



Fundacja Dobre Państwo

RPW/5272/2025 P
Data: 2025-01-27

Warszawa - Poznań, dnia 27 stycznia 2025 r.

Fundacja Dobre Państwo

reprezentowana przez:
Witolda Solskiego
Katarzynę Kosakowską
działających na rzecz:
Kancelarii Doradczej
Solski i Partnerzy sp. z o.o.

Pan
Andrzej Duda
Prezydent RP
w miejscu

KANCELARIA PREZYDENTA RP Kancelaria Główna WPŁYNĘŁO 2025 -01- 27 Ilość zał.Symbol jednostki
--

PETYCJA

Na podstawie art. 63 Konstytucji RP i art. 2 ust.3 Ustawy o petycjach wnosimy petycję o podjęcie działań w celu wniesienia pod obrady Sejmu RP projektu ustawy o zmianie ustawy z 26 stycznia 1982 r. „Karta Nauczyciela” (Dz. U. 1982 nr 3 poz. 19 z póź. zm.) polegającej na art. 11¹ o treści:

„art. 11¹. Przy zatrudnieniu nauczycieli liczba nauczycieli-mężczyzn nie może być mniejsza niż 35% liczby wszystkich zatrudnionych nauczycieli w szkole.”

UZASADNIENIE

Mężczyzna-nauczyciel w edukacji szkolnej? Dla jednych brzmi to jak egzotyczna opowieść o różowych słoniach paradujących wśród wulkanów, dla innych jest jak pieśń kusząca i od dawna wyczekiwana nowość. Uściślijmy jednak. Nie opowiadamy się za tym by zdyskredytować świetny wkład kobiet-nauczycielek. Bez ich zaangażowania i talentów szkoła pewnie dawno stałaby się pogorzelnikiem nudy. Spójrzmy prawdzie w oczy i dostrzeżmy, że zbyt silna dominacja jednego pierwiastka zawsze kończy się stagnacją i obniżeniem poziomu entuzjazmu. Potrzebujemy powiewu inności. Potrzebujemy mężczyzn, i to najbardziej w tych

¹ Rejestr podmiotów wykonujących zawodową działalność lobbingsową prowadzony przez MSWiA



FUNDACJA DOBRE PAŃSTWO

W.S.
H

najmłodszych klasach, gdzie formują się nie tylko umysły, lecz i serca przyszłych pokoleń.

Tak, można zapytać, a po co oni tam właściwie? Już czujemy zachnięcie w głosie przeciwników. Przecież wiadomo, że płeć piękna to synonim ciepła i delikatności, a dziecko w pierwszych latach nauki wymaga opiekuńczych ramion, nie muskularnych bicepsów! Też słyszycie. Pozwólcie, że przekornie odpowiemy. Kto powiedział, że mężczyzna nie potrafi kochać, wspierać, tulić, troszczyć się z tkliwością godną anielskich skrzydeł. Czyż nie znamy współczesnych teorii psychologii rozwojowej, które udowadniają, że to, co przywykliśmy nazywać cechami kobiecymi, po prostu oznacza cechy ludzkie, i tyle oraz aż tyle.

Niejednej osobie zaparło dech, gdy pierwszy raz zobaczyła brodatego pedagoga w pastelowej sali z pluszakami i dziecięcymi rysunkami poodklejanymi od ścian. Wszystko się pomieszało, mogliby jęknąć konserwatyści, zapominając, że już starożytność miała nauczycieli mężczyzn, i to jakich! Sokrates i jego niekończące się pytania, Arystoteles z arsenałem logiki, Pestalozzi, który rewolucjonizował myślenie o pracy z najmłodszymi, czy wreszcie wspaniały Janusz Korczak, polski i żydowski lekarz i wychowawca, który pokazał światu, jak czule i mądrze otaczać dzieci opieką. To nie kaprys XXI wieku, że faceci garną się do szkolnych ław, tylko powrót do korzeni, do dobrych praktyk zapomnianych w ferworze wojen, rewolucji i związanego z nimi chaosu.

Wielu ludzi boi się, że mężczyzna w klasie szkolnej będzie sztywny i zasadniczy. Niektórzy rysują sobie w głowie obrazy rodem ze starych podręczników. Surowy pan w surducie, z drewnianą linijką do wybijania nawyków. Tymczasem okazuje się, że współczesny mężczyzna-nauczyciel to często wulkan pomysłów, rozsadza schematy i wbrew pozorom, potrafi łamać matryce tradycyjnej męskości. Dlaczego? Szkoła to miejsce, gdzie z jednej strony trzeba zadbać o metodyczny porządek, a z drugiej nie stracić z oczu dziecięcej fantazji. Mężczyzna w szkole, przy boku kobiety, trafia na idealny grunt do wykazania się innym zestawem kompetencji. Empatia nabiera siły, gdy łączy się z pewną naturą odkrywcy, który potrafi zobaczyć wielki sens w budowaniu zamku z klocków lego albo powołaniu do życia papierowej lornetki, by pokazać, jak daleko może sięgnąć ludzkie spojrzenie.

