



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



ERASMUS+ DEE

**Разнообразие, равенство и приобщаване в
предучилищното образование
Diversity, Equality and Inclusion in pre-primary
Education and care: a gender perspective (DEE)**

2017-1-IT02-KA201-036723

IO3 - Насоки и препоръки

Разработване на препоръки и насоки за педагогическите специалисти в системата на предучилищното образование и за експерти, вземащи решения на национално и международно ниво.





deeproject@provincia.tn.it
<https://deeplus.wixsite.com/deep>

ERASMUS+ DEE

Diversity, Equality and Inclusion in pre- primary Education and care: a gender perspective

2017-1-IT02-KA201-036723

KA2 - Cooperation for Innovation and the Exchange of Good Practices

KA201 - Strategic Partnerships for school education

Този документ е създаден като част от изпълнение на дейност IO3 по проект ERASMUS+ DEE. Този доклад е разработен от „Алианс за регионални и граждански инициативи (АРГИ)“ (отговорен партньор за дейност IO3).

Докладите по проект DEE обхващат:

- ✓ Наръчник за курс на обучение - IO1
- ✓ Транснационален доклад за IO2: информационни материали за родители
- ✓ Инструментариум за дейности за работа с родители - IO2
- ✓ **Препоръки и най-добри практики - IO3**

Проект DEE се изпълнява с финансовата подкрепа на Европейската комисия. Този документ отразява възгледите на автора, Националната агенция и Комисията не могат да бъдат отговорни за каквото и да било използване на съдържащата се в тях информация.

- януари 2020 -

За проект DEE

Проект DEE стартира на 1 ноември 2017 г. и е с продължителност 30 месеца. Той е реализиран в партньорство на организации от три европейски държави (Австрия, България, Италия).

Цел на проекта DEE е да насърчи многообразието и равенството на половете, фокусирайки се върху предучилищното и началното училищно образование с активното включване на учители и родители.

Резултатите

1 – Курс за обучение на учители от предучилищна и начална училищна степен

Разработване на курс за обучение на преподаватели в предучилищна и начална училищна степен и инструментариум, който да се използва в ежедневната дейност на педагозите.

2 – Информационни материали за родители

Разработване на комуникационни материали за родителите с цел повишаване на осведомеността и информираността за стереотипите, както и за ползите от многообразието и равенството между половете.

3 - Препоръки и най-добри практики

Разработване на препоръки и насоки за педагогическите специалисти в системата на предучилищното образование и за експерти, вземащи решения на национално и международно ниво.

Партньори



PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Piazza Dante 15
IT - 38122 Trento
deepproject@provincia.tn.it
www.pariopportunita.provincia.tn.it

Автономна провинция Тренто (координатор)



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI TRENTO
DIPARTIMENTO DI SOCIOLOGIA E RICERCA SOCIALE
Centro Studi Interdisciplinari di Genere (CSG)

Via Calepina 14
IT - 38122 Trento
barbara.poggio@unitn.it
www.unitn.it

Университет в Тренто

RETTETDASKIND
STEIERMARK

Merangasse 12
A - 8010 Graz
office@rettet-das-kind-stmk.at
www.rettet-das-kind-stmk.at

Асоциация „Спасете детето в Щирия“



Ул. Иван Миланов“5
1505 София
office@arci-ngo.org
www.arci-ngo.org

Сдружение „Алианс за регионални и
граждански инициативи“



Dietrichsteinplatz 15/8
A - 8010 Graz
scambore@genderforschung.at
www.vmg-steiermark.at

Институт за изследване на мъжествеността и
изследванията на пола

Съдържание

Цел на проекта DEE е да насърчи многообразието и равенството на половете, фокусирайки се върху предучилищното и началното училищно образование с активното включване на учители и родители.....	3
I. Въведение	6
II. Основна информация	8
III. Политики за равенство между половете. Равен достъп до здравеопазване, образование, пазар на труда и кариерно развитие.....	11
1. Здравеопазване	11
2. Образование.....	12
3. Заетост и пазар на труда	13
4. Кариерно развитие.....	14
5. Необходими условия за постигане на равенство между мъжете и жените.....	15
IV. Политики за равенство между половете и тяхното прилагане на национално ниво..	16
1. Законодателство за равенство половете и многообразието в Австрия	17
2. Законодателство за равенство на половете и многообразието в България.....	18
3. Законодателство за равенство на половете и многообразието в Италия.....	19
4. Познаване на съществуващото законодателство за равни възможности	20
V. Наличие на равенство между половете в образователната система.....	24
1. Равенство на половете в образователната система.....	24
2. Учебна програма относно темата за равенството между половете.....	27
3. Обучения на специалисти	29
4. Институциите в образователната система, отговорни за прилагането на равенството между половете в практиката.....	34
VI. Бариери и възможности за преодоляване на ограниченията, свързани с пола от най-ранна детска възраст	35
VII. Добри примери от практиката	37
VIII. Заключение	39
IX. Политически насоки и препоръки	40

I. Въведение

Представеният анализ е фокусиран върху разбирането на ключовите заинтересовани страни по отношение на равните възможности както за жените, така и за мъжете.

Анализът се основава на получени данни от въпросник, разработен по проект "DEE - *„Разнообразие, равенство и приобщаване в предучилищното образование“*. Проектът се изпълнява от Автономна провинция Тренто (Италия) в партньорство с Университета в Тренто (Италия), Института за изследвания на мъжествеността и изследвания на пола (Австрия), асоциацията „Спасете детето в Сирия“ (Австрия) и Сдружение „Алианс за регионални и граждански инициативи“ (България) с финансовата подкрепа на Програма Erasmus +/ KA2 „Стратегическите партньорства за училищно образование“.

Въпросникът е събрал информация за нивото на осведоменост по въпросите на пола и равните възможности както за момичетата, така и за момчетата, сред широк кръг заинтересовани страни в т.ч.: представители на институции, вземащи решения, и експертите на местно равнище и на равнище ЕС. Въпросникът има за цел да се получи информация за наличието и познаването на съществуващото законодателство за равенство на половете и неговото прилагане в контекста на предучилищното образование.

В резултат на анализа на данните са разработени препоръки за педагогически координатори в системата на предучилищното образование и лицата, вземащи решения, и впоследствие разпространени сред местните власти, отговорни за предучилищното образование.

Партньорите по проекта разпространиха въпросника сред различни заинтересовани страни във всяка от страните партньори (онлайн и на хартиен носител). Въпросникът се състои от 28 отворени и затворени въпроса, които имаха за цел да наберат информация за възприятията и разбиранията на участниците относно наличието на равенство между половете и многообразието като цяло и свързани с ранното (0-6 години) образование. Осигурено е и пространство за споделяне на предизвикателства и най-добри практики.

Успоредно с това екипът на проекта направи анализ на националните законодателства на държавите – партньори по проекта.

Други методи, използвани за целите на анализа, са статистически методи, включително описателен анализ на данни, графичен анализ на данни и аналитични методи - първичен преглед и вторичен анализ на данни от съществуващи проучвания и анализ на документи.

Важно е да се каже, че представеният анализ се отнася до ограничен брой отговори от 113 участници и не може да се счита за представителен. Това обаче е добра отправна точка за по-

задълбочен размисъл и критичен поглед върху въпросите, свързани с равните възможности както за жените, така и за мъжете. Където е сметнато за необходимо, текстът съдържа цитати от респондентите, които илюстрират отношението им към темата; тези твърдения нямат представителна стойност, а само показват някои нагласи към темата за равенството на половете (джендър тематика).

Документът разглежда няколко основни теми, свързани с равенството между половете. Профилът на респондентите в анкетата е представен в началото на анализа.

Първата основна тема е свързана с политиките за равенство между половете в партньорските страни и обръща внимание на наличието на равен достъп до здравеопазване, образование, пазар на труда и кариерно развитие.

В глава IV особено внимание се отделя на политиките за равенство между половете и тяхното прилагане на национално ниво в трите държави, и е представен кратък преглед на действащото законодателство.

В глава V специален акцент е поставен върху наличието на равенство между половете в образователната система, като анализът разглежда учебната програма, обучението на специалисти и предизвикателствата, пред които е изправена образователната система при прилагането на подходи, съобразени с пола.

Барьерите и рисковете за ограничаване на прилагането на политиките за равенство с акцент върху образователната система са много различни в страните партньори. Те са представени в глава VI, където наред с това са включени и възможности за преодоляване на ограниченията, свързани с пола, според възприемането на респондента.

Внимание беше обърнато на съществуващите добри примери от практиката в глава VII.

Въз основа на критичното отразяване на резултатите от проучването, анализът представя заключения, които се нуждаят от внимание, въпреки непредставителния характер на документа. Те са обобщени в глава VIII.

Въз основа на изводите от анализа, насоките и препоръките за политика са предложени в глава IX. Тези политически насоки и препоръки имат за цел да повишат информираността на лицата, вземащи решения, за да подобрят познанията за проблемите и възможностите за тяхното решение относно превенцията на половите стереотипи в предучилищното образование.

II. Основна информация

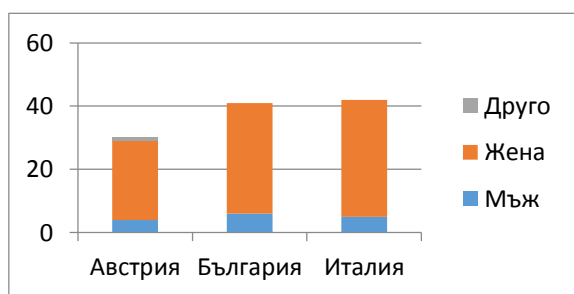
Проучването е осъществено в периода март - октомври 2019 г. в Австрия, Италия и България.

То обхваща 113 респонденти, както следва: Австрия - 30, България - 41 и Италия - 42.

Профилът на най-често срещания респондент е жена, на възраст от 30 до 45 години и с магистърска степен.

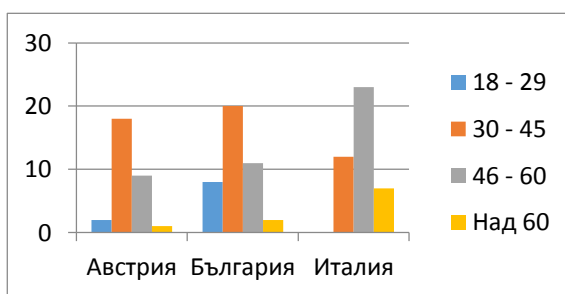
Пол

Фигура 1



Възраст

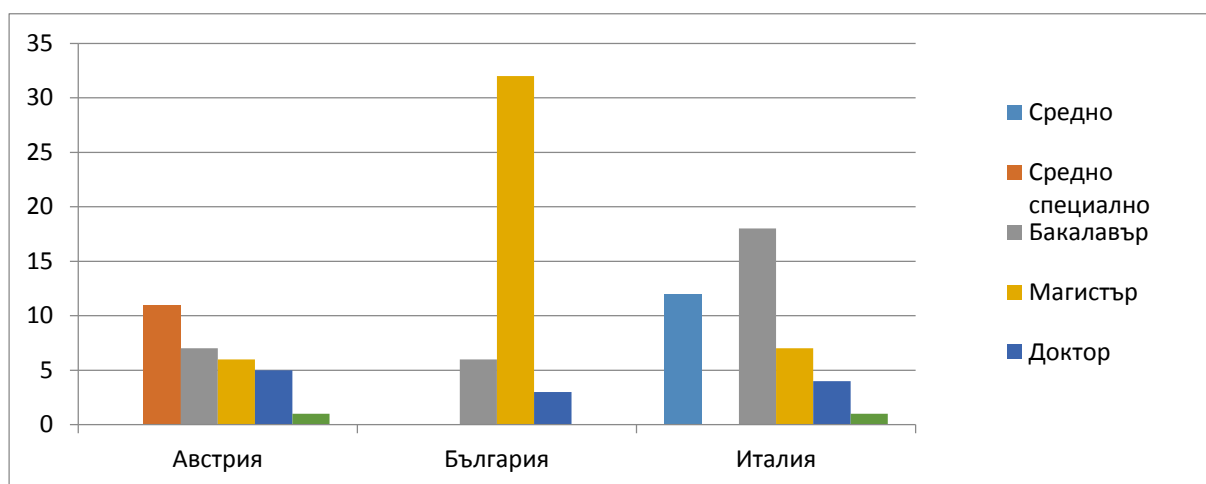
Фигура 2



Най-висок процент от участниците имат магистърска степен (40%), следвани от тези с бакалавърска степен (27%), средно образование (10%), доктор 11% и 2% други квалификации (вкл. колеж).

Образование

Фигура 3



За да предоставят по-широка картина, партньорите по проекта се опитаха да достигнат до експерти от различни структури и нива (Фигура 4).

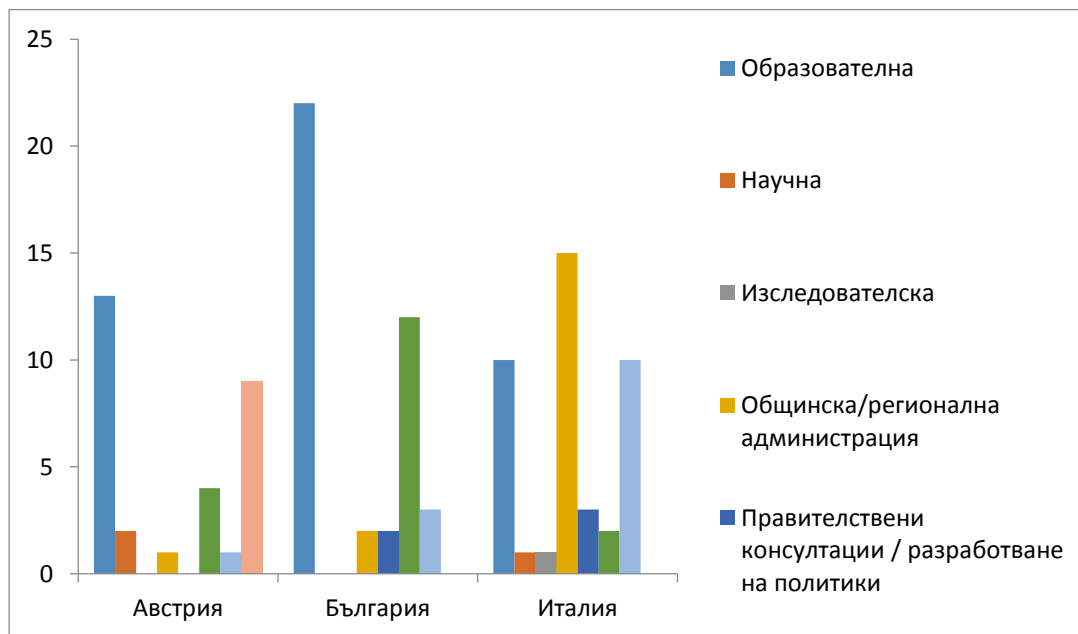
От всички анкетирани в проучването 37% са представители на образователни институции.

