

## **RÓWNOŚĆ SZANS KOBIEC I MĘŻCZYZN W PROCESIE DYDAKTYCZNYM**

**Skrypt dla nauczycieli i nauczycielek**

**Konsultacje w ramach projektu „Dobry zawód, dobry start”**

**Opracowanie: Magdalena Bergmann**

*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej*

*w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

**Toruń 2012**

## PŁEĆ – CZY I DLACZEGO JEST TAK WAŻNA W NASZYM ŻYCIU?

**Płeć:** zespół cech różnicujących jednostki ludzkie na kobiety i mężczyzn (osobniki żeńskie i męskie)

- jedna z podstawowych i najbardziej zauważalnych cech gatunku ludzkiego
- cecha, na podstawie której różnicuje się jednostki we wszystkich społeczeństwach
- ważna zmienna demograficzna (obok wieku, miejsca zamieszkania, wykształcenia, zawodu) używana w opisie struktury, kondycji społeczeństwa

**Cechy związane z płcią – bezdyskusyjne czy zmienne?**

KOBIETY...	MĘŻCZYŹNI...
...mogą rodzić dzieci?	... przechodzą mutację?
... zajmują się domem?	...są żywicielami rodziny?
...są bardziej narażone na osteoporozę?	... żyją statystycznie krócej?
... są mało zdecydowane?	... rzadko okazują uczucia?
...itp.	...itp.

**Wskazówka:** dyskusja lub ćwiczenie oparte na powyższej tabeli może być zastosowana jako element zajęć poświęconych stereotypom, rolom zespołowym/społecznym, władzy i przywództwu, trwałości postaw i przekonań podzielanych przez ludzi, itp.

**Pytania do dyskusji:**

- na ile cechy związane z płcią, przypisywane danej płci są bezdyskusyjne, a na ile pojawia się pewna względność? („to zależy”, „często”, „rzadko”, „czasami”, „nie zawsze musi tak być”)
- które cechy uznajemy za nie budzące wątpliwości, a przy których zaczynamy je mieć?
- czy podział na „bездyskusyjne” i „dyskusyjne” cechy kobiet i mężczyzn jest zupełnie przypadkowy, czy też przebiega według pewnej linii?

## PŁEĆ

BIOLOGICZNA (sex)	KULTUROWA/SPOŁECZNA (gender)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ukształtowana przez <b>biologię</b> człowieka: budowa ciała, narządy, gospodarka hormonalna, zdolności reprodukcyjne</li> <li>• obejmuje różnice o charakterze <b>wrodzonym</b></li> <li>• <b>niemożliwa bądź bardzo trudna</b> do zmiany</li> <li>• <b>niezmienna</b> w historii istnienia gatunku ludzkiego na całej Ziemi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ukształtowana przez <b>społeczeństwo i jego kulturę</b>: obyczaje, prawa, religię, tradycję</li> <li>• obejmuje sferę <b>wyuczonych, nabytych</b> zachowań ludzkich</li> <li>• stanowi „<b>społeczny wzór</b>” bycia kobietą/mężczyzną, do którego dążymy</li> <li>• jest formą konwencji (jak rodzaj w języku)</li> <li>• zmienna <b>historycznie i geograficznie</b>: w zależności od czasów i danego społeczeństwa</li> </ul>

### **Propozycje ćwiczenia:**

- *w trakcie dyskusji lub na przygotowanych arkuszach papieru - w formie tabeli uczniowie i uczennice wymieniają zachowania, role, obowiązki i inne sfery życia kobiet i mężczyzn, które są zmienne w zależności od rejonu świata (geograficznie) bądź epoki (historycznie)*
- *na przygotowanych arkuszach papieru, na których znajduje się obrys sylwetki kobiety lub mężczyzny, uczniowie i uczennice (w małych grupach) przygotowują rysunek i/lub collage z gazet, ulotek, katalogów, itp. według zadanego przez osobę prowadzącą lub wylosowanych tematów, odzwierciedlających różnorodność sytuacji obu płci w różnych czasach i różnych kulturach (np. „kobieta w Polsce”, „kobieta w Arabii Saudyjskiej”, „mężczyzna w XV w.”, „mężczyzna w XXI w.”)*

### **Dlaczego wyróżniamy płęć społeczną/kulturową? Jakie może mieć znaczenie w życiu jednostki?**

- w przeciwieństwie do niezmiennej i kategorycznej cechy, jaką jest płęć biologiczna, pokazuje **wielość istniejących wzorców kobiety i mężczyzny**, z których każdy może być uznawany za mniej lub bardziej właściwy w zależności od miejsca na świecie, czasów, środowiska
- określa, co **w danym społeczeństwie i danych czasach** jest dla kobiety bądź mężczyzny pożądane/niepożądane, dopuszczalne/niedopuszczalne, zalecane/ naganne

