

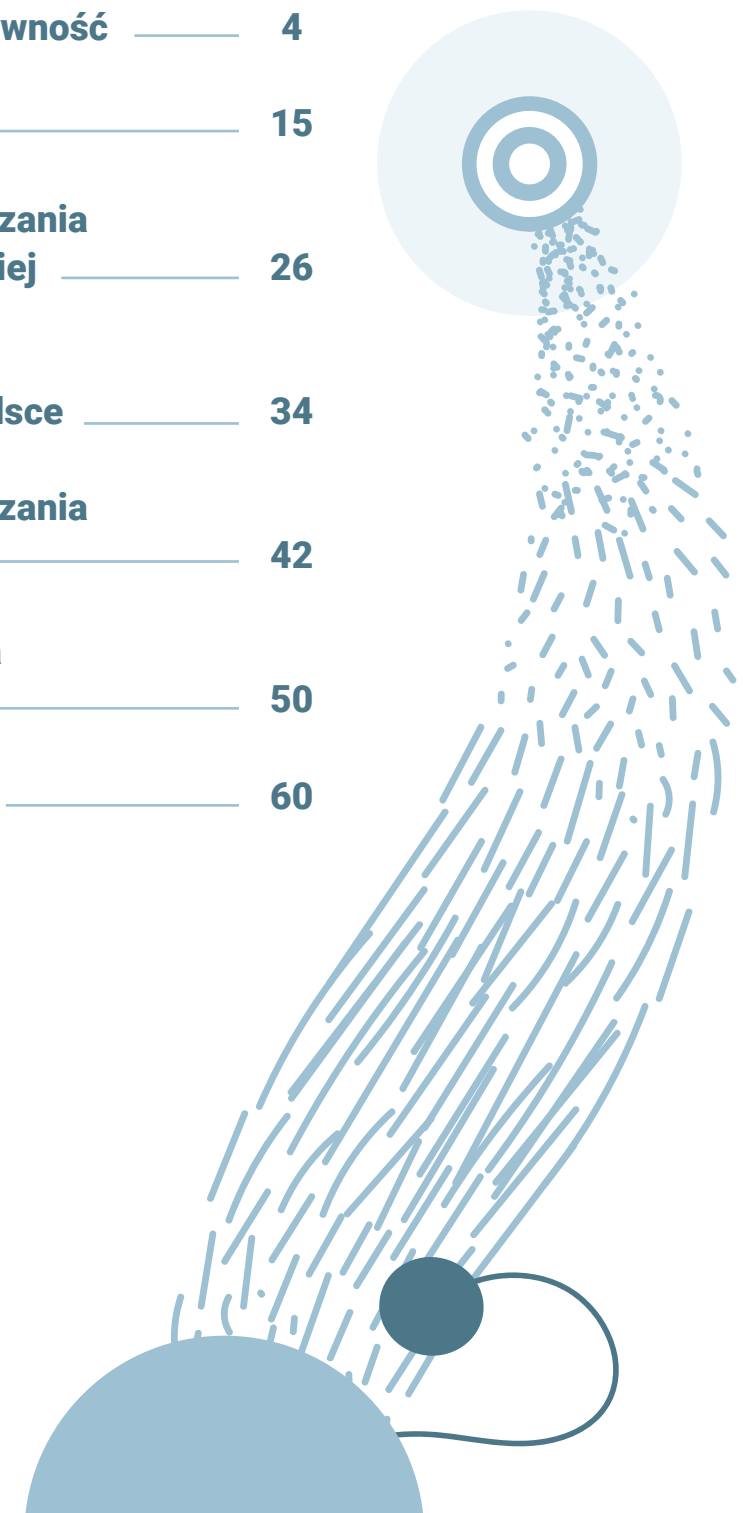
**RÓŻNORODNOŚĆ,
RÓWNOŚĆ
I INKLUZYWNOŚĆ
OD TEORII
DO PRAKTYKI.
PERSPEKTYWA
POLSKI I CYPRU.**



Spis Treści

Wprowadzenie	3
Różnorodność, równość i inkluzywność	4
Wymiary płci	15
Koncepcja równości płci i zarządzania różnorodnością w Unii Europejskiej	26
Koncepcja równości płci i zarządzania różnorodnością w Polsce	34
Koncepcja równości płci i zarządzania różnorodnością na Cyprze	42
10 dobrych praktyk wzmacniania samoświadomości kobiet	50
Organizacja Dnia Różnorodności	60

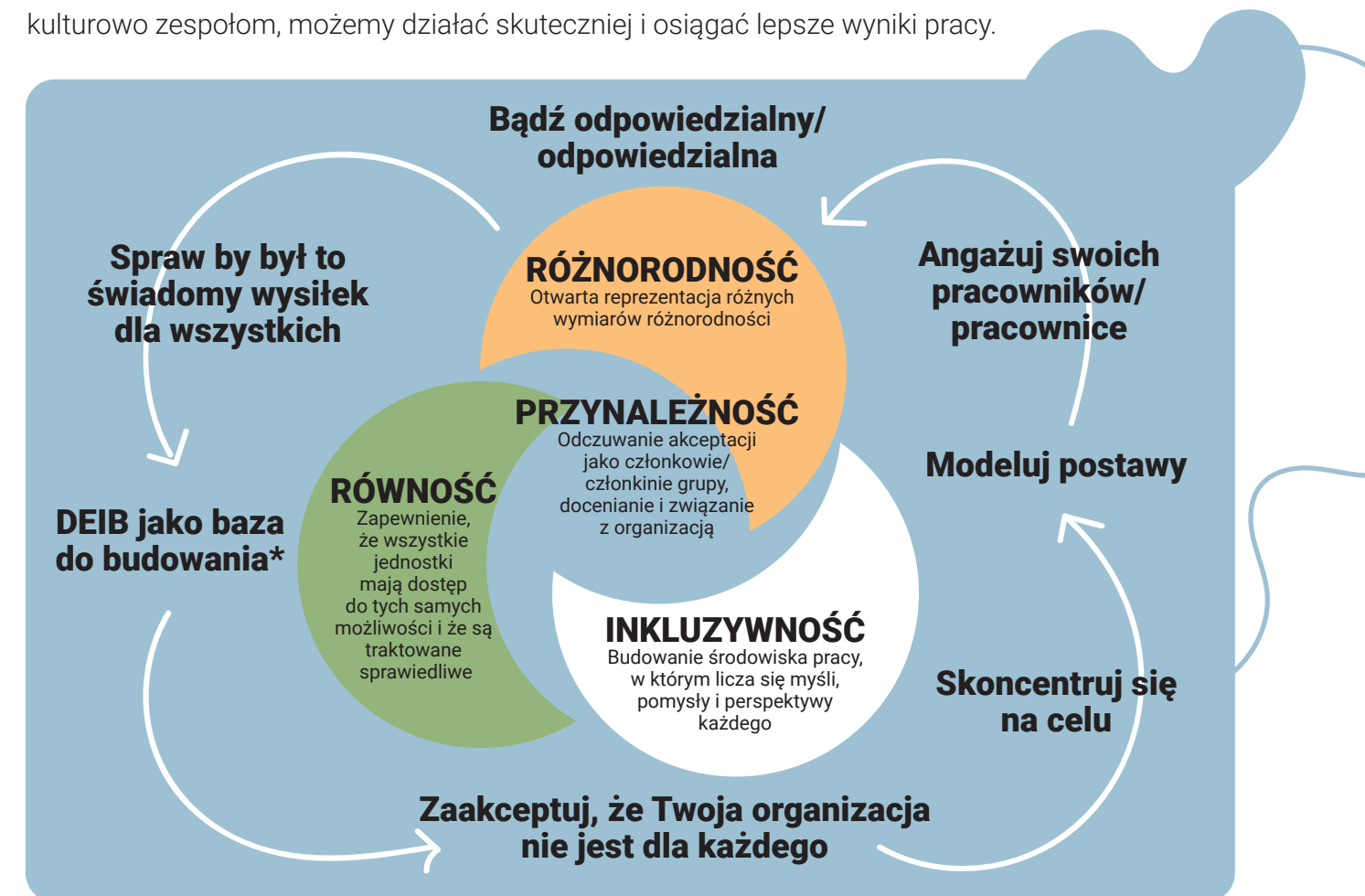
Autorzy: Katarzyna Zabratańska, Viktorija Triuskaite
Tłumaczenie: Anna Kowalczyk, Spyros Charalambous
Koordynacja prac merytoryczno-redakcyjnych: Magdalena Tabor
Oprawa graficzna: Agata Banszczyk



Wprowadzenie

Rosnąca w ostatnich latach w Europie różnorodność w miejscu pracy wynika nie tylko z zachodzących procesów demograficznych (starzenie się społeczeństw krajów rozwiniętych i ruchy migracyjne), lecz także jest podyktowana postępującą globalizacją i wzrastającym zróżnicowaniem potrzeb konsumenckich. Te wyzwania wymagają bardziej kreatywnych oraz innowacyjnych strategii, usług i produktów, które mają zapewnić zespoły pracowników/pracownic odzwierciedlające coraz bardziej zróżnicowane i mozaikowe społeczeństwa.

Temat różnorodności jest szczególnie ważny w nowoczesnych, rozwijających się organizacjach. To tworzenie takiego środowiska pracy, w którym głos każdego pracownika/pracownicy jest usłyszany i wysłuchany. Różnorodność stwarza równe szanse na rozwój pracowników/pracownic, który jest wpisany w misję i cele organizacji. Wszyscy mają takie same warunki i możliwości, aby realizować i rozwijać swój własny potencjał. A docenianie pracowników/pracownic dotyczy nie tylko efektów ich pracy, ale także tego, kim są i jaką wartość wnoszą do kultury organizacji. Dzięki zróżnicowanym kulturowo zespołom, możemy działać skuteczniej i osiągać lepsze wyniki pracy.



*DEIB: Diversity (różnorodność), Equity (równość), Inclusion (inkluzywność), Belonging (przynależność).

Zarządzanie różnorodnością to coraz szerszy obszar działań stanowiący odpowiedź na zachodzące procesy demograficzne, globalizację i różnicowanie potrzeb konsumenckich. Ostatnie 40 lat jest dowodem na nieuchronność i ciągłą konieczność dostosowywania się do tych zmian oraz szybkie reagowanie na nowe tendencje. Rozwijający się globalny rynek wymusza tworzenie innowacyjnych rozwiązań, aby sprostać wyzwaniom konkurencyjnego otoczenia. Podejście czerpiące z różnorodności i równości przynosi wymierne rezultaty np. w postaci: poprawy wizerunku i zaufania klientów/klientek, wzrostu rentowności i konkurencyjności, przyciągania talentów oraz wzrost wydajności pracowników/pracownic i ich satysfakcji z pracy.

Projekt Koalicja Liderów Różnorodności jest międzynarodowym polsko-cypryjskim partnerstwem, promującym równościowe liderstwo oraz różnorodność. Skierowany jest przede wszystkim do kobiet, chcących rozwijać swoje kompetencje przywódcze, jak również zorientowanych na wykorzystanie potencjału różnorodności. Ten cel osiągnięto poprzez szerokie spectrum działań edukacyjnych i komunikacyjnych tj. scenariuszy warsztatów dotyczących różnorodności, warsztatów dostępnych w formie hybrydowej obejmujących tematykę równości, różnorodności i inkluzywności, handbooka instrującego, jak skutecznie i atrakcyjnie zorganizować inicjatywy różnorodnościowe, wizyt studyjnych, służących wymianie doświadczeń oraz konferencji upowszechniającej efekty działań.

Liderką projektu jest Inna Fundacja, specjalizująca się w działaniach równościowych, różnorodnościowych, inkluzywnych oraz empowermentowych. Partnerką po stronie cypryjskiej Partnerką projektu była DOREA Educational Institute, specjalizująca się w edukacji osób dorosłych, równości płci i przedsiębiorczości kobiet.

Różnorodność, równość i inkluzywność

Różnorodność

Różnorodność to odmienność, niejednorodność. To wszystkie cechy, które wpływają na naszą wyjątkowość i na to kim jesteśmy. Nasza płeć, wiek, pochodzenie, orientacja, religia, status niepełnosprawności czy przekonania. To wszystko nas wyróżnia i sprawia, że każdy z nas jest inny, każdy jest po prostu sobą. Różnorodność oznacza unikalność, pozwalającą nie tylko poznać, ale przede wszystkim zrozumieć odmienne światopoglądy i punkty widzenia. Zapewnienie równych praw, szans i poczucia sprawiedliwości społecznej wszystkim obywatelom/obywatelkom oraz przeciwdziałanie dyskryminacji mają ścisły związek z problematyką różnorodności. Koncepcja równości leży u podstaw polityki Unii Europejskiej dotyczy równości traktowania, równości szans, eliminacji wszelkich

przejawów dyskryminacji. Równość traktowania oparta na jednakowości i tworzeniu równych szans dla wszystkich ewoluuje w kierunku dostrzegania i doceniania różnic oraz różnorodności

Rozumienie różnorodności rozwija się od lat 70. XX w., kiedy słowo „różnorodność” odnosiło się do mniejszości i kobiet jako grupy pracowników/pracownic. Przez dłuższy czas kadra menadżerska zakładała, że różnorodność w miejscu pracy polega na zwiększaniu reprezentacji płci, mniejszości narodowych i etnicznych, że dotyczy zatrudniania i utrzymywania większej liczby osób, z tak zwanych grup mniejszościowych (ang. *underrepresented identity groups*). Impulsem do zmian w zakresie zarządzania różnorodnością stały się przemiany w strukturze zatrudnienia, które dało się zaobserwować w USA i Europie Zachodniej w drugiej połowie XX w. Wskazuje się wiele czynników, mających wpływ na wzrost zainteresowania kwestią różnorodności w przedsiębiorstwach, m.in.:

- wzrost znaczenia ruchów emancypacyjnych kobiet oraz fakt, że coraz więcej kobiet decyduje się na realizację celów zawodowych, a nie życia rodzinnego;
- tradycyjne formy życia rodzinnego zmieniają się zarówno pod kątem konstelacji i doboru członków gospodarstwa domowego, jak i liczebności gospodarstw domowych;
- kobiety zaczynają wykonywać tzw. stereotypowe męskie zawody, natomiast mężczyźni coraz częściej decydują się na pracę w zawodach tradycyjnie przypisywanych kobietom;
- wzrost znaczenia grup mniejszościowych, które domagają się równego traktowania w miejscu pracy oraz życiu społecznym;
- coraz większa różnorodność środowiska pracy w organizacjach – w wielokulturowych zespołach wspólnie pracują ludzie w różnym wieku, różnego pochodzenia, różnych systemach wartości, odmiennych przekonaniach: religijnych, politycznych, o różnych . fizycznych i psychicznych predyspozycjach, indywidualnych dążeniach;
- starzenie się społeczeństw związane ze zwiększeniem się odsetka osób starszych wśród osób czynnych zawodowo¹.

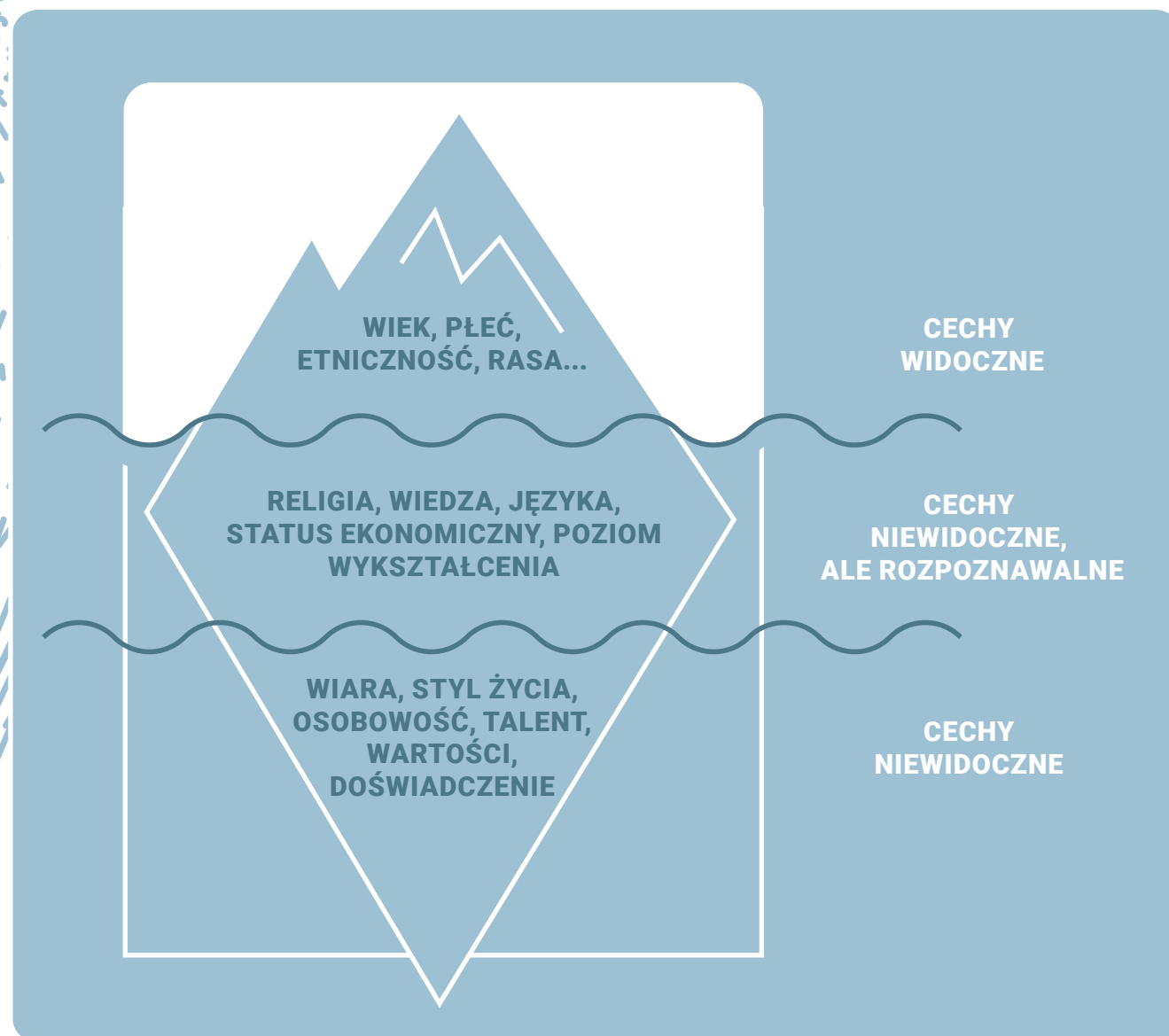
Pojęcie „różnorodność” pochodzi od łacińskiego *diversus* i oznacza przeciwieństwo. Różnorodność odzwierciedla się w cechach indywidualności lub zbiorowości. Pierwsze definicje różnorodności odnosiły się do cech, stanowiących o tożsamości pierwotnej, czyli rasie, pochodzeniu etnicznym i płci. Niemniej okazało się, że tak rozumiana różnorodność nie wyczerpuje wszystkich kwestii, które są z nią powiązane. Jest wiele innych aspektów, które w istotny sposób określają tożsamość². Badania M. E. Barak wskazały, a w odniesieniu do wybranych krajów jest ona postrzegana jedynie w wymiarze rasowo-etnicznym (USA), religijnym (Irlandia) czy kategorii społecznych (Indie). Różnorodność (ang. *diversity*) w kontekście społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) odnosi się do różnorodności osób zatrudnionych³. W szerszym ujęciu różnorodność to wszystkie aspekty, w których ludzie wy-

¹ K. Klimkiewicz, *Zarządzanie różnorodnością jako element prospołecznej polityki przedsiębiorstwa*, „Współczesne zarządzanie” 2/2010, s. 95.

² Różnica – <<różnienie się w czymś między sobą; różność, niezgodność, nierówność; także: cecha element różniący .. Różnić się – być różnym od czegoś innego, wykazywać różnice>>.; Różnicować - <<wyszukiwać albo odnajdywać różnice, dzielić, wyodrębnić według różnic>>.; *Słownik języka polskiego*, red. E. Sobol, Warszawa 2002., s. 880 Różnorodny – różnego rodzaju gatunku, pochodzenia, złożony z różnych elementów, rozmaity

³ M. E. Mor Barak, *Managing Diversity, Toward a Globally Inclusive Workplace*, Sage Publications Thousand Oaks 2011, s. 234 – 236.

kazują różnice i podobieństwa. Jednocześnie nie wszystkie cechy są bezpośrednio obserwowalne. Różnorodność obejmuje także szacunek i uznanie dla wzajemnych różnic, bez względu na to, czy dotyczą płci, rasy, etniczności, stylu życia, wyglądu, znajomości języków, komunikacji, stylu podejmowania decyzji etc. V.R. Hayes definiuje różnorodność z poziomu wszystkich elementów, którymi się różnimy, dodając, że koncepcja różnorodności nie ogranicza się do zagadnień obserwowalnych przez ludzi tj.: wiek, płeć czy stopień sprawności. Różnorodność opiera się na uznaniu harmonii w różnicach i podkreśleniu w nich podobieństw. To podejście oferuje cierpliwość i tolerancję dla rozpoznawania, uświadamiania sobie, doświadczania, wspierania, korzystania i spełniania się nawzajem (wzajemnego zaspokajania potrzeb, dopełniania się), jak również dostosowania się do unikalnych różnic społecznych⁴.



Według P. Druckera różnorodność obejmuje liczne aspekty demograficzne i społeczno-ekonomiczne, w tym starzenie się populacji, wzrost kompetencji pracowników/pracownic, migracje, zmieniające się role kobiet, różnice kulturowe etc. Różnorodność w miejscu pracy generuje takie implika-

⁴ V.R. Hayes, Diversity training and development handbook, New York, 1996, s. 105.

cje jak m.in. kolizja ras, etniczności, religii, sytuacji rodzinnych, wieku, zdolności fizycznych, i/lub może uwzględniać funkcje pełnione w organizacji, odniesienia się do różnorodnych osób i grup, z którymi organizacje spotykają się na rynkach pracy, wśród grup klienckich i pracowniczych⁵.

Wiele interpretacji różnorodności jest szerszych aniżeli te uwzględniające cechy demograficzne, podkreślając indywidualność i wartość jednostkową człowieka. Istnieje wiele i definicji odnoszących się do różnorodności, zaś wybrane z nich zaprezentowano w poniższej tabeli.

