

Kaja Zapędowska-Kling

ROZDZIAŁ II

Polityka równości płci Unii Europejskiej w procesie edukacji szkolnej

1. Geneza i podstawy prawne

O kwestiach związanych z tolerancją, wielokulturowością, różnorodnością, równouprawnieniem kobiet i mężczyzn oraz zasadą niedyskryminacji zrobiło się w Polsce głośno w trakcie negocjacji akcesyjnych, jeszcze przed przystąpieniem do struktur Unii Europejskiej. Do tematów szeroko komentowanych przez media zaliczyć można, z jednej strony, powołanie w 2001 roku Urzędu Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn (a także jego likwidację w 2005 roku przez rząd Kazimierza Marcinkiewicza), ustanowienie przez Komisję Europejską zasady *gender mainstreaming*, kampanię społeczną Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej dotyczącą równych szans kobiet na rynku pracy, kampanię edukacyjno-informacyjną „Równi w pracy. To się opłaca” zrealizowaną w ramach projektu *Gender Index*, kwestię urlopów rodzicielskich, a z drugiej strony – przypadki publicznych nacechowanych homofobią, mizoginią i rasizmem wypowiedzi polskich polityków.

Państwa członkowskie zobowiązane są do funkcjonowania w zgodzie z politykami horyzontalnymi Unii Europejskiej. Polityki horyzontalne wyznaczają priorytetowe kierunki rozwoju społecznego i gospodarczego Europy. Równość szans jest jedną z sześciu polityk horyzontalnych Unii Europejskiej. Zasada równego traktowania jest integralną częścią unijnego *acquis communautaire* (wspólnotowego dorobku prawnego). Polityka równości płci jest ściśle związana z ewolucją przepisów antydyskryminacyjnych w europejskim systemie prawnym.

Ciążący na krajach członkowskich Unii Europejskiej obowiązek implementowania dyrektyw unijnych sprawił, że Polska rozpoczęła długotrwały proces harmonizacji prawa krajowego z prawem wspólnotowym. Zdaniem prof. Eleonory Zielińskiej „problemy dotyczące równości płci były nisko usytuowane w hierarchii ważności spraw polityki realizowanej przez resort Pracy i Spraw Socjalnych w latach 1997-2001, a tym samym polityki Rządu RP w ogóle” (2002, 70). Postęp w dziedzinie dostosowania prawa do *acquis* Komisja Europejska odnotowała dopiero w Raporcie za rok 2001. Wówczas

Polska wprowadziła istotne zmiany do Kodeksu pracy, wciąż jednak brakowało mechanizmów instytucjonalnych niezbędnych do realizacji zasady *gender mainstreaming*.

Do źródeł polityki równości płci Unii Europejskiej zaliczyć można (podaje za: Zielińska 2007):

- prawo pierwotne (np. Traktat Amsterdamski),
- prawo wtórne (dyrektywy),
- orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości,
- rekomendacje, rezolucje i inne dokumenty prawnie nieegzekwowalne, które są ważne z politycznego punktu widzenia (np. Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej).

Pierwsze zapisy wprowadzające zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn pojawiły się już w latach 50. XX wieku, w Traktatach Rzymskich. Artykuł 119, ustęp 1 nakazuje, aby „każde państwo członkowskie zapewniło i utrzymało stosowanie zasady jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę”. Jednocześnie ustęp 2 precyzuje jak należy rozumieć termin „wynagrodzenie” – to nie tylko uposażenie podstawowe, lecz także „wszelkie inne korzyści świadczone bezpośrednio lub pośrednio, w gotówce lub w naturze”. W świetle zapisów Traktatów Rzymskich równe traktowanie może być więc pozorne – pobierając jednakowe uposażenie, kobieta lub mężczyzna mogą być dyskryminowani poprzez nierówny dostęp do pozostałych korzyści wynikających z zatrudnienia: pakietów zdrowotnych, telefonów i aut służbowych, dotacji na wczasy lub innych świadczeń na rzecz pracownika. Ciekawostką jest fakt, iż mimo upływu wielu lat od powstania zapisów z 1957 roku dotyczących równej płacy za tę samą pracę, różnica w zarobkach kobiet i mężczyzn (tak zwany *gender pay gap*) jest nadal zauważalna i obecnie szacowana na poziomie około 17% (Eurostat 2010).

Kamieniem milowym na drodze do rozwoju polityki równości płci Unii Europejskiej był Traktat Amsterdamski z 1997 roku. Artykuł 3, ustęp 2 „zobowiązuje Wspólnotę do tego, by we wszystkich swych działaniach i politykach zmierzała do zniesienia nierówności oraz wspierania równości kobiet i mężczyzn”. Zapis ten wprowadza zasadę *gender mainstreaming*, czyli obowiązek włączenia kwestii równości płci do głównego nurtu polityki. Ponadto Traktat Amsterdamski (Artykuł 13) uznaje zwalczanie wszelkich form dyskryminacji za priorytet („ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną”), a także otwiera drogę do stosowania tak zwanych „działań

pozytywnych” (uprzywilejowania wyrównawczego) wobec gorzej traktowanych grup społecznych.

W ciągu ostatnich pięciu dekad Unia Europejska przyjęła kilkanaście dyrektyw równościowych, których zakres tematyczny dotyczy między innymi takich obszarów życia, jak:

- rynek pracy (równa płaca za pracę o tej samej wartości, równy dostęp do zatrudnienia i awansu),
- edukacja (równy dostęp do szkoleń zawodowych),
- życie rodzinne (prawo do płatnych urlopów rodzicielskich, ochrony ciąży i macierzyństwa),
- zabezpieczenie społeczne (równy dostęp do świadczeń socjalnych),
- dochodzenie roszczeń i odszkodowań (przerzucenie ciężaru dowodu w sprawie dyskryminacji na pracodawcę, rozróżnienie zjawisk takich jak molestowanie, molestowanie seksualne, mobbing, dyskryminacja bezpośrednia lub pośrednia),
- dostęp do towarów i usług (w tym usług ubezpieczeniowych i finansowych).

Wszelkiej dyskryminacji opartej na płci zakazują artykuły 21 i 23 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej. Istnieją jednak trzy wyjątki od zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn. W uzasadnionych przypadkach (np. w sytuacji wyraźnej przewagi liczebnej mężczyzn na stanowiskach decyzyjnych) dopuszcza się stosowanie tak zwanego „uprzywilejowania wyrównawczego”, które polega na okresowym preferencyjnym traktowaniu płci niedoreprezentowanej. Przykładem uprzywilejowania wyrównawczego są parytety i kwoty na listach wyborczych. W Polsce w 2011 roku weszła w życie ustawa kwotowa, która zmieniła ordynację wyborczą do Parlamentu Europejskiego, Sejmu oraz organów samorządu terytorialnego. Ustawa gwarantuje zarówno kandydatkom, jak i kandydatom co najmniej 35-procentowy udział na listach wyborczych. Drugim wyjątkiem od zasady równego traktowania jest cała gama sytuacji związanych z ochroną ciąży, macierzyństwa i rodzicielstwa. Zgodnie z przepisami Unii Europejskiej, kobiecie w ciąży można odmówić zatrudnienia w warunkach zagrażających jej zdrowiu. Ochrona rodzicielstwa polega na preferencyjnym traktowaniu opiekuna nowonarodzonego dziecka (ojca lub matki) poprzez adekwatny podział obowiązków w miejscu pracy, na przykład niewysyłanie w zagraniczne delegacje matki karmiącej piersią. Trzeci wyjątek podyktowany jest zdrowym rozsądkiem i pozwala na odejście od zasady równego traktowania w sytuacji, gdy płeć określona jest wymogiem zawodowym (na przykład teatr zatrudni baletnicę) (Zielińska 2007).

2. Polityka równości płci w procesie edukacji szkolnej

Zajęcia dydaktyczne poświęcone polityce równości płci Unii Europejskiej powinny być poprzedzone omówieniem podstawowych praw człowieka. Mówiąc o zasadzie równego traktowania i niedyskryminacji w Unii Europejskiej nie sposób nie odwołać się do szerszego kontekstu międzynarodowego, w tym rozwiązań prawnych przyjętych przez ONZ i Radę Europy. Warto odwołać się do zapisów Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka oraz Europejskiej Konwencji Praw Człowieka. Artykuł 1 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka z 1948 roku stwierdza, że „wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi pod względem swej godności i swych praw”. Równość kobiet i mężczyzn jest zatem prawem powszechnym, naturalnym i niezbywalnym. W 1979 roku Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych uchwaliło Konwencję w Sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet, która wyznaczyła międzynarodowe standardy w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn.

