

Kontekst polityki

Kształcenie i szkolenie odgrywają ważną rolę w procesie kształtowania szans i aspiracji dziewcząt i kobiet. Zapewnienie równego traktowania w kontekście edukacji to mechanizm o istotnym znaczeniu dla realizacji pełnego potencjału kobiet oraz dla ochrony ich wolności myśli, oraz dla eliminowania dyskryminacji kobiet.

W strategii „Europa 2020”:

- przyjęto dążenie do inteligentnego, zrównoważonego wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu poprzez tworzenie miejsc pracy i ograniczenie ubóstwa w UE,
- osiągnięcie zakładanego poziomu 75% zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku 20–64 lat wymaga od państw członkowskich poprawy stanu kształcenia i szkolenia kobiet, szczególnie w tych sektorach, gdzie są one niedostatecznie reprezentowane,
- jako zasadniczy cel określono zmniejszenie poniżej 10% wskaźników przedwczesnego kończenia nauki szkolnej oraz zwiększenie do co najmniej 40% odsetka osób w wieku 30–34 lat posiadających wyższe wykształcenie,
- jedną z siedmiu inicjatyw przewodnich jest „Unia innowacji”, dotycząca wspierania inwestycji w badania i rozwój oraz działania podnoszące zdolność do wykorzystania wyników badań w ramach nowych produktów i usług,
- instrumentem finansowym służącym wdrażaniu „Unii innowacji” jest „Horyzont 2020” promujący równowagę płci w składzie zespołów badawczych poprzez uwzględnienie tego aspektu jako jednego z czynników klasyfikacji przy selekcji wniosków, które uzyskały taką samą ocenę, a także w ramach procesów decyzyjnych, dla zrealizowania celu, jakim jest 40% udział niedostatecznie reprezentowanej płci w każdej grupie (np. w grupach ekspertów) i panelu (np. w panelach oceniających).

W europejskim pakcie na rzecz równości płci (2011–2020):

potwierdzono zobowiązanie Rady do realizacji unijnych ambicji dotyczących równouprawnienia płci, zwłaszcza w trzech najbardziej znaczących dla równouprawnienia obszarach – zatrudnienia, edukacji i promowania włączenia społecznego – w szczególności poprzez ograniczenie ubóstwa.

Cele strategiczne pekińskiej platformy działania i wskaźniki na szczeblu UE

- B.1.** Zapewnienie równego dostępu do kształcenia.
- B.2.** Eliminacja analfabetyzmu wśród kobiet.
- B.3.** Poprawa dostępu kobiet do szkolenia zawodowego, nauki i technologii oraz do kształcenia ustawicznego.
- B.4.** Rozwój niedyskryminacyjnych form kształcenia i szkolenia.
- B.5.** Przeznaczenie odpowiednich środków na reformy oświatowe i monitorowanie ich wdrażania.
- B.6.** Promocja kształcenia i szkolenia przez całe życie dziewcząt i kobiet.

W 2007 r. Rada uzgodniła trzy wskaźniki na szczeblu UE, w tym dwa podwskaźniki dotyczące oceny postępów w realizacji celów pekińskiej platformy działania w tym obszarze. Wskaźniki te uwzględniają kwestię segregacji płciowej w obszarze kształcenia – w ujęciu poziomym (tj. dotyczącym dziedziny kształcenia) i pionowym (tj. dotyczącym poziomu stopnia lub tytułu) – a także relatywną stopę rentowności edukacji kobiet i mężczyzn w kontekście poziomu zatrudnienia kobiet i mężczyzn według uzyskanego poziomu edukacji.

Aktualne dane i informacje publikowane są przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn w bazie danych „Women and men in the EU – facts and figures” (Kobiety i mężczyźni w UE – fakty i liczby) pod adresem <http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>

