna na 100 osób ma nietypowy rozwój płciowy, takie jak zachwiane stany hormonalne, zmiany genetyczne lub niejednoznaczności anatomiczne, z których niektóre oznaczają, że narządów płciowych nie można jednoznacznie zaklasyfikować jako męskich lub żeńskich (interplciowość). Niemal przez cały XX wiek lekarze często chirurgicznie modyfikowali dwuznaczne narządy płciowe niemowlęcia, aby dopasować je do domniemanej płci, oczekiwano, że dziecko się do niej przystosuje. Często się mylili, co potwierdzili w swoich badaniach z 2004 roku psychiatrzy z USA dr. Reiner i Gearhart.

Mówi się, że archeolodzy mają się dobrze bo wykopują szkielety albo męskie albo żeńskie a my dzisiaj mamy mnogość płci. Ale czy te różnice powstały w tym konkretnym czasie czy raczej tak było od zawsze? Może tak trzeba by było porozmawiać z Amazonkami.

Płeć „X”.

Od 2 sierpnia 23r w całej Unii Europejskiej są wydawane [nowe dowody osobiste](#). W preambule do rozporządzenia zapisane jest, że oznaczenie płci w dokumencie nie jest konieczne. Jednocześnie jeżeli państwo członkowskie uwzględnia płeć, to oczywiście może ją wpisać zgodnie z oznaczeniami obowiązującymi w danym kraju lub za pomocą oznaczeń zawartych w rozporządzeniu. Unia dopuszcza oznaczenie trzeciej płci jako X.

Angielski termin *gender* określa płeć w kontekście kulturowym – zachowania, postawy, motywy, które dane społeczeństwa uważają za właściwe dla danej płci. Tak jak płeć biologiczna odnosi się do *somatyki* (gr. somatikos – cielesny, związany z ciałem), tak płeć kulturowa odnosi się do psychiki.

Gender – o co w tym chodzi?

To bardzo dobre pytanie.

W języku angielskim istnieje rozróżnienie płci. Termin *sex* oznacza płeć biologiczną czyli najczęściej spotykany, podział na płeć męską i żeńską (ang. male, female). Znaczenie *gender* odnosi się do płci społeczno-kulturowej, także płci psychicznej czy psychologicznej.

Definicja WHO podaje, że gender obejmuje przyjmowane przez człowieka role, zachowania oraz aktywności, jakie dane społeczeństwo uznaje za odpowiednie dla kobiet i mężczyzn. Z kolei definicja roli płciowej zakłada, że jest to „wszystko, co dana osoba mówi lub robi, aby pokazać innym (lub sobie) do jakiego stopnia jest mężczyzną czy kobietą albo osobą nieokreśloną seksualnie”. Wliczając wszelkie aspekty zachowania i przeżyć wewnętrznych, dzięki którym ludzie różnią się w danej kulturze od osoby płci odmiennej. Taki który w danej kulturze uważany jest jako typowy, czy też akceptowalny dla danej płci. Podstawą znaczenia terminu gender jest więc poczucie pełnej niezależności w określaniu siebie, bez zakładania, że osobę określa jedynie biologia.

Rozumienie gender różni się w zależności od społeczeństwa i może podlegać zmianom. Chociaż większość ludzi rodzi się albo jako mężczyźni, albo jako kobiety, uczy się ich odpowiednich norm i zachowań – w tym sposobu, w jaki powinni współdziałać z innymi osobami tej samej lub przeciwnej płci czy to w gospodarstwach domowych, społecznościach czy miejscach pracy. Kiedy jednostki lub grupy nie pasują do ustalonych norm płci, często spotykają się z napiętnowaniem, praktykami dyskryminacyjnymi bądź wykluczeniem społecznym.

Facet w spódnicy? „laska” niosąca dwie skrzynki piwa? To obraz nie do pomyślenia?

Tutaj mówimy o tym jak jesteśmy wychowani i o naszych przekonaniach o obrazach w naszych głowach - co nie może przenieść się na płaszczyznę relacji z drugą osobą zwłaszcza w relacjach w wykonywanej przez nas pracy.

Mechanizm stereo typizacji i problematyka dyskryminacji

Obrazy w naszych umysłach... to najkrótsza, a zarazem już klasyczna definicja stereotypu, sformułowana przez amerykańskiego pisarza i publicystę Waltera Lippmanna już w 1922 roku. Metafora użyta przez Lippmanna miała wskazywać na uproszczenie, jakim posługuje się stereotyp, a także na jego stałość i identyczność – obrazy są takie same w głowach różnych osób. Dzieje się tak dlatego, że obrazy -stereotypy choć funkcjonują w głowach poszczególnych jednostek, to nie powstają w wyniku ich własnego doświadczenia, tylko są przekazywane w procesie wychowania i kontaktów społecznych. Z tego powodu są podzielane przez członków danej społeczności.

Niektórzy badacze uważają nawet, że tylko wtedy można mówić o istnieniu stereotypu, gdy jest wspólny dla danej kultury, bo jedynie wówczas może on wywołać określone, istotne społecznie skutki: osoby mające taki sam „obraz” w głowie, będą podejmować takie same decyzje w stosunku do obiektów stereo typizacji. O stereotypach czasem mówi się, że uczymy się ich, siedząc na kolanach swoich rodziców czy dziadków.

Głównym nośnikiem stereotypów jest oczywiście język. Przypisywanie stereotypowych cech grupom może odbywać się bezpośrednio, na przykład przez proste powtarzanie stwierdzeń: „Polacy piją dużo wódki”, „Azjaci mają słabą głowę” itd.

We współczesnych społeczeństwach ogromną rolę w przekazywaniu stereotypów odgrywają media – telewizja, internet, kino, gazety, reklamy. Przekaznikiem stereotypów są oczywiście także wszystkie inne wytwory kultury, takie jak literatura, obrazy, rzeźby czy nawet pamiątki turystyczne. Niektórzy twórcy posługują się stereotypami świadomie i z różną intencją – by

trafić do odbiorcy dzielącego stereotyp, by stereotyp zdemaskować, zmienić lub wogóle opierać swoje dzieło/pracę na zabawie stereotypem.

Od czasu wzrostu świadomości o istniejących stereotypach i ich znaczeniu dla spójności społecznej, można zaobserwować tendencję używania wytworów kultury masowej w celu zmiany negatywnych wyobrażeń. Pojawiają się reklamy pokazujące daną płęć w nietypowych społecznie rolach. A telewizja odgrywa ważną rolę w budowaniu świadomości społecznej.

Jakie dyskryminacja może przybierać formy?

Najczęściej spotykanymi ale nie jedynymi formami przejawu dyskryminacji są:

- Seksizm – ze względu na płęć
- Ageizm, Adultyzm – ze względu na wiek
- Ableizm (hedndicapizm) - ze względu na niepełnosprawność
- Rasizm – ze względu na rasę (kolor skóry)
- Homofobia – ze względu na orientację seksualną
- Ksenofobia – ze względu na pochodzenie i narodowość
- Antysemityzm – uprzedzenie względem osób pochodzenia żydowskiego
- Islamofobia – uprzedzenie względem muzułmanów/ek
- Romofobia – uprzedzenie wobec Romów/Romek
- Atrakcjonizm – ze względu na wygląd zewnętrzny
- Klasizm – ze względu na pochodzenie osób lub ich status materialny

Nie dyskryminuj nie krzywdź podziel się uśmiechem, okaż zrozumienie

Dyskryminacja (łac. discriminatio – rozróżnienie) oznacza nierówne, niesprawiedliwe, krzywdzące, gorsze, nieuzasadnione traktowanie danej osoby w porównaniu do innych ze względu na jakąś osobistą cechę (przynależność do jakiejś grupy), które nie jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami.

