



Wytyczne dla związków zawodowych nauczycieli na temat sposobów łagodzenia i zwalczania stereotypów dotyczących płci i segregacji płciowej na rynku pracy

Adopted by the ETUCE Committee on 24 – 25 April 2013

Informacje ogólne

W listopadzie 2011 ETUCE zainicjowało projekt na temat *Działań związków zawodowych nauczycieli w obliczu stereotypów dotyczących płci i segregacji płciowej na rynku pracy*. Planowana data zakończenia projektu to październik 2012 roku.

Głównym celem projektu było jak najlepsze wykorzystanie potencjału sektora edukacji w przeciwdziałaniu dyskryminacji ze względu na płeć na rynku pracy, nie tylko dla celów propagowania większej równości płci w samym środowisku nauczycielskim, ale także zainicjowania zmian w procesie wyboru przyszłej ścieżki kariery zawodowej przez studentów. Zmiany te byłyby możliwe dzięki udostępnieniu nauczycielom i związkom zawodowym nauczycieli odpowiednich narzędzi i wiedzy niezbędnych do upowszechniania wrażliwego podejścia do kwestii równości płci w edukacji oraz całym społeczeństwie.

Projekt uwzględniał następujące, konkretne cele¹:

1. Określenie i zbadanie związku pomiędzy nierównością płci na rynku pracy i w sektorze edukacji.

Powielanie stereotypów dotyczących płci w środowisku nauczania, metodach nauczania, materiałach i zachowaniach podczas zajęć lekcyjnych, prowadzących do stereotypowych różnic związanych z płcią w wynikach nauczania oraz wyboru ścieżki kariery zawodowej.

2. Zwiększenie świadomości wśród nauczycieli, związków zawodowych nauczycieli, studentów i uczniów na temat równości płci (role związane z płcią, uczestnictwo w rynku pracy, ustawodawstwo, nierówność wynagrodzeń, rola kobiet w procesie podejmowania decyzji) i sposobów zwiększania wrażliwości na kwestię równości płci w nauczaniu w celu łagodzenia stereotypów dotyczących płci w procesie wyboru ścieżki kariery zawodowej przez studentów (przyszłych pracowników).

3. Zapewnienie nauczycielom dostępu do wiedzy i informacji na temat obszarów szczególnie istotnych w kontekście równości płci, w odniesieniu do europejskiego i krajowego ustawodawstwa w dziedzinie równości i szeroko pojętych warunków pracy, takich jak urlop wychowawczy, urlop macierzyński, równa płaca za równą pracę i pracę tej samej wartości, molestowanie seksualne oraz dotychczasowych działań związków zawodowych na tych polach w celu umożliwienia studentom wyboru ścieżki kariery zawodowej niezależnie od stereotypów dotyczących płci.

4. Zmiana podejścia do nauczania (przedmiotowego i merytorycznego) poprzez zmianę podejścia nauczycieli do stereotypów dotyczących płci² i zwiększenie ich kompetencji osobistych, zwłaszcza

¹ Cele projektu zostały zapisane w kontrakcie zawartym z Komisją Europejską, VS/2011/08181.

² W swojej prezentacji podczas Seminarium Szkoleniowego ETUCE przeprowadzonego w ramach tego projektu w maju 2012 roku Carolyn Hannan z Uniwersytetu w Lund wyjaśniła, że "stereotypy dotyczące płci" używane są w celu przypisania zbioru cech, właściwości i zdolności do kobiet i mężczyzn w sposób bezkrytyczny i uproszczony oraz oczekiwanie i/lub przyzwolenie na niektóre



w odniesieniu do wrażliwości na kulturową tożsamość płci i pedagogikę wrażliwą na płeć, docierając jednocześnie do wszystkich młodych ludzi w sektorze edukacji/szkoleń w związku z wejściem na wszystkie poziomy i wszystkie sektory rynku pracy.

5. **Promowanie edukacji wrażliwej na płeć na poziomie europejskim i krajowym** w celu stworzenia środowiska pracy wrażliwego na płeć i opartego na nowym podejściu do edukacji.
6. **Zachęcanie krajowych związków zawodowych nauczycieli** do współpracy z krajowymi pracodawcami w sektorze edukacji na rzecz włączenia edukacji wrażliwej na płeć do systemów krajowego dialogu społecznego i układów zbiorowych pracy poprzez dostarczanie wyników projektów do Europejskiego Komitetu Dialogu Społecznego w Edukacji. Wyniki te powinny również posiadać wpływ na działania poszczególnych sektorów na poziomie krajowym i europejskim.