- wpływa na **funkcjonowanie kobiet i mężczyzn w określonych sferach życia** – publicznego i prywatnego (np. zawodowe, polityczne, rodzinne, towarzyskie)
- wytycza **obszary, ale i granice** aktywności każdej z płci
- generuje **różnice w położeniu** społecznym kobiet i mężczyzn
- rodzi **specyficzne sytuacje**, także problematyczne, dla obu płci

## STEREOTYPY PŁCIOWE

### I ICH KONSEKWENCJE

Jednym z problematycznych wymiarów związanych z płcią są **stereotypy**. Jedną z popularnych definicji mówi o stereotypie jako **ogólnym, uproszczonym przekonaniu na temat określonej grupy społecznej**. W psychologii i socjologii stereotyp uważany jest za przejaw tzw. oszczędności poznawczej – umysł człowieka nie jest zdolny przetwarzać nieskończonej ilości informacji i musi radzić sobie ze złożonością otaczającego świata poprzez dokonywanie generalizacji („wszyscy kontrolerzy biletów są niemili”, „każda Francuzka to kapryśna kokietka”). Jej efektem są **schematyczne sądy, wydawane o reprezentującej daną grupę społeczną osobie**, niezależnie od posiadania przez nią lub nie cech stanowiących treść stereotypu. Stereotyp składa się z trzech grup cech:

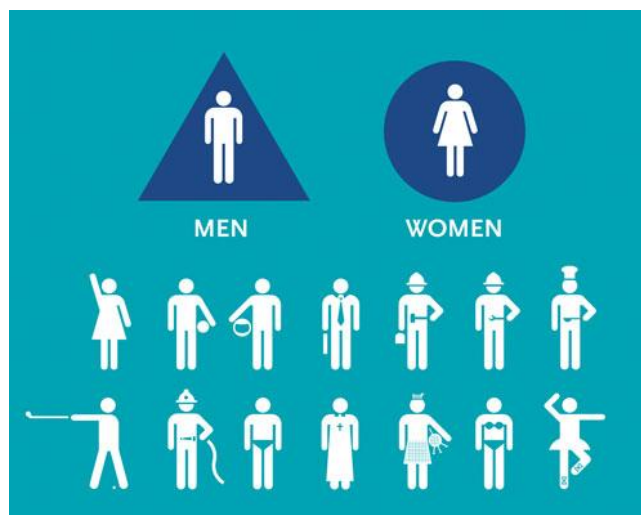
CECHY DEFINIUJĄCE	CECHY BEHAVIORALNE	CECHY EGZEMPLIFIKUJĄCE
podstawowe elementy klasyfikujące osobę jako przedstawiciela grupy	spodziewane, przewidywane zachowania, postawy i poglądy	przykłady osób stanowiących ilustrację stereotypu
<b>przykład: Rosjanin</b>		
urodził się i mieszka w Rosji, ma rosyjsko brzmiące nazwisko, jest obywatelem Rosji, jest wyznania prawosławnego, mówi po rosyjsku	przekonany o wyższości swojego kraju, wróg Polski, szpieg, brutalny, nieokrzesany, autorytarny, zimny, nadużywa alkoholu, tęskni za komunizmem, ma zły i nowobogacki gust	Borys Jelcyn, Władimir Putin, Dmitrij Miedwiediew, Józef Stalin, Włodzimierz Lenin, Lew Trocki, Władimir Żyrinowski, Józef Stalin

### Stereotyp jako „pułapka” myślowa:

- jest oparty o wybiórcze informacje, nie do końca lub jedynie częściowo zgodne z faktami
- ignoruje przyczyny występowania cechy będącej swoim elementem, nie docieka przyczyn stanu rzeczy
- jest trwały, oporny na informacje podważające jego prawdziwość
- jest zbudowany w większości z cech negatywnych, źle postrzeganych w danym społeczeństwie (choć zdarzają się i „pozytywne” stereotypy – idealizacje)
- stanowi „szablon” zastępujący indywidualną ocenę jednostki
- stwarza prawdopodobieństwo niepełnej, niewłaściwej identyfikacji i oceny grupy bądź osoby

**Propozycja ćwiczenia:** spośród puli przygotowanych przykładów, obejmujących szeroko rozpowszechnione w społeczeństwie stereotypy (np. zawody, narodowości, grupy społeczne), uczniowie i uczennice wybierają (bądź losują) przypadki do analizy pod kątem wymienionych powyżej elementów (cechy definiujące, behawioralne, egzemplifikacje), notują na arkuszach papieru, a następnie omawiają z pomocą osoby prowadzącej szkolenie. Osoba prowadząca wskazuje elementy pułapki myślowej w podsumowaniu ćwiczenia.

