



RÓWNOŚĆ PŁCI



1. ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z PŁCİĄ

O płci można mówić w różnych aspektach i kontekstach. Nie zawsze tożsamość płciowa jest zgodna z płcią przypisaną osobie przy urodzeniu. Niektóre osoby, nie identyfikują się wyłącznie jako kobieta lub mężczyzna (osoby niebinarne), nie identyfikują się z płcią biologiczną (osoby transpłciowe) lub odrzucają podział na płcie.

Wszystkie osoby niezależnie od swojej płciowości zasługują na jednakowy szacunek i równe traktowanie.



W poniższej prezentacji mówimy o równości kobiet i mężczyzn ponieważ opieramy się na obowiązujących aktach prawnych (krajowych i europejskich), w których jest mowa o kobietach i mężczyznach.

2. PŁEĆ BIOLOGICZNA I SPOŁECZNO-KULTUROWA



PŁEĆ BIOLOGICZNA

dotyczy różnic anatomicznych, hormonalnych, genetycznych między ciałem kobiety a ciałem mężczyzny, z którymi się rodzimy.

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.



3. Prawne podstawy zasady równości kobiet i mężczyzn

Równość płci jest powszechnie uznanym prawem człowieka, podstawową wartością, a także jednym z fundamentów prawa międzynarodowego i polityki najważniejszych organizacji o zasięgu światowym i europejskim.

Zgodnie ze stanowiskiem Organizacji Narodów Zjednoczonych, równość płci odnosi się do „równych praw, obowiązków i możliwości kobiet i mężczyzn oraz dziewcząt i chłopców”.

Strategia UE na rzecz
równouprawnienia płci ma na celu aby
wszystkie kobiety i dziewczęta oraz
wszyscy mężczyźni i chłopcy,
w całej ich różnorodności mogą
swobodnie podążać wybraną ścieżką
życia, mają równe szanse rozwoju
i mogą w równym stopniu uczestniczyć
w życiu społecznym i być przywódcami
naszego europejskiego społeczeństwa.



STRATEGICZNE CELE NA RZECZ RÓWNOŚCI:



1.

Równy stopień niezależności
ekonomicznej kobiet i mężczyzn

2.

Godzenie życia
prywatnego i zawodowego

3.

Równe uczestnictwo
w podejmowaniu decyzji

4.

Wykorzenianie wszelkich form
przemocy ze względu na płeć

5.

Eliminowanie stereotypów
związanych z płcią

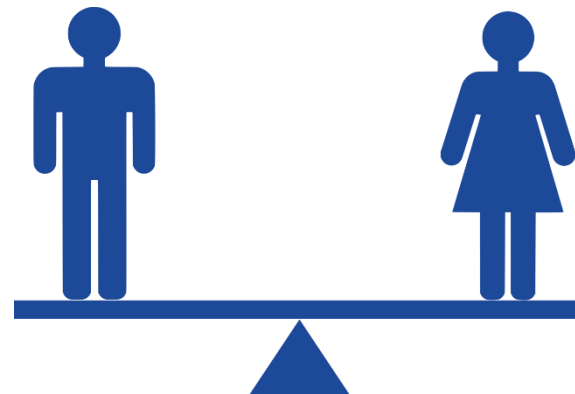
6.

Propagowanie równości płci
w stosunkach zewnętrznych
oraz polityce rozwojowej

RÓWNOŚĆ PŁCI NIE ODNOSI SIĘ DO ZRÓWNANIA KOBIET I MĘŻCZYZN W CECHACH WYWODZĄCYCH SIĘ Z BIOLOGII, ALE DO TWORZENIA SYTUACJI, W KTÓREJ RÓŻNICE WYNIKAJĄCE Z PŁCI KULTUROWEJ NIE BĘDĄ TWORZYĆ SYTUACJI NIERÓWNOŚCI, GORSZEGO TRAKTOWANIA, WYKLUCZENIA Z OKREŚLONEJ SFERY ŻYCIA KOBIET LUB MĘŻCZYZN.