Czy trzeba więcej argumentów? Prosimy bardzo. Przyjmijmy na chwilę, że w klasie mamy wreszcie dwóch nauczycieli. Kobietę i mężczyznę, którzy wspólnie prowadzą zajęcia. Jedno z nich wybiera tematy związane z odczuciami, emocjami, rozwojem wrażliwości artystycznej, a drugie dorzuca do tego element konstrukcyjnego myślenia, wynalazczości i pewnego pociągającego szaleństwa (nie chodzi nam absolutnie o to, że kobiety nie mają wyobraźni, a mężczyźni nie są

wrażliwi, ale raczej o grę stereotypów, którą można świadomie obrócić w broń przeciwko monotonii). Uczniowie szybko otrzymują szerokie spektrum postaw, widząc, że można być i empatycznym, i konkretnym, i romantycznym, i twardo stąpającym po ziemi, że nie trzeba przybierać jednej, jedynej roli, a każda twórcza kombinacja płci, cech i osobowości jest mile widziana.

Romans z edukacją to fascynujący proces. Pozwólmy wejść w tę relację męskiemu pierwiastkowi, by pogłębił, uwypuklił i jeszcze bardziej wysublimował chemię między nauczycielem a uczniem. Gdzieś pomiędzy wiedzą a uczuciami pojawia się zapomniana przestrzeń. Flirt umysłów, w którym dziecko uczy się czerpania przyjemności z odkrywania tajemnic świata. Marzył nasz narodowy romantyk, Adam Mickiewicz, gdy wzywał. „Czucie i wiara silniej mówią do mnie, niż mędrca szkiełko i oko”. Oczywiście, że tak. Dodajmy do tego pewną nutę zmysłowej radości budzenia się ciekawości, bo nie da się zaprzeczyć, że intelektualny pociąg do poznania praw rządzących wszechświatem bywa równie elektryzujący, co intymność bliskości dwojga zakochanych.

Mężczyzna-nauczyciel w klasie jest potrzebny także dlatego, że spora część młodego pokolenia dorasta w domach bez ojców lub z ojcami nieobecnymi emocjonalnie. Szkolny opiekun płci męskiej może wypełnić pewną lukę i stać się jedynym męskim autorytetem w życiu dziecka, choć to wielkie słowo i odpowiedzialność. Czy przypadkiem w ten sposób nie ograniczamy roli kobiet? Absolutnie, nie, sprzeciw! Równowaga oznacza, że i mężczyźni, i kobiety mają równy dostęp do wpływania na kształtowanie osobowości uczniów. Różnorodność w kadrze pedagogicznej przekłada się w dłuższej perspektywie na postawy młodych ludzi. Chłopcy dostają sygnał, że empatia i cierpliwość nie kolidują z męskością, a dziewczynki widzą, że mężczyzna potrafi tak samo wspierać i rozumieć jak kobieta.

Zresztą, nie zapominajmy o fundamencie, jaki budują modele historyczne. Nie chodzi tylko o wielkie nazwiska w edukacji, ale choćby o Davida Hume'a czy Johna Locke'a, filozofów, którzy fascynowali się naturą ludzkiego umysłu i nie wątpili w to, że poznawanie świata jest nierozzerwalnie związane z przeżywaniem go. Piękna zależność jest osią pracy nauczyciela, która stwarza sytuacje pozwalające dziecku smakować wiedzy w sposób aktywny. Niech zatem nikt nie mówi, że mężczyzna nie nadaje się do roli przewodnika po marzeniach. Wręcz przeciwnie! Potrafi on nieraz, mocą nieco innej energii, podsyć entuzjazm dzieci i wdrożyć w nich nawyk radosnej eksploracji.

Zdajemy sobie sprawę, że znajdują się tacy, którzy zarzucają nam romantyzowanie. Przecież statystyki pokazują, że mężczyźni rzadko wybierają zawód nauczyciela, bo jest kiepsko płatny i zdominowany przez kobiety, taki przegłos

dociera do Fundacji Dobre Państwo. Nie zaprzeczamy. Gdybyśmy zawsze kierowali się tylko potęgą liczb, czy moglibyśmy liczyć na pojawienie się wybitnych jednostek, takich jak Froebel czy Montessori (choć ta ostatnia była kobietą a z jaką wizjonerską odwagą walczyła z mentalnymi blokadami epoki) To wbrew logice statystyk, a jednak się udało. Zastanówmy się, co stałoby się z polską szkołą, gdybyśmy z otwartymi ramionami przyjęli panów do wczesnych klas, obdarzyli zaufaniem i postawili obok koleżanek po fachu, tak by wspólnie kształtowali oblicze edukacji. Może wówczas doczekalibyśmy się renesansu pomysłowości, bo nie zapominajmy, że twórczość rodzi się nie tylko w ciszy i łagodności, ale też w starciach, różnicach, dynamicznych spotkaniach światopoglądów, stylów bycia, metod.

