



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

Przeciwdziałanie stereotypom opartym na płci w edukacji i segregacji ze względu na płeć na rynku pracy

**NAUCZYCIELSKIE ZWIĄZKI ZAWODOWE PROMUJĄ
RÓWNE TRAKTOWANIE Kobiet I MĘŻCZYZN:
OCENA, DZIELENIE SIĘ WIEDZĄ I DZIAŁANIE**



Niniejszy projekt jest wspierany przez Dyрекcyję Generalną ds.
Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równych Szans Komisji Europejskiej w
ramach budżetu działania "Środki informacyjne i szkolenia dla organizacji
pracowniczych".

2012



Europejski Komitet Związków Zawodowych
Oświaty i Nauki

Europejski Komitet Związków Zawodowych Oświaty i Nauki (ETUCE) reprezentuje 135 związków nauczycielskich, skupiających 12,8 miliona nauczycieli na wszystkich poziomach sektora edukacji we wszystkich krajach Europy, w tym 5,5 miliona nauczycieli w Unii Europejskiej. ETUCE jest partnerem społecznym w zakresie edukacji na poziomie UE oraz Europejską Federacją Związków Zawodowych w ramach Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC). ETUCE stanowi strukturę regionalną (europejską) Międzynarodówki Edukacyjnej (Education International), światowej federacji związków zawodowych nauczycieli.

Publikacja dostępna również w językach: francuskim, angielskim, hiszpańskim i niemieckim.

Reprodukowanie całości lub części niniejszej publikacji (tłumaczenie i druk) jest dozwolone i nie wymaga autoryzacji. Musi być jednak poprzedzone uzyskaniem pozwolenia ze strony ETUCE, a przykładowe egzemplarze należy przestać do sekretariatu ETUCE.

Wydawca: Europejski Komitet Związków Zawodowych Oświaty i Nauki – Bruksela 2012

Wstęp

Równe traktowanie kobiet i mężczyzn jest zagadnieniem złożonym, które zawiera **wielość krzyżujących się ze sobą wymiarów** związanych, między innymi, z aspektami moralnymi, ekonomicznymi, filozoficznymi i prawnymi. Temat ten może być rozpatrywany z różnych perspektyw, co ma odmienne konsekwencje dla analizy i wynikających z niej wniosków. Broszura, którą macie Państwo przed sobą, skupia się na powiązaniu pomiędzy socjalizacją jednostki, następującą w sektorze edukacji, a (nie)równym traktowaniem płci na rynku pracy. Szczegółowa analiza tej zależności skłania do zastanowienia się nad aspektami zarówno moralnymi jak i ekonomicznymi, czyniąc z tego kwestię wielopłaszczyznową i stymulującą do rozważań oraz dyskusji.

Nauczycielskie związki zawodowe, nauczyciele oraz pracownicy sektora edukacji odgrywają ważną rolę w fazie kształcenia niemal wszystkich jednostek. To zobowiązuje ich do rozważenia możliwych sposobów ulepszenia warunków, w jakim toczy się proces kształcenia oraz uwzględnienia skutków, jakie środowisko edukacyjne wywiera na przyszłe wybory dokonywane przez uczniów. Europejski Komitet Związków Zawodowych Oświaty i Nauki (ETUCE), wraz ze znaczącą grupą innych uczestników zaangażowanych w proces edukacyjny, wzięt na siebie tę **odpowiedzialność** i stara się stymulować zmiany wszędzie tam, gdzie są one uznawane za niezbędne. Celem niniejszego projektu jest rozpoznanie sposobów łagodzenia skutków występowania stereotypów opartych na płci w edukacji, co w długiej perspektywie czasowej ma doprowadzić do ograniczenia segregacji ze względu na płeć na rynku pracy. Segregacja ze względu na płeć ma szkodliwe konsekwencje, takie jak różnice płacowe oraz dyskryminacja ze względu na płeć w zatrudnieniu, a w efekcie – nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn. Aby nie dopuścić do tego, należy interweniować możliwie jak najwcześniej. A to determinuje rolę w tym procesie sektora edukacji i uczestników zaangażowanych w proces edukacyjny.

W czasach **globalnego spadku gospodarczego** i trudności finansowych w sektorze edukacji, jak i w wielu innych obszarach, ważne jest, aby nie zapominać zasad, które stanowią fundament praw człowieka i Unii Europejskiej. Koncentrowanie uwagi na generowaniu wzrostu i przezwyciężaniu recesji nie może prowadzić do spychania na dalsze pozycje tych zasad, które nie dają łatwo zauważalnego, natychmiastowego skutku dla rozwoju gospodarczego. **Argumentem, leżącym u podstaw** tego projektu jest to, że stereotypy oparte na płci, segregacja ze względu na płeć oraz nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn pociągają za sobą istotne negatywne skutki, zarówno dla jednostki, jak i ogólnego dobrobytu ekonomicznego społeczeństwa. Dlatego też, równe traktowanie kobiet i mężczyzn musi pozostać na czołowym miejscu programu politycznego, zachęcając do podejmowania dalszych kroków w kierunku

tworzenia rynku pracy, na którym równość płci jest w pełni realizowana, a stereotypy dotyczące płci nie stanowią niewidzialnych barier dla jednostki.

Organizacje członkowskie ETUCE i inne ważne zainteresowane podmioty, wchodzące w skład Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE), Rady Europy (COE), Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) oraz Europejskiej Federacji Pracodawców w Sektorze Edukacji (EFEE) wniosły aktywny wkład w ten projekt. Sekretariat ETUCE wyraża wdzięczność za ich udział, za inspirujące i skłaniające do refleksji sugestie oraz prezentacje, stymulujące pracę nad projektem oraz dalsze działania ETUCE w tym obszarze.



