



Co-funded by
the European Union



WOMEN

POLSKI



Co-funded by
the European Union



WOMEN



Co-funded by
the European Union

A woman with long brown hair, wearing a dark jacket, is walking away from the camera down a subway platform. The platform is dimly lit with overhead fluorescent lights. In the background, a digital display board shows red text, likely a train arrival or departure time. The overall atmosphere is quiet and somewhat somber.

WOMEN



WOMEN

in

**precarious
employment**

in

Europe

Effective strategies against discrimination, exploitation and humiliation

A multiplier curriculum

YOU DESERVE MORE!

as part of the
"Work at all Costs?" project





Co-funded by
the European Union

**Kobietyw niepewnej sytuacji zawodowej w Europie.
Skuteczne strategie przeciwko dyskryminacji,
wyzyskowi i poniżaniu.**

Program nauczania dla multiplikator w

"Zas ugujesz na wilejcej!"

opracowany w ramach projektu europejskiego

"Praca za wszelk cenę?"

Zarządzanie projektem

Karin Reisinge

Autor

Karin Reisinge

we współpracy z Veseliną Starchevą

Partnerz projektu

Nell-Breuning-Haus, Confederation of Labour PODKREPA,
EUROPEJSKI DOM SPOTKAŃ - FUNDACJA NOWY STAW,
Arbeiter-, Freizeit- und Bildungsverein, LPS "Solidarumas"

2024

projekt okładki: x7, Ulrike Stehling, www.x-7.de
zdjęcia w tle: Clay Banks, Arno Senover, Kevin Laminto na
Unsplash

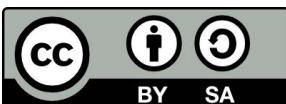
Układ broszury: Elite Travel International Ltd

Legal Informations



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



You are free to share and adapt.

Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC-BY-SA 4.0). The license applies to the original material only and must be presented in a recognizable authorial context. It does not extend to material from other sources such as music, animation, and voice-over, for which separate permission from the respective copyright holder is required.



Sigrid Schraml

Sekretarz Generalna

Europejskie Centrum ds. Pracowniczych (EZA)

W imieniu Europejskiego Centrum ds. Pracowniczych (EZA) chciałabym pogratulować pięciu organizacjom członkowskim: *NBH, FNS-EDS, AFB, KP "PODKREPA"* i *Solidarumas* bardzo udanego europejskiego projektu związanego z kobietami w niepewnej sytuacji zawodowej! Zaproszenie *EZA* do wsparcia tego ważnego i ambitnego projektu było dla nas wielkim zaszczytem. Jako sieć 70 organizacji członkowskich w 29 krajach europejskich, *EZA* jest wieloletnim partnerem Unii Europejskiej w budowaniu potencjału i udziału związków zawodowych i organizacji pracowniczych w kształtowaniu polityki UE. Naszym celem jest wzmocnienie społecznego wymiaru Unii i europejskiego dialogu społecznego. Nasze wysiłki mają na celu wspieranie podnoszenia świadomości na temat równych szans, a w szczególności niepewności zatrudnienia kobiet w Europie. W ostatnich latach poczyniono znaczne postępy w zakresie poprawy równości płci. Bardzo często uważamy, że zadanie zostało wykonane, choć tak nie jest! W całej Europie kobiety nadal przeważają w niepewnych formach zatrudnienia. To kobiety są dotknięte luką w zatrudnieniu i wynagrodzeniu, luką w opiece i luką emerytalną!

Jest to niedopuszczalne w Unii Europejskiej, która stoi na straży zasady godności ludzkiej, a tym samym równości szans, zapisanej w Traktatach o ustanowieniu i funkcjonowaniu UE oraz w Karcie Praw Podstawowych. Naszym europejskim obowiązkiem jest dopilnowanie, by zatrudnienie kobiet i wszystkie miejsca pracy, które zajmują, były godne; by kobiety mogły zarabiać na życie dzięki swojej pracy i otrzymywać szacunek i uznanie, na jakie zasługują. Musimy działać na rzecz tych wszystkich bezbronnych kobiet, ale musimy również działać na rzecz europejskich demokracji. Ponieważ często osoby pozostawione same sobie, niesłyszane i niezauważane tracą zaufanie do instytucji państwowych i zwracają się w stronę antyeuropejskich i antydemokratycznych ruchów populistycznych, licząc na wsparcie z ich strony. Ale na pewno go stamtąd nie otrzymają, to pewne!

Cieszę się, że szczególnie w ciągu ostatnich pięciu lat UE zaczęła ponownie brać na siebie odpowiedzialność i wprowadzać w życie szereg konkretnych środków mających na celu zwalczanie niepewnej sytuacji zawodowej: UE naciskała na swoje państwa członkowskie, aby zrobiły więcej w zakresie przejrzystości wynagrodzeń, więcej w celu poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym; aby wdrożyć pierwszą europejską strategię opieki. Tak zwana europejska dyrektywa o płacy minimalnej jest historycznym sukcesem i ma na celu rozszerzenie negocjacji zbiorowych do 80%, aby zapewnić godne wynagrodzenia.

Zaangażowanie *EZA* na rzecz równości płci to nie tylko zasada na papierze; to działanie, którym chcemy żyć każdego dnia. Europejski projekt na rzecz niepewnej sytuacji zawodowej pięciu naszych organizacji członkowskich i *IPEO* - nasza międzynarodowa platforma na rzecz równych szans - skłoniły nas do zadania wielu pytań i nadania naszej sieci, poprzez niedawno przyjętą Kartę, nowych standardów dla naszej pracy edukacyjnej, a tym samym przyczynienia się do wdrożenia prawa dotyczącego równych szans. Doświadczenia Natalie, Marii i wszystkich innych kobiet wspomnianych w tym poście podkreślają pilność naszej wspólnej misji osiągnięcia równości płci. Każda z ich historii jest wyjątkowa i jednocześnie uniwersalna. Chociaż każda historia tych najbardziej bezbronnych kobiet jest jedną z wielu! Kobiety te podkreślają konieczność naszej ciągłej walki o sprawiedliwość społeczną i równość płci. Naszym zobowiązaniem w *EZA* jest: nie tylko wyrażanie wyzwań, przed którymi stoimy, ale także aktywna praca na rzecz zrównoważonego i sprawiedliwego społeczeństwa, równego dla wszystkich płci. Dołącz do nas w tej misji! Ponieważ każdy krok w kierunku równości płci jest krokiem w kierunku lepszego społeczeństwa!



Heidi Rabensteiner

*Przewodnicząca IPEO, Platforma Równych Szans
w Europejskim Centrum ds. Pracowniczych (EZA)*

Z wielką przyjemnością przedstawiam projekt Erasmus "Praca za wszelką cenę?", który jest zaimplementowany dzięki ogromnemu zaangażowaniu centrum edukacyjnego Nell-Breuning-Haus (Niemcy). Projekt ten jest doskonałym przykładem współpracy i zaangażowania różnych organizacji działających na rzecz praw i godności kobiet w niepewnej sytuacji zawodowej.

Słabo płatna i niepewna praca kobiet nie jest zjawiskiem krajowym. W całej Europie historie wielu kobiet pokrywają się. Dlatego dla nas, jako Europejczyków, było jasne, że ten projekt może być tylko projektem ogólnoeuropejskim, poprzez który można solidarnie podkreślać podobieństwa, nie ignorując jednak różnic, które również umożliwiają lepszą ocenę sytuacji w poszczególnych krajach.

W tym duchu projekt był realizowany przez pięć europejskich organizacji partnerskich: Instytucje edukacyjne Nell-Breuning-Haus (Niemcy), Europejski Dom Spotkań - Fundacja Nowy Staw (Polska), Stowarzyszenie Pracowników, Wypoczynku i Edukacji (Włochy) oraz związki zawodowe „Solidarumas” (Litwa) i Konfederacja Pracy "Podkrepa" (Bułgaria). Wspierało nas również Europejskie Centrum ds. Pracowniczych, (EZA). My, IPEO (Międzynarodowa Platforma Równych Szans), jako platforma EZA, również chętnie promujemy i wspieramy projekt.

Projekt ten jest zdecydowaną odpowiedzią na pilne wyzwania związane z wyzyskiem, dyskryminacją i molestowaniem seksualnym kobiet w niepewnej sytuacji zawodowej, z którymi mamy do czynienia w naszych społeczeństwach. Wspólnie angażujemy się w walkę z tymi formami nadużyć i walczymy o bardziej sprawiedliwe życie zawodowe.

Produkty powstałe w ramach tego projektu są zróżnicowane i mają na celu dotarcie i wsparcie wszystkich odpowiednich grup docelowych. Od interdyscyplinarnych szkoleń dla multiplikatorów po programy nauczania dla poszczególnych krajów i warsztatów internetowych dla kobiet w odległych regionach, projekt dąży do zapewnienia, że żadna kobieta nie zostanie pominięta.

Kompleksowa kampania marketingowa i film podnoszący świadomość mają na celu zwrócenie uwagi na tę kwestię i podkreślenie pilnej potrzeby zmian. Ponadto wdrożono Kartę Równości Płci dla członków EZA, która stanowi pozytywny wkład w promowanie równych szans i sprawiedliwości społecznej.

Chciałabym podziękować wszystkim uczestnikom za ich zaangażowanie i poświęcenie dla tego ważnego projektu. Razem możemy stworzyć życie zawodowe oparte na szacunku, równości i godności dla wszystkich.



SPIS TREŚCI

CZĘŚĆ I

Rozdział 1: Klasyfikacja według teorii sprawiedliwości. Kobiety w niepewnej sytuacji zawodowej w Europie.....	6
Rozdział 2: Program nauczania	32
Rozdział 3: Biografie kobiet w niepewnej sytuacji zawodowej autorstwa	55
Literatura	59
Karin Reisinger (<i>Nell-Breuning-Haus</i> , Niemcy)	

CZĘŚĆ II

Poznaj i broń swoich praw, ponieważ godna praca oznacza godne życie Wspieranie kobiet w niepewnej sytuacji zawodowej w Europie oznacza zapewnienie godnej pracy, rzeczywistego wzmocnienia pozycji i aktywnego uczestnictwa.....	63
Veselina Starcheva, CL "PODKREPA", Bułgaria	

CZĘŚĆ III

Wdrażanie prawa do równych szans Projekt „Erasmus+”: „Praca za wszelką cenę?” dla kobiet w niepewnej sytuacji zawodowej	71
Partnerzy projektu i kontakty	72

CZĘŚĆ I

Wprowadzenie	4
Rozdział 1. Klasyfikacja według teorii sprawiedliwości. Kobiety w niepewnej sytuacji zawodowej w Europie	6
1. Klasyfikacja według teorii sprawiedliwości: Kobiety w niepewnej sytuacji zawodowej w Europie	6
1.1 Dzień z życia Natalie	6
1.2 Jaka jest wartość pracy kobiet?	9
1.3 Godność pracy	10
1.4 Odejście od modelu pracy najemnej?	11
1.5 Degradujące praktyki na rynku pracy, subiektywne i zbiorowe formy radzenia sobie z niepewną sytuacją zawodową	12
2. Równość: Europa w liczbach	14
2.1 Luka w wynagrodzeniach	15
2.2 Luka w zatrudnieniu	18
2.3 Luka emerytalna	20
2.4 Luka opiekuńcza	21
2.5 Skutki gospodarcze polityki równości płci	22
3. Ustawodawstwo i środki w Unii Europejskiej (wybrane przykłady)	22
3.1 Przegląd zasad Europejskiego Filaru Praw Socjalnych i środków UE mających na celu wdrożenie równości płci	22
3.2 Dyrektywy antidyskryminacyjne	24
3.2.1 Cechy chronione, zakres i formy dyskryminacji	24
3.3 Dodatkowe wsparcie w poszczególnych państwach członkowskich	28
4. Podsumowanie, wnioski i konieczne ulepszenia	28
Rozdział 2. Program nauczania	32
1. Czym jest dyskryminacja społeczna?	32
1.1 Formy dyskryminacji społecznej	33

1.2	Przyczyny dyskryminacji społecznej	33
1.2.1	Kategoryzacja, stereotypizacja i przekształcanie różnic	33
1.2.2	Uprzedzania	35
1.2.3	Niejawne przejawy dysonansu poznawczego	36
1.2.4	Zniekształcenia percepcyjne	37
1.2.5	Dyskryminacja jako wynik zagrożenia	39
1.3	Konsekwencje dyskryminacji społecznej	39
1.3.1	Na zdrowie	39
1.3.2	Zagrożenia wynikające z utrwalonych stereotypów	40
1.3.3	Konsekwencje dla przedsiębiorstwa	41
2.	Przygotowanie i prowadzenie warsztatów i szkoleń	41
2.1	Przygotowanie warsztatu	42
2.2	Opis metodologii	43
2.2.1	Przyjazd, powitanie, zapoznanie się	43
2.2.2	Ćwiczenia aby zapoznać się z biografiami	45
2.2.2.1	Przykładowe ćwiczenia	45
A.	Ćwiczenie zapoznawcze „Moje imię”	45
B.	Ćwiczenie „Moje ostatnie zdjęcie”	46
C.	Ćwiczenie „Rozmowa bez słów”	47
D.	Ćwiczenie Ściana Triumfu i Ściana Płaczu	47
E.	Ćwiczenie „Życie codzienne”	48
2.2.3	Socjometria	49
2.2.4	Praca z pytaniami	54
Rozdział 3.	Biografie kobiet w niepewnej sytuacji zawodowej autorstwa w Europie	55
1.	Tatiana, Amsterdam	56
2.	Maria, Gdańsk	56
3.	Emma, Kolonia	56
4.	Daria, Sofia	57
5.	Gabrielle, Paryż	58
6.	Merle, Enschede	58
Literatura	59

Wprowadzenie

Niniejszy dokument analizuje sytuację kobiet w niepewnej sytuacji zawodowej w Europie. Temat ten jest powiązany z zasadami liberalnej demokracji, z ochroną wartości Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej: godności, wolności, równości i solidarności. Michael Walser (1993, s. 173) wskazuje, że liberalizm charakteryzuje się nie tyle wolnością ludzi do łączenia się ze sobą, co wolnością do porzucania zobowiązań i relacji. Wolność implikuje możliwość, a jej podstawowym warunkiem jest niezależność ekonomiczna. Z kolei wykazano, że zależność ekonomiczna prowadzi do dłuższego pozostawania w związkach opartych na przemocy (EPRS 2020, s. 2), dlatego też „Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej” postrzega promowanie niezależności ekonomicznej kobiet jako kluczowe narzędzie wdrażania Konwencji Stambulskiej (Council of Europe Treaty Series 2010, s. 11).

UE dołączyła do niej w 2023 roku. Walka z ubóstwem kobiet jest również preferowanym sposobem zwalczania ubóstwa dzieci, które dotyka co czwarte dziecko w UE. Jednocześnie 85% samotnych rodziców to Europejczycy (Nicholsonová 2022, s. 8). Przeważnie to kobiety opiekują się krewnymi. Praca opiekuńcza stanowi dla kobiet jedno z głównych zagrożeń ubóstwem, a jednocześnie jest niezbędna dla funkcjonowania gospodarki. W ten sposób kobiety stają się narzędziem do osiągnięcia celów osób trzecich. Jest to sprzeczne z podstawowymi wartościami wszystkich społeczeństw europejskich, które bronią idei, że każda osoba powinna być postrzegana jako cel, a nie jako środek.

Publikacja skierowana jest do dwóch grup docelowych: Z jednej strony jest ona przeznaczona dla osób pracujących z kobietami dotkniętymi chorobą. Oczywiście każdy z nich ma swoją własną wiedzę, ale nie ma dwóch identycznych osób, więc mamy nadzieję, że publikacja przyczyni się do poszerzenia wiedzy i perspektyw. Z drugiej strony jest ona napisana dla tych, którzy bronią ich interesów - związków zawodowych, ośrodków doradztwa i innych instytucji, które mogą bronić ich potrzeb. W tym celu, w odniesieniu do zubożenia kobiet w wyniku zatrudnienia, konieczne jest spojrzenie na to z perspektywy płci.

Obszary pracy, w których zwykle dominują kobiety, mają często duże znaczenie gospodarcze, a jednocześnie są cenione, uznawane i opłacane poniżej średniej. Nie jest to po prostu kwestia wyeliminowania niepewnej pracy jako takiej. Istnieją różne - specyficzne dla płci - przyczyny ubóstwa pracujących, które należy wyeliminować. Dlatego osoby, które pracują z tymi kobietami lub są ich lobbystami, potrzebują przede wszystkim konkretnych informacji na temat sytuacji kobiet w Europie oraz kategoryzacji opartej na teoriach sprawiedliwości. Równolegle potrzebują również wglądu w możliwe żądania polityczne, legislacyjne, a co za tym idzie domowe lub inne.

To samo odnosi się do nich, jak i do osób, które pracują bezpośrednio z zainteresowanymi kobietami: mają własną wiedzę specjalistyczną i mamy nadzieję, że będziemy w stanie poszerzyć tę wiedzę i perspektywę. W związku z tym pierwsza część publikacji zawiera informacje na temat sytuacji niepewnie zatrudnionych kobiet w Europie oraz kategoryzację z wykorzystaniem teorii sprawiedliwości. Ta część kładzie podwaliny pod część drugą, która zawiera sugestie dotyczące podejścia do pracy z zainteresowanymi kobietami. W trzeciej części oddajemy ostatnie słowo kobietom i ich biografom. Ich przykłady pokazują luki w ochronie, którymi pilnie powinny zająć się rządy, związki zawodowe i organizacje komercyjne.

Publikacja ma następującą strukturę:

Rozdział 1

Aby dokonać kategoryzacji zgodnie z teoriami sprawiedliwości dla kobiet w niepewnej sytuacji zawodowej w Europie, w części 1.1 najpierw oddamy głos kobiecie, która sama została dotknięta: Natalie. Ciężko pracuje każdego dnia, a jej praca jest cenna. Posłużymy się jej przykładem, aby pokazać, dlaczego to kobiety są często dotknięte niepewnymi warunkami pracy, w jaki sposób mają one wpływ dyscyplinujący i dlaczego takie kobiety o niepewnych stosunkach pracy są szczególnie wykluczone z kluczowych zasobów: czasu i możliwości działania w sposób zaangażowany politycznie. W sekcjach 1.2 i 1.3 zastanowimy się, dlaczego ciężka praca jest często nisko opłacana i zlecana grupom znajdującym się w niekorzystnej sytuacji, co podważa podstawową zasadę ochrony godności każdej osoby. W sekcji 1.4, „Odejdźcie od modelu zatrudnienia za wynagrodzeniem?”, zastanowimy się, czy bezwarunkowy dochód podstawowy byłby korzystny czy szkodliwy dla demokratycznej społeczności. Sekcja 1.5 omawia różne subiektywne sposoby radzenia sobie z niepewnym zatrudnieniem i pokazuje, dlaczego osoby nim dotknięte rzadko wybierają konstruktywne podejście polityczne do przetwarzania swojej sytuacji życiowej. Istnieją zatem znaczące bariery dla aktywizmu związkowego. Niepewność zatrudnienia ostatecznie prowadzi do zachowania i utrzymania niepewnych warunków życia.

Punkt 2 pierwszej części podsumowuje i ocenia najważniejsze dane dotyczące równości - lukę płacową (2.1), lukę w zatrudnieniu (2.2), lukę emerytalną (2.3) i lukę w opiece (2.4).

Punkt 3 zawiera przegląd sytuacji prawnej w Europie oraz aktualnych środków i strategii związanych z równością i niedyskryminacją. Punkt 3.1 pokazuje, które dyrektywy i plany działania mają na celu ukształtowanie Europy jako Europy społecznej - i w tym kontekście sprawiedliwej ze względu na płeć - w oparciu o zasady Europejskiego filaru praw socjalnych. W punkcie 3.2 omówiono dyrektywy antydyskryminacyjne, które zostały już wdrożone do ustawodawstwa krajowego, a w punkcie 3.2.1 podsumowano minimalne standardy, których powinny przestrzegać kraje europejskie. We wszystkich krajach europejskich osoby dotknięte dyskryminacją korzystają nie tylko z ochrony prawnej, ale także ze wsparcia stowarzyszeń, które mogą być również zaangażowane w postępowania sądowe. Sekcja 3.4 zawiera przegląd możliwych jednostek wsparcia na poziomie krajowym. Organizacje te dostarczają również wyczerpujących informacji na temat wdrażania i egzekwowania europejskich dyrektyw antydyskryminacyjnych na szczeblu krajowym.

Rozdział 2

Część pierwsza niniejszej publikacji stanowi podstawę polityki informacyjnej - poziom makro, że tak powiem - dla drugiej części, programu szkoleniowego. Ta część oferuje informacje, które pomagają w kształtowaniu wykwalifikowanej pozycji na temat niepewnej sytuacji zawodowej kobiet. Zanim wybrane metody zostaną przedstawione i opisane w drugiej części, postawione zostanie pytanie, co stanowi dyskryminację społeczną i jak ona szczegółowo działa (punkt 1). Obejmuje to mikro- i mezopoziomy, które są równie ważne dla trenerów w stosowaniu metod. Ponadto opisano wpływ dyskryminacji społecznej na zdrowie (sekcja 1.3.1) i zachowania osobiste (1.3.2), a także wynikające z niej konsekwencje dla pracodawców (1.3.3).

Punkty 2 i 2.1 rozpoczynają się od konkretnego przygotowania i przeprowadzenia warsztatów i szkoleń, tak aby w punkcie 2.2 można było przedstawić różne metody dla różnych grup docelowych w tym obszarze tematycznym. Sekcja dotycząca metod składa się z czterech części: zasięg i metody zapoznawcze (2.2.1), ćwiczenia z biografii politycznej (2.2.2), ćwiczenia

socjometryczne (2.2.3) i praca z konkretnymi zagadnieniami (2.2.4).

Rozdział 3

W trzeciej i ostatniej części ponownie oddajemy głos zainteresowanym kobietom. Ich narracje ujawniają podatność na zagrożenia - tak zwaną „lukę ochronną”. Pokazują niezaspokojone potrzeby, stanowiące podstawę do formułowania różnych żądań politycznych. To samo można wykorzystać w dyskursie politycznym, a także w warsztatach, aby podać niedrogie, bardzo praktyczne i zwięzłe przykłady tego, co „poszło nie tak”. Chcielibyśmy skorzystać z okazji i podziękować kobietom za zaufanie, jakim obdarzyły nas publikując swoje historie. Wiele historii zaczerpnęliśmy również od naszych europejskich partnerów, którzy nas wspierali. Było dla nas bardzo ważne, aby opowiedzieć historie kobiet z większej liczby krajów europejskich, ponieważ podczas całego projektu i wielu rozmów z kobietami i o kobietach, jedna rzecz wciąż się pojawiała: ich historie były europejskie, spotykaliśmy je wszędzie i wielokrotnie. „U nas jest tak samo!” to zdanie, które często słyszeliśmy. To musi się zmienić.

Rozdział 1 Klasyfikacja według teorii sprawiedliwości: Niepewna sytuacja zawodowa kobiet w Europie

1. Kobiety w niepewnej sytuacji zawodowej w Europie

1.1 Dzień z życia Natalie

W naszej publikacji chcielibyśmy opowiedzieć się za dochodem, który zapewnia minimum egzystencjalne, integralność fizyczną i psychiczną w miejscu pracy, sprawiedliwe szanse, a także zapewnienie i uznanie, do pewnego stopnia, minimalnych standardów godnej ludzkiej pracy. Jeśli te czynniki nie występują, mówimy o niepewnej sytuacji zawodowej. Kobiety w niepewnej sytuacji zawodowej są często niewidzialnymi filarami wysokiej produktywności naszych europejskich społeczeństw. Pracują w zawodach, bez których żadne społeczeństwo nie może się obejść: przy sprzątanii, przy kasie w supermarkecie, na linii montażowej jako pracownicy produkcyjni lub w sektorze opieki. Ich lobby jest niewielkie i niezbyt silne. Aby zrozumieć, dlaczego tak jest, będziemy wielokrotnie pozwalać, by historie życia tych kobiet mówiły same za siebie. Ich potrzeby i trudności powinny być głównym tematem tej publikacji, dlatego poniżej zaczynamy od takiej właśnie historii i opisujemy życie i sytuację Natalie¹.

Natalie jest singielką i ma czteroletniego syna, z którym mieszka w jednopokojowym mieszkaniu w Akwizgranie, mieście w zachodnich Niemczech liczącym około 250 000 mieszkańców. Dowiedziała się o nas z plakatu, który rozwiesiliśmy w gabinetach ginekologicznych. Za ich pośrednictwem chcieliśmy promować możliwość skorzystania z doradztwa antydyskryminacyjnego. U swojego pracodawcy, sieci aptek, Natalie jest źle traktowana przez bezpośredniego przełożonego i współpracowników, ponieważ nie może być dostępna poza godzinami pracy i w weekendy. Jej pracodawca ogłosił również, że jej brak elastyczności zostanie uwzględniony w jej ocenie okresowej, częściowo dlatego, że wykazała niewielką „chęć” do pracy w regularnych godzinach poza pracą. „Muszę tylko odebrać dziecko z przedszkola” - mówi. Cóż,

¹ Uwaga: Za pomocą konkretnych przykładów zawartych w niniejszej publikacji chcielibyśmy przedstawić obraz niepewnego zatrudnienia we wszystkich jego aspektach. Ponieważ większość kobiet, których to dotyczy, obawia się negatywnych konsekwencji, jeśli ujawnią warunki, w jakich są zmuszone pracować, zmieniliśmy nazwiska i lokalizacje, aby chronić te, których to dotyczy. Dotyczy to również osób z ich otoczenia.

czy możemy jej pomóc w tym przypadku? Niewiele. Jej pracodawca ma prawo wycenić tę jej „gotowość”. Natalie pracuje w niepełnym wymiarze godzin, a wskaźnik zatrudnienia wynosi 85%. Dyskryminacja ze względu na płeć byłaby obecna tylko wtedy, gdyby była zmuszona do pracy w weekendy lub zmobilizowana do pracy w godzinach granicznych nieproporcjonalnie częściej niż jej koleżdy. Jeśli dostęp do opieki nad dziećmi jest niewystarczający lub brakuje elastyczności w opiece nad dziećmi, jest ona zależna od życzliwości swojego pracodawcy, a porównanie z innymi krajami europejskimi pokazuje, że szanse życiowe kobiet są ściśle związane z dostarczanymi dobrami publicznymi (zob. Nicholsonová 2022, s. 10).

Jej praca opiera się zatem na kruchych podstawach. Jeśli jej pracodawca chce się jej „pozbyć”, może po prostu wezwać ją do pracy, gdy nie ma zapewnionego państwowego żłobka. Na prywatną opiekę nie może sobie pozwolić. Ale to nie tylko niepewność i niskie zarobki sprawiają, że jej praca i życie w ogóle są niestabilne. Dochodzi do tego oddalenie od normalności innych ludzi i związany z tym wstyd, złość, ambiwalencja i rezygnacja. Natalie mieszka w „miłym sąsiedztwie”. Każde zaproszenie na przyjęcie urodzinowe syna jest dla niej wyzwaniem. Jeśli inni rodzice mogą bez zastanowienia wydać 15,00 lub 20,00 euro na prezent, dla Natalie jest to męka. Nie chce jednak, by ktokolwiek to zauważył. Wyjścia do restauracji, podróże, chodzenie do kina: ten „normalny” styl życia, który dla wielu ludzi jest postrzegany jako dobry, jest dla niej nieosiągalny. Swobodny rozwój osobisty, kształtowanie życia według własnych pomysłów, innymi słowy obietnice liberalnej demokracji, to dla Natalie tylko bańki mydlane.

Dla niej praca najemna nie stanowi solidnej podstawy do planowania przyszłości. Pracuje przez całą dobę. Kiedy będzie stara, dochód, który otrzyma, nie wystarczy na jej utrzymanie. Natalie mówi nam: „Całe to gadanie polityków o wolności i równości nie ma nic wspólnego z moim doświadczeniem! A potem twierdzą, że ciężka praca była tego warta. Co jeszcze mam zrobić? Co oni robią?” Natalie sama jest demokratką i potępia niespełnione obietnice demokracji. Inni radzą sobie z dysonansem między cudownie brzmiącymi obietnicami a codziennym doświadczeniem marginalizacji, rozwijając antydemokratyczne postawy lub dołączając do antydemokratycznych ruchów (patrz Quent 2019, s. 85, Adorno i Weiss 2019, Heitmeier 2018). Obiektywnie rzecz biorąc, Natalie reprezentuje osobę pracującą, przyczyniającą się do wspólnego dobra społeczeństwa. To czyni ją zbiorowym obrazem wielu kobiet w Europie. Aby naświetlić swoje codzienne czynności, Natalie szkicuje nam typowy swój dzień:

- **6:00:** Wstaję, szykuję się, budzę czterolatka (ma na imię Adrian): dziś trzeba zmienić pościel, bo jest mokra. Następnie przygotowuję Adriana: jemy razem śniadanie, pakuję mu lunchbox z kanapkami i plasterkami ogórka (lub czymś innym zdrowym) i napojem. Następnie myję Adrianowi zęby i pomagam mu w szczotkowaniu. Jeśli jest jeszcze czas, szybko odkładam naczynia i rzeczy ze śniadania do kuchni. Zawsze planuję trochę więcej czasu na założenie kurtki, butów, szalika i czapki.
- **7:20:** Odprowadzam dziecko do przedszkola, a następnie jadę do pracy.
- **7:55:** Zaczynam pracę. Pracuję w aptece. Moje zadania obejmują uzupełnianie półek, pracę przy kasie, odpowiadanie na pytania klientów.
- **12:30:** Przerwa na obiad
- **13:00:** Kontynuuję pracę. Dzisiaj utkwiła mi w pamięci jedna szczególna rzecz. Dwóch klientów rozmawia o tym, jak okropne jest to, że matki „wysyłają swoje małe myszki na cały dzień do przedszkola”. Takie stwierdzenia naprawdę mnie denerwują.
- **15:30:** Koniec dnia pracy. Odbieram Adriana z przedszkola.
- **15:50:** Dzisiaj muszę iść do sklepu z zabawkami, aby kupić prezent urodzinowy dla dziecka. Moje dziecko ma wielu przyjaciół w przedszkolu. Oczywiście bardzo mnie to cieszy. W sklepie solenizant przygotował „torbę z prezentami”, z której zaproszone dzieci mogą wybrać, co chcą kupić. Żaden z prezentów nie jest jednak wart mniej niż 20,00 euro. W tym miesiącu po prostu

nie jestem w stanie wydać takich pieniędzy i czuję się bardzo nieswojo. Ale udało nam się znaleźć naprawdę fajny prezent za 10,00 euro, mam nadzieję, że nie różni się zbytnio od innych prezentów. Adrian zaczyna płakać i robi się marudny. Robi się głodny, a ja nie mogę za każdym razem kupować mu czegoś z piekarni! Pospiesznie wracamy do domu.

- **16:45:** Po powrocie do domu zaczynam pranie ubrań na następny dzień! Adrian dostaje posmarowaną kromkę chleba, żeby nie był głodny aż do kolacji. Cały czas - jak dziś znowu - całe mieszkanie jest pełne piasku z piaskownicy na placu zabaw, który przykleja się do wszystkich ubrań: butów, skarpetek, spodni, kieszeni. Muszę więc znowu przejść z odkurzaczem, a Adrian płacze, bo jest za głośno i jeszcze nie zdążyłam się z nim dzisiaj pobawić. Całkowicie go rozumiem! Czas po prostu nie wystarcza i nie ma innego wyjścia!
- **18:30:** Muszę przygotować kolację. Dzisiaj zrobię makaron z sosem pomidorowym, ze smażonymi kawałkami cukinii. Nie kosztuje dużo, a jest dobrym posiłkiem i mogę „wślizgnąć” warzywa niezauważalnie.
- **19:30:** Czas założyć piżamę i umyć zęby. Muszę też ponownie pościelić łóżko (rano było mokre).
- **19:50:** Znowu robi się za późno! Kładę Adriana do łóżka, czytam mu kolejną bajkę. Zasypia na niej.
- **20:15:** Nakrywam do stołu, wkładam rzeczy do zmywarki, myję stół i blaty kuchenne, rozkładam wyprane ubrania. Oczywiście są porzucane zabawki, które pospiesznie odkładam na miejsce.
- **21:00:** Wchodzę na chwilę pod prysznic. Z zasady uwielbiam relaksować się w wannie. Ale muszę oszczędzać na kosztach, więc głównie biorę prysznic. Następnie zakładam piżamę i myję zęby.
- **21:30:** Siadam na kanapie i oglądam telewizję.
- **22:00:** Kładę się spać.

Natalie otrzymuje 1650,00 euro miesięcznie: 1400,00 euro wynagrodzenia netto i 250,00 euro zasiłku na dziecko. Płaci 650,00 euro za czynsz, 70,00 euro za ubezpieczenie, 350,00 euro na jedzenie, 230,00 euro za leasing samochodu i benzynę, 100,00 euro za produkty drogeryjne i ubrania, 150,00 euro za zajęcia w czasie wolnym. Staram się odkładać około 100,00 euro miesięcznie na sytuacje awaryjne: nowa pralka, meble, podróże itp.

Krótkie spojrzenie na życie Natalie wystarczy, by zrozumieć, co jest jednym z głównych problemów kobiet w niepewnej sytuacji zawodowej: są one w dużej mierze pozbawione środków i zasobów do samoobrony. Nie mają prawie żadnej możliwości informowania się, protestowania, organizowania się, przedstawiania i obrony swoich interesów i żądań. A tym, którzy mogą ich bronić, niezwykle trudno jest w ogóle do nich dotrzeć. Jak widzieliśmy, powodem tego jest brak czasu. Co więcej, wiele niepewnych miejsc pracy jest outsourcowanych (zlecane na zewnątrz): zewnętrzny personel sprzątający zatrudniony do sprzątania biur pracowników przemysłu metalurgicznego lub chemicznego nie jest objęty układami zbiorowymi w tych branżach. Okolicznością pogarszającą sytuację może być fakt, że „typowe miejsca pracy dla kobiet” w sektorze usług (w porównaniu z sektorem przemysłowym) są często zapewniane przez mniejsze przedsiębiorstwa. Istnieje jednak mniej możliwości organizowania i rozwiązywania konfliktów.

Natalie nadal należy do tak zwanej uprzywilejowanej niepewności zatrudnienia. Nie jest „outsourcowana”, nie pracuje na wielu etatach, nie pracuje w granicznych godzinach i jest niezależna finansowo, przynajmniej do tego stopnia, że jest w stanie sfinansować wspomniane wcześniej życie. Jednak jedno nieszczęście, jedna zła decyzja lub jeden zły krok może wystarczyć, by cała ta konstrukcja runęła w gruzy. W związku z tym niepewna sytuacja zawodowa nie pozwala osobom nim dotkniętym czuć się swobodnie. „Są pierwszymi, którym grozi zwolnienie w czasach kryzysu. To im jako pierwszym powierza się nieprzyjemne prace, to oni są wypełniaczami dziur, rezerwowymi,

„dziewczynami do wszystkiego”, których zasoby, w warunkach przedłużającej się niepewności, są coraz mniejsze” (Deuré 2006, s. 12). Jednak niepewne warunki pracy to znacznie więcej niż indywidualna trudna sytuacja. Wpływają one na nas wszystkich i mogą powodować nierównowagę w całych społeczeństwach. A ci z nas, którzy nie podejmują trwałych wysiłków, są narażeni na ryzyko znalezienia się w sferze wykluczonych społecznie. „Właśnie dlatego, że osoby o niepewnym zatrudnieniu poruszają się wśród osób o normalnych stosunkach pracy i w bezpośrednim zasięgu ich doświadczenia, służy im to jako stały znak ostrzegawczy. Stali pracownicy, którzy początkowo postrzegają pracowników zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej jako pożądany „bufor elastyczności”, zaczynają doświadczać niejasnego poczucia zamienności, gdy biorą pod uwagę zdolność do pracy, jaką mają „osoby z zewnątrz”. Zdają sobie sprawę, że ich praca może być wykonywana z taką samą jakością przez pracowników, którzy akceptują warunki pracy i życia, które są mało prawdopodobne do zaakceptowania przez stałych pracowników” (op. cit.). Niepewne stosunki pracy są zatem czymś więcej niż tylko zjawiskiem marginalizowanym. Wysyłają sygnał do rdzenia społeczeństwa, do ludzi w tak zwanych „normalnych stosunkach pracy”, a tym samym mają wpływ na kształtowanie tożsamości i dyscyplinę. W tak zorganizowanym środowisku pracy „pracujący suweren” (Honneth, 2023) bardzo dokładnie przemyśli, czy rzeczywiście będzie domagał się i korzystał ze swoich praw (współdecydowania), czy też lepiej będzie, jeśli się od tego powstrzyma.