Общинската администрация и НПО имат балансирано представителство, всеки с 15%.

Проучването успя да достигне до правителствени консултативни и / или политически органи с 4% представителство. В категория „Други“ има структури като „Детски градини и начални училища“ (5), институции с грижа за деца (9), експерти на свободна практика и други.

Вид организация

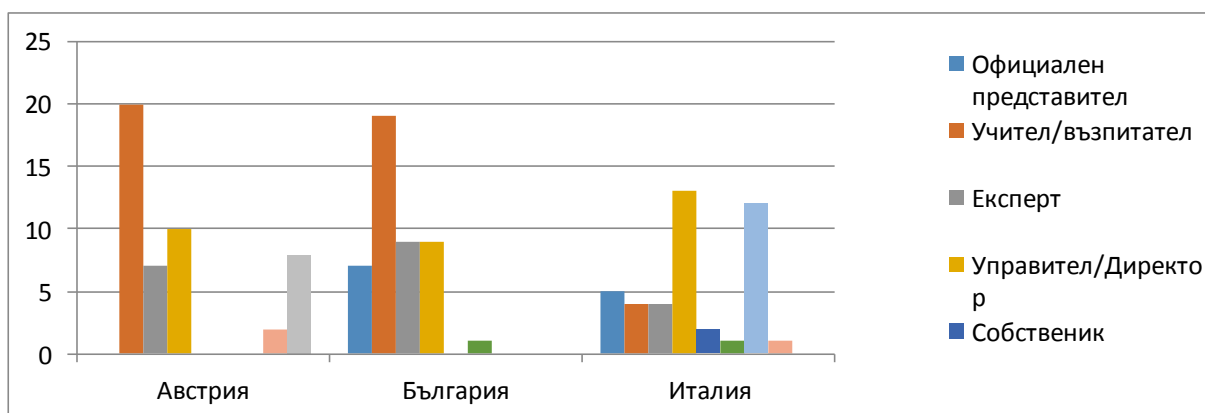
Фигура 4



Учителите/възпитателите са най-голямата група от всички респонденти (32%), следвани от директори/ръководен персонал (24%). Най-висок процент респонденти - учители/възпитатели, се отчита в Австрия в България, докато в Италия са предимно директори/ръководители.

Позиция в организацията

Фигура 5

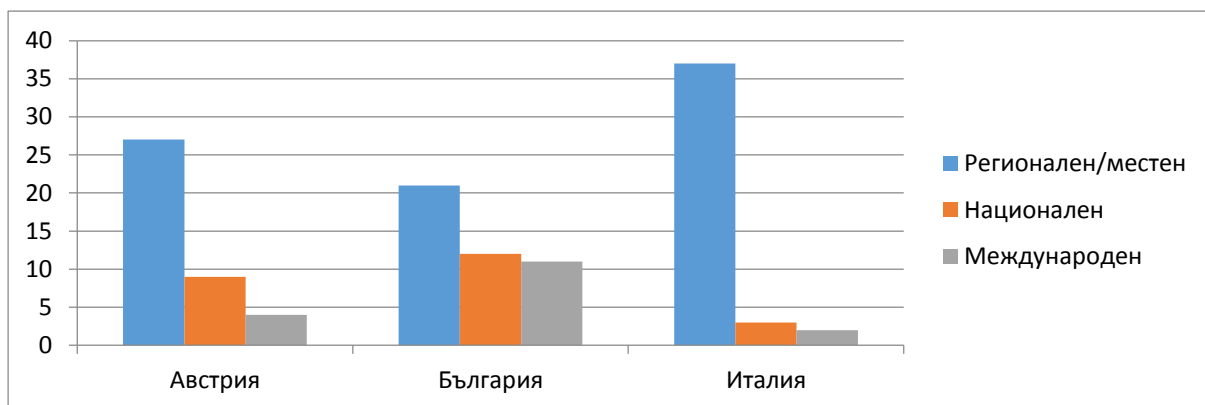


Повечето от анкетираните са представители на регионални/местни организации и структури (67%). Във всички партньорски страни те са преобладаващата част. Националното и международното представителство е много по-малко (19% национално и 14% международно).

Някои от анкетираните са дали повече от един отговор, което означава, че тяхната организация работи на две или три нива.

Географски обхват на работата на организацията

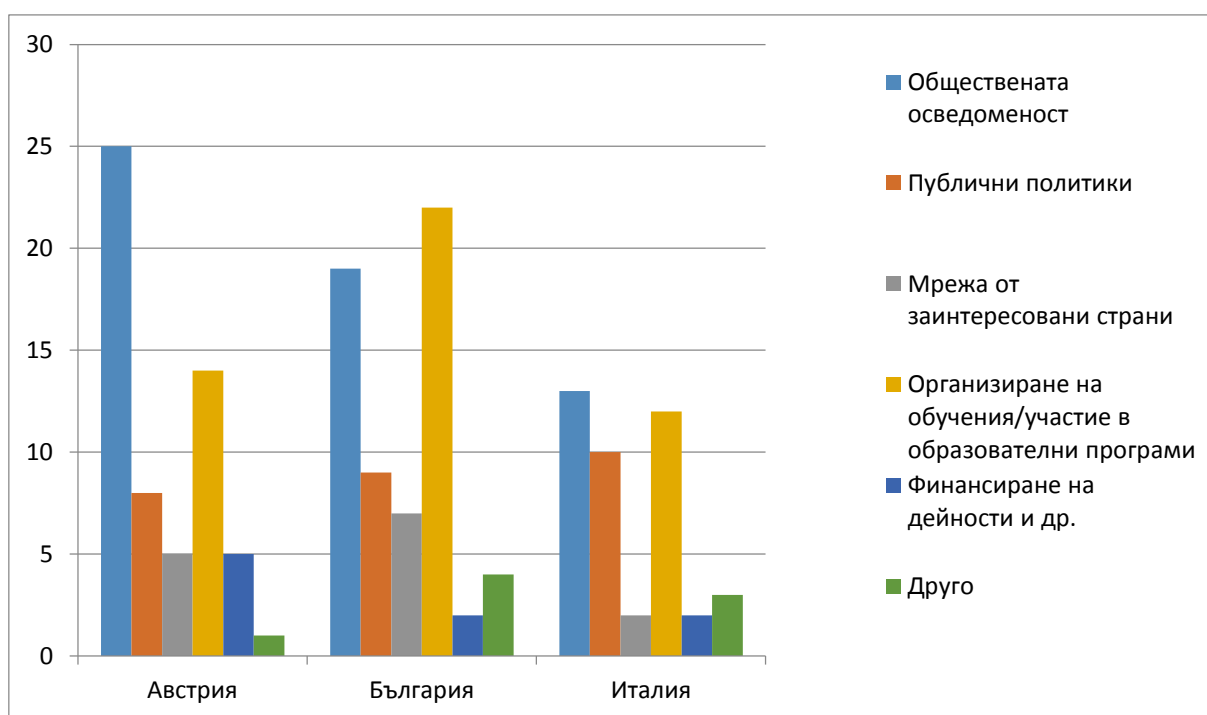
Фигура 6



Като цяло и за трите страни-участнички насърчаването на равенството/равните възможности се осъществява главно от дейности за повишаване на обществената осведоменост (36%) и организиране на обучения/участие в образователни програми (48%). Третото място (ако е класифицирана) заема разработването и прилагането на публични политики (17%). Свързването на заинтересованите страни (7%) и финансирането на дейности (6%) не са представени с висок процент, но това не означава, че те не са от решаващо значение според отговорите на някои въпроси по-долу.

Услуги/дейности, предоставяни за насърчаване на равенството/равни възможности

Фигура 7



III. Политики за равенство между половете. Равен достъп до здравеопазване, образование, пазар на труда и кариерно развитие

Настоящата глава ще се съсредоточи върху възприемането от анкетираните върху това до/колко хората (независимо от пол, миграционен опит, увреждания, статут на малцинства и т.н.) имат равен достъп до здравеопазване, образование, пазар на труда и кариерно развитие.

1. Здравеопазване

Анкетираните споделят, че здравните системи не са достатъчно подготвени, за да предлагат еднакъв достъп за всички. Въпреки че резултатите от този раздел са специфични за отделните страни, има едни и същи често срещани проблеми и анкетираните определят две основни групи, които са възпрепятствани в достъпа до здравната система. Това са имигранти и хора с увреждания.

Според анкетираните достъпът на имигрантите до здравни услуги обикновено е ограничен поради липсата на разрешително за пребиваване, езикови и културни бариери.

Хората с увреждания са изправени пред различни предизвикателства във всяка от партньорските страни. В повечето случаи те са свързани с недостиг на услуги, несъответствия между изискванията за осигуряване на достъпна среда за хората с увреждания и наличието на такива.

В Австрия респондентите обръщат внимание също на класовите и икономически условия. Четирима респонденти се позовават на така нареченото „two-class medicine“¹ и описват несъответствие между финансираните чрез осигурителната система услуги при лекари и специалисти и такива, при които пациентите сами заплащат услугите и отбелязват, че лечението може да бъде различно в зависимост от вида на здравното осигуряване на пациента. Други забележки:

- ограничен брой места в спешна помощ;
- здравната система не отчита в достатъчна степен различните условия на живот на хората.

Италианските респонденти споделят, че *„не е достатъчна подкрепата от държавните заведения“* и *„че достъпът до медицинска помощ все още представя някои проблеми от гледна точка на пола“*. Други проблеми са свързани с *„вертикалната сегрегация между мъжете и жените сред лекарите и хоризонталната сегрегация (между жени и мъже) между лекари и медицински сестри“*. В Италия анкетираните също смятат за важен въпроса, свързан с равните възможности при осигуряването на медицинска помощ. Някои респонденти посочват, че *„няма джендър култура и медицина“*.

¹ Австрийската държава има двустепенна система за здравеопазване, в която практически всички лица получават грижи, финансирани от държавата, но също така имат възможност да закупят допълнителна частна здравна застраховка.

В България 17 от 41 респонденти смятат, че няма равен достъп до здравни грижи, особено за етническите малцинства и хората с увреждания. Малцинствата са *„силно дискриминирани“* и качеството на услугите, които получават, е ниско поради *„предразсъдъци на медицинския персонал“*. Според някои отговори в малките градове липсват медицински услуги и специалисти. Здравните грижи са *„достъпни само за хора с осигуровки, но дори и тогава обхватът на услугите е ограничен“*.

2. Образование

Когато са помолени да споделят мнението си за това доколко хората имат равен достъп до образование, 45% от анкетираните в **Австрия** смятат, че няма равен достъп. Въпреки че повече от половината от анкетираните в Австрия смятат, че има равен достъп, получените отговори се съсредоточават върху примери за ограничения, а не върху положителни практики.

Някои респонденти описаха, че достъпът до образование, макар и общодостъпен на теория, е въпрос на социална класа, така че доброто образование, както каза един респондент *“се наследява”*. В този контекст се споменава и разлика по отношение на качеството между частно финансираните и публично финансираните училища. Като пример за ограничена достъпност по отношение на езиковите и здравните нужди са посочени: ограничения за лица, чийто роден език е различен от немския. Личните инициативи и умения също се споменават като фактори - в смисъл да се възползвате от това, което се предлага.

Някои респонденти заявяват, че (системата) е *„твърде строга, не е съсредоточена върху детето, не е възможно да се осъществява индивидуална подкрепа, почти няма сътрудничество между семейството и образованието“*; *„Равният достъп трябва да се насърчава чрез ясен политически ангажимент и различни мерки“* и че *„всяко дете получава място в ясла, ако родителите са наети на работа“*.

В България почти 50% (20 от 41 респонденти) споделят мнението, че образователната система осигурява равен достъп за различните групи. В подкрепа на това мнение те споделят добри примери като *„Голям брой държавни дейности за насърчаване на малцинствата да посещават училище“* и *„Има рампи за хора с увреждания“*.

В същото време другата половина от участниците съобщават за:

- дискриминация на децата въз основа на икономически и социален статус
- липса на финансови средства за достъп до образователната система
- много културни стереотипи, които възпрепятстват успешното прилагане на политики, насочени към приобщаващото образование
- дискриминация въз основа на сексуална ориентация.

Респондентите в Италия споделят, че неравенството между половете в образователната система се основава най-вече на културни, структурни и икономически фактори. Въпреки че по силата на закона достъпът до образование е гарантиран, има пречки като:

- стереотипите все още не позволяват на момчетата и момичетата свободно да избират училището за посещение

- ограничен език, съобразен с пола, и прекалено много стереотипи, пречателни за засилването на различията между половете
- разделени по пол в средните училища
- стереотипите на пола влияят върху училищния избор
- предразсъдъци на учителите и обществото към предметите от сферата на науката, технологиите, инженерство и математика
- схоластичното обучение е повлияно от половите стереотипи.

3. Заетост и пазар на труда

На въпрос за мнение дали има равен достъп до заетост и пазар на труда, преобладаващата част от анкетираните в **Австрия** отговориха, че няма равен достъп (77%), а само 6% заявиха, че има такъв. Анкетираните описаха пречки пред равния достъп до пазара на труда за мигранти, търсещи убежище, лица с увреждания, лица с нисък образователен статус. По отношение на пола неравномерното разпределение на задълженията в домакинството и грижите (грижи за жените) се споменава като ключов фактор за ограничен достъп. Също така се споменава, че пазарът на труда поставя много изисквания към служителите като (по-голям) *„опит, без деца, самофинансирано образование“* (за по-нататъшно развитие), като същевременно не се предлага адекватно заплащане. Респондентът се позовава на разликата в заплащането на половете, факт, който показва, че жените печелят по-малко от мъжете и това е предпоставка за допълнителни ограничения в личното и професионалното благосъстояние на жените.