Martin Rømer,

Dyrektor Europejskich Struktur EI-ETUCE

SPIS TREŚCI

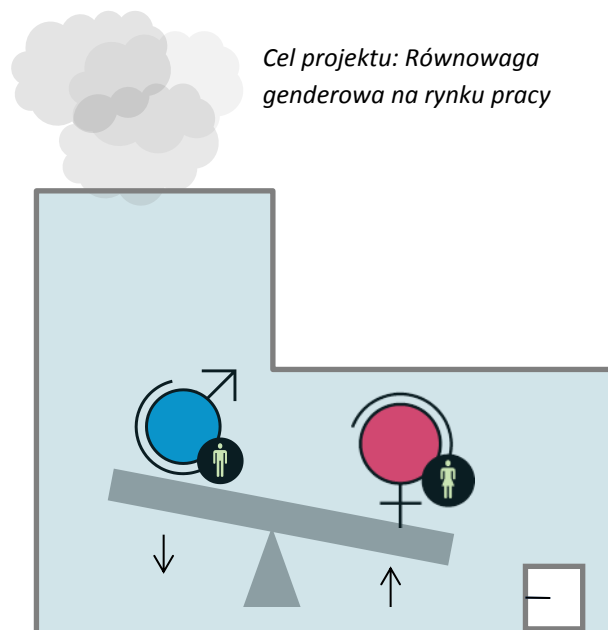
1. WPROWADZENIE	7
1.1. PODŁOŻE PROBLEMU	7
1.2. WCZEŚNIEJSZE PROJEKTY POŚWIĘCONE ZAGADNIENIOM RÓWNOŚCI PŁCI	8
1.3. CELE PROJEKTU	9
3. OPIS PROJEKTU.....	13
3.1. PRZEGLĄD DZIAŁAŃ	13
3.2. GRUPA DORADCZA	13
3.3. DZIAŁANIA W ZAKRESIE PEER LEARNING.....	14
3.4. SEMINARIUM SZKOLENIOWE.....	15
4. WNIOSKI I ZALECENIA	16
5. SKRÓTY	19
6. KONTAKT.....	20

1. Wprowadzenie

1.1. Podłoże problemu

Projekt ETUCE **Działania nauczycielskiego związku zawodowego wobec stereotypów genderowych i segregacji ze względu na płeć na rynku pracy** został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej w ramach budżetu działania "*Środki informacyjne i szkolenia dla organizacji pracowniczych*"¹. Projekt ten, realizowany od listopada 2011 r., miał na celu promowanie równego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy poprzez zwalczanie stereotypów opartych na płci w edukacji. Projekt zajął się dwoma ważnymi celami zawartymi w warunkach dotyczących składania ofert, to znaczy **równością płci** oraz **modernizacją rynku pracy**. Oba te cele są ze sobą powiązane, jako że edukacja wrażliwa na kwestie genderowe promuje równe szanse na rynku pracy. Wiedza i rozbudzenie świadomości są bardzo potrzebne do upowszechniania edukacji wrażliwej na kwestie płci.

Projekt był ukierunkowany na propagowanie realizacji celów wytyczonych w *Strategii na rzecz równości pomiędzy kobietami a mężczyznami 2010-2015*², przyjętej przez Komisję Europejską w 2010 r. Strategia ta przekłada zasady przyjętej przez Komisję Europejską *Karty praw kobiet* na konkretne sposoby działania, podkreślając, że **równość jest jedną z pięciu kluczowych wartości, na których opiera się Unia Europejska** i że wysiłki na rzecz promowania równości kobiet i mężczyzn powinny być elementem wszystkich działań podejmowanych w ramach UE³. Równość płci jest podstawową zasadą w UE od czasu ratyfikacji Traktatu Rzymskiego w 1957 r., który uznał zasadę równości płacy dla kobiet i mężczyzn. Propozycje zawarte w przyjętym przez Radę Europy *Zaleceniu Rady Ministrów dla państw członkowskich odnośnie uwzględnienia 'gender*



¹ Zob.: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?callId=293&catId=630&furtherCalls=yes&langId=en>

² Zob.: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:PL:PDF>

³ Komisja Europejska: Strategia na rzecz równości pomiędzy kobietami a mężczyznami 2010-2015, str. 3. Zob.: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_pl.htm

mainstreaming' w edukacji⁴ było także ważnym źródłem motywacji i inspiracji do podjęcia projektu. W ciągu ostatnich 50 lat równe traktowanie kobiet i mężczyzn na rynku pracy zyskuje także coraz większe znaczenie w polityce. Znaczna część zmian wprowadzonych w ustawodawstwie europejskim była reakcją na naciski związków zawodowych oraz ich dążenia do poprawy warunków pracy ich członków. Biorąc pod uwagę ważną rolę i potencjał sektora edukacyjnego w zakresie powodowania zmian, istotne jest, aby związki zawodowe nauczycieli zajęły się tą kwestią i przeanalizowały rolę nauczycieli, pracowników sektora edukacji i związkowców w upowszechnianiu równego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy i poza nim.

1.2. Wcześniejszy projekt poświęcony zagadnieniom równego traktowania płci

Kwestia równości płci znajdowała się w centrum uwagi ETUCE od wielu lat.

