



Czas na  
kobiety

# Czas na kobiety

/ PRAWA

/ AKTYWNOŚĆ

/ PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ

Siła regionów **RAPORT KOŃCOWY**

Organizator



STOWARZYSZENIE  
KONGRES KOBIECI

Partner projektu



## Spis treści

|                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------|----|
| Sytuacja w regionach: podobieństwa i różnice . . . . .        | 10 |
| Mniejsza aktywność zawodowa kobiet . . . . .                  | 10 |
| Bezrobocie . . . . .                                          | 11 |
| Gdzie pracujemy? . . . . .                                    | 11 |
| Lepiej wykształcone zarabiamy mniej . . . . .                 | 17 |
| Przedsiębiorcze i innowacyjne . . . . .                       | 19 |
| Uwierzyć w siebie – czy to wystarczy? . . . . .               | 22 |
| Patriarchalna kalkulacja budżetu i „superwoman” . . . . .     | 22 |
| Co trzeba zrobić, aby wykorzystać potencjał kobiet? . . . . . | 22 |
| Regulacje prawne i środowisko . . . . .                       | 23 |
| Dekalog kobiety aktywnej . . . . .                            | 23 |



## Wstęp

W 2018 roku będziemy obchodzić w Polsce setną rocznicę uzyskania przez kobiety praw wyborczych. Kiedyś mówiono, że Polki prawa wyborcze DOSTAŁY, tak jakby proces uzyskiwania tych praw odbył się bez żadnej walki ani choćby starań podejmowanych przez same kobiety. Oczywiście nie jest to prawda. Tego rodzaju narracja, przedstawiająca kobiety jako osoby bierne, oczekujące, że ich problemy same się rozwiążą, a prawa ktoś im podaruje, nie znajduje pokrycia w historii. Jeśli w przeszłości kobiety nie walczyły o swoje prawa i o równość płci, to status quo, zgodnie z którym kobiety były podporządkowane mężczyznom, był uważany za jedyny możliwy i najlepszy porządek. Powoli odkrywamy zatem naszą HERstorię, naszą drogę. Odkrywamy, w jaki sposób nasze prababki budowały swoje życie, jakie wartości wyznawały. Dziś, w ramach cyklu „Czas na kobiety”, spotykamy się prawie sto lat później, by zastanowić się nad naszymi potrzebami i priorytetami.

Sytuacja współczesnych kobiet, a więc nasza, jest dużo lepsza niż naszych przodków. One, walcząc o prawa dla nas wszystkich, działały w niestychanie niesprzyjających warunkach. Kobieta była uważana za wiecześnie niedoroślą, za taką, która nie miała możliwości uzyskania kiedykolwiek pełni praw i zdolności decydowania o własnym życiu. Kobiety traktowano jak małoletnie, nie mogły być członkiniami żadnego politycznego stowarzyszenia, nie mogły brać udziału w politycznych zebraniach. Dlatego spotkania, które wtedy organizowały po to, aby ustalić swoje priorytety i naradzić nad walką o swoje prawa, musiały odbywać się pod różnymi pretekstami – np. urodzin Elizy Orzeszkowej. W takich okolicznościach powstawały strategie mające wpływ także na naszą rzeczywistość, w tym te dotyczące wolności ekonomicznej, rozumianej nie tylko jako prawo do pracy, ale też jako prawo do samorealizacji w pracy. Do tego, by nie być zależną od męża, ojca, brata czy jakiegokolwiek innego mężczyzny, by być samodzielną, samostanowiącą i dokonującą wolnych wyborów. Jednym z pierwszych etapów na drodze do równości i jej podstawą była emancypacja edukacyjna.

Przez długi czas niemożność zrównania w prawach kobiet z mężczyznami była tłumaczona brakiem wykształcenia, wiedzy i kompetencji kobiet. Pierwszym uniwersytem na ziemiach polskich, który otworzył się na kobiety był Uniwersytet Jagielloński. Początkowo jednak kobiety mogły być jedynie słuchaczkami wykładów, nie dano im możliwości uzyskania dyplomów. Dopiero na dalszych etapach walki o prawo do

wyższego wykształcenia kobiety uzyskały status prawdziwych studentek i z czasem - absolwentek wyższych uczelni. Zmiany te zachodziły szybciej na Zachodzie. Doskonałym tego przykładem jest sytuacja Marii Skłodowskiej, która, aby móc rozwijać swe talenty intelektualne i zainteresowania, musiała wyemigrować do Francji. Edukacja jest jednak dziedziną, w której postęp nastąpił najszybciej, a jeśli chodzi o równość płci – zaszedł najdalej. Obecnie, kobiety stanowią około 65 proc. osób kończących studia. W Polsce obserwuje się również jeden z najwyższych w Europie wskaźników feminizacji studiów wyższych i edukacji. Jest to dowodem na to, jak świetnie kobiety wykorzystują szanse, jakie daje równość płci. Oczywiście, im wyższy poziom edukacji, tym większa maskulinizacja, choć proporcja kobiet i mężczyzn na poziomie studiów doktoranckich zaczyna się już także wyrównywać. Podsumowując, tradycyjne argumenty wypominające kobietom brak wiedzy, by uczestniczyć w życiu publicznym i politycznym kraju, obecnie zupełnie nie mają racji bytu.

Kolejną przeszkodą, która stała przed kobietami, gdy ubiegały się o równość, były trzy różne systemy istniejące w trzech różnych zaborach. Zapewnienie jedności działań kobiet i z tego powodu wymagało olbrzymiego wysiłku. Projekty emancypacyjne realizowały kobiety wykształcone, które starały się jednak działać również w imieniu tych z niższych klas oraz jednoczyć działania mieszkanek różnych zaborów. Za przykład mogą posłużyć pierwsze kongresy kobiet, podczas których pracowano nad kształtem nowej, przyszłej Polski. Polska po odzyskaniu niepodległości miała być równa, miała zapewniać równe prawa, w tym prawa wyborcze, zarówno mężczyznom, jak i kobietom. Pierwsze parlamentarzystki II Rzeczypospolitej (warto wspomnieć, że były one lepiej wykształcone niż ich koledzy z parlamentarnych ław), mimo dzielących je różnic partyjnych wszystkie działały na rzecz zniesienia nierówności. To one przyczyniły się do tego, że w konstytucji marcowej, a później w kwietniowej znalazł się zapis o udziale i starcie w wyborach „bez różnicy płci”.


