

Kapitał społeczny i rola kobiet i mężczyzn w społeczeństwie

Prof. dr hab. Jan Fazlagić

Jan.fazlagic@ue.poznan.pl



Tematyka prezentacji

1. Kapitał z perspektywy socjologii i ekonomii
2. Teoria kapitału społecznego a różnice płci
3. Kapitał społeczny z perspektywy psychologii
4. Podsumowanie raportu: *Gender Equality in Development*

1. Kapitał z perspektywy socjologii i ekonomii

- Już Karol Marks zauważył, że istotą kapitalizmu nie jest równowaga, lecz ciągła destrukcja istniejących sposobów wytwarzania, a w konsekwencji nieustanna destrukcja więzi międzyludzkich i zastępowanie ich nowymi formami organizacji społecznej
- Francuski socjolog Twarde doszedł do wniosku, że warunkiem innowacyjności nie jest konkurencja, lecz współpraca wynikająca ze "spotkania mózgów"

- Między mózgowe relacje ludzi prowadzą do innowacji (Bendyk 2009, s.325)
- Jednak „spajanie mózgów” często nie odbywa się „bezboleśnie”: ścieranie się alternatywnych i wykluczających się wzajemnie prądów myślowych, doktryn, idei, wizji, strategii zwykle odbywa się w atmosferze konfliktu walki, konfrontacji.

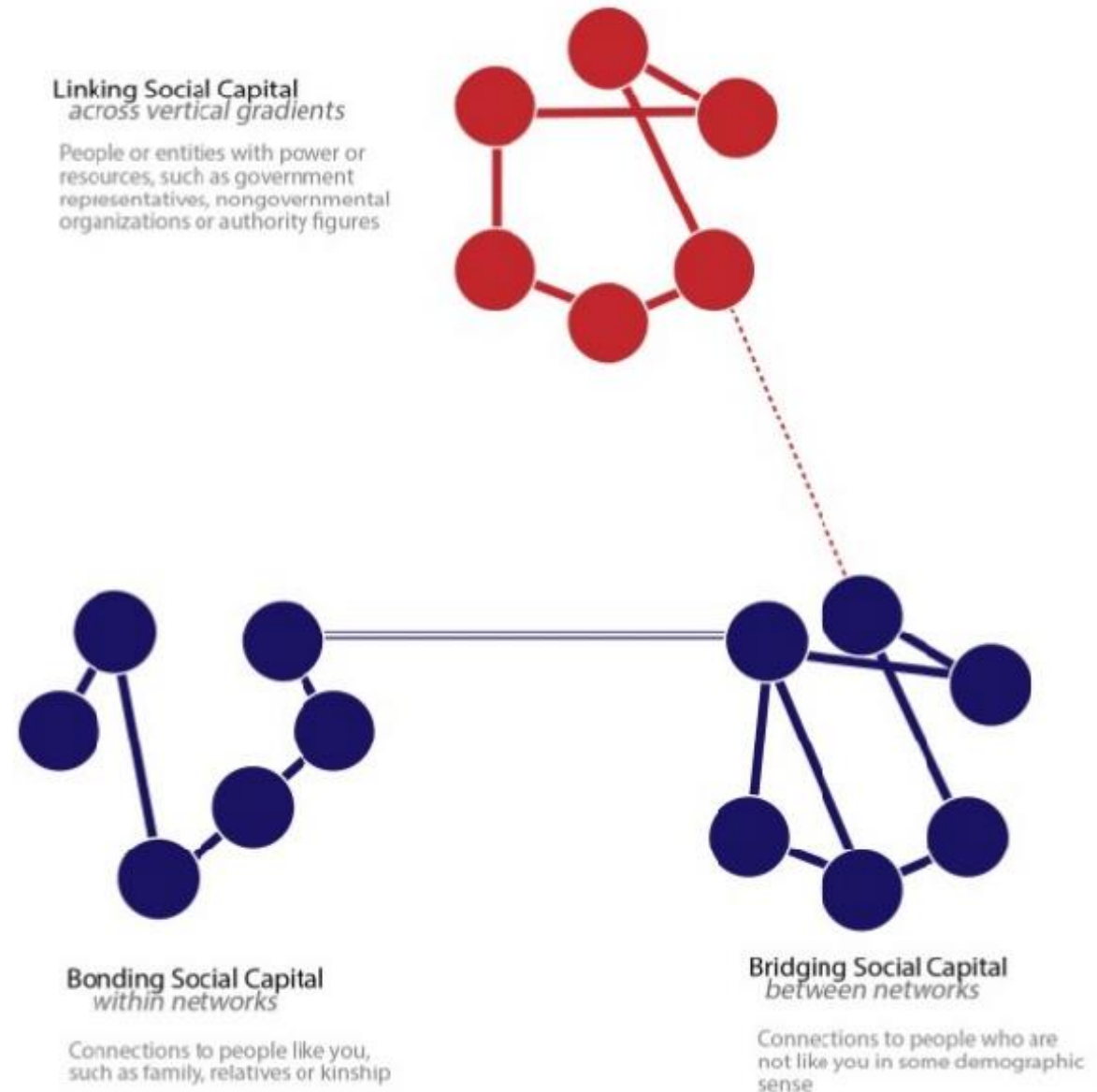
Przykład USA – utracone korzyści

- W globalnych projektach realizowanych w branży wydobywania ropy i gazu kwestie niezwiązane ze sprawami stricte technicznymi, „naziemnymi” takie jak, relacje między partnerami lub problemy związane z ochroną środowiska mogą stanowić nawet 75% wszystkich kosztów realizacji projektów (!)
- Analiza 351 opóźnionych lub zakończonych porażką projektów w tej branży w Stanach Zjednoczonych udowodniła, że realizacja tych samych projektów bez problemów związanych z niskim kapitałem społecznym zwiększyłaby PKB Stanów Zjednoczonych o (1.1 trylion) i stworzono by 1,9 miliona dodatkowych miejsc pracy rocznie.

4H

- Cztery angielskie słowa *Housed, healthy, hired, happy* czyli „Cztery H” oznaczające w wolnym tłumaczeniu: „posiadający dom, zdrowi, zatrudnieni i szczęśliwi” są synonimem wysokiego kapitału społecznego

- Francis Fukuyama zwrócił uwagę na różnice pomiędzy dwoma rodzajami kapitału społecznego. Jeden dotyczy najbliższej rodziny a drugi dotyczy osób „obcych”



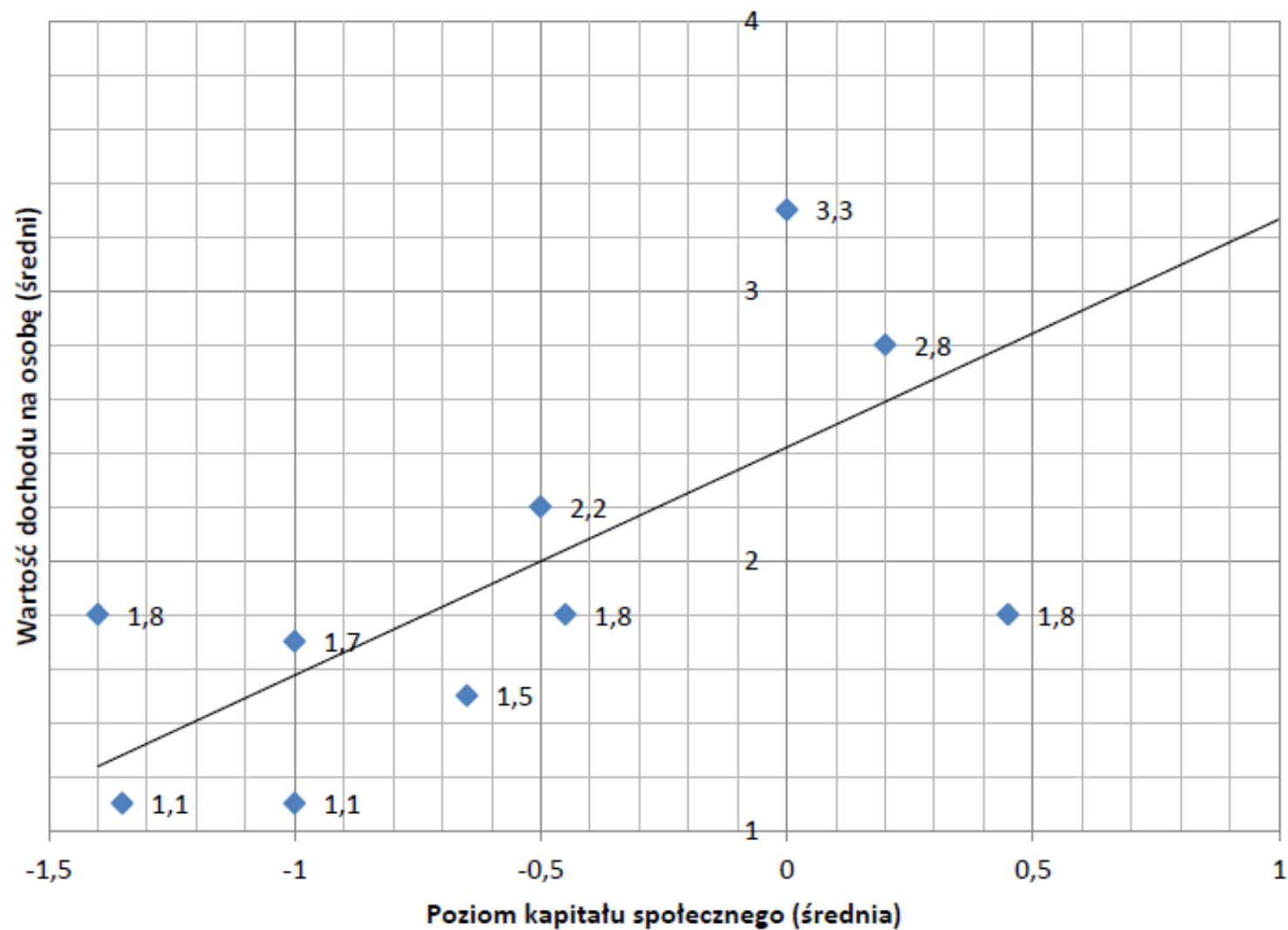
- *„No tak, **brat mnie nie oszuka, nie wystawi.** Może taki komfort psychiczny, że mogę wyjechać, to wszystko tak zostawić, bratu na głowie i wiem, że on się z tym upora, tak on też może zostawić wszystko na mnie i wie, że ja się z tym uporam, **nie oszukam go.** Nie będę kręciła czegoś tam na boku. O to nam chodziło.”*