Wiemy, brzmi to wszystko jak zachęta do małżeństwa z rozsądku pomiędzy męską a kobiecą energią. Uzupełnijmy siły płci by mogły przynieść na świat edukacyjne perły. W wielu krajach europejskich od dawna obserwuje się potrzebę zwiększenia liczby mężczyzn w edukacji, zwłaszcza na etapie szkolnym, bo dzieci powinny doświadczyć całej palety ludzkich cech i sposobów zachowań. Koncepcje psychologii gender i współczesne prądy pedagogiczne przekonują, że różnice płciowe, zamiast być traktowane jak przeszkoda, mogą i powinny stać się atutem.

Proszę sobie wyobrazić salę, w której z jednej strony słychać miękki głos nauczycielki czytającej bajkę, wplatającej w nią anegdoty o tym, co czuje serce zakochanego księcia, a z drugiej rozbrzmiewa donośne, ale serdeczne tłumaczenie męskiego pedagoga, który odwołuje się do logiki i naukowych ciekawostek, przeplatając to zabawnymi porównaniami rodem z najlepszych kabaretów. Czy dzieci nie skorzystałyby podwójnie, nie doświadczyły czegoś pełniejszego niż gdyby słyszały tylko jeden głos? Rzecz jasna, mężczyzna też potrafi opowiadać o uczuciach, a kobieta przytaczać fakty, ale ważne jest, że w tej współpracy każdy ma prawo być sobą, z całym inwentarzem wrodzonych skłonności i wyuczonych kompetencji.

Zatem, cóż nam pozostaje, jeśli nie gorąco zaapelować. Drodzy panowie, nie dajcie się zepchnąć na bok, jeśli pociąga was powołanie pedagogiczne! Wkraczajcie do szkolnych sal i dajcie naszym pociechom szansę na wielowymiarowy rozwój. Drodzy decydenci, niech wasze decyzje finansowe i organizacyjne wspierają różnorodność. Drogie panie, bądźcie otwarte na kolegów w pokoju nauczycielskim, doceniajcie ich dążenie do służenia najmłodszym. A wy, drogie dzieci, korzystajcie z bogactwa postaw, z różnaitości stylów, z dobrodziejstw chwili, gdy świat i szkoła stają się miejscem partnerskim, wolnym od ciasnych ram, w których pleć determinuje zawód czy sposób bycia.

Z całą pewnością można by jeszcze mnożyć przykłady i argumenty, sięgać po kolejne anegdoty z życia wybitnych pedagogów czy poszerzać wątki romantyczne.

Nie zmienia to jednak faktu, że sedno sprawy jest dość proste. Im więcej głosów, tym bogatsza melodia. Mężczyzna-nauczyciel to nie fanaberia, ale naturalny i potrzebny element dobrze zharmonizowanej edukacji. Kto nie wierzy, niech sam spróbuje i śmiało sięgnie po pastele, zaproponuje zabawę w projektowanie statku kosmicznego, a po chwili zorganizuje wesoły turniej wierszy miłosnych. Efekty potrafią być iście magiczne, bo dopiero wówczas świat dziecka zyskuje nową jakość. Wyobraźnia staje się przestrzenią przeplatania się ról, uczuć, logiki, fantazji, odwagi i troski. I tym właśnie ma być szkoła.

Niedyskryminacja ze względu na płeć oraz zasada równouprawnienia kobiet i mężczyzn stanowią jedno z fundamentów aksjologicznych Unii Europejskiej, a zarazem punkt wyjścia do zrozumienia praktycznych mechanizmów prawnych, jakie zostały wprowadzone w państwach członkowskich w celu zagwarantowania pełnej i efektywnej równości. Prawo unijne, poczynając od jego podstaw traktatowych po liczne dyrektywy szczegółowe, jednoznacznie wyraża stanowisko, że dyskryminacja ze względu na płeć jest nie do pogodzenia z wartościami UE, takimi jak demokracja, poszanowanie praw człowieka czy ochrona godności ludzkiej. Z tego właśnie powodu art. 2 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) wymienia równość, w tym wprost równość kobiet i mężczyzn, jako jedną z naczelných wartości, zaś art. 3 TUE nakłada na Unię obowiązek zwalczania dyskryminacji i wykluczenia społecznego, a także wspierania równości między płciami. Z kolei art. 10 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) wskazuje, że na etapie ustalania i realizacji polityk Unia Europejska zobowiązuje się do zwalczania wszelkich praktyk dyskryminacyjnych ze względu na płeć, rasę, religię, światopogląd i inne kryteria wskazane w tym przepisie.