W latach 2008-2009, ETUCE zrealizował projekt *Upowszechnianie równego traktowania kobiet i mężczyzn w zawodzie nauczycielskim i nauczycielskich związkach zawodowych*, który miał na celu poinformowanie krajowych związków zawodowych nauczycieli o obowiązujących w UE ramach prawnych, priorytetach politycznych i instrumentach upowszechniania równości w kwestii płci. Poprzez podnoszenie poziomu wiedzy nauczycielskich związków zawodowych na temat zagadnień związanych z równością płci, projekt dążył do ukierunkowania pracy związków na promowanie równego traktowania kobiet i mężczyzn, zarówno na poziomie polityki krajowej, jak i w skali wewnętrznej, w ramach własnych struktur.

Zaprezentowano nauczycielskim związkom zawodowym instrumenty, jakie w tej dziedzinie oferują/stosują europejscy partnerzy społeczni i zorganizowano szkolenie na temat sposobów wdrażania tych instrumentów, w szczególności w sektorze edukacji. Głównym rezultatem tego projektu był **Plan Działania ETUCE w kwestii równego traktowania kobiet i mężczyzn w strukturach nauczycielskich związków zawodowych i w zawodzie nauczycielskim**⁵ przyjęty przez Zarząd ETUCE na posiedzeniu w Brukseli, w marcu 2010 r.



Upowszechnianie równości płci w zawodzie nauczycielskim i w nauczycielskich związkach zawodowych (2009)

⁴ Zob.: <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1194631&Site=CM>

⁵ Raport dostępny na: http://etuce.homestead.com/EUprojects/Gender/ETUCE_action_plan_gender_equality_EN_final.pdf

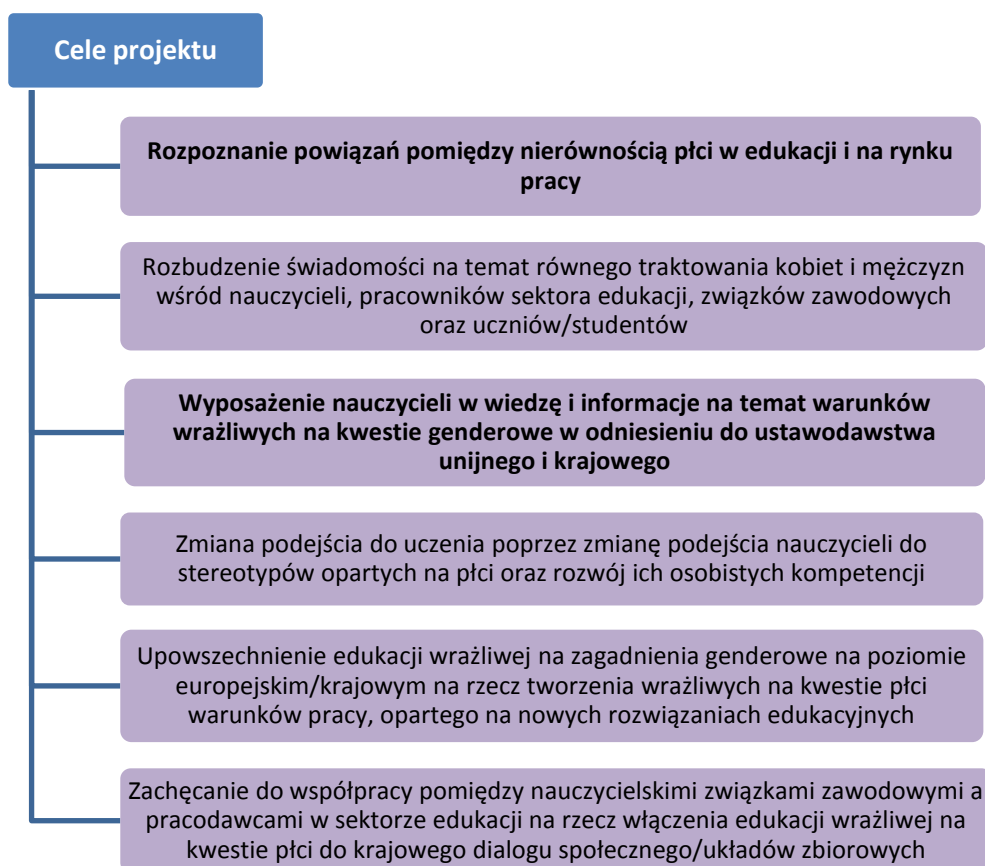
1.3. Cele Projektu

Głównym zadaniem niniejszego projektu było jak najlepsze wykorzystanie potencjału sektora edukacji w przeciwdziałaniu dyskryminacji ze względu na płeć na rynku pracy, nie tylko w celu propagowania większej równości w kwestii płci w samym środowisku nauczycielskim, ale także zainicjowania zmian w procesie wyboru przyszłej ścieżki kariery zawodowej przez studentów, poprzez udostępnienie nauczycielom i związkom nauczycielskim wiedzy i narzędzi niezbędnych do upowszechniania wrażliwego podejścia do kwestii równości płci w edukacji oraz, w konsekwencji, w całym społeczeństwie. Stworzenie forum dyskusji z pracodawcami z sektora edukacji (Europejska Federacja Pracodawców w Sektorze Edukacji) o włączeniu do debaty problemu edukacji wrażliwej na kwestie płci będzie dodatkowo sprzyjało rozwojowi dialogu społecznemu. Projekt miał **sześć celów**, odnoszących się do ważnych elementów realizowanego zadania, jakim jest przeciwdziałanie

Dzieci rodząc się, mają równe szanse, ale oczekiwania odnośnie edukacji i kariery chłopców i dziewczynek są różne. Gdy dorosną, chłopcy zarabiać będą średnio o 17.5 % więcej niż dziewczynki (Komisja Europejska, 2011r.)

