

Rola kobiet i mężczyzn w gospodarce

Szanowni Państwo,

przekazujemy Państwu scenariusz zajęć dotyczący zagadnienia kobiet i mężczyzn na rynku pracy, nierówności płacowych i dyskryminacji.

Scenariusz można wykorzystać na lekcji z Przedsiębiorczości, Biznes i zarządzanie, Wiedza o społeczeństwie lub na godzinie wychowawczej.

Projekt pt. *Młodzieżowy Uniwersytet Ekonomiczny* realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, nr umowy: POWR.03.01.00-00-T220/18. Kwota dofinansowania ze środków europejskich: 2 505 178,95 zł. Całkowita wartość projektu to 2 972 447,73 zł.



SPIS TREŚCI:

1. Scenariusz zajęć s. 2-19
2. Materiały do zajęć w załączniku

TEMAT: Rola kobiet i mężczyzn w gospodarce

CZAS TRWANIA ZAJĘĆ: 135 minut (3 godziny lekcyjne)

I. CELE LEKCJI (UCZEŃ):

- zna podstawowe statystyki dotyczące aktywności kobiet na rynku pracy, różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn oraz zajmowania stanowisk kierowniczych
- rozumie potrzebę działań przeciwdziałających dyskryminacji na rynku pracy
- potrafi wyjaśnić zjawiska takie jak szklany sufit, szklane ściany, lepkie podłogi, szklany klif i szklane ruchome schody

II. METODY PRACY

- metoda podająca z prezentacją multimedialną
- ćwiczenia indywidualne/grupowe
- dyskusja

III. ŚRODKI DYDAKTYCZNE

- ekran + projektor
- tablica + kreda lub pisaki
- kartki papieru + długopis/ołówek



PRZEBIEG ZAJĘĆ

Wprowadzenie

Nauczyciel rozpoczynając lekcję wprowadza temat roli kobiet i mężczyzn w gospodarce/na rynku pracy. Może np. zapytać o skojarzenia z rolą kobiet i mężczyzn, zapytać czy w ich rodzinach rodzice oboje pracują, zapytać o stereotypy na temat roli kobiet i mężczyzn, które słyszeli uczniowie. Następnie przedstawia temat i treść zajęć:

- Czy istnieją zawody męskie i damskie?
- Czy na rynku pracy występuje dyskryminacja ze względu na płeć, a jeśli tak, to jaką postać przyjmuje?
- Czy kobiety i mężczyźni zarabiają tyle samo?

Rozwinięcie

1. Nauczyciel zadaje uczniom pytanie, jakie są ich zdaniem zawody damskie i męskie – czy w ogóle istnieje taki podział. Po odpowiedziach uczniów może zadać następne pytanie: jaki zdaniem uczniów jest udział % kobiet i mężczyzn w następujących branżach/zawodach:

- Budownictwo
- Operatorzy maszyn
- Sprzedawca
- Edukacja
- Opieka zdrowotna
- Działalność finansowa i ubezpieczenia

Podsumowując odpowiedzi uczniów, nauczyciel przedstawia statystyki GUS i konfrontuje je z odpowiedziami uczniów:

Projekt pt. *Młodzieżowy Uniwersytet Ekonomiczny* realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, nr umowy: POWR.03.01.00-00-T220/18. Kwota dofinansowania ze środków europejskich: 2 505 178,95 zł. Całkowita wartość projektu to 2 972 447,73 zł.

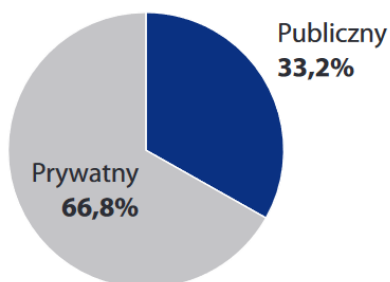


Młodzieżowy
Uniwersytet
Ekonomiczny

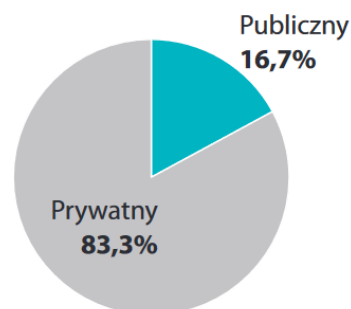
1/3

pracujących kobiet jest zatrudniona w sektorze publicznym, a wśród mężczyzn co 6-ty.

Pracujące kobiety według sektora własności miejsca pracy
(na podstawie BAEL w IV kw. 2017 r.)

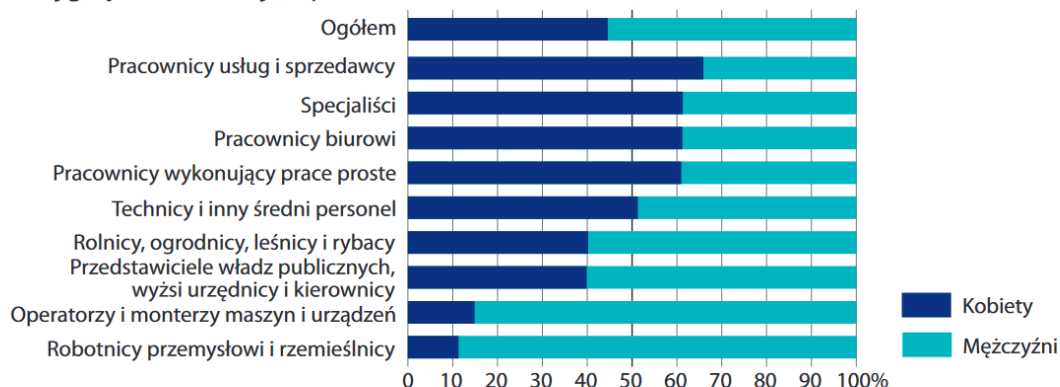


Pracujący mężczyźni według sektora własności miejsca pracy
(na podstawie BAEL w IV kw. 2017 r.)



W 5-ciu grupach zawodowych udział kobiet jest większy niż udział mężczyzn.

Udział kobiet w wieku 15 lat i więcej w ogólnej liczbie pracujących w danej grupie zawodowej (na podstawie BAEL w IV kw. 2017 r.)



