



Forest Stewardship Council®



Promowanie równości płci w Krajowych Standardach Gospodarki Leśnej

**FSC-GUI-60-005 V1-0 EN – Promowanie równości płci w
Krajowych Standardach Gospodarki Leśnej**

Wstęp

Kryterium 2.2 zostało wprowadzone do nowych „Zasad i Kryteriów FSC (P&C V5-2 EN)” w roku 2015. Kryterium 2.2 brzmi: „Organizacja promuje równość płci w zakresie zatrudnienia, możliwości szkolenia, przyznawania kontraktów, zaangażowania oraz działań zarządczych”ⁱ. Dzięki przyjęciu tego kryterium FSC zobowiązała się do promowania równości płci w swojej działalności. Zgodnie z normą International Generic Indicators (Ogólne Wskaźniki Międzynarodowe – IGI), FSC-STD-60-004 V1-0 ENⁱⁱ, kryterium 2.2 zostało zdefiniowane za pomocą dziewięciu wskaźników w celu zwiększenia spójności wdrażania równości płci we wszystkich standardach systemu FSC.

Celem niniejszych wytycznych jest ułatwienie włączenia wymogów dotyczących równości płci do krajowych standardów FSC w zakresie gospodarki leśnej (NFSS), a tym samym pełne uwzględnienie kryterium 2.2. Niniejszy dokument ma wspomóc Opracowujących Standard, pracowników FSC i inne podmioty zaangażowane w opracowywanie oraz/lub zatwierdzanie NFSS w zdobyciu szerszej wiedzy na temat przepisów dotyczących równości płci zawartych w zasadach i Kryteriach wersja 5-2 oraz Ogólnych Wskaźnikach Międzynarodowych. W dokumencie omówiono także potencjalne praktyczne wyzwania związane z wdrażaniem kryterium równości płci. Wyjaśniono też, dlaczego dziewięć wskaźników IGI w sprawie równości płci odgrywa ważną rolę i przedstawiono przykłady krajowych wskaźników i metod weryfikacji.

Niniejszy dokument opracowała Grupa Sterująca ds. włączania problematyki płci do głównego nurtu działalności FSC (FSC Gender Mainstreaming Steering Group), posługując się nieformalnymi konsultacjami z ekspertami zewnętrznymi, jednostkami certyfikującymi oraz członkami FSC, w tym z przedstawicielami pracowników.

Tłumaczenie na język polski, zrealizowane staraniem krajowych reprezentantów FSC International w Polsce, służy jedynie celom informacyjnym i nie zastępuje oryginału.

Nadrzędna jest angielska wersja dokumentu: FSC-GUI-60-005 V1-0 EN umieszczona na stronie ic.fsc.org.

Najważniejsze pojęcia i ich definicje

<p>Płeć kulturowa (gender)</p>	<p>Pojęcie to dotyczy szeregu społecznie konstruowanych ról i relacji, cech osobowości, postaw, zachowań, wartości, powiązanej władzy i wpływów, które społeczeństwo przypisuje dwóm płciom w odmienny sposób. Podczas gdy płeć biologiczną określa się na podstawie cech genetycznych i anatomicznych, płeć kulturowa jest nabytą tożsamością, która jest przedmiotem uczenia się, podlega zmianom wraz z upływem czasu i różni się znacznie w obrębie poszczególnych kultur i między różnymi kulturami. Płeć kulturowa ma charakter relacyjny i nie odnosi się po prostu do kobiet lub mężczyzn, ale także do relacji między nimi. (UN Global Compact and UN Women, 2011, s. 11ⁱⁱⁱ).</p>
<p>Płeć biologiczna (sex)</p>	<p>Pojęcie to dotyczy cech biologicznych, które definiują człowieka jako osobę płci męskiej lub żeńskiej. Te zbiory cech biologicznych nie wykluczają się wzajemnie, ponieważ istnieją osoby, które posiadają oba te zbiory, ale cechy te zasadniczo pozwalają na wyróżnienie kobiet i mężczyzn w populacji ludzkiej. (UN Global Compact and UN Women, 2011, op.cit. s. 11).</p>
<p>Równość płci</p>	<p>FSC definiuje <i>równość płci lub sprawiedliwe relacje między płciami</i> jako coś, co oznacza, że kobiety i mężczyźni mają takie same warunki realizacji pełni praw człowieka oraz przyczyniania się do rozwoju gospodarczego, społecznego, kulturowego i politycznego oraz czerpania korzyści z tego rozwoju. (FSC-STD-01-001 V5-2 EN^{iv}, na podstawie warsztatu FAO, IFAD i MOP pt. <i>Gaps, trends and current research in gender dimensions of agricultural and rural employment: differentiated pathways out of poverty</i>, Rzym, 31.03-02.04.2009).</p> <p>Definicja ta różni się od pojęć przyjętych w praktyce międzynarodowej, w ramach których rozróżnia się „sprawiedliwe relacje między płciami” (<i>gender equity</i>) oraz „równość płci” (<i>gender equality</i>), przy czym te sprawiedliwe relacje prowadzą do równości płci.</p> <p>UN Global Compact zawiera bardziej opisową definicję równości płci: <i>wszyscy ludzie, zarówno kobiety, jak i mężczyźni, mogą swobodnie rozwijać swoje osobiste umiejętności i dokonywać wyborów bez ograniczeń wynikających ze stereotypów, sztywnych ról płciowych czy uprzedzeń związanych z płcią. Równość płci oznacza, że różne zachowania, aspiracje i potrzeby kobiet i mężczyzn są brane pod uwagę, cenione i preferowane w równym stopniu. Nie oznacza to, że kobiety i mężczyźni muszą stać się tacy sami, ale że ich prawa, obowiązki i możliwości nie będą zależały od tego, czy urodzili się jako osoby płci żeńskiej, czy płci męskiej.</i> (UN Global Compact and UN Women, 2011, op.cit. s. 11).</p>
<p>Sprawiedliwe relacje</p>	<p>Nośnik lub instrument równości, wznoszący się ponad wszelkimi różnicami, które mogą istnieć i tworzyć przewagę jednej osoby w stosunku do drugiej. Sprawiedliwe relacje są możliwe wtedy, gdy istnieje sprawiedliwe traktowanie: sprawiedliwe uwzględnianie odmiennych potrzeb i interesów. Sprawiedliwe traktowanie zapewnia prawdziwą i istotną równość, nawet wtedy, gdy ludzie wyrażają różnice. Przykładem stosowania zasady sprawiedliwych relacji są działania afirmatywne lub dyskryminacja pozytywna (określone w art. 4 ust. 1 konwencji CEDAW). (UNDP, 2010, 144^v).</p>
<p>Sprawiedliwe relacje między płciami</p>	<p>Sprawiedliwe relacje między płciami oznaczają, że kobiety i mężczyźni są traktowani sprawiedliwie, zgodnie ze swoimi potrzebami. Może tu chodzić o równe traktowanie lub traktowanie odmiennie, ale uważane za równoważne pod względem praw, korzyści, obowiązków i możliwości. W kontekście rozwoju, cel dotyczący sprawiedliwych relacji między płciami często wymaga zastosowania wbudowanych środków służących zrekomensowaniu historycznie i społecznie niekorzystnej sytuacji kobiet. (UN Global Compact and UN Women, 2011, op.cit. s. 11).</p> <p>Sprawiedliwe relacje między płciami prowadzą do równouprawnienia.</p>
<p>Upodmiotowienie</p>	<p>Upodmiotowienie oznacza, że ludzie – zarówno kobiety, jak i mężczyźni – mogą przejąć kontrolę nad swoim życiem: ustalać własne cele, zdobywać umiejętności (lub zyskać uznanie dla własnej wiedzy i umiejętności), zwiększać pewność siebie, rozwiązywać problemy i rozwijać samodzielność. Jest to zarówno proces, jak i efekt procesu. (UN Global Compact and UN Women, 2011, op.cit. s. 11).</p>