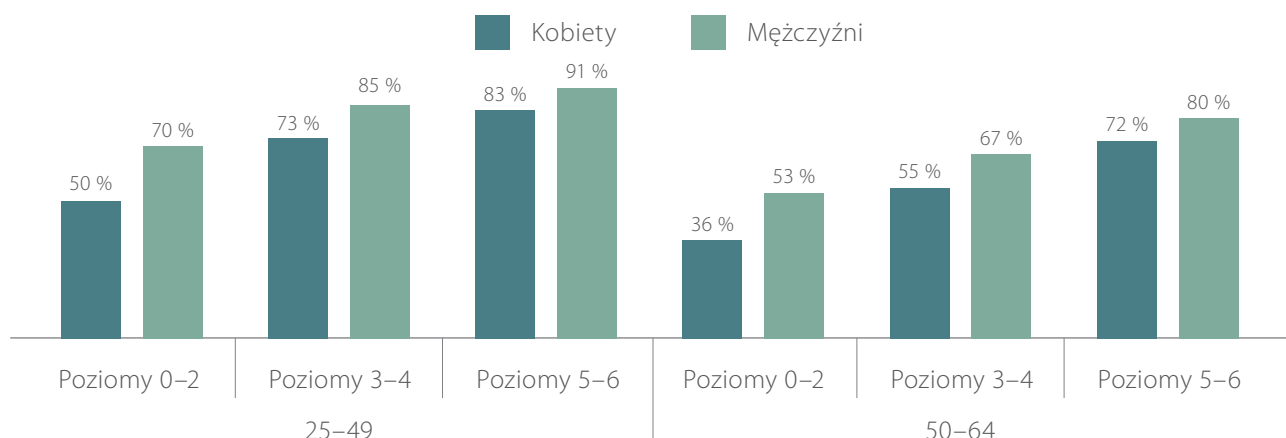
Ustalenia na podstawie danych z UE

Kobiety stanowią większość wśród absolwentów uczelni wyższych w UE

W 2012 r. udział kobiet kształcących się na studiach wyższych w UE przekraczał wskaźnik dotyczący mężczyzn (59%); tendencja ta od 2007 r. nie uległa zmianie. Na poziomie studiów doktoranckich liczba absolwentów nadal przewyższa liczbę absolwentek (53% w 2012 r., 54% w 2007 r.), przy czym poziom zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn jest niewielki i wciąż



WSKAŹNIK ZATRUDNIENIA KOBIECI I MĘŻCZYŹN WEDŁUG POZIOMU WYKSZTAŁCENIA I GRUPY WIEKOWEJ, UE-28, 2012 R.



Źródło: Eurostat, EU-LFS.

się zmniejsza. Zmiany te są bardziej widoczne na poziomie państw członkowskich. W 2012 r. absolwentki studiów doktorskich przeważały liczebnie nad absolwentami takich studiów w 12 państwach członkowskich; w 2007 r. sytuacja taka występowała w dziewięciu państwach członkowskich.

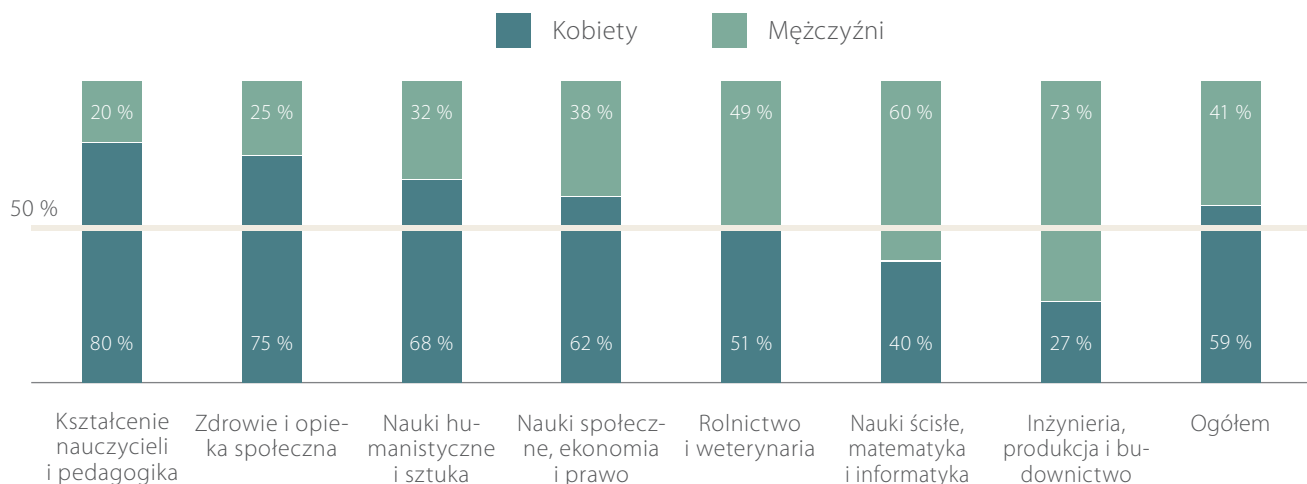
Z wyższymi poziomami kształcenia wiąże się niższe zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn pod względem zatrudnienia

