

# Wiadomości

O tym, jak wielką wagę UE przykłada się do wyrównywania szans, świadczą liczne przepisy, akty prawne i zapisy programowe – od Traktatu o Unii Europejskiej po programy regionalne. Celem tych działań nie jest zacieranie różnic między kobietami a mężczyznami, tylko wyrównywanie ich szans we wszystkich aspektach – na rynku pracy, w edukacji, sektorze zdrowia, w przestrzeni publicznej. I choć wiele w ostatnich dziesięcioleciach udało się uczynić w tym względzie, nadal mamy do czynienia z przemocą i stereotypami ze względu na płeć, wiek czy orientację seksualną. Nowym orężem w walce z nierównościami będzie przyjęta przez Komisję Europejską „Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025”.

## **Aktywne kobiety determinują rozwój**

W polityce równościowej UE szczególny nacisk położono na równość kobiet i mężczyzn. Pierwsze przepisy w tym zakresie pojawiły się już w 1957 r. w Traktacie Rzymskim, który gwarantował równą płacę za pracę o tej samej wartości. Traktat o Unii Europejskiej w art. 3 głosi, iż Unia „zwalcza wykluczenie społeczne i dyskryminację oraz wspiera sprawiedliwość społeczną i ochronę socjalną, równość kobiet i mężczyzn, solidarność między pokoleniami i ochronę praw dziecka”. Tymczasem mimo prawnych zapisów, kobiety w UE nadal zarabiają średnio o 16 proc. mniej niż mężczyźni. By osiągnąć takie samo wynagrodzenie jak mężczyźni, muszą pracować więcej i dłużej. Napotykają też na większe przeszkody w dostępie do rynku pracy oraz w utrzymaniu się na nim. Statystyki potwierdzają, że kobiety stanowią większość bezrobotnych. Badania pokazują również, że są nadal niedostatecznie reprezentowane na stanowiskach kierowniczych, w tym w największych przedsiębiorstwach UE, gdzie jedynie 8 proc. dyrektorów generalnych to przedstawicielki płci żeńskiej.

– Zwiększenie udziału kobiet na rynku pracy oznacza wyższy potencjał gospodarczy krajów, zwiększa produktywność i wpływa na realne płace – mówi dr Marta Mazurek, Pełnomocniczka Marszałka Województwa Wielkopolskiego ds. równego traktowania i Koordynatorka ds. dostępności Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego. – Równość płci jest także kluczowa dla biznesu. Kobiety w zarządzie to lepsze wyniki finansowe i większa aktywność innych pracowników. Jest wreszcie kwestia demografii: to millenialsi będą niedługo stanowili większość siły roboczej, a dla nich ważne są równość, różnorodność i partnerski styl zarządzania. Przemiany demograficzne i kulturowe powodują, że bez silnej obecności kobiet nie będzie możliwy sukces w biznesie –

podkreśla.

Choć równouprawnienie jest kluczowe dla UE, to do tej pory żadne państwo członkowskie nie osiągnęło w tej kwestii odpowiednich proporcji, a postępy zachodzą wolno. W unijnym wskaźniku równouprawnienia płci z 2019 r. państwa członkowskie uzyskały średnio 67,4 pkt na 100. W porównaniu z 2005 r. wynik ten poprawił się zaledwie o 5,4 pkt. Trwająca pandemia istniejące nierówności jeszcze bardziej uwidoczniła. Kobiety mają dziś problem w łączeniu telepracy z obowiązkami opiekuńczymi, do tego pracując w ochronie zdrowia znalazły się też na pierwszej linii walki z epidemią. Wiele wskazuje na to, że to właśnie kobiety, bardziej niż mężczyźni, będą narażone na skutki kryzysu gospodarczego spowodowanego COVID-19. Dlatego też niezbędne jest podjęcie kolejnych działań. Komisja Europejska w najbliższych latach będzie w większym stopniu uwzględniać aspekt płci przez systematyczne włączanie perspektywy płci na wszystkich etapach kształtowania danej polityki we wszystkich obszarach polityki UE, zarówno wewnętrznej, jak i zewnętrznej.

– W Polsce daje się zauważyć zmianę świadomości społecznej i wzrost wrażliwości wśród Polaków na kwestie równościowe – mówi dr hab. Hanna Mamzer, psycholożka i socjolożka z Wydziału Socjologii na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. – W dyskursie publicznym nie wypada już mówić pewnych rzeczy, choć jak pokazuje obecna sytuacja społeczno-polityczna czasem robimy krok wstecz. Zmian jednak nie da się zatrzymać. Widać to choćby w języku – pojawia się coraz więcej feminatywów, coraz więcej ludzi zdaje sobie też sprawę, że jakakolwiek dyskryminacja nie tylko jest zła, ale wręcz szkodliwa. Z psychologicznego punktu widzenia wiemy, że zespoły, które stawiają na różnorodność są bardziej kreatywne niż homogeniczne grupy. Jednorodne społeczności nie mają też szans skonfrontowania swoich działań z różnymi źródłami wiedzy. Zostają w tyle, bo nie są w stanie odpowiadać na wyzwania – podkreśla.