Dyskryminacja ze względu na płeć	<i>Wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie kobietom, niezależnie od ich stanu cywilnego, przyznania, realizacji bądź korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych. (Konwencja ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW-1979, art. 1^{vi}).</i>
Role płciowe	<i>Role wyuczone na podstawie dominujących reguł kulturowych w określonych momentach historycznych. Mężczyźni i kobiety są w ten sposób warunkowani, aby postrzegać pewne zachowania i czynności jako z natury kobiece lub męskie, przy czym męskie czynności są zarezerwowane niemal wyłącznie dla mężczyzn, a czynności kobiece – niemal wyłącznie dla kobiet. Role płciowe są również powiązane z innymi tożsamościami sektorowymi, takimi jak rasa, pochodzenie etniczne i klasa społeczna. (UNDP, 2010, op.cit. s. 146).</i>
Stereotyp płciowy	<i>Zakorzenione przekonania dotyczące atrybutów kobiet i mężczyzn, którym zwykle towarzyszą odmiennie oceny. Zazwyczaj atrybuty słabszych grup społecznych są w dużym stopniu niedoceniane, a członkowie tych grup są postrzegani w sposób uproszczony i tendencyjny. (UNDP, 2010, op.cit. s. 146).</i>
Przemoc ze względu na płeć	<i>Dowolne zachowanie, słowo lub gest, które stanowią zamach na godność oraz fizyczną lub emocjonalną integralność osoby ze względu na jej płeć. Przemoc ze względu na płeć dotyczy głównie płci żeńskiej, a przemoc ta skutkuje lub może skutkować większym cierpieniem fizycznym, seksualnym lub psychicznym, a nawet śmiercią. Groźby, przymus lub pozbawienie wolności w życiu publicznym lub prywatnym to formy przemocy ze względu na płeć. Przemoc ze względu na płeć może wystąpić w relacjach z partnerem, w rodzinie, w miejscu pracy lub w dowolnej instytucji. Szczególnie istotne znaczenie ma przemoc w miejscu pracy i przemoc instytucjonalna, ponieważ praca kobiet jest w takiej sytuacji zagrożona, a środowisko pracy ulega degradacji. (UNDP, 2010, op.cit. p. 145).</i>
Nierówność w traktowaniu płci	<i>Różnice między mężczyznami i kobietami w zakresie możliwości i korzystania, dostępu i kontroli zasobów materialnych i symbolicznych oraz różnice w zakresie korzyści płynących z rozwoju. Różnice te przybierają postać nierówności, dyskryminacji i niekorzystnej sytuacji, utrudniając kobietom pełne korzystanie z przysługujących im praw. (UNDP, 2010, op.cit. s. 145).</i>
Akcja afirmatywna/dyskryminacja pozytywna	<i>Działania na rzecz preferencyjnego traktowania ukierunkowane na zagwarantowanie równości mężczyzn i kobiet poprzez rekompensowanie niekorzystnych warunków i dyskryminacji, której były poddawane kobiety. Przykładem może być określenie kwotowego udziału kobiet na listach wyborczych partii politycznych, czy tworzenie miejsc dla kobiet na najwyższych stanowiskach kierowniczych w niektórych przedsiębiorstwach. (UNDP, 2010, op.cit. s. 141).</i>
Dane segregowane według kryterium płci	<i>Dane gromadzone i prezentowane oddzielnie dla kobiet i mężczyzn. Są to ilościowe dane statystyczne dotyczące różnic i nierówności między kobietami i mężczyznami. Występuje powszechna dezorientacja co do terminów „dane segregowane według kryterium płci kulturowej” (gender-disaggregated data) i „dane segregowane według kryterium płci biologicznej” (sex-disaggregated data) i są one często niewłaściwie stosowane. Dane należy bezwzględnie dzielić według kryterium płci biologicznej, ale nie płci kulturowej, ponieważ kobiety i mężczyźni są uwzględniani w statystykach na podstawie różnic biologicznych, a nie zachowań społecznych. Często używa się tego pierwszego terminu, ale należy go rozumieć jako dane segregowane według kryterium płci biologicznej. (UN Global Compact and UN Women, 2011, op.cit. s. 11).</i>
Pracownicy	<i>Wszystkie osoby zatrudnione, w tym pracownicy najemni, jak również osoby samozatrudnione (prowadzące działalność na własny rachunek). Uwzględnia się tu pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin oraz pracowników sezonowych na wszystkich szczeblach i we wszystkich kategoriach, w tym robotników, pracowników administracyjnych, kierowników, dyrektorów, pracowników zatrudnionych przez wykonawców, jak również wykonawców i podwykonawców pracujących na własny rachunek. (Konwencja Nr 155 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, 1981). Termin ten dotyczy FSC w przypadku, gdy w standardach mowa jest o „pracownikach” (workers).</i>

Porównywalna wartość / sprawiedliwa płaca	<i>Działania na rzecz zniwelowania różnic w wynagrodzeniach mężczyzn i kobiet (różnic ze szkodą dla kobiet) wynikających z silnej segregacji płciowej w gospodarce. Zgodnie z zasadą porównywalnej wartości zadania, które są różne, ale mają jednakową wartość w przedsiębiorstwie, powinny być objęte tą samą stawką wynagrodzenia. Ustalenie struktury stanowisk i wynagrodzeń o porównywalnej wartości wymaga przeanalizowania, w jakim stopniu praca wykonywana głównie przez kobiety jest systematycznie niedoceniana i lekceważona właśnie dlatego, że pracę tę wykonują kobiety. Systematyczne niedoceniecie oznacza, że wynagrodzenia wypłacane osobom wykonującym prace historycznie przypisywane zadaniom typowym dla kobiet są niższe niż te, które te osoby otrzymywałyby za to samo zadanie, gdyby praca ta była wykonywana przez mężczyzn. Zasada porównywalnej wartości ma na celu wyeliminowanie „kobiecego charakteru” pracy na danym stanowisku jako czynnika obniżającego wynagrodzenie. (UNDP, 2010, op.cit. s. 142).</i>
Molestowanie seksualne	<i>Żądanie o charakterze seksualnym, które jest niewłaściwe lub niepożądane przez osobę będącą jego adresatem. Molestowanie seksualne charakteryzuje się powtarzalnością i obejmuje negatywne skutki dotyczące warunków materialnych, zatrudnienia, dostępu do zasobów i ich wykorzystania. Molestowanie ma negatywny wpływ na wyniki pracy i samopoczucie danej osoby. Może ono przejawiać się w używaniu określonych słów i gestów natury seksualnej, które mogą mieć charakter wrogi, obraźliwy, a nawet upokarzający dla adresata. (UNDP, 2010, op.cit. s. 149).</i>
Równość rzeczywista lub równość de facto	<i>Rzeczywista równość oznacza równe wyniki dla mężczyzn i dla kobiet. Wymaga ona równości szans i wyrównywania nierówności poprzez działania na rzecz sprawiedliwych relacji między płciami (UNDP, 2010, op.cit. s. 150).</i>
Mobbing / nękanie w miejscu pracy	<i>Wszelkie incydenty wiążące się z molestowaniem pracowników, grożeniem lub napaściami w okolicznościach związanych z wykonywaną pracą [...] Zachowanie takie mogą przejawiać przełożeni lub współpracownicy lub osoby na dowolnym szczeblu struktury organizacyjnej. (MOP, 2012).</i>
Szklany sufit	<i>Metafora opisująca małą obecność kobiet na najwyższych stanowiskach w piramidzie zawodowej, nawet w sytuacji, gdy kobiety mogą wykazać się takimi samymi kwalifikacjami akademickimi, zaangażowaniem i stażem jak mężczyźni. Istnieją niewidoczne bariery, zazwyczaj związane z dyskryminacją, które stają się przeszkodą utrudniającą awansowanie kobiet w ramach różnych organizacji. (UNDP, 2010, op.cit. s. 147).</i>

Przewodnik dotyczący włączenia najważniejszych pojęć do Krajowych Standardów Zarządzania Lasami

Wskazówki ogólne

Kryterium 2.2: Organizacja musi promować równość płci w zakresie zatrudnienia, możliwości szkolenia, przyznawania kontraktów, zaangażowania i działań zarządczych.

Zgodnie z zaleceniami Ogólnych Wskaźników Międzynarodowych, analiza krajowego prawa i regulacji jest naturalnym i ważnym pierwszym krokiem. Ogólne Wskaźniki Międzynarodowe zawierają następujące ogólne wytyczne:

„Opracowujący Standard muszą zidentyfikować krajowe przepisy prawa i regulacje dotyczące równości płci w praktykach zatrudnienia, oferowaniu możliwości szkolenia, w udzielaniu zamówień, zaangażowania i działań zarządczych. Opracowujący Standard identyfikują wszelkie luki między wymaganiami niniejszego kryterium, a przepisami krajowymi i opracowują wskaźniki opisujące czynności, jakie Organizacja powinna podjąć w celu

wypełnienia tych luk. W niektórych przypadkach uzupełnienie luk może wiązać się z koniecznością wprowadzenia przez Organizację dodatkowych rozwiązań.” (2015, s. 5^{vii}).

Należy jednak zachować ostrożność w realizowanej analizie. Badanie przeprowadzone w 173 krajach i opublikowane przez Bank Światowy wskazuje na 155 krajów, w których obowiązuje co najmniej jedna ustawa ograniczająca możliwości ekonomiczne kobiet. W opracowaniu zawarto następujący wniosek: „Posiadanie spisanych praw to nie wszystko. W wielu gospodarkach akty prawne sprzyjające sprawiedliwym relacjom między płciami mogą współistnieć z dużymi nierównościami płci wynikającymi z niedostatecznego wdrażania istniejących przepisów – czy to z powodu słabego ich egzekwowania, złej struktury czy też niskiego potencjału. W związku z tym w przypadku kobiet przepisy istniejące na papierze niekoniecznie odzwierciedlają rzeczywistość prawną”. (2015, s. 5^{viii})

Jeżeli taka sytuacja panuje w kraju, dla którego opracowywany jest standard, Grupy Opracowujące Standard powinny powstrzymać się od powołania się po prostu na system prawny i rezygnacji z jednego lub kilku wskaźników. Powinny one natomiast albo przyjąć, albo dostosować te wskaźniki oraz pozostawić w gestii audytorów ustalenie, czy wymogi te są realizowane. Oznacza to oczywiście, że audytorzy powinni być odpowiednio uwrażliwieni i przeszkoleni w kwestiach sprawiedliwych relacji między płciami. Odwołanie się do konkretnej ustawy powinno znaleźć odzwierciedlenie w standardzie i zostać wyraźnie wskazane w matrycy transferu. Ponadto krajowe akty prawne, które są przywoływane, powinny zostać dodane do wykazu obowiązkowych aktów prawnych odnoszących się do *Zasady nr 1: Zgodność z prawem i Załącznika A: Minimalna lista mających zastosowanie przepisów, regulacji i ratyfikowanych na szczeblu krajowym, traktatów międzynarodowych, konwencji i porozumień*. Zadaniem Opracowujących Standard jest ustalenie, gdzie znaleźć te przepisy dla danego kraju, dla którego opracowywane są standardy, ponieważ jest to kwestia zbyt szczegółowa, aby została poruszona w niniejszym ogólnym przewodniku.

Co do zasady, bardziej wymagająca specyfikacja relacji między Ogólnym Wskaźnikiem Międzynarodowym a odnośnym prawem krajowym powinna znaleźć odzwierciedlenie w standardzie krajowym.

Spośród wszystkich wskaźników Zasad i Kryteriów FSC to właśnie Kryterium 2.2 ma największą liczbę wskaźników (dziewięć). Świadczy to zarówno o dużym znaczeniu tego kryterium, jak i o tym, że równość płci nie jest należycie uwzględniona na poziomie kryterium ani gdzie indziej w treści Zasad i Kryteriów. Ewentualna pułapka tej sytuacji polega na tym, że twórcy standardów, którzy są zachęceni do zwięzłości, mogą być bardziej skłonni do rezygnacji ze wskaźników w tym przypadku niż w przypadku kryteriów mających mniej wskaźników składowych. Takie podejście byłoby jednak błędne i mogłoby nie zapewnić narzędzi dla skutecznego promowania sprawiedliwych relacji między płciami w drodze certyfikacji FSC.