Oprócz przypadków takich jak Natalie, istnieje również duża liczba ukrytych osób niepewnie zatrudnionych. Jest to wielu pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, którzy zrezygnowali lub musieli zrezygnować z pracy w pełnym wymiarze godzin po urodzeniu pierwszego dziecka. Występują one głównie w Europie Zachodniej. W wielu krajach Europy Wschodniej kobietom z dziećmi szczególnie trudno jest wrócić do pracy, ponieważ prawie nie ma pracy w niepełnym wymiarze godzin. Dlatego bardzo często kobiety z Europy Wschodniej i Zachodniej są w stanie konsekwentnie planować swoje życie tylko wtedy, gdy są zaangażowane w stabilny związek.

1.2 Jaka jest wartość pracy kobiet?

Ci, którzy ciężko pracują, powinni zarabiać dużo pieniędzy. Dlatego negatywne dobro - w tym przypadku ciężka praca - powinno być zrównoważone pozytywnym dobrem - odpowiednim wynagrodzeniem. Ale to, co wydaje się tak oczywiste, zwykle jest dokładnie odwrotne. Jeśli rozumiemy ciężką pracę nie tylko jako wyczerpującą, ale także jako coś, co ludzie robią niechętnie i czego normalnie nie robiliby, gdyby nie musieli tego robić, to widzimy, że to negatywne dobro prowadzi do innych negatywnych dóbr, „takich jak ubóstwo, niepewność, choroby, zagrożenie cielesne, upokorzenie i degradacja” (Walzer 2006, s. 244). Dlaczego jednak ciężka praca jest zazwyczaj pracą niepewną? Według Walzera praca ta jest rozdzielana zgodnie z logiką, którą opisuje jako okrutną i odrażającą: „negatywne dobro odpowiada negatywnemu statusowi tych, od których oczekuje się jego wykonania. To społecznie zdegradowanym i zdegradowanym przypisuje się ciężką pracę, podczas gdy obywatele są z niej zwolnieni” (tamże, s. 245). Stąd też ciężka i niepewna praca to praca, która jest przypisywana preferencyjnie tym, którzy nie są uważani za pełnoprawnych członków społeczeństwa lub którzy w rzeczywistości nimi nie są: na przykład »gastarbeiterzy« w swojej pozycji jako grupa zewnętrzna lub kobiety jako największa i historycznie najbardziej znacząca grupa tak zwanych »wewnętrznych outsiderów« (tamże, s. 245).

Kobiety wykonywały i nadal wykonują pracę „pogardzaną przez mężczyzn, dając im w ten sposób wolność nie tylko w zakresie bardziej lukratywnej finansowo pracy, ale także w sprawach obywatelskich i politycznych” (tamże, s. 245). Praca, którą Walzer ma tu na myśli, to cała ta nieodpłatna praca, która pozwala mężczyznom uczestniczyć w gospodarce i społeczeństwie jako pełnoprawni obywatele. „To, co dla niektórych - mężczyzn - jest systemem wsparcia o charakterze prywatnym, który pozwala na uczestnictwo w życiu społecznym, dla innych - kobiet - jest

środowiskiem pracy w sferze prywatnej, które znacznie ogranicza to uczestnictwo w życiu społecznym” (Schweitzer 1991, s. 21). Trzy czwarte nieodpłatnej pracy opiekuńczej jest nadal wykonywane przez kobiety, które ponoszą i opłacają jej koszty, głównie samotnie, a także otrzymują średnio o prawie 30% niższe emerytury w UE (Eurostat 2021). Wraz ze wzrostem zatrudnienia kobiet następuje utowarowienie pracy opiekuńczej, tworząc miejsca pracy, które charakteryzują się niepewnością i są ponownie wykonywane głównie przez kobiety.

Co więcej, „praca formalna” zawdzięcza swoją rentowność tanim zasobom na peryferiach systemu - nieodpłatnej i utowarowionej pracy opiekuńczej, do której zatrudniani są obcokrajowcy, outsiderzy, ponownie głównie kobiety. Praca jest tym, co służy podtrzymaniu życia gospodarczego i dóbr wspólnych - dróg, szkół itp. - wspólnoty politycznej. Ale rynek traktuje je tak, jakby nie były nic warte. W praktyce oznacza to, że - zgodnie z twierdzeniem Böckenförde'a²- rynek opiera się na fundamentalnych zasadach, których nie jest w stanie sam odtworzyć.

Status pracy opiekuńczej w społeczeństwie staje się jeszcze bardziej widoczny, gdy weźmiemy pod uwagę dystrybucję tej pracy wśród pracujących kobiet, które są w związku partnerskim. Okazuje się, że większe zatrudnienie kobiet nie prowadzi do bardziej równomiernego podziału nieodpłatnej pracy. Całkowite obciążenie pracą kobiet wzrasta, gdy one również pracują, podczas gdy w przypadku mężczyzn, których żona pracuje, obciążenie pracą spada. Nawet jeśli kobieta pracuje w pełnym wymiarze godzin, czas pracy domowej mężczyzn nie zwiększa się zauważalnie (KAB Impuls 2023, s. 7). W związku z tym ścieżka życiowa mężczyzny nadal charakteryzuje się tym, że rodzina służy jako wsparcie, a on jest zorientowany na osiąganie dochodów. Z kolei życie kobiet charakteryzuje się wzrostem obowiązków ze względu na ciągłość podstawowej odpowiedzialności - opieki. Prowadzi to do przerw w życiu zawodowym, pracy w niepełnym wymiarze godzin, okresów bez dochodu, marginalnego zatrudnienia, a tym samym często do zależności ekonomicznej na całe życie.

1.3 Godność pracy

Tak często pomijamy pracę i znaczenie tych, którzy nie zajmują ważnych stanowisk, (Tak) tych, którzy nie wykonują tak zwanych wielkich zawodów. Ale pozwólcie, że powiem wam dziś wieczorem, że za każdym razem, gdy jesteście zaangażowani w pracę, która służy ludzkości i buduje ludzkość, ta praca ma godność i jest warta zachodu. (Oklaski.) Zawsze i wszędzie nasze społeczeństwo będzie musiało to dostrzec. Pewnego dnia, i jeśli ma przetrwać, nasze społeczeństwo zacznie szanować nawet pracownika sanitarnego, także człowieka, który zbiera nasze śmieci, jest on ostatecznie tak samo ważny jak lekarz, ponieważ jeśli nie wykona swojej pracy, choroby będą się szerzyć. (Oklaski). Każda praca ma godność. (Tak!)” - Martin Luther King 1968 w Memphis, TN (Raman 2017)

Utożsamianie dochodu danej osoby z jej wkładem w społeczeństwo jest głęboko zakorzenione w naszej kulturze. Według Sandela (2021, s. 4) to właśnie ta narracja niszczy godną pracę. Oprócz niskiego wynagrodzenia istnieje również wstyd, że nie jest się jednym z głównych „dobroczyńców” w społeczności politycznej. Drogi, szkoły czy parki publiczne: ci, którzy zarabiają dużo pieniędzy, zawsze mogą mieć wysokie poczucie własnej wartości, ponieważ wnieśli duży wkład w finansowanie dobra zbiorowego. Dlatego też model społeczeństwa rynkowego zawsze będzie miał tendencję do definiowania wkładu danej osoby w społeczeństwo w kategoriach jej dochodów. To oczywiście schlebia zwycięzcom rynku, podczas gdy osoby o niskich dochodach są obrażane i zawstydzane. Tylko osoby bez pracy są poniżej poziomu osób o niskich zarobkach. Właśnie dlatego jest tak wiele

² (Böckenförde 1991, str. 112) Podstawowa teza tego twierdzenia lub dictum niemieckiego badacza prawa konstytucyjnego i administracyjnego oraz filozofa prawa Böckenförde brzmi: „Liberalne, zsekularyzowane państwo żyje pod warunkami wstępnymi, których nie może samo zagwarantować” (Böckenförde 1991, s. 112).

kobiet i mężczyzn, którzy pracują, mimo że nie ma dla nich różnicy finansowej, czy otrzymują pieniądze z pracy, czy z zasiłku.

W tym sensie godna uwagi jest wypowiedź przewodniczącej Komisji Europejskiej Ursuli von der Leyen, w której omawia ona związek między pracą a godnością: „... Ale prawda jest taka, że dla wielu ludzi praca nie jest już tego warta. Dumping płacowy nie tylko odbiera godność pracy, ale także szkodzi tym przedsiębiorcom, którzy płacą przyzwoite pensje. Ponieważ dumping zakłóca konkurencję na rynku krajowym. Dlatego Komisja przedstawi wniosek legislacyjny, aby wesprzeć państwa członkowskie we wprowadzaniu ram prawnych dotyczących płacy minimalnej. Każdy w Europie powinien mieć prawo do płacy minimalnej, czy to w ramach układu zbiorowego, czy dzięki ustawowej płacy minimalnej” (Komisja Europejska 2020, s. 1). W listopadzie 2022 r. pojawiła się odpowiednia dyrektywa w sprawie kryteriów płacy minimalnej, która przewiduje również przyszły zasięg negocjacji zbiorowych na poziomie 80% w każdym państwie członkowskim.

Stanowi to zmianę paradygmatu w Unii Europejskiej. Viotto (2023) pisze: „Podczas gdy wysokie standardy socjalne były wcześniej postrzegane jako zakłócające konkurencję, efekt ten jest obecnie przypisywany dumpingowi płacowemu, co stanowi fundamentalną zmianę perspektywy” (s. 21).

Słaba lub nieodpłatna praca zawsze prowadzi do utraty uznania, a należy dodać, że to właśnie ta praca jest nieproporcjonalnie wykonywana przez kobiety. To właśnie od osób o niższym statusie oczekuje się ciężkiej pracy (zob. Walzer 2006). Z drugiej strony, to właśnie ten rodzaj pracy prowadzi do niskiego statusu w społeczeństwie. Jednak konieczne jest również uwzględnienie tutaj pracy, która nie jest dotknięta dumpingiem płacowym, po prostu dlatego, że nie jest w ogóle opłacana. Bitwy o urlopy rodzicielskie i opiekuńcze są ostatecznie bitwami o rewaloryzację pracy reprodukcyjnej. W społeczeństwie rynkowym to właśnie zatrudnienie jest uważane za wartościowe. Tylko wtedy, gdy działalność jest zdefiniowana jako zatrudnienie, ostatecznie liczy się jej wkład w społeczeństwo. Dlatego dla Fraser (2023) feminizm jest tak naprawdę walką o zatrudnienie.

1.4. Odejście od modelu pracy najemnej?

Kasjerki, nianie, opiekunki lub pracowniczki magazynu w firmach kurierskich i logistycznych: ich praca jest niezbędną dla funkcjonowania społeczeństwa i systemu gospodarczego; to one zapewniają, że wszystko idzie „jak w zegarku”. Jednocześnie w większości krajów europejskich praca ta jest nisko opłacana i nie jest wysoko ceniona. Ponieważ rynek tylko częściowo jest w stanie odzwierciedlić wartość pracy dla społeczności politycznej, pojawia się coraz więcej głosów wzywających do bezwarunkowego dochodu podstawowego. Zwolennicy tej koncepcji wysuwają dwa główne argumenty: po pierwsze, daje ona swoim odbiorcom godność i swobodę wyboru pracy zgodnie z ich skłonnościami i zainteresowaniami, a po drugie, daje jednostce większą siłę przetargową, która nie będzie już zmuszana za wszelką cenę do przyjęcia określonej pracy.

Axel Honneth (2023, s. 294 i nast.) postrzega model bezwarunkowego dochodu podstawowego jako potencjalnego antagonistę wspólnoty demokratycznej. Według niego dochód podstawowy sprzyjałby tendencji do spędzania coraz większej ilości czasu w sferze prywatnej, a tym samym zwracania coraz mniejszej uwagi na interesy, potrzeby i życie innych. W ten sposób pobudzona zostanie tendencja ludzi do łączenia się z osobami podobnymi do siebie, a różnice między jednostkami znikną nawet w ich własnym środowisku. Takie działania polityczne przyspieszyłyby i tak już niebezpieczną „tendencję”: ludzie pozostający we własnej „bańce” zgodnie ze swoimi subiektywnymi preferencjami.

Honneth identyfikuje świat pracy jako jedno z ostatnich zasobów reprodukcji wartości demokratycznych, ponieważ ludzie w nim wciąż muszą się spotykać, współpracować i osiągać

kompromisy, których prawdopodobnie nie dałoby się uniknąć w przypadku dochodu podstawowego. To jedno z ostatnich miejsc tzw. kontaktu międzygrupowego w świecie dorosłych. Stworzenie możliwości wycofania się ze społeczeństwa pracującego w wyniku dochodu podstawowego podważałoby gwarancję powszechnego podziału odpowiedzialności i ciężarów za ekonomiczne wsparcie społeczności. Z tego powodu na razie jedynie rynek pracy mógł pełnić funkcję „wielkiego integratora” (grand intégrateur, wж. Barel, 1990).

Jeśli dochód podstawowy miałby pełnić wyłącznie funkcję wzmocnienia siły przetargowej pracowników, to zdaniem Honneta projekt powinien zostać poddany krytyce, „czy za pośrednictwem poszczególnych okręgów nie nastąpiłby niezamierzony skutek podważenia zbiorowej siły związków zawodowych lub podobnych nosicieli interesów ważnych w negocjowaniu umów o pracę”. Tak więc „dla mas pracowników ostatecznie przyniosłoby to więcej szkody niż pożytku” (Honneth 2023, s. 306).

Dlatego też sposób, w jaki organizujemy zatrudnienie i pracę opiekuńczą, ma kluczowe znaczenie dla zachowania demokratycznych wartości naszych krajów i odzwierciedla stan naszych europejskich demokracji.

1.5 Degradujące praktyki na rynku pracy, subiektywne i zbiorowe formy radzenia sobie z niepewną sytuacją zawodową

„W postrzeganiu innych - zewnętrznej identyfikacji jednostki - zawód i osobowość są często łączone w jedno, przy czym zawód jest postrzegany jako wskaźnik tego, kim jest dana osoba. Zawód staje się filtrem, przez który dana osoba jest postrzegana, osądzana i oceniana. Wynikają z tego założenia dotyczące tożsamości, stereotypy i obrazy. Zgodnie z tym poglądem, zawód stanowi zasadniczy punkt krystalizacji tożsamości społecznej, a każda autodefinicja pracownika musi być przeciwstawiona hipotezom tożsamościowym zawartym w zawodzie” (Gildemeister & Günther 1987, s. 73).

To właśnie wizerunek wykreowany przez aktywność zawodową ostatecznie decyduje o tym, czy dana osoba zostanie sklasyfikowana jako ktoś, kogo należy szanować czy lekceważyć, ktoś, kogo należy szanować czy nie. Jak ktoś, kto jest nieustannie konfrontowany ze stereotypem, że jego praca nie wymaga szczególnych zdolności intelektualnych, może postrzegać siebie jako kogoś, kogo głos ma znaczenie i kto jest w stanie wygłosić kompetentną wypowiedź? Dyskredytujące spojrzenie mojego współobywatela jest zatem głównym narzędziem władzy służącym utrzymaniu hierarchii (Taylor, 1993, s. 13 i nast.). W rezultacie grupy ludzi - czy to ze względu na płeć, czy przynależność zawodową - przyjmują przedmiotowe spojrzenie jako konstytutywne dla ich tożsamości, a zatem nie są w stanie skorzystać z praw i możliwości protestu, które są im gwarantowane.

Paraliżujący strach przed ośmieszeniem i wyszydzeniem, umniejszeniem i pogardą trzyma ich z dala od areny publicznej, od suwerennego kształtowania własnych warunków życia, od stanowisk władzy. Jest to główna bariera dla ludzi i ich roli jako demokratycznych obywateli. Jednocześnie jest to istotna przeszkoda w mobilizowaniu niepewnie zatrudnionych kobiet do aktywności w związkach zawodowych. W związku z tym niepewność zatrudnienia znacznie ogranicza zdolność związków zawodowych do działania. W swoim badaniu dotyczącym niepewnie zatrudnionych kobiet. W swoim badaniu kobiet o niepewnym zatrudnieniu Tumforde/Tumford był w stanie wykazać, że z powyższych powodów zbiorowe przetwarzanie własnych warunków życia w formie uczestnictwa w związkach zawodowych jest zwykle wyjątkiem. W ten sposób ekspansja niepewnego zatrudnienia sprzyja wyzyskowi pracowników. Znacznie bardziej powszechne niż polityczne próby potępienia własnych warunków pracy jest „rezygnowane wycofanie się do życia prywatnego” (Tumforde 2009, s. 4) lub

akceptacja niepewnej sytuacji zawodowej. Tumfordowi udaje się również zdefiniować jako taki typ – pracownicę „dodatkowo zarabiającą” (tamże, s. 30 i nast.).

W szczególności konserwatywne wzorce do naśladowania zachęcają ludzi do pozostawania w niepewnej sytuacji, ponieważ pozwalają na pozytywną interpretację marginalnego zatrudnienia na korzyść czasu przeznaczonego dla rodziny.

Potencjalna niepewność własnego zatrudnienia jest pomijana, gdy argumentujemy, że możemy sobie na to pozwolić, o ile człowiek obok nas ma solidną sytuację materialną. Osobista niepewność jest reinterpretowana jako przywilej. Fakt, że planowanie własnego życia może funkcjonować w ten sposób tylko tak długo, jak długo relacje partnerskie są stabilne, jest tłumiony.

Ogólnie rzecz biorąc, można podsumować, że takie „połykanie” jest postrzegane jako uczciwe, jeśli koncepcja siebie jest zgodna z zewnętrzną identyfikacją. Wtedy, z subiektywnego punktu widzenia, nie ma potrzeby podejmowania działań. Aktywacja w związkach zawodowych zakłada uwrażliwienie i upolitycznienie tych kobiet. Jeśli istnieje poczucie niesprawiedliwości - samoocena, czas i zasoby decydują o tym, która ścieżka zostanie wybrana.

Niezależnie od tego, czy wybierane są indywidualne czy zbiorowe formy przetwarzania, zawsze daje to opis stanu demokracji. Z jednej strony z pewnością istnieje rezygnacja i pozytywna reinterpretacja osobistej niepewności, jak opisano powyżej. Z drugiej strony, trendy społeczne w kierunku odpolitycznienia i indywidualizacji również odgrywają rolę w promowaniu bierności. Opierając się na dialektyce współpracy Hegla (Hegel 1970, s. 250 i nast.), Honneth/Honneth (2023) argumentuje, że demokratyczna polityka pracy ma za zadanie utrzymanie świadomości współzależności w kooperatywnym społeczeństwie pracy, jeśli demokracja nie ma zostać pozbawiona podstaw swojego istnienia (s. 10, s. 66). Jeśli bowiem członkowie społeczeństwa postrzegają siebie wyłącznie jako autonomicznych uczestników rynku, to w ramach tej logiki rozwiną negatywną koncepcję wolności i opowiedzą się za odpolitycznionym rozumieniem rynku i społeczeństwa.

Taka polityka, charakteryzująca się libertariańskim słownictwem, z trudem uzasadniałaby cokolwiek więcej niż państwo minimalne. Co więcej, byłaby ona niezgodna z wartościami Unii Europejskiej, która silnie wspiera pozytywną koncepcję wolności. Odpolitycznienie społeczeństwa pracy podkopuje kolektyw na rzecz indywidualnych form przetwarzania; nie ma normatywnego słownictwa zbiorowego protestu. W rzeczywistości stoją one na przeszkodzie celom UE dotyczącym większego zakresu negocjacji zbiorowych.

Oczywiście działalność związków zawodowych nie jest jedyną polityczną i zbiorową formą radzenia sobie z niepewnym zatrudnieniem. Jednocześnie należy podkreślić, że nie każda działalność polityczna jest pożądana. Heitmeier, na przykład, wskazuje na zjawisko oddawania polityki w służbę rynku: dziś rynek w dużej mierze decyduje o warunkach pracy, miejscach produkcji i poziomach płac. Poczucie utraty kontroli wśród jednostek i społeczeństwa czyni je podatnymi na „autorytarne pokusy” (Heitmeyer 2018, s. 119 i nast.). Tam, gdzie ochrona socjalna państw europejskich została osłabiona, wzrost „wściekłego prawicowego populizmu” nie jest odległy.

Ale zamiast gniewać się na rzeczywisty nieporządek, protest jest skierowany przeciwko grupom powszechnie uważanym za słabe; jednostka o takiej postawie walczy z wymagowanymi wrogami - niezdolnymi do zrozumienia prawdziwych przyczyn swojej sytuacji - z silną potrzebą władzy, autorytetu i integralności (zob. Adorno 1981, s. 27).

Przedstawiony na początku przykład Natalie pokazał, że wiele kobiet, choćby z powodu braku czasu, nie jest w stanie bronić własnych interesów. Opisane tam upokorzenia na rynku pracy prowadzą do

kolejnych barier. Przedstawiając propozycje, lobbyści muszą zawsze brać pod uwagę konsekwencje publicznego niezrozumienia. Niepewna sytuacja, w jakiej znajdują się te kobiety, wiąże się z ogromnym wstydem, o czym należy pamiętać w programach informacyjnych, szkoleniowych i edukacyjnych.

Z politycznego punktu widzenia kluczowe byłoby użycie demokratycznego języka: demokracja to społeczeństwo oparte na podziale pracy, którego członkowie są w relacji współpracy. Rynek nie jest zbiorem autonomicznych i samoopowiedzialnych podmiotów, ale jest politycznie współorganizowany, społecznie osadzony i stanowi wspólną więź między obywatelami. Dlatego też, gdy mówimy o demokratycznej polityce pracy, bardziej poprawne byłoby użycie szerszego wyrażenia „współdecydowanie ekonomiczne obywateli” niż skróconego terminu „partycypacja w miejscu pracy”, gdy mówimy o demokratycznej polityce pracy.

W związku z tym, w odniesieniu do demokratycznej Europy, której rynki pracy są ze sobą ściśle powiązane, należy kategorycznie odrzucić wszystkich tych, którzy wzywają do stworzenia czysto gospodarczej Europy bez dyrektyw w sprawie wspólnego prawa pracy i koordynacji społecznej. Demokratyczna i społeczna koordynacja europejskich gospodarek leży u podstaw stabilności poszczególnych europejskich demokracji.

2. Równość: Europa w liczbach

Są wioski, w których mężczyźni łowią ryby, a kobiety tkają, i są takie, w których kobiety łowią ryby, a mężczyźni tkają. Jednak w obu wioskach praca wykonywana przez mężczyzn jest ceniona wyżej niż praca wykonywana przez kobiety” (Margaret Mead zitiert nach Pierson i Cohen 1995, s. 141.

Kiedy mówimy o poziomej segregacji rynku pracy, mamy na myśli podział rynku pracy na zawody „męskie” i „żeńskie”. Badania w tym obszarze mają na celu analizę między innymi wyboru zawodu: Dlaczego mężczyźni i kobiety często wybierają różne zawody? Jak dobrowolny jest ten wybór kariery? Dlaczego kobiety często angażują się w pracę społeczną i handel detaliczny, podczas gdy mężczyźni w nieproporcjonalnym stopniu angażują się w zawody fizyczne i techniczne? Wybór zawodu często wiąże się z dyskusją o perspektywach życiowych kobiet i mężczyzn – w końcu dochody w „męskich zawodach” są z reguły znacznie wyższe niż w „kobięcych zawodach”. Z tego powodu zawsze podejmowane są wysiłki i inicjatywy mające na celu motywowanie kobiet do podjęcia wykonywania zawodów z zakresu NTIM w celu poprawy ich perspektyw życiowych. Choć środki te są przydatne w kontekście indywidualnych wyborów zawodowych kobiet, indywidualnych szans życiowych i ścieżek życiowych, inicjatywy takie często ignorują podstawowy problem społeczny.

Pytanie nie powinno brzmieć: „Dlaczego tak mało kobiet pracuje na stanowiskach wysokiego szczebla?” Zamiast tego znacznie częściej powinno brzmieć: „Dlaczego tak wiele zawodów zdominowanych przez mężczyzn uważa się za zawody wysokiego szczebla?”. Pomija ważny szczegół znany i sprawdzony od dziesięcioleci na temat tego, co dzieje się, gdy wzrasta udział kobiet w zawodach zdominowanych przez mężczyzn: jeśli wzrasta udział kobiet, spadają płace, zmniejsza się uznanie zawodu, prawdopodobieństwo, że zawód akademicki stanie się zawodem rolniczym, a zawód rzemieślnika – w zawodzie średnio wykwalifikowanym.

Podziałowi zawodów na „społeczne” i „techniczne” często towarzyszą stereotypy: codzienna praca pielęgniarki na oddziale intensywnej terapii wymaga w równym stopniu umiejętności społecznych i technicznych. W wielu krajach przy ustalaniu wynagrodzenia nie uwzględnia się ciężkiej pracy fizycznej związanej z pracą pielęgniarek. Branża fryzjerska nie jest tak ceniona ekonomicznie jak

zawody rzemieślnicze zdominowane przez mężczyzn. Dlatego też zalecenia dotyczące większej równości na rynku pracy w coraz większym stopniu koncentrują się na zapewnieniu sprawiedliwego wynagrodzenia za pracę kobiet, nie odrzucając oczywiście inicjatyw mających na celu przyciągnięcie kobiet do zawodów, w których wynagrodzenie jest przyzwoite.

W raporcie na temat ubóstwa wśród kobiet w Europie sporządzonym przez Komisję Praw Kobiet i Równouprawnienia Parlamentu Europejskiego (Nicholsonová, 2022) wzywa do wprowadzenia nowych standardów oceny pracy kobiet oraz do podjęcia przez państwa członkowskie działań w tym obszarze: „biorąc pod uwagę, że pomimo fakt, że praca w branżach zdominowanych przez kobiety jest niezbędna i ma wysoką wartość społeczno-ekonomiczną, praca w nich pozostaje niedoceniana i gorzej opłacana niż praca w branżach zdominowanych przez mężczyzn; mając na uwadze, że istnieje pilna potrzeba ponownej oceny, czy wynagrodzenia w branżach zdominowanych przez kobiety odpowiadają ich wartości społecznej i ekonomicznej, a także mając na uwadze, że niezbędny jest postęp w zakresie płac minimalnych, dochodu minimalnego i przejrzystości wynagrodzeń w prawodawstwie UE” (s. 10).

W związku z tym „obszary pracy, które są zwykle zdominowane przez kobiety, powinny zostać ponownie ocenione i przemyślane, a międzysektorowe, neutralne pod względem płci narzędzia oceny zatrudnienia powinny zostać opracowane i wdrożone w celu lepszego docenienia i bardziej sprawiedliwego wynagradzania pracy wykonywanej głównie przez kobiety oraz zapewnienia równego wynagrodzenia za taką samą i sprawiedliwą pracę” (s. 15).

Prawodawstwo unijne ustanawia zasadę równości wynagrodzeń za taką samą pracę dla mężczyzn i kobiet (art. 15 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej) na poziomie prawa pierwotnego i konkretyzuje ją w dyrektywie 2006/54/WE.

Następujące mechanizmy zostały ustanowione jako instrumenty weryfikacji równości wynagrodzeń:

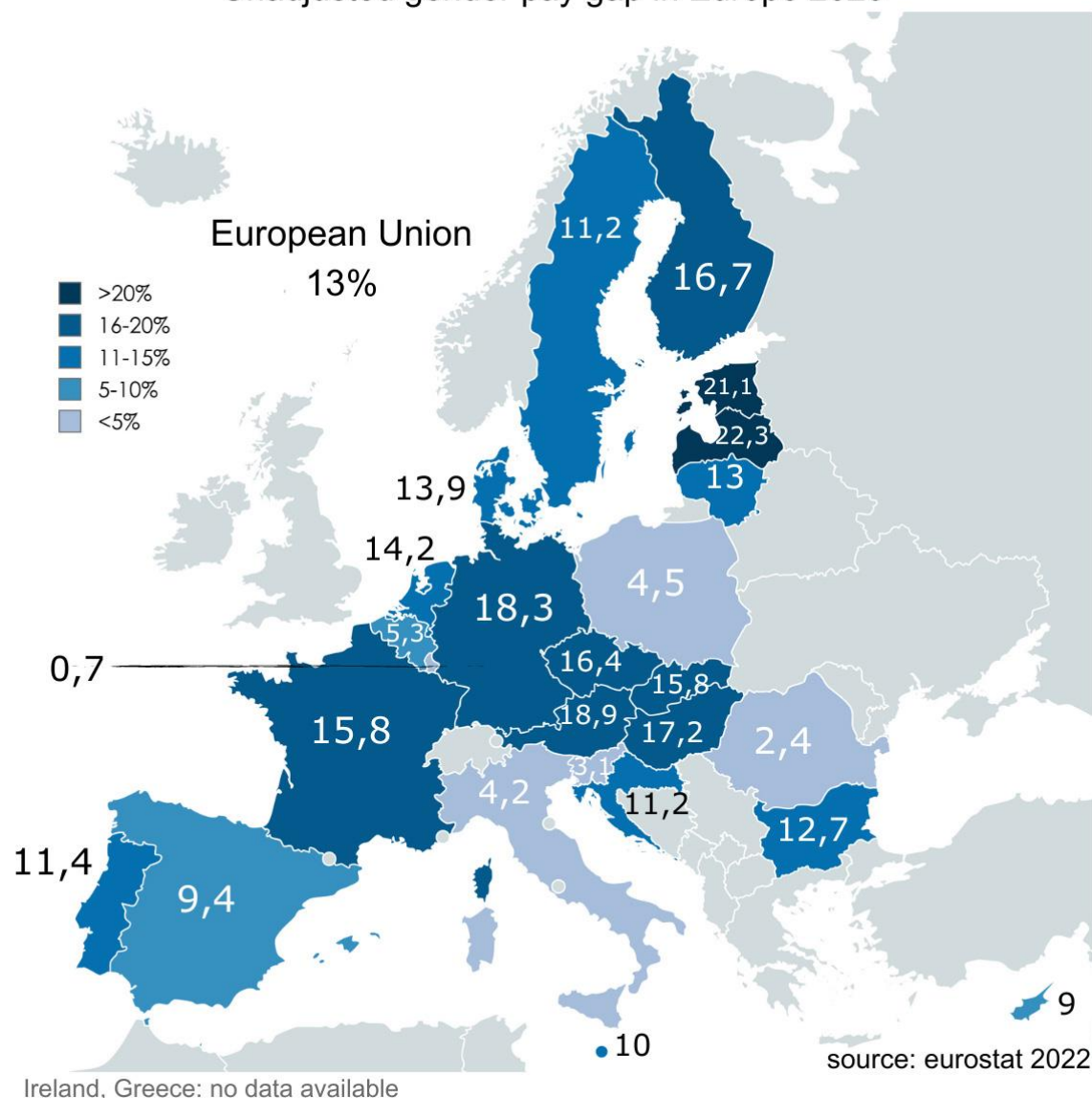
- W języku angielskim, francuskim, włoskim i niemieckim: <https://www.ebg.admin.ch/en/equal-pay-analytics-with-logib>
- W języku niemieckim: Informacje o Logib-D i tabele Excel do pobrania: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohngerechtigkeit/entgelttransparenzgesetz/instrumente-zur-pruefung-der-entgeltgleichheit-117950>
- W języku niemieckim: np.-check.de: Instrukcje i materiały robocze można znaleźć tutaj: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueberdiskriminierung/lebensbereiche/arbeitsleben/gleichbehandlung-der-geschlechter/eg_check/eg-check-wuezel.html

2.1 Luka w wynagrodzeniach ze względu na płeć

Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn opisuje różnicę między średnimi godzinowymi zarobkami brutto kobiet i mężczyzn.

W Europie średnia różnica wynosi około 13% na niekorzyść kobiet, choć w niektórych przypadkach znacznie się różni. Największa różnica występuje na Łotwie- 22,3%, a najmniejsza w Luksemburgu (0,7%) i Rumunii (2,4%).

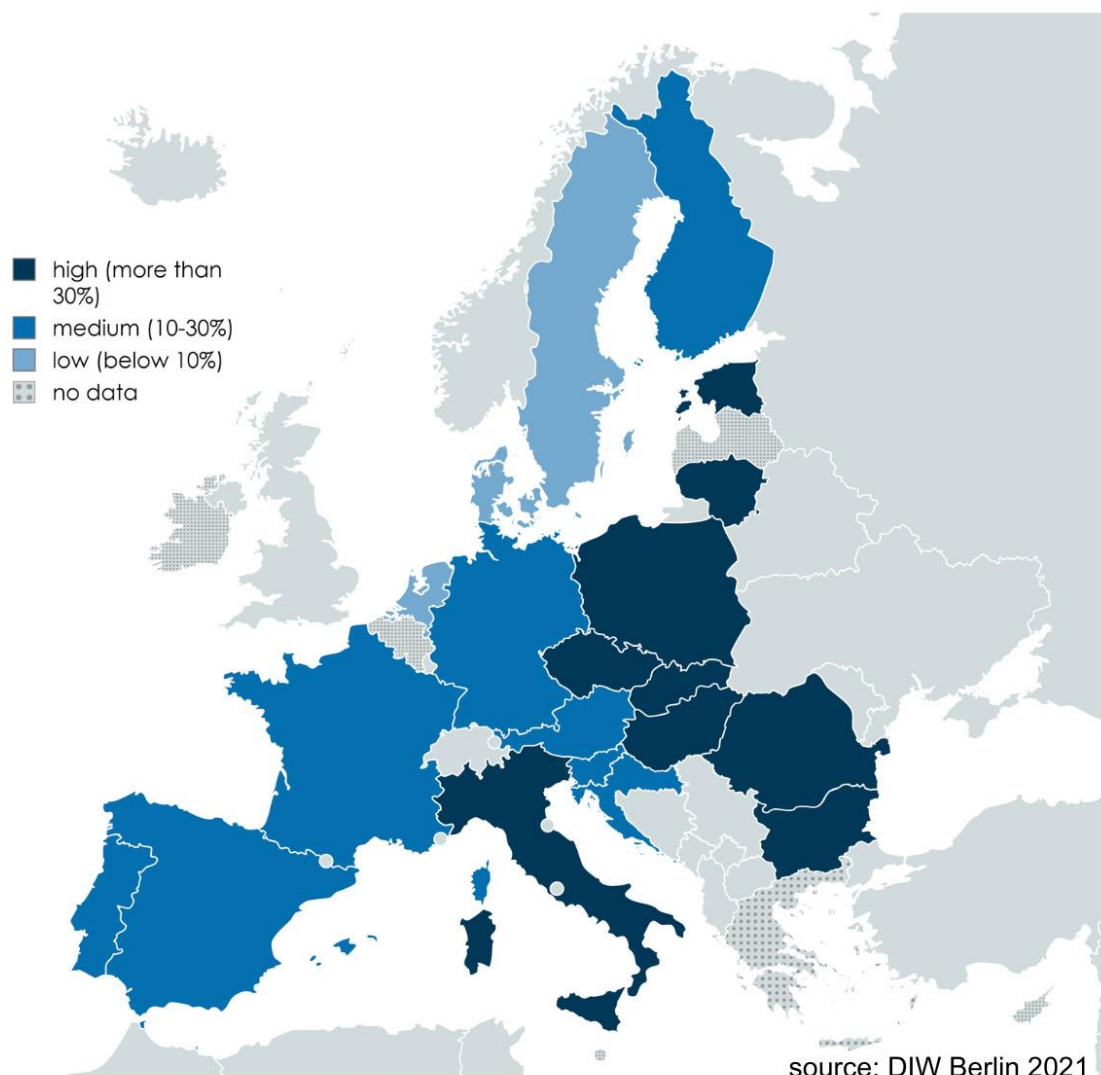
Unadjusted gender pay gap in Europe 2020



Jednak niska różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn niekoniecznie oznacza szczególnie sprawiedliwy podział wynagrodzeń między mężczyznami i kobietami. W krajach o wysokim wskaźniku aktywności zawodowej kobiet różnica w wynagrodzeniach jest zwykle większa niż w krajach o niskim wskaźniku aktywności zawodowej kobiet. Wysokie wskaźniki zatrudnienia w równym stopniu dotyczą kobiet na wszystkich poziomach umiejętności. Kobiety nie różnią się tak bardzo od swoich męskich odpowiedników na rynku pracy, których wskaźniki zatrudnienia są wysokie we wszystkich krajach. W krajach o niskim wskaźniku zatrudnienia kobiet, takich jak Włochy i Rumunia, kobiety mają możliwość uzyskania wyższego wynagrodzenia na rynku pracy. Stosunkowo wysokie zarobki kobiet przyczyniają się tam do zmniejszenia różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Tło to wyjaśnia, dlaczego wiele krajów o najmniejszych różnicach w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn ma szczególnie tradycyjne wzorce do naśladowania.

