

BRE A K!

LEIÐBEININGAR FYRIR KENNARA

Umræður við nemendur um jafnrétti
kynjanna og kynbundið starfsval

Þessar leiðbeiningar voru unnar í samstarfi Innove-
stofnunarinnar og Tallinn-háskóla

BRE A K!



Leiðbeiningar til kennara um hvernig
ræða má við nemendur um jafnrétti
kynjanna og kynbundið starfsval.

Höfundar: Meril Ümarik, Tiia Õun,
Virve Kinkar, Marju Pöld

Tallinn 2019

BREAK! – TEKIST Á VIÐ KYNJAÐAR STAÐALMYNDIR Í EVRÓPU MEÐ NÁMI ÞVERT Á MIÐLA



Funded by the Rights Equality And
Citizenship programme of the European
Union 2014-2020

Áætlun Evrópusambandsins um réttindi, jafnrétti og borgararétt (2014–2020) fjármagnaði gerð þessara leiðbeininga. Tallinn-háskóli tekur fulla ábyrgð á innihaldi leiðbeininganna og þær endurspeglar á engan hátt viðhorf framkvæmdastjórnar Evrópusambandsins.

EFNISYFIRLIT

Kynning.....	4
1. Breyttur vinnumarkaður og hæfni nemenda til að velja sér starfsvettvang.....	5
2. Kynjajafnrétti innan Evrópusambandsins.....	8
3. Staðalmyndir kynjanna og hefðbundnar hugmyndir um kynhlutverk.....	10
4. Kynbundið starfsval, aðgreining kynjanna og misrétti á vinnumarkaðnum.....	12
5. Leiðir fyrir kennara til að forðast að ýta undir staðalmyndir kynjanna.....	15
6. Sýnisverkefni þar sem fjallað er um jafnrétti kynjanna og staðalmyndir kynjanna, til nota í kennslustund.....	16
1. viðfangsefni: Kynbundið starfsval.....	16
2. viðfangsefni: Vinnumarkaðurinn og kynbundið misrétti.....	21
3. viðfangsefni: Áhrif kyns, aldurs og þjóðernis á horfur á vinnumarkaði.....	23
4. viðfangsefni: Kynbundinn launamunur.....	25
5. viðfangsefni: Kynjuð hlutverk innan fjölskyldunnar.....	27
6. viðfangsefni: Klæðnaður, tíska og staðalmyndir.....	29
Samantekt.....	31
Heimildir.....	34

INNGANGUR

Þessar leiðbeiningar voru unnar sem hluti af verkefninu BREAK! – Unnið gegn kynbundnum staðalmyndum í Evrópu með námi þvert á miðla (2017–2019), með það að markmiði að auka meðvitund fólks um mikilvægi jafnræðis og jafnra tækifæra. Hluti af þessu verkefni felst í sjónvarpsþáttaröðinni „Hvers vegna ekki?“ („Why Not?!“), sem nota má í kennslu til þess að kynna hugmyndir um kynjajafnrétti og staðalmyndir kynjanna auk útvarpsþáttanna „Allskyns“ sem verða á vefsíðu verkefnisins.

Skólinn og kennararnir leika veigamikil hlutverk í því að móta hugarfar, gildi og hegðun nemendanna. Í starfi sínu ber kennaranum að fylgja hugmyndum um jafnrétti kynjanna og beita aðferðum til að draga úr kynjamisrétti. Leiðbeiningarnar eru settar saman fyrir kennara til þess að takast á við málefni er varða staðalmyndir og jafnrétti í efstu bekkjum grunnskóla og á framhaldsskólastigi – í félagsfræði, mannvísindum, stærðfræði, tónlistarsögu, listasögu og (erlendum) tungumálum. Í leiðbeiningunum er að finna fræðilegt yfirlit yfir hugtökin kynjaðar staðalmyndir, breytingar á vinnumarkaði og kenninguna um persónuleikamiðað starfsval. Tekin eru dæmi um hvernig vinna má með mismunandi þætti er varða jafnrétti kynjanna (s.s. misrétti á vinnumarkaði, kynbundinn launamun og kynhlutverk innan fjölskyldunnar), bæði í kennslustundum og við val á starfsvettvangi. Fjölbreyttar kennsluáferðir eru notaðar í verkefnum sem lögð eru til (s.s. umræður, textagreining, myndbönd, hópavinna), sem geta reynst kennurunum innblástur í því að innleiða umræðu um kyngervi og kynjamisrétti í kennslu í öðrum námsgreinum og nemendahópum. Sýnisverkefnunum fylgja dæmi um hvernig nota má mismunandi hluta og myndbönd í þáttaröðinni „Hvers vegna ekki?“ í kennslu.

Fyrsti kafllinn veitir yfirsýn yfir þær breytingar sem orðið hafa á vinnumarkaði og lýsir líkaninu um færni í mótun eigin starfsferils. Í öðrum kafla er fjallað um regluverk Evrópusambandsins hvað varðar jafnrétti kynjanna og jafnréttismál. Þriðji kafllinn er kynning á hugtakinu staðalmyndir kynjanna og dæmigerðum viðhorfum í samfélaginu. Fjórði kafllinn beinir sjónum lesandans að aðgreiningu kynjanna og misrétti og hlutverki kennarans í því að hjálpa nemendum við að átta sig á valkostum sínum. Í fimmta kafla má finna hagnýtar leiðbeiningar fyrir kennara um hvernig þeir geta forðast að ýta undir staðalmyndir kynjanna í kennslunni. Í sjötta kafla eru gefin dæmi um sýnisverkefni og hagnýtt stuðningsefni um hvernig ræða megi kynhlutverk, staðalmyndir kynjanna og jafnræði. Stutt kynning fylgir hverju viðfangsefni, sýnisverkefni og sértækum leiðbeiningum til nemenda. Að auki eru gefin dæmi um hvernig nota má myndskreið úr þáttaröðinni „Hvers vegna ekki?“ í mismunandi námsgreinum. Til þess að auðvelda kennurum tiltekinna námsgreina að nota efnið eru verkefni flokkuð eftir námsgreinum þótt í raun sé vel hægt að samþætta mismunandi námsgreinar og færnisvið.



1. BREYTTUR VINNUMARKAÐUR OG FÆRNI NEMENDA Í AÐ SKAPA SÉR STARFSFERIL

Vinumarkaðurinn er orðinn mun alþjóðlegri en áður og breytingar hafa orðið á eðli atvinnugreina, kröfum um starfsfærni sem og stjórnskipulagi og starfsemi fyrirtækja. Upplýsingasamfélagið ýtir undir sífellt meiri hraða og stöðuga þróun í samskiptum manna á milli sem og í vísindum og tækni. Sveigjanlegt vinnufyrirkomulag (hlutastörf, verktaka, verkefnabundin vinna) verður sífellt algengara. Fólk gegnir mörgum mismunandi störfum á ævi sinni. Allt þetta hefur breytt hugmyndinni um starfsferil og hvað það þýðir að velja sér starfsvettvang og viðhalda honum. Hugtakið starfsferill er nú skilgreint á ýmsan hátt – sem án takmarkana (Arthur, 1996), síbreytilegt (Hall, 1996), túlkað (Benko og Weisberg, 2007), hannað (Savickas, 2005), tilbúið (Poehnell & Amundson, 2002) og sem síbreytilegt samansafn mismunandi viðfangsefna (Handy, 1998).

Ört breytilegur vinnumarkaður kallar á að fólk, sér í lagi ungt fólk, spyrji sig að því hvernig best sé að skipuleggja og haga námi sínu og vinnu í þessu óstöðuga umhverfi þannig að hæfileikar þess nýtist eins og best verður á kosið og lífsfylling þess verði sem mest. Til að tryggja sjálfbæra þróun hvers samfélags er brýnt að fólk finni hlutverk sem hentar hæfni þess og getu og að það geti brugðist við stöðugum breytingum á vinnumarkaði (Pöld, 2017). Einnig er mikilvægt að ungt fólk kunni að taka upplýstar ákvarðanir við starfsval sitt án þess að láta stjórnast af fastmótuðum hugmyndum þess sjálfs eða samfélagsins um hvert sé „rétta“ valið.

Nú til dags er gengið út frá því að fólk skapi sér sinn eigin starfsferil, þ.e. að það taki ábyrgð á eigin lífi. Starfsferill er ævilöng þróun einstaklingsins í námi og starfi með hliðsjón af öllum þeim hlutverkum sem hann gegnir í lífi sínu. Val á starfsferli er ekki lengur ákvörðun sem aðeins er tekin einu sinni. Á ævi sinni tekur fólk margar og endurteknar ákvarðanir um starfsferil sinn og því þarf það að vera sveigjanlegt og tilbúið í að afla sér stöðugar þekkingar og taka upplýstar ákvarðanir um störf sín. Mikilvægt er að gera einstaklinginn samkeppnishæfan, meðal annars með því að hjálpa honum að þróa yfirferanlega hæfileika (eins og skipulagsfærni, lausnamiðun og greiningarhæfni) sem nýta má á mismunandi sviðum og í mismunandi verkefnum (Fugate o.fl., 2004). Fastmótaðar hugmyndir geta auðveldlega hindrað einstaklinginn í að leggja sig allan fram og aðlagast aðstæðum. Þess vegna er mikilvægt að gera sér grein fyrir og vinna gegn slíkri fastmótaðri hugsun við mótun eigin starfsferils. Einnig skiptir máli að geta lagað sig að breyttum vinnumarkaði og samfélagslegum breytingum. Hugmyndafræði mótunarhyggjunnar segir okkur að starfsferill sé ekki lengur varanleg ákvörðun heldur stöðugt og ævilangt ferli. Við mótum og hönnum starfsferil okkar í síbreytilegu umhverfi sem krefst stöðugra tilfærslna og vinnu með færni okkar í starfsferilsmótun (Savickas, 2012).

Mótun starfsferils felst í því að skapa sér innihaldsríkt og ánægjulegt líf með því að taka mið af eigin möguleikum og þörfum um starfsþróun og tileinka sér sveigjanleika. Í þessum leiðbeiningum eru hugtökin starfsval og mótun starfsferils notuð jöfnum höndum og stundum sem samheiti. Fólk þarf að hafa vissa færni eða getu til að móta starfsferil sinn. Færni í mótun eigin starfsferils felst í ýmsum þáttum og viðhorfum sem hjálpa einstaklingum og hópum að viðá að sér fjölbreyttum upplýsingum (jafnt persónulegum, námstengdum og starfstengdum), greina þær og sjá heildarmyndina í þeim og að taka ákvarðanir og skipuleggja tilfærslur í starfi og námi (ELPGN, 2012).

Kennarar og starfsráðgjafar leika veigamikil hlutverk í því að hjálpa nemendum að efla færni sína í starfsferilsmótun. Rannsóknir hafa sýnt að aukin færni ungmenna til mótunar eigin starfsferils ýtir undir námsáhuga og hjálpar þeim að taka yfirvegaðri ákvarðanir um starfsferil sinn, meðal annars um áframhaldandi nám (Meijers, Kuijpers og Gundy, 2013). Þeir sem hafa tileinkað sér mikla færni í starfsferilsmótun eiga auðveldara með að færa sig til á vinnumarkaði, eru sveigjanlegri og geta

betur tekist á við breytingar (Akkermans, 2013). Færni í starfsferilsmótun stuðlar líka að aukinni starfsánægju og auknu vinnuframlagi (Fleisher, Khapova og Jansen, 2014).

Þessi færni felst í ýmiss konar almennum færniþáttum sem hver einstaklingur notar til að móta starfsferil sinn út allt lífið. Þetta er færni sem auðveldar hverri og einni manneskju að safna, greina og hagnýta persónulegar og náms- og starfstengdar upplýsingar og að taka ákvarðanir, skipuleggja tilfærslur og móta starfsferil sinn (Innove-stofnunin, 2016). Slík þekking, færni, gildi og viðhorf er ekki einskorðuð við valkosti og ákvarðanatöku við tilfærslur í námi og starfi (svo sem milli skólastiga eða við val á sérgrein eða stöðu) heldur hjálpar hún einstaklingnum að sjá tilganginn í eigin hlutverki í víðara samhengi: sem þjóðfélagsþegn, fjölskyldumeðlimur eða meðlimur í mismunandi menningarhópum, auk þess að hjálpa honum að taka ábyrgð á eigin persónulegum þroska og lífshamingju. Vitneskja um eigin verðleika, gott sjálfsálit, þekking á því hvað það er sem mótar ákvarðanir fólks (m.a. staðalmyndir) og upplýsingar um valkosti í námi og starfi eru nokkur dæmi um starfstengda færni sem hjálpa fólki að fjölga valkostum sínum og lifa ánægjulegu og innihaldsríku lífi.

