Równość szans kobiet i mężczyzn

Równość szans kobiet i mężczyzn jest ważnym elementem szerszej kwestii równości szans, której przestrzeganie stanowi jedną z podstawowych zasad Europejskiego Funduszu Społecznego. Wynikają one z postanowień Traktatu Amsterdamskiego oraz Rozporządzeń Rady Europejskiej regulujących wdrażanie Europejskiego Funduszu Społecznego we wszystkich krajach członkowskich Unii Europejskiej.

Zasada równości szans to:

- zasada ograniczająca dyskryminację kobiet i mężczyzn istniejącą w obszarach rynku pracy,
- zasada przypisująca taką samą wartość społeczną, równe prawa oraz równy dostęp do zasobów (środki finansowe, szanse rozwoju) kobietom i mężczyznom,
- zasada stwarzającą możliwość wyboru drogi życiowej bez ograniczeń stereotypów płci,
- zasada świadoma różnic między życiem kobiet i mężczyzn uznająca zróżnicowane potrzeby, doświadczenia i priorytety płci.

Zasada równości szans kobiet i mężczyzn, zgodnie z polityką UE, powinna być realizowana poprzez **jednoczesne stosowanie dwóch wspierających się podejść** określonych przez Komunikat Komisji Europejskiej:

1. Polityka równości płci (gender mainstreaming) – uwzględnianie perspektywy płci w głównym nurcie wszystkich procesów politycznych, priorytetów i działań, na wszystkich ich etapach, to jest na etapie planowania, realizacji i ewaluacji. Polityka równości płci to celowe, systematyczne i świadome ocenianie danej polityki i działań z perspektywy wpływu na warunki życia kobiet i mężczyzn, które ma na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i osiągnięcie faktycznej równości płci.

2. Konkretne działania wspierające równość płci (specific actions) – działania pozytywne, wyrównawcze, mające na celu przyspieszenie zmian na rzecz równości poprzez udzielenie szczególnego wsparcia grupom znajdującym się w gorszym położeniu. Celem konkretnych działań jest przyspieszenie rzeczywistej zmiany społecznej.

Bariery w równości płci:

- segregacja pozioma i pionowa na rynku pracy,
- różnice w wysokości płac kobiet i mężczyzn,
- mała dostępność elastycznych rozwiązań czasu pracy,
- niski udział mężczyzn w wypełnianiu obowiązków rodzinnych,
- niski udział kobiet w podejmowaniu decyzji,
- przemoc ze względu na płeć,
- niewidoczność kwestii płci w ochronie zdrowia,
- niewystarczający system opieki przedszkolnej,
- stereotypy płci we wszystkich obszarach,
- dyskryminacja wielokrotna, szczególnie w odniesieniu do kobiet starszych, imigrujących, niepełnosprawnych oraz należących do mniejszości etnicznych.

POLECANE LEKTURY:

1. Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce, red. Irena E. Kotowska, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2009 r.,

2. Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu, K. Kędziora, K. Śmiszek, Warszawa 2008 r.,

3. Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet. Monografia zjawiska, red. Anna Titkow, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003 r.,

4. Niemoralne propozycje. Molestowanie seksualne w miejscu pracy, Gender Index, wyd. Fundacja Feminoteka, Warszawa 2008 r.

POLECANE LINKI
http://www.ideazmiany.pl/
http://www.BezUprzedzen.org
http://www.gender.pl/news.php
http://www.feminoteka.pl/news.php
http://www.bezuprzedzen.org/

Słownik GENDER INDEX

GENDER (ang.) – płeć społeczno-kulturowa; jest zespołem cech, atrybutów, postaw, ról społecznych, a także oczekiwań społecznych, związanych z faktem bycia kobietą lub mężczyzną (w sensie biologicznym, fizjologicznym). Płeć biologiczna (ang. sex), dotyczy anatomicznych różnic między ciałem kobiety a ciałem mężczyzny, z którymi się rodzimy. Płeć kulturowa kształtowana jest społecznie, "uczymy się" jej w procesie socjalizacji, edukacji, wychowania. Płeć kulturowa zmienia się w czasie i przestrzeni. (Zasada równości szans.)

GENEDER to płeć kulturowa, czyli odmienne role społeczne przypisywane kobietom i mężczyznom, które nabywamy w procesie edukacji i wychowania. To zbiór cech i zachowań oczekiwanych przez społeczeństwo od kobiet i mężczyzn. Genedr to zmienne i uwarunkowane kulturowo wyobrażenia dotyczące tego, jak powinny zachowywać się kobiety, a jak mężczyźni, co powinni robić, czego powinni unikać. To stereotypy wpływające na ich życie niezależnie od posiadanych cech i indywidualnych zdolności. (GI Problemów, GI Rozwiązań)

PŁEĆ BIOLOGICZNA (SEX)- różnice biologiczne pomiędzy kobietami i mężczyznami; płeć kulturowa (gender) – różnice lub role społecznie przypisywane kobietom i mężczyznom, których uczymy się wraz z dorastaniem, zmieniające się w czasie oraz uwarunkowane kulturowo, zależne od pochodzenia etnicznego, religii, wykształcenia, klasy, a także środowiska geograficznego, gospodarczego i politycznego, w jakim żyjemy. Te modele zachowania wyznaczają standardy i wpływają na to kim jesteśmy – nieazależnie od naszej płci biologicznej" (Polityka równości płci – przewodnik IW EQUAL)

ROLE PŁCI – wzory zachowań, prawa i obowiązki uważane za właściwe dla danej płci w danym społeczeństwie. Oznacza to, że większość tego, co uważamy za typowo męskie lub typowo kobiece, ukształtowane jest przez kulturę w której żyjemy.