Równość płci jest nie tylko oznaką sprawiedliwości – pomijanie i blokowanie połowie społeczeństwa dostępu do gremiów decyzyjnych, oraz tam, gdzie pojawiają się profity ekonomiczne jest po prostu niesprawiedliwością. Równość zapobiega również marnowaniu talentów i potencjału kobiet, gwarantuje równe reprezentowanie interesów.

Klasycznym przykładem na to, że równość płci i udział kobiet w reprezentacji politycznej jest konieczna dla uwzględniania problemów ważnych dla kobiet, jest zapobieganie i zwalczanie przemocy domowej i przemocy wobec kobiet. Hasło „prawa kobiet – prawami człowieka” było na początku lat 90 wyśmiewane jako coś niezrozumiałego. Gwatty wojenne nie były traktowane jako forma tortur, dopóki kobiety nie zaczęły w szerokim zakresie wchodzić do międzynarodowych gremiów decyzyjnych. Osobiście, jako Pełnomocniczka Rządu ds. Równego Traktowania, przeszłam całą batalię, aby Polska ratyfikowała Konwencję Rady Europy o zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej. Pytania, które mi zadawano porażały z jednej strony nieznanymi realiami, a z drugiej – mechanizmem wypierania. Dla części polityków takie zjawisko jak przemoc domowa nie istniało lub było, obawiam się, przez nich akceptowane. Wielu wypowiadało się o tradycyjnych rodzinach, gdzie „jest po prostu porządek i tyle”. Porządek ten jest hierarchiczny, patriarchalny. Jeśli kobieta podporządkowuje się takim zasadom, nie ma własnego głosu, to porządek ten wydaje się także jej „normalnym”, gdyż jest jedynym jej znanym.

Wykluczanie pewnych problemów z debaty publicznej jest jednym ze sposobów sprawowania władzy. Innym sposobem jej sprawowania jest narzucenie takiej wizji świata, zgodnie z którą nie jesteśmy w stanie wyobrazić sobie świata inaczej urządnego. Zgodnie z nią uważa się, że jest to pewna „norma” niezależna od nas – tak jak czasami deszcz pada, tak mężczyźni sprawują władzę i my, kobiety, tego nie zmienimy. Otóż NIE! Świat ma wyglądać tak, jak my tego chcemy. Nie ma żadnego powodu, byśmy musiały podporządkowywać się cudzej wizji!

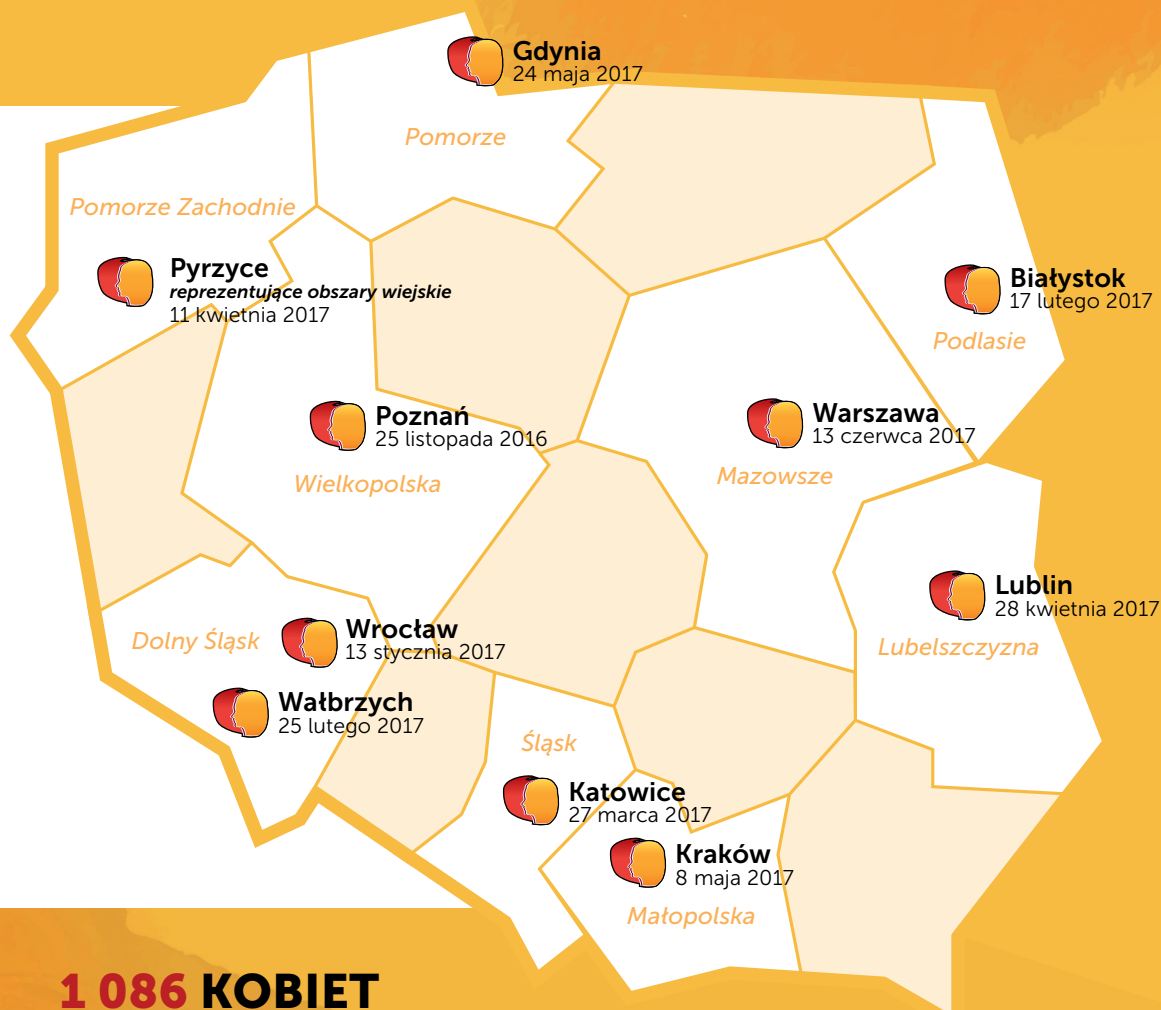
Pamiętajmy zatem, gdy jest nam ciężko działać na rzecz praw kobiet i równości płci, w jak bardzo trudnych warunkach przyszło funkcjonować naszym prababkom. Mimo to, poświęcały one często swoje majątki, całe swoje życie na rzecz walki o równouprawnienie. Bądźmy solidarne! Musimy razem opowiadać się i pracować na rzecz świata przyjaznego kobietom. Projekt „Czas na kobiety” dał nam motywację, teraz musimy ją przekuć w długofalowe działania.