Hver og einn einstaklingur getur unnið í því að auka hæfni sína, í eigin þágu og upp á eigin spýtur. Mótun starfsferils er ferli þar sem nemandi leitar svara við þeim spurningum sem skipta hann máli. Til dæmis: Hvar liggja styrkleikar mínir? Hvað skiptir mig máli í lífinu? Hver er staðan á vinnumarkaðnum í dag og í nánustu framtíð? Hvaða valkostir bjóðast mér í námi og starfi? Hvaða drauma hef ég? Hvað hefur áhrif á val mitt? Hvað þarf ég að gera til að ná markmiðum mínum? Þróun á færni til starfsferilsmótunar er viðvarandi ferli sem má stýra og móta með viðeigandi inngripi. Kennsluhættir skólans, samvinna heimilis og skóla og aðstæður í lífi hvers nemanda eru þættirnir sem móta það hvernig nemendur tileinka sér og þróa þá þekkingu, gildi og hagnýta færni sem fram kemur í námskrám. Skólinn getur aukið færni nemenda í mótun eigin starfsferils með því að innleiða þjálfun slíkrar færni í mismunandi námsgreinar, með því að kenna hana sem sérfræg eða með blöndu beggja. Hægt er að fella þjálfun í færni í starfsferilsmótun inn í mismunandi námsgreinar, tómstundastarf eða starfsfræðslutíma eða með því að nýta sér ýmsarsamsettar aðferðir.

Til dæmis er lögð mikil áhersla á að íslenskir nemendur hljóti starfsfræðslu á unglingsárunum og mikilvægt er að nemendur óháð kyni fái sömu starfsfræðslu þannig að mögulegt sé að brjóta upp kynskiptan vinnumarkað. Það má segja að markmið skóla sem menntastofnunar skarist mjög við markmið starfsfræðslu: hvor tveggja leggja mikla áherslu á að þjálfva einstaklinginn í að takast á við mismunandi hlutverk í lífinu, að halda áfram námi yfir á næsta menntastig og taka ábyrgð á eigin starfsferli.

Í skólum víðar í Evrópu er sjónum einnig beint að símenntun og færni í mótun eigin starfsferils. Markmiðið er að móta nemandann í manneskju sem er tilbúin í að halda áfram að læra út lífið, tileinka sér mismunandi hlutverk samfara breytingum í menntun, lífi og starfsumhverfi og taka meðvitaðar ákvarðanir um hvaða leið hún fer í lífinu, meðal annars um starfsferil sinn. Þessi námsgrein getur líka dregið athygli fólks að þeim kynjuðu staðalmyndum sem hafa áhrif á starfsval fólks. Kennarar geta valið hvernig námsmarkmiðum í námskránni skuli náð og hvort innleiða skuli þjálfun í starfsferilsmótun inn í kennslustundir, tómstundastarf eða rannsóknarvinnu nemenda, viðburði á vegum skólans o.s.frv. Til viðbótar við alhliða starfsfræðslu, sem snertir allt kennsluferlið, geta skólar kennt afmarkaða þætti í starfsferilsmótun. Bæði alhliða starfsfræðsla og afmörkuð færniþjálfun leggur áherslu á að efla færni nemenda í mótun eigin starfsferils. Hvort tveggja getur hjálpað nemandanum að tengja þá þekkingu sem hann/hún aflar sér í skólanum við áform sín um framtíðina og framkvæmd þeirra auk þess að hjálpa kennurunum að fella þessa þjálfun með árangursríkum hætti inn í kennslu sína.

Færni nemenda í mótun eigin starfsferils hefur verið lýst í líkani sem þróað var af Innove-stofnuninni í Eistlandi. Þar sem það er ekki bundið við neinn stað hentar það til nota víðar (Innove-stofnunin, 2016). Líkanið kortleggur þau svið færni, viðhorfa og gilda auk þeirra námsmarkmiða

sem gera bæði einstaklingnum sjálfum, starfsráðgjöfum og öðrum hagsmunaaðilum kleift að fylgjast með þróun mismunandi færnisviða. Þannig má vinna á markvissan og meðvitaðan hátt að því að þroska þessa færni. Með hliðsjón af líkaninu geta eftirfarandi færnisvið komið við sögu í færniþjálfun í starfsferilsmótun.

1) Mótun sjálfsmýndar

Nemendur greina gildi sín, áhugasvið, þekkingu og færni, persónueinkenni, reynslu, styrkleika o.s.frv. til þess að fá betri hugmynd um raunhæfa náms- og starfsmöguleika sína. Nemendurnir eru fúsir til að þroskast og bera ábyrgð á eigin þroska. Með þessum hætti getur kennarinn leiðbeint nemendum um að íhuga valkosti sína með hliðsjón af eigin áhugasviði en ekki staðalmynda samfélagsins.

2) Greining á valkostum

Nemandinn skilur tengingu menntunar og vinnumarkaðar og getur fundið, greint og nýtt sér upplýsingar um nám sitt og vinnu og ákvarðanir í lífi sínu. Út frá ofangreindu getur kennari leiðbeint nemendum í gagnrýninni greiningu á þeim hamlandi áhrifum sem val byggt á staðalmyndum getur haft.

3) Skipulagning

Nemendur skilja þá mismunandi þætti sem þarf að hafa í huga við mótun starfsferils síns, geta greint þá valkosti sem í boði eru miðað við aðstæður hvers og eins, geta komið markmiðum sínum í orð og tekið upplýstar ákvarðanir. Kennari getur leitt nemendur í greiningu á eigin fyrirframgefnum viðhorfum og ákvörðunum.

4) Framkvæmd

Nemendur vinna ýmis verkefni til þess að ná markmiðum sem tengjast mismunandi hlutverkum í lífi þeirra, stofna til og viðhalda góðum tengslum við aðra og sinna námi eða starfi.

Til þess að geta stutt nemendur við val á starfsferli og forðast hamlandi staðalmyndir verður kennarinn að þekkja lagalegt umhverfi sitt og útbreiddar staðalmyndir í samfélaginu. Hér að neðan er stutt yfirlit yfir regluverk um jafnrétti kynjanna á Íslandi.



2. KYNJAJAFNRÉTTI Í ÍSLENSKRI LÖGGJÖF

Kennarinn fer með mikilvægt hlutverk í því að leiðbeina nemendum um að vinna að jafnrétti kynjanna og jafnræði og koma auga á hugsanlegt misrétti í daglegu lífi. Bæði skólar og kennarar lúta reglum héraðs um jafnrétti og jafnræði kynjanna.

Jafnrétti kynjanna er ein af grundvallarreglum héraðs sbr. 65. grein stjórnarskrár Íslands þar sem kveðið er á um að konur og karlar skuli njóta jafns réttar í hvívetna. Lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 10 /2008, hér eftir nefnd Jafnréttislög hafa þróast og tekið breytingum til að ná fram frekara jafnrétti í gegnum árin eða síðan árið 1976. Eðlilegt er að lög breytist í takt við breytta tíma og enn er verið að bæta og brýna löginn þannig að þau þjóni tilgangi sínum.

Jafnræði milli karla og kvenna merkir engin mismunun á grundvelli kyns, hvort sem er bein eða óbein. Bein mismunun á grundvelli kyns merkir að komið er verr fram við manneskju vegna kyns hennar heldur en við aðra manneskju í svipaðri stöðu. Bein mismunun á grundvelli kyns felur líka í sér ósanngjarna meðhöndlun á manneskju í tengslum við meðgöngu og barnsburð, barnaupveldi, skyldur gagnvart fjölskyldunni eða aðrar kringumstæður sem tengjast kyni sem og kynbundna og kynferðislega misnotkun. Óbein mismunun á grundvelli kyns á sér stað þegar einhver venja eða athöfn sem lítur út fyrir að vera hlutlaus setur fólk af einu kyni í verri stöðu en fólk af öðru kyni.

Mismunun á grundvelli kyns, þar á meðal að skipa fyrir um slíka mismunun, er bönnuð. Í atvinnulífinu telst það mismunun ef vinnuveitandi velur manneskju af einu kyni til starfa, tekur hana í starfsþjálfun, veitir henni stöðuhækkun eða sendir hana í þjálfun og gengur fram hjá hæfari manneskju af öðru kyni. Fjöldi dæma finnst um óréttláta meðferð fólks á vinnumarkaðnum, til dæmis þegar karlkyns kennari er tekin fram yfir konu, karlkyns prófessor fær meira greitt en kvenkyns prófessor, launagreiðslur ráðast af persónu og kyni starfsmanns frekar en hæfileikum, karlar fá frekar stöðuhækkun því litið er svo á að þeir séu metnaðarfullri og þoli betur álag, faðir fær ekki að taka foreldraorlof, áreitni á vinnustað eða óhóflegir stjórnunartilburðir sem rekja má til kyns.

Mismunun á grundvelli kyns er bönnuð skýrum orðum í stjórnarskrám flestra Evrópusambandsríkja. Mörg ríki hafa einnig felld ákvæði um jafnrétti kynjanna inn í stjórnarskrá sína. Öll ríki Evrópusambandsins nema Lettland hafa sett sérstök lög um jafnræði þar sem jafnræði karla og kvenna er tryggt í lögum gegn misrétti eða lögum um jafnrétti kynjanna (Framkvæmdastjórn Evrópusambandsins, 2016).

Færð hafa verið rök fyrir því að þrátt fyrir miklar framfarir sem hafa haft jákvæð áhrif á jafnrétti kynjanna í Evrópu sé enn langt í land. Fjöldi áskorana eru enn til staðar því kynjabil og hindranir hafa áhrif víða, svo sem í stjórnmalapáttöku kvenna, baráttunni gegn staðalmyndum kynjanna, kynjamisrétti á vinnumarkaði og ofbeldi gegn konum (Evrópuráðið, 2018).

Allt frá setningu fyrstu jafnréttislaganna árið 1976 hafa löginn kveðið á um jafnréttisfræðslu á öllum skólastigum. Í 23. grein laganna um menntun og skólastarf segir að á öllum skólastigum skulu nemendur hljóta fræðslu um jafnréttismál þar sem m.a. skal lögð áhersla á að búa bæði kynin undir jafna þáttöku í samfélaginu, svo sem í fjölskyldu- og atvinnulífi. Samkvæmt lagagreininni á að tryggja að kennslu- og námsgögn séu þannig úr garði gerð að kynjunum sé ekki mismunað og í starfsfræðslu og við ráðgjöf í skólum eiga piltar og stúlkur óháð kyni að hljóta fræðslu og ráðgjöf í tengslum við sömu störf. Í 23. grein laganna segir einnig að skólar skuli nota aðferðafræði kynjasambættingar í allri stefnumótun og áætlunargerð og þetta á einnig við um íþrótt- og tómstundastarf. Aðferðin felst í því að skoða alla stefnumótun með kynjagleraugsnum til að tryggja að ákvarðanir leiði ekki til kynjamismununar eða ýti undir hefðbundnar staðalmyndir sem takmarka tækifæri kynjanna. Skólum ber einnig í samræmi við 22. grein laganna um kynbundið ofbeldi, kynbundna- og kynferðislega áreitni að gera sérstakar ráðstafanir til að koma í veg fyrir að starfsfólk, nemar og skjólstaðingar verði fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegri áreitni á vinnustað, í stofnun, félagsstarfi eða skólum.

Enn fremur bera ríkis- og sveitarstjórnir ábyrgð á að stuðla að jafnrétti kynjanna með markvissum hætti og hlutverk þeirra er að gera umbætur á aðstæðum sem hamla því að jafnrétti kynjanna sé náð. Mennta- og rannsóknastofnanir og stofnanir sem standa fyrir þjálfun eru einnig skyldugar til að vinna að jafnrétti kynjanna; þær verða að tryggja að jafnræðis sé gætt milli karla og kvenna í starfsráðgjöf, menntun, símenntun og endurmenntun. Námskrár menntastofnana, námsgögn sem notuð eru við þjálfun og rannsóknir sem unnið er að skulu miða að því að útrýma misrétti milli karla og kvenna og stuðla að jafnrétti.