GENDER MAINSTREAMING – uwzględnianie społecznego i kulturowego wymiaru płci we wszystkich dziedzinach życia oraz we wszystkich działaniach Unii Europejskiej, włączanie perspektywy gender do wszystkich aktywności realizowanych przez kraje członkowskie, we wszystkich wymiarach życia społecznego, ekonomicznego, politycznego. Wszystkie realizowane polityki muszą być weryfikowane pod kątem zapewniania równego dostępu i równego udziału obu płci.

DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ oznacza wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie stosowane ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie jednej z płci przyznania bądź korzystania na równi z drugą płcią z praw człowieka oraz podstawowych wolności

w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych. Dyskryminacją ze względu na płeć jest również molestowanie seksualne.

SEKSIZM to traktowanie mężczyzn i kobiet w odmienny sposób na podstawie nieuzasadnionych różnic (tzn. innych niż różnice w budowie fizjologicznej obu płci). Seksizm jest formą dyskryminacji

STEREOTYPY PŁCI - uogólnione przekonania na temat kobiet i mężczyzn, przyjmują postać uproszczonych opisów "męskiego mężczyzny" i "kobiecej kobiety". Odnoszą się na przykład do tego, jakie cechy psychiczne są uważane za charakterystyczne dla kobiet, a jakie dla mężczyzn, jakie rodzaje aktywności są przeznaczone dla reprezentantów/ek poszczególnych płci (w życiu prywatnym i zawodowym), jak zachowują się mężczyźni, a jak kobiety. Znamienne dla stereotypów płci jest to, że cechy przypisywane kobietom są zazwyczaj przeciwstawne tym, którymi opisuje się mężczyzn i odwrotnie, a same stereotypy bardzo trudno ulegają zmianie.

FEMINIZACJA ZAWODOWA – dominowanie kobiet w niżej cenionych i gorzej opłacanych segmentach rynku pracy, często w zawodach stereotypowo uważanych za "kobiece", zwykle związanych z funkcjami opiekuńczymi i peryferyjnymi. Także mężczyźni mogą pracować w zawodach sfeminizowanych, zazwyczaj awansując w nich szybciej niż kobiety i zarabiając więcej, co określa się mechanizmem szklanych ruchomych schodów.

SEGREGACJA PIONOWA I POZIOMA NA RYNKU PRACY. Segregacja pozioma to podział sektorów gospodarki i zawodów na "męskie" i "kobiece", podział będący konsekwencją stereotypów płci. Segregacja pionowa: utrudniony dla kobiet dostęp do awansu, zajmowania stanowisk kierowniczych i decyzyjnych, segregacja pionowa łączy się z pojęciami: szklany sufit, szklane ruchome schody, szklane ściany.

SZKLANE RUCHOME SCHODY – pojęcie opisujące sytuacje, w której mężczyźni wykonując zawody stereotypowo postrzegane jako "kobiece", awansują szybciej i zarabiają więcej od kobiet pracujących na tych samych stanowiskach, bądź wykonujących tę samą pracę.

SZKLANE ŚCIANY – pojęcie opisujące sytuację, w której kobiety często pracują na stanowiskach tzw. peryferyjnych, pomocniczych, administracyjnych, wspierających. Z takich stanowisk o wiele trudniej jest awansować na stanowiska kierownicze, centralne, które wiążą się z w i decyzyjności, jak większym zakresem władzy jak i wyższymi zarobkami, a także większym prestiżem społecznym.

SZKLANY SUFIT – sytuacja, w której kobietom zbliżającym się do szczytu hierarchii pracowniczych w zakładach pracy coraz trudniej jest awansować, a najwyższe stanowiskach w firmach są najczęściej nieosiągalne. Przyczyną są bariery niewidoczne, tzn. niewynikające z przyczyn formalnych, ale ze stereotypów lub kultury organizacyjnej firmy, uniemożliwiające kobietom awans.

ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ (diversity management) to strategia biznesowa skierowana na świadome wykorzystanie zróżnicowanego potencjału wszystkich pracowników w przedsiębiorstwie. To kształtowanie środowiska pracy, które w otwarty sposób zapewnia równe drogi rozwoju wszystkim pracownikom, przyczyniając się do zwiększenia zysków finansowych płynących z różnorodności w firmie. Niezbędnym elementem zarządzania różnorodnością jest zapewnienie równych szans kobietom i mężczyznom w zakresie: dostępu do pracy, możliwości rozwoju zawodowego i awansu, wynagrodzenia, godzenia życia zawodowego i rodzinnego, ochrony przed dyskryminacją i molestowaniem.