Przybiera ona różne formy i występuje na różnych płaszczyznach. Podzielono ją na trzy grupy:

1. Dyskryminacja indywidualna to zróżnicowane traktowanie osoby ze względu na jej cechę, np. przy podejmowaniu decyzji w jej sprawie. Dyskryminacją na poziomie indywidualnym jest np. molestowanie seksualne bądź odmowa zatrudnienia z powodu płci, wieku czy pochodzenia etnicznego. Przejawem jest słowne/fizyczne zachowanie dyskryminacyjne, którego skutkiem jest nierówny dostęp do zasobów, brak możliwości realizacji celów, przemoc.
2. Dyskryminacja instytucjonalna to takie praktyki instytucji – w zamierzeniu neutralne i uniwersalne, również te nieoficjalne – które, w efekcie, utrudniają osobom o określonych cechach korzystanie z zasobów i usług, należących się każdemu obywatelowi/każdej obywatelce. Mogą to być bariery architektoniczne dla osób

niepełnosprawnych, ale także np. niezatrudnianie w urzędzie ds. cudzoziemców czy uchodźców osób znających języki obce, kiedy wiadomo, że głównymi klientami są osoby nieposługujące się językiem polskim.

3. Dyskryminacja strukturalna to takie rozwiązania polityczne, prawne lub ekonomiczne, których celem lub skutkiem jest gorsze położenie osób posiadających daną cechę (płeć, niepełnosprawność itp.). Przykładem dyskryminacji strukturalnej jest nierówny wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn, skutkujący dla kobiet mniejszym zabezpieczeniem na starość. Skutkiem dyskryminacji strukturalnej jest również wykluczenie społeczne.

Podsumowując należy pamiętać, że przejawami dyskryminacji są: nietolerancja, niesprawiedliwe traktowanie, uprzedzenia, uznanie innych za gorszych, prześladowanie, wykluczenie, odrzucenie. Skutkiem zachowań dyskryminacyjnych natomiast jest ograniczanie osobom, które jej doświadczają możliwości wyboru i realizacji drogi życiowej, rozwijania swoich talentów i zdolności osobistych, Ograniczanie dostępu lub jego brak do cennych i ważnych zasobów takich jak: pieniądze, czas, informacja, szanse edukacyjne, szanse zdrowotne, co w ostateczności prowadzi do wykluczenia społecznego, czyli brak lub ograniczone możliwości uczestnictwa, wpływania i korzystania z podstawowych instytucji/usług/praw publicznych, które powinny być dostępne dla wszystkich.

A jak się to wszystko zaczęło i o jakiej dyskryminacji myślimy najczęściej?

I wojna światowa przyniosła wiele zmian cywilizacyjnych. Jedną z nich było przyznanie praw wyborczych kobietom. Dzięki temu rzeczpospolita znalazła się elitarnym gronie państw „postępowych”, w którym nie było jeszcze Stanów Zjednoczonych, Wielkiej Brytanii, Francji, Włoch, Japonii, Hiszpanii i Szwajcarii. W Polsce nikt nie sprzeciwiał się takiej zmianie. Broszury, druki ulotne, jawna i tajna prasa podkreślały wielki wkład kobiet w odrodzenie Rzeczypospolitej.

We wrześniu 1917 r. organizacje kobiece z trzech zaborów zorganizowały Zjazd Kobiet Polskich. Polskie sufrażystki starały się w ten sposób wywrzeć wpływ na Radę Regencyjną i tworzące się pod jej auspicjami rząd i aparat administracyjny. Działania te odniosły skutek. Wybory w 1919 r. wyłoniły Sejm Ustawodawczy a przeprowadzono je według ordynacji wprowadzonej dekretem Tymczasowego Naczelnika Państwa Józefa Piłsudskiego z 28 listopada 1918 r.

Artykuł 1 tego dekretu głosił, że „wyborcą do Sejmu jest każdy obywatel państwa bez różnicy płci”, który ukończył 21 lat. Artykuł 7 zapewniał czynne prawo wyborcze wszystkim obywatelom i obywatelkom. Postanowienia zostały utrzymane przez konstytucję marcową

Sufrażystki (ang. suffrage - prawo głosowania), w krajach anglosaskich było to określenie kobiet walczących o równouprawnienie i uzyskanie praw wyborczych.

Walka o prawa wyborcze dla kobiet rozpoczęła się już w XVIII wieku. Pierwszą „współczesną” wojowniczką o prawa wyborcze kobiet była Olimpia de Gouges, którą

ścięto 3 listopada 1793 za przygotowanie w czasie Rewolucji Francuskiej Deklaracji Praw Kobiety i Obywatelki.

Sam ruch sufrażystek powstał w 1848 w USA ogłaszając Deklarację Praw Kobiety. Ten społeczny ruch uaktywnił się podczas wojny secesyjnej 1861-1865. Prawa wyborcze kobiety uzyskały po raz pierwszy na terytorium Wyoming w 1869, lecz walka o prawa trwała aż do przyjęcia przez Kongres Stanów Zjednoczonych 19 poprawki do konstytucji w 1920 roku.

Tak więc dyskryminacja kojarzy się nam głównie z walką przez kobiety o ich prawa. To one rozpoczęły tę serię zmian społecznych, z którymi mamy do czynienia dzisiaj. Jednakże to już nie tylko zmiany w relacjach męsko – damskich i ich praw społecznych ale także zachodzące, głębokie zmiany społeczne dotyczące postrzegania człowieka przez społeczeństwo.

Równość nie oznacza, że kobiety i mężczyźni staną się tacy sami, ale że prawa, obowiązki i szanse kobiet i mężczyzn nie będą zależne od płci, z jaką się urodzili. Równość płci zakłada, że interesy, potrzeby i priorytety zarówno kobiet, jak i mężczyzn są brane pod uwagę, tym samym uznając różnorodność panującą wśród grup kobiet i mężczyzn. Równość płci nie jest problemem kobiet, ale powinna dotyczyć i angażować zarówno kobiety, jak i mężczyzn. Równość między kobietami i mężczyznami uznaje się zarówno za kwestię związaną z prawami człowieka, jak i warunek konieczny oraz wskaźnik zrównoważonego rozwoju nastawionego na człowieka oraz demokracji.

Prawne podstawy zasady równości kobiet i mężczyzn.

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”.

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.”

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

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, zwiększanie 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”.

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...”

Art. 10 Sprawozdania „Roczne i końcowe sprawozdania (...) zawierają podsumowanie realizacji takich elementów jak: włączanie problematyki równości płci do głównego nurtu polityki, a także realizacja wszelkich konkretnych działań związanych z równouprawnieniem”.

Wstęp - pkt. 16 Podejściu 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.

Akty 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.

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”

Jakie mamy CELE STRATEGICZNE dla podejmowanych działań?

- 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

A jak z równością w pracy?

