



W ŚWIAT
Z KLASĄ

Geografia

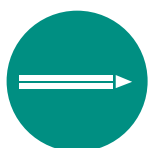
EDUKACJA GLOBALNA NA ZAJĘCIACH GEOGRAFII
W SZKOLE PODSTAWOWEJ



04

ĆWICZENIE

Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce na tle innych krajów świata



KATARZYNA
MIJAKOWSKA



KLASA VII



30 MINUT

Uczniowie i uczennice porównują dane na temat wykształcenia, zatrudnienia i zarobków kobiet w Polsce, krajach globalnej Północy i globalnego Południa, określają podobieństwa i różnice, poszukując ich przyczyn. Dostrzegają znaczącą rolę kobiet w budowaniu zrównoważonego społeczeństwa i gospodarki.

Cele zajęć:

- porównasz sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy w różnych krajach świata
- określisz korzyści wynikające z równości płci
- udoskonalisz analizę danych statystycznych i formułowanie wniosków

Związek z podstawą programową:

I.5, II.2, II.5, II.10
X.6, X.7

Zagadnienia:

równość płci, edukacja

Cele Zrównoważonego Rozwoju:

- 4 Dobra jakość edukacji
- 5 Równość płci
- 8 Wzrost gospodarczy i godna praca

Środki dydaktyczne i materiały:

zestaw plansz zawierający Cele Zrównoważonego Rozwoju, załączniki

Przebieg zajęć

1

3 minuty

Podaj uczniom i uczennicom cele lekcji i sprawdź, czy są one dla nich zrozumiałe. Pokaż młodzieży plan-
szę z Celami Zrównoważonego Rozwoju ze strony: <https://globalna.ceo.org.pl/cele-zrownowazonego-rozwoju>,
wskazując na Cel 5: Równość płci. Możesz wykorzystać też opis Celu 5 ze strony ONZ: <http://www.un.org.pl/cel5>.

Zwróć uwagę uczniów i uczennic, że równość płci to nie tylko powszechne prawo człowieka, to także fundament zrównoważonego świata, w którym ludzie będą żyć w pokoju i dobrobycie. Osiągnięcie równości płci oraz wzmocnienie pozycji kobiet i dziewcząt to jeden z Celów Zrównoważonego Rozwoju, których realizacja przyniesie korzyści społeczeństwu i całej ludzkości.

2

3 minuty

Poproś uczniów i uczennice o dobranie się w pary. Rozdaj załącznik nr 1 i poproś o analizę danych przy pomocy poleceń i pytań pomocniczych, które znajdują się w materiale. Zastosuj zasadę niepodnoszenia rąk.

Nauczyciel lub nauczycielka daje wszystkim czas na zastanowienie się (można odmierzać czas na przykład klepsydrą), potem wyznacza lub losuje osobę do odpowiedzi. Jest to metoda gwarantująca, że wszyscy będą szukali odpowiedzi, bo każdy może zostać zapytany.

3

10 minut

Po każdym pytaniu, zgodnie z zasadą niepodnoszenia rąk, nauczyciel lub nauczycielka wyznacza osobę do odpowiedzi. Wspólnie podsumowujcie zebrane informacje i zapisujcie w formie wniosków w zeszytach.

Polecenia i pytania pomocnicze do analizy danych zawartych w tabeli:

- 1) Porównaj wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn w Polsce – podaj co najmniej trzy przyczyny różnicy.
- 2) Porównaj wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn w Polsce z innymi krajami – wskaż podobieństwa, poszukaj przyczyn różnic.
- 3) Porównaj wykształcenie kobiet w Polsce z innymi umieszczonymi w tabeli grupami państw – sformułuj co najmniej dwa wnioski.
- 4) Czy na podstawie umieszczonych w tabeli danych z różnych krajów widać związek pomiędzy wykształceniem kobiet a wskaźnikiem zatrudnienia kobiet?

4

6 minut

Przeznacz uczniom i uczennicom załącznik nr 2 i postępujcie analogicznie jak w przypadku analizy danych z tabeli.