W krajach o szczególnie niskich różnicach w wynagrodzeniach i odpowiednio niskich wskaźnikach zatrudnienia kobiet, nieproporcjonalnie duża liczba osób zgadza się ze stwierdzeniem „Zadaniem mężczyzny jest zarabianie pieniędzy, a kobieta jest odpowiedzialna za gospodarstwo domowe i rodzinę”.

Proportion of the population with traditional gender roles in Europe 2021



Proportion of the population who agree with the statement "It is the man's job to earn money, the woman is responsible for the household and family."

Dlatego w odniesieniu do kwestii ubóstwa kobiet należy przyjrzeć się bliżej krajom, którym udało się osiągnąć wysoki poziom uczestnictwa kobiet w rynku pracy przy jednoczesnym utrzymaniu niskiej różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Schmieder i Wrohlich (2021) wskazują Islandię i Szwecję jako dobre przykłady, w oparciu o dane Eurostatu, których dodatnią lukę płacową można wyjaśnić przede wszystkim polityką podatkową i rodzinną tych krajów. Struktury kształtują kultury: Egalitarne postawy mogą w pewnym stopniu wyjaśniać struktury, ale zawsze jest odwrotnie - to, co jest oferowane, determinuje kulturę. Wzrost udziału kobiet w rynku pracy w Niemczech jest wyraźnie spowodowany większą dostępnością opieki nad dziećmi, a postawy dostosowały się do tej dostępności (patrz DIE ZEIT, infas i WZB 2023). Schmieder i Wrohlich wskazują na pozytywne struktury, indywidualną ocenę podatkową małżeństw i partnerów, a także jakościowo i ilościowo dobrze rozwiniętą opiekę nad dziećmi dla wszystkich grup wiekowych i elastyczne godziny pracy, wysokie wynagrodzenie za godziny pracy rodzinnej, a także dużą liczbę miesięcy wsparcia rodzicielskiego dla obojga rodziców.

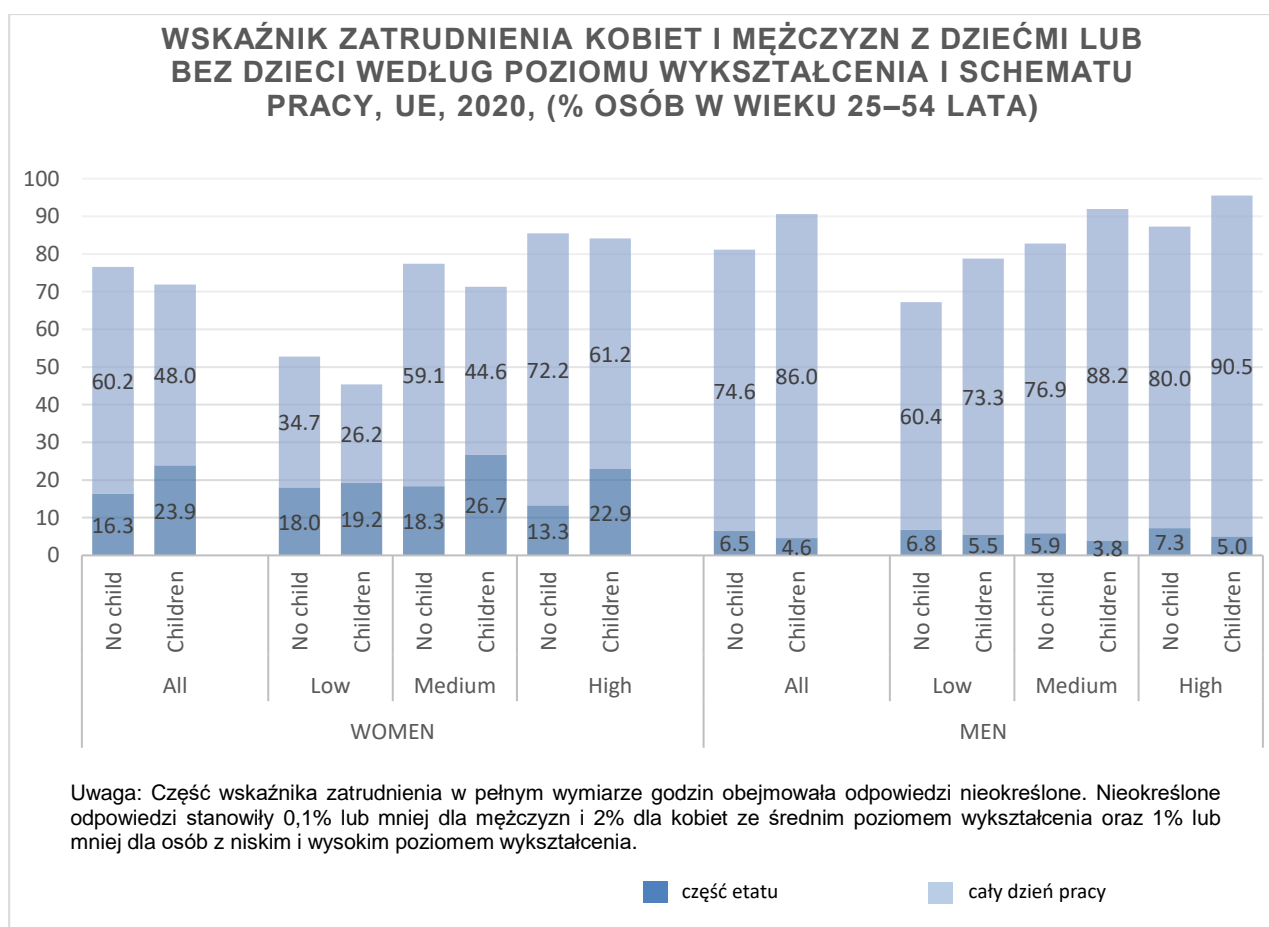
Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn nie uwzględniają wczesnej dyskryminacji w dostępie do pracy i szkoleń. Badania pokazują, że kobiety są dyskryminowane już na etapie przydzielania

miejsc szkoleniowych, co jest szczególnie charakterystyczne dla typowych „męskich zawodów”. Przy równych kwalifikacjach zawodowych, dokumenty aplikacyjne są oceniane o jeden stopień niżej, jeśli zakłada się, że kobieta to nazwisko. W zawodach zdominowanych przez mężczyzn kobiety muszą napisać trzy razy więcej podań o pracę, aby otrzymać zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną (zob. Montanari 2017, s. 11). Różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn ignoruje również ewolucję zarobków matek i ojców. Rodzicielstwo nagradza ojców i poważnie pogarsza sytuację matek (Bohnet 2016, s. 127). Od 5 do 10 lat po porodzie niemieckie matki zarabiają o 60% mniej niż przed porodem; w przypadku duńskich kobiet wskaźnik ten wynosi około -20% w tym samym okresie (Kleven 2019, s. 1 i nast.).

2.2 Luka w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn

Luka w zatrudnieniu uwzględnia stopę zatrudnienia mężczyzn i kobiet. Ogólnie rzecz biorąc, stopa zatrudnienia mężczyzn jest wyższa niż kobiet we wszystkich krajach Unii Europejskiej. Różnice są szczególnie duże na Malcie (24,1), w Grecji (19,8), we Włoszech (19,7) i w Rumunii (17,1), a raczej niewielkie na Litwie (1,0), w Finlandii (3,5) i Szwecji (4,0). Warto zauważyć, że w krajach, w których stopy zatrudnienia są niskie lub stopy bezrobocia są wysokie, różnica między płacami wzrasta. W rezultacie kobiety są nieproporcjonalnie dotknięte w krajach o wysokiej stopie bezrobocia (Eurostat, 2019).

Jeśli chodzi o kwestię ubóstwa kobiet, szczególnie uderzający jest fakt, że im niższy poziom wykształcenia mężczyzn i kobiet, tym większa różnica we wskaźnikach zatrudnienia: kobiety o niskich kwalifikacjach najczęściej nie mają płatnego zatrudnienia.



Praca w niepełnym wymiarze godzin ma negatywny wpływ na emerytury nie tylko dlatego, że mniejsza liczba godzin może skutkować mniejszymi składkami. Kobiety pracujące w niepełnym wymiarze godzin zarabiają również mniej na godzinę niż kobiety pracujące w pełnym wymiarze godzin - na tym samym stanowisku! Różnica w wynagrodzeniach mężczyzn pracujących w pełnym wymiarze godzin jest jeszcze większa. Ta tak zwana luka płacowa w niepełnym wymiarze godzin jest dobrze znanym i zbadanym zjawiskiem w wielu krajach (np. Bohnet 2016). Nie są jednak dostępne żadne dane porównawcze na poziomie UE, więc oto wyniki badań przeprowadzonych w Niemczech jako przykład: kobiety pracujące w niepełnym wymiarze godzin zarabiają o 17% mniej niż kobiety pracujące w pełnym wymiarze godzin za tę samą lub równoważną pracę. Różnica między kobietami pracującymi w niepełnym wymiarze godzin a mężczyznami pracującymi w pełnym wymiarze godzin wynosi 32% (Wrohlich 2019). Oznacza to, że zarabiają one o 7,33 euro mniej na godzinę. Jest to nielegalne we wszystkich państwach członkowskich UE. Konsultant finansowy Dani Partum (2023) ujmuje to w kategoriach wynagrodzenia: „Obniżka wynagrodzenia o 7,33 euro skutkuje utratą wynagrodzenia brutto w wysokości około 590 euro za 80 godzin pracy miesięcznie. Ekstrapolując na 30 lat, utrata wynagrodzenia wynosi 212 400 euro (...) Gospodarka, polityka i społeczeństwo korzystają z ciężko pracujących, skoncentrowanych i dobrze wykształconych kobiet i matek, które pracują w niepełnym wymiarze godzin. To graniczy z cynizmem”.

Jeśli zapytać kobiety, dlaczego pracują w niepełnym wymiarze godzin, najczęściej wymieniają obowiązki rodzinne, takie jak opieka nad dziećmi lub inne obowiązki opiekuńcze (Niemcy: 46%). Z kolei w przypadku mężczyzn obowiązki rodzinne (Niemcy: 11%) zazwyczaj odgrywają drugorzędną rolę (11%), podczas gdy możliwości rozwoju osobistego - np. szkolenia i dalsza edukacja (25%) - są głównym motywem pracy w niepełnym wymiarze godzin (Kümmerling & Schmieja 2021).

Na poziomie europejskim, z perspektywy porównawczej (Eurostat 2018) wiadomo, co następuje: we wszystkich krajach europejskich kobiety częściej pracują w niepełnym wymiarze godzin niż mężczyźni. Jednakże, podczas gdy zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin odgrywa stosunkowo dużą rolę w UE-15, jego udział w państwach członkowskich jest dość niski od 2004 roku. We wszystkich krajach udział mężczyzn w rynku pracy jest wyższy niż udział kobiet - jedynie na Litwie udział mężczyzn w rynku pracy jest stosunkowo zbliżony do udziału kobiet. W niektórych krajach różnice między płciami w uczestnictwie w rynku pracy są duże: na przykład w Bułgarii udział pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin jest ogólnie niski, ale istnieją duże różnice we wskaźnikach aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet (75,8% mężczyzn w porównaniu z 57,6% kobiet jest zatrudnionych). W tym przypadku brak przystępnej cenowo opieki nad dziećmi łączy się z niedoborem miejsc pracy w niepełnym wymiarze godzin. Podobna sytuacja ma miejsce w Polsce. We Włoszech odsetek kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin jest wysoki (31% w porównaniu do 7% mężczyzn), podobnie jak odsetek kobiet niezatrudnionych (zatrudnienie kobiet wynosi 57,1% w porównaniu do 74,7% mężczyzn). W Niemczech jedna na dwie kobiety pracuje w niepełnym wymiarze godzin, a ogólny wskaźnik aktywności zawodowej jest wysoki (75,4%) - jednak pozostaje on około 8% w tyle za wskaźnikiem mężczyzn.

Aktywność zawodowa znacznie wzrosła dzięki rozszerzeniu opcji opieki nad dziećmi i większej liczbie możliwości pracy w niepełnym wymiarze godzin. Zwiększenie zasięgu zatrudnienia można osiągnąć jedynie poprzez bardziej elastyczny dostęp do przystępnych cenowo i wysokiej jakości usług socjalnych. Gdyby czas pracy został skrócony do 35 godzin tygodniowo, można by oczekiwać znacznego wzrostu liczby kobiet zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin, a także większego udziału mężczyzn w nieodpłatnej pracy (Böhle 2023, s. 8).

W odniesieniu do luki w zatrudnieniu Nicholsonová (2022) wskazuje na potrzebę uwzględnienia potencjalnej dyskryminacji wielokrotnej: „Wskaźnik zatrudnienia kobiet transpłciowych w UE wynosi około 51% w porównaniu do 69,3% w przypadku osób nietranspłciowych. Podczas gdy 20,7%

niepełnosprawnych kobiet jest zatrudnionych, wskaźnik ten dla niepełnosprawnych mężczyzn wynosi 28,6%” (s. 10 i nast.).

2.3 Luka w wysokości emerytur

Porównanie krajów europejskich pod względem różnic w emeryturach związanych z płcią pokazuje, że różnice te są w większości wyjaśnione przez stopę zatrudnienia i poziom zatrudnienia, a nie przez odpowiednie systemy emerytalne. Emerytury z zakładowych funduszy ubezpieczeń społecznych, jakkolwiek korzystne, mogą nawet pogłębiać różnice, ponieważ są one ponownie powiązane z uczestnictwem w rynku pracy. Różnice w Unii Europejskiej są znaczące: wahają się od 0,5% w Estonii do ponad 70% w Hiszpanii i Luksemburgu. Dowody pokazują, że w krajach, w których do lat 90. kobiety były stosunkowo rzadko zatrudniane lub zatrudniane w niewystarczającym stopniu, różnica między emeryturami mężczyzn i kobiet jest znacząca, podczas gdy w krajach o niewielkich możliwościach pracy w niepełnym wymiarze godzin lub z dużą liczbą miejsc pracy w niepełnym wymiarze godzin i rozszerzonymi możliwościami opieki nad dziećmi, różnice są mniejsze. Hammerschmidt podsumowuje: „Aby zmniejszyć lukę emerytalną w dłuższej perspektywie, środki polityczne powinny być ukierunkowane przede wszystkim na zwiększenie zatrudnienia kobiet - zwłaszcza w pełnym wymiarze godzin” (Hammerschmidt & Rowold 2019).

Przez kobiety rozumiemy tu głównie matki: do czasu narodzin rodziny uprawnienia emerytalne są w wielu krajach europejskich zasadniczo wyrównane, choć dostęp kobiet do pracy, nawet przed narodzinami pierwszego dziecka, jest już bardziej ograniczony (Kübler, Schmid & Stüber 2017, s. 2 i nast.).

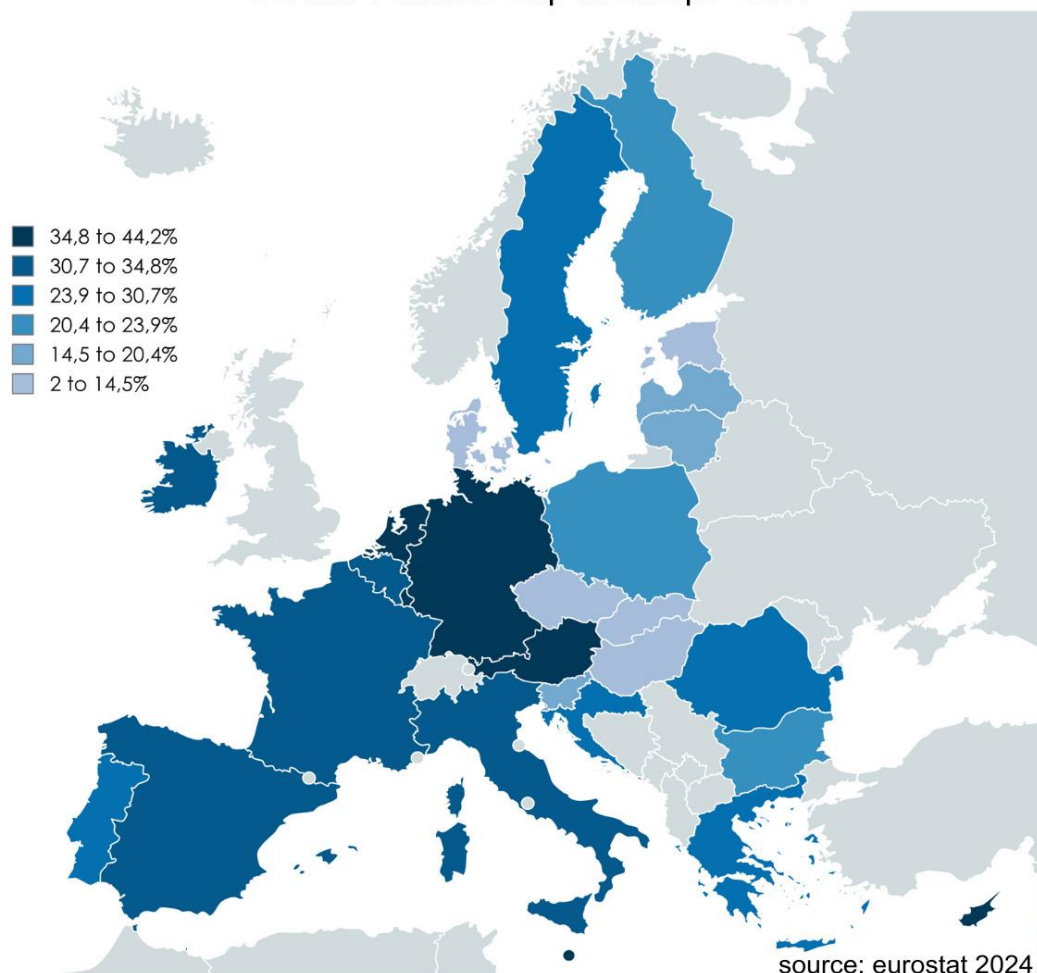
Porównanie krajów europejskich pod względem różnic w emeryturach związanych z płcią pokazuje, że różnice te są w większości wyjaśnione przez wskaźnik zatrudnienia i poziom zatrudnienia, a nie przez odpowiednie systemy emerytalne. Emerytury z zakładowych funduszy ubezpieczeń społecznych, jakkolwiek korzystne, mogą nawet pogłębiać różnice, ponieważ są one ponownie powiązane z uczestnictwem w rynku pracy.³ Różnice w Unii Europejskiej są znaczące: wahają się od 0,5% w Estonii do ponad 70% w Hiszpanii i Luksemburgu. Dowody pokazują, że w krajach, w których do lat 90. kobiety były stosunkowo rzadko zatrudniane lub zatrudniane w niewystarczającym stopniu, różnica między emeryturami mężczyzn i kobiet jest znacząca, podczas gdy w krajach o niewielkich możliwościach pracy w niepełnym wymiarze godzin lub z dużą liczbą miejsc pracy w niepełnym wymiarze godzin i rozszerzonymi możliwościami opieki nad dziećmi, różnice są mniejsze. Hammerschmidt podsumowuje: „Aby zmniejszyć lukę emerytalną w dłuższej perspektywie, środki polityczne powinny być ukierunkowane przede wszystkim na zwiększenie zatrudnienia kobiet - zwłaszcza w pełnym wymiarze godzin” (Hammerschmidt & Rowold 2019). Przez kobiety rozumiemy tutaj przede wszystkim matki: do czasu założenia rodziny uprawnienia emerytalne są w wielu krajach europejskich znacznie wyrównane, chociaż dostęp kobiet do pracy, nawet przed urodzeniem pierwszego dziecka, jest już bardziej ograniczony (Kübler, Schmid & Stüber 2017, s. 2 i nast.).

Zjawisko, w którym kobiety znajdują się w niekorzystnej sytuacji finansowej z powodu posiadania dzieci, podczas gdy mężczyźni są nagradzani, znane jest jako kara za macierzyństwo: w porównaniu z kobietami bezdzietnymi, trudniej jest im znaleźć pracę, oferuje się im niższe wynagrodzenie i są postrzegane jako mniej kompetentne i mniej zaangażowane w miejscu pracy. Z kolei mężczyźni posiadający dzieci nie mają większych trudności ze znalezieniem pracy. Nie są też postrzegani jako mniej kompetentni. Oferuje się im wyższe wynagrodzenie (Bohnet 2016, s. 41). W związku z tym ustawodawcy powinni przede wszystkim podjąć działania mające na celu usunięcie barier

³ Na przykład w Niemczech różnica w wysokości emerytur z obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego w 2015 r. wyniosła 46%, a różnica w wysokości emerytur zakładowych osiągnęła 56% - w obu przypadkach ze szkodą dla kobiet (zob. Verdi 2022).

utrudniających godzenie kariery zawodowej, a także dążyć do zmniejszenia różnic między płciami w zakresie nieodpłatnej opieki. Na przykład, gdyby kobiety w Niemczech, które pracują w niepełnym wymiarze godzin, zwiększyły liczbę godzin pracy o zaledwie 10%, odpowiadałoby to 400 000 pełnoetatowych miejsc pracy (Heil 2022). W czasach niedoborów umiejętności i zmian demograficznych odkładanie reform jest mało zrozumiałe.

Gender Pension Gap in Europe 2024



2.4 Luka opiekuńcza

Wszystkie krajowe, europejskie i międzynarodowe badania wskazują, że nieformalna praca opiekuńcza jest nadal wykonywana głównie przez kobiety (np. EIGE 2023) - nawet jeśli oboje partnerzy w związkach heteroseksualnych pracują w pełnym wymiarze godzin. Zaobserwowano nawet, że kobiety „rekompensują” swoje wyższe zarobki jeszcze większą ilością prac domowych i opieki (Bohnet 2016, s. 88). Praca związana z opieką nad rodziną jest w większości wykonywana poza cyklami tworzenia wartości i dlatego nie jest uwzględniana w obliczeniach łańcucha wartości, ponieważ jest to jedyny sposób na utrzymanie niskich kosztów pracy. Obciążenia związane z nieformalną pracą opiekuńczą są w tym przypadku zindywidualizowane i dlatego muszą być ponoszone przez zainteresowane kobiety. W wielu krajach świadczenie usług publicznych w celu przejęcia pracy opiekuńczej jest nadal niewystarczające, aby zapewnić kobietom porównywalne możliwości na rynku pracy, a tym samym porównywalne emerytury. Często dochodzi również do ekonomicznego niedoceniaenia już płatnej pracy opiekuńczej.

W dzisiejszych czasach praca opiekuńcza, zwłaszcza ta wymagająca dużego wysiłku fizycznego, jest coraz częściej zlecana innym kobietom, głównie z krajów o niskim poziomie płac. Ten system tak zwanych „łańcuchów opieki” już dawno rozprzestrzenił się na wszystkie kraje i kontynenty, w tym Niemcy, i z kolei powoduje niedobór opieki w krajach, z których pochodzą kobiety [...] Nierówna dystrybucja i systematyczna dewaluacja pracy opiekuńczej powoduje zatem nierówności w dochodach, bogactwie, czasie i wpływach między mężczyznami i kobietami oraz pogłębia istniejące globalne nierówności między bogatymi i biednymi” (Inicjatywa „Equal Care 2020”). Konsekwencją pracy opiekuńczej jest zależność ekonomiczna.

2.5 Skutki gospodarcze polityki równości płci

Polityka promowania równości płci ma wpływ na wskaźniki zatrudnienia i produktywność kobiet. Nicholsonová (2022) stwierdza, że „poprawa równości płci zwiększyłaby PKB na mieszkańca UE o 6,1 do 9,6% i stworzyłaby 10,5 mln dodatkowych miejsc pracy do 2050 r., z korzyścią zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn”. Ulepszona polityka zatrudnienia z godziwym wynagrodzeniem zmniejsza również liczbę osób uzależnionych od dodatkowych świadczeń państwowych na starość, ponieważ ich emerytury są niewystarczające.

Oprócz wymienionych pozytywnych skutków dla gospodarki dzięki polityce równości płci, należy również zwrócić uwagę na koszty, które można by zmniejszyć, gdyby usunięto przestarzałe i destrukcyjne stereotypy i struktury ról. Przykładowo, niemiecki ekonomista Boris von Hessen analizuje w swojej książce „What Men Cost Us. The High Cost of Patriarchy”, że niezdrowe zachowanie mężczyzn kosztuje niemieckich podatników (w tym oczywiście kobiety) o 63 miliardy euro więcej niż niezdrowe zachowanie kobiet. Mężczyźni są mistrzami kilku negatywnych statystyk: wszelkiego rodzaju uzależnienia, przestępczość i pobyty w więzieniach, przemoc domowa i niezdrowy styl życia są wyraźnie zdominowane przez mężczyzn i utrzymują policję, sądownictwo i służby socjalne na palcach. Około 40 miliardów kosztuje państwo uzależnione zachowanie.

To, ile kosztuje to rodziny uzależnionych, jest niemożliwe do „obliczenia”. Dlatego nie tylko kobiety skorzystałyby na dążeniu do równości płci. Całe społeczeństwo skorzystałoby na przewyciężeniu negatywnych ograniczeń społecznych i niezdrowych stereotypów dotyczących ról.

3. Ustawodawstwo i środki w Unii Europejskiej (wybrane przykłady)

3.1 Przegląd zasad Europejskiego Filaru Praw Socjalnych i środków UE mających na celu wdrożenie równości płci

Zasady Europejskiego filaru praw socjalnych	Środki
<p>Zasada 2: Równość płci</p> <ul style="list-style-type: none"> Równe traktowanie i równe szanse kobiet i mężczyzn muszą być zagwarantowane i promowane we wszystkich obszarach, w tym w zakresie uczestnictwa w rynku pracy, warunków zatrudnienia i rozwoju kariery. Kobiety i mężczyźni mają prawo do równego wynagrodzenia za taką samą pracę. 	<ul style="list-style-type: none"> Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025 (w tym zmniejszenie różnic w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn, przegląd celów barcelońskich w celu rozszerzenia opieki nad małymi dziećmi) Strategia na rzecz równości osób LGBTIQ na lata 2020-2025 Dyrektywa o jawności wynagrodzeń 2023/970, która ma zostać transponowana do prawa krajowego do 7 lipca 2026 r.

	<ul style="list-style-type: none"> • Dyrektywa 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (zob. poniżej)
<p>Zasada 9: Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rodzice i opiekunowie mają prawo do odpowiedniego urlopu, elastycznej pracy i dostępu do usług opiekuńczych. Kobiety i mężczyźni powinni mieć równy dostęp do specjalnych urlopów w celu wypełnienia swoich obowiązków opiekuńczych i powinni być zachęcani do korzystania z nich w zrównoważony sposób. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dyrektywa 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, która ma zostać transponowana do prawa krajowego do sierpnia 2022 r. / co najmniej 10 dni płatnego urlopu dla drugiego rodzica jako zasiłek porodowy co najmniej równy zasiłkowi chorobowemu, cztery miesiące urlopu rodzicielskiego dla każdego rodzica, z czego dwa płatne i nieprzenoszalne, pięć dni czasu opieki rocznie, prawo do ubiegania się o elastyczną pracę dla rodziców i opiekunów, lepsza ochrona przed zwolnieniem dla rodziców/opiekunów. • Strategia UE na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025 (zob. powyżej) <ul style="list-style-type: none"> ➤ Europejska strategia opieki (2022): obejmująca zmniejszenie zróżnicowania poziomu zatrudnienia ze względu na płeć, zwiększenie udziału w życiu społecznym, promowanie równości płci
<p>Zasada 11: Opieka i wsparcie dla dzieci</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dzieci mają prawo do dostępnej wczesnej edukacji i dobrej jakości opieki. • Dzieci mają prawo do ochrony przed ubóstwem. Dzieci z rodzin znajdujących się w niekorzystnej sytuacji mają prawo do specjalnych środków promujących równość szans. 	<ul style="list-style-type: none"> • Strategia na rzecz praw dziecka (marzec 2021 r.) oraz zalecenia Rady w sprawie wprowadzenia europejskiej gwarancji dla dzieci. Celem gwarancji dla dzieci jest zapobieganie wykluczeniu społecznemu poprzez zapewnienie potrzebującym dzieciom dostępu do usług, takich jak opieka nad małymi dziećmi, edukacja i wychowanie, opieka zdrowotna i zdrowe odżywianie oraz odpowiednie warunki życia. ➤ Europejska strategia w dziedzinie opieki: Opieka, edukacja i szkolenia dla dzieci, ze szczególnym uwzględnieniem dzieci niepełnosprawnych i z grup defaworyzowanych.
<p>Zasada 18 Opieka długoterminowa: Każdy ma prawo do dostępu do przystępnej cenowo, dobrej jakości opieki długoterminowej, w szczególności opieki domowej i usług środowiskowych.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zielona księga w sprawie starzenia się społeczeństwa w celu przeciwdziałania zmianom demograficznym i koordynacji polityki europejskiej ➤ Europejska strategia w zakresie opieki: inicjatywa na rzecz opieki długoterminowej

W odniesieniu do niepewnego zatrudnienia, które w większym stopniu dotyczy kobiet, należy również wspomnieć o Zasadzie 6 Rozdziału II, która uznaje, że pracownicy mają prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia i odpowiedniego poziomu życia. Ta niewiążąca zasada nie daje podstaw wykraczających poza ustawodawstwo krajowe, ale zmienia się to wraz z przyjęciem w listopadzie 2022 r. Dyrektywy o adekwatnych wynagrodzeniach minimalnych. Określa ona kryteria płacy minimalnej, które są wiążące dla państw członkowskich (zob. art. 5). Wyznacza również cel, jakim jest objęcie co najmniej 80% negocjacji zbiorowych w państwach członkowskich.

Ponadto, w odniesieniu do poprawy warunków pracy i tworzenia miejsc pracy, należy wspomnieć o Planie działania na rzecz promowania gospodarki społecznej i tworzenia miejsc pracy (2021).

3.2 Dyrektywy antydyskryminacyjne

Poniższe dyrektywy UE mają na celu zapobieganie dyskryminacji w kontekście zatrudnienia oraz w dostępie obywateli do prywatnych towarów i usług. Określają one minimalne standardy, które wszystkie państwa członkowskie muszą transponować do prawa krajowego. W związku z tym przepisy krajowe mogą wykraczać poza te minimalne standardy. W niektórych przypadkach jednak przepisy krajowe nie są zgodne z prawem europejskim lub nie zostały w ogóle wdrożone. W takim przypadku UE może wszcząć postępowanie w sprawie uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego, co miało już miejsce na przykład przeciwko Niemcom, ponieważ prawo do płatnego urlopu w wymiarze co najmniej 10 dni dla ojców zapisane w dyrektywie 2019/1158 nie zostało jeszcze wdrożone. Federalne Ministerstwo Rodziny ogłosiło projekt ustawy na rok 2024.

Dyrektywa 2000/78/WE:

ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy;

Dyrektywa 2006/54/WE:

w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przedredagowana);

Dyrektywa 2010/41/UE:

w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylająca dyrektywę Rady 86/613/EWG;

Dyrektywa 2019/1158:

w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE;

Dyrektywa 2000/43/WE:

w sprawie stosowania zasady równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne;

Dyrektywa 2004/113/WE:

wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług.

Poniżej podsumowano niektóre kluczowe ustalenia wynikające z dyrektyw. Ograniczę się do części dotyczącej prawa pracy. Ważne punkty w obszarze prawa cywilnego dotyczą na przykład niedyskryminacyjnego dostępu do mieszkań. Bardziej szczegółowe informacje na temat europejskiego prawa antydyskryminacyjnego można znaleźć tutaj:

https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/handbook_non_discr_law_deu

3.2.1 Cechy chronione, zakres i formy dyskryminacji

Dyskryminacja jest definiowana jako niedozwolona niekorzystna sytuacja oparta **na cechach/atributach grupy** chronionej. Cechy chronione na mocy dyrektyw to „**rasowe**” lub **etniczne pochodzenie, religia lub przekonania, płeć, wiek, niepełnosprawność i tożsamość seksualna**. Możliwe jest zatem, że dyskryminacja nie występuje na podstawie jednej cechy grupowej (tzw. dyskryminacja wielokrotna). Pochodzenie społeczne nie jest cechą chronioną.

Działalność opiekuńcza nie podlega takiej samej ochronie jak powyższe cechy. W przypadku kobiet często można mówić o dyskryminacji pośredniej ze względu na płeć, ponieważ są one nieproporcjonalnie dotknięte ograniczeniami, na przykład ze względu na macierzyństwo. W przypadku dyskryminacji ze względu na rodzicielstwo lub opiekę nad krewnymi, mężczyźni zazwyczaj będą mogli powołać się na zakaz dyskryminacji, który zasadniczo ma zastosowanie tylko wtedy, gdy korzystanie z praw prowadzi do dyskryminacji. Jeśli jednak zostaną przekonani przez oświadczenia pracodawcy, aby nie korzystać z niektórych praw, zwykle nie będzie pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć. W przypadku dyskryminacji ze względu na rodzicielstwo lub opiekę nad krewnymi, mężczyźni mogą zazwyczaj powoływać się jedynie na środki dyscyplinarne, które zazwyczaj mają zastosowanie, jeśli korzystanie z praw powoduje szkodę. W przypadku, gdy mężczyzna jest przekonywany do niekorzystania z pewnych praw przez oświadczenia składane przez jego pracodawcę, zazwyczaj nie dochodzi do pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć. Przykład: przyszły ojciec chce skorzystać z dłuższego urlopu rodzicielskiego (zamiast swojej żony), po czym pracodawca ogłasza, że zostanie on wykluczony z dalszych awansów w firmie. Jeśli następnie zdecyduje się nie brać urlopu rodzicielskiego, nie spowoduje to szkody zawodowej. Może on powołać się na ochronę dyscyplinarną tylko wtedy, gdy po skorzystaniu z urlopu rodzicielskiego zostanie faktycznie wykluczony z dalszych awansów z tego powodu. W tym miejscu należy pamiętać o różnicach w prawie krajowym.