Wśród polskich firm jest ograniczony poziom delegowania uprawnień decyzyjnych na osoby spoza rodziny:

- 11% respondentów określa wpływ pracowników spoza rodziny, jako duży lub bardzo duży.
- 38% respondentów uważa, że tacy pracownicy nie mają w ogóle wpływu.
- 41% badanych uważa, iż większość kierowniczych stanowisk powinno być obsadzane przez członków rodziny.
- 43% ankietowanych uznało, że w firmach rodzinnych faworyzuje się pracujących członków rodziny (*„Musi mieć taki właściciel możliwość nagradzania i karania. Problem pojawia się w momencie, kiedy dyrektorem marketingu jest moja córka albo syn. Albo teściowa księgowa. **No bo jak ukarać teściową?**”*)
- 48% ankietowanych uważa, że opieranie się na członkach rodziny pomaga w rozwoju przedsiębiorstwa.
- Tylko w 7% badanych przedsiębiorstwach zadeklarowano, że przyczyną zatrudnienia członka rodziny było efektem poszukiwań dobrego specjalisty.

- Istnieje korelacja między uśrednioną wartością dochodu na osobę w różnych krajach, a wartością kapitału społecznego
- Oznacza to, że myśląc o podnoszeniu jakości życia ludzi w Polsce musimy podejmować działania służące podniesieniu wartości kapitału społecznego

Korelacja poziomu kapitału społecznego i wysokości dochodu gospodarczego w krajach europejskich.

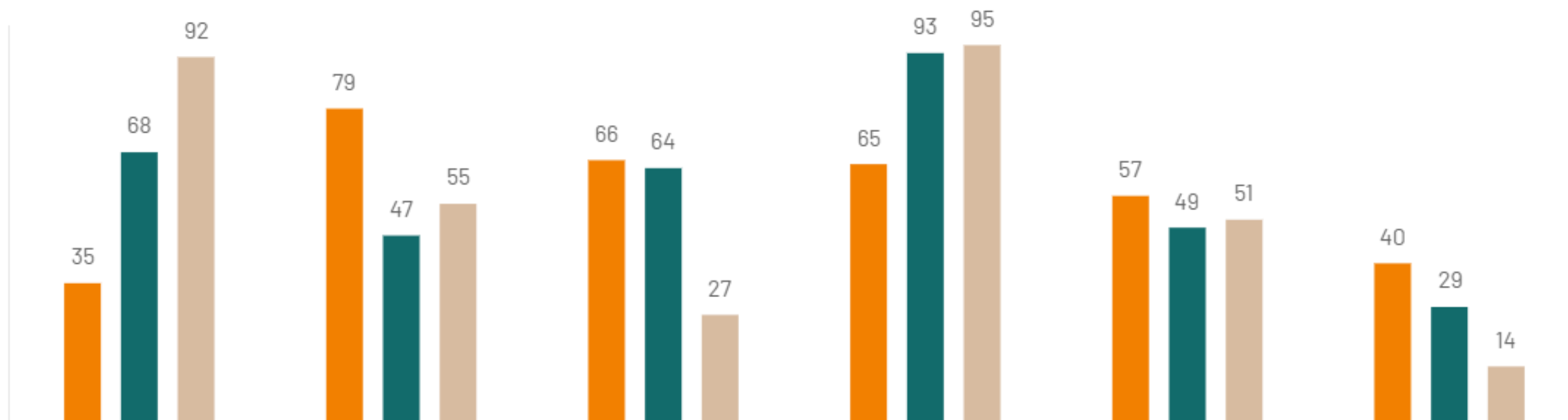


KS a orientacja czasowa (1)

- Wielu socjologów (np. Piotr Sztompka) uważa, że zaufanie jest powiązane z orientacją pro-przyszłościową
- Jeśli w społeczeństwie panuje przekonanie, że przyszłość to coś, na co mamy wpływ i co można zaplanować, przedsiębiorcy będą się starać, aby ich zachowania były dobrze oceniane

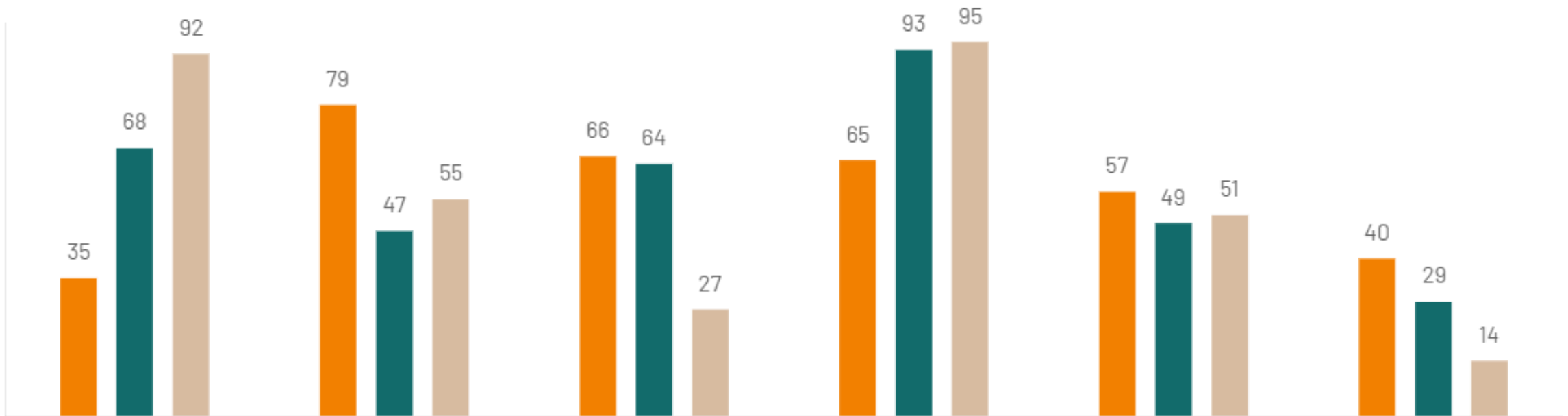
(<https://www.hofstede-insights.com/country-comparison-tool>)

1. Niemcy
2. Polska
3. Ukraina



KS a orientacja czasowa (2)

1. Power Distance
- 2. Individualism**
3. Motivation towards Achievement and Success
4. Uncertainty Avoidance
5. Long Term Orientation
6. Indulgence



Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności (1)

Autorzy Raportu *Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności* wyróżniają cztery obszary , w których kształtuje się zdolność do współpracy (s. 277):

- 1) **Rodzina i jej kapitał kulturowy.** Poziom tego kapitału, zdolność rodziców do kształtowania postaw dzieci, kształtowanie norm, wartości i postaw będzie w dużej mierze decydować o tym, czy dziecko zostanie wyposażone w społeczny kapitał rozwoju, czy też kapitał przetrwania i adaptacji
- 2) **System szkolny.** Jego poziom i charakter – przede wszystkim rozstrzygnięcie czy będzie to kapitał rozwojowy, czy też kapitał adaptacyjny i przetrwania - jest pochodną jakości edukacji oferowanej dzieciom, młodzieży, ale i dorosłym

Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności (2)

3) Praca i środowisko zawodowe. Jego jakość zależy od jakości rynku pracy i różnorodnych doświadczeń zawodowych, ale przede wszystkim od interakcji z innymi ludźmi.