# POTENCJAŁ Kobiet – to się opłaca!



Wiemy już, że równość nie tylko „należy się”, ale też „opłaca się” firmom i gospodarce. To nowa perspektywa i argumenty na rzecz równości – wzmacniające pozycję kobiet. Spotkania, jakie odbyły się w ramach projektu w różnych regionach Polski, pokazały, jak są one ważne. I jak duży jest nasz potencjał. Na razie jest to jednak potencjał teoretyczny. W realu bowiem pozycja kobiet na rynku pracy jest gorsza niż mężczyzn. I dopiero wyrównanie szans kobiet na karierę, pracę na stanowisku odpowiadającym poziomowi wykształcenia czy też wysokości płac pozwoli na wykorzystanie tego potencjału. A to wymaga podjęcia konkretnych działań przez pracodawców, władze – również na szczeblu samorządów miast czy gmin – jak przez same kobiety.

## Regiony, które wzięły udział w projekcie



**1 086 KOBIET**

wzięło udział w konferencjach regionalnych

**20 962 KOBIET**

otrzymało informacje o projekcie

Każda konferencja składała się z dwóch bloków:

**BLOK 1 – WZMACNIANIE**, dyskusja z udziałem samorządowców, lokalnych przedsiębiorczyń i liderek lokalnych społeczności

**BLOK 2 – WARSZTATY** z zakresu m.in. zakładania i prowadzenia firmy, nowych technologii i wizerunku.





### Sytuacja w regionach: podobieństwa i różnice

Raporty regionalne i dyskusje podczas spotkań pokazały, że sytuacja kobiet na rynku pracy jest bardzo podobna – pomimo wielu różnic pomiędzy regionami i – miasto-wieś.

We wszystkich regionach – w porównaniu do mężczyzn – jesteśmy mniej aktywne zawodowo i częściej bezrobotne. Pracujemy w większości w sektorze publicznym na niższych stanowiskach. Prace znajdujemy przeważnie w tzw. „kobiecych” sektorach i zawodach – zwłaszcza tych o charakterze opiekuńczym bądź usługowym. Jesteśmy gorzej opłacane, chociaż lepiej wykształcone.

### Mniejsza aktywność zawodowa kobiet

Pomimo wzrostu aktywności zawodowej kobiet w ostatnich latach, wciąż ponad połowa polskich kobiet nie pracuje zawodowo (51,6 proc.) – i tylko 35 proc. mężczyzn. (rys.1). W rezultacie powstaje luka w aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn, czego typowym przykładem jest sytuacja w woj. Pomorskim (rys. 2). Najbardziej aktywne zawodowo są kobiety w woj. mazowieckim i łódzkim, a najmniej m.in. w woj. warmińsko-mazurskim i lubelskim.

Bierność zawodowa kobiet wynika przede wszystkim z nierówności w podziale obowiązków rodzinnych. Ponad 70 proc. kobiet w wieku 25-44 wymienia je jako przyczynę bierności. Ten powód podaje tylko 15-22 proc. mężczyzn w tym samym wieku (rys. 3).

Ważną przyczyną bierności są uwarunkowania kulturowe i oczekiwania społeczne. W województwie podlaskim np. jako przyczynę pozostawiania poza rynkiem pracy aż 31 proc. kobiet określa, twierdząc, że „lubi zajmować się domem/dziećmi” a 23 proc. – „bo mój partner jest przeciwny mojej pracy zawodowej”. Ale tylko 13 proc. przyznaje, że „nie czuje potrzeby rozwoju zawodowego” (rys. 4). Praca domowa kobiet powinna być bardziej doceniana. Nie może jednak być – jak mówiły kobiety na wszystkich spotkaniach regionalnych – barierą w realizacji ich ambicji zawodowych.

Bierność zawodowa wynika też z innych przyczyn leżących zarówno po stronie samych kobiet (niska samoocena i brak wiary w siebie czy niedopasowanie profilu wykształcenia do potrzeb rynku), jak też po stronie pracodawców (dyskryminacja ze względu na wiek i brak elastycznych form zatrudnienia), na co zwracano uwagę m.in. na spotkaniu w Wałbrzychu (woj. dolnośląskie). W opinii kobiet bezrobotnych w woj. podlaskim trudna sytuacja na rynku pracy i mała liczba ofert, a także postrzeganie kobiet jako gorszych pracowników to istotne przeszkody na drodze do podjęcia pracy (rys. 4).

## Bezrobocie

Kobiety wciąż przeważają wśród bezrobotnych (rys. 5). Istnieją przy tym spore różnice w szansach na znalezienie pracy w zależności od miejsca zamieszkania. Na spotkaniu w Poznaniu podkreślano, że w mieście kobiety nie mają większych problemów w znalezieniu pracy, ponieważ ogólna stopa bezrobocia wynosi 2 proc. Całkiem inna jest jednak sytuacja kobiet w niedalekim powiecie konińskim, gdzie bezrobocie sięga 12 proc. (rys. 6). A szczególnie trudna jest sytuacja kobiet mieszkających na obszarach wiejskich. W woj. zachodniopomorskim, na przykład, jak wskazywano na spotkaniu w Pырzyczach, bezrobotne kobiety stanowią prawie 58 proc. ogółu bezrobotnych mieszkujących na obszarach wiejskich. Ta sytuacja nie ulega zmianie od 2005 r. (rys. 7).

Wspólnymi cechami bezrobocia kobiet w różnych regionach jest długotrwałe bezrobocie (54 proc. Warszawa i 62 proc. woj. podlaskie), jak też niepodejmowanie pracy po urodzeniu dziecka (20 proc. Warszawa i ok 30 proc. woj. podlaskie). Również wśród bezrobotnych rodziców małych bądź niepełnosprawnych dzieci, kobiety stanowią większość – w woj. Podlaskim aż 80 proc. (rys. 8).