Половината от анкетираните в **България** смятат, че няма равен достъп до пазара на труда. Те заявяват, че съществува дискриминация, основана на пол и жените имат трудности да започнат работа, тъй като мъжете са предпочитани. Има *„предразсъдъци и нежелание на работодателите да създават работни места за хора с увреждания“* и да наемат представители на етническите малцинства. Членовете на малцинствата често се сблъскват с езикови трудности, които не им позволяват да започнат работа.

Преобладаващата част от респондентите в **Италия** споделят, че има различия между мъжете и жените при достъпа и престоя на пазара на труда. Те определят въпроси, свързани със следните категории:

Разлики в заплащането, свързани с факта, че на жените се плаща по-ниско от мъжете и има сериозно несъответствие в заплатите. Част от анкетираните смятат, че *„наемането на мъже е привилегировано от самото начало“*. **Майчинството** често се разглежда като ограничение за професионалното развитие при жените, тъй като *„отпускът по майчинство все още се разглежда като проблем от компаниите“* и *„Ако жените са майки или имат семейство, е по-трудно да си намерят работа“*. **Стереотипите** също определят избора на кариера, *„защото има работа, която се разглежда като чисто мъжка, а други като чисто женска“*.

Други предизвикателства, споменати от респондентите, са свързани с *„трудностите при признаването на квалификацията за чужденци“, „широките форми на експлоатация на имигрантите“, „расова дискриминация“*.

4. Кариерно развитие

Преобладаващата част от анкетираните в Австрия установяват, че няма равен достъп (80%). Отново се споменават пречките пред хората с увреждания и мигрантите. Социално-икономическата среда също е фактор, споменат от респондентите. Що се отнася до пола, анкетираните заявиха, че мъже със сходна квалификация са предпочитани за наемане на работа, жените на ръководни позиции все още са слабо представени и че в определени професионални области имат ограничени възможности за израстване в кариерата, като например образование и грижи за най-малките. Анкетираните намират за невъзможно жените да постигнат разумно съчетаване между кариерата и грижите за семейството/децата. Често срещано схващане в проучването е, че балансът между професионалния и семейния живот е по-скоро въпрос на избор от жените и никой от анкетираните дори не споменава това като тема, стояща пред мъжете.

В България само 17% от анкетираните смятат, че достъпът до кариерно развитие е равнопоставен. Останалите 83% отбелязват, че жените са ограничени в кариерното развитие най-вече заради силната ангажираност с родителството/майчинството. Освен това *„има свърхочаквания и изисквания за успех на жените“*. Представителите на малцинствата и хората с увреждания са изправени пред сериозни затруднения в професионалното развитие, най-вече поради обществени предразсъдъци.

В Италия респондентите отново поставят акцента върху силната и систематична дискриминация на жените като възможност за професионално израстване, обикновено поради проблеми с майчинството. *„Жените не се считат за надеждни за управленски задачи поради потенциалното им често отсъствие и отпусъкът по майчинство често се разглежда като проблем“*. Някои респонденти споменават, че съществува *„патриархален корпоративизъм“* и мъжете са предпочитани за ръководни позиции. Според мнението на анкетираните има културни предубеждения и малко възможности за съвместяване на семейството и кариерата като един от анкетираните заявява: *„Трудности за женския пол има при заемането на висши роли, дори в организации, където персоналът е предимно от жени“*.

По отношение на заетостта и кариерното развитие няма равенство в заплащането при идентичен труд, според 77% от анкетираните в **Австрия**. Разликите в заплатите между мъжете и жените са специално посочени, като част от мненията на 8 респонденти, а именно: *„Жените все още печелят по-малко от мъжете (в много области)“*. Анкетираните отбелязаха още, че има професионални сектори с преобладаващ дамски персонал и това обикновено са сектори с по-ниско заплащане (*„ценните работни места в образованието и социалната сфера са недостатъчно платени“*). Тъй като повечето от анкетираните са възпитатели / учители, те специално споменават областта на образованието и грижите за ранна детска възраст по отношение на необходимостта да работят без заплащане, за да отговарят на ежедневните

изисквания: „Преподавателите отделят много от свободното си време, за да провеждат тържества, събития, родителски срещи и др.“. Допълнителен коментар е направен относно съществуването на схеми на заплащане под националната минимална заплата, което се отнася до труда на лишените от свобода, хората с увреждания и работещите с бежанците в общността. Значителна част от анкетираните **в Италия** не споделят мнението за равни заплати за равен труд. Един от тях заявява, че *„разликата в заплащането между половете е научно доказан факт“*. Най-често прави впечатление, че съществува разлика в заплащането между половете и *„на жените се плаща по-малко от мъжете със същите умения и длъжностна характеристика“*. Жените почти не достигат водещи позиции и *„заплатата не е по заслуги, а по ниво“*. Освен неравенството между половете, някои респонденти заявяват, че има дискриминация по отношение на плащането, когато става дума за *„италианските чужденци“*, т.е. граждани на други страни, работещи в Италия.

Българските респонденти смятат, че има дискриминация на малцинствените групи и хората с увреждания по отношение на равното заплащане. Трима от анкетираните обръщат внимание на разликата в заплащането между половете. Равно заплащане за равен труд признават 9 от 41 анкетираните, които вярват, че равно заплащане има в неправителствения сектор.

5. Необходими условия за постигане на равенство между мъжете и жените

Промяната в политиките и отношението на обществото по отношение на въпросите за равенството между половете и равните възможности е най-важното за всички респонденти в участващите страни.

Анкетираните единодушно определят необходимостта от създаване на нови политики, както и контрол за спазването на тези политики. Постигането на равенство между жените и мъжете е свързано с мерки в следните области:

Пазар на труда

Значението на равните възможности на пазара на труда (равни възможности за кариера и заплащане) споделят почти всички респонденти. Според отговорите въвеждането и регулирането на „квотите за пол“ е един от възможните начини за преодоляване на съществуващата разлика в заплащането на половете. Респондентите ясно заявяват, че уеднаквяването в заплащането и изискванията за длъжностните характеристики са от решаващо значение.

Резултатите от въпросника показват, че политическото представителство на жените и участието им на управленски позиции се счита за недостатъчно.

Освен квотата за пол, някои предлагат да се работи за *„повишена привлекателност на професиите“*, напр. *„повишено възнаграждение на персонала в социалните сектори (особено грижите за децата), така че тези професии да представляват интерес и за мъжете“*.

Семейство и родителство

Общото мнение на респондентите е, че *„тежестта на грижите за семейството трябва да бъде разделена еднакво“* чрез *„споделяне на задачи, режим и заплати, които позволяват съгласуване между професионалния живот и грижата за семейството“*.

Повечето от анкетираните съобщават за необходимостта от по-голяма подкрепа за семейството чрез услуги за *„деца, самотни родители или хора, грижещи се за болни роднини“*.

Друго предизвикателство е избор на кариера - родителство. И в трите страни има нужда от (работещи) разпоредби, за да се защитят жените, избрали да станат майки. Въпреки че анкетираните често установяват, че балансът между кариера и родителство е главно проблем на жените, някои от тях разсъждават върху необходимостта от достъп до възможности за ползване на отпуск по бащинство.

Обществена осведоменост

Преодоляването на предразсъдъците, патриархалните стереотипи и дискриминацията, основана на пола, е от решаващо значение за трите държави и се разглежда като възможно чрез *„социално съзнание, образование и законодателство“* и *„силни културни инвестиции“*. Въпреки че обществената осведоменост е основна дейност на организациите, в които участват респондентите, те все още определят необходимостта от по-голяма информираност по въпроса за премахване на пряката и непряката дискриминация, основана на пола. Един от отговорите посочва, че *„Осъзнаването в обществото, че има неравенство, е основа за конкретни мерки“*.

Не на последно място е необходимо да се насърчават добрите практики в областта на равенството и многообразието между половете.

Образование

Силната образователна система и равният достъп се разглеждат като основно условие за постигане на равенство между жените и мъжете. Образованието се разглежда като инструмент за постигане на равенство от повечето участници. Необходимостта от специфични курсове за обучение и/или въвеждане на темата за равенството между половете в училищата е наложителна според преобладаващата част от анкетираните. Те вярват, че такива обучения трябва да са насочени към всички участници в образователния процес - деца, учители/възпитатели и родители. Някои отговори определят това като *„необходимост от специфични курсове за обучение на деца от детска градина и по цялата училищна програма, както и специални курсове за обучение на учители / възпитатели и родители“*.

Един от анкетираните предлага като възможност провеждане на *„медийно обучение“*, чрез което да се повлияе на медиите да отразяват темата по професионален, адекватен и толерантен начин.

IV. Политики за равенство между половете и тяхното прилагане на национално ниво

В допълнение към въпросника, използван в проучването, в следващата глава ще бъде представен анализ на националното законодателство, което е в сила в трите държави.

1. Законодателство за равенство половете и многообразието в Австрия

Когато полът се споменава в съществуващите учебни програми на професионалните училища за персонала на детските градини и предучилищната степен, той до голяма степен е безспорно двоичен. Учебната програма на Щирия (Австрия) например е адаптирана така, че да включва изискванията на ЕС за интегриране на половете през 2005 г., но без да изисква голям обем при преподаване по въпросите на равенството и многообразието. В учебните програми на университетско ниво присъстват въпроси, обвързани с равенството и многообразието (за развитието на лидерски и аналитични компетенции, както и по отношение на подпомагането на децата в тяхното развитие), с различен акцент в отделните институции. Например във Виена *„равнопоставеността на пола е включена в учебната програма като проблем с напречно сечение, специфичен за модула и интердисциплинарен. Познаването на половете, компетентността и чувствителността по отношение на темата за равенството на половете се насърчават в преподаването и изследванията с цел насърчаване на равни възможности за жените и мъжете в професионален, културен, материален и психо-социален план“*.

В Австрия детските заведения са задължени да спазват разписаните изисквания в „BildungsRahmenPlan“ (Charlotte Bühler Institut 2009). Многообразието и приобщаването по отношение на равенството на половете са споменати в раздела „Педагогически перспективи“. Многообразието е описано като ресурс за учене и повишаване чувствителността към половете като ключова педагогическа насоченост. В текста се посочва, че в зависимост от индивидуалната си социализация децата имат различен опит и идеи за ролите на пола. Целта е тази педагогическа подкрепа да помогне на децата, независимо от техния пол, да развият разнообразни личностни качества и потенциал.

Срещата с многообразието според Bildungs Rahmen Plan е предпоставка за откритост и справяне с предразсъдъците. Всички хора в едно общество са описани като хора с различни нужди, на които човек реагира индивидуално по отношение на „приобщаването“. Полът отново се споменава във връзка със „здравната информираност“ в контекста на сексуалността и половата идентичност, като насърчава несъзнателното отношение към собствената сексуална ориентация и дава фактически правилни отговори на въпросите на децата относно сексуалността и телата, за да се насърчи положителното отношение към сексуалността и предотвратяване на насилието, основано на пола. Въпреки че този документ насърчава по-голямо сътрудничество с родителите, той не споменава работата на родителите по отношение на пола (например ангажиране на бащи).

Основният указ „Reflexive Gender Education and Gender Equality“, № 21/2018, от Министерството на образованието, науката и научните изследвания, предоставя на училищата рамка за прилагане на принципа на преподаване на „Reflexive Gender Education and Gender Equality“ при различните нива на училищно преподаване и учене. Държавните институции имат

задължението да насърчават равенството между половете чрез подходящи и превантивни мерки в областта на образованието.

Основният указ описва Австрия като многообразно общество, включително мигранти, като косвено се използва антидискриминационно законодателство и препратки към правата на човека, за да хвърли негативна светлина върху определени групи мигранти (например мюсюлмани). Иновативните части на документа посочват, че в австрийското автохтонно общество има сексизъм, заема се позиция срещу хомофобията и други форми на дискриминация, насърчава се обучението на персонала за превенция на насилието и се признава значението на социалните работници и дейността на специализираните за работа с половете консултативни центрове (центрове за работа с момичета/ момчета)

2. Законодателство за равенство на половете и многообразието в България

Държавната политика на Република България относно равенството между жените и мъжете е хоризонтална политика и обединява действията на централните и териториалните органи на изпълнителната власт на всички нива. Политиката се определя от Министерския съвет и се осъществява чрез комбинираното прилагане на интегриран подход (т.нар. „интегриране на половете“) и специални (стимулиращи, целеви) мерки. Политиката за равенство между половете е в съответствие с националната специфика и ангажиментите, съгласно международните договори, по които България е страна, в т.ч. като член на Европейския съюз. На национално ниво политиката за равенство се координира от Министерството на труда и социалната политика (МТСП). От 2004 г. тя е специализирано звено в рамките на МТСП, което в момента е отдел за равни възможности, антидискриминация и социално подпомагане на дирекция „Политика за хората с увреждания, равни възможности и социално подпомагане“ (ПХУРВСП).

От 2004 г. в България функционира национален институционален механизъм за сътрудничество между институциите, както и с гражданското общество, а именно чрез участието им в Националния съвет за равенство между жените и мъжете (НСРЖМ) към Министерския съвет, който е орган за консултации, сътрудничество и координация между централните и териториалните изпълнителни органи и структурите на гражданското общество.

Институционалният механизъм за равенство между жените и мъжете в България се регулира от Закона за равенството на жените и мъжете. Стратегическият документ, определящ рамката на единната политика, е Националната стратегия за насърчаване на равенството между жените и мъжете 2016-2020 г., приета с Решение 967 на Министерския съвет от 14.11.2016 г. Толерантността към различията, преодоляването на отрицателни предразсъдъци и предотвратяването на агресивно поведение и насилие са очакваните резултати от образованието. На това се позовава доклад на Министерството на образованието и науката (МОН) относно проучването на ролите на половете и равенството между половете в училище. След последните години на напрежение в публичното пространство, че ратифицирането на Истанбулската конвенция ще доведе до въвеждането на така наречената „джендър идеология“

в учебната програма, през 2018 г. министърът на образованието заяви в интервю за „Дневник“², че промени в съдържанието на учебната програма няма да бъдат направени, тъй като ценностите толерантност и взаимно уважение все още се изучават. Съществуващите и много малко проучвания по този въпрос показват, че въвеждането на концепцията за равенство между половете в училищата зависи главно от желанието на конкретния учител/училище и се сблъсква с много защити в образованието и обществените нагласи.