Polska pod względem szans kobiet i mężczyzn na współczesnym rynku pracy znajduje się wciąż poniżej średniej unijnej. Z najnowszego badania Pracuj.pl wynika, że 68 proc. pań uważa, że kobiety w Polsce ogólnie są dziś w lepszej sytuacji zawodowej, niż 10 lat temu. Aż 62 proc. deklaruje, że w ich firmach przedstawiciele obu płci mają równe szanse na awanse i podwyżki. Jednocześnie to kobiety ponoszą w karierze zawodowej większe koszty bycia rodzicem od mężczyzn.

(Prawo.pl:<https://www.prawo.pl/kadry/rownosc-plci-na-polskim-ryнку-pracy-badanie-pracujpl,520165.html>)

Różnice pomiędzy kobietami a mężczyznami – pod kątem m.in. dostępu do edukacji, usług medycznych, zarobków czy szans na rynku pracy - w rankingu UE, z najgorszymi wynikami, znalazły się Grecja, Rumunia i Węgry. Średnia unijna to 68,6 na 100 pkt, a średnia dla Polski to 57,7 pkt, co oznacza, że nasz kraj zajmuje 21. miejsce w rankingu państw członkowskich.

Duża część kobiet (35 proc.) czuje, że standard panujący w naszym kraju pod kątem równouprawnienia płci, nie odbiega od standardów unijnych. Wśród badanych panuje także poczucie, że w ich firmach kobiety i mężczyźni mają równe szanse na awanse i podwyżki.

Co ciekawe, to najmłodsze pokolenie obecne na rynku pracy najczęściej uważa, że na lokalnym rynku nie odstajemy od europejskich standardów. Najczęściej w tak dobrym świetle Polskę plasują przedstawiciele pokolenia Z, czyli osoby w wieku 18-24 lata (43 proc.). Niewiele starsi od nich przedstawiciele pokolenia Y (25-34 lata) są najmniej optymistycznie nastawioną w tym zakresie grupą (36 proc.).

Brak możliwości awansu ze względów dyskryminacyjnych ma swoją definicję to pojęcie „szklanego sufitu”. Polega ono na widoczności awansu przy jednoczesnej niemożności jego osiągnięcia.

Jest to niewidzialna bariera, która oddziela płęć piękną od najwyższych szczebli kariery. Uniemożliwia im ona awansowanie na szczyt, dojście do wysokich pozycji m.in. w polityce czy biznesie. Termin ten odnosi się również do mniejszości etnicznych, seksualnych czy wyznaniowych.

Pojęcie „szklanego sufitu” (z ang. glass ceiling) pojawiło się na przełomie lat 70. i 80. Dekadę później powołano do życia specjalną Komisję do spraw Szklanego Sufitu. Zareagowano w ten sposób na sytuację, w której zaledwie 3 do 5% najwyższych stanowisk zajmowały kobiety.

Dziś wcale nie jest lepiej. W Europie Zachodniej liczba kobiet, które pełnią wyższe funkcje kierownicze wynosi średnio mniej niż 5%. W USA wśród osób, które zajmują się zarządzaniem przedsiębiorstwami tylko 6% stanowią panie. W Polsce zaledwie 2% menedżerów na najwyższych stanowiskach w administracji państwowej bądź też w radach nadzorczych wielkich firm to kobiety.

Zjawisko „szklanego sufitu” jest niewidzialnym fenomenem, ponieważ niemal w każdym przypadku jakichkolwiek utrudnień awansowych stosowane są inne wytłumaczenia. Niemniej jednak zauważa się, iż kobiety przy takich samych kwalifikacjach jak mężczyźni rzadziej awansują i dostają mniejsze uposażenia.

Dyskryminacja kobiet jest często zakamuflowana. Niby niewidzialna, ale sporo z nas nabija sobie z jej powodu guza. „Szklany sufit” istnieje i dopóki nie wykorzeni się z naszej kultury negatywnych stereotypów kulturowych, to droga do kariery w przypadku kobiet nigdy nie będzie usłana różami.

Dodatkowymi pojęciami związanymi ze szklanym sufitem są:

„szklane ściany”- sytuacja, w której awans z funkcji pomocniczych na kierownicze jest utrudniony, gdyż dany pracownik nie posiada wymaganego na wyższych stanowiskach menedżerskich doświadczenia.

– „lepka/grząska podłoga”- związana jest z zawodami o niskim statusie, w których raczej nie ma się szans na awans; tacy pracownicy tkwią „przylepieni” do najniższego poziomu zawodowego.

– „szklane ruchome schody”- odnoszą się one do sytuacji uprzywilejowania mężczyzn w stosunku do zawodów tradycyjnie uprawianych przez kobiety; stanowią niewidzialną siłę, która wynosi mężczyzn na wyższe szczeble kariery.

Wyniki badań przeprowadzonych w USA wskazują na to, iż 52% kobiet zajmujących w korporacjach kierownicze stanowiska zauważa zjawisko „szklanego sufitu”, natomiast 82% mężczyzn neguje jego istnienie.

Czynnikami ograniczającymi karierę kobiet mogą być:

- brak doświadczenia,
- kultura patriarcalna,
- utrwalone role społeczne,

- stereotypy oraz związany z nim „efekt płci” (przekonanie o tym, że zarządzanie biznesem jest domeną mężczyzn).

Co z osobami niepełnosprawnymi?

Dyskryminacja może przybierać różne formy, jak na przykład odmowa pracy lub edukacji, szkodliwe żarty, nieuzasadnione nierówne traktowanie, odrzucenie, agresja. Mogą być to jednorazowe bądź długotrwałe działania o różnym natężeniu konsekwencji dla osoby dyskryminowanej. W ostatnich latach możemy również zaobserwować wzrost przypadków cyberbullyingu, czyli nękania w Internecie.

Istnieje wiele czynników i trudno znaleźć jednoznaczną odpowiedź dla wszystkich rodzajów dyskryminacji. Osoby, które mają silne uprzedzenia i stereotypy, będą bardziej skłonne do zachowań dyskryminujących. Otaczanie się ludźmi, którzy mają takie postawy, jest również czynnikiem, który może prowadzić do normalizowania dyskryminacji i niespostrzegania w niej niczego złego.

Strach i niepewność mogą również wpływać na to, czy ludzie będą dyskryminować innych. Badania pokazują, że ludzie, którzy boją się różnic między sobą a innymi, mogą być bardziej skłonni do dyskryminacji. Wysoki poziom niepewności i lęku sprzyja tworzeniu uprzedzeń. Deprecjonowanie innych grup społecznych może być też sposobem na podniesienie własnej samooceny – zdarza się, że ludzie, szukając sposobu na podniesienie poczucia własnej wartości, zaczynają postrzegać inne grupy jako mniej wartościowe. No i oczywiście stereotypowe przedstawianie osób z niepełnosprawnościami w mediach i kulturze również sprzyja powstawaniu uprzedzeń, a co za tym idzie – do dyskryminacji. Zamiast pokazywania różnorodności i podkreślania indywidualności OzN, postaci w filmach czy serialach są przedstawiane jako pasywne, bezradne i zależne od innych. Dlatego tak ważne jest modelowanie ról – potrzeba zmiany sposobu, w jaki OzN są przedstawiane w kulturze.

Czasami trudno uniknąć dyskryminacji. Narzędzia, które są niezbędne, aby dobrze sobie z nią radzić, to umiejętność stawiania granic oraz asertywność. Kiedy jesteśmy asertywni, potrafimy wyrażać nasze potrzeby i granice w sposób jasny i konkretny. Kiedy umiemy powiedzieć „nie” i wyznaczyć granice, chronimy się przed osobami, które mogą próbować nas wykorzystać, manipulować nami lub naruszyć nasze prawa.

