ZASADA RÓWNOŚCI SZANS

Zasada równości szans kobiet i mężczyzn

O zasadzie równości szans kobiet i mężczyzn mówimy wtedy, gdy kobiety i mężczyźni mają te same prawa i możliwości we wszystkich sferach życia społecznego, w tym dostęp do dóbr i usług oraz podejmowania decyzji. Również wtedy, gdy różne zachowania, aspiracje i potrzeby kobiet i mężczyzn są traktowane i zaspokajane w takim samym stopniu.
Polityka równości szans kobiet i mężczyzn oznacza, że równość płci włączana jest do głównego nurtu polityki krajowej, a także polityki Unii Europejskiej, stając się polityką horyzontalną, czyli każda decyzja czy działanie są oceniane pod kątem tego, jak wpływają na sytuację kobiet i mężczyzn, tj. czy przyczyniają się do eliminacji występujących nierówności czy też je pogłębią.

Zasada równości szans kobiet i mężczyzn:

1. dotyczy zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Ponieważ w wielu sferach życia społecznego kobiety są w gorszym położeniu, czasami traktuje się zasadę równości szans kobiet i mężczyzn jako działania skierowane przede wszystkim do kobiet. Jednak są też obszary (np. bezdomność), w których to mężczyźni znajdują się w trudniejszej sytuacji.
2. oznacza ocenę sytuacji kobiet i mężczyzn w różnych sferach życia społecznego, pod kątem doświadczanych nierówności i skierowanie działań do tej płci, która znajduje się w gorszej sytuacji lub doświadcza nierównego traktowania w danej dziedzinie (edukacji, ochronie zdrowia, rynku pracy itp.) i/lub z uwzględnieniem konkretnego obszaru geograficznego.
3. podlega na zaplanowaniu działań na rzecz niwelowania i przeciwdziałania pogłębianiu się nierówności. Działania te mogą być realizowane na różnych poziomach. Mogą to być strategie opracowane i przyjęte na poziomie europejskim, krajowym, regionalnym czy lokalnym. Mogą to być również działania podejmowane w ramach pojedynczych przedsięwzięć w realizowanych projektach np.:

- w edukacji: wprowadzenie kwot w gremiach decyzyjnych w obszarze edukacji, premiowanie uniwersytetów, które wspierają kariery naukowe kobiet na np. kierunkach ścisłych;
- w usługach: np. w zakresie dostępu do usług medycznych dla kobiet lub mężczyzn w zależności od liczby zachorowań, umieralności, występowania jakiejś choroby w znacznie większych proporcjach u jednej z płci;
- w zatrudnieniu i samozatrudnieniu – np. promowanie jednej z płci, będącej w trudniejszym położeniu na rynku pracy poprzez przyznanie jej np. pierwszeństwa w otrzymaniu dotacji na założenie działalności gospodarczej.

Należy jednak pamiętać, że np. przyznając kobietom lub mężczyznom pierwszeństwo w zatrudnieniu lub w udziale w gremiach decyzyjnych nie można pomijać wykształcenia, umiejętności, doświadczenia itp. Oznacza to, że np. gdy mamy dwie osoby (kobietę i mężczyznę) o równych/porównywalnych umiejętnościach i doświadczeniu ubiegających się o to samo stanowisko, to dopiero wtedy można zdecydować na korzyść danej płci, i jej powierzyć to stanowisko. Nie można przyznawać pierwszeństwa przedstawicielowi/ce płci będącej w gorszym położeniu, jednak mającemu/ej mniejsze kompetencje, bo będzie to wtedy dyskryminacja.

4. obejmuje przełamywanie negatywnych stereotypów, przypisujących automatycznie określone cechy, role i potrzeby kobietom i mężczyznom na podstawie utrwalonych i funkcjonujących przekonań, opinii czy wyobrażeń, jednak nie mających wiele wspólnego z rzeczywistością.

Czym zasada równości szans kobiet i mężczyzn nie jest?

Zasada równości szans kobiet i mężczyzn:

1. nie oznacza zlikwidowania różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami. Nie odnosi się bowiem do płci biologicznej (budowy anatomicznej itd.), tylko do norm funkcjonujących w danym społeczeństwie, przypisujących każdej z płci określone role społeczne i formułujących wobec nich konkretne oczekiwania.
2. nie jest podziałem wszystkiego (zasobów, wsparcia) po równo. Bazując na analizach i statystykach, gromadzonych z podziałem na płeć, określa się sytuację kobiet i mężczyzn w danym obszarze.

Bariery równości:

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 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, szczególnie w odniesieniu do kobiet starszych, imigrujących, niepełnosprawnych oraz należących do mniejszości etnicznych

Cele polityki równościowej:

1. Równy stopień niezależności ekonomicznej kobiet i mężczyzn
2. Godzenie życia prywatnego i zawodowego
3. Równe uczestnictwo w podejmowaniu decyzji
4. Eliminowanie stereotypów związanych z płcią
5. Eliminowanie przemocy ze względu na płeć
6. Propagowanie równości płci w stosunkach zewnętrznych oraz polityce rozwojowej

Równości płci w Polsce:

Konstytucja Rzeczpospolitej Polskiej
Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy
Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania
Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Równości płci w prawodawstwie unijnym:

Traktat o Unii Europejskiej (Dz. U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864, z późn. zm.).
Konkluzje Rady z dnia 7 marca 2011 r. – Europejski pakt na rzecz równości płci (2011-2020) (Dz. Urz. UE C 155 z 25.05.2011, str. 10).
Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu **(COM(2010)** 2020 wersja ostateczna).
Dyrektywa 75/117/EWG dotycząca stosowania *zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet.*
Dyrektywa 76/207/EWG *w sprawie równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy* (zmieniona w 2002 r.).

