

GENDER EQUALITY NEWS

Aktualności z obszaru równości płci w badaniach i innowacjach

W tym numerze:

- **Nowości z kraju:** Równość płci w PKP SA i kolejne Plany Równości Płci
- **Obserwatorium:** aktualne rozwiązania na rzecz równości płci w UE i na świecie
- **Polecamy:** nowe raporty, publikacje i interesujące wyniki badań

NOWOŚCI Z KRAJU

PKP SA WSPIERA KOBIETY NA STANOWISKACH KIEROWNICZYCH

Spółka PKP SA niedawno wdrożyła politykę równości, której celem jest zapewnienie równych szans dla kobiet i mężczyzn w sektorze kolejowym na wszystkich szczeblach i we wszystkich obszarach.

Obecnie PKP SA rozpoczyna **projekt mający na celu wzmocnienie kompetencji przywódczych i zarządczych kobiet zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych**.

W ramach projektu będą realizowane szkolenia i warsztaty rozwijające umiejętności menedżerskie. Celem jest zapewnienie równości płci i stworzenie atrakcyjnego miejsca pracy dla kobiet w branży kolejowej.

Do części aktywności związanych z projektem Spółka poszukuje podwykonawcy. Pierwsze postępowanie w tej sprawie nie przyniosło rozstrzygnięcia, ale uruchomiono już drugi przetarg.



Pexels/Veerarak Piyawatanakul

W URZĘDZIE MIEJSKIM W KONINIE TAKŻE POWSTAJE PLAN RÓWNOŚCI PŁCI



Prezydent Konina 16 sierpnia br. powołał specjalny zespół do opracowania Planu Równości Płci. Szczególny nacisk w opracowywaniu Planu będzie położony na kwestie równowagi płci na szczeblu kierowniczym i decyzyjnym, równowagi w rozwoju kariery zawodowej, kultury organizacji oraz równowagi między życiem zawodowym i prywatnym.

Więcej na ten temat można przeczytać na stronie [Przeglądu Konińskiego](#).

OBSERWATORIUM

BANK ŚWIATOWY OPUBLIKOWAŁ NOWĄ STRATEGIĘ RÓWNOŚCI PŁCI NA LATA 2024-2030

Do 3 listopada 2023 r. trwa formalny proces konsultacji projektu [WBG Gender Strategy 2024-30](#). Do 15 października 2023 r. natomiast można również przekazać swoją opinię za pośrednictwem ankiety.

[Nowa strategia równości płci](#) jest inspirowana pierwszą obowiązującą w latach 2016-2023, opatrzoną podtytułem „Równość płci, ograniczanie ubóstwa i wzrost sprzyjający włączeniu społecznemu”.

Nowa strategia będzie realizowana od 2024 r. Jej celem jest podkreślenie zdecydowanych ambicji działania na rzecz przyspieszenia postępów w zakresie równouprawnienia płci.

Trzy główne cele tej strategii dotyczą:

- ⇒ zapewnienia niezbędnego dobrostanu poprzez położenie kresu przemocy uwarunkowanej płcią i wzmocnienie kapitału ludzkiego;
- ⇒ poszerzenia perspektyw gospodarczych poprzez poprawę równego dostępu do większej liczby lepszych miejsc pracy, aktywów gospodarczych i ważnych usług, takich jak zdrowie, technologie cyfrowe i mobilność;
- ⇒ zaangażowania większej liczby kobiet jako liderek zrównoważonej i sprzyjającej włączeniu społecznemu przyszłości.

Oprócz usunięcia barier dla równości kobiet i mężczyzn, nowa strategia ma zwiększyć produktywność gospodarczą, zmniejszyć ubóstwo, wzmocnić spójność społeczną i poprawić dobrobyt obecnych i przyszłych pokoleń.

Według Banku Światowego zmniejszenie dysproporcji w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn może w dłuższej perspektywie doprowadzić do 20% wzrostu PKB *per capita*. Ponadto zaangażowanie kobiet w walkę ze zmianami klimatycznymi przekłada się na lepsze wyniki w zarządzaniu zasobami, ochronie środowiska i gotowości na wypadek klęsk żywiołowych.



KOBIECY DOBRE DO WALKI Z PANDEMIĄ, ALE NIE DO DECYDOWANIA W SEKTORZE ZDROWIA

Kobiety stanowią [zdecydowaną większość](#) wśród zatrudnionych w branży zdrowotnej na całym świecie, ale rzadko sprawują funkcje kierownicze.

Jak píše dyrektorka wykonawcza organizacji [Women in Global Health](#), Roopa Dhatt, to się musi zmienić, jeśli chcemy rekrutować nowe osoby do zawodów medycznych.

Zdrowie to wyjątkowo sferminizowana branża. Według badań prowadzonych przez Women in Global Health, kobiety stanowią 70% osób pracujących w sektorze. W pielęgniarstwie kobiet jest wręcz 90%. To dużo powyżej średniej dla całej gospodarki: wśród wszystkich zatrudnionych kobiety stanowią niecałe 40%.