3. STAÐALMYNDIR KYNJANNA OG HEFÐBUNDNAR HUGMYNDIR UM KYNHLUTVERK

Staðalmyndir kynjanna eru rótgrónar einfaldanir og alhæfingar um meintan mun milli karla og kvenna sem og mismunandi persónueinkenni þeirra, eiginleika, hlutverk, viðeigandi starfsstéttir, hegðun, útlit o.s.frv. (Women's Associations Roundtable, 2012).

Þessar staðalmyndir hafa áhrif á ákvarðanir fólks í daglegu lífi og segja til um hvaða áhugamál, viðhorf, hegðunarmynstur og athafnir henta körlum annars vegar og konum hins vegar.

Til dæmis er það algeng staðalmynd að drengir séu betri í stærðfræði og verkfræði en stúlkur. Slíkar hugmyndir eru oft svo rótgrónar í samfélaginu að þær eru teknar sem sjálfsagðar. Þess vegna getur það gerst að fólk haldi uppi slíkum rangtúlkunum og mýtum í daglegum samskiptum sínum og athöfnum. Þessar rangtúlkningar og mýtur eiga sér þó engar vísindalegar stoðir og ganga jafnvel gegn niðurstöðum nútímalegra vísindarannsókna. Staðalmyndir kynjanna eru í grunninn einfaldanir og alhæfingar. Gert er ráð fyrir því að vissir eiginleikar og áhugasvið einkenni kynin í heild án þess að taka mið af því að einstaklingar eru mismunandi.

Hefðbundnar hugmyndir um það hvað karlar og konur mega taka sér fyrir hendur og starfa við takmarka einnig möguleika ungs og eldra fólks við val á námi, iðnmenntun og starfsferli. Oft ganga þessi fastmótuðu viðhorf út á að viðhalda undirskipun kvenna í samfélaginu, svo sem veikari stöðu þeirra á vinnumarkaði, lægri launum og færri tækifærum til að gegna ábyrgðarstöðum. Staðlaðar hugmyndir um hvernig fólk á að haga sér takmarka einnig þroska og frelsi einstaklingsins (Papp, 2012). Það er áhyggjuefni þegar stöðluð og úrelt viðhorf koma í veg fyrir að fólk þroski hæfileika sína og vinni að hugðarefnum sínum.

DÆMI UM MÝTUR OG STAÐALMYNDIR:

- Karlar og konur hafa ekki sömu áhugasvið og getu.
- Strákar og stelpur læra á mismunandi hátt.
- Konur og karlar eru góð í mismunandi hlutum.
- Strákar og stelpur eru með styrkleika á ólíkum sviðum.
- Konur eru skapaðar til að sjá um börn og heimilið, karlar eru fyrirvinnan.

Rannsóknir sýna að enginn munur er á vitsmunalegri getu karla og kvenna, heldur hefur félagsmótun kennt kynjunum að nota heilann á mismunandi hátt. Meiri munur er á milli hópa fólks heldur en milli stráka og stelpna (Women's Associations Roundtable, 2012). Það má að miklu leyti rekja til umhverfisins (heimilis, skóla, vana) og uppeldis hvers vegna sum svið höfða frekar til stráka og önnur til stelpna. Bæði heimili og skóli ýta börnum í átt að vissum sviðum og hegðunarmynstrum. Fjölskyldan, leikskólinn og skólinn leggja áherslu á mismunandi einstaklingseinkenni hjá stelpum og strákum. Margir foreldrar telja það mikilvægt að ýta undir mismunandi einkenni hjá kynjunum. Talið er brýnt að kenna stelpum matseld, sjálfsumhirðu og heimilisþrif, en strákar eru hvattir til að sýna frumkvæði og efla tæknilega færni (Turu-uuringute AS, 2016). Staðalmyndir í samfélaginu stýra framferði foreldra sem samtímis ýta undir þessar sömu staðalmyndir með hegðun sinni. Þótt karlar séu í meirihluta í fyrirtækjarekstri þýðir það ekki að karlar séu framtakssamari en konur frá náttúrunnar hendi. Það merkir bara að umhverfið (foreldrar, skóli, samfélagsviðmið) metur frumkvæði karla meira og því hafa þeir fengið meiri hvatningu í að þroska slíka frumkvöðlafærni.

Körlum og konum eru eignuð mismunandi persónueinkenni en litið er fram hjá þeim mun sem er til staðar innan kynjanna. Í samfélagi sem lítur á athafnasemi, ævintýraþrá, yfirburði og rökræna hugsun sem karlmannleg gildi læra drengir að þróa með sér slíka einstaklingsmiðaða hugsun og karlmannlega og úthverfa eiginleika á meðan stúlkur læra hlédrægni, mýkt og hógværð (Women's Associations Roundtable, 2012).

Skólaumhverfið ýtir einnig undir ýmsar staðalmyndir. Kennarar leika mikilvægt hlutverk í því að átta sig á gildandi hefðbundnum hugmyndum og venjum og greina vandamál og skilja þýðingu þeirra. Kennari skal ekki halda uppi slíkum hugmyndum með gjörðum sínum eða koma fram við nemendur á mismunandi hátt eftir kyni þeirra. Kennarinn hefur einmitt tækifæri til og ber skylda til að leiðbeina nemendum í að átta sig á kynjuðum staðalmyndum og merkingu þeirra, að koma auga á kynjamisrétti í skólanum og í daglegu lífi og að íhuga framtíðarstörf án fyrirframgefina og hamlandi kynjaðra hugmynda. Hraðar samfélagslegar breytingar kalla á að við endurhugsum það hvernig við skilgreinum starfsferil fólks og hefðbundin kynhlutverk.



4. KYNBUNDIÐ STARFSVAL, AÐGREINING KYNJANNA OG MISRÉTTI Á VINNUMARKAÐNUM

Kynjamisrétti á vinnumarkaðnum er einn liður í fjárhagslegu misrétti og er skylt misrétti milli karla og kvenna er varðar menntun, heilsufar og samfélagið. Þegar unnið er að jafnrétti kynjanna á vinnumarkaðnum stuðlar það að jafnræði og jafnvægi á öðrum sviðum og öfugt – meira kynjajafnrétti í skólum, daglegu lífi og við ákvarðanatöku eykur einnig jafnrétti á vinnumarkaðnum.

Ýmsir þættir stuðla að kynjamisrétti á vinnumarkaðnum, svo sem efnahaglegir (þróunarstig samfélagsins, hnattvæðing, tæknilegar framfarir, skipting í atvinnugreinar, aðgreining á vinnumarkaði o.fl.), stofnanalegir (lög um mismunun, skattkerfi, lágmarkslaunakerfi, framleiðslusambönd, stéttarfélag, menntakerfi o.fl.) og persónuleg geta, færni, þekking og viðhorf vinnuveitenda og starfsmanna. Einnig viðteknar mýtur, staðalmyndir, viðhorf, samfélagsviðmið og hefðir í samfélaginu. Kynbundinn launamunur er einn af þeim vísnum sem gefa til kynna hvort og hversu illa samfélag stendur í kynjajafnréttismálum.

Jafnvel þótt mikið hafi verið fjallað um jafnrétti kynjanna á liðnum áratugum eru vandamál vegna kynbundins starf- og námsval enn við lýði í flestum löndum og þau eru einn af lykilþáttum misréttis á vinnumarkaðnum. Þar er bæði átt við aðgreiningu á breiddina, þ.e. í því að karlar og konur sækir í mismunandi starfssvið (t.d. starfa fleiri konur á mennta- og heilbrigðissviði en karlar eru frekar í fjármála- og verkfræðistörfum) og á hæðina, þ.e. þegar konur ná ekki sama framgangi í starfi og karlar (fleiri karlar en konur eru í stjórnunarstöðum). Aðgreining kynjanna á sér stað á mismunandi skólastigum, bæði í iðnmenntun og í bóknámi í framhaldsskóla og háskóla, sem og á vinnumarkaði. Aðgreining er áberandi víða í starfsvali karlkyns og kvenkyns nemenda á Íslandi. Innan vísindagreina, tæknigreina, verkfræði og stærðfræði (STEM-greina) eru karlar í mestum meirihluta í annars vegar upplýsinga- og fjarskiptatækni og í verkfræði (17% nemenda eru konur) og hins vegar í framleiðslu- og byggingargreinum (19% kvenkyns nemendur) (Evrópustofnun um jafnrétti kynjanna, 2017). Í námsgreinum á sviði kennslu, heilsuvísinda og velferðar er kynjaaðgreining meiri í kennslufræðum (19% karlar) en á hinum tveimur sviðunum (21%) (Evrópustofnun um jafnrétti kynjanna, 2017). Á undanförunum áratug hefur ekkert áunnist í því að útrýma aðgreiningu kynjanna í námi (Evrópustofnun um jafnrétti kynjanna, 2017).

Oft er talað um að þar sem konum og körlum er fullfrjálst að velja sér starfssvið þá sé ekki hægt að tala um „vandamál“. Raunin virðist þó vera sú að staðalmyndir kynjanna stuðli að ójöfnuði á ýmsan hátt. Í fyrsta lagi má sjá að hefðbundnar „karlastéttir“ og „karlastörf“ eru bendluð við hærri laun á vinnumarkaði en ýmis „kvenastörf“ (kennarastörf, umönnunarstörf, ýmis þjónustustörf) einkennast af lægri launum. Þetta leiðir af sér að hefðbundið starfsval helst í hendur við skert fjárhagsleg tækifæri kvenna. Starfs- og námsval sem byggt er á kynbundnum staðalmyndum er meðal þeirra þátta sem hvað helst eru taldir útskýra kynbundinn launamun. Innan Evrópusambandsins þéna konur að meðaltali 16% minna en karlar (Eurostat, 2018). Árið 2017 var launamunur kynjanna í Evrópusambandinu mestur í Eistlandi, 25,3%, en minnsti óleiðrétti launamunur kynjanna í Evrópusambandinu var í Rúmeníu, 5,2% (Eurostat, 2018). Árið 2017 var launabilið 16,3% á Íslandi og 14,4% í Litháen (Eurostat, 2018). Í öðru lagi eru hefðbundnar hugmyndir um starfsval kynjanna jafn hamlandi fyrir konur og fyrir karla. Manneskja sem velur sér starf á skjön við hefðina getur orðið fyrir því að aðrir stríði henni eða dæmi vegna þess og á það sérstaklega við um karla sem vinna á kvenlægari sviðum (s.s. sem leikskólakennarar eða í umönnunarstörfum) (Fuller, Beck og Unwin, 2005). Óttinn við útskúfun í samfélaginu kann að draga úr möguleikum margs ungs fólks og hamlar því að það láti áhugasvið sín og getu njóta sín. Í þriðja lagi skal nefnt að á mörgum sviðum innan STEM-greina (vísinda, tækni, verkfræði og stærðfræði) og í upplýsingatækni er skortur á starfsfólki og á sama tíma er stór hluti fólks á vinnumarkaði vannýttur á þessum sviðum vegna kynjaðra viðhorfa og þess að kynbundnum hugmyndum um starfsval er

ekki storkað. Aðgreining kynjanna á vinnumarkaði hefur síðan umtalsverð áhrif á tekjur karla og kvenna þegar þau hætta að vinna – kynbundinn launamunur þýðir að konur hafa mun lægri lífeyri en karlar svo eldri konum (sem lifa að meðaltali lengur en karlar) er oft hættara við að lifa í fátækt.