dyskryminacji ze względu na płeć i segregacji ze względu na płeć na rynku pracy. **Pierwszym celem szczegółowym** było rozpoznanie i zbadanie powiązania pomiędzy nierównym traktowaniem płci na rynku pracy a edukacją: Powielanie stereotypów genderowych w środowisku, w którym toczy się proces kształcenia, metody nauczania i materiały dydaktyczne oraz interakcje w klasie utrwalają stereotypy w odniesieniu do płci i determinują wybór kariery uczniów. **Drugim celem** było rozbudzanie u nauczycieli, oraz w ich przedstawicielstwach – nauczycielskich związkach zawodowych – a także u studentów i uczniów świadomości związanej z problemem równości płci (role oparte na płci, udział w rynku pracy, ustawodawstwo, luka płacowa, kobiety w procesie podejmowania decyzji) oraz sposobów zwiększenia wrażliwości na kwestie płci w nauczaniu, w celu łagodzenia stereotypów genderowych na wybór ścieżki kariery dokonywanej przez studentów (przyszłych pracowników). **Trzecim celem projektu** było wyposażenie nauczycieli w wiedzę i informację o wrażliwych pod względem genderowym warunkach pracy, takich jak urlop rodzicielski, urlop macierzyński, równe płace, molestowanie seksualne, w odniesieniu do europejskiego i krajowego ustawodawstwa dotyczącego kwestii równości i warunków pracy jako takich oraz

upowszechnienie dotychczasowych osiągnięć związków zawodowych w tych dziedzinach, umożliwiającym uczniom wybór ścieżki kariery bez względu na istniejące stereotypy oparte na płci. **Czwartym celem** była zmiana podejścia nauczycieli (jeśli chodzi o temat i treść) poprzez poprawę ich nastawienia do stereotypów genderowych oraz ich kompetencji, w szczególności jeśli chodzi o ich genderową wrażliwość i umiejętności pedagogiczne; docierając w ten sposób



do wszystkich młodych ludzi pobierających naukę/kształcących się w zawodzie, mając na uwadze ich wchodzenie na rynek pracy – wszelkiego jego sektory i poziomy. **Piątym celem** było promowanie edukacji wrażliwej na kwestie płci na poziomie europejskim i krajowym w celu stworzenia wrażliwego na kwestie płci środowiska pracy, opartego na nowym podejściu edukacyjnym. **Celem szóstym** było zachęcanie krajowych związków zawodowych nauczycieli do współpracy z krajowymi pracodawcami w sektorze edukacji na rzecz włączenia edukacji wrażliwej na kwestie płci do krajowego dialogu społecznego oraz porozumień zbiorowych poprzez dostarczenie wyników projektu do Europejskiego Sektorowego Komitetu Dialogu

Społecznego ds. Edukacji. Oczekuje się, że uzyskane efekty będą miały także wpływ ponadsektorowy na działania na poziomie krajowym i europejskim.

2. Definicje i pojęcia

Tradycyjne postrzeganie ról wynikających ze stereotypów opartych na płci wywiera wpływ na decyzje

W tym rozdziale podane są definicje pojęć używanych w niniejszym projekcie

podejmowane indywidualnie w wielu ważnych aspektach życia. Mogą one determinować wybór kierunku kształcenia, plany dotyczące kariery i miejsca pracy; oddziaływać na szereg decyzji mających istotny wpływ na życie jednostki, jak też gospodarkę i społeczeństwo⁶. W konsekwencji, w interesie

każdego leży oferowanie jednakowych możliwości kobietom i mężczyznom oraz zagwarantowanie, że stereotypowe postrzeganie ról płciowych w odniesieniu do rynku pracy, jak i poza nim, nie będzie

miało wpływu na wybór drogi kariery i edukacji. Według Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) pojęcie równego traktowania kobiet i mężczyzn odnosi się do sytuacji, w której wszyscy ludzie – kobiety i mężczyźni – mają pełną swobodę rozwijania swoich zdolności i dokonywania wyborów bez ograniczeń narzucanych przez stereotypy oparte na płci, sztywno określone role płciowe lub uprzedzenia. Równość w kwestii płci oznacza, że różniące się od siebie zachowania, aspiracje i potrzeby kobiet i mężczyzn są jednakowo uznawane, cenione i popierane.⁷ Równość w kwestii płci oznacza również, że obie płci

Stereotypy w kwestii płci są przyjętymi z góry koncepcjami, które arbitralnie przypisują mężczyznom i kobietom cechy i role określone i ograniczone przez płeć (Rada Europy, 2011 r.)

są jednakowo widoczne, mają jednakowe uprawnienia i uczestniczą we wszystkich sferach życia publicznego oraz prywatnego. Wymaga to akceptacji i zrozumienia dla wzajemnego uzupełniania się kobiet i mężczyzn oraz ich różnych ról w społeczeństwie⁸. **Stereotypy oparte na płci** można zdefiniować jako nadmiernie uproszczone uogólnienia na temat związanych z płcią cech, kompetencji i różnic pomiędzy jednostkami. Stereotypy mogą wyrażać cechy zarówno pozytywne jak i negatywne, ale rzadko przekazują wierne informacje o poszczególnych jednostkach. Stereotypy oparte na płci mają wiele źródeł i często są głęboko zakorzenione w społeczeństwie, a system edukacji odgrywa ważną rolę w ich kształtowaniu, podtrzymywaniu i ograniczaniu. Do (re)produkowania stereotypowego podejścia do kwestii płci dochodzi na wszystkich poziomach edukacji – od przedszkola po szkolnictwo wyższe, kształcenie zawodowe i szkolenie (VET). Postawy te kształtowane są pod wpływem wielu czynników, na przykład poprzez wzajemne relacje w klasie, metody uczenia, sposób przedstawiania ról płciowych

