

ABC gender dla nauczycieli realizujących zajęcia w ramach projektów unijnych (i nie tylko)

Opracowanie
Ewa Kondrat



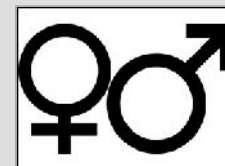
Cele szkolenia

- Uczestnik:
- poda przykłady dyskryminacji płciowej w Polsce
- posłuży się terminami związanymi polityką równościową
- opracuje działania w pracy szkoły, które będą zgodne z zasadami gender



Plan szkolenia

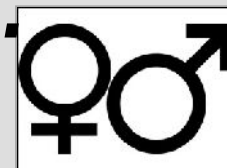
- Wyjaśnienie terminu ***gender mainstreaming***
- Polityka równości w UE
- Akty prawne
- Stereotypy
- Bariery równości płci
- GM w edukacji
- GM w języku polskim



Od momentu wejścia Polski do Unii Europejskiej (UE) realizowanie polityki równości płci stało się obowiązkiem wszystkich, którzy korzystają ze środków unijnych.

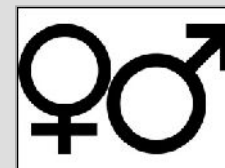
Każdy projekt finansowany z funduszy UE powinien sprzyjać urzeczywistnieniu idei równości kobiet i mężczyzn.

Ma temu służyć strategia *gender mainstreaming* - polityka równości płci.



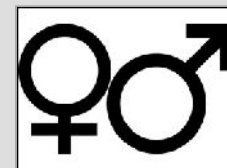
Równość płci rozumiana jest jako stan, w którym kobietom i mężczyznom „przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa i równe obowiązki oraz gdy mają oni równy dostęp do zasobów (środki finansowe, szanse rozwoju), z których mogliby korzystać”¹.

¹ *Polityka równości płci w praktyce. Podręcznik (2006), Warszawa: Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr, s. 131.*



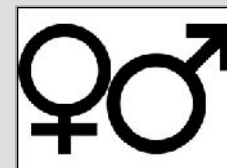
Gender wokół nas

- Co Panie/Panowie sądzą o przedstawionych tekstach?
- Czy została w nich zastosowana polityka równości płci?



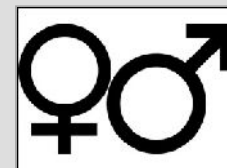
Akty prawne

ROZPORZĄDZENIE RADY (WE) nr 1083/2006
z dnia 11 lipca 2006 r. ustanawiające
przepisy ogólne dotyczące Europejskiego
Funduszu Rozwoju Regionalnego,
Europejskiego Funduszu Społecznego oraz
Funduszu Spójności i uchylające
rozporządzenie
(WE) nr 1260/1999



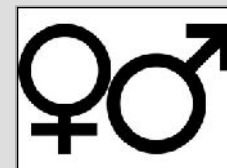
Artykuł 16

Państwa członkowskie i Komisja podejmują odpowiednie kroki w **celu zapobiegania wszelkiej dyskryminacji** ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną na poszczególnych etapach wdrażania funduszy, a w szczególności – w dostępie do nich.

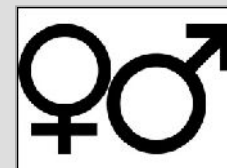


Artykuł 16

Państwa członkowskie i Komisja zapewniają wsparcie **zasady równości mężczyzn i kobiet** oraz uwzględniania problematyki płci na poszczególnych etapach wdrażania funduszy.



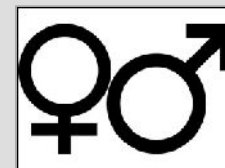
ROZPORZĄDZENIE (WE) nr 1081/2006
PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY
z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie
Europejskiego Funduszu Społecznego i
uchylające rozporządzenie (WE) nr
1784/1999



Artykuł 6

Państwa członkowskie zapewniają włączenie do programów operacyjnych **opisu sposobu**, w jaki równość płci i równość szans są wspierane w ramach:

- przygotowywania,
- realizacji,
- monitorowania
- i oceny programów operacyjnych.