Cudzoziemcy

Nie ma możliwości uzyskania kompleksowych danych na temat dyskryminacji cudzoziemców w Polsce. Ustalenie w pełni odzwierciedlającej problem liczby cudzoziemców dyskryminowanych jest utrudnione również ze względu na fakt, iż wiele osób nie zgłasza faktu dyskryminacji, nie wie, że do niej dochodzi oraz nie wie jakie środki prawne jej przysługują. Polski system nie zezwala instytucjom publicznym na gromadzenie lub odnotowywanie danych dotyczących zjawiska dyskryminacji rasowej z uwzględnieniem płci

ofiar i sprawców dyskryminacji. Zarówno Konstytucja jak i ustawa o ochronie danych osobowych oraz ustawa o statystyce publicznej wykluczają prowadzenie badań, w których na zasadzie nałożenia obowiązku na określone osoby (fizyczne lub prawne) pozyskiwane byłyby informacje o tych kwestiach.

Niewątpliwym znaczeniem oprócz istniejących stereotypów dotyczących choćby koloru skóry są ostatnio udzielane obcokrajowcom przywileje, zwłaszcza te materialne dotyczące osób korzystających z przysłowiowych socjali. Ta sprawa budzi ostatnio wiele emocji społecznych powodujących różnego rodzaju agresje czy zachowania antyspołeczne. Tutaj także powstaje pytanie dotyczące dyskryminacji własnych obywateli przez państwo.

Aby zobaczyć dyskryminację rasową ukazaną w przezabawny sposób polecam do obejrzenia z rodziną filmu „Za jakie grzechy dobry boże”.

Jak się pozbyć uprzedzeń. (Christian Clavier) wraz z żoną Marie (Chantal Lauby) są konserwatywnym, katolickim małżeństwem mającym cztery córki. Jako zagorzali katolicy o niczym innym nie marzą, jak tylko o znalezieniu odpowiednich mężów dla swoich córek, oczywiście katolików ale córki kolejno wychodzą za mąż za Araba, Żyda i Chińczyka. Czara goryczy przelewa się, kiedy ostatnia z córek wychodzi za mąż za co prawda katolika, ale czarnoskórego. Stereotypy związane z religią, narodowością oraz obyczajami stają się powodem niejednej kłótni przy rodzinnym stole, i nie tylko z seniorem rodu. Dla mnie przykładem tolerancji jest ulepiony wspólnie śnieżny bałwan - taki multikulturowy.

Europejska strategia gender mainstreaming i polska polityka równości płci.

Gender mainstreaming jest strategią Unii Europejskiej mającą na celu wprowadzenie równości szans dla kobiet i mężczyzn w instytucjach, organizacjach i polityce.

U podstaw strategii gender mainstreaming leży koncepcja, aby zagadnienia dotyczące płci stanowiły istotne kryteria dla rozwiązywania społecznych, gospodarczych, politycznych i organizacyjnych problemów.

Definicja gender mainstreaming sformułowana przez Radę Europy brzmi: „Gender mainstreaming polega na (re)organizacji, poprawie, rozwoju i ewaluacji procesów decyzyjnych po to, aby umożliwić osobom obojga płci biorącym udział w życiu politycznym równoważne spojrzenie na kobiety i mężczyzn we wszystkich dziedzinach i na wszystkich płaszczyznach.”

Równouprawnienie kobiet i mężczyzn zostaje zapisane jako wspólny cel, wzmocnione zostają podstawy prawne dla realizacji idei równego traktowania płci na płaszczyźnie europejskiej.

W przeciwieństwie do dotychczasowej polityki dotyczącej płci, która koncentrowała się wyłącznie na kobietach, w nowej polityce płci uwzględniony został zmienny punkt widzenia:

- Kwestie płciowe nie odnoszą się już wyłącznie do kobiet, ale do zależności między płciami postrzeganych jako relacje między kobietami a mężczyznami.

- Odpowiedzialność za kwestie płciowe nie spoczywa już na pojedynczych pełnomocnikach ds. wspierania kobiet czy równouprawnienia, odpowiedzialne są wszystkie resorty fachowe.

Co daje gender mainstreaming?

- ▶ Osiąga się większy stopień efektywności w zakresie polityki równouprawnienia: wszystkie decyzje i działania poszerzone są o kwestie równości szans, a za realizację odpowiedzialni wszyscy w procesie typu „top – down”.
- ▶ Redukowane są uporczywe niedogodności dotyczące obu z płci.
- ▶ Działania zmierzające do wprowadzenia równouprawnienia stają się wydajniejsze, ponieważ aspekty gender są ujęte w nich od samego początku: prewencja jest (finansowo) korzystniejsza niż późniejsze likwidowanie powstałych problemów.
- ▶ Jest to rozsądne z punktu widzenia ekonomii: zmiana struktury ekonomicznej jest promowana w efektywniejszy sposób.

Na płaszczyźnie organizacyjnej można wyróżnić następujące korzyści:

- ▶ Zastosowanie zasad gender mainstreaming prowadzi do poszerzenia pojęcia demokracji w obrębie organizacji oraz społeczeństwa. Organizacja staje się bardziej demokratyczna, kiedy kobiety i mężczyźni w równym stopniu uczestniczą w jej kształtowaniu, rozwoju i uzyskiwanych wynikach.
- ▶ Organizacje rozwijają przy pomocy gender mainstreaming demokrację płci i stosują w praktyce wytyczne państwowe i unijne, takie jak ustawy czy dyrektywy.
- ▶ Stosowanie strategii gender mainstreaming pomaga w prowadzeniu zrównoważonej i ukierunkowanej na przewidywanie polityki, poprzez dopasowanie do stylów życia i pracy prezentowanych przez pracowników, a także do różnorodnych interesów i sytuacji wyjściowych mężczyzn i kobiet (konkurencyjność).
- ▶ Wrażliwość na problematykę płci i wprowadzenie do pracy zawodowej elementów zagadnień polityki płci wzmacnia kompetencję gender i poprawia jakość kierowania organizacją (polityka personalna).
- ▶ Społeczne i fachowe kwalifikacje zwierzchników obojga płci wzrastają z wykształceniem kompetencji gender. Poziom kultury pracy w firmie rośnie, gdy sposoby postępowania postrzegane jako „męskie” i „żeńskie” są traktowane jako równoważące.
- ▶ Przypadki dyskryminacji stają się zauważalne i mogą być usuwane.
- ▶ Integracja perspektywy dotyczącej polityki płci z pracą zawodową podnosi jakość i efektywność tej drugiej (wydajność i gender jako instrumenty rozwoju jakości). Praca zespołowa zyskuje na wprowadzeniu sposobów postępowania typowych dla obu płci, o ile są one jako takie postrzegane i szanowane..

- ▶ Firmy mogą wypracowywać przy pomocy zorientowania genderowego lepsze koncepcje trafiań do grup docelowych (gender jako strategia akwizycji).
- ▶ Organizacje i firmy poprawiają swój wizerunek, zwracając się do klientek i klientów w sposób uwzględniający ich odmiennność.
- ▶ Trendy rozpoznawane są odpowiednio wcześniej (porównania międzynarodowe, opinia publiczna, wizerunek). ▶ Organizacja uwzględniająca różnorodne interesy płci jest uznawana za nowoczesną. Atrakcyjność jako pracodawcy lub organizacji wzrasta.