Fundusze
Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

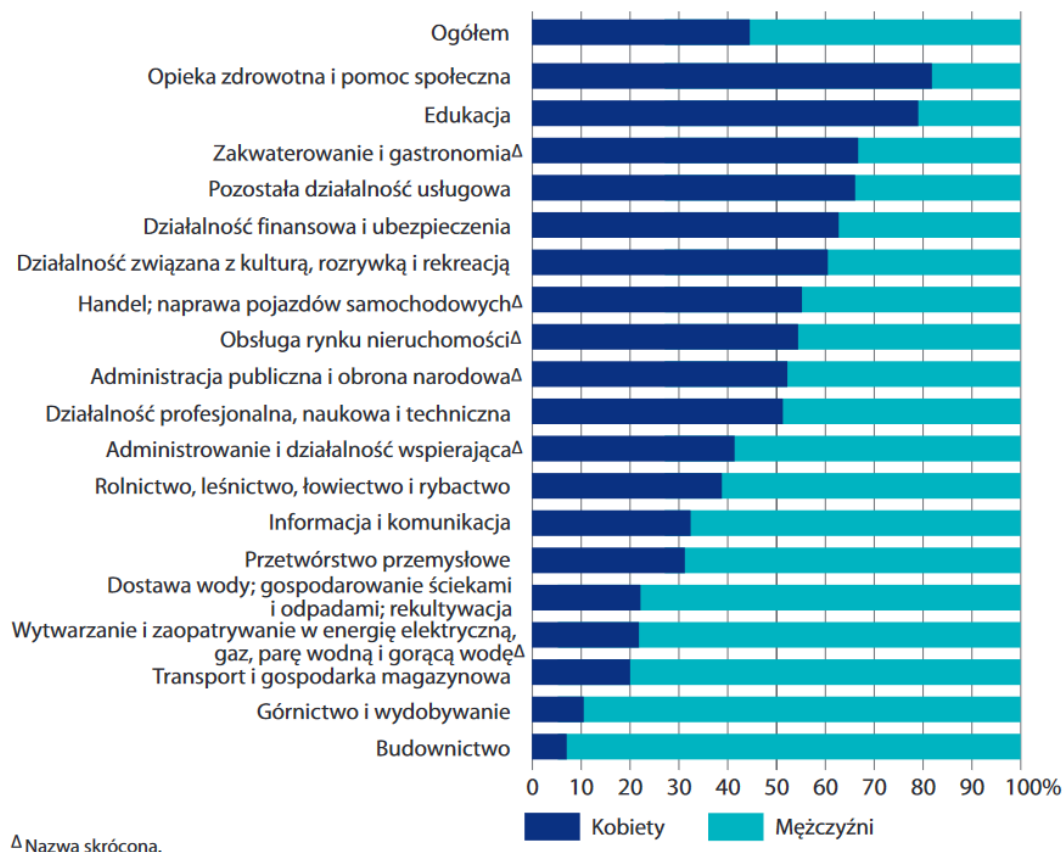


Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Udział kobiet w wieku 15 lat i więcej wśród pracujących według wybranych rodzajów działalności miejsca pracy (na podstawie BAEL w IV kw. 2017 r.)



Źródło: Kobiety i mężczyźni na rynku pracy 2018. GUS, Warszawa 2018.

Nauczyciel opisuje i objaśnia powyższe wykresy.

2. Ćwiczenie z CV – załącznik

Ćwiczenie polega na ocenie CV kandydatów na stanowisko w księgowości i na kasie w sklepie. Przygotowane są zestawy zawierające 2 oferty pracy i 2 CV – jedno kandydata do księgowości, jedno na kasę. CV na dane stanowisko w poszczególnych zestawach są takie same (pod względem wykształcenia, doświadczenia), ale różnią się płcią i/lub sugerowanym pochodzeniem kandydata. Zadaniem uczniów – indywidualnie lub w parach, w zależności od tego jak uczniowie siedzą (ważne, aby nie porównywali swoich zestawów z innymi), jest ocenić, czy dany kandydat jest odpowiedni na dane

stanowisko, w skali np. 1-5 (lub innej podobnej). Na końcu nauczyciel zbiera wyniki i przedstawia je publicznie, wypisując na tablicy oceny otrzymane przez wszystkich "kandydatów". W podsumowaniu należy zauważyć, czy widać istotne różnice w ocenach poszczególnych kandydatów. CV są oczywiście fikcyjne.

Podobne badania pokazują, że dokumenty rekrutacyjne z damskim imieniem otrzymują 12% niższe wynagrodzenie startowe niż dokładnie te same dokumenty z męskim imieniem. Podobnie z zatrudnieniem (chętniej zatrudniane są osoby z męskim imieniem przy takim samym CV).

3. Różnice w wynagrodzeniach

Nauczyciel przedstawia dane na temat wynagrodzeń kobiet i mężczyzn w Polsce:



W październiku
2020 r. przeciętne
miesięczne
wynagrodzenie
brutto
mężczyzn było
wyższe

Average monthly
gross earnings of
men in October
2020 were
higher

o 14,7% by 14.7%

od przeciętnego
miesięcznego
wynagrodzenia
brutto kobiet.

than the average
monthly gross
earnings
of women.

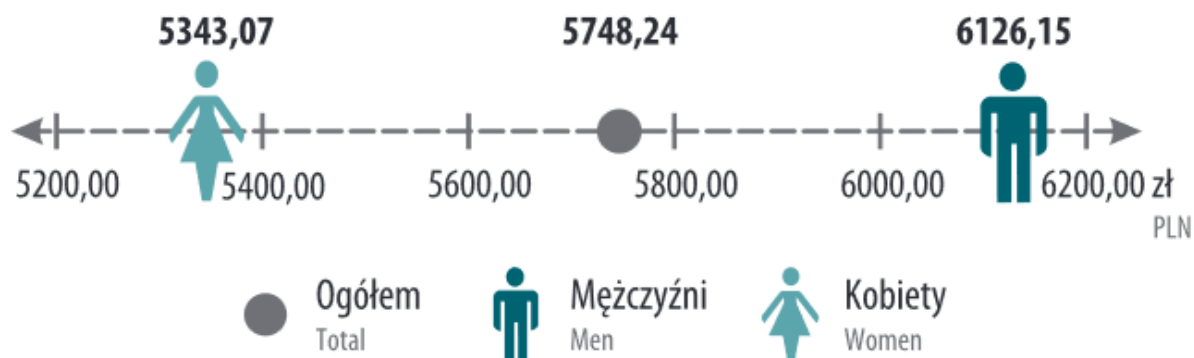
Projekt pt. *Młodzieżowy Uniwersytet Ekonomiczny* realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, nr umowy: POWR.03.01.00-00-T220/18. Kwota dofinansowania ze środków europejskich: 2 505 178,95 zł. Całkowita wartość projektu to 2 972 447,73 zł.