Polecenia i pytania pomocnicze do analizy danych przedstawionych na wykresie:

- 1) Na podstawie wykresu słupkowego sformułuj prawidłowość dotyczącą wynagrodzeń w Polsce.
- 2) Nierówności w płacy istnieją nie tylko w Polsce. Porównaj dane z wykresu z załącznika nr 2 z danymi w ostatniej kolumnie załącznika nr 1.
- 3) Sformułuj wniosek dotyczący proporcji zarobków kobiet i mężczyzn w wybranej grupie krajów umieszczonych w tabeli.

5

8 minut

Rozdaj uczniom i uczennicom załącznik nr 3 i poproś o przeczytanie cytatów na temat korzyści wynikających z równości płci. Następnie poproś uczniów i uczennice o dokończenie wybranego zdania i zapisanie go w zeszycie.

*Równość płci jest ważna, ponieważ...
Konieczne jest, aby kobiety za tę samą pracę, jaką wykonują mężczyźni, otrzymywały takie samo wynagrodzenie, ponieważ...
Równość płci przynosi korzyści...
Byłoby lepiej, gdyby więcej kobiet brało udział w życiu politycznym, ponieważ...*

Chętni uczniowie i uczennice czytają swoje zdania.

Źródła:

- CIA The World Factbook, 2018, <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/pl.html>.
- World Economic Forum, *Global Gender Gap Index 2018*, <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>.
- *Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce 2016*, Główny Urząd Statystyczny, https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/12/1/1/roznice_w_wynagrodzeniach_i_kobiet_i_mezczyzn_w_2014.pdf.
- *Przewodnik dla firm*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, za: *Women Matter: gender diversity, a corporate performance driver*, McKinsey & Company, 2007 oraz 2010.
- *Równość szans kobiet i mężczyzn a rynek pracy. Poradnik dla Instytucji Rynku Pracy*, red. M. Borowska, M. Branka, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2010, https://rownosc.info/media/uploads/rownosc_szans.pdf.
- M. Wojciechowicz, *Korzyści z wzmocnienia różnorodności płci w wymiarze ekonomicznym*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego” 2015, nr 855, s. 705–713, „Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia” 2015, nr 74, t. 2, http://www.wneiz.pl/nauka_wneiz/frfu/74-2015/FRFU-74-t2-705.pdf
- *Jak skutecznie promować udział kobiet w partiach politycznych. Poradnik*, Biuro Instytucji Demokratycznych i Praw Człowieka OBWE (ODIHR), 2014, <https://www.osce.org/pl/odihr/225201?download=true>.
- Zestaw plansz do wydrukowania w formacie A4 zawierający podstawowe informacje na temat Celów Zrównoważonego Rozwoju, Centrum Edukacji Obywatelskiej, 2018: <https://globalna.ceo.org.pl/cele-zrownowazonego-rozwoju>.

Załączniki:

Załącznik nr 1 – Materiał pomocniczy: Dane statystyczne dotyczące poziomu edukacji, zatrudnienia i dochodów kobiet i mężczyzn z różnych krajów świata

Załącznik nr 2 – Materiał pomocniczy: Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce

Załącznik nr 3 – Materiał pomocniczy: Cytaty na temat korzyści wynikających z równości płci

Załącznik nr 1 – Materiał pomocniczy: Dane statystyczne dotyczące poziomu edukacji, zatrudnienia i dochodów kobiet i mężczyzn z różnych krajów świata z roku 2018

Kraj lub region	Ludność w wieku 15 lat i więcej umiejąca czytać i pisać		Wskaźnik zatrudnienia		Dochody kobiet w % dochodów mężczyzn
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni	
	% ogółu ludności danej płci powyżej 15 lat		% ludności w wieku produkcyjnym (15–64 lata) danej płci		
Europa					
Polska	99,7*	99,9*	62,5	76,1	65
Bośnia i Hercegowina	94,9	99,2	44,3	68,9	52
Norwegia	99	99	75,9	80	78
Afryka Subsaharyjska					
Czad	14	31,3	65,2	77,4	61
Ghana	65,3	78,3	76,3	80	70
RPA	93,4	95,4	52,2	65,2	58
Bliski Wschód i Afryka Północna					
Irak	38	53	19,8	77,1	17
Egipt	75	86,5	24,1	77,7	28
Arabia Saudyjska	91,4	96,5	23,4	81,6	22
Azja Południowa i Południowo-Wschodnia					
Indie	59,3	78,9	28,7	81,7	23
Indonezja	93,6	97,2	52,9	83,7	49
Wietnam	91,4	95,8	79,3	87,1	82