W maju 2012 roku sekretariat ETUCE zorganizował Program działań w zakresie kształcenia z pomocą rówieśników („Peer Learning Activity”), podczas którego uczestnicy mieli za zadanie identyfikację i zbadanie związków pomiędzy nierównością płci na rynku pracy i w sektorze edukacji w różnych krajach europejskich, a następnie określenie sposobów wdrożenia kwestii wrażliwości na płeć do krajowych systemów edukacji. Podczas kolejnego Seminarium Szkoleniowego uczestnicy wymieniali się pomysłami na temat sposobów zwiększania wrażliwości na płeć w nauczaniu w celu łagodzenia stereotypów dotyczących płci w procesie wyboru ścieżki kariery zawodowej przez studentów (przyszłych pracowników).

Niniejsze wytyczne zostały zebrane i opracowane na podstawie dyskusji pomiędzy członkami związków zawodowych nauczycieli w trakcie trwania programu Peer Learning Activity i Seminarium Szkoleniowego.



Kontekst

Równość płci na rynku pracy i poza nim wzbudza powszechne zainteresowanie od ponad 50 lat.

Poziom zatrudnienia kobiet wzrósł z 51% w 1997 roku do 62% w 2011 roku i był najwyższy w sektorze publicznym zdominowanym przez kobiety, natomiast zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy wśród kobiet zatrzymało się na poziomie 75%³. Jedynie 65,5% kobiet z dziećmi poniżej 12 roku życia jest czynna zawodowo, w porównaniu z 90,3% mężczyzn. Przeciętna różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wynosi 17%, wahając się między 5% a 31%. W Europie w ponad 70% nisko płatnych zawodów dominują kobiety. Dziewczynki lepiej radzą sobie w szkole niż chłopcy i aż 60% absolwentów szkół to kobiety, ale to (młodzi) mężczyźni odnoszą więcej sukcesów na rynku pracy. Najwyższe stanowiska w branży finansowej i biznesowej pozostają niezmiennie domeną mężczyzn – kobiety zajmują jedynie 12% stanowisk dyrektorskich i tylko 3% z nich przewodniczą zarządom firm. Istnieje wiele możliwości zaradzenia powyższym sytuacjom, ale leżą one w gestii

postawy i zachowania kobiet i mężczyzn (oraz dziewcząt i chłopców) uznając je za „właściwe” lub „pożądane” na podstawie określonej „typologii” lub kategoryzacji.

³ Przedstawione dane pochodzą z Programu Działań ETUC na rzecz Równości Płci przyjętego na zebraniu Komitetu Wykonawczego ETUC w dniach 6-7 marca 2012 roku, http://www.etuc.org/IMG/pdf/Resolution_Gender_Equality_Action_Programme_EN_FINAL.pdf.



europejskich związków zawodowych, zwłaszcza że 38 milionów, czyli 45% wszystkich członków, to kobiety. W związku z tym równość płci jest istotną kwestią nie tylko dla społeczeństwa jako takiego, ale w szczególności dla związków zawodowych. To dlatego większość zmian w europejskim ustawodawstwie w ostatnich latach była skutkiem nacisku ze strony związków zawodowych.



Ramy UE i ustawodawstwo

Wytyczne dla związków zawodowych nauczycieli przedstawione w niniejszym dokumencie są osadzone w ustawodawstwie europejskim, w szczególności w Art. 23 [Europejskiej Karty Praw Podstawowych](#), Art. 157 [Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej](#) (TFEU) i [Dyrektywie 2006/54/WE](#)⁴, a także w wielu dokumentach określających politykę europejską, zaczynając od [Strategii Lizbońskiej](#) z 2000 roku, poprzez [Strategię „Europa 2020”](#)⁵, na [Europejskiej Karcie Kobiet](#) kończąc. Karta Kobiet wzmacnia wysiłki Unii Europejskiej skierowane na podjęcie określonych działań w celu włączenia kwestii równości płci do wszystkich polityk europejskich w najbliższych pięciu latach.