## Gdzie pracujemy?

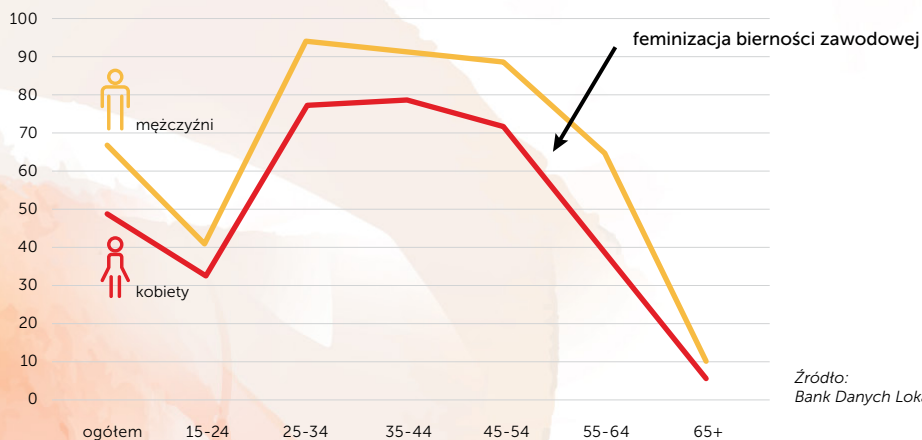
Blisko 1/3 kobiet pracuje w sektorze publicznym, gdzie konkurencja o pracę jest mniejsza, podobnie jak płace (wśród mężczyzn niespełna 17 proc. pracuje w tym sektorze) (Rys 9).

Do najbardziej sfeminizowanych sektorów działalności należy zdrowie i opieka społeczna oraz edukacja. Kobiety stanowią tam 8 na 10 pracowników, a udział kobiet w zatrudnieniu wynosi blisko 80 proc. Wysoki udział kobiet jest też w gastronomii, działalności finansowej oraz w kulturze i rekreacji, a także w administracji publicznej. Najmniej kobiet pracuje w budownictwie, górnictwie i transporcie (rys. 10). Pod tym względem sytuacja w regionach jest podobna – świadczy o tym m.in. porównanie udziału kobiet w sfeminizowanych branżach w woj. pomorskim oraz wielkopolskim w stosunku do przeciętnej krajowej. (rys. 11)

Rys.1. Aktywność ekonomiczna wg BAEL – III kwartał 2016 r. (woj. dolnośląskie w tys.)

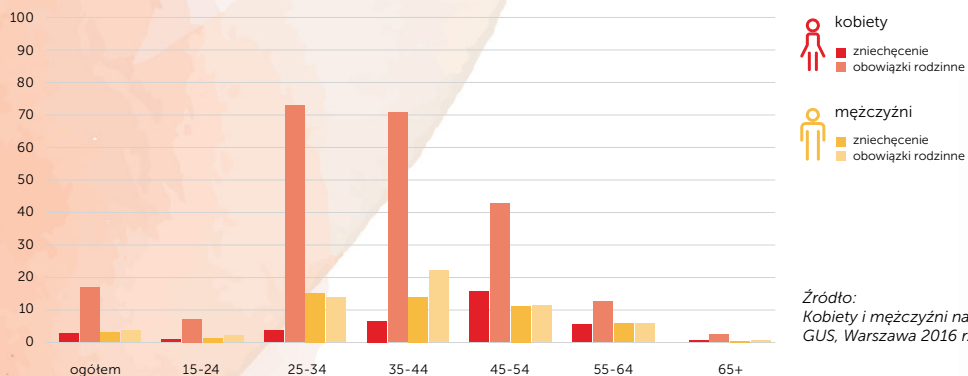
|                                          | kobiety     | mężczyźni   |
|------------------------------------------|-------------|-------------|
| <b>AKTYWNI ZAWODOWO</b>                  | <b>572</b>  | <b>735</b>  |
| <b>BIERNI ZAWODOWO</b>                   | <b>645</b>  | <b>367</b>  |
| <b>Współczynnik aktywności zawodowej</b> | <b>66,8</b> | <b>47,0</b> |

Rys.2. Aktywność zawodowa wśród kobiet  
Współczynnik aktywności zawodowej wg płci i wieku w woj. pomorskim (IV kwartał 2015 r.)



Źródło:  
Bank Danych Lokalnych, 2016

Rys.3. Bierni zawodowo według przyczyn bierności i wieku



Źródło:  
Kobiety i mężczyźni na rynku pracy,  
GUS, Warszawa 2016 r.

Rys.4. Przyczyny bierności zawodowej kobiet – wyniki badań

**Przyczyny pozostawania poza rynkiem pracy – w opinii kobiet bezrobotnych poszukujących pracy**

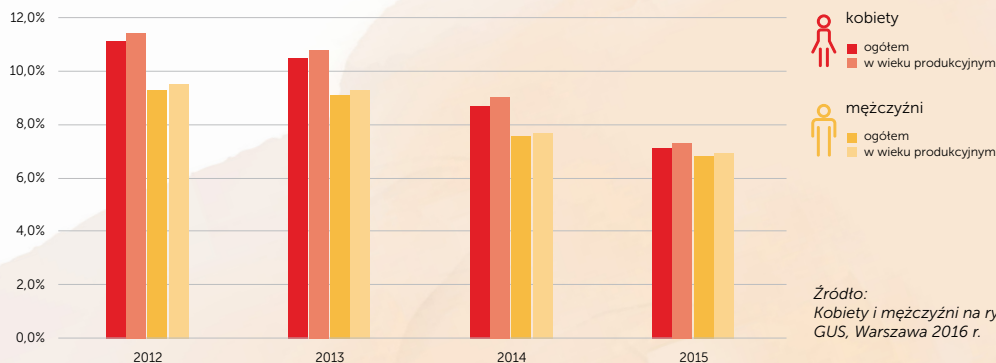
|                                                                                                                                             |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Trudna sytuacja na rynku pracy, mała ilość ofert pracy                                                                                      | <b>59%</b> |
| Długotrwałe bezskuteczne poszukiwanie pracy                                                                                                 | <b>40%</b> |
| Konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem lub osobą zależną                                                                              | <b>24%</b> |
| Styl życia rodziny                                                                                                                          | <b>12%</b> |
| Inne (stereotypy nt. kobiet jako gorszych pracowników, zwłaszcza starszych, niska przedsiębiorczość, mała mobilność, zamieszkiwanie na wsi) |            |