W 2012 r. średni wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 20–64 lat we wszystkich państwach członkowskich UE wynosił 62%, zaś w przypadku mężczyzn – 74%. Wartość tego wskaźnika rośnie wraz z poziomem wykształcenia kobiet, szczególnie w grupie wiekowej od 25 do 49 lat. W 2012 r. wśród kobiet o wykształceniu na poziomie wychowania przedszkolnego, kształcenia podstawowego i średniego I stopnia (poziomy 0–2) odnotowano najniższe wskaźniki zatrudnienia (50% w grupie wiekowej kobiet od 25 do 49 lat i 36% w grupie wiekowej kobiet od 50 do 64 lat), znacznie poniżej wartości wskaźników dotyczących kobiet z wykształceniem średnim

II stopnia i policealnym (poziomy 3–4), wynoszących 73% dla kobiet w wieku 25–49 lat i 55% dla kobiet w wieku 50–64 lat. Kobiety posiadające wykształcenie wyższe I i II stopnia (poziomy 5 i 6 według klasyfikacji ISCED 1997) były częściej zatrudniane (w przypadku kobiet w wieku 25–49 lat wskaźnik zatrudnienia wynosił 83%, natomiast w grupie wiekowej kobiet od 50 do 64 lat – 72%), a wartość wskaźnika zatrudnienia w tej grupie znacznie przekraczała docelowy poziom 75% przyjęty w strategii „Europa 2020”.

W 2012 r. różnica w poziomie zatrudnienia pomiędzy kobietami a mężczyznami (luka zatrudnieniowa) w przypadku osób z wykształceniem na poziomie 0–2 wynosiła 20 p.p. w grupie wiekowej od 25 do 49 lat i 17 p.p. w grupie wiekowej od 50 do 64 lat w skali UE-28. Zróżnicowanie to było mniejsze na poziomie 3–4: w 2012 r. luka w zatrudnieniu pomiędzy kobietami i mężczyznami o wykształceniu na tym poziomie w skali UE-28 wynosiła odpowiednio 13 p.p. i 12 p.p. dla grup wiekowych 25–49 lat i 50–64 lat. W przypadku wykształcenia na poziomie 5–6 była ona jeszcze mniejsza – 8 p.p. dla obydwu grup wiekowych.

ODSETEK KOBIECI I MĘŻCZYŹN W OGÓLNEJ LICZBIE ABSOLWENTÓW POZIOMU 5 I 6 ISCED, UE-28, 2012 R.



Źródło: Eurostat, Statystyki oświatowe.



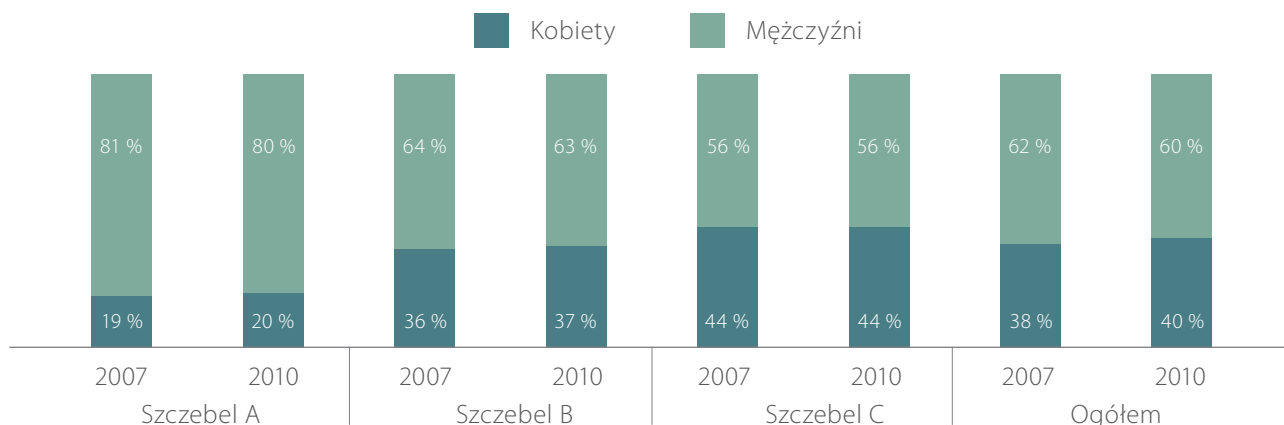
Utrwalona segregacja płciowa przy wyborze przedmiotów nauczania

Pomimo zmian w poziomie wykształcenia kobiet i mężczyzn wzorce segregacji są mocno utrwalone we wszystkich państwach członkowskich. Zwykle funkcjonują one wspólnie z oczekiwaniami dotyczącymi danej płci, na co wskazuje fakt, że kobiety są nadmiernie reprezentowane w sektorach związanych z tradycyjnymi rolami kobiecymi, do których należą np.

ochrona zdrowia i opieka społeczna, nauki humanistyczne i sztuka, kształcenie nauczycieli i pedagogika.