Þetta leiðir hugann að því hvers vegna hugmyndin um „karlastörf“ og „kvennastörf“ hefur ekki verið gerð útlæg. Ýmsir þættir eru að verki þegar fólk velur sér nám eða starf eftir kyni. Á annan bóginn er það upp á hvern einstakling komið að velja sér starfssvið eftir eigin höfði. Á hinn bóginn er þetta einstaklingsbundna val nátengt og verður fyrir áhrifum af þeim sem standa einstaklingnum næst (foreldrum og vinum) og kerfislægum hindrunum (menntakerfi og vinnumarkaði) (Smyth og Steinmetz, 2015). Rannsakað hefur verið hvernig mismunandi skipulag menntakerfis og vinnumarkaðar hefur áhrif á aðgreiningu kynjanna við starfsval og á vinnumarkaði og hvernig litið er svo á að veigamesta hlutverk skólakerfisins fyrir vinnumarkaðinn sé að velja nemendur inn á mismunandi starfssvið og stuðla að nýliðun (Hillmert, 2015; Smyth og Steinmetz, 2015). Einnig hafa verið gerðar rannsóknir sem benda til þess að kynbundinn munur á væntingum sé talsvert minni en munurinn er á vinnumarkaði, sem aftur bendir til þess að oft séu væntingar fólks við upphaf starfsferilsins stilltar af í samræmi við væntingar vinnuveitanda (Hillmert, 2015: 142–143). Það er því ekki einfalt mál að átta sig á því hvernig aðgreining kynjanna er til komin og hvernig henni er viðhaldið. Þótt líta megi á menntakerfið sem „flokunarmaskínu“ (Kerckhoff, 1995) þá verður að hafa það í huga að hvort sem farin er sú leið að nemendur og foreldrar velja námsleið við hæfi eða að kennarar eða skólakerfið sjái um að beina nemendum í bók- eða iðnnám (Reisel, Hegna og Imdorf, 2015) þá leika samfélagslegar kröfur, skoðanir og viðhorf hlutverk þar líka.

Líta má á menntakerfið sem stofnun sem ýtir undir viðteknar hugmyndir um kyn. Jafnvel þótt hver einstaklingur vinni sjálfur að því á hverjum degi að byggja upp eigin sjálfsmynd þá hafa ríkjandi samfélagsviðmið og daglegar athafnir mikið að segja um þann þroska. Menntastofnanir leika þar veigamikil hlutverk. Menntakerfið er félagslegur og menningarlegur vettvangur sem leikur veigamikil hlutverk því þar mótast sjálfsmynd einstaklinga og valdastigar verða til og þróast (Renold, 2006). Jafnvel þótt í fyrstu eigi félagsmótunin sér stað innan heimilisins þá fylgir skólakerfið fast á eftir sem sú stofnun sem hvað mest mótar skilning einstaklingsins á kynhlutverkum og þeim valkostum sem honum standa opnir á vinnumarkaði og innan fjölskyldunnar. Rannsóknir (t.d. Kuurme, Kasemaa, Roots, 2012 og Neudorf, Öun, Tuul, Elissaar, 2016) hafa sýnt fram á að ekki megi vanmeta hlutverk kennara og áhrif þeirra, hvort sem er bein eða óbein, í því að móta hugmyndir um kynjamun og kynjajafnrétti. Strax í leikskóla er oft litið á drengi og stúlkur sem ólíka hópa með mismunandi getu og áhugasvið og fá þeir því ólíka meðhöndlun. Þetta hefur síðan áhrif á ákvarðanir og starfsval drengja og stúlkna alla ævi.

Það má líta svo á að hefðbundnar hugmyndir um starfsval séu sá þáttur sem hvað mest viðheldur aðgreiningu kynjanna. Ein skýringin á því að aðgreining kynjanna er enn við lýði í náms- og starfsvali er að ekki er litið á þetta sem vandamál í skólakerfinu, á vinnumarkaði eða almennt í samfélaginu og víðtækari áhrif þessarar aðgreiningar sem uppspretta misréttis á vinnumarkaði hefur heldur ekki verið viðurkennd (Fuller o.fl., 2005). Kynbundnar hugmyndir um náms- og starfsval hafa umtalsverð áhrif á náms- og starfsferil nemenda. Yfirleitt þurfa nemendur að taka fyrstu ákvörðun sína um starfsferil við lok grunnskóla, þegar þeir ákveða hvort við tekur bóknaám, iðnnám eða annað. Því er mikilvægt strax þá að þekkja alla möguleikana sem eru í boði. Val nemenda er oft afar hefðbundið og þetta er áhyggjuefni í öllum Evrópulöndum. Á öllum stigum menntakerfisins leika hlutaðeigandi (skipulagsaðilar fræðslustefnu, skólinn og kennarar) mikilvægt hlutverk í því að móta viðhorf og val nemenda í gegnum námskrá, starfsráðgjöf og kennsluáðferðir. Kynjaðar staðalmyndir kunna að skjóta upp kollinum í námsefninu og í samskiptum nemenda og kennara. Á sama tíma er nálgun kennara og nemenda á kynbundin málefni í kennslustofunni endurspeglun á ríkjandi samfélagsviðmiðum og það hefur áhrif á námsumhverfið (Evrópustofnun um jafnrétti kynjanna, 2016).

Allir ættu að hafa tækifæri til að stunda það nám sem best fellur að þörfum þeirra og getu, á öllum stigum lífsins, til þess að einstaklingurinn geti notið sín til fullnustu sem meðlimur í þjóðfélaginu,

bæði í starfi sínu og innan fjölskyldunnar. Í leikskóla og á fyrstu stigum grunnskóla læra strákar og stelpur að tileinka sér námstækni, hvatningu og sýn á getu sína og færni. Þetta er því æviskeið þar sem mikilvægt er að forðast að bera saman kynin og stuðla að umhverfi sem er laust við úreltar hugmyndir um kynhlutverk og staðalmyndir kynjanna. Jöfn tækifæri í menntakerfinu felast í því að strákar og stelpur læri sömu námsgreinar samkvæmt sömu námskrá á öllum skólastigum allt frá leikskóla, að þau gangi í gegnum svipaða reynslu og að sömu kröfur og væntingar séu gerðar til þeirra án allra staðalmynda. Að auki ber menntastofnunum að notast við kennsluáferðir og kennsluefni sem eru laus við staðalmyndir kynjanna og að ekki sé ýtt undir úrelt kynhlutverk. Við sköpun jafnra tækifæra er tekið mið af mismunandi námsháttum og einstaklingseinkennum nemenda, og forðast að bera saman stráka og stelpur eða meta kynin á mismunandi hátt. Slíkt lærdómsferli stuðlar að því að strákar og stelpur upplifi jafnræði, andlegt og líkamlegt öryggi, góð samskipti innan og milli kynjahópa, jafnar kröfur, væntingar, athygli, eftirlit og mats svið (Sugu ja soolisuus haridusvaldkonnas, 2015).

Kennarar og starfsráðgjafar geta annaðhvort viðhaldið hefðbundnum kynhlutverkum og kerfi kynjamisréttis eða farið fyrir með góðu fordæmi og hvatt til breytinga. Þekking og viðeigandi menntun kennara og starfsráðgjafa er því lykilatriði, en oft einnig persónulegar skoðanir þeirra, viðhorf og hegðun. Menntastofnanir hafa þá skyldu að tryggja jafnrétti og sanngirni fyrir öll börn. Hlutverk kennara og ráðgjafa er að fylgja þessum meginskyldum til þess að stuðla að jafnrétti kynjanna (Papp, 2000).



5. HVERNIG GETA KENNARAR FORÐAST AÐ ÝTA UNDIR STAÐALMYNDIR KYNJANNA

Dagleg málnotkun endurspeglar skilning og viðhorf fólks til kynhlutverka og mismunandi gildi kynjanna í þjóðfélaginu. Málnotkun ýtir undir og viðheldur gildandi kynhlutverkum, hegðunarmynstrum og viðteknum viðhorfum í samfélaginu, oft án þess að við tökum eftir því. Til dæmis gæti einhver sagt að tiltekinn skóli „sé ekki við hæfi ekki fyrir stráka“ eða að strákar „geti verið ánægðir með C í einkunn“ og þetta hefur áhrif á þær væntingar sem gerðar eru til drengja í bóknámi. Málfræðilegt kyn starfstitla getur líka haft áhrif á það hvort fólk lítur á þau sem „karlastörf“ eða „kvennastörf“.

Hvað getur kennarinn gert? Kennarar geta og ættu að gera sitt besta til að forðast kynjað orðalag við kennslu og í kennsluefninu. Enn fremur ættu kennarar að hvetja nemendur til að beita gagnrýninni hugsun við greiningu á myndmáli og málnotkun frá degi til dags, í fjölmiðlum og í stjórnámum. Þetta má gera með því að leggja fyrir verkefni sem felast í gagnrýninni greiningu í ýmsum mismunandi námsgreinum.

Sýnt hefur verið fram á (Mikk, 2002) að námsgreinar í skólum eru einn af þáttunum sem ýta undir hefðbundin kynhlutverk með birtingarmyndum sínum á hefðbundnum hlutverkum, getu og reynslu karla og kvenna. Notkun tungumálsins og framsetning viðtekinna viðhorfa í kennslubókum og námsefni er eitt af því sem brýnt er líta gagnrýnum augum. Til dæmis má vinna slíka greiningu með nemendum sem hluta af námsverkefni.

Skólaumhverfið og kennsluaðferðir kennarans eru líka algengur farvegur sem ýtir undir staðalmyndir kynjanna en sem má einnig nota til að storka þeim. Á fyrstu þroskaskeiðum barnsins kenna foreldrar því kynbundna hegðun. Barnið fær jákvæða eða neikvæða endurgjöf fyrir hegðun sína í samræmi við kynbundnar væntingar. Enn fremur er umhverfi barnanna kynjað, til dæmis hvað varðar húsgögn, leikföng og áhöld (Papp, 2012).

Félagsmótunin sem hefst á heimilinu heldur áfram og styrkist vegna áhrifa frá öðrum börnum og skólaumhverfinu. Gengið er út frá því að strákar og stelpur hafi mismunandi áhugasvið og langanir án þess að tekið sé mið af áhrifum félagsmótunar á heimilinu á fyrstu árum barnsins eða því að hugsanlega þróist þessi mismunandi geta og hegðun stráka og stelpna mjög snemma. Strákar fá meiri athygli á leikskólanum og í skólanum en ætlast er til að stelpur séu stilltari og sinni námsskyldum sínum betur.

Hvað getur kennarinn gert? Kennarinn getur tekið lærdómsferlið, verkefnin og samskipti sín við nemendur til gagnrýninnar endurskoðunar, sem og væntingar sínar til nemendanna. Ýmsar námsgreinar gefa einnig kost á því að nemendum sé kennd gagnrýnin hugsun og að þeir geti greint kynbundin viðhorf á mismunandi æviskeiðum og í ólíku samhengi (heima, á leikskólanum, í skólanum, í tómstundum, á vinnustaðnum o.s.frv.). Með hjálp ýmissa kennsluaðferða geta kennarar hvatt nemendur sína til að leiða hugann að því hvað það er sem hefur áhrif á val ungs fólks og hver áhrifin gætu orðið ef fólk tæki óhefðbundnar ákvarðanir. Kennari getur vísað nemendum veginn í því að skilja þýðingu ákvarðana sinna og ígrunda þær án hamlandi fastmótaðra hugmynda.

Þegar skipulagðar eru skólaheimsóknir eða fólk er boðið í skólann að kynna starfssvið sitt skal þess enn fremur gætt að nemendur fái gott yfirlit yfir þau mismunandi störf sem í boði eru og kynnist einnig óhefðbundnum kostum.

Verkefnin í framhaldinu gætu gefið kennurum hugmyndir um hvernig ræða megi jafnrétti og staðalmyndir kynjanna í mismunandi námsgreinum.

6. VERKEFNI ÞAR SEM FJALLAÐ ER UM JAFNRÉTTI KYNJANNA OG STAÐALMYNDIR KYNJANNA, TIL NOTA Í KENNSLUSTUND

Hér fyrir neðan eru sýnisverkefni flokkuð eftir megin umfjöllunarefnum (t.d. kynjahlutverk, kynbundið starfsval, kynbundinn launamunur, kynbundin mismunun o.s.frv.) til þess að greina viðtækari áhrif kynbundins vals á námi og starfi. Kennarinn getur lagað þessi verkefni að viðkomandi aldurshópi (13–15 ára í efri bekkjum grunnskóla og 16–19 ára á framhaldsskólastigi) út frá námsgrein og fyrri þekkingu nemendanna. Hverju viðfangsefni fylgir stutt yfirlit með tölfræði og umfjöllun um rannsóknir og svo koma verkefni fyrir nemendur. Þótt verkefni séu flokkuð eftir námsgrein er einfalt að blanda þeim saman í umfjöllun um kynhlutverk og staðalmyndir.