Obszary chronione przez prawo pracy obejmują dostęp do samozatrudnienia lub zatrudnienia, dostęp do poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego⁴, dalszego kwalifikowania i przekwalifikowania, możliwości rozwoju zawodowego, zatrudnienia i warunków pracy, w tym warunków zwolnienia i wynagrodzenia.

Środek afirmatywny, który służy osiągnięciu równości, nie jest dyskryminacją, ale jest wyraźnie dozwolony. Należy jednak dokładnie rozważyć, czy środek ten jest odpowiedni, stosowny i najmniej uciążliwy.

Zgodnie z dyrektywami, następujące formy są definiowane jako dyskryminujące:

Forma dyskryminacji	Przykłady i wyjaśnienia
Dyskryminacja bezpośrednia	<p>Dyskryminacja ma miejsce wtedy, gdy możemy bezpośrednio wskazać na daną okoliczność, np. gdy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nie zostać zaproszonym na wywiad do pracy - odmówiono Ci pracy lub awansu - w przypadku zwolnienia - w przypadku niższego wynagrodzenia, mniej dni urlopu <p>Dyskryminację można udowodnić na podstawie bezpośrednich okoliczności.</p> <p>Niekorzystne traktowanie nie zawsze musi być dyskryminacją. W niektórych przypadkach jest ono obiektywnie uzasadnione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Odrzucenie kandydata płci męskiej ubiegającego się o pracę w schronisku dla kobiet - Odrzucenie kandydatury osoby z niepełnosprawnością fizyczną na stanowisko dekarza. <p>Informacja</p>

⁴ Nie w Niemczech - uniwersytety i szkoły: tutaj i jeśli istnieje przepis, jest on zawarty w przepisach dotyczących szkolnictwa wyższego. Studenci nie są chronieni, zamiast tego chronieni są wszyscy pracownicy uniwersytetu.

	<p>Gorsze traktowanie ze względu na ciążę i urlop macierzyński jest uważane za bezpośrednią (nie pośrednią) dyskryminację ze względu na płeć.</p>
Dyskryminacja pośrednia	<p>W przypadku dyskryminacji pośredniej niekorzystne traktowanie opiera się na przepisach, kryteriach lub procedurach, które tylko pozornie są neutralne.</p> <p>Przykłady niezgodnego z prawem niekorzystnego traktowania mogą obejmować między innymi</p> <ul style="list-style-type: none"> - ze względu na płeć: praca w niepełnym wymiarze godzin jako kryterium przyznawania premii świątecznych - ze względu na religię i ewentualnie ze względu na „rasę” lub pochodzenie etniczne: zakaz nakrywania głowy, chyba że istnieje inny obiektywny powód. - ze względu na „rasę” lub pochodzenie etniczne: umiejętności językowe w języku urzędowym państwa wyższe niż wymagane na zajmowanym stanowisku. <p>Ważne: Zgłoszenie stanowiska pracy wyłącznie jako stanowiska pełnoetatowego (bez odpowiedniego obiektywnego powodu) niekoniecznie oznacza pośrednią dyskryminację ze względu na płeć. Prawo europejskie nie przewiduje ogólnego prawa do pracy w niepełnym wymiarze godzin, a jedynie równe warunki pracy. W tym przypadku prawo niemieckie wykracza poza wymogi europejskie poprzez ustawę o pracy w niepełnym wymiarze godzin i pracy na czas określony, która przewiduje odpowiednie prawo do zatrudnienia.</p>
Molestowanie	<p>Żaden argument merytoryczny nie jest możliwy!</p> <p>Dyskryminacja występuje pod następującymi warunkami:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zachowanie jest niepożądane i odnosi się do chronionej cechy/atrybutu - celem jest naruszenie godności danej osoby - powstaje wrogie środowisko <p>Oznacza to</p> <ul style="list-style-type: none"> - niepożądane = zachowanie nie musi być wyraźnie odrzucane - godność = Musi zostać przekroczony próg istotności, a nie drobne nieprawidłowości. - celowe = zachowanie nie musi skutkować naruszeniem godności, tj. czyn nie musi koniecznie zakończyć się sukcesem - Sam czyn, a nie osoba, która go popełnia, może mieć szkodliwe konsekwencje. Ma to zasadnicze znaczenie, ponieważ w tym przypadku nie jest ważny poziom świadomości lub motywacji sprawcy, a jedynie negatywne konsekwencje. Motywacja ma kluczowe znaczenie, gdy pojawia się pytanie, jakie środki są odpowiednie, konieczne i celowe, aby zaradzić negatywnym skutkom (np. ostrzeżenie, przeniesienie lub zwolnienie), które miały miejsce. - Wrogie środowisko = zazwyczaj - ale niekoniecznie - wymaga powtarzalnego zachowania.

<p>Molestowanie seksualne</p>	<p>Żaden argument merytoryczny nie jest możliwy!</p> <p>Dyskryminacja występuje pod następującymi warunkami</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zachowanie jest niepożądane, uwarunkowane seksualnie i związane z cechą chronioną. Molestowanie seksualne jest zawsze dyskryminacją ze względu na płeć. Ponadto mogą być brane pod uwagę inne cechy chronione (np. molestowanie seksualne na tle rasowym). - miało na celu co najmniej naruszenie godności osoby <p>Oznacza to:</p> <ul style="list-style-type: none"> - niepożądane = zachowanie nie musi być wyraźnie odrzucone - zdefiniowane seksualnie = próg jest niższy niż np. w przypadku napaści na tle seksualnym - godność = musi zostać przekroczony próg istotności, bez drobnych nieprawidłowości. - celowe = godność nie musi zostać naruszona. Czyn nie musi być skuteczny. - Sam czyn, a nie osoba go popełniająca, może mieć szkodliwe konsekwencje. Jest to o tyle istotne, że w tym przypadku nie liczy się poziom świadomości czy motywacja sprawcy, a jedynie negatywne konsekwencje. Motywacja ma kluczowe znaczenie, gdy pojawia się pytanie, jakie środki są odpowiednie, konieczne i celowe, aby zaradzić negatywnym skutkom (np. ostrzeżenie, przeniesienie lub zwolnienie), które miały miejsce. - obecność wrogiego środowiska <u>nie jest</u> nie jest warunkiem wstępnym, dlatego w wielu przypadkach wystarczy pojedynczy przejaw.
<p>Wydanie nakazu dyskryminacji</p>	<p>Żaden argument merytoryczny nie jest możliwy!</p> <p>Umyślne wykroczenie nie jest konieczne do spełnienia okoliczności nakazu dyskryminacji. W prawie pracy nie jest jasne, czy musi być spełniony wymóg, aby osoba wydająca nakaz była do tego upoważniona.</p>

Wszystko zależy od negatywnych konsekwencji dla zainteresowanych osób.

Dyrektywy UE przeciwko dyskryminacji w miejscu pracy nie wymagają intencji, ale są zorientowane na konsekwencje: liczą się negatywne konsekwencje, a nie to, jak kolega chciałby, aby działanie zostało zrozumiane. Dlatego też stwierdzenie „On/ona nie chciał/chciała tego zrobić w ten sposób!” jest nieistotne. W związku z tym w zakres dyrektyw wchodzi nie tylko akty dyskryminacji - w tym wypowiedzi werbalne - ale także bezpośrednie i pośrednie struktury dyskryminacyjne.

Wynagrodzenie

Zasada równego wynagrodzenia za taką samą pracę o takiej samej wartości obowiązuje w całej UE. Wynagrodzenie obejmuje wszystkie płatności zapewniane przez pracodawcę: miesięczne wynagrodzenie, świadczenia za korzystanie z transportu publicznego, świadczenia w przypadku zwolnienia z przyczyn ekonomicznych itp.

Sankcje i naruszenia

Dyrektywy wymagają skutecznych, proporcjonalnych i zapobiegawczych sankcji w przypadku naruszeń. Ułatwiają one dostarczanie dowodów przez zainteresowane osoby. Osoby powołujące się na dyskryminację muszą przekonująco uzasadnić domniemanie dyskryminacji (przejaw dyskryminacji). W takim przypadku pozwany musi udowodnić, że działanie nie jest dyskryminujące.

3.3 Dodatkowe wsparcie w poszczególnych państwach członkowskich

W każdym kraju UE opiera się ona nie tylko na ramach prawnych ochrony prawnej zainteresowanych osób, ale także na ich wsparciu za pośrednictwem stowarzyszeń, które mogą również uczestniczyć w postępowaniu. Służby krajowe udzielają szczegółowych informacji i porad zgodnie z prawem krajowym. Znajdziesz tu również bardziej szczegółowe informacje na temat obowiązków prewencyjnych i reaktywnych pracodawców, ciężaru dowodu w przypadku wyżej wymienionych form dyskryminacji itp.

Wsparcie można znaleźć tutaj:

- Niemcy: Federalna Agencja Antydyskryminacyjna: www.antidiskriminierungsstelle.de
- Włochy: Centrum przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji: Centra przeciwdziałania przemocy D.i.Re – D.i.Re – Kobiety w sieci przeciwko przemocy (direcontrolaviolenza.it)
- Litwa: Agencja antydyskryminacyjna na Litwie: <https://lygybe.lt/en/>
- Bułgaria: Zobowiązanie dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji: <https://kzd-nondiscrimination.com/layout/>
- Polska: Polskie Biuro Antydyskryminacyjne udzielające pomocy prawnej: <http://www.ptpa.org.pl/>

4. Podsumowanie, wnioski i żądania

Mając na uwadze, że,

- w wyniku nierówności w stosunkach wyrażających się w utrzymującej się luki w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, luki w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn, różnicy w opiece i, ostatecznie, luki w emeryturach, istnieją znaczne przeszkody dla niezależności ekonomicznej kobiet;
- wynagrodzenie za pracę kobiet często nie odpowiada jej wartości społeczno-ekonomicznej, a strony układów zbiorowych często nie przeprowadzają procedur oceny w sposób sprawiedliwy pod względem płci;
- niepewne zatrudnienie jest nieproporcjonalnie wysokie w przypadku kobiet i często jest zlecane stronom trzecim, co pozwala uniknąć układów zbiorowych i umożliwia nieformalne formy zatrudnienia;
- zakres i czas trwania zatrudnienia kobiet zależy głównie od podaży dóbr publicznych;
- zakres i czas trwania zatrudnienia kobiet zależą głównie od podaży dóbr publicznych;
- kobiety są nieproporcjonalnie dotknięte lukami w zapewnianiu możliwości opieki, na przykład niedoborem wykwalifikowanych pracowników opieki nad dziećmi, co pokazała pandemia COVID-19, w której zatrudnienie kobiet spadło o ponad 10%, podczas gdy ogólnie zmniejszyło się tylko o 2,4% (zob. EIGE 2022)
- to głównie kobiety ograniczają swoje zatrudnienie, gdy występują luki w świadczeniu opieki;
- zwiększenie szans kobiet na zatrudnienie ma ogromne znaczenie dla gospodarki i może zwiększyć PKB na mieszkańca UE nawet o 9,6% (zob. punkt 2.5);
- zakres i ciągłość zatrudnienia mają wpływ na całą karierę zawodową;
- jakkolwiek deregulacja czasu pracy wpływa przede wszystkim na kobiety mające obowiązki opiekuńcze;
- nieodpłatna praca prowadzi do ubóstwa pod względem pieniędzy i czasu oraz stanowi największe ryzyko popadnięcia kobiet w ubóstwo;
- ubóstwo pod względem finansowym i czasowym systematycznie uniemożliwia kobietom korzystanie z praw obywatelskich, a tym samym możliwość zajęcia się swoją sytuacją i jej zmiany;
- 85% samotnych rodziców w UE to kobiety (EIGE 2016), a 42,1% jest zagrożonych lub

dotkniętych ubóstwem (Eurostat, 2023).

- istnieje wysoka korelacja między ubóstwem kobiet i dzieci, dotycząca co czwarte dziecko w UE (Parlament Europejski, 2022)
- dochody gospodarstw domowych są zwykle brane pod uwagę przy określaniu wskaźników ubóstwa, a rodzina jest postrzegana jako harmonijna jednostka, w której nierównowaga w dystrybucji możliwości definiowania i władzy do zasobów finansowych nie jest odzwierciedlona;
- ubóstwo pogarsza sytuację kobiet dotkniętych przemocą i prowadzi do utrwalenia relacji, w których ona panuje (Gondolf & Fisher, 1998);
- ofiary przemocy domowej pozostają w krzywdzących związkach głównie z powodu braku zasobów społecznych - pieniędzy, wsparcia itp. - oraz w mniejszym stopniu z powodu wewnętrznych barier, takich jak zniszczona samoocena (ibid.);
- przemoc w rodzinie i w miejscu pracy może mieć konsekwencje zdrowotne, prowadzić do marginalizacji oraz odpowiednio promować i generować ubóstwo;
- „obecna polityka podatkowa na szczeblu unijnym i krajowym pogłębia istniejące nierówności płci”, zwiększa różnice w wynagrodzeniach na niekorzyść osób o niższych dochodach, a tym samym systematycznie zmniejsza atrakcyjność uczestnictwa w życiu zawodowym;
- ubóstwo wśród kobiet zwiększa ryzyko, że staną się one ofiarami handlu ludźmi i przymusowej prostytucji (Nicholsonová 2022, s. 13);
- kobiety generalnie nie są chronione przed dyskryminacją, nie znają swoich praw i słusznie obawiają się skarg (zob. punkt 1.5);

i kiedy już wiadomo, że

- równość jest podstawową wartością Traktatu o Unii Europejskiej
- że równość jest podstawową wartością Karty praw podstawowych Unii Europejskiej
- eliminacja ubóstwa jest celem określonym w art. 3 Traktatu o Unii Europejskiej i w art. 34 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej;
- równość i walka z ubóstwem należą do planów działania na rzecz wdrożenia Europejskiego filaru praw socjalnych;
- Strategia na rzecz praw dziecka ma na celu zapobieganie wykluczeniu społecznemu dzieci (tj. europejska gwarancja dostępu do edukacji, zdrowia, zdrowej żywności i odpowiednich warunków życia)
- w 2023 r. Unia Europejska przystąpiła do Konwencji stambulskiej o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, która jest tym samym wiążąca również dla krajów europejskich, które sprzeciwiły się Konwencji.
- W swoim „Sprawozdaniu w sprawie regulacji dotyczących prostytucji w UE” Parlament Europejski wzywa państwa członkowskie do ograniczenia popytu na prostytucję oraz do promowania reintegracji społecznej i zawodowej kobiet, których to dotyczy;
- wyżej wymienione dyrektywy (patrz punkt 3.2) zakazują dyskryminacji kobiet ze względu na płeć lub inne cechy na rynku pracy oraz w dostępie do usług i towarów;
- równe wynagrodzenie za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości jest jedną z podstawowych zasad Unii Europejskiej, zapisaną w art. 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), a dyrektywa w sprawie przejrzystości wynagrodzeń ułatwia wdrażanie tego podstawowego prawa;
- „Dyrektywa w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej” wzywa państwa członkowskie do ustanowienia procedur ustalania adekwatnych wynagrodzeń minimalnych, biorąc również pod uwagę kryteria, które są odpowiednie do zmniejszenia różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć;
- wyżej wymieniona dyrektywa przewiduje 80% zakres rokowań zbiorowych w UE;

- prawo do rzetelnego procesu sądowego jest podstawową zasadą Karty UE, a pomoc prawna jest zapisana w prawie UE;

należy rozważyć następujące środki:

- Wprowadzenie ogólnoeuropejskich wysokich standardów dostarczania dóbr publicznych w zakresie opieki, edukacji i opieki zdrowotnej. Powinny one być dostępne dla osób o różnych dochodach. Finansowanie nie powinno zachęcać ludzi do niekorzystania z usług. Jest to jedyny sposób na zapewnienie uczestnictwa w życiu gospodarczym, społecznym i politycznym. Dyrektywa w sprawie pojednania, strategia UE na rzecz praw dziecka oraz europejska strategia w zakresie opieki i wsparcia są krokiem we właściwym kierunku. Obecnie dostęp do publicznej, wysokiej jakości i przystępnej cenowo opieki nad dziećmi w wielu obszarach jest całkowicie niewystarczający pod względem strategii integracyjnej dla dzieci, a także pod względem aspektów równości płci. Szczególnie ważne z perspektywy płci są modele, które mają na celu określenie kosztów opieki nad dziećmi na podstawie dochodu netto gospodarstwa domowego. Kobiety o niższych dochodach mają niewielką lub żadną zachętę ekonomiczną do podjęcia pracy. Te wymuszone przerwy w zatrudnieniu mają negatywne konsekwencje dla całej kariery i zwiększają zależność ekonomiczną w terażniejszości i na starość. W Niemczech środek podatkowy polegający na opodatkowaniu rodziny jako jednej jednostki podatkowej (Ehegattensplitting) zwielokrotnia ten efekt, co zapewnia wyższe opodatkowanie niższych dochodów.
- Środki zapewniające dostęp do prawa do odpowiedniej płacy minimalnej. Dyrektywa o płacy minimalnej jest kamieniem milowym na drodze do Europy socjalnej. Potrzebne są jednak również skuteczne instrumenty zapewniające faktyczne wypłacanie płacy minimalnej. W szczególności potrzebne są postępy w obszarze pracy nierejestrowanej. Należy na przykład zapobiec sytuacji, w której w wyniku podwyższenia płacy minimalnej pracownicy otrzymują po prostu wynagrodzenie za mniejszą liczbę godzin niż faktycznie przepracowują. W wyroku z 14 maja 2019 r. Europejski Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że pracodawcy muszą dokumentować czas pracy pracowników. Niemniej jednak możliwość rejestrowania mniejszej liczby godzin niż faktycznie przepracowana lub deklarowania nadgodzin jako nieprzepracowanych świadczy o braku ochrony.
- Jak już wspomniano w punkcie 1.4, dla demokratycznego społeczeństwa znacznie ważniejsze jest wzmocnienie zbiorowej siły przetargowej pracowników niż indywidualnej siły przetargowej pracowników. Dyrektywa o płacy minimalnej, której ambitnym celem jest objęcie negocjacji zbiorowych w co najmniej 80%, jest krokiem we właściwym kierunku i doprowadzi do (wiązących) planów działania dla krajów, które są zobowiązane do opracowania odpowiednich środków
- Aby zwiększyć przejrzystość wynagrodzeń, należy rozważyć, czy indywidualne prawo do informacji powinno stać się prawem do informacji dla związków zawodowych.
- W odniesieniu do kryteriów zmniejszania „różnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć” określonych w dyrektywie w sprawie płacy minimalnej, wydaje się, że istnieje potrzeba rozważenia i dalszego rozwoju istniejących narzędzi i procedur oceny (np. EC/ EG-Check) w celu poświadczenia równego wynagrodzenia za taką samą pracę i pracę o takiej samej wartości.
- To samo powinno odnosić się do układów zbiorowych pracy, których nie dotyczy wyżej wymieniona dyrektywa, ponieważ jako partnerzy społeczni mają oni autonomię w zakresie rokowań zbiorowych. W przeciwnym razie, w przypadku dyskryminujących umów zbiorowych, to jednostka musi bronić się przed umowami, które nie są zgodne z prawem. Jochmann-Döll i Tondorf (2009) zwracają uwagę na następujące kwestie: „Liczne umowy zbiorowe - czy to w kwestiach związanych z godzinami pracy, wynagrodzeniem, warunkami kwalifikacji i zwolnieniem - zawierają znaczny potencjał dyskryminacji. Nie spełniają one wymogów prawa

pracy wynikających z prawa europejskiego [...]. Nie wystarczy zatem, aby postanowienia układów zbiorowych pracy były sformułowane w sposób neutralny pod względem płci; muszą one również być niedyskryminujące w swoich skutkach” (s. 5).⁵

- Zarobki w zawodach istotnych dla systemu muszą uwzględniać ekonomiczną wartość pracy. Wyższe płace w sektorach zdominowanych przez kobiety mogą również przeciwdziałać zwiększonej segregacji płciowej na rynkach pracy w ostatnich latach: Badanie przeprowadzone przez Eurofound (Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy) pokazuje, że pomimo zmniejszania się różnic w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn, nie osiągnięto równowagi płci w miejscu pracy, a odsetek mężczyzn i kobiet pracujących razem (gdzie udział jednej płci nie przekracza 60%) w miejscach pracy w UE spadł z 27% do 18% w latach 1998-2019”. (Nicholsonová, 2022, s. 30).
- Należy odpowiednio uwzględnić społeczno-ekonomiczną wartość pracy opiekuńczej. Praca opiekuńcza nie powinna stwarzać ryzyka ubóstwa dla kobiet w teraźniejszości i przyszłości. Czas wychowywania dzieci i opieki powinien być uznawany za czas pracy, gdy emerytury są ustalane zgodnie z ich wartością.
- Aby uzyskać wiarygodne dane na temat ubóstwa wśród kobiet, konieczne jest mierzenie ubóstwa nie na podstawie dochodów gospodarstwa domowego, ale na podstawie dochodów indywidualnych.
- W przypadku podwykonawstwa należy rozważyć, w jakim stopniu wykonawca powinien ponosić odpowiedzialność za naruszenia prawa pracy przez podwykonawców i jak można to zrobić w pewnych okolicznościach.
- Należy zapobiegać pierwotnej dyskryminacji kobiet w związku z rodzicielstwem - na przykład poprzez wprowadzenie obowiązkowego i dłuższego urlopu ojcowskiego, którego nie można przenieść na kobiety, a także poprzez włączenie opieki jako cechy indywidualnej do przepisów antydyskryminacyjnych, ewentualnie ograniczenie zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin do 35 godzin, przy jednoczesnym podjęciu środków w celu przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy.
- Potrzebna jest ogólnounijna współpraca i środki w celu ochrony kobiet przed handlem ludźmi.
- Polityka podatkowa we wszystkich krajach UE nie może zachęcać kobiet do niepodejmowania pracy.
- Jednym z powodów, dla których kobiety nie są chronione przed dyskryminacją w sferze zawodowej, jest brak wystarczających informacji. W tym przypadku pomocne mogłoby być przekształcenie obowiązku pracodawcy do ujawniania informacji w obowiązek informowania. Obowiązek informowania jest zasadniczo spełniony, jeśli odpowiednie przepisy są dostępne dla pracownic (tzw. „przepisy podlegające publikacji”). Obowiązek informowania jest znacznie bardziej rygorystyczny i zazwyczaj wymaga włączenia i przeprowadzenia szkolenia.
- Inne kobiety nie bronią się, ponieważ nie mają odwagi dochodzić swoich praw jako jednostki. Wprowadzenie prawa do pozywania przez stowarzyszenia lub związki zawodowe byłoby jednym ze sposobów poprawy ochrony przed dyskryminacją. Byłoby to korzystne dla kobiet, które nie mogą się bronić, ponieważ brakuje im siły. Obciążenie pracą zarobkową i opieką pozostawia wiele kobiet bez możliwości odpoczynku.
- Inne kobiety nie chronią się, ponieważ nie mają na to możliwości finansowych. W tym przypadku istotne jest rozważenie, czy zasada równowagi procesowej pomiędzy stronami faktycznie jest gwarantowana przez wysokość udzielanej bezpłatnej ochrony prawnej. Należy także mieć na uwadze, że zasada „przegraną płaci” może stanowić istotną przeszkodę w przypadku osób zatrudnionych na niepewnym rynku pracy. Sugeruje, że strona przegrywająca powinna co do zasady zwrócić koszty stronie przeciwnej, nawet jeśli została udzielona bezpłatna pomoc prawna. Oczywiście przepisy krajowe mogą się różnić w tym zakresie.

⁵ Autorzy przedstawiają wytyczne dotyczące formułowania układów zbiorowych pracy dostosowanych do równości płci: [p_edition_hbs_151.pdf \(boeckler.de\)](#) (31.01.2024)

Stwierdzenia odnoszą się do minimalnych standardów europejskich.

- Pracowniczy system emerytalny musi zostać zmieniony w taki sposób, aby nie pogłębiał różnic w emeryturach kobiet i mężczyzn

Rozdział 2. Program nauczania

Podczas gdy pierwsza część dotyczy teoretycznej kategoryzacji sprawiedliwości w oparciu o status quo w Europie, druga część koncentruje się na poziomie mikro i mezo: bada psychologię dyskryminacji społecznej oraz podstawy postrzegania siebie i innych. Ta sekcja części szkoleniowej znajduje się na jej początku, ponieważ stanowi podstawę dla trenerów, którzy mogą zachęcić kobiety do autorefleksji na temat ról płciowych - na przykład poprzez ćwiczenia biograficzne lub socjometryczne.

1. Czym jest dyskryminacja społeczna?

Prawdopodobnie najbardziej znaczącą i najlepiej znaną definicją dyskryminacji społecznej jest ta autorstwa amerykańskiego psychologa Gordon W. Allport (1954) „Dyskryminacja ma miejsce, gdy jednostkom lub grupom ludzi odmawia się równego traktowania, którego pragną. Dyskryminacja oznacza każde zachowanie oparte na różnicach natury społecznej lub fizycznej, które nie mają związku z indywidualnymi zdolnościami lub zasługami, ani z faktycznym zachowaniem jednostki” (s. 51 i nast.). Dlatego też przynależność do kategorii lub grupy społecznej i związane z tym nierówne traktowanie, o ile wydaje się ono nieuzasadnione dla danej osoby, jest podstawową cechą dyskryminacji. Zazwyczaj jednak w społeczeństwie nie ma zgody co do tego, które nierówne traktowanie jest uznawane za zgodne z prawem, a które za niezgodne z prawem. Na przykład niektórzy mężczyźni mogą uważać, że odmowa dostępu do ośrodków zakwaterowania dla kobiet jest niesprawiedliwa lub bezprawna. Możliwe jest również, że ludzie uważają, że nierówne traktowanie rodzin tej samej płci w prawie podatkowym jest uzasadnione. Ludzie mogą również wierzyć, że nierówne traktowanie w prawie podatkowym na niekorzyść rodzin tej samej płci jest zgodne z prawem.

Definicja Allporta wydaje się zatem niekompletna. Według Alberta Shera (2016) „dyskryminację (...) można rozumieć jako stosowanie kategoriycznych, tj. pozornie jasnych i selektywnych rozróżnień w celu tworzenia, usprawiedliwiania i uzasadniania nierównego traktowania, które prowadzi do nierówności społecznych”. (s. 3) Zatem de facto dyskryminacja ma miejsce tylko wówczas, gdy nierówne traktowanie prowadzi do niekorzystnych konsekwencji społecznych. W rzeczywistości mężczyźni nie znajdują się w niekorzystnej sytuacji społecznej, ponieważ odmawia się im dostępu do ośrodków dla kobiet, wręcz przeciwnie: ośrodki dla kobiet stanowią część środków wspieranych przez państwo, aby kobiety mogły powrócić do stanu równości – nawet jeśli to nie wystarczy samo w sobie i jest również niewystarczające ze względu na brak miejsc w ośrodkach dla kobiet.⁶ W związku z tym środki akcji afirmatywnej nie mają na celu przyniesienia korzyści danej osobie ze względu na jej przynależność do określonej grupy, ale zrekompensowanie pewnej niekorzystnej sytuacji. Środki te muszą być jednak zawsze rozpatrywane jako całość. Na przykład, programy dla przyszłych menedżerek - jeśli są dobrze przeprowadzone - są możliwym sposobem na zrekompensowanie rzeczywistej niekorzystnej sytuacji.

⁶ Powtarzany przez mizoginistyczne kręgi nacisk na to, że równość oznacza bezkrytyczne równe traktowanie i że leży ona wyłącznie w interesie demokracji i władzy ustawodawczej, jest również trywialny, co błędny. Wszystkie konstytucje w Europie podlegają jakiejś formie zasady zróżnicowania, która stanowi, że rzeczy, które są takie same, powinny być traktowane tak samo, a rzeczy, które są różne, powinny być traktowane inaczej, zgodnie z ich różnicą. Dlatego też pozytywne środki są również zgodne z duchem demokracji i władzy ustawodawczej. Na przykład ludzie powinni mieć nie tylko prawo do wolności wypowiedzi, ale także możliwość korzystania z tego prawa.

Jednocześnie zwiększają one nierówności wobec kobiet z niższych warstw społecznych, jeśli nie zostaną one uwzględnione w odpowiednich programach.

1.1 Formy dyskryminacji społecznej

Dyskryminacja może przybierać różne formy: może być indywidualna, na przykład gdy kobiecie nie oferuje się stanowiska kierowniczego, ponieważ kierownik ds. zasobów ludzkich lub kierownictwo uważają, że kobiety nie nadają się na stanowiska kierownicze. Może mieć również charakter strukturalny - dopiero od 1987 r. kobiety mogą pracować w policji bezpieczeństwa. Może też mieć podłoże instytucjonalne: procedury i procesy firmowe są często skonstruowane w taki sposób, że są dostosowane do realiów życia męzczyzny, który w życiu prywatnym kieruje się modelem „żywiciela rodziny” - tym bardziej, im wyższe stanowisko zajmuje w firmie. Przykładowo, spontaniczne spotkanie w pracy o 18:00 czy nagły wyjazd służbowy są bezproblemowe, jeśli żona zajmuje się dziećmi w domu i „pilnuje męża”. Koncepcja ta jest problematyczna, a czasem nawet niemożliwa dla wszystkich tych rodzin, które chciałyby, aby oboje pracowali w pełnym wymiarze godzin. Do tego dochodzi dyskryminacja strukturalna w zakresie możliwości opieki nad dziećmi w godzinach 8:00-16:00. Struktury te są szczególnie dyskryminujące dla kobiet, które w większości przypadków koncentrują się bardziej na pracy rodzinnej kosztem zabezpieczenia emerytalnego. Jeśli chcą kontynuować karierę, oczekuje się, że dostosują się do norm uprzywilejowanych - ignorując asymetrię władzy spowodowaną faktyczną nierównością wynagrodzeń i stereotypami związanymi z płcią.

1.2 Przyczyny dyskryminacji społecznej

1.2.1 Kategoryzacja, stereotypizacja i przekształcanie różnic

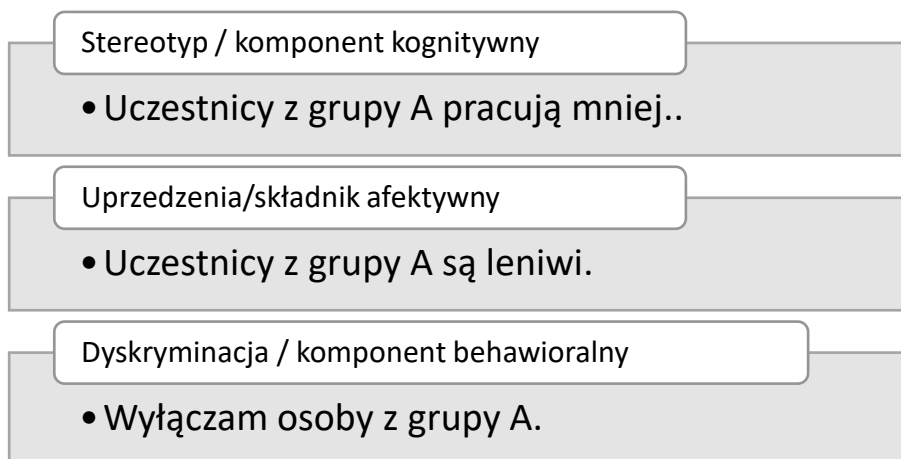
Ludzie kategoryzują swoje środowisko, aby móc się w nim poruszać. Kategorie te obejmują kategorie społeczne, do których ludzie klasyfikują siebie i innych, a tym samym rozróżniają ich - takie jak dwubiegunowy podział męzczyzn i kobiet, który nadal dominuje w naszym społeczeństwie. Kategoryzacja do własnych i innych grup jest zatem ważnym punktem wyjścia dla rozwoju tożsamości społecznej: tylko poprzez odróżnienie się od „innych” możliwe jest zdefiniowanie siebie. Społecznie podzielane przekonania członków kategorii społecznej, które są z nią związane, nazywane są stereotypami, które są również związane z oczekiwaniami behawioralnymi. Stereotypy mają zatem funkcjonalne zadanie, ponieważ umożliwiają lub ułatwiają interakcję z ludźmi, nawet jeśli żadne dodatkowe informacje o drugiej osobie nie są znane poza kategoriami, do których ta osoba wydaje się należeć. Stereotypy niekoniecznie są błędne, ale raczej prowadzą do wyolbrzymiania rzeczywistych różnic między kategoriami i niedoceniają różnic w obrębie kategorii.

Ogólnie rzecz biorąc, badania wykazały, że kategoria płci nie jest zbyt istotna, jeśli chodzi o przewidywanie cech osobowości: na przykład „absolwenci medycyny nie różnią się typowo męskimi cechami osobowości, takimi jak niezależność i pewność siebie, ani typowo kobiecymi cechami, takimi jak delikatność i zrozumienie dla innych (...) Innymi słowy: jeśli wiesz o osobie, czy jest samozatrudniona, czy pracuje w dziedzinie medycyny, czy w przedszkolu, otrzymujesz bardziej istotne informacje w kontekście pracy, Innym przykładem jest gotowość do podejmowania ryzyka. Różni się ona bardziej między fińskimi i amerykańskimi osobami samozatrudnionymi niż między kobietami i męzczyznami w poszczególnych krajach (...). Dlatego w tym przypadku bardziej pouczające jest wiedzieć, czy ktoś jest Finem (mniej skłonny do ryzyka) czy Amerykaninem (bardziej skłonny do ryzyka) niż znać jego płeć. Podjęto jednak wiele prób zbadania różnic między płciami w podejmowaniu ryzyka i tylko kilka prób wyjaśnienia różnic międzykulturowych” (Steffens & Ebert 2016, s. 7). Co więcej, stereotypy mają tę cechę, że są bardzo odporne na zmiany.

Na przykład podtypowanie (Subtyping) lub podstereotypowanie służy do interpretowania zachowania odpowiadającego stereotypowi jako wyjątku od reguły, tak że rzeczywisty stereotyp kobiety jest nawet wzmacniany. Typowe pod-stereotypy to na przykład „kobieta robiąca karierę” lub „kobieta wyemancypowana”. Próba przełamania uprzedzeń poprzez kontakt międzygrupowy jest wyzwaniem właśnie z powodu tego efektu. Na przykład, uczęszczanie do bardzo liberalnego meczetu z imamem-kobietą raczej nie spowoduje, że doświadczenie „wyemancypowanej” muzułmanki zostanie uogólnione na całą grupę lub przynajmniej na większe segmenty społeczności muzułmańskich („podgrupowanie”- Subgrouping), ale raczej, że osoba ta będzie postrzegana jako potwierdzająca regułę, tak że stereotyp uciskanej muzułmanki zostanie wzmocniony. Iluzoryczna korelacja opisuje zjawisko fałszywej przyczynowości. Mniejszości są na to szczególnie podatne, ponieważ niepożądane zachowania są łatwiej zapamiętywane i przenoszone na całą grupę. Wyjaśnia to również powszechne negatywne stereotypy dotyczące mniejszości.

Przykład: Jeśli uczeń o tureckim pochodzeniu migracyjnym spóźnia się na zajęcia, łatwo jest skojarzyć „spóźnienie” z „tureckim pochodzeniem migracyjnym”. Z drugiej strony, jeśli uczeń o tureckim pochodzeniu migracyjnym jest zawsze punktualny, łatwo to przeoczyć i nie prowadzi to do powiązania „punktualności” z „tureckim pochodzeniem migracyjnym”. W kontekście miejsca pracy ma to bezpośredni wpływ na oceny wyników, ponieważ wymagają one zapamiętywania dobrych i gorszych wyników. „Ryzykuje to, że menedżerowie selektywnie zapamiętują słabe wyniki pracowników z niedocenianych grup i dobre wyniki pracowników z grupy większościowej” (Klocke 2019, s. 25).