Definicja	Źródło
Różnorodność obejmuje wszystkich, nie jest definiowana wyłącznie przez rasę czy płeć. Zawiera również aspekty wiekowe, osobiste i korporacyjne (tło), edukacyjne, funkcyjne i osobowościowe, styl życia, preferencje seksualne, pochodzenie, staż prac w organizacji, status bycia osobą (nie)zwolnioną, zarządzanie.	R. R. Thomas Jr, 1991
Różnorodność należy rozumieć jako uznanie, zrozumienie, akceptacja i docenienie różnic między ludźmi w odniesieniu do wieku, klasy pochodzenia etnicznego, płci, kondycji fizycznej i psychicznej, tożsamości psychoseksualnej, praktyki duchowej i statusu pomocy publicznej.	K. C. Esty, R. Griffim, Mschorr Hirsch, 1995
Różnorodność – w szerokim ujęciu – może odnosić się do każdej postrzeganej różnicy pomiędzy ludźmi, jak: wiek, profil zawodowy, profesja, preferencje seksualne, pochodzenie geograficzne, styl życia, staż w organizacji czy pozycja.	M. Dobbs, 1996
Różnorodność zawiera różnice, które wynikają z etniczności, płci oraz pełnionych funkcji, narodowości, języka, umiejętności, religii, stylu życia czy stażu pracy.	E.E. Kossek, S.A. Lobel, 1996
Różnorodność można ograniczyć do różnic demograficznych skupiających się szczególnie na wieku, rasie, stażu zatrudnienia czy pozycji	D. Lau, J. Murnighan, 1998

⁵ Badania G. Kirton i A.M. Green wskazują, że rasa, płeć mogą być jako główne cechy kształtujące sytuację na rynku pracy, na równi z poziomem sprawności, wiekiem, tożsamością psychospołeczną oraz innymi cechami zasobów ludzkich. Cyt. za E. Gross-Gołacka, Zarządzanie różnorodnością. W kierunku zróżnicowanych zasobów ludzkich, Warszawa 2018, s. 46

Różnorodność wśród pracowników/pracownic rozumiana jest jako obecność w organizacji mężczyzn i kobiet o różnym pochodzeniu etnicznym, rasowym, kulturowym, różnych zdolnościach fizycznych, wieku.	H. J. Muller, P. Parham, 1998.
Różnorodność definiuje się jako mieszankę ludzi z różnych tożsamości grupowych w jednym systemie społecznym.	M. T. Fleury, 1999
Różnorodność stosuje się jako kryterium do delegowania ludzi do konkretnej pracy i poziomów w organizacji, ma zarówno charakter niewidzialny (np. tło kulturowe), jak i widzialny (np. płeć, wiek, kolor skóry).	S. Moore, 1999
Różnorodność należy rozumieć jako różne perspektywy i podejścia członków/członkiń grup o różnej tożsamości, które wnoszone są do organizacji.	F. Gorman, 2000
Różnorodność wśród pracowników/pracownic była definiowana m.in.: jako procentowy udział: Azjatów/Azjatek, Afroamerykanów/Afroamerykanek, Hiszpanów/Hiszpanek zatrudnionych przez firmę.	L. Hartenian, D. Gudmundson, 2000
Różnorodność wielokulturowa zawiera różnice tj.: wiek, status ekonomiczny, edukacja, rodzaj rodziny, płeć, typ osobowości, rasa, religia, pochodzenie i tożsamość psychoseksualna.	J. Nixon, J. West, 2000
Różnorodność zawiera wszystkie doświadczenia i cechy charakterystyczne i definiujące nas jako ludzi cechy.	The Diversity Task Force, 2001
Różnorodność tworzona jest przez płeć, rasę, kolor skóry, wyznanie i pochodzenie narodowościowe.	Y. Lai, B.H. Kleiner, 2001
Różnorodność to różnice społecznych i kulturowych osobowości wśród ludzi, istniejących razem w zdefiniowanym miejscu pracy lub rynku. Różnorodność kulturowa oznacza reprezentowanie w jednym systemie społecznym ludzi z wyraźnie różnymi przynależnościami do grup kulturowych.	T. Cox, 2004, T. Cox 1994
Koncepcja różnorodność, od momentu jej powstania, ewoluowała, koncentruje się nie tylko na etniczności, rasie i religii, ale i wieku, klasie społeczno-ekonomicznej, wierze, stopniu sprawności, stanie cywilnym tożsamości psychoseksualnej etc. Organizacje muszą być zmieniane i skupiać się na potrzebach ludzi z różnymi stylami zdobywania wiedzy, kultur i doświadczeniami życiowymi.	S. Jimenez-Cook, B.H. Kleiner, 2001

Pracownicy/pracownice na poziomie przedsiębiorstwa, które zawiera osoby o różnych narodowościach, etniczności, pochodzących z różnych kultur, posługujących się różnymi językami, stopniem sprawności fizycznej i intelektualnej, etc.	Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO, International Labour Organisation), 2005
Różnorodność jest dynamiczna, interaktywna, to różnice i podobieństwa, stanowiące określoną mieszankę, wykraczającą poza zewnętrzność (powierzchnowość).	R.R. Thomas Jr, 2005
Różnorodność to kolektywna ilość różnic między członkami/członkiniami zespołu w jednostce społecznej.	D.A. Harrison, H. Sin, 2006
Różnorodność jest wytworem składowym na poziomie jednostki, jak również konkretnej cechy. Pojęcie różnorodności wykorzystuje się do opisu dystrybucji różnic wśród członków/członkiń jednostki w odniesieniu do wspólnego czynnika X, którym mogą być: staż pracy, etniczność, sumienność, podejście do zadań, wynagrodzenie.	D.A. Harrison, K.J. Klein, 2007
Różnorodność to dystynktywna cecha grup społecznych, odzwierciedlająca stopień, do którego istnieją obiektywne lub subiektywne różnice między członkami/członkiniami grup.	D. Van Knippenberg, M.C. Schippers, 2007
Definicja różnorodności przekształcała się z poziomu grupowego fenomenu, w kierunku doceniania różnic indywidualnych.	P.A. Parham, H.J. Muller, 2008
Różnorodność stanowi całościowy twór na poziomie zespołu, który reprezentuje różnice pomiędzy współzależnymi zespołami w pracy w związku z ich osobistymi atrybutami.	Joshi, H. Roh, 2009
Podstawowa różnorodność odnosi się do różnic (np. osobowość, postawa, umiejętności) pomiędzy członkami/członkiniami zespołu, które generalnie ujawniają się po bliższej interakcji.	S. E. Jackosn, A. Joshi, 2010

Równość

Równość w kontekście równości między ludźmi odnosi się do zasady lub idei, że wszyscy ludzie powinni być traktowani na równi i mieć równe prawa, możliwości oraz szanse, niezależnie od różnic takich jak płeć, wiek, pochodzenie etniczne, orientacja seksualna, niepełnosprawność, religia czy inne cechy osobiste. Równość jest fundamentalną zasadą etyczną i prawem człowieka, które jest uznawane na poziomie międzynarodowym, krajowym i społecznym.

W kontekście równości między ludźmi możemy mówić o kilku kluczowych aspektach:

- **Równość w prawach:** oznacza, że każdy ma prawo do równego traktowania i dostępu do podstawowych praw człowieka, takich jak prawo do życia, wolność słowa, równość przed sądem, prawo do edukacji itp.
- **Równość szans:** oznacza, że wszyscy ludzie powinni mieć równe szanse na rozwijanie swojego potencjału i osiąganie sukcesu w życiu niezależnie od swojego pochodzenia czy innych cech osobistych. To dotyczy na przykład równego dostępu do edukacji, pracy, opieki zdrowotnej oraz innych możliwości rozwoju.
- **Równość społeczna:** odnosi się do dążenia do zmniejszenia nierówności społecznych, które mogą wynikać z różnic w dochodach, statusie społecznym, dostępie do zasobów i innych czynników. Celem jest stworzenie bardziej sprawiedliwego społeczeństwa, w którym każdy ma szansę na godne życie.
- **Walka z dyskryminacją:** równość wymaga również zwalczania wszelkich form dyskryminacji, czyli niesprawiedliwego traktowania lub wykluczania ludzi na podstawie ich cech osobistych.

M. Durska zauważa, że zarządzanie różnorodnością jest często kojarzone wyłącznie przeciwdziałaniem dyskryminacji, przez co zawęża istotę omawianej koncepcji. Związane jest to z tym, że przeciwdziałanie dyskryminacji dotyczy zazwyczaj podejmowania różnego rodzaju akcji afirmatywnych (związanych z realizacją tzw. polityki równych szans w firmie) obejmujących swoim zasięgiem wyrównywanie szans skierowane do jednostek lub jakiejś konkretnej grupy społecznej (np. kobiet lub osób z niepełnosprawnością). Tymczasem zarządzanie różnorodnością przesuwając akcent, ze wspomnianych jednostek lub wyodrębnionej grupy społecznej, na wszystkich pracowników/pracownice danego przedsiębiorstwa, tj. na całą społeczność organizacji. U podstaw tego myślenia leży założenie, że różnorodność jest wartością samą w sobie, będącą czynnikiem podnoszącym jakość funkcjonowania danej zbiorowości. Nie wyklucza to roli polityki równych szans, zawierającej się w zarządzaniu różnorodnością, jako narzędzia optymalizacji całego procesu. Niemniej, nie należy traktować ich w tożsamy i równorzędny sposób.

Za M. Rawłuszko należy podkreślić, że polityka równych szans (ang. *equal employment opportunity policy*) to działania przedsiębiorstwa mieszczące się w ramach strategii personalnej i mające na celu zapobieganie dyskryminacji i promowanie równości w miejscu pracy np. zwiększenie udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych w firmie. Z kolei celem zarządzania różnorodnością jest stworzenie takiego środowiska pracy, w którym każda zatrudniona osoba czuje się szanowana i doceniona, i ma szansę w jak największym stopniu wykorzystywać swoje indywidualne możliwości do realizacji misji przedsiębiorstwa. Zarządzanie różnorodnością opiera się na ścisłym związku istniejącym pomiędzy personelem, kulturą organizacji i stopniem realizacji misji firmy. Dotyczy niewidocznego i często nieformalnego wymiaru funkcjonowania przedsiębiorstwa – kultury organizacji. Warto zaznaczyć, że równość nie oznacza, że wszyscy ludzie są identyczni, ale że zasady i szanse są równe dla wszystkich, a różnice indywidualne nie powinny prowadzić do dyskryminacji czy niesprawiedliwe-

go traktowania. Równość między ludźmi jest istotnym celem społecznym i etycznym, który dąży do zapewnienia sprawiedliwości społecznej i godności każdej jednostki.

Inkluzywność

Według słownika języka polskiego PWN „inkluzywny” oznacza „łączący lub obejmujący jakąś całość, przeznaczony dla wszystkich”. Inkluzywność oznacza sposób zachowania, który uwzględnia, szanuje i akceptuje różnorodność. Czyli to, kim jesteśmy. To gotowość do uczenia się. Zrozumienia oraz wspierania różnic i wyjątkowości, które nas definiują. Dlatego, aby budować zróżnicowane zespoły musimy nauczyć się współpracować z osobami o różnych narodowościach i kulturach, rozumieć ich odmienną perspektywę. W tym celu w organizacji potrzebna jest kultura inkluzywna, wspierająca zainteresowanie drugim człowiekiem. Oznaczająca otwartą postawę, skupioną na uważności na uprzedzenia i stereotypy. Opierająca się na odwadze i kwestionowaniu zachowań obserwowanych w firmie. Inkluzywność (z ang. *inclusion*) oznacza politykę i działania firmy, które pomagają wszystkim pracownikom w realizacji ich pełnego potencjału zawodowego. Coraz częściej pracodawcy dostrzegają więc, że niezbędnym elementem budowania poczucia przynależności i zaufania, które umożliwiają pozyskiwanie i utrzymanie najlepszych pracowników, są właśnie działania z zakresu zarządzania różnorodnością i budowania włączającej kultury organizacyjnej. Jednocześnie sama różnorodność bez włączającej kultury organizacyjnej jest warta zdecydowanie mniej niż połączenie tych dwóch komponentów, a z naszych doświadczeń wynika jasno, że różnorodność + włączające miejsce pracy = lepsze wyniki biznesowe. Firmy w coraz większym stopniu składają się z różnorodnych, multidyscyplinarnych zespołów, które łączą m.in. potencjał kobiet i mężczyzn, osób o różnym pochodzeniu oraz młodszych i dojrzałych pracowników. Zazwyczaj jednak standardowe połączenie różnorodnych osób nie jest wystarczające do zapewnienia wysokiej wydajności i wymaga cech inkluzywnego przywództwa – przywództwa, które zapewnia, że wszyscy członkowie zespołu czują, że są traktowani z szacunkiem i uczciwie, są doceniani i czują się pewni siebie.

Kultura inkluzywna niesie za sobą szereg korzyści, zarówno pod kątem społecznym, jak i biznesowym, z których najważniejsze to:

- zwiększenie satysfakcji z pracy wśród pracowników,
- przyciąganie nowych talentów,
- pobudzanie innowacyjności i kreatywności w zespołach,
- zmniejszenie rotacji pracowników i kosztów zatrudnienia,
- budowanie wizerunku firmy odpowiedzialnej społecznie,
- budowanie przewag konkurencyjnych na rynkach międzynarodowych.

ORGANIZACJE WŁĄCZAJĄCE:



2x

częściej osiągnają
lub przekraczają
zamierzone cele finansowe



3x

bardziej efektywne



6x

bardziej innowacyjne



8x

częściej osiągnają lepsze
wyniki biznesowe

Źródło: Juliet Bierke. *Which Two Heads Are Better Than One? How Diverse Teams Create Breakthrough Ideas and Make Smarter Decisions* (Australian Institute of Company Directors, 2016)

© 2020. Deloitte Polska

Cechy inkluzywnej kultury organizacyjnej:

- **Uczciwość i szacunek** – równe traktowanie jest punktem startu dla budowania inkluzywnej kultury organizacyjnej i przejawia się brakiem nieuzasadnionego faworyzowania wybranych osób przy podejmowaniu decyzji o awansach czy podwyżkach.
- **Poczucie docenienia i przynależności** – kwestia podkreślana zwłaszcza przez milenialsów, którzy z jednej strony bardzo cenią sobie indywidualizm, przejawiający się w dostrzeganiu i docenianiu indywidualnych osiągnięć, z drugiej strony zaś oczekują zadbania o poczucie przynależności do grupy.
- **Poczucie bezpieczeństwa objawiające się swobodą wyrażania opinii** – kluczowy element świadczący o inkluzywnej kulturze to brak strachu przed wyrażaniem swojej opinii.
- **Wsparcie w realizacji własnego potencjału i rozwoju** – działania, które sprawiają, że ludzie dają z siebie to, co najlepsze, w wykonywanej pracy.

Istotą inkluzywnością jest akceptacja różnorodności, która dotyka każdego pracownika/pracownicy. Każdy jest bowiem inny, ma inne uwarunkowania, pochodzenie, wykształcenie, orientację czy doświadczenie. Inkluzywność szanuje i akceptuje tę różnorodność. Z kolei wśród 6 najważniejszych cech inkluzywnego lidera/liderki są:

- Zaangażowanie na rzecz różnorodności i włączenia w oparciu o wartości osobiste i/lub korzyści biznesowe.
- Odwaga – zabieranie głosu, kwestionowanie status quo w odniesieniu do obserwowanych zachowań w firmie.
- uważność na uprzedzenia i stereotypy, gotowość do uczenia się.
- Zainteresowanie drugim człowiekiem, otwartość na perspektywę innej osoby.
- Znajomość poruszania się wśród osób różnych narodowości/kultur.
- Budowanie współpracy w zespole.



Podsumowując, Inkluzywność to charakteryzujący nas sposób zachowania, ale również stosowane przez nas procesy, które pozwalają każdemu osiągać jak najlepsze wyniki. Nasza inkluzywna kultura akceptuje i szanuje różnice, pomaga nam być tym, kim jesteśmy. Inkluzywna kultura organizacyjna może stać się znaczącym narzędziem do kreowania wartości biznesowej. Jednak, aby móc z tego narzędzia skorzystać, konieczne jest szerokie przeanalizowanie i przemodelowanie podejścia do zarządzania różnorodnością. Inkluzywność to tworzenie środowiska pracy, w którym wszyscy pracownicy/pracownice czują się akceptowani, szanowani i równo traktowani, niezależnie od różnic kulturowych, etnicznych, płciowych, wiekowych, religijnych, a także orientacji seksualnej czy niepełnosprawności. Inkluzywność opiera się w znacznym stopniu na niedyskryminowaniu i równym traktowaniu, a więc na pojęciach znanych prawu pracy.

Wymiary płci

Rozumienie płci

Nasza tożsamość płciowa i seksualność stanowią integralną część naszego życia. Choć nie zawsze jest to zauważalne, płciowość wpływa na nas wszystkich w złożonych i subtelnych sposób. W teoriach dotyczących seksualności i płci regularnie używane są różne terminy, takie jak płeć biologiczna, płeć kulturowa, tożsamość płciowa, wyrażanie płci, role płciowe i orientacja seksualna. Niemniej jednak, chociaż seksualność, płeć kulturowa, tożsamość płciowa, płeć biologiczna i inne używane terminy mają różne znaczenia, często są one źle rozumiane i używane zamiennie, bez dokonywania rozróżnienia. Dlatego też, przyjrzyjmy się tym terminom i ich znaczeniom, aby lepiej zrozumieć pojęcie płci.

Definicja płci kulturowej

Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) określa płeć kulturową jako cechy społecznie konstruowane kobiet, mężczyzn, dziewcząt i chłopców. Obejmuje to normy, zachowania i role związane z byciem kobietą, mężczyzną, dziewczyną lub chłopcem, a także relacje z innymi. Jako konstrukcja społeczna, pojęcie płci kulturowej jest różne w zależności od społeczeństwa i może zmieniać się w czasie⁶.

Konwencja Rady Europy w sprawie zapobiegania i zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej to pierwszy międzynarodowy dokument praw człowieka, który zawiera definicję płci kulturowej. W artykule 3 płeć kulturowa jest definiowana jako "społecznie konstruowane role, zachowania, działania i cechy uważane przez dane społeczeństwo za odpowiednie dla kobiet i mężczyzn⁷."

Ze względu na hierarchiczną naturę płci kulturowej, istnieje wiele nierówności społecznych i ekonomicznych, które nakładają się na gender, w tym te spowodowane etnicznością, pozycją społeczną, niepełnosprawnością, wiekiem, miejscem zamieszkania i orientacją seksualną, wśród innych. Termin "intersekcjonalność" opisuje to zjawisko. Termin intersekcjonalność opisuje sposób, w jaki systemy nierówności oparte na płci, rasie, etniczności, orientacji seksualnej, tożsamości płciowej, niepełnosprawności, klasie społecznej i innych formach dyskryminacji "przecinają się", tworząc unikalne dynamiki i skutki⁸.

⁶ Światowa Organizacja Zdrowia (WHO), https://www.who.int/europe/health-topics/gender#tab=tab_1

⁷ Konwencja Rady Europy w sprawie zapobiegania i zwalczania przemocy wobec kobiet oraz przemocy domowej, <https://rm.coe.int/168008482e>

⁸ Centrum Sprawiedliwości Intersekcjonalnej, „Czym jest intersekcjonalność”, <https://www.intersectionaljustice.org/what-is-intersectionality>

Dla większości ludzi ich gender odpowiada kulturowym oczekiwaniom dotyczącym płci, przypisanej im przy narodzinach. Oznacza to, że są cisplciovymi. Inni mogą identyfikować się jako transplciovowi, agender, dwu-duchowi, płciowoqueer, niebinarni, płynnie płciovowi lub dowolną inną liczbą terminów.

Definicja płci biologicznej

Płeć jest związana, ale różni się od płci kulturowej. Według WHO, płeć odnosi się do różnych cech biologicznych i fizjologicznych kobiet, mężczyzn i osób interseksualnych, takich jak chromosomy, hormony i narządy reprodukcyjne. Płeć biologiczna, na przykład, w wielu krajach jest używana w dokumentach tożsamości. Najczęściej obejmuje ona pojęcie kobiety, mężczyzny lub X. W zależności od systemów prawnych każdego kraju, X jest czasami używane przez osoby, które nie identyfikują się jako kobiety lub mężczyźni lub które nie chcą podawać swojej płci biologicznej w dokumentach tożsamości.

Płeć biologiczna a płeć kulturowa

Istnieją różne definicje proponowane dla obu tych terminów. Niektóre z nich łączą te pojęcia, podczas gdy inne wyraźnie je rozróżniają. Warto zauważyć, że wiele języków nie używa odrębnych terminów na określenie płci biologicznej i gender – płci kulturowej. W językach skandynawskich, na przykład w norweskim, słowo "kjønn" może odnosić się zarówno do płci biologicznej, jak i społecznej płci. W innych językach termin "gender" jako pojęcie akademickie pojawił się stosunkowo niedawno.

Ogólne różnice między terminami płci biologicznej i gender można podsumować następująco⁹:

Płeć biologiczna

- Płeć odnosi się do biologicznych różnic między mężczyznami a kobietami (np. narządy płciowe, chromosomy, hormony).
- Płeć jest zazwyczaj przypisywana przy narodzeniu. Czasami płeć jest przypisywana później, na przykład w przypadku osób interseksualnych¹⁰.
- Płeć może być również zmieniana później w życiu. Na przykład dla osób transseksualnych, które rodzą się z cechami płci jednej płci i tożsamością płci drugiej, przeprowadza się operacje zmiany płci. Obejmuje to zmianę narządów płciowych i podawanie hormonów.

⁹ Rada Europy. 2019. Sprawa płci: podręcznik dotyczący przeciwdziałania przemocy opartej na płci, która dotyka młodzież (Druga edycja), URL: <https://rm.coe.int/chapter-1-gender-identity-gender-based-violence-and-human-rights-gende/16809e1595>

¹⁰ Interpłciowość to ogólny termin używany w odniesieniu do różnych stanów, w których osoba rodzi się z anatomią reprodukcyjną lub płciową, która nie wydaje się pasować do typowych definicji płci żeńskiej lub męskiej

Gender – płeć kulturowa

- Gender to społeczna, psychologiczna i kulturowa konstrukcja, która kształtuje się w procesie socjalizacji. W rezultacie różne społeczności i kultury mogą mieć różne wyobrażenia o tym, co stanowi "męskie" lub "żeńskie".
- Normy i oczekiwania związane z płcią kulturową są tworzone przez społeczeństwa, a ludzie uczą się o nich przez całe życie, zarówno w domu, w szkole, jak i za pośrednictwem mediów. Wszystkie te czynniki nakładają konkretne obowiązki i wzorce zachowań na każdego członka społeczeństwa. Heteronormatywny porządek, który zakłada istnienie dwóch płci (lub genderów) i to, że są one do siebie przyciągane, stanowi podstawę norm płciowych, które ewoluują w czasie.
- Płeć kulturowa jest zarówno kategorią analityczną - sposobem myślenia o tym, jak kształtuje się tożsamość, jak i ideą polityczną, która zajmuje się podziałem władzy w społeczeństwie.
- Tradycyjne normy płci są hierarchiczne: zakładają one nierówną strukturę władzy związaną z płcią, która w dużej mierze jest niekorzystna dla kobiet.
- Płeć kulturowa niekoniecznie jest określana przez płeć biologiczną: tożsamość płciowa osoby może lub nie musi odpowiadać jej płci biologicznej. Gender dotyczy bardziej tożsamości i tego, jak się czujemy. Ludzie mogą samoidentyfikować się jako mężczyźni, kobiety, transplciovowi, inni lub wcale (nieokreśleni/nieokreśleni). Osoby, które nie identyfikują się jako mężczyźni lub kobiety, często grupowane są pod ogólnym terminem "niebinarne" lub "płciowoqueer", ale zakres identyfikacji płciowej jest w rzeczywistości nieograniczony.
- Gender jest głęboko osobiste dla każdej osoby: niektórzy ludzie rozpoznają swoją tożsamość płciową już we wczesnym dzieciństwie, a inni dopiero później.

Aby lepiej zrozumieć płeć kulturową, musimy podważyć biologiczny determinizm w codziennym myśleniu. Podczas gdy różne aspekty i cechy płci prawdopodobnie nie będą znacząco się różnić między różnymi społeczeństwami, cechy gender mogą znacznie się różnić.

Tożsamość płciowa

Jednak jeśli chodzi o tożsamość płciową, nie jest to tożsame z płcią kulturową i nie powinno się ich mylić.

Według Europejskiego Instytutu Równości Płci¹¹, tożsamość płciowa to osobiste poczucie ciała (które może obejmować, jeśli jest to wolny wybór, zmiany wyglądu ciała lub jego funkcji za pomocą środków medycznych, chirurgicznych lub innych) oraz inne wyrażenia płci, takie jak ubiór, sposób mówienia i maniery, to wszystko są głęboko odczuwanymi wewnętrznymi i indywidualnymi doświadczeniami płciowymi, które mogą lub nie muszą odpowiadać płci przypisanej przy narodzeniu.

¹¹ Europejski Instytut Równości Płci, <https://eige.europa.eu/>

Wyrażanie płci kulturowej często jest używane do wyrażania tożsamości płciowej poprzez imię, zaimki, ubiór, fryzurę, zachowanie, głos, cechy ciała i inne.

Na przykład korzystanie z toalet i przebieralni, które odpowiadają poczuciu płci danej osoby, jest jednym ze sposobów wyrażania płci kulturowej. Te wskaźniki są często kojarzone z zachowaniami męskimi i żeńskimi w społeczeństwie. Jednak pojęcie, co jest uważane za męskie i żeńskie, zmienia się w czasie i w różnych kulturach.

Jak wcześniej wspomniano, podczas gdy większość ludności jest cisplciową, inni identyfikują się za pomocą różnych terminów - transpłciowy, agender, dwu-duchowy, genderqueer, niebinarny, płynnie płciowy itp.