Edukacja jest prawem każdego człowieka. Stereotypy dotyczące płci ograniczają życiowe szanse chłopców i dziewcząt. Dostęp i uczestnictwo w edukacji powinny być zatem bezpłatne i nie powinny podlegać żadnym ograniczeniom. Dzieci i młodzież powinny mieć takie same możliwości kształcenia niezależnie od ich sytuacji materialnej, środowiska kulturowego, z którego się wywodzą, poziomu wykształcenia ich rodzin i płci.

W świetle [Europejskiej Strategii na rzecz Równości Kobiet i Mężczyzn](#), która jest wizytówką planu działań Komisji Europejskiej na rzecz równości płci na lata 2010-2015 opierającego się na sześciu priorytetach tematycznych (równa niezależność ekonomiczna; równa płaca za równą pracę lub pracę tej samej wartości; równość w podejmowaniu decyzji; godność, uczciwość i zaprzestanie przemocy uwarunkowanej płcią; równość płci w działaniach zewnętrznych; kwestie horyzontalne: role związane z płcią, ustawodawstwo i zarządzanie)⁶, niniejsze wytyczne mają za zadanie wesprzeć zarówno działania Rady Europy w zakresie wdrożenia Rekomendacji [CM/REC\(2007\)13](#) Komitetu Ministrów dla krajów członkowskich na temat równości płci w edukacji, jak również [ILO Policy on Gender Equality and Mainstreaming](#) (Działania MOP na rzecz równości i integracji płci) oraz podkreślić prace [Komisji do spraw Statusu Kobiet](#).



Działania Europejskich Związków Zawodowych

Organizacje członkowskie krajowych związków zawodowych nauczycieli ETUC oraz ETUCE zobowiązały się do podejmowania działań w sprawie proponowanych rozwiązań w sektorze edukacji

⁴ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przeredagowana).

⁵ Strategia „Europa 2020” ustanawia ambitny cel dla sektora zatrudnienia – 75% pracujących kobiet i mężczyzn do 2020 roku – razem z innymi celami dla sektora innowacji, edukacji, włączenia społecznego i klimatu.

⁶ Patrz: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6568&langId=en>.



w ramach Europejskiego Planu Działań Partnerów Społecznych z 2005 roku oraz Programu Działań ETUC na rzecz Równości Płci z 2012 roku.

Główne obszary działań związków zawodowych na rzecz równości płci w Europie:

- równa płaca za równą pracę lub pracę tej samej wartości
- zlikwidowanie różnic w reprezentacji płci
- równowaga między życiem osobistym a zawodowym, w tym płatne urlopy rodzicielskie (np. urlop macierzyński/tacierzyński/wychowawczy/opiekuńczy)
- badanie związku pomiędzy przemocą domową a prawami pracowniczymi.

Wszystkie te obszary są niezwykle istotne do osiągnięcia równości płci w praktyce. Ale tylko przy zaangażowaniu wszystkich zainteresowanych stron można rozwiązać ten przekrojowy problem społeczny.

Niezwykle istotne jest zatem zwalczanie stereotypów dotyczących płci w edukacji i segregacji płciowej na rynku pracy, zwłaszcza w czasach gospodarczego i finansowego kryzysu, który sprawił, że rządowe plany oszczędnościowe negatywnie wpływają na warunki pracy nauczycieli i pracowników oświaty. W celu przezwyciężenia kryzysu i osiągnięcia celów wyznaczonych w Europejskiej Strategii 2020 konieczne jest zarówno wzmocnienie wymiaru płci w rozwoju i zatrudnieniu, jak również uwzględnienie wpływu kryzysu na kobiety i mężczyzn. Ważne jest, aby solidarnie zwalczać jakiegokolwiek dodatkowe nierówności płciowe wywołane przez gospodarczą i finansową recesję, w szczególności w odniesieniu do zarobków, warunków pracy i bezpieczeństwa pracy kadry nauczycielskiej.

To w tym kontekście współpraca pomiędzy związkami zawodowymi a instytucjami rządowymi w celu zapewnienia równości płci w edukacji staje się szczególnie ważna.