3. Законодателство за равенство на половете и многообразието в Италия

Общият принцип на равенство между жените и мъжете е залегнал в член 3 от Конституцията на Италия, а именно: *„Всички граждани имат еднакво социално достойнство и са равни пред закона, без разлика на пол, раса, език, религия, политическо мнение, лични и социални условия“*. Националният кодекс за равни възможности между жените и мъжете е създаден със Законодателен указ № 198 от 2006 г. и се счита за италианската правна рамка за равенството между половете и овластяването на жените. Кодексът събира в един текст 11 закона за равни възможности, с оглед рационализиране и хармонизиране на действащите законодателни разпоредби относно равенството между половете и регулиране на насърчаването на равни възможности между жените и мъжете в областта на етичните, социалните и икономическите отношения и в гражданските и политическите права. Той също така въвежда принципа на интегриране на равенството между половете, като задължава правителството да вземе предвид гледната точка на пола.

Управляващият орган, натоварен с равенството между половете, е Департаментът за равни възможности, създаден през 1997 г. в рамките на кабинета на министър-председателя. Отделът отговаря за политиката на половете. Той планира, координира и управлява сложната рамка, създадена на национално и местно ниво, за да подкрепя политиките за равни възможности. Националната комисия за равенство на мъжете и жените, включваща 26 членове, която представлява женски организации и организации на гражданското общество, си сътрудничи с министър-председателя.

Комисията за равни възможности между мъжете и жените е създадена за първи път през 1984 г. с указ на председателя на Министерския съвет и след това е ревизирана с „Кодекс за равни възможности между мъжете и жените“ (2006 г., Закон 198), който отчита новите функции, продължителността и състава на комисията. Понастоящем Комисия за равни възможности не е създадена.

Департаментът за равни възможности одобри първия Национален план срещу насилието и задържането, основано на пол, на 28 октомври 2010 г.

²https://www.dnevnik.bg/intervju/2018/02/06/3124135_krasimir_vulchev_zastariavashtite_uchiteli_i/

На местно ниво Комитети за равни възможности³ (CPOs) работи във всяка институция на публичния сектор от 1988 г. (регионални, местни, общински администрации, университети, местни звена на националната здравна система и др.).

Комитетите са преобразувани (със закон 183/2010) в Единна комисия за правата на служителите, която съчетава бившите комисии за равенство между половете и комисиите за защита от мобилизиране.

Съветниците по въпросите на равенството⁴ са създадени през 1991 г. на регионално и местно ниво за справяне със случаите на дискриминация по линия на заетостта. Те са координирани в мрежа, ръководена от национален съветник по въпросите на равенството от 2006 г. Съветниците си сътрудничат с бюрата по труда и органите за равнопоставеност, за да наблюдават конкретното прилагане на принципите за равни възможности и могат да застанат в съда до жертвите на дискриминация по пол.

4. Познаване на съществуващото законодателство за равни възможности

По-голямата част от участниците в проучването са запознати с националното законодателство в страните си. (Фигура 8).

И в Австрия и в Италия категоричен превес имат респондентите, които познават националното законодателство. Това сочи фактът, че и двете страни реализират сериозни дейности за повишаване на обществената осведоменост.

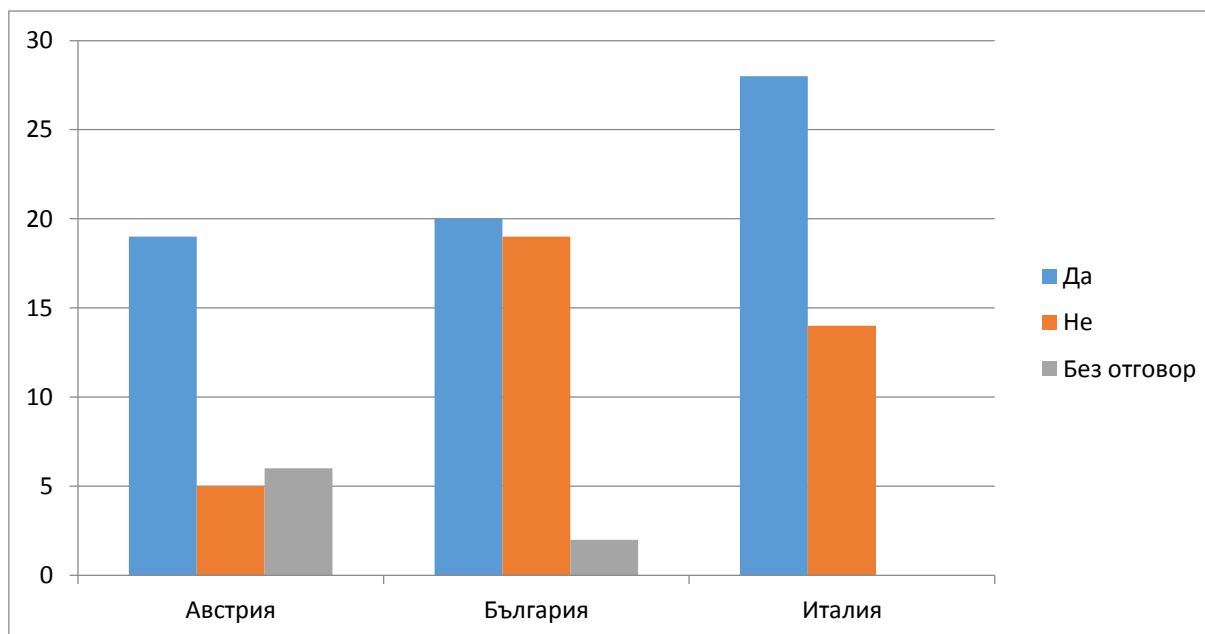
В България процентът на хората, които са запознати, и тези, които не знаят нищо по темата, е почти еднакъв. Този специфичен за страната показател означава, че има спешна необходимост от информираност и запознаване с нормативната уредба.

Запознати ли сте със законите (нормативни, стратегически и т.н.) във вашата страна, които се занимават с въпросите за равни възможности, вкл. равенството между мъжете и жените?

³ Equal Opportunity Committee (CPOs)

⁴ Equality Advisors

Фигура 8



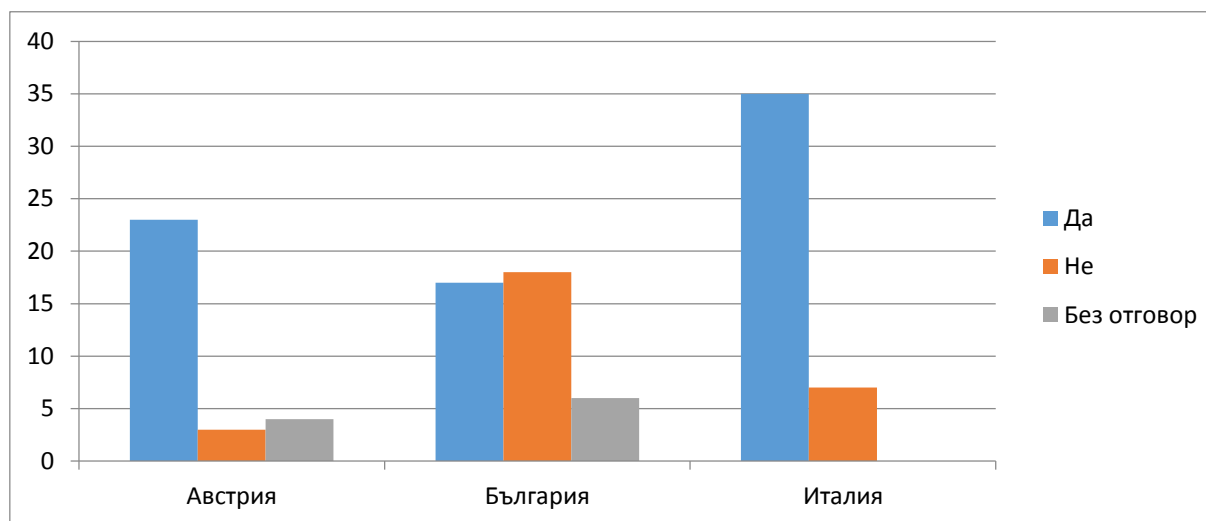
Въпреки че някои от запитаните не са дали отговори, друга част от отговорите на анкетираните показват, че те са запознати с националното си законодателство и съответните директиви на ЕС. Резултатите сочат, че в трите държави има набор от регулаторни / законодателни механизми, които гарантират постигането на равни възможности за жените и мъжете.

В изследването анкетираните са помолени да посочат кои нормативни документи / закони са свързани с регулирането на равенството между жените и мъжете. Най-разпознаваеми за трите участващи държави са:

- Конституцията
- Закон за равенството между половете; съответните актове за създаване на национални и регионални комисии/съвети и националните стратегии за насърчаване на равенството
- Законодателство относно семейното право/семеен кодекс;
- Закон за закрила на детето, Законодателство за подпомагане на майчинството и бащинството
- Законодателството относно домашното насилие и насилие, основано на пола. Закон срещу насилието между половете; Закон за защита от домашно насилие
- Закон за защита срещу дискриминацията
- Граждански кодекс
- Кодекс на труда
- Актове / закони за социално подпомагане и сигурност
- Истанбулска конвенция
- Договор на ООН
- Регламенти и директиви на ЕС

Знаете ли кои държавни институции във вашата страна са отговорни за прилагането на политики за равенство между половете?

Фигура 9



С най-висок процент информация по темата са подалите отговор представители на институции в Италия и Австрия. За България процентът на хората, които са запознати с институциите, отговорни за прилагането на политиките за равенство между половете, и тези, които не знаят, е почти равен. Този специфичен за страната резултат показва необходимостта от целенасочени кампании за насърчаване на структурите и техните функции, така че гражданското общество да бъде информирано и да може адекватно и навременно да се възползва от тяхното съдействие.

Най-разпознаваеми органи за Австрия и Италия са тези, които са пряко ангажирани в прилагането на политиките за равенство между половете на национално и регионално/местно ниво, като: Агенция за борба с дискриминацията / Прокуратура, Комисариат; Служба за равни възможности; Местна комисия за равни възможности; Комитет за равни възможности; Съветник за равни възможности; Автономна провинция Тренто.

Отделните респонденти в Австрия изброяват съответните министерства и структури като Министерство по въпросите на жените; Министерство на социалните въпроси; Общински департаменти за жените; Австрийски интеграционен фонд; Министерство на труда и т.н. НПО също имат своето място сред отговорните органи, когато става дума за приюти за жени, консултативни центрове и други услуги, за които споменават анкетираните от трите държави. Сходни са резултатите за България с малка разлика при Министерството на труда и социалната политика, което най-често се посочва като отговорна институция, следвана от Националния съвет за равенство между мъжете и жените, Комисията за защита от дискриминация, Омбудсмана на Р България и неправителствените организации. Освен изброените институции, някои респонденти (представляващи трите държави) също се позовават на Конституционния съд, парламента, бизнес сектора и родителите.

На въпрос дали някога са се обърнали към гореспоменатите институции и каква е причината, както за Австрия, така и за България има значителен брой анкетираните, които никога не са се обръщали към държавни или местни институции, отговорни за прилагането на политиките за равенство между половете. За Австрия броят на отрицателните отговори е почти 100% (29 от 30 респонденти), а за България е 97% (36 от 41).

Фактът, че в България почти половината от анкетираните не са запознати с институциите, отговорни за прилагането на политиките за равенство между половете и техните ангажменти, обяснява толкова ниска степен на взаимодействие.

Не такъв е случаят с Австрия, където преобладаващата част от анкетираните са запознати с институциите и техните ангажменти. Само един от представителите на австрийците в проучването се е обърнал към *„жена офицер заради дискриминация“*.

Италианските респонденти са много по-активни във взаимодействието си с органите, отговорни за прилагането на политиките за равенство между половете. В повечето случаи към тях е ориентирано вниманието за сътрудничество в научноизследователската дейност и дейностите по прилагане на политиката. Такова сътрудничество е насочено към насърчаване на проекти и осъществяване на обучителни дейности. В повечето случаи респондентите са били носители на професионален и експертен капацитет и в много малко случаи се е изисквала подкрепа по отделни въпроси.

Що се отнася до ангажиментите на институциите, отговорни за прилагането на политиките за равенство между половете, повечето от анкетираните смятат, че те са в следните области:

Създаване и прилагане на законодателството. Като основна задача анкетираните посочват ангажимента за създаване и прилагане на национални политики и закони, които гарантират равно третиране на жените и мъжете. Значителен брой отговори визират прилагането на националната политика за равенство чрез осъзнаване и разработване на конкретни действия като: *„гарантиране на представителство в институциите“*, *„квотни разпоредби“*, *„интегриране на половете“* и т.н.

Борбата с дискриминацията е друг набор от отговори, общ за всички страни партньори. Респондентите смятат, че институциите / органите са ангажирани да *„насърчават положителни действия за борба с културата на дискриминация между половете“* и *„предотвратяване и премахване на всяка форма и причина за дискриминация чрез действия на правителството“* и други мерки.

Повишаване на осведомеността, насочено към премахване на предразсъдъци и стереотипи чрез информационни кампании, дейности за разпространение, конференции, курсове за повишаване на осведомеността по въпросите на равните възможности, организация и популяризиране на клубове и др. Индивидуалният отговор, макар и доста важен, е свързан с популяризирането на *„език, подходящ за пола“*.

Анализът и насоките се разглеждат като ангажимент, изпълняван от проучвания и статистика; консултация, намеса и поддръжка на процеси; събиране на данни и насърчаване на

решения, базирани на политики; осигуряване на обучения по темата за равенството между половете и други преки интервенции.

Мониторингът и контролът са отбелязани от пет анкетирани от трите страни-партньори, включително „механизми за обжалване и подаване на жалби“.

Липса на финансиране за специфични дейности. Споменава се само от 3-има респонденти, представители на Австрия и Италия.