Przeanalizujmy niektóre z tych terminów¹²:

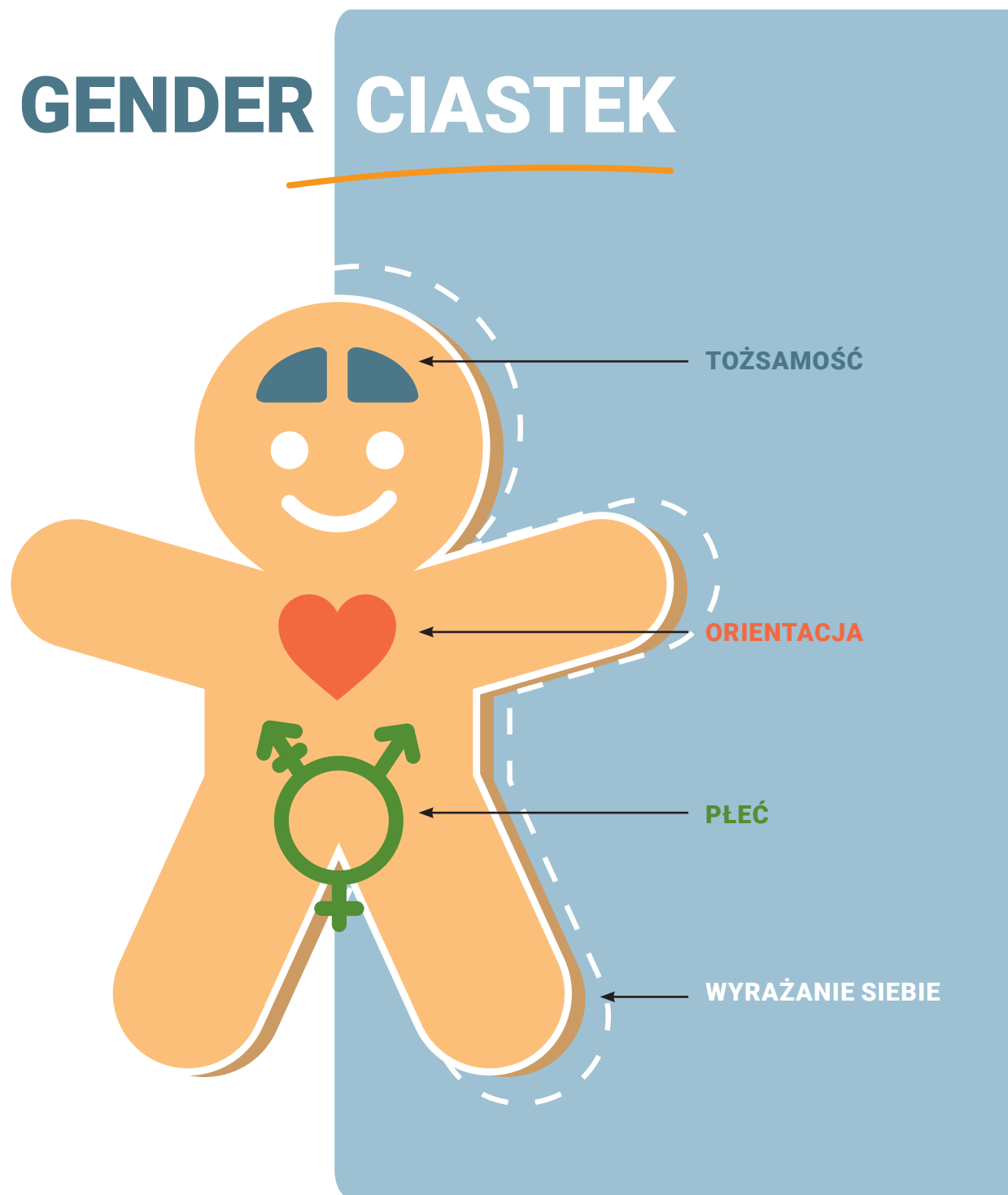
- Cisgender - osoba, której tożsamość płciowa jest zgodna z płcią przypisaną przy narodzeniu.
- Transpłciowy - osoba, której tożsamość płciowa lub jej wyrażenie różni się od oczekiwań społecznych wobec płci przypisanej przy narodzeniu.
- Agender - osoba, która identyfikuje się jako nieposiadająca płci lub bez tożsamości płciowej.
- Genderqueer - osoba, której tożsamość nie pasuje do binarnej klasyfikacji płci i/lub orientacji seksualnej (queer).
- Niebinarny - osoba, która nie przestrzega tradycyjnych binarnych przekonań dotyczących płci, które sugerują, że wszyscy ludzie są wyłącznie mężczyznami lub kobietami. Osoba niebinarna może identyfikować się jako pośrednia lub odrębna trzecia płci, identyfikować się z więcej niż jedną płcią, nie posiadać płci lub mieć zmienną tożsamość płciową.
- Płynnie płciowy - osoba, która nie identyfikuje się jako posiadająca jedną stałą tożsamość płciową.
- Dwu-duchowy - odnosi się do osoby, która identyfikuje się jako mająca zarówno męski, jak i żeński duch, i jest używane przez niektóre społeczności rdzenne do opisanego swojej tożsamości płciowej, seksualnej i/lub duchowej.

Seksualność/Orientacja seksualna

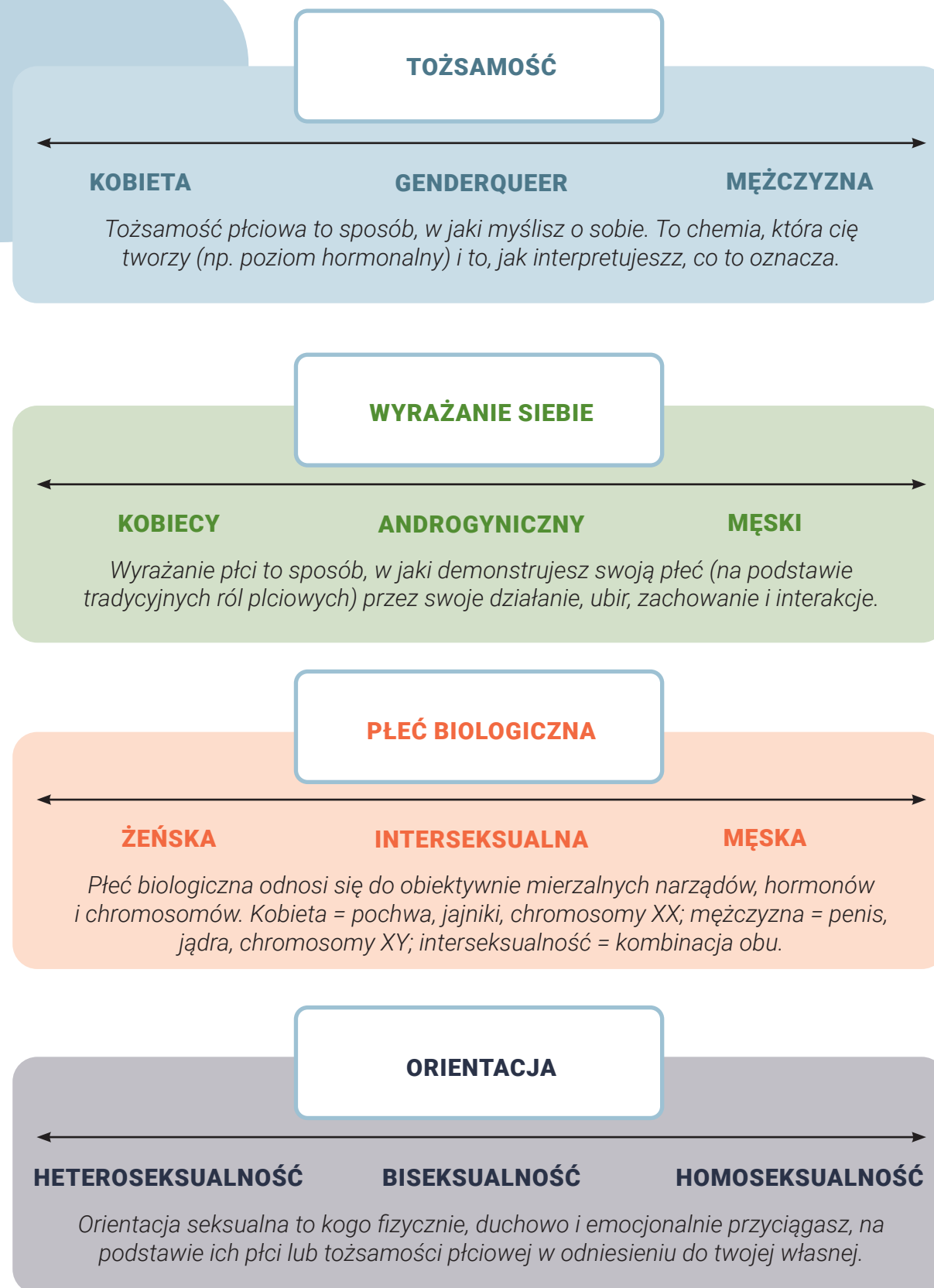
Orientacja seksualna i tożsamość płciowa to dwa odrębne, ale związane ze sobą aspekty. Podczas gdy tożsamość płciowa jest osobista (to, jak się czujemy i postrzegamy siebie), orientacja seksualna jest interpersonalna (do kogo jesteśmy fizycznie, emocjonalnie lub romantycznie przyciągani).

Orientację seksualną można opisać za pomocą terminów takich jak gej, lesbijka, heteroseksualista, biseksualista, panseksualista i aseksualista. Orientacja seksualna może być płynna, a ludzie mogą używać różnych etykiet do opisanego swojej własnej orientacji.

¹² Parlament Europejski. Słownik wrażliwego języka do komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej, https://www.europarl.europa.eu/trad/etu/pdf/glossary_sensitive_language_2020_en.pdf



Źródło: <https://www.diverseandresilient.org/>



Orientacja seksualna jest związana z płcią, ponieważ jest definiowana przez naszą płęć i płęć (lub płęci) osób, do których jesteśmy przyciągani. Ze względu na ten związek, nowe terminy tożsamości płciowej poszerzyły język tożsamości seksualnych.

Wymiary płci

Płeć danej osoby to skomplikowane wzajemne oddziaływanie trzech wymiarów: ciała, tożsamości i społeczeństwa¹³:

1. Ciało. Odnosi się to do naszego ciała, doświadczenia naszego własnego ciała, tego, w jaki sposób społeczeństwo nadaje płci ciałom i tego, w jaki sposób inni ludzie oddziałują ze sobą na podstawie naszych ciał. W większości społeczeństw płci traktuje się jako pojęcie dwuwartościowe (kobieta i mężczyzna) i utożsamia się płęć danej osoby z jej tożsamością płciową. Same ciała są również nadawane płci przez oczekiwania kulturowe i fizyczne. Cechy fizyczne związane z męskością i kobiecością są wykorzystywane do kategoryzowania osób jako bardziej lub mniej mężczyzn lub kobiet, w zależności od tego, jak bardzo wykazują takie cechy. Nasze postrzeganie siebie i to, w jaki sposób inni ludzie nas postrzegają i z nami interagują, jest wpływane zarówno przez nadawanie płci naszym ciałom, jak i przez oczekiwania kulturowe odnośnie do płci.
2. Tożsamość. Odnosi się to do nazwy/terminu, którego używamy, aby wyrazić naszą płęć na podstawie naszego wewnętrznego poczucia siebie. Tożsamości zazwyczaj wpisują się w jedną z trzech kategorii: binarną (np. mężczyzna, kobieta), niem-binarną (np. genderqueer, genderfluid) lub niepłciową (np. agender, bezpłciowy). Osoby nie mogą wybierać swojej płci, ani nie można ich zmusić do jej zmiany. Jednak osoba może wybrać, w jaki sposób komunikuje swoją tożsamość płciową innym, i może się ona zmieniać w ciągu czasu. Tożsamość płciowa danej osoby może korespondować z płcią, która została jej przypisana przy narodzinach, lub być odmienna od niej.
3. Społeczność. Odnosi się to do tego, w jaki sposób prezentujemy swoją płęć w świecie (wyrażanie płci) i do tego, w jaki sposób osoby, społeczeństwo, kultura i społeczność postrzegają, oddziałują i próbują kształtować naszą płęć. Społeczna płęć obejmuje role i oczekiwania płciowe oraz to, w jaki sposób społeczeństwo używa ich do próby narzucenia zgodności z obecnymi normami płciowymi. Wszystko otrzymuje płci - zabawki, kolory i ubrania to tylko niektóre przykłady. Oczekiwania dotyczące płci komunikowane są we wszystkich aspektach naszego życia, w tym w rodzinie, kulturze, środowisku rówieśniczym, szkole, społeczności, mediach i religii. Ponieważ oczekiwania wokół płci są tak sztywne, często zakładamy, że to, co ktoś nosi, lub jak się porusza, mówi lub wyraża siebie, mówi nam coś o jego tożsamości płciowej. Jednak nie powinniśmy mylić wyrażenia z tożsamością - nie są one tym samym. Nie powinniśmy zakładać płci danej osoby na podstawie jej wyrażania się. Na przykład chłopiec może lubić nosić spódnice lub sukienki, ale może identyfikować się jako mężczyzna. Jego wybór ubrań nie definiuje jego tożsamości płciowej, ale raczej jego preferencje odnośnie do ubrań.

¹³Przemyslenie płci. Zrozumienie płci." . URL: <https://www.reimaginegender.org/understanding-gender>

Definicja równości płci

Termin "równość płci" często jest używany do opisanie równości między mężczyznami a kobietami. Definiuje on sytuację, w której kobiety i mężczyźni mają równe prawa i możliwości, a zachowania, aspiracje, życzenia i potrzeby zarówno kobiet, jak i mężczyzn są szanowane i traktowane priorytetowo. Oznacza to także sprawiedliwy podział zasobów oraz dostęp do nich. Jednakże wcześniej ustaliliśmy, że płeć nie powinna być mylona z tożsamością płciową, dlatego termin "równość płci" w rzeczywistości może być znacznie szerszy. W rzeczywistości termin ten może być używany do opisu szerszych koncepcji równości związanej z orientacją seksualną i tożsamością płciową (oczekiwania społeczne i konwencje związane z męskością i kobiecością). Rada Europy przyjęła wiele standardów dotyczących równości płci, koncentrując się na różnych obszarach i problemach, takich jak przemoc wobec kobiet, zrównoważone uczestnictwo w podejmowaniu decyzji politycznych i publicznych, równość płci w mediach, edukacji, zdrowiu i sporcie, itp. Jednakże te standardy interpretują równość płci jako równość między kobietami a mężczyznami, a wszelkie kwestie związane z tożsamością płciową i orientacją seksualną są rozpatrywane indywidualnie przez Radę Europy¹⁴.

Oficjalna definicja równości płci według Rady Europy brzmi:

Równość płci oznacza równą widoczność, upoważnienie i uczestnictwo obu płci we wszystkich sferach życia publicznego i prywatnego. Równość płci jest przeciwnością nierówności płci, nie zaś różnicy płci, i ma na celu promowanie pełnego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w społeczeństwie. Oznacza to akceptowanie i cenie różnic między kobietami a mężczyznami oraz różnych ról, jakie odgrywają w społeczeństwie. Równość płci obejmuje prawo do bycia różnym. Oznacza to uwzględnienie istniejących różnic między kobietami a mężczyznami, które są związane z klasą społeczną, przekonaniami politycznymi, religią, pochodzeniem etnicznym, rasą lub orientacją seksualną. Równość płci oznacza dyskusję na temat tego, jak jest możliwe pójście dalej, zmiana struktur społecznych, które przyczyniają się do utrzymania nierównych stosunków władzy między kobietami a mężczyznami oraz osiągnięcie lepszego równowagi w różnych wartościach i priorytetach płci żeńskiej i męskiej¹⁵.

Równość płci a Cele Zrównoważonego Rozwoju

Oprócz bycia fundamentalnym prawem człowieka, równość płci jest również warunkiem wstępnym dla świata, który jest stabilny, zamożny i zrównoważony. Dlatego też równość płci została uwzględniona w Celach Zrównoważonego Rozwoju (SDGs).

¹⁴ Rada Europy. "Kwestie płci: podręcznik dotyczący przeciwdziałania przemocy związanej z płcią, która dotyka młodych ludzi (druga edycja)." 2019. Link: <https://rm.coe.int/chapter-1-gender-identity-gender-based-violence-and-human-rights-gende/16809e1595>

¹⁵ "Europejska Rada Słownik Terminów z Zakresu Równości Płci, marzec 2016. Dla pełnej definicji, proszę odnosić się do Rozdziału V."

Konkretnie, cel nr 5, "Osiągnięcie równości płci i wzmocnienie pozycji wszystkich kobiet i dziewcząt" ma na celu¹⁶:

1. Zakończenie wszelkich form dyskryminacji kobiet i dziewcząt wszędzie.
2. Eliminowanie wszelkich form przemocy wobec kobiet i dziewcząt zarówno w sferze publicznej, jak i prywatnej, włączając w to handel ludźmi i wykorzystywanie seksualne i inne rodzaje eksploatacji.
3. Eliminowanie wszelkich szkodliwych praktyk, takich jak dzieciństwo, wcześniak i przymusowe małżeństwa oraz okaleczanie narządów płciowych kobiet.
4. Uznawanie i docenianie nieodpłatnej pracy opiekuńczej i domowej poprzez dostarczanie usług publicznych, infrastruktury oraz polityk ochrony społecznej i promocję odpowiedzialności współdzielonej w ramach gospodarstwa domowego i rodziny, zgodnie z narodowymi uwarunkowaniami.
5. Zapewnienie pełnego i efektywnego uczestnictwa kobiet oraz równych szans na przywództwo na wszystkich poziomach podejmowania decyzji w życiu politycznym, gospodarczym i publicznym.
6. Zapewnienie powszechnego dostępu do opieki zdrowotnej w zakresie zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego oraz praw reprodukcyjnych, zgodnie z Programem Działań Międzynarodowej Konferencji poświęconej Ludności i Rozwojowi oraz Platformą Działań z Pekinu i dokumentami wynikowymi z konferencji przeglądowych.
7. Podejmowanie reform w celu zapewnienia kobietom równych praw do zasobów ekonomicznych, a także dostępu do własności i kontroli nad ziemią i innymi formami majątku, usług finansowych, dziedziczenia i zasobów naturalnych, zgodnie z przepisami krajowymi.
8. Wzmacnianie wykorzystania technologii umożliwiających, zwłaszcza technologii informacyjno-komunikacyjnych, w celu promowania wzmocnienia kobiet.
9. Przyjęcie i wzmocnienie skutecznych polityk oraz egzekwowalnych przepisów w celu promowania równości płci i wzmocnienia pozycji wszystkich kobiet i dziewcząt na wszystkich poziomach.

Mimo że dokonano ogromnego postępu w tym obszarze, świat nie zmierza w kierunku osiągnięcia równości płci do roku 2030. Sytuację tę pogorszyła pandemia COVID-19. Według Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ), postęp w wielu obszarach, takich jak nieodpłatna praca opiekuńcza i domowa, podejmowanie decyzji dotyczących zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego, budżetowanie z uwzględnieniem płci, przemoc wobec kobiet, itp., pozostaje w tyle.

Aby osiągnąć cele Celu nr 5, potrzebne jest silniejsze zaangażowanie ze strony społeczności międzynarodowej i głównych graczy we wszystkich sektorach. Jeśli zmiany będą kontynuowane w obecnych tempie, równość płci pozostanie niespełnionym celem przez wieki.

¹⁶ Organizacja Narodów Zjednoczonych. Cele Zrównoważonego Rozwoju. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

Równość płci w ramach Celów Zrównoważonego Rozwoju

1. BRAK UBÓSTWA

Globalnie ponad 380 milionów kobiet i dziewcząt żyje w skrajnym ubóstwie, zarabiając mniej niż 1,90 USD dziennie. Jeśli obecne tendencje się utrzymają, do 2030 roku w Afryce Subsaharyjskiej więcej kobiet i dziewcząt będzie żyć w skrajnym ubóstwie niż obecnie.

3. ZDROWIE I DOBRE SAMOPOCZUCIE

Niebezpieczne aborcje są czołową przyczyną możliwej do zapobieżenia śmiertelności i zachorowalności matek. Obecnie ponad 1,2 miliarda kobiet i dziewcząt w wieku reprodukcyjnym żyje w krajach i regionach, gdzie istnieją pewne ograniczenia w zakresie bezpiecznej aborcji. 102 miliony mieszkańców zamieszkuje miejsca, gdzie aborcja jest całkowicie zabroniona.

5. RÓWNOŚĆ PŁCI

Przy obecnym tempie postępu może zająć kolejne 286 lat, aby usunąć dyskryminacyjne prawa i zlikwidować istniejące luki w ochronie prawnej dla kobiet i dziewcząt

Globalnie, więcej niż 1 na 10 kobiet i dziewcząt w wieku od 15 do 49 lat było narażonych na przemoc seksualną i/lub fizyczną ze strony partnera intymnego w poprzednim roku.

W 2021 roku 4475 społeczności publicznie zadeklarowało zobowiązanie do wyeliminowania okaleczenia żeńskich narządów płciowych.

Kobiety zajmują ponad jedną trzecią miejsc w organach podejmujących decyzje na szczeblu lokalnym.

Zamknięcie szkół i żłobków w 2020 roku spowodowało szacowane dodatkowe 512 miliardów godzin nieodpłatnej opieki nad dziećmi na całym świecie dla kobiet.

Szklany sufit pozostaje nietknięty. Blisko 1 na 3 kierowników/nadzorujących to kobieta. Przy obecnym tempie zmian, równouprawnienie nie zostanie osiągnięte przez kolejne 140 lat.

Pomimo postępów, tylko 26% krajów ma kompleksowy system śledzenia alokacji budżetu z uwzględnieniem płci.

2. ZERO GŁODU

Globalnie niemal 1 na 3 kobiety doświadczyło umiarkowanego lub poważnego braku bezpieczeństwa żywnościowego w 2021 roku. Rosnące ceny żywności mogą pogłębiać głód na całym świecie.

4. WYSOKA JAKOŚĆ EDUKACJI

Długotrwałe konflikty, wojny i wzmożone wysiłki mające na celu wykluczenie dziewcząt ze szkół utrwalają różnice między płciami w dostępie do edukacji i nauki.

6. CZYSTA WODA I SYSTEM SANITARNY

Brak czystej wody pochłania życie ponad 800 000 kobiet i dziewcząt każdego roku.

7. PRZYSTĘPNA I CZYSTA ENERGIA

Dostępna i czysta energia, kluczowa dla ratowania życia i produktywności, pozostaje poza zasięgiem milionów kobiet i dziewcząt w Azji i Afryce Subsaharyjskiej. Rosnące ceny energii pogarszają sytuację

8. GODNA PRACA I WZROST GOSPODARCZY

Przewiduje się, że udział kobiet w sile roboczej w 2022 roku ma pozostać poniżej poziomu sprzed pandemii w 169 krajach i obszarach.

10. ZMNIEJSZENIE NIERÓWNOŚCI

Do końca 2021 roku około 44 miliony kobiet i dziewcząt zostało zmuszonych do opuszczenia swoich domów z powodu zmian klimatycznych, wojen, konfliktów i naruszeń praw człowieka

12. ODPOWIEDZIALNA KONSUMPCJA I PRODUKCJA

13. DZIAŁANIA NA RZECZ KLIMATU

14. ŻYCIE POD WODĄ

15. ŻYCIE NA LĄDZIE

Średnio codziennie w latach 1970-2019 odnotowywano jeden kataklizm skutkujący śmiercią 115 osób i stratami w wysokości 202 milionów dolarów. Kobiety, zwłaszcza z biednych i marginalizowanych społeczności, są dotkliwie dotknięte skutkami tych zdarzeń.

17. PARTNERSTWO DAL CELÓW

Finansowanie równości płci nie nadąza za narastającym nasileniem globalnych wyzwań i reakcją przeciwko prawom kobiet. Tylko 4,6% dwustronnej alokowanej pomocy oficjalnej trafia do programów, w których równość płci jest głównym celem.

9. PRZEMYSŁ, INNOWACJE I INFRASTRUKTURA

Kobiety zajmują tylko 2 na 10 stanowisk związanych z pracą w dziedzinie nauki, inżynierii, informacji i komunikacji na całym świecie. Stanowią zaledwie 16,5% wynalazców związanych z patentem.

11. ZRÓWNOWAŻONE MIASTA I SPOŁECZNOŚCI

Większość kobiet na świecie mieszka w miastach. 49% kobiet z obszarów miejskich zgłasza, że od początku pandemii COVID-19 czuje się mniej bezpiecznie podczas samotnego spaceru w nocy

16. POKÓJ, SPRAWIEDLIWOŚĆ I SILNE INSTYTUCJE

Silne instytucje wspierające sprawiedliwe i pokojowe społeczeństwa nie są możliwe bez udziału kobiet. Jednak na całym świecie kobiety zajmują zaledwie 42% stanowisk sądowych i stanowią niewielki odsetek sił policyjnych - zaledwie 16%.

Koncepcja równości płci i zarządzania różnorodnością w Unii Europejskiej

Jeśli chodzi o równość płci, Unia Europejska (UE) często uważana jest za jedno z najbardziej zaawansowanych systemów politycznych na świecie, a jej inicjatywy w tym zakresie często są określane jako "wyjątkowe". Początki rozwoju polityki równości płci na poziomie Unii Europejskiej (UE) można znaleźć w Traktacie EWG, który został podpisany w Rzymie w 1957 roku. Artykuł 119 Traktatu rzymskiego ustanowił zasadę równego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości.

Artykuł 119 (art. 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej) był jedyną podstawą dla europejskiej działalności w dziedzinie równości płci do roku 1997. Niemniej jednak na tym traktacie rzymskim z 1957 roku zbudowano znaczną politykę zwalczania nierówności i promowania równości płci. Artykuł ten dał Komisji i Trybunałowi Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) swobodę do aktywniejszego zaangażowania się w latach 70. w promowanie równości płci w zatrudnieniu oraz w innych kwestiach związanych z rynkiem pracy, takich jak zabezpieczenie społeczne i zasiłki dla bezrobotnych¹⁷.

Traktat z Maastricht w 1992 roku dalej wzmacniał ochronę równości płci. Protokół Społeczny do Traktatu o Wspólnocie Europejskiej przewidywał, że wspólnota będzie wspierać i uzupełniać działania krajowe w wielu obszarach, w tym w promowaniu równych szans między kobietami a mężczyznami na rynku pracy. Między traktatami z Maastricht i Amsterdam, UE przyjęła wiele dyrektyw w dziedzinie równości płci, takich jak dyrektywy dotyczące urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, pracy w niepełnym wymiarze godzin, obciążenia dowodem w przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć, itp.