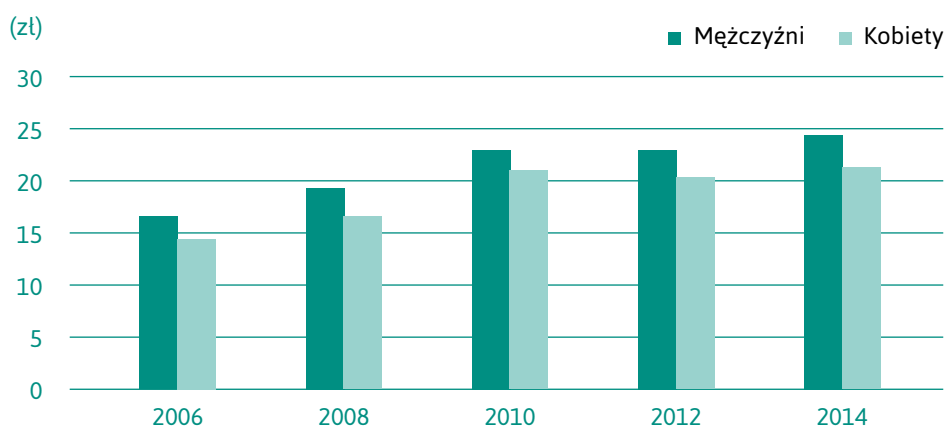
*Dane na podstawie CIA The World Factbook, 2018, <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/pl.html>.
 Źródło: World Economic Forum, Global Gender Gap Index 2018, <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>

Polecenia i pytania pomocnicze do analizy danych zawartych w tabeli. Odpowiedzi należy zapisać w zeszytach.

1. Porównaj wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn w Polsce – podaj co najmniej trzy przyczyny różnicy.
2. Porównaj wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn w Polsce z innymi krajami – wskaż podobieństwa, poszukaj przyczyn różnic.
3. Porównaj wykształcenie kobiet w Polsce z innymi umieszczonymi w tabeli grupami państw – sformułuj co najmniej dwa wnioski.
4. Czy na podstawie umieszczonych w tabeli danych z różnych krajów widać związek pomiędzy wykształceniem kobiet a wskaźnikiem zatrudnienia kobiet?

Załącznik nr 2 – Materiał pomocniczy: Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce

Przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto pracowników i pracowniczek według płci w Polsce



Źródło: Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce 2016, Główny Urząd Statystyczny, https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/12/1/1/1_1_roznice_w_wynagrodzeniach_i_kobiet_i_mezczyzn_w_2014.pdf.

Polecenia i pytania pomocnicze do analizy danych przedstawionych na wykresie. Odpowiedzi należy zapisać w zeszytach.

1. Na podstawie wykresu słupkowego sformułuj prawidłowość dotyczącą wynagrodzeń w Polsce.
2. Nierówności w płacy istnieją nie tylko w Polsce. Porównaj dane z wykresu z załącznika nr 2 z danymi w ostatniej kolumnie załącznika nr 1.
3. Sformułuj wniosek dotyczący proporcji zarobków kobiet i mężczyzn w wybranej grupie krajów umieszczonych w tabeli.