**Przyczyny niepodjęcia pracy – odpowiedzi kobiet biernych zawodowo, nieszukających zatrudnienia**

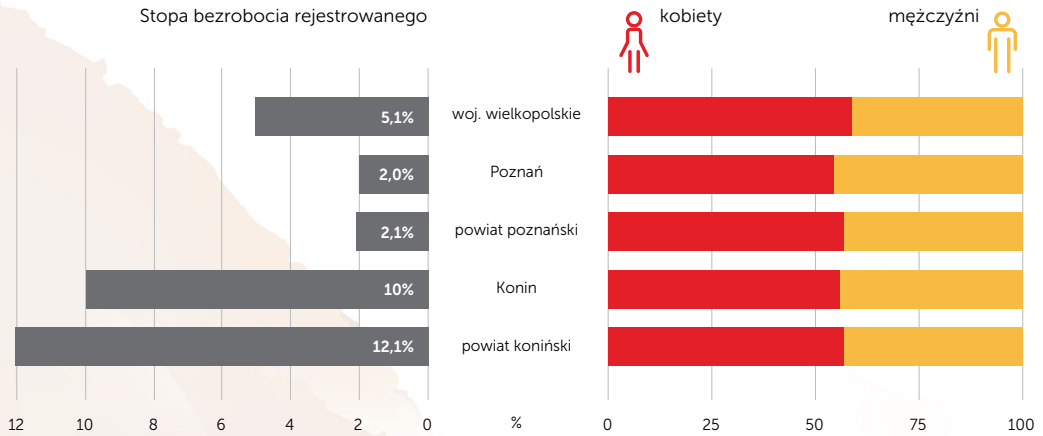
|                                                                          |            |
|--------------------------------------------------------------------------|------------|
| Lubię mieć dużo czasu wolnego                                            | <b>35%</b> |
| Lubię zajmować się domem/dziećmi                                         | <b>31%</b> |
| Mój partner jest przeciwny mojej pracy                                   | <b>23%</b> |
| Dobra finansowa sytuacja rodziny, nie muszą pracować                     | <b>16%</b> |
| Nie czuję potrzeby rozwoju zawodowego                                    | <b>13%</b> |
| Inne (opieka nad dzieckiem, zły stan zdrowia, chęć dalszego kształcenia) |            |

Źródło: "Diagnoza sytuacji kobiet pozostających poza rynkiem pracy w woj. podlaskim", WUP w Białymstoku, Białystok 2012 r.

Rys.5. Stopa bezrobocia wg płci w latach 2012-2015 na podstawie BEAL

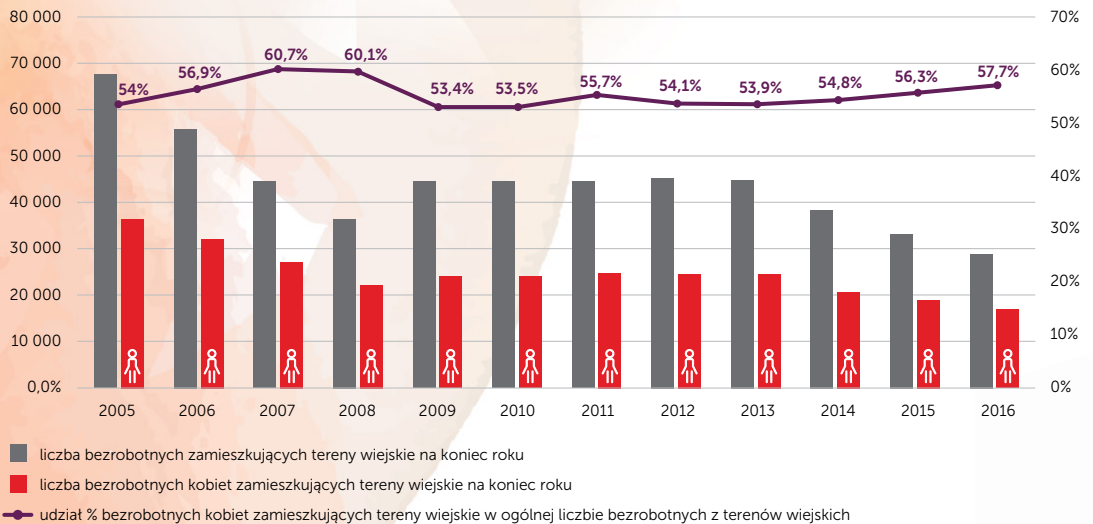


Rys.6. Bezrobocie w Wielkopolsce



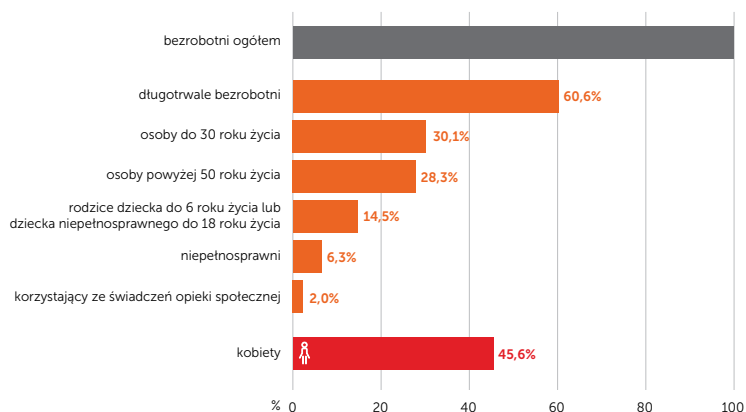
Źródło: WUP, 09.2016

Rys.7. Liczba bezrobotnych kobiet z terenów wiejskich oraz ich procentowy udział w ogólnej liczbie bezrobotnych z terenów wiejskich w województwie zachodniopomorskim w latach 2005-2016



Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie

Rys.8. tyt.

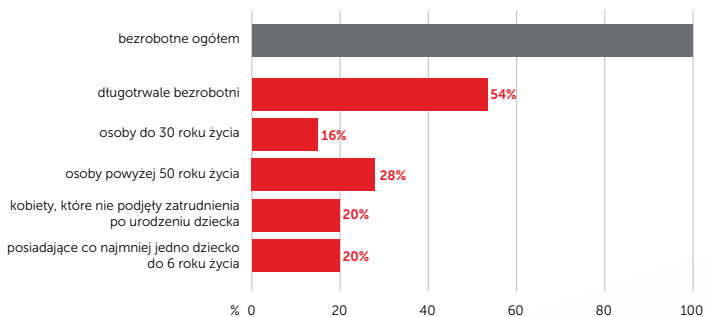


Kobiety stanowią 45,6% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych i od 2008 r. nie przekraczają 50% udziału. Jest to najniższy wskaźnik w skali kraju (dla por.: woj. pomorskie, wielkopolskie – ok. 60% udziału kobiet w bezrobociu).