Трябва да обърнем внимание на факта, че 29 от 41 български анкетирани не са дали отговор на въпроса. Можем да предположим, че или не са запознати с ангажиментите на отговорните органи, или нямат доверие в институциите. Резултатите ясно кореспондират с резултатите от Фигура 9 „Знаете ли кои държавни институции във вашата страна са отговорни за прилагането на политики за равенство между половете?“, където процентът на хората, които са запознати с институциите, отговорни за прилагането на политиките за равенство между половете, и тези, които не знаят, са почти еднакви.

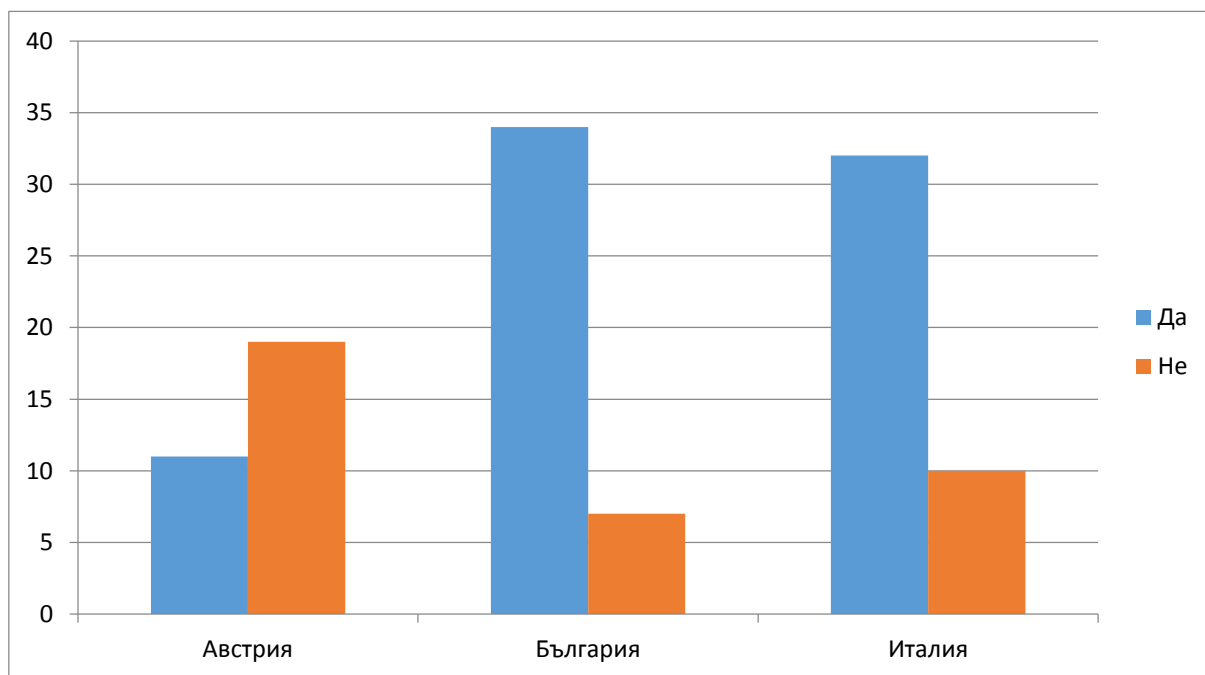
V. Наличие на равенство между половете в образователната система

1. Равенство на половете в образователната система

Австрия е страната, в която мнението, че няма равенство между половете на ниво прием в училище, е преобладаващо (63%), докато в Италия и България респондентите намират солидна основа за равенство със 76% за Италия и 83% за България (Фигура 10).

На ниво прием в училище

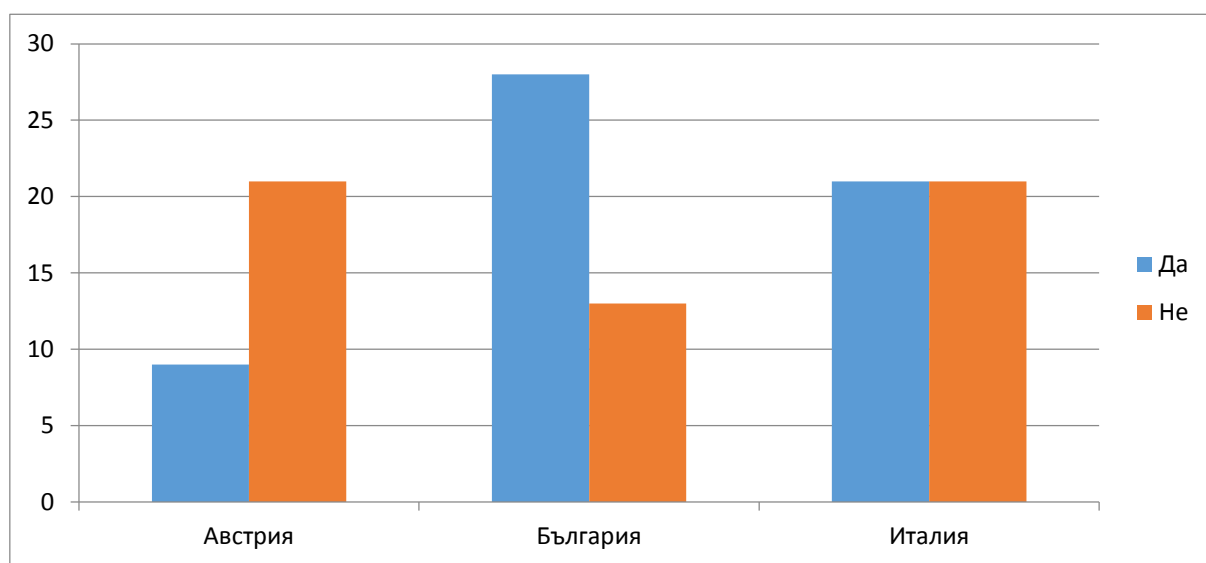
Фигура 10



Ситуацията е напълно различна за страните партньори, що се отнася до равенството между половете на ниво педагогически персонал в системата на предучилищното и началното образование (Фигура 11). В Австрия повечето от анкетираните намират липса на равенство, докато в България е точно обратното. И в двете страни разликата между „Да“ и „Не“ е доста видима и отразена по-нататък в главата. Това не е така в Италия, където няма ясна тенденция и отговорите са еднакви - 21 респонденти смятат, че има равенство и 21, които не са съгласни с твърдението.

На ниво педагогически персонал в системата на предучилищното и началното образование

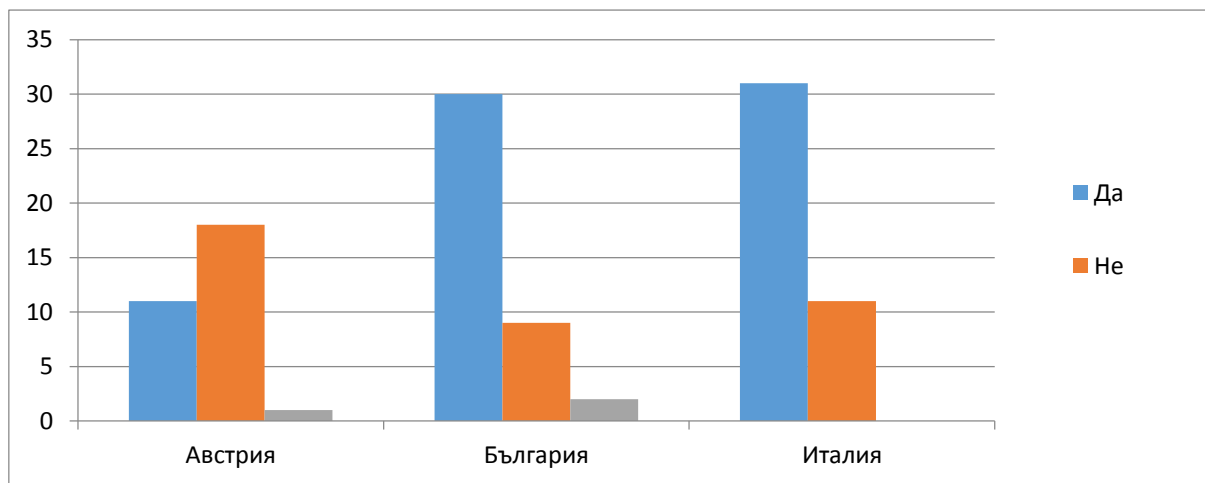
Фигура 11



На ниво педагогически персонал в системата на средното образование тенденцията както за България, така и за Австрия е същата като в системата на предучилищното и началното образование. Според респондентите от Австрия страната все още е изправена пред липса на равенство, докато в България повечето от анкетираните са категорични, че съществува равенство (Фигура 12). За Италия схващането, че съществува равенство между половете на ниво педагогически персонал в системата на средното образование, е по-високо, отколкото в предучилищното и началното ниво.

На ниво педагогически персонал в системата на средното образование

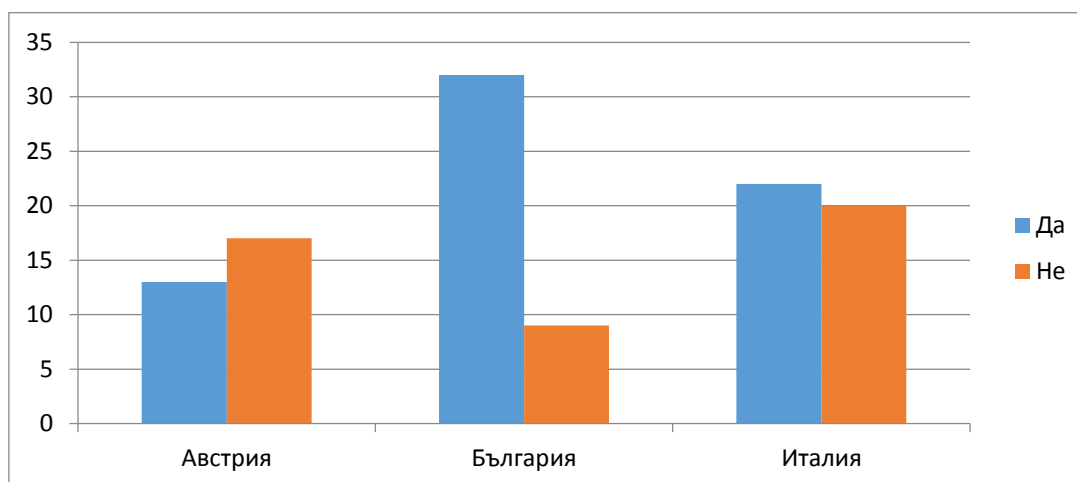
Фигура 12



Разликата между наличието и липсата му на ниво педагогически персонал във висшето образование е по-ниска за Австрия (4 респонденти). Отговорите на българските респонденти показват, че възприемането за наличие на равенство между половете е преобладаващо, докато в Италия е трудно да се разграничат двете категории, като само 2 отговора са повече в полза на равенството.

На ниво педагогически персонал във висшето образование

Фигура 13



Макар и от различни страни, проблемите са сходни и най-високите проценти на отговорите, за които респондентите смятат, че са предпоставка за неравенства в образователната система, са свързани с:

Феминизация на професията учител/въпитател - Близко 80% от всички анкетирани посочват, че има „*неравномерно разпределение между мъже и жени в работни условия*“, особено в предучилищното и началното образование. Както някои от отговорите заявяват, че „*мъж-учител при деца от 0-6 години е изключително рядко явление*“. Все още има силни културни стереотипи, че преподаването и грижите са професии за жени.

Точно обратното е, когато става въпрос за университетска/академична/научна кариера. Там анкетираните смятат, че преобладават мъжете. Често срещано схващане е, че мъжете

преподаватели градят кариера по-често от жените, които се борят да достигнат високи академични позиции. Някои от обясненията на феномена са свързани с факти като: *„възможността за достъп до длъжността на професор в университет в Италия все още е свързана с изричната подкрепа на някой, който вече е на това положение; тъй като това са предимно мъже, те са склонни да предпочитат други мъже „или че“ академичната кариера е много дълга и жените изследователи често я изоставят, защото смятат, че не могат да я съвместяват със създаване на семейство“*.

Значителен брой отговори визират неравенството между мъжете и жените по отношение на пазара на труда, отбелязвайки доминирането на мъжете на ръководни позиции в области, които са добре платени, както и в области, които изискват високо ниво на образование. Все пак един от отговорите е доста оптимистичен, заявявайки, че *„професорите са предимно мъже, но системата ще балансира, защото младите студентки и изследователи са много повече, отколкото в миналото“*.

Анкетираните обръщат специално внимание на факта, че съществуват предразсъдъци и структурни бариери, влияещи по пътя на децата през образователната система. Примерите за тях включват:

- твърде малко се инвестира в компенсаторни мерки и индивидуална подкрепа за всички деца по отношение на миграционния произход, езиковите способности
- разлика в нагласите на хората от селските и градските райони: *„провинцията има още по-традиционни образи и по-малка толерантност“*
- дискриминация от страна на учителите: *„много учители често оценяват представянето си с предварително формулирани мнения“, „преобладаващи полови стереотипи, класицизъм, расизъм и антисемитизъм“*
- *„Статистиката показва, че момчетата са сред губещите в образователната система поради доминирането от жените образование“*.
- родителите с по-големи финансови средства могат да осигурят по-добро образование на децата си
- културно отношение към равенството между половете

От всички респонденти в анкетата само 3-има респонденти отбелязаха, че по отношение на някои области вече съществува равенство и се позовават на личния си опит, както и на съществуващото законодателство (*„Ежедневното ми наблюдение ме кара да вярвам, че има почти 50:50 съотношение тук“, „Това е предвидено в законодателството“ и „Защото аз самият не съм имал други преживявания“*). Други 2 от отговорите посочват, че *„Образователната система осигурява равни възможности за двата пола“* (Австрия) и *„всички са равни“* (България).

2. Учебна програма относно темата за равенството между половете

Както за България, така и за Италия, повечето от анкетираните не знаят за съществуването на училищни учебници и / или други учебни програми, свързани с темата за равенството между

половете. Само 27 респонденти от анкетираните от двете страни са запознати с наличието на такива материали, което очевидно предполага, че е необходима по-широка мрежа на разпространение (Фигура 14)

В Австрия 4-има респонденти споменаха австрийския федерален „Bildungs Rahmenplan“, като рамка за образование.