Płaszczyzna teoretyczna, od której należy rozpocząć rozważania, obejmuje rozróżnienie równości formalnej oraz równości materialnej. Ujęcie formalne, rozumiane jako wymóg, by sytuacje podobne traktowane były w podobny sposób, a odmienne wyłącznie wtedy, gdy jest to obiektywnie uzasadnione, gwarantuje brak dyskryminujących rozwiązań prawnych. Jest to punkt wyjścia do równouprawnienia w znaczeniu prawnym i stanowi klasyczny fundament systemów demokratycznych. Jednakże doświadczenia państw członkowskich Unii Europejskiej dowiodły, iż formalne zapewnienie niedyskryminacji, mimo swojej bezdyskusyjnej wartości, nie zawsze przekłada się na stan faktyczny, w którym kobiety i mężczyźni mogliby rzeczywiście i na równych zasadach korzystać z pełni praw oraz uczestniczyć w życiu publicznym i gospodarczym. Na poziomie aksjologicznym pojawia się zatem potrzeba urzeczywistnienia równości rozumianej w wymiarze materialnym, co oznacza uwzględnianie uwarunkowań społecznych, kulturowych i ekonomicznych, wpływających na faktyczny poziom reprezentacji obu płci w różnych obszarach życia. Taka perspektywa kładzie nacisk na równość rezultatów, często określaną jako

pozytywna dyskryminacja, bowiem wymaga podjęcia działań o charakterze wyrównawczym na rzecz grupy niedoreprezentowanej, nawet jeśli wymagałoby to czasowego naruszenia stricte formalnej reguły równego traktowania wszystkich jednostek bez względu na płeć.

Koncepcję materialnej równości płci i zwalczania dyskryminacji pozytywnej wspiera orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, który w swoich wyrokach, między innymi w sprawach C-450/93 Kalanke oraz C-407/98 Abrahamsson, wyznaczył ramy dopuszczalności środków służących zwiększeniu udziału kobiet w obsadzaniu stanowisk w sferze zatrudnienia. O ile TSUE wykluczył automatyczne i bezwarunkowe preferowanie kobiet w przypadku posiadania równych kwalifikacji (co mogłoby prowadzić do naruszenia zasad proporcjonalności i indywidualnej oceny kandydata), o tyle pozostawił otwartą drogę do stosowania programów afirmatywnych, jeżeli uwzględniają one porównywalność kwalifikacji i nie prowadzą do nieuzasadnionego wykluczenia mężczyzn posiadających wyższe kompetencje. Orzecznictwo to było następnie rozwijane i odzwierciedlone w unijnych dyrektywach regulujących m.in. zagadnienia równego traktowania i równego wynagrodzenia.

Kluczowym aktem prawnym w tym obszarze pozostaje dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r., która w sposób kompleksowy reguluje zagadnienie równości w zatrudnieniu i pracy, zarówno w zakresie wynagrodzenia, jak i dostępu do stanowisk, szkolenia zawodowego czy awansu. Zgodnie z art. 1 tej dyrektywy, jej celem jest wprowadzenie w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn. Dyrektywa wprowadza również szereg procedur zapewniających możliwość dochodzenia roszczeń w przypadku naruszeń. Art. 17 przyznaje osobom, które czują się pokrzywdzone dyskryminacją, prawo do dochodzenia swoich roszczeń przed sądem, zaś art. 18 przewiduje instrumenty odszkodowawcze i zadośćuczynienia w sposób proporcjonalny i odstraszający wobec pracodawców dopuszczających się dyskryminujących praktyk.

Przepisy tej dyrektywy rozwinęły ideę szeroko pojętej równości również o kwestie związane z systemem zabezpieczenia społecznego, a także potwierdziły, iż działania tymczasowe, zwane pozytywną dyskryminacją, mogą być dozwolone, jeśli mają na celu całkowite wyeliminowanie faktycznie istniejących nierówności.

W tym kontekście w Unii Europejskiej rozwinęła się inicjatywa parytetu płci rozumianego jako mechanizm zapewniający w praktyce równą, bądź zbliżoną do równej, reprezentację kobiet i mężczyzn w organach kolegialnych decydujących o kształcie polityki i gospodarki. Pojęcie parytetu wywodzi się z łacińskiego terminu

„paritas” oznaczającego równość, co podkreśla ideę dążenia do odwzorowania w danych instytucjach struktury społecznej, w której kobiety stanowią mniej więcej połowę populacji. Często, w zależności od przyjętych szczegółowych rozwiązań, posługuje się pojęciem kwoty, określającej minimalny odsetek kandydatów jednej płci, na przykład 30% lub 40%, dzięki któremu dana grupa uzyskuje możliwość rzeczywistego wpływu na podejmowane decyzje. Parytet 50:50 jest zatem szczególną, w pełni równościową odmianą kwoty, która, przynajmniej teoretycznie, miałaby zniwelować problem tzw. tokenizmu, czyli sytuacji, w której w organizacji bądź na listach wyborczych występuje jedynie śladowa liczba kobiet (lub mężczyzn), stanowiących nie tyle rzeczywiste zaplecze decyzyjne, ile symbole czy alibi dla twierdzenia, że równowaga płci została zachowana.