Przed podjęciem decyzji dotyczącej przyjęcia, dostosowania lub pominięcia danego wskaźnika należy zrozumieć strukturę wskaźników, fakt ich wzajemnego uzupełniania się oraz kluczowe pojęcia leżące u ich podłoża. Przed podjęciem decyzji o pominięciu danego wskaźnika należy przeprowadzić dokładną analizę w celu sprawdzenia, czy i jak inne wskaźniki obejmują pojęcia, których dotyczy Ogólny Wskaźnik Międzynarodowy. Warto przypomnieć, że FSC opracowało matrycę transferu, którą muszą stosować Opracowujący Standard, aby jasno pokazać i wyjaśnić, w jaki sposób opracowano Ogólny Wskaźnik Międzynarodowy. Dotyczy to również bez wątpienia wszystkich wskaźników w ramach kryterium 2.2.

Możliwe metody weryfikacji

Metody weryfikacji (*means of verification, MoV*) wskazują, gdzie można znaleźć informacje wskazujące na przestrzeganie (lub nie) danego wskaźnika. Poniżej zaproponowano możliwe metody weryfikacji dla każdego ze wskaźników. Są to przykłady, więc z natury rzeczy mają one dość ogólny charakter. Opracowujący Standard powinni ocenić, czy przykłady te są odpowiednie w konkretnej sytuacji, której dotyczą lub czy potrzebny jest większy stopień szczegółowości.

W razie potrzeby można określić różne metody weryfikacji, aby lepiej dostosować się do potrzeb sytuacji o małej intensywności i ryzyku (*small intensity and risk, SIR*).

Pułapki, których należy unikać

1) **Zbytnia preskryptywność (nakazowość)**, np. stosowanie zbyt sztywnych definicji lub wymaganie obowiązkowego stosowania metod weryfikacji. Podane metody weryfikacji powinny służyć jako przykład, ale nie powinny ograniczać możliwości wykazania, że dany wymóg został spełniony.

2) **Przekonanie, że można zrezygnować ze wskaźnika, jeśli jest on uwzględniony w ustawodawstwie krajowym**: Jeżeli wskaźnik jest uwzględniony w systematycznie egzekwowanych przepisach prawa, sprawdzenie tego jest łatwe. Jest to jednak podejście zbyt idealistyczne, ponieważ różne państwa nie zawsze w pełni egzekwują istniejące przepisy, co wynika z raportu Banku Światowego. (World Bank, 2015. *op.cit*^{ix}). Tak więc rezygnacja ze wskaźnika bez dobrego uzasadnienia, tylko ze względu na to, że został uwzględniony w prawodawstwie krajowym, może nie gwarantować, że pojęcia uwzględnione w danym wskaźniku są rzeczywiście egzekwowane przez ten kraj.

3) **Oslabienie wymogu wynikającego z Ogólnych Wskaźników Międzynarodowych ze względu na to, że lokalne prawodawstwo jest mniej wymagające**: Bez względu na to, czy bardziej wymagający jest wskaźnik IGI (lub jego dostosowana postać) czy odpowiednie prawodawstwo krajowe, we wskaźniku standardu krajowego należy uwzględnić bardziej wymagającą z tych opcji. Chodzi o to, że FSC nie polega tylko na wdrażaniu prawa krajowego, ale na wdrażaniu standardów odzwierciedlających wartości organizacji.

Proces transferu Ogólnych Wskaźników Międzynarodowych (IGI)

Promowanie równości płci i zapobieganie dyskryminacji, podobnie jak w przypadku pozostałych Ogólnych Wskaźników Międzynarodowych, zostało uwzględnione w warunkach procesu transferu zawartych w FSC-PRO-60-006 V2-0 *Opracowanie i transfer Krajowych Standardów Odpowiedzialnej Gospodarki Leśnej do Zasad i Kryteriów FSC -wersja 5-1*.

Jak wynika z powyższego, leśnictwo to jeden z sektorów, w których różnice między płciami są w zasadniczy sposób zakorzenione w praktykach działania. FSC jest narzędziem służącym poprawie potrzeb gospodarki leśnej, a tym samym stanowi bodziec do rozwiązania tego problemu, podobnie jak w przypadku innych aspektów funkcjonowania leśnictwa. Ze względu na istnienie wskazanych wyżej istotnych luk oraz nowatorski charakter wskaźników dotyczących płci w sektorze leśnictwa, wprowadzenie wskaźników płci do mechanizmów zapewniania jakości może być trudniejsze niż wprowadzenie innych wskaźników, odnoszących się do kwestii, które nie są nowatorskie lub są lepiej znane w tym sektorze. Z tego powodu dla wskaźników dotyczących płci należy określić okres rzeczywistego wdrożenia, który będzie dwa

razy dłuższy niż okres przewidziany na wdrożenie innych elementów standardu, tj. sześć miesięcy.

Pozostała część tego procesu – okres przejściowy (12 miesięcy) oraz automatyczne anulowanie certyfikatów wydanych zgodnie ze starszą wersją standardu po 18 miesiącach – powinna pozostać bez zmian.

Szczegółowe wytyczne dla poszczególnych wskaźników

2.2.1 Wdrażane są systemy, promujące równość płci i zapobiegające dyskryminacji ze względu na płeć w praktykach zatrudnienia, możliwości szkolenia, przyznawania kontraktów, zaangażowania i działań zarządczych.

Dlaczego ten wskaźnik jest ważny?

W przeciwieństwie do pozostałych wskaźników wymienionych w ramach kryterium 2.2, wskaźnik 2.2.1 koncentruje się na istnieniu „systemu”^x (lub systemów) w celu zapewnienia konsekwentnego wdrażania tych elementów kryterium, które dotyczą efektywności. Systemy te zapewniają spójność wdrażania polityk, procedur i praktyk. Bez nich i bez ich wdrożenia wyniki osiągnięte w pewnym momencie mogą nie zostać powtórzone następnego dnia. Wskaźnik efektywności sam z siebie daje jedynie wycinkowy obraz sytuacji. I odwrotnie – wskaźnik systemowy jako taki można przyrównać do „filmu”, ale obejmuje wszystko i nie koncentruje się na szczegółach. Wskaźnik efektywności i wskaźnik systemowy wzięte razem można przyrównać do „filmu” pokazującego dynamikę sytuacji w miarę upływu czasu. Jedynie połączenie obu tych wskaźników, ze względu na ich współzależność, zapewnia pełny obraz sytuacji, a tym samym daje wiarygodną wizję kształtowania się danego aspektu w czasie.

Opracowanie i wdrożenie systemów to kluczowe mechanizmy internalizacji, potwierdzania i komunikowania zaangażowania liderów na najwyższych szczeblach całej organizacji. System określa ramy dla praktycznych działań, które organizacja będzie podejmować w celu promowania równości płci i zapobiegania dyskryminacji ze względu na płeć w praktykach dotyczących zatrudnienia, oferowania możliwości szkolenia, udzielania zamówień oraz zaangażowania i działań zarządczych.

W ramach systemu należy zapewnić zbieranie i aktualizację danych z podziałem według kryterium płci dotyczących obecnych i odchodzących pracowników, kadry kierowniczej, procesów konsultacyjnych itp. Dotyczy to również wszystkich kryteriów i wskaźników mających związek z równością płci w ramach innych zasad, w szczególności Zasady 3, Zasady 4, Zasady 5, Zasady 7 i Zasady 8.

Przyjąć, dostosować czy zrezygnować?

Wskaźnik 2.2.1 może zostać przyjęty lub dostosowany. Jest bardzo mało prawdopodobne, aby można było całkowicie zrezygnować ze wskaźnika 2.2.1, ponieważ określa on ramy dla wszystkich wskaźników efektywności elementów powiązanych z kryteriami. W każdym razie przed rezygnacją z tego wskaźnika, Opracowujący Standard powinni niezwykle skrupulatnie sprawdzić, czy elementy normatywne leżące u podstaw tego wskaźnika zostały ujęte w innym miejscu w danym standardzie.

Możliwe metody weryfikacji

- Wizja, misja, cele i założenia organizacji oraz innych polityk, strategii i planów określanych na najwyższym szczeblu.
- Kodeks postępowania stosowany w organizacji.
- Spisane zasady i procedury oraz inne elementy systemu zarządzania, takie jak programy operacyjne, monitorowanie i ocena lub podręczniki dotyczące równości płci, w tym udział w podejmowaniu decyzji w ramach organizacji, zapobieganie dyskryminacji ze względu na płeć oraz molestowaniu seksualnemu.
- Wszelkie zbiory posegregowanych danych, w tym także według kryterium płci i wieku, które potwierdzają powyższe stwierdzenia.
- Mechanizmy rozpatrywania skarg.
- Dokumenty publiczne, oświadczenia, deklaracje, komunikaty prasowe itp. przyjmowane w różnym trybie i potwierdzające podjęte zobowiązania i decyzje dotyczące polityki organizacji.
- Wykazy decyzji podejmowanych przez kierownictwo oraz dokumentacja posiedzeń organów kierowniczych.
- Ogłoszenia o pracy, szkolenia, informacje przekazywane w widocznych miejscach w różnym trybie i różnymi środkami.
- Wywiady z przedstawicielami podmiotów z sektora gospodarki leśnej, pracownikami oraz innymi zainteresowanymi stronami.