Относно учебните материали, трима респонденти посочиха „Глупавият Августин“, книжка с картинки за деца, използвана в курса за обучение по DEE. 6 лица споделиха, че познават книжки с картинки с фокус върху въпросите на равенството, като само двама посочват конкретни заглавия освен „Августин“:

- Моето семейство
- Мама, мама и аз
- Аз съм различен
- Дъга
- Приятели

Специализираната литература също беше спомената от 4-има респонденти, като само 1 респондент спомена конкретно заглавие:

- „Педагогика на многообразието⁵ (Анедоре Пренгел)“
- „Подход към предучилищното образование и възпитание⁶ (Kinderwelten Berlin, Petra Wagner)“
- разнообразни литературни източници за политическите изследвания на пола, равенството между половете и социалния анализ
- различни учебници, напр. „Разнообразие в началното образование“
- книги

Отделните респонденти изброяват принципи (насоки) за работа в техните организации или че равенството между половете е тема в учебните програми за образование и грижи в ранна детска възраст, която обаче не присъства често в образователните материали, докато друг респондент сподели: „В конфронтацията на BAFEP⁷ (професионалните училища за начално образование) при липсата на език, подходящ за пола, липсва чувствителност към темата“.

Книги на някои автори и /или редактори, които се занимават конкретно с въпроса, се споменават от италианските анкетираните:

- „Сексизъм в образованието. Джендър стереотипи в книгите за началното училище“⁸ от Ирен Биемми
- "Илюстрирани книги от редактора на Settenove"
- „Лека нощ непокорни момчета“⁹ от Франческа Кавалло
- „Какво ще правим, когато пораснем?“¹⁰ От Ирен Биемми

⁵ Pedagogy of Diversity (Annedore Prengel)

⁶ Approach of Prejudice-Conscious Education and Upbringing (Kinderwelten Berlin, Petra Wagner)

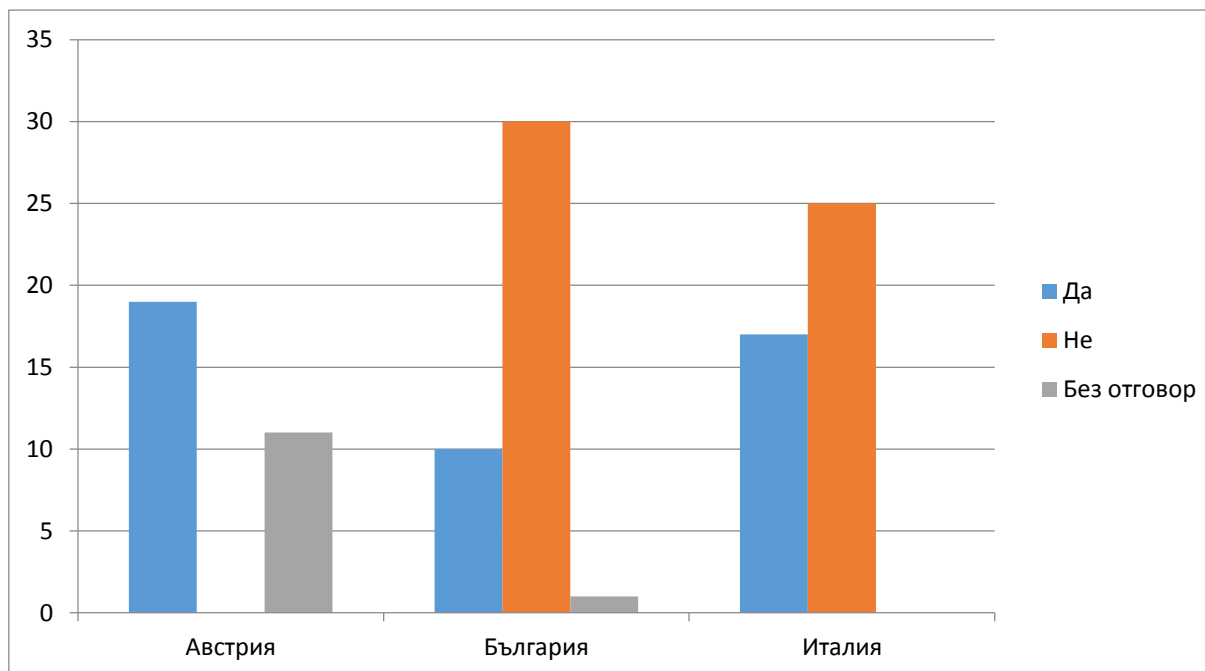
⁷ BAFEP - Федерален образователен институт за начално образование (Австрия)

⁸ Sexist education. Gender stereotypes in primary books“ by Biemmi Irene

⁹ „Buona notte bambine ribelli“

Знаете ли за някакви учебници и / или други учебни програми, свързани с темата за равенството между половете ?

Фигура 14



3. Обучения на специалисти

Общата картина показва, че 52% от анкетираните от всички участващи страни не са били обучавани по теми, свързани с равенството между половете, а 47% са участвали в такива (Фигура 15).

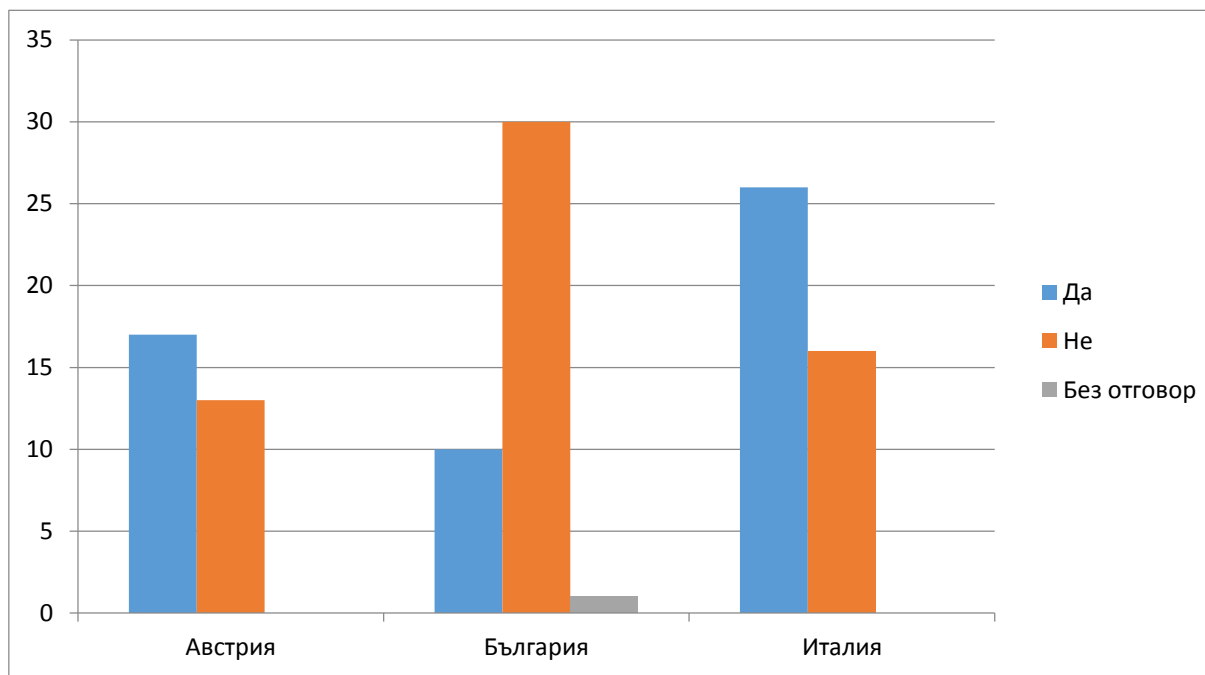
Най-голямата липса на придобити допълнителни познания е установена в България, където 30 от 41 анкетирани никога не са участвали в обучение, свързано с равенството между половете, или поне не могат да споделят такива.

Тук трябва да напомним, че 43 от всички анкетирани са учители / възпитатели (повече от 1/3) и нуждата от обучение на педагогическите специалисти е необходима, както е обяснено по-нататък в анализа.

Преминали ли сте (като специалист) обучение за равенство между половете?

Фигура 15

¹⁰ Cosa faremo da grandi?"



Повечето от анкетираните са преминали през обучителни инициативи, университетски курсове/степени и/или следдипломна квалификация в периода 2013-2019 г.

Част от обученията са организирани от държавни или местни власти като: Областен департамент, Комисия за равни възможности, Служба за равни възможности и др. Обученията / степените са насочени главно към: джендър изследвания, интегриране на пола, управление на разнообразието, повишаване на информираността и критично мислене, изследвания за жени, изследвания за хора с увреждания, многообразие, курсове за обучение на учители, управление на проекти и др. Съществува ясна необходимост сред респондентите да увеличават своите компетенции през цялата си кариера.

В Австрия общите теми са:

- Пол и разнообразие
- Джендър мейнстрийминг
- Изследвания на пола
- Наставничество в чиракуването
- Управление на многообразието

Българските респонденти не са посочили темите на обученията, в които са участвали. Само двама споделят, че са преминали през:

- магистърска програма „Джендър изследвания“
- консултантски обучения

В Италия малко хора уточняват темите на преминалите обучения, но някои от тях са:

- кратък курс, организиран от Комисията за равни възможности и Comunità di Valle¹¹

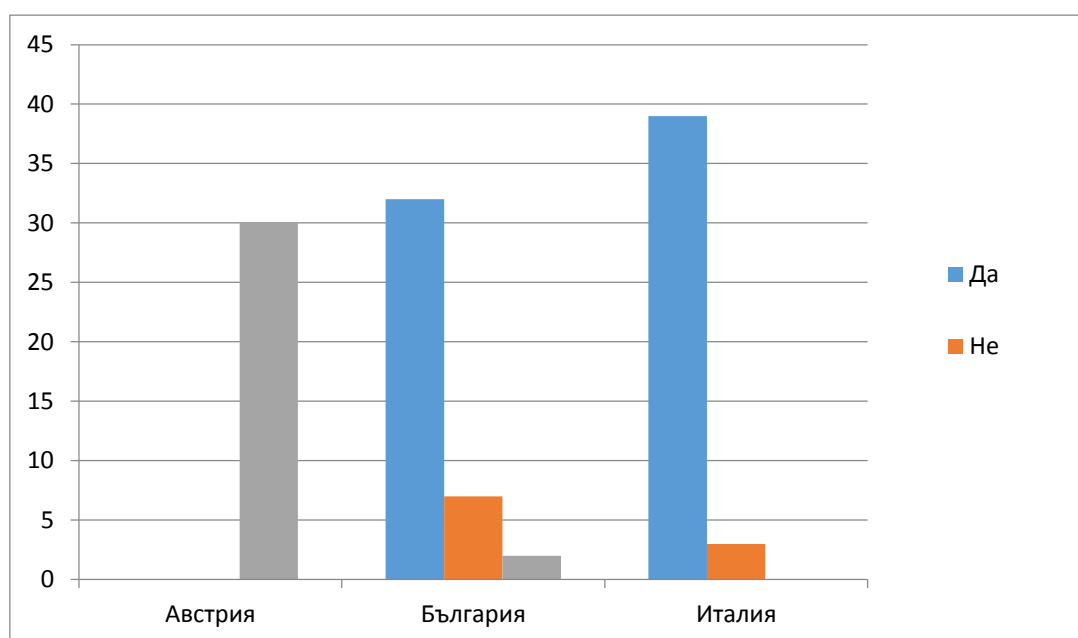
¹¹ Comunità di Valle (на немски: Talgemeinschaften) са местните териториални органи на автономната провинция Тренто, които формират междинното институционално ниво между общините и автономната провинция.

- мултидисциплинарен подход и не само относно разликата между половете в обществото
- различни курсове за обучение за развиване на повишена информираност и критично мислене, което може да обогати дискусиите за равни възможности
- информационни вечери, популяризирани от организациите
- курсове за обучение на учители

Както в Италия, така и в България респондентите в проучването са категорични, че съществува ясна необходимост от увеличаване на експертните познания на педагогическите специалисти в областта на равенството между половете (фигура 16). От всички анкетирани 63% смятат, че педагогическият персонал се нуждае от обучение в областта.

Мислите ли, че педагогическите специалисти трябва да преминат обучение за равенство между половете?

Фигура 16



****Въпросът не е включен в австрийската версия на проучването по решение на партньора.***

Въпреки че въпросът не е включен във въпросника, използван в Австрия, респондентите в Австрия имат предложения за теми, които да бъдат обхванати в такива обучения и тяхната честота, така че можем да предположим, че споделят необходимостта от увеличаване на компетенциите на педагогическия персонал.

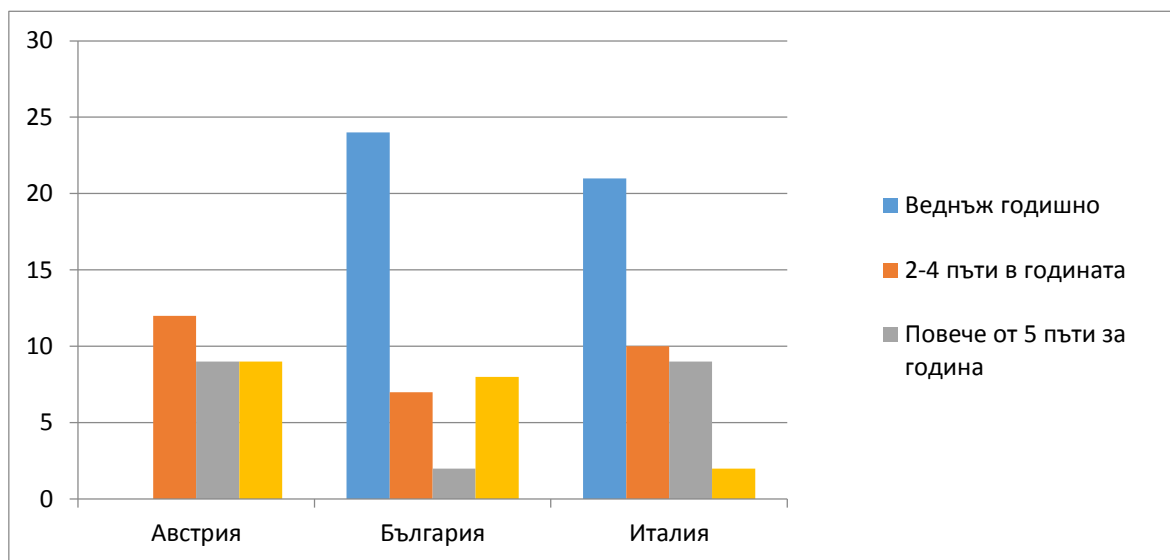
На въпроса колко често трябва да се провежда такова обучение, анкетираните от Италия и България определят веднъж годишно като най-реалистична стратегия, докато за Австрия 2 до 4 пъти годишно е преобладаващото мнение (Фигура 17).

