



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

OPTIMA

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ZASADA RÓWNYCH SZANS KOBIECI I MĘŻCZYŹN W PROJEKTACH POKL

Regulacje prawne

Konieczność uwzględnienia horyzontalnej perspektywy równości szans w ramach realizacji programów i projektów współfinansowanych z fundusz strukturalnych Unii Europejskiej jest obowiązkiem prawnym, wynikającym z Rozporządzeń Rady. UE, zainspirowana działaniami ONZ i Rady Europy, podejmuje intensywne działania w tym zakresie, co najmniej od 1996 roku, ogłaszając coroczne Komunikaty w tej sprawie. Zapis o równości płci pojawił się już w momencie utworzenia Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej w 1957 roku. W artykule 119 Traktatu Rzymskiego państwa członkowskie zobowiązały się zadbać o zasadę równej płacy za pracę tej samej wartości. Zasada dotycząca równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu została rozwinięta i doprecyzowana w kolejnych dyrektywach.

Od momentu wejścia w życie Traktatu Amsterdamskiego z dniem 1 maja 1999 roku jednym z podstawowych zadań Unii Europejskiej jest promocja równości kobiet i mężczyzn.

Zasada ta nie została prawie w ogóle wcielona w życie w poprzedniej perspektywie programowej (2004-2006), o czym wyraźnie mówi raport ewaluacyjny, wydany przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego. W obecnym okresie programowania, położenie nacisku na realizację zasady jest jedną z głównych rekomendacji Komisji Europejskiej.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

OPTIMA

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Strategia Gender Mainstreaming jako narzędzie dla realizacji polityki równych szans kobiet i mężczyzn

W celu wcielenia w życie polityki równości płci przyjęto do realizacji strategię Gender Mainstreaming. To groźnie i obco brzmiące sformułowanie oznacza: uwzględnianie społecznego i kulturowego wymiaru płci we wszystkich dziedzinach życia.

Rozbijając to na czynniki pierwsze mamy do czynienia w pierwszym rzędzie z pojęciem „gender”, czyli właśnie tożsamości kulturowej płci.

Należy bowiem rozróżnić pojęcie płci biologicznej (sex) od społeczno-kulturowej (gender).

O byciu „kobietą” lub „mężczyzną” w danym kręgu kulturowym świadczy szereg cech, które w ogóle nie wynikają z faktu biologicznego bycia osobnikiem rodzaju żeńskiego lub męskiego. Wizja podziału ról na „męskie” i „kobiece” została ukształtowana przez czas, historię, inne warunki rozwoju cywilizacyjnego na przestrzeni wieków. W czasach, w których siła fizyczna przestała być czynnikiem decydującym o przetrwaniu, zaczęła następować zmiana w postrzeganiu tych ról.

Podstawą tego podejścia jest zatem przekonanie, że skoro role społeczne zostały przypisane w wyniku procesu kulturowego, a są już nieadekwatne do rzeczywistości, należy je zmienić. Problem polega w przeprowadzeniu procesu zmiany, gdyż przekonania, skazujące zarówno kobiety jak i mężczyzn na tkwienie w pewnym schemacie, często niekorzystnym dla obu stron, są bardzo głęboko zakorzenione. Zmiana powinna objąć wszystkie aspekty życia społeczno-publicznego, a zatem kwestie ochrony prawnej, edukacji, ochrony zdrowia, życia, reprezentacji publicznej i innych. Poprzez działania kobiety i mężczyźni odniosą równe korzyści ekonomiczne, a ich różne potrzeby zostaną uwzględnione w równym stopniu.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

OPTIMA

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Podstawowe cele strategiczne działań równościowych:

1. dążenie do zrównania niezależności ekonomicznej kobiet i mężczyzn,
2. pogodzenie życia prywatnego i zawodowego w kontekście obu płci,
3. równe uczestnictwo w podejmowaniu decyzji,
4. wykorzenianie wszelkich form przemocy uwarunkowanej płcią,
5. eliminowanie z życia publicznego i mediów stereotypów związanych z płcią,
6. propagowanie równości płci w kontaktach z krajami spoza UE oraz w polityce rozwoju UE.

Zasadnicze bariery związane z realizacją zasady równości płci:

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 rodzinnych
5. Niski udział kobiet w procesach podejmowania 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, szczególnie w odniesieniu do kobiet starszych, imigrujących, niepełnosprawnych oraz należących do mniejszości etnicznych.

Wskazane cele i bariery w sposób syntetyczny ujmują główne problemy związane z nierównym traktowaniem zarówno kobiet jak i mężczyzn. Ich geneza ma podstawy w funkcjonujących stereotypach, rozwiązaniach instytucjonalnych, braku świadomości i innych przesłanek.

Poprzez realizację projektów PO KL dąży się do pokonywania barier i stereotypów, zmiany przekonań społeczeństw i wymiernej poprawy pozycji grup defaworyzowanych. **(na podstawie publikacji Roefs oraz WUP)**