1 VIÐFANGSEFNI: KYNBUNDIÐ STARFSVAL

Nemendur velja sér oft starfssvið út frá hefðbundnum hugmyndum og viðhalda þannig mynstri kynskipts vinnumarkaðar.

Val ungs fólks á starfssviði er undir áhrifum frá foreldrum þess og félögum en einnig gildandi viðhorfum í samfélaginu og hugmyndum um hvaða störf henta körlum annars vegar og konum hins vegar. Kennari getur hjálpað nemendum að ígrunda ákvarðanir sínar um starfsval, átta sig á hamlandi staðalmyndum og mýtum og skilja hvers vegna staðalmyndir við starfsval halda aftur af bæði einstaklingnum og þróun samfélagsins alls.

Dæmi um hvernig ræða má val á starfssviði og kynbundnar hugmyndir um störf í kennslustofunni

FÉLAGSVÍSINDI, MANNVÍSINDI

A) Veggspjald unnið í hóp og kynnt

Verkefni fyrir nemendur:

- 1) Skipt í hópa.
- 2) Hver hópur velur viðfangsefni og býr til veggspjald um a) Konur og karla í stjórnsýslu eða b) Kynbundið starfsval og áhrif þess á samfélagið.
 - Finnið tölfræði og dæmi sem varpa ljósi á efnið. Greinið meginviðfangsefni rannsókna og setjið fram helstu staðhæfingar út frá heimildunum sem þið kynntuð ykkur.
 - Búið til veggspjald þar sem þið setjið í sameiningu fram helstu niðurstöður greiningar. Nota má tilbúin sniðmát fyrir veggspjöld (til dæmis <https://www.postermywall.com/index.php/posters/gallery>).
 - Kynnið veggspjaldið fyrir bekknum.

B) Greining á almennu rými

Verkefni fyrir nemendur:

- 1) Skipt í hópa.
- 2) Ræðið hvað felst í kynbundnum staðalmyndum við val á starfssviði.
- 3) Skoðið dæmi í umhverfi ykkar og skólans (t.d. auglýsingar, tilkynningar eða atvinnuauglýsingar) sem endurspeglar eða ýta undir dæmigerð viðhorf til náms- eða starfsvals. Takið myndir af því sem þið sjáið eða skráið athuganir ykkar með öðrum hætti.

- 4) Kynnið niðurstöður hópavinnunnar fyrir hinum hópunum.
- 5) Ræðið í bekknum hvernig uppræta megi kynbundnar staðalmyndir.

C) Greining á fjölmiðlum (samfélagsfræði, fjölmiðlafræði, upplýsingatækni, símenntun og starfsfræðsla)

Verkefni fyrir nemendur:

- 1) Fylgist með og gerið greiningu á alls kyns dæmigerðum viðhorfum í sambandi við störf og starfsfólk, t.d. í fyrir fram ákveðnum miðlum eða miðlum að eigin vali, í eina viku.
- 2) Skráið niðurstöður athugunar ykkar.
- 3) Útbúið glærukynningu með samantekt og helstu niðurstöðum (allt að fimm PowerPoint-glærur).

D) Greining á kynbundnu viðhorfi og umræða um mýtur

Verkefni fyrir nemendur:

- 1) Hópa vinna: lesið námsefnið (sjá dreifiblöð fyrir neðan) um útbreiddar mýtur. Hvað finnst þér um þessar fullyrðingar? Hvers vegna? Rökstyddu svarið.
- 2) Umræða í bekknum.
- 3) Skoðað hvað vísindin segja okkur um þessar mýtur (sjáðu andsvör við þessum mýtum fyrir neðan).

Dreifiblöð: Mýtur um skóla og vinnu.

- Oft er talið að strákar og stelpur hafi mismunandi áhugasvið og hæfni.

HVAÐ FINNST ÞÉR? RÖKSTYDDU SVARIÐ! JÁ / NEI

- a) Stelpum er bara ekki ætlað að skilja tækni.
- b) Það þarf ekki að kenna strákum að elda nema þeir ætli að verða atvinnukokkar.
- c) Stelpur og strákar ættu að fá tækifæri til að þroska mismunandi hæfni og prófa mismunandi hluti til að geta ákveðið hvað hentar þeim best.

- Oft er sagt að skólinn og skólamenningin höfði betur til stelpna. Stelpur séu betri í að læra staðreyndir en strákar þurfi frekar skapandi verkefni.

HVAÐ FINNST ÞÉR? RÖKSTYDDU SVARIÐ! JÁ / NEI

- a) Þetta er rétt, stelpur eru duglegri að læra. Það er í eðli þeirra.
- b) Stelpur eru með nafið í námsbókunum en strákar eru meira skapandi.
- c) Það er enn meira álag á stelpum en strákum vegna þess að þær þurfa að vera svo duglegar að læra og standa undir væntingum.

- Oft er því haldið fram að viss störf henti konum og körlum misvel.

HVAÐ FINNST ÞÉR? RÖKSTYDDU SVARIÐ! JÁ / NEI

- a) Ég er sammála því að sum störf (t.d. sem leikskólakennarar og kennarar) henti konum betur því þær eru umhyggjusamari.
- b) Nú á dögum ætti ekki að vera neitt sem heitir „karlastörf“ og „kvennastörf“.
- c) Stelpur ættu ekki reyna að læra á tölvur og tækni því það er of flókið fyrir þær, þær geta ekki greint grænanan vír frá bláum.

- Hvað finnst þér?

KÆ MANOTE? JÁ / NEI

- Kynbundinn launamunur í Eistlandi er með því mesta sem gerist í Evrópu.
- Kynbundinn launamunur er vinsælt umræðuefni sem fjölmiðlar hafa blásið upp en á sér ekki stoð í raunveruleikanum.
- Það er réttlætanlegt að karlar fái hærri laun því konur geta ekki helgað sig vinnunni eins og karlar því þær þurfa að sjá um heimilið.

MÝTURNAR AFSANNAÐAR: HVAÐ SEGJA RANNSÓKNIR?

Mýta nr. 1: Strákar og stelpur hafa mismunandi áhugasvið og hæfni

Rannsóknir sýna að strákar og stelpur hafa ekki mismunandi vitsmuni. Kynjunum er beint að ólíkum áhugasviðum á heimilinu, í leikskólanum og skólanum og þannig þróast með þeim ólík persónueinkenni og hæfni.

Mýta nr. 2: MSkólinn og skólamenningin höfðar betur til stelpna. Stelpur séu betri í að læra staðreyndir en strákar þurfi frekar skapandi verkefni.

Rannsóknir benda til þess að stelpur eiga gjarnan við kvíðaraskanir og þunglyndi að etja. Oft er þessu ekki gefinn gaumur. Algengara er að rætt sé um vandamál stráka í skólanum.

Mýta nr. 3: Konur og karlar eru góð í mismunandi hlutum

Rannsóknir sýna að engin líffræðileg rök eru fyrir þeirri hefðbundnu kynbundnu skiptingu í atvinnugreinar sem þróast hefur í gegnum aldirnar. Stelpum og strákum er beint í átt að vissum valkostum sem fjölmiðlar mata þau á. Nú til dags ættu allir að fá tækifæri til að velja sér starf eftir áhugasviði og án íþyngjandi kynjaðra staðalmynda.

Mýta nr. 4: Kynbundinn launamunur er ekki til.

Tölfræðin sýnir að í flestum löndum er launamunur milli kynjanna. Körlum er oft beint í átt að sviðum þar sem laun eru hærri (t.d. fjármálastörfum) og konum að láglauastörfum (s.s. í skólum, leikskólum og verslunum). Fleiri karlar eru í stjórnunarstöðum vegna þess að konur fá síður stöðuhækkun en karlar. Á vinnumarkaði viðgengst líka kynbundin mismunun þegar karlar og konur í sömu stöðu fá ekki jafnhá laun.



STÆRÐFRÆÐI:

A) Tölfræðileg greining

Verkefni fyrir nemendur:

- 1) Finnið tölfræði um val kynjanna á náms- og starfssviðum.
 - 2) Gerið greiningu á kynjadreifingu nemenda á námsgreinar í iðnnámi og bóknámi (reiknið dreifinguna í prósentum).
 - 3) Setjið helstu niðurstöður greiningarinnar upp í Excel til að kynna þær fyrir öðrum.
-

(ERLEND) TUNGUMÁL

A) Takið viðtal við samnemanda um hvernig algengt er að strákar og stelpur velji sér náms- eða starfssvið

Verkefni fyrir nemendur:

- 1) Unnið í pörum.
- 2) Undirbúið spurningar um náms- og starfsval til að spyrja hópfélagann. Hafið eftirfarandi atriði í huga:
 - starfsáform;
 - áhrifaþættir og áhrifavaldar (vinir, fjölmiðlar, fjölskylda o.s.frv.) við val á starfssviði.
- 3) Takið viðtal.
- 4) Takið svörin saman og kynnið þau fyrir bekknum.
- 5) Umræða í bekknum.

B) Kynjuð málnotkun

Verkefni fyrir nemendur:

- 1) Ræðið hvernig kyn er sett fram í ykkar tungumáli.
 - 2) Hvernig er málfræðilegt kyn tjáð í öðrum tungumálum?
-

TÓNLIST OG MYNDLIST

A) Glærusýning um karla og konur í listasögunni og tónlistarsögunn

Verkefni fyrir nemendur:

- 1) Greinið bækur um tónlist eða myndlist á tilteknu tímabili/landi:
 - Hversu margir karlar og hversu margar konur eru meðal tónskálda og myndlistarfólks?
 - Á hvaða tímabili eru flestar konur/karlar?
 - Hvernig endurspeglar niðurstöðurnar þær hugmyndir sem voru við lýði um kynhlutverk á þessum tíma?
-

SAGNFRÆÐI

A) Skýrsla

Verkefni fyrir nemendur:

- 1) Skrifnið skýrslu þar sem hlutfall kynjanna í mismunandi atvinnugreinum er greint (s.s. meðal kennara, ráðamanna, dómara, lækna o.s.frv.):
 - Hvernig hefur kynjahlutfallið breyst innan atvinnugreinar eftir því sem árin líða?
 - Hvernig hafa skoðanir fólks á viðeigandi atvinnugreinum fyrir karla og konur breyst?
- 2) Leitið uppi heimildir og tölfræði til að styðja við fullyrðingar ykkar.
- 3) Vísið í heimildir og fylgið kröfum um uppsetningu skýrslunnar.

B) Greining kennslubókar

Verkefni fyrir nemendur:

1) Kynjagreinið sögubók:

- Hversu marga karlar og hversu margar konur finnið þið í sögubókum?
- Hvernig og í tengslum við hvaða athafnir, hlutverk og stöður eru karlar sýndir? En konur?
- Í tengslum við hvaða viðfangsefni er vísað til karla annars vegar og kvenna hins vegar?

2) Greinið bæði texta og myndir!

3) Kynnið niðurstöður greiningarinnar í PowerPoint-kynningu.

• VERKEFNI ÚR ÞÁTTARÖÐINNI „HVERS VEGNA EKKI?“ – 2. ÞÁTTUR, ENDIR NR. 2

Aðstæður: Carmen, Birgit og Stella ræða námsáform sín.

Verkefni fyrir nemendur:

1) Horfið á 2. þátt, valkæð endalok nr. 2.

2) Umræða í bekknum. Hvaða staðalmyndir koma fram í myndskreiðinu?

3) Hafið þið rekist á svipuð viðhorf hjá vinum, fjölskyldunni eða í samfélaginu? Útskýrið!

4) Hvað væri hægt að gera í skólanum til að uppræta staðlaðar hugmyndir um starfsval? Hvað getið þið eða vinir ykkar gert í málinu?

Verkefni fyrir nemendur II (fjölmiðlagreining):

1) Horfið á valkvæðan endi nr. 2 á 2. þætti.

