



Polityka równości szans płci (*gender mainstreaming*)

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 równości płci.

Gender czyli społeczna i kulturowa tożsamość płci, wszystkie role, cechy, zachowania, stereotypy związane z pojęciem kobiecości lub męskości (ISNS UW). W taki właśnie sposób rozumiana jest płęć w kontekście równości szans w UE.

Podstawy prawne polityki równości szans kobiet i mężczyzn można znaleźć między innymi na: http://eur-lex.europa.eu/pl/dossier/dossier_23.htm



Redakcja: Punkt informacyjny Europe Direct – Poznań
Photo Credit © European Communities, 2010
© Copyright by Comprint, Europe Direct – Poznań, Poznań 2010
Projekt, druk: AR COMPRINT / www.comprint.com.pl



ZASADA RÓWNOŚCI PŁCI W PROGRAMIE OPERACYJNYM KAPITAŁ LUDZKI

Zgodnie z Rozporządzeniem 1081/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006:
„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”.

W celu zagwarantowania przestrzegania zasady równości szans w projektach, Instytucja Zarządzająca Programem Kapitał Ludzki (Ministerstwo Rozwoju Regionalnego) określiła **standard minimum** przy ocenie wniosku o dofinansowanie w odniesieniu do tej zasady.

Poradnik „Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach PO KL”

W poradniku omówiono problematykę równości szans kobiet i mężczyzn, opisano jakie działania na rzecz równości można podejmować w ramach projektów realizowanych w PO KL oraz jak przygotować wniosek o dofinansowanie zgodny z powyższą zasadą.

Agenda działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013

Agenda zakłada systemowe wdrożenie zasady równości w instytucjach odpowiedzialnych za wdrażanie PO KL, prowadzenie szkoleń, działalność doradczą oraz rozpowszechnianie wiedzy na temat jej realizacji w szerokim gronie projektodawców.



10 BARIER RÓWNOŚCI WG KOMISJI EUROPEJSKIEJ

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



Punkt informacyjny Europe Direct – Poznań

przy Wielkopolskiej Izbie Rzemieślniczej w Poznaniu

61-874 Poznań, Al. Niepodległości 2
tel.: 0-61 853 71 32, fax: 0-61 852 13 16
e-mail: Europe-direct.poznan@irpoznan.com.pl
czynny od poniedziałku do piątku w godz. 9.00–15.00

Bezpłatna infolinia Europe Direct (00 800 6 7 8 9 10 11)

www.europe-direct.poznan.pl



Broszura finansowana przez Komisję Europejską
w ramach projektu Sieci EUROPE DIRECT



Równość szans kobiet i mężczyzn



RÓWNOŚĆ SZANS KOBIECI I MĘŻCZYŹN

Równość kobiet i mężczyzn jest podstawowym prawem, wspólną wartością UE i niezbędnym warunkiem osiągnięcia celów w zakresie wzrostu gospodarczego, zatrudnienia i spójności społecznej.

Według Komisji Europejskiej termin ten oznacza: „*że wszyscy ludzie mają prawo do swobodnego rozwoju ich osobistych umiejętności i dokonywania wyborów bez ograniczeń, jakie narzuca ścisłe pojęcie roli kobiet i mężczyzn; że odmienne zachowania, aspiracje i potrzeby kobiet i mężczyzn są w równy sposób uznawane, doceniane i popierane*”.

Pełna realizacja zasady równości szans kobiet i mężczyzn wymaga równej reprezentacji oraz udziału zarówno mężczyzn, jak i kobiet w życiu gospodarczym, społecznym, kulturalnym i obywatelskim oraz w procesie decyzyjnym.

Sytuacja kobiet i mężczyzn w UE

- Wskaźnik zatrudnienia kobiet rośnie, jednak nadal jest niższy od wskaźnika zatrudnienia mężczyzn, mimo faktu, że więcej kobiet niż mężczyzn kończy studia uniwersyteckie.
- Kobiety nadal zarabiają średnio o 18% mniej niż mężczyźni (w przeliczeniu na przepracowaną godzinę) i liczba ta nie ulega zmianie.
- Kobiety wciąż rzadko zajmują kierownicze stanowiska w gospodarce i polityce, choć w ostatnim dziesięcioleciu sytuacja uległa poprawie.
- Nadal istnieją bardzo duże różnice w podziale obowiązków domowych między mężczyzną i kobietą.
- Kobiety są bardziej zagrożone ubóstwem niż mężczyźni.
- Kobiety są głównymi ofiarami przemocy seksualnej. Kobiety i dziewczęta częściej padają ofiarą handlarzy „żywym towarem”.



UE A POLITYKA RÓWNOŚCI SZANS

Unia Europejska traktuje priorytetowo równość szans kobiet i mężczyzn. Kwestie dotyczące równości zostały zapisane także w Kartce Praw Podstawowych Unii Europejskiej.