Młodzieżowy
Uniwersytet
Ekonomiczny

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto według płci za październik 2020 r.

Average monthly gross earnings by sex for October 2020



Fundusze
Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska

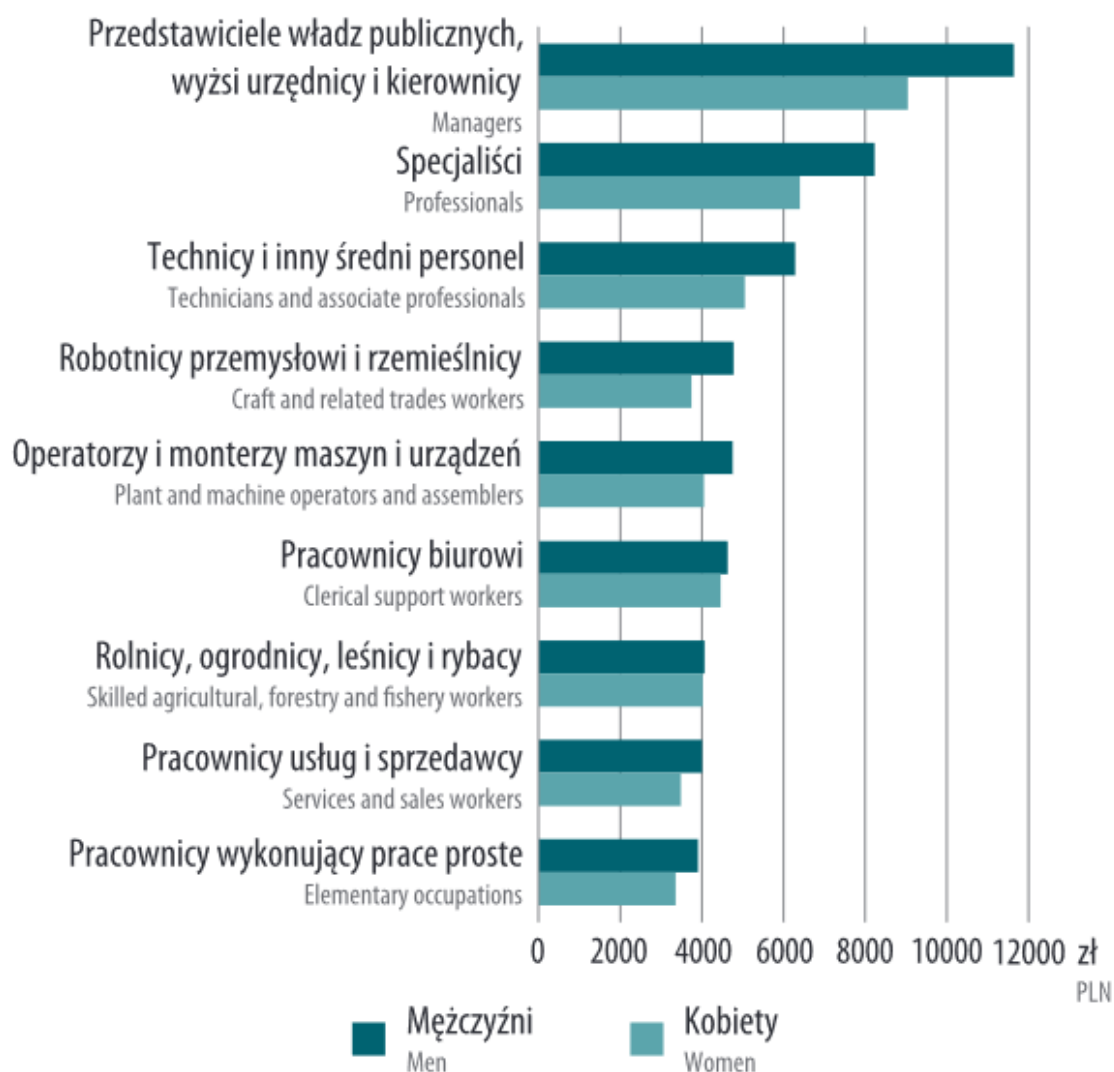
Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny





Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w wielkich grupach zawodów według płci za październik 2020 r.

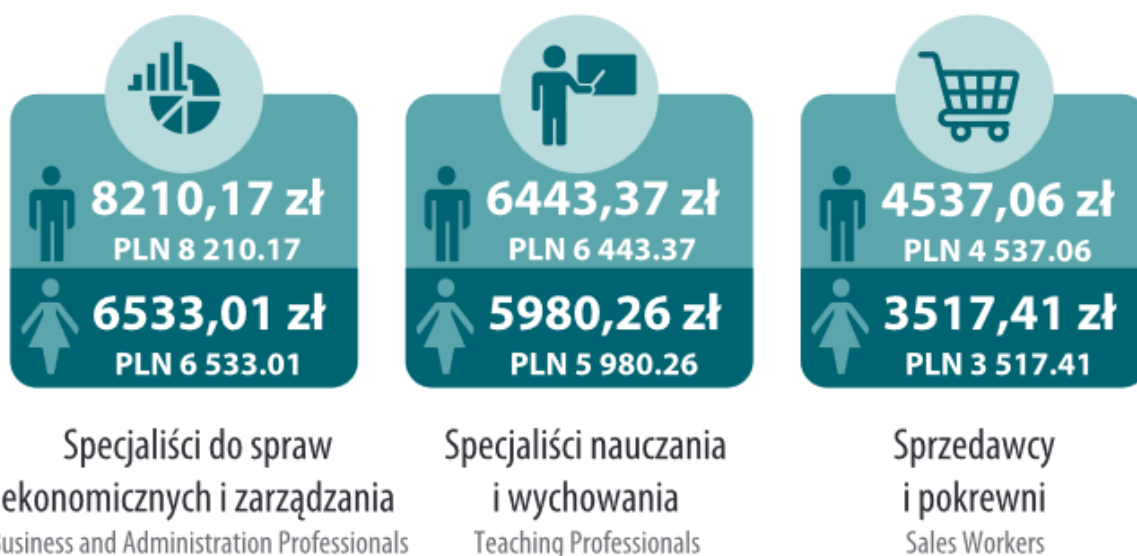
Average monthly gross earnings in major occupational groups by sex
for October 2020





**Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto
w dużych grupach zawodów* według płci
za październik 2020 r.**

Average monthly gross earnings in sub-major occupational groups*
by sex in October 2020



Mężczyźni
Men



Kobiety
Women

* Wybrano 3 duże grupy zawodów z największą liczbą zatrudnionych.