W 2012 r. we wszystkich państwach członkowskich mężczyźni przeważali liczebnie nad kobietami w dziedzinie inżynierii, produkcji i budownictwa na poziomie 5 i 6 (ISCED 1997). Udział kobiet i mężczyzn jest najbardziej zrównoważony w rolnictwie i weterynarii.

ODSETEK Kobiet I MĘŻCZYŹN WŚRÓD NAUCZYCIELI AKADEMICKICH WSZYSTKICH SZCZEBLI W INSTYTUCJACH SZKOLNICTWA WYŻSZEGO W 2007 R. I 2010 R., UE



Źródło: Komisja Europejska, „She Figures”, 2012.

W większości państw członkowskich kobiety są niedostatecznie reprezentowane na wyższych stanowiskach akademickich

W 2010 r. mężczyźni przeważali liczebnie nad kobietami wśród nauczycieli akademickich wszystkich szczebli w instytucjach szkolnictwa wyższego; ich udział wśród kadry naukowo-dydaktycznej ośrodków akademickich wynosił 60% (nie wielki spadek z poziomu 62% w 2007 r.). Przewaga mężczyzn wśród nauczycieli akademickich dotyczy większości państw członkowskich. Istotne różnice poziomów segregacji pionowej występują pomiędzy poszczególnymi trzema szczeblami kadry akademickiej. W 2010 r. kobiety zajmowały w UE-27 średnio 44% stanowisk szczebla C (pierwszy szczebel/stanowisko zajmowane zazwyczaj przez osoby zaraz po uzyskaniu stopnia naukowego doktora (ISCED 6)), 37% stanowisk szczebla B (pracownicy naukowcy na stanowiskach niższych niż stanowiska najwyższego szczebla, lecz wyższych niż w pr-

zypadku świeżo wypromowanych doktorów) i jedynie 20% stanowisk szczebla A (najwyższy szczebel/stanowisko naukowe). Przedstawiony stan rzeczy nie odbiega znacznie od sytuacji w 2007 r. (kiedy kobiety zajmowały 44% stanowisk szczebla C, 36% stanowisk szczebla B i 19% stanowisk szczebla A).

Udział kobiet w szkolnictwie wyższym wciąż rośnie, a w wielu dziedzinach kształcenia wyższego ich liczba przewyższa liczbę mężczyzn. Pomimo to pozioma i pionowa segregacja płciowa nie zmienia się w tym samym tempie. W związku z tym ścieżki zawodowe kobiet i mężczyzn w ramach różnych zawodów należących do sektorów innych niż tradycyjne nie przebiegają równomiernie, a dostępne możliwości rozwoju kariery w obu przypadkach mogą się różnić.

Kwestia obecności kobiet w środowisku akademickim i ich dostępu do wyższych szczebli kariery naukowej pozostaje problemem większości państw członkowskich i wciąż wymaga poprawy i wsparcia.

Korzystne inicjatywy

Stereotyp płci jako uznana przyczyna segregacji płciowej i zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn w obszarze kształcenia i szkolenia jest przedmiotem różnego rodzaju działań podejmowanych przez państwa członkowskie. Szczególną uwagę poświęca się programom nauczania, analizie ról przypisywanych płciom, stereotypom i kwestiom równościowym w ramach nauk społecznych lub historycznych (duńska szkoła podstawowa – *folkeskole*). Cypryjski plan działania na rzecz równości płci w obszarze kształcenia (2014–2017) obejmuje środki adresujące problem ról przypisywanych płciom i stereotypów na szczeblu rodziny i społeczeństwa. W czeskiej inicjatywie „Sytuacja równości płci w kontekście działań Ministerstwa Szkolnictwa, Młodzieży i Sportu i propozycja średnioterminowego planu strategicznego na rzecz równości płci” jako jeden z celów polityki edukacyjnej określono eliminację skutków wynikających ze stereotypów dotyczących płci. Chorwacja posiada normy dotyczące treści podręczników, w których określono, iż „podręczniki muszą przygotowywać obydwie płci do skutecznego i równego uczestnictwa we wszystkich sferach życia” oraz „promować równość płci”. Grecki organ odpowiedzialny za materiały dydaktyczne, Instytut Pedagogiczny, podjął działania mające na celu usunięcie obraźliwych stereotypów dotyczących kobiet z ram interdyscyplinarnych zintegrowanych programów nauczania (2004). W węgierskim krajowym programie nauczania do treści programowych włączono prawa człowieka, tematykę równości płci oraz postawy dotyczące takiej równości.