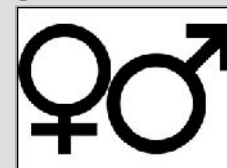


W Polsce dyskryminacja jest „rodzaju żeńskiego”
- dotyczy przede wszystkim kobiet.

W przypadku PO KL zdecydowana **większość**
działań wspierających równość płci będzie
służyła

poprawie sytuacji kobiet.

Projekty skierowane tylko do kobiet nie muszą
dyskryminować mężczyzn i mogą być zgodne z
zasadą równości szans kobiet i mężczyzn



ZASADA RÓWNYCH SZANS Kobiet i mężczyzn

KPCEN
TORUŃ

RÓWNOŚĆ PŁCI

Wszyscy ludzie mają prawo rozwijać swoje osobiste zdolności i dokonywać wyborów **bez ograniczeń** wynikających z przypisanych im ról społeczno kulturowych.

Równość płci nie oznacza niwelacji różnic natury biologicznej, lecz ukształtowanych przez człowieka stereotypów dotyczących płci.

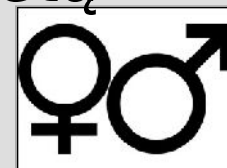


SEX (ang.)

płeć biologiczna, dotyczy anatomicznych różnic między ciałem kobiety i ciałem mężczyzny

GENDER (ang.)

płeć społeczno-kulturowa, zespół cech, atrybutów, postaw, ról społecznych, a także oczekiwań społecznych, związanych z faktem bycia kobietą lub mężczyzną

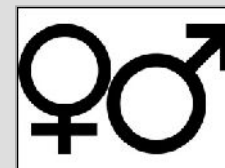


STEREOTYPY PŁCI

Uogólnione przekonania na temat kobiet i mężczyzn, przyjmują postać uproszczonych opisów „męskiego mężczyzny” i „kobiecej kobiety”

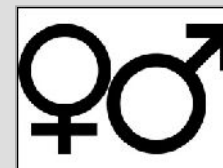
STEREOTYPY PŁCI odnoszą się do:

- cech fizycznych
- cech psychicznych
- ról społecznych
- rodzajów aktywności zawodowej



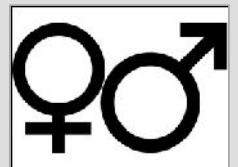
DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ

Wszelkie różnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie stosowane ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie jednej z płci przyznania bądź **korzystania na równi z drugą płcią z praw człowieka oraz podstawowych wolności** w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych.



BARIERY RÓWNOŚCI PŁCI

1. Segregacja pozioma i pionowa rynku pracy
2. Różnice w płacach kobiet i mężczyzn
3. Mała dostępność elastycznych rozwiązań czasu pracy
4. Niski udział mężczyzn w wypełnianiu obowiązków rodzinnych
5. Niski udział kobiet w procesach podejmowania decyzji



SEGREGACJA POZIOMA

podział sektorów gospodarki i zawodów na „męskie” i „kobiece”, podział będący konsekwencją stereotypów płci.

SEGREGACJA PIONOWA

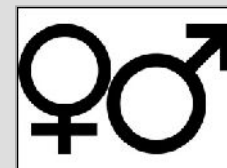
utrudniony dla kobiet dostęp do awansu, zajmowania stanowisk kierowniczych i decyzyjnych



SZKLANY SUFIT

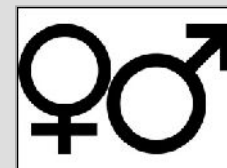
sytuacja, w której kobietom zbliżającym się do szczytu hierarchii pracowniczych w zakładach pracy

coraz trudniej jest awansować, a najwyższe stanowiska decyzyjne w firmach są najczęściej nieosiągalne



SZKLANE ŚCIANY

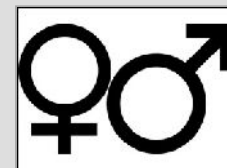
sytuacja, w której kobiety często pracują na stanowiskach tzw. peryferyjnych, pomocniczych, administracyjnych, wspierających; z takich stanowisk o wiele trudniej jest awansować na stanowiska kierownicze