4. PODSTAWOWE INFORMACJE ODNOŚNIE ZASADY RÓWNOŚCI SZANS KOBIEI I MĘŻCZYŹN.



Zasadę równości szans kobiet i mężczyzn należy rozumieć jako stan, w którym kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa i obowiązki, a także równy dostęp do zasobów społecznych (np. usług publicznych, rynku pracy).

Równość nie oznacza zawsze „po równo”, to nie jest podział 50/50 kobiet i mężczyzn uczestniczących w projektach. Równy dostęp, równe traktowanie, równe wynagradzanie, szanse i możliwości są stanem docelowym, jednak, aby do tej sytuacji doprowadzić potrzebne jest skierowanie większego wsparcia do płci nieuprzywilejowanej, będącej w gorszej sytuacji.

5. STEREOTYPY, UPRZEDZENIA, DYSKRYMINACJA. MECHANIZM STEREOTYPIZACJI

Stereotypy to nadmiernie uogólniony i nadmiernie uproszczony obraz określonej grupy społecznej, wyodrębnionej na podstawie łatwo dostrzeganej cechy (płeć, rasa, narodowość, klasa społeczna, zawód), zwykle podzielany przez większą zbiorowość ludzi.

STEREOTYP

„Cudzoziemcy
są nieprzyjaźni



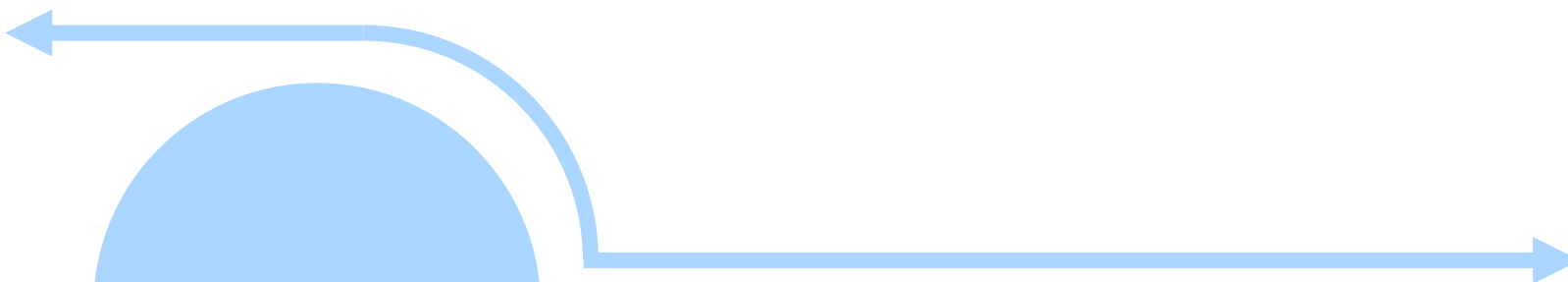
UPRZEDZENIE

... więc ich nie lubię



DYSRYMINACJA

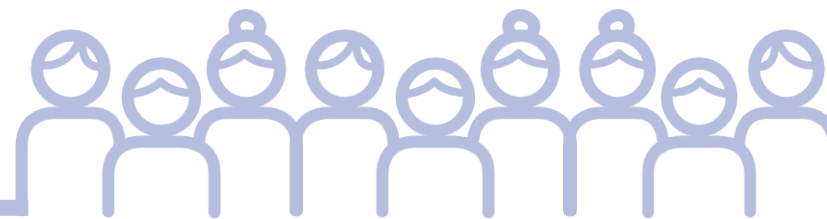
... i gorzej ich traktuję.”



Stereotypy związane z płcią polegają między innymi na tym, że kobiety postrzegane są jako te, które spełniają przede wszystkim role wspólnotowe polegające na dbaniu o innych. Mężczyźni natomiast, według stereotypowych przekonań, powinni być silni i zarabiać pieniądze. Przekonania te nieco zmieniają się w czasie, ale nadal są rozpowszechnione i często decydują o pozycji przedstawicieli i przedstawicielek danej płci w społeczeństwie.



UPRZEDZENIA SĄ
ZDEFINIOWANE
JAKO WROGA,
NIEUZASADNIONA,
NIERACJONALNA, SILNA I
BARDZO
TRWAŁA POSTAWA WOBEC
GRUPY.