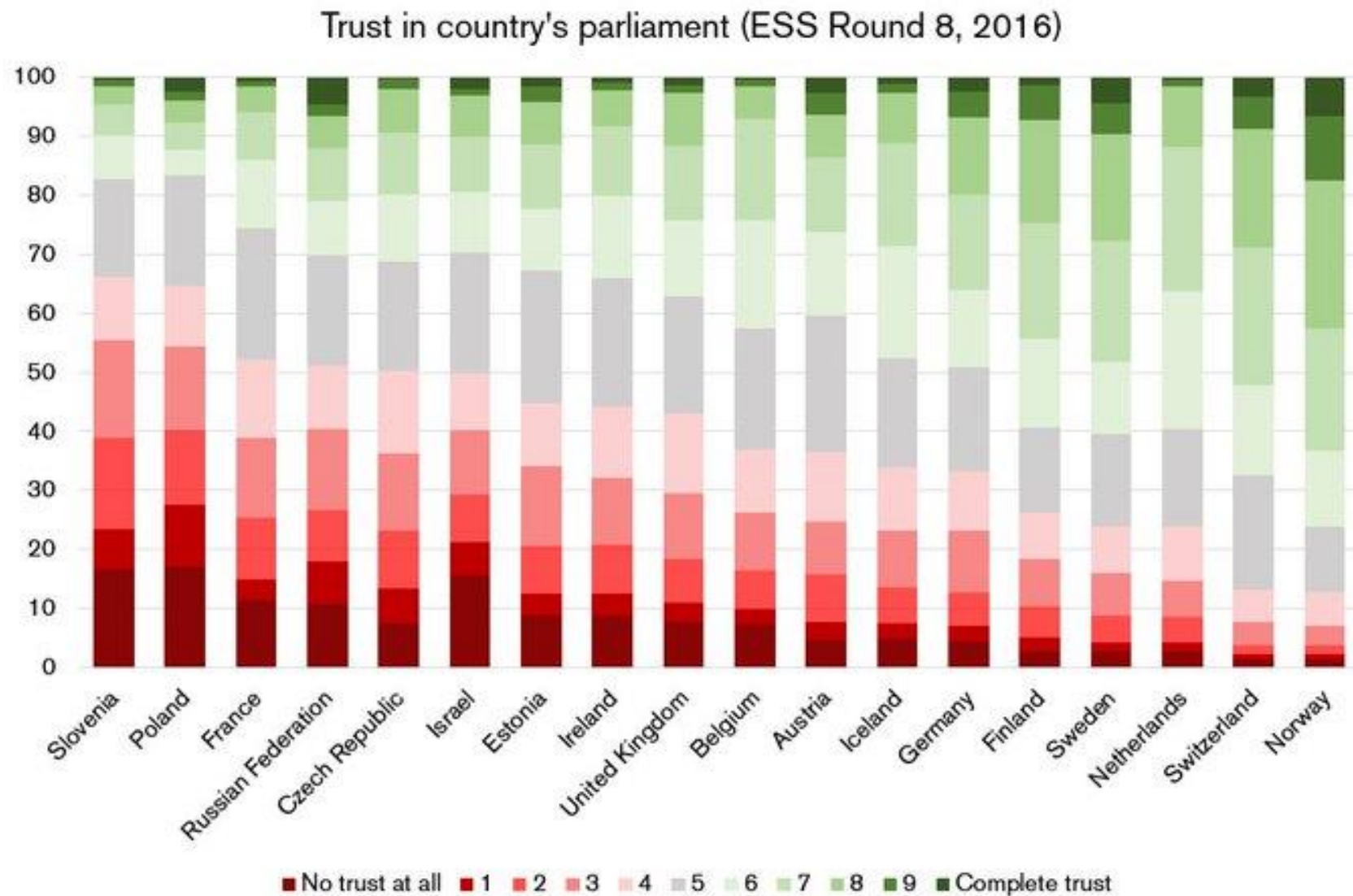
4) Przestrzeń publiczna i środowisko („trzecia przestrzeń”), czyli te miejsca, w jakich poszczególne osoby najczęściej przebywają, mające charakter nieformalny, dopuszczające nieformalną działalność. Od jakości tej przestrzeni, różnorodnych możliwości spędzania wolnego czasu, uczestnictwa w kulturze, dostępu do wysokiej jakości technologii itp.

Jak mierzyć
kapitał
społeczny? (1)

- **Trust in Justice: Topline Results from Round 5 of the European Social Survey**

https://www.europeansocialsurvey.org/sites/default/files/2023-06/ESS5_toplevels_issue_1_trust_in_justice.pdf

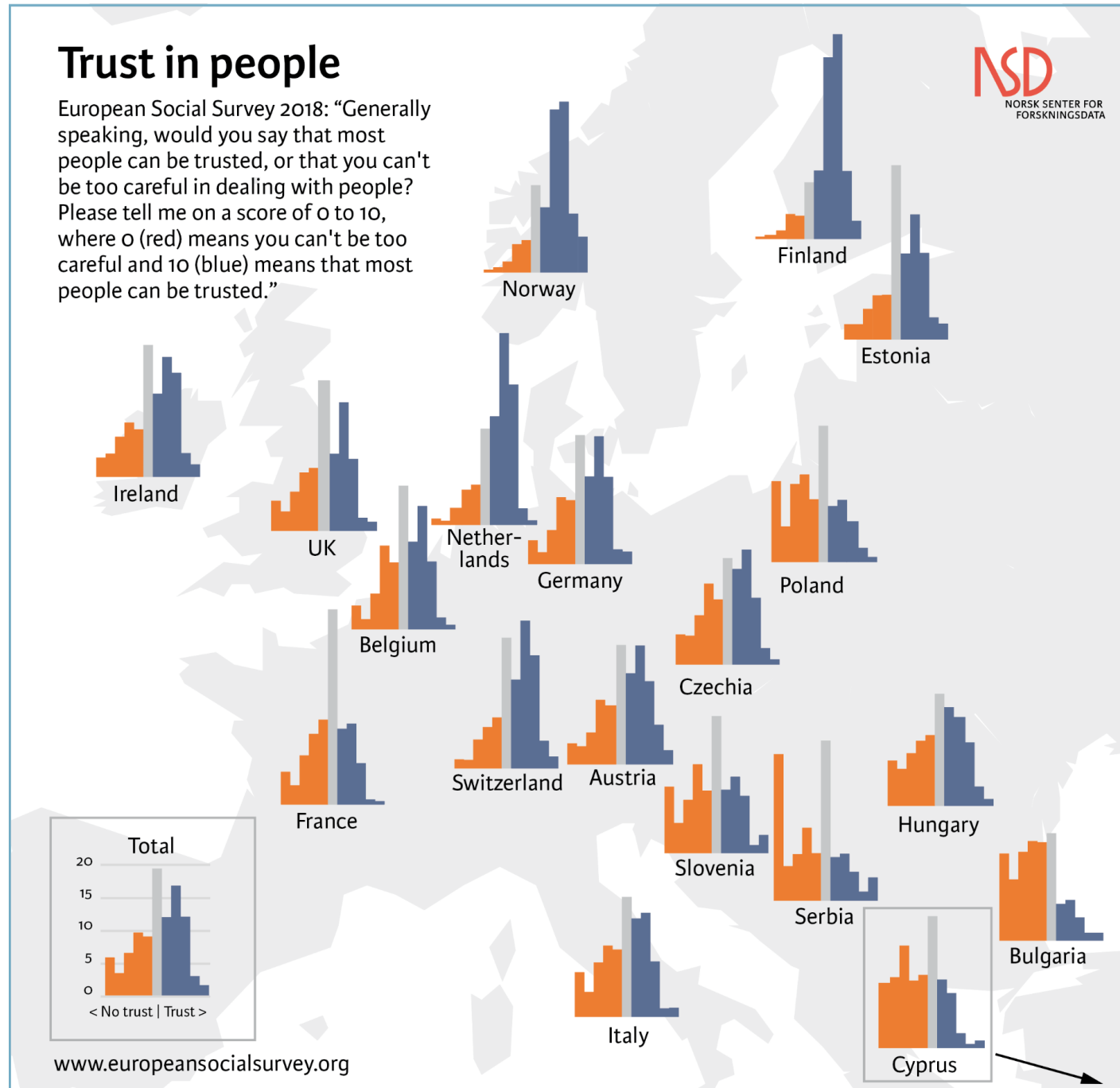
Jak mierzyć kapitał społeczny? (2)



Trust in people

European Social Survey 2018: "Generally speaking, would you say that most people can be trusted, or that you can't be too careful in dealing with people? Please tell me on a score of 0 to 10, where 0 (red) means you can't be too careful and 10 (blue) means that most people can be trusted."

NSD
NORSK SENTER FOR
FORSKNINGSDATA



2. Teoria kapitału społecznego a różnice płci

(Źródło: <https://www.sciencedirect.com/topics/social-sciences/social-capital-theory>)

- Teoria kapitału społecznego zakłada że relacje społeczne prowadzą do rozwoju i akumulacji kapitału ludzkiego na przykład stabilne środowisko rodzinne wspiera osiągnięcia w systemie edukacji.
- W ramach tego podejścia kapitał społeczny to każda cecha relacji międzyludzkich która przyczynia się do pozytywnego rozwoju w szerokim tego słowa znaczeniu
- Współpraca ludzi z historycznego punktu widzenia zawsze prowadziła do skuteczniejszych efektów niż brak współpracy
- Z ewolucyjnego punktu widzenia ludzie rozwinęli preferencje do wspólnego życia (*companionship*) i specyficzne preferencje dla nawiązywania więzi i zasobami które reprezentują wyższe poziomy kapitału społecznego

- Kobiety preferują pracę w mniejszych strukturach społecznych a mężczyźni w większych organizacjach w których więzi społeczne są słabsze (grupy łowieckie, alianse polityczne, grupy nastawione na walkę)
- Teoria ewolucyjna zakłada, że przypisywana wartość więziom społecznym jest skutecznym środkiem zapobiegawczym przeciwko popełnianiu przestępstw
- Dla kobiet utrata więzi społecznej może oznaczać wydalenie ze społeczeństwa podczas, gdy dla mężczyzn bardziej liczy się niebezpieczeństwo utraty zasobów i statusu w przypadku naruszenia norm społecznych - mężczyzn bardziej dotyka utrata statusu i degradacja niż kobiety

3. Kapitał społeczny z perspektywy psychologii

Płeć szefa – kobiety na stanowiskach kierowniczych (1)

„Praca umysłowa powoduje u kobiet łysienie”

Pewien berliński profesor, 1914

Płeć szefa – kobiety na stanowiskach kierowniczych (2)

- Kobiety z natury chcą być bardziej pomocne dla otoczenia niż mężczyźni. To jednak czyni je bardziej podatnymi na podejmowanie się zadań mniej ważnych.
- Kobiety potrafią przyjąć szerszy punkt widzenia i są bardziej skłonne do zwracania uwagi na różne aspekty rzeczywistości w ich codziennej pracy.
- Kobiety, które chcą awansować napotykają na problem odcięcia się od roli matki i żony.

