

Szkolenie 23-24 listopada 2011



BUDUJEMY PARTNERSTWA

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

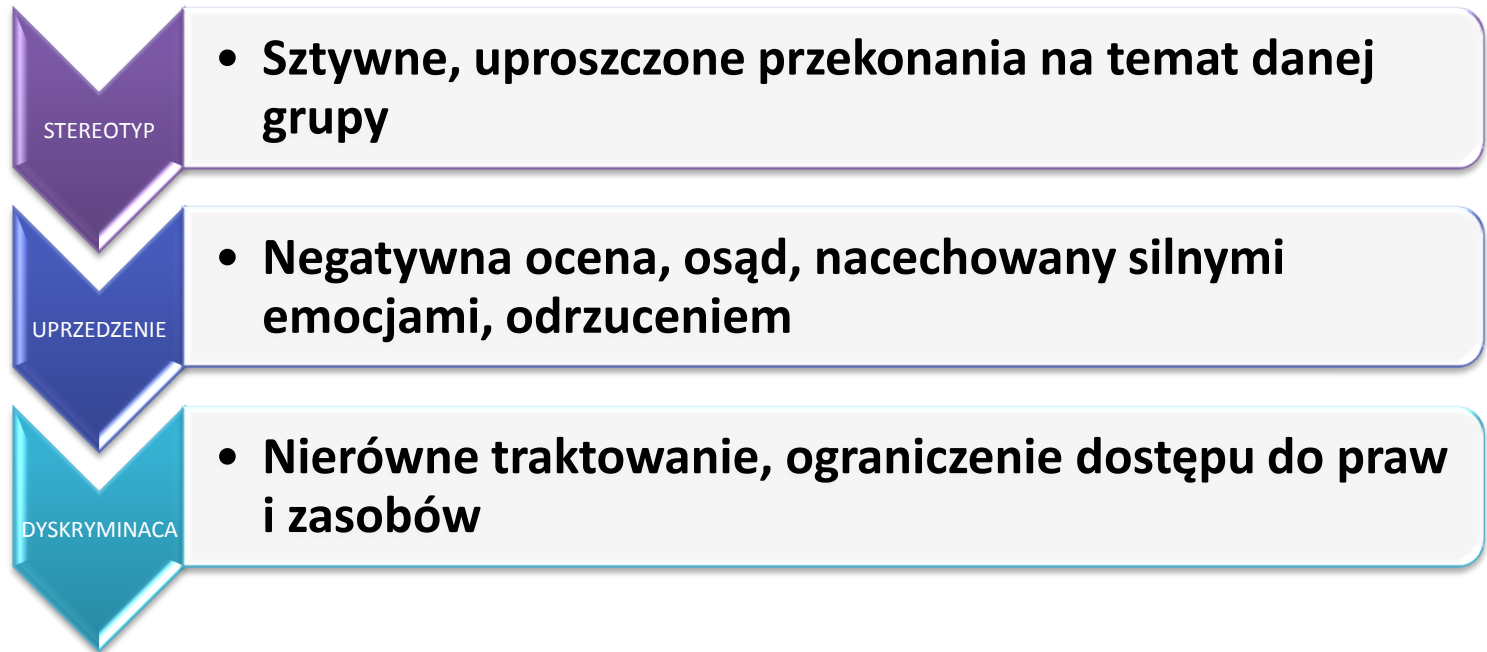
Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ZARZĄDZANIE ZMIANĄ

Moduł: Polityki horyzontalne

1. Dyskryminacja w partnerstwie

Jak powstaje dyskryminacja?



„PRZYCZYNY”

Błędne koło stereotypizacji



Uprzedzenia

- Mężczyźni nie nadają się do pracy z dziećmi.
- Kobiety nie nadają się do odpowiedzialnych stanowiska w polityce.
- Cyganie są brudni i kradną.
- Czarnoskórzy są leniwi.
- Geje nie są zdolni do życia w trwałych związkach.

SEX

Biologiczne różnice
między płciami

Cechy naturalne i
niezmienne (narządy
rozrodcze, funkcje
reprodukcyjne,
gospodarka hormonalna)

GENDER

Społeczne i kulturowe
różnice między płciami

Cechy nabyte, zmienne
czasowo i przestrzennie,
związane z rolami
społecznymi
przypisywanymi w danej
kulturze

Ćwiczenie

– SEX czy GENDER?