Są grupy bezrobotnych zdominowane przez kobiety: bezrobotni rodzice małoletnich lub niepełnosprawnych dzieci – gdzie kobiety stanowią 80%, klienci pomocy społecznej (56%), absolwenci szkół (52%).

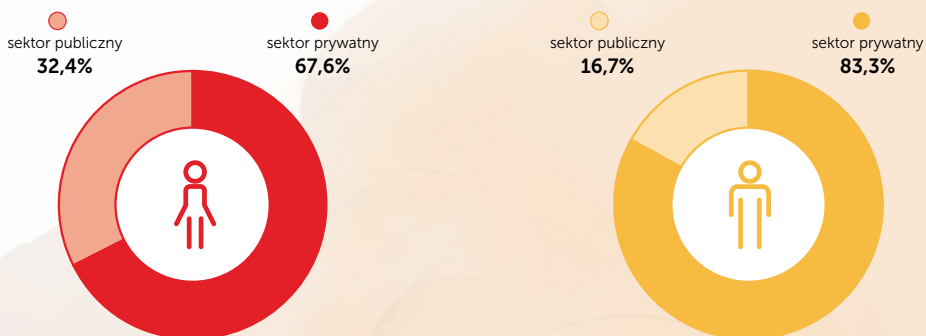
Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Bezrobocie wśród warszawianek wg stanu na 31.12.2016



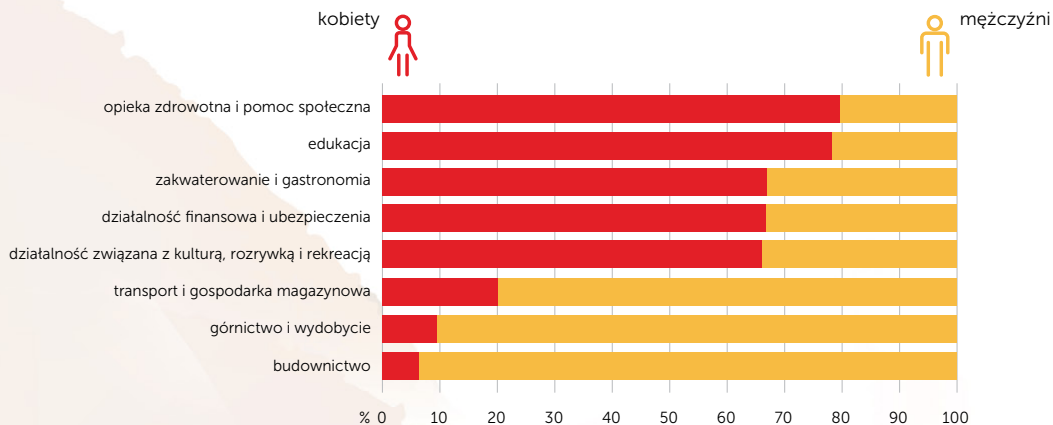
Źródło: Raport Urzędu Pracy m.st. Warszawy, 2016

Rys.9. Kobieta i mężczyzna na rynku pracy



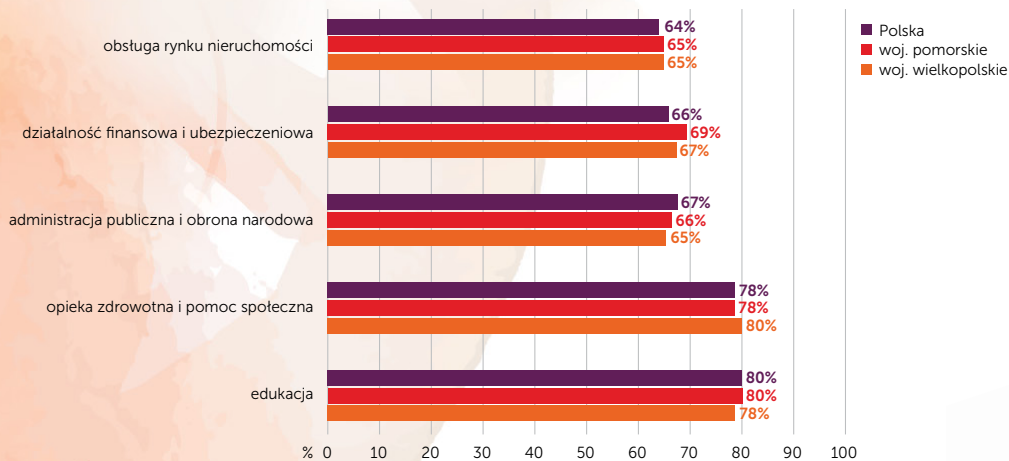
Źródło: Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, GUS, Warszawa, 2016

**Rys.10.** Udział kobiet wśród pracujących według wybranych rodzajów działalności miejsca pracy na podst. BAEL w IV kw. 2015 r.



Źródło: GUS 2016, kobiety i mężczyźni na rynku pracy

**Rys.11.** Udział kobiet w sfeminizowanych zawodach dla Polski, woj. pomorskiego i woj. wielkopolskiego



Źródło: BDL, 2016

## Lepiej wykształcone zarabiamy mniej

Mapa zarobków jest wyraźnie asymetryczna. Tam, gdzie są pieniądze nie ma kobiet, a jeśli są, to jest ich niewiele. Tylko 23 proc. kobiet znajduje się w grupie najlepiej zarabiających w Polsce (powyżej 20 tys. zł miesięcznie), natomiast w grupie najmniej zarabiających – kobiety stanowią blisko 57 proc. (rys. 12).

Wynika to częściowo z segregacji pionowej, czyli skupienia pracy kobiet na niższych stanowiskach. Pokazują to różnice zatrudnienia wg. sektorów. Tak, jak w województwie zachodniopomorskim, gdzie w sfeminizowanym sektorze opieki zdrowotnej luka w zarobkach wynosi ok. 900 zł na niekorzyść kobiet (dane BDL 2016 r.). Z kolei na wyższych stanowiskach w zarządach spółek jest niewiele kobiet. W sprawozdaniach giełdowych najczęściej sytuacja jest podobna do tej w spółce PCC Intermodal S.A., która informuje, że Zgodnie z Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW [podawanie danych wg. płci] w latach 2013-2014 mężczyźni stanowili 100%, zarówno Zarządu, jak i Rady Nadzorczej Spółki”

**Władze**

**Zarząd Spółki:**

- Dariusz Stefański - Prezes Zarządu
- Adam Adamski - Wiceprezes Zarządu

**Rada Nadzorcza:**

- Alfred Pelzer - Przewodniczący Rady Nadzorczej
- Wojciech Paprecki - Wiceprzewodniczący Rady
- Artur Jędrzejewski - Członek Rady Nadzorczej
- Daniel Ozon - Członek Rady Nadzorczej
- Peter Weber - Członek Rady Nadzorczej

Zgodnie z Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW, S.A. informuje, iż w latach 2013 - 2014 mężczyźni stanowili 100% Zarządu jak i Rady Nadzorczej Spółki.