Dyskryminacja zawsze istnieje, jeśli postawa jest powiązana z działaniem. Następujące zdanie zawsze ma zastosowanie: „Chociaż większość szczeknięć (...) nie oznacza, że doprowadzi do ugryzienia, to jednak nigdy nie ma ugryzienia bez poprzedzającego je szczeknięcia” (Allport 1954, s. 57). Zachowania dyskryminacyjne są często - nie zawsze⁷ - oparte na uprzedzeniach, bez automatycznego następstwa, że wrogie postawy muszą prowadzić do dyskryminacji społecznej. Poniższy schemat ma na celu przedstawienie związku między stereotypem, uprzedzeniem i dyskryminacją.



Zdjęcie: ilustracja własna na podstawie Zanna, M.P. & Rempel, J.K. (1988)

⁷ Dyskryminacja może również wynikać ze zniekształceń percepcji lub cech osobowości. - Jak wyjaśniono w niniejszym rozdziale. W szczególności każda organizacja powinna monitorować jako możliwą przyczynę tak zwaną użyteczną niezgodność z prawem, która służy zapewnieniu przewagi organizacji lub - jeśli opiera się na indywidualnych interesach - zapewnieniu przewagi konkretnej osobie.

Ważne jest, aby zrozumieć, że chociaż stereotypy są generalnie bardzo odporne na zmiany, mogą być specyficzne dla kontekstu i ulegać zmianom. Podając przykład historyczny: dwubiegunowe i równoważne pojęcie płci (racjonalna - irracjonalna/emocjonalna, aktywna - pasywna, silna - słaba) jest również wynikiem Oświecenia. Przez długi czas kobieta była raczej niekompletnym mężczyzną - w końcu została stworzona z jednej części Adama - ale nie jego przeciwieństwem.

W epoce nowożytnej jednostka została na nowo odkryta jako istota rozumna, a wraz z nią narodziła się idea wolnej i równej istoty ludzkiej. Dopiero od tego czasu datuje się pogląd, że rozum lub racjonalność są cechami męskimi, a emocjonalność jest nieodłączną cechą kobiety. W związku z tym mężczyźni byli uważani za wolnych, równych i odpowiedzialnych za siebie. Było to praktyczne, ponieważ rozróżnienie między sferą prywatną i publiczną, które pojawiło się w tym czasie, oznaczało również podział pracy i zadań domowych, w tym wychowywanie dzieci. I tutaj z pewnością potrzebne były umiejętności emocjonalne i społeczne. Jednocześnie jednak umiejętności te stawały się czymś irracjonalnym - kobietom brakowało zdrowego rozsądku, w wyniku czego odmawiano im prawa do równej edukacji, prawa głosu, prawa do decydowania o swoim miejscu zamieszkania, wolności zawodu i zdolności do czynności prawnych itp. W ramach uzupełnienia: umiejętności społeczne opierają się na zdolnościach poznawczych i oczywiście nie są przeciwieństwem racjonalności. Do dziś mężczyźni, ale także kobiety, oczekują, że kobiety będą opiekuńcze i kompetentne społecznie. Kobiety-menedżerowie są uważane za dobrych menedżerów tylko wtedy, gdy są postrzegane jako wysoce kompetentne i społeczne w tym samym czasie.

Z drugiej strony, mężczyźni są uważani za dobrych menedżerów, nawet jeśli mają deficyty społeczne. I chociaż zachowania związane z tymi deficytami są niepopularne, są one wybaczone (zob. Stephens & Ebert 2016, s. 43 i nast.). W obu przypadkach stereotypy i związane z nimi uprzedzenia służą ochronie tradycyjnych przywilejów.

1.2.2 Uprzedzenia

Podczas gdy stereotypy mają charakter opisowy i działają jako założenia prawdopodobieństwa, dyskryminacja oparta na uprzedzeniach jest rodzajem zakazu społecznego, ponieważ wiąże się z nią normatywny osąd. Co ciekawe, badania przeprowadzone w ostatnich dziesięcioleciach pokazują wyraźny spadek postaw seksistowskich, homofobicznych i rasistowskich⁸, podczas gdy dyskryminacja seksistowska, homofobiczna lub rasistowska utrzymuje się. Powodem tego jest fakt, że ankiety są w stanie lepiej mierzyć postawy jawne (a nie ukryte): uczestnicy ankiety udzielają świadomych odpowiedzi na zadawane pytania. Nieświadome postawy są trudne do zmierzenia, a społecznie życzeniowe odpowiedzi również wypaczają wyniki. Badacze rozróżniają zatem różne rodzaje uprzedzeń: jawne lub wrogie uprzedzenia z jednej strony i ukryte, subtelne lub „nieświadome” uprzedzenia z drugiej.

Jeśli teraz zapytamy, dlaczego dyskryminacja nadal jest w dużej mierze czynnikiem społecznym, możemy zauważyć, że podczas gdy norma wyrażania się w sposób seksistowski lub homofobiczny uległa zmianie, indywidualne przekonania pozostały mniej więcej takie same.

Wiele osób czuje się skonfliktowanych, ponieważ wiele z nich już zinternalizowało normę, że powinni wyrażać się pozytywnie o mniejszościach lub kobietach, ale ich dysonans poznawczy mówi im inaczej. Z tego powodu znajdują się w stanie dysonansu, który może prowadzić do zachowań dyskryminacyjnych. Najpierw jednak chciałbym wyjaśnić ukryte poznanie, co najłatwiej zrobić, wyjaśniając test Utajonych Skojarzeń (ang. Implicit Association Test, IAT).

⁸ Na przykład: „Jeśli brakuje miejsc pracy, mężczyźni powinni mieć większe prawo do pracy niż kobiety”, „Orientacja na karierę czyni kobiety nieatrakcyjnymi”, „Mężczyźni i kobiety mają różne obowiązki” itp.

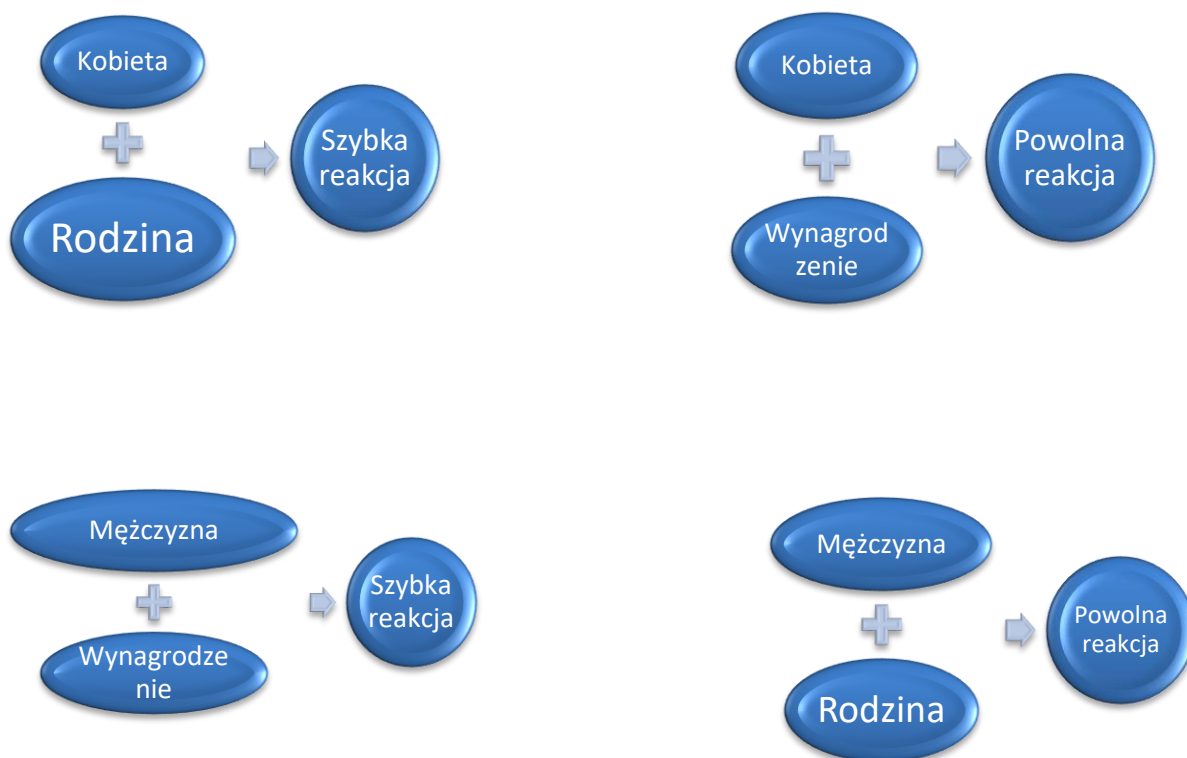
1.2.3 Niejawne przejawy dysonansu poznawczego

IAT to metoda pomiarowa z zakresu psychologii społecznej. Mierzy skojarzenia między elementami pamięci. Oznacza to, że taki test może również mierzyć związki, z których nawet nie zdajemy sobie sprawy, o których myślimy. Takie utajone poznanie (poznania) może być sprzeczne z jawnymi postawami. Nie zaleca się stosowania takich testów podczas warsztatów. Wyniki mogą być sprzeczne z idealną samoakceptacją uczestnika, co nie zawsze jest konstruktywne. Jeśli chcesz dobrowolnie wykonać taki test, możesz go znaleźć tutaj:

<https://implicit.harvard.edu/implicit/germany/>

W tym sensie należy zauważyć, że wiele osób automatycznie preferuje na przykład białe twarze od czarnych. Celem IAT jest uświadomienie tego ludziom, ponieważ nierówne sympatie oparte na takich nieracjonalnych zachowaniach mogą wpływać na zachowania zawodowe - na przykład na rekrutacji.

Procedury testowe służą do pomiaru szybkości reakcji na skojarzenia kobiet i mężczyzn z rodziną i karierą. Wyglądałyby to na przykład następująco:



Większość respondentów wyraźnie kojarzyła kobiety z rodziną, a mężczyzn z karierą. Pytanie, o której osobie myślą menedżerowie HR, jeśli chodzi o programy dla młodszych menedżerów, jest oczywiste.

Ukryte poznanie nie jest statyczne, ale może podlegać pozytywnym lub negatywnym wpływom. Przykładowo, Arendt, Marquart i Matthes (2015) wykazali w badaniu, że prawicowe stereotypowe plakaty z wizerunkami „przestępczych cudzoziemców”⁹ mają wyraźny wpływ na ukryte skojarzenia, a tym samym na jawne stereotypy, niezależnie od wcześniej zmierzonych jawnych postaw uczestników badania i niezależnie od wiarygodności plakatów.

⁹ Zastosowano tu formę wyłącznie męską, gdyż na wszystkich pokazanych plakatach widniali wyłącznie mężczyźni.

Wyniki te można również zastosować do pozytywnych i negatywnych obrazów innych grup, takich jak kobiety, mężczyźni, transseksualiści i homoseksualiści. Przykładowo, Steffens i Ebert/Steffens & Ebert (2016) odnoszą się do wyników badań przeprowadzonych na uczelniach żeńskich i mieszanych. „Po roku ukryte stereotypy studentek w college'u żeńskim całkowicie zniknęły, podczas gdy pozostały takie same dla studentek w college'u mieszanym [...] Im wyższy odsetek wykładowców płci żeńskiej, tym niższe ukryte skojarzenia kobiet jako »podwładnych« i mężczyzn jako »liderów«” (s. 33).

Zobaczyć znaczy uwierzyć!” Jeśli kobiety lub osoby nieheteroseksualne są pokazywane w broszurach, na stronach internetowych i w rzeczywistych nominacjach na stanowiska kierownicze, ma to pozytywny wpływ na ukryte skojarzenia i jawne stereotypy. Innymi słowy, poprawiłoby to perspektywy zwiększenia pozytywnego postrzegania wspomnianych grup. Należy jednak wziąć pod uwagę zasadę tokenizmu (Token-Effect). „Przy niewielkim odsetku kobiet na wyższych stanowiskach kierowniczych, kobiety nadal są postrzegane jako »wyjątek od reguły« i jako specjalna grupa kobiet, które nie są reprezentatywne dla ogólnej grupy kobiet” (tamże, s. 33).

Podczas gdy klasyczny seksizm oraz klasyczna homofobia i transfobia często opierają się na uzasadnieniach biologicznych lub religijnych, bardziej subtelne formy dyskryminacji grupowej często posługują się innymi argumentami. Współczesne formy seksizmu i homofobii opierają się zwykle na tak zwanym „tolerancie na rozbieżności przekonań”: ludzie przyswoili sobie normę, że wszyscy ludzie są jednakowo wartościowi i wszyscy powinni mieć te same prawa. Jednocześnie czują się inaczej, co można zmierzyć np. za pomocą wspomnianych testów. Odpowiednio dostosowują swoje wyjaśnienia dla faktycznego nierównego podziału stanowisk, zasobów i przywilejów: sukces jest wtedy zawsze postrzegany jako wynik dobrej i ciężkiej pracy, a porażka jest interpretowana jako wynik braku talentu lub lenistwa, zaprzeczając istnieniu dyskryminacji. Tak interpretowane programy akcji afirmatywnej bezpośrednio naruszają egalitarne wartości sprawiedliwości i równości szans.

Sprzeczności te prowadzą także do dystansowania się od odpowiedniej grupy osób, jaką są homoseksualiści i podtyp kobiety kariery. „Członkowie grup defaworyzowanych są traktowani niewerbalnie w mniej przyjazny sposób, na przykład ograniczając kontakt wzrokowy podczas rozmów z nimi, mniej się uśmiechając, zachowując większy dystans lub po prostu rzadziej pytając, czy chcieliby uczestniczyć w nieformalnych zajęciach [...] Czasem dochodzi nawet do prób ich wykluczenia” (Klocke 2019, s. 24). To właśnie te nieformalne sieci kontaktów decydują o szansach życiowych.

Niejawne i jawne zastrzeżenia dotyczące kobiet prowadzą również do postawienia debaty #metoo na głowie: zamiast zastanawiać się, czy możemy sobie pozwolić na zatrudnienie niektórych mężczyzn lub zatrzymanie ich w firmie, ludzie myślą o tym, by nie zatrudniać już pewnych grup kobiet.

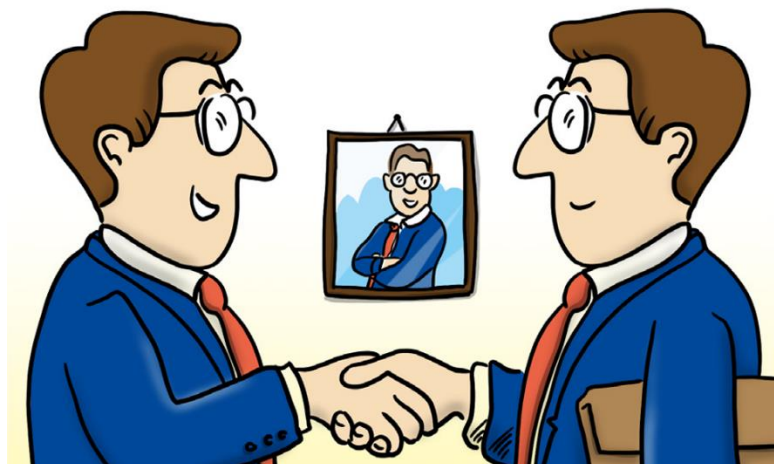
1.2.4 Zniekształcenia percepcyjne

Stereotypy są fałszywymi uogólnieniami i wynikają z potrzeby kategoryzacji. W przeciwieństwie do uprzedzeń nie opierają się one na ambicjach motywacyjnych. Jeśli ludzie dochodzą do błędnych wniosków w oparciu o stereotypy, jest to błąd atrybucji. Oprócz tego tak zwane uprzedzenia percepcyjne mogą odgrywać rolę w ludzkim osądzie. Należą do nich między innymi:

1. Eigengruppenbevorzugung (In Group Advantage)

Grupa wewnętrzna jest zwykle oceniana bardziej przychylnie niż wyznaczona grupa zewnętrzna. Nawet najmniejsze różnice – takie jak preferencje dotyczące konkretnego artysty lub klubu

piłkarskiego – mogą prowadzić do wyższej oceny wyników działań wewnątrzgrupowych w porównaniu z wynikami grupy, która została zaklasyfikowana jako grupa „inna”.¹⁰



Jesteś dokładnie odpowiednią osobą na to stanowisko!

2. Zniekształcenie Pars pro toto

„Podczas gdy zdewaluowana grupa wyróżnia się anomiczną mniejszością po stronie potężnych, grupa własna - zgodnie z samooskarżeniem - jest reprezentowana przez najlepszą, najbardziej anomiczną podgrupę (...): w ten sposób zawsze istnieje wystarczająca ilość dowodów na to, że grupa własna jest dobra, a druga grupa jest zła” (Elias 1993, s. 35) Tak więc informacje są wybierane i interpretowane w taki sposób, aby potwierdzić własne oczekiwania. W rezultacie ludzie znajdują wystarczającą ilość informacji, aby potwierdzić swoje opinie, zamiast kształtować swoje opinie na podstawie dostępnych informacji.

3. Efekt homogeniczności grupy zewnętrznej

Postrzegamy naszą grupę jako zbiór jednostek, podczas gdy grupa zewnętrzna jest bardziej klasyfikowana i homogenizowana. Poszczególni członkowie grupy zewnętrznej są również słabiej zapamiętywani ze względu na kategoryzację. Jest to szczególnie prawdziwe w przypadku pozytywnych osiągnięć, które są trudniejsze do przypisania poszczególnym osobom. Jeśli osiągnięcia mniejszości są słabe, bardziej prawdopodobne jest wystąpienie iluzorycznej korelacji.

4. Efekt pierwszeństwa

W tym przypadku notoryczne pierwsze wrażenie ma znaczenie dla ogólnej oceny - nawet jeśli dodatkowe informacje o osobie wskazują inaczej.

5. Efekt kontrastu

Efekt kontrastu rozwija się dzięki porównaniom społecznym: na przykład nieśmiała osoba ubiegająca się o pracę jest porównywana do swojego elokwentnego poprzednika i dlatego jest oceniana gorzej - niezależnie od jej innych umiejętności. W rezultacie kandydat nie jest już oceniany wyłącznie na podstawie wymagań stanowiska.

¹⁰ Widzieć w tym względzie teoria grup minimalnych według Tajfela, Billiga, Bundy'ego i Flamenta (1971): arbitralna i nieistotna cecha wyróżniająca, taka jak preferowanie symbolu koniczyny od obrazu Kadinsky'ego, może już prowadzić do dyskryminacji. W tym eksperymencie mężczyźni przekazują drugiej grupie mniej pieniędzy, nawet jeśli dzieje się to kosztem dla nich samych, a tym samym ze szkodą dla ich własnej grupy. Zamiast maksymalizować zysk dla własnej grupy, większość uczestników woli skrzywdzić drugą grupę ludzi, nawet jeśli oznacza to wyrządzenie krzywdy sobie. Dlatego ludzie nie zachowują się jak homo oeconomicus (homo oeconomicus).

1.2.5 Dyskryminacja jako wynik zagrożenia

Zagrożenie dla własnych interesów i celów obejmuje zarówno tak zwane zagrożenie realistyczne, które odnosi się do rzeczywistej lub postrzeganej sytuacji konkurencyjnej dla materialnego dobrobytu własnej grupy (np. władzy gospodarczej lub politycznej), jak i zagrożenie symboliczne, które odnosi się do systemu wartości własnej grupy.

Zagrożenie materialne

Stanowiska kierownicze w firmach są pożądanym i rzadkim towarem, który zapewnia ich posiadaczom pieniądze, prestiż i władzę. Im silniejszy wpływ mężczyzn na kobiety - lub odwrotnie - lub im silniejszy wpływ wśród innych grup społecznych, tym bardziej wzmacniane są uprzedzenia (zob. np. Riek i Gaertner 2006). Tak więc tak zwana kwota dla kobiet jest rekompensatą za faktyczną dyskryminację w miejscu pracy, ale jednocześnie stanowi zagrożenie dla męskiego przywileju, ponieważ utrudnia stosunkowo przeciętnym mężczyznom awans na wyższe stanowiska.

Zagrożenie symboliczne

„W naszym społeczeństwie kobiecość jest postrzegana jako coś, co nabywa się biologicznie, podczas gdy o męskość trzeba walczyć i ciągle ją udowadniać.” (Klocke 2014) Męskość jest zatem pojęciem niepewnym, co czyni ją bardziej podatną na zagrożenia symboliczne. Wyjaśnia to wyższy stopień bagatelizowania homoseksualności wśród mężczyzn: męskość jest czymś, co można utracić i co trzeba nieustannie udowadniać. Dystansowanie się od wszystkiego, co jest w jakiś sposób uważane za kobiece, jest zatem częścią tej koncepcji. „Homofobiczne stwierdzenia są skuteczną metodą odróżnienia się od »nie-gejów«” (Klocke 2019, s.?). Zarówno dla mężczyzn, jak i dla kobiet, im surowsze są tradycje płciowe, im surowsze są pojęcia tego, co stanowi prawdziwą kobietę lub prawdziwego mężczyznę, tym bardziej homofobiczne są poglądy. Odnosi się to z jeszcze większą siłą do osób o heteroseksualnej samoakceptacji, które doświadczają erotycznego pociągu do osób tej samej płci (Adams, Wright i Lohr 1996).

Dlatego im bardziej krucha samoocena, tym większe zagrożenie. Steffens i Ebert odnoszą się do licznych badań, które idą w parze z umniejszaniem wszystkiego, co kobiece. „Badania pokazują, że samoocena mężczyzn wzrasta po tym, jak dowiadują się, że poradzili sobie znacznie gorzej z zadaniem, w którym kobiety radzą sobie lepiej niż mężczyźni (np. Reinhard et al. 2009). Opisany mechanizm może sięgać tak daleko, jak porażka wywołująca pozytywne emocje” (Steffens & Ebert 2016, s. 61).

1.3 Konsekwencje dyskryminacji społecznej

1.3.1 Na zdrowie

Kiedy idziesz do restauracji i jesteś okropnie obsługiwany, znasz przyczynę. Ich obsługa musi być ogólnie zła. Jeśli pójdziesz do restauracji i źle mnie obsłużą, nie wiem dlaczego.... , czy to dlatego, że jestem czarny... czy dlatego, że natknąłem się na personel, który źle obsługuje” (cytat za Smith & Mackie 2007, s. 212).

Grupy stygmatyzowane i grupy o niższym statusie zawsze borykają się z problemem niejednoznaczności atrybucji: czy teraz nie dostali pracy, ponieważ są czarni, czy mogą zająć w ciężką z powodu chusty na głowie lub niepełnosprawności, do której pracodawca* uważa, że nie pasują, czy też powodem jest po prostu to, że inna osoba ma lepsze kwalifikacje? Hansen i Sassenberg (2008) konkludują, że z powodu takiego stresu „członkowie grup stygmatyzowanych są bardziej narażeni na choroby psychologiczne i fizyczne związane z psychiką, takie jak depresja, wysokie ciśnienie krwi, choroby serca i udar niż członkowie grup niestygmatyzowanych” (s. 260).

Jeśli członkowie grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji przypisują swoje odrzucenie uprzedzeniom innych, początkowo skutkuje to ulgą dla tych, których to dotyczy - to znaczy, że stworzona nieszczęśliwa sytuacja nie jest ich własną zasługą. Jednocześnie spotkanie z odrzuceniem staje się zinternalizowaną częścią tożsamości społecznej. Ludzie, którzy stale rozwijają strach przed odrzuceniem, stosunkowo szybko wyczerpują swoje zdolności samoregulacji. W rezultacie ich wydajność również spada (tamże, s. 262 i następne).

Poniżej podam krótki przykład z praktyki na temat niepewności w wyjaśnieniach. Dla osób z grup defaworyzowanych często pozostaje niejasne, czy działanie jest związane z ich przynależnością do grupy, czy nie. Tak jest również w przypadku Melanii, która prawdopodobnie nigdy nie będzie mogła być całkowicie pewna, czy działanie przeciwko niej jest seksistowskie, czy nie. Jedyną rzeczą, którą można ustalić, jest to, że członkowie grup społecznie upośledzonych są częściej oceniani na podstawie nieprofesjonalnych argumentów.

Od ukończenia studiów rok temu, Melania pracuje jako inżynier środowiska w organizacji pozarządowej w Amsterdamie. W ramach zlecenia konsultingowego przedstawia swoje propozycje komisji składającej się z 10 osób. Prezentacja jest starannie przygotowana i poświęciła wiele czasu na przygotowania, aby mieć pewność, że wszystko przebiegnie sprawnie przed tak ważną komisją. Po przerwie obiadowej spotyka się z nią przewodniczący zarządu i pyta, czy może udzielić jej jakiejś dobrej rady na temat prezentacji. Niezdecydowana Melania odpowiada: „Tak, z przyjemnością”. Następnie jej pracodawca wyjaśnia: „Wiesz, to był naprawdę interesujący temat, który przedstawiłaś. Ale jeśli mogę dać ci wskazówkę: czy wiesz, jak często używałaś słów „więc” i „dlatego” po swoich zdaniach? Na początku je zapisywałem, ale w pewnym momencie przestałem, bo po prostu nie mogłem cię już słuchać. To naprawdę szkoda, ale przez to straciłaś połowę swoich słuchaczy”. Wystarczy powiedzieć w tym miejscu, bez potrzeby dalszych wyjaśnień, że takie doświadczenia są co najmniej szkodliwe na dłuższą metę dla postaw zawodowych.

1.3.2 Zagrożenia wynikające z utrwalonych stereotypów

Teoria ta odnosi się do kwestii związanych z wpływem stereotypów i uprzedzeń na daną osobę. Opiera się ona na założeniu, że negatywne stereotypy są postrzegane jako zagrażające, jeśli dana osoba obawia się bycia ocenianą na podstawie negatywnego stereotypu i obawia się potwierdzenia negatywnego stereotypu na temat własnej grupy. Jak jednak stereotypy i zagrożenia wpływają na osoby dotknięte chorobą? Steele i in. byli w stanie wykazać w badaniach przeprowadzonych w Stanach Zjednoczonych, że Afroamerykanie faktycznie osiągnęli znacznie gorsze wyniki w testach językowych w konfrontacji ze stereotypem „Czarni nie potrafią wyrażać się tak wyrafinowanie” niż w sytuacjach porównawczych, w których stereotyp nie był znaczący. Warunkiem aktywacji zagrożenia stereotypem była obecność co najmniej łagodnej identyfikacji ze stereotypem (jako kobieta jestem/mogę być; jako czarnoskóry mężczyzna jestem/mogę być itp.) Efekty te wykazano również w odniesieniu do „wyników testów matematycznych dziewcząt i kobiet (Keller i Dauenheimer, 2003), wyników testów werbalnych osób z rodzin o niskim statusie społecznym (Croizet i Claire, 1998) oraz wyników pamięci osób starszych (Rahhal, Hasher i Colcombe, 2001)” (Keller, 2008, s. 90 i nast.). Znaczenie wyników testu nie powinno być w żadnym wypadku lekceważone, ponieważ świadczy o konsekwencjach, jakie może mieć afirmatywny lub lekceważący pogląd na innych. Postrzeganie siebie, własna tożsamość społeczna i umiejętności samokontroli są kluczowymi czynnikami, które mają wpływ na wyniki testu.

Z powodu zagrożenia stereotypami cierpi również wydajność pracy pracowników. Aby osiągnąć ten efekt, wystarczy w sprytny sposób zasugerować przynależność do określonej grupy - na przykład, jeśli na teście z matematyki mamy możliwość zaznaczenia płci - męskiej lub żeńskiej. Jeśli stereotypowi płci żeńskiej nie nada się znaczenia, wyniki grup nie różnią się od siebie.

1.3.3 Konsekwencje dla przedsiębiorstwa

Konsekwencje zdrowotne dla dotkniętych grup mają oczywiście wpływ na całe przedsiębiorstwo (dni chorobowe, zmniejszona produktywność itp.). Zagrożenie stereotypami wpływa również na wydajność pracowników. Ponadto dochodzi do zwiększonej rotacji personelu, ogólnej utraty współpracy w firmie oraz, w pewnych okolicznościach, dodatkowych kosztów związanych z postępowaniem sądowym w przypadku udowodnionej dyskryminacji. Co więcej, dyskryminacja społeczna utrudnia wybór najbardziej odpowiednich osób dla przedsiębiorstwa i stanowisk, przez co cierpi na tym ogólna konkurencyjność. Wybieranie tych samych osób na te same stanowiska hamuje kreatywność, utrudnia optymalne dostosowanie się do potrzeb rynków i prowadzi do ogólnej - mówiąc kolokwialnie - ślepoty operacyjnej.

2. Przygotowanie i prowadzenie warsztatów i szkoleń

Poniższa sekcja zawiera informacje i metody przygotowania i prowadzenia warsztatów. Zastosowanie tych metod zakłada, że prowadzący warsztatów miał już do czynienia z tematem równości płci i niepewnego zatrudnienia: zwłaszcza jeśli jego celem jest wzmocnienie pozycji i rozwój osobisty uczestników oraz że są oni w stanie spontanicznie i swobodnie odpowiadać na zadawane im pytania. A kiedy zgłaszają to, co przychodzi im do głowy, rolą moderatora warsztatów jest zinterpretowanie i zastanowienie się nad tym. Wymaga to wielu osobistych przemyśleń i podejścia do tematu. Na przykład praca z biografią to nic innego jak próba odkrycia ukrytych (kulturowych) wzorców myślenia, postrzegania, odczuwania i pragnienia w celu stworzenia punktu wyjścia, z którego uczestnicy mogą ponownie niezależnie postrzegać swoją praktykę życiową i zajmować refleksyjne stanowiska polityczne. Stanowi to upodmiotowienie (Empowerment).

Metody te są przede wszystkim ukierunkowane na pracę z kobietami w niepewnej sytuacji zawodowej. Propozycje projektu są skierowane raczej do grup niż do pojedynczych osób. Jednak indywidualne metody i pytania mogą być również stosowane w sesjach treningowych. Ze względu na główną grupę docelową, niektóre metody są z pewnością bardziej osobiste - takie jak wspomniana praca biograficzna. Jeśli jednak kontekst jest bardziej formalny - na przykład otrzymujesz prośbę o szkolenie w zakresie zapobiegania i interwencji w zakresie zastraszania i molestowania seksualnego w miejscu pracy - będziesz musiał odpowiednio dostosować metody i pytania.

Na tym etapie ważne są następujące informacje:

- Oczywiście szkolenie w zakresie prawa antydyskryminacyjnego zawsze wymaga dobrej znajomości przepisów krajowych w danym obszarze.
- Może się zdarzyć, że treści szkoleniowe, o które pytasz, nie zostały omówione w poprzednich rozdziałach lub nie zostały omówione w wymaganym zakresie. Niniejsza publikacja stanowi wprowadzenie do tematu, a nie kompleksowe i ostateczne opracowanie. W publikacji znajduje się jednak szereg linków, pod którymi można uzyskać dalsze informacje (np. na temat równości w układach zbiorowych pracy). Odpowiednie krajowe punkty kontaktowe lub - na poziomie europejskim - EIGE (Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn: <https://eige.europa.eu/>) są zawsze odpowiednimi adresami.
- W naszych warsztatach zawsze lubimy przeplatać aktywizujące metody uczenia się z dzieleniem się osobistymi doświadczeniami (Inputs). Dlatego też początkowo zastanawialiśmy się, czy do programu szkoleniowego nie wprowadzić prezentacji PowerPoint - tj. osobistych doświadczeń. Ponieważ jednak podejścia te są zbyt niestandardowe i oparte na prośbie klienta, zdecydowaliśmy się na nie. Na tym etapie zalecamy jednak połączenie aktywizujących metod szkoleniowych z dzieleniem się

osobistymi doświadczeniami (Inputs) odpowiednimi dla grupy docelowej.

- Metody wymienione poniżej nie są w określonej kolejności, która jest zalecana dla konkretnego warsztatu, ale są oddzielnymi modułami, które można łączyć indywidualnie i uzupełniać własnymi materiałami i metodami.

Życzymy udanych i inspirujących wydarzeń!

2.1 Przygotowanie warsztatu

Przed przeprowadzeniem warsztatów należy wyjaśnić następujące kwestie dotyczące treści i organizacji:

Cele i grupa docelowa

- Jakie są cele warsztatu?
- Jakie cele drugorzędne należy osiągnąć?
- Kim jest grupa docelowa?
- Jak należy podejść do grupy docelowej?
- Czy cele uczestników i sponsora są zbieżne? Co należy wziąć pod uwagę, jeśli nie?

Treść

- Co należy przekazać?
- Jakie są kluczowe punkty?
- Jaka treść i jakie metody są odpowiednie dla celów, grupy docelowej i wielkości grupy?
- Co należy przygotować?

Sala

- Określenie czasu i miejsca
- Sala szkoleniowa (rozmiar, wyposażenie) powinna być odpowiednia do metod; mogą być potrzebne dodatkowe udogodnienia (np. do pracy grupowej).
- Sprzęt techniczny, materiały moderacyjne, inne wyposażenie
- Rodzaj cateringu

Zastosowanie metod

Metody powinny być odpowiednie do celów, grupy docelowej, sali i trenera.

- Czy treść i metody są adekwatne do celów warsztatu?
- Czy są one adekwatne do wcześniejszej wiedzy i doświadczenia uczestników?
- Czy umożliwiają naukę skoncentrowaną na uczestnikach i zachęcają do komunikacji?
- Czy pozwalają na naprzemienne fazy koncentracji i relaksu?

Planowanie warsztatu

Przed zorganizowaniem warsztatu należy ustalić harmonogram, który może mieć następującą strukturę:

Nr	Czas trwania	Treść	Metoda	Materiały
1	30 minut	Rozpoznawanie, przybliżanie	Pytania dotyczące poznawania się	Flipchart, długopisy, tablica korkowa, papier do tablicy korkowej (dla przypadków, nad którymi będziemy

				pracować później)
2	1 godzina	Wstępna orientacja, osobiste podejście do tematu	Socjometria	Wystarczająco dużo miejsca, ewentualnie taśma papierowa do zaznaczenia przestrzeni lub linii w pomieszczeniu
3	Pauza			
4	30 minut	Podsumowanie dotychczasowych działań, osobiste doświadczenia (Input) na dany temat	PowerPoint	Ekran lub projektor, laptop, kabel połączeniowy
Itp....				

Trenerzy powinni traktować plan jako **przewodnik**. Zawsze może się zdarzyć, że konieczne będą spontaniczne adaptacje.

Zasady udzielania informacji zwrotnej

Udzielanie informacji zwrotnej

- Mów w pierwszej osobie; wyrażaj własny punkt widzenia.
- Opisz zachowanie, a nie interpretuj go; unikaj ocen moralnych.
- Wskazuj na konkretne sytuacje.
- Zwracaj uwagę tylko na zachowania, na które można wpłynąć.
- Dopuszczaj możliwość własnego błędu.
- Udzielaj informacji zwrotnej tak szybko, jak to możliwe po wystąpieniu zachowania: im szybciej, tym skuteczniej.
- Pod koniec udzielania informacji zwrotnej zapytaj uczestników, jak się czują.

Uzyskiwanie informacji zwrotnych

- Wysłuchaj do końca.
- Zadawaj pytania w celu lepszego zrozumienia.
- Nie kłóć się i nie przyjmuj postawy obronnej.
- Postrzegaj informację zwrotną jako okazję do rozwoju.

2.2 Opis metodologii

2.2.1 Przyjazd, powitanie, zapoznanie się

Przyjazd

Opis

Uczestnicy mają zapewniony poczęstunek i przekąski. Mogą oni stanąć przy stojących stolikach i rozpocząć rozmowę.