Polityka równości płci zakłada, że:

- różnice pomiędzy kobietami a mężczyznami nie mogą być powodem nierównego traktowania,
- jednakowy podział przedstawicieli obu płci we wszystkich sferach życia społecznego korzystnie wpłynie na rozwój procesów demokratycznych.

Problematyka równości szans włączana jest do głównego nurtu polityki, co pozwala zajmować się kwestiami dotyczącymi kobiet i mężczyzn na wielu poziomach i etapach. Jako zasada horyzontalna obowiązuje we wszystkich krajach członkowskich UE, we wszystkich działaniach władz publicznych oraz wszędzie tam, gdzie wykorzystywane są środki publiczne.

Prace Komisji Europejskiej w zakresie równouprawnienia kobiet i mężczyzn koordynuje **Dyrekcja Generalna Komisji Europejskiej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans**.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=656&langId=pl>

Do unijnych instrumentów polityki równości należą:

• Instrumenty finansowe

– **Europejski Fundusz Społeczny** – jest jednym z funduszy strukturalnych UE. EFS to narzędzie pozwalające tworzyć więcej lepszych miejsc pracy. Fundusz promuje spójność gospodarczą i społeczną oraz równość kobiet i mężczyzn. http://ec.europa.eu/employment_social/esf/index_pl.htm

– **PROGRESS** – jest unijnym programem na rzecz zatrudnienia i solidarności społecznej. Wspiera finansowo wdrażanie zasady równości kobiet i mężczyzn. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=pl>

• Instytut UE ds. Równości Kobiet i Mężczyzn

Zadaniem Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn jest udostępnianie wiedzy specjalistycznej, poprawa wiedzy z zakresu równości płci i uwrażliwianie społeczeństwa na kwestie związane z tym tematem. <http://www.eige.europa.eu/>

• Unijna sieć kobiet zajmujących stanowiska decyzyjne

Sieć stanowi platformę na poziomie UE umożliwiającą wymianę dobrych praktyk i sprawdzonych strategii na rzecz poprawy równości w dostępie do stanowisk kierowniczych. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=418&newsId=133&furtherNews=yes>

• Komitet Doradczy ds. Równości Szans Kobiet i Mężczyzn

Komitet Doradczy ds. Równości Szans Kobiet i Mężczyzn wspiera KE w przygotowywaniu i realizacji działań Wspólnoty, mających na celu promowanie równych szans kobiet i mężczyzn. Wspomaga również stałą wymianę informacji i praktyk pomiędzy państwami członkowskimi a różnymi zainteresowanymi stronami. W jego skład wchodzi przedstawiciele państw członkowskich, partnerów społecznych na poziomie UE oraz organizacji pozarządowych. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31982D0043:PL:NOT>

RÓŻNICE W WYNAGRODZENIACH

Jednym z głównych obszarów działania UE w zakresie realizacji zasady równości szans jest niwelowanie różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn. W całej Europie **płace kobiet są średnio o około 18% mniejsze niż mężczyzn**. W niektórych krajach różnica w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn jest jeszcze większa.

Różnica w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn ma wpływ na:

- zarobki uzyskiwane w całej karierze zawodowej,
- wysokość emerytury,
- ryzyko zagrożenia ubóstwem.

Różnica w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn wiąże się z wieloma czynnikami prawnymi, społecznymi i ekonomicznymi, które znacznie wykraczają poza problem jednakowego wynagrodzenia za wykonywanie takiej samej pracy.

Likwidacja różnicy w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn zapewnia nie tylko budowę społeczeństwa opartego na równości, ale także ma uzasadnienie biznesowe, jest korzystna dla pracodawców i pracowników. Przy obsadzie stanowisk głównym kryterium zatrudnienia jest więc posiadanie odpowiednich kwalifikacji.



UDZIAŁ W PROCESIE PODEJMOWANIA DECYZJI

Jednym z priorytetów Planu działań Komisji Europejskiej na rzecz równości płci (2006–2010) jest promowanie równego udziału kobiet i mężczyzn w procesie podejmowania decyzji. Pomimo postępów osiągniętych w większości państw członkowskich UE **kobiety w różnych środowiskach zawodowych nadal są w niedostatecznym stopniu reprezentowane na wszystkich szczeblach procesu decyzyjnego**.

Odsetek kobiet wśród posłów zasiadających w krajowych parlamentach wynosi mniej niż 25%. Natomiast w największych europejskich spółkach giełdowych średnio na dziesięciu członków zarządu przypada tylko jedna kobieta. Także w świecie nauki i techniki niewiele kobiet zajmuje najwyższe stanowiska.



Komisja Europejska utworzyła:

- kompleksową bazę danych na temat udziału kobiet i mężczyzn w procesie podejmowania decyzji (zawiera ona informacje na temat procesów decyzyjnych w obszarze spraw politycznych, prawnych, społecznych, gospodarczych oraz życia publicznego w krajach europejskich),
- europejską sieć kobiet zajmujących stanowiska decyzyjne w polityce i gospodarce.