W 1999 roku Traktat z Amsterdamu ustanowił równość między kobietami a mężczyznami jako specyficzne zadanie Wspólnoty i jako cel horyzontalny wpływający na wszystkie zadania Wspólnoty. Przed dostosowaniem Traktatu z Amsterdamu kwestie płci ograniczały się do obszaru zatrudnienia i były zasadniczo uważane za kwestię polityki społecznej. Traktat z Amsterdamu zmienił to, dodając nowe artykuły i zmieniając także politykę społeczną. W szczególności Traktat z Amsterdamu wprowadził kilka nowych przepisów, które są wyrazem tych zasad¹⁸:

- Artykuł 2: osiągnięcie równości między mężczyznami a kobietami jako jednym z celów Wspólnoty;
- Artykuł 3, ustęp 2: eliminacja nierówności we wszystkich strategiach zatrudnienia i działaniach Wspólnoty;
- Artykuł 13 (dawny artykuł 6 A): zwalczanie dyskryminacji ze względu na płeć lub orientację seksualną;
- Artykuł 137 (dawny artykuł 118): promowanie równości między mężczyznami a kobietami w zakresie możliwości na rynku pracy i traktowania w pracy;
- Artykuł 141 (dawny artykuł 119): stosowanie zasady równego wynagrodzenia dla pracownikówo-bojga płci za pracę równą lub pracę o równoważnej wartości; równe wynagrodzenie bez dyskryminacji ze względu na płeć oraz wprowadzenie "środków przewidujących konkretne korzyści w celu ułatwienia osobom mniej licznie reprezentowanym podjęcia działalności zawodowej lub zapobieżenia lub rekompensowania niedogodności w karierach zawodowych".

Komisja Europejska (KE) sformalizowała także swoje zaangażowanie w promowanie równości płci w badaniach w komunikacie pt. "Kobiety i Nauka: mobilizowanie kobiet dla wzbogacenia europejskiego badania". Od tego czasu, przez ostatnie kilka dziesięcioleci, UE pracowała m.in. nad¹⁹:

- Ustawodawstwem dotyczącym równego traktowania;
- Włączaniem perspektywy płci (integracja perspektywy płci we wszystkie polityki);
- Konkretnymi środkami na rzecz promocji kobiet.

13 dyrektyw dotyczących równości płci zostało od tego czasu przyjętych przez Unię Europejską, w tym dyrektywy dotyczące dostępu do produktów i usług, ochrony urlopu rodzicielskiego, równego wynagrodzenia i zabezpieczenia społecznego oraz ochrony przyszłych matek.

Równość płci i wzmocnienie pozycji kobiet w UE: obecny stan

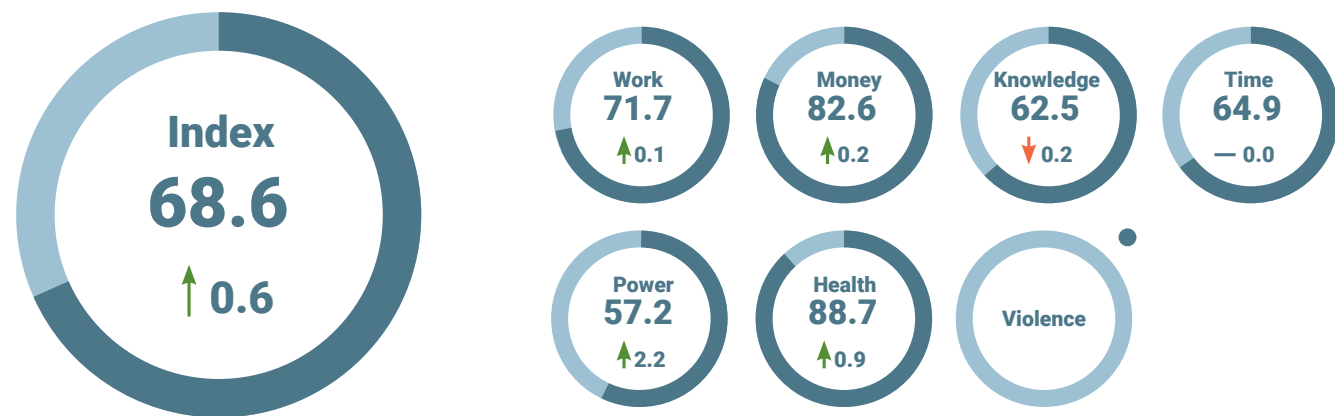
Mimo że na szczeblu międzynarodowym dokonano znaczących postępów w zapewnieniu równości płci, nadal jest wiele do zrobienia, aby osiągnąć pełną równość płci w UE i na świecie. W rzeczywistości żadne państwo na świecie nie osiągnęło jeszcze pełnej równości płci, choć Islandia zbliża się do tego celu. Islandia zajmuje pierwsze miejsce z wynikiem wskaźnika nierówności płci wynoszącym 90,8 procent, a za nią plasują się Finlandia, Norwegia i Nowa Zelandia. Unia Europejska uzyskała 68,6 punktów na 100 możliwych, co wskazuje, że ma jeszcze długą drogę do przebycia w kierunku osiągnięcia pełnej równości płci. Od 2010 roku wynik UE wzrósł o 5,5 punktu. Od 2019 roku wynik UE wzrósł o 0,6 punktu. Postępy w dziedzinie równości płci są głównie napędzane obszarem władzy, który paradoksalnie charakteryzuje się największymi nierównościami płci w UE. Bez tego obszaru wynik wskaźnika UE spadłby z powodu negatywnego wpływu pandemii COVID-19 na równość płci²⁰.

¹⁷ Arribas G.V. & Carrasco L. Równość płci a UE - ocena bieżących kwestii. URL: http://aei.pitt.edu/834/1/scop2003_1_3.pdf

¹⁸ Komisja Europejska. Informacja nr 26: Prawa Kobiet a Rozszerzenie Unii Europejskiej. URL: https://www.europarl.europa.eu/enlargement/briefings/26a2_en.htm

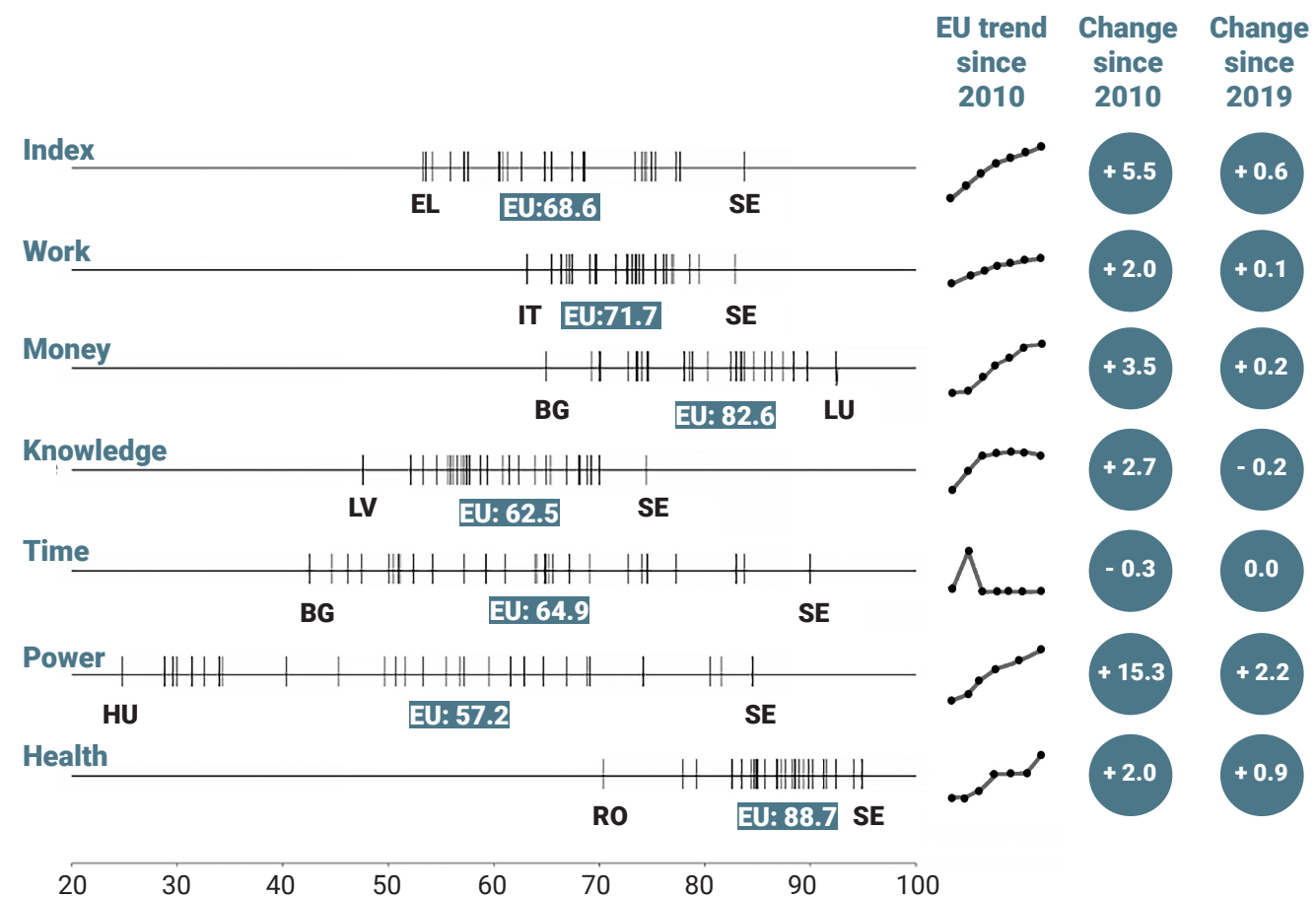
¹⁹ Komisja Europejska. 2011. Zestaw narzędzi: Płeć w badaniach finansowanych przez UE. URL: https://www.ki.si/fileadmin/user_upload/KINA-24840ENC_002.pdf

²⁰ Europejski Instytut Równości Płci (EIGE). Indeks Równości Płci 2022. URL: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/country>



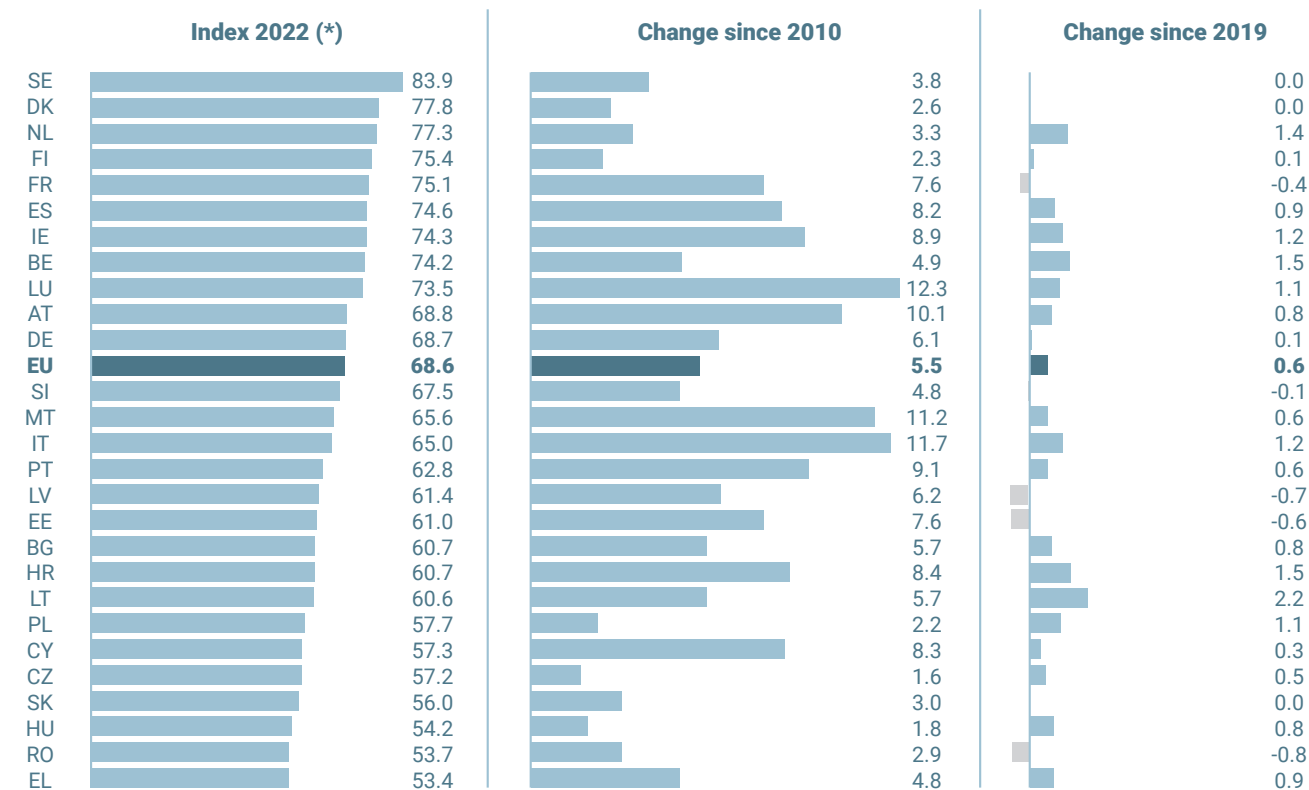
Indeks Równości Płci w UE. Źródło: Europejski Instytut Równości Płci

Unia Europejska jest najbliższa równości płci w dziedzinie zdrowia (88,7%), zwłaszcza w poddomenie dostępu do usług zdrowotnych (97,6%). Najniższe wyniki występują w dziedzinie władzy (57,2%), zwłaszcza w poddomenach takich jak podejmowanie decyzji ekonomicznych (52,1%), wiedza (62,5%) i segregacja płciowa (54,1%).



Zakresy wyników Indeksu Równości Płci 2022 dla Państw Członkowskich oraz zmiany w czasie. Źródło: Europejski Instytut Równości Płci

Poziomy równości płci znacznie się różnią między państwami członkowskimi, przy czym Szwecja zajmuje pierwsze miejsce na liście z wynikiem 83,9%, a Grecja jest na końcu z wynikiem 53,4%. Cypr i Polska znajdują się na końcu listy, uzyskując wyniki poniżej średniej unijnej, odpowiednio 57,7% i 57,3%.



Indeks Równości Płci 2022 w UE według kraju. Źródło: Europejski Instytut Równości Płci

Kobiety w Gospodarce

Mimo że zasada równej płacy za pracę o równorzędnej wartości jest częścią traktatów europejskich od 1957 roku, w UE wciąż istnieją znaczne różnice w wynagrodzeniach między mężczyznami a kobietami. Według badania OECD, kobiety w UE średnio zarabiają o 10,3% mniej niż mężczyźni, przy średniej wynoszącej 12%²¹.

Oprócz dyskryminacji płacowej, kobiety są również w dużej mierze niedostatecznie reprezentowane w obszarze zarządzania biznesem, pomimo że stanowią one około 60% nowych absolwentów uniwersytetów w UE. Mniej kobiet zasiada w radach firm, co często pozbawia kobiety realnej władzy decyzyjnej. Według badania, średnio w Unii Europejskiej 31,5% członków rad i 8% przewodniczących rad to kobiety²².

²¹ OECD. Różnica płac między płciami. URL: <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>

²² Rada Wropejska. Równowaga płci na radach nadzorczych firm. <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/gender-balance-corporate-boards/#figures>

Jednakże dzięki nowej ustawodawstwie zaproponowanemu przez Komisję Europejską²³, do 2026 roku spółki notowane na giełdzie²⁴ powinny dążyć do tego, aby przedstawiciele niedoreprezentowanej płci stanowili co najmniej 40% stanowisk dyrektorów nie wykonawczych i 33% wszystkich stanowisk dyrektorów. Państwa członkowskie UE mogą wybrać, czy chcą stosować te zasady zarówno do dyrektorów wykonawczych, jak i nie wykonawczych. Kobiety nadal doświadczają ubóstwa znacznie częściej niż mężczyźni. Według danych Eurostatu, 11,2% kobiet w porównaniu do 10,3% mężczyzn żyje w sytuacji trwałego ubóstwa. Wynika to z wielu czynników, które wpływają na kobiety, takich jak niższe wynagrodzenia i emerytury, wyższe wskaźniki bezrobocia, większa liczba prac w niepełnym wymiarze godzin, większa ilość nieodpłatnej pracy domowej niż u mężczyzn, wyższy odsetek samotnych rodziców, itp. Niższe zarobki oraz fakt, że kobiety często pracują krótszy czas niż mężczyźni lub mają bardziej niskokwalifikowane lub niepełnoetatowe zatrudnienie, mają wpływ na kobiety poza okresem aktywności zawodowej: otrzymują one niższe emerytury niż mężczyźni. Dane Eurostatu pokazują znaczne różnice w wysokości emerytur między płciami. Średnio kobiety w UE otrzymują o 29% mniejsze emerytury niż mężczyźni²⁵.

Kobiety w polityce

Instytucje europejskie nigdy dotąd nie miały tak wielu kobiet w swoim składzie, jak obecnie. Od 2019 roku Niemka Ursula von der Leyen jest pierwszą kobietą powołaną na przewodniczącą Komisji Europejskiej, Francuzka Christine Lagarde jest również pierwszą kobietą, która przewodniczy Europejskiemu Bankowi Centralnemu (EBC) - po tym, jak była pierwszą kobietą na czele MFW - i od stycznia 2022 roku Malteska Roberta Metsola jest trzecią kobietą prezydentem Parlamentu Europejskiego, po Simone Veil (1979-1982) i Nicole Fontaine (1999-2002).

Oprócz tych znanych kobiet, Sekretariaty Generalne Komisji (Ilze Juhansone od 2020 roku) i Rady (Thérèse Blanchet od 2022 roku) są również kierowane przez kobiety²⁶.

Komisja Europejska prawie osiągnęła pożądaną równość - 44,44% komisarzy to kobiety. Niższe odsetki znajdują się jednak w rządach narodowych państw członkowskich UE, gdzie obecnie 33% szefów rządów to kobiety w średnim wyniku. Warto zaznaczyć, że istnieją duże różnice między państwami członkowskimi, jeśli chodzi o udział kobiet w polityce. Najwyższe wskaźniki kobiet w obecnych rządach występują w Hiszpanii (60,87%), Finlandii (57,89%) i Belgii (57,89%). Najniższe wskaźniki odnotowano na Węgrzech (7,14%), w Grecji (8,33%), Rumunii (9,09%) i na Malcie (10,54%).

Odsetek kobiet w Parlamencie Europejskim wynosi 37,77%. Jest to wyższy odsetek w porównaniu z przeciętnym odsetkiem w państwach członkowskich, który wynosi 31,53%.

²³ Parlament Europejski. Dyrektywa z Listopada 2022. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32022L2381>

²⁴ Spółki notowane - spółki mające swoją siedzibę w państwie członkowskim i których akcje są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym w jednym lub kilku państwach członkowskich.

²⁵ Eurostat. Różnica w emeryturach płci w 2019 roku. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210203-1?language=fr&etrans=fr>

²⁶ Buzmaniuk S. 2023 Równość płci w Europie: nadal niedoskonały model na świecie. URL: <https://www.robert-schuman.eu/en/doc/questions-d-europe/qe-659-en.pdf>

Warto również wspomnieć, że w ciągu ostatnich 20 lat wiele państw członkowskich UE podjęło kroki w celu poprawy równowagi płci (co najmniej 40% każdej płci) w swoich parlamentach, takie jak wprowadzenie ustawowych kwot, które mają zapewnić minimalny udział każdej płci wśród kandydatów.

Jeśli chodzi o partie polityczne, pomimo że wiele partii politycznych przyjęło dobrowolne kwoty płci w celu promowania równości płci w wyborze kandydatów, ich wewnętrzne struktury władzy często nie reprezentują odpowiednio kobiet. W całej UE, na podstawie danych z 2021 roku, kobiety stanowiły zaledwie 1 na 4 (26,1%) liderów głównych partii politycznych i 1 na 3 wiceprzewodniczących (33,8%)²⁷.

Mimo że liczby są stosunkowo dobre, wybory do Parlamentu Europejskiego w 2024 roku zadecydują, jakim kierunkiem chce podążać UE. Miejmy nadzieję, że odsetek kobiet wzrośnie jeszcze bardziej, dając miejsce pożądaną równości płci w instytucjach UE i poprawiając reprezentację kobiet przy podejmowaniu kluczowych decyzji dotyczących wszystkich.

Podsumowując, choć Europa nadal pozostaje miejscem, gdzie kobiety żyją najlepiej, to Europa doświadczyła wielu przeciwności, trwałych trudności i wolnych postępów w dziedzinie ekonomicznej, społecznej i politycznej. Ważne jest, aby UE kontynuowała wdrażanie polityk społeczno-ekonomicznych, które mają na celu skuteczną równość płci.

Główne strategie

Pakt europejski w zakresie równości płci na lata 2011-2020

Pierwszy europejski pakt w zakresie równości płci został przyjęty w 2006 roku. Pakt ten skupiał się na konieczności wykorzystania niewykorzystanego potencjału kobiet na rynku pracy. Aby osiągnąć ten cel, konieczne było podjęcie kroków w celu likwidacji różnic płci, zwalczania stereotypów płciowych oraz wspierania większej równowagi między pracą a życiem prywatnym zarówno dla mężczyzn, jak i kobiet. Te kroki obejmowały także konieczność wsparcia autonomii kobiet w życiu ekonomicznym i politycznym.

Pakt ten został zaktualizowany, a w roku 2011 przyjęto zaktualizowany Europejski Pakt w zakresie równości płci na lata 2011-2020. Jego celem było zachęcenie UE i państw członkowskich do podjęcia działań w celu²⁸:

- Eliminować stereotypy płci, zapewniać równe wynagrodzenie za równą pracę i promować równy udział kobiet w podejmowaniu decyzji.

²⁷ Europejski Instytut Równości Płci. Skrócony raport statystyczny: równowaga płci w polityce 2021.

²⁸ Eur-Lex. Konkluzje Rady z dnia 7 marca 2011 r. w sprawie Europejskiego Paktu w zakresie Równości Płci (2011-2020). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>

- Poprawić dostępność przystępnych cenowo i wysokiej jakości usług opieki nad dziećmi oraz promować elastyczne formy pracy.
- Wzmocnić działania zapobiegania przemocy wobec kobiet i ochrony ofiar oraz skupić się na roli mężczyzn i chłopców w celu wykorzenia przemocy.

Strategia Równości Płci 2016-2019

Strategiczne Zaangażowanie na rzecz Równości Płci na lata 2016-2019 określiło program pracy Komisji Europejskiej w zakresie równości płci na okres 2016-2019. Jest to kompleksowy ramowy dokument, który wytycza zobowiązania Komisji do promowania równości płci we wszystkich swoich politykach i inicjatywach finansowych UE. Komisja wyznaczyła następujące obszary działań priorytetowych²⁹:

- Równa niezależność ekonomiczna kobiet i mężczyzn;
- Równe wynagrodzenie za pracę o równoważnej wartości;
- Równość w procesie podejmowania decyzji;
- Godność, integralność oraz zapobieganie przemocy opartej na płci;
- Promowanie równości płci poza obszarem UE.

Strategiczne zaangażowanie podkreśla również, jak równość płci przyczynia się zarówno do zrównoważonego rozwoju, jak i sukcesu gospodarczego.

Strategia Równości Płci 2020-2025

Gdy instytucje UE przeszły zmiany po wyborach europejskich w 2019 roku, Ursula von der Leyen, pierwsza kobieta na stanowisku przewodniczącej Komisji, mocno popierała kwestię równości płci, podobnie jak Helena Dalli, komisarz ds. równości.

Nowa, zaktualizowana strategia równości płci została przyjęta w roku 2020. Strategia określa cele polityki i kroki, które należy podjąć, aby znacząco promować równość płci w Europie do 2025 roku. Celem jest stworzenie Unii, w której mężczyźni i kobiety, młodzież i dorośli, we wszystkim swoim różnicowaniu, są wolni wybierać ścieżki życiowe, mają równe szanse na sukces i równie mogą przyczynić się do naszej europejskiej społeczności oraz na nią wpływać³⁰.

Strategia skupia się na sześciu głównych tematach:

1. Wolność od przemocy i stereotypów
2. Prosperowanie w gospodarce równości płci

²⁹ Europejska Karta Równości. Unia Europejska a Równość Płci. URL: <https://charter-equality.eu/the-charter/the-eu-and-gender-equality.html>

³⁰ Komisja Europejska. Strategia równości płci 2020-2025. URL: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

3. Równorzędne przywództwo w całym społeczeństwie
4. Włączanie perspektywy płci³¹ i perspektywy interseksjonalnej w politykę UE
5. Finansowanie działań na rzecz postępu w równości płci w UE
6. Równość płci i wzmocnienie pozycji kobiet na całym świecie

Główne cele to zakończenie przemocy opartej na płci, konfrontacja ze stereotypami płciowymi, zniwelowanie różnicy płacowej i emerytalnej między płciami, rozwiązanie problemu nierówności w zakresie opieki, osiągnięcie równego uczestnictwa we wszystkich sektorach gospodarki oraz osiągnięcie równowagi płci w polityce i procesach decyzyjnych. Strategia jest zgodna z polityką zagraniczną UE w dziedzinie równości płci i wzmocnienia pozycji kobiet, nawet jeśli skupia się przede wszystkim na środkach wewnątrz UE.

Trzeci Plan Działań na rzecz Równości Płci UE (GAP III)

Pierwszy plan działania został opracowany i przyjęty w 2010 roku. Jego celem było zapewnienie wystarczających zasobów ludzkich i finansowych oraz wzmocnienie roli przywództwa UE w promowaniu równości płci i wzmocnieniu pozycji kobiet w rozwoju.