Графиката показва, че всички анкетирани вярват в процеса на увеличаване на експертния опит на педагогическия специалист в областта на равенството между половете.

Отговори не бяха дадени от 10 респонденти, а 3-има заявиха, че „не знаят“. В категорията „Други“ също има предложения, че обученията трябва да се провеждат „според нуждите“, „по-малко от веднъж годишно“, „не могат да се обобщават“.

Колко често смятате, че трябва да се провежда такова обучение?

Фигура 17



Респондентите от страните партньори определено са съгласни, че темата за равенството между половете като цяло трябва да присъства в образователната система. Основните тематични групи, които предлагат отговорите са: джендър стереотипи и предразсъдъци, включително как да се насърчи развитието на идентичността при децата, като се избягват стереотипите. Специфичните въпроси за пола и многообразието са подробно описани, както следва:

- Как да се подходи към образованието за чувствителност към пола при малките деца и защо е важно да се обърне внимание на подобни проблеми.
- полово възпитание
- приобщаващо образование и възпитание
- ЛГБТ¹²
- интерсекс, джендър концепция, стереотипи
- правата на жените
- изследвания на пола
- политика, равенство между половете и социална структура
- способност за идентифициране на стереотипи в медиите и рекламата по рационален и съзнателен начин

¹² ЛГБТ (на англ. LGBTQ) е общо понятие, отнасящо се до онези движения, чиято цел е социалната еманципация на хомо-, би- и/или транссексуалността.

Отношенията между половете са открити като важни теми от гледна точка на разбирането на разликите между мъжете и жените.

Насилие и дискриминация, основани на пола

- ефекти от дискриминацията и положителните действия, които трябва да се предприемат в класната стая,

- насилие, основано на пол - образователни и кариерни насоки
- форми на дискриминация и стратегии за справяне
- образователни стратегии за обучение към приобщаване

Семейство

- отговорност в грижата за семейния живот и децата
- неравенството между половете в семейството
- отговорността на възпитателната работа на родителите и кой играе коя роля.
- баща / майка и семейството като цяло, както и други хора извън семейството.

Други

- национално законодателство - права и задължения
- добри практики
- когнитивно развитие и управление на емоциите
- антропология
- психология
- педагогика
- комуникация, управление на разрешаване на конфликти, превенция на здравето
- достъпен подход, ненасилствена комуникация, открито отношение, саморефлексия
- образователни ресурси, съвместимост между професионално развитие и семейство
- повишване на информираността („защо това е добро!“), обратна връзка за собствените нагласи, преживявания.
- техники за преговори и др.

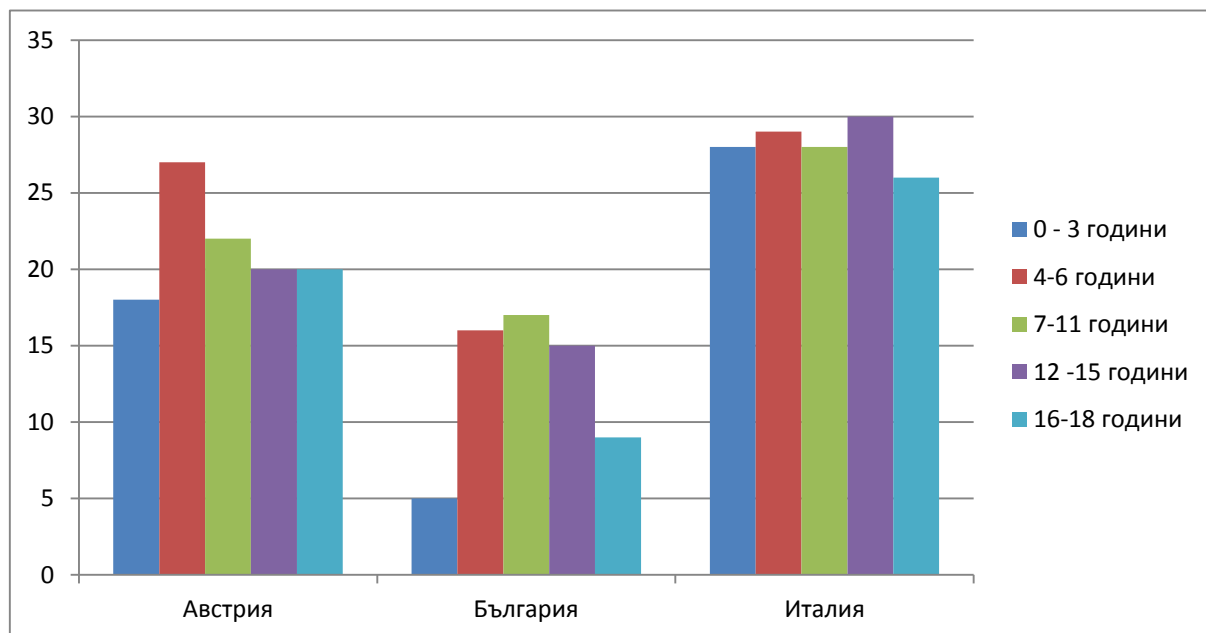
Силен акцент върху практическото прилагане се отчита от група анкетираните, като: *„конкретно, реалистично прилагане в ежедневието трудов живот (методи, възможности за действие)“*.

Респондентите от всички страни изискват **насоки/препоръки** в процеса на обучение и прилагане на различни подходи. Анкетираните също са попитани на каква възраст смятат, че проблемите на пола трябва да се представят на децата/учениците. Разликата между възрастовите групи, избрани като подходящи за въвеждане на въпроса за пола, е минимална, особено в случая с Италия. България е страната, в която възрастовата група от 0 до 3 години едва ли е приемлива за въвеждане на проблемите на пола на деца с едва 5 анкетираните от 41 (12%), които са определили 0 до 3 като подходяща възраст за въвеждане на темата.

Има голяма група респонденти, които смятат, че темата трябва да присъства през целия живот, като в този случай това означава от 0 до 18 (Фигура 18).

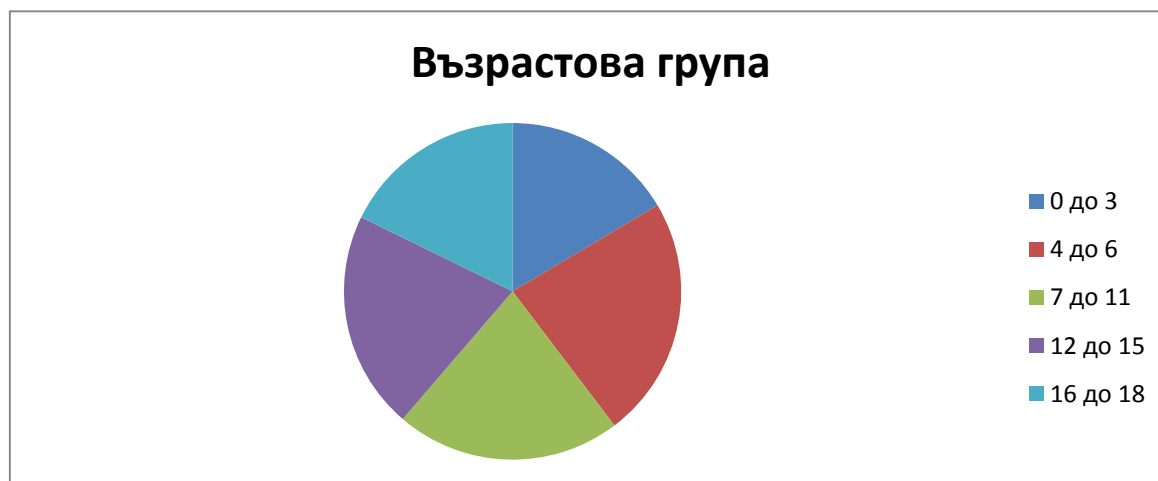
На каква възраст смятате, че проблемите на пола трябва да се представят на децата / учениците?

Фигура 18



За да визуализирате баланса на отговорите, вижте таблицата по-долу (Фигура 19)

Фигура 19



4. Институциите в образователната система, отговорни за прилагането на равенството между половете в практиката

Най-важният орган за прилагането на равенството между половете в практиката на всички нива е Министерството на образованието със съответните им регионални / местни дирекции / училищни служби. Както е посочено в един от отговорите, „Политическите институции

трябва да определят стратегии за насърчаване на равни възможности, така че те да бъдат практически приложени в образователните институции“.

Образователните институции (училища, детски градини, университети) също са заредени с големи очаквания. Значителна част от анкетираните смятат, че училищата са еднакво отговорни за прилагането на политиките и мерките за равенство между половете, както всеки друг орган. Това включва както ръководството на структурите, така и техния персонал. От общинските власти (на регионално/общинско ниво и т.н.) също се очаква да определят и прилагат мерки за насърчаване на равенството между половете.

Интересно е да се отбележи, че семейството е признато за авторитет от много респонденти. Този факт подкрепя заключението, че *„сътрудничеството между образователни и други институции, които се занимават с равни възможности, е от решаващо значение“*.

Респондентите в Австрия не са отговорили на този въпрос. По-скоро те предлагат мерки, които да се предприемат в отговор на въпроса „Според вас, кои мерки трябва да се предприемат от организации / официални органи в образователната система за прилагане на равенството между половете“?

Някои от предложените мерки са насочени към:

- равни възможности за служителите
- „приемственост към хора с увреждания (напр. предоставяне на подкрепа за работа)“
- значението на осигуряването на модели за равенство на ролите сред персонала (пример: *„Лидерите на организациите трябва да живеят с тези ценности. Тогава ценностите ще могат да влязат в ДНК профила на организацията“*)
- „отделни уроци по теми, при които разликите в резултатите по отношение на пола са значителни“ и „укрепване на индивидуалните силни страни на всеки човек (момичетата постоянно се молят да не заемат типични работни места за жени, дори ако те съответстват на техните силни страни и интереси)“.
- по-силна кампания за повишаване на информираността
- законодателството трябва да бъде променено и неговото прилагане да се следи (*„определяйте законите така, че да се прилагат различни неща, а не само да се препоръчват“*)
- „по-високи доходи и по-висока оценка за педагозите / професиите в детската градина, които традиционно са кодирани като женски“
- повече проекти, свързани с равнопоставеност и многообразие

VI. Бариери и възможности за преодоляване на ограниченията, свързани с пола от най-ранна детска възраст

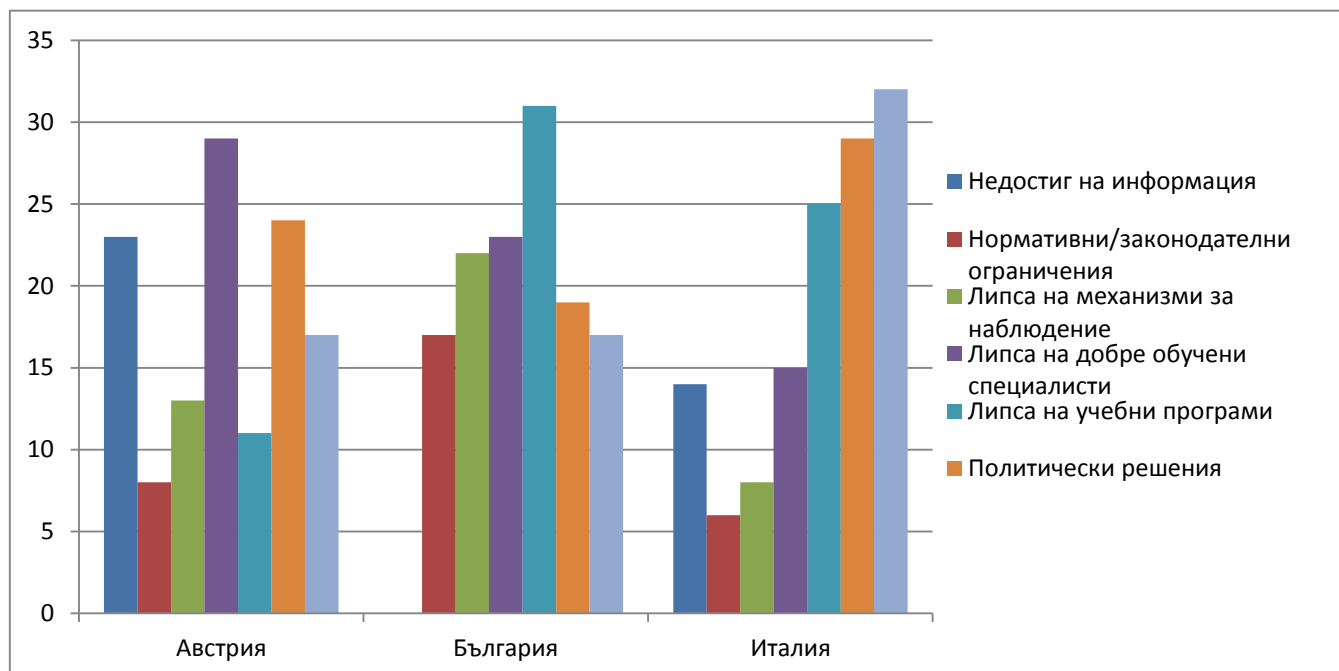
Бариерите и рисковете, ограничаващи прилагането на политиките за равенство с акцент върху образователната система, са много различни в страните партньори. Разликите, показани на диаграмата (Фигура 20), се определят от съответния контекст в държавите - съществуващото законодателство и политики, информираността по въпроса, обществените нагласи и

наличието (или липсата на такива) на добри практики. За Австрия най-честият отговор и с най-висок процент е „липсата на добре обучени специалисти“ (97%), следван от „политически решения“ (80%) и „липса на информация“ (77%). За България най-голямата бариера и риск се вижда в „липсата на учебни програми, помагала и т.н.“ (76%), следвана от „липса на добре обучени специалисти“ (58%) и „липса на механизми за мониторинг“ (54%).