Płeć szefa – kobiety na stanowiskach kierowniczych (3)

- Zajmowanie stanowiska kierowniczego oznacza do pewnego stopnia odizolowanie się od współpracowników, a taka postawa jest wbrew naturze kobiecej
- Charakterystyczną dla kobiet cechą jest nieumiejętność rozgraniczenia pomiędzy życiem zawodowym, a prywatnym. Jednak cecha ta jest w gruncie rzeczy zaletą na eksponowanym stanowisku, ponieważ posada prezesa, ambasadora, ministra, itp. wymaga elastyczności w łączeniu życia zawodowego z życiem prywatnym.

Płeć szefa – kobiety na stanowiskach kierowniczych (4) STEREOTYPY

Gdy na JEGO biurku znajduje się zdjęcie rodzinne...	Gdy na JEJ biurku znajduje się zdjęcie rodzinne...
• Wiarygodny, rzetelny, ojciec rodziny	• Stawia rodzinę na pierwszym miejscu, a sprawy zawodowe na drugim
Gdy JEGO biurko jest zaśmiecone...	Gdy JEJ biurko jest zaśmiecone...
• Musi być bardzo zapracowanym człowiekiem	• Jest źle zorganizowana i „zakręcona”
Rozmawia ze współpracownikami...	Rozmawia ze współpracownikami...
• Na pewno omawia ostatnią transakcję	• Na pewno plotkuje
Nie ma GO przy swoim biurku...	Nie ma JEJ przy swoim biurku...
• Na pewno jest na spotkaniu	• Pewnie wyszła na zakupy
Jest na lunchu z szefem...	Jest na lunchu z szefem...
• Pewnie niedługo awansuje	• Pewnie ma romans
JEGO szef go skrytykował...	JEJ szef ją skrytykował...
• Następnym razem się poprawi	• Na pewno będzie zdenerwowana
Nie powiodły się negocjacje...	Nie powiodły się negocjacje...
• Czy mocno się zdenerwował?	• Czy się popłakała?
Żeni się...	Wychodzi za męża...
• Ustatkuje się	• Zajdzie w ciążę o pójdzie na urlop
Urodziło MU się dziecko...	Urodziła dziecko...
• Będzie potrzebował podwyżki	• Firma będzie musiała ponieść dodatkowe koszty związane z urlopem macierzyńskim
Przenosi się do innego pracodawcy...	Przenosi się do innego pracodawcy...
• Znalazł lepsze szanse rozwoju	• Na kobietach nie można polegać

Płeć szefa – kobiety na stanowiskach kierowniczych (6)

- Z raportu firmy Catalyst Inc. wynika, że bez względu na to jaki styl zarządzania kobiety wybiorą jest większe prawdopodobieństwo, że zostaną ocenione gorzej niż mężczyźni.
- jeżeli kobiety na stanowisku kierowniczym zachowują się w sposób typowy dla kobiety są uważane za zbyt „miękkie”. Jeśli zachowują się w sposób „męski” są uważane za zbyt „twarde”.
- jeżeli kobiety stosują tradycyjny styl przewodzenia ludziom oparty na asertywności są uważane za kompetentne lecz za to niezbyt lubiane i chłodne.
- Kobiety, które stosują kobiecy styl zarządzania są lubiane, ale nisko ocenia się ich umiejętności przywódcze.



Zaufanie a neuronauka

Oksytocyna

- Oksytocyna jest enzymem wytwarzanym w mózgu człowieka
- Uaktywnia się w czasie tworzenia związku emocjonalnego między dzieckiem a mamą, a także wpływa na siłę więzi między jego rodzicami
- Oksytocyna wyzwala potrzebę bliskości i silne przywiązanie - pewnie dlatego jest nazywana hormonem miłości. Jej istnienie jest silnie powiązane ze zjawiskiem zaufania między ludźmi

Model SCARF (1)

- STATUS
- CERTAINTY
- AUTONOMY
- RELATEDNESS
- FAIRNESS

Autor: David Rock, Dyrektor, Neuroleadership Institute, na podstawie tekstu z New York Times'a, 23.03.2013

Model SCARF (2)

STATUS

- Czujemy dyskomfort w relacji z innymi zanim nie ustalimy statusu
- Poczucie wyższego statusu jest dla nas nagrodą
- Poczucie niższego statusu jest dla nas zagrożeniem
- Jak się czują współpracownicy, jeśli szef nieustannie demonstruje swój wyższy status...?
- Jak się czują pracownicy, gdy firma realizuje program 360 Feedback?

Model SCARF (3)

CERTAINTY (pewność)

- Im bardziej jesteśmy w stanie przewidywać przyszłość, tym bardziej odczuwamy to jako nagrodę
 - W im mniejszym stopniu jesteśmy w stanie przewidywać przyszłość, tym bardziej odczuwamy to jako zagrożenie
 - Dążymy do ograniczania wieloznaczności
 - Dążymy do zwiększania pewności
-
- Czy starasz się zmniejszać w swojej firmie poziom niepewności...?

Model SCARF (4)

Autonomy (Autonomia)

- Różni się od pewności tym, że pewność dotyczy przewidywania przyszłości, a autonomia dotyczy **kontroli**
- Czy starasz się zapewnić pracownikom poczucie kontroli?

Model SCARF (5)

RELATEDNESS (RELACJA W GRUPIE: „nasi” vs. „obcy”)

- Z badań nad mózgiem wynika, że gdy przetwarzamy informacje o kimś z „naszych”, aktywny jest ten sam obszar, który działa, gdy myślimy o sobie
 - Analiza tego, czy dana osoba podziela nasze poglądy, czy nie, jest bardzo ważna dla podejmowania decyzji
 - Traktujemy każdego jak potencjalnego wroga zanim nie zmienimy zdania
 - Gdy stworzysz w grupie przekonanie, że wszyscy mamy wspólne cele, członkowie zaczną się wzajemnie postrzegać jako „swoi”
- Czy starasz się zamieniać „obcych” w „naszych”?



Model SCARF (6)

FAIRNESS (UCZCIWOŚĆ)

- Wymiana fair daje zawsze nagrodę
- Każda wymiana nie-fair jest zagrożeniem
- Czy starasz się dążyć do rozwiązań win-win?

Osobowość a płeć

Model „Wielkiej piątki” (1)

- Najbardziej wiarygodną teorią opisu i pomiaru osobowości człowieka jest tzw. Teoria Wielkiej Piątki.
- Teoria Wielkiej Piątki zdetronizowała inne konkurencyjne teorie takie jak np. systematyka Mayersa-Briggsa czy Hansa Eyesencka
- Każda z cech Wielkiej Piątki wykazuje dużą stabilność i jest w 50% dziedziczona niezależnie od różnic kulturowych.

Model „Wielkiej piątki” (2)

- Otwartość
- Sumiennność
- Ugodowość
- Stabilność
- Ekstrawersja



Model „Wielkiej piątki” (3)

- Wielka Piątkę można zmierzyć z dość dużą dokładnością w około 60 sekund. Opracowany przez Beatrice Rammstein i Olivera Johna kwestionariusz BFI-10 pozwala za pomocą zaledwie 10 pytań zdiagnozować u każdego wartości dla każdej z pięciu cech.

Kwestionariusz BFI-10 pomiaru osobowości (1)

Przy każdym zdaniu na swój temat zaznacz liczbę od 1 do 5, w zależności od tego, jak trafnie opisuje ono twoją osobowość:

- 1 = zdecydowanie tak
- 2 = raczej tak
- 3 = trudno powiedzieć
- 4 = raczej nie
- 5 = zdecydowanie nie

Kwestionariusz BFI-10 pomiaru osobowości (2)

1. Mam bujną wyobraźnię ____
2. Mam niewiele zainteresowań artystycznych ____
3. Dokładnie wykonuję pracę ____
4. Jestem raczej leniwy/-a ____
5. Ufam ludziom ____
6. Często obwiniam innych ____
7. Jestem zrelaksowany/-a ____
8. Łatwo się denerwuję ____
9. Jestem towarzyski ____
10. Jestem powściągliwy ____

Kwestionariusz BFI-10 pomiaru osobowości (3)

- Pytania 1 i 2 dotyczą otwartości
- 3 i 4 sumienności
- 5 i 6 ugodowości
- 7 i 8 stabilności
- 9 i 10 ekstrawersji.

Kwestionariusz BFI-10 pomiaru osobowości (4)

- Dla każdej pary obliczamy wynik odejmując drugi wynik od pierwszego. Wyniki mogą się wahać w przedziale od -4 (bardzo niskie natężenie cechy) do +4 (bardzo wysokie natężenie cechy), gdzie 0 to mniej więcej średnia.
- Rozkład cech w społeczeństwie ma postać krzywej dzwonowej, większość ludzi jest średnio (otwarta, sumienna, ugodowa, stabilna i ekstrawertyczna).
- Wyniki nie są ze sobą skorelowane, jeśli znamy poziom ugodowości pewnej osoby nic nie jesteśmy w stanie przewidywać na temat poziomu pozostałych 4 cech.
- Jedynie wiadomo, że inteligencja jest zbieżna z otwartością.