Druga edycja "Równość Płci i Wzmocnienie Kobiet: Przemiany w Życiu Dziewcząt i Kobiet poprzez Stosunki Zewnętrzne UE 2016-2020" (GAP II) została wprowadzona i przyjęta w 2015 roku. Plan ten zakładał zintensyfikowanie wysiłków UE na rzecz pomocy kobietom i dziewczętom na całym świecie w doświadczaniu praktycznej równości płci. Plan koncentrował się na 4 obszarach tematycznych:

1. Zapewnienie fizycznej i psychicznej integralności dziewcząt i kobiet;
2. Promowanie praw społecznych i ekonomicznych;
3. Wzmocnienie pozycji kobiet i dziewcząt;
4. Wzmacnianie głosów i udziału dziewcząt i kobiet.

Obok Strategii Równości Płci UE 2020-2025, Plan Działań na rzecz Równości Płci III 2021-2025 określa polityczny i operacyjny kierunek UE w kierunku równego świata płci.

Plan działania dąży do rozważenia krzyżujących się aspektów płci z innymi rodzajami dyskryminacji i adresowania strukturalnych przyczyn nierówności płci poprzez przyjęcie podejścia transformacyjnego i opartego na prawach człowieka.

Trzeci Plan Działań na rzecz Równości Płci skupia się na 5 filarach³²:

³¹ Włączanie perspektywy płci (gender mainstreaming) polega na uwzględnianiu aspektów płci we wszystkich politykach, programach, praktykach i procesach podejmowania decyzji. W każdym etapie rozwoju i wdrażania analizowane są skutki dla kobiet i mężczyzn, a podejmowane są odpowiednie działania (Arribas G.V. & Carrasco L).

³² Komisja Europejska. Równość płci i wzmocnienie pozycji kobiet i dziewcząt. URL: https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/gender-equality/gender-equality-and-empowering-women-and-girls_en

1. Uczynienie równości płci i wzmocnienia pozycji kobiet i dziewcząt priorytetem przekrojowym w działaniach zewnętrznych UE. Do 2025 roku 85% nowych działań UE ma przyczynić się do osiągnięcia tego celu, a więcej działań ma go uwzględniać jako główny cel.
2. Współpraca z państwami członkowskimi UE jako Zespół Europy na poziomie wielostronnym, regionalnym i krajowym oraz wspieranie partnerstw z interesariuszami, organizacjami pozarządowymi i organizacjami kobiecymi.
3. Przyspieszenie postępu poprzez skoncentrowanie się na kluczowych obszarach zaangażowania:
 - Zakończenie przemocy opartej na płci
 - Zdrowie seksualne i reprodukcyjne oraz prawa w tej dziedzinie
 - Prawa społeczne i ekonomiczne oraz wzmocnienie pozycji kobiet
 - Równa partycypacja i przywództwo
 - Kobiety, pokój i bezpieczeństwo
 - Transformacje zielone i cyfrowe
4. Przykładem jest dążenie do przywództwa z uwzględnieniem płci, dążenie do równowagi płci, większa zdolność i wiedza oraz wzmocniona sieć punktów kontaktowych ds. równości płci.
5. Skoncentrowanie się na wynikach, odpowiedzialności i przejrzystości poprzez jakościowe, ilościowe i włączające monitorowanie.

GAP III to ogólnie ambitny plan promowania równości płci i wzmocnienia pozycji kobiet poprzez wszystkie działania zewnętrzne Unii Europejskiej. Ma on na celu umożliwienie kobietom i dziewczętom równego udziału i przywództwa w życiu społecznym, ekonomicznym i politycznym oraz wpływ na podejmowane decyzje. Ponadto plan obejmuje także działania mające na celu długotrwałą zmianę mentalności i adresowanie szkodliwych norm społecznych i stereotypów leżących u podstaw nierówności płci.

Koncepcja równości płci i zarządzania różnorodnością Polsce

Zagadnienie polityki różnorodności jest szeroko analizowane także na gruncie europejskim. Od 2003 r. Komisja Europejska promuje politykę różnorodności wśród pracodawców/pracodawczyń przez badania i publikacje dobrych praktyk. Jedną z ważnych inicjatyw Komisji Europejskiej jest Karta Różnorodności, będąca pisemnym zobowiązaniem, podpisywanym przez organizacje, które obliguje ją do wprowadzenia zakazu dyskryminacji w miejscu pracy. Wiąże się też z decyzją o działaniu na

rzecz tworzenia i promocji różnorodności, deklaracji gotowości do zaangażowania wszystkich osób zatrudnionych oraz partnerów biznesowych i społecznych w te działania. Pracodawcy/pracodawczynie decydujący się na implementację tego narzędzia, działają na rzecz spójności i równości społecznej. Wytyczne i dyrektywy unijne były impulsem do zmian w przepisach krajowych państw członkowskich Unii Europejskiej oraz wzmocnienia ochrony grup mniejszościowych i kobiet. Należy podkreślić, że każde państwo członkowskie zaimplementowało wewnętrzne prawo antydyskryminacyjne. Zasada równości i niedyskryminacji jest wartością, celem, prawem jednostek, pozytywnym obowiązkiem i kompetencją UE oraz krajów członkowskich.

Tabela Strategiczne dokumenty w zakresie międzynarodowej ochrony praw człowieka i antydyskryminacji

Dokument	Zakres wprowadzonych rozwiązań/zmian
Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności (CETS nr 005), 3 września 1953	Art. 14 Ustanawia zakaz dyskryminacji oraz skazuje niedopuszczalne podstawy dyskryminacji. Zapewnienie korzystania z praw i wolności gwarantowanych Konwencją powinno mieć miejsce bez względu na: płeć, rasę, kolor skóry, język, religię, przekonania polityczne i inne, narodowość, pochodzenie społeczne, majątek, urodzenie, bądź jakąkolwiek inną przyczynę.
Protokół nr 12 do Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z 4 listopada 2000 (CETS nr 177)	Korzystanie z każdego prawa prawnie ustanowionego powinno odbywać się bez dyskryminacji z jakiegokolwiek powodu: płeć, rasę, kolor skóry, język, religię, przekonania polityczne i inne, narodowość, pochodzenie społeczne, majątek, urodzenie, odnosząc to w sposób szczególny do władz publicznych (Art. 1 ust. 2).
Konwencja ramowa o ochronie mniejszości narodowych (CETS nr 157) weszła w życie 1 lutego 1998	Konwencja Ramowa Rady Europy o Ochronie Mniejszości Narodowych to międzynarodowy traktat przyjęty w ramach Rady Europy, którego celem jest promowanie ochrony praw mniejszości narodowych. Ustanowiona została w celu rozwiązania potrzeb i problemów grup mniejszościowych w różnych krajach oraz zapewnienia, że ich prawa są respektowane i przestrzegane. Konwencja Ramowa o Ochronie Mniejszości Narodowych przyczynia się do trwających wysiłków na rzecz promowania tolerancji, inkluzywności oraz ochrony praw mniejszości w całej Europie. Konwencja zakazuje wszelkiej formy dyskryminacji ze względu na przynależność narodową czy obywatelstwo.
Europejska Karta Społeczna. Otwarta do podpisu 18 października 1961 r.	Europejska Karta Społeczna to wiążący prawnie międzynarodowy traktat przyjęty przez Radę Europy. Jej celem jest ochrona i promowanie szerokiego spektrum praw społecznych i ekonomicznych jednostek, obejmujących prawa pracownicze, mieszkalnictwo, zdrowie, edukację oraz zabezpieczenie społeczne. Europejska Karta Społeczna ustanawia prawa i standardy, do których państwa członkowskie powinny dążyć, zapewniając jednostkom na ich terytoriach dostęp do podstawowych praw społecznych i ekonomicznych. Te prawa przyczyniają się do poprawy jakości życia, promowania równości oraz wspierania sprawiedliwego i równego społeczeństwa.

<p>Państwa członkowskie, które ratyfikują kartę, zobowiązują się do wdrażania jej postanowień i regularnie składania sprawozdań z postępów. Karta pełni istotną rolę jako instrument ochrony i wzmacniania praw społecznych w Europie, przyczyniając się do dobrobytu i godności jednostek w całym regionie.</p>	<p>Kontynuacja prawoczościowego prawodawstwa w zakresie równości płci, grup społecznych, etnicznych, prawa narodów do samostanowienia o zasobach, prawa do życia, wolności i bezpieczeństwa osobistego, ochrony prywatności, swobody poruszania się, wolności myśli, sumienia i wyznania, gromadzenia się oraz stowarzyszenia, humanitarnego traktowania, ochrony przed torturami, sprawiedliwego oraz równego traktowania przed sądem.</p>
<p>Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, przyjęte przez Zgromadzenie Ogólne ONZ 16 grudnia 1966</p>	<p>Kontynuacja prawoczościowego prawodawstwa w zakresie równości płci, grup społecznych, etnicznych, prawa narodów do samostanowienia o zasobach, prawa do życia, wolności i bezpieczeństwa osobistego, ochrony prywatności, swobody poruszania się, wolności myśli, sumienia i wyznania, gromadzenia się oraz stowarzyszenia, humanitarnego traktowania, ochrony przed torturami, sprawiedliwego oraz równego traktowania przed sądem.</p>
<p>Międzynarodowa konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ 21 grudnia 1965 r.</p>	<p>Konwencja zobowiązuje państwa do uznania za podlegające karze przestępstwa wszelkie formy oraz idee oparte na supremacji lub nienawiści rasowej, podżegania do dyskryminacji, dokonywania aktów przemocy, podżegania do tychże z względu na rasę, kolor skóry czy etniczność, oraz penalizację organizacje działające w taki sposób.</p>
<p>Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ 18 grudnia 1979 r.</p>	<p>Celem konwencji jest wyeliminowanie jakichkolwiek form dyskryminacji pośredniej i bezpośredniej ze względu na płeć oraz ochrona kobiet przed dyskryminacją ze strony organów państwowych, których rolą jest również poprawa ich sytuacji.</p>
<p>Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ 13 grudnia 2006</p>	<p>Celem Konwencji jest popieranie, ochrona i zapewnienie pełnego i równego korzystania z praw człowieka oraz podstawowych wolności przez osoby z niepełnosprawnością tj. osoby mające długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną lub w zakresie zmysłów, co w oddziaływaniu z różnymi barierami może utrudniać im pełny oraz skuteczny udział w życiu społecznym na zasadach równości z innymi.</p>
<p>Traktat o Unii Europejskiej zawarty w Maastricht 7 lutego 1992</p>	<p>Opiera się na wartościach poszanowania godności osoby ludzkiej, wolności, demokracji, równości, państwa prawnego, poszanowania praw człowieka. Wartości te są wspólne dla państw członkowskich w społeczeństwie opierającym się na pluralizmie, niedyskryminacji, tolerancji, sprawiedliwości, solidarności oraz równości kobiet i mężczyzn.</p>
<p>Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (dz. Urz. C 326/47 z dn. 26.10.2012)</p>	<p>Traktat stanowi, iż UE we wszystkich działaniach zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości płci; dąży do likwidacji wszelkich form dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, etniczność, religię, światopogląd, stopień sprawności, wiek oraz tożsamość psychospołeczną.</p>

<p>Dyrektywa nr 75/117/EWG z 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich, dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet (Dz. Urz. L 045 z 19.02.1975)</p>	<p>Dyrektywa jako pierwsza uszczegóławia zakres likwidacji nierówności płacowych ze względu na płeć. Stanowi o usunięciu jakiegokolwiek dyskryminacji w odniesieniu do wszystkich składników i warunków wynagradzania za tę samą pracę i/lub pracę, której przypisuje się taką samą wartość. Obliguje także kraje członkowskie do wprowadzania mechanizmów dochodzenia swoich praw w przypadku wystąpienia i/lub doświadczenia krzywdy z powodu nierównego traktowania w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn.</p>
<p>Dyrektywa Rady 86/613/EWG z 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa (Dz. Urz. L 359 z 19.12.1986)</p>	<p>Dyrektywa rozszerza zasadę równego traktowania na sferę samozatrudnienia, nakładając na państwa członkowskie obowiązek objęcia zasadą niedyskryminacji wszystkie osoby samozatrudnione, pracujące w rolnictwie, wykonujące wolne zawody, jak również współmałżonków niebędących pracownikami ani wspólnikami, trwale uczestniczących w działalności osoby samozatrudnionej, wykonując takie same działania i/lub działania wspomagające.</p>
<p>Dyrektywa Rady 92/85/EWG z 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (Dz. Urz. L 348 z 28.11.1992)</p>	<p>Dyrektywa zobowiązuje pracodawcę/pracodawczynię do podjęcia niezbędnych środków zapewniających czasowe dostosowanie warunków pracy i/lub czasu pracy danej pracownicy w celu uniknięcia przez nią ryzyka związanego z wykonywaniem danej pracy, a jeśli nie jest to możliwe, to przeniesienie pracownicy do innej pracy. Ponadto, Dyrektywa wnosi regulacje dotyczące wymiaru urlopu macierzyńskiego, zakazu pracy nocnej dla kobiet w ciąży i przez okres następujący po urodzeniu dziecka, zakazu zwolnień podczas ciąży i urlopu macierzyńskiego etc.</p>
<p>Dyrektywa Rady 97/80/WE z 15 grudnia 1997 r. dotycząca ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć (Dz. Urz. L 014 z 20.01.1998)</p>	<p>Dyrektywa odwraca ciężar dowodu w sprawach o dyskryminację, co oznacza, że to strona pozwana udowadnia, że zasady równości traktowania nie zostały naruszone.</p>
<p>Dyrektywa Rady 200/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. L 3030 z 02.12.2000)</p>	<p>Zakaz nierównego traktowania dotyczy: warunków dostępu do zatrudnienia lub samozatrudnienia, dostępu do wszystkich rodzajów i szczebli poradnictwa zawodowego, kształcenia zawodowego, doskonalenia przekwalifikowywania się zawodowego; warunków zatrudnienia i pracy; wstępowania do organizacji pracowników/parownic i pracodawców/pracodawczyń, których członkowie/członkinie wykonują określony zawód.</p>
<p>Dyrektywa 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rad z 23 września 2002 (Dz. Urz. L 269 z 05. 10.2002)</p>	<p>Dyrektywa zmieniająca Dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie zasad równego traktowania ze względu na płeć w zakresie dostępu do rynku pracy, edukacji i awansu zawodowego i warunków pracy. Dokument rekapitułuje definicje dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej oraz molestowania, które uznane zostają za dyskryminację.</p>

Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia (Dz. Urz. L 204 z 26.07.2006)	Dyrektywa uchylająca następujące Dyrektywy: 75/17 EWG, 76/207/ EWG (zmienioną Dyrektywę 2002/73/WE), 86/378/EWG (zmienioną Dyrektywę 96/97/WE), 97/80/EWG (zmienioną dyrektywę 98/52/WE) regulując zarazem zasadę równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia oraz poruszając kwestię zakazu dyskryminacji ze względu na płeć w zakresie pewnych aspektów życia publicznego.
Dyrektywa Rady 2004/131/WE z 13 grudnia 2004 wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług (Dz. Urz L 373 z 21.12.2004)	Dyrektywa określa ramy prawne w zakresie dyskryminacji ze względu na płeć w obszarze dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług.

Polsce na rozwój koncepcji zarządzania różnorodnością i równości płci miały wpływ przede wszystkim dwie kwestie. Po pierwsze, wejście na rynek w latach 90. XX w. międzynarodowych korporacji, które wraz z otwieraniem swoich przedstawicielstw przynosiły także zagraniczne trendy oraz praktyki związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi i kulturą korporacyjną. W nowopowstających przedsiębiorstwach na stanowiskach kierowniczych zaczęli pojawiać się obcokrajowcy/obcokrajowczynie, reprezentujący kraje o odmiennej kulturze, czy religii, co wpłynęło na sukcesywne przenoszenie zachodnich wzorców zachowań. Rozpoczęto wprowadzanie kodeksów etycznych, definiujących związane wartości m. in.: z szacunkiem dla innych, otwartością na różnorodność pracowników/pracownic, a także inicjatywy skierowane do biznesu dedykowane promocji równych szans na przykład konkurs „Firma równych szans” lub „Firma przyjazna mamie”³³. Po drugie, istotną rolę odegrał akces do Unii Europejskiej (UE), afirmującej wartości różnorodności i równości. Jednym z warunków przynależności do UE była adaptacja legislacji unijnej i dostosowanie krajowego prawa do poziomu standardów równego traktowania. Unijne członkostwo Polski stanowi o przestrzeganiu prawa wspólnotowego i w świetle art. 10. Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) przy określeniu i realizacji polityk UE dąży do eliminacji wszelkich form dyskryminacji. Rezultatem dostosowania prawa krajowego do prawa unijnego były zmiany w Kodeksie pracy³⁴ oraz przyjęcie *Ustawy z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania*, określającej obszary i sposoby reagowania na nierówne traktowanie z powodu płci, rasy, etniczności, narodowości, religii, wyznania, światopoglądu, stopnia sprawności, wieku, tożsamości psychoseksualnej m.in.: w działalności gospodarczej, zawodowej, związkowej. Do polskiego porządku prawnego zaimplementowano tzw. dyrektywy równościowe Dyrektywę 2000/43/WE i 2000/78/WE. Pierwsza z Dyrektyw wprowadza standard równego traktowania bez względu na rasę i etniczność, druga dotyczy równości i zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu.

³³ "Forum Odpowiedzialnego Biznesu", 2009, s. 5.

³⁴ 1996, 2003, 2004

Tabela Aspekty prawne dotyczące równego traktowania w Polsce³⁵

Akt normatywny	Treść
Konstytucja RP	W Art. 30 znajduje się odwołanie do godności jako przyrodzonej, niezbywalnej cechy każdego człowieka, źródła wszelkich innych praw i wolności podmiotowych, przyznając jej status nienaruszalności i zobowiązując wszystkie władze publiczne do jej poszanowania i ochrony ³⁶ .
	Art. 31 odnoszący się do zasady wolności. Zasada wolności nie oznacza, że wolność obywatelska jest nieograniczona, musi ona bowiem respektować konieczność poszanowania praw innych ludzi. Jednakże zgodnie z nią, istnieje swoboda czynienia tego, co nie jest w prawie wyraźnie zakazane
	Art. 32. stanowi on, że wszyscy są równi wobec prawa i mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Zakazana jest dyskryminacja w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.
	Art. 33. wprowadza także zasadę równości płci, która oznacza równość praw kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.
Prawo pracy	Art. 11 zawiera katalog cech prawnie chronionych (zwanych także przesłankami dyskryminacji), do których należą między innymi płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, tożsamość psychoseksualna oraz zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy ³⁷

³⁵ https://www.rownetraktowanie.gov.pl/sites/default/files/podrecznik_all_accept2.pdf

³⁶ Godność człowieka oznacza nie tylko konieczność pozostawienia mu pewnej sfery autonomii czy wolności, ale także zakaz stawiania go w sytuacjach, które mogą tę godność naruszyć. Z zasady godności wywodzą się prawa człowieka, oznacza ona, m.in. zakaz dyskryminacji, zakaz prześladowań czy zakaz naruszania integralności cielesnej.

³⁷ Artykuł 113a: Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, zwłaszcza ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, członkostwo w związku zawodowym, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, oraz na pełny lub niepełny wymiar czasu pracy, jest zakazana. Artykuł 183a, § 1: Pracownicy powinni być traktowani równo w kwestiach nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy, warunków zatrudnienia, awansu i dostępu do szkoleń związanych z kwalifikacjami zawodowymi, niezależnie od płci, wieku, niepełnosprawności, rasy, religii, narodowości, przekonań politycznych, członkostwa w związku zawodowym, pochodzenia etnicznego, wyznania, orientacji seksualnej, a także niezależnie od zatrudnienia na czas określony lub nieokreślony, oraz na pełny lub niepełny wymiar czasu pracy. § 2: Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza brak dyskryminacji w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, ze względu na powody określone w § 1. Lista ta nie jest wyczerpująca, co wskazuje użycie słowa "zwłaszcza" w przepisie. Oznacza to, że oprócz cech wymienionych w prawie, inne atrybuty, takie jak światopogląd czy wygląd, mogą również podlegać ochronie. Pracownicy powinni być traktowani równo w kwestiach nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy, warunków zatrudnienia, awansu i dostępu do szkoleń związanych z kwalifikacjami zawodowymi.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	Pracodawczyni/pracodawca jest obowiązany zapewnić niezbędne, racjonalne usprawnienia dla osoby z niepełnosprawnością pozostającej z nim w stosunku pracy, uczestniczącej w procesie rekrutacji lub odbywającej szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe albo praktyki zawodowe lub absolwenckie. wymagań danej osoby z niepełnosprawnością, które umożliwią jej wykonywanie pracy i wynikają z jej niepełnosprawności, o ile przeprowadzenie takich zmian lub dostosowań nie skutkowało by nałożeniem na pracodawczynię/pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń ³⁸ .
Prawo karne	W prawie karnym znajdują się uregulowania związane z zasadą równego traktowania i niedyskryminacji. Polskie prawo karne nie wprowadza pojęcia przestępstw motywowanych uprzedzeniami ³⁹ . Przepisy Kodeksu karnego przewidują odpowiedzialność karną sprawców przestępstw popełnionych ze względu na przynależność narodową, etniczną, rasową, polityczną, wyznaniową lub bezwyznaniowość ofiar ⁴⁰ .
Konwencja o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej	Konwencja definiuje „przemoc wobec kobiet” jako naruszenie praw człowieka i formę dyskryminacji ze względu na płeć i oznacza wszelkie akty przemocy ze względu na płeć, które powodują lub mogą prowadzić do fizycznej, seksualnej, psychologicznej lub ekonomicznej szkody lub cierpienia kobiet, w tym również groźby takich aktów, przymus lub arbitralne pozbawienie wolności, zarówno w życiu publicznym jak i prywatnym. Konwencja ma zastosowanie do wszelkich form przemocy wobec kobiet, w tym przemocy domowej, nakłada ona na państwa także konkretne obowiązki związane z przeciwdziałaniem tej przemocy ⁴¹ . Ponadto karalne jest branie udziału w zorganizowanej grupie albo związku mających na celu popełnienie przestępstwa (art. 258 k.k.) oraz publiczne nawoływanie do popełnienia przestępstwa (art. 255 k.k.).

³⁸ Artykuł 36: Mediacja Zatrudnienia dla Bezrobotnych i Poszukujących Pracy prowadzona przez powiatowe i wojewódzkie biura pracy jest przeprowadzana bezpłatnie, zgodnie z zasadami: (...) 3) równości - oznaczającej obowiązek udzielania wszystkim poszukującym pracy pomocy w znalezieniu zatrudnienia lub innej opłacalnej pracy, niezależnie od płci, wieku, niepełnosprawności, rasy, pochodzenia etnicznego, narodowości, orientacji seksualnej, przekonań politycznych, wyznania, czy też przynależności do związku zawodowego. (...) 5. Pracodawcy są zobowiązani niezwłocznie informować właściwe powiatowe biuro pracy zgodnie z miejscem położenia pracodawcy o dostępnych miejscach pracy lub miejscach do przygotowania zawodowego. Informując o dostępnych miejscach pracy lub miejscach do przygotowania zawodowego, pracodawcy nie mogą formułować dyskryminacyjnych wymagań wobec kandydatów ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne, wyznania czy też przynależności do związku zawodowego. Artykuł 19c: Agencja Pracy nie może dyskryminować ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne czy też wyznanie, ani ze względu na przynależność do związku zawodowego osób, dla których poszukuje zatrudnienia lub innej opłacalnej pracy. Artykuł 121: Każdy, kto prowadzi agencję pracy bez wymaganej wpisu do rejestru agencji pracy, podlega karze grzywny w wysokości nie niższej niż 3 000 PLN. Każdy prowadzący agencję pracy i pobierający dodatkowe opłaty od osób, dla których poszukuje zatrudnienia lub innej opłacalnej pracy, innych niż kwota określona w artykule 85(2)(7), podlega karze grzywny w wysokości nie niższej niż 3 000 PLN. Ta sama grzywna dotyczy każdego prowadzącego agencję pracy, który nie przestrzega zasady zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne, wyznanie czy też przynależność do związku zawodowego, zgodnie z Dziennikiem Ustaw z 2008 r., Nr 69, poz. 414, ze zmianami.

³⁹ Artykuł 119 Kodeksu Karnego przewiduje odpowiedzialność karną osoby, która stosuje przemoc lub nielegalne groźby wobec grupy ludzi lub jednostki z powodu ich przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej lub religijnej, lub z powodu braku przynależności do wyznania. Ta sama kara dotyczy osoby, która publicznie podlega do popełnienia takiego przestępstwa. Artykuł 256 Kodeksu Karnego penalizuje, między innymi, publiczne podżeganie (skierowane do większej, nieokreślonej liczby ludzi) do nienawiści z powodu różnic w narodowości, etniczności, rasie, religii lub braku przynależności do wyznania. Artykuł 257 Kodeksu Karnego ustanawia odpowiedzialność karną za publiczne znieważanie grupy ludzi lub jednostki z powodu ich przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, religijnej lub braku przynależności do wyznania. Ta sama kara dotyczy naruszenia integralności cielesnej z wymienionych powodów.