Czas trwania

- około 30 minut

Materiały

- Kawa, ciastka, pomieszczenie

Cele

- Stworzenie dobrej atmosfery przy pierwszym wejściu
- Zapewnienie początkowych możliwości kontaktu i dialogu
- Zmniejszenie powściągliwości społecznej

Powitanie i wzajemne poznanie się

Pytania na papierze flipchart

Opis

Kilka pytań, na które łatwo odpowiedzieć, pozwala wszystkim poznać się w swobodny sposób i dać wstępny wkład w temat. Prowadzący warsztat rozpoczyna od poinformowania wszystkich uczestników, kto siedzi przed nimi i w jaki sposób mogą zastosować metodę. Omawiając własne „problemy” w danym obszarze tematycznym, zmniejsza się powściągliwość. Poniższe pytania są przykładami z międzykulturowego szkolenia dla pracowników opieki i powinny być dostosowane przez trenerów do sytuacji i tematu. Trenerzy powinni zawsze rozważyć, które pytania są odpowiednie.

Podejście czasowe

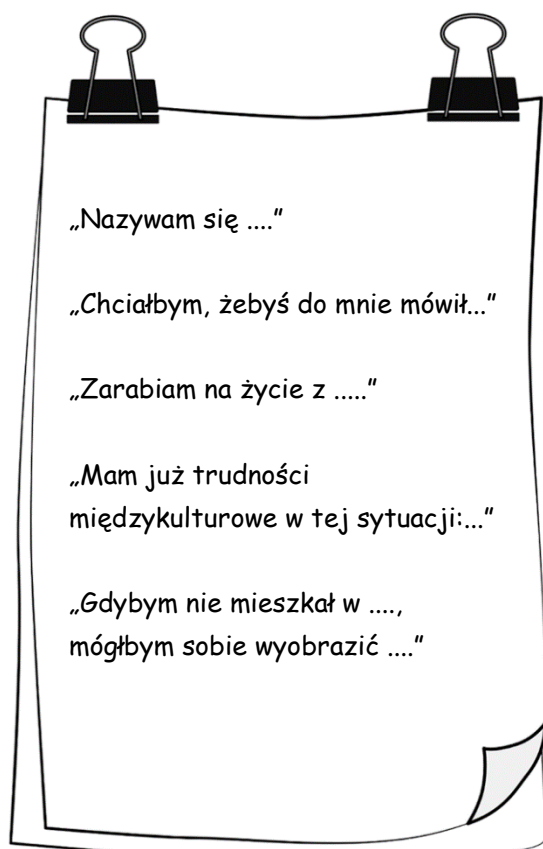
- 30 minut

Materiały

- Flipchart i długopisy
- Tablica do przypięcia, pinezki i papier do oznaczania i sortowania spraw do późniejszej pracy

Cele

- Niewymuszone zapoznanie się.
- Osobiste pytanie na końcu jest również oświadczeniem danej osoby.
- W oparciu o osobiste pytanie uczestnicy poznają możliwe wspólne zainteresowania, przeciwieństwa lub nowe punkty widzenia.



Flipchart do profesjonalnej nauki

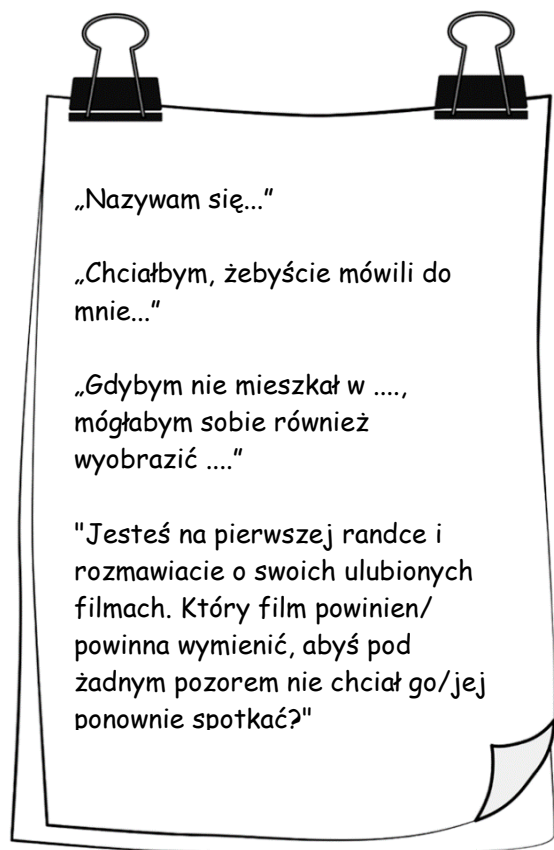
Imię i nazwisko.

Trener dokonuje wstępnej oceny kontekstu pracy i zakresu działań dla siebie, które może później wziąć pod uwagę przy rozpatrywaniu przypadków.

Trener zebrał już odpowiednie przypadki do warsztatów i zadaje pytania: „Na przykład, czy kiedykolwiek miałeś nieporozumienie międzykulturowe, czułeś się dyskryminowany lub czy jest jakieś zachowanie, z którym po prostu nie radzisz sobie dobrze?”.

Daje uczestnikom możliwość przedstawienia się i podzielenia osobistymi preferencjami i zainteresowaniami.

Jeśli kobiety spotykają się poza środowiskiem zawodowym, trener powinien zdecydować, czy należy zadać pytanie dotyczące zawodu. Podobnie jak powyżej, ostatnie pytanie ma na celu rozładowanie atmosfery. Kontekst określa, jak „intymne” może być pytanie.



Flipchart dotyczący nieprofesjonalnych okoliczności przyznawania praw

Imię lub nazwisko, ewentualnie pseudonim.

Celem wszystkich pytań jest poznanie się uczestników i praca w swobodnej atmosferze.

2.2.2 Ćwiczenia aby zapoznać się z biografiami

Opis

U podstaw pracy z biografią leży refleksja nad własnym życiem. Podejście to jest odpowiednie dla wszystkich grup docelowych, ponieważ nieustannie zajmujemy się sobą i przebiegiem naszego życia. Zadaniem trenera jest uświadomienie ludziom przeplatania się postrzegania siebie i światopoglądu, co zwykle odbywa się nieświadomie. Dlatego wyzwaniem i zadaniem w procesach empowermentu jest odkrycie ukrytych kulturowych wzorców myślenia, postrzegania, odczuwania i chęci w celu stworzenia punktu wyjścia, który pozwoli uczestnikom na autorefleksję nad ich praktyką życiową i zajęcie refleksyjnych stanowisk politycznych. Credo pracy z biografią brzmi: „Kto chce wiedzieć, kim jest, musi wiedzieć, skąd pochodzi, aby zobaczyć, dokąd chce iść!” (Jean Paul). Nawet nasze najbardziej osobiste relacje międzyludzkie są polityczne, ponieważ moda, zwyczaj, tradycja i legalność znajdują odzwierciedlenie również w naszym życiu osobistym, wskazując na to, co jest uważane za oczywiste przez społeczeństwo. Wszystkie instytucje, przez które przechodzimy w naszym życiu (np. przedszkole, szkoła, małżeństwo) są również zinstytucjonalizowanymi zwierciadłami światopoglądów i zawierają osądy na temat tego, co i jak powinno być.

2.2.2.1 Przykładowe ćwiczenia

A. Ćwiczenie zapoznawcze „Moje imię”

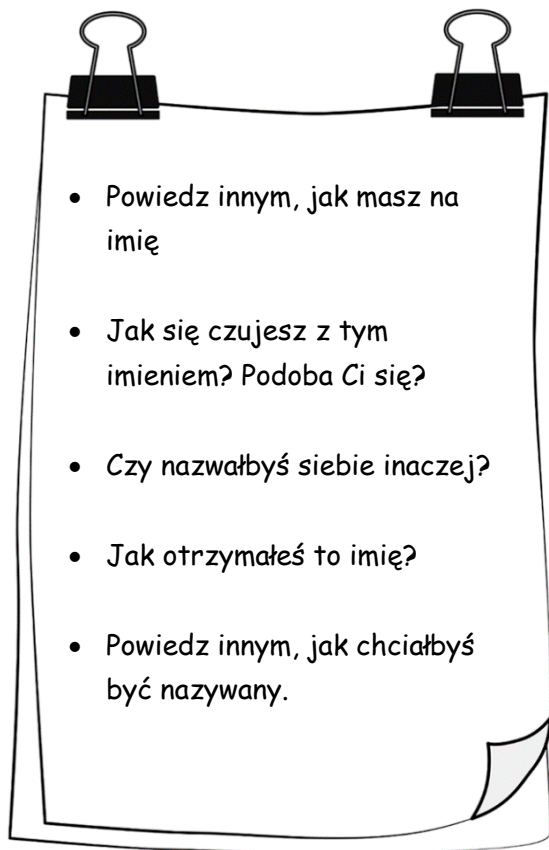
Alternatywne ćwiczenie wprowadzające do powyższego. Uczestnicy analizują w nim swoje imiona, korzystając z poniższych pytań:

Czas trwania

- 30-45 minut

Materiały

- Flipchart z następującymi pytaniami:



Cele

- Poznawanie się nawzajem uczestników
- Refleksja nad znaczeniem imienia dla uczestnika
- Refleksja nad negatywnymi i pozytywnymi skojarzeniami z imieniem: Mówią one coś o poczuciu własnej wartości danej osoby.

B. Ćwiczenie „Moje ostatnie zdjęcie”

Opis

- Kobiety proszone są o pokazanie sąsiadce ostatniego zdjęcia zrobionego telefonem komórkowym i opowiedzenie o nim:
- Gdzie zostało zrobione zdjęcie?
- Jaką sytuację przedstawia?
- Co ono oznacza dla danej osoby?

Czas trwania

- 5-10 minut

Materiały

- Telefon komórkowy

Cele

- Osobiste wprowadzenie dla uczestników
- Nie żyjemy w środowisku neutralnym pod względem płci. Wydarzenia życiowe, które są typowe dla biografii kobiet, prawdopodobnie zostaną opisane. Jako prowadzący warsztaty, należy mieć osobisty kontakt i w miarę możliwości nawiązać połączenie i porównanie ze zbiorową całością.

C. Ćwiczenie „Rozmowa bez słów”

Opis

Podziel grupę na pary. Podczas ćwiczenia mówienie jest zabronione, ale ruchy mowy, grymasy i ruchy ciała są dozwolone. Para decyduje, kto jest A, a kto B, A zaczyna, a następnie się zamieniają. Prowadzący warsztaty ustala tematy i daje uczestnikom około dwóch minut na każdy temat. Następnie zadaje pytania do oceny.

Możliwe są następujące tematy:

- Powiedz drugiej osobie coś o swojej sytuacji życiowej.
- Opowiedz o swojej ulubionej aktywności w czasie wolnym.
- Opisz, co lubisz, a czego nie lubisz w sobie.
- Powiedz drugiej osobie, jakie są Twoje następne cele.
- Wyjaśnij, dlaczego jesteś w grupie

Możliwe pytania oceniające

- Czego dowiedziałeś się o sobie nawzajem?
- Jak się dzięki temu czułeś?
- Czy łatwo było wejść w sytuację bez rozmowy?
- Jak łatwo lub trudno było komunikować się z drugą osobą?

Ramy czasowe

- 15-20 minut

Cele

- Nasze społeczeństwo jest mocno skoncentrowane na komunikacji werbalnej. Jak łatwo jest uczestnikom komunikować się niewerbalnie i jak komfortowo się z tym czują?
- W zależności od pytania można uwzględnić tematy, które odgrywają ważną rolę, zwłaszcza w historiach kobiet. Zbadaj je w stosownych przypadkach.

D. Ćwiczenie “Ściana Triumfu i Ściana Płaczu”

Opis

W opcji 1 uczestnicy zapisują swoje sukcesy na dużej papierowej gwiazdzie i przypinają ją na tablicy. W opcji 2 uczestnicy zapisują na „papierowym kamieniu”, z czego są niezadowoleni i jak woleliby, aby wyglądała ich sytuacja. Możliwe jest połączenie tych dwóch ćwiczeń lub wykorzystanie ich w różnym czasie.

Opcja 1: „Ściana triumfu”

Gwiazda pokazuje, co obecnie idzie bardzo dobrze. Prowadzący warsztat patrzy na gwiazdę każdego uczestnika. Reszta grupy słucha. Pytania oceniające mogą być następujące:

- Jaki jest powód tego, że wszystko idzie tak dobrze?
- Czy jest to sytuacja, która powinna się utrzymać?

Opcja 2: „Ściana Płaczu”

Na papierowym kamieniu napisane jest to, z czego uczestnik jest niezadowolony, co chciałby mieć lub czego nie chciałby mieć. Możliwe pytania oceniające:

- Kogo możemy za to winić?
- Co byłoby pomocne, aby było lepiej?

Czas trwania

- 1 godzina

Cele

Opcja 1

- Uczestnicy otrzymują pozytywne wzmocnienie.
- Uczestnicy świadomie zastanawiają się nad swoimi sukcesami.
- Uczestnicy wzmacniają poczucie własnej wartości.

Opcja 2

- Uczestnicy analizują, na które sytuacje mogą mieć wpływ, a na które nie (kontrola wewnętrzna - kontrola zewnętrzna).
- Określają kroki kontroli wewnętrznej w odpowiednich nieprzyjemnych sytuacjach.

E. Ćwiczenie „Życie codzienne”

Opis

Od wstania rano do zaśnięcia uczestnicy zapisują swoje codzienne czynności w poniższej tabeli. Zapisują odpowiadający im nastrój, albo jako słowo, albo jako emotikon (uśmiechnięty - neutralny - w złym nastroju).

CODZIENNA RUTYNA				
IMIĘ				
GODZINA	DZIEŃ NROBOCZY	UCZUCIE	KONIEC TYGODNIA (WEEKEND)	UCZUCIE

Czas trwania

- 1,5 godziny

Materiały

- Powyższa lista dla każdego uczestnika (idealnie: wydrukować w formacie A3)
- Tablica do przypinania notatek

Cele

- Krok po kroku uczestnicy ćwiczą stresujące sytuacje i sytuacje, które dają im siłę.
- Wraz z prowadzącym warsztaty opracowują w refleksji możliwe rozszerzenie sytuacji wzmacniających, jak radzić sobie ze stresującymi sytuacjami lub jak je zmienić.
- W odpowiednich momentach poruszane są kwestie autonomii i samostanowienia w sytuacjach.
- Rozważana jest rola kobiety w życiu codziennym, a w przypadku niezadowolenia analizowany jest potencjał zmiany, aby umożliwić wyrwanie się z narzuconych elementów. Prowadzący warsztaty zapewnia wsparcie w postaci pytań (np. Dlaczego to jest twoje zadanie? Czy uzgodniono, że zrobisz to czy tamto?).

2.2.3 Socjometria

Opis

W ćwiczeniach socjometrycznych uczestnicy ustawiają się w przestrzeni w odpowiedzi na pytania zadawane przez prowadzącego warsztaty. Pozycjonowanie może odbywać się w linii, na przykład jeśli uczestnicy zostaną poproszeni o ustawienie się w linii zgodnie z ich doświadczeniem zawodowym. Pomieszczenie może być również podzielone na dwie lub więcej części, jeśli prowadzący poprosi uczestników, aby ustawili się jako „wciąż zmęczeni” (lewa strona) lub „dobrze wypoczęci” (prawa strona). Cała grupa zostaje wprowadzona w ruch i wszyscy uczestnicy mogą zostać włączeni. Zapobiega to zdominowaniu warsztatów przez ekstrawertyków. Ćwiczenie zachęca również do wewnętrznej elastyczności, ponieważ przekazywane są różne postawy, wartości i sytuacje życiowe uczestników.

Czas trwania

- 45 minut do 1,5 godziny

Materiały

Do przeprowadzenia ćwiczenia potrzebna jest wystarczająca ilość miejsca. Jeśli dostępne jest tylko jedno pomieszczenie, dobrym pomysłem jest poproszenie o ustawienie krzeseł w kręgu. Wówczas uczestnicy muszą jedynie odsunąć nieco krzesła, a ćwiczenie może odbyć się na środku pomieszczenia.

Cele

- Spokojne i integracyjne wprowadzenie do tematu
- Podniesienie świadomości podobieństw i różnic
- Szacunek dla innych opinii i doświadczeń
- Zróżnicowane kształtowanie opinii
- Opracowywanie i wyrażanie stanowisk
- Świadomość przynależności do grup odniesienia
- Aktywizacja zewnętrzna i wewnętrzna
- Własna przynależność, marginalizacja, zajmowanie stanowiska, radzenie sobie z ambiwalencją

- Wprowadzenie do tematów warsztatu: przynależność, wykluczenie, konformizm, dyskryminacja

Zastosowana metoda

- Zadawanie pytań i pozycjonowanie w sali
- Refleksja/dyskusja nad wynikami

Wyjaśnienia dla uczestników

Zadam teraz kilka pytań i poproszę o zajęcie stanowiska wobec nich. Powiem z wyprzedzeniem, czy powinniście ustawić się na dwóch lub więcej biegunach, czy wzdłuż jednej linii. W przypadku pozycjonowania zawsze obowiązują następujące zasady:

- Ty decydujesz, gdzie się ustawić.
- Nawet jeśli zapytam Cię, dlaczego ustawiasz się w jednym miejscu, to Ty decydujesz, co chcesz o sobie powiedzieć.
- Nie musisz przywiązywać się do jednej pozycji. Być może podoba ci się pozycja innej osoby i po jej wysłuchaniu zdecydowałbyś się na inną pozycję? Zrób to, jeśli chcesz!

Pytania pozycjonujące

A) Pytania wprowadzające/praktyczne

Jesteś zmęczony czy wypoczęty? Jeśli jesteś zmęczony, stań po lewej stronie, jeśli wypoczęty, stań po prawej stronie?

Pytania oceniające

- Co polecilibyś zmęczonym ludziom, aby byli tak wypoczęci jak ty dzisiaj?
- Jak zareagowałbyś na rady wypoczętych ludzi?
- Dlaczego jesteś dziś taki zmęczony?

Jak długo pracujesz w tej firmie?

(Jeśli jest to program szkoleniowy dla firm)

Poproś uczestników, aby ustawili się w rzędzie według doświadczenia zawodowego.

Pytania oceniające

- Jakich rad udzieliłbyś „nowicuszom” w oparciu o swoje doświadczenie?
- Co chciałbyś zobaczyć od „seniorów”?

Jak długo mieszkasz w tej okolicy?

(Jeśli jest to projekt osiedla)

Poproś uczestników, aby ustawili się w zależności od tego, jak długo mieszkają w okolicy.

Pytania oceniające:

- Do długoletnich mieszkańców: Jakie jest najlepsze miejsce w tej okolicy? Co jest obowiązkowe dla „nowych mieszkańców”?
- Do „nowych mieszkańców”: Co chciałbyś zabrać ze sobą ze starej dzielnicy?
- Co szczególnie podoba się tutaj „nowym mieszkańcom”?

B) Pytania na temat przynależności

Gdzie się urodziłeś? Pytanie w 3 etapach

W tym ćwiczeniu pokój jest podzielony na trzy części. Jako trener określasz teraz odległości w pierwszym etapie. W drugim etapie pytasz o rodziców i dziadków.

Przykład:

Krok 1: Gdzie się urodziłeś?

Pole 1: W Lublinie

Pole 2: W promieniu 100 km wokół Lublina

Pole 3: Za granicą

Krok 2: Gdzie urodzili się Twoi rodzice?

Pole 1: W Lublinie

Pole 2: W promieniu 100 km od Lublina

Pole 3: Za granicą

Krok 3: Gdzie urodzili się Twoi dziadkowie?

Pole 1: W Lublinie

Pole 2: W promieniu 100 km od Lublina

Pole 3: Za granicą

Ocena

Zadając to pytanie, często staje się jasne, że w systemach rodzinnych miały miejsce „migracje”, z których niektóre są nadal wpływowe. Oprócz klasycznych biografii imigracyjnych, wymuszone ruchy migracyjne - uwarunkowane ucieczką i/lub przesiedleniem - są często obserwowane zarówno w rodzinach o niemieckim pochodzeniu, jak i rodzinach z historią imigracji. Migracja, podobnie jak ucieczka i przesiedlenie, to doświadczenia, które miały miejsce w wielu rodzinach i są obecne do dziś. Środowisko życia wpływa na własne światy, ścieżki i możliwości. W zależności od składu grupy, tematy mogą obejmować: życie w mieście lub na wsi, w dyktaturze lub demokracji, w określonym regionie kraju itp.

Możliwe pytania

Jak te szczególne doświadczenia były opisywane w rodzinie?

Czy istnieją historie/tradycje, które mają wpływ do dziś?

Co oznacza historia osobista w odniesieniu do dzisiejszych wydarzeń społecznych?

C) Doświadczenia związane z dyskryminacją

Wprowadzenie

Prowadzący warsztat przedstawia, czym jest dyskryminacja i wyjaśnia oznaki, na podstawie których może ona wystąpić (płeć, wiek itp.). Powinien również wziąć pod uwagę oznaki, które nie są chronione prawem, takie jak pochodzenie społeczne. Następnie wyjaśnij, że dyskryminacja może być oczywista (np. złapanie kobiety za pupę bez pytania) lub mniej oczywista, tak że istnieje duża niepewność co do tego, jak wyjaśnić ją zainteresowanym osobom. Przykłady: czy awansowałem ze względu na płeć, wiek itp. czy ze względu na siebie? Dlaczego mój szef, sąsiad itp. jest dla mnie zawsze taki nieprzyjazny? Czy to tylko dlatego, że jest nieuprzejmy, czy dlatego, że jestem czarny, lesbijką lub kimś innym?

Pytanie: Ilu z was miało doświadczenia związane z dyskryminacją?

Ci, którzy mieli doświadczenia związane z dyskryminacją, stoją po lewej stronie, a ci, którzy nie mieli takich doświadczeń, stoją po prawej stronie.

Ocena

Uwaga! Do tej kwestii należy podchodzić z dużą wrażliwością. Ukryte lub stłumione uczucia mogą zostać reaktywowane. Odpowiedź na pytanie, dlaczego ktoś jest po stronie dyskryminowanych, powinna być udzielona dobrowolnie lub bez zachęty ze strony prowadzącego warsztat. Jeśli podczas szkolenia nie ma uczestników, którzy mogliby odpowiedzieć na to pytanie, zaleca się podanie przykładów z doświadczeń innych osób lub przedstawienie siebie jako przykładu. Można również zapytać o zaobserwowane doświadczenia dyskryminacji. Często próg zahamowania jest niższy, jeśli nie stawiasz siebie w ramce tego pytania, ale dla innych osób. Trener powinien być jednak przygotowany na to, że zaobserwowane doświadczenie dyskryminacji może być w rzeczywistości jego własnym.

- **Następne pytanie:** kto z was chciałby (na ochotnika) powiedzieć, dlaczego tu stoi?
- **Pytanie do uczestników, którzy nie mają doświadczeń dyskryminacyjnych:** co myślisz, kiedy to słyszysz? Czy znasz kogoś, kto doświadczył czegoś podobnego?

Jeśli nastrój i grupa na to pozwalają, można również zadać następujące pytanie pozycjonujące:

- **Kto z was dyskryminował kogoś innego?**

Trener postępuje w taki sam sposób, jak w poprzednim pytaniu: wskazuje dwa słupy w pomieszczeniu lub klasyfikuje je. Ponownie ważne jest, aby podkreślić, że pozycjonowanie jest dobrowolne i nikt nie jest zmuszany do mówienia o akcie dyskryminacji.

Pytanie na temat „Czy to jest dyskryminacja?”

Poniższe pytania nie odnoszą się bezpośrednio do osobistych doświadczeń, ale mają następujące funkcje:

- Uczestnicy są konfrontowani z tym, jak może wyglądać dyskryminacja. Uwrażliwia to również osoby mniej dotknięte dyskryminacją na ten temat.
- Uczestnicy poznają różne stanowiska. To, czy dane działanie jest postrzegane jako dyskryminacja, często, choć nie zawsze, zależy od kontekstu, w jakim uczestnicy postrzegają sytuację. Dzieje się tak znacznie częściej niż w przypadku różnic osobistych i subiektywnych, które oczywiście również mogą istnieć.
- Pytania są szczególnie odpowiednie jako wprowadzenie, jeśli celem jest nauczenie zasad prawnych. Uczestnicy zapoznają się z terminami prawnymi w celu ułatwienia wejścia w temat, jednak prowadzący seminarium powinien wcześniej zapoznać się z tymi terminami w niezbędnym zakresie. Następnie prowadzący warsztaty wyraża wypowiedzi uczestników za pomocą słownictwa prawniczego, aby uczestnicy wiedzieli, jakie (prawne i pozaprawne) opcje są dostępne i w jakich sytuacjach.
- W ramach kontynuacji socjometrii można, poprzez klasyczne opowiadanie o osobistych doświadczeniach, przedstawić główne podstawy prawne w prezentacji Power Point.
- Uczestnicy są ustawiani na linii prostej od 0% (brak dyskryminacji) do 100% („oczywista dyskryminacja”). Trener powinien być w stanie spontanicznie reagować na odpowiedzi.

Następujące odpowiedzi są powszechne i można je przetłumaczyć w następujący sposób:

- „To zależy od kontekstu”.
 - „Więc uważasz, że zależy to od wszystkich okoliczności konkretnego przypadku?”
 - „To naprawdę nie jest takie złe”.
 - „To znaczy, że nadal nie ma naruszenia/przestępstwa przeciwko godności?”
- „Tak długo, jak jest to dobre dla nas obojga”.
 - „To znaczy tak długo, jak działanie nie jest niechciane”.
 - „Tak długo, jak wolne »Nie!« jest możliwe w dowolnym momencie.” W tym momencie warto zająć się hierarchią w przedsiębiorstwie.
- „Jeśli zdarza się to częściej, to już wpływa na atmosferę pracy ze szkodą dla danej osoby”.
 - „Mówiąc językiem legislacyjnym: czy tworzone jest wrogie środowisko?”

- „Cóż, gdybym był ciągle nazywany/traktowany w ten sposób, czułbym się odłączony od tego, co dzieje się w firmie”.
 - „Masz na myśli, że zachowanie jest szkodliwe lub niekorzystne dla danej osoby. Jeśli zawsze jesteś słodkim króliczkiem, nie zostaniesz menedżerem”.
- „Uważasz, że zachowanie jest szkodliwe dla danej osoby. Wtedy oczywiście nie ma znaczenia, czy to, co zostało zrobione, miało być miłe, zabawne czy inne. Liczy się szkodliwy efekt”.
- „To zdecydowanie stanowi szkodę, ponieważ jesteś kobietą”.
 - „Oznacza to, że stanowi to wadę ze względu na płeć. Czy istnieją inne cechy niż płeć, na podstawie których dochodzi do niekorzystnej sytuacji?”.

W tym momencie uczestnicy zapoznają się z cechami grup chronionych, a trener może wskazać różnice między molestowaniem a dyskryminacją.

Poniższe pytania można wykorzystać, jeśli trener wie, jak kategoryzować przypadki. Skomentowałem niektóre stwierdzenia:

- Mężczyzna podchodzi do swojej współpracownicy (romantycznie), „Podobasz mi się. Czy chciałabyś pójść ze mną na kolację?”.
 - Czy gwarantowana jest tutaj swobodna negatywna odpowiedź „Nie!”?
- Mężczyzna towarzyszy kobiecie za drzwiami i obmacuje jej dolną część pleców.
 - Kontekst i dokładne ułożenie dłoni mają kluczowe znaczenie.
 - Prawdopodobnie nie został przekroczony żaden próg istotności (w zależności od pozycji i kontekstu).
- Mężczyzna do swojej czarnoskórej współpracownicy: „Uwielbiam kobiety o czekoladowej skórze!”.
 - W grę wchodzi cechy płciowe i „rasowe”.
 - Nawet jeśli, biorąc wszystko pod uwagę, próg istotności nie zostanie przekroczony (słowo klucz: naruszenie godności), nadal jest to problematyczne zachowanie i dyskryminacja - nawet jeśli niekoniecznie w sensie prawnym.
- Kobieta traktująca protekcyjnie niedowidzącego kolegę na spotkaniu: „Mów krócej, kłepo!”.
- Molestowanie: Naruszenie godności, niepożądane: po stronie pracodawcy powstaje obowiązek działania.
- Szef podczas rozmowy kwalifikacyjnej: „Chcielibyśmy zatrudnić cię jako księgową, jeśli wyobrażasz sobie zdejmowanie chusty w pracy. Moi koledzy po prostu by tego nie zrozumieli”.
- Szef do swojej pracownicy: „Przykro mi, ale stanowisko kierownika ekipy sprzątającej oferujemy tylko pracownikom pełnoetatowym”.
 - Sprawdź, czy pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć jest możliwa w Twoim kraju, jeśli stanowisko byłoby również odpowiednie jako stanowisko w niepełnym wymiarze godzin.
- Nie uzyskałaś wyższego stanowiska, ponieważ masz niepełnosprawne dziecko. Istnieją obawy, że będziesz spędzać dużo czasu na opiece nad dzieckiem kosztem pracy.
- Dwóch kolegów spotyka się na osobności przy kawie: „Wow, gdybym wiedział, że jesteś pedałem, nigdy bym cię nie spotkał. Po prostu trzymaj ręce z dala ode mnie. Jesteś obrzydliwy”.
- Masz czarnoskórego współpracownika w pracy. Inny współpracownik zaczął ostatnio częściej kłaść banany na jego biurku. Nie robi tego z białymi współpracownikami.
- Mężczyzna lub kobieta mówi do współpracownika w pracy: „Twoje cycki pokazują wszystkie trzy cięższe”.
- Heteroseksualny mężczyzna pokazuje homoseksualnemu współpracownikowi zdjęcie

nagiego mężczyzny i mówi: „Podoba ci się to, prawda?”.

- Kolega mówi koledze na czacie WhatsApp: „Hej, Maria, jeśli awans się nie powiedzie, zawsze możesz awansować, przespawszy się z właściwym facetem!” (emotikon: mrugająca buźka).

2.2.4 Praca z pytaniami

Opis

Naszym zadaniem jako trenerów jest towarzyszenie ludziom (lub organizacjom) w sytuacjach zmian. Pod tym względem pytania są ważnym narzędziem. Dobre pytania są szczególnie ważne, gdy program szkoleniowy osiąga wrażliwy etap. Są one bardziej zdystansowane niż zadawanie pytań w socjometrii. Osoby pytane - przynajmniej w przypadku pytań otwartych - mają większą swobodę w decydowaniu o swoich odpowiedziach. Jednocześnie nie trzeba dodawać, że pytania są zawsze podpowiedziami (Patzek 2008): zadając pytanie, respondent jest zobowiązany do udzielenia odpowiedzi.

Dobre pytanie jest

- osobiste
- aktywujące
- konkretne
- krótkie
- otwarte

Przykładowe pytanie: „Czego zdecydowanie nie chcesz przegapić w swoim życiu?”.

Pytania mogą odnosić się do przeszłości, zarówno do przeszłości, jak i do terażniejszości, a także do bieżących sytuacji lub przyszłości. apisano wiele polecanych książek na temat tego, jak pytania mogą być używane i stosowane w różnych sytuacjach. Na tym etapie nie jest możliwe dokładne wprowadzenie do tematu. Jeśli jesteś bardziej zainteresowany, książka Andreasa Patzeka (2021) jest z pewnością dobrym początkiem: Pytania systemowe: Profesjonalne umiejętności zadawania pytań dla menedżerów, konsultantów i trenerów.

Poniższe pytania są wyborem pytań, z którymi pracowaliśmy i zdobyliśmy dobre doświadczenie.

Pytania do samooceny	<ul style="list-style-type: none">• Które z Twoich dziwactw sprawiają, że uśmiechasz się do siebie?• Czego na pewno nie chcesz przegapić w swoim życiu?• Kto Twoim zdaniem prowadzi ciekawe i dobre życie? Dlaczego? Co też byś chciał?• Jakie miałeś wzorce do naśladowania jako nastolatek? I dzisiaj?• Jaki jest najlepszy prezent, jaki dałeś drugiej osobie?• Kiedy zastanawiasz się nad osobistymi stereotypami i uprzedzeniami, co jest (również) tematem tego wpisu, z pewnością istotne jest pytanie: Jak długo udaje Ci się obserwować ludzi bez ich osądzania?
Pytania dotyczące żądań zmiany	<ul style="list-style-type: none">• Jaki jest teraz Twój najważniejszy cel? Jaki byłby najmniejszy krok w tym kierunku?• Jeśli pomyślisz o wyznaczonym celu, którego jeszcze nie osiągnąłeś: Kogo możesz winić za jego nieosiągnięcie?• Jak możesz skutecznie zapobiec temu, aby Twoje życie lub

	<p>obecne przedsięwzięcie potoczyło się w pożądanym kierunku?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gdybyś mógł zmienić cokolwiek w swojej postaci z dnia na dzień – co byś wybrał?
--	---

Ważne jest, aby osoby lub grupy jasno określiły cele po fazach refleksji i dokładnie zbadały rzeczywisty potencjał zmiany celu, zadając pytania (Co byłoby wtedy inne niż teraz? Jak rozpoznałbyś, że osiągnąłeś swój cel?). Kolejnym etapem jest określenie kroków w kierunku osiągnięcia celu (zakładając, że cel jest już wykonalny). Ważne może być również pytanie o gotowość do kompromisu: Czy zgodziłbyś się również na ...? Ale? (np. jeśli alternatywa zostanie odrzucona) Bez czego mógłbyś się obejść?

Poniższa tabela może pomóc we wdrożeniu:

Wizja (e)	Cel (e)	Wyzwania i przeszkody	Zasoby	Działania/Środki	Wsparcie

Czas trwania

- Nie można określić: Zależy to od liczby pytań i intensywności ocen analitycznych

Materiały

- Flipchart
- Tabela oceny, w razie potrzeby

Cele

- Mogą pochodzić z opisu.

Rozdział 3. Biografie kobiet w niepewnej sytuacji zawodowej autorstwa w Europie

Tak jak zaczęliśmy od biografii jednej z zainteresowanych kobiet - Natalie - tak niniejsza publikacja zakończy się przykładowymi narracjami kobiet o podobnej sytuacji. Projekt „Praca za wszelką cenę?” pozwolił nam na intensywną wymianę doświadczeń z naszymi partnerami w Polsce, na Litwie, we Włoszech i w Bułgarii. Wszyscy rozmawialiśmy z poszkodowanymi kobietami na miejscu i wciąż słyszeliśmy te same lub podobne historie. Udokumentowaliśmy trzy historie w jednym filmie. Został on opublikowany tutaj: <https://www.eza.org/en/topics/equal-opportunity/#c7486>

W świetle poniższych biografii powtarzamy, co oznacza „integracja na rynku pracy”: dochód zapewniający utrzymanie w perspektywie długoterminowej, który jest również bezpieczny w przypadku tymczasowego bezrobocia, długotrwałej choroby i przejścia na emeryturę, gwarancja bezpieczeństwa psychicznego i fizycznego w pracy oraz pewien stopień uznania społecznego. Chcielibyśmy skorzystać z okazji, aby podziękować kobietom za przykłady, którymi się z nami podzieliły, naszym partnerom projektu za podzielenie się nimi z nami, a także innym partnerom współpracy UE, którzy pomogli nam, ponieważ uważają ten temat za ważny dla nich. Nasi partnerzy projektu i współpracy dostarczyli nam przykłady wyłącznie formalnego i legalnego zatrudnienia. W niniejszej publikacji pokrótce omówiliśmy pracę nielegalną i inne formy tajnego zatrudnienia: oczywiście opiekunowie lub osoby sprzątające w prywatnych gospodarstwach domowych, pracownicy zbiorów itp. również odgrywają ważną rolę w dziedzinie niepewnego zatrudnienia, ale

wymagałyby one osobnej publikacji. Chcielibyśmy jednak dodać jeszcze jeden przykład pracy nierejestrowanej do przypadków wymienionych poniżej. Dotyczy on handlu ludźmi w celu wykorzystywania seksualnego kobiet i dziewcząt. Przypadek ten pochodzi z publikacji „Handel ludźmi: niewolnictwo w XXI wieku” (Skinner 2008).