Pułapki, których należy unikać

1) **Zbyt sztywna interpretacja terminu „system”**: Często błądem jest zbyt sztywna interpretacja terminu „system”, jeśli wskaźnik dotyczy systemu. System należy rozumieć jako weryfikowalny zestaw mechanizmów i elementów, które są zorganizowane w jakiś sposób i są wzajemnie ze sobą powiązane. Takie mechanizmy i elementy niekiedy nie są nawet spisane, natomiast są głęboko zakorzenione w kulturze organizacyjnej, co zapewnia stałe stosowanie określonych wartości, polityk i procesów. Dotyczy to w szczególności funkcjonowania małych społeczności. Sztywna interpretacja pojęcia „system” może prowadzić do nadmiernych obciążeń wobec mniejszych organizacji, a tym samym do ich dyskryminacji. Wprost przeciwnie – proces certyfikacji należy potraktować jako okazję do zarejestrowania istniejących elementów w celu ułatwienia ich weryfikacji i audytu. Opracowujący Standard powinni starać się tworzyć takie sformułowania, które będą odzwierciedlać konkretną sytuację, w której będzie stosowany ich standard, ale z uwzględnieniem różnic zgodnie z SIR.

2) **Uznanie, że wskaźnik 2.2.1 może zastąpić pozostałe wskaźniki w ramach kryterium 2.2**: Innym możliwym błędem jest uznanie, że wskaźnik ten – ponieważ zawiera powtórzenie wszystkich elementów zawartych w kryterium – mógłby zastąpić następujące po nim wskaźniki efektywności (zob. *Dlaczego ten wskaźnik jest ważny?*).

2.2.2 Możliwości zatrudnienia są otwarte zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn na tych samych warunkach, a kobiety są zachęcane do aktywnego udziału na wszystkich poziomach zatrudnienia.

Dlaczego ten wskaźnik jest ważny?

Wskaźnik 2.2.2 jest wskaźnikiem efektywności. Nie dotyczy on procedur, lecz kwestii równości szans na rynku pracy i zachęca kobiety do udziału w zatrudnieniu na wszystkich szczeblach. Wskaźnik ten służy sprawdzeniu, czy odnośne elementy systemu funkcjonują należycie.

Wskaźnik 2.2.2 bezpośrednio odnosi się do rozpowszechnionych różnic i nierówności między mężczyznami i kobietami w zakresie możliwości zatrudnienia, wynagrodzeń, świadczeń socjalnych i miejsca w hierarchii. Jest to szczególnie istotne w sektorze gospodarki leśnej, ponieważ tradycyjnie leśnictwo było uważane za zajęcie męskie. W ramach tego wskaźnika dąży się do przyjęcia podejścia bazującego na dyskryminacji pozytywnej lub akcji afirmatywnej ukierunkowanego na zapewnienie sprawiedliwych relacji między płciami poprzez rekompensowanie niekorzystnej sytuacji, w której tradycyjnie znajdowały się kobiety. Typowe przykłady niekorzystnej sytuacji kobiet wśród pracowników leśnictwa to większe prawdopodobieństwo wykonywania pracy dorywczej oraz elastycznego, krótkoterminowego zatrudnienia. Ubóstwo, niski poziom wykształcenia, brak umiejętności zawodowych oraz potrzeba zarobienia na utrzymanie często zmuszają kobiety do godzenia się na „niezrównoważone” warunki zatrudnienia i niekorzystne warunki pracy. Inne czynniki zniechęcające kobiety do podejmowania zatrudnienia to dyskryminacja, postawy wynikające z uwarunkowań kulturowych, polityka podatkowa oraz – być może przede wszystkim – obowiązki rodzinne konkurujące z obowiązkami zawodowymi. (GRI-IFC 2019 s. 27^{xi})

Wskaźnik 2.2.2 łączy trzy różne, ale ważne koncepcje. Pierwsza koncepcja polega na tym, że możliwości zatrudnienia powinny opierać się na tych samych warunkach dla obu płci (zarobki, zabezpieczenie społeczne, emerytura, urlopy itp.). Druga koncepcja zakłada, że warunki rzeczywistego wykonywania pracy powinny uwzględniać specyfikę każdej płci, aby nie stwarzać sytuacji, w której jedna płeć byłaby de facto dyskryminowana. Kobiety mogą czuć się zniechęcone do ubiegania się o pracę na niektórych poziomach zatrudnienia, jeżeli warunki pracy (np. godziny pracy lub aspekty ergonomiczne) są stworzone z myślą o mężczyznach. Prawdziwa jest również sytuacja odwrotna. Trzecią koncepcją jest wymóg zachęcania kobiet do udziału w zatrudnieniu na wszystkich poziomach, co wymaga konkretnych działań przed zatrudnieniem oraz po zatrudnieniu.

Przyjąć, dostosować czy zrezygnować?

Jeżeli Opracowujący Standard przyjmą Ogólny Wskaźnik Międzynarodowy, powinni rozważyć dołączenie do niego noty wdrożeniowej, aby uniknąć błędnej interpretacji trzech elementów (aby w odniesieniu do tej samej pracy stosować te same warunki zatrudnienia. W przypadku rzeczywistego wykonywania pracy konieczne mogą się jednak okazać dostosowania uwzględniające specyfikę płci, dzięki którym obu płciom można będzie zapewnić odpowiednią motywację do pracy). Przykłady takich dostosowań to oddzielne toalety dla mężczyzn i kobiet, elastyczne godziny pracy służące ochronie zdrowia kobiet w ciąży lub pracownic karmiących, a także służące kobietom, które chcą opiekować się dziećmi oraz robić postępy w pracy, placówki opiekuńcze dla dzieci lub wsparcie w opiece nad dziećmi itp. Ponadto powinien istnieć wymóg, aby zachęcanie do udziału w zatrudnieniu na wszystkich poziomach nie było

bierne („drzwi są otwarte”), ale aby aktywnie towarzyszyły mu pozytywne działania na rzecz upodmiotowienia kobiet.

Opracowujący Standard mogą również rozważyć dostosowanie Ogólnego Wskaźnika Międzynarodowego poprzez jego podział na trzy odrębne wskaźniki krajowe dotyczące: 1) możliwości zatrudnienia i wolnych miejsc pracy; 2) szczególnych dostosowań warunków pracy do potrzeb obu płci oraz 3) zachęcania kobiet do udziału w zatrudnieniu na wszystkich poziomach. Wskaźniki powinny być sformułowane w sposób ułatwiający jakościową sprawozdawczość opisową zamiast sprawozdawczości czysto ilościowej.

Jeśli Opracowujący Standard zdecydują się zrezygnować z jednego lub kilku elementów wskaźnika, powinni wskazać to i udokumentować w matrycy transferu, wskazując, w którym miejscu koncepcje normatywne zostały odpowiednio uwzględnione w standardach krajowych.

Możliwe metody weryfikacji

- Oświadczenia kierownictwa zakazujące dyskryminacji ze względu na płeć.
- Brak dowodów na to, że kobiety nie zostały zatrudniane lub zostały „ukarane” za swoją płeć, np. z powodu ciąży.
- Opisy stanowisk pracy i inicjatywy rekrutacyjne zachęcające kobiety do aplikowania, w tym także na stanowiska kierownicze.
- Dokumentacja pracy komisji selekcyjnych i procedur selekcji uwzględniających równowagę płci, w której konkretnie zakazuje się dyskryminacji ze względu na płeć.
- Dokumentacja i dane podzielone wg kryterium płci dotyczące szkoleń, budowania potencjału i okresu wdrażania nowych osób do pracy dla wszystkich pracowników.
- Dokumentacja wskazująca na zachęcanie kobiet do składania wniosków o udział w szkoleniach i wydarzeniach służących budowaniu potencjału.
- Dokumentacja wskazująca na dążenie do upodmiotowienia oraz realizację działań afirmatywnych podejmowanych w celu zachęcenia kobiet do kierowania ważnymi inicjatywami i zadaniami wewnątrz organizacji.
- Wywiady „krzyżowe” z pracownikami i zainteresowanymi stronami.
- Zaktualizowane dane i dokumentacja z podziałem według kryterium płci dotyczące podań o pracę, procesu i procedur rekrutacji, wybranych kandydatów, uczestników szkoleń itp.

Pułapki, których należy unikać

1) **Uznawanie, iż równość oznacza, że kobiety i mężczyźni są tacy sami:** Jest to powszechna pułapka w przypadku promowania sprawiedliwych relacji między płciami i zapobiegania dyskryminacji ze względu na płeć, tzn. kiedy sądzi się, że kobiety i mężczyźni powinni stać się tacy sami. Nie o to chodzi, natomiast ich konkretne aspiracje i potrzeby muszą być brane pod uwagę, cenione i traktowane na równych zasadach.

2) **Przekonanie, że specjalne środki faworyzujące kobiety mają charakter dyskryminujący:** Inną pułapką jest przekonanie, że podejmowanie specjalnych

środków sprzyjających zatrudnieniu kobiet (które mają wyraźnie mniejsze możliwości zatrudnienia niż mężczyźni) jest przejawem dyskryminacji. Tak nie jest. Wręcz przeciwnie – wprowadzenie takich środków w celu zapewnienia równych szans jest zadaniem, które zyskało uznanie na arenie międzynarodowej. Elastyczne godziny pracy, czy oddzielne toalety dla kobiet i mężczyzn to tylko jedne z przykładów takich działań. Nie ma również konieczności podejmowania starań, aby w każdym miejscu pracy można było znaleźć taką samą liczbę mężczyzn i kobiet. Niektóre zawody mogą wymagać cech fizycznych, które częściej występują u jednej płci niż u drugiej. Nie ma w tym nic złego. Problem polega na tym, że osoby, które chcą wykonywać pracę, która nie jest tradycyjnie wykonywana przez przedstawicieli ich płci, powinny mieć możliwość wykonywania jej na tych samych warunkach, jakie obowiązują osoby płci, która tradycyjnie pracuje na danym stanowisku.

3) „**Rozmywanie**” wymogu, aby dopasować się do lokalnej kultury: Ponadto bardzo poważnym potencjalnym błędem jest myślenie, że z danego wymogu można zrezygnować lub można go osłabić, ponieważ jest on sprzeczny z lokalną kulturą. Wymagania związane z równością płci i brakiem dyskryminacji uwzględniają podstawowe prawa człowieka i tym samym mają fundamentalne znaczenie. To, co można i należy dostosować do sytuacji lokalnej, to sposób sformułowania wymogu oraz stosowane metody weryfikacji, ale nie wymóg sam w sobie.