⁴⁰ Warto zauważyć, że lista osób objętych szczególną ochroną prawną jest zamknięta - nie obejmuje na przykład osób o nieheteroseksualnej orientacji czy też osób z niepełnosprawnościami.

⁴¹ Artykuł 119 Kodeksu Karnego przewiduje odpowiedzialność karną dla osoby, która stosuje przemoc lub nielegalne groźby wobec grupy osób lub jednostki z powodu ich przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, religijnej lub braku przynależności do wyznania. Ta sama kara dotyczy osoby, która publicznie podlega do popełnienia takiego przestępstwa. Artykuł 256 Kodeksu Karnego penalizuje, między innymi, publiczne podżeganie (skierowane do większej, nieokreślonej liczby osób) do nienawiści z powodu różnic w narodowości, etniczności, rasie, religii lub braku przynależności do wyznania. Artykuł 257 Kodeksu Karnego określa odpowiedzialność karną za publiczne znieważanie grupy osób lub jednostki z powodu ich przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, religijnej lub braku przynależności do wyznania. Ta sama kara dotyczy naruszenia integralności cielesnej z wymienionych powodów.

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U z 2010 r., Nr 254, poz. 1700 z późn. zm.)⁴².	Zasada równego traktowania została zdefiniowana w art. 3 Ustawy, zgodnie z którym równe traktowanie oznacza „brak jakichkolwiek zachowań stanowiących nierówne traktowanie”. Z kolei nierówne traktowanie według przepisów ustawy to traktowanie innej osoby w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu.
Kodeks prawa cywilnego	Art. 23 Kodeksu cywilnego zawiera katalog dóbr osobistych. Należą do nich: zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza oraz racjonalizatorska.
Ustawa z dnia 6 stycznia 2005 r. o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym (Dz. U. z 2005 r., Nr 17, poz. 141 z późn. zm.)	Zakazuje dyskryminacji wynikającej z przynależności do tych mniejszości i stanowi, że organy władzy publicznej są obowiązane podejmować odpowiednie środki w celu popierania pełnej i rzeczywistej równości w sferze życia ekonomicznego, społecznego, politycznego i kulturalnego pomiędzy osobami należącymi do mniejszości, a osobami należącymi do większości oraz do ochrony osób, które są obiektem dyskryminacji, wrogości lub przemocy, będących skutkiem ich przynależności do mniejszości.
Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r., Nr 69, poz. 414 z późn. zm.)	Zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, stopień sprawności, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie, ani ze względu na przynależność związkową osób.
Ustawa z dnia 7 października 1999 r. o języku polskim (Dz. U. z 2011 r., Nr 43, poz. 224 z późn. zm.)	stanowi, że zawarte w niej przepisy nie naruszają praw mniejszości narodowych i etnicznych.
Ustawa z dnia 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji (Dz. U. z 2011 r., Nr 43, poz. 226 z późn. zm.)	Stanowi, że programy publicznej radiofonii i telewizji powinny uwzględniać potrzeby mniejszości narodowych i grup etnicznych

Niebagatelny wpływ na rozpowszechnienie koncepcji zarządzania różnorodnością w Polsce, miało rozpropagowanie w 2012 r. przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu idei Karty Różnorodności. Karta jest zobowiązaniem, podpisywanym przez organizacje, które decydują się na wprowadzenie zakazu dyskryminacji w swoich strukturach i działania na rzecz tworzenia i promocji różnorodności oraz wyraża gotowość firmy do zaangażowania wszystkich osób zatrudnionych oraz partnerów biz-

⁴² Od 1 stycznia 2011 r. obowiązuje Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (tzw. ustawa antydyskryminacyjna), określająca obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania. Ustawa porządkuje sytuację prawną i implementuje przepisy dyrektyw antydyskryminacyjnych UE oraz określa środki prawne ochrony zasady równego traktowania i organy odpowiedzialne za realizację zasady równego traktowania. Ustawa po raz pierwszy wprowadziła do prawa krajowego zakaz dyskryminacji w odniesieniu do dziedzin życia innych niż zatrudnienie – do tej pory wyraźny zakaz dyskryminacji zapisany był jedynie w Kodeksie pracy i istniał on jedynie w relacji pomiędzy pracownicą/ pracownikiem a pracodawczynią/pracodawcą. Ochrona przewidziana tzw. ustawą antydyskryminacyjną jest jednak ograniczona i zależna od obszaru życia społecznego (np. w obszarze oświaty oraz szkolnictwa wyższego, wprowadzono zakaz dyskryminacji jedynie ze względu na takie cechy jak rasa, pochodzenie etniczne i narodowość, pomijając inne cechy prawnie chronione, takie jak np. płeć, religia, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientacja seksualna).

nesowych i społecznych w te działania⁴³. W rezultacie ZR zasobów ludzkich stało się ważną i coraz bardziej rozpowszechnioną koncepcją zarządzania w Polsce. Inicjatywa stworzenia polskiej wersji Karty Różnorodności zrodziła się podczas spotkania przedstawicieli/przedstawicielek firm z francuskim kapitałem w maju 2011 r. Następnie Forum Odpowiedzialnego Biznesu wraz z partnerami strategicznymi we wrześniu 2011 r. zainauguowało proces tworzenia polskiej wersji Karty Różnorodności.

Koncepcja równości płci i zarządzania różnorodnością na Cyprze

Obecnie słowo "wzmocnienie kobiet" jest wszechobecne - wszyscy o nim mówią, wielu się przez to rozumie, a inni próbują wprowadzić trwałą zmianę społeczeństwa. Ale co dokładnie oznacza to pojęcie i jaka jest sytuacja kobiet na Cyprze?

Przemoc ze względu na płeć na Cyprze

Przemoc wobec kobiet ma głębokie korzenie w nierównym statusie, jaki kobiety zajmują w społeczeństwie, podkreślając nierównowagę władzy między kobietami a mężczyznami w sferach społecznych, politycznych i ekonomicznych. To powszechne naruszenie praw człowieka jest jednym z najpowszechniejszych problemów naszych czasów, powodując fizyczne, seksualne, psychiczne i ekonomiczne szkody lub cierpienie kobiet. Konsekwencje przemocy wobec kobiet wykraczają poza jednostkę, negatywnie wpływając na rodziny, społeczności i całe społeczeństwa. Niepokojące szacunki wskazują, że w Unii Europejskiej około 1 na 3 kobiety, czyli 61 milionów z 185 milionów, doświadczyło przemocy fizycznej, seksualnej lub obu tych form od 15. roku życia.

Rozwiązanie problemu przemocy wobec kobiet wymaga wieloaspektowego podejścia. Jednak dokładna ocena pełnego zakresu tego problemu pozostaje trudna ze względu na niewielką liczbę zgłoszeń i związany z nimi stigma. W rezultacie zgłoszone przypadki stanowią jedynie ułamek rzeczywistości. Na Cyprze, konkretnie, istnieje niepokojący brak zaufania do policji wśród 47% populacji.

Zgodnie z Indeksami Równości Płci 2015 opublikowanym przez Europejski Instytut ds. Równości Płci (EIGE), kraje, w których ludzie wykazują większe zaufanie do instytucji sprawiedliwości, mają

⁴³ Forum Odpowiedzialnego Biznesu, 2012

tendencję do wyższego poziomu zgłaszanych przypadków przemocy. Na Cyprze szacuje się, że 22% kobiet doświadczyło przemocy, co stanowi 11% mniej niż ogólna średnia w UE.

Ogólnie rzecz biorąc, przemoc wobec kobiet pozostaje palącym problemem, głęboko zakorzenionym w nierównościach społecznych. Dążenia do rozwiązania tego problemu muszą obejmować kompleksowe strategie mające na celu wyeliminowanie nierówności władzy i budowanie zaufania do instytucji sprawiedliwości.

Działania rządu Cypru mające na celu zwalczanie przemocy wobec kobiet

Pierwsza ocena Cypru dokonana przez Grupę Ekspertów Rady Europy ds. Przemocy wobec Kobiet i Przemocy Domowej (GREVIO) podkreśla pozytywne kroki podjęte przez władze Cypru od czasu ratyfikacji Konwencji Rady Europy o Zapobieganiu i Zwalczaniu Przemocy wobec Kobiet i Przemocy Domowej (= Konwencja Stambulska) w 2017 roku. GREVIO szczególnie docenia wejście w życie ustawy przeciwko molestowaniu seksualnemu i nękania w 2021 roku oraz ustawy przeciwko seksizmowi w 2020 roku. Po wizycie na Cyprze wcześniej w tym roku GREVIO pozytywnie oceniło również otwarcie schroniska dla kobiet w Nikozji, centrum kryzysowe oferujące pełen zakres usług wsparcia ofiarom przemocy domowej przez 24 godziny na dobę, siedem dni w tygodniu. Niemniej jednak GREVIO krytykuje brak kompleksowego wsparcia dla ofiar gwałtu w opublikowanym wspólnie z opinią rządu Cypru raporcie. W szczególności GREVIO zauważa brak specjalistycznej pomocy i kompleksowego wsparcia dla ofiar okaleczania żeńskich narządów płciowych (FGM), przymusowych małżeństw lub gwałtu, co stanowi poważną lukę, która powinna być zapełniona⁴⁴.

Działania zmierzające do wyeliminowania przemocy wobec kobiet na Cyprze są koordynowane przez Ministerstwo Sprawiedliwości poprzez realizację Krajowego Planu Działań na rzecz Równości Między Kobietami a Mężczyznami. Oryginalny plan zakładał okres 2014-2017, a nowa zaktualizowana wersja na lata 2021-2025 została przyjęta w 2020 roku. W ramach tego planu zwalczanie przemocy wobec kobiet zostało uznane za priorytet. Podjęto różne działania mające na celu rozwiązanie tego problemu, w tym kampanie podnoszące świadomość, szkolenia dla profesjonalistów i poprawę zbierania danych dotyczących wszystkich form przemocy wobec kobiet.

Pierwszy Krajowy Plan Działań na rzecz Zapobiegania i Zwalczania Przemocy w Rodzinie (2010-2013) odegrał kluczową rolę w promowaniu zintegrowanych polityk i działań mających na celu zwalczanie przemocy domowej. Obejmowało to realizację programów prewencji, poprawę wsparcia ofiar oraz ułatwianie badań i zbieranie danych.

Aby jeszcze bardziej wzmocnić walkę z przemocą w rodzinie, opracowano drugi Krajowy Plan Działań na rzecz Zapobiegania i Zwalczania Przemocy w Rodzinie (2016-2019). Plan ten miał na celu rozwinięcie osiągnięć poprzedniego i wzmocnienie kompleksowych strategii zapobiegania i zwalczania przemocy w rodzinie.

⁴⁴ Rada Europy. Przemoc wobec kobiet na Cyprze. URL: <https://www.coe.int/de/web/portal/-/violence-against-women-in-cyprus-despite-positive-developments-rape-victims-need-more-support-says-new-report>

Obecnie nie istnieje zaktualizowany krajowy plan działań mający na celu zwalczanie przemocy w rodzinie. Niemniej jednak obecny Krajowy Plan Działań na rzecz Równości Między Kobietami a Mężczyznami 2019-2023 obejmuje "Zwalczanie Przemocy opartej na Płci / zgodność z postanowieniami Konwencji Stambulskiej" jako kluczowy priorytet.

Cypr ratyfikował Konwencję Rady Europy o Zapobieganiu i Zwalczaniu Przemocy wobec Kobiet i Przemocy Domowej, znanej także jako Konwencja Stambulska, w 2018 roku. W 2021 roku Republika Cypru uchwaliła także Ustawę nr 115(1)/2021 o Zapobieganiu i Zwalczaniu Przemocy wobec Kobiet i Przemocy Domowej oraz Związanym Kwestiach. Ustawa ta uznaje różne formy przemocy wobec kobiet za nielegalne, wzywa do zmiany definicji gwałtu, aby bardziej dostosować ją do konwencji, i wdraża Ustawę z 2021 roku o Ochronie przed Molestowaniem i Nękaniami oraz Ustawę z 2020 roku o Zwalczaniu Seksizmu i Zachowań Seksistowskich. W wyniku zmian wprowadzonych ustawą o przemocy wobec kobiet z 2021 roku femicydium jest teraz uznawane za przestępstwo odrębne od zabójstwa i za formę przemocy wobec kobiet.

Ponadto Cypr ratyfikował rezolucję Rady Bezpieczeństwa ONZ (S/RES/1325), Statut Rzymski Międzynarodowego Trybunału Karnego (ICC) w 2002 roku oraz Konwencję Rady Europy o Działaniach przeciwko Handlowi Ludźmi w 2007 roku. Cypr ratyfikował także Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych już w 1967 roku⁴⁵.

Podsumowując, Cypr podjął znaczące kroki w celu zwalczania przemocy wobec kobiet, o czym świadczy wdrażanie krajowych planów działania i ciągłe starania mające na celu podniesienie świadomości, poprawę usług wsparcia oraz ulepszanie zbierania danych⁴⁶.

Równość płci na Cyprze

Równość płci jest zakorzeniona jako zasada w Republice Cypru od jej powstania w 1960 roku. Zgodnie z artykułem 28 Konstytucji, każda osoba ma prawo do korzystania ze wszystkich praw i wolności bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć.

Cypr zajmuje 21. miejsce wśród państw UE pod względem wskaźnika równości płci, uzyskując wynik 56,9 na 100 punktów. Jednakże pozostaje w tyle o 11 punktów w stosunku do ogólnego wyniku UE. W ciągu lat nastąpił pewien postęp w dziedzinie równości płci na Cyprze. Od 2010 roku wynik kraju wzrósł o 7,9 punktu, z niewielkim wzrostem o 0,6 punktu od 2017 roku. W porównaniu z innymi państwami członkowskimi UE, Cypr wykazuje nieco szybszy postęp w niektórych aspektach równości płci. W rezultacie udało mu się poprawić swoją pozycję w rankingu o sześć miejsc.

Chociaż ten postęp jest godny uwagi, nadal jest wiele pracy do zrobienia, aby zniwelować różnicę w równości płci na Cyprze. Konieczne są dalsze działania i inicjatywy, aby kontynuować postęp w dziedzinie równości płci i dalszą poprawę pozycji Cypru w rankingu równości płci.

Warto zaznaczyć pewne poprawy na Cyprze odnoszące się do równości płci. Jednym z przykładów są poprawy w podejmowaniu decyzji ekonomicznych. Odsetek kobiet w Radzie Dyrektorów Banku Centralnego oraz w radach największych spółek notowanych na giełdzie wzrósł. Ponadto

⁴⁵ Śródziemnomorski Instytut Studiów nad Płcią. Raport sytuacyjny na temat dyskryminacji kobiet na Cyprze.

⁴⁶ Zakończenie Nadużyć Seksualnych i Przemocy w Szkolnictwie Wyższym. URL: https://euromedrights.org/wp-content/uploads/2023/03/Factsheet-Cyprus_EN.pdf <https://www.itstopsnow.org/sites/default/files/2018-02/EIGE%20Report%20Cyprus-Combating%20>

odsetek osób osiągających wyższe wykształcenie rośnie zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn, a także zmniejszyły się niespełnione potrzeby opieki medycznej zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Jednak nadal istnieją słabe punkty obok pozytywnych zmian, na przykład w podejmowaniu decyzji politycznych, gdzie liczba kobiet-ministrów pozostaje niezmienną od 10 lat. Ponadto nierównomierna koncentracja kobiet i mężczyzn w edukacji pozostaje problemem, ponieważ więcej kobiet niż mężczyzn studiuje edukację, zdrowie i opiekę społeczną lub nauki humanistyczne i artystyczne.

Nierówności płacowe nadal istnieją, ponieważ istnieje duża różnica w miesięcznych zarobkach między kobietami a mężczyznami urodzonymi poza UE. W roku 2022 różnica płac między płciami na Cyprze wyniosła 15,87%⁴⁷.

Najlepszy wynik Cypru osiągnięto w dziedzinie zdrowia, w której zdobył 87,9 punktów i zajął 12. miejsce wśród wszystkich państw członkowskich. Cypr jest najbliższy równości płci w poddziedzinie dostępu do usług zdrowotnych, zajmując 11. miejsce z wynikiem 98,4 punktów.

Główne instytucje ds. równości płci

W ciągu ostatniej dekady powstało kilka instytucji zajmujących się promocją równości płci w obszarze publicznym na Cyprze, z każdą skupiającą się na określonych obszarach ekspertyzy. Krajowy Mechanizm ds. Praw Kobiet (NMWR), działający pod nadzorem Ministerstwa Sprawiedliwości i Porządku Publicznego, pełni funkcję głównego organu koordynującego promocję równości płci. NMWR doradza Radzie Ministrów w sprawach polityk, programów i ustaw dotyczących praw kobiet. Monitoruje, koordynuje i ocenia wdrożenie i skuteczność tych inicjatyw.

Ponadto NMWR prowadzi programy informacyjne, edukacyjne i szkoleniowe dotyczące istotnych kwestii płci, mając na celu podniesienie świadomości i mobilizację sektora publicznego. Działając jako platforma współpracy, ułatwia współpracę między rządem a organizacjami kobiecymi i organizacjami pozarządowymi zajmującymi się równością płci i prawami kobiet.

NMWR składa się z czterech organów⁴⁸:

1. Rada, którą przewodniczy Minister Sprawiedliwości, składa się z siedemnastu organizacji kobiecych, w tym dwóch organizacji tureckich Cypryjskich. Rola Rady polega na badaniu kwestii polityki i programów, formułowaniu opinii i decyzji.
2. Komitet Narodowy, największy organ w NMWR, składa się z dodatkowych 60 organizacji pozarządowych. Te organizacje aktywnie uczestniczą w projektach, programach i działaniach NMWR. Otrzymują finansowanie na swoje projekty i koszty operacyjne oraz są regularnie konsultowane w sprawach politycznych, takich jak opracowywanie krajowych planów działania.
3. Komitet Interministerialny, złożony z punktów kontaktowych ds. płci z jedenastu ministerstw na Cyprze. Ten komitet spotyka się okresowo, aby koordynować wysiłki, wymieniać informacje i omawiać politykę rządu dotyczącą równości płci.

⁴⁷ Europejski Instytut Równości Płci. Cypr Indeks Równości Płci za rok 2020.

⁴⁸ Komitet ds. Praw Kobiet i Równouprawnienia Płci Parlamentu Europejskiego. 2012. Polityka równości płci na Cyprze. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/462447/IPOL-FEMM_NT\(2012\)462447_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/462447/IPOL-FEMM_NT(2012)462447_EN.pdf)

4. Sekretariat Ogólny zapewnia wsparcie administracyjne i naukowe organom doradczym Krajowego Mechanizmu ds. Praw Kobiet (NMWR). Odgrywa kluczową rolę w promowaniu i wdrażaniu decyzji podejmowanych przez te organy doradcze. Sekretariat NMWR zarządzany jest przez Jednostkę Równości Ministerstwa Sprawiedliwości i Porządku Publicznego.

Oprócz NMWR na Cyprze powołano kilka innych organów zajmujących się kwestiami związanymi z płcią:

1. Rzecznik Praw Obywatelskich/ Organ ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Władza ds. Równego Traktowania:

Rzecznik Praw Obywatelskich, powołany w maju 2004 roku, zajmuje się niezależnymi przypadkami dyskryminacji. To doprowadziło do utworzenia dwóch odrębnych organów: Cypryjskiego Organu ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Władzy ds. Równego Traktowania. Organ ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji bada skargi dotyczące dyskryminacji w różnych obszarach, takich jak dostęp do towarów i usług, zabezpieczenie społeczne, edukacja i opieka zdrowotna. Władza ds. Równego Traktowania zajmuje się skargami związanymi z dyskryminacją ze względu na płeć w zatrudnieniu i szkoleniu zawodowym, w tym związaną z molestowaniem seksualnym, prawami macierzyńskimi i dyskryminującymi praktykami w warunkach zatrudnienia. Jej mandat został rozszerzony w 2008 roku na obejmowanie ustawy o równym traktowaniu kobiet i mężczyzn (dostęp do towarów i usług).

2. Komitet ds. Równości Płci w Zatrudnieniu i Szkoleniu Zawodowym:

Utworzony w czerwcu 2003 roku pod auspicjami Ministerstwa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, Komitet ds. Równości Płci monitoruje wdrażanie ustawy o równym traktowaniu kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu i szkoleniu zawodowym. Komitet akceptuje i zajmuje się skargami dotyczącymi dyskryminacji w dziedzinie zatrudnienia i szkolenia zawodowego. W 2009 roku otrzymał uprawnienia do niezależnej pomocy ofiarom dyskryminacji, w tym poradnictwa prawnych i reprezentacji w postępowaniach sądowych lub administracyjnych.

3. Komitet Doradczy ds. Zapobiegania i Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie:

Komitet Doradczy skupia się na zapobieganiu i przeciwdziałaniu przemocy domowej na Cyprze. Jego działania obejmują monitorowanie wdrażania odpowiednich ustaw, podnoszenie świadomości wśród specjalistów i społeczeństwa, prowadzenie badań, wzmacnianie współpracy międzyresortowej, ocenę istniejących usług, szkolenie odpowiednich specjalistów i opracowywanie Krajowego Planu Działania na Rzecz Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie.

4. Koordynująca Wielodyscyplinarna Grupa ds. Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi:

Grupa Wielodyscyplinarna ds. Przeciwdziałania Handlowi Ludźmi została utworzona w 2007 roku na mocy Ustawy o Przeciwdziałaniu Handlowi i Wykorzystywaniu Ludzi oraz Ochronie Ofiar. Przewodniczy jej Minister Spraw Wewnętrznych i jest odpowiedzialna za monitorowanie wdrażania ustaw i krajowych planów działania dotyczących handlu ludźmi. Grupa zbiera i wymienia informacje między swoimi członkami, do których należą różne agencje rządowe zaangażowane w walkę z handlem ludźmi, a także dwie organizacje pozarządowe.

Równouprawnienie ekonomiczne kobiet i mężczyzn

Polityki i priorytety dotyczące równości zatrudnienia doprowadziły do wzrostu liczby kobiet pracujących, zachowując równorzędne szanse awansu, wynagrodzenia i rozwoju zawodowego. W wyniku tego rola i pozycja kobiet w życiu społecznym i gospodarczym zostały wzmocnione. Te zmiany były faworyzowane przez dobrą kondycję gospodarki cypryjskiej w ostatnich latach, która towarzyszyła radykalnej restrukturyzacji gospodarki, która rozpoczęła się od znacznego rozwoju sektora usług. Większość nowych miejsc pracy skupia się w sektorze usług, który oferuje lepsze warunki pracy i sprzyja udziałowi kobiet. Współcześnie na Cyprze około 15 000 kobiet preferuje pracę tymczasową, podczas gdy około 16 000 kobiet pracuje na niepełny etat w sektorach takich jak edukacja, handel, rolnictwo oraz przemysł produkcyjny, zarówno ze względu na korzystne warunki pracy, jak i elastyczne godziny pracy, które pozwalają im pogodzić obowiązki rodzinne, społeczne i zawodowe.

Według wyników badania siły roboczej przeprowadzonego przez Cypryjski Urząd Statystyczny w drugim kwartale 2022 roku siła robocza wyniosła 482 385 osób, co stanowiło 65,1% ludności (mężczyźni 71,2%, kobiety 59,5%), w porównaniu z 466 525 osobami (63,9%) w odpowiadającym kwartale 2021 roku.

Liczba bezrobotnych wyniosła 32 903 osoby, a stopa bezrobocia wyniosła 6,8% siły roboczej (mężczyźni 6,0%, kobiety 7,8%), w porównaniu z 39 224 osobami (8,4%) w odpowiadającym kwartale 2021 roku⁴⁹. Kobiety są nieco bardziej narażone na bezrobocie niż mężczyźni, ale różnica jest stosunkowo niewielka. Kobiety są również bardziej skłonne do pracy na część etatu niż mężczyźni. Może to wynikać z faktu, że oczekuje się, że kobiety zajmują się dziećmi i gospodarstwem domowym.

Znaczącym postępowaniem dla kobiet w ostatnich latach było przejście z niskokwalifikowanych prac na te o wysokich wymaganiach edukacyjnych. Poprawa poziomu wykształcenia doprowadziła także do większej liczby kobiet wchodzących na rynek pracy. Na przykład dla każdego 100 kobiet w wieku od 15 do 64 lat z wykształceniem średnim lub równoważnym, prawie 40 jest na rynku pracy, w porównaniu do około 81 dla absolwentów uczelni. Międzynarodowo udokumentowano, że w miarę wzrostu umiejętności i poziomu wykształcenia kobiet rośnie tendencja do uczestnictwa w rynku pracy⁵⁰.