Załącznik nr 3 – Materiał pomocniczy: Cytaty na temat korzyści wynikających z równości płci

Badania McKinsey wskazują, że wyższy udział kobiet w radach nadzorczych oraz zarządach firm przekłada się na lepsze wyniki finansowe i wyższą rentowność przedsiębiorstw. Więcej kobiet w zarządzaniu to także niekwestionowana przewaga konkurencyjna – wydajność takich zespołów jest większa, a produkty i usługi są lepiej dopasowane do potrzeb klientów i klientek. To wszystko tłumaczy, dlaczego aż 77 spośród stu najwyżej wycenianych marek świata ma w swoich zarządach kobiety.

Źródło: Przewodnik dla firm, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, za: Women Matter: gender diversity, a corporate performance driver, McKinsey & Company, 2007 oraz 2010.

Z badań wynika zatem, że tygodniowo mężczyźni zawodowo pracują średnio o 9 godzin i 27 minut dłużej od kobiet, podczas gdy kobiety pracują w sferze domowej o 45 godzin i 21 minut dłużej od mężczyzn. Jeśli spojrzymy na te dane w kategoriach pracy etatowej, okaże się, że mężczyźni obciążeni są pracą zawodową na „dodatkowe” 1/4 etatu, kobiety pracują w gospodarstwie domowym o wymiar całego etatu więcej od mężczyzn. Ten tzw. „podwójny etat” albo „druga zmiana” nie są wynagradzane finansowo, nie wliczają się do stażu pracy, nie wiążą się też ze świadczeniami emerytalnymi, a obciążone są nimi przede wszystkim kobiety. Tymczasem szacowana wartość pracy w gospodarstwie domowym jest porównywalna z wielkością przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej i powiększa wartość dochodu narodowego brutto o ok. 23%.

Komisja Europejska, wytyczając cele strategiczne, jasno wskazuje, że społeczne przekonania o tym, do czego „nadają się” kobiety i do czego „nadają się” mężczyźni, są barierą rozwoju Unii – zarówno ekonomicznego, jak i społecznego.

Źródło: Równość szans kobiet i mężczyzn a rynek pracy. Poradnik dla Instytucji Rynku Pracy, red. M. Borowska, M. Branka, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2010, https://rownosc.info/media/uploads/rownosc_szans.pdf.

W raporcie Credit Suisse pt. Gender diversity and corporate performance (2012) stwierdzono, iż w firmach z większym udziałem kobiet w stosunku do firm bez ich udziału zaobserwować można wyższe o 14% (w stosunku do 10%) średnie tempo wzrostu mierzone wzrostem zysku netto, 2,4 razy (w stosunku do 1,8 razy) wyższy wskaźnik cena/wartość księgową, wyższy o 4 punkty procentowe (16% w stosunku do 12%) zwrot na kapitale własnym oraz 48% (w stosunku do 50%), czyli niższy o 2 punkty procentowe, wskaźnik zadłużenia do kapitału własnego. Zgodnie z raportem Credit Suisse, spółki z większą liczbą kobiet we władzach wykazywały się lepszą rynkową wyceną na giełdzie.

Z badań dla krajów UE wynika, że zrównanie szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy pozwoliłoby na zwiększenie średniego poziomu PKB tych krajów o 27 punktów procentowych.

Źródło: M. Wojciechowicz, Korzyści z wzmocnienia różnorodności płci w wymiarze ekonomicznym, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego” 2015, nr 855, s. 705–713; „Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia” 2015, nr 74, t. 2, http://www.wneiz.pl/nauka_wneiz/frfu/74-2015/FRFU-74-t2-705.pdf.

Społeczeństwo czerpie korzyści ze zwiększonego udziału kobiet w partiach politycznych oraz na stanowiskach pochodzących z wyboru. Obecność kobiet w polityce sprzyja zwiększeniu obecności tematów szczególnie ważnych dla kobiet w debatach politycznych, podnoszeniu świadomości na temat dyskryminacji ze względu na płeć we wszystkich sferach życia politycznego i publicznego oraz rozwojowi społeczno-ekonomicznemu.

Źródło: Jak skutecznie promować udział kobiet w partiach politycznych. Poradnik, Biuro Instytucji Demokratycznych i Praw Człowieka OBWE (ODIHR), 2014, <https://www.osce.org/pl/odihr/225201?download=true>.