2.2.3 Praca wykonywana zazwyczaj przez kobiety (szkółki leśne, hodowla lasu, pozyskiwanie niedrzewnych produktów leśnych, ważenie, pakowanie itp.) jest uwzględniona w programach szkolenia i BHP w takim samym stopniu jak prace wykonywane zazwyczaj przez mężczyzn.

Dlaczego ten wskaźnik jest ważny?

Wskaźnik 2.2.3 jest wskaźnikiem efektywności. W sposób nie wprost wskazuje on, że niektóre zadania i role są tradycyjnie przypisywane jednej płci. Przyznaje on ponadto, że działania podejmowane zazwyczaj przez kobiety często wiążą się z mniejszą liczbą szkoleń i jeszcze mniejszymi wynagrodzeniami niż te, które są zazwyczaj podejmowane przez mężczyzn. We wskaźniku podjęto próbę zniwelowania tej luki.

Wskaźnik obejmuje wszystkie aspekty szkoleń, w tym rozwój osobisty i zawodowy, umiejętności związane z pracą, szkolenia w zakresie umiejętności czytania i pisania, kształcenie, szkolenia zawodowe i szkolenia w zakresie technologii informacyjnych oraz programy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Szkolenia muszą uwzględniać szczególne potrzeby i interesy kobiet oraz być dla nich dostępne.

Wskaźnik ten, traktowany osobno, jest jednak sam w sobie dyskryminujący, ponieważ „unieruchamia” mężczyzn i kobiety w ramach tradycyjnie przypisywanych im ról i stereotypów. Dla osiągnięcia ogólnego celu związanego z promowaniem równości płci i zapobiegania dyskryminacji ze względu na płeć, co jest przedmiotem kryterium 2.2, wymaga się, aby Ogólnemu Wskaźnikowi Międzynarodowemu towarzyszyły wymogi, zgodnie z którymi promowane byłoby równe zatrudnienie kobiet i mężczyzn w zawodach tradycyjnie im nieprzypisywanych ze względu na płeć oraz aby spełnione zostały warunki uwzględniające ich szczególne potrzeby.

Przyjąć, dostosować czy zrezygnować?

Przed przyjęciem, dostosowaniem lub odrzuceniem danego wskaźnika Opracowujący Standard powinni dokładnie ocenić, czy oba te aspekty istnieją gdzie indziej lub czy zostały zapewnione:

- jednakowe szkolenia oraz programy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dla zajęć zazwyczaj wykonywanych przez mężczyzn i przez kobiety; oraz
- równe szanse dla osób, które chcą uczestniczyć w zajęciach, które tradycyjnie nie są wykonywane przez kobiety lub mężczyzn, a także w jaki sposób i gdzie są one zapewnione w ramach standardu.

Jeżeli ten drugi aspekt – obecnie brakujący w Ogólnych Wskaźnikach Międzynarodowych – nie zostanie uwzględniony, Opracowujący Standard powinni uwzględnić inny wskaźnik wskazujący, że „równe zatrudnienie kobiet i mężczyzn jest promowane w zawodach nietradycyjnych dla ich płci, a związane z tym programy szkoleniowe oraz programy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy odpowiadają ich szczególnym potrzebom i interesom”.

Możliwe metody weryfikacji

- Dokumentacja i dane w podziale według kryterium płci dotyczące działań związanych z zatrudnianiem pracowników w celu określenia różnych potrzeb szkoleniowych i zainteresowań w przypadku zawodów niezwiązanych tradycyjnie z daną płcią.
- Dokumentacja i dane w podziale według kryterium płci dotyczące równych szans zatrudnienia kobiet i mężczyzn w zawodach niezwiązanych tradycyjnie z daną płcią.
- Polityki, procedury i dokumentacja działań promujących zawody niezwiązane tradycyjnie z daną płcią.
- Dokumentacja/wykazy wskazujące na liczbę i rodzaj przeprowadzonych szkoleń, wskazujących dane segregowane według kryterium płci (i grup wiekowych) dotyczące liczby osób zaproszonych, subskrybentów i uczestników, których udział zakończył się powodzeniem.
- Dokumentacja jakościowa dotycząca udziału mężczyzn i kobiet w szkoleniach, rozwoju osobistym i zawodowym.
- Wywiady z kobietami i mężczyznami.

Pułapki, których należy unikać

1) Przekonanie, że promowanie kobiet na nietradycyjnych dla nich stanowiskach odbywa się kosztem mężczyzn: Błędny, lecz tradycyjny sposób myślenia, który utrwała istnienie nierówności płci, ról i stereotypów dotyczących kobiet i mężczyzn – polega on na przekonaniu, że zachęcanie kobiet do podejmowania pracy w zawodach nietradycyjnych dla ich płci byłoby niekorzystne dla mężczyzn. Zatrudnianie kobiet w zawodach nietradycyjnych dla ich płci przynosi de facto korzyści ekonomiczne i społeczne kobietom, mężczyznom, ich rodzinom, przedsiębiorstwom, społecznościom i całym narodom pod względem dobrobytu gospodarczego i kulturalnego (MOP, 2016^{xii}).

2) **Przekonanie, że uznając istniejącą, potencjalnie dyskryminującą sytuację, wskaźnik przyczynia się do utrwalania dyskryminacji:** W tym przypadku istnieją rodzaje pracy, które są zazwyczaj i tradycyjnie wykonywane przez mężczyzn lub przez kobiety. Zawody w większości wykonywane przez kobiety są tradycyjnie w mniejszym stopniu objęte szkoleniami oraz działaniami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Ignorowanie tej sytuacji nie przyczyni się do jej poprawy. Ważne jest zatem, aby wskaźnik obejmował szkolenia oraz środki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Ważne jest jednak, aby wskaźnik nie funkcjonował w izolacji oraz aby Opracowujący Standard tak projektowali wskaźniki, żeby równoważyły one dyskryminujące skutki rzeczywistej sytuacji oraz zawierały zachęty do jej zmiany w perspektywie średniookresowej.

2.2.4 Kobiety i mężczyźni otrzymują takie samo wynagrodzenie, gdy wykonują tę samą pracę.

Dlaczego ten wskaźnik jest ważny?

Wskaźnik 2.2.4 jest wskaźnikiem efektywności. Jest on jednym z najbardziej podstawowych wskaźników pod względem równości płci, a mimo to – jak pokazano na wstępie niniejszego dokumentu – zdecydowanie nie odzwierciedla on obecnej sytuacji. Podstawę prawną wskaźnika 2.2.4 stanowi Konwencja MOP w sprawie równego wynagrodzenia z 1951 r. (nr 100), która dotyczy w szczególności kwestii równego wynagrodzenia dla mężczyzn i kobiet za pracę o jednakowej wartości. Warto zauważyć, że sformułowanie „praca o jednakowej wartości” obejmuje zadania, które różnią się od siebie, ale mają jednakową wartość w przedsiębiorstwie i w związku z tym powinny podlegać takiemu samemu wynagradzaniu.

„Zwalczanie utrzymujących się różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn w miejscu pracy jest nie tylko odpowiedzią na zobowiązanie organizacji do przestrzegania międzynarodowych konwencji ustanawiających statut równych wynagrodzeń, ale może również przyczynić się do poprawy morale pracowników i utrzymania ich na konkurencyjnym rynku pracy. Nierówne płace są często uznawane za jedną z najpowszechniejszych form dyskryminacji kobiet i mężczyzn, chociaż wielkość różnic w wynagrodzeniach może być odmienna w zależności od kraju i sektora”. (GRI i IFC, 2009, s. 28^{xiii}).

Przyjąć, dostosować czy zrezygnować?

Konwencja MOP nr 100 dotyczy wynagrodzenia (*remuneration*), a nie tylko płacy podstawowej (*wages*). Termin **wynagrodzenie** obejmuje zwykłą, podstawową lub minimalną płacę oraz wszelkie dodatkowe uposażenia, bez względu na to, czy są wypłacane bezpośrednio czy pośrednio, w pieniądzu czy w naturze, przez pracodawcę pracownikowi i wynikające ze stosunku pracy pracownika. Aby mieć pewność, że opracowany przez nich standard jest zgodny z najważniejszymi konwencjami MOP, Opracowujący Standard powinni:

- przyjąć wskaźnik tylko wtedy, gdy ustawodawstwo krajowe lub inne obowiązujące akty normatywne przewidują równe wynagrodzenie dla obu płci za tę samą pracę ORAZ są one rygorystycznie egzekwowane.

Jeśli nie, należy:

- dostosować wskaźnik tak, aby uwzględniać w jego sformułowaniach świadczenia socjalne, tak jak w tym przykładzie: „Za pracę o równej wartości kobietom i mężczyznom wypłacane są równe płace i świadczenia socjalne, w tym świadczenia emerytalne”.
- Ze względu na jego fundamentalny charakter, nie zaleca się rezygnacji z tego wskaźnika, rezygnacja byłaby niewłaściwym sygnałem dla odbiorców.

Możliwe metody weryfikacji

- Zapis danych z podziałem według kryterium płci i grupy wiekowej, dotyczących płac, czasu pracy oraz świadczeń socjalnych i ekonomicznych, w tym wypłacanych świadczeń emerytalnych.
- Rejestry stałych płac i innych świadczeń.
- Szczegółowe informacje na temat polis ubezpieczeniowych.
- Wywiady z pracownikami i kadrą kierowniczą (każda osoba otrzymująca wynagrodzenie od organizacji, w tym podwykonawcy, z wyłączeniem zewnętrznych współpracowników działających w dobrej wierze, pracowników kontraktowych i usługodawców komercyjnych). (dostosowano na podstawie dokumentu MOP, definicja z roku 2001^{xiv} zawarta w układzie zbiorowym w sprawie trybu postępowania w przypadku rozstrzygnięcia skarg, 27 marca 2000 r.)

Pułapki, których należy unikać

1) Uzasadnianie nieuzasadnionych różnic: Częstym błędem jest uzasadnianie różnic w wynagrodzeniu na bazie kryterium płci. W rzeczywistości zawsze, kiedy pojawia się różnica w wynagrodzeniu między kobietami i mężczyznami, już ten fakt sam w sobie jest silnym wskaźnikiem istnienia dyskryminacyjnego schematu.