За Италия най-често срещаният отговор е „семейната среда“ като бариера и рисков фактор (76%), следвана от „политически решения“ (69%) и „липса на учебни програми, помагала и др.“ - (60%).

Какви според Вас са бариерите и рисковете, които ограничават прилагането на политиките за равенство спрямо образователната система? (възможно е повече от един отговор)

Фигура 20



Възможностите за преодоляване на свързаните с равенството на половете ограничения от най-ранна детска възраст във всички страни са в пряка връзка с **Разработване на нови, актуални учебни програми и планове за обучение на учители и работа с родителите** (Фигура 21).

Респондентите в Австрия предлагат допълнителни мерки като:

- указания за прилагането на мерките за равенство между половете - 16 от 30 анкетиращи
- задължително обучение на преподаватели - 21 от 30 респонденти

Индивидуалните отговори са насочени към:

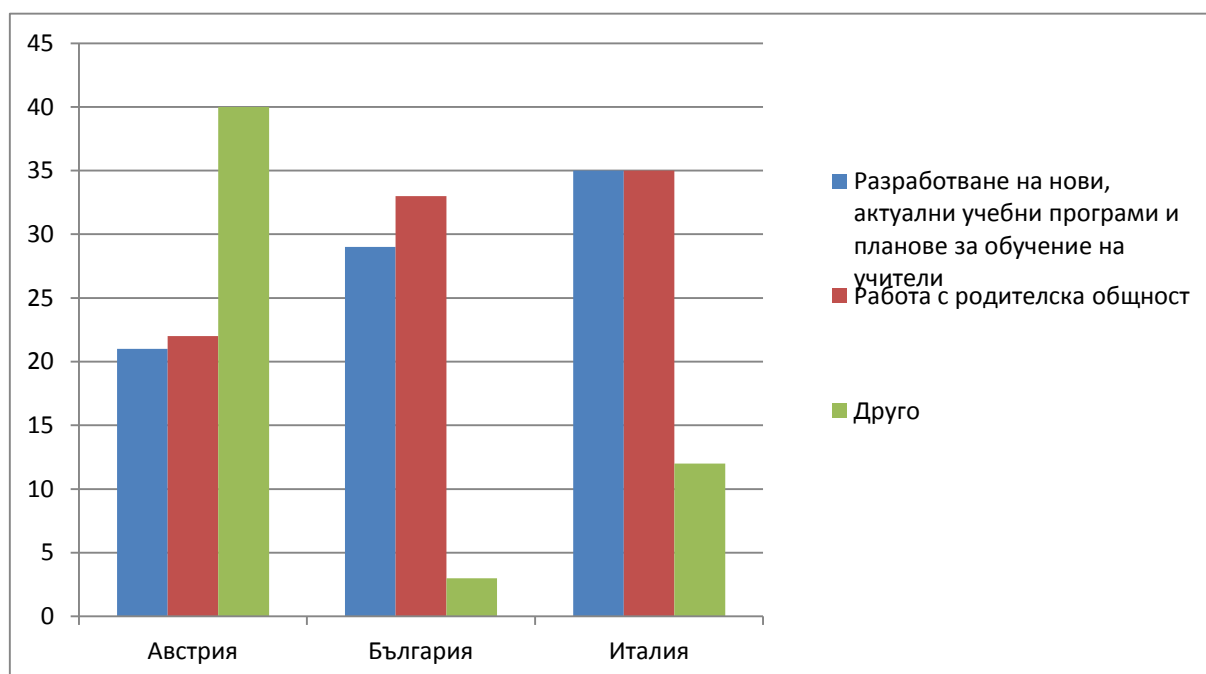
- наблюдение
- кампании за информираност
- доброволно обучение на педагогическия персонал

Българските респонденти предлагат също „участие на медии в създаването на изображения - карикатури за малки деца, образователни филми за възрастни и реклами при изключване на стереотипни модели, свързани с пола“.

В Италия възможностите за преодоляване на ограниченията, свързани с равенството от най-ранна детска възраст, предполагат с Разработване на нови, актуални учебни програми и планове за обучение на учители и работа с родителската общност. И двата отговора са посочени от равен брой респонденти – 35 лица.

Какви са възможностите за преодоляване на ограниченията, свързани с пола от най-ранна детска възраст? (възможно е повече от един отговор)

Фигура 21



VII. Добри примери от практиката

Споделените добри практики са специфични за отделните страни по своето съдържание и за тази цел са изброени по държави. Примерите са само изброени (като заглавия) и не дават подробна информация за тяхното съдържание.

Австрия

7 респонденти споменаха **прилагането на чувствителна към пола и разнообразието педагогическа практика в детските образователни институции** като най-добър пример (като се позовават на собствения си екип, на неназована детска градина на детето си или на практиката на възпитанието и грижите, свързани с пола).

Сред изброените примери за добрите практики са посочени институции във висшето образование:

- отговорни служители за равенство на половете в Католическия педагогически университет по приложна наука (KPH), ежегоден Ден на равенството
- награди и финансова помощ за научна работа
- университет за приложни науки (Campus Wien) – курсове
- лекция в Медицинския
- университет в Инсбрук: джендър медицина, служба женско здраве, работна група за равни възможности и офис за координация на равните възможности, финансиране на жените и многообразие.

Бяха споменати и най-добрите практики за работа с деца и младежи:

- 8 служители от общински институции (Грац, Австрия) са завършили 16-дневен курс за обучение срещу стереотипи и предразсъдъци - сега тези служители прилагат знанията във вътрешни курсове за обучение на екипите на общинските институции за отглеждане и възпитание на деца.
- детска градина и семеен център "Wohin"
- социални работници в мобилната младеж работят във Виена: достигат до млади хора извън институциите и им помагат да упражняват своите права и възможности във всички области на живота
- ден на момчетата, Ден на момчетата, реинтеграция

България

Само 6 лица от анкетираните 41 споделят знания за добър пример от практиката си, свързана с темата за равенството между половете .

- разработване на проекти
- фестивал „Кариерна ракета“
- ролеви и дидактически игри с деца, книги, презентации по темата, срещи с родители
- обучение за учители в предучилищна възраст относно равнопоставеност на половете и недискриминация
- семинари с деца, по време на които се обясняват разликите между половете

И един пример от анкетираните: *„Жена ми получава 2 пъти повече пари от мен и има много повлиятелна позиция в международен план. “*

Италия

Добрите примери в Италия са насочени към проектни инициативи и често се основават на личен опит. Сред тях са:

- мъжете и жените в политиката.
- училището „Parlamentino“, с еднакво присъствие на половете
- проектът „Образование към отношенията между половете“
- използването на разликите на половете като ресурс, а не като ограничение
- курсове по здрави връзки
- проекти в сътрудничество с автономната провинция Тренто
- бащи, участващи в занимания с децата си в училище

- обмен на мнения сред младите преподаватели
- квота за равенство на половете в административния съвет ми позволи да заема управленска позиция в среда със силно изразено мъжко присъствие

VIII. Заключение

Представеният анализ е фокусиран върху възприемането на ключовите заинтересовани страни по въпросите на пола и равните възможности както за жените, така и за мъжете.

Тъй като анализът се основава на целенасочен въпросник, който е разработен като част от изпълнението на проекта "DEE - Разнообразие, равенство и приобщаване в предучилищното образование", предложените заключения отразяват резултатите от отговори на респондентите.

Като страни-членки на ЕС, страните партньори по проекта са поели ангажимент за намаляване на неравенствата и насърчаване на равенството между половете и постигнаха значителен напредък през годините. Въпреки че ситуацията остава неравномерна в различните страни, предложените заключения са общи и отразяват сходни проблеми.

Анкетираните от всички страни отчитат силно търсене на по-активно участие на правителствените консултативни и / или определящи политиката органи.

Повечето от инициативите за насърчаване на равенството/равни възможности са базирани на проекти, насочени към повишаване на информираността на обществото и участие в образователни програми, но липсва участието на широка мрежа от заинтересовани страни, която включва и органи за формиране на политики.

Въпреки че резултатите от проучването показват, че има информираност за институциите, отговорни за прилагането на политиките за равенство между половете и техните ангажименти и разпоредби, към тях рядко се обръща внимание.

Във всички страни-партньори все още съществуват стереотипи, които блокират начините за прилагане на политиките за равенство и семейството се разглежда като ключов фактор за (не) формирането на ценности за равнопоставеност.

Тези стереотипи на обществото често създават пречки за лична и професионална реализация. Не е рядък факт, че жените имат ограничени възможности за кариерно развитие и често са по-ниско платени.

Феминизацията и маскулинизацията на професиите е често срещано явление, което само засилва неравенството между половете.

Силната образователна система и подход се разглеждат като основно условие за постигане на равенство между жените и мъжете. Образованието е признато като инструмент за постигане на равенство от повечето участници, но специалистите, предимно преподаватели/учители, все още не са достатъчно подготвени да въведат и възпитат ценности като равенство.

В образователната система, както и в обществото, липсват добри примери в областта, или ако има, те не се довеждат до вниманието на специалистите.

Не на последно място трябва да се обърне внимание на хората с увреждания, мигрантите и етническите малцинства, които страдат от липса на равен достъп до образование, здравеопазване, заетост, кариерно развитие и равно заплащане.

IX. Политически насоки и препоръки

Ранните детски години са от решаващо значение за когнитивното, социалното и емоционалното развитие. Образованието в ранна детска възраст, което насърчава равенството и приобщаването, изгражда солидна почва за индивидуално представяне в образователния път и самочувствие. Вземащите решения в местните власти и всички заинтересовани страни в образованието имат ключова роля да „извлекат“ социалната и половата дискриминация от образованието в ранна детска възраст и да я заменят с овластяване. Тези политически насоки и препоръки имат за цел да повишат информираността на лицата, вземащи решения, за да подобрят познанията за проблемите и възможностите за тяхното решаване по отношение на превенцията на половите стереотипи в предучилищното образование. Те са предназначени за неспециализирани лица, които се занимават с образователните органи за закрила на децата, както и други практикуващи и организации, отговорни за юридическата защита на правата на децата.

Оспорването на съществуващите ролеви роли и стереотипи в предучилищното образование не е лесна задача нито за политиците, нито за практикуващите в тази област (учители, възпитатели, училищни ръководители, съветници и др.). Следващата препоръка се основава на резултатите от интелектуалните резултати, разработени по време на проекта „DEE - Разнообразие, равенство и приобщаване в предучилищното образование“.

От голямо значение е да се предприемат действия за:

- 1. Участие на правителствени и политически органи в активни мрежи от заинтересовани страни.** Интензивният диалог за създаване на нови политики е предпоставка за създаването на синхронизирана мрежа от целенасочени интервенции за подобряване състоянието на равенството между половете в държавите.
- 2. Включване на държавни и общински / регионални органи в инициативи за повишаване на обществеността и разширяване на тяхната мрежа от местни служби.** Налице е разпознаваемост на органите, отговорни за прилагането на политиките за равенство между половете и техните ангажименти и регулации, но рядко се търси тяхното съдействие. Често местните структури не присъстват или не са известни на общността и това изисква по-широко разпространение на основните функции и разположение на структурите.
- 3. Разработване на обвързващи насоки и стратегии за прилагане на мерките за равенство между половете, както и механизми за контрол на спазването.** Тази рамка е от решаващо значение за преодоляване на съществуващата женско-мъжка

сегрегация в различни области на личния и професионалния живот. Механизмите могат също така да включват корпоративно сертифициране за политиките за равни възможности.

4. **Развитие и усъвършенстване на недискриминационни практики за осигуряване на заетост.** Създаването и / или разработването на политики, стимулиращи участието на жените в пазара на труда, кариерно развитие и участие в процесите на вземане на решения, изисква допълнително проучване на възможността за въвеждане / подобряване на действията за преодоляване на разликата в заплащането между половете, въвеждане на пол квоти.
5. **Развитие/разширяване на мрежи, които свързват съответните заинтересовани страни и целенасочено дългосрочно държавно/регионално финансиране за мерки и инициативи в областта на равенството между половете.** Повечето от инициативите за насърчаване на равенството/равни възможности са базирани на проекти, насочени към повишаване осведомеността на обществото и участие в образователни програми, но липсва участието на подходяща мрежа, в която да са включени органи за създаване на политики.
6. **Преодоляване на предразсъдъците, патриархалните стереотипи и дискриминацията, основана на пола.** Съществуващите стереотипи блокират възможностите за прилагане на политиките за равенство. Те често създават бариери за лична и професионална реализация и е необходимо да се предприемат мерки като силни културни инвестиции, социална информираност, образование и законодателство, медийно обучение, за да се подобри информираността, че хората са равни.
7. **Специален акцент върху образователната система на всички нива и по-задълбочено участие на съответните министерства/органи и училищни ръководства.** Силният образователен и системен подход е основно условие за постигане на равенство между жените и мъжете. Образованието е признато като инструмент за постигане на равенство, но специалистите, предимно преподаватели/учители, все още не са достатъчно подготвени да въведат и възпитат ценности като равенство. Разработването на нови, актуални учебни програми, осигуряването на задължителни и редовни обучения за преподаватели/учители, преразглеждането и/или разработването на учебници и инструменти за училищата са от голямо значение.
8. **По-широко популяризиране на съществуващите добри практики и професионални мрежи.** В образователната система, както и в обществото, липсват добри примери в областта или ако има, те не се довеждат до знанието на специалистите и общността. В повечето случаи най-добрите практики са известни на ограничени професионални групи, които имат достъп до по-широки източници на информация и опит, което често не е така в селските райони на страните.
9. **По-широк набор от услуги в подкрепа на съвместяването на кариерата и семейството.** Има нужда от по-широка мрежа от услуги за отглеждане на деца, която ще

позволи на членовете на семейството да балансират личния и професионалния си живот. В допълнение, гъвкавите мерки, регулиращи отпуски за майчинство и бащинство, биха засилили възприемането на равенството и евентуално ще повлияят на процеса на преодоляване на съществуващите стереотипи в семейните роли.

10. **Разработване на политики и практически мерки**, които стимулират включването и насърчават възможностите за развитие на хората с увреждания, мигрантите и етническите малцинства, които страдат от липса на равен достъп до образование в здравеопазването, заетост, кариерно развитие и равни заплати.