Wokół polityki równościowej Unii Europejskiej narosło wiele mitów, które warto z uczennicami i uczniami przedyskutować. Popularne jest przekonanie, że problematyka równości płci jest wyłącznie sprawą kobiet oraz że koncentruje się na poprawie statystyk, zamiast zapobiegać przyczynom powstawania nierówności. Tabela 1.1 przedstawia zestaw zdiagnozowanych przez Komisję Europejską faktów i mitów dotyczących powszechnego postrzegania polityki równości płci.

Tabela 2.1

Fakty	Mity
Polityka równości płci Unii Europejskiej...	
... jest aktywnym procesem nastawionym na przezwyciężenie nierówności, które są przyczyną dyskryminacji ze względu na płeć.	... jest wyłącznie sprawą kobiet.
... oznacza ograniczanie ubóstwa, pobudzanie rozwoju gospodarczego i wzmacnianie postaw obywatelskich.	... koncentruje się jedynie na poprawie statystyk.

Tabela 2.1 c.d.

... uznaje, że płeć jest jedną z najbardziej elementarnych systematyzujących cech w społeczeństwie, wpływającą na nasze życie od chwili narodzin.	... polega na formułowaniu gładkich stwierdzeń.
... zakłada poszanowanie tożsamości kobiet i mężczyzn.	... polega na szukaniu winnych istniejących nierówności.
... jest świadoma różnic między życiem kobiet i mężczyzn, uznaje ich zróżnicowane potrzeby, doświadczenia i priorytety.	... polega na podejmowaniu działań wyłącznie przez kobiety.
... jest uzasadniona ekonomicznie, ponieważ zapewnia aktywność zarówno kobiet, jak i mężczyzn, przy stuprocentowym wykorzystaniu siły roboczej w wieku produkcyjnym.	... polega na odnoszeniu korzyści wyłącznie przez kobiety.
... nie może być zrealizowana natychmiast – jej wdrażanie jest procesem.	... ma na celu wstrzymanie lub radykalną zmianę polityki i projektów kierowanych do kobiet lub mężczyzn.

Źródło: *Polityka równości płci. Przewodnik Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL*,
przekład dokumentu Komisji Europejskiej pt. *EQUAL Guide on Gender Mainstreaming* (2005).
Warszawa: Komisja Europejska.

W celu lepszego zrozumienia potrzeby realizacji polityki równości płci – zarówno na poziomie Unii Europejskiej, jak i w Polsce – warto wspólnie z uczennicami i uczniami przeanalizować codzienne sytuacje, w których znajdują się kobiety i mężczyźni (a także dziewczęta i chłopcy). Dla przejrzystości, korzyści płynące z realizacji polityki równości płci można omówić dokonując podziału na poszczególne sfery życia. W dalszej części rozdziału przedstawiam cztery wybrane obszary tematyczne uwzględnione w prawodawstwie równościowym Unii Europejskiej: praca, szkoła, rodzina i życie prywatne. Wyjaśniam podstawową terminologię, omawiam sytuację kobiet i mężczyzn w danej sferze życia, zamieszczam pytania pomocnicze i przykłady praktycznych zadań, które oddziałują na wyobraźnię uczennic i uczniów poprzez odwoływanie się do codziennych sytuacji życiowych.

A. PRACA

Dyskryminacja ze względu na płeć na rynku pracy jest jedną z najczęściej spotykanych form dyskryminacji w Unii Europejskiej. Wskaźnik zatrudnienia kobiet jest tradycyjnie niższy niż wskaźnik zatrudnienia mężczyzn: według danych z 27 krajów członkowskich UE, w 2010 roku wyniósł on 58,2% wśród kobiet i 70,1% wśród mężczyzn (Eurostat 2010). Warto przypomnieć, że jednym z celów Strategii Lizbońskiej było podniesienie wskaźnika zatrudnienia kobiet do 60%. Aktywność zawodowa kobiet przyczynia się do rozwoju ekonomicznego Europy i zmniejsza ryzyko ubóstwa w tej grupie społecznej. Przekłada się także na bardziej sprawiedliwy podział obowiązków domowych oraz pozwala kobietom korzystać na równi z praw wynikających z posiadania ubezpieczenia, zdolności kredytowej i uprawnień emerytalnych.

Analiza sytuacji kobiet i mężczyzn na europejskim rynku pracy

- Niski wskaźnik zatrudnienia kobiet stanowi odzwierciedlenie stereotypu związanego z tradycyjnym podziałem ról społecznych: mężczyzna pracuje i utrzymuje rodzinę, kobieta zajmuje się domem i dziećmi.
- Kobiety częściej niż mężczyźni pracują w niepełnym wymiarze godzinowym.
- Analiza struktury zatrudnienia na europejskim rynku pracy wykazuje, że kobiety częściej są zatrudniane w sektorze publicznym (w urzędach, szkołach, placówkach służby zdrowia itp.), mężczyźni natomiast dominują w sektorze prywatnym (w firmach, korporacjach, bankach itp.). Zjawisko to określane jest mianem „segregacji sektorowej”.
- Kobiety mają utrudnioną drogę do awansu. Niedoreprezentowanie kobiet w strukturach decyzyjnych, na przykład wśród kadry kierowniczej, jest obserwowane w większości krajów członkowskich Unii Europejskiej. Niewidzialna bariera utrudniająca kobietom awans (przechodzenie w hierarchii o poziom „do góry”) jest nazywana „szklanym sufitem”.
- Kobiety częściej niż mężczyźni wykonują zawody nisko płatne i mało prestiżowe (np. sprzątaczkę). Osobom z takim doświadczeniem trudno się rozwijać i znaleźć lepszą pracę. Zjawisko „przyklejenia się” do zawodu o niskim statusie społecznym jest nazywane „lepką podłogą”.

- Mimo upływu ponad 50 lat od powstania zapisów Traktatów Rzymskich na temat równej płacy za tę samą pracę, zjawisko nierównego wynagradzania kobiet i mężczyzn (tak zwany *gender pay gap*) jest nadal powszechne. Według danych Eurostatu z 2010 roku, kobiety w Unii Europejskiej zarabiają średnio o 17% mniej niż mężczyźni.
- Zarówno kobiety, jak i mężczyźni padają ofiarą niesprawiedliwych praktyk rekrutacyjnych w procesie ubiegania się o pracę. Już samo sformułowanie ogłoszenia o pracę dostępnego w gazecie lub w internecie może nosić znamiona dyskryminacji bezpośredniej („zatrudnię mężczyznę...”/„zatrudnię kobietę...”) lub pośredniej („zatrudnię osobę powyżej 180 cm wzrostu...” – takie sformułowanie to przykład dyskryminacji kobiet, którym statystycznie trudniej sprostać temu wymogowi).
- Zarówno kobiety, jak i mężczyźni padają ofiarą molestowania, mobbingu lub innych form gorszego traktowania przez przełożonych i/lub personel w miejscu pracy.
- W warunkach światowego kryzysu ekonomicznego, w obliczu konieczności cięcia kosztów i redukcji etatów, kobiety są częściej narażone na utratę pracy.
- Z uwagi na okres ciąży, połogu i urlopu macierzyńskiego, kobiety są częściej narażone na utratę pracy po okresie dłuższej w niej nieobecności. W przypadku posiadania kilkorga dzieci przebieg kariery zawodowej kobiet jest często niepewny, niejednostajny i przekłada się na mniejszą łączną ilość przepracowanych lat, a w konsekwencji skutkuje niższą emeryturą. Osobom posiadającym zobowiązania w kwestii opieki (nad dzieckiem, nad osobą niepełnosprawną lub starszą) Unia Europejska oferuje model zatrudnienia typu *flexicurity* (*flexibility* – elastyczność, *security* – bezpieczeństwo). To elastyczny model pracy dostosowany do potrzeb pracowników, który wykracza poza standardowe rozumienie dyspozycyjności, mobilności i etatu.
- Coraz większą popularnością w krajach członkowskich Unii Europejskiej cieszy się koncepcja tak zwanego „zarządzania różnorodnością” (*diversity management*). Jest to strategia zarządzania personelem, zgodnie z którą różnorodność zespołu pracowników jest wartością samą w sobie. Głównym celem zarządzania różnorodnością jest „stworzenie takiego środowiska pracy, w którym każda zatrudniona osoba czuje się szanowana i doceniona, i ma szansę w jak największym

szym stopniu wykorzystywać swoje indywidualne możliwości do realizacji misji przedsiębiorstwa” (Rawłuszko 2007, 28). Z perspektywy zarządzania różnorodnością zatrudnianie kobiet i mężczyzn, osób młodych i starszych, reprezentujących różne kultury i narodowości jest korzystne z punktu widzenia firmy, ponieważ zapewnia mnogość perspektyw i wymieszanie się potencjałów poszczególnych pracowników, a w konsekwencji prowadzi do stworzenia bardziej kreatywnego i dynamicznego zespołu.