Kobiety najczęściej pełnią role o niższym statusie w ramach branży. Tak też było w okresie pandemii COVID-19.

W artykule opublikowanym w ramach „Forum OECD” Roopa Dhatt zwraca uwagę, że na wczesnych etapach pandemii kobiety pracujące w służbie zdrowia były oklaskiwane jako „anioły”, ale nie naprawiło

to długotrwałych nierówności płci wśród pracowników służby zdrowia. Po dwóch latach nierówności wydają się pogłębiać.

Wśród 87 zespołów zadaniowych do spraw pandemii na całym świecie tylko 3,5% stanowiły te o równym udziale płci, a 11,3% – zespoły z większościovym udziałem kobiet.

Według raportu WHO, WGH i Global Health Workforce Network, w 2019 roku udział kobiet wśród zarządzających ochroną zdrowia wyniósł 25%.

Więcej o badaniach WiGH: <https://womeningh.org/reports/>

POLECAMY

PRESJA ZWIĄZANA Z PANDEMIĄ W RÓŻNY SPOSÓB WPŁYWA NA MĘŻCZYZN I KOBIETY

Naukowcy z Uniwersytetu w Würzburgu [przeprowadzili badania](#), które pokazały, że wpływ stresorów związanych z pandemią COVID-19 na zdrowie psychiczne jest zależny od płci. Poziom lęku u mężczyzn wzrastał wraz ze zmartwieniami związanymi z pracą, podczas gdy u kobiet lęk wzrastał wraz z troską o rodzinę i przyjaciół.

Wsparcie ze strony przyjaciół i rodziny w tym stresującym okresie poprawiło jakość życia kobiet, ale tej zależności nie stwierdzono u mężczyzn. Badanie podkreśla potrzebę uwzględnienia aspektów społecznych w interwencjach terapeutycznych w celu poprawy zdrowia psychicznego.



Pexels/Antoni Shkraba

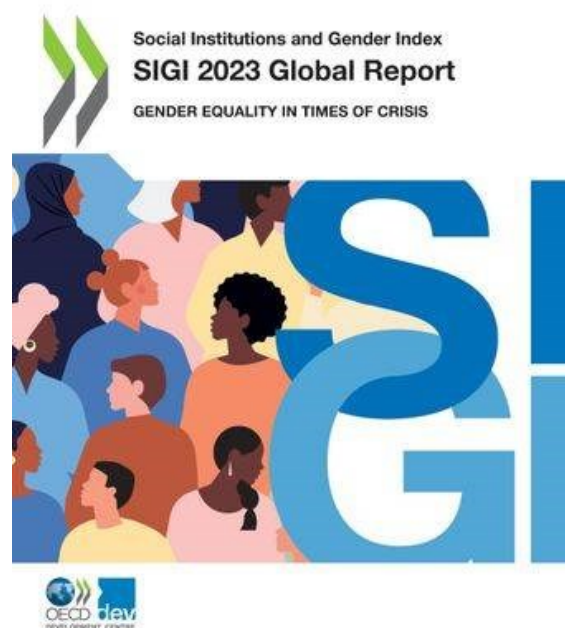
Mężczyźni chcą mieć więcej okazji do rozmowy na temat równości płci - wskazuje raport stworzony przez „Time” na podstawie ankiety internetowej przeprowadzonej w maju 2023 r. we współpracy z Ipsos wśród ponad 500 mężczyzn

O PUBLIKOWANY „SOCIAL INSTITUTIONS AND GENDER INDEX (SIGI) 2023 GLOBAL REPORT”

Dyskryminacja ze strony instytucji społecznych leży u podstaw nierówności płci. To instytucje ograniczają dostęp kobiet do ochrony zdrowia, a także udział kobiet w globalnej reakcji na zmiany klimatu – mimo że należą one do najbardziej dotkniętych zmianami klimatycznymi. Decydenci zwracają coraz większą uwagę na te ukryte i głęboko zakorzenione bariery na drodze do wzmocnienia pozycji kobiet. Postęp jest jednak powolny, a poważne wyzwania środowiskowe, gospodarcze i społeczne grożą odwróceniem

tego trendu, co wymaga od krajów wzmocnienia wysiłków na rzecz zreformowania prawa i wyeliminowania uprzedzeń.

Więcej informacji [na stronach OECD](#).



**Krajowy Punkt Kontaktowy
Programów Badawczych UE**
Narodowe Centrum Badań i Rozwoju

ul. Chmielna 69
00-801 Warszawa

dr Monika Ryndzionek
specjalistka ds. równości płci w Horyzoncie Europa
kom: [+48 728 516 884](tel:+48728516884)
Monika.Ryndzionek@ncbr.gov.pl

Jesteśmy w sieci!