Uwaga: Wprowadzenie norm rynkowych jest znacznie łatwiejsze niż powrót do norm społecznych! (2)

- System nie spełnił oczekiwań. W związku z tym po paru tygodniach powrócono do poprzednich zasad. Kiedy zawieszono kary, zachowanie rodziców się nie zmieniło? Nadal odbierali dzieci później nawet zanotowano dalszy wzrost liczby spóźnień: wszak teraz zarówno zasady rynkowe jak i społeczne przestały obowiązywać. Relacje społeczne nie są łatwe do ponownego odbudowania.



Openness



Conscientiousness



Extraversion



Agreeableness

**The
Big Five
Personality
Traits**



Neuroticism

Openness

High	Low
Very creative	Dislikes change
Open to trying new things	Does not enjoy new things
Focused on tackling new challenges	Resists new ideas
Happy to think about abstract concepts	Not very imaginative
	Dislikes abstract or theoretical concepts

Conscientiousness: high levels of thoughtfulness, good impulse control, and goal-directed behaviors

High	Low
Spends time preparing	Dislikes structure and schedules
Finishes important tasks right away	Makes messes and doesn't take care of things
Pays attention to detail	Fails to return things or put them back where they belong
Enjoys having a set schedule	Procrastinates important tasks
	Fails to complete necessary or assigned tasks

Extraversion (or extroversion) is a personality trait characterized by excitability, sociability, talkativeness, assertiveness, and high amounts of emotional expressiveness

High	Low
• Enjoys being the center of attention • Likes to start conversations • Enjoys meeting new people • Has a wide social circle of friends and acquaintances • Finds it easy to make new friends • Feels energized when around other people • Say things before thinking about them	• Prefers solitude • Feels exhausted when having to socialize a lot • Finds it difficult to start conversations • Dislikes making small talk • Carefully thinks things through before speaking • Dislikes being the center of attention

Agreeableness: this personality trait includes attributes such as trust, altruism, kindness, affection, and other prosocial behaviors.

High	Low
• Has a great deal of interest in other people • Cares about others • Feels empathy and concern for other people • Enjoys helping and contributing to the happiness of other people • Assists others who are in need of help	• Takes little interest in others • Doesn't care about how other people feel • Has little interest in other people's problems • Insults and belittles others • Manipulates others to get what they want

Neuroticism is a personality trait characterized by sadness, moodiness, and emotional instability. Individuals who are high in neuroticism tend to experience mood swings, anxiety, irritability, and sadness.

High	Low
• Experiences a lot of stress • Worries about many different things • Gets upset easily • Experiences dramatic shifts in mood • Feels anxious • Struggles to bounce back after stressful events	• Emotionally stable • Deals well with stress • Rarely feels sad or depressed • Doesn't worry much • Is very relaxed

BIG 5 (11)

- **Negative personality** traits are those that may be more harmful than helpful. These are traits that may hold you back in your life or hurt your relationships with others. (They're also good traits to focus on for personal growth.) Personality traits that fall in the negative category include:

Aggressive

Arrogant

Cold

Deceptive

Egotistical

Guarded

Intolerant

Judgmental

Moody

Neglectful

Pompous

Selfish

Unreliable

Withdrawn

- **Positive personality** traits are traits that can be beneficial to have. These traits may help you be a better person or make it easier to cope with challenges you may face in life. Personality traits that are considered positive include:

Adaptable
Ambitious
Considerate
Cooperative
Friendly
Gracious
Humble
Insightful
Objective

Optimistic
Respectful
Steady
Thorough
Well-rounded

Istnieją sprzeczne wyniki badań nt. różnic w osobowości ze względu na płeć

- Na próbie 300,000 Amerykanów i Amerykanek – niewielkie różnice ogólne, lecz znaczne szczegółowe, np. inaczej manifestowała się ekstrowersja u kobiet a inaczej u mężczyzn (ekstrowertycy-mężczyźni częściej poszukiwali ekscytujących doznań kobiety-ekstrowertycy poszukiwały więcej aktywności społecznych).
- **Most of Us Combine Personality Traits from Different Genders, American Scientist, 2022,**
<https://www.scientificamerican.com/article/most-of-us-combine-personality-traits-from-different-genders/>

4. Podsumowanie raportu: Gender Equality in Development

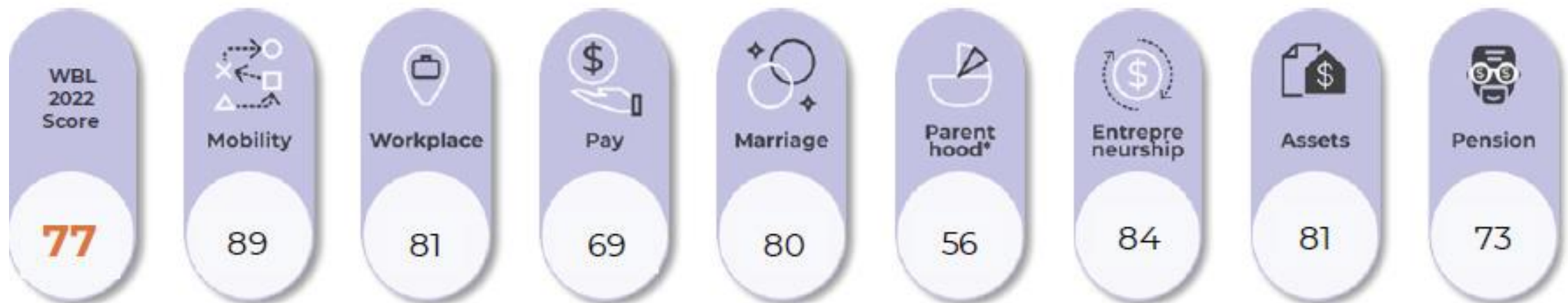
A Ten-Year Retrospective

GENDER EQUALITY
IN DEVELOPMENT

Luki w wynagrodzeniach nadal istnieją: potencjalne przyczyny

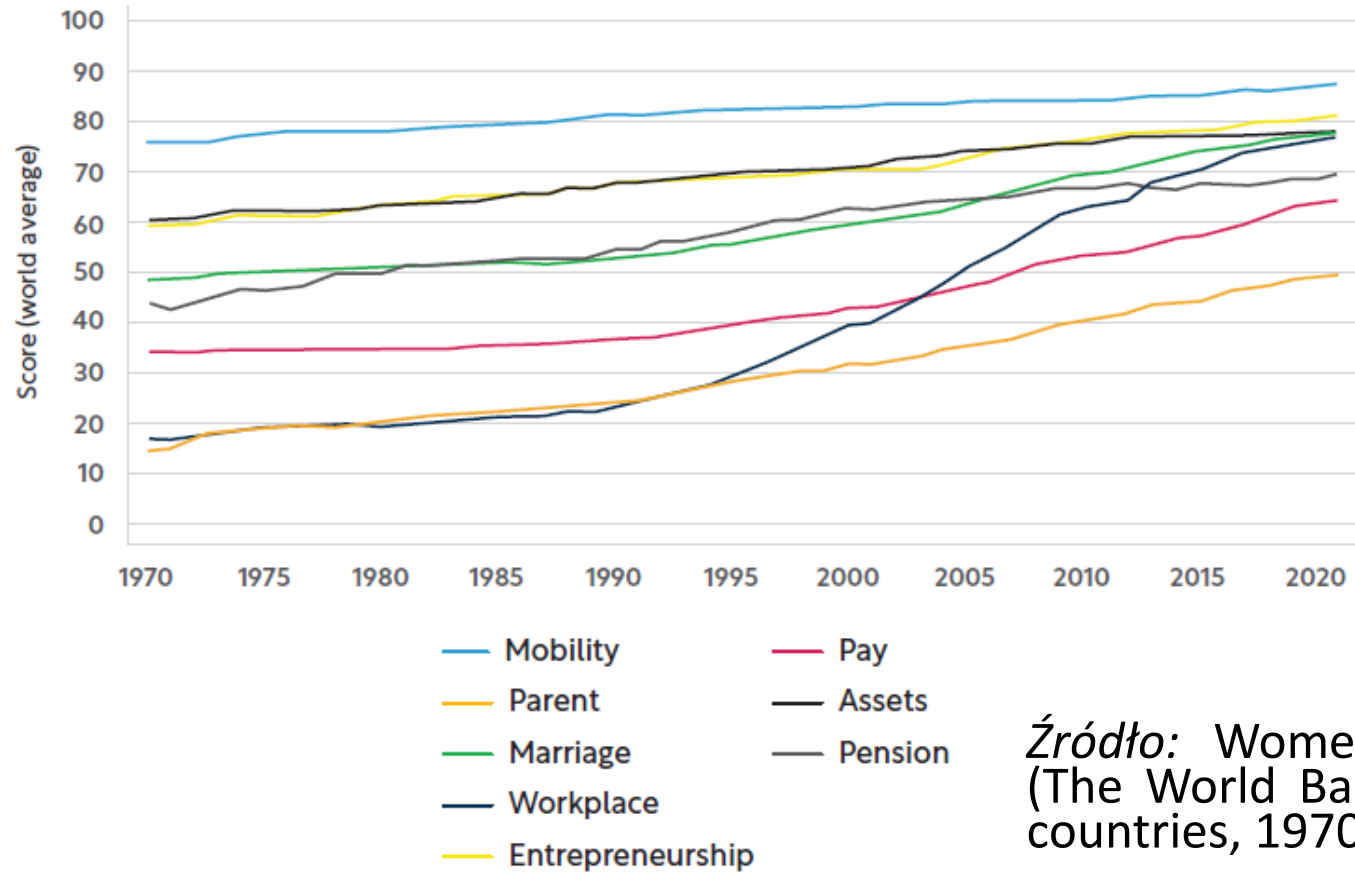
- Brak infrastruktury i usług (*lack of enabling infrastructure and services*)
- Dyskryminacja
- Słabość instytucji formalnych
- Brak woli politycznej i społecznej, aby podważyć silnie utrwalone normy