* 3 sub-major occupational groups with the highest number of employees were selected.



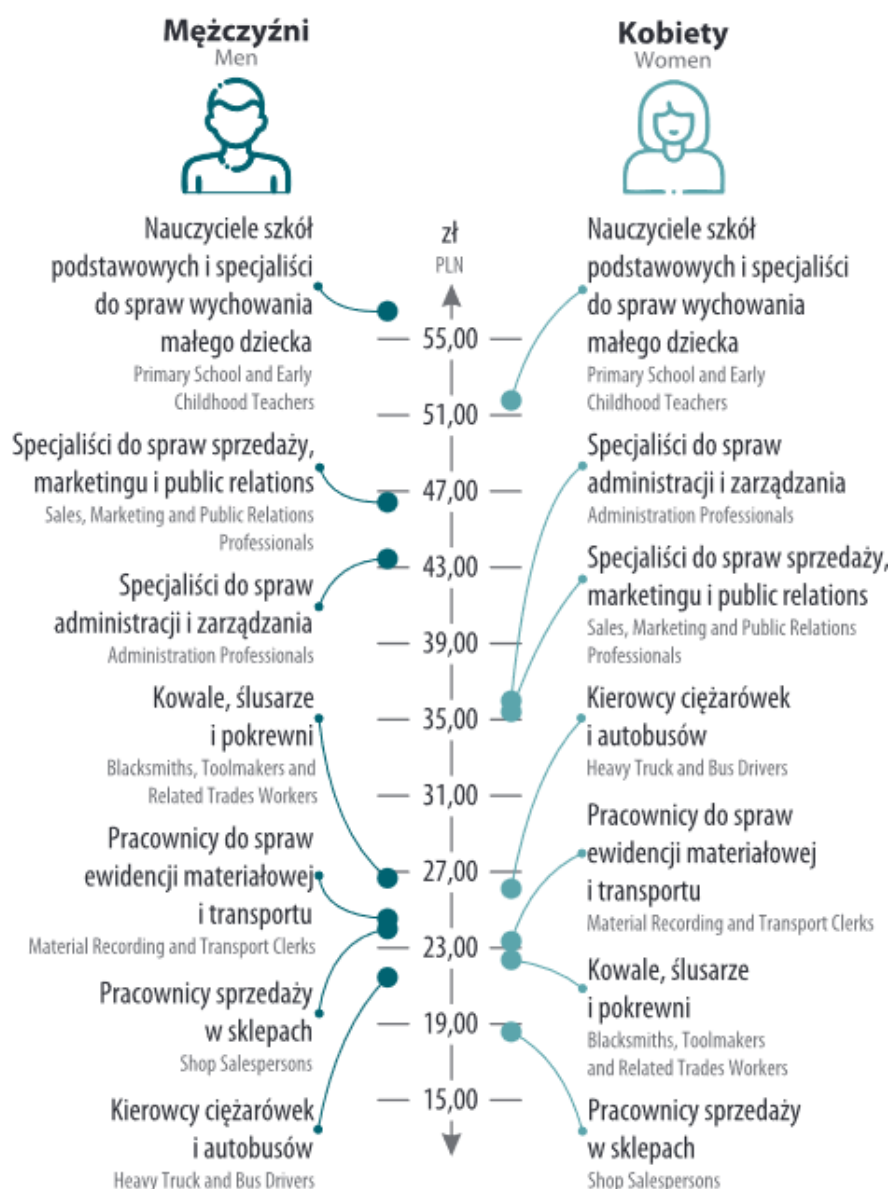
Projekt pt. *Młodzieżowy Uniwersytet Ekonomiczny* realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, nr umowy: POWR.03.01.00-00-T220/18. Kwota dofinansowania ze środków europejskich: 2 505 178,95 zł. Całkowita wartość projektu to 2 972 447,73 zł.



Młodzieżowy
Uniwersytet
Ekonomiczny

**Przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto
w średnich grupach zawodów* według płci za
październik 2020 r.**

Average gross hourly earnings in minor occupational groups* by
sex for October 2020



Źródło (wszystkich powyższych): GUS, Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce w 2020 r., Bydgoszcz 2022,
https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/12/3/1/roznice_w_wynagrodzeniach_kobiet_i_mezczyzn_w_polsce_w_2020_broszura.pdf



Fundusze
Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Projekt pt. *Młodzieżowy Uniwersytet Ekonomiczny* realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, nr umowy: POWR.03.01.00-00-T220/18. Kwota dofinansowania ze środków europejskich: 2 505 178,95 zł. Całkowita wartość projektu to 2 972 447,73 zł.



W październiku 2020 przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto mężczyzn było wyższe o 8,9% od przeciętnego wynagrodzenia brutto kobiet.

Luka płacowa – wskaźnik zróżnicowania wynagrodzeń ze względu na płeć. Jest to różnica między przeciętną godzinową stawką wynagrodzenia brutto mężczyzn i kobiet wyrażona jako procent przeciętnej godzinowej stawki wynagrodzenia brutto mężczyzn. W październiku 2020 wyniosła ona 4,8%.

W kontekście powyższych wyników nauczyciel przypomina, że wyniki zależą od tego, jak zmierzmy różnicę między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn. Jeżeli na przykład naszą bazą będą wynagrodzenia mężczyzn i będziemy liczyć, o ile mniej zarabiają kobiety, to wynik będzie inny, niż gdybyśmy za bazę potraktowali wynagrodzenia kobiet i sprawdzali, o ile więcej zarabiają mężczyźni. Dwa źródła operując takimi samymi danymi, mogą podać inną interpretację tego zjawiska. Inne wyniki otrzymamy też porównując stawki miesięczne i stawki godzinowe.