„Niektóre różnice w zakresie płac można wyjaśniać różnicami w poziomie wykształcenia, umiejętności i lat doświadczenia – co jest często związane z obowiązkami kobiet w zakresie opieki nad członkami rodziny, jednak w większości przypadków znaczna część tych różnic pozostaje niewyjaśniona... Jednym z powodów niewyjaśnionej części różnic w zakresie płac jest dyskryminacja w pracy, zarówno jawna, jak i ukryta”. (UNDP, 2015, s. 110).

2.2.5 Kobiety są wynagradzane bezpośrednio i za pomocą wspólnie uzgodnionych metod (np. bezpośredni przelew bankowy, bezpośrednia płatność chesnego za szkołę itp.), aby mogły w bezpieczny sposób otrzymać i zachować swoje wynagrodzenie za pracę.

Dlaczego ten wskaźnik jest ważny?

Wskaźnik 2.2.5 jest wskaźnikiem skuteczności działania. Jest on odpowiedzią na potrzebę upodmiotowienia kobiet pod względem ekonomicznym poprzez systemy zapewniające im możliwość bezpośredniego korzystania z płac i innych składników wynagrodzenia. Powszechnie uznaje się, że kobiety (np. Gurung i Martinez^{xv}) mają tendencję do reinwestowania swoich zarobków w rodzinę i społeczność, co wymaga od nich kontroli nad własnymi zarobkami. Płatności bezpośrednie są szczególnie

istotne w krajach, w których wiele przepisów nadal ogranicza kobietom możliwość podejmowania określonych działań, jak na przykład posiadanie rachunków bankowych, lub w których kobiety nie mają możliwości decydowania w swoim gospodarstwie domowym o korzystaniu ze swoich dochodów według własnego uznania (World Bank, 2016^{xvi}).

Przyjąć, dostosować czy zrezygnować?

Ten Ogólny Wskaźnik Międzynarodowy ma pewną niedoskonałość polegającą na podawaniu przykładów, a przykłady w treści wskaźnika często są interpretowane jako elementy normatywne, którymi nie są. Oznacza to również, że opisane metody i przykłady są JEDYNYM sposobem zapewnienia kobietom bezpiecznego zachowania własnych zarobków. I wreszcie, jeden z przykładów może być postrzegany jako bezpośrednio dyskryminujący, ponieważ zakłada się w nim, że płacenie czesnego za szkołę musi spoczywać na barkach kobiet. W związku z tym podejście to może być zbyt rygorystyczne i może nie pozostawiać zbyt wielu możliwości przyjęcia metod dostosowanych do lokalnej specyfiki i mających ten sam skutek. Proponuje się, aby:

- dostosować ten wskaźnik w sposób pozwalający uniknąć wskazanych wyżej problemów związanych z jego interpretacją. Na przykład, można stwierdzić: „Kobiety otrzymują wynagrodzenie bezpośrednio, za pomocą wspólnie uzgodnionych metod, które zapewniają im bezpieczne otrzymywanie i zatrzymywanie zarobków”; można też zastosować dowolny inny wariant, który w należyty sposób obejmuje drugą i zasadniczą część wskaźnika, czyli: „... zapewniają im bezpieczne otrzymywanie...”.
- Podobnie, jak w przypadku pozostałych Ogólnych Wskaźników Międzynarodowych, można z niego zrezygnować tylko wtedy, gdy jego wymogi zostały one odpowiednio ujęte w innym miejscu w treści standardu.

Możliwe metody weryfikacji

- Dokumentacja umów dotyczących sposobu wypłaty zarobków i innych świadczeń.
- Wywiady z pracownikami wskazujące, że umowa nie została wymuszona (wewnętrznie w ramach organizacji lub zewnętrznie).
- Dokumentacja bezpośrednich przelewów oraz bezpośrednich umów zawartych z kobietami.

Pułapki, których należy unikać

1) Koncentrowanie się na środkach do celu, a nie na celu jako takim. Istotą tego wskaźnika jest to, aby kobiety mogły bezpiecznie otrzymywać i zatrzymywać swoje wynagrodzenie.

2.2.6 Urlop macierzyński trwa nie krócej niż przez okres sześciu tygodni po porodzie.

Dlaczego ten wskaźnik jest ważny?

Wskaźnik 2.2.6 jest wskaźnikiem efektywności. Dotyczy on ochrony macierzyństwa, czyli tematu, który jest podstawowym prawem człowieka uznawanym w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i jest zawarty w *Międzynarodowym Pakcie Praw*

Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (ICESCR, 1966 r.) oraz w Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW, 1979 r.).

W art. 11 ust. 2 lit. b) konwencji CEDAW zawarto następujący wymóg: „wprowadzić urlop macierzyński z prawem do wynagrodzenia lub do innych równoważnych świadczeń socjalnych, z zachowaniem prawa do powrotu do poprzedniego zatrudnienia, do stażu pracy i awansu oraz do uprawnień socjalnych”.

Wskaźnik 2.2.6 jest oparty na podstawowej konwencji MOP o ochronie macierzyństwa z 2000 r. (nr 183^{xvii}) i towarzyszącym jej zaleceniu (nr 191), gdzie stwierdza się między innymi, że:

- kobiecie przysługuje co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego (art. 4 ust. 1).
- urlop macierzyński obejmuje obowiązkowy urlop w wymiarze sześciu tygodni po porodzie (art. 4 ust. 4).
- przedporodowa część urlopu będzie wydłużona o każdy okres przypadający między przewidywaną datą porodu a rzeczywistą datą porodu, bez jakiegokolwiek skracania obowiązkowej części urlopu poporodowego (art. 4 ust. 5).

Tylko 34% krajów spełnia wymóg konwencji MOP nr 183. Szacuje się, że na całym świecie około 830 milionów pracownic nie ma zapewnionej odpowiedniej ochrony w sytuacji macierzyństwa, a jedynie 330 milionów otrzymuje świadczenia pieniężne z tytułu urlopu macierzyńskiego. Szczególnie krytyczna jest sytuacja niektórych grup pracownic, które są najczęściej wyłączone z ochrony prawnej i praktycznej, na przykład takich jak kobiety samozatrudnione, wykonujące prace domowe, pracownice tymczasowe, migrantki lub autochtonki (Addati et. al., 2014, s. xii & 7^{xviii}). Liczby te wyraźnie pokazują znaczenie tego wskaźnika.

Przyjąć, dostosować czy zrezygnować?

Konwencja MOP nr 183 dotyczy trzech kluczowych aspektów ochrony macierzyństwa, a Ogólny Wskaźnik Międzynarodowy obejmuje tylko jeden z nich, tzn. obowiązkowy urlop po urodzeniu dziecka. Aby mieć pewność, że opracowywane przez nich standardy są zgodne z podstawowymi konwencjami MOP, Opracowujący Standard powinni:

- przyjąć ten wskaźnik jedynie wtedy, gdy ustawodawstwo krajowe i system zabezpieczenia społecznego uwzględniają wszystkie trzy aspekty objęte Konwencją nr 193 ORAZ ustawodawstwo to i system zabezpieczenia społecznego obejmuje całą ludność kraju. W takim przypadku konkretne ustawy powinny zostać włączone do wykazu ustaw obowiązkowych; w przeciwnym razie:
- dostosować wskaźnik tak, aby uwzględnić w nim brakujące fragmenty sformułowań, jak w tym przykładzie: „Urlop macierzyński trwa nie krócej niż przez okres 14 tygodni, z czego co najmniej sześć tygodni powinno mieć miejsce zawsze po urodzeniu dziecka”. Jest to minimum wymagane dla zachowania zgodności z podstawową konwencją MOP, ale jeśli w systemie krajowym wymaga się dłuższego urlopu, wskaźnik ten powinien odzwierciedlać dłuższy okres.

Opracowujący Standard powinni również rozważyć uwzględnienie następujących elementów:

- zapobieganie dyskryminacji ze względu na status reprodukcyjny poprzez rzeczywistą praktykę zatrudnienia (np. faworyzowanie mężczyzn, ponieważ w przypadku urodzenia się dziecka będą oni potrzebować mniej dni urlopu);

- bezpieczeństwo zatrudnienia na tych samych warunkach i przy takim samym statusie, co pozwala na przerwę na urlop macierzyński oraz na powrót z urlopu macierzyńskiego; a także
- wymóg zapewnienia bezpiecznych warunków pracy i ochrony przed narażeniem na kontakt z materiałami niebezpiecznymi oraz wymóg ujawniania potencjalnych zagrożeń, w tym zagrożeń dla zdrowia reprodukcyjnego.

Biorąc pod uwagę fundamentalne znaczenie tego wskaźnika, nie zaleca się rezygnacji z niego, ponieważ rezygnacja taka byłaby niekorzystnym sygnałem dla odbiorców.

Możliwe metody weryfikacji

- Przykłady komunikatów wyjaśniających pracownikom ich prawa.
- Dokumentacja dotycząca urlopu macierzyńskiego i ojcowskiego udzielanego pracownikom.
- Umowy o pracę oraz/lub układ zbiorowy pracy.
- Wywiady z pracownikami, w szczególności z kobietami będącymi w ciąży obecnie lub w przeszłości w trakcie zatrudnienia w organizacji.

Pułapki, których należy unikać

1) **Rezygnacja z tego wskaźnika, ponieważ jest on do pewnego stopnia uwzględniony w ustawodawstwie krajowym:** Potencjalny błąd polega na rezygnacji z tego wskaźnika ze względu na istnienie pewnego rodzaju ochrony macierzyństwa w ustawodawstwie krajowym. Nie oznacza to jednak, że kobiety są rzeczywiście chronione, a przepisy prawa są skutecznie wdrażane. Ta uwaga dotyczy ogólnie wszystkich omawianych tu wskaźników, ale jest ona szczególnie istotna w przypadku tego wskaźnika.