Dyrektywa 79/7/EWG *w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn w odniesieniu do zabezpieczenia społecznego.*
Dyrektywa 86/378/EWG *w sprawie równego traktowania w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników* (zmieniona w 1996 r.).
Dyrektywa 86/613/EWG *w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa.*
Dyrektywa 92/85/EWG *w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią.*
Dyrektywa 96/34/WE *dotycząca porozumienia ramowego na temat urlopu rodzicielskiego.*
Dyrektywa 97/80/WE *dotycząca ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć.*
Dyrektywa 2004/113/WE *wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług.*
Dyrektywa 2006/54 WE *w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy* (wersja przeredagowana).
Dyrektywa 2010/18/UE *w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC.*
Dyrektywa 2010/41/UE *ustanawiająca cele w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa i uchylająca dyrektywę Rady 86 /613/EWG.*
Dyrektywa 2011/36/UE *w sprawie zapobiegania handlowi ludźmi i zwalczania tego procederu oraz ochrony ofiar.*
Dyrektywa 2011/99/UE *ustanawiająca europejski nakaz ochrony w celu ochrony danej osoby przed czynem zabronionym innej osoby mogącym w jakikolwiek sposób zagrozić jej życiu lub nietykalności fizycznej, psychicznej czy seksualnej, czy jej godności lub wolności osobistej oraz umożliwiającą właściwemu organowi innego państwa członkowskiego dalszą ochronę tej osoby na terytorium tego państwa członkowskiego.*
Dyrektywa 2012/29/UE *ustanawiającą normy minimalne w zakresie praw, wsparcia i ochrony ofiar przestępstw oraz zastępującą decyzję ramową Rady 2001/220/WSiSW.*

Zasada dostępności dla osób z niepełnosprawnościami

Podstawowym dokumentem zawierającym założenia dostępności dla osób z niepełnosprawnościami są *Wytyczne w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014 – 2020.*

W *Wytycznych* tych znajdziemy definicję osoby z niepełnosprawnościami (w PO KL funkcjonowała definicja osoby niepełnosprawnej). Definicja ta wywodzi się z Konwencji ONZ o prawach osób z niepełnosprawościami z 2006 r., ratyfikowanej przez Polskę (2012 r.) i Unię Europejską (2011 r.)

Pojęcie *„osoba z niepełnosprawnością"* zwraca uwagę na niepełnosprawność, jako jeden z wielu wymiarów konkretnej osoby. Jest to również oznaka rozpatrywania niepełnosprawności w ujęciu bardziej społecznym niż medycznym. W modelu medycznym niepełnosprawności źródłem problemów osoby z niepełnosprawnością jest jej choroba i dysfunkcja ciała. Osoba z niepełnosprawnością postrzegana jest jako chora i niesamodzielna oraz niezdolna lub nie w pełni zdolna do pełnienia ról społecznych, wymagająca wsparcia i leczenia. W modelu medycznym niepełnosprawności skupia się na diagnozie medycznej niepełnosprawności, ukierunkowaniem na działania rehabilitacyjne i kreowania specjalnych usług. Tu cechą charakterystyczną jest również segregacja występująca np. w edukacji czy na rynku pracy. Model społeczny niepełnosprawności opiera się na włączaniu osób z niepełno sprawnościami w społeczeństwo (poprzez identyfikację i likwidację barier, identyfikację potrzeb i możliwości, oferowanie dostępnych usług). W modelu tym problemem są bariery a nie sama niepełnosprawność, która jest tylko jedną z cech osoby. Przede wszystkim, osoba z niepełnosprawnością

jest równoprawnym członkiem społeczeństwa.

W dokumentach UE podkreślana jest przede wszystkim konieczność:

- Eliminowania dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność
- Zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami dostępności, zwłaszcza przy zastosowaniu uniwersalnego projektowania przestrzeni (zapewnienie użyteczności dla wszystkich, bez potrzeby adaptacji lub specjalistycznego projektowania, nie wyklucza to jednak możliwości zapewnienia dodatkowych udogodnień dla szczególnych grup osób z niepełnosprawnościami, jeżeli jest to konieczne)
- Kierowanie się zasadą respektowania odmienności osób z niepełnosprawnościami
- Stosowanie racjonalnych usprawnień dla osób z niepełnosprawnościami (konieczne i odpowiednie zmiany oraz dostosowania, rozpatrywane osobno dla konkretnego przypadku w celu zapewnienia osobom z niepełnosprawności możliwości korzystania z oferowanych usług, produktów np. specjalistyczny transport; dostosowanie infrastruktury informatycznej; dostosowanie architektoniczne budynków; tłumacz języka migowego itp.)

Zgodnie z *Wytycznymi* osobą z niepełnosprawnością jest osoba niepełnosprawna w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, a także osoba z zaburzeniami psychicznymi w rozumieniu ustawy z 19 sierpnia 1994 r. o ochronie zdrowia psychicznego. Instytucja Zarządzająca ma możliwość rozszerzenia zakresu stosowania *Wytycznych* również na inne osoby z niepełnosprawnościami (lub wybrane ich kategorie). Definicja ta jest zgodna z art. 1 Konwencji ONZ, gdzie wskazano, że do osób niepełnosprawnych *„zalicza się te osoby, które mają długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną lub w zakresie zmysłów co może, w oddziaływaniu z różnymi barierami, utrudniać im pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami."*

Informację opracowano na podstawie Wytycznych w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020, poradnik „Jak realizować zasadę równości szans kobiet i mężczyzn w projektach finansowanych z funduszy europejskich 2014-2020" oraz materiałów szkoleniowych.