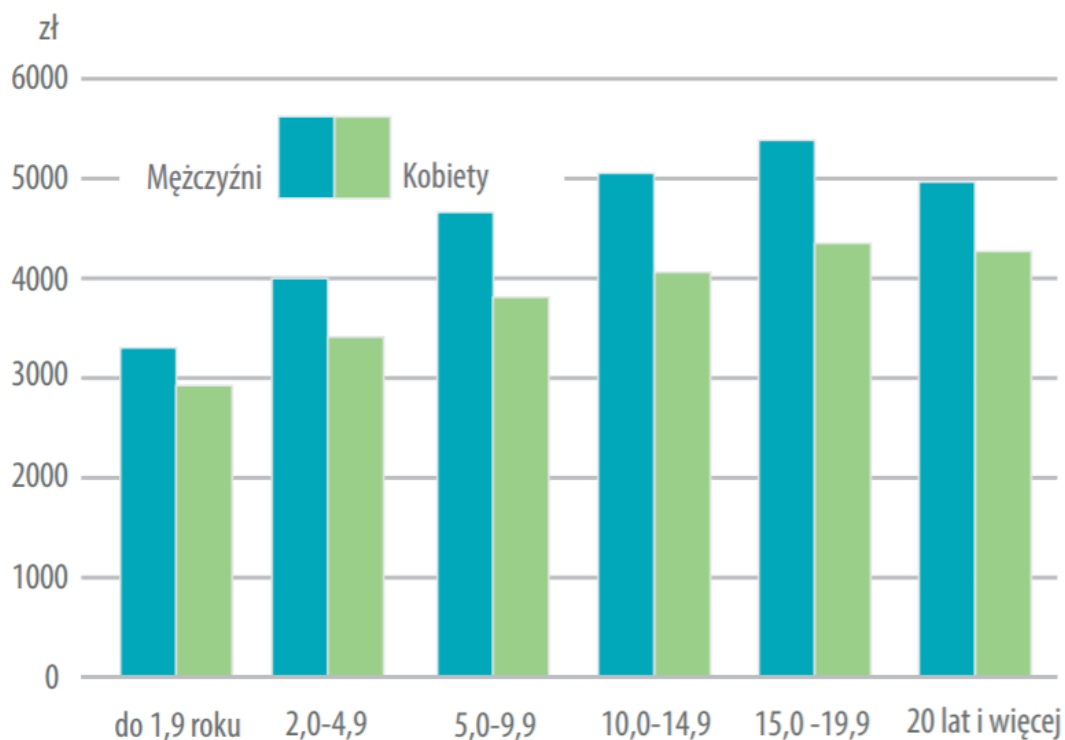
Nauczyciel pyta uczniów, co może być przyczyną różnic w wynagrodzeniach. Uczniowie prawdopodobnie wymienią kilka, które mogli słyszeć np. w mediach, jak staż pracy (czy przerwy w karierze zawodowej), inny profil wykształcenia. Podsumowując odpowiedzi uczniów, nauczyciel przedstawia wykresy z badania GUS, które pokazują różnice w wynagrodzeniach wśród osób w tej samej branży, z takim samym stażem pracy, w podobnym wieku itp. W większości przypadków różnice te są na niekorzyść kobiet, ale są też przypadki odwrotne. Żadne z typowo wymienianych czynników nie tłumaczy w pełni występowania luki płacowej.

Projekt pt. *Młodzieżowy Uniwersytet Ekonomiczny* realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, nr umowy: POWR.03.01.00-00-T220/18. Kwota dofinansowania ze środków europejskich: 2 505 178,95 zł. Całkowita wartość projektu to 2 972 447,73 zł.



Młodzieżowy
Uniwersytet
Ekonomiczny

Przeciętne wynagrodzenie brutto pracowników zatrudnionych według stażu pracy i płci za październik 2016 r.



Fundusze
Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

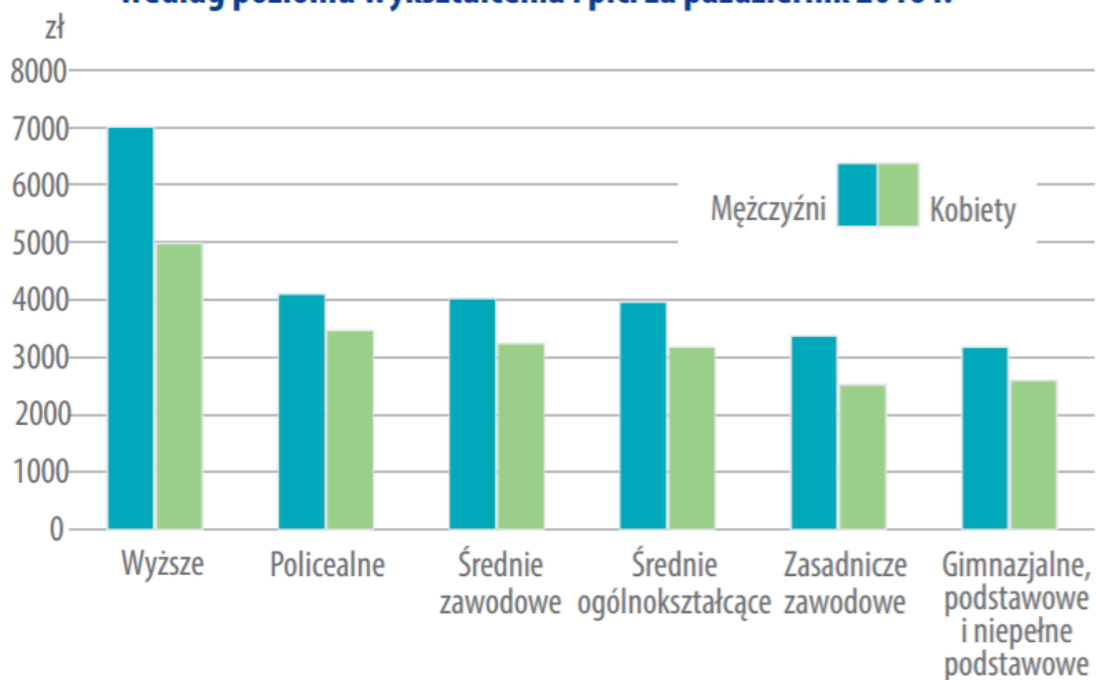


Projekt pt. *Młodzieżowy Uniwersytet Ekonomiczny* realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, nr umowy: POWR.03.01.00-00-T220/18. Kwota dofinansowania ze środków europejskich: 2 505 178,95 zł. Całkowita wartość projektu to 2 972 447,73 zł.