⁶ Zob.: Komisja Europejska: strategia na rzecz równości pomiędzy kobietami a mężczyznami 2010-2015, str. 3. Na:

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_pl.htm

⁷ Zob.: <http://www.eige.europa.eu/sites/default/files/Gender-Equality-and-Climate-Change-Report.pdf>

⁸ Rada Europy, 1998. Zob.: <http://hub.coe.int/what-we-do/democracy/gender-equality>

w materiałach edukacyjnych oraz środowisko edukacyjne jako takie. **Podstawowym argumentem na rzecz** projektu jest to, że istnienie stereotypów opartych na płci może prowadzić do segregacji w edukacji i na rynku pracy będącej odzwierciedleniem stereotypowego postrzegania ról płciowych. Kiedy tradycyjne i stereotypowe przekonania, łączące daną płeć z konkretnymi sektorami gospodarki, rodzajem edukacji, kompetencjami lub stanowiskami wywierają wpływ na wybór kariery, wówczas stwarzają one niepożądane, niewidzialne bariery. Takie bariery odgrywają rolę w utrwalaniu nierówności płci i tworzeniu rynku pracy, na którym występuje segregacja ze względu na płeć. Ich trwałe oddziaływanie jest szkodliwe zarówno dla jednostek, jak i społeczeństwa jako całości. Jako dwa proste przykłady stereotypów w kwestii płci można wskazać sektor pielęgniarstwa, opisywany przede wszystkim jako "domena kobiet", oraz inżynierię mechaniczną, określaną jako "terytorium mężczyzn". Kiedy takie przekonanie powoduje, że przedstawiciele którejś z płci powstrzymują się od wyboru stanowiska i edukacji określanych jako domena płci przeciwnej, wówczas wpływ stereotypów ma charakter deformujący i fałszujący rzeczywistość. Dominacja mężczyzn lub kobiet w określonych zawodach znana jest jako segregacja zawodowa. **Zawodowa/genderowa segregacja** wynika z dyskryminacji ze względu na płeć, opartej na stereotypowych, biologicznych i społecznych różnicach pomiędzy mężczyzną a kobietą⁹. Segregacja ze względu na płeć na rynku pracy ma negatywne konsekwencje, m.in. utrudnia efektywne przemieszczanie się siły roboczej lub zapobieganie dyskryminacji w zakresie płac¹⁰. Istnieją dwa główne podejścia przy analizowaniu segregacji na rynku pracy. Najczęściej stosowana jest koncepcja **horyzontalnej segregacji ze względu na płeć**, rozumiana jako zaniżona (zawyżona) reprezentacja danej płci w konkretnych zawodach lub sektorach, nie odnosząca się do udziału kobiet czy mężczyzn w dostępie do wyższych stanowisk lub randze rang w tych branżach. **Pionowa segregacja ze względu na płeć** wskazuje na zaniżoną (zawyżoną) w danych zawodach lub sektorach reprezentację mężczyzn lub kobiet, na czołowych lub najniższych pozycjach hierarchii zawodowej określanych na podstawie takich atrybutów, jak dochód i prestiż¹¹. Według badań, prowadzonych nad tym zagadnieniem, nie ma **jednego wyjaśnienia** przyczyn istnienia segregacji ze względu na płeć. Główne czynniki, na jakie powołuje się literatura fachowa, to preferencje i uprzedzenia, socjalizacja i stereotypy, względne przewagi biologiczne, niedoinwestowanie w kształceniu i szkoleniach, znaczenie różnic w dochodach, bariery w dostępie oraz praktyki związane z organizacją i

⁹ Europejska Agencja ds Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, 2012, Zob.: <http://osha.europa.eu/en/faq/women-and-health/what-does-2018gender-segregation-in-occupations2019-mean>

¹⁰ Ibid., str. 7.

¹¹ Publikacja Komisji Europejskiej: Gender segregation in the labour market -Root causes, implications and policy responses in the EU (Segregacja ze względu na płeć na rynku pracy: podstawowe przyczyny, implikacje i reakcje polityczne w UE), str. 9.

zarządzaniem. W niniejszym projekcie zagadnieniami, na których skupiła się nasza uwaga, jest rola stereotypów, socjalizacji i uprzedzeń jako przyczyny segregacji genderowej.

3. Opis Projektu

3.1. Przegląd działań

Metodologia działań w projekcie oparta została na podejściu sektorowym, czyli skierowana została na dotarcie do istotnych członków sektora edukacji na poziomie krajowym i europejskim. Działania w ramach projektu były zaplanowane w taki sposób, który uwzględniał doświadczenia oddolne. Partnerzy projektu dzięki seminarium zorganizowanemu zgodnie z koncepcją uczenia się wzajemnego - *peer learning* (Peer Learning Activity – PLA) mogli zaprezentować osiągnięcia własnych ekspertów z dziedziny edukacji wrażliwej na kwestie płci, pracujących w krajowych strukturach związków zawodowych nauczycieli; wyniki seminarium PLA były następnie wykorzystywane w czasie szkolenia ekspertów i uczestników projektu reprezentujących różne instytucje sektora edukacji. W ostatniej fazie projektu wyniki seminarium PLA i szkolenia zostały zaprezentowane uczestnikom konferencji podsumowującej projekt.