NAJCZĘŚCIEJ SPOTYKANE FORMY UPRZEDZEŃ:

KSENOFOBIA – wrogość wobec cudzoziemców

RASIZM – przekonanie o całkowitej wyższości własnej rasy

ANTYSEMITYZM – nienawiść do Żydów

ETNOCENTRYZM – akceptacja osób podobnych kulturowo, odrzucenie odmiennych. Przyjęcie własnej kultury za obowiązujący wzorzec i traktowanie członków grupy własnej jako „lepszych” niż inni.

NACJONALIZM – pielęgnowanie tradycji kulturowej i patriotyzmu wyrażające się często w nieuzasadnione przekonanie o wyższości własnego narodu.

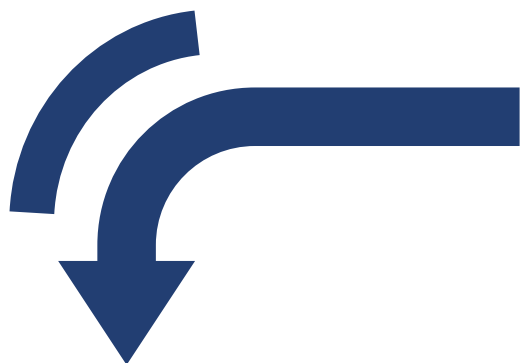
SZOWINIZM – pogarda i ataki słowne/fizyczne wobec innych nacji, skrajna postać nacjonalizmu.

FANATYZM – całkowite zaślepienie wyznawaną doktryną, niezdolność do zmiany zdania, nienawiść i agresja wobec inaczej myślących

DYSKRYMINACJA

jakiegokolwiek różnicowanie, wykluczanie lub ograniczanie ze względu na jakiegokolwiek przesłanki (np. wiek, niepełnosprawność, płeć, rasę, orientację seksualną, pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd itp.), którego celem lub skutkiem jest naruszenie lub zniweczenie uznania, korzystania lub wykonywania wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności w dziedzinie polityki, gospodarki, społecznej, kulturalnej, obywatelskiej lub w jakiegokolwiek innej, na zasadzie równości z innymi osobami.





RODZAJE DYSKRYMINACJI

- ⊘ Dyskryminacja bezpośrednia
- ⊘ Dyskryminacja pośrednia
- ⊘ Molestowanie
- ⊘ Molestowanie seksualne
- ⊘ Zachęcanie do dyskryminacji
- ⊘ Mowa nienawiści („hate speech”)
- ⊘ Misgendering

6.
RÓWNOŚĆ A RYNEK PRACY,
SEGREGACJA PIONOWA
I POZIOMA NA RYNKU PRACY,
SZKLANE RUCHOME SCHODY,
SZKLANE ŚCIANY, SZKLANY SUFIT



ZJAWISKA NA RYNKU PRACY:

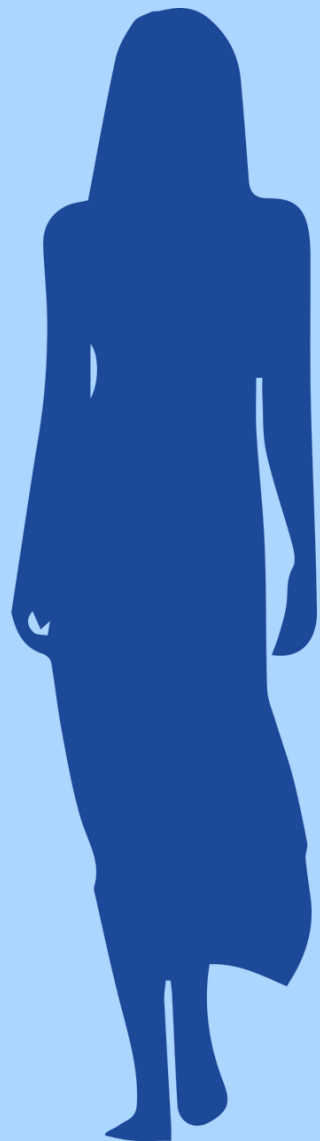
SEGREGACJA POZIOMA



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.