Zgodnie z Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW, PCC Intermodal S.A. informuje, iż w latach 2013-2014 mężczyźni stanowili 100% zarówno Zarządu jak i rady Nadzorczej Spółki.

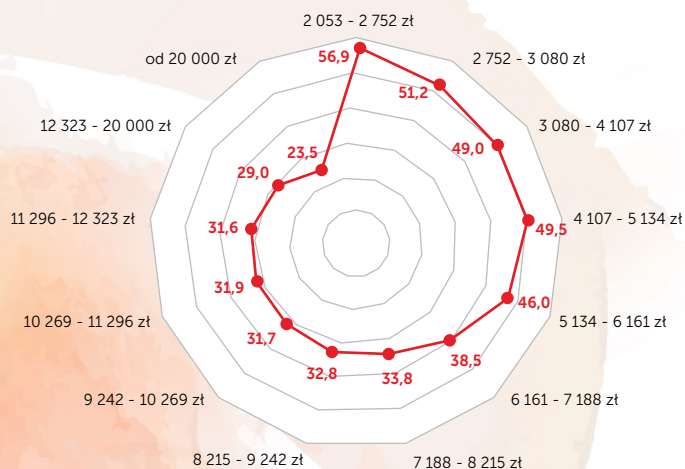
Źródło: [www.pccintermodal.pl](http://www.pccintermodal.pl)



Różnic w zarobkach kobiet i mężczyzn, pracujących na tych samych stanowiskach, nie da się jednak wytłumaczyć w inny sposób niż jako dyskryminację i wykorzystywanie pracy kobiet. W Warszawie np. kobieta-główna księgowo zarabia prawie 2 000 zł mniej niż mężczyzna na tym stanowisku. Podobnie jak projektantka systemów IT – różnica ok. 2700 zł, a nawet sekretarka – różnica ok. 700 zł (rys. 13).

System wynagrodzeń zniechęca też kobiety do podnoszenia kwalifikacji. Luka płacowa kobiety-mężczyźni wzrasta bowiem wraz z poziomem wykształcenia. W Wielkopolsce i na Śląsku wynosi ona ok. 30 proc. dla kobiet z wyższym wykształceniem, podczas gdy dla kobiet z niższym wykształceniem tylko 1-9 proc. (RAMKA 4). Podobnie jest w innych regionach. System uzależnia też poziom zarobków od sytuacji rodzinnej i dyskryminuje kobiety, które mają rodziny. Podczas gdy singielki zarabiają niewiele mniej niż „wolni” mężczyźni, to różnica w zarobkach kobiet i mężczyzn posiadających rodziny jest bardzo duża (Rys. 14).

Rys.12. Udział procentowy kobiet w przedziałach wynagrodzeń (w zł brutto)

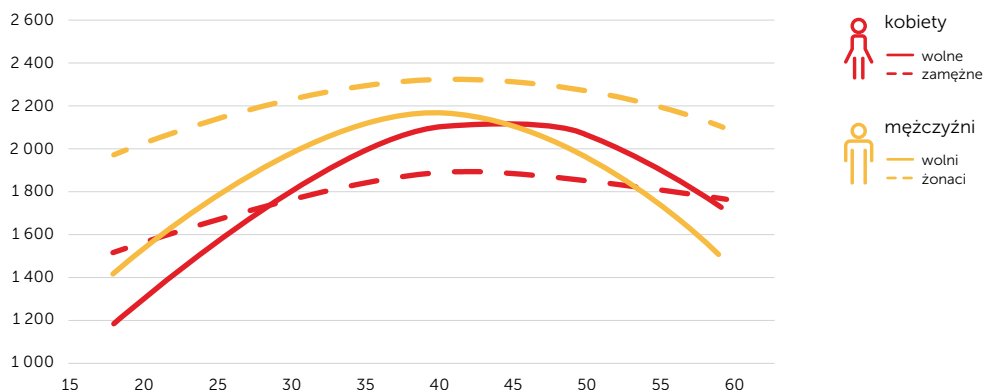


Źródło: GUS, Struktura i poziom przeciętnych wynagrodzeń, 2014

Rys.13. Wynagrodzenia na wybranych stanowiskach

|                                        | kobiety | mężczyźni |
|----------------------------------------|---------|-----------|
| architektka – projektantka systemów IT | 9 360   | 12 000    |
| Key Account Managerka                  | 7 488   | 9 600     |
| główna księgowo                        | 7 176   | 9 200     |
| analityczka biznesowa                  | 5 460   | 7 000     |
| specjalistka ds. marketingu            | 3 900   | 5 000     |
| graficzka komputerowa                  | 3 276   | 4 200     |
| sekretarka                             | 2 340   | 3 000     |
| sprzedawczyni/kasjerka                 | 1 872   | 2 400     |

Rys. 14. Wynagrodzenia „single” vs. osoby zamężne/żonate



Rys.14. Luka w wynagrodzeniach wg poziomu wykształcenia: Dolny Śląsk i Wielkopolska

| wykształcenie            | Dolny Śląsk |           |              | Wielkopolska |           |              |
|--------------------------|-------------|-----------|--------------|--------------|-----------|--------------|
|                          | kobiety     | mężczyźni | luka płacowa | kobiety      | mężczyźni | luka płacowa |
| wyższe                   | 4 963       | 7 136     | 30%          | 4 498        | 6 379     | 29%          |
| wyższe zawodowe          | 4 420       | 6 392     | 31%          | 3 423        | 5 156     | 34%          |
| średnie ogólnokształcące | 3 023       | 3 884     | 22%          | 2 706        | 3 444     | 21%          |
| gimnazjalne i niższe     | 2 421       | 2 445     | 1%           | 2 105        | 2 306     | 9%           |

### Przedsiębiorcze i innowacyjne

Jesteśmy przedsiębiorcze i innowacyjne. Kobiety są właścicielkami blisko 34 proc. polskich firm, co oznacza, że co trzecia firma została założona przez kobietę (dane GUS). Ogromna większość z nich to jednak małe i średnie firmy (MSP) czy też mikro-firmy, często jednoosobowe.