2) Fylgist með fjölmiðlum í eina viku (sjónvarpi, dagblöðum, tímaritum). Veljið einn miðil (t.d. tiltekið dagblað, sjónvarpsþátt, þáttaröð o.s.frv.). Fylgist með og skráið hjá ykkur (skrifið niður, takið myndir o.s.frv.) hvaða störfum karlar og konur koma fyrir í. Hvaða staðalmyndir kynjanna sjáið þið?

3) Hlaðið niðurstöðum vinnu ykkar upp á vefumhverfi (t.d. Padlet, Moodle, Google Classroom eða bloggsvæði bekkjarins).

4) Umræða í bekknum: Hafa fjölmiðlar áhrif á það hvort kynbundnum hugmyndum um starfsval er viðhaldið og hvernig?

Verkefni fyrir nemendur III (starfsval, hver nemandi fyrir sig eða í hóp, með hjálp upplýsingatækniverkfæra):

1) Hugsaðu um hvað þig langar til að gera eftir að þú klárar grunnskólann/framhaldsskólann. Hvað langar þig til að vera að gera eftir tíu ár? Á hverju byggir þú afstöðu þína?

2) Hvar geturðu lært þessa sérgrein (flettu upp upplýsingum um iðnnámsskóla eða bóknámsskóla)?

• VERKEFNI ÚR ÞÁTTARÖÐINNI „HVERS VEGNA EKKI?“ – 4. ÞÁTTUR, VALKVÆÐUR ENDIR

Aðstæður: Valkostir karla og kvenna á vinnumarkaði. Samtal milli Martins, föður Önnu, og píparans Ain.

Verkefni fyrir nemendur:

1) Horfið á 4. þátt og valkvæðu endalokin.

2) Umræða í bekknum: Hvaða rökum sem faðir Önnu og Ain pípari nota ertu sammála og hverjum ekki? Færðu rök fyrir svári þínu.

3) Klippimynd unnin í hóp: Leitið að myndum í fjölmiðlum þar sem karlar og konur koma fyrir í mismunandi störfum og búið til klippimynd úr þeim.

- **VERKEFNI ÚR ÞÁTTARÖÐINNI „HVERS VEGNA EKKI?“ – 5. ÞÁTTUR, VALKVÆÐUR ENDIR**

Aðstæður: Herþjálfun. Umræður milli kennarans Tärnin og nemenda um hvort konur eigi heima í herþjálfun.

Verkefni fyrir nemendur:

1. Horfið á hinn endinn á 5. þætti.
2. Skrifnið niður orðasambönd sem endurspeglar dæmigerð viðhorf (hjá kennaranum: „Marga stráka dreymir um að fara í herinn og jafnvel leggja fyrir sig störf í hernaði“, „Konur ígrunda hlutina oft vel og eru ekki fljótþærar“ o.s.frv.).
3. Umræða: Hvernig hafa skoðanir persóna í sjónvarpsþáttum áhrif á hugsanir ykkar? Hvaða dæmigerðu kynbundnu viðhorfum hefur þú tekið eftir?

2. VIÐFANGSEFNI: VINNUMARKAÐURINN OG KYNBUNDIÐ MISRÉTT

Jafnræði er ein af grunnreglum mannréttinda. Ein mikilvægustu mannréttindin eru rétturinn til að vera ekki mismunandi á grundvelli ákveðinna eiginleika (t.d. kyns).

Bein mismunun á grundvelli kyns er þegar komið er verr fram við manneskju, vegna kyns hennar, heldur en við aðra manneskju í svipaðri stöðu. Dæmi um óbeina mismunun á grundvelli kyns er þegar einhvers konar ákvæði, skilyrði, athöfn eða venja sem lítur út fyrir að vera hlutlaus setur fólk af einu kyni í verri stöðu en fólk af öðru kyni, nema þegar ákvæðið, skilyrðið eða athöfnin hefur lögmætt markmið sem hlutlægar réttlætningarástæður eiga við um (Papp og Kütt, 2013). Þegar lagalegt ákvæði eða aðgerð sem virðist hlutlaus gerir einu kyni hærra undir höfði en öðru getur því verið að þar sé um óbeina kynbundna mismunun að ræða. Þess vegna er ekki nóg að líta eingöngu á aðgerðir einstaklinga til að greina mismunun á grundvelli kyns heldur er einnig mikilvægt að yfirfara þá ferla og þau kerfi sem í gildi eru á ýmsum stöðum í þjóðfélaginu. Brýnt er að safna og greina kynjatengd gögn til þess að skilja hvernig mismunandi reglugerðir, ráðstafanir og verklag geta haft áhrif á mismunandi kynjahópa.

Dæmi um hvernig taka má upp umræðu um kynjamisrétti á vinnumarkaðnum í kennslustundum

(ERLEND) TUNGUMÁL

A) Þankahríð og gerð hugarkorts

Verkefni fyrir nemendur:

- 1) Skiptið ykkur í hópa og hafið þankahríð um efnið „Hvað er mismunun á vinnumarkaði og hverjar eru birtingarmyndir hennar?“
- 2) Skrifaðu niður allar hugsanir sem koma frá hópmeðlimum.
- 3) Veljið þær tegundir misnotkunar sem koma oftast upp og búið til hugarkort á Bubble-vefsíðunni (<https://bubbl.us/>).

B) Greining á myndskreiði og ritun fyrirtækjatölvupósts

Verkefni fyrir nemendur:

- 1) Veldu myndskreið á ensku
- a) Hvað er kynbundin mismunun á vinnustað?

<https://www.newyorkcitydiscriminationlawyer.com/what-is-gender-discrimination-in-the-workplace.html>

b) Ræða Emmu Watson um kynjajafnrétti: <https://www.youtube.com/watch?v=dSHJYyRViIU>

2) Ræðið í hóp um hvernig stuðla megi að kynjajafnrétti í námi og í vinnu og hvers konar misrétti þið hafið tekið eftir eða heyrt um frá kunningjum eða fjölskyldumeðlimum.

3) Kynnið niðurstöður hópavinnunnar með því að nota Padlet-umhverfið (<https://padlet.com/>). Umræða í bekknum.

4) Ef um misrétti er að ræða er hægt að hafa samband við Jafnréttisstofu (www.jafnretti.is). Flettið upp tengiliðum hjá Jafnréttisstofu á netinu og skoðið hvers konar viðfangsefni þau taka að sér og hvaða færni þau hafa.

• VERKEFNI ÚR ÞÁTTARÖÐINNI „HVERS VEGNA EKKI?“ – 1. ÞÁTTUR, VALKVÆÐUR ENDIR 1

Aðstæður: Réttindi ungmenna á vinnumarkaði – samtal milli Önnu og eiganda veitingahússins.

Verkefni fyrir nemendur:

1) Horfið á 1. þátt þáttaraðarinnar og valkvæðan endi nr. 2.

2) Rökræður: Bekknum er skipt í þrjá hópa. Fyrsti hópurinn er sammála Önnu, annar hópurinn ekki og þriðji hópurinn eru áheyrndur sem leggja mat á það hvaða rök eru mest sannfærandi.

3) Hópavinna: Leitið á netinu að efni sem gæti stutt við röksemdafærslu Önnu um að brotið hafi verið á réttindum hennar.

4) Hvert getið þið leitað ef þið komist að því að brotið hafi verið á rétti ykkar? Leitið innan hópsins að vefsíðum um efnið.



3 VIÐFANGSEFNI: ÁHRIF KYNS, ALDURS OG ÞJÓÐERNIS Á HORFUR Á VINNUMARKAÐI

Kyn, aldur og þjóðerni eru mikilvægir áhrifaþættir fyrir horfur okkar á vinnumarkaði. Staðlaðar hugmyndir, svo sem um „karlastörf“ og „kvennastörf“ og hefðbundin fjölskylduhlutverk þar sem konum er falin umönnun barna, setur konur í verri stöðu á vinnumarkaði.

Dæmi um hvernig ræða má áhrif kyns, aldurs og þjóðernis á horfur á vinnumarkaði í kennslustundum

FÉLAGSVÍSINDI, MANNVÍSINDI

A) Áhrif kyns, aldurs og þjóðernis á horfur á vinnumarkaði, ástæður fyrir misrétti.

Verkefni fyrir nemendur:

- 1) Nemendum er skipt upp í hópa.
- 2) Hver hópur setur fram sértækari rannsóknarspurningu (með hliðsjón af aðalviðfangsefninu: Áhrif kyns, aldurs og þjóðernis á horfur á vinnumarkaði, ástæður fyrir misrétti).
- 3) Hóparnir rannsaka efnið og lesa heimildir þar sem það hefur verið rannsakað.
- 4) Þeir velja heppilega leið til gagnasöfnunar og safna gögnum (t.d. greina nýjustu tölfræði, leggja fyrir kannanir eða taka viðtöl).
- 5) Niðurstöðurnar eru settar fram sem rannsókn.
- 6) Rannsóknin er kynnt í bekknum eða á sérstökum kynningardeg. Kennari leiðir umræður.

B) Fjölmíðlagreining

Verkefni fyrir nemendur:

- 1) Finnið greinar í dagblöðum og tímaritum þar sem fjallað er um misrétti á vinnumarkaði.
- 2) Greinið þær röksemdir sem koma fram í greinunum – hvernig birtist misrétti á vinnumarkaði og hverjar eru hugsanlega ástæður þess?
- 3) Merkið við þær setningar í textanum þar sem fjallað er um þetta.
- 4) Umræða í bekknum.

STÆRÐFRÆÐI

A) Tölfræðileg greining

Verkefni fyrir nemendur:

- 1) Greinið tölfræði frá Evópusambandslöndunum, sjá töflur af EUROSTAT-vefsíðunni: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics#Employment_rates_by_sex.2C_age_and_educational_attainment_level.
- 2) Gerið teikningar út frá samanburðargögnum.
- 3) Útbúið glærusýningu með niðurstöðum greiningar ykkar.

• **VERKEFNI ÚR ÞÁTTARÖÐINNI „HVERS VEGNA EKKI?“ – 1. ÞÁTTUR, VALKVÆÐUR ENDIR NR. 3**

Aðstæður: Möguleikar karla og kvenna á vinnumarkaði – samræður milli Moniku, móður Önnu, og framkvæmdastjóra fyrirtækisins.

Verkefni fyrir nemendur:

1) Horfið á þriðju valkæðu endalokin á 1. þætti.

2) Hópverkefni: Leikið þessar sömu aðstæður nema að í stað móður er það karl sem vill snúa aftur í vinnuna eftir foreldraorlof.

3) Umræðusurningar:

- Berið saman þessar aðstæður – myndskreiðið og útgáfuna sem þið lékuð.
- Er eitthvað ólíkt með aðstæðunum, og þá hvað?
- Hvaða stöðluðu kynjaviðhorf koma fram í skoðunum framkvæmdastjórans?
- Hvernig getur þetta haft áhrif á sjálfstraust, möguleika og val manneskju?

• **VERKEFNI ÚR ÞÁTTARÖÐINNI „HVERS VEGNA EKKI?“ – 3. ÞÁTTUR, VALKVÆÐUR ENDIR**

Aðstæður: Viðtal (starfsviðtal) milli afa Önnu og verslunarstjórans.

Verkefni fyrir nemendur:

1) Horfið á 3. þátt þáttaraðarinnar og valkvæða endinn.

2) Nemendur leika „starfsviðtal“ í pörum.

3) Kennarinn hefur undirbúið spjöld þar sem nemendurnir geta valið aldur, kyn, þjóðerni, móðurmál og starf.

4) Nemendum er skipt upp í pör. Annar nemandinn er umsækjandinn um starfið, hinn er yfirmaðurinn sem tekur starfsviðtalið.

5) Nemandinn sem sækir um starf:

- a) velur starf til að sækja um.

Báðir aðilar velja sér „auðkenni“ (aldur, kyn, þjóðerni, móðurmál).

6) Nemendurnir leika atvinnuviðtalið í pörum. Hlutverk umsækjandans er að rökstyðja hvers vegna hann/hún væri besti kosturinn í þetta starf, vegna bakgrunns síns og reynslu.