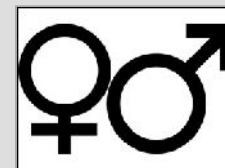
SZKLANE RUCHOME SCHODY

sytuacja, w której mężczyźni wykonując zawody

stereotypowo postrzegane jako „kobiece”, awansują szybciej i zarabiają więcej od kobiet pracujących na tych samych stanowiskach, bądź wykonujących tę samą pracę

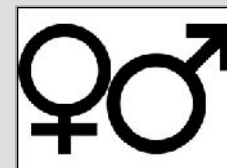


NIERÓWNOŚCI W OBSZARZE EDUKACJI



PROBLEMY DO ROZWIĄZANIA

- Brak danych dotyczących uczestnictwa chłopców i dziewcząt w zajęciach wyrównawczych i zajęciach dodatkowych.
- Stereotypowy przekaz dotyczący kobiet/dziewczynek i mężczyzn/chłopców w programach nauczania



PROBLEMY DO ROZWIĄZANIA

- Obecność stereotypów płci w doradztwie zawodowym skierowanym do dziewczynek i chłopców
- Niski odsetek dziewcząt i kobiet w kształceniu z zakresu technologii informacyjno-komunikacyjnych i na kierunkach ścisłych



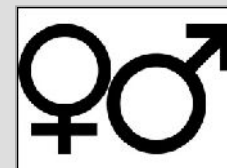
PROBLEMY DO ROZWIĄZANIA

- Mała obecność w programach nauczania tematów związanych z równością, emancypacją, prawami człowieka, w tym prawami kobiet, dyskryminacją
- Brak odzwierciedlenia w programach nauczania rzeczywistego różnicowania społecznego (ze względu na niepełnosprawność, pochodzenie etniczne, wyznanie, model rodziny)



PROBLEMY DO ROZWIĄZANIA

- Brak rozwiązań edukacyjnych skierowanych do chłopców i dziewcząt związanych z zapobieganiem przemocy i obroną przed przemocą
- Niski stopień zaangażowania rodziców w życie szkoły, w szczególności ojców



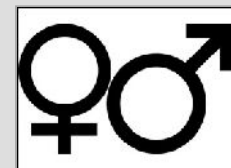
PROBLEMY DO ROZWIĄZANIA

Trudności w organizacji pracy szkoły w
sposób
umożliwiający rodzicom godzenie życia
zawodowego z prywatnym





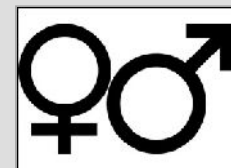
PRZEŁAMYWANIE BARIER ZWIĄZANYCH Z NIERÓWNOŚCIĄ



LICZBA UCZNIÓW OBJĘTYCH WSPARCIEM

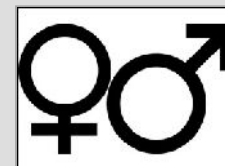
Liczba dziewczynek i chłopców uczęszczających do danego przedszkola/szkoły nie jest nierównością płci, lecz faktem demograficznym

Gdy wsparcie kierujemy tylko do części dzieci, projekt powinien zakładać rekrutację zapewniającą **udział uczennic i uczniów proporcjonalny do ich udziału w grupie w danej placówce**



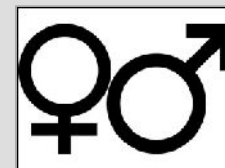
PRZEŁAMYWANIE STEREOTYPÓW RÓL

Niestereotypowy przekaz kierowany do dziewczynek i chłopców lub dodatkowe zajęcia równościowe skierowane do dzieci obu płci uczące **postawy szacunku wobec siebie** i budujące świadomość o **możliwości dokonywania wyborów bez względu na społeczne oczekiwania wobec naszej płci.**



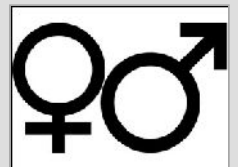
PRZEŁAMYWANIE STEREOTYPÓW RÓL

Przygotowanie nauczycieli do prowadzenia zajęć w sposób niestereotypowy i równościowy, który umożliwia **włączenie w równym stopniu dziewczynek i chłopców do każdego rodzaju zajęć** (komputery, matematyka, języki obce, zajęcia sportowe, prace techniczne, podstawy gotowania, przedmioty humanistyczne)