Przykładowe pytania do dyskusji

- Jaki zawód chciałabyś/chciałbyś wykonywać w przyszłości? Uzasadnij swój wybór.
- Czy istnieją zawody postrzegane jako bardziej „kobiece” lub bardziej „męskie”? Jeśli tak, to jakie czynniki wpływają na ich kategoryzację?
- Kto twoim zdaniem lepiej sprawdza się w roli szefa – kobieta czy mężczyzna? Odpowiedź uzasadnij.
- Czy o osobie, która wychowuje dzieci i zajmuje się domem można powiedzieć, że „nie pracuje”? Jaka jest twoja definicja pracy?
- Jaki zawód wykonują twoi rodzice? Wyniki zebrane od uczniów zapisujemy za pomocą + i - na tablicy w tabeli, z uwzględnieniem takich kryteriów jak: sektor publiczny/sektor prywatny, pracuje/nie pracuje. Wyniki omawiamy wspólnie.
- Jakie konsekwencje niesie ze sobą segregacja sektorowa na rynku pracy? Jakie cechy wymieniałbyś/wymieniłabyś jako zalety/wady zatrudnienia w sektorze publicznym?

Zadanie 1

Szukam pracy

Materiały: kolorowe mazaki, prasa codzienna

Czas: 45 minut

Opis zadania

Zadanie przeznaczone jest dla uczennic i uczniów szkoły gimnazjalnej lub ponadgimnazjalnej. Poproś uczennice i uczniów o przyniesienie na lekcję codziennej prasy. Gazety powinny zawierać sekcję z ogłoszeniami o pracę. Uczennice i uczniowie w parach uważnie czytają oferty pracy, następnie

oceniają stopień ich neutralności genderowej. Ogłoszenia dyskryminujące kobiety lub mężczyzn w sposób bezpośredni, a zatem zawierające konkretne formy gramatyczne lub wymogi wskazujące na płeć i nieuzasadnione wymogiem zawodowym (np. zatrudnię aktora do odegrania roli Świętego Mikołaja), zaznaczają na czerwono. Ogłoszenia sformułowane bezosobowo lub zawierające obie formy gramatyczne (np. zatrudnię nauczycielkę/nauczyciela) zaznaczają na zielono. Następnie porównują, który typ ogłoszeń dominuje w danej gazecie i prezentują przed resztą klasy po jednym wybranym przykładzie oferty pracy: dyskryminującej i poprawnej (neutralnej) genderowo.

Uwagi

Podczas analizy treści ogłoszeń o pracę warto zwrócić uwagę uczennic i uczniów na dodatkowe czynniki, które mogą prowadzić do dyskryminacji wielokrotnej. Czy ogłoszenie o pracę zawiera sugestie dotyczące wieku przyszłego pracownika? (np. „zatrudnię osobę w wieku 25-35 lat...”). To przykład ageizmu, czyli dyskryminacji ze względu na wiek. Czy ogłoszenie o pracę zawiera sugestie dotyczące wyglądu poszukiwanej osoby? (np. „zatrudnię szczupłą kobietę...”, „zatrudnię atrakcyjnego mężczyznę...”). To przykład coraz częściej spotykanego zjawiska dyskryminacji ze względu na wygląd. Szukając przykładów dyskryminacji wielokrotnej należy pamiętać, że prawodawstwo Unii Europejskiej dopuszcza wyjątki od zasady równego traktowania, jeżeli posiadanie danej cechy (płci, wieku lub wyglądu) podyktowane jest wymogiem zawodowym.

Słownik terminów

Szklany sufit (*glass ceiling*) – niewidzialna bariera utrudniająca kobietom awans (przejście w hierarchii o szczybel „do góry”). Pojęcie to wskazuje na istnienie niepisanej, stereotypowej zasady, która mówi, że mężczyźni są lepiej predestynowani do pełnienia kierowniczych i menedżerskich stanowisk.

Lepka podłoga (*sticky floor*) – zjawisko utrudnionej szansy na awans osoby pracującej na tak zwanym stanowisku niskiego szczebla (np. sprzątaczkę).

Gender pay gap – różnica w wysokości zarobków kobiet i mężczyzn pracujących na takich samych stanowiskach.

Dyskryminacja bezpośrednia – zjawisko gorszego potraktowania danej osoby ze względu na jej płeć (np. obowiązek uiszczenia wyższej opłaty przez mężczyzn za wstęp do klubu).

Dyskryminacja pośrednia – sytuacja, w której pozornie neutralne warunki lub kryteria są w praktyce niekorzystne dla osób danej płci (np. wymóg, by kandydatka/ kandydat do pracy miała/miał co najmniej 180 cm wzrostu).

Mobbing – zjawisko długotrwałego nękania i zastraszania pracownika, wrogie i nieetyczne zachowanie przełożonego względem podwładnego, prowadzące do niskiej samooceny i zaburzeń psychosomatycznych pracownika.

Molestowanie – to niepożądane zachowanie dotyczące płci drugiej osoby, które narusza godność, upokarza i poniża pracownika. Może przyjąć formę molestowania seksualnego.

Segregacja sektorowa – krajowa średnia zatrudnienia kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym i prywatnym.

Flexicurity – elastyczny model zatrudnienia łączący niestandardowe godziny pracy/możliwość wykonywania pracy z domu z poczuciem bezpieczeństwa finansowego i socjalnego. Koncepcja ta ma na celu zwiększenie wskaźnika zatrudnienia takich grup społecznych, jak kobiety wychowujące dzieci, osoby w wieku okołoemerytalnym i innych.

Przykładowa literatura

Duch-Krzyszczak, Danuta i Natalia Sarata (2007) „Praca”, [w:] *Polityka równych szans. Polska 2007*, red. B. Chołuj. Warszawa: Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju.

B. SZKOŁA

Kształtowanie postawy tolerancji i akceptacji dla różnorodności jest elementem nowoczesnej edukacji obywatelskiej. Pojęcia takie jak wielokulturowość, integracja, adaptacja, równość, prawa kobiet czy feminizm stopniowo zaczęły pojawiać się w podręcznikach szkolnych. Warto poświęcić więcej uwagi temu, by – obok treści związanych z różnorodnością kulturową i etniczną współczesnej Europy – program edukacji szkolnej uwzględnił również zagadnienia związane z równouprawnieniem kobiet i mężczyzn. Unia Europejska gwarantuje kobietom i mężczyznom, dziewczętom i chłopcom równy dostęp do edukacji i kształcenia zawodowego. Aktywnie angażuje się w zwalczanie stereotypów związanych z rzekomymi predyspo-

zycjami intelektualnymi dziewcząt do nauk humanistycznych i chłopców do nauk ścisłych. UE promuje również zatrudnienie kobiet w sektorach związanych z medycyną, inżynierią i informatyką.