SZKLANE RUCHOME SCHODY

pojęcie opisujące sytuację, w której mężczyźni wykonują zawody stereotypowo postrzegane jako „kobiece”, awansują szybciej i zarabiają więcej od kobiet pracujących na tym samym stanowiskach, bądź wykonujących tę samą pracę.



SZKLANY SUFIT



sytuacja, w której kobietom zbliżającym się do szczytu hierarchii pracowniczych w zakładach pracy coraz trudniej jest awansować, a najwyższe stanowiska w firmach są najczęściej nieosiągalne.



SZKLANE ŚCIANY

pojęcie opisujące sytuację,
w której kobiety często pracują
na stanowiskach tzw.
peryferyjnych, pomocniczych,
administracyjnych,
wspierających.

7. GODZENIE ŻYCIA ZAWODOWEGO I POZAZAWODOWEGO



Work-life balance to umiejętność połączenia pracy z innymi obszarami w życiu, czyli z domem, rodziną oraz własnymi zainteresowaniami. Koncepcja ta polega na tym, aby znaleźć harmonię, w tym co się robi, czyli uzyskać równowagę między życiem osobistym, a zawodowym.

ZALETAMI STOSOWANIA SIĘ DO KONCEPCJI WORK-LIFE BALANCE SĄ M.IN.:

umiejętność odróżniania rzeczy ważnych od ważniejszych

umiejętność gospodarowania czasem

wydajniejszy czas pracy

umiejętność relaksu

lepsze samopoczucie

lepsze zdrowie



GDZIE SZUKAĆ POMOCY?



Pełnomocnik Rektora ds. Równości Płci

dr n. med. Dariusz Juchnowicz, prof. ucz.

Pełnomocnik ustanowiony w celu wdrożenia systemowych działań o charakterze prewencyjnym, edukacyjnym i organizacyjnym, służącym zapewnieniu równego traktowania na terenie Uniwersytetu Medycznego w Lublinie.

Sekretariat: Marta Wójcik , **tel. +48 81 448 52 49**

Pełnomocnik Rektora ds. Studentów Niepełnosprawnych

powoływany jest w celu przeciwdziałania zjawisku wykluczenia społecznego oraz dla zwiększenia dostępu osób niepełnosprawnych do kształcenia, uczestnictwa w życiu społecznym, naukowym, kulturalnym i sportowym w Uniwersytecie;

Funkcje Pełnomocnika Rektora ds. Studentów Niepełnosprawnych pełni: **dr hab. n. med. Alicja Wójcik-Załuska,**

sekretariat tel. +48 81 448 51 53

Samorząd Studentów Uniwersytetu Medycznego w Lublinie

Samorząd Studentów Uniwersytetu Medycznego w Lublinie tworzą wszyscy studenci Uczelni. Spośród studentów wyłaniana jest na drodze wyborów Rada Uczelniana Samorządu Studentów (RUSS). Do zadań Samorządu należy m.in. obrona praw studenta.

Samorząd Doktorantów

Samorząd Doktorantów do swoich celów zalicza między innymi reprezentowanie interesów społeczności doktoranckiej wobec Władz Uczelni, jednostek administracji oraz innych organizacji uczelnianych, a także ochronę praw doktorantów.

Rzecznik Praw Studentów i Doktorantów

Rzecznik Praw Studentów i Doktorantów został ustanowiony w trosce o poszanowanie i przestrzeganie podstawowych wartości, praw i wolności osób studiujących w Uniwersytecie Medycznym w Lublinie, oraz zapobieganie ich naruszenia.

Pomoc Psychologiczna

Akademicka Pomoc Psychologiczna i Edukacyjna – APPiE
dla studentów, doktorantów i pracowników Uniwersytetu
Medycznego w Lublinie.

PRZYDATNE LINKI



Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_pl

Krajowy program działań na rzecz równego traktowania na lata 2022-2030

<https://www.gov.pl/web/rownetraktowanie/krajowy-program-dzialan-na-rzecz-rownego-traktowania-2022-2030>

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 22 kwietnia 2008 r. w sprawie Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20080750450>

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20101090710>

Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE)

<https://eige.europa.eu/pl/in-brief>

Równość płci w programie Horyzont Europa

<https://www.kpk.gov.pl/jak-uczestniczyc-w-he/gender>