1. Tatiana, Amsterdam

Tatiana studiowała na uniwersytecie w Bukareszcie, kiedy straciła tymczasową pracę w sklepie z telefonami. Jej chłopak, z którym jest razem od sześciu miesięcy, sugeruje jej, aby wyjechała i pracowała przez rok jako opiekunka do dzieci w Amsterdamie. W ten sposób mogła sfinansować swoje przyszłe studia. Nie zdawała sobie wtedy sprawy, że był z nią tylko po to, żeby ją sprzedać. Zabrawszy ją do Amsterdamu, oddaje ją alfonsum i znika. Handlarze grozili jej, że jeśli spróbuje uciec, coś stanie się jej rodzinie. Przez następne kilka lat każdej nocy była gwałcona przez nawet 15 mężczyzn. Jak mawiają jej oprawcy: „Jeśli podjedzie samochód, mówisz 25 euro. Jeśli ktoś cię o coś osobistego zapyta, po prostu podaj cenę” (Skinner 2008).

Według danych ONZ 72% ofiar handlu ludźmi to dziewczęta i kobiety (ONZ, 2023).

2. Maria, Gdańsk

Maria mieszka i pracuje w Gdańsku, dużym mieście w Polsce położonym nad Morzem Bałtyckim. W jej pracy jako sprzątaczką, w przyszłym roku ma zostać otwarte stanowisko lidera zespołu. Stanowisko to byłoby dla niej dobrą perspektywą: więcej godzin, więcej pieniędzy za godzinę, przyjemniejsze i bardziej przyjazne rodzinie godziny pracy oraz szerszy i bardziej wymagający zestaw obowiązków i zadań. Dlatego chce ubiegać się o tę pracę - podobnie jak jej kolega Krzysztof. Zaczyna dokuczać Marii: najpierw nieprzyjemnymi seksualnymi insynuacjami, a później fizycznie, chwytając ją między nogi i mówiąc jej, co chce z nią zrobić, gdy dostanie „szansę”. Nękanie to odbywa się bez świadków. Maria staje przed wyborem: zgłosić czy nie? Czy może zwierzyć się firmie, w której pracuje, czy nie? Czy uwierzą jej, jeśli to upubliczni? Czy wkroczą do akcji i powstrzymają nękanie? A może to jej nie uwierzą i może ją za to zwolnić? A może to ona będzie odtąd nosić piętno osoby molestowanej seksualnie, osoby, która lepiej niech uważa, osoby, która lepiej niech nie wsiada sama do windy? Jeśli nie zgłosi sprawy i zostanie, nadal będzie nękana. A co jeśli Krzysztof spełni swoje groźby? Ostatecznie Maria decyduje się wybrać inną alternatywę: odchodzi z firmy i zaczyna pracować jako sprzątaczką. Krzysztof zostaje liderem zespołu.

3. Emma, Kolonia

Emma od roku pracuje w agencji rekrutacyjnej w Kolonii (Niemcy), rekrutując specjalistów ds. finansów i księgowości. „Osoby, które chcą zmienić swoją karierę są mile widziane!” - głosiło ogłoszenie. Praca oferowała jej możliwość ponownego podjęcia pracy w pełnym wymiarze godzin. Stała pensja nie była wysoka, ale istniała możliwość otrzymywania prowizji. Przeszła szkolenie w zakresie sprzedaży detalicznej w sklepie odzieżowym, ale po ukończeniu szkolenia były tylko „minijobs” - specjalna forma zatrudnienia w Niemczech (minijobs) i wszędzie stanowiska w niepełnym wymiarze godzin. Teraz jej dzień pracy wygląda następująco: między 7:00 a 9:00 rano pisze listy około 50 firm i osób, do których następnie musi zadzwonić między 9:00 a 12:00, aby wykonać telefony akwizycyjne. W tym czasie musi wykonać 25 „kwalifikowanych” połączeń, aby osiągnąć określoną ilość pracy/celów. Rozmowa liczy się tylko wtedy, gdy rozmawia również z „osobą upoważnioną do podejmowania decyzji”. Jeśli jej się to nie uda, musi pracować dłużej, aż osiągnie przydzielone 25 połączeń. W rzeczywistości zawsze tak to wygląda. Wykonanie wszystkich telefonów z prośbami zajmuje zwykle kolejną godzinę. Rozmowy te stanowią dla niej duży wysiłek, ponieważ wiele firm nie chce już być niepokojonych przez telefon. Na rynku jest tak wiele agencji rekrutacyjnych i wszystkie nieustannie próbują się „dodzwonić”. „Nie działaj mi już na nerwy! Ja też

muszę pracować!” - mówią potencjalni klienci. »Odezwę się do ciebie, kiedy będę czegoś potrzebował!« to kolejna częsta wymówka. Emma jest jednak zachęcana do dzwonienia, nawet jeśli klienci sobie tego nie życzą. W przeciwnym razie inni dostaną pracę, jeśli pojawi się okazja do złożenia zamówienia. Po przerwie obiadowej rozpoczynają się rozmowy kwalifikacyjne z kandydatami. Musi przeprowadzić trzy rozmowy dziennie. Następnie pisane są opinie i poszukiwane są oferty pracy dla kandydatów, planowane są rozmowy kwalifikacyjne i wizyty u klientów, sprawdzane są dokumenty aplikacyjne i publikowane są ogłoszenia o pracę. Oczekuje się, że każdy pracownik osiągnie miesięczną opłatę za pośrednictwo w wysokości 30 000 EUR. Jest to niewiarygodnie wysoki cel, który można osiągnąć tylko wtedy, gdy pozostaje się w biurze od 7 rano do 19 wieczorem i odkłada na bok wyrzuty sumienia.

Zaledwie dzień temu skierowała mężczyznę do firmy, w której wie, że atmosfera pracy jest fatalna - pięć osób, które chcą stamtąd odejść, dało jej swoje dokumenty, aby mogła poszukać dla nich nowej pracy. W otwartym biurze łatwo jest dostrzec tych, którzy nie zapewniają pożądanego celu. Rozmowy odbywają się wyłącznie na stojąco, dzięki czemu głosy pracowników brzmią - według kierownictwa - „bardziej dynamicznie”. W ten sposób wszyscy zawsze wiedzą, kto jest obecnie „na celowniku” i co się stanie, jeśli ich miesiąc nie będzie tak dobry. W tym czasie z Emmą pracowało 9 innych osób. Siedem z nich zostało następnie zwolnionych w okresie próbnym, a kolejny pracownik jest obecnie w trakcie „dobrowolnego” odejścia. Tylko 10% pracowników zarabia na narzuconym modelu prowizyjnym. Pracownikom mówi się, że nadgodziny nie mogą być opłacone lub zredukowane, ponieważ nie jest to nakazane. Po prostu musieli pracować ambitniej i mogli wykonać zaplanowaną pracę na czas. W rezultacie ich wynagrodzenie godzinowe osiągnęło jedynie poziom płacy minimalnej. Wszyscy w biurze wiedzą, że ich praca zawsze wisi na włosku. Jest to wyraźnie podkreślane każdego dnia. Menedżerowie podkreślają przy każdej okazji, że ich model biznesowy jest doskonały. Dlatego jakkolwiek krytyka jest uważana za niedopuszczalną. Na każdym spotkaniu roboczym pracownicy powinni otwarcie okłaskiwać, jak wspaniała jest firma. Z dala od kontroli menedżerów, Emma opisuje swoją pracę jako jednocześnie bezsensowną, stresującą i upokarzającą. Prawie nie ma starszych osób. Praca nie jest satysfakcjonująca na dłuższą metę. Preferowane są młodsze kobiety, które są lepiej akceptowane przez klientów. Mniej atrakcyjne lub starsze kobiety nie są zatrudniane. Krótco po naszej rozmowie Emma zrezygnowała w rozpaczy - bez nowej pracy. Ponieważ to ona zrezygnowała, nie otrzyma zasiłku dla bezrobotnych przez całe trzy miesiące. Zaświadczenie od jej osobistego lekarza nie jest uznawane przez Federalną Agencję Pracy, ponieważ zostało wydane po fakcie. Urzędniczka agencji, która zajmowała się sprawą Emmy, twierdzi, że podjęłaby inną decyzję, ale nie może. Dobrze zna firmę, w której Emma złożyła rezygnację.

Kilka miesięcy po tej rozmowie Emma powiedziała mi, że pracownik jej byłego pracodawcy próbował utworzyć radę zakładową. Od tego momentu zawsze musiał siedzieć obok swojego bezpośredniego przełożonego w otwartym biurze firmy, który następnie komentował każdą jego rozmowę telefoniczną. Żaden z jego kolegów nigdy więcej z nim nie rozmawiał. Po tym, jak jego plany dotyczące rady zakładowej stały się publiczne, menedżerowie zwołali spotkanie pracowników, na którym ogłosili: „Nie wszyscy potrzebujemy rady zakładowej. Jesteśmy idealną firmą. Jeśli poszczególne osoby są tu tylko po to, by agitować i wbijać klin między pracowników, to nie pasuje to do naszego motta jako firmy *nazwa firmy + „spirit“!”.

4. Daria, Sofia

Daria mieszka w bułgarskiej stolicy Sofii i pracuje w recepcji dużej firmy zajmującej się budową dróg. Jest pierwszym punktem kontaktowym dla wszystkich odwiedzających, obsługuje pocztę przychodzącą i wychodzącą, zarządza planowaniem pokoi i koordynuje różne działania, takie jak konserwacja i sprzątanie. Lubi swoją pracę i uważa, że jej współpracownicy są mili. Ale tak naprawdę

nie są jej współpracownikami. Daria nie jest zatrudniona przez firmę zajmującą się budową dróg, ale pracuje w agencji świadczącej usługi biurowe. Jej firma nie jest związana umowami zbiorowymi, a ona zarabia o 12% mniej niż jej poprzednik, który był nadal zatrudniony bezpośrednio przez firmę budującą drogi.¹¹ Ponadto nie otrzymuje pensji od firmy, nie otrzymuje wynagrodzenia urlopowego i ma pięć dni urlopu mniej. Jej stanowisko jest uważane za stanowisko projektowe i jest ograniczone do dwóch lat. Według klienta firmy zajmującej się budową dróg, jej stanowisko jest łatwe do zastąpienia, a po dwóch latach mogą ocenić, czego potrzebują w recepcji. Jeśli sprawy potoczą się tak, jak ostatnio w przypadku Darii, jej umowa nie zostanie przedłużona, a nowy kontrakt zostanie jej zaoferowany, gdy pojawi się inny projekt. W jej kraju prawie wszystkie stanowiska recepcyjne są obecnie zlecane na zewnątrz. Jej „koledzy” - w zasadzie nie jej koledzy, ale ludzie z firm, z którymi współpracują - dostawcy usług sprzątnięcia i ochrony, są w tej samej sytuacji. Oznacza to, że ma niewielkie szanse na znalezienie stałej pracy bezpośrednio w jakiegokolwiek firmie. Jest mężatką, ma dziecko i pozostanie osobą w rodzinie, na której pensji nie można polegać.

5. Gabrielle, Paryż

Gabrielle pochodzi z Jaunde, stolicy Kamerunu. Od 3 lat pracuje jako pomywaczka w luksusowej restauracji w Paryżu. Praca jest wyczerpująca, jest duża presja czasu, powietrze jest wilgotne, a późne wieczorne i nocne zmiany prawie uniemożliwiają normalne życie. Wykonuje pracę w tle, która zwykle jest zauważana tylko wtedy, gdy coś pójdzie nie tak. Nigdy nie mogła sobie pozwolić na jedzenie w restauracji, w której pracuje. Nie jest częścią społeczności, dla której pracuje. Ma małe mieszkanie z jedną sypialnią na obrzeżach miasta. Wysyła wszystko, co ma, do rodzin, które pozostały w Jaunde. Ponieważ pracuje we Francji od mniej niż pięciu lat, nie ma prawa do „aktywnego dochodu solidarnościowego” (pomocy społecznej) i jest całkowicie zależna od ciągłej pracy.

6. Merle, Enschede

Merle mieszka w holenderskim mieście Enschede i od dwóch lat jest na emeryturze. Przed przejściem na emeryturę miała pracowite i pełne wrażeń życie. Przez całe życie pomagała innym: w wieku 20 lat pracowała jako nauczycielka w przedszkolu, a następnie w wieku 30 lat rozpoczęła pracę jako asystentka osób niepełnosprawnych. Kiedy w wieku 35 lat po raz pierwszy została matką, pozostała w domu. Swoje drugie dziecko urodziła w wieku 38 lat. Kiedy Merle miała 41 lat, chciała wrócić do pracy - początkowo w 50% na pół etatu, ponieważ warunki opieki nad dziećmi nie pozwalały jej inaczej. Do czasu przejścia na emeryturę pracowała w ośrodku dla osób potrzebujących: rozdawała żywność, udzielała porad dotyczących problemów z narkotykami, pomagała ludziom znaleźć mieszkanie i wypełniała dokumenty, aby ubiegać się o pomoc społeczną. Obecnie często udaje się do ośrodka, aby się wyżywić - jej emerytura jest poniżej granicy ubóstwa, ponieważ pracowała z przerwami i w niepełnym wymiarze godzin i zawsze wykonywała niskopłatne prace. Jej mąż Michel jest niezdolny do pracy od 55 roku życia z powodu choroby nerek i nawracających ataków depresji. Pracował jako opiekun w szkole. Odkąd jest niezdolny do pracy, sporadycznie pracuje jako wolontariusz - na tyle, na ile pozwala mu choroba. Emerytura Michela również jest niewystarczająca ze względu na jego przedwczesną niepełnosprawność. Pomimo swoich wielkich osiągnięć życiowych, oboje mają niewielkie możliwości finansowe, aby skorzystać z wolnego czasu na starość. Jedzenie na mieście lub chodzenie do kina, weekendowe podróże - wszystko to jest praktycznie niemożliwe. Większość ich pieniędzy idzie na czynsz i jedzenie.

¹¹ Zgodnie z Dyrektywą 2008/WE przedsiębiorstwom zabrania się płacenia pracownikom tymczasowym niższych wynagrodzeń niż pracownikom stałym. Nie ma to jednak miejsca w powyższym przykładzie, ponieważ prace recepcyjne zostały w całości zlecane na zewnątrz. Dlatego uzasadnione jest, aby Daria otrzymywała mniej niż jej poprzedniczka. Obowiązuje regulamin jej agencji usługowej, ewentualnie płaca minimalna w branży, w której działa agencja usługowa, ale nie firmy, w której pracuje. To samo dotyczy usług sprzątnięcia i ochrony.

Literatura

- Adams, H. & Wright, L. & Lohr, B.A. (1996): "Is homophobia associated with heterosexual arousal?" In: *Journal of Abnormal Psychology* 105.
- Adorno, Theodor W. (1981): Erziehung zur Mündigkeit. Vorträge und Gespräche mit Hellmut Becker 1959-1969. Frankfurt a.M. / *Education for Maturity. Lectures and Conversations with Hellmut Becker 1959-1969*. Frankfurt am Main.
- Adorno, T. W. & Weiß, V. (2019): Aspekte des neuen Rechtsradikalismus: Ein Vortrag. Berlin./ *Aspects of the New Right-Wing Extremism. A Lecture*. Berlin.
- Allport, G.W. (1954): *The Nature of Prejudice*. Oxford.
- Arendt, F. & Marquart, F. & Mattes, J. (2015): "Investigating the Effects of Right-Wing Populist Political Posters on Implicit and Explicit Stereotypes". In: *Journal of Media Psychology. Theories, Methods and Applications*. Göttingen.
- Barel, Yves (1990): *Le grand intégrateur*.
- Böckenförde, E.W. (1991): Die Entstehung des Staates als Vorgang der Säkularisierung. In: Recht, Staat, Freiheit. Studien zur Rechtsphilosophie, Staatstheorie und Verfassungsgeschichte. Frankfurt./ „The Emergence of the State as a Process of Secularisation“. In: *Law, State, Freedom. Studies on Legal Philosophy, State Theory and Constitutional History*. Frankfurt.
- Böhle, Fritz (2023): Arbeitszeitverkürzung ist ökonomisch sinnvoll. In: Impuls 02/2023: S. 8/ "Reducing Working Hours Makes Economic Sense". In: *Impuls* 02/2023: p. 8
- Bohnet, I. (2016): What works: Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann. München./ *What Works: How Behavioural Design Can Revolutionise Equality*. Munich.
- Council of Europe Treaty Series (2011): Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt und erläuternder Bericht. / *Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence Against Women and Domestic Violence And Explanatory Report*. Istanbul. In Council of Europe Treaty Series – No. 2010; <https://rm.coe.int/1680462535> (16.01.2024)
- DIE ZEIT, infas & WZB (2023): Das Vermächtnis. Ergebnisse aus der Vermächtnisstudie 2023./ The Legacy. Results from the Legacy Study 2023. https://www.zeit-verlagsgruppe.de/wp-content/uploads/2023/05/Ergebnisse-aus-der-Vermaechtnisstudie-2023_Presse_Langversion-1.pdf (07.03.2024)
- Dörre, K. (2006): Prekäre Arbeit und soziale Desintegration. In: APuZ. Aus Politik und Zeitgeschichte: Integration – Desintegration./ „Precarious Work and Social Disintegration“. In: *APuZ. From Politics and Contemporary History: Integration – Disintegration*.
- EIGE (2016): Poverty, gender and lone parents in the EU. Review on the implementation of the Beijing Platform for Action. Vilnius. <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0216841enn.pdf> (25.01.2024)
- EIGE (2022): Gender Equality Index 2022. The COVID-19 pandemic and care. Vilnius. file:///C:/Users/karin.reisige/Downloads/gender_equality_index_2022_corr.pdf (01.02.2024)
- EIGE (2023): A Better Work-Life Balance: Bridging the gender care gap. https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0523259ENN_Factsheet_Better_Worklife_Balance.pdf (01.02.2024)
- Elias, N. & Scotson, J. (1993): Etablierte und Außenseiter. Frankfurt a.M./ *The Established and the Outsiders*. Frankfurt am Main.
- EPRS - European Parliamentary Research Service (2020): Briefing: Violence against women in the EU. State of play. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/739208/EPRS_BRI\(2022\)739208_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/739208/EPRS_BRI(2022)739208_EN.pdf) (16.01.2024)
- Europäische Kommission (2020): Mitteilung der Kommission. Ein starkes soziales Europa für einen gerechten Übergang. / European Commission (2020): Communication on a Strong Social Europe for Just Transitions. COM (2020) 14 final. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0014> (07.02.2024)
- Europäisches Parlament (2022): Frauenarmut in Europa beseitigen./ European Parliament (2022): Eliminating Women's Poverty in Europe. <https://www.europarl.europa.eu/news/de/press-room/20220701IPR34356/frauenarmut-in-europa-beseitigen> (01.02.2024)

- eurostat (2018): Beschäftigungsstatistik./ Employment Statistics
https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Employment_statistics/de&oldid=414023#Besch.C3.A4ftigungsquoten_nach_Geschlecht.2C_Alter_und_Bildungsstand (22.01.2024)
- eurostat (2019): Gender employment gap in the EU. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20190307-1> (22.01.2024)
- eurostat (2021): Closing the gender pension gap? <https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210203-1> (16.01.2024)
- eurostat (2022): Gender pay gap in the EU down to 13% <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20220307-2> (16.01.2024)
- eurostat (2023): Living conditions in Europe – poverty and social exclusion.
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Living_conditions_in_Europe_-_poverty_and_social_exclusion (25.01.2024)
- Fraser, N. (2023): *Der Allesfresser. Wie der Kapitalismus seine eigenen Grundlagen verschlingt.* Berlin./ *Cannibal Capitalism: How Our System Is Devouring Democracy, Care and the Planet – and What We Can Do About It.* Berlin.
- Gildemeister, R. & Robert, G. (1987): Identität als Gegenstand und Ziel psychosozialer Arbeit. In: Frey, Hans-Peter & Haußer, Karl (Hrsg.): *Identität. Der Mensch als soziales und personales Wesen,* Stuttgart, 1987, S. 219 ff./"Identity as an Object and Goal of Psychosocial Work". In: Frey, Hans-Peter & Haußer, Karl (Hrsg.): *Identity. Man as a Social and Personal Being,* Stuttgart, 1987, p. 219 ff.
- Gondolf, E. W. & Fischer, E. (1998): *Battered Women as Survivors: An Alternative to Treating Learned Helplessness.* Lanham.
- Hammerschmidt, A. & Rowold, C. (2019): Gender Pension Gaps in Europa hängen eindeutiger mit Arbeitsmärkten, als mit Rentensystemen zusammen. In: DIW Wochenbericht 25/2019, S. 439-447 / Gender Pension Gaps in Europe Are More Clearly Related to Labour Markets than to Pension Systems. In: DIW Weekly Report 25/2019, pp. 439-447
https://www.diw.de/de/diw_01.c.630531.de/publikationen/wochenberichte/2019_25_1/gender_pension_gaps_in_europa_haengen_eindeutiger_mit_arbeitsmaerkten_als_mit_rentensystemen_zusammen.html (25.01.2024)
- Hansen, N. & Sassenberg, K. (2008): Reaktionen auf soziale Diskriminierung. In: Peterson, L.-E. & Six, B. (Hrsg.): *Stereotype, Vorurteile und soziale Diskriminierung. Theorien, Befunde und Interventionen.* Weinheim/Basel./ „Reactions to Social Discrimination“. In: Peterson, L.-E. & Six, B. (eds.): *Stereotypes, Prejudices and Social Discrimination.* Weinheim/Basel.
- Hegel, G.W.F. (1970): *Grundlinien der Philosophie des Rechts.* Frankfurt a.M./ *Philosophy of Right.* Frankfurt am Main.
- Heil, H. (2022): Das Rentenniveau dauerhaft sichern. Interview von Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales, mit der Rheinischen Post vom 15.12.2022. / Securing the Pension Level Permanently. Interview with Hubertus Heil, Federal Minister of Labour and Social Affairs, for the Rheinische Post newspaper, 15.12.2022.
<https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Interviews/2022/2022-12-15-rheinische-post.html>
- Heitmeyer, W. (2018): *Autoritäre Versuchungen. Signaturen der Bedrohung I.* Frankfurt a.M. / *Authoritarian Temptations. Warning Signs of the Threat I.* Frankfurt am Main.
- Honneth, A. (2023): *The Working Sovereign. A Normative Theory of Work.* Berlin.
- Equal Care Initiative (2020): *Wege in eine fürsorgliche Demokratie.* / *Paths to a Caring Democracy.*
<https://equalcareday.de/wege-in-eine-fuersorgliche-demokratie/> (01.02.2024)
- Jochmann-Döll, A. & Tondorf, K. (2009): *Diskriminierungsfreie Tarifverträge.* In: edition der Hans Böckler Stiftung. *Fakten für eine faire Arbeitswelt (151).* p. edition_hbs_151.pdf (boeckler.de) (31.01.2024)/ "Non-Discriminatory Collective Agreements". In: a Hans Böckler foundation publication. *Facts for a Fair Working World.*
- KAB Impuls (2023): *Festgeklebt in der Teilzeitfalle.* In: KAB Impuls. *Magazin der Bewegung für soziale Gerechtigkeit 02/2023.* / „Stuck in the Part-Time Employment Trap“. In: *KAB Impuls. A Magazine of the Social Justice Movement.* 02/2023.
- Keller, J. (2008) & Bless, H.: *Flow and Regulatory Compatibility: An Experimental Approach to the Flow Model of Intrinsic Motivation.*
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A. & Zweimüller, J. (2019): *Child Penalties Across Countries. Evidence and Explanations.* AEA Papers and Proceedings, 109
https://www.henrikkleven.com/uploads/3/7/3/1/37310663/klevenetal_aea_pp_2019.pdf (16.01.2024)

- Klocke, U. (2014): Homophob? Muss nicht sein./ „Homophobic? Not Necessarily“. In: *ZEIT* vom 11.02.2014 <https://www.zeit.de/wissen/2014-02/homophobie-ursachen-folgen-akzeptanz/komplettansicht?print> (29.11.2019)
- Klocke, U. (2019): Prävention von Diskriminierung als Führungsaufgabe bei der Bundeswehr./ *The Prevention of Discrimination as a Task for the Bundeswehr Leadership*.
- Kübler, D., Schmid, J. & Stüber, R. (2017): Be a Man or Become a Nurse: Comparing Gender Discrimination by Employers across a wide Variety of Professions. Berlin. <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2017/ii17-201.pdf> (21.03.2024)
- Kümmerling, A. & Schmieja, V. (2021): Teilzeitbeschäftigung. / Part-time Employment. <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/329120/teilzeitbeschaeftigung/> (22.01.2024)
- Montanari, J. (2017): Mein Azubi, bitte männlich. Arbeit – eine Studie zeigt, wie Frauen bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen immer noch diskriminiert werden./ “My Trainee – Male, Please. Work – A Study shows How Women Are Still Discriminated Against When It Comes to the Allocation of Training Places“. In: *Der Freitag* vom 08.06.2017 https://www.wzb.eu/system/files/docs/ende/wett/medien_7_juni_2017.pdf (16.01.2024)
- Nicholsonová, L. Ď. (2022): Bericht über Frauenarmut in Europa. Bericht A9-0194/2022 Europäisches Parlament. / *Report on Women’s Poverty in Europe*. Report A9-0194/2022 of the European Parliament.
- OECD (2019): PISA 2018 Results (Volume II)
- Parthum, D. (2023): Immer mehr Frauen arbeiten Teilzeit – und nehmen hohe Vermögensschäden in Kauf./ Women Are Increasingly Working Part-Time – and Incurring High Financial Losses. <https://www.capital.de/geld-versicherungen/immer-mehr-frauen-arbeiten-teilzeit-und-nehmen-vermoegensschaeden-in-kauf-33159970.html> (22.04.2024)
- Patrzek, A. (2008): Wer das Sagen hat, sollte reden können: Handbuch für die Kommunikation von Fach- und Führungskräften. Paderborn./ *Whoever Is in Charge Should Be Able to Speak: Communication Handbook for Specialists and Managers*. Paderborn.
- Patrzek, Andreas (2021): Systemisches Fragen: Professionelle Fragekompetenz für Führungskräfte, Berater und Coaches. Heidelberg./ *Systemic Questioning: Professional Questioning Skills for Managers, Consultants and Coaches*. Heidelberg.
- Pierson, R.R. & Cohen, M.G. (1995): Canadian Women’s Issues. Volume II: Bold Visions. Twenty-Five Years of Women’s Activism in English Canada. Toronto.
- Raman, Aneesh (2017): ‚All Labor Has Dignity.‘ Reflexions On Dr. King’s Struggle For Justice. In: *Forbes* (16.01.2017) <https://www.forbes.com/sites/gradsoflife/2017/01/16/all-labor-has-dignity-reflections-on-dr-kings-struggle-for-justice/> (06.02.2024)
- Riek, B.M. & Gaertner, S.L. (2006): Intergroup Threat and Outgroup Attitudes. A Meta-Analytic Review. *Personality and Social Psychology Review* 10.
- Sandel, M. (2021): Arbeit, Anerkennung und Gemeinwohl - Essay. In: APuZ. Aus Politik und Zeitgeschichte: Im Dienst der Gesellschaft./ „Work, Recognition and the Common Good – An Essay“. In: *APuZ. From Politics and Contemporary History. In the Service of Society*.
- Scherr, A. (2016): Diskriminierung/Antidiskriminierung – Begriffe und Grundlagen. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): APuZ 09/2016: Antidiskriminierung./ „Discrimination/Anti-discrimination – Terms and Basics“. In: Federal Agency for Civic Education (ed.): *APuZ 09/2016: Anti-discrimination*.
- Schmieder, J. & Wrohlich, K. (2021): Gender Pay Gap im Europäischen Vergleich: Positiver Zusammenhang zwischen Frauenerwerbsquote und Lohnlücke. In *DIW Wochenbericht 9/2021*, S. 141-147 / The Gender Pay Gap in Europe: Positive Correlation Between Employment Rate and the Wage Gap. In: *DIW Weekly Report 9/2021* pp. 141-147. https://www.diw.de/de/diw_01.c.812250.de/publikationen/wochenberichte/2021_09_3/gender_pay_gap_im_europaeischen_vergleich_positiver_zusammenhang_zwischen_frauenerwerbsquote_und_lohn_luecke.html (16.01.2024)
- Schweitzer, R. v. (1991): Wirtschaftslehre des privaten Haushalts. Stuttgart./ *Economics of the Private Household*. Stuttgart.
- Skinner, B.J. (2008): Menschenhandel: Sklaverei im 21. Jahrhundert. Hörbuch./ *Human Trafficking: Slavery in the 21st Century*. Audiobook.
- Smith, E.R. & Mackie, D.M. (2007): *Social Psychology*. Philadelphia.
- Steffens, M.C. & Ebert, I.D. (2016): Frauen – Männer – Karrieren. Eine sozialpsychologische Perspektive auf Frauen in männlich geprägten Arbeitskontexten. Wiesbaden./ *Women – Men –*

Careers. A Socio-psychological Perspective on Women in Male-Dominated Work Contexts. Wiesbaden.

- Tajfel, H., Billig, M.G., Bundy, R.P. & Flament, C. (1971): Social categorization and intergroup behaviour. *European Journal of Social Psychology*.
- Taylor, Charles (1993): *Multikulturalismus und die Politik der Anerkennung.* Frankfurt a.M./*Multiculturalism and the Politics of Recognition.* Frankfurt am Main.
- Tumforde, I. (2009): *Subjektive Verarbeitungsformen von prekärer Beschäftigung – Zwischen gewerkschaftlicher Aktivierung und Rückzug ins Private.* Oldenburg./ *Subjective Forms of Processing Precarious Employment – Between Union Activation and Withdrawal into the Private Sphere.* Oldenburg.
- United Nations (2023): *World Day Against Trafficking in Persons. Reach every victim of trafficking, leave no one behind.* <https://www.un.org/en/observances/end-human-trafficking-day> (05.02.2024)
- Ver.di (2022): *Wie profitieren Frauen von Betriebsrenten? / How Do Women Benefit from Company Pensions?* <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++62eb2574-9be3-11ec-9e97-001a4a160111> (01.02.2024)
- Viotto, R. (2023): *Neue europäische Richtlinie zu Mindestlöhnen und Tarifbindung. Ein Beitrag zur sozialen Transformation der EU? Hans Böckler Stiftung Working Paper Forschungsförderung Nummer 292, Juni 2023./ New European Directive on Minimum Wages and Collective Bargaining. A Contribution to the Social Transformation of the EU? A working paper of the Hans Böckler foundation, number 292, June 2023* https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008644/p_fofoe_WP_292_2023.pdf (01.02.2024)
- Walzer, M. (1993): *Die kommunitaristische Kritik am Liberalismus.* In: Honneth, Axel: *Kommunitarismus. Eine Debatte über die moralischen Grundlagen moderner Gesellschaften.* Frankfurt a.M./ „The Communitarian Criticism of Liberalism“. In: Honneth, Axel: *Communitarianism. A Debate on the Moral Foundations of Modern Societies.* Frankfurt am Main.
- Walzer, M. (2006): *Sphären der Gerechtigkeit. Ein Plädoyer für Pluralität und Gleichheit.* Frankfurt a.M./ *Spheres of Justice. A Plea for Plurality and Equality.* Frankfurt am Main.
- Wrohlich, K. (2019): *Part-time Wage Gap.* In: DIW https://www.diw.de/de/diw_01.c.701691.de/part-time_wage_gap.html#:~:text=Die%20Lohnl%C3%BCcke%2C%20die%20der%20Part,zu%20denen%2C%20die%20Vollzeit%20arbeiten. (22.01.2024)

CZĘŚĆ II

Poznaj i broń swoich praw, ponieważ godna praca oznacza godne życie

Wspieranie kobiet w niepewnej sytuacji zawodowej w Europie oznacza zapewnienie godnej pracy, rzeczywistego wzmocnienia pozycji i aktywnego uczestnictwa

Kwestie równości, zwłaszcza między mężczyznami i kobietami, stanowią integralną część dorobku prawnego¹² UE. Jest to temat, w którym UE była pionierem, zajmując się tą kwestią już w 1957 roku. W tym czasie Traktat Rzymski ustanowił zasadę równej płacy za taką samą pracę. Od tego czasu walka o równość odbywała się głównie poprzez ciągły rozwój różnych instrumentów prawnych i różnych niewiążących środków mających na celu zniwelowanie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn, w tym zniwelowanie różnic w wynagrodzeniach, oraz zachowanie zasady równej płacy za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Jednak pomimo tych wszystkich wysiłków, nawet dziś, ponad 65 lat później, różnica w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w UE nadal wynosi około 13%. Oczywiście jest, że pracujące kobiety również opowiadają się za równością, ale dla nich równe płace i równe traktowanie to wciąż odległa rzeczywistość. I to nie jest cały obraz, nadal istnieją luki, jeśli chodzi o opiekę i zatrudnienie. Na przykład kobiety w UE zarabiają o 36,2% mniej pieniędzy w ciągu swojego życia (OECD 2020) i otrzymują o około 30% niższą emeryturę (Eurostat 2024).

W rezultacie większość kobiet nie jest w stanie opiekować się sobą lub swoimi krewnymi. Ponadto, nawet jeśli pracujące kobiety stanowią ponad połowę siły roboczej w UE, nadal są niedostatecznie reprezentowane w procesach decyzyjnych i w elitach politycznych. Do tej sytuacji należy dodać fakt, że kobiety mają wiele dodatkowych obowiązków osobistych i opiekuńczych w połączeniu z nieodpłatną pracą domową. Krótko mówiąc, kobiety mają na swoich plecach zbyt wiele dodatkowych obowiązków oprócz zadań zawodowych. Chociaż nie ma ani jednego argumentu, dlaczego - za ten sam rodzaj pracy - kobieta powinna otrzymywać mniej pieniędzy niż mężczyzna.

Albo że tylko kobiety powinny być odpowiedzialne za prace domowe. Jest to paradoks, tylko ponieważ kobiety poczyniły już znaczne postępy w edukacji i prawie zlikwidowały lukę edukacyjną, ale trend ten nie przenosi się na ich życie zawodowe. W praktyce, z powodu istniejących stereotypów, wiele kobiet nie czuje się tak swobodnie w wyborze pracy lub nie otrzymuje takich samych możliwości zatrudnienia jak mężczyźni. Ze względu na fakt, że stoją przed nimi dodatkowe wyzwania związane z częstszymi przerwami w karierze i mniejszymi możliwościami awansu zawodowego, kobiety nie mogą osiągnąć odpowiedniej niezależności ekonomicznej i swobodnie planować swojego życia. W takiej sytuacji kobiety częściej niż mężczyźni godzą się na zatrudnienie na mniej korzystnych warunkach - na przykład na niskopłatnych stanowiskach lub w niepełnym wymiarze godzin. Logicznie rzecz biorąc, ta narracja dla kobiet nie kończy się tutaj. Kiedy kobiety godzą się na mniej korzystne warunki pracy, stają się bardzo wrażliwe ekonomicznie i łatwo ulegają molestowaniu seksualnemu lub wykorzystywaniu.

¹² Pełny zbiór prawa UE (tzw. *Acquis communautaire*). Liczy on ponad 100 000 stron. Pełny " *acquis*" (dorobek prawny) jest trudny do zdefiniowania. Około 17 000 różnych aktów prawnych można znaleźć w Celex (numer *CELEX* jest unikalnym identyfikatorem dokumentu w *EUR-Lex*).