Analiza sytuacji kobiet i mężczyzn (dziewcząt i chłopców) w środowisku szkolnym

- Polski system edukacji stanowi przykład środowiska sfeminizowanego, tj. takiego, w którym przeważa zatrudnienie kobiet. Im niższy stopień nauczania (np. wychowanie przedszkolne), tym wyższa jest liczebna przewaga kobiet. Sytuacja ta wynika ze stereotypowego podziału ról społecznych na kobiece i męskie. Obowiązki związane z wychowaniem potomstwa, krzewieniem wiedzy i procesem socjalizacji tradycyjnie są przypisywane kobietom. Dodatkowo, system szkolnictwa należy do sektora publicznego, w którym standardowo zatrudnienie kobiet jest wyższe niż zatrudnienie mężczyzn.
- Feminizacja szkolnictwa może prowadzić do przypadków dyskryminacji mężczyzn. Znany jest mi przykład nauczyciela wychowania przedszkolnego, do którego grupy rodzice nie chcieli zapisywać dzieci tylko dlatego, że jest mężczyzną. W powszechnym mniemaniu mężczyzna-opiekun to osoba niekompetentna, niezaradna i nieodpowiedzialna; bywa nawet oskarżana o pedofilię.
- Mimo starań Komisji Europejskiej oraz Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego nadal pokutują stereotypy dotyczące wyboru profilu edukacji przez dziewczęta i chłopców. Dużym sukcesem cieszy się kampania zainicjowana w 2006 roku przez Konferencję Rektorów Polskich Uczelni Technicznych (KRPUT) oraz Fundację Edukacyjną Perspektywy zatytułowana „Dziewczyny na Politechniki”. Jej celem jest zwiększenie zainteresowania młodych kobiet studiami na kierunkach technicznych, inżynierskich i ścisłych⁴.
- Niepokojącym zjawiskiem definiowanym przez Unię Europejską jest tak zwany „nieszczelny rurociąg” (*leaky pipeline*), czyli sytuacja przerywania karier naukowych przez utalentowane kobiety, często jeszcze przed osiągnięciem stopnia naukowego doktora.

⁴ Informacje pochodzą z oficjalnej strony internetowej kampanii: <http://www.dziewczynapolitechniki.pl> (dostęp z dnia: 31.05.2012)

- Stereotypizacja, tradycjonalizm, nieobecność kobiet, brak informacji na temat feminizmu oraz niepodejmowanie problemu przemocy to główne problemy współczesnych podręczników szkolnych (Środa i Rutkowska 2007). Wśród pozytywnych zmian wymienić można coraz powszechniejsze stosowanie obu form gramatycznych w poleceniach dla uczniów.
- Majewska i Rutkowska (2007) zwracają uwagę na fakt, że nauczycielki i nauczyciele – często nieświadomie – przyczyniają się do dyskryminacji dziewcząt w szkole. Wśród najczęściej praktykowanych form gorszego traktowania uczennic zdarza się:
 - preferowanie chłopców, którzy zgłaszają się do odpowiedzi lub pełnienia funkcji w klasie lub szkole (np. przewodniczącego, skarbnika itp.),
 - używanie wyłącznie męskich form gramatycznych, formułowanie wypowiedzi w taki sposób, że faktycznymi odbiorcami są chłopcy,
 - zaniżanie poziomu na lekcjach wychowania fizycznego przeznaczonych dla dziewcząt, różnicowanie zakresu ćwiczeń i gier zespołowych w zależności od płci,
 - pouczanie za pomocą argumentacji odwołującej się do stereotypów na temat danej płci (np. „dziewczęta nie używają brzydkich słów” albo „chłopcy nie powinni płakać”),
 - traktowanie przypadków molestowania, znęcania się lub stalkingu jako przykładu „końskich zalotów” typowych dla danej grupy wiekowej,
 - różnicowanie treści nauczania typowe na zajęciach technicznych, podczas których dziewczęta i chłopcy są nauczani umiejętności stereotypowo przypisywanych danej płci, na przykład dziewczęta pieką ciasta i szyją, a chłopcy uczą się konstrukcji prostych urządzeń elektrycznych, wbijają gwoździe i majsterkują.
 - Szkoła jest środowiskiem, w którym stosunkowo często dochodzi do zjawiska dyskryminacji wielokrotnej, tj. doświadczanej w wielu obszarach jednocześnie. Z tego względu programy nauczania powinny uwzględniać treści antydyskryminacyjne i w przystępny sposób wyjaśniać takie pojęcia jak seksizm, rasizm, ageizm, ksenofobia, islamofobia, antysemityzm, mowa nienawiści (*hate speech*) i inne.
 - W środowisku szkolnym, niezależnie od przedziału wiekowego, często dochodzi do zjawiska przemocy. Na skutek rozwoju

nowych technologii informacyjno-komunikacyjnych wykształciło się zjawisko tak zwanej cyberprzemocy, czyli znęcania się nad drugą osobą za pośrednictwem internetu lub z wykorzystaniem innych technologii (np. telefonu komórkowego). Ofiarami zjawiska cyberprzemocy padają zarówno dziewczęta, jak i chłopcy. W sytuacji podszywania się osoby dorosłej pod dziecko może dochodzić do form molestowania seksualnego i pedofilii.

Przykładowe pytania do dyskusji

- Jakie korzyści płyną z równego traktowania dziewcząt i chłopców w szkole?
- Czy wśród grona pedagogicznego w twojej szkole przeważają nauczycielki czy nauczyciele? Dlaczego?
- Czy płeć wpływa na twoją pozycję wśród rówieśników? W jaki sposób?
- Czy książki, z których korzystasz na lekcjach w szkole zawierają polecenia adresowane zarówno do dziewcząt, jak i chłopców?
- Czy lekcje wychowania fizycznego i zajęcia techniczne w twojej szkole są dzielone na grupy żeńskie i męskie? Dlaczego? Czy program nauczania w obu grupach różni się czy jest taki sam?

Zadanie 2

Równość płci w mojej klasie

Materiały: duży arkusz papieru typu brystol, kolorowe flamastry

Czas: 45 minut

Opis zadania

Zadanie przeznaczone jest dla uczennic i uczniów w każdym wieku. Polega na zawarciu pisemnego kontraktu między wychowawczynią/wychowawcą a uczennicami i uczniami. Warto przeprowadzić je na początku roku szkolnego, aby zasada równego traktowania stała się standardem życia szkolnego. Wspólnie wynegocjowane reguły postępowania (nauczycielki/nauczyciela względem uczennic/uczniów, uczennic/uczniów względem nauczycielki/nauczyciela oraz uczennic/uczniów względem koleżanek i kolegów z klasy) zapisujemy dużymi literami w punktach na arkuszu kolorowego brystolu, który w trakcie roku szkolnego będzie wywieszony w widocznym miejscu. Zadanie powinno być poprzedzone zajęciami poświęconymi

problematyce równości płci w szkole. Uczennice i uczniowie, posiadając wiedzę na temat zjawiska dyskryminacji ze względu na płeć w środowisku szkolnym, proponują kolejne punkty kontraktu (kodeksu postępowania), na przykład:

- funkcję przewodniczącej/przewodniczącego naszej klasy pełni naprzemiennie uczennica i uczeń,
- chłopcy angażują się w przygotowanie gazetki ściennej i podlewanie roślin, dziewczynki pomagają przenosić krzesła i ławki,
- dziewczęta mogą korzystać ze szkolnej siłowni w takim samym wymiarze godzinowym jak chłopcy,
- nauczycielka/nauczyciel zwracając się do uczennic i uczniów używa neutralnych/obydwu form gramatycznych (dostałyście/dostaliście piątkę),
- na lekcjach języka polskiego i historii uczymy się o sławnych kobietach,
- w naszej klasie obowiązuje zakaz dyskryminacji ze względu na płeć, kolor skóry, status materialny i wyznanie,
- uczennice i uczniowie mają zakaz nagrywania filmów na telefony komórkowe bez zgody osoby filmowanej.

Uwagi

Zadanie „Równość płci w mojej klasie” pozwala na regularne powracanie do problematyki związanej z równością płci i zasadą niedyskryminacji w trakcie roku szkolnego. W zależności od kontekstu, zarówno nauczycielka/nauczyciel, jak i uczennice/uczniowie mogą na bieżąco zgłaszać uwagi powołując się na konkretny punkt kontraktu, np. „złamałaś/złamałeś regulę numer 5”. Warto zachęcić uczennice i uczniów by podobne „kodeksy postępowania” stworzyły/ stworzyli we własnych kręgach, np. w domu, w kole naukowym, w gronie przyjaciół.