Gender mainstreaming jest strategią polityki płci, zmierzającą do wprowadzenia ich równouprawnienia i przez to stworzenia wyższego poziomu demokracji płci.

Jak w Polsce rozumieć znaczenia słowa gender?

To społeczno-kulturowa tożsamość płci”, bądź też „płeć społeczno-kulturowa”.

Zasada równości występuje w dwóch, silnie ze sobą splecionych wymiarach: jako równość wobec prawa oraz jako równość w prawie. Potwierdził to w jednym ze swoich orzeczeń Trybunał Konstytucyjny (orzeczenie TK z dnia 24 października 1989 r., sygn. akt. K. 6/89): „Mówiąc o równości wobec prawa należy mieć na względzie dwojakie znaczenie tego określenia. Z jednej strony – jako równość stosowania prawa, którą doktryna nazywa równością wobec prawa sensu stricto, z drugiej zaś jako równość w prawie.” Trybunał wskazał dalej, że jednakowa ochrona praw każdego człowieka, nie jest równoznaczna z ochroną jednakowych praw każdego człowieka. Równość wyrażona w ten dualistyczny sposób jest jednym z fundamentów, na których oparty jest porządek prawny państw demokratycznych. Pierwszy z nich charakteryzuje się równością w stosowaniu prawa oraz równym traktowaniem podmiotów prawa przez organy władzy publicznej. W drugim podkreśla się równość na etapie stanowienia prawa, czyli nakaz uwzględniania zasady równości przy kształtowaniu treści prawa, które ma stać się obowiązujące. Nie wystarczy, aby prawo było równe dla wszystkich – jeśli bowiem ma być sprawiedliwe, konieczne są określone kwalifikacje prawne prowadzące do rozróżnienia za pośrednictwem szczegółowych norm adresowanych tylko do niektórych grup obywateli. Dlatego dla urzeczywistnienia równości ludzi konieczne jest często zróżnicowanie ich warunków wyjściowych. W konsekwencji tego wyróżnia się równość stanu początkowego oraz równość stanu docelowego. Wskazywał na nie włoski politolog Giovanni Sartori: „równe rezultaty wymagają nierównych szans” oraz amerykański filozof John Rawls w książce „Teoria sprawiedliwości”: „nierówności niezasłużone domagają się zadośćuczynienia”. Wyrównanie szans różnych ludzi, którzy nie ze swojej winy pozostają za innymi, można uznać za jedną z możliwych opcji realizacji postulatu sprawiedliwości.

Polskie akty prawne

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U z 1997 r. Nr 78, poz. 483, z późn. zm.) jest podstawowym aktem wprowadzającym zakaz dyskryminacji w Polsce.

W art. 6 ust. 1 zapisano, że Rzeczpospolita Polska stwarza warunki upowszechniania i równego dostępu do dóbr kultury, będącej źródłem tożsamości narodu polskiego, jego trwania i rozwoju.

Z kolei, w art. 11 ust. 1 ustalono, że Rzeczpospolita zapewnia wolność tworzenia i działania partii politycznych. Partie polityczne zrzeszają na zasadach dobrowolności i równości obywateli polskich w celu wpływania metodami demokratycznymi na kształtowanie polityki państwa.

W art. 25 ust. 1 Konstytucja gwarantuje, że Kościoły i inne związki wyznaniowe są równouprawnione.

W art. 30 znajduje się odwołanie do godności jako przyrodzonej, niezbywalnej cechy każdego człowieka, źródła wszelkich innych praw i wolności podmiotowych, przyznając jej status nienaruszalności i zobowiązując wszystkie władze publiczne do jej poszanowania i ochrony.

W art. 31 Konstytucji zapisano zasadę wolności. Zasad wolności nie oznacza, że wolność obywatelska jest nieograniczona, musi ona bowiem respektować konieczność poszanowania praw innych ludzi.

art. 32 równość wobec prawa. Wszyscy są równi wobec prawa. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Zakazana jest dyskryminacja w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.

art. 33. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

Art. 35 – (odnosi się do mniejszości narodowych) Rzeczpospolita Polska zapewnia obywatelom polskim należącym do mniejszości narodowych i etnicznych wolność zachowania i rozwoju własnego języka, zachowania obyczajów i tradycji oraz rozwoju własnej kultury. Mniejszości narodowe mają prawo tworzenia własnych instytucji edukacyjnych, kulturalnych i instytucji służących ochronie tożsamości religijnej oraz do uczestnictwa w rozstrzyganiu spraw dotyczących ich tożsamości kulturowej.

Art. 47 Każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym.

Art. 53 – wolność sumienia i religii. Każdemu zapewnia się wolność sumienia i religii.

Art. 60 – dostęp do służby publicznej. Obywatele polscy korzystający z pełni praw publicznych mają prawo dostępu do służby publicznej na jednakowych zasadach.

Art. 64 – własność i dziedziczenie. Własność, inne prawa majątkowe oraz prawo dziedziczenia podlegają równej dla wszystkich ochronie prawnej. Własność może być ograniczona tylko w drodze ustawy i tylko w zakresie, w jakim nie narusza ona istoty prawa własności.

Art. 68. – dostęp do ochrony zdrowia. Obywatelom, niezależnie od ich sytuacji materialnej, władze publiczne zapewniają równy dostęp do świadczeń opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych.

Art. 69 – niepełnosprawność. Osobom niepełnosprawnym władze publiczne udzielają, zgodnie z ustawą, pomocy w zabezpieczeniu egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji.

Art. 70 – edukacja. Władze publiczne zapewniają obywatelom powszechny i równy dostęp do wykształcenia. W tym celu tworzą i wspierają systemy indywidualnej pomocy finansowej i organizacyjnej dla uczniów i studentów.

w art. 96 (wybory do Sejmu i Senatu) , art. 127 (wybór Prezydenta RP) oraz

art. 169 (samorząd terytorialny). Zasada równości zapewnia każdemu obywatelowi korzystanie z biernego i czynnego prawa wyborczego na tych samych zasadach.

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. 2016 r., poz. 1219)

Art. 3 ustawy z 3 grudnia 2010 r. tzw. antydyskryminacyjnej definiuje zasadę równego traktowania,

Z kolei nierówne traktowanie według przepisów ustawy to traktowanie innej osoby w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań:

- dyskryminacja bezpośrednia
- dyskryminacja pośrednia
- molestowanie
- molestowaniem seksualnym,

a także mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań (działania odwetowe w stosunku do osób dyskryminowanych).

Ważne aby pamiętać, że w Polsce tematyka równego traktowania jest kategorią stosunkowo młodą. Początek procesów wyznaczających formalne standardy w tym zakresie można datować na koniec XX w. Związane jest to bezpośrednio z przystępowaniem Polski do Unii Europejskiej, której jedną z wartości jest poszanowanie różnorodności i zapewnienie równego traktowania. Nie oznacza to jednak, że w okresie przedakcesyjnym nie było przepisów regulujących te kwestie.

STANDARD MINIMUM

Standard minimum w projektach Programów Operacyjnych stanowi element każdego wniosku o dofinansowanie, a jego spełnienie jest niezbędnym warunkiem pozytywnej oceny projektu.