Dyskurs naukowy i polityczny wokół wprowadzania parytetów jest niezwykle żywy, gdyż dotyczy samego sedna sporu między równością formalną a postulatem równości materialnej. Wyodrębniły się dwie koncepcje. Ścieżka stopniowa (incremental track), która akcentuje, iż wzrost udziału kobiet w sferze publicznej dokona się z biegiem czasu, poprzez rozwój społeczny, lepszą edukację, szkolenia leaderskie i wspieranie elastycznych form zatrudnienia. Szybka ścieżka (fast track), wedle której jedynie stanowcze i normatywne środki, takie jak ustawowe wprowadzenie kwot czy parytetów, mogą zapewnić osiągnięcie równowagi płci w przewidywalnym horyzoncie czasowym. Zwolennicy podejścia stopniowego wskazują na kraje skandynawskie, gdzie bez silnego przymusu prawnego w ciągu lat udało się uzyskać jedną z najwyższych w Europie reprezentacji kobiet w parlamentach. Argumentują oni, że narzędzia kwotowe w postaci sztywnego parytetu niosą ryzyko kontestowania kwalifikacji kobiet, braku poszanowania indywidualnych predyspozycji i nadmiernego formalizmu, który nie zawsze prowadzi do rzeczywistej zmiany społecznej. Zwolennicy szybkiej ścieżki podkreślają natomiast, że sam czynnik kulturowy i ewolucyjne przełamywanie stereotypów płci nie jest wystarczający, a realne narzędzia prawne, w tym mechanizmy parytetowe, są niezbędne, by w rozsądnym czasie wyeliminować istniejący historycznie i utrwalany przez tradycję deficyt kobiet w gremiach decyzyjnych. Strategia fast track skupia się zatem na obowiązkowym wprowadzeniu rozwiązań gwarantujących reprezentację płci niedoreprezentowanej, co w praktyce oznacza wsparcie dla kobiet poprzez szczególne regulacje na listach wyborczych, w zarządach spółek czy innych ciałach kolegialnych.

Unia Europejska, choć w swoich dokumentach i deklaracjach opowiada się za dążeniem do zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn, nie nakłada bezpośredniego i powszechnego obowiązku przyjmowania przez państwa członkowskie ustaw dotyczących parytetów płci. Zaleca natomiast, w szeregu

rezolucji Parlamentu Europejskiego oraz w licznych strategiach Komisji Europejskiej, wdrażanie dobrych praktyk, które mogą przybierać zarówno formę twardego prawa, jak i rozwiązań miękkich, opartych na zaleceniach i inicjatywach organizacji pozarządowych czy świata biznesu. Warto zauważyć, że rozporządzenia i dyrektywy unijne koncentrują się w głównej mierze na równości w zatrudnieniu, płacach i warunkach pracy. Osią debaty w ostatnich latach stało się także zagadnienie obecności kobiet w zarządach największych spółek giełdowych, gdzie liczne przykłady z różnych państw (m.in. Francji, Norwegii, Niemiec) pokazują, iż prawnie narzucone kwoty mogą przyczynić się do radykalnego wzrostu odsetka kobiet w krótkim czasie.

Ze społecznego punktu widzenia, mechanizmy parytetowe są jedną z dróg do przełamania schematów kulturowych i zakorzenionych stereotypów płci, które niekiedy prowadzą do tzw. szklanego sufitu, niewidzialnych barier utrudniających płcią awans i udział w procesach decyzyjnych. Parytety i kwoty wyborcze nie są jednak panaceum na wszystkie problemy związane z dyskryminacją. Skuteczność zależy od kontekstu kulturowego, poziomu świadomości społecznej, a także od jakości działań towarzyszących, takich jak wspieranie godzenia ról rodzinnych i zawodowych, likwidacja luk płacowych czy systematyczna edukacja antydyskryminacyjna. Mimo to unijna aksjologia, skoncentrowana na poszanowaniu godności osoby i konieczności zapewnienia sprawiedliwości społecznej, skłania się ku przekonaniu, że środki pozytywne są uzasadnione, gdy w grę wchodzi likwidowanie historycznych nierówności szkodzących interesowi wspólnoty.