Słownik terminów

Seksizm – forma dyskryminacji ze względu na płeć.

Rasizm – forma dyskryminacji ze względu na rasę.

Ksenofobia – postawa wrogości i niechęci skierowana pod adresem przedstawicieli/przedstawicieli innych narodowości.

Islamofobia – postawa wrogości i niechęci skierowana pod adresem osób wyznających islam.

Antysemityzm – postawa wrogości i niechęci skierowana pod adresem Żydów.

Mowa nienawiści (*hate speech*) – forma agresji słownej; obelżywa, obraźliwa wypowiedź, której celem jest wzbudzenie nienawiści wobec konkretnej osoby lub grupy społecznej.

Stalking (z ang. „skradanie się”) – forma uporczywego nękania drugiej osoby, która narusza prywatność i/lub wzbudza poczucie zagrożenia. *Stalking* w 2011 roku został uznany za przestępstwo i wpisany do polskiego Kodeksu karnego.

Cyberprzemoc – przemoc (znęcanie się, zastraszanie, wyśmiewanie) za pośrednictwem internetu i innych technologii informacyjno-komunikacyjnych (np. telefonów komórkowych).

Nieszczelny rurociąg (*leaky pipeline*) – zjawisko rezygnacji kobiet z kariery naukowej; „odpływ” utalentowanych kobiet ze świata nauki przed osiągnięciem tytułu naukowego profesora.

Przykładowa literatura

Majewska, Ewa i Ewa Rutkowska (red.) (2008) *Równa szkoła – edukacja wolna od dyskryminacji. Poradnik dla nauczycielek i nauczycieli*. Gliwice: Dom Współpracy Polsko-Niemieckiej.

Pankowska, Dorota (2005) *Wychowanie a role płciowe*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

Środa, Magdalena i Ewa Rutkowska (2007) „Edukacja”, [w:] *Polityka równych szans. Polska 2007*, red. B. Chołuj. Warszawa: Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju.

C. RODZINA

Jednym z priorytetów Unii Europejskiej jest harmonijne godzenie życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego. W 2008 roku Komisja Europejska wystosowała komunikat do Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów zatytułowany „Większa równowaga między pracą a rodziną: ułatwianie godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego”. Dokument podkreśla znaczenie politycznych rozwiązań i instytucjonalnych ułatwień dla rodzin oraz wskazuje na wzajemną zależność pomiędzy skuteczną polityką rodzinną a wysokim wskaźnikiem urodzeń, który jest celem szczególnie ważnym w obliczu starzejącej się populacji Europy. Choć kraje członkowskie realizują własne

cele w zakresie polityki społecznej, Unia Europejska rekomenduje bardziej sprawiedliwy podział urlopów rodzicielskich pomiędzy ojca i matkę oraz elastyczne formy zatrudnienia dla osób wychowujących dziecko. Warto zwrócić uwagę na rozróżnienie pomiędzy pojęciami „życie rodzinne” i „życie prywatne”. W perspektywie unijnej życie jednostki składa się nie tylko z pracy i rodziny – ważne jest również życie prywatne, na które składa się, między innymi, samorozwój, realizacja własnych pasji, podróże, kontakty towarzyskie itp. Zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w życiu prywatnym omawia sekcja D niniejszego rozdziału, zatytułowana „Życie prywatne”.

Analiza sytuacji kobiet i mężczyzn w środowisku rodzinnym

- Zgodnie z powszechnym stereotypem, za wychowanie dziecka odpowiada matka. Według sondażu Eurobarometru z 2004 roku, aż 84% mężczyzn przyznało, że nie skorzystało z urlopu ojcowskiego ani nie planuje skorzystać z niego w przyszłości. W Polsce urlop ojcowski został wprowadzony w 2010 roku. Według stanu prawnego z 2012 roku, jego długość wynosi 14 dni. Może zostać wykorzystany dopóki dziecko nie ukończy pierwszego roku życia. Wśród argumentów zniechęcających mężczyzn do wykorzystania urlopu ojcowskiego najczęściej powtarza się:
 - brak wiedzy na temat istnienia urlopu ojcowskiego,
 - obawa przez niewystarczającą rekompensatą finansową za czas urlopu,
 - obawa przez negatywnym wpływem urlopu na przebieg kariery,
 - przekonanie, że urlop rodzicielski jest przeznaczony tylko dla matek,
 - obawa przed koniecznością wykonywania prac domowych w trakcie trwania urlopu,
 - inne powody (Margherita i in. 2009).
- Kobiety wykonują większość prac związanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego (prace porządkowe, dbanie o garderobę, zakupy, przyrządzanie posiłków). Dysproporcja w podziale obowiązków domowych jest szczególnie duża w grupie wiekowej 25-39 lat, czyli w okresie życia najbardziej obciążonym rozwojem zawodowym i posiadaniem potomstwa. Tygodniowo mężczyzna poświęca pracom domowym średnio 9,2 godziny, a kobieta – 31,8 godziny (Eurostat 2009).

- Posiadanie potomstwa w różny sposób wpływa na strukturę zatrudnienia kobiet i mężczyzn. Wśród osób w wieku produkcyjnym nie posiadających dzieci średnia stopa zatrudnienia w 27 państwach członkowskich UE wynosi około 78% dla kobiet i około 82% dla mężczyzn. Statystyki zmieniają się diametralnie, gdy w rodzinie pojawia się dziecko. Wówczas stopa zatrudnienia kobiet maleje o ponad 11 punktów procentowych, a mężczyzn rośnie o około 8 punktów procentowych (Eurostat 2009). Tradycyjny podział ról na mężczyznę-żywiiciela rodziny i kobietę-strażniczkę domowego ogniska jest szczególnie widoczny w krajach śródziemnomorskich oraz w Niemczech, które realizują konserwatywny model polityki społecznej.
- Oprócz opieki nad potomstwem, na kobietach spoczywa też ciężar opieki nad innymi członkami rodziny, na przykład osobami starszymi. W obliczu starzejącej się populacji popularności nabiera określenie *sandwich generation* („pokolenie przegubowe” lub „pokolenie kanapkowe”), które używane jest w odniesieniu do pokolenia posiadającego jednocześnie dorastające dzieci, jak i starzejących się rodziców.
- Zmiany demograficzne w Europie powodują, że obserwuje się wertykalną ekspansję struktury rodziny. Świadczący triumfy w drugiej połowie XX wieku model rodziny nuklearnej zostaje stopniowo zastępowany modelem rodziny wielopokoleniowej, w której wnuki znają swoich dziadków i pradiadków. Aktywizacja osób starszych i aktywne zaangażowanie dziadków w proces wychowywania wnuków może przyczynić się do zmniejszenia nierówności kobiet i mężczyzn na polu rodzinnym.
- Jednym z priorytetów Unii Europejskiej jest zwiększenie zatrudnienia wśród kobiet. Ponieważ statystyki wykazały, że posiadanie potomstwa z reguły wiąże się ze zmniejszeniem aktywności zawodowej kobiet, Unia Europejska kładzie nacisk na zapewnienie odpowiedniej podaży usług opiekuńczych dla dzieci. Na szczycie w Barcelonie w 2002 roku Rada Europejska ustanowiła tak zwane „cele barcelońskie”, które zobowiązują kraje członkowskie do zapewnienia opieki instytucjonalnej przynajmniej 90% dzieci w wieku od trzech lat do momentu obowiązkowego szkolnego oraz przynajmniej 33% dzieci poniżej trzeciego roku życia. Kwestia kosztów i dostępności miejsc w placówkach opieki dla dzieci jest wciąż problematyczna w Polsce.
- Kobiety statystycznie częściej niż mężczyźni padają ofiarą przemocy domowej. Według sondażu Eurobarometru z 2010 roku, co czwarta

ankietowana osoba zna osobiście kobietę, która jest ofiarą przemocy domowej. Jednocześnie, co piąta ankietowana osoba zna osobiście sprawcę przemocy. 60% respondentów uważa, że Unia Europejska powinna aktywnie angażować się w działania zmierzające do przeciwdziałania przemocy domowej.