Na standard minimum składa się sześć pytań z zakresu równości szans kobiet i mężczyzn. Spełnienie standardu minimum oceniane jest na metodzie zero - jedynkowej.

Odpowiadając na pytania, projektodawca powinien udowodnić, że nie pozostaje jedynie na poziomie deklaracji, ale uwzględnił działania na rzecz równości szans.

Czym nie jest projekt równościowy?

Należy zaznaczyć, że projekt uwzględniający równość szans, nie oznacza projektu, który zapewnia jednakowe, tj. tożsame traktowanie kobiet i mężczyzn. Nie oznacza także dostępu do działań projektu na zasadzie automatycznego parytetu 50/50, co stanowi często nierealny do osiągnięcia wskaźnik projektu.

Wyjątki od standardu minimum Do projektów, które realizują działania pozytywne wpływające na sytuację płci niedoreprezentowanej lub do projektów z rekrutacją zamkniętą (np. projekt dla wszystkich pracowników jednego przedsiębiorstwa), a także kiedy profil działalności wnioskodawcy reprezentuje interesy tylko jednej płci, nie stosuje się wymogu standardu minimum.

PYTANIA STANDARDU MINIMUM

1. Czy projekt zawiera analizę sytuacji kobiet i mężczyzn dotyczącą obszaru interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu, która wskazuje na nierówność ze względu na płeć?
2. Czy analiza sytuacji kobiet i mężczyzn zawiera dane ilościowe, które wskazują na brak istniejących nierówności w obszarze interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu?
3. Czy użyte w analizie sytuacji kobiet i mężczyzn dane w podziale na płeć dotyczą obszaru interwencji i zasięgu oddziaływania projektu?
4. Czy działania odpowiadają na nierówności ze względu na płeć istniejące w obszarze interwencji i/lub zasięgu oddziaływania projektu i/lub różnicują działania (formy wsparcia) dla kobiet i mężczyzn?
5. Czy rezultat(y) są podane w podziale na płeć i/lub wskazują jak projekt wpłynie na sytuację kobiet i mężczyzn w obszarze interwencji i/lub zasięgu oddziaływania?
6. Czy projekt wskazuje w jaki sposób zostanie zapewnione równościowe zarządzanie projektem?

Ad 1. Jeżeli projektodawca chce uzyskać pozytywną odpowiedź na pytanie musi dokonać analizy sytuacji kobiet i mężczyzn, odnoszącej się do problemu a także celu projektu. Dane jakościowe i ilościowe do analizy mogą pochodzić ze źródeł zewnętrznych (dane GUS, WUP etc.) lub własnych jednostki (ankiety, wywiady, wewnętrzna statystyka), jednakże nie powinny być starsze niż 3 lata. Należy pamiętać o podaniu źródła pochodzenia 2 danych, a w przypadku danych własnych – wielkości próby, metodologii pozyskiwania danych itp. Analiza sytuacji może dotyczyć obszaru interwencji, tzn. odnosić się do zagadnień Programu (np. oświata, rynek pracy, szkoły wyższe) lub/oraz zasięgu oddziaływania, tj. przestrzeni projektu (np. projekty realizowane w gminie, na uczelniach danego województwa, projekty ponadregionalne). W odpowiedzi na pytanie pierwsze projektodawca powinien wskazać, że w obszarze projektu występuje nierówność ze względu na płeć. Jeśli nie istnieją odpowiednie dane jakościowe/ilościowe należy podać najbardziej zbliżone dane dotyczące obszaru interwencji i zasięgu.

Ad 2 Chcąc uzyskać punkt za odpowiedź na pytanie drugie, należy udowodnić, że z przeprowadzonej analizy - analogicznie jak w przypadku pytania pierwszego – wynika, że nie występuje nierówność. Analiza powinna dotyczyć obszaru interwencji i/lub obszaru oddziaływania

Ad 3 Pozytywna odpowiedź na to pytanie zostanie uznana w przypadku, jeśli analiza sytuacji kobiet i mężczyzn (patrz pytanie 1 i 2) dotyczyła zarówno obszaru interwencji, jak i oddziaływania. Najczęściej popełniane błędy w analizie sytuacji kobiet i mężczyzn (pytanie 1,2,3):

brak analizy czy danych dotyczących sytuacji płci,

- dane nieaktualne (starsze niż 3 lata) lub niezwiązane z obszarem projektu,
- cele projektu są niespójne z przeprowadzoną analizą sytuacji kobiet i mężczyzn,
- cele w ogóle nie odnoszą się do sytuacji kobiet i mężczyzn.

Ad 4 Jeżeli projektodawca w analizie zwrócił uwagę na występujące nierówności ze względu na płeć, powinien uwzględnić w projekcie działania, które w założeniu wpływają na zmniejszanie tej nierówności. Brak takiego rodzaju działań może spotkać się z zarzutem nieadekwatności zadań w stosunku do przedstawionej analizy (niezachowana logika projektu). Jednocześnie, jeśli projektodawca wskazał na brak nierówności, może zaproponować działania pro-równościowe, w ten sposób eliminując potencjalną możliwość pojawienia się nierówności. Zaplanowane działania powinny odpowiadać na nierówności i bariery wynikające z diagnozy w analizie sytuacji kobiet i mężczyzn (tych użytych przy opracowywaniu pytań 1-3); w miarę możliwości mogą być zróżnicowane w zależności od potrzeb danej płci.

Przykłady działań uwzględniające równe szanse:

- Tzw. działania towarzyszące, polegające na zapewnieniu opieki nad osobami zależnymi (dzieci, osoby starsze, osoby niepełnosprawne) od uczestników projektu. Możliwe jest zarówno stworzenie punktu opieki nad dziećmi w czasie trwania szkoleń, konferencji itp., jak też finansowanie opieki nad osobą zależną w domu.

- Używanie języka wrażliwego na płeć w działaniach projektu oraz dokumentacji projektowej. Język wrażliwy na płeć, to język uwzględniający przedstawicieli obu płci, np. używanie w dokumentacji określenia uczestnik/uczestniczka.
- Zapewnienie modułu szkoleniowego z zakresu równości szans dot. równości szans kobiet i mężczyzn dla wszystkich uczestników projektu.
- Używanie kanałów i narzędzi komunikacji sprofilowanych do grupy niedoreprezentowanej.
- Dostosowanie godzin wsparcia do potrzeb niedoreprezentowanej płci.
- Elementy tzw. dyskryminacji pozytywnej, np. przyznawanie dodatkowych punktów przedstawicielom płci niedoreprezentowanej przy rekrutacji/selekcji do projektu.
- Elastyczne formy i godziny zatrudnienia, które pozwalają na godzenie życia zawodowego i prywatnego. Realizacja elastycznego zatrudnienia i godzin pracy jest możliwa jedynie wtedy, gdy przepisy danego pracodawcy (regulamin pracy) na to pozwalają. Nie są wystarczającą przesłanką nieformalne możliwości elastycznych godzin pracy, czy też pracy w domu.
- Inicjatywy e-learningowe, które pozwalają Beneficjentom/Beneficjentkom na odbycie szkoleń w domu, co pozytywnie wpływa na godzenie życia osobistego i zawodowego.
- Wykorzystywanie w promocji projektu niestereotypowych wizerunków kobiety i mężczyzny - przedstawienie ich w nietypowych rolach.
- Monitorowanie projektu pod kątem potrzeb kobiet i mężczyzn, niezależnie od ewentualnie zadeklarowanych rezultatów w podziale na płeć. Monitorowanie może odbywać się poprzez analizowanie ankiet uczestników i uczestniczek projektu w zależności od płci.