- Dyskryminacja w obszarze prawa ogranicza dostęp kobiet do możliwości zarobkowych
- Według raportu **Women, Business, and the Law (WBL) (2022)**, **Kobiety mają na świecie około ¾ praw ekonomicznych przysługujących mężczyznom** women have around three-quarters of the economic rights of men (patrz: wykres poniżej, próba 190 krajów), a prawie 2,4 mld kobiet w wieku produkcyjny nie ma równych praw w ząbkowaniu (equal economic opportunities)\
- Kobiety mają mniej praw ekonomicznych niż mężczyźni większości krajów rozwiniętych różnice są największe w Afryce subsaharyjskiej, Bliskim Wschodzie i południowej Azji



Źródło: Women, Business, and the Law 2022. n=190

- W ciągu ostatniego półwiecza największe postępy w zakresie równości płci zostały osiągnięte jeśli chodzi o mobilność i relacje małżeńskie podczas, gdy najwolniejszy postęp został osiągnięty w prawach rodzicielskich i prawie do zapłaty
- Poprawę zanotowano jeśli chodzi o wyniki w zakresie przedsiębiorczości takie, jak prawo do podpisania umowy, otwarcia konta bankowego i zarejestrowania firmy, ale nadal (wśród 104 krajów) brakuje legislacji, która otwarcie zabrania dyskryminacji w oparciu o płeć w dostępie do kredytu bankowego



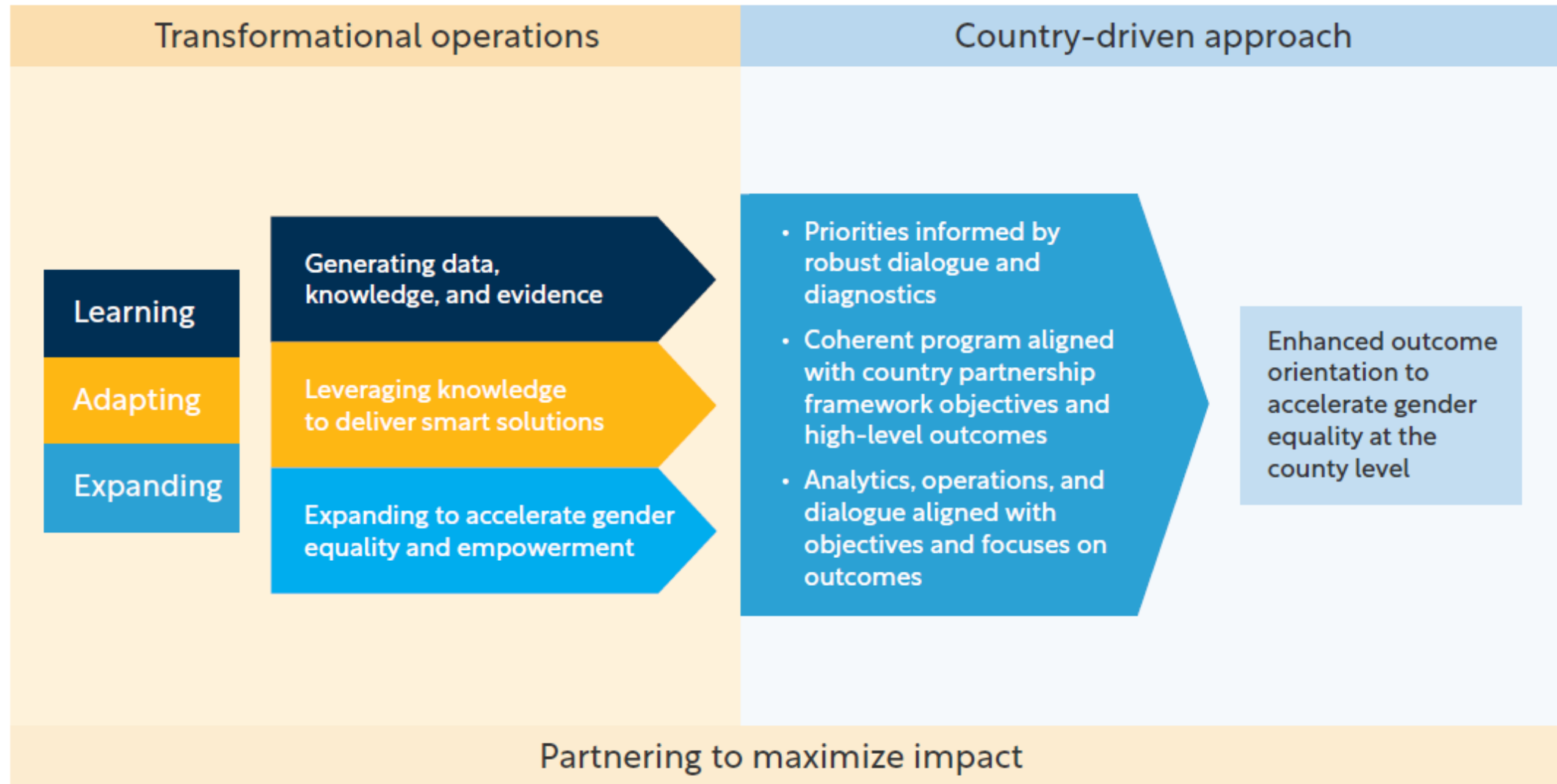
Źródło: Women, Business, and the Law (The World Bank). Balance sample of 141 countries, 1970–2021

- Istnieją duże nieporozumienia wokół norm społecznych
- Większość mężczyzn i kobiet na świecie wspiera prawo kobiet do pracy poza miejscem zamieszkania ale poziom wsparcia dla takiego postępowania jest mniejszy szczególnie wśród mężczyzn
- Oznacza to, że proste kampanie informacyjne mogą okazać się bardzo efektywne

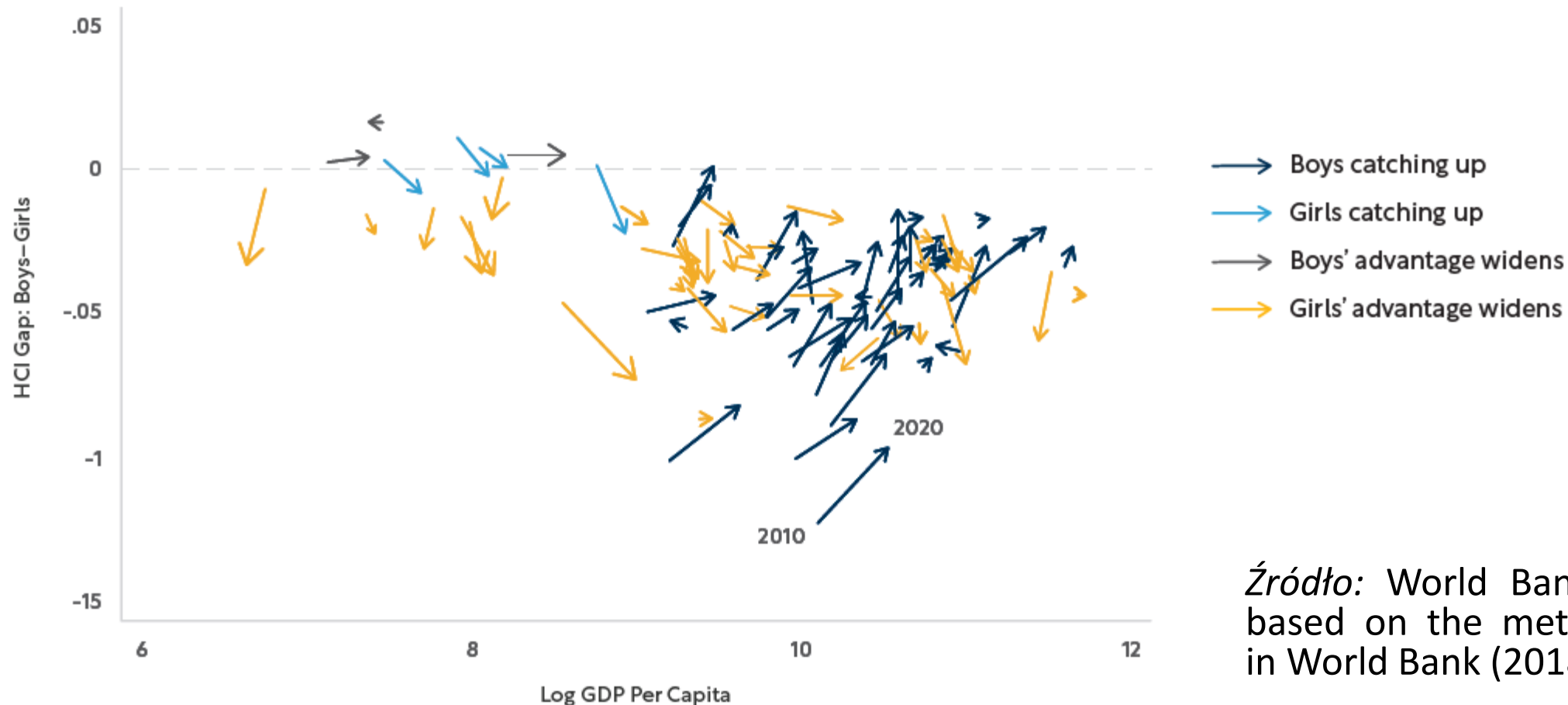
- Przyspieszenie tempa zmian wymaga zmiany nastawienia i mobilizowania do wspólnych działań niezależnie od rozwiązań instytucjonalnych i technicznych
- Nadal potrzebne są inwestycje w badania dostarczające danych empirycznych lecz najważniejszym wyzwaniem jest zmiana norm społecznych i zrozumienie znaczenia czynników strukturalnych takich, jak struktura rynku pracy, priorytety polityczne, systemy prawne i normy społeczne, które ostatecznie wpływają na zmiany strukturalne