2) **Połączenie wskaźników dotyczących urlopu macierzyńskiego i ojcowskiego:** Połączenie tych wskaźników doprowadziłoby do pomylenia podstawowych wymogów prawnych dotyczących ochrony kobiet rodzących (14 tygodni urlopu, z czego sześć tygodni po urodzeniu dziecka) z pożądanym i ważnym elementem polegającym na niwelowaniu różnic między płciami w parach, jednak ten ostatni element jest obecnie słabiej zakorzeniony w prawodawstwie międzynarodowym.

2.2.7 Urlop ojcowski jest dostępny, a korzystanie z niego nie jest karane.

Dlaczego ten wskaźnik jest ważny?

Wskaźnik 2.2.7 jest wskaźnikiem efektywności. Opiera się on na konwencji MOP dotyczącej pracowników mających obowiązki rodzinne z 1981 r. (nr 156), w której uznano, że „w celu zapewnienia pełnej równości mężczyzn i kobiet niezbędna jest zmiana tradycyjnej roli mężczyzn, a także roli kobiet w społeczeństwie”.

Poniższe dwa cytaty dowodzą znaczenia wskaźników z kryterium 2.2:

- „Ojcowie podejmujący bardziej aktywną rolę w opiece nad dzieckiem mogą być jednym z najważniejszych oznak postępu społecznego w dwudziestym pierwszym wieku”. (Addati et.al., 2014^{xix}).

- „Przejsie na model, w którym mężczyźni występują jako aktywni współrodzice, a nie pomocnicy kobiet, jest kluczowe dla rozwoju bardziej sprawiedliwego podziału pracy w domu, co jest przesłanką równości płci w miejscu pracy”. (Addati et.al., 2014, pag.118^{xx}).

Według raportu o rozwoju społecznym *Human Development Report* (UNDP, 2015^{xxi}), bardziej równo rozłożone urlopy rodzicielskie, do których zachęca się rodziców, mogą przyczynić się do lepszego godzenia życia zawodowego i prywatnego wśród kobiet i mężczyzn, podniesienia wskaźników aktywności zawodowej kobiet i zmniejszenia różnic w wynagrodzeniach.

Przyjąć, dostosować czy zrezygnować?

Wskaźnik 2.2.7 powinien zostać przyjęty tylko wtedy, gdy ustawodawstwo krajowe określa minimalny i płatny urlop ojcowski, który pozwala na rzeczywisty podział odpowiedzialności między rodziców.

W przeciwnym razie oraz w celu uniknięcia sytuacji oferowania jedynie kilku dni urlopu w ramach „alibi”, należy dokonać dostosowania Ogólnego Wskaźnika Międzynarodowego w taki sposób, aby odzwierciedlał on minimalny okres płatnego urlopu ojcowskiego, umożliwiający podział obowiązków. Analogicznie do minimalnego wymiaru urlopu macierzyńskiego po porodzie zaleca się ustalenie tego okresu w wymiarze sześciu tygodni.

Możliwe metody weryfikacji

- Przykłady komunikatów wyjaśniających pracownikom ich prawa.
- Dokumentacja dotycząca urlopu macierzyńskiego i ojcowskiego udzielanego pracownikom.
- Wywiady z pracownikami, w szczególności z tymi, którzy są lub byli młodymi rodzicami w trakcie zatrudnienia w organizacji.

Pułapki, których należy unikać

1) Połączenie wskaźników dotyczących urlopu ojcowskiego i macierzyńskiego: Wskaźnik 2.2.7 dotyczy głównie męskiej strony urlopów rodzicielskich. Jak wyjaśniono w przypadku wskaźnika IGI 2.2.6, oba wskaźniki muszą pozostać oddzielone, ponieważ mają różną podstawę prawną i odnoszą się do różnych, ale ważnych aspektów związanych z minimalizowaniem niekorzystnej sytuacji kobiet, która może wynikać z macierzyństwa.

2.2.8 Organizowane są zebrania, komitety zarządzające i fora decyzyjne w celu zapewnienia uczestnictwa kobiet i mężczyzn oraz ułatwienia im aktywnego udziału.

Dlaczego ten wskaźnik jest ważny?

Wskaźnik 2.2.8 jest wskaźnikiem efektywności. Propagowanie równości płci i zapobieganie dyskryminacji wymaga umożliwienia kobietom aktywnego udziału w sferze biznesu i przedsiębiorstw. Oznacza to aktywne promowanie udziału kobiet w

posiedzeniach, komitetach zarządzających i forach decyzyjnych. W związku z tym GRI-IFC odnotowuje (GRI-IFC, 2009, s. 50^{xxii}):

- „Aby umożliwić kobietom skuteczne i aktywne uczestnictwo w programach na wszystkich etapach projektowania i wdrażania, należy określić potrzeby kobiet w zakresie uczenia się i przywództwa oraz pomóc im w dążeniu do zaspokajania tych potrzeb.
- Zapewnić informacje o karierze zawodowej i programach szkoleniowych mających na celu..., które są dostępne zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn i skierowane do obu płci.
- Rozważyć stworzenie programów zachęcających kobiety do wchodzenia w obszary związane z organizacją, w których nie ma utrwalonej tradycji udziału kobiet”.

Przyjąć, dostosować czy zrezygnować?

Należy przyjąć ten wskaźnik lub dostosować go poprzez dodanie koncepcji „aktywnego zachęcania” kobiet do uczestnictwa, na przykład zgodnie z zasadą mówiącą, że „Kobiety są aktywnie zachęcane do uczestnictwa w zebraniach, komitetach zarządzających i forach decyzyjnych, które są organizowane w taki sposób, aby w równym stopniu uwzględniać kobiety i mężczyzn oraz ułatwiać obu płciom aktywny udział”. Zwracamy uwagę, że „w równym stopniu” nie musi oznaczać tej samej liczby czy parytetu – jest to szersze pojęcie dotyczące podziału władzy.

Możliwe metody weryfikacji

- Notatki z posiedzeń potwierdzające zrównoważony udział kobiet i mężczyzn, zarówno pod względem frekwencji, dyskusji, jak i podejmowania decyzji.
- Wywiady z pracownikami.
- Szkolenie w zakresie upodmiotawiania pracowników wraz z danymi segregowanymi według kryterium płci dla pracowników i kadry kierowniczej.
- Procedury organizacji posiedzeń, komitetów zarządzających i forów decyzyjnych uwzględniające potrzeby i specyfikę każdej płci (np. zadbanie o to, aby spotkania nie były ustalane w czasie, gdy dzieci przebywają w domu; wykorzystywanie różnych metodologii w celu zachęcania kobiet i mężczyzn do otwartego uczestnictwa i na równych zasadach).
- Wiadomości zachęcające pracowników do udziału w szkoleniu.
- Dane z podziałem według kryterium płci dotyczące udziału w posiedzeniach, komitetach zarządzających i forach decyzyjnych.
- Analiza schematu organizacyjnego w celu ustalenia, ile kobiet zajmuje stanowiska decyzyjne.

Pułapki, których należy unikać

1) **Przekonanie, że niewielki udział kobiet wynika z długotrwałych zachowań uwarunkowanych kulturowo:** Powszechnym błędem jest myślenie, że takie zachowanie uwarunkowane kulturowo jest na tyle długotrwałe, że nie da się go zmierzyć.

2) Przekonanie, że rozwiązywanie tego typu spraw nie jest zadaniem organizacji. Organizacja może podjąć szereg działań prowadzących do wzmocnienia pozycji kobiet i zachęcenia ich do uczestnictwa w jej działaniach, na przykład poprzez szkolenia i mentoring. W zależności od kontekstu zebrania organizowane osobno dla mężczyzn i osobno dla kobiet mogą być bardziej produktywnie niż zebrania w grupach mieszanych. Ponadto osoby prowadzące posiedzenia, komitety zarządzające i inne fora decyzyjne można przeszkolić tak, aby rozumiały one specyfikę wyrażania swojego zdania przez każdą z płci. Na przykład to, że mężczyźni często przemawiają dobitniej i bardziej asertywnie bronią swoich racji nie oznacza, że argumentacja czy stanowiska zajmowane przez kobiety mają mniejsze znaczenie.

2.2.9 Istnieją poufne i skuteczne mechanizmy zgłaszania i eliminowania przypadków molestowania seksualnego i dyskryminacji ze względu na płeć, stan cywilny, posiadanie dzieci lub orientację seksualną.

Dlaczego ten wskaźnik jest ważny?

Wskaźnik 2.2.9 jest wskaźnikiem efektywności, ponieważ wymaga istnienia skutecznych mechanizmów oraz wyeliminowania zjawiska molestowania i dyskryminacji, określanych również mianem mobbingu w miejscu pracy (zob. definicja). Wskaźnik ten dotyczy problemu molestowania i dyskryminacji ze względu na płeć, czyli jednego z najpoważniejszych aspektów dyskryminacji ze względu na płeć. Molestowanie seksualne lub jego brak uznaje się za element należący do środków bezpieczeństwa i higieny pracy:

„Obowiązkiem [organizacji] jest zapewnienie bezpiecznego środowiska pracy poprzez wdrażanie polityk i praktyk służących zapewnieniu zdrowia i dobrego samopoczucia wszystkich pracowników... Pracodawcy [powinni] dążyć do zakazania i zapobiegania wszelkim formom przemocy w miejscu pracy, w tym molestowaniu słownemu, fizycznemu i seksualnemu”. (GRI-IFC, 2009, s. 34^{xxiii}). „W Wielkiej Brytanii koszty absencji, spadku wydajności i szybkiej rotacji pracowników z powodu przemocy wobec kobiet szacuje się na 2,7 mld funtów (około 3,5 mld euro)”. (PCSA International 2008 w GRI-IFC, 2009, s. 49^{xxiv}).