Niniejsze wytyczne dla związków zawodowych nauczycieli na temat sposobów łagodzenia i zwalczania stereotypów dotyczących płci i segregacji płciowej na rynku pracy powinny być rozumiane jako kontynuacja działań ETUCE w obszarze równości płci i osiągnięć, takich jak Plan Działań ETUCE na rzecz Równości Płci przyjęty na zebraniu Zarządu ETUCE w Brukseli w dniach 15-16 marca 2012 roku. Dzięki temu dokumentowi ETUCE nie tylko aktywnie wpisuje się w strategię europejską, ale także w politykę Międzynarodówki Edukacyjnej na rzecz równości płci⁷.

Na mocy nowej Konstytucji i Statutu w ETUCE powstała specjalna frakcja kobiet zajmująca się między innymi tematem równości płci, a w szczególności zwalczaniem stereotypów dotyczących płci. Podejście do edukacji przyjęte w projekcie ETUCE na temat łagodzenia i zwalczania stereotypów dotyczących płci w sektorze edukacji oraz segregacji płciowej na rynku pracy jest holistyczne i koncentruje się na społeczeństwie, w którym ludzie uczą się jak kształtować społeczeństwo i swoje życie, działać w solidarności z innymi oraz popierać równą niezależność ekonomiczną kobiet i mężczyzn, zamiast tylko spełniać wymagania stawiane przez rynek pracy.

⁷ Potrzeba wzmocnienia tej polityki w skali globalnej została zasygnalizowana podczas Światowej Konferencji Kobiet Międzynarodówki Edukacyjnej w Bangkoku w 2011 roku oraz zaproponowana do dyskusji podczas nadchodzącej Światowej Konferencji w 2014 roku.



Wytyczne dla ETUCE i krajowych związków zawodowych nauczycieli

Wytyczne stanowią zbiór zaleceń dotyczących tego, co związki zawodowe nauczycieli mogą zrobić na poziomie krajowym i europejskim w obszarze przeciwdziałania stereotypom dotyczącym płci w sektorze edukacji, mając na uwadze szerszy cel, czyli wpływ na segregację płciową na rynku pracy. Nie ulega wątpliwości, że związki zawodowe nauczycieli mogą odegrać aktywną rolę w wykorzystaniu potencjału edukacji w przeciwdziałaniu dyskryminacji ze względu na płeć na rynku pracy. To, co dziewczęta i chłopcy zrobią w ich przyszłym życiu zawodowym, jest nadal w znacznym stopniu kształtowane przez tradycyjne postrzeganie ról związanych z płcią. Związki zawodowe nauczycieli mogą wykorzystać i rozwijać odpowiednie narzędzia, jak również spójne polityki i strategie na wszystkich poziomach edukacji, począwszy od edukacji przedszkolnej, a skończywszy na uczelniach wyższych, w celu umożliwienia studentom wyboru ścieżki kariery zawodowej niezależnie od stereotypów dotyczących płci.

Zalecenia koncentrują się na następujących pięciu priorytetach:

- 1. Podnoszenie świadomości wśród nauczycieli i związków zawodowych nauczycieli na temat stereotypów dotyczących płci w celu zwalczania ich w sektorze edukacji.**
- 2. Opracowywanie narzędzi w celu rozpowszechniania edukacji wrażliwej na płeć.**
- 3. Łagodzenie stereotypów dotyczących płci w procesie wyboru ścieżki kariery zawodowej przez studentów.**
- 4. Podejmowanie konkretnych działań w celu nawiązania dialogu z krajowymi pracodawcami na temat włączenia edukacji wrażliwej na płeć do planu działań na rzecz równej niezależności ekonomicznej kobiet i mężczyzn.**
- 5. Na poziomie europejskim - wymiana doświadczeń na temat najlepszych praktyk dotyczących skutecznych instytucjonalnych i/lub legislacyjnych zmian wprowadzonych w krajowych systemach edukacji.**

1. Podnoszenie świadomości wśród nauczycieli i związków zawodowych nauczycieli na temat stereotypów dotyczących płci w celu zwalczania ich w sektorze edukacji