Niekiedy spotkać się można ze stwierdzeniem, iż stereotypy ułatwiają i porządkują poznawanie świata – podpowiadają, jakiego zachowania czy cechy można spodziewać się po osobie z grupy społecznej, stanowiącej „przedmiot” stereotypu. Jest to jednak pomoc pozorna – równie prawdopodobne jest, iż poprzez stereotypowe spojrzenie na tę osobę lub grupę możemy nie dostrzec jej wszystkich cech i przeoczyć jej potencjał, umiejętności czy zdolności. Takie konsekwencje stereotypu płciowego jako zgeneralizowanego wyobrażenia kobiety i mężczyzny zostaną omówione w dalszej części materiału.



## UPRZEDZENIE, DYSKRYMINACJA, NIERÓWNOŚĆ: KONSEKWENCJE STEREOTYPÓW PŁCIOWYCH

Jak związane są ze sobą stereotypy i nierówność ze względu na płeć?

- stereotypy płciowe (i inne) **nie funkcjonują „w próżni”**, obecne są w kulturze, obyczajowości i umysłach osób, które w tej kulturze funkcjonują
- stereotypizacji może podlegać **konkretna osoba** – z uwagi na określoną cechę, w oparciu o którą funkcjonuje stereotyp
- silnie podzielany stereotyp, zwłaszcza w sytuacji w której nie można go zweryfikować lub uzyskać większej ilości informacji, może ukierunkować dalsze zachowania wobec jednostki poprzez **uprzedzenie i dyskryminację**, skutkujące nierównością



W tym swoistym łańcuchu przyczynowo-skutkowym występuje także element sprzężenia zwrotnego – nierówność jest konsekwencją istniejącego stereotypu, ale może go także wzmacniać. Znajdujące się w złym położeniu społecznym osoby i grupy są nierzadko postrzegane negatywnie, kojarzone z niepożądanymi cechami i zachowaniami, a wskutek tego niezbyt chętnie widziane w określonych sferach życia społecznego, co utrwała ich niekorzystną sytuację. Zjawisko to nazywamy **błędny kołem wykluczenia**.

## DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ

Często przywoływaną koncepcją dyskryminacji ze względu na płeć jest definicja sformułowana przez **ONZ w 1979 r.**: dyskryminacją płciową określane jest wszelkie **wyłączenie lub ograniczenie**, którego celem lub skutkiem jest **uniemożliwienie jednej z płci korzystania na równi z drugą płcią z:**

- zasobów (materialnych, niematerialnych)
- praw człowieka
- podstawowych wolności w sferze życia politycznego, obywatelskiego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego

Dyskryminacja taka jak płciowa, wiekowa, rasowa, itp. często powstaje w wyniku zastosowania **niewłaściwych i nieadekwatnych kryteriów oceny** osoby – ocena dokonywana jest w oparciu o **kryteria osobiste** (np. płeć, wiek, rasa, poglądy) w sytuacji, w której powinny liczyć się **kryteria merytoryczne** (np. wiedza, doświadczenie, kwalifikacje). Co więcej, osobiste kryteria dyskwalifikujące jednostkę są często od niej **całkowicie niezależne** – np. kandydat/kandydatka do pracy nie zdecydował(a) o tym, czy jest kobietą czy mężczyzną, ile ma w tej chwili lat, jaki kolor ma jej/jego skóra, z jakiego kraju pochodzą jej/jego rodzice, czy jest osobą pełnosprawną bądź niepełnosprawną.



W polskim i europejskim prawodawstwie wyróżnia się dwa rodzaje dyskryminacji, także obejmujące dyskryminację ze względu na płeć:

### DYSKRYMINACJA BEZPOŚREDNIA

- niekorzystne, krzywdzące traktowanie z powodu kryteriów, które nie powinny być użyte do oceny w danej sytuacji (płeć, wiek, niepełnosprawność, itp.)