Przykładowe pytania do dyskusji

- Jaki jest twój zakres obowiązków domowych? Czym różni się od zakresu obowiązków siostry/brata, koleżanki/kolegi?
- Czy w twoim otoczeniu znajduje się mężczyzna (tata, wujek, sąsiad), który opiekuje się małym dzieckiem? Jakie zalety płyną z możliwości skorzystania z urlopu ojcowskiego?
- Czy babcia/dziadek, prababcia/pradziadek są ważnymi i szanowanymi członkami twojej rodziny? Jakie korzyści płyną z utrzymywania dobrych relacji między pokoleniami?
- Czy posiadanie potomstwa musi wiązać się z zaprzestaniem aktywności zawodowej? Zastanów się nad zaletami i wadami dostępnych form opieki nad dzieckiem (żłobek, przedszkole, babcia, niania).

Zadanie 3

Dzień z życia⁵

Materiały: 5 arkuszy papieru formatu A3, kolorowe mazaki, paski z opisem sytuacji rodzinnej (do losowania)

Czas: 90 minut

Opis zadania

Zadanie przeznaczone jest dla uczennic i uczniów w wieku gimnazjalnym lub ponadgimnazjalnym. Celem zadania jest wspólne zastanowienie się nad organizacją jednego dnia z życia różnych modeli rodzin. Uczennice i uczniowie zostają podzieleni na 5 zespołów. Każdy zespół losuje jeden pasek z opisem sytuacji rodzinnej:

⁵ Pomysł na ćwiczenie został zaczerpnięty z podręcznika: *Kulturowa tożsamość płci. Podręcznik dla trenerów gender* (2005). Warszawa: Stowarzyszenie Amnesty International.

- Kobieta i mężczyzna pracują na pełnych etatach w sektorze prywatnym. Nie posiadają dzieci.
- Kobieta i mężczyzna pracują na pełnych etatach w sektorze państwowym. Posiadają dwoje dzieci w wieku 3 i 8 lat.
- Kobieta zajmuje się domem i trójką dzieci, mężczyzna pracuje na pełnym etacie w sektorze prywatnym.
- Kobieta pracuje na pełnym etacie w sektorze państwowym, mężczyzna jest bezrobotny.
- Kobieta samotnie wychowuje jedno dziecko w wieku 2 lat, pracuje na pełen etat w sektorze prywatnym.

Następnie na dużym arkuszu papieru uczennice i uczniowie rysują dwa zegary ilustrujące całą dobę – dobę kobiety i dobę mężczyzny. W zależności od wylosowanego opisu sytuacji rodzinnej, zapełniają zegar różnymi czynnościami z uwzględnieniem proporcji poszczególnych jednostek czasowych (np. praca zawodowa – 8 godzin, zakupy – 2 godziny, przygotowanie posiłku – 1 godzina, sen – 6 godzin itd.). Po zapełnieniu obu zegarów nazwami czynności, flamastrem zamalowują na kolorowo te odcinki zegara, które ich zdaniem można zdefiniować jako „praca”. Następnie każdy zespół wychodzi na środek klasy i omawia specyfikę organizacji dnia kobiety i mężczyzny w wybranych sytuacjach życiowych.

Uwagi

Zadanie warto poprzedzić dyskusją nad znaczeniem słowa „praca”. Czy praca zawsze jest płatna? Co w praktyce oznacza zdanie „Moja mama/siostra/żona nie pracuje”? Jakie pojęcia kojarzą się z pracą (wysiłek, trud, satysfakcja, wynagrodzenie, zaangażowanie)? Zadanie ma na celu wskazać na ogólną tendencję do postrzegania wielu czynności dnia codziennego, wymagających trudu i zaangażowania, jako typowo kobiecych. Dyskusja powinna prowadzić do odpowiedzi na następujące pytania:

- Czy w poszczególnych modelach rodzin istnieje równość w podziale obowiązków domowych?
- Czy w danym związku obserwuje się zjawisko zależności ekonomicznej (kobiety od mężczyzny lub mężczyzny od kobiety)?
- Czy posiadanie dzieci w istotny sposób wpływa na podział obowiązków domowych między kobietę a mężczyznę?
- W jaki sposób wylosowane na paskach scenariusze wpłynęły na typ i liczbę czynności wykonywanych w ciągu dnia przez kobiety?

- Ile mogłoby kosztować wynajęcie kogoś, kto wykonałby wszystkie czynności zaznaczone jako „praca”, za którą nie dostaje się wynagrodzenia?

Słownik terminów

Urlop macierzyński – to płatny urlop przysługujący pracującej kobiecie, która urodziła lub adoptowała dziecko. Długość urlopu macierzyńskiego uzależniona jest od liczby urodzonych dzieci. Minimalna długość urlopu macierzyńskiego ustanowiona przez Unię Europejską została wydłużona z 14 do 18 tygodni. W Polsce wymiar urlopu macierzyńskiego w 2012 roku wynosi od 20 do 37 tygodni. Kobieta przebywająca na urlopie macierzyńskim jest prawnie chroniona przed zwolnieniem z pracy lub degradacją.

Urlop ojcowski – to płatny urlop przysługujący każdemu ojcu pozostającemu w stosunku pracy. W Polsce w 2012 roku wymiar urlopu ojcowskiego wynosi 14 dni kalendarzowych. Z uprawnienia można skorzystać w ciągu 12 miesięcy od daty urodzenia potomstwa. Mężczyzna przebywający na urlopie ojcowskim jest prawnie chroniony przed zwolnieniem z pracy lub degradacją.

Wiekizm (ageizm) – forma dyskryminacji ze względu na wiek. Pojęcie to dotyczy w głównej mierze dyskryminacji z powodu starszego wieku (np. sytuacji osoby w wieku 50+ na rynku pracy). Dyskryminacja ze względu na zbyt młody wiek nosi nazwę adultyzmu.

Solidarność międzypokoleniowa – to forma sprawiedliwej koegzystencji pokoleń oparta na równomiernym i racjonalnym podziale korzyści i obciążeń między generacjami, wzajemnym poszanowaniu i odpowiedzialności.

Pokolenie przegubowe (*sandwich generation*) – pokolenie, na którym jednocześnie ciąży obowiązek opieki nad dziećmi, jak i nad starzejącymi się rodzicami. Określenie na ogół dotyczy pokolenia obecnych czterdziesto- i pięćdziesięciolatków.

Przemoc domowa – to jednorazowe lub powtarzające się niedopuszczalne zachowanie podejmowane przez jednego członka rodziny względem innych. Celem przemocy jest naruszenie praw, dóbr osobistych i nietykalności cielesnej/seksualnej drugiej osoby. Przemoc domowa może przyjąć formę znęcania się fizycznego lub psychicznego. Powoduje cierpienie, krzywdy moralne i materialne.

Przykładowa literatura

Zubik, Marek (red.) (2009) „Polityka rodzinna w krajach Unii Europejskiej – wnioski dla Polski”, [w:] *Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich nr 67, Zeszyty Naukowe*. Warszawa: Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich.

D. ŻYCIE PRYWATNE

W perspektywie Unii Europejskiej praca i rodzina to nie wszystkie elementy składowe życia człowieka. Osobną sferą jest tak zwane życie prywatne, na które składają się wszelkie formy aktywności niezwiązane bezpośrednio z wykonywaniem pracy zarobkowej lub funkcjonowaniem komórki rodzinnej. Do życia prywatnego zaliczyć można rozwój własnych zainteresowań, korzystanie z sektora towarów i usług (np. usług zdrowotnych, ubezpieczeniowych, kosmetycznych, turystycznych, rozrywkowych i innych), podnoszenie swoich kwalifikacji (np. nauka języków obcych), utrzymywanie życia towarzyskiego, aktywność sportową i rekreacyjną, uczestniczenie w obrzędach religijnych i wiele innych form aktywności. Mimo iż prawo równościowe Unii Europejskiej dotyczy w głównej mierze rynku pracy i kwestii godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi, niektóre regulacje odnoszą się do jakości prywatnego życia kobiet i mężczyzn, niezależnie od ich sytuacji zawodowej i rodzinnej. Podczas szczytu w Nicei w 2000 roku Rada Europejska wezwała Komisję Europejską do uchwalenia dyrektywy wspierającej równość kobiet i mężczyzn w dziedzinach innych niż praca zawodowa. W grudniu 2004 roku dyrektywa Rady Unii Europejskiej wprowadziła w życie zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do towarów i usług.