Wśród środków wdrażanych przez niektóre państwa członkowskie w kontekście polityki równości płci w obszarze kształcenia znajduje się **budowanie potencjału w zakresie równości płci** w systemach szkolnictwa oraz dostarczanie materiałów pomocniczych dla pracowników szkół. Cypryjski Instytut Pedagogiczny prowadzi stronę internetową dla nauczycieli dotyczącą równości płci, na której publikowane są informacje i materiały na temat równych szans chłopców i dziewcząt w szkole. Litewski materiał pomocniczy dla nauczycieli i pedagogów społecznych pt. „Możliwości promowania równości płci w szkole” zawiera informacje na temat celów równości płci w szkołach i propozycje narzędzi do upowszechniania tematyki równości płci w warunkach szkolnych i w szeroko rozumianej społeczności szkolnej. W Hiszpanii w ramach współpracy Ministerstwa Szkolnictwa, Kultury i Sportu oraz Ministerstwa Zdrowia, Świadczeń Społecznych i Równości powstał portal „Intercambia” służący udostępnianiu i wymianie informacji (zasobów ICT, bazy danych i statystyk) oraz zasobów wiedzy na temat praktyk edukacyjnych służących promowaniu równości szans i przeciwdziałaniu przemocy związanej z płcią.

POSTĘPY I TRUDNOŚCI W OBSZARZE B: KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE Kobiet

POSTĘPY	TRUDNOŚCI
<ul style="list-style-type: none"> • Powoli zmniejsza się zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn w szeregu sektorów oświatowych zdominowanych przez mężczyzn. • Na ogół we wszystkich państwach członkowskich rośnie liczba kobiet wśród absolwentów szkół wyższych. • Wśród osób z wyższym poziomem wykształcenia (5–6) odnotowuje się mniejsze zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn pod względem zatrudnienia, a kobiety należące do tej kategorii w mniejszym stopniu doświadczają skutków kryzysu gospodarczego. 	<ul style="list-style-type: none"> • Zmiany dotyczące poziomej i pionowej segregacji płciowej w obszarze kształcenia następują powoli. • Kobiety są słabiej reprezentowane na wyższych szczeblach akademickich. • Zróżnicowanie sytuacji kobiet i mężczyzn pod względem zatrudnienia utrzymuje się w odniesieniu do wszystkich poziomów wykształcenia.

Kierunki przyszłych działań UE

- Dalsze przeciwdziałanie stereotypom płci i segregacji płciowej w obszarze kształcenia i szkolenia oraz obalenie tych stereotypów i segregacji poprzez wspieranie programów nauczania uwzględniających problematykę płci, doradztwa zawodowego, a także kampanii medialnych zachęcających chłopców i dziewczęta oraz kobiety i mężczyzn do wyboru ścieżki kariery zawodowej zgodnie z posiadanymi umiejętnościami i zdolnościami
- Przeciwdziałanie segregacji płciowej w obszarze kształcenia ze względu na jej wpływ na dalsze nierówności na rynku pracy i różnice w obszarze szans gospodarczych kobiet i mężczyzn.
- Zapewnienie możliwości zatrudnienia i rozwoju kobietom i mężczyznom wybierającym nietradycyjne sektory kojarzone zazwyczaj z płcią przeciwną.
- Stworzenie kobietom możliwości wykorzystania wyższego poziomu wykształcenia na równi z mężczyznami oraz przeciwdziałanie zjawisku szklanego sufitu, utrudniającego kobietom dostęp do awansu w środowisku akademickim.

MISSING TRANSLATIONS

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist das EU-Kompetenzzentrum für Gleichstellungsfragen. Das EIGE unterstützt politische Entscheidungsträger und alle relevanten Einrichtungen in ihren Bemühungen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Europa und darüber hinaus, indem es spezifisches Fachwissen sowie verlässliche und vergleichbare Daten zur Gleichstellung in Europa bereitstellt.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu>

Das Ressourcen- und Dokumentationszentrum (RDC) des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist ein innovatives und praktisches Instrument, das dabei hilft, wichtige Ressourcen zur Geschlechtergleichstellung zu finden, den Austausch von Wissen unter den an der Gleichstellungspolitik und -praxis interessierten Personen erleichtert und einen Online-Bereich für Diskussionen und Debatten bietet.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu/content/rdc>



Kontakt:

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, LITAUEN
Tel. +370 521574-44/00

facebook.com/eige.europa.eu



twitter.com/eurogender



youtube.com/eurogender



<https://eurogender.eige.europa.eu>



ISBN 978-92-9493-273-0

doi:10.2839/6993

MH-04-15-022-PL-N