- Tworzenie warunków pracy zachęcających nauczycieli do nabywania wiedzy na temat równości płci i stereotypów dotyczących płci.
- Zapewnienie nauczycielom i pracownikom oświaty wszechstronnego szkolenia wysokiej jakości jako podstawy do nauczania o równości płci oraz korzystania z takich nurtów pedagogicznych, które akceptują i wspierają różnorodność.
- Zapewnienie profesjonalnego szkolenia zawodowego i środowiska sprzyjającego wykorzystaniu szkolenia w praktyce.
- Zwrócenie uwagi liderów szkół i kadry zarządzającej na kwestię zwalczania stereotypów dotyczących płci, uprzedzeń i dyskryminacji w odniesieniu do krajowych i/lub lokalnych działań, np. dotyczących programów nauczania. W tym kontekście - znalezienie sposobów na aktywne włączanie nauczycieli i pracowników oświaty w procesy decyzyjne w celu dalszego wzmocnienia tego podejścia.



- Ułatwianie współpracy w zwalczaniu stereotypów dotyczących płci i promowaniu równości płci pomiędzy nauczycielami, szkołami i związkami zawodowymi.
- Dostarczanie materiałów dydaktycznych, podręczników i programów nauczania odpowiednich do edukacji w dziedzinie równości płci oraz zawierających treści wolne od stereotypów dotyczących płci.
- Wykorzystanie przykładów dobrych praktyk w celu łagodzenia i zwalczania stereotypów dotyczących płci w sektorze edukacji.
- Wdrażanie równości płci i zmniejszanie segregacji płciowej w związkach zawodowych nauczycieli, upowszechnianie tej metody we wszystkich działaniach związków zawodowych.
- Prowadzenie kampanii wspólnie ze związkami zawodowymi nauczycieli, pracodawcami w sektorze edukacji, organizacjami zrzeszającymi rodziców, organizacjami młodzieżowymi oraz organizacjami pozarządowymi wspieranymi przez media w celu promowania równości płci i, co za tym idzie, zwalczania stereotypów dotyczących płci.

2. Opracowywanie narzędzi w celu rozpowszechniania edukacji wrażliwej na płeć

- Tworzenie środowiska wrażliwego na płeć w każdej szkole, odpowiadającego na potrzeby zarówno chłopców, jak i dziewcząt, w celu przeciwdziałania tradycyjnej koncepcji podziału ról związanych z płcią.
- Popieranie materiałów dydaktycznych wrażliwych na płeć, ukazujących kobiety i mężczyzn w niestereotypowych rolach.
- W celu utrzymania wysokiej jakości nauczania - opracowywanie nowych metod nauczania w początkowym kształceniu nauczycieli i ciągłym rozwoju zawodowym, które umożliwiają i pozytywnie motywują nauczycieli i pracowników oświaty do formułowania koncepcji wolnych od stereotypów dotyczących płci w nauczaniu. Zarówno nauczycielki, jak i nauczyciele muszą mieć możliwość zastanowienia się na ich rolami związanymi z płcią.
- Zapewnienie, że te metody uwzględniane są w programach nauczania w celu upowszechniania praw człowieka w edukacji i włączenia zasad demokracji do całego systemu edukacji.
- Włączenie kompetencji płci jako integralnej części edukacji na poziomie uniwersyteckim i szkoleń zawodowych dla edukatorów, nauczycieli akademickich i instruktorów szkoleń zawodowych.
- Zapewnienie, że chłopcy i dziewczęta nie są dyskryminowani w szkołach pod względem różnicy płci.
- Przeciwdziałanie brakowi wzorów do naśladowania dla kobiet na uniwersytetach i w kształceniu zawodowym.

3. Łagodzenie stereotypów dotyczących płci w procesie wyboru ścieżki kariery zawodowej przez studentów

- Zapewnienie lepszego wsparcia w wyborze ścieżki kariery zawodowej poprzez podkreślanie roli doradców zawodowych umożliwiających studentom wybranie ścieżki kariery zawodowej niezależnie od stereotypów dotyczących płci.
- Promowanie równości płci w edukacji podczas całego cyklu kształcenia.