Projekt ten miał na celu zbadanie i wykorzystanie potencjału sektora edukacji w przeciwdziałaniu dyskryminacji z powodu płci na rynku pracy

3.2. Grupa doradcza

Celem posiedzeń grupy doradczej było, między innymi, stworzenie koncepcji nadzoru nad projektem i sprawowanie tego nadzoru oraz kierowanie projektem kierunku zgodnie z przyjętymi wcześniej celami, poprzez omawianie zarówno kwestii praktycznych, jak i organizacyjnych. Pięć członkiń grupy doradczej tworzyło zespół kierujący projektem, doradzając w kwestiach związanych z jego realizacją i udzielając wsparcia na podstawie własnej wiedzy i doświadczenia. Grupa składała się z pięciu ekspertów z różnych krajowych związków zawodowych nauczycieli reprezentujących różne obszary geograficzne, co zapewniło ponadnarodowy wymiar projektu.



Anne Jenter,
GEW, Niemcy



Kounka
Damianova, SEB,
Bułgaria



Odile Cordelier,
SNES-FSU, Francja



Joëlle Casa, CGIL,
Włochy



Dorota Obidniak, ZNP,
Polska

3.3. Działania w zakresie Peer Learning

Celem działania w ramach **Peer Learning Activity**¹², zorganizowanego 9 maja 2012 r., było rozpoznanie i zbadanie zależności pomiędzy nierównościami na rynku pracy a modelami edukacji występującymi w Europie w różnych krajowych kontekstach. Ekspertki w zakresie stereotypów genderowych w edukacji dzielili się swoją wiedzą na temat *gender mainstreaming*, koncentrując się na różnych krajowych koncepcjach/systemach edukacji oraz ważnych w procesie promocji edukacji wrażliwej na kwestie płci uczestnikach (nauczycielach, uczniach, rodzicach, dyrekcjach szkół, kadrze kształcącej nauczycieli, pracodawcach, itp.) W ramach PLA przedstawiono dwie prezentacje. **Thomas Viola Rieske**, z Uniwersytetu w Poczdamie w Niemczech, mówił na temat pedagogiki opartej na typowym podejściu do kwestii płci i ogólnych problemach nierówności w edukacji, a **Agnes Parent-Thirion**, Dyrektor ds. Programowych (Programme Manager) Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (EUROFOUND), omówiła kwestie nierównego traktowania płci w Europie z perspektywy rynku pracy. Seminarium PLA stanowiło także fazę przygotowawczą do następującego po nim szkolenia.

¹² Raport na http://etuce.homestead.com/Publications_2012/04.2012_Report_of_the_ETUCE_Gender_Peer_Learning_Activity_eng.pdf

3.4. Szkolenie

Szkolenie¹³ odbyło się 10 maja 2012 r. w Brukseli. Uczestniczyło w nim 35 przedstawicieli z 17 krajów europejskich. Jednym z celów szkolenia było stworzenie uczestnikom możliwości wymiany doświadczeń w zakresie przykładów dobrej praktyki w odniesieniu do *gender mainstreaming* w ich macierzystych systemach edukacji. Ponadto, celem szkolenia było też rozbudzenie świadomości w zakresie *gender mainstreaming*, przedyskutowanie sposobów zwiększania wrażliwości na kwestie płci w nauczaniu oraz sposobów łagodzenia stereotypów genderowych przy dokonywaniu przez uczniów wyboru przyszłej drogi kariery. Podczas seminarium **Lucie Davoine** z Dyrekcji Generalnej ds. Wymiaru Sprawiedliwości Komisji Europejskiej przedstawiła prezentację na temat zasad równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz ustawodawstwa w UE a **Carolyn Hannan**, adiunkt na Uniwersytecie w Lund, Szwecja, w swojej prezentacji omówiła sytuację dziewcząt w edukacji. Prezentacje i dyskusje prowadzone podczas seminarium PLA i szkolenia posłużyły do sporządzenia projektu wytycznych dotyczących sposobów łagodzenia i przeciwdziałania stereotypom opartym na płci w edukacji oraz segregacji ze względu na płeć na rynku pracy, jakie powinny podjąć związki zawodowe.

3.5. Konferencja podsumowująca

Konferencja podsumowująca¹⁴ odbyła się w Warszawie w dniach 11-12 września 2012 r. Zgromadzili się na niej przedstawiciele różnych krajowych związków zawodowych nauczycieli, Europejskiej Federacji Pracodawców w Sektorze Edukacji (EFEE), Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) oraz Rady Europy. W trakcie dwudniowej konferencji uczestnikom przedstawiono ogólny obraz stereotypów dotyczących płci i jego wpływu na wybór drogi kariery. Anne Marie Faradji, ekspert ds. równego traktowania kobiet i mężczyzn w Radzie Europy, wygłosiła mowę otwierającą, poświęconą obywatelstwu demokratycznemu i nierównemu traktowaniu kobiet i mężczyzn, a Anna Krasteva, *doctor honoris causa* Uniwersytetu w Lille, przedstawiła prezentację poświęconą kwestii stereotypów genderowych oraz sposobów przeciwdziałania im. Główna uwaga skupiała się na systemie edukacji i zróżnicowanym podejściu do rozwiązania problemu stereotypów dotyczących płci. Różne związki zawodowe nauczycieli zaprezentowały przykłady dobrej praktyki. Podczas sesji grup roboczych, ich uczestnicy dyskutowali także na temat możliwości przenoszenia zaprezentowanych przykładów dobrych praktyk z jednych krajów do innych oraz przedstawili i omówili poprawki do *Wytycznych ETUCE na temat udziału związków zawodowych w łagodzeniu i rozwiązywaniu problemu stereotypów*