### DYSKRYMINACJA POŚREDNIA

- pozornie neutralny i niedyskryminujący stan rzeczy (przepis, kryterium), który w praktyce działa na niekorzyść osoby/grupy i ogranicza jej szanse

Warto podkreślić, iż dyskryminacja pośrednia, w przeciwieństwie do bezpośredniej, jest często praktyką nieświadomą, wynikającą nie z uprzedzeń, stereotypów i złej woli – lecz z niedostrzeżenia i nie wzięcia pod uwagę okoliczności, które mogą wykluczać osobę lub grupę z dostępu do dobra, usługi, sfery życia, przysługującego prawa. Przykładem może być nieskonsultowana z pracownikami i pracowniczkami decyzja kierownictwa firmy, że szkolenia wewnętrzne dla personelu będą odbywać się tuż po godzinach pracy – mimo „teoretycznej” dostępności szkoleń dla wszystkich, problem z uczęszczaniem na nie mogą mieć rodzice (zwłaszcza mamy) małych dzieci, które np. wymagają karmienia piersią czy odebrania ze żłobka/przedszkola.

## CZYM ZATEM JEST RÓWNOŚĆ SZANS Kobiet i MĘŻCZYZN?

Analogicznie jak w przypadku dyskryminacji, tak i w sferze równości szans kobiet i mężczyzn wyróżnia się dwa podejścia – równe traktowanie oraz zróżnicowane traktowanie:

RÓWNE TRAKTOWANIE	ZRÓŻNICOWANE TRAKTOWANIE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• stosowanie tych samych kryteriów dla kobiet i mężczyzn</li> <li>• nieodwoływanie się do kryteriów pozamerytorycznych (osobistych)</li> <li>• unikanie dyskryminacji ze względu na płeć</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• działania wyrównawcze, służące zrównaniu szans kobiet i mężczyzn w danej sferze</li> <li>• „każdemu wedle potrzeb” zamiast „każdemu tyle samo”</li> <li>• są dopuszczalne, kiedy sytuacja obu płci różni się na tyle, że samo równe traktowanie nie jest wystarczające</li> </ul>

Przykładem równego traktowania mógłby być następujący zapis w regulaminie olimpiady przedmiotowej dla uczniów: *„W olimpiadzie matematycznej mogą wziąć udział wszyscy uczniowie i uczennice gimnazjów na terenie województwa. Do drugiego etapu przejdą wszystkie osoby, które uzyskają co najmniej 120 pkt”*.

Przejawem zróżnicowanego traktowania mógłby być z kolei taki oto zapis we wniosku o dofinansowanie projektu szkoleniowego dla osób bezrobotnych: *„refundacja kosztów opieki będzie w*



*pierwszej kolejności przeznaczona dla uczestników/uczestniczek szkolenia opiekujących się dziećmi do lat 7, w szczególności kobiet”.*

**WAŻNE: Czym nie jest równość szans kobiet i mężczyzn? Jakie praktyki mogą być uznane za sprzeczne z równym bądź zróżnicowanym traktowaniem ze względu na płeć?**

- „neutralna ślepotą” na płeć: ignorowanie różnic w sytuacji społecznej, doświadczeniach życiowych i potrzebach kobiet i mężczyzn, często tłumaczone potrzebą zachowania neutralności
- ograniczenie wolnego wyboru: sugerowanie bądź wymuszanie wyborów jedynie „typowych” dla danej płci bądź jedynie „nietypowych”
- przyjmowanie „sztucznych”, nie popartych żadną analizą proporcji kobiet i mężczyzn w różnych sferach życia
- „przesadna troska”: rozwiązania ochronne dla danej płci, mogące odnieść skutek odwrotny do zamierzonego

## **RÓWNOŚĆ SZANS KOBIECI I MĘŻCZYŹN W PROCESIE DYDAKTYCZNYM: WSKAZÓWKI I PORADY**

### **Planowanie i organizacja kształcenia**

- uwzględnienie zmiennej, jaką jest płeć, przy analizie potrzeb edukacyjnych i ewentualnego zróżnicowania ze względu na nią
- przyjazna organizacja miejsca kształcenia: dostępność miejsca, dogodna komunikacja
- zapewnienie opieki nad dziećmi i osobami zależnymi (w przypadku kształcenia dorosłych): sala zabaw, współpraca z punktem opieki, refundacja usługi opiekuńczej
- posługiwanie się (także niestereotypowymi) wizerunkami kobiet i mężczyzn w materiałach rekrutacyjno-promocyjnych szkoły/placówki kształcenia
- podkreślanie, że oferta edukacyjna otwarta jest dla osób obojga płci bądź że szczególnie chętnie zapraszamy przedstawicieli płci niedoreprezentowanej/w gorszej sytuacji
- przedstawianie zarówno uczniom/uczennicom, słuchaczom/słuchaczkom wszystkich dostępnych możliwości i pozostawienie wolnego wyboru tematyki zgodnie z potrzebami i zainteresowaniem