UWAGA:

W przypadku jeśli w projekcie planowana jest ewaluacja całego projektu (prowadzona przez instytucję zewnętrzną), elementem takiej ewaluacji może być równość szans w projekcie.

- Komunikaty wprost zachęcające grupę niedoreprezentowaną do udziału w projekcie (np. „Zachęcamy do udziału w szkoleniu w szczególności kobiety. Wszystkim uczestniczkom zapewniamy indywidualne doradztwo i elastyczne terminy zajęć”).

Aby otrzymać punkt w odpowiedzi na to pytanie należy podać co najmniej jeden przykład działań równościowych.

Najczęściej popełniane błędy:

- deklarowanie równościowej rekrutacji bez opisu metod rekrutacyjnych,
- nieadekwatna proporcja kobiet i mężczyzn względem wcześniejszego opisu (analizy projektu); jeżeli w analizie projektu wskazano, że proporcja kobiet do mężczyzn wynosi 30:70, to wskaźniki projektu powinny uwzględnić przynajmniej niewielki wzrost odsetka płci niedoreprezentowanej, np. 35% kobiet i 65% mężczyzn.

- pomijanie wizerunku obu płci w materiałach promocyjnych, przy realizacji projektu,
- brak zróżnicowanych działań pod kątem płci,
- używanie języka niewrażliwego na płeć.

AD 5. Warunkiem uzyskania punktu w odpowiedzi na to pytanie jest wskazanie rezultatów projektu w podziale na płeć (w projekcie są to „wartości wskaźnika pomiaru celu”). Należy jednak pamiętać, że instytucje rozliczające i kontrolujące realizację projektu mogą wymagać osiągnięcia wskaźników w podziale na płeć, stosując do wskaźników i ich podziału zasadę proporcjonalności. Oznacza to, że nie osiągnięcie wskaźników (w tym oddzielnie dla każdej z płci) może skutkować ograniczeniem dofinansowania proporcjonalnie do nieosiągniętych wskaźników. Warto jednak pamiętać, że nie istnieje wymóg wskazywania rezultatów projektu w podziale na płeć. Poza podziałem rezultatów ze względu na płeć, projektodawca może opisać, w jaki sposób rezultaty projektu wpłyną na sytuację kobiet i mężczyzn i zmniejszą dysproporcje w obszarze projektu.

AD 6 Warunkiem otrzymania punktu jest zapewnienie równości w zarządzaniu projektem - zarówno w organach zarządzających (o ile jest to możliwe), jak w samym zarządzaniu. Jednocześnie przy konstruowaniu zespołu zarządzającego projektem pracodawca nie może kierować się płcią kandydata, dlatego deklaracja iż zespół będzie składał się z kobiet i mężczyzn w proporcjach 50/50, stoi w sprzeczności z prawem. Zróżnicowanie płciowe zespołu projektowego, zalecane jest tam, gdzie tworzą się zespoły podejmujące decyzje w projekcie lub mające wpływ na jego przebieg (rady, komitety, komisje itp.) i gdzie pracodawca może swobodnie powołać członków danego organu. Równościowe zarządzanie polega również na uświadomieniu zespołu projektowego (administracyjnego i kadry merytorycznej,) co do obowiązku przestrzegania zasady równości szans kobiet i mężczyzn, np. poprzez szkolenia. Wszystkie działania na rzecz równości mogą zostać zabudżetowane w projekcie; szkolenia z zakresu równościowego zarządzania projektem są kwalifikowane pod warunkiem, że działanie to wynika bezpośrednio z projektu i jest odpowiednio uzasadnione.

Najczęściej popełniane błędy:

- deklarowanie niedyskryminacji, bez uwzględnionych działań,
- założenia zatrudnienia w parytecie 50:50.

Aby uzyskać punkt w odpowiedzi na pytanie szóste należy podać co najmniej jedno działanie równościowe.

ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ

Przybywa firm, które tworzą miejsca pracy przyjazne dla różnych grup pracowników, bez uprzedzeń i dyskryminacji ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność czy orientację

seksualną. To często trudne wyzwanie, ale warto je podejmować, bo efekty takich działań przekładają się na sukcesy biznesowe.

Koncepcja zarządzania różnorodnością pojawiła się i rozwinęła w USA w drugiej połowie XX w. Miała doprowadzić – poprzez odpowiednie zarządzanie pracownikami – do integracji różnych grup mniejszości na rynku pracy. Celem działań było zapewnienie zróżnicowania wśród osób zatrudnionych i odpowiednie nimi zarządzanie, gwarantujące dobrą atmosferę pracy i jednocześnie wysoką ich produktywność. Istotne znaczenie we wdrażaniu tej koncepcji miały wymogi prawne czy etyczne, ale przede wszystkim liczyły się korzyści finansowe, jakie niosło ze sobą jej wdrożenie. Obecnie szacuje się, że 75 proc. największych amerykańskich koncernów posiada programy zarządzania różnorodnością.

Do Polski idea ta trafiła na początku lat 90. wraz z wejściem międzynarodowych koncernów, które otwierały u nas swoje przedstawicielstwa i wprowadzały zachodnie standardy związane z zarządzaniem ludźmi i budową kultury organizacyjnej. W firmach zaczęli pracować cudzoziemcy z krajów o odmiennych kulturach, co miało wpływ na przenoszenie do Polski zagranicznych wzorów zachowań. Praktyką wielu firm stało się tworzenie kodeksów etycznych, definiujących takie wartości, jak szacunek dla innych, zapobieganie dyskryminacji czy mobbingowi.

Kolejnym krokiem w rozwoju koncepcji zarządzania różnorodnością w Polsce było wejście do Unii Europejskiej i przyjęcie wspólnotowego prawa. W efekcie jako kraj znaleźliśmy się w obszarze europejskich debat związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji w miejscu pracy oraz staliśmy się beneficjentem programów unijnych nakierowanych na promowanie polityki równych szans i włączenia społecznego. To włączenie (z ang. inclusion) oznacza politykę firmy i praktyki, które pomagają wszystkim pracownikom w realizacji ich pełnego potencjału zawodowego.

Początkowo zmiany w przepisach były skoncentrowane przede wszystkim na przeciwdziałaniu dyskryminacji ze względu na płeć, a dopiero później objęły także inne aspekty: wiek, rasę i orientację seksualną. Ale to kwestie równego traktowania kobiet i mężczyzn zdominowały pierwsze działania, choć definicja różnorodności rozumiana jest szerzej, jako „wszystkie możliwe – widoczne i niewidoczne, wrodzone i nabyte - różnice, ale także podobieństwa wśród ludzi, takie jak: płeć, wiek, rasa, pochodzenie etniczne, niepełnosprawność, orientacja seksualna, religia, miejsce zamieszkania, język, stan cywilny, wykształcenie, doświadczenie zawodowe i styl życia”.