Krótko mówiąc, wszystkie te okoliczności tworzą długą listę, począwszy od istniejących uprzedzeń i stereotypów, w połączeniu z przeszkodami w godnym zatrudnieniu, potrzebą dodatkowej pracy domowej lub pracy opiekuńczej, kończąc na braku odpowiednich usług socjalnych i środków wsparcia, wszystkie te czynniki przyczyniają się do feminizacji ubóstwa.

W tym kontekście osiągnięcie równości płci w Europie jest zaległym wyzwaniem dla polityków, rządów krajowych i partnerów społecznych, zarówno na szczeblu krajowym, jak i europejskim. Oczywiście nie jest to również łatwy problem dla związków zawodowych, pracodawców i organizacji pozarządowych. Po pierwsze, istnieje potrzeba egzekwowania zasady, że równość płci jest obowiązkiem wszystkich, a nie tylko kwestią kobiet. Ponieważ istniejące i utrzymujące się stereotypy dotyczące płci mają negatywny wpływ na ludzi wszystkich płci i wpływają na wszystkie części naszego życia i naszej społeczności. Równość płci ma wiele twarzy - zapobiega przemocy wobec kobiet i dziewcząt, jest ważna dla spójności społecznej i dobrobytu gospodarczego. Społeczeństwa, w których kobiety i mężczyźni są traktowani na równi, są bezpieczniejsze i zdrowsze. Walka o równość płci - o równe płace, równe traktowanie, przeciwko przemocy i molestowaniu w pracy, w domu, w Internecie - to żmudna walka. Przede wszystkim osiągnięcie prawdziwej równości płci wymaga bardzo silnego zaangażowania, uczestnictwa i ukierunkowanych działań w celu zmiany sposobu podejmowania decyzji i radzenia sobie z dyskryminacją. Dlatego też skuteczna integracja kobiet w miejscu pracy wymaga fundamentalnego przemyślenia sposobu, w jaki pracują wszystkie zaangażowane podmioty, ich polityki i praktyk. Tylko poprzez zmianę możemy zapewnić rzeczywistą ochronę i pomoc, aby umożliwić kobietom korzystanie z pełni praw i odnieść sukces na drodze do równości i integracji. Tradycyjnie ruch związkowy był sztandarowym elementem polityki społecznej w Europie.

Pod tym względem związki zawodowe należą do tych podmiotów społecznych, które są bezpośrednio zaangażowane w walkę z różnymi formami dyskryminacji i w ochronę praw pracowniczych, niezależnie od płci. Podstawową wartością związków zawodowych jest każdy pracownik, w tym każda pracująca kobieta. Muszą oni mieć możliwość posiadania dobrze płatnej i godnej pracy, odpowiedniego szkolenia i możliwości rozwoju zawodowego - to właśnie oznacza równe traktowanie dla organizacji pracowniczych.

Jako siła napędowa zmian, związki zawodowe promują równość płci w miejscu pracy, aktywnie działając na rzecz przezwyciężenia problemów, z jakimi borykają się kobiety z niepewnymi umowami o pracę i zatrudnieniem w niepełnym wymiarze godzin. Jednocześnie, uznając, że osiągnięcie równości jest złożonym i trudnym zadaniem, związki zawodowe dążą do równości płci jako części szerszego programu na rzecz sprawiedliwości społecznej, postępu społecznego i zrównoważonego rozwoju, próbując wdrożyć politykę przyjazną kobietom - poprzez bardzo konkretne kroki oparte na następujących zasadach przewodnich:

- równość płci jest istotnym elementem demokracji w miejscu pracy i warunkiem wstępnym bezpiecznego i równego społeczeństwa, a także dobrobytu gospodarczego;
- osiągnięcie solidnych praw w pracy jest podstawowym celem, ponieważ każdy pracownik zasługuje na godną pracę, równe wynagrodzenie i traktowanie z godnością, szacunkiem i sprawiedliwością;
- każdy środek polityczny, inicjatywa lub działanie na rzecz równości płci musi uwzględniać rzeczy, które naprawdę mają znaczenie dla kobiet

Te zasady przewodnie są wprowadzane do codziennej działalności związków zawodowych za pomocą różnych środków i instrumentów politycznych - inicjatyw legislacyjnych, publikacji medialnych, oficjalnych oświadczeń, wydarzeń podnoszących świadomość, informacji i konsultacji, negocjacji, gromadzenia i analizy danych, indywidualnych porad.

Pod tym względem kluczowe obszary zaangażowania związków zawodowych w pokonywanie barier napotykanych przez kobiety na rynku pracy i w zatrudnieniu to:

- **Ochrona praw ekonomicznych, społecznych i politycznych kobiet**

Udział kobiet w życiu politycznym jest jednym z kluczowych warunków wstępnych osiągnięcia równości płci, zwłaszcza w zakresie równości w pracy. Aktywne uczestnictwo w życiu politycznym jest odpowiednim narzędziem do zwiększenia widoczności kobiet w społeczeństwie i umożliwienia im udziału w podejmowaniu decyzji. Co najważniejsze, oznacza to, że gdy kobiety są obecne, wszelkie zatwierdzone decyzje będą lepiej uwzględniać ich interesy. Po drugie, ponieważ dyskryminacja ze względu na płeć odzwierciedla długotrwałe nierówne relacje władzy, udział kobiet w życiu politycznym jest mechanizmem zapewniającym, że proces podejmowania decyzji odbywa się na podstawie partycypacji, odpowiedzialności, bezstronności i włączenia. W związku z tym najskuteczniejszym sposobem ochrony praw kobiet jest mówienie o tej kwestii, szerzenie świadomości i organizowanie działań mających na celu wpływanie na politykę w celu osiągnięcia zrównoważonej transformacji społecznej. Transformacja na rzecz większych i skuteczniejszych praw dla wszystkich kobiet, w tym kobiet pracujących. W związku z tym taka transformacja społeczna będzie oznaczać, że perspektywa płci zostanie uwzględniona we wszystkich politykach, na wszystkich poziomach i na wszystkich etapach tworzenia polityki przez zaangażowane strony. Co więcej, propagowanie praw kobiet musi opierać się na priorytetach samych kobiet, zwłaszcza tych, które doświadczają dyskryminacji. W praktyce zapewnienie kobietom odpowiedniego głosu w polityce i ekonomii może zapewnić potrzebną transformację, wynikającą z rzeczywistych postępów w zakresie praw kobiet.

- **Poprawa statusu ekonomicznego kobiet o niepewnym zatrudnieniu**

Aktywny udział i zaangażowanie kobiet w zatrudnieniu jest najważniejszym warunkiem wstępnym ochrony ich interesów w świecie pracy. Udział kobiet w dialogu społecznym, w negocjacjach zbiorowych, które regulują podstawowe warunki zatrudnienia, jest bardzo ważnym czynnikiem wspierającym poprawę ich sytuacji ekonomicznej.

Posiadanie odpowiednich informacji na temat obowiązującego prawa pracy jest warunkiem wstępnym, aby móc domagać się lepszych warunków zatrudnienia. W tym przypadku związki zawodowe odgrywają kluczową rolę w informowaniu pracowników o ich prawach w pracy i możliwości bycia odpowiednio reprezentowanym w miejscu pracy. Jest to sposób na zakwestionowanie status quo w zakresie ról płci w miejscu pracy i promowanie równości w świecie pracy. Ale informacje i wsparcie nie wystarczą - związki zawodowe są organizacjami najlepiej przygotowanymi do zapewnienia równego wynagrodzenia za pracę o tej samej wartości, niedyskryminacji w zatrudnieniu i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. W tym miejscu kobiety w niepewnej sytuacji zawodowej muszą być proaktywne i kontaktować się z przedstawicielami związków zawodowych, ponieważ milczenie i akceptacja niski płacnych i niepewnych miejsc pracy pozostawi je tylko w ubóstwie, bez żadnych perspektyw na zmianę.

- **Zwiększanie udziału kobiet w rynku pracy**

Prawdziwa integracja kobiet w miejscu pracy nie będzie skuteczna, jeśli w dalszym ciągu będziemy dzielić pracowników na różne kategorie. Taka praktyka działa tylko na korzyść nielojalnych pracodawców, ponieważ umożliwia wykorzystanie jednej grupy pracowników przeciwko drugiej. W przypadku pracowników nie ma powodu do podziałów – jedynym sposobem rozwiązania problemu niepewności zatrudnienia i niskich wynagrodzeń jest działanie zbiorowe, zjednoczonymi siłami, bycie silnym, posiadanie reprezentacji i żądanie poszanowania prawa do pracy. W tym przypadku

wsparcie dla udziału kobiet w rynku pracy musi być wdrażane poprzez zrównoważone rozwiązania stosowane przez rządy, związki zawodowe i organizacje kobiece. Ponadto każda polityka wspierająca powinna koncentrować się nie tylko na zatrudnieniu kobiet, ale także na zdrowiu mężczyzn, traktując priorytetowo ustawodawstwo dotyczące urlopu ojcowskiego, stawki podatkowe i ochronę macierzyństwa. Jednocześnie politykę tę należy uzupełnić środkami mającymi na celu sprawiedliwe planowanie i przejrzystość wynagrodzeń, aby zapewnić kobietom możliwości wejścia na rynek pracy w sposób zrównoważony. W rezultacie gospodarka, społeczeństwo i kobiety odniosą korzyści z usunięcia istniejących barier i wykorzystania pełnego potencjału kobiet.

- **Podważanie stereotypów i przeciwdziałanie segregacji płciowej**

Przez całe życie kobiety bardzo często spotykają się z presją społeczną ze strony rodziców, rówieśników lub nauczycieli, aby dostosować się do tradycyjnych oczekiwań związanych z płcią. Czasami takie naciski silnie wpływają na wybory edukacyjne i zawodowe kobiet. Ponadto istniejące stereotypy społeczne bardzo często mają negatywny wpływ, zniechęcając kobiety do wybierania zawodów nietypowych dla ich płci. Na przykład dobrze znane uprzedzenia dotyczące niezdolności mężczyzn do wykonywania prac domowych - lub ich niezdolności do pracy w sektorze opieki osobistej - są w dużej mierze odpowiedzialne za segregację zawodową ze względu na płeć. Chociaż bariery prawne dla kobiet zostały już dawno zniesione, nadal istnieje przekonanie o równym udziale mężczyzn i kobiet w zakresie zatrudnienia, warunków pracy i wynagrodzenia. W rzeczywistości przyczyny tej segregacji są złożone i obejmują poziom wykształcenia, różnice w wynagrodzeniach, nieodpłatną pracę domową i brak odpowiedniego wsparcia. Wszystkie te czynniki wzmacniają nierówność płci poza kontekstem zatrudnienia. Ponieważ problem ten jest złożony, należy go rozwiązać po pierwsze poprzez ukierunkowaną kampanię uświadamiającą, skierowaną w szczególności do kobiet znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji, a po drugie poprzez zbiorową presję na przyjęcie przepisów dotyczących przejrzystości wynagrodzeń. Są to dwa główne narzędzia do walki z segregacją płciową i zachęcania kobiet do pokonywania barier i swobodnego dokonywania własnych wyborów.

- **Promowanie edukacji jako kluczowego warunku wstępnego dla wyżej wykwalifikowanych i lepiej wynagradzanych miejsc pracy**

W XXI wieku dobre wykształcenie nie jest luksusem, ale koniecznością. Wykształcenie jest podstawowym warunkiem, aby mieć możliwości nie tylko w pracy, ale także w życiu. Bez wątplenia prawo do edukacji jest również prawem człowieka, głównym mechanizmem przełamania błędnego koła ubóstwa, wyrównywania nierówności i zapewniania zrównoważonego rozwoju. To ważne prawo jest już mocno zakorzenione w instrumentach prawnych UE, ale nie może być traktowane jako coś oczywistego. Równość w edukacji i równość płci w edukacji jest znacznie bardziej złożona niż tylko zapewnienie równego dostępu do szkoły. Ponieważ stereotypy, które wciąż istnieją w naszym społeczeństwie, istniejące różnice regionalne, brak wystarczających środków finansowych - wszystko to ma wpływ na wybór edukacji przez kobiety. Wiadomo, że kobiety częściej wybierają takie dziedziny jak edukacja czy sektor usług. To "wyciszenie" prowadzi później do feminizacji niektórych zawodów, takich jak nauczyciele, pielęgniarki, sektory o niższych poziomach płac. W rzeczywistości różnice między płciami zaczynają się wcześniej i pogłębiają się w tak zwanej trajektorii edukacyjnej - stosunkowo słabe wyniki dziewcząt w matematyce znajdują odzwierciedlenie później w ich szkolnictwie wyższym.

Na późniejszym etapie ta dysproporcja znajduje odzwierciedlenie w sile roboczej i możliwościach na rynku pracy. Nadszedł czas, aby zapewnić, że prawo do edukacji jest odpowiednio chronione jako warunek wstępny promowania udziału kobiet w sile roboczej. Edukacja dziewcząt i kobiet daje im więcej umiejętności i wiedzy, po pierwsze umożliwiając im lepsze warunki pracy. Zmniejsza również

społeczne stereotypy związane z płcią, ponieważ działa jako akcelerator akceptacji kobiet na stanowiskach decyzyjnych i o wyższych dochodach. Pod tym względem walka o równy dostęp do swobodnie wybranej ścieżki edukacyjnej jest krokiem naprzód w zapewnianiu możliwości zatrudnienia. Ponieważ kiedy kobieta jest wykształcona, ma władzę i jest wolna. Wolna, by dokonywać własnych wyborów, podejmować własne decyzje, by zarabiać więcej pieniędzy. Oprócz zwiększonych możliwości bardziej efektywnego uczestnictwa w działalności gospodarczej, edukacja zapewnia możliwość bardziej aktywnego uczestnictwa w sferze politycznej. Związki zawodowe uznają edukację za główny czynnik wyrównywania szans, ale bardzo ważne jest, aby każda pracująca kobieta uzupełniała swoją wiedzę akademicką o informacje na temat praw pracowniczych, możliwości zdobywania nowej wiedzy, podnoszenia kwalifikacji i zawodów. Postrzegając edukację jako proces trwający całe życie, związki zawodowe podkreślają wyraźną potrzebę budowania bliższych powiązań między szkołami a prawdziwym życiem w miejscu pracy. Ponieważ tylko połączenie między szybko zmieniającym się światem pracy a programami edukacyjnymi może umożliwić wszystkim, w tym dziewczętom i kobietom, szersze możliwości wyboru kariery zawodowej.

- **Zapewnienie edukacji i szkoleń w zakresie równości w miejscu pracy**

Bardzo często pracujące kobiety nie są w pełni poinformowane i świadome swoich praw w miejscu pracy, a zapewnienie specjalistycznych, ukierunkowanych na kobiety szkoleń jest narzędziem, które może nie tylko zachęcić je do wstąpienia lub podjęcia bardziej aktywnej roli w związkach zawodowych, ale także do poprawy poziomu wynagrodzeń lub wspierania rozwoju ich kariery. Znajomość istniejących przepisów prawnych i praktycznych, które gwarantują równe traktowanie w miejscu pracy, przygotowuje kobiety do lepszej ochrony swoich interesów w miejscu pracy. Właściwe zrozumienie praw w pracy jest tutaj bardzo ważne. Obejmuje to nie tylko znajomość stawki wynagrodzenia, godzin pracy, prawa do przerw i urlopów, bezpiecznego środowiska pracy i wyposażenia, ale także posiadanie informacji o bezprawnym molestowaniu, nadużyciach i dyskryminacji, które mogą wystąpić. Dla wielu kobiet radzenie sobie z tymi wszystkimi kwestiami w miejscu pracy może być trudne, szczególnie w przypadku przemocy i dyskryminacji. W praktyce nikt nie jest w stanie całkowicie zapobiec dyskryminacji w miejscu pracy. Ponadto większość pracujących kobiet nie jest w pełni świadoma swoich praw. Jednakże, gdy w miejscu pracy odbywają się szkolenia dotyczące równości i różnorodności, kwestie te stają się widoczne dla wszystkich pracowników i wyjaśniają, w jaki sposób będą traktowane wszelkie przypadki dyskryminacji. W tym względzie pomoc pracownikom w walce o sprawiedliwość i równość w miejscu pracy ma kluczowe znaczenie, a związki zawodowe odgrywają tu kluczową rolę w zapewnianiu poszanowania i przestrzegania praw pracowniczych poprzez negocjacje zbiorowe, a także poprzez podnoszenie świadomości praw wśród pracowników lub pomoc w rozwiązywaniu sporów, zapewniając wsparcie w kierowaniu spraw pracowniczych do sądu.

- **Ustanowienie specjalnych struktur zajmujących się kwestiami kobiet pracujących**

Świat pracy przechodzi wiele zmian - globalizację, transformację ekologiczną i cyfrową. Praca na różnych platformach i technologia ze sztuczną inteligencją zaczęły nawet zmieniać postrzeganie pracowników, a miejsca pracy i zawody stają się coraz bardziej rozdrobnione. Ale nawet w tych nowych formach niepewna sytuacja zawodowa i segregacja płciowa na rynku pracy pozostają wszechobecne. W rezultacie kobiety są zmuszone do akceptowania pracy w niepełnym wymiarze godzin lub różnych form niepewnego zatrudnienia, które są niepewne, niebezpieczne i nisko płatne. Zapewnienie silnej ochrony zatrudnienia kobietom w niepewnej sytuacji zawodowej jest dużym wyzwaniem. Dlatego bardzo ważne jest, aby organizacje pracownicze posiadały oddzielne struktury dla kobiet, aby zapewnić im platformę, z której mogłyby dzielić się trudnościami/sytuacjami, które napotykają w pracy, rozwijać swoje mocne strony, przekazywać swoje obawy lub po prostu wyrażać

siebie. Najważniejszą rzeczą jest tutaj osiągnięcie poziomu solidarności i demokracji między różnymi grupami pracowników, aby zapewnić, że różne punkty widzenia zostaną wysłuchane. Ponadto, struktury kobiece mogą wspierać wzrost uczestnictwa i aktywności kobiet. Przykłady takich struktur kobiecych mogą obejmować specjalnie utworzone komitety, grupy robocze, komisje, grupy doradcze i departamenty. Co więcej, takie struktury pomogłyby kobietom cieszyć się skuteczną reprezentacją w miejscu pracy, a także zwiększyć świadomość kwestii związanych z płcią.

- **Zapewnienie przejrzystości wynagrodzeń w celu zniwelowania różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn**

Jako narzędzie wspierające równość i demokrację w miejscu pracy, przejrzystość wynagrodzeń musi być wspierana przez struktury UE, rządy krajowe i partnerów społecznych. Przejrzystość wynagrodzeń może być narzędziem zapewniającym niezależne monitorowanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn oraz wykazującym istniejące nierówności w systemach wynagrodzeń. Dzięki takim obiektywnym informacjom łatwiej będzie zniwelować te różnice podczas negocjacji zbiorowych. Wskaźniki wynagrodzeń mogą na przykład pomóc w porównywaniu płac i wykrywaniu ewentualnych przypadków dyskryminacji. Ponadto negocjowanie neutralnych pod względem płci kryteriów oceny pracy z określonymi kryteriami neutralnymi pod względem płci w układach zbiorowych pracy może być wykorzystywane przez związki zawodowe do wskazywania na niedoceniającą pracę kobiet.

- **Zrównoważona praca**

Strategie rynku pracy, podobne do polityk zatrudnienia, nadal opierają się na tradycyjnych wzorcach rodziny i społeczności, w których mężczyźni zarabiają na życie. W następstwie zmian w rolach płci, wzorcach rodzinnych i ogólnych zachowaniach społecznych, polityki te ewoluowały, ale nadal nie zapewniają właściwej równowagi między pracą a obowiązkami rodzinnymi. Istnieje szereg praktyk, które można negocjować w celu poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym - urlop macierzyński i wynagrodzenie, urlop ojcowski, możliwość zmiany godzin pracy, żłobki w miejscu pracy, wsparcie finansowe na opiekę nad dziećmi. Takie wspierające polityki są niezbędne do wprowadzenia zmian w podziale płatnej i bezpłatnej pracy dla kobiet. Oferowanie takich możliwości pozwoliłoby kobietom cieszyć się takimi samymi warunkami zatrudnienia jak ich mężczyźni odpowiednicy. Jednak dobra równowaga między życiem zawodowym a prywatnym ma zasadnicze znaczenie dla wspierania lepszych możliwości pracy dla kobiet, ale nie oznacza, że wyeliminuje wszystkie konflikty między życiem zawodowym a prywatnym.

- **Wdrażanie programu równości płci w negocjacjach zbiorowych**

Dialog społeczny i negocjacje zbiorowe to kluczowe możliwości wspierania równości płci. Negocjacje zbiorowe to proces, w którym partnerzy są bardziej elastyczni i mogą zapewnić bardzo ukierunkowane podejście do wszystkich istniejących form dyskryminacji w miejscu pracy - różnic w wynagrodzeniach, różnych perspektyw kariery i szkoleń, złego zachowania i negatywnych postaw, szczególnych potrzeb w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa, przemocy i molestowania, nadużyć. W tym względzie, szczególnie na poziomie przedsiębiorstwa, układy zbiorowe pracy stanowią niezwykle ważne ramy dla równego traktowania. Zgodnie z tą logiką i w oparciu o wspólne wartości solidarności i demokracji w miejscu pracy, perspektywa płci jest uwzględniana we wszystkich negocjacjach i układach zbiorowych, ze szczególnym uwzględnieniem:

- *Negocjowanie równych warunków i praw pracowniczych dla kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin i w niepewnej sytuacji zawodowej;*
- *Wiarygodna gwarancja prawa do szkolenia dla wszystkich pracowników, w tym zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin i innych osób z elastycznymi godzinami pracy;*
- *Przepisy wspierające zasadę równej płacy za taką samą pracę, w tym wsparcie dla stanowisk o*

niskim obciążeniu w sektorach zdominowanych przez kobiety;

- *Środki mające na celu wdrożenie przyjaznych dla kobiet modeli pracy i środowisk pracy;*
- *Wytyczne dla pracowników narażonych na przemoc i molestowanie w miejscu pracy;*
- *Ustanowienie niezależnego mechanizmu lub struktury składania skarg w miejscu pracy w celu reagowania na przypadki przemocy i molestowania w miejscu pracy*

Ponadto, szczególną kwestią jest zapewnienie równowagi płci w zespołach negocjujących układy zbiorowe pracy. Gdy zespoły te obejmują zrównoważoną reprezentację kobiet i mężczyzn - negocjowane są nie tylko kwestie, które odnoszą się konkretnie do zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, ale także środki, które mają pozytywny wpływ na elementy płacowe dla kobiet, takie jak elastyczna organizacja pracy, opieka nad dziećmi, bony, płatny urlop rodzinny. Szczególną uwagę należy zwrócić na płace minimalne, ponieważ w sektorach o niskich dochodach jest to jeden z najważniejszych instrumentów niwelowania różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. Ponadto należy zwrócić większą uwagę na wpływ niskich płac na prawa emerytalne. W szczególności dotyczy to kobiet pracujących w niepełnym wymiarze godzin i na nietypowych stanowiskach, takich jak drobne prace lub umowy zerogodzinowe. W tym względzie wsparcie związków zawodowych powinno również obejmować kampanię uświadamiającą z jasnymi informacjami na temat długoterminowych negatywnych skutków konieczności płacenia płacy minimalnej, zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin lub unikania cięć w systemach zabezpieczenia społecznego.

- **Zapewnienie miejsc pracy bez przemocy**

W UE wyraźnie brakuje danych i instrumentów prawnych dotyczących przemocy wobec kobiet ze względu na płeć. Do tego roku przemoc wobec kobiet w Unii Europejskiej cieszyła się ogromną bezkarnością, głównie z powodu przestarzałego porządku prawnego. Pierwsza w historii dyrektywa UE w sprawie zwalczania przemocy wobec kobiet, koncentrująca się na zapobieganiu, ochronie, ściganiu i dostępie do wymiaru sprawiedliwości, jest już w drodze. Dzięki tej nowej dyrektywie Unia będzie miała bardziej rygorystyczne przepisy, chociaż nie jest to całkowicie stabilny instrument prawny, ponieważ przemoc w miejscu pracy i gwałt oparty na braku zgody nie są karalne. Wszyscy partnerzy społeczni i rządy krajowe muszą teraz być proaktywni, aby wypełnić tę oczywistą lukę. Nadszedł czas, aby pokazać nasze zaangażowanie w zmianę sytuacji poprzez poprawę prewencji i ochrony ofiar. W szczególności niepewność zatrudnienia ma negatywny wpływ na autonomię ekonomiczną kobiet, czyniąc je bardziej podatnymi na przemoc ze względu na płeć w miejscu pracy. W tym przypadku organizacje pracownicze odgrywają kluczową rolę w zapewnianiu kobietom bezpieczeństwa w miejscu pracy oraz w eliminowaniu molestowania i przemocy wobec nich poprzez:

- *zobowiązanie pracodawców do zapewnienia bezpiecznych miejsc pracy;*
- *negocjowanie klauzul w układach zbiorowych w celu zwalczania przemocy wobec kobiet i podkreślanie, że bitwa jest daleka od wygranej;*
- *promowanie polityki i procedur w miejscu pracy w celu wyeliminowania molestowania i przemocy wobec kobiet;*
- *zapewnienie systematycznych sankcji w przypadku niewłaściwego zachowania, w tym rozwiązania stosunku pracy;*
- *ustanowienie jasnych procedur zgłaszania przypadków przemocy w miejscu pracy;*
- *prowadzenie działań uświadamiających na ten temat na poziomie sektora i przedsiębiorstwa;*
- *szkolenie przedstawicieli miejsc pracy w celu negocjowania umów i polityk dotyczących molestowania seksualnego i przemocy;*
- *inicjatywy mające na celu zapewnienie zdrowia i bezpieczeństwa, a także dobrego samopoczucia, w tym rozwiązania w zakresie molestowania i przemocy wobec kobiet;*
- *udzielanie informacji i wsparcia pracującym kobietom, które padają ofiarą przemocy i molestowania w pracy lub w domu.*

- **Żądanie dokładniejszej oceny miejsca pracy uwzględniającej różnice między płciami**

Związki zawodowe i przedstawiciele pracowników powinni domagać się od pracodawców opracowania procedury regularnej oceny ryzyka uwzględniającej płeć, aby wziąć pod uwagę szczególne sposoby, w jakie przemoc i molestowanie wpływają na pracowników ze względu na ich płeć. Ocena ryzyka obejmuje identyfikację, ocenę i przeciwdziałanie ryzyku i zagrożeniom w sposób uwzględniający specyficzne potrzeby i podatność na zagrożenia różnych płci. Zasadniczo procedura ta może zostać włączona do układu zbiorowego pracy, zapewniając w ten sposób udział związków zawodowych.

Ocena ryzyka uwzględniająca płeć powinna w szczególności obejmować kilka etapów:

- identyfikację konkretnych zagrożeń. Na przykład, kobiety pracujące na odizolowanych stanowiskach pracy lub na stanowiskach związanych z obsługą klienta powinny być objęte zwiększoną ochroną;
- dostęp do informacji na temat zakresu, w jakim zagrożenia psychospołeczne, takie jak molestowanie, przemoc, dyskryminacja, cyberprzemoc, mogą nieproporcjonalnie wpływać na kobiety;
- uwzględnienie szczególnych zagrożeń i wyzwań stojących przed kobietami w ciąży, kobietami mającymi obowiązki rodzinne i kobietami starszymi.

W wyniku oceny ryzyka uwzględniającej aspekt płci, pracodawcy powinni wdrażać rozwiązania eliminujące ryzyko na wczesnym etapie. Ponadto szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy powinny uwzględniać płeć oraz różne możliwości fizyczne i potrzeby pracowników.

Podsumowując

Niepełna sytuacja zawodowa jest smutnym rezultatem wielu błędnych polityk gospodarczych i społecznych, złych praktyk zatrudnienia i przestarzałych przepisów prawa pracy. Wyzwanie, jakim jest zapewnienie godnej pracy pracownikom o niepewnym zatrudnieniu, jest złożone. Jednocześnie niepewna sytuacja zawodowa kobiet pozostaje główną przeszkodą na drodze do prawdziwej równości. Rozwiązanie problemu niepewnej sytuacji zawodowej wymaga interwencji w politykę gospodarczą i społeczną, głębokich zmian w kulturze i zachowaniach społecznych, stereotypów związanych z edukacją i karierą, zapewnienia wysokiej jakości usług publicznych i inwestycji w mechanizmy prewencyjne. Co więcej, wszystkie środki polityczne, programy i działania wspierające kobiety w niepewnej sytuacji zawodowej muszą być spójne i transformacyjne. Uznając różnorodne potrzeby i doświadczenia kobiet w niepewnej sytuacji zawodowej, muszą one inspirować je do podążania śladami godnej pracy i przywództwa, jednocześnie przełamując istniejące bariery społeczno-kulturowe i postrzeganie.

CZĘŚĆ III

Wdrażanie prawa do równych szans

Projekt „Erasmus+”: „Praca za wszelką cenę?” dla kobiet w niepewnej sytuacji zawodowej

Jako partnerzy projektu od wielu lat prowadzimy kampanie na rzecz równych praw kobiet i mężczyzn, a każdy z nich realizuje swój własny zestaw priorytetów. Niektórzy z nas negocjują układy zbiorowe, inni prowadzą szkolenia dla firm lub rad zakładowych, a jeszcze inni koncentrują się na public relations i w ten sposób pokazują szerokiej publiczności istniejące, a czasem poważne, różnice w szansach życiowych kobiet i mężczyzn. W grupie kobiet istnieje jednak grupa docelowa, do której szczególnie trudno dotrzeć i o którą szczególnie trudno walczyć. Są to kobiety w niepewnej sytuacji zawodowej.

Kobietom tym bardzo często brakuje zasobów niezbędnych do poprawy własnej sytuacji: bezpiecznej pracy, która pozwala im bronić własnych interesów bez obawy o to, czy będą w stanie przetrwać, mieć czas i środki na udział w życiu publicznym, móc się bronić, a także pewności siebie w społeczeństwie, które docenia zwłaszcza tych, którzy zarabiają więcej pieniędzy. W końcu to właśnie te kobiety wykonują pracę, bez której żadne społeczeństwo nie może się obejść: sprzątanie, logistyka, handel detaliczny (to tylko kilka przykładów). Chcemy bronić tych kobiet, które są filarami społeczeństwa, a jednocześnie motywować inne z nich do podążania tą ścieżką razem z nami. Z tego powodu przygotowaliśmy niniejszą publikację.

Ponadto stworzyliśmy inne produkty skierowane do kobiet w niepewnej sytuacji zawodowej:

- **Film**, w którym same dotknięte kobiety swobodnie opowiadają o warunkach, w jakich żyją. W ten sposób same pokazują nam, czego wciąż brakuje w naszych europejskich społeczeństwach i czego potrzeba, aby zrealizować swoje prawo do godnego życia.
- W krótkich **filmach informacyjnych** przyglądamy się typowym zakazanym sytuacjom dyskryminacji, pokazując, gdzie można uzyskać pomoc, jeśli znajdzie się w takiej sytuacji.
- Jesteśmy szczególnie dumni, że w ramach projektu udało nam się przyjąć **Kartę**, której nie opracowaliśmy sami. Poprzez całą sieć **EZA** (70 organizacji członkowskich z 29 krajów Europy) zobowiązujemy się do stosowania zasady równości płci we wszystkich naszych działaniach edukacyjnych – począwszy od równej reprezentacji w komisjach **EZA**, poprzez zobowiązanie się do informowania własnych pracowników o prawach i obowiązkach w zakresie niedyskryminacji, po wybór tematów naszych seminariów i warsztatów.

Wszystkie nasze usługi i ich wyniki można obejrzeć tutaj:

<https://www.eza.org/en/topics/equal-opportunity/#c7486>

Partnerzy projektu i kontakty



Nell-Breuning-Haus, położony w pobliżu granicy belgijskiej niderlandzkiej, jest nowoczesnym centrum konferencyjnym dla rozwoju kompetencji. Samo centrum jest ośrodkiem rozwoju, wspierania i łączenia inicjatyw społecznych. Koncepcyjna i praktyczna praca edukacyjna koncentruje się na ludziach i deficytach fizycznych oraz na osobach znajdujących się w niekorzystnej sytuacji społecznej, młodych ludziach przechodzących ze szkoły do pracy, a także na dalszym szkoleniu grup zainteresowań pracowników firmy. Centrum utrzymuje liczne kontakty z instytucjami szkolącymi dorosłych i młodzież, z organizacjami pracodawców, takimi jak związki zawodowe, oraz z organizacjami pozarządowymi z różnych krajów europejskich

Więcej informacji i kontakt:



www.nbh.de



0049 2406 9558 12



info@nbh.de



Konfederacja Pracy „PODKREPA” jest uznaną na poziomie krajowym organizacją parasolową związków zawodowych, posiadającą struktury zarówno na poziomie regionalnym, jak i branżowym. Od momentu powstania „Podkrepa” potwierdza, że jest prawdziwym promotorem i obrońcą godnego zatrudnienia, równych szans, wysokiej jakości miejsc pracy i integracji społecznej. „PODKREPA” aktywnie uczestniczy w dialogu społecznym na wszystkich poziomach, wyrażając interesy ludzi pracy w Bułgarii, w szczególności w zakresie ich praw socjalnych, pracowniczych i ekonomicznych.

Więcej informacji i kontakt:



www.podkrepa.org



00359 29 879 887



intdept@podkrepa.org



Litewski związek zawodowy **Solidarumas** jest organizacją związkową, której celem jest reprezentowanie swoich członków, ochrona ich praw i interesów zawodowych, ekonomicznych i społecznych, ich honoru i godności; obrona demokracji i wzmocnienie równego partnerstwa; ochrona praw pracowniczych oraz promowanie bezpieczeństwa i higieny pracy. Struktura organizacyjna litewskiego związku zawodowego Solidarumas opiera się na zasadach zawodowych, branżowych i terytorialnych.

Więcej informacji i kontakt:



www.lps.lt



00370 5 2621743



info@lps.lt

Partnerzy projektu i kontakty



AFB (Arbeiter-Freizeit-und-Bildungsverein) - organizacja zapewnia kompleksowe informacje na temat kwestii pracowniczych podczas wykładów, kursów i seminariów oraz oferuje odpowiednie dodatkowe szkolenie. AFB wspiera potencjalnych budowniczych domów poprzez coroczne targi mieszkaniowe. Stowarzyszenie jest również aktywnie zaangażowane w promowanie równych szans. Od 1994 r. AFB jest mocno zaangażowane w energię odnawialną, zapewniając doradztwo energetyczne, wykonując obliczenia energetyczne i działając jako ekspert w zakresie rozwoju społeczności przyjaznych dla klimatu.

Więcej informacji i kontakt:



www.afb.bz



0039 0471 254199



info@afb.bz



Europejski Dom Spotkań - Fundacja Nowy Staw powstała w 1993 roku i wspiera wszelkie inicjatywy społeczne mające na celu budowanie społeczeństwa obywatelskiego, współpracy i solidarności między narodami. Działania obejmują projekty młodzieżowe, seminaria i wymiany międzynarodowe, a także wiele projektów związanych z rynkiem pracy. Fundacja współpracuje z grupą wolontariuszy i pracowników w ramach Forum Ekonomicznego Młodych Liderów. EDS-FNS zarządza również Międzynarodowym Domem Spotkań w Nasutowie. Jego głównym celem jest promowanie sieci kontaktów między społeczeństwami w UE i poza nią, a także solidarności i zrozumienia międzykulturowego, a także upowszechnianie polskiego dziedzictwa narodowego.

Więcej informacji i kontakt:



www.eds-fundacja.pl



+48 511 403 155



eds@eds-fundacja.pl