¹³ Raport na http://etuce.homestead.com/Publications_2012/04.2012_Report_of_the_ETUCE_Gender_Peer_Learning_Activity_eng.pdf

¹⁴ Raport na: http://etuce.homestead.com/Publications_2012/06.2012_Report_Closing_Conference_Gender_Stereotypes_EN.pdf

genderowych w edukacji oraz segregacji ze względu na płeć na rynku pracy. Głównym celem konferencji było stworzenie uczestnikom możliwości zastanowienia się nad tym, w jaki sposób nauczyciele, pracownicy sektora edukacji oraz nauczycielskie związki zawodowe mogą działać na rzecz równości płci na rynku pracy poprzez ograniczenie występowania stereotypów opartych na płci w edukacji.

Przegląd Działań

DZIAŁANIE W ZAKRESIE PEER LEARNING (maj 2012 r.)

Uczestnicy: Związki zawodowe nauczycieli odpowiedzialne za kwestie równego traktowania płci

Cele: Rozpoznanie i zbadanie powiązania pomiędzy nierównym traktowaniem płci w edukacji a rynkiem pracy oraz szukanie sposobów podniesienia wrażliwości na kwestie płci w krajowych systemach edukacji poprzez wprowadzenie odpowiednich rozwiązań.

SZKOLENIE (maj 2012 r.)

Uczestnicy: Związki zawodowe nauczycieli odpowiedzialne za kwestie równego traktowania płci

Cele: Rozbudzenie świadomości uczestników odnośnie *gender mainstreaming* i przedstawienie sposobów zwiększania wrażliwości na kwestie płci w nauczaniu oraz sposobów łagodzenia wpływu stereotypów genderowych na dokonywane przez uczniów wybory przyszłej drogi kariery. Dostarczenie uczestnikom wiedzy na temat warunków pracy wrażliwych na kwestie płci.

--- Przygotowanie projektu wytycznych ---

KONFERENCJA PODSUMOWUJĄCA (wrzesień 2012 r.)

Uczestnicy: Przedstawiciele nauczycielskich związków zawodowych i inni istotni zainteresowani, tacy jak EFEE, EIGE i Rada Europy.

Cele: Stworzenie forum do dyskusji nad implementacją do systemów edukacyjnych kwestii równego traktowania płci w celu przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć na rynku pracy oraz nadanie odpowiedniej rangi projektowi wytycznych opracowanemu na podstawie wyników wcześniejszych działań w ramach projektu.

UPOWSZECHNIENIE WYNIKÓW (wrzesień 2012 r. - styczeń 2013 r.)

Raport z konferencji, projekt broszury i wytycznych na temat sposobu, w jaki nauczycielskie związki zawodowe mogą wnieść wkład w łagodzenie i rozwiązywanie problemu stereotypów opartych na płci w edukacji oraz segregacji ze względu na płeć na rynku pracy (zebrane i opublikowane na CD-ROM).

Grupa
doradcza:
Kierowanie i
nadzór



Wszystkie raporty z realizacji projektu można znaleźć na http://etuce.homestead.com/ETUCE_Publications.html

4. Wnioski i zalecenia

PLA, Szkolenie i Konferencja podsumowująca stworzyły uczestnikom możliwość dyskusji i zastanowienia się, w jaki sposób nauczyciele, pracownicy sektora edukacji i związki zawodowe

nauczycieli mogą wnieść konkretny wkład w działania na rzecz równego traktowania płci w edukacji, łagodząc tym samym segregację ze względu na płeć na rynku pracy. W trakcie realizacji projektu zaprezentowano i przedyskutowano szereg różnych podejść, koncepcji i strategii promowania równego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy i w edukacji, w efekcie czego powstał wachlarz przydatnych inspiracji i rad. Niektóre tematy, metody i punkty były podkreślane jako szczególnie ważne z punktu widzenia celów projektu i dlatego zostały przyjęte jako **kluczowe wnioski i zalecenia** projektu. Nieustannie powracającym tematem była ważna rola nauczyciela i pracowników sektora edukacji. Podkreślano, że ich podejście do kwestii genderowych powinno zostać uznane za mające znaczący wpływ na uczniów i dlatego istotne znaczenie ma poprawa ich warunków pracy. Odnosi się to do zwiększenia atrakcyjności zawodu nauczyciela, na przykład poprzez uwzględnianie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym oraz stworzenie lepszych możliwości awansu. W odniesieniu do tego, w jaki sposób stawiać czoła wyzwaniom, jakimi są stereotypy oparte na płci, za istotne uznano dobór strategii i rozwiązań dostosowanych do **kontekstu krajowego** oraz konkluzję, że nie ma jednego modelu, który odpowiadałby wszystkim.