Młodzieżowy
Uniwersytet
Ekonomiczny

Przeciętne wynagrodzenie brutto pracowników zatrudnionych według poziomu wykształcenia i płci za październik 2016 r.



Fundusze
Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

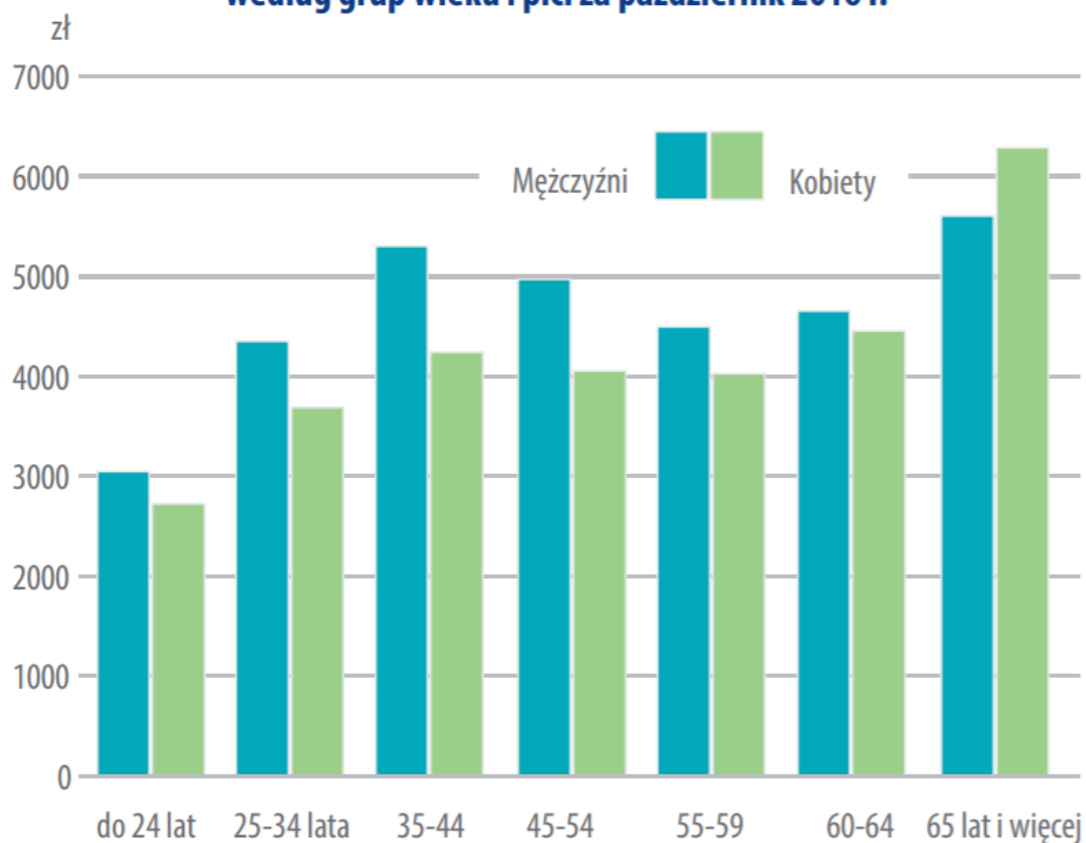


Projekt pt. *Młodzieżowy Uniwersytet Ekonomiczny* realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, nr umowy: POWR.03.01.00-00-T220/18. Kwota dofinansowania ze środków europejskich: 2 505 178,95 zł. Całkowita wartość projektu to 2 972 447,73 zł.



Młodzieżowy
Uniwersytet
Ekonomiczny

Przeciętne wynagrodzenie brutto pracowników zatrudnionych według grup wieku i płci za październik 2016 r.



Fundusze
Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska

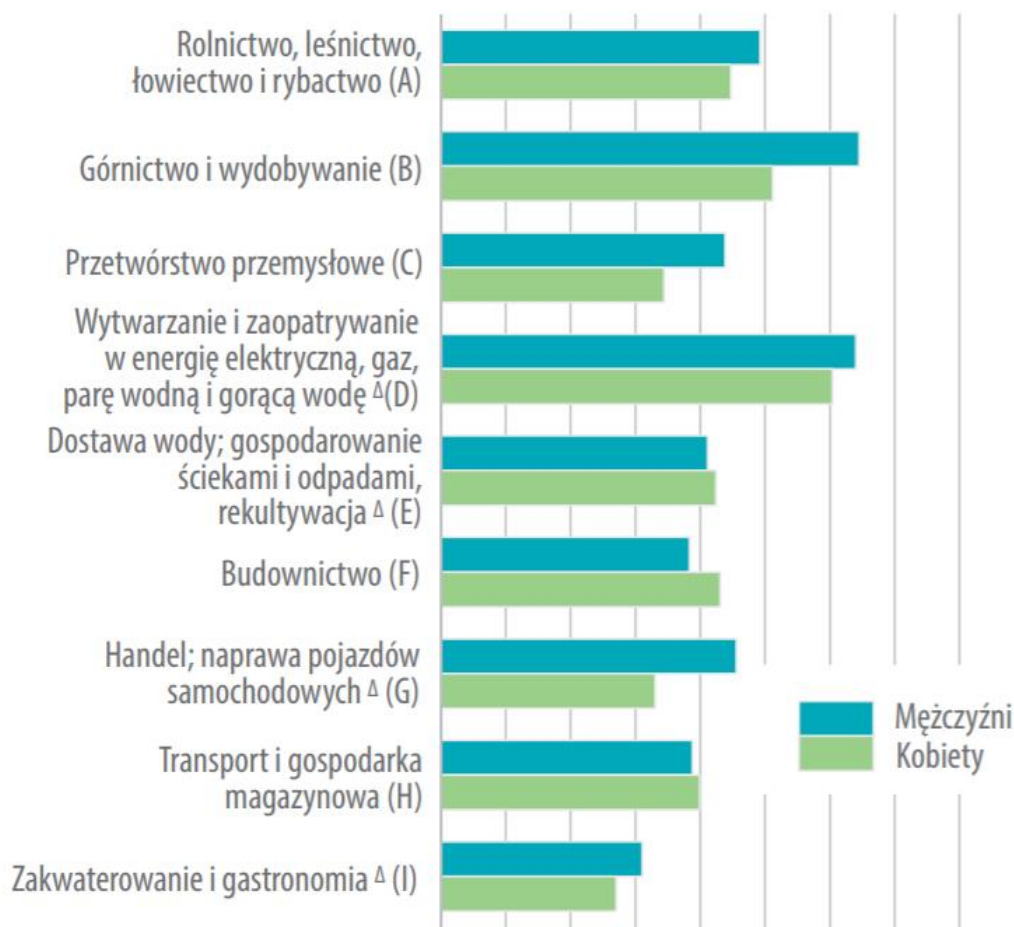
Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Projekt pt. *Młodzieżowy Uniwersytet Ekonomiczny* realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, nr umowy: POWR.03.01.00-00-T220/18. Kwota dofinansowania ze środków europejskich: 2 505 178,95 zł. Całkowita wartość projektu to 2 972 447,73 zł.