- prezentowanie przykładów sukcesu szkolnego i zawodowego osób, które realizują się w kierunku nauki czy pracy uważanej za „nietypowym” dla danej płci

### Komunikacja z uczniami/słuchaczami

- używanie języka wrażliwego na płeć: różnicowanie końcówek wyrazów („uczniowie i uczennice”, „słuchacze i słuchaczki”, itp.), ale i wolny wybór w zakresie przedstawiania i opisywania się (w przypadku wyrazów o „kontrowersyjnych” końcówkach żeńskich, np. „socjolog/socjolożka”)
- świadomość, iż pojawienie się w grupie choćby jednej osoby płci przeciwnej zmienia formę zwracania się do uczestników („Panie”, „Panowie”, „Państwo”, „wykonaliście/wykonałyście zadanie”)
- unikanie komentowania wiedzy i umiejętności uczniów/słuchaczy przez pryzmat ich płci (np. „dziewczynom tyle wystarczy wiedzieć”, „jak na faceta powiedzmy, że dostatecznie”)
- reagowanie na wypowiedzi uczestników o krzywdzącym, seksistowskim wydźwięku (np. dowcipy), niepozostawianie bez echa, stosownie do rodzaju grupy, tematyki zajęć, stylu i temperamentu nauczyciela/nauczycielki
- unikanie przez nauczyciela/nauczycielkę wypowiedzi o takim samym charakterze

### Praca z grupą i proces dydaktyczny

- różnorodność case’ów, scenek i innych materiałów do ćwiczeń pod względem płci bohaterów, hierarchii zawodowej, wieku, sytuacji życiowej
- ilustrowanie sytuacji i zachowań za pomocą postaci zarówno kobiecych, jak i męskich, także w sposób niestereotypowy
- możliwość wcielenia się w scenie czy ćwiczeniu bohatera/bohaterkę płci przeciwnej, wypróbowywanie zachowań w przeciwnej roli płciowej (przy zgodzie i otwartości ze strony uczestniczek/uczestników)
- uwzględnienie zagadnień związanych z płcią w ćwiczeniach i grach szkoleniowych z tematyki miękkiej, związanej z umiejętnościami społecznymi (np. jak stereotypy, także płciowe, utrudniają komunikację międzyludzką?)
- unikanie stereotypowego programowania zachowań grupy ze względu na płeć (np. „kto chciałby pomóc mi przestawić krzesła do następnego ćwiczenia?”, zamiast „potrzebuję dwóch silnych panów do pomocy przy przestawianiu krzeseł”)

- unikanie polaryzacji grupy ze względu na płeć (np. zachęcanie do tworzenia mieszanych podgrup, wybieranie uczestników obu płci na kapitanów dobierających zespoły spośród grupy)

## PRZYDATNA LITERATURA / WIĘCEJ INFORMACJI

### Podręczniki i wytyczne:

- *Antydyskryminacja – pakiet edukacyjny*, Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, 2005
- *Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006–2010*, Komisja Europejska
- *Podręcznik trenerski. Zarządzanie firmą równych szans*, Fundacja Feminoteka, 2008
- *Polityka równości płci - Polska*, UNDP, 2007
- *Polityka równości płci w praktyce. Podręcznik*, UNDP, 2006
- *Praktyczny poradnik w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn w funduszach strukturalnych*, MPiPS, 2003
- *Wdrażanie perspektywy równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Europejskiego Funduszu Społecznego*, Fundacja Fundusz Współpracy, 2008
- *Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach PO KL*, MRR, 2009

### Opracowania akademickie:

- Auleytner, Julian (red.). 2007. *Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy*. Raport końcowy. Warszawa: Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej.
- Budrowska, Bogusława. 2004. *Bariery i ograniczenia karier kobiet – wyniki badań nad zjawiskiem „szklanego sufitu”*. (w:) *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?* Warszawa: Biuro Banku Światowego w Polsce, ss. 70-94.
- Curran, Daniel J. i Claire M. Renzetti. 2008. *Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo*. Warszawa: PWN.
- Graff, Agnieszka. 2001. *Świat bez kobiet. Płeć w polskim życiu publicznym*. Warszawa: Wydawnictwo W.A.B.
- Kosińska-Dec, Katarzyna. 2007. *Kobieta w biznesie*. Gdańsk: Stowarzyszenie „Wolna Przedsiębiorczość”.