Doświadczenia, sukcesy i porażki kobiet prowadzących własne firmy były ważnym wątkiem wszystkich spotkań projektu „Czas na kobiety”. Z dyskusji wynikało, że przedsiębiorczynie to z reguły kobiety z doświadczeniem zawodowym i często z wyższym wykształceniem. Ich motywacje, podobnie jak sposób finansowania nowej firmy, są podobne i niezwiązane z miejscem zamieszkania – to chęć zdobycia niezależności finansowej i rozwoju zawodowego, określane jako „realizacja marzeń”. Stworzenie własnej firmy jest możliwe dzięki wsparciu najbliższych – męża czy partnera i innych członków rodziny. Ten obraz kobiecej przedsiębiorczości potwierdzają wyniki badania w ramach programu „Biznes w kobiecych rękach” (RAMKA 5).

#### Ramka 5. Wyniki badania w ramach programu „Biznes w kobiecych rękach”

**67%** respondentek założyło własną działalność gospodarczą, mając doświadczenie w pracy w innej firmie lub instytucji

Powody założenia własnej działalności to chęć pracy „na swoim” (**42%**) i dążenie do rozwoju zawodowego (**37%**)

Tylko **co ósma** kobieta bezpośrednio przed założeniem firmy przebywała na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym

W początkowym okresie istnienia firmy kluczowym wsparciem dla **53%** badanych był mąż/partner, dla **20%** – rodzina, a dla **16%** wspólnik lub wspólniczka w biznesie

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Główne bariery w rozwoju przedsiębiorczości kobiet to brak kapitału i strach przed porażką, które uzyskały odpowiednio 58 proc. odpowiedzi i 24 proc. odpowiedzi w badaniu PARP (Przedsiębiorczość kobiet w Polsce, 2011 r.). Te bariery można przetamywać, występując o dotacje. Przykładem może być region małopolski, gdzie kobiety uzyskiwały ok. 40 proc. wszystkich dotacji na założenie działalności gospodarczej. Wiele z nich (43 proc.) miało wykształcenie wyższe (dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, 2014 r.). Można także korzystać z doradztwa, uczestniczyć w szkoleniach, spotkaniach motywacyjnych i networkingowych, organizowanych przez władze miast, samorządy czy różne stowarzyszenia kobiet biznesu (RAMKA 6).

#### Ramka 6. Inicjatywy wspierające przedsiębiorczość kobiet – Poznań

Działania Urzędów Pracy, Urzędu Miasta Poznania lub (współ)finansowane z UE, w tym **doradztwo, szkolenia, dofinansowania do działalności gospodarczej**

Bezpłatne szkolenia organizowane przez m.in.: **Poznański Ośrodek Wspierania Przedsiębiorczości lub Wydział Działalności Gospodarczej i Rolnictwa Urzędu Miasta Poznania**

Inicjatywy nastawione na rozwój i współpracę kobiet, np. **Klub Kobiet Przedsiębiorczych, Liga Kobiet Sukcesu, Kobieta Warta Poznania**

Inicjatywy młodych kobiet zainteresowanych branżą technologiczną, np. **Geek Girls Carrots Poznań, PyLadies Poznań, Girls Who Test**

Zajęcia kreatywne oraz spotkania z praktyczkami i praktykami organizowane przez instytucje kultury lub prywatne inicjatywy, w tym m.in.: **CK Zamek, Concordia Design, lokalne domy kultury, CoWalski Aleja Inspiracji**

Szanse dla kobiet – podkreślały to zwłaszcza młodsze uczestniczki spotkań – stwarzają też nowe technologie, gdzie humanistyczny „kobięcy” profil wykształcenia jest ceniony, warunki pracy są elastyczne, a bariery wejścia niskie. Kobiety, zwłaszcza w dużych miastach, zaczynają z tej szansy korzystać.

**Ramka 7. Nowe technologie szansą dla kobiet**

- ✓ Branża obecna w każdym sektorze życia społecznego i gospodarczego
- ✓ Profil humanistyczny jest coraz bardziej doceniany
- ✓ Elastyczność pracy (czasowa, geograficzna, praca zdalna)
- ✓ Korzystne warunki zatrudnienia i nowoczesne podejście do zarządzania
- ✓ Stosunkowo niska bariera wejścia (łatwość przekwalifikowania, niski koszt rozpoczęcia działalności w formie freelancingu)

**Potencjalne role dla kobiet:**

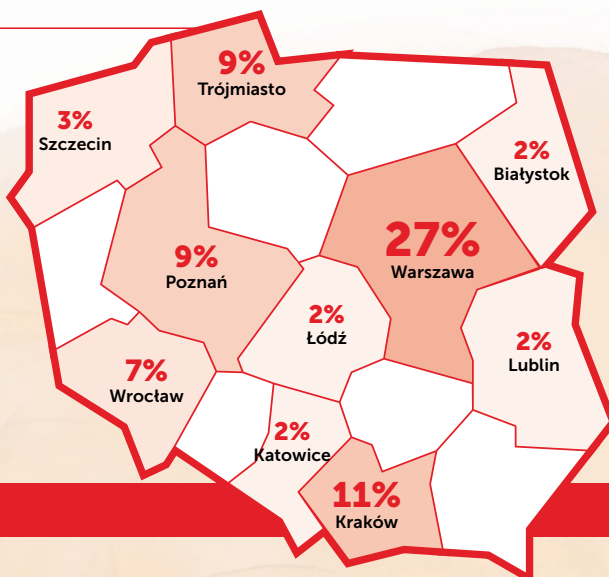
- Product Owner / Project Manager
- Scrum Master
- Graficzka / artystka wizualna
- Twórczyni treści (copywriter)
- Testerka oprogramowania
- Projektantka (UX/UI)
- Analityczka
- Programistka / Architektka oprogramowania

**Wymagania branży:**

- Bardzo dobra znajomość języka angielskiego
- Otwartość na zmiany i na innych
- Obycie z komputerem i technologiami ICT
- Łatwość uczenia
- Komunikatywność

Rys.15. Przedsiębiorczość szansą kobiet

**Co czwarty** polski startup ma wśród założycielek przynajmniej jedną kobietę



**Lokalizacja startupów ogółem**

## Uwierzyć w siebie – czy to wystarczy?