Młodzieżowy
Uniwersytet
Ekonomiczny



Fundusze
Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

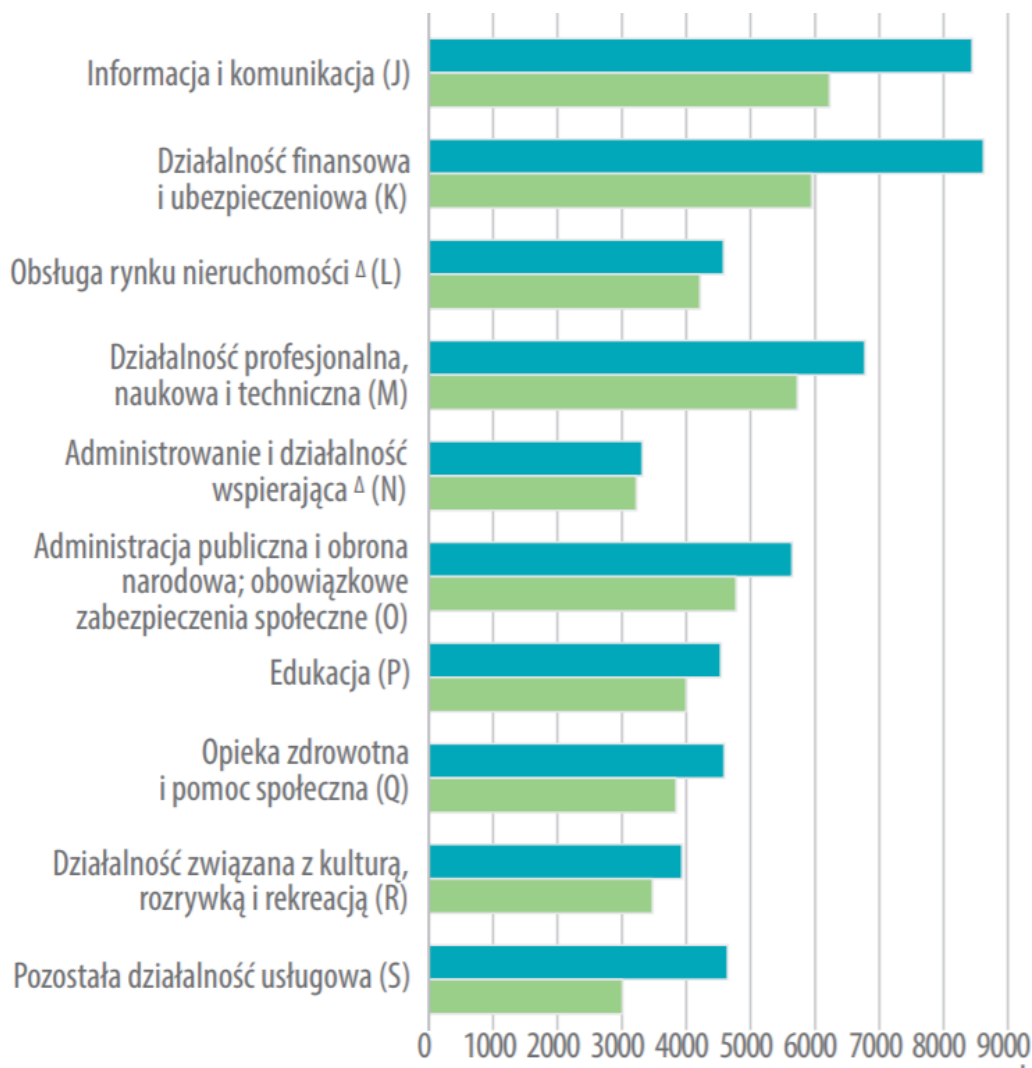


Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Projekt pt. *Młodzieżowy Uniwersytet Ekonomiczny* realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, nr umowy: POWR.03.01.00-00-T220/18. Kwota dofinansowania ze środków europejskich: 2 505 178,95 zł. Całkowita wartość projektu to 2 972 447,73 zł.



Źródło (wszystkich powyższych): GUS, Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce w 2016 r., Bydgoszcz 2018,

https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/12/2/1/roznice_w_wynagrodzeniach_kobiet_i_mezczyzn_w_polsce_w_2016.pdf