U podstaw dyrektyw antydyskryminacyjnych i orzecznictwa TSUE leży bowiem imperatyw, by wszystkie osoby, niezależnie od płci, miały pełen i równy dostęp do praw i możliwości rozwoju zarówno w sferze prywatnej, jak i publicznej. Akceptacja koncepcji tzw. równości rezultatu jest więc nie tyle odstępstwem od zasady równego traktowania, ile raczej jej wzmocnieniem w warunkach, w których równość formalna nie wystarcza do przezwyciężenia strukturalnych barier. Argumentacja ta dotyczy także sfery polityki, w której dominacja mężczyzn prowadzi do niedostatecznej reprezentacji kobiet w organach ustawodawczych i wykonawczych, co przekłada się na decyzje legislacyjne i budżetowe nieuwzględniające w dostateczny sposób potrzeb obu płci. Kwoty i parytety stają się zatem sposobem na demokratyczną legitymizację instytucji w sytuacjach, gdy samo prawo do kandydowania i wybierania nie gwarantuje rzeczywistego pluralizmu i równowagi.

Reasumując, prawo unijne oraz krajowe ustawodawstwa państw członkowskich stale dążą do poszerzania i uszczegóławiania regulacji w zakresie

równego traktowania kobiet i mężczyzn, tak aby przesunąć akcent z abstrakcyjnej równości formalnej na bardziej konkretne narzędzia i mechanizmy równości materialnej. Choć art. 10 TFUE i dyrektywa 2006/54/WE nie narzucają bezpośredniego obowiązku uchwalenia ustaw parytetowych, to w licznych oficjalnych dokumentach i wytycznych podkreśla się potrzebę wypracowania takich środków, które realnie zwiększą udział kobiet w procesach decyzyjnych. Unijne instytucje wskazują zarazem na konieczność zachowania zasady proporcjonalności, aby wprowadzane rozwiązania nie prowadziły do sprzecznej z konstytucyjnymi gwarancjami preferencji kandydatów o niższych kwalifikacjach. Rozwiązania parytetowe jawią się zatem jako technika legislacyjna, która nie stoi w opozycji do idei niedyskryminacji, lecz służy jej pogłębieniu i skutecznemu urzeczywistnieniu w warunkach utrwalonych przez historię i kulturę nierówności. Wymaga to wszechstronnego podejścia uwzględniającego zarówno wymóg formalnej równości praw, jak i szeroki wachlarz działań o charakterze edukacyjnym oraz organizacyjnym, tak by ostatecznie doprowadzić do pełnej równowagi płci, odzwierciedlającej w pełni aksjologiczne fundamenty Unii Europejskiej.

Mamy dziś w Polsce bogaty wybór zawodów, które, przynajmniej w teorii są otwarte dla każdej i każdego z nas, niezależnie od płci czy przekonań. Wystarczy jednak krótka wycieczka po internetowych forach czy mediach społecznościowych, by zauważyć krzykliwie utrzymujące się podziały. Zawody męskie to wciąż automatycznie górnik, strażak, mechanik czy informatyk, zawody kobiece to pielęgniarka, kosmetyczka, nauczycielka wczesnoszkolna. Jeszcze szybciej znajdziemy dyskusje w tonie. Mężczyzna w żłobku? Coś tu jest nie tak, facet niania, przecież to dziwne! Najczęstszy stereotyp to nauczyciel jest OK, ale dopiero od gimnazjum wzwyż, bo w przedszkolu mężczyźni nie mają czego szukać. I tak oto, zamiast równościowych haseł o wolnym wyborze ścieżki kariery, wciąż tkwimy w archaicznym podziale na to, co właściwe kobietom, i to, co przynależne prawdziwym samcom alfa.

Paradoksalne jest to, że w domu, zwłaszcza odkąd coraz częściej słyszymy o partnerskim ojcostwie, mężczyzna potrafi wziąć na siebie wszystkie rodzicielskie obowiązki, od przewijania po karmienie, a jednak w momencie, gdy pojawia się w szkole z etykietką nauczyciel czy wychowawca, uruchamia w niektórych głowach sygnał alarmowy. Dlaczego chłodna kalkulacja jest tak powszechna? Każdy z nas powtarza przecież od lat slogany typu, że potrzebujemy męskich wzorców, zwłaszcza w szkołach podstawowych i dzieci muszą widzieć, że nauczycielem może być kobieta albo mężczyzna. No tak, ale kiedy przychodzi co do czego, a do sali wchodzi pan od matematyki, pan od historii albo, co bywa najbardziej kontrowersyjne, pan od plastyki w zerówce, na forach dla rodziców rozpętuje się burza komentarzy.