PRZEŁAMYWANIE STEREOTYPÓW RÓL

Dobór materiałów edukacyjnych
zawierających
przykłady przełamujące stereotypy ról
społecznych dziewczynek i chłopców



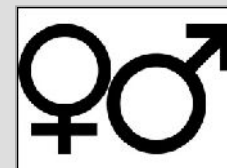
PRZECIWDZIAŁANIE PRZEMOCY

Wprowadzenie dodatkowych zajęć poświęconych kwestiom równości płci i rozwiązywaniu problemów bez użycia przemocy, które przekażą uczniom umiejętności radzenia sobie z trudnymi uczuciami, dyskryminacją, wykluczeniem, uprzedzeniami, szykanowaniem w relacjach z rówieśnikami.



ZAAANGAŻOWANIE RODZICÓW

Zaangażowanie rodziców obu płci w życie
przedszkola/szkoły ze szczególnym
zwróceniem
uwagi i wsparciem dla zaangażowania
ojców i opiekunów.



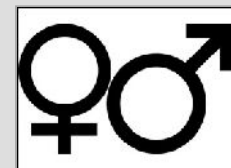
ORGANIZACJA PRACY SZKOŁY

Zorganizowanie pracy szkoły w sposób odpowiadający na potrzeby pracujących rodziców i umożliwiający godzenie życia zawodowego z prywatnym. Jest to szczególnie istotne w przypadku rodziców samodzielnie wychowujących dzieci (przede wszystkim są to kobiety).



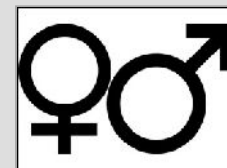
RÓWNOŚĆ SZANS W PROJEKCIE

- zbieranie danych o uczestnikach/uczestniczkach,
- monitorowanie wskaźników osiągnięcia produktów/rezultatów,
- sprawozdawczość prowadzone w podziale na płeć,
- przygotowanie materiałów szkoleniowych z uwzględnieniem zasad równości szans,
- równościowa promocja





**Jakie działania,
zgodne z zasadami gender,
mogą Panie/Panowie
podjąć w pracy szkoły?**



Przykłady dobrej praktyki

- **Stowarzyszenie w Stronę Dziewcząt** prowadzi warsztaty dla nauczycielek z zakresu edukacji równościowej www.wstronedziewczat.org.pl
- **„Równość od przedszkola”** to projekt edukacyjny adresowany do nauczycielek i nauczycieli przedszkolnych www.gender.pl
- **Fundacja Feminoteka WenDo** to metoda profilaktyki przemocy wobec kobiet i dziewcząt www.wendo.org.pl www.feminoteka.pl
- **Dom Współpracy Polsko-Niemieckiej Gliwice** - Warsztaty i minikonferencje poświęcone równości w edukacji na każdym poziomie nauczania www.haus.pl
- **Towarzystwo Interwencji Kryzysowej** - zajęcia edukacyjne skierowane specjalnie dla chłopców mająca na celu neutralizację stereotypu wiążącego męskość z agresją i dominacją www.crisisintervention.free.ngo.pl oraz www.bezuprzedzen.org



GM a język polski

Nielubiana końcówka żeńska: - ka

Uznana za mało oficjalną, lekceważącą

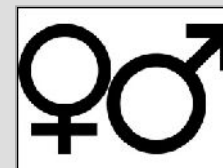
Wycofano się nawet z form już używanych (dyrektorka)

W postaci żeńskiej pozostały nazwy zawodów :

- tradycyjnie wykonywanych przez kobiety: aktorka, malarka (ale i dziennikarka)
- o niewysokiej randze społecznej: sprzątaczką, kucharką

Prestiżowe stanowiska mają formę:

- pani + tytuł, stanowisko: premier, mecenas, doktor (rodzaj męski, forma nieodmienna)



Bibliografia

- M. Mażewska, M. Zakrzewska, *ABC równości. Podręcznik samorządowca*
www.neww.org.pl/download/podrecznik2.pdf
- *Polityka równości płci w praktyce. Podręcznik (2006), Warszawa: Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr*
- *Polityka równości płci. Polska 2007. Raport*
www.gm.undp.org.pl
- www.gm.org.pl