Działania na rzecz wyrównywania szans kobiet i mężczyzn od kilku lat podejmuje Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego.

– Podobnie jak w innych instytucjach tego typu, kobiety stanowią większość kadry pracowniczej urzędu. Mamy mniej więcej równomierny udział każdej z płci w wyższej kadrze zarządzającej, co już nie jest powszechną zasadą. Kwestie związane z polityką równych szans i równego traktowania to ważny element polityki organizacyjnej urzędu, obwarowany szeregiem regulaminów i procedur – mówi Marta Mazurek.



### **Standard minimum**

O tym, jak ważne jest przestrzeganie zasady równości szans muszą pamiętać realizatorzy unijnych projektów, finansowanych ze środków unijnych (w tym także WRPO 2014+). Aby otrzymać dofinansowanie, należy zaplanować cały projekt z myślą o sytuacji kobiet i mężczyzn w danej społeczności i zamiarem wyrównania sytuacji między nimi. Nie można również zapomnieć o przestrzeganiu zasady równości – także ze względu na orientację seksualną, wiek czy niepełnosprawność. Oznacza to, że na każdym etapie przedsięwzięcia: podczas analizy i diagnozy, formułowania celów i wskaźników, wyznaczania działań, wdrażania projektu i zarządzania nim, aż po ewaluację, należy wprowadzić perspektywę płci. Zasady te wcielają w życie m.in. realizatorzy projektu „RESTART. Aktywizacja zawodowa osób powyżej 30. roku życia.

– Jesteśmy firmą, która od lat realizuje projekty związane z aktywizacją zawodową mieszkańców Wielkopolski – mówi Bogumiła Czajka, doradca zawodowy z Zakładu Poradnictwa Zawodowego Euronauka. – Zdajemy sobie sprawę, że podjęcie pracy lub powrót na rynek po przerwie w karierze zawodowej jest szczególnie trudny dla kobiet. Pomagamy im, nie tylko oferując zawodowe wsparcie, ale też zapewniając na przykład opiekę nad dziećmi. Realizując projekty uwzględniamy również potrzeby związane z godzeniem życia zawodowego z prywatnym – zarówno zespół doradców zawodowych stosuje elastyczne godziny i formy wsparcia uczestników, jak i poszczególne edycje szkoleń realizowane są o różnych porach dnia lub w weekendy. Na szkoleniach poruszamy zagadnienia związane z elastycznymi formami zatrudnienia i przepisami antidyskryminacyjnymi, omawiamy różnice pokoleniowe i płciowe ze szczególnym uwzględnieniem dyskryminacji kobiet i mobbingu. Zależy na bowiem, by kobiety знаły swoje prawa i potrafiły odnaleźć się na rynku pracy – podkreśla.

Projekt realizowany jest przy wsparciu środków unijnych z WRPO 2014+ . Całkowita wartość projektu to ponad 1,9 mln zł, z czego dotacja unijna wyniosła ok. 1,8 mln zł.

## **Różni, ale równi**

W polityce UE ważne jest jednak nie tylko wyeliminowanie dyskryminacji ze względu na płeć, ale również z powodu niepełnosprawności, wieku, orientacji seksualnej czy tożsamości płciowej. Instytucje zarządzające unijnymi środkami zobowiązane są zapewnić równy dostęp do działań i projektów wszystkim zainteresowanym. Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego walcząc z dyskryminacją dołączył do instytucji wdrażających Kartę Różnorodności.

– To międzynarodowa inicjatywa wspierana i promowana przez Komisję Europejską, realizowana obecnie w 24 krajach Unii Europejskiej. Jest pisemną deklaracją, przyjmowaną przez organizacje, firmy i instytucje, które zobowiązują się do wprowadzenia zakazu dyskryminacji w miejscu pracy i podejmowania działań na rzecz tworzenia i promocji różnorodności – podkreśla Marta Mazurek. – Urząd Marszałkowski dołączył do grona polskich organizacji działających na rzecz wyrównywania szans i tworzenia otwartych na różnorodność miejsc pracy. Jako instytucja samorządowa pełni bowiem szczególną rolę promotora tych wartości, zarówno wewnątrz jak i na zewnątrz – w otoczeniu społecznym, biznesowym i instytucjonalnym. Przyjęcie Karty jest opowiedzeniem się po stronie wartości takich jak otwartość na różnorodność, wspieranie zasad równego traktowania i niedyskryminacji, dążenie do zapewnienia wszystkim pracownikom równych szans rozwoju – zaznacza.

Artykuł zostanie opublikowany w listopadowym numerze e-magazynu "Nasz Region"