Konkretne wyniki projektu to zebrane i opublikowane na CD-ROM: sprawozdania z działań w ramach *Peer Learning* i szkolenia, sprawozdanie z konferencji, broszura przedstawiająca projekt oraz dokument zatytułowany *Wytyczne na temat sposobu, w jaki związki nauczycielskie mogą wnieść wkład w łagodzenie i rozwiązywanie problemu stereotypów opartych na płci w edukacji oraz zapobieganie segregacji ze względu na płeć na rynku pracy*. Wytyczne zawierają zalecenia dla nauczycielskich związków zawodowych zarówno na krajowym, jak i europejskim poziomie, odnośnie możliwego dialogu

ETUCE dąży do upowszechniania systemów modeli edukacji, które redukują występowanie stereotypów płci i dają nauczycielom oraz ich związkom niezbędną wiedzę na temat wprowadzania edukacji wrażliwej na kwestie płci

społecznego i negocjowania układów zbiorowych, w celu przeciwstawienia się stereotypom genderowym w sektorze edukacji,

czego szerszym celem byłoby wywarcie większego wpływu na ograniczenie segregacji ze względu na płeć na rynku pracy. Pierwsze zalecenie w wytycznych podkreśla znaczenie budzenia świadomości wśród pracowników sektora edukacji, nauczycieli i partnerów społecznych w edukacji w kwestii stereotypów w odniesieniu do płci. Celem jest łagodzenie i rzucenie wyzwania stereotypowemu postrzeganiu płci w sektorze edukacji. **Drugi** wniosek dotyczy znaczenia rozwijania narzędzi i środków, które mogą przyczynić się do upowszechniania edukacji wrażliwej na kwestie płci i *gender mainstreaming* w systemach edukacji. **Po trzecie**, duże znaczenie ma minimalizowanie wpływu

stereotypów opartych na płci przy wyborze przez uczniów drogi kariery w celu zmniejszenia segregacji ze względu na płeć na rynku pracy. **Czwarta** wskazówka zaleca podjęcie konkretnych kroków w celu zaangażowania się w krajowy dialog społeczny na temat tego, w jaki sposób włączyć edukację wrażliwą na kwestie płci celu dla osiągnięcia jednakowej niezależności ekonomicznej obu płci. **Piąty** i ostatni wniosek wskazuje na znaczenie dzielenia się na poziomie europejskim najlepszymi praktykami dotyczącymi korzystnych zmian instytucjonalnych i ustawodawczych w krajowych systemach edukacyjnych. Te pięć punktów jest ujętych w *Wytycznych na temat sposobu, w jaki nauczycielskie związki zawodowe mogą przyczynić się do zmniejszania i rozwiązywania problemu stereotypów kwestii opartych na płci w edukacji oraz ograniczania segregacji ze względu na płeć na rynku pracy*. Wytyczne te będą udostępnione na stronie ETUCE w językach angielskim, francuskim, hiszpańskim, polskim i niemieckim. Zostaną też przedłożone do zatwierdzenia przez Komitet ETUCE wiosną 2013 r., zapraszając tym samym organizacje członkowskie do skorzystania z zawartych w nich zaleceń. Należy je traktować jako kontynuację dotychczasowych prac ETUCE w obszarze równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz osiągnięć w kwestii równości płci, takich jak zawarte w Planie Działania ETUCE¹⁵.

Edukacja jest prawem człowieka. Stereotypy oparte na płci ograniczają możliwości wyboru modeli życia przez dziewczynki i chłopców. Dostęp i uczestnictwo w edukacji powinny zatem być bezpłatne i bez barier. Dzieci i młodzież powinny mieć takie same możliwości edukacji, niezależnie od ich płci.

Efektom projektu są konkretne zalecenia na temat sposobów łagodzenia i rozwiązywania problemu stereotypów opartych na płci na rynku pracy. W dłuższej perspektywie, projekt inspirowa i zachęca do działań, przemyśleń i dalszej pracy nad ważnymi kwestiami stereotypów genderowych oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w sektorze edukacji i na rynku pracy, poprzez dostarczenie nauczycielskim związkom zawodowym, nauczycielom, pracownikom sektora edukacji i innym uczestnikom zaangażowanym w edukację informacji i wiedzy na te ważne tematy.

¹⁵ Zob. http://etuce.homestead.com/EUprojects/Gender/ETUCE_action_plan_gender_equality_EN_final.pdf

5. Skróty

EFEE	Europejska Federacja Pracodawców w Sektorze Edukacji (European Federation of Employers in Education)
EIGE	Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (European Institute for Gender Equality)
ETUCE	Europejski Komitet Związków Zawodowych Oświaty i Nauki
UE	Unia Europejska
EUROFOUND	Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)
FLC-CGIL	Federazione Lavoratori della Conoscenza
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
PISA	Program Międzynarodowej Oceny Umiejętności Uczniów (Programme for International Study Assessment)
SD	Dialog Społeczny
SEB	Syndicat des Enseignants Bulgares
SNES-FSU	Syndicat National des Enseignements de Second Degré
VET	Edukacja Zawodowa i Szkolenie (Vocational Education and Training)
ZNP	Związek Nauczycielstwa Polskiego

6. Kontakt

Sekretariat ETUCE

Europejski Komitet Związków Zawodowych Oświaty i Nauki (ETUCE)

5, Boulevard du Roi Albert II – 9th Floor, 1210 Bruksela, Belgia

T +32 2 224 06 91/92

F +32 2 224 06 94

www.csee-etuice.org

E-mail: secretariat@csee-etuice.org

Grupa doradców

Joëlle Casa, FLC-CGIL, Italy: j.casa@flcgil.it

Odile Cordelier, SNES-FSU, France: odile.cordelier@snes.edu

Kounka Damianova, SEB, Bulgaria : k@kdamianova.com

Anne Jenter, GEW, Germany: Anne.Jenter@gew.de

Dorota Obidniak, ZNP, Poland: obidniak@znp.edu.pl

WYDAWCA:

**Europejski Komitet Związków Zawodowych
Oświaty i Nauki**

**European Trade Union Committee for Education
Comité syndical européen de l'éducation**

5, Boulevard du Roi Albert II – 9 piętro

1210 Bruksela

Belgia

T + 32 2 224 06 91/92

F + 32 2 224 06 94