4 VIÐFANGSEFNI: KYNBUNDINN LAUNAMUNUR

Í sumum löndum er launamunur milli karla og kvenna gríðarlegur. Að hluta endurspeglar þetta kynbundið náms- og starfsval. Körlum er oft beint í átt að sviðum þar sem laun eru hærrí (t.d. fjármálastörfum) og konum frekar að lágláunastörfum (s.s. í skólum, leikskólum og verslunum). Einnig er hægt að skoða launamun kynjanna eftir sviðum. Til viðbótar við aðgreiningu kynjanna þá má innan starfssviða sjá aðgreiningu í æðri og lægri stöður, þ.e. hvernig karlar raðast frekar í stjórnunarstöður, og mismunun í starfi – þegar karlar og konur fá ekki sömu laun fyrir sömu stöðu.

Dæmi um hvernig ræða má kynbundinn launamun í kennslustundum

FÉLAGSVÍSINDI, MANNVÍSINDI

A) Umræða í bekknum

Verkefni fyrir nemendur:

1. Flettið upp tölum um kynbundinn launamun á Íslandi.
2. **Ræðið í hóp:** a) Hver er staðan í ykkar landi í samanburði við önnur lönd í heiminum? b) Hverjar teljið þið vera ástæðurnar fyrir launamun kynjanna? c) Hvaða áhrif hefur kynbundinn launamunur á lífsviðurværi fjölskyldna og barna? Hvaða áhrif hefur kynbundinn launamunur á konur á eftirlaunaaldri? d) Hvaða þættir eru það sem viðhalda launamun kynjanna? Hvers vegna hefur launabilið ekki minnkað verulega í gegnum árin?

B) Rökræður um kynbundinn launamun: a) Á ríkið að grípa til aðgerða til að draga úr launamuninum? eða b) Myndi það draga úr launamuninum ef ekki væri leynd yfir því hvað fólk fær í laun?

Verkefni fyrir nemendur:

1. Bekknum er skipt í tvo rökræðuhópa og áheyrendur. Einn nemandi leiðir rökræðurnar og leyfir hinum að skiptast á að tala. Áheyrendur spyrja spurninga sem þátttakendur í rökræðunum þurfa að svara. Hóparnir draga um hvorri afstöðunni þeir eiga að færa rök með (t.d. að ríkið eigi að hafa afskipti / eigi ekki að hafa afskipti, eða að afnám launaleyndar myndi gagnast / ekki gagnast við að minnka launamuninn).
2. Til að undirbúa sig verða nemendur að safna upplýsingum um kynbundinn launamun.
3. Áheyrendur ákveða svo hvor hópurinn kemur með meira sannfærandi röksemdir.

STÆRÐFRÆÐI (MEÐ TÖLVUKENNSLU):

A) Tölfræði, samanburðargreining

Verkefni fyrir nemendur:

- 1) Finnið tölfræðileg gögn um kynbundinn launamun í Evrópuríkjum.
- 2) Berið saman ríkin á vefsíðunni Gapminder <https://www.gapminder.org/>.
- 3) Búið til mismunandi orðadæmi sem aðrir geta leyst með mismunandi útreikningum, þ.m.t. prósentureikningi.

ERLEND TUNGUMÁL: ENSKA

A) Greining á myndskaiði á ensku

Valkostur 1:

Verkefni fyrir nemendur:

- 1) Horfið á myndskaiði um kynbundinn launamun – Global Gender Gap Report 2015: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2015>.
- 2) Hópumræður: Hvað sýnir alþjóðlegur samanburður á ríkjum okkur?

Valkostur 2:

Verkefni fyrir nemendur:

1) Horfið á myndskaiðið Kynjabilið (börn tala): https://www.youtube.com/watch?v=e_lgdx4DKbk.

2) Hópumræður: Eruð þið sammála röksemdum barnanna? Hverju mynduð þið bæta við?

B) Þýðingarverkefni – veljið nokkra texta fyrir nemendurna til að þýða um kynbundinn launamun og orsakir hans.

• **VERKEFNI ÚR ÞÁTTARÖÐinni „HVERS VEGNA EKKI?“ – 8. ÞÁTTUR, ENDIRINN „LAUNAMUNUR“.**

Aðstæður: Monika og Martin, foreldrar Önnu, eru að ræða möguleika Moniku á að verða framkvæmdastjóri, sem og launamisrétti innan fyrirtækisins sem Monika er að sækja um stöðu hjá.

Verkefni fyrir nemendur (í hópum, umræður, stutt viðtöl og kynning á veggspjaldi):

1) Horfið á 8. þátt og valkvæða endinn „Launamunur“. Takið eftir mismunandi afstöðu til kynbundins launamunar sem þar kemur fram!

2) Ræðið í hóp um hvaða afstöðu þið hafið orðið vör við í fréttum eða meðal félaga og fjölskyldumeðlima.

3) Takið stutt viðtöl við fjölskyldu, vini og kunningja til að átta ykkur á viðhorfum þeirra til kynbundins launamunar.

4) Búið til veggspjald til að kynna niðurstöður viðtalanna fyrir bekkjarfélögum.



5 VIÐFANGSEFNI: KYNJUÐ HLUTVERK INNAN FJÖLSKYLDUNNAR

Mismunandi færni þróast í uppeldi stráka annars vegar og stelpna hins vegar – 43% svarenda töldu mikilvægt fyrir stelpur að læra matreiðslu en aðeins 9% töldu það mikilvægt fyrir stráka (Turu-uuringute AS, 2016).

Allra fyrstu áhrifavaldar í félagsmótun barna eru foreldrarnir sem þau alast upp hjá og síðan fylgir leikskólinn, skólinn, vinirnir og fjölmiðlar. Allir þessir mikilvægu aðilar og miðlar móta skilning okkar á því hvað telst félagslega viðtekin hegðun í samfélagi okkar. Strákar og stelpur fá ólíkt uppeldi alveg frá fyrstu stigum. Hjá stelpum er talið mikilvægast að þær læri að elda, hirða um sjálfar sig og þrifa (Turu-uuringute AS, 2016). Hjá strákum er þessi kunnátta ekki talin eiga við. Álitnið er mikilvægast að þeir læri á vélar og tækni, taki frumkvæði og kunni að aka bíl (Turu-uuringute AS, 2016). Þessi tilhneiging endurspeglar þau hefðbundnu viðhorf sem eru við lýði um hvaða störf og heimilisstörf henta fyrir karla og konur.

Leikskólinn og skólinn leika einnig mikilvægt hlutverk í því að móta, viðhalda og hugsanlega uppræta hefðbundin kynhlutverk og staðalmyndir kynjanna. Rannsóknir (Aavik og Kajak, 2009) hafa sýnt að leikskólaumhverfið og venjur sem börnin kynnast þar móta hefðbundin kynhlutverk innan fjölskyldu og í starfi. Greining á kennsluefni hefur leitt það sama í ljós (Mikk, 2002). Kennari getur leiðbeint nemendum sínum með verkefnum svo nemendur geti á gagnrýninn hátt greint ríkjandi kynhlutverk og áttað sig á sínum eigin mismunandi hlutverkum.

Dæmi um hvernig ræða má kynjahlutverk innan fjölskyldunnar í kennslustundum

FÉLAGSVÍSINDI, MANNVÍSINDI

A) Verkefni í greiningu og túlkun

Verkefni fyrir nemendur:

- 1) Gerið litla könnun (með spurningalista eða stuttum viðtölum) hjá fjölskyldumeðlimum, vinum og kennurum. Hvaða færni telja viðmælendur skipta mestu máli fyrir konur og karla / stráka og stelpur að tileinka sér?
- 2) Kynnið niðurstöðurnar í kennslustund.

B) Hópavinna um kynhlutverk innan fjölskyldunnar

Verkefni fyrir nemendur:

- 1) Skiptið ykkur í hópa.
- 2) Ræðið innan hópsins hvað það er sem hefur áhrif á kynjahlutverk innan fjölskyldunnar (t.d. löggjöf, fjölmiðlar, viðhorf).
- 4) Rökstyddu svarið.
- 5) Kennari leiðir umræður í bekknum.

(ERLEND) TUNGUMÁL

A) Samræða við hópmeðlim um kynhlutverk innan fjölskyldunnar

Verkefni fyrir nemendur:

- 1) Hópið ykkur tvö og tvö saman.
- 2) Undirbúið samtal við samstarfsaðilann ykkar um kynjahlutverk innan fjölskyldunnar.
- 3) Skrifnið upp ný orð sem koma upp.
- 4) Kynning og umræður um samtalið í kennslustund.

B) Veggspjald um efnið „Dagur í lífi mömmu og pabba“

Verkefni fyrir nemendur:

1) Búið til veggspjald um efnið „Dagur í lífi mömmu og pabba“.

Styðjist við þessar spurningar þegar þið vinnið veggspjaldið:

- Hvaða heimilisstörfum sinna faðir þinn og móðir og hvaða verk vinna börnin, þ.e. þú, bræður þínir eða systur?
- Hvort þeirra er með mestu skyldurnar á heimilinu? Hvort þeirra er með meiri frítíma?
- Hvaða ákvarðanir eru teknar af móður og hverjar af föður, eða taka þau allar ákvarðanir sameiginlega?
- Hvaða áhugamál hafa mamma þín og pabbi?
- Bætið við öðrum atriðum sem ykkur finnst skipta máli!

2) Notið vefsvæðið Padlet (<http://padlet.com/>) til að búa veggspjaldið til.

3) Kynnið veggspjaldið fyrir bekknum.

4) Umræða í bekknum.

SAGA:

Viðtal um kynjahlutverk innan fjölskyldunnar áður fyrr og nú á dögum

Verkefni fyrir nemendur:

1) Takið viðtal við foreldra og afa og ömmur um kynjahlutverk innan fjölskyldunnar áður fyrr og nú á dögum.

2) Takið saman spurningar fyrir viðtalið.

3) Takið viðtalið (takið það upp á síma eða skrifið niður svörin).

4) Búið til glærुकynningu með helstu niðurstöðum viðtalsins.

5) Kynnið niðurstöðurnar fyrir bekknum.

6) Umræða í bekknum.

• VERKEFNI ÚR ÞÁTTARÖÐinni „HVERS VEGNA EKKI?“ – 6. ÞÁTTUR, VALKVÆÐI ENDIRINN „MATUR OG STAÐALMYNDIR“

Aðstæður: Samræður milli skólasálfræðingsins og bekkjarkennarans Tärnin.

Verkefni fyrir nemendur (hópaVinna og greinaskrif):

1) Horfið á hinn endinn á 6. þætti, „Matur og staðalmyndir“, og skráið hjá ykkur öll viðhorfin sem ykkur þykja byggð á staðalmyndum.

2) Í hópum: Berið saman athugasemdir ykkar. Hvaða staðalmyndir koma fram í myndskreiðinu? Færið rök fyrir því hvers vegna þessi hefðbundnu viðhorf eru skaðleg.

3) Skrifið pistil um efni að eigin vali fyrir skólablaðið, blogg eða Facebook-hóp bekkjarins (t.d. „Staðalmyndir í umhverfi okkar“ eða „Niður með staðalmyndir“).

6 VIÐFANGSEFNI: KLÆÐNAÐUR, TÍSKA OG STAÐALMYNDIR

Fer bleikur öllum stelpum vel og vilja þær allar leika sér með dúkkur? Eru allir strákar í bláu og hafa áhuga á bílum?

Félagsmótun barna hefst mjög snemma á lífsleiðinni og mismunandi samfélagsvenjur gilda um stráka og stelpur varðandi hvað telst viðeigandi t.d. fatnaður, leikföng, áhugasvið og hegðun. Enn fremur hefur tíska alltaf haft áhrif á hvaða staðlar eru ríkjandi í samfélaginu.

Dæmi um hvernig ræða má tísku og staðalmyndir í kennslustundum

FÉLAGSVÍSINDI, MANNVÍSINDI

A) Rökræðið notkun skólábúninga og kynjaðar staðalmyndir

Verkefni fyrir nemendur:

- 1) Dregið er í þrjá hópa innan bekkjarins (tveir hópar rökræða og sá þriðji er áheyrndur). Einn af nemendum stýrir rökræðunum og skiptist á að gefa hópunum og áheyrndum orðið.
- 2) Hópur 1 á að færa rök með þeirri afstöðu að skólábúningar hjálpi til við að uppræta staðalmyndir og mismunun vegna tísku, hópur 2 á að færa rök með því að skólábúningar stuðli ekki að því að losna við tískutengdar staðalmyndir kynjanna og mismunun, og séu óþarfir.
- 3) Undirbúningur: Báðir hópar leita að og safna saman rökum fyrir máli sínu.
- 4) Þegar undirbúningnum er lokið rökræða hóparnir undir stjórn umræðustjórnandans. Áheyrndur ákveða svo hvor hópurinn kemur með meira sannfærandi röksemdir.