- Najnowsze wyniki badań naukowych udowadniają, że istnieje możliwość zmiany norm społecznych jeżeli interwencja jest skierowana we właściwym kierunku
- Zapewnienie równowagi pomiędzy płciami (WBG) może wzmocnić zdolność do łączenia się różnego rodzaju sił i nurtów oraz koalicji, sektora prywatnego i publicznego przeciw społeczeństwu obywatelskiego

Podejście WBG (WBG approach) służące promocji równości płci działa na rzecz wspierania równości płci na poziomie różnych krajów



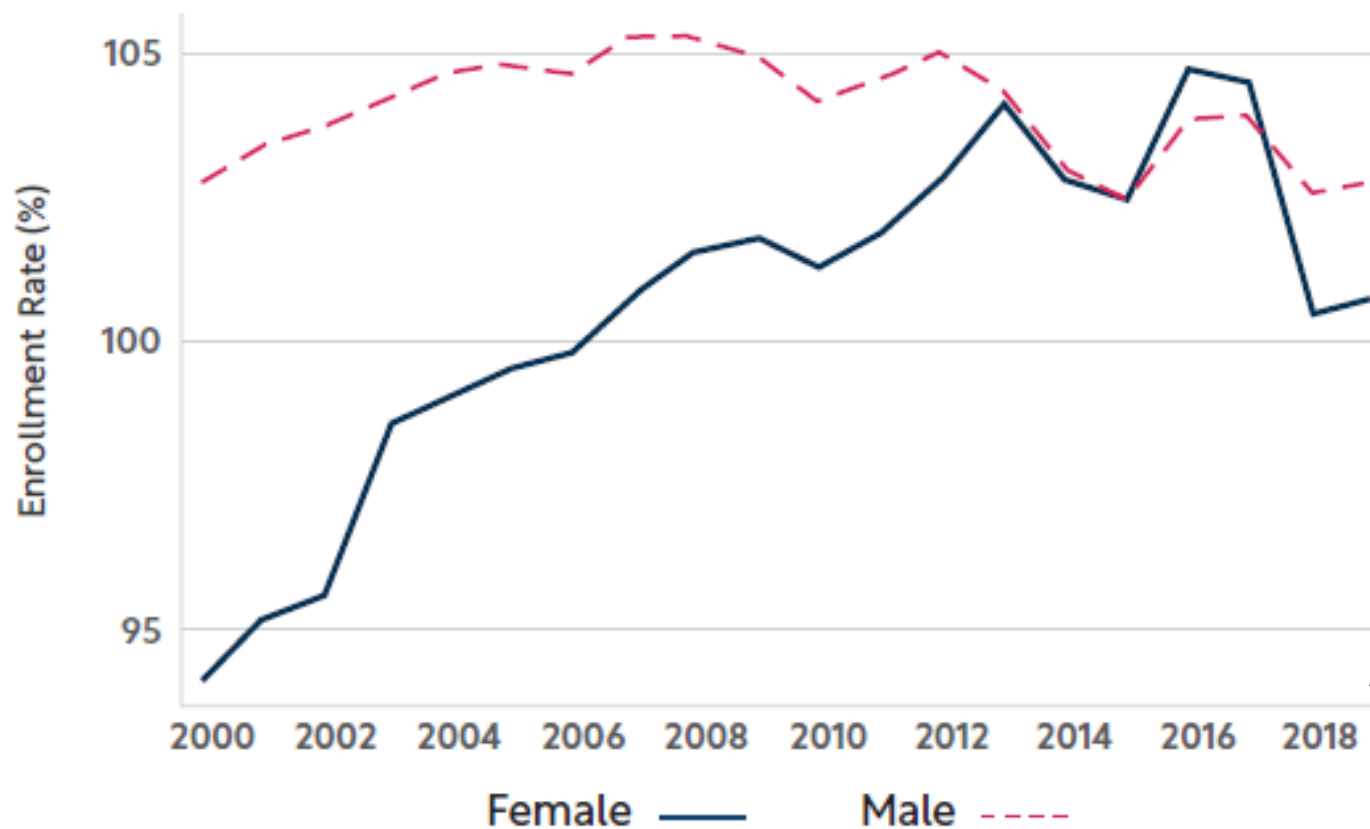
W ciągu ostatniej dekady osiągnięto znaczące postępy jeśli chodzi o równość obu ci w obszarze edukacji i zdrowie. Można je zaobserwować w postępach dotyczących dziewczynek opisywanych w ramach **Human Capital Index (HCI)**, który jest **definiowany jako ilość kapitału ludzkiego który może pozyskać nowonarodzone dziecko do wieku 18.62 lat**. Do 2020 roku dziewczynki osiągały wyższą wartość HCI niż chłopcy w ponad 90 percent krajów, w którym na potrzeby statystyczne rozróżniano płeć w analizach statystycznych



Źródło: World Bank staff calculations based on the methodology described in World Bank (2018).

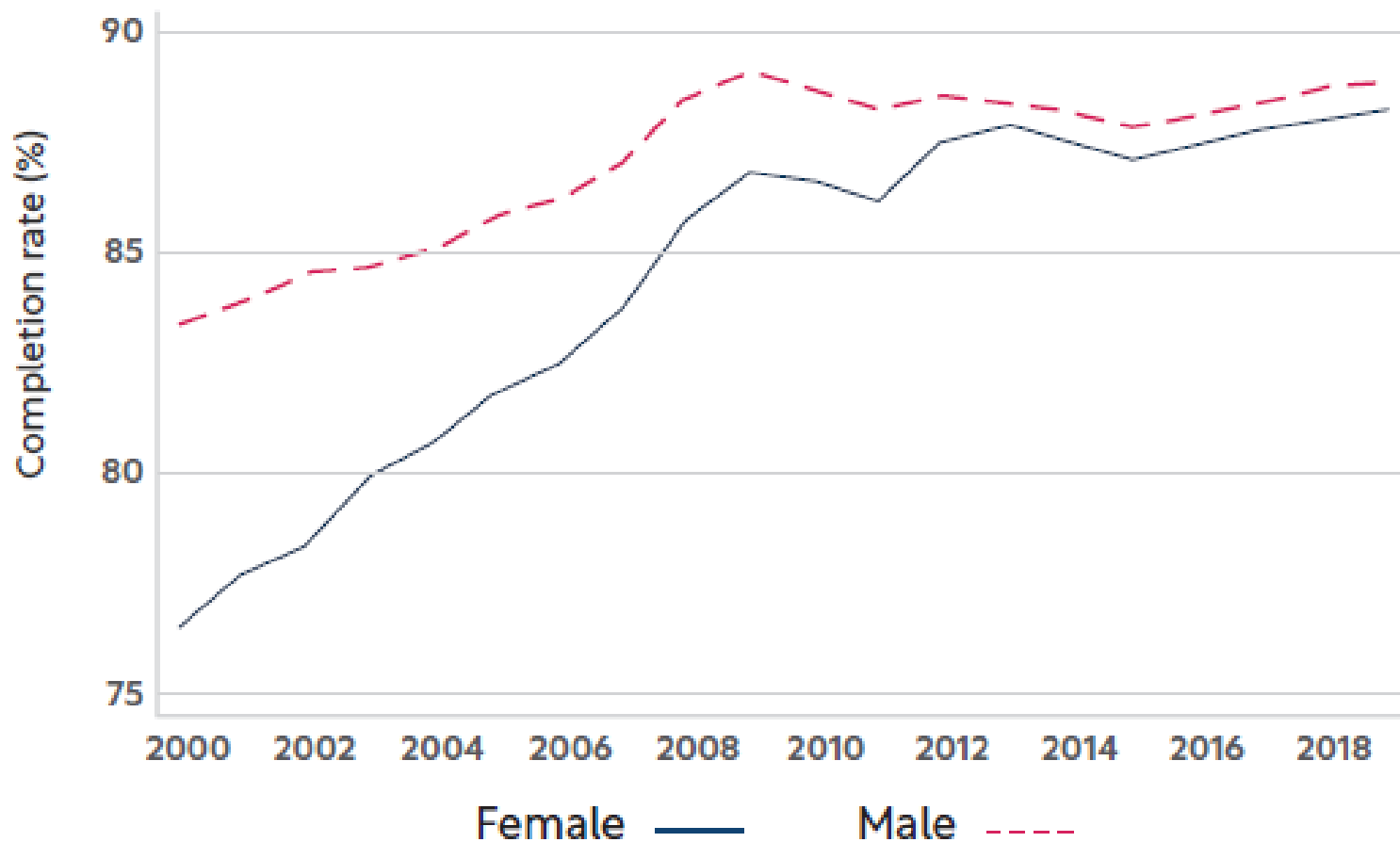
W skali globalnej luka wynikająca z różnicy płci jeśli chodzi o rekrutację do szkół podstawowych (*primary school enrollment rate*) uległa znaczącemu zatarciu się od 2000 roku (patrz wykres poniżej)

Dziewczynki niwelują dzielący je od chłopców dystans dzięki rosnące mu współczynnikowi rekrutacji do szkół wśród dziewczynek do 2017 roku po czym luka ponownie zaczyna rosnąć



