



# Szkolenie dotyczące zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020



# Słownik równościowy

oprac. dr Maciej Duda





Fundusze Europejskie



MINISTERSTWO  
ROZWOJU

Unia Europejska  
Europejskie Fundusze  
Strukturalne i Inwestycyjne



## 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.



## 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.



## **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).



## **POLITYKA RÓWNOŚCI SZANS KOBIEC I MĘCZYZN**

uwzględnianie społecznego i kulturowego wymiaru płci we wszystkich dziedzinach życia oraz we wszystkich działaniach Unii Europejskiej, włączanie perspektywy płci 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.



## KWOTA

określony procentowo udział reprezentantów i reprezentantek każdej z płci na liście wyborczej.



## LEPKA PODŁOGA

pojęcie to oznacza zawody o niskim statusie, cechujące się małymi możliwościami awansu; odnosi się do zajęć osób – głównie są nimi kobiety, które tkwią „przylepione” na najniższym poziomie (pomoc domowa, pielęgniarka itp.)





## **PARYTET**

równy (50/50) udział kandydatów obojga płci na liście wyborczej.





Fundusze  
Europejskie



MINISTERSTWO  
ROZWOJU

Unia Europejska  
Europejskie Fundusze  
Strukturalne i Inwestycyjne



## PODWÓJNA NOMINACJA

mechanizm przedstawiania na dane stanowisko kandydatury kobiety i mężczyzny o porównywalnych kwalifikacjach, oraz wyboru spośród tej dwójki osoby tej płci, która jest w danym gremium niedoreprezentowana.



Fundusze  
Europejskie



MINISTERSTWO  
ROZWOJU

Unia Europejska  
Europejskie Fundusze  
Strukturalne i Inwestycyjne



## 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.



## 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.



## 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



## SEX

“Płeć biologiczna - różnice biologiczne pomiędzy kobietami i mężczyznami; płeć kulturowa – 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 – niezależnie od naszej płci biologicznej” (Polityka równości płci – przewodnik IW EQUAL).



## 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.



Fundusze  
Europejskie



MINISTERSTWO  
ROZWOJU

Unia Europejska  
Europejskie Fundusze  
Strukturalne i Inwestycyjne



## **SYSTEM SUWAKOWY (zipping)**

lista wyborcza, na której nazwiska kandydatów i kandydatek umieszcza się naprzemiennie. Suwak przeciwdziała umieszczeniu nazwisk kobiecych na końcu listy.





Fundusze Europejskie



MINISTERSTWO ROZWOJU

Unia Europejska  
Europejskie Fundusze  
Strukturalne i Inwestycyjne



## SZKLANE RUCHOME SCHODY

pojęcie opisujące sytuację, 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 większą decyzyjnością, 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.