Analiza sytuacji kobiet i mężczyzn w życiu prywatnym

- Z nierównym traktowaniem kobiet i mężczyzn można się spotkać na rynku usług ubezpieczeniowych. Taka forma dyskryminacji opiera się w głównej mierze na negatywnych stereotypach dotyczących kobiet (np. „kobiety są gorszymi kierowcami i częściej powodują kolizje na drodze” w przypadku ubezpieczeń komunikacyjnych lub „ciąża jest jednostką chorobową, w związku z czym składka na ubezpieczenie zdrowotne kobiet w wieku prokreacyjnym winna być wyższa niż mężczyzn”). Artykuł 5 ustęp 1 Dyrektywy z 2004 roku wyjaśnia: „użycie płci jako czynnika w kalkulowaniu składek i świadczeń do celów ubezpieczenia i związanych usług finansowych nie powoduje różnic

w składkach i odszkodowaniach poszczególnych osób”. Ustęp 3 dodatkowo podkreśla: „W żadnym wypadku koszty związane z ciążą i macierzyństwem nie powodują różnic w składkach i świadczeniach poszczególnych osób”. Innymi słowy, Unia Europejska uznaje, że kryterium płci nie wpływa na stopień ryzyka ubezpieczeniowego. Zgodnie z orzeczeniem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dnia 11 marca 2011 r. w sprawie C-236/09, okres przejściowy dopuszczający stosowanie czynnika aktuarialnego związanego z płcią w uzasadnionych przypadkach wygasa wraz z dniem 21 grudnia 2012 roku (Orlicki 2011).

- Kobiety bywają dyskryminowane na rynkach usług finansowych. Ze względu na przerwy w okresie zatrudnienia w związku z posiadaniem potomstwa, instytucje finansowe niżej oceniają zdolność kredytową kobiet, co znacząco wpływa na ich szansę zaciągnięcia kredytu lub skorzystania z innego rodzaju usług bankowych (np. karty kredytowej). Do niedawna kryterium dyskryminującym na rynku usług finansowych był również zróżnicowany wiek emerytalny kobiet i mężczyzn (60 lat dla kobiet, 65 lat dla mężczyzn), który powodował, że kobietom rzadziej udzielano kredytów długoterminowych.
- Dyrektywa z 2004 roku dotycząca równego dostępu do towarów i usług chroni interesy zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Mężczyźni bywają dyskryminowani na rynku usług kosmetycznych i fryzjerskich, gdzie podaż usług skierowanych do kobiet jest nieporównywalnie bogatsza i bardziej zróżnicowana. Co więcej, cenniki zabiegów bywają konstruowane w oparciu o kryterium płci, co prowadzi do sytuacji, gdy mężczyzna za manicure/masaż/oczyszczenie cery musi zapłacić więcej niż kobieta. Podobnego typu gorszego traktowania mężczyźni doświadczają w branży gastronomiczno-rozrywkowej. Powszechne jest różnicowanie cen wejścia do klubu/pubu/dyskoteki z zastosowaniem kryterium płci. Właściciele traktują tę praktykę jak zabieg marketingowy: „Panowie 20 złotych, Panie wchodzi za free”. Tego typu slogan ma zachęcić mężczyzn do zapraszania swoich partnerek do konkretnego lokalu. Z punktu widzenia prawodawstwa Unii Europejskiej praktyka taka jest jednak przykładem dyskryminacji ze względu na płeć.
- Stereotypy związane z płcią są wszechobecne na rynku towarów. Od wielu lat powielane są utarte schematy dotyczące wzornictwa towarów przeznaczonych dla kobiet lub mężczyzn. Rynek od najmłodszych

lat kreuje gusta młodych konsumentów, utrwalając ich w przekonaniu, że:

- kolory kojarzone z kobiecością to: róże, czerwienie, pastele, barwy ziemi; kolory kojarzone z męskością to: błękity, granaty, czern i biel;
- tworzywa kojarzone z kobiecością to: tkanina, papier, drewno, plastik; tworzywa kojarzone z męskością to: metal i szkło;
- grupy towarów kojarzone z kobiecością to: odzież, żywność, kosmetyki, artykuły gospodarstwa domowego; grupy towarów kojarzone z męskością to: nowe technologie, samochody, akcesoria sportowe, używki.

Oprócz negatywnego wpływu w postaci utrwalania stereotypów, wyżej wymieniona sytuacja może nosić znamiona nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do towarów. Trudno jest bowiem współczesnej kobiecie zakupić kombinezon do rugby w rozmiarze 36, podobnie jak trudno mężczyźnie dostać preparat do pielęgnacji paznokci nie powodujący błyszczenia.

- Dyskryminacja w sferze życia prywatnego może wiązać się nie tylko z płcią, lecz także z modelem rodziny lub związku, w jakim funkcjonujemy. Do niedawna branża turystyczna preferencyjnie traktowała rodziny, dyskryminując jednocześnie singli, poprzez oferowanie wyższych cen zakwaterowania i wczasów zorganizowanych dla osób przyjeżdżających w pojedynkę. Sytuację można odwrócić i wykazać przypadki dyskryminowania rodzin wielodzietnych, którym trudno znaleźć zakwaterowanie na przykład w pokoju siedmioosobowym.
- Przypadki gorszego traktowania w wielu dziedzinach życia prywatnego obejmują także związki nieformalne. Do najczęstszych form zaliczyć można dyskryminację podatkową (brak możliwości wspólnego rozliczania się z fiskusem i korzystania z ulg podatkowych), brak prawa do spadku, a także kontrowersyjną w Polsce kwestię braku możliwości adopcji dziecka przez pary nie będące małżeństwem.
- W życiu codziennym można spotkać się z osobami okazującymi silne uprzedzenie i niechęć w stosunku do danej płci. Zjawisko uprzedzenia względem kobiet nazywa się mizoginią, a względem mężczyzn – mizoandrią. Oba zjawiska to reakcje na poziomie emocjonalnym, które mogą przejawiać się zachowaniem, treścią wypowiedzi lub pozostać nieujawnione.

Przykładowe pytania do dyskusji

- Czy zdarzyło ci się spotkać z określeniem, że dany przedmiot lub dana czynność jest „dla chłopaków” lub „dla dziewczyn”? Czy tego typu określenia wpływają na twoje wybory?
- Polecenie dla dziewcząt: wymień co najmniej jedną czynność, potocznie postrzeganą jako „niedziewczęcą”, którą lubisz robić (np. wspinać się na drzewo).
- Polecenie dla chłopców: wymień co najmniej jedną czynność, potocznie postrzeganą jako „niemęską”, którą lubisz robić (np. oglądać komedię romantyczną).

Zadanie 4

Projektuj świat na nowo

Materiały: kartka papieru i długopis, blok rysunkowy, kredki świecowe

Czas: 90 minut

Opis zadania

Zadanie przeznaczone jest dla uczennic i uczniów w każdym wieku. Polega na celowym przełamaniu stereotypów dotyczących wzornictwa towarów skierowanych do kobiet i mężczyzn. Na wstępie uczennice i uczniowie dobierają się w pary damsko-męskie. Następnie w parach porównują jak wygląda ich:

- pokój,
- plecak,
- okładka od zeszytu,
- tapeta na pulpicie komputera,
- telefon komórkowy (jeśli posiadają).

Na kartce papieru notują różnice (np. zeszyt Agaty – pomarańczowy w niebieskie kropki, na okładce młodzieżowy zespół muzyczny; zeszyt Wojtka – zielony gładki, na okładce sportowy samochód). Pierwszy etap zadania pozwoli uczennicom i uczniom wyodrębnić zestaw cech dotyczących wzornictwa potocznie postrzeganych jako kobiece lub męskie. W drugiej części zadania każda osoba projektuje wybrany przez siebie przedmiot, który wyłamuje się poza utarte schematy związane z płcią konsumenta. Projekt ma postać rysunku, który następnie zostaje omówiony przed resztą klasy. Przykładowe projekty: wnętrze, pojazd, strój, zabawka, urządzenie elektroniczne.