Przy tym trzeba pamiętać, że dyskusje o tzw. feminizacji zawodów wcale nie ograniczają się do szkoły. Wiele się mówi o tym, że brakuje mężczyzn w pielęgniarstwie, ratownictwie medycznym czy opiece nad seniorami. Powstały nawet teorie odwróconego szklanego sufitu, twierdzące, że pewne branże przyjmują niemal wyłącznie panie, a dostęp do nich jest dla mężczyzn utrudniony z przyczyn społecznych i stereotypowych. Korporacje, fabryki czy służby mundurowe obiecują, że otworzą drzwi dla kobiet, w zawodach bardziej empatycznych, związanych z opieką lub edukacją, to panowie czują się często niemile widziani. Paradoks pogłębia fakt, że rodzice (niestety zazwyczaj nie wszyscy, ale wciąż spora grupa) z jednej strony oczekują od taty, by aktywnie włączył się w wychowanie i rozwój dziecka, z drugiej dziwią się i nieufnie spoglądają na mężczyznę, który chce robić to samo jako zawodowy pedagog w szkole.

Ci, którzy zdecydowali się przełamać schemat i podjęli pracę w szkole podstawowej, coraz częściej relacjonują na blogach i portalach swoje sukcesy oraz satysfakcję z tego, jak dzieci reagują na pana nauczyciela. Dlaczego mężczyzna nie miałby być ciepły, cierpliwy i uważny? Dlaczego miałby się nie sprawdzić w roli kochającego opiekuna czy kreatywnego organizatora zabaw ruchowych w zerówce? Dzieci zresztą w lot wyczuwają, z kim mają do czynienia. Wiedzą kto jest otwarty i zaangażowany, czy raczej podpira ścianę. Nie interesuje ich, czy wychowawca nosi spodnie czy spódnice. One wolą chłonać nowe umiejętności i przygody. A jeśli do sali wchodzi wesoły, pełen pasji facet, który chętnie wdaje się w rysowanie potworów na wielkim kartonie to kto o zdrowych zmysłach powie, że to z góry gorsza opcja niż pani w kwiecistej sukience?

Oczywiście wszystko to brzmi pięknie w sferze postulatu, ale wiemy, że realia są trudniejsze. Według statystyk z Ministerstwa Edukacji i Nauki w większości szkół podstawowych ledwie garstka stanowisk dydaktycznych obsadzana jest przez mężczyzn, zwłaszcza na pierwszym etapie nauczania. Jedni wskazują na niskie zarobki, inni na brak społecznej akceptacji. Z kolei kobiety żartują czasem, idź, chłopie, do korporacji, tam lepiej płacą i wstydu nie będzie. Rzecz jasna, to kolejny dowód na to, że i kobiety, i mężczyźni czasem napędzają własne stereotypy. Wizerunek belfra-wuja, który nie umie obchodzić się z dziećmi, bywa powielany, co jedynie pogłębia problem. Tymczasem wystarczy zapytać rodziców, którzy doświadczyli współpracy z męskim wychowawcą w klasach I–III. Wielu z nich potwierdza, że różnorodność kadry jest nie tylko inspirująca dla uczniów, ale uczy też szacunku do odmiennego stylu pracy i odmiennych talentów.

Przyszła zatem czas, by zacząć mówić o parytecie płci. Upomnijmy się o parytet płci nie tylko na listach wyborczych, ale i w szkołach podstawowych i

średnich. Jak pokazują przykłady z innych krajów, można stopniowo docierać z programami motywacyjnymi do młodych mężczyzn, którzy mają pasję do nauczania i pracy wychowawczej. Można kampanijnie walczyć z etykietkami typu męski zawód i kobiecy zawód. Wystarczy przejrzeć oferty pracy w sektorze edukacji w Danii czy Szwecji, gdzie panów jest coraz więcej i nikt nie robi z tego sensacji. W Polsce to wciąż niemal egzotyczna historia.

Znamy jednak również głosy krytyki, że wprowadzenie większej liczby mężczyzn do szkolnictwa podstawowego może nie rozwiązać wszystkich problemów, że to jedynie zasłona dymna, bo trzeba by się raczej zająć systemową reformą edukacji, przywróceniem prestiżu zawodu nauczyciela czy poprawą warunków pracy. Jest w tym racja. Parytet nie jest panaceum na całe zło. Feminizacja także nie jest lekarstwem. Właśnie wielogodzinna praca z dziećmi w różnym wieku nie powinna być w naturalny sposób dostępna dla każdego, kto czuje powołanie. Dlaczego polskie dzieci mają rzadko doświadczać energii męskiego mentora, który motywuje, aby zbudować wulkan z wytłoczki po jajkach, albo tłumaczy, jak wygląda życie dinozaurów? Czy trzeba czekać aż do liceum, żeby spotkać pierwszego w życiu pana nauczyciela, bo wcześniej „to wstyd?”