Atuty różnic

Jednak samo pojęcie różnorodności jest dużo węższe niż zarządzanie różnorodnością. Empatia i otwartość na nierówności i różnice jest niezbędna, ale niewystarczająca, by doprowadzić do pozytywnych zmian w organizacji. Zdaniem Iwony Georgijew, liderki Programu Różnorodności Deloitte, zarządzanie różnorodnością coraz częściej wpisuje się w strategię biznesową firm, które planują swój rozwój.
(<https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/zarzadzania-procesami-i-strategiczne/articles/roznorodnosc-w-firmie.html>)

(Iwona Georgijew jest partnerem kierującym zespołem ds. Cen Transferowych Deloitte w Polsce oraz Europie Środkowej. Jest członkiem Międzynarodowej Rady ds. Kontrowersji

Dotyczących Cen Transferowych oraz członkiem International Fiscal Association. Jest także reprezentantem Polski na Forum Cen Transferowych Unii Europejskiej (EU Joint Transfer Pricing Forum) – grupy eksperckiej doradzającej Komisji Europejskiej. Kieruje zespołem, który w tym roku otrzymał prestiżową nagrodę International Tax Review za doradztwo w obszarze cen transferowych – Transfer Pricing Firm of the Year 2014.)

- Nie jest to już tylko polityka „nice to have”, ale „must” to have. Oznacza dostrzeganie różnic pomiędzy ludźmi w organizacji oraz poza nią i świadome rozwijanie strategii i programów, które tworzą klimat dla poszanowania i wykorzystania tych różnic na rzecz celów biznesowych firmy.

Celem zarządzania różnorodnością jest stworzenie takiego środowiska pracy, w którym każda zatrudniona osoba będzie czuła się szanowana i doceniona i w którym będzie mogła w pełni realizować swój potencjał.

Marzena Strzelczak, dyrektor generalna Forum Odpowiedzialnego Biznesu, w jednym z wywiadów podkreśliła, że w dojrzałych organizacjach zarządzanie różnorodnością nie tylko zwiększa poziom integracji i zaangażowania pracowników, ale przenika wszystkie obszary aktywności firmy, ma wpływ na jej produkty i usługi oraz zwiększa jej innowacyjność. Przyczynia się także do poprawy wizerunku i reputacji przedsiębiorstwa, co z kolei przekłada się na współpracę z partnerami biznesowymi, jak również na ostateczne decyzje zakupowe klientów. Osiąganie korzyści biznesowych to jeden z wymiernych atutów umiejętnego zarządzania różnorodnością. Szczególnie w obecnej sytuacji gospodarczej i demograficznej.

Starzenie się społeczeństwa, tempo zmian technologicznych wymuszają na pracodawcach nowe podejście do zarządzania talentami i kadrami. Budowanie organizacji przyszłości to priorytet dla prawie 90 proc. szefów HR i prezesów firm badanych w ramach raportu Deloitte.

(...) Firmy przyszłości to firmy otwarte na różnorodność, oparte na włączającej kulturze organizacyjnej, czerpiącej z niej swoją siłę. Choć z każdym rokiem przybywa firm, które wdrożyły rozwiązania z zakresu zarządzania różnorodnością, wypracowały kierunki działań i własne programy, wciąż jednak istnieją takie, które w tym obszarze nie robią nic. Warto dodać, że od początku 2017 r. obowiązuje dyrektywa KE (Dyrektywa 2014/95/UE), która wprowadza obowiązek raportowania polityki różnorodności stosowanej w odniesieniu do władz spółek (zarząd, rada nadzorcza). Spółki zobowiązane będą do raportowania celów polityki różnorodności, sposobu jej realizacji oraz skutków. *(Polecam pełny tekst autorstwa Zofii Leśniewskiej i Pauliny Kaczmarek, który ukazał się w tygodniku Polityka pod tytułem „Z korzyścią dla pracowników i firm” (maj 2017r.)*

Reagowanie na dyskryminację

WYRAŻ SWÓJ SPRZECIW WOBEC DYSKRYMINACJI

- Kiedy doświadczam nierównego traktowania i przeciwstawiam się temu, to daję innym impuls do działania – także innym osobom dyskryminowanym.
- Reaguję, bo ważna jest dla mnie zasada sprawiedliwości społecznej.
- Kiedy reaguję czuję, że to, co robię jest spójne z wartościami, które wyznaję.
- Reaguję, bo bycie świadkiem dyskryminacji powoduje napięcie i stres, a dzięki temu, że robię coś żeby się przeciwstawić nierównościowym zachowaniom, odczuwam ulgę.
- Reaguję, bo zyskuję szacunek: innych i do samego siebie.
- Reaguję, bo dzięki temu rośnie moje poczucie wpływu i rozwijam swoje umiejętności reagowania.
- Reaguję, bo przełamuję własne opory i pozytywnie siebie zaskakuję.
- Reaguję, bo mam poczucie solidarności ze słabszymi ode mnie.

Podstawowym narzędziem reagowania na dyskryminację jest informacja zwrotna czyli poinformowanie drugiej osoby, jak odbierasz jej zachowanie, działanie, sposób postępowania. Dobrze skonstruowana informacja zwrotna to taka forma wyrażania własnych uczuć, pragnień, przekonań, która nie rani drugiej osoby i pozwala jej zachować pozytywny stosunek do samej siebie.

Bardzo przydatnym narzędziem w budowaniu informacji zwrotnej jest tzw. komunikat JA (model FUKO).

Komunikat typu JA odnosi się do tego, jak się czujemy w związku z zachowaniem drugiej osoby czy z sytuacją, która miała miejsce, i czego w związku z tym oczekujemy. W odróżnieniu od komunikatu typu TY, nie zawiera on oceny drugiej osoby, ale koncentruje się na uczuciach, które pojawiły się w nas.

Przykład komunikatu JA:

Jestem zły, kiedy opowiadasz seksistowskie kawały, bo są naprawdę krzywdzące dla kobiet/mężczyzn, chciałbym żebyś przy mnie tego nie robił, a najlepiej w ogóle przestał je opowiadać.

Model FUKO, pokazuje jak budować taki komunikat w czterech krokach:

- FAKTY - Nazwij sytuację
- UCZUCIA - Nazwij swoje odczucia
- KONSEKWENCJE - Pokaż, jakie są konsekwencje
- OCZEKIWANIA - Powiedz, jakiej zmiany oczekujesz,

Fakty : powiedz, jakie konkretne zachowanie jest dyskryminujące. Im bardziej konkretnie i po upływie możliwie krótkiego czasu od zdarzenia, tym lepiej.

Uczucia : powiedz jak zachowanie dyskryminujące na Ciebie wpływa, jak się z tym czujesz, jakie emocje w Tobie wywołało. W sytuacji gdy jest ich kilka, wybór emocji, o której mówisz, należy do Ciebie.

Konsekwencje Pokaż, jakie są konsekwencje zachowania dyskryminującego

Oczekiwania jakiej zmiany w zachowaniu danej osoby oczekujesz, co jest Ci potrzebne, wyraż jasny sprzeciw.

Przykład:

Już drugi raz w dniu dzisiejszym słyszę jak obrażasz Janinę. Czuję się nieswojo, kiedy krzyczysz na nią bez powodu. Jeśli będziesz tak dalej robił, to stracisz sumiennego i kompetentnego pracownika. Takim zachowaniem zrażasz do siebie otoczenie. Oczekuję, że od dzisiaj będziesz panował nad emocjami.

Proszę pamiętać, że to My czyli Ty czyli Ja mam wpływ na kształtowanie dopuszczalnych zachowań i to właśnie Ja czyli Ty czyli My - wpływamy na to jak wygląda świat, w którym żyjemy - czy będzie on kolorowy czy też czarno-biały?