- Łączenie edukacji ze wszystkimi aspektami rozwoju społecznego w odniesieniu do równości płci w pojęciu ogólnym i zwalczaniu stereotypów dotyczących płci w sektorze edukacji i segregacji płciowej na rynku pracy w szczególności.
- Zapewnienie łagodnego przejścia ze szkoły do pracy opartego na koncepcji wrażliwości na płeć.
- Promowanie w sektorze edukacji poczucia sprawiedliwości, poszanowania i troski o prawa człowieka w pracy i życiu prywatnym w celu zapewnienia uczniom podstawowej wiedzy niezbędnej do bycia pełnoprawnymi obywatelami państwa demokratycznego.

4. Podejmowanie konkretnych działań w celu nawiązania dialogu z krajowymi pracodawcami na temat włączenia edukacji wrażliwej na płeć do planu działań na rzecz równej niezależności ekonomicznej kobiet i mężczyzn

- Poprawa relacji między związkami zawodowymi a instytucjami rządowymi odpowiedzialnymi za edukację w celu nawiązania współpracy przez wszystkich politycznych i społecznych partnerów na rzecz równości płci i promowania edukacji wrażliwej na płeć na wszystkich poziomach.
- Wykorzystywanie istniejącego prawodawstwa, zarządzeń i wytycznych do promowania równości płci i zwalczania stereotypów dotyczących płci poprzez programy nauczania i w miejscu pracy⁸.
- Wspieranie wdrożenia integracji płciowej (*gender mainstreaming*) we wszystkich dziedzinach życia szkoły, tj. w programach nauczania i zajęciach pozalekcyjnych oraz we wszystkich działaniach szkoły i procedurach jako metody osiągnięcia równości płci w obszarze działań oświatowych i społecznych.
- Wspieranie równości w sektorze edukacji poprzez lobbowanie w szeregach partii politycznych na rzecz zmian w instytucjonalnym podejściu do równości płci, stereotypów dotyczących płci w sektorze edukacji i segregacji płciowej na rynku pracy.
- Wykorzystywanie Europejskiego Dialogu Społecznego w sektorze edukacji jako środka do poruszania kwestii równości płci i zwalczania stereotypów dotyczących płci w edukacji na poziomie europejskim.

5. Na poziomie europejskim - wymiana doświadczeń na temat najlepszych praktyk dotyczących skutecznych instytucjonalnych i/lub legislacyjnych zmian wprowadzonych w krajowych systemach edukacji.

- Przestrzeganie zasad równości płci na rynku pracy dla pełnego rozwoju potencjału osobistego i samorealizacji zapewniających równowagę w życiu osobistym. Klasy mogą zapewnić dobre przykłady praktycznego zastosowania niniejszych wytycznych.
- Promowanie edukacji wrażliwej na płeć i równości płci w pojęciu ogólnym poprzez infrastrukturę edukacyjną, wykorzystując rozmaite metody, takie jak kwoty, niedyskryminacyjna polityka kadrowa czy inne inicjatywy w celu zachęcenia do stosowania zasad równości płci oraz zaprzestania segregacji płciowej na rynku pracy.
- Gromadzenie i dzielenie się praktycznymi doświadczeniami związków zawodowych nauczycieli dotyczących sposobów promowania równości płci/podejścia nacechowanego wrażliwością na płeć.

⁸ Patrz paragraf na temat ram UE i ustawodawstwa.



- Rozpowszechnianie na poziomie europejskim i krajowym badań na temat skutecznych działań i dobrych praktyk dotyczących sposobów propagowania edukacji wrażliwej na płeć na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym w Europie. Może to także dotyczyć wymiany informacji na temat czynników uniemożliwiających skuteczne działania i nakreślenia dalszych etapów działań.
- Stosowanie europejskiego prawa równości płci i promowanie ujednolicenia przepisów w obszarze edukacji wrażliwej na płeć oraz zapobieganie segregacji płciowej, zachowując jednocześnie prawa chłopców i dziewcząt oraz kobiet i mężczyzn w oparciu o podobieństwa i różnice.
- Stworzenie spójnego systemu w sektorze edukacji w celu połączenia sił równości płci i pracy na rzecz rozwoju społecznego na poziomie krajowym, europejskim i światowym w odniesieniu do zwalczania stereotypów dotyczących płci w edukacji i segregacji płciowej na rynku pracy.
- Promowanie społecznego i politycznego klimatu sprzyjającego edukacji wrażliwej na płeć i równości płci, z uwzględnieniem nowego europejskiego kontekstu społeczno-kulturowego i jego różnorodności.