1. Kobiety rodzą dzieci.
2. Mężczyźni przechodzą mutację.
3. Kobiety wychowują dzieci.
4. Mężczyźni są „żywicielami rodziny”.
5. Kobiety zajmują się domem.
6. Mężczyźni nie okazują uczuć.
7. Kobiety są bardziej narażone na zakażenie się HIV.
8. Mężczyźni żyją krócej.

Dyskryminacja w partnerstwie

Ryzyko wystąpienia przypadków dyskryminacji ze względu na płeć (zdecydowanie częściej kobiet niż mężczyzn) dotyczy następujących obszarów zatrudnienia:

- Dostęp do partnerstwa i rekrutacja
- Wynagrodzenia w realizowanych projektach partnerskich
- Dostęp do określonych ról w partnerstwie
- Ochrona rodzicielstwa i bezpieczeństwo
- Ochrona przed molestowaniem
- Godzenie życia zawodowego z prywatnym

Najczęściej spotykane przejawy dyskryminacji ze względu na płeć na etapie tworzenia partnerstwa

- uprzedzenia wobec kobiet jako liderów (zdecydowanie rzadziej wobec mężczyzn),
- zróżnicowanego przebiegu rozmów negocjacyjnych,
- zróżnicowanych warunków proponowanego udziału w budowaniu partnerstwa

2. Równościowe traktowanie

Gender mainstreaming polega na (re)organizacji, poprawie, rozwoju i ewaluacji procesów decyzyjnych po to, aby umożliwić osobom obojga płci, biorącym udział w życiu politycznym, równoważne spojrzenie na kobiety i mężczyzn we wszystkich dziedzinach i na wszystkich płaszczyznach.

Problemy związane z wdrażaniem GM

- Długi proces decyzyjny i powolne wdrażanie.
- Uwarunkowania kulturowe i prawne w krajach członkowskich.
- „Miękkie” podejście decydentów unijnych do założeń polityki równościowej.
- Brak woli politycznej.
- Trudności w zmianach proceduralnych.
- Pozycja i rola organizacji kobiecych w działaniach prorównościowych.

Do czego zmierzamy?

Czym jest równość płci?

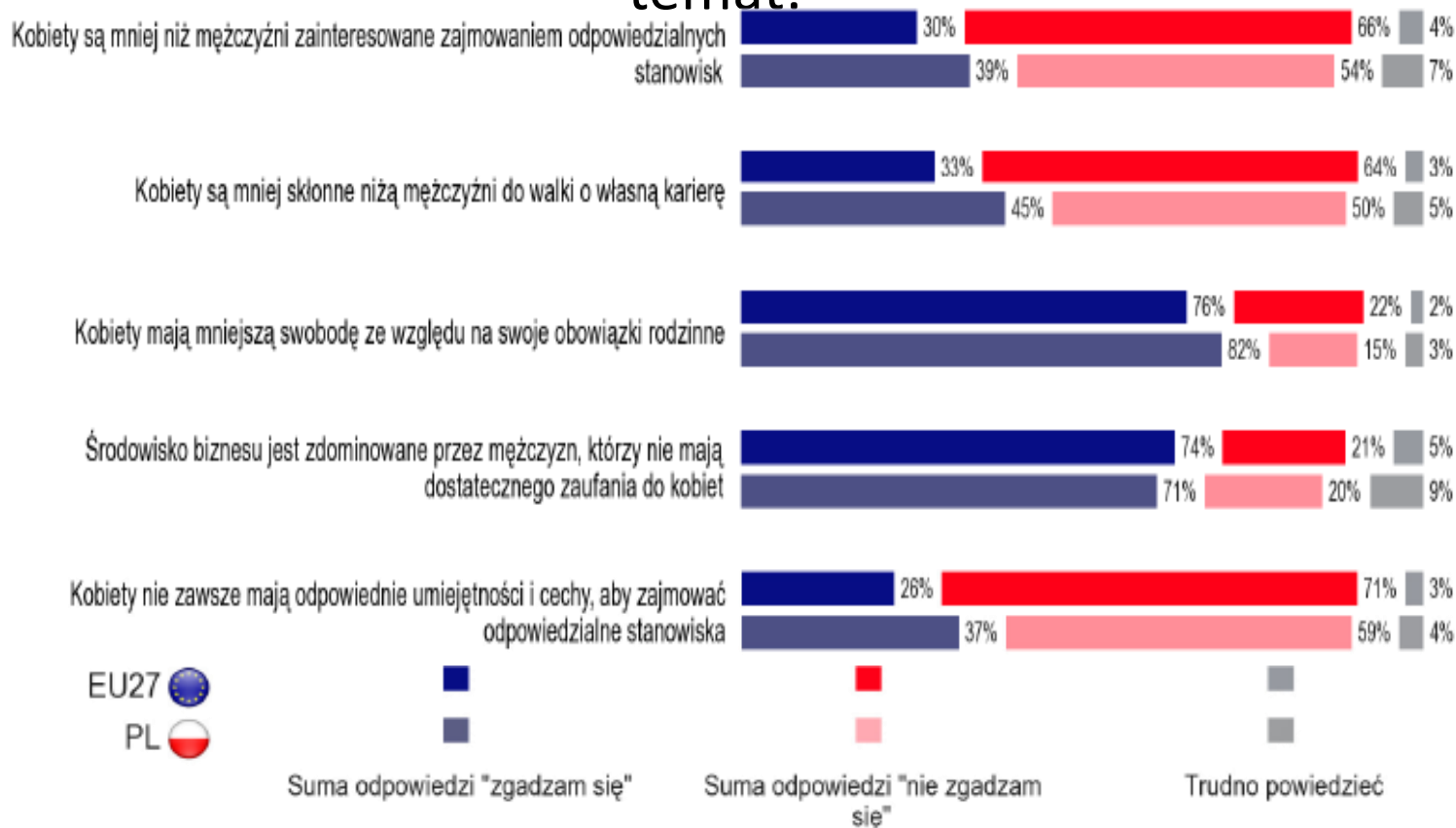
To stan, w którym kobiety i mężczyźni:

- a. Mają taką samą wartość społeczną.
- b. Posiadają równe prawa.
- c. Posiadają równe obowiązki.
- d. Mają równy dostęp do zasobów.
- e. Mogą wybrać drogę życiową bez ograniczeń stereotypów płci.

3. Kobieta w organizacji/partnerstwie

W chwili obecnej, w UE, kobiety rzadziej niż mężczyźni zajmują odpowiedzialne stanowiska. Proszę powiedzieć czy zgadza/ nie zgadza się Pan(i) z następującymi stwierdzeniami na ten

temat:



Sytuacja na rynku pracy

- Kobiety zarabiają o ok. 20% mniej niż mężczyźni.
- Kobiety zajmują około 30% stanowisk kierowniczych, lecz wśród dyrektorów i prezesów firm jest ich zaledwie 12%.

Dlaczego kobietom jest trudniej ?

- Niska ilość ośrodków opiekuńczo-wychowawczych.
- Niższy poziom oceny pracy kobiet.
- Niska samoocena, a tym samym niższa ocena własnych umiejętności.
- Dyskryminacja kobiet.

Polityka równych szans

CEL: zapobieganie dyskryminacji zgodnie z przepisami prawa.

DZIAŁANIE: skierowane przede wszystkim do kobiet, osób niepełnosprawnych i pochodzących z mniejszości etnicznych.

OBSZAR INTERWENCJI: procedury związane z zarządzaniem personelem.

GŁÓWNI AKTORZY: dział ds. kadr i menedżerowie ds. zarządzania zasobami ludzkimi.

Zarządzanie różnorodnością

CEL: stworzenie warunków pracy zwiększających szansę rozwoju firmy i osiąganie wymiernych efektów biznesowych.

DZIAŁANIE: skierowane do wszystkich pracowników i pracowników Firmy.

OBSZAR INTERWENCJI: kultura organizacji.

GŁÓWNI AKTORZY: wszyscy menedżerowie i pracownicy.

Korzyści z różnorodności

- Zwiększenie korzyści z kapitału ludzkiego – dostęp do szerszej i lepiej wykwalifikowanej grupy partnerów.
- Otwarcie się na różnorodność .
- Budowanie pozytywnego wizerunku partnerstwa.

4. Współpraca kobiet i mężczyzn w pracy

Kobieta i mężczyzna – studium nieporozumienia



Nasze badanie pokazało, że mężczyznom lepiej współpracuje się z kobietami niż kobietom, a kobietom lepiej współpracuje się z mężczyznami niż mężczyznom.

Jednak przy pytaniu o płeć przełożonego, większość respondentek zaznaczyła, że wolałaby, aby ich szefem był mężczyzna. W ten sposób odpowiedziała też większość mężczyzn.

Problemy czy szanse?

- Różne strategie rozwiązywania problemów.
- Inne sposoby podejmowania decyzji.
- Różne metody przekazywania uwag krytycznych.
- Odmienny sposób wydawania poleceń.