⁴⁹ Cypryjskie Badanie Siły Roboczej (LFS): I kwartał 2022 roku. URL: <https://www.pio.gov.cy/en/press-releases-article.html?id=28286#flat>

⁵⁰ Rząd Cypru. Departament Pracy. Równość płci w zatrudnieniu. Website: https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/page1f_en/page1f_en?OpenDocument

Niemniej jednak nadal istnieją istotne różnice między płciami w zakresie uczestnictwa w rynku pracy: bardzo duże różnice w wynagrodzeniach między płciami wynoszące ponad 23% oraz segregacja płci w zatrudnieniu, z kobietami pracującymi tradycyjnie głównie w sektorach o niższym wynagrodzeniu, takich jak - jak już wspomniano - ochrona zdrowia, edukacja i prace domowe. Jak w innych krajach europejskich, kobiety częściej przerywają swoje kariery, aby wychowywać dzieci i mają szczególne trudności w powrocie na rynek pracy po okresach nieobecności.

Promowanie kobiet na rynku pracy jest jednym z głównych priorytetów rządu cypryjskiego i cieszy się największym wsparciem politycznym i finansowym. Może to wynikać z faktu, że kwestie polityk integracji na rynku pracy są ważne dla równości płci w Unii Europejskiej jako całości. Od 2007 roku wdrożono wiele środków współfinansowanych przez Europejski Fundusz Społeczny (EFS), które mają na celu promowanie kobiet na rynku pracy. Jednym z środków specjalnie dla kobiet jest Program Promocji Przedsiębiorczości Kobiet, który jest skierowany do kobiet w wieku od 18 do 55 lat, które chcą pracować w sektorach produkcyjnych, handlu, usług i turystyki oraz chcą wykorzystać swoją wiedzę, szkolenie i nowe technologie i innowacje, a także potencjał technologii informacyjnych w zakresie rozwoju, produkcji i sprzedaży "nowych" produktów i usług. Istnieją również specjalne programy szkoleniowe dla kobiet, które nie pracują na rynku pracy, prowadzone przez Władzę ds. Rozwoju Zasobów Ludzkich i współfinansowane przez EFS, które mają na celu promowanie szkoleń i zdolności do pracy bezrobotnych i biernych zawodowo kobiet.

Inne środki skierowane do biernych zawodowo kobiet obejmują Program Promocji Elastycznych Form Zatrudnienia (FFE) na okresy programowania 2004-2006 i 2007-2013. Na podstawie wyników projektu z okresu 2004-2006 roku utworzono program do dofinansowania przedsiębiorstw/organizacji w celu tworzenia miejsc pracy z elastycznymi formami zatrudnienia na korzyść młodych ludzi, osób starszych, osób, osób z potrzebami opieki i ogólnie ludzi z grup społecznie wrażliwych. Niewystarczająca podaż placówek opieki o wysokiej jakości i przystępnych cenach dla dzieci i innych osób wymagających opieki została uznana za główną przeszkodę w wyższym udziale kobiet na rynku pracy. Ponadto elastyczne formy zatrudnienia nie są szczególnie powszechne, a liczba osób zatrudnionych na elastycznych warunkach jest niska w porównaniu z innymi krajami europejskimi.

W celu zmniejszenia różnicy w wynagrodzeniach między płciami Ministerstwo Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (MLSI) w 2007 roku przeprowadziło kompleksowe badanie, które miało na celu ocenę i analizę zakresu tego problemu na Cyprze. Na podstawie wyników tego badania MLSI wdrożyło projekt "Działania na rzecz Zmniejszenia Różnicy w Wynagrodzeniach Między Płciami" z konkretnymi środkami mającymi na celu zmniejszenie różnicy w wynagrodzeniach między płciami, które miały być wdrożone w okresie 2009-2013 roku. Program został uruchomiony w 2011 roku i ma budżet wynoszący około 4,5 miliona euro, a jego współfinansowanie pochodzi z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS). Program przewiduje m.in. utworzenie skutecznego mechanizmu egzekwowania ustawodawstwa dotyczącego równego wynagrodzenia, opracowanie podręczników i przewodników jako narzędzi do badania przypadków nierówności w zatrudnieniu, interwencje mające na celu promowanie pogodzenia pracy i życia rodzinnego, a także środki mające na celu eliminowanie stereotypów płciowych poprzez system edukacji.

W okresie od 2007 do 2013 roku wdrożono inicjatywę o nazwie "Świadczenie Usług w Zakresie Opieki Społecznej w Ramach Pogodzenia Życia Rodzinnego i Zawodowego" prowadzoną przez SWS (State Welfare Services). Projekt ten miał na celu dofinansowanie kosztów związanych z opieką nad dziećmi, osobami starszymi i osobami z niepełnosprawnościami, aby ułatwić integrację kobiet na rynek pracy.

Równość reprezentacji kobiet i mężczyzn w podejmowaniu decyzji

Jeśli chodzi o równą reprezentację kobiet i mężczyzn w rolach podejmowania decyzji, na Cyprze zanotowano pewien postęp w zwiększaniu zaangażowania kobiet w politykę. Jednak tempo zmian jest wolne, a kobiety nadal są znacząco niedoreprezentowane w rządzie. Na przykład tylko 38% sędziów i 20,8% wysoko postawionych urzędników cywilnych na Cyprze to kobiety. W wyborach parlamentarnych w 2001 roku, spośród 85 kandydatek tylko sześć zostało wybranych. Ta liczba nieznacznie wzrosła do ośmiu miejsc (14,6%) w 2006 roku, pomimo zwiększenia się ogólnej liczby kandydatów do 128. Cypryjska Narodowa Maszyna do Spraw Kobiet (NMWR) rozpoczęła kampanię mającą na celu zachęcenie wyborców do poparcia kandydatek, ale wpływ był ograniczony. W wyborach w 2011 roku odsetek wybranych kobiet spadł jeszcze bardziej, do zaledwie sześciu (10,7%). W wyborach samorządowych w 2011 roku liczba burmistrzów spadła z 3% do 0%, a odsetek kobiecych członków w radach miejskich zmniejszył się z 20,3% do 17,5%.

Nastąpiły pewne pozytywne zmiany, takie jak mianowanie trzech kobiet na stanowiska ministrów spośród jedenastu oraz wybór dwóch kobiet na członków Parlamentu Europejskiego w czerwcu 2009 roku. Dodatkowo w ostatnich latach kobiety po raz pierwszy zostały mianowane na wysokie stanowiska polityczne, w tym na stanowiska Komisarza Prawa, Komisarza Administracji (Ombudsmanna), Generalnego Inspektora Finansów, Zastępcy Generalnego Inspektora Republiki oraz Komisarza ds. Ochrony Danych Osobowych.

Aby przeciwdziałać niedoreprezentacji kobiet, większość partii politycznych na Cyprze wprowadziła system kwoty mający na celu promowanie udziału kobiet w organach podejmowania decyzji. Niektóre partie wprowadziły także kwoty na swoje listy kandydatów. Jednak te środki zostały wdrożone poprzez wewnętrzne przepisy partii, a nie poprzez ustawodawstwo. Krajowy Plan Działań na Rzecz Równości Płci obejmuje środki mające na celu wprowadzenie celów i kwot. Na przykład plan zakłada cel 40% udziału kobiet w życiu politycznym i proponuje kwotę 30% dla kobiet na listach wyborczych w wyborach samorządowych, parlamentarnych i do Parlamentu Europejskiego, a także kwotę 30% dla mianowania kobiet do komitetów i rad publicznych.

Pomimo tych celów, wprowadzenie kwot nie zdobyło znaczącego poparcia na Cyprze i zazwyczaj nie jest preferowane. Może to wynikać z powszechnych przekonań patriarchalnych i zakorzenionych założeń dotyczących obowiązków i ról mężczyzn i kobiet w domu, pracy, polityce i życiu publicznym.

Warto jednak zauważyć, że Unia Gmin utworzyła Komitet Wybranych Kobiet Unii Gmin w lutym 2005 roku. Komitet ten ma na celu promowanie równowagi między kobietami a mężczyznami w radach lokalnych⁵¹.

⁵¹ Komitet Praw Kobiet i Równouprawnienia Płci Parlamentu Europejskiego. 2012. Polityka Równości Płci na Cyprze. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/462447/IPOL-FEMM_NT\(2012\)462447_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/462447/IPOL-FEMM_NT(2012)462447_EN.pdf)

Najważniejszą kwestią w tym obszarze jest nowy Cypryjski Rząd Ministrów, po zaprzysiężeniu nowego Prezydenta Nikosa Christodoulidesa 8 czerwca 2023 roku, przedstawiono nowy skład ministrów, w którym znajduje się 14 mężczyzn i 9 kobiet. Oznacza to równowagę płciową na poziomie 40%, co stanowi wielki krok naprzód dla Cypru⁵².

10 dobrych praktyk wzmocnienia samoświadomości kobiet

KRÓTKI OPIS DOBRYCH PRAKTYK

⁵² Cypryjski portal informacyjny. Prezydent-elekt Christodoulides ogłasza gabinet zrównoważony pod względem płci. URL: <https://in-cyprus.philenews.com/news/local/president-christodoulides-reveals-a-50-gender-balanced-cabinet-as-he-takes-over-tomorrow/>

Nazwa dobrej praktyki	Cyprus International Women of Today – CIWOT
Nazwa i rodzaj podmiotu wdrażającego/dzielącego się dobrą praktyką (np. osoba prywatna, organizacja rządowa, przedsiębiorstwo prywatne - MŚP, organizacja pozarządowa, agencja zatrudnienia, itp.)	Organizacja opierająca się na wolontariacie
Lokalizacja/zasięg geograficzny: Jaki jest zakres geograficzny, w którym dobra praktyka została zastosowana? Proszę podać, jeśli to możliwe, kraj, region, prowincję, okręg, miasto i wieś.	Limassol, Cypr
Opis dobrej praktyki: Proszę dostarczyć krótki opis omawianej dobrej praktyki.	<ul style="list-style-type: none"> Co roku wybierana jest jedna (czasem dwie) organizacje charytatywne, które stają się głównym celem działań, a różnorodne projekty są realizowane zgodnie z zainteresowaniami członków. Organizacja "CIWOT" ma na celu wsparcie lokalnej społeczności, pomaganie kobietom stawać się lepszymi liderkami, wzmocnianie indywidualnych talentów, tworzenie przyjaźni i sieci kontaktów, co pozwala łączyć kobiety w swoich społecznościach. Członkowie organizacji angażują się jako wolontariusze, aby zbierać fundusze, poświęcać swój czas na rzecz lokalnych organizacji charytatywnych, oferować kursy umożliwiające zdobycie nowych umiejętności oraz organizować wydarzenia społeczne, aby lepiej się poznać, próbować nowych rzeczy i cieszyć się wspólnym czasem.
Główne cele: Jakie były/są główne cele dobrej praktyki?	<ul style="list-style-type: none"> Zachęcanie kobiet do doskonalenia umiejętności komunikacji, organizacji i przywództwa. Zbieranie funduszy na cele charytatywne.
Główni uczestnicy/czki i interesariusze/szki zaangażowani/ne w dobrą praktykę: Jakie osoby są zaangażowane w dobrą praktykę	<ul style="list-style-type: none"> Zarząd na zasadzie dobrowolności, który jest corocznie powoływany i składa się z kobiet należących do klubu.
Grupa docelowa: Kim są użytkownicy dobrej praktyki? Proszę wymienić beneficjentki lub grupę docelową dobrej praktyki.	Kobiety z różnych krajów i w różnym wieku, które posługują się językiem angielskim i mieszkają na Cyprze, w Limassol lub w jego okolicach.

Nazwa dobrej praktyki	AIPFE Cyprus – Women of Europe AIPFE Cypr – Kobiety Europy
Nazwa i rodzaj podmiotu wdrażającego/dzielącego się dobrą praktyką (np. osoba prywatna, organizacja rządowa, przedsiębiorstwo prywatne - MŚP, organizacja pozarządowa, agencja zatrudnienia, itp.)	Organizacja non-profit
Lokalizacja/zasięg geograficzny: Jaki jest zakres geograficzny, w którym dobra praktyka została zastosowana? Proszę podać, jeśli to możliwe, kraj, region, prowincję, okręg, miasto i wieś.	<ul style="list-style-type: none"> AIPFE zostało początkowo założone w Brukseli, w Belgii. Cypryjska sekcja została utworzona w 2001 roku w Nikozji.
Opis dobrej praktyki: Proszę dostarczyć krótki opis omawianej dobrej praktyki.	"Jako organizacja nasza misja polega na ułatwianiu i otwieraniu dialogu na temat roli kobiet w społeczeństwie. Wspieramy, motywujemy i łączymy kobiety, aby zasiadały przy stole. Organizujemy wydarzenia, warsztaty i programy, które pozwolą nam zrealizować tę misję."
Główne cele: Jakie były/są główne cele dobrej praktyki?	<ul style="list-style-type: none"> Misja: ułatwianie i otwieranie dialogu na temat roli kobiet w społeczeństwie; umożliwianie, motywowanie i łączenie kobiet, aby zasiadały przy stole. 2 szerokie kategorie: "Polityka (Społeczeństwo)" "Gospodarka (Przywództwo i Nauki Ścisłe)" Projekty finansowane przez Unię Europejską, w których uczestniczy AIPFE: Kobiety pasują do biznesu - Women Fit 4 Business Różnorodność płci w stanowiskach decyzyjnych
Główni uczestnicy/czki i interesariusze/szki zaangażowani/ne w dobrą praktykę: Jakie osoby są zaangażowane w dobrą praktykę	<ul style="list-style-type: none"> Prezydentka: Despina Papadopoulou Wiceprezydentka: Thalia Iacovou Sekretarz: Christos Lazanias
Grupa docelowa: Kim są użytkownicy dobrej praktyki? Proszę wymienić beneficjentki lub grupę docelową dobrej praktyki.	Kobiety reprezentujące różne grupy społeczne

Nazwa dobrej praktyki:	Cypryjskie Dziewczyny potrafią - CYPRUS GIRLS CAN
Nazwa i rodzaj podmiotu wdrażającego/dzielącego się dobrą praktyką (np. osoba prywatna, organizacja rządowa, przedsiębiorstwo prywatne - MŚP, organizacja pozarządowa, agencja zatrudnienia, itp.)	Kampania / grupa, działająca całkowicie na zasadzie dobrowolności
Lokalizacja/zasięg geograficzny: Jaki jest zakres geograficzny, w którym dobra praktyka została zastosowana? Proszę podać, jeśli to możliwe, kraj, region, prowincję, okręg, miasto i wieś.	Cypr, Wydarzenia na całym wyspie
Opis dobrej praktyki: Proszę dostarczyć krótki opis omawianej dobrej praktyki.	W Cyprze kobiety są słabo reprezentowane w większości dyscyplin sportowych, a sportowczynie, które osiągają sukcesy, otrzymują niewiele uwagi mediów i pozostają nieznanymi większości ludzi. CGC ma na celu zmienić tę sytuację i promować emancypację kobiet, dając im szansę spróbowania nowych dyscyplin sportowych, wyjścia poza swoją strefę komfortu, inspiracji przez innych i nawiązywania kontaktów z ludźmi z obu stron konfliktu. Pokazując kobietom, że MOGA, wykorzystując sport jako narzędzie socjoedukacyjne promujące inkluzję.
Główne cele: Jakie były/są główne cele dobrej praktyki?	<ul style="list-style-type: none"> Nacisk na próbowanie czegoś nowego i zabawę w luźnej, niekonkurencyjnej atmosferze. Promowanie zdrowia. Łączenie i umacnianie.
Główni uczestnicy/czki i interesariusze/szki zaangażowani/ne w dobrą praktykę: Jakie osoby są zaangażowane w dobrą praktykę	<ul style="list-style-type: none"> Wolontariuszki
Grupa docelowa: Kim są użytkownicy dobrej praktyki? Proszę wymienić beneficjentki lub grupę docelową dobrej praktyki.	Dziewczęta i kobiety w różnym wieku i o różnych umiejętnościach, na całym podzielonym Cyprze.

Nazwa dobrej praktyki:	Jedna kobieta na raz - OWAAT – One Woman At A Time
Nazwa i rodzaj podmiotu wdrażającego/dzielącego się dobrą praktyką (np. osoba prywatna, organizacja rządowa, przedsiębiorstwo prywatne - MŚP, organizacja pozarządowa, agencja zatrudnienia, itp.)	Zrównoważona współpraca społeczności i sądów
Lokalizacja/zasięg geograficzny: Jaki jest zakres geograficzny, w którym dobra praktyka została zastosowana? Proszę podać, jeśli to możliwe, kraj, region, prowincję, okręg, miasto i wieś.	Cypr
Opis dobrej praktyki: Proszę dostarczyć krótki opis omawianej dobrej praktyki.	OWAAT przewodniczy nad krzywdzonymi kobietami, pomagając im odzyskać władzę nad swoim życiem i: <ul style="list-style-type: none"> • Znać swoje prawa człowieka; • Stać się samoobronnymi reprezentantkami; • Samopomoc; • Składać wnioski o dodatkowe natychmiastowe zakazy kontaktu oparte na ochronie ich podstawowych praw człowieka do dostępu do sądu, godności człowieka i prywatności.
Główne cele: Jakie były/są główne cele dobrej praktyki?	W celu zapobiegania wszelkim formom niefizycznych, nieprzemocowych form wykorzystywania kobiet, takim jak niepożądane ingerencje w kontakt, naruszające ich międzynarodowe prawo człowieka do prywatności.
Główni uczestnicy/czki i interesariusze/szki zaangażowani/ne w dobrą praktykę: Jakimi osobami są zaangażowane w dobrą praktykę	<ul style="list-style-type: none"> • Sponsorzy i Zwolennicy • Fulbright • Uniwersytet w Nikozji • Alexandra M. Hadjidaki i Zespół
Grupa docelowa: Kim są użytkownicy dobrej praktyki? Proszę wymienić beneficjentki lub grupę docelową dobrej praktyki.	<ul style="list-style-type: none"> • Kobiety w każdym wieku • Cypryjskie sądy w celu wsparcia celów i celów OWAAT.

Nazwa dobrej praktyki:	Lobby Kobiet na Cyprze - Cyprus Women's Lobby
Nazwa i rodzaj podmiotu wdrażającego/dzielącego się dobrą praktyką (np. osoba prywatna, organizacja rządowa, przedsiębiorstwo prywatne - MŚP, organizacja pozarządowa, agencja zatrudnienia, itp.)	Sieć organizacji pozarządowych
Lokalizacja/zasięg geograficzny: Jaki jest zakres geograficzny, w którym dobra praktyka została zastosowana? Proszę podać, jeśli to możliwe, kraj, region, prowincję, okręg, miasto i wieś.	Nikozja, Cypr
Opis dobrej praktyki: Proszę dostarczyć krótki opis omawianej dobrej praktyki.	<ul style="list-style-type: none"> • Łączy szerokie spektrum organizacji kobiecych i organizacji pozarządowych na całym Cyprze" • Misja: promowanie równości płci i wzmocnienie roli kobiet, zwalczanie wszelkich form dyskryminacji i przemocy wobec kobiet oraz zapewnienie pełnego uczestnictwa i aktywnego zaangażowania kobiet w procesach podejmowania decyzji
Główne cele: Jakie były/są główne cele dobrej praktyki?	Promocja równouprawnienia płci i wzmocnienie roli kobiet
Główni uczestnicy/czki i interesariusze/szki zaangażowani/ne w dobrą praktykę: Jakimi osobami są zaangażowane w dobrą praktykę	Kobiety w każdym wieku, NGO oraz władza na poziomie lokalnym
Grupa docelowa: Kim są użytkownicy dobrej praktyki? Proszę wymienić beneficjentki lub grupę docelową dobrej praktyki.	Kobiety w każdym wieku

Nazwa dobrej praktyki:	Program Młodych Przedsiębiorczyń - Young Female Entrepreneurial Program
Nazwa i rodzaj podmiotu wdrażającego/dzielącego się dobrą praktyką (np. osoba prywatna, organizacja rządowa, przedsiębiorstwo prywatne - MŚP, organizacja pozarządowa, agencja zatrudnienia, itp.)	Projekt Partnerstwa Strategicznego
Lokalizacja/zasięg geograficzny: Jaki jest zakres geograficzny, w którym dobra praktyka została zastosowana? Proszę podać, jeśli to możliwe, kraj, region, prowincję, okręg, miasto i wieś.	Nikozja, Cypr
Opis dobrej praktyki: Proszę dostarczyć krótki opis omawianej dobrej praktyki.	Inspiracją dla projektu YFEP jest trwające wyzwanie Unii Europejskiej polegające na wzmocnieniu przedsiębiorczego ducha młodych kobiet, zwiększeniu wskaźników tworzenia firm oraz zapewnieniu alternatywnych ścieżek zatrudnienia, a przede wszystkim osiągnięciu osobistego spełnienia młodych kobiet."
Główne cele: Jakie były/są główne cele dobrej praktyki?	Ma na celu zapewnienie młodym kobietom motywacji do rozpoczęcia działalności gospodarczej poprzez program obejmujący poszerzenie ich wiedzy z zakresu przedsiębiorczości, zrównoważonego zarządzania, poprawę postaw i rozwijanie umiejętności.
Główni uczestnicy/czki i interesariusze/szki zaangażowani/ne w dobrą praktykę: Jakie osoby są zaangażowane w dobrą praktykę	<ul style="list-style-type: none"> • Koordynator: Fundacja Autokreacja, Polska • The Nest Social Cooperative Enterprise, Grecja • Seal Cyprus, Cypr • MV International, Włochy • Aregai Terre di Benessere Associanze Culturale, Włochy • West Lothian Cahmber of Commerce Limited, Wielka Brytania
Grupa docelowa: Kim są użytkowniczki dobrej praktyki? Proszę wymienić beneficjentki lub grupę docelową dobrej praktyki.	Młode kobiety

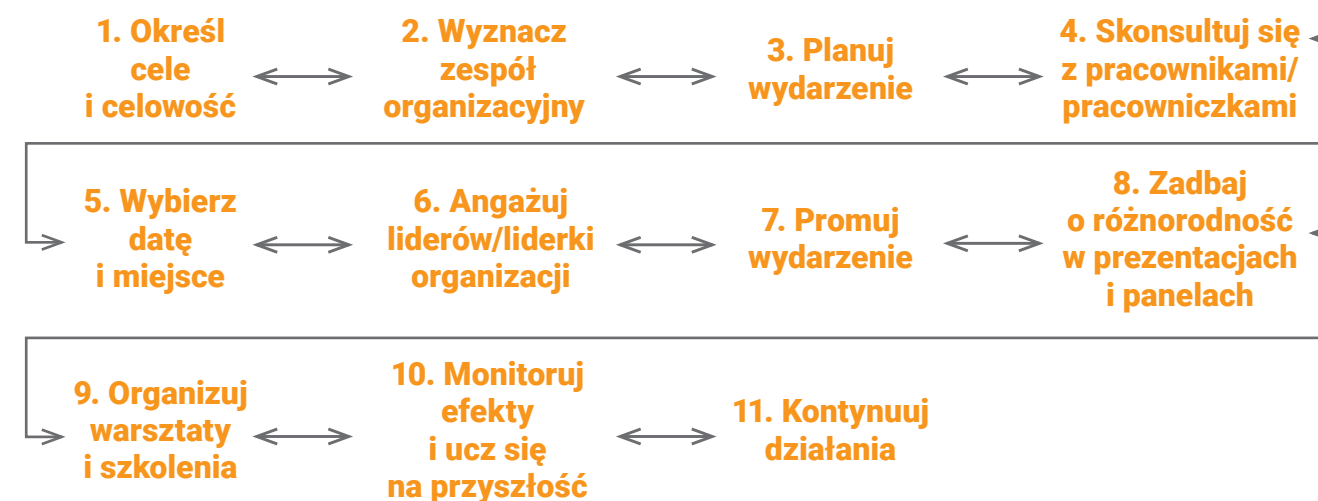
Nazwa dobrej praktyki:	HERstory dla Pokoju HERstory FOR PEACE
Nazwa i rodzaj podmiotu wdrażającego/dzielącego się dobrą praktyką (np. osoba prywatna, organizacja rządowa, przedsiębiorstwo prywatne - MŚP, organizacja pozarządowa, agencja zatrudnienia, itp.)	Projekt jest realizowany przez Centrum Równości Płci i Historii (Cypr) we współpracy z Fundacją HERstory Educational Trust (Irlandia) i finansowany jest przez program Erasmus+ Unii Europejskiej.
Lokalizacja/zasięg geograficzny: Jaki jest zakres geograficzny, w którym dobra praktyka została zastosowana? Proszę podać, jeśli to możliwe, kraj, region, prowincję, okręg, miasto i wieś.	Cypr i Irlandia
Opis dobrej praktyki: Proszę dostarczyć krótki opis omawianej dobrej praktyki.	Celem projektu jest wykorzystanie perspektywy historii kobiet w celu zwalczania ciągłego marginalizowania kobiet w procesach budowania pokoju oraz umocnienie cypryjskich i irlandzkich kobiet jako aktywnych uczestniczek zarówno w procesie pokoju, jak i w walce o równość płci.
Główne cele: Jakie były/są główne cele dobrej praktyki?	<ul style="list-style-type: none"> • Wzmacnianie pozycji kobiet • Edukacja w dziedzinie pokoju • Niewidzialność kobiet w opowiadaniach historycznych • Demistyfikacja historycznych mitów dotyczących płci oraz narodowych/religijnych "Innych"
Główni uczestnicy/czki i interesariusze/szki zaangażowani/ne w dobrą praktykę: Jakie osoby są zaangażowane w dobrą praktykę	Center for Gender Equality and History (Cypr)
Grupa docelowa: Kim są użytkowniczki dobrej praktyki? Proszę wymienić beneficjentki lub grupę docelową dobrej praktyki.	Kobiety w każdym wieku, zwłaszcza pracujące w dziedzinie edukacji