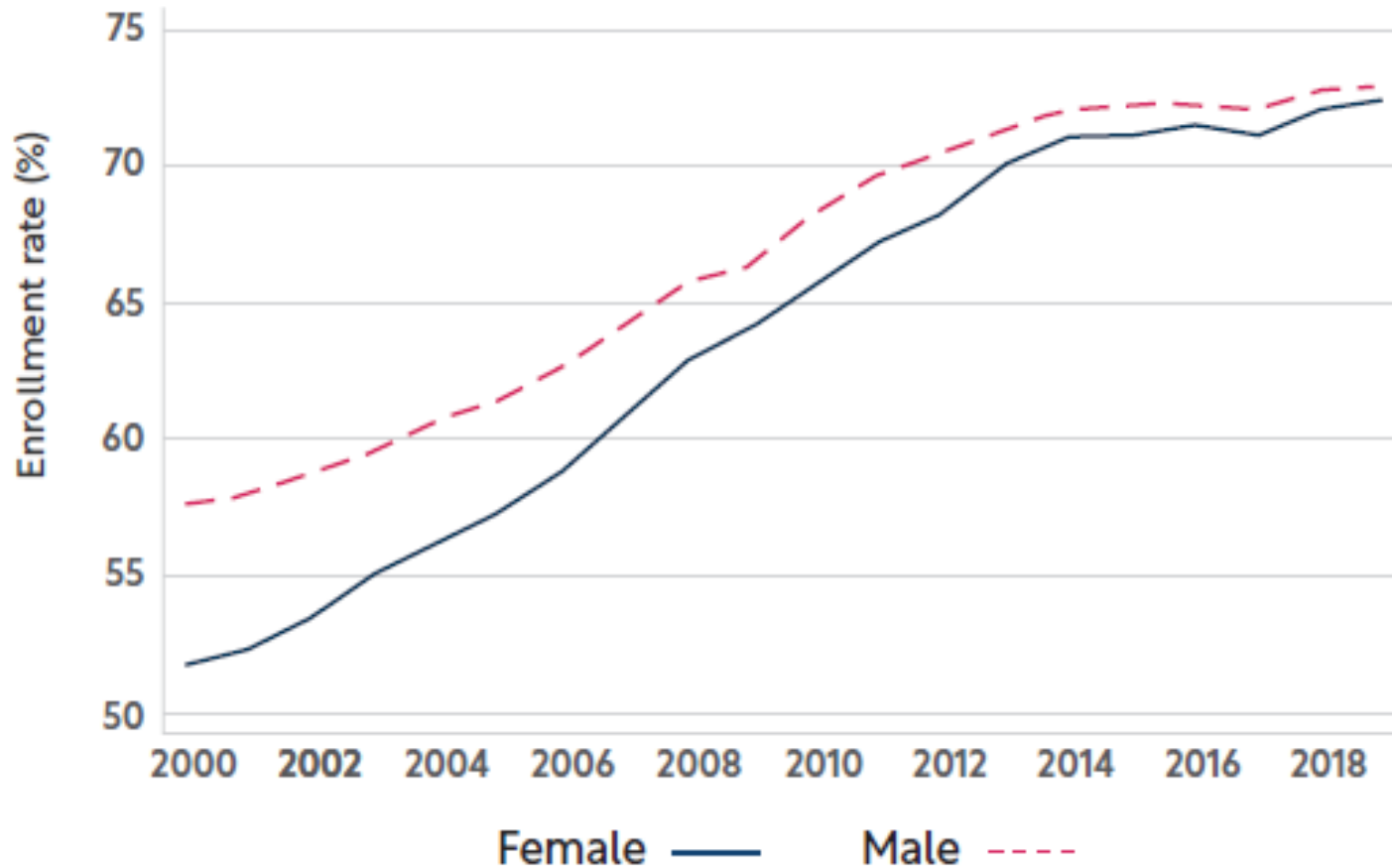
Źródło: UNESCO Institute for Statistics.
Sample: Countries belonging to the lending categories IBRD and IDA. Retrieved from Gender Data Portal.

Odsetki uczniów kończących szkołę podstawową (*Primary school completion rates*) są bliskie parytetowi płci lecz istnieje niewielka luka wynosząca 1-2 punktów procentowych w 2012 roku (około odpowiednio 87 i 88 procent dla dziewcząt i dla chłopców)



Źródło: UNESCO Institute for Statistics.
Retrieved from Gender Data Portal.
Sample: countries belonging to the
lending categories IBRD and IDA.

Parytet płci został osiągnięty w naborze do szkół ponadpodstawowych (secondary enrollment rate) chociaż nadal istnieją różnice regionalne



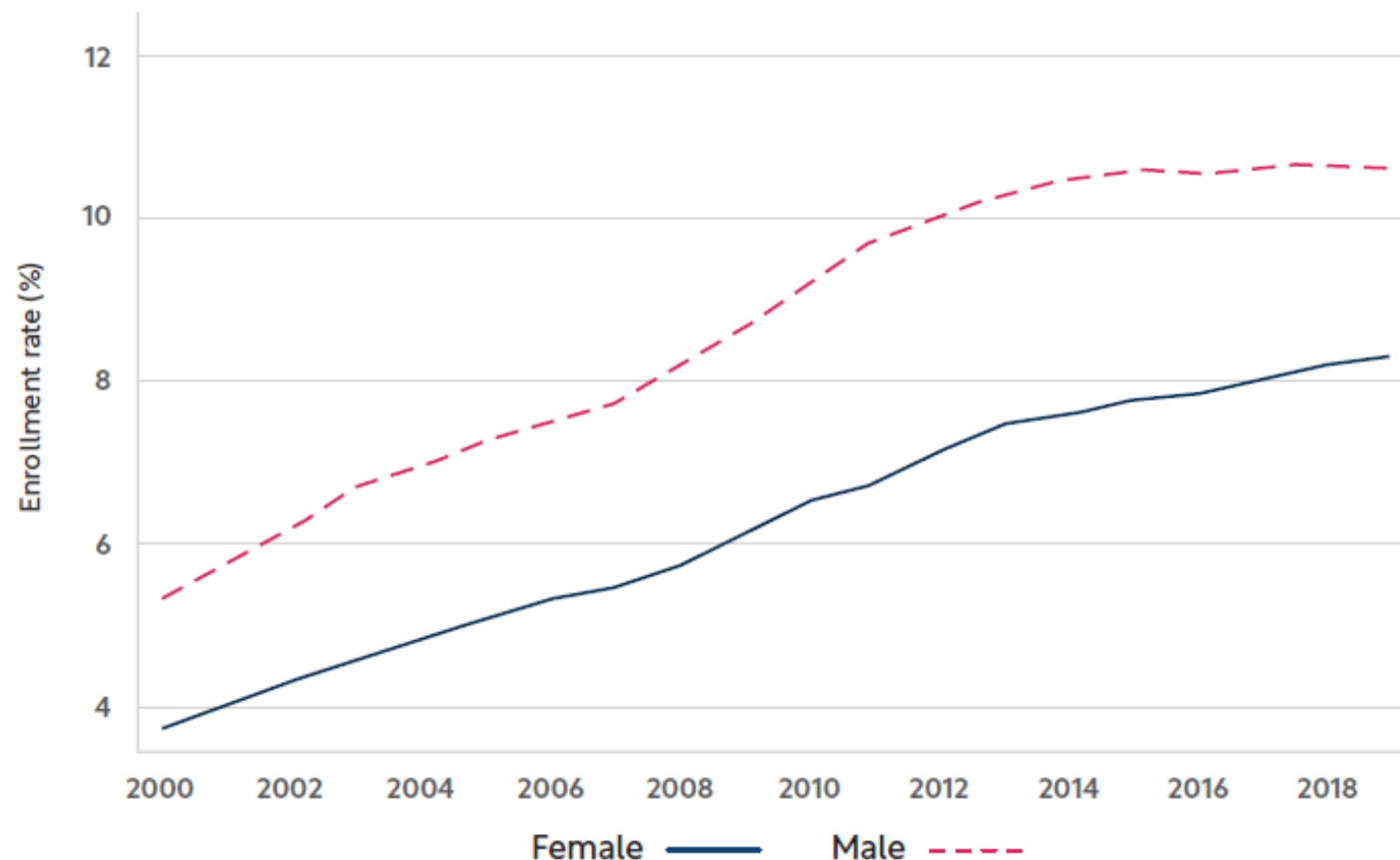
Źródło: UNESCO Institute for Statistics
Retrieved from Gender Data Portal.
Sample: countries belonging to the
lending categories IBRD and IDA.

Najbardziej spektakularny postęp został osiągnięty jeśli chodzi o nabór na studia wyższe. Jak przedstawiono na wykresie poniżej nabór na studia wyższe wśród kobiet przekroczył odsetek dotyczący mężczyzn szczególnie po 2012 roku



Źródło: UNESCO Institute for Statistics
Retrieved from Gender Data Portal.
Sample: countries belonging to the
lending categories IBRD and IDA.

Nadwyżka wśród kobiet jeśli chodzi o nabór do szkół wyższych istnieje we wszystkich regionach świata oprócz AFR, gdzie nadworna studia wyższe jest równie niski wśród kobiet jak i wśród mężczyzn



Źródło: UNESCO Institute for Statistics
Retrieved from Gender Data Portal.
Sample: countries belonging to the
lending categories IBRD and IDA.

- Prof. dr hab. Jan Fazlagić

Jan.fazlagic@ue.poznan.pl