B) Fjölmiðlagreining

Verkefni fyrir nemendur:

- 1) Lesið greinina „Eiga stúlkur að fá að fara í buxum í skólann?“ (<https://revisesociology.com/2017/11/19/schoolgirls-uniform/>).
- 2) Svarið eftirfarandi spurningum tvö og tvö saman:
 - Hvaða röksemdir komu fram hjá mismunandi aðilum í greininni?
 - Hvaða röksemdir fannst ykkur sannfærandi hverjar ekki? Hvers vegna?
 - Hvaða lög mætti nota sem grunn til að leysa þetta vandamál og hver væri rétta lausnin að ykkar mati? Rökstyddu svarið.
- 3) Kennari leiðir umræður í bekknum.

(ERLEND) TUNGUMÁL

A) Búið til stutt myndband (í hóp) um klæðnað, tísku og staðalmyndir kynjanna

Verkefni fyrir nemendur:

- 1) Búið til stutt myndband (allt að 5 mínútur að lengd) sem hópverkefni um klæðnað, tísku og staðalmyndir kynjanna.
- 2) Fjalla má um efnið út frá mismunandi sjónarhornum: í nútímanum eða í gegnum aldirnar, eða með áherslu á tiltekinn aldurshóp (t.d. börn).
- 3) Notið fjölbreyttan orðaforða um mismunandi flíkur í kynningunni.
- 4) Svo horfir allur bekkurinn á myndböndin saman.
- 5) Bekkurinn skrifar upp og yfirfer nýja orðaforðann.

B) Þýðingarverkefni

Verkefni fyrir nemendur:

- 1) Finnið grein á netinu á erlendu tungumáli að eigin vali um tísku og staðalmyndir. Uppástunga: „Gender stereotypes in children’s clothing“ (<https://raffia-magazine.com/2018/01/12/gender-stereotypes-in-childrens-clothing/>).
 - 2) Þýðið greinina (eða hluta hennar).
 - 3) Skrifðu upp ný orð sem þið rekist á.
 - 4) Í kennslustund: Kennarinn leiðir umræður um tísku og staðalmyndir í klæðaburði barna/ungmenna.
-

TÓNLIST OG MYNDLIST

A) Klæðnaður kvenna í listasögunni

Verkefni fyrir nemendur:

- 1) Greinið fatnað í listaverkum.
 - 2) Veljið tímabil og finnið listaverk frá þeim tíma í bókum eða á netinu.
 - 3) Greinið föt kvenna á þessu tímabili:
 - Á hvað getið þið bent varðandi fötin sem þær klæðast?
 - Endurspeglu fötin hlutverk karla og kvenna í samfélagi þessa tíma?
 - 4) Í kennslustund: myndirnar skoðaðar og hópumræður.
-

SAGNFRÆÐI

A) Ljósmyndasýning

Verkefni fyrir nemendur:

- 1) Veljið nokkrar fjölskyldumyndir frá mismunandi tímabilum.
- 2) Greinið klæðnað fólksins á myndunum.
- 3) Umræður í bekknum: Hvernig tengist klæðnaður samfélaginu og kynhlutverkum hvers tímabils?

B) Viðtal

Verkefni fyrir nemendur:

- 1) Takið viðtal við foreldra ykkar og afa og ömmur þar sem þið spyrjið þau um klæðnað og kynhlutverk.
- 2) Takið saman spurningar fyrir viðtalið.
- 3) Takið viðtalið (takið það upp á síma eða skrifið niður svörin).
- 4) Búið til glærुकynningu með helstu niðurstöðum viðtalsins.
- 5) Kynnið niðurstöðurnar fyrir bekknum.
- 6) Umræða í bekknum.

• VERKEFNI ÚR ÞÁTTARÖÐINI „HVERS VEGNA EKKI?“ – 2. ÞÁTTUR, VALKVÆÐUR ENDIR 1

Aðstæður: Skólabúningar og staðalmyndir – samræður milli Önnu og föður hennar þar sem Anna færir rök fyrir hönnun skólabúnings.

Verkefni fyrir nemendur:

- 1) Horfið á fyrsta valkvæða endinn á 2. þætti í þáttaröðinni „Hvers vegna ekki?“.
- 2) Rökræðið um efnið: „Með eða á móti skólabúningum?“
- 3) Bekknum er skipt í þrjá hópa. Fyrsti hópurinn talar máli Önnu, annar hópurinn er ósammála henni og þriðji hópurinn er áheyrendur sem leggja mat á það hvaða rök eru mest sannfærandi.

SAMANTEKT

Þessar leiðbeiningar voru settar saman til að hjálpa kennurum að ræða staðalmyndir kynjanna og jafnrétti í kennslustundum með aðstoð mismunandi kennsluáðferða. Þess vegna hefur áherslan verið á ýmsar leiðir til að nýta mismunandi stafræna tækni og miðla í kennslunni.

Samspil skólaumhverfisins, kennara og nemenda er lykilatriði í því að móta viðhorf, skilning, gildi og athafnir ungs fólk, en allt þetta hefur áhrif á náms- og starfsval þess síðar meir. Staðalmyndir kynjanna tengjast ýmsum mýtum í samfélaginu og því er mikilvægt að ræða þessi málefni við nemendur og hvetja þá til gagnrýnninnar hugsunar um viðtekin gildi.

Verkefnið í þessum leiðbeiningum eru uppástungur sem kennarar geta lagað að námsgrein sinni, áhugasviði nemenda og menntastigi (í efri bekkjum grunnskóla og í framhaldsskóla). Kennarar geta líka notað þáttaröðina „Hvers vegna ekki?“ og sýnisverkefnið sem þróuð voru út frá mismunandi endum þáttanna í þáttaröðinni, sem unnin var fyrir BREAK!-verkefnið einnig útvarpsþættina „Allskyns“ sem finna má á vefsíðu verkefnisins.







HEIMILDIR

Aavik, K., & Kajak, K. (2009). *Soo sotsiaalne konstrueerimine Eesti lasteaedades 7 Tallinna lasteaia vaatlusandmete põhjal: empiirilise uurimus*, Tallinn.

Akkermans, J. (2013). *Well Begun is Half Done: Investigating the Work and Career of the Young Workforce Enschede*: Ipskamp Drukkers.

Arthur, M. B., & Rosseau, D. M. (1996). *Boundaryless careers: a new employment principle for the new organizational era*. New York: Oxford, University Press.

Benko, C., & Weisberg, A. (2007). *Mass career customization*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

Charter of Fundamental Rights of the European Union (2012). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=EN>

Council of Europe (2018). *Council of Europe Gender Equality Strategy 2018-2023*. <https://rm.coe.int/strategy-en-2018-2023/16807b58eb>

Council of Europe (2014). *Council of Europe Gender Equality Strategy 2014-2017*. <https://rm.coe.int/1680590174>

Foundation Women's Associations Roundtable. (2013). *Soolise võrdõiguslikkuse teemade käsitlemine põhikooli ja gümnaasiumi ühiskonnaõpetuses*. Käsiraamat õpetajatele. Tallinn.

Foundation Women's Associations Roundtable (2012). *Soostereotüübid varjavad individuaalsuse ja piiravad valikuvõimalusi*. Tallinn. http://www.enu.ee/lisa/513_soostereotybid.pdf

European Commission (2017). *Gender equality law in Europe. How are EU rules transposed into national law in 2016? – Study*. European Commission: Brussels. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7b50bf08-dc81-11e6-ad7c-01aa75ed71a1/language-en>

European Institute for Gender Equality (2017). *Gender segregation in education, training and the labour market*. Brussels: Council of the European Union. <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14624-2017-ADD-2/en/pdf>

European Institute for Gender Equality (2016). *Gender in Education and Training*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.

European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN; 2012). *Lifelong guidance policy development: A European resource kit*, Jyväskylä.

Eurostat. (2018). Eurostat news release. <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8718272/3-07032018-BP-EN.pdf/fb402341-e7fd-42b8-a7cc-4e33587d79aa>

Fleisher, C., Khapova, S. N., Jansen, P. G. W. (2014). Effects of employees' career competencies development on their organizations: Does satisfaction matter? *The Career Development International*, 19 (6), 700–717.

Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14–38.

Fuller, A., Beck, V., Unwin, L. (2005). The gendered nature of apprenticeship: Employers' and young people's perspectives, *Education + Training*, Vol. 47, 4/5, 298–311.

Hall, D. T. (1996). Proetean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10, 8–16.

Handy, C. (1998). *The age of unreason*. Cambridge, MA: Harvard Business School Press.

Hillmert, S. (2015). Gender Segregation in Occupational Expectations and in the Labour Market: International Variation and the Role of Education and Training Systems. *Gender Segregation in Vocational Education*, 123–148.

- Kerckhoff, A. C. (1995). Institutional arrangements and stratification processes in industrial societies. *Annual Review of Sociology*, 21, 323–347.
- Kuurme, T., Kasemaa, G., Roots, E.-M. (2012). Eesti haridustegelaste soodiskursus. In: Papp, Ü-M. (Ed.-s.) *Kas õpilased või poisid ja tüdrukud? Uurimus Eesti õpetajate ja haridustöötajate valmisolekust sootundlikuks õpetamiseks ja kasvatamiseks*. 37-40, Foundation Women's Associations Roundtable.
- Mikk, J. (2002). *Soorollid õppekirjanduses*. University of Tartu, Department of Pedagogy, issue No. 12, Tartu.
- Meijers, F., Kuijpers, M., & Gundy, C. (2013). The relationship between career competencies, career identity, motivation and quality of choice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 13, 1, 47–66.
- Neudorf, E., Õun, T., Tuul, M., Elissaar, E. (2016). Lasteaiaõpetajate arusaamad tüdrukutele ja poistele võrdsete võimaluste tagamisest. In: Kuurme, T., Papp, Ü-M. *Sugu ja haridus keeles ja meeles*. 108–120. Tallinn: Foundation Women's Associations Roundtable.
- Papp, Ü-M. (2012). *Ärka, märka, tegutse. Käsiraamat soolise võrdõiguslikkuse seaduse normide täitmiseks ja sugupoolte aspekti arvestamiseks üldhariduskoolide õppe- ja kasvatustöös*. Tallinn: Women's Associations Roundtable.
- Papp, Ü-M. (2000). *Riiklikust võrdõiguslikkuspoliitikast – Teel tasakaalustatud ühiskonda. Naised ja mehed Eestis*. Tallinn.
- Poehnell, P., & Amundson, N. (2002). *Career craft: Engaging with, energizing, and empowering creativity*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Pöld, M. (2017). Eesti noore karjäärijuhtimise pädevuste mudel. Master's Thesis. <https://digi.lib.ttu.ee/i/file.php?DLID=8827&t=1>
- Reisel, L.; Hegna, K., & Imdorf, K. (2015). Gender Segregation in Vocational Education: Introduction. *Segregation in Vocational Education*, 1–22.
- Renold, E (2006). Gendered Classroom Experiences. In: Skelton, Ch., Francis, B., Smulyan, L. (eds.). *The SAGE Handbook of Gender and Education*. London: SAGE Publications.
- Foundation Innove, (2016). Karjääri kujundamise pädevuste mudel https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2017/11/KOM_kirjeldus_29_12_2017-1.pdf
- Savickas, M. L. (2012). Life Design: A paradigm for career intervention in the 21st Century. *Journal of Counseling and Development*, 90, 13–19.
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction. Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Smyth, E. & Steinmetz, S. (2015). Vocational Training and Gender Segregation Across Europe. *Gender Segregation in Vocational Education*, 53–81.
- Sugu ja soolisuus haridusvaldkonnas I. Teemaleht. Üldharidus*. <http://www.vordoigusvolinik.ee/wp-content/uploads/2014/09/TEEMALEHT-YldHaridus-I-pdf.pdf>
- Turu-uuringute AS (2016). *Gender Equality Monitoring. Population survey report*.