Nazwa dobrej praktyki:	Budowanie Zdrowych Relacji i Wzmacnianie Równości Płci
Nazwa i rodzaj podmiotu wdrażającego/dzielącego się dobrą praktyką (np. osoba prywatna, organizacja rządowa, przedsiębiorstwo prywatne - MŚP, organizacja pozarządowa, agencja zatrudnienia, itp.)	<ul style="list-style-type: none"> • Interaktywny warsztat online dla kobiet • Realizowany przy wsparciu Stowarzyszenia Planowania Rodziny na Cyprze oraz Śródziemnomorskiego Instytutu Badań nad Płcią
Lokalizacja/zasięg geograficzny: Jaki jest zakres geograficzny, w którym dobra praktyka została zastosowana? Proszę podać, jeśli to możliwe, kraj, region, prowincję, okręg, miasto i wieś.	Online
Opis dobrej praktyki: Proszę dostarczyć krótki opis omawianej dobrej praktyki.	Podczas warsztatu stosowane są metody nauczania pozaszkolnego, które mają na celu zachęcenie uczestniczek do refleksji nad doświadczeniami kobiet, krytycznej dyskusji na temat wpływu norm płciowych i stereotypów na wyrażanie i realizację praw płciowych i reprodukcyjnych, zwiększenia poczucia wspólnoty, wyzwania norm płciowych oraz eksploracji sposobów przynoszących więcej wolności itp.
Główne cele: Jakie były/są główne cele dobrej praktyki?	<ul style="list-style-type: none"> • Refleksja nad doświadczeniami kobiet • Wyzwanie norm płciowych i poszukiwanie sposobów przynoszących więcej wolności, szczęścia, spełnienia i równości w życiu i relacjach kobiet
Główni uczestnicy/czki i interesariusze/szki zaangażowani/ne w dobrą praktykę: Jakie osoby są zaangażowane w dobrą praktykę	<ul style="list-style-type: none"> • Stowarzyszenie Planowania Rodziny na Cyprze • Śródziemnomorski Instytut Badań nad Płcią
Grupa docelowa: Kim są użytkownicy dobrej praktyki? Proszę wymienić beneficjentki lub grupę docelową dobrej praktyki.	<ul style="list-style-type: none"> • Kobiety w wieku 18-25 lat • Obywatelki i rezydentki Cypru, Egiptu, Libanu i Jordanii

Nazwa dobrej praktyki:	Projekt Smart Women
Nazwa i rodzaj podmiotu wdrażającego/dzielącego się dobrą praktyką (np. osoba prywatna, organizacja rządowa, przedsiębiorstwo prywatne - MŚP, organizacja pozarządowa, agencja zatrudnienia, itp.)	Spotkanie projektowe, organizowane przez partnera projektu Cypryjskie Stowarzyszenie Informatyki (CCS)
Lokalizacja/zasięg geograficzny: Jaki jest zakres geograficzny, w którym dobra praktyka została zastosowana? Proszę podać, jeśli to możliwe, kraj, region, prowincję, okręg, miasto i wieś.	Larnaka, Cypr
Opis dobrej praktyki: Proszę dostarczyć krótki opis omawianej dobrej praktyki.	Smart Women to projekt, którego celem jest opracowanie i dostarczenie programu szkoleniowego specjalizującego się w przedsiębiorczości i handlu elektronicznym. Program ma na celu zwiększenie wiedzy i kompetencji kobiet w dziedzinie handlu elektronicznego i biznesu, aby umożliwić im poprawę perspektyw zatrudnienia lub szans biznesowych uczestniczek.
Główne cele: Jakie były/są główne cele dobrej praktyki?	<ul style="list-style-type: none"> • Wzmacnianie wiedzy na temat wykorzystania technologii informatycznych • Inspiracja przedsiębiorcami cyfrowymi do pełnego wykorzystania potencjału technologii informatycznych, zarówno pod względem dostarczania nowych cyfrowych produktów i usług
Główni uczestnicy/czki i interesariusze/szki zaangażowani/ne w dobrą praktykę: Jakie osoby są zaangażowane w dobrą praktykę	<ul style="list-style-type: none"> • Langas I ateiti / Litwa • LIKTA / Łotwa • EOS / Rumunia • Fundacja Dedalo na rzecz Rozwoju Społeczeństwa Informatycznego / Hiszpania • Malta Communications Authority / Malta
Grupa docelowa: Kim są użytkownicy dobrej praktyki? Proszę wymienić beneficjentki lub grupę docelową dobrej praktyki.	Osoby zainteresowane zakładaniem startupów i pogłębianiem swojej wiedzy z zakresu przedsiębiorczości.

Nazwa dobrej praktyki:	Cyprus International University Women Empowerment Center (CIU-WEC)
Nazwa i rodzaj podmiotu wdrażającego/dzielącego się dobrą praktyką (np. osoba prywatna, organizacja rządowa, przedsiębiorstwo prywatne - MŚP, organizacja pozarządowa, agencja zatrudnienia, itp.)	Centrum prowadzone jest przez Cyprus International University
Lokalizacja/zasięg geograficzny: Jaki jest zakres geograficzny, w którym dobra praktyka została zastosowana? Proszę podać, jeśli to możliwe, kraj, region, prowincję, okręg, miasto i wieś.	Północny Cypr
Opis dobrej praktyki: Proszę dostarczyć krótki opis omawianej dobrej praktyki.	Celem Centrum ds. Wspierania Kobiet Uniwersytetu Cyprus International (CIU-WEC) jest dać utalentowanym, ale ubogim młodym kobietom szansę na realizację swoich ambicji w sprzyjającym i wymagającym środowisku akademickim. Centrum zostało założone jako miejsce spotkań, które ma wspierać oryginalność i zachęcać kobiety do myślenia poza schematami.
Główne cele: Jakie były/są główne cele dobrej praktyki?	Przyczynianie się do rozwoju bardziej sprawiedliwego społeczeństwa poprzez promowanie bardziej postępowego klimatu pedagogicznego i rozszerzanie perspektyw zawodowych kobiet w dziedzinach STEM. <ul style="list-style-type: none"> • Dostarczanie dziewczynom narzędzi, których potrzebują do budowania lepszej przyszłości dla siebie i swoich społeczności. • Oferowanie forum do podniesienia poczucia własnej wartości i autonomii dziewcząt.
Główni uczestnicy/czki i interesariusze/szki zaangażowani/ne w dobrą praktykę: Jakimi osobami są zaangażowane w dobrą praktykę	Cyprus International University
Grupa docelowa: Kim są użytkownicy dobrej praktyki? Proszę wymienić beneficjentki lub grupę docelową dobrej praktyki.	Młode kobiety z lokalnej społeczności oraz spoza kampusu.

Organizacja Dnia Różnorodności



Zorganizowanie Dnia Różnorodności w miejscu pracy może być ekscytującym wyzwaniem. Oto krok po kroku przewodnik, który pomoże Ci z sukcesem zorganizować to wydarzenie:

Krok 1: Określ cele i celowość

- Wyjaśnij, dlaczego chcesz zorganizować Dzień Różnorodności i jakie cele chciałbyś osiągnąć. Czy jest to podniesienie świadomości na temat różnorodności, zbudowanie więzi między pracownikami/pracowniczkami, czy może promowanie konkretnej kwestii związanej z równością i inkluzją?
- Promowanie otwartego dialogu: Skup się na tworzeniu atmosfery, w której pracownicy czują się swobodnie wypowiadać na temat różnorodności, dzielić swoimi doświadczeniami i poglądami. Zachęć do pytania, dzielenia się historiami i poszukiwania wspólnych rozwiązań.

Krok 2: Wyznacz zespół organizacyjny

- Powołaj zespół odpowiedzialny za organizację Dnia Różnorodności. Zadbaj, aby w jego skład weszły osoby z różnych dziedzin, reprezentujące różnorodność wewnętrzną organizacji.

Krok 3: Planuj wydarzenie

- Sporządź plan wydarzenia, uwzględniając różnorodne aktywności, takie jak warsztaty, panele dyskusyjne, prezentacje, konkursy, występy artystyczne, stoiska informacyjne itp.
- Włączenie różnorodnych tematów: Zaproponuj różnorodne tematy związane z różnorodnością, takie jak równość płci, wielokulturowość, akceptacja LGBTQ+, różnice kulturowe i wiele innych. To pozwoli uwzględnić różne aspekty różnorodności.

Krok 4: Skonsultuj się z pracownikami/pracowniczkami

- Przeprowadź ankietę lub konsultacje wśród pracowników, aby dowiedzieć się, jakie tematy związane z różnorodnością są dla nich najważniejsze i jakie aktywności byłyby dla nich najbardziej interesujące. Zaangażuj różne działy w organizację Dnia Różnorodności. To pomoże w tworzeniu bardziej kompleksowego i różnorodnego programu oraz w zaangażowaniu większej liczby pracowników.

Krok 5: Wybierz datę i miejsce

- Wybierz dogodną datę i miejsce dla Dnia Różnorodności. Upewnij się, że miejsce jest odpowiednio przystosowane do liczby uczestników i zapewnia komfort i wygodę. Zapewnij, że atmosfera podczas wydarzenia jest przyjazna, otwarta i bezpieczna. Zachęć do swobodnego dzielenia się doświadczeniami i opiniami.
- Wykorzystanie technologii: Jeśli w Twojej organizacji pracują osoby na różnych lokalizacjach lub zdalnie, zastosuj technologię, aby zapewnić im możliwość uczestnictwa w wydarzeniach online.

Krok 6: Angażuj liderów/liderki organizacji

- Zaangażuj zespół kierowniczy i liderów/liderki organizacji, aby zapewnić ich wsparcie i uczestnictwo w Dniu Różnorodności.

Krok 7: Promuj wydarzenie

- Skutecznie promuj Dzień Różnorodności, wykorzystując różne kanały komunikacji wewnętrznej, takie jak e-maile, intranet, plakaty, spotkania z pracownikami/pracownicami itp.

Krok 8: Zadbaj o różnorodność w prezentacjach i panelach

- Upewnij się, że w programie wydarzenia znajdują się osoby reprezentujące różne grupy i perspektywy. To pozwoli na uwzględnienie różnorodności w samym wydarzeniu.

Krok 9: Organizuj warsztaty i szkolenia

- Skup się na tworzeniu praktycznych i interaktywnych warsztatów, które zachęcą pracowników do aktywnego uczestnictwa i angażowania się w tematy związane z różnorodnością.

Krok 10: Monitoruj efekty i ucz się na przyszłość

- Po zakończeniu Dnia Różnorodności przeprowadź ewaluację, aby dowiedzieć się, jakie były reakcje

i czy wydarzenie spełniło wyznaczone cele. Na podstawie wyników oceny, możesz dostosować przyszłe działania związane z promocją różnorodności w organizacji.

Krok 11: Kontynuuj działania:

- Dzień Różnorodności nie powinien być jednorazowym wydarzeniem. Wprowadź w życie zmiany, które wynikają z dyskusji i aktywności tego dnia. Kontynuuj działania na rzecz promowania i utrzymywania różnorodności w codziennej pracy.

Pamiętaj, że Dzień Różnorodności to jedna z wielu okazji do podkreślenia znaczenia różnorodności w miejscu pracy. Ważne jest, aby włączające podejście i działania na rzecz promowania różnorodności były kontynuowane przez cały rok.

Organizacja Dnia Różnorodności to ważna inicjatywa, która może pomóc w budowaniu świadomości i akceptacji różnic kulturowych, etnicznych, religijnych, płciowych i innych form różnorodności społecznej. Oto kilka dobrych przykładów, jak można zorganizować Dzień Różnorodności:

Rodzaje działań podczas Dnia Różnorodności

Warsztaty i prezentacje	Zorganizuj warsztaty lub prezentacje prowadzone przez ekspertów/ekspertki zajmujących się różnorodnością i włączeniem społecznym. Mogą one obejmować tematy takie jak równość płci, przywództwo różnorodne, walka z dyskryminacją i inne.
Panel dyskusyjny	Zaproś panelistów/panelistki reprezentujących różne grupy społeczne do udziału w panelu dyskusyjnym. Temat panelu może dotyczyć doświadczeń związanych z różnorodnością i włączeniem, oraz sposobów na budowanie bardziej inkluzywnych społeczności i miejsc pracy.
Kulturowa wystawa i degustacja	Zorganizuj wystawę prezentującą różnorodność kulturową poprzez sztukę, kuchnię, muzykę i taniec. Możesz również zaoferować degustację potraw z różnych kuchni świata, aby uczestnicy mogli poznać różne smaki i tradycje.
Konkursy, quizy	Przeprowadź konkursy lub zabawy, które promują różnorodność i zrozumienie różnic kulturowych. Może to być np. quiz dotyczący różnych kultur lub zabawa integracyjna, w której uczestnicy uczą się o sobie nawzajem.
Spotkanie networkingowe	Zorganizuj spotkanie networkingowe, które umożliwi uczestnikom/uczestniczkom nawiązywanie kontaktów i wymianę doświadczeń z osobami o różnym pochodzeniu kulturowym i zawodowym. To świetny sposób na budowanie więzi i wspieranie różnorodności w miejscu pracy.
Projekcja filmów i dyskusje	Wybierz film lub dokument poświęcony tematyce różnorodności i włączenia społecznego, a następnie zorganizuj po projekcji dyskusję, w której uczestnicy mogą podzielić się swoimi refleksjami i wnioskami.

Aktywności wolontariackie	Zaprzyjaźnij się z organizacjami społecznymi lub charytatywnymi, które promują różnorodność i inkluzję. Możecie wspólnie zaangażować się w projekty lub akcje charytatywne. Zachęć uczestników/uczestniczki do udziału w aktywnościach dobroczynnych, takich jak zbiórka żywności, ubrań lub funduszy, które wspierają różne grupy potrzebujące.
Kampania informacyjna	Stwórz kampanię informacyjną związaną z różnorodnością i inkluzją, która będzie promować zrozumienie i szacunek dla różnych grup. Kampania może obejmować plakaty, ulotki, czy newslettery.
Szkolenia i warsztaty	Zorganizuj warsztaty lub szkolenia związane z różnorodnością i inkluzją. To może obejmować tematy takie jak świadomość kulturowa, przeciwdziałanie uprzedzeniom i stereotypom, czy umiejętności komunikacji międzykulturowej.
Prezentacje i wystąpienia	Poproś pracowników/pracownice o przygotowanie krótkich prezentacji lub wystąpień na temat swojej kultury, tradycji, lub doświadczeń. To może pomóc w zrozumieniu różnorodności w miejscu pracy.
Mentoring	Zorganizuj program mentoringu, w którym doświadczeni pracownicy/pracownice będą mogli pomagać nowym pracownikom/pracowniczkom z różnych grup. To może pomóc w integracji nowych członków/członkiń zespołu.
Spotkanie z ekspertami/ekspertkami	Zaproś ekspertów/ekspertki ds. różnorodności i inkluzji do przemawiania na temat najlepszych praktyk i strategii budowania bardziej zróżnicowanego środowiska pracy.
Badania	Przeprowadź regularne badania i ewaluacje dotyczące klimatu organizacyjnego pod kątem różnorodności i inkluzji. To pomoże zidentyfikować obszary do poprawy i monitorować postępy.

Pamiętaj, że kluczem do udanej organizacji Dnia Różnorodności jest zapewnienie uczestnikom/uczestniczkom możliwości nauki, wymiany doświadczeń i refleksji nad znaczeniem różnorodności w społeczeństwie i miejscu pracy. Ważne jest również, aby promować włączenie społeczne i równość jako wartości, które kierują takimi inicjatywami.

Oto kilka inspirujących przykładów organizacji Dnia Różnorodności, które wykazują zaangażowanie w promowanie różnorodności i inkluzji w miejscu pracy:

- **Google** - Google jest znane z organizacji różnorodnych wydarzeń w swoich biurach na całym świecie. Z ich inicjatywami związane są panele dyskusyjne, warsztaty, wystąpienia znanych działaczy na rzecz równości, a także różnorodne wydarzenia artystyczne. Dzień Różnorodności w Google jest okazją do refleksji, nauki i świętowania różnorodności kulturowej, etnicznej i społecznej w organizacji.

- **Salesforce** - firma Salesforce organizuje corocznie Dzień Równości, który koncentruje się na promowaniu równości płci, akceptacji LGBTQ+ i włączającego liderstwa. Wydarzenia obejmują prezentacje, warsztaty i dyskusje na temat różnych aspektów równości w miejscu pracy.
- **IBM** - organizuje różnorodne wydarzenia z okazji Międzynarodowego Dnia Równości, które obejmują różnorodne tematy związane z inkluzją, równością płci, różnicami kulturowymi i zróżnicowaniem umiejętności. Inicjatywy mają na celu podkreślenie znaczenia różnorodności i wspieranie zaangażowania pracowników w budowę włączającej kultury organizacji.
- **Microsoft** - promuje różnorodność i inkluzję na wielu poziomach. W ich Dniu Różnorodności organizowane są różnorodne wydarzenia, takie jak panele dyskusyjne, wystąpienia gości specjalnych, warsztaty i pokazy filmowe. Inicjatywy te mają na celu podniesienie świadomości pracowników na temat różnorodności oraz włączenie ich w rozwijanie bardziej tolerancyjnego i zrozumiałego środowiska pracy.
- **Johnson & Johnson** - jest zaangażowane w organizację Dnia Różnorodności i Włączania. Ich wydarzenia obejmują panele dyskusyjne, warsztaty, wystąpienia ekspertów oraz możliwość uczestnictwa w działaniach charytatywnych i wspierania społeczności.
- **Cisco** - aktywnie działa na rzecz promowania różnorodności. Ich Dzień Różnorodności obejmuje różnorodne wydarzenia związane z różnicami kulturowymi, różnorodnością płci, włączając także tematy związane z niepełnosprawnością i integracją.
- **Deloitte** - organizuje Dzień Różnorodności, który jest częścią ich szerszej strategii promowania równości i różnorodności. W tym dniu pracownicy uczestniczą w różnych warsztatach, dyskusjach panelowych i spotkaniach networkingowych.
- **Procter & Gamble** - organizuje Dzień Różnorodności, w którym podkreśla znaczenie różnorodności kulturowej, etnicznej i społecznej. Pracownicy mają okazję uczestniczyć w warsztatach, prezentacjach, a także degustacjach kuchni z różnych kultur.
- **Unilever** - organizuje Global Diversity Day, który jest skierowany do wszystkich pracowników na całym świecie. W ciągu tego dnia firma organizuje liczne wydarzenia, które zachęcają do zrozumienia i docenienia różnorodności.
- **Accenture** - Firma Accenture organizuje Dzień Różnorodności, który skupia się na różnorodności genderowej i promowaniu równości płci. W tym dniu organizowane są panele dyskusyjne, warsztaty i prezentacje, które podkreślają znaczenie równości w miejscu pracy.
- **Facebook (Meta Platforms, Inc.)**: jest zaangażowany w tworzenie inkluzyjnej kultury w miejscu pracy. Organizacja Dnia Różnorodności to część ich działań, w tym spotkania, prelekcje i kampanie edukacyjne.

Te przykłady pokazują, że organizacje na całym świecie podejmują różnorodne inicjatywy, aby podkreślić znaczenie różnorodności i inkluzji w miejscu pracy. Dzień Różnorodności stanowi doskonałą okazję do podjęcia działań, które promują zrozumienie, szacunek i akceptację dla wszystkich pracowników, niezależnie od ich pochodzenia, płci, orientacji czy umiejętności.

Firmy w Polsce, które promują różnorodność i mogą organizować Dzień Różnorodności, to na przykład:

- **PGE (Polska Grupa Energetyczna):** PGE jest jednym z przykładów firmy w Polsce, która angażuje się w promowanie różnorodności i inkluzji w miejscu pracy. Firma prowadzi różne inicjatywy i szkolenia związane z tą tematyką.
- **ING Bank Śląski:** ING Bank Śląski to instytucja finansowa, która działa na rzecz różnorodności w miejscu pracy i angażuje się w różne działania edukacyjne i kulturalne związane z tą tematyką.
- **PwC (PricewaterhouseCoopers):** PwC to firma doradcza i audytorska, która podkreśla znaczenie różnorodności w swojej kulturze organizacyjnej. Organizacja ta prowadzi różne inicjatywy związane z równością i inkluzją.
- **Shell Polska:** Shell to firma działająca w branży energetycznej, która wspiera różnorodność i inkluzję. Firma ta może organizować wydarzenia z okazji Dnia Różnorodności.
- **Auchan Polska:** Auchan to sieć supermarketów, która angażuje się w różnorodność w miejscu pracy i promuje inkluzję. Może organizować różne akcje i inicjatywy edukacyjne.
- **IBM Polska:** IBM to międzynarodowa firma, która ma swoją obecność w Polsce i angażuje się w różnorodność i inkluzję w swojej kulturze organizacyjnej. Może organizować wydarzenia związane z Dniem Różnorodności.
- **L'Oréal Polska:** L'Oréal to firma z branży kosmetycznej, która aktywnie promuje różnorodność i inkluzję w miejscu pracy. Organizacja ta może uczestniczyć w obchodach Dnia Różnorodności.
- **Orange Polska:** Orange to firma telekomunikacyjna, która działa na rzecz równości i różnorodności. Może organizować wydarzenia edukacyjne i kulturalne związane z Dniem Różnorodności.

Warto zaznaczyć, że wiele firm w Polsce, zarówno te wielkie międzynarodowe korporacje, jak i mniejsze przedsiębiorstwa, angażuje się w różnorodność i inkluzję w miejscu pracy. Jeśli jesteś zainteresowany, czy konkretna firma w Polsce organizuje Dzień Różnorodności, zalecam kontakt z działem HR tej firmy lub sprawdzenie ich oficjalnej strony internetowej lub mediów społecznościowych, gdzie mogą ogłaszać takie wydarzenia.

Organizacja Dnia Różnorodności w firmie przynosi wiele korzyści zarówno pracownikom/pracownicy, jak i samej organizacji. Oto niektóre z głównych korzyści związane z organizacją tego rodzaju wydarzenia:

- **Zwiększenie świadomości:** organizacja Dnia Różnorodności pomaga zwiększyć świadomość pracowników na temat różnorodności i inkluzji w miejscu pracy. Pomaga to budować większe zrozumienie i wrażliwość na różnice między ludźmi.
- **Wzrost zaangażowania pracowników/pracownic:** pracownicy/pracownice, którzy widzą, że firma angażuje się w promowanie różnorodności, często czują większe zaangażowanie w swoją pracę. To może przyczynić się do wyższego poziomu satysfakcji zawodowej.

- **Współpraca i innowacja:** różnorodne zespoły często wykazują większą zdolność do rozwiązywania problemów i generowania innowacyjnych pomysłów. Organizacja Dnia Różnorodności może zachęcać do lepszej współpracy między pracownikami/pracownicami o różnych perspektywach i doświadczeniach.
- **Poprawa kultury organizacyjnej:** promowanie różnorodności może wpłynąć na poprawę kultury organizacyjnej, tworząc bardziej otwarte, przyjazne i tolerancyjne środowisko pracy.
- **Zwiększenie różnorodności kadry kierowniczej:** Dzień Różnorodności może pomóc w zwiększeniu świadomości na temat potrzeby zwiększenia różnorodności w zarządzie i na wyższych szczeblach organizacji. To może prowadzić do bardziej reprezentatywnych kierowniczych zespołów decyzyjnych.
- **Lepsza obsługa klientów/klientek:** różnorodność w miejscu pracy może pomóc w lepszym zrozumieniu i obsłudze różnych grup klientów/klientek, co ma znaczenie w dzisiejszym globalnym rynku.
- **Wspieranie wartości firmy:** organizacja Dnia Różnorodności może być spójna z wartościami firmy, takimi jak równość, sprawiedliwość i inkluzja. Pomaga to firmie w budowaniu pozytywnego wizerunku i reputacji.
- **Zatrzymywanie i przyciąganie talentów:** firmy, które aktywnie promują różnorodność, często przyciągają i zatrzymują utalentowanych pracowników, którzy cenią różnorodne i inkluzywne środowisko pracy.
- **Unikanie problemów związanych z dyskryminacją:** promowanie równości i różnorodności może pomóc uniknąć problemów związanych z dyskryminacją i nielegalnymi praktykami w miejscu pracy.
- **Wsparcie dla lokalnych społeczności:** organizacje angażujące się w różnorodność często prowadzą działania na rzecz społeczności lokalnych i organizacji pozarządowych, co przyczynia się do budowania pozytywnych relacji z otoczeniem.

Organizacja Dnia Różnorodności to ważny krok w budowaniu bardziej inkludującej i różnorodnej kultury organizacyjnej, co przynosi korzyści zarówno pracownikom, jak i organizacji. To także podkreślenie wartości równości i szacunku dla różnic w miejscu pracy.



Współfinansowane przez
Unię Europejską



Inna Fundacja



EDUCATIONAL INSTITUTE