Wskaźnik 2.2.9 łączy jednak w sobie różne elementy i jest niekompletny. Mówi on o zgłaszaniu i faktycznym zapobieganiu zjawisku molestowania i dyskryminacji (a wręcz o jego wyeliminowaniu). Niezwykle istotne jest, aby osoby korzystające z mechanizmów zgłaszania miały pewność, że proces ten jest poufny, natomiast same mechanizmy muszą być dobrze znane wszystkim pracownikom. Mechanizmy służące eliminowaniu zjawiska molestowania i dyskryminacji muszą być wyraźnie widoczne i upublicznione, a nie poufne. Wskaźnik ten jest niekompletny w tym sensie, że mówi o poufności, ale pomija kwestie bezpieczeństwa. Osoby oceniające mechanizmy składania skarg muszą mieć pewność, że nie zagrazi to ich bezpieczeństwu i nie będzie prowadzić do działań odwetowych. Ponadto wskaźnik 2.2.9 nie uwzględnia związku między przemocą domową, a przemocą w miejscu pracy. Jest to ważne, ponieważ „badania wskazują, że 96% ofiar przemocy domowej doświadcza problemów w pracy z powodu nękania”. (American Institute on Domestic Violence 2001 in: GRI-IFC, 2009, s. 49^{xxv}). Tę bardzo wysoką korelację można wytłumaczyć stanem psychicznym ofiar przemocy, który sprawia, że stają się one „łatwiejszym celem”. Rolą tego dokumentu nie jest jednak wskazywanie przyczyn tej sytuacji, ale

uznanie istnienia takiego związku i faktu, że kwestią przemocy należy zająć się zarówno na poziomie domu, jak i w miejscu pracy

Poniższy przykład, zaczerpnięty z dokumentu pt. *Calvert Women's Principles* (2014, s. 10^{xxvi}), podkreśla szereg aspektów związanych konkretnie z kwestią zdrowia, bezpieczeństwa i wolności od przemocy, a jednocześnie ukazuje wzajemne powiązania pomiędzy poszczególnymi elementami. :

- a. „zakazać i zapobiegać wszelkim formom przemocy w miejscu pracy, w tym molestowaniu werbalnemu, fizycznemu i seksualnemu.
- b. zapewniać bezpieczeństwo pracownic w miejscu pracy, w drodze do pracy i z pracy oraz w podróżach służbowych, a także zapewniać bezpieczeństwo sprzedawców w miejscu pracy.
- c. zapewniać i promować polityki i programy dotyczące zwalczania przemocy domowej.
- d. eliminować i ujawniać niebezpieczne warunki pracy oraz zapewniać ochronę przed kontaktem z niebezpiecznymi lub toksycznymi substancjami chemicznymi w miejscu pracy, w szczególności gdy substancje te mają znany lub prawdopodobny negatywny wpływ na zdrowie kobiet, w tym na zdrowie reprodukcyjne.
- e. zapewnić czas wolny od pracy pracownikom starającym się o opiekę medyczną lub leczenie dla siebie lub dla osób pozostających na ich utrzymaniu, w tym na potrzeby planowania rodziny, doradztwa i opieki zdrowotnej w zakresie zdrowia reprodukcyjnego, a także wspierać powrót pracowników na stanowiska o równej płacy i statusie.
- f. zakazać dyskryminacji w procesie rekrutacji i zatrudniania ze względu na stan zdrowia, na przykład w przypadku osób seropozytywnych, czy z niepełnosprawnościami.
- g. dążyć do zapewnienia usług zdrowotnych i ubezpieczeń gwarantujących sprawiedliwe traktowanie osoby różnej płci”.

Przyjąć, dostosować czy zrezygnować?

Wskaźnik 2.2.9 jest zbyt ogólnikowy, aby mógł zostać przyjęty w obecnej formie. Powinien on zostać raczej podzielony i dostosowany tak, aby w jak najszerszym stopniu uwzględnić elementy opisane powyżej. W szczególności dostosowanie powinno w większym zakresie uwzględniać politykę zakazującą molestowania seksualnego i stosowne procedury w tym zakresie (które powinny być znane pracownikom), a także potrzebę zapewnienia poufności i bezpieczeństwa w przypadku zgłaszania przypadków molestowania, przemocy i dyskryminacji, jak również kwestię związku między przemocą domową i a przemocą w miejscu pracy. Na przykład:

„Wdrażane są polityki, w ramach których jasno stwierdza się, że przemoc, molestowanie seksualne i dyskryminacja w jakiegokolwiek formie są zakazane w miejscu pracy i że naruszenia w tym zakresie są karane”.

„Pracownicy mają łatwy dostęp do poufnych, bezpiecznych i niegroźących odwetem procedur zgłaszania przypadków przemocy, molestowania seksualnego i dyskryminacji”.

„Istnieją i są promowane programy w zakresie przemocy domowej”.

Z tego wskaźnika nie należy zrezygnować.

Możliwe metody weryfikacji

- Polityki, procedury i związana z nimi dokumentacja dotycząca ich wdrażania.
- Dokumentacja dotycząca szkoleń podnoszących świadomość wśród personelu, w tym kadry kierowniczej, pracowników ochrony i nadzoru.
- Posegregowane według kryterium płci wykazy incydentów i skarg związanych ze zdrowiem i bezpieczeństwem, w tym z przypadkami przemocy, molestowania seksualnego i dyskryminacji ze względu na płeć, stan cywilny, posiadanie dzieci orientację seksualną oraz dokumentacja działań następczych.
- Wywiady z pracownikami wszystkich szczebli, w szczególności z kobietami.

Pułapki, których należy unikać

1) **Przekonanie, że przemoc domowa nie ma nic wspólnego z pracodawcą:** Najczęstszym błędem jest przekonanie, że organizacja nie ma wpływu na rozwiązanie problemu przemocy domowej. Jeśli – jak wskazano wyżej – istnieje silna korelacja pomiędzy przemocą domową, a przemocą w miejscu pracy, która prowadzi do ogromnych strat z punktu widzenia wydajności pracy, to wdrażanie programów mających na celu zwalczanie przemocy domowej jest nie tylko moralną powinnością organizacji, ale również przykładem dobrej praktyki biznesowej.

Szkolenia, edukacja, uwrażliwianie, ewentualnie mediacja są to niektóre z pozytywnych działań, które może podjąć organizacja.

2) **Przekonanie, że molestowanie seksualne i dyskryminacja to zjawiska akceptowane w danej kulturze:** Innym powszechnym błędem byłoby uznanie, że molestowanie seksualne i elementy dyskryminacji są tak głęboko zakorzenione w danej kulturze, że w standardach należy przewidzieć dużo miejsca i czasu na wdrożenie wymogów. Przemoc, molestowanie seksualne i dyskryminacja to naruszenia podstawowych praw człowieka. Nie są one bardziej akceptowalne niż wykorzystywanie dzieci. Wskaźniki odnoszące się do tych zagadnień nie powinny być jednak sformułowane w taki sposób, który sugerowałby, że organizacja nie może uzyskać certyfikatu w przypadku stwierdzenia naruszenia. Wskaźniki powinny zawierać wymóg, aby organizacja dysponowała wszelkimi środkami zwalczania naruszeń i narzędziami umożliwiającymi minimalizowanie częstotliwości naruszeń.

ⁱ Forest Stewardship Council, 2015. Development and Transfer of National Forest Stewardship Standards to the FSC Principles and Criteria Version 5-1 (FSC-PRO-60-006 V2-0 EN). Bonn

ⁱⁱ Forest Stewardship Council, 2015b. International Generic Indicators (IGIs) standard, FSC-STD-60-004 V1-0 EN

ⁱⁱⁱ United Nations Global Compact and United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women, 2011 Women's Empowerment Principles: Equality means business. NY. <https://www.unglobalcompact.org/library/65>

^{iv} Forest Stewardship Council Principles and Criteria, FSC-STD-01-001 V5-2 EN, Bonn

^v United Nations Development Programme, 2010. Gender Equality in the Workplace: How to make progress with a Certification Programme for Gender Equality Management Systems. NY

^{vi} United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 1979. <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

-
- vii International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, 2015. Women, Business and the Law, 2016. Getting to Equal. Washington, DC.
- viii International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, 2015. Women, Business and the Law, 2016. Getting to Equal. Washington, DC.
- ix International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, 2015. *op. cit.*
- x A set of interacting or interdependent component parts forming a complex/intricate whole. (<https://en.wikipedia.org/wiki/System>).
- xi Global Reporting Initiative and International Finance Corporation, 2009. Embedding Gender in Sustainability Reporting – A Practitioner’s Guide
- xii International Labour Organisation, 2016. *op. cit.*
- xiii Global Reporting Initiative and International Finance Corporation, 2009. *op. cit.*
- xiv International Labour Organisation, 2001. Collective Agreement on a Procedure for the Resolution of Grievances between the International Labour Office and the MOP Staff Union
- xv Gurung, J; Pearl-and Martinez R (2015). Accelerating Investment in Women through Certification. W+ White Paper 2015/1 Bangkok: WOCAN.
- xvi International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, 2015. *op. cit.*
- xvii C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183). Convention concerning the revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (Entry into force: 07 Feb 2002) Adoption: Geneva, 88th ILC session (15 Jun 2000) - Status: Up-to-date instrument (Technical Convention). [www/ilo.org](http://www.ilo.org) NORMLEX Information System on International Labour Standards
- xviii Addati, Laura, Cassirer, Naomi, Gilchrist, Katherine, 2014. Maternity and paternity at work : law and practice across the world International Labour Office-MOP, Geneva.
- xix Addati, Laura, Cassirer, Naomi, Gilchrist, Katherine, 2014. *op. cit.*
- xx Addati, Laura, Cassirer, Naomi, Gilchrist, Katherine, 2014. *op. cit.*
- xxi United Nations Development Programme-UNDP, 2015. Human Development Report, *op. cit.*
- xxii Global Reporting Initiative and International Finance Corporation, 2009. *op. cit.*
- xxiii Global Reporting Initiative and International Finance Corporation, 2009. *op. cit.*
- xxiv Global Reporting Initiative and International Finance Corporation, 2009. *op.cit.*
- xxv Global Reporting Initiative and International Finance Corporation, 2009. *op.cit.*
- xxvi Calvert Investments, Inc., 2014. Calvert Women’s Principles.