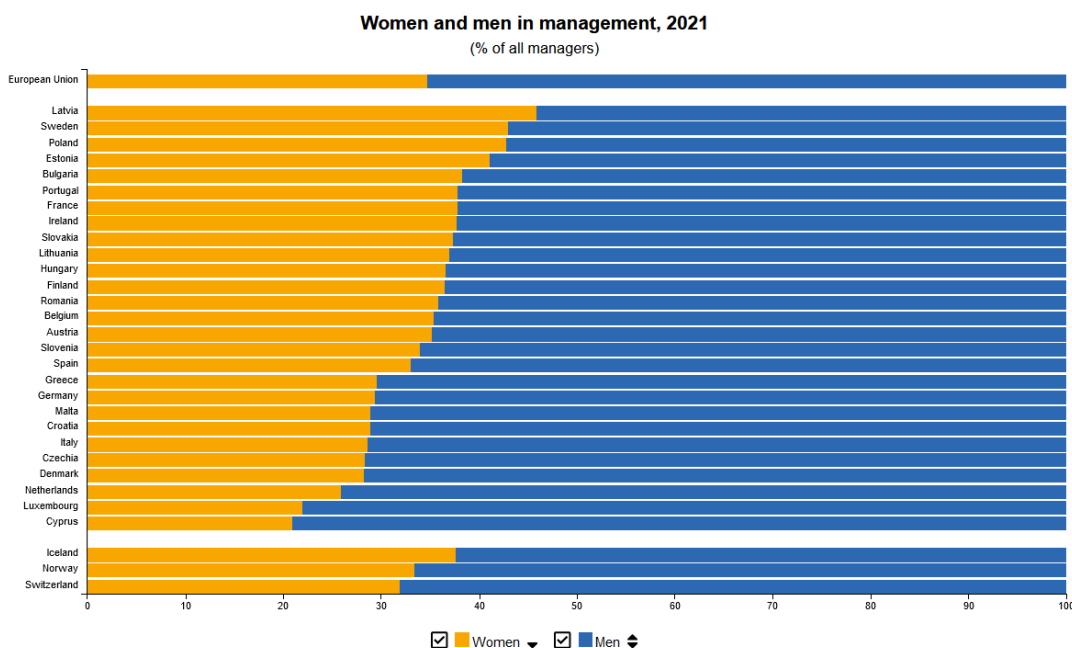
4. Kobiety u władzy

Nauczyciel zadaje uczniom pytanie, ile % ich zdaniem stanowią kobiety na stanowiskach kierowniczych. Po udzieleniu odpowiedzi przez uczniów, nauczyciel zadaje dodatkowe pytanie – ile wynosi średnia w Unii Europejskiej?

Projekt pt. *Młodzieżowy Uniwersytet Ekonomiczny* realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, nr umowy: POWR.03.01.00-00-T220/18. Kwota dofinansowania ze środków europejskich: 2 505 178,95 zł. Całkowita wartość projektu to 2 972 447,73 zł.



Polska jest jednym z krajów europejskich o najwyższym odsetku kobiet na stanowiskach kierowniczych. 43% osób na stanowiskach kierowniczych to kobiety. Wyprzedza nas jedynie Łotwa (46%), Szwecja znajduje się na takim poziomie jak Polska. Średnio w Unii Europejskiej 35% stanowisk kierowniczych zajmują kobiety.



Źródło: Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2c.html?lang=en>

Jednak przyglądając się szczegółom, sytuacja nie wygląda już tak dobrze. Spółka Deloitte przebadła niemal 400 spółek notowanych na polskiej giełdzie, a wyniki wyglądają następująco¹:

- 19%- tyle wynosi udział kobiet w radach nadzorczych,
- 17% - tyle wynosi udział kobiet na kluczowych stanowiskach decyzyjnych,
- 14% stanowią kobiety w zarządach,
- 12% - to udział kobiet na stanowisku przewodniczących rad nadzorczych,
- 5% - tyle wynosi udział kobiet wśród osób zajmujących stanowisko prezesa zarządu lub dyrektora zarządzającego.

¹ Deloitte, Raport Women in the Boardroom, <https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/kobiety-w-biznesie/articles/raport-women-in-the-boardroom-the-polish-perspective.html>

Nauczyciel przedstawia zjawiska takie jak szklany sufit, szklane ściany, szklany klif, lepkie podłogi czy szklane ruchome schody:

- Szklany sufit - niewidoczne bariery na drodze awansu kobiet na najwyższe stanowiska kierownicze; sytuacja, w której kobietom zbliżającym się do szczytu hierarchii pracowniczych w zakładach pracy coraz trudniej jest awansować, a najwyższe stanowiska decyzyjne w firmach są zwykle poza zasięgiem kobiet.
- Szklane ściany - zajmowanie przez kobiety funkcji pomocniczych, peryferyjnych, administracyjnych (np. sekretarki, recepcjonistki, asystentki, pracownice biurowe) w stosunku do mężczyzn zajmujących stanowiska kierownicze. Funkcje pomocnicze wiążą się z niskim prestiżem i wynagrodzeniem, jednocześnie wymagając wysokich kompetencji interpersonalnych, wiedzy na temat sposobu funkcjonowania firmy. Na tych stanowiskach nie ma możliwości zdobycia doświadczenia i kompetencji uważanych za niezbędne na stanowiskach kierowniczych, stąd awans na stanowiska kierownicze nie jest możliwy ze stanowisk pomocniczych.
- Szklany klif - sytuacja, w której praca kobiety na eksponowanym, tj. „męskim” stanowisku jest niestabilna, narażona na stałą krytykę i trudna w utrzymaniu. Ten rodzaj ostracyzmu nie występuje, gdy w podobnej sytuacji znajdzie się mężczyzna.
- Lepkie podłogi - zawody, w której nie istnieje lub rzadko istnieje możliwość awansu na wyższe stanowisko. Pracownice tkwią „przylepione” do obecnej pozycji, nie mając możliwości awansu i rozwoju zawodowego. Zazwyczaj dotyczy zawodów o niskim statusie społecznym, sfeminizowanych (np. sprzątaczką) – tzw. pink collar jobs (różowe kołnierzyki, w odróżnieniu od białych kołnierzyków – pracy biurowej i niebieskich kołnierzyków – pracy fizycznej)
- Szklane ruchome schody - Zjawisko szybkiego awansu mężczyzn wykonujących zawody sfeminizowane, stereotypowo postrzegane jako „kobiece”, na stanowiska kierownicze, związane z wyższymi zarobkami i większym prestiżem.

Projekt pt. *Młodzieżowy Uniwersytet Ekonomiczny* realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, nr umowy: POWR.03.01.00-00-T220/18. Kwota dofinansowania ze środków europejskich: 2 505 178,95 zł. Całkowita wartość projektu to 2 972 447,73 zł.



Zakończenie

Nauczyciel podsumowuje zajęcia:

Współcześnie kobiety i mężczyźni na równi (przynajmniej w teorii) mogą realizować się poprzez rozwój kariery zawodowej lub podjąć decyzję, jeśli jest taka możliwość lub potrzeba, o wycofaniu się z rynku pracy i zajmowaniu się domem, dziećmi lub innymi bliskimi. W praktyce okazuje się jednak, że stereotypy, przyzwyczajenia czy zaszłości historyczno-kulturowe sprawiają, że część osób na rynku pracy (często właśnie kobiety) doświadczają różnych form dyskryminacji. Warto, aby pracodawcy świadomie kształtowali środowisko pracy sprzyjające równouprawnieniu, a w razie potrzeby również prawodawcy wypracowali rozwiązania sprzyjające aktywności zawodowej kobiet.