Uwagi

Przed przystąpieniem do zadania warto przeprowadzić zajęcia wprowadzające do kwestii społeczno-kulturowej tożsamości płci (*gender*), wyjaśnić pojęcia takie jak „stereotyp” i „dyskryminacja”. Zajęcia ze starszymi uczennicami i uczniami można dodatkowo wzbogacić odwołaniem się do filozofii dekonstruktywizmu i przedstawić dekonstrukcję (w tym dekonstrukcję dychotomicznych idei) jako jedną z metod interpretacji kultury patriarchalnej.

Słownik terminów

Mizoginia – postawa charakteryzująca się niechęcią i uprzedzeniem w stosunku do kobiet.

Mizoandria – postawa charakteryzująca się niechęcią i uprzedzeniem w stosunku do mężczyzn.

Stereotyp – uproszczony, schematyczny obraz osób, zjawisk, stosunków społecznych, ukształtowany na podstawie niepełnej wiedzy, utrwalony przez tradycję i trudny do zmiany (Encyklopedia PWN).

Czynniki aktuarialne związane z płcią – to stosowanie kryterium płci jako decydującego czynnika wpływającego na wysokość składki ubezpieczeniowej. Pojęcie wywodzi się z matematyki ubezpieczeniowej i pozwala skalkulować rozkład prawdopodobieństwa wystąpienia danego zjawiska istotnego z punktu widzenia ubezpieczyciela (np. choroby).

Przykładowa literatura

Środa, Magdalena (2010) *Mała książka o tolerancji*. Warszawa: Wydawnictwo Czarna Owca.

Podręcznik europejskiego prawa o niedyskryminacji (2011). Luksemburg: Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej, Urząd Publikacji Unii Europejskiej.

3. Podsumowanie

Unia Europejska, oprócz działań o charakterze legislacyjnym, podejmuje konkretne przedsięwzięcia by niwelować zjawisko dyskryminacji ze względu na płeć. Rok 2007 został ustanowiony Europejskim Rokiem Równych Szans dla Wszystkich. W ramach obchodów w Berlinie odbył się pierwszy w historii Europejski Szczyt Równości, w którym udział wzięli wysocy rangą przedstawiciele i przedstawicielki państw członkowskich oraz partnerzy

społeczni. W 2007 roku rozpoczęto realizację programu PROGRESS na rzecz zatrudnienia i solidarności społecznej. Program przyjęty na lata 2007-2013 jest instrumentem finansowym uzupełniającym Europejski Fundusz Społeczny, ukierunkowanym na zwalczanie dyskryminacji i promowanie równości kobiet i mężczyzn. Dodatkowo, w ramach obchodów Europejskiego Roku Równości, Unia Europejska ogłosiła konkurs fotograficzny dotyczący różnorodności. W Brukseli wręczono nagrody dziennikarskie w ramach kampanii „Za różnorodnością. Przeciw dyskryminacji”, a w trasę po Europie wyruszyła ciężarówka kampanii na rzecz różnorodności (Działania Unii Europejskiej przeciwko dyskryminacji, 2009).

Narzędziem służącym do wprowadzania równouprawnienia w praktyce są tak zwane „działania pozytywne” (akcje afirmatywne), czyli „szeroki wachlarz kroków podejmowanych z myślą o wyrównaniu obecnych i przyszłych strat wynikających z dyskryminacji” (Bell 2007). Działania pozytywne bywają stosowane na rynku pracy jako jedna z metod zapewniania równości w doborze i rekrutacji pracowników. Dla przykładu, belgijska organizacja zajmująca się rekrutacją i rozwojem zawodowym urzędników służby cywilnej realizuje projekt o nazwie „Proaktywna selekcja pod kątem różnorodności” (Malderen 2007). Działania pozytywne mają również zastosowanie poza rynkiem pracy – w tym także w edukacji (np. zagwarantowanie miejsc w szkołach wyższych osobom, które doświadczyły dyskryminacji), w opiece zdrowotnej (równe prawa pacjentów bez względu na płeć, wiek, narodowość, rasę itd.) oraz w polityce (parytety, kwoty na listach wyborczych). Z uwagi na różnorodność opinii na temat działań pozytywnych, Unia Europejska podkreśla, że akcje afirmatywne są narzędziem, a nie celem samym w sobie. To tymczasowe rozwiązania, które wprowadzają standardy równościowe do realiów życia społecznego.

Innym obszarem działalności Unii Europejskiej na rzecz równości płci jest realizacja kampanii informacyjnych i promocyjnych. Na stronie internetowej Komisji Europejskiej dostępne są liczne publikacje i broszury informacyjne dotyczące zjawiska dyskryminacji ze względu na płeć. Można także obejrzeć cykl krótkich filmów animowanych *Super Eva*, które swoją stylistyką przypominają grę komputerową z możliwością przejścia do kolejnego „poziomu”, a przedstawiają różne sytuacje z życia kobiety (np. *Super Eva szuka pracy*).

Ważną rolę odgrywa także orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, który zapewnia jednolitą wykładnię prawa Unii Europejskiej i dba o to, by kraje członkowskie przestrzegały prawa wspólnotowego.

Podsumowując, polityka równości płci Unii Europejskiej w istotny sposób wpływa na jakość życia społecznego we wszystkich państwach członkowskich, w szczególności w regionie Europy Środkowo-Wschodniej, gdzie tematyka równouprawnienia była historycznie obciążona skojarzeniami z ideologią socjalistyczną propagowaną przed 1989 rokiem. Włączenie perspektywy równości płci do procesu edukacji szkolnej jest zatem niezbędne, aby młodzież kształcona w polskim systemie edukacji знаła swoje prawa i potrafiła funkcjonować na europejskim rynku pracy.

Bibliografia

- Bell, Mark (2007) „Działania pozytywne – wprowadzenie koncepcji”, [w:] *Równouprawnienie w praktyce. Jaką rolę pełnią działania pozytywne?* Luksemburg: Urząd Oficjalnych Publikacji Wspólnot Europejskich.
- Działania Unii Europejskiej przeciwko dyskryminacji. Sprawozdanie z działalności w latach 2007-2008* (2009). Luksemburg: Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans.
- Gender Pay Gap Statistics* (2010). Eurostat. Dostępne przez http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics (dostęp z dnia: 25.06.2012)
- Kopciwicz, Lucyna (2003). *Polityka kobiecości jako pedagogika różnic*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Majewska, Ewa i Ewa Rutkowska (red.) (2007) *Równa szkoła – edukacja wolna od dyskryminacji. Poradnik dla nauczycielek i nauczycieli*. Gliwice: Dom Współpracy Polsko-Niemieckiej.
- Malderen, Vincent van (2007) „Metody zapewniania równości w doborze i rekrutacji pracowników”, [w:] *Równouprawnienie w praktyce. Jaką rolę pełnią działania pozytywne?* Luksemburg: Urząd Oficjalnych Publikacji Wspólnot Europejskich.
- Margherita, Antonia, Sile O’Dorchai i Jelle Bosch (2009) „Leave and Family Responsibilities”, [w:] *Reconciliation Between Work, Private and Family Life in the European Union*. Luksemburg: Eurostat Statistical Books, Komisja Europejska.
- Orlicki, Marcin (2011) „Zakaz dyskryminacji ze względu na płeć w umowach ubezpieczenia – uwagi na tle wyroku Trybunału Sprawiedliwości z dnia 1 marca 2011 r. w sprawie C-236/09”, [w:] *Prawo wobec dyskryminacji w życiu społecznym, gospodarczym i politycznym*, red. Z. Niedbała. Warszawa: Wydawnictwo Difin S.A.

Reconciliation of Work, Private and Family Life in the European Union (2009)
Luksemburg: Eurostat Statistical Books, Komisja Europejska.

Zielińska, Eleonora (2002) „Polska: Równość szans kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu i ubezpieczeniach społecznych”, [w:] *Program Monitoringu Akcesji do Unii Europejskiej. Równość szans kobiet i mężczyzn. Doświadczenie krajów kandydujących i wyzwania związane z akcesją do Unii Europejskiej*. Warszawa: Open Society Institute.

Zielińska, Eleonora (2007) „Polityka równego traktowania kobiet i mężczyzn – podstawy prawne”, [w:] *Przewodnik dobrych praktyk. Firma Równych Szans*. Warszawa: Gender Index, UNDP, EQUAL.