Rzućmy okiem na częsty argument. Dobrze, ale kto ma płacić rachunki, skoro zawód nauczyciela jest tak słabo opłacany? W tym momencie łatwo zapomnieć, że kobiety w tym samym zawodzie mierzą się z identycznym problemem. Kwestia wynagrodzeń to problem strukturalny, dotyczy wszystkich w edukacji. Przyklejanie łatki, że bądź mężczyzną, idź do biznesu jest powieleniem stereotypu, że liczy się przede wszystkim siła i wysokość pensji, choć społeczeństwo deklaruje, że ceni troskę, ciepło i wychowanie.

Wyobraźmy sobie przyszłość, w której w każdej szkole, od wczesnoszkolnych klas po maturę. Wyobraźmy sobie, że mamy zespół pedagogiczny zróżnicowany pod względem płci, doświadczenia i talentów. Byłby to zespół rozwijający wachlarz zainteresowań młodzieży, w którym pasjonat literatury może być kobietą, a pasjonat wczesnoszkolnych zabaw ruchowych, mężczyzną. Brzmi pięknie, prawda? Najciekawsze jest jednak to, że to nie żadna wizja z dziedziny fantastyki. W wielu krajach zachodnich, zwłaszcza skandynawskich, to powoli staje się normalnością. W polskim zaścianku wciąż się dziwimy i ciągle zadajemy pytania czy facet nadaje się do takiej pracy?

Petycja jest po to, żeby potrząsnąć nami wszystkimi, którzy niby w imię wolności wyboru wciąż krzywimy się na myśl o panu w żłobku, wczesnoszkolnej świetlicy czy w roli pedagoga szkolnego. Chodzi o to, by zobaczyć, że nasze uprzedzenia bywają krzywdzące i niekiedy graniczą z hipokryzją. Uwielbiamy

obsypywać komplementami tatów, którzy aktywnie bawią się z dziećmi po pracy, wychodzą z nimi na rower, gotują obiad albo czytają bajki na dobranoc. Dlaczego więc kiedy ten sam mężczyzna chce się tym zająć zawodowo i jeszcze dzielić swoimi umiejętnościami z większą gromadą dzieci, nagle zaciskamy zęby?

Wynika z tego, że wszyscy mamy trochę za uszami, bo dopiero w zetknięciu z podobnym problemem dostrzegamy, jak ciasne ramy budowaliśmy wokół ról płciowych. Tyle się mówi o nowoczesnym społeczeństwie, ale czyż to nie jest bulwersujące, że raptem dziś, w XXI wieku, odkrywamy, iż mężczyźni mogą być nie tylko twardymi szefami, ochroniarzami czy inżynierami, lecz także cudownymi opiekunami, pielęgniarzami, nauczycielami i przewodnikami naukowymi dla najmłodszych? W domu i w szkole chcemy właściwie tego samego. Pragniemy by dzieci czuły się bezpieczne, inspirująco zachęcane do rozwoju i uśmiechnięte na widok człowieka, któremu ufają. Czy płeć naprawdę musi być tu wyznacznikiem jakiegokolwiek bariery?

Zastanówmy się nad tym, zanim kolejny raz skwitujemy kogoś zdaniem „Facet w szkole, dziwne. Zastanówmy się, czy nie warto jednak zrobić wszystkiego, by w naszym kraju parytet płci obejmował też szkoły podstawowe i średnie, a nie wyłącznie katedry uniwersyteckie i wymarzone, choć wciąż nieliczne stanowiska w szkolnictwie zawodowym. Może gdy spojrzymy na tę kwestię z nowej perspektywy, pocujemy się odrobinę zawstydzeni, że dopiero teraz, właśnie w tym momencie, dociera do nas, jak niesprawiedliwie i płytko ocenialiśmy zdolności wychowawcze i opiekuńcze mężczyzn. Nie pozostaje nic innego, jak tylko odważnie wyciągnąć wnioski i zacząć zmieniać schematy, by każdy mógł uczyć, pielęgnować czy wychowywać, niezależnie od tego, czy jest ojcem czy matką, mężczyzną czy kobietą.

Uprzejmie informujemy, że Katarzyna Kosakowska oraz Witold Solski w imieniu Kancelarii Doradczej Solski i Partnerzy sp. z o.o.

) wykonują zawodową działalność lobbingową. Działamy w przestrzeni ochrony praw człowieka, troszczymy się o wolność i własność, bronimy godności ludzkiej.

Niniejszą petycję składamy na rzecz Fundacji Dobre Państwo, reprezentując Fundację jako podmiot wykonujący zawodową działalność lobbingową w procesie stanowienia prawa.

W.S.

OŚWIADCZENIE

Wyrażamy zgodę na publikację petycji z podaniem nazwy oraz wszystkich danych kontaktowych i identyfikacyjnych podmiotu składającego Petycję oraz naszych imion i nazwisk jako osób podmiot ten reprezentujących.

z wyrazami szacunku,

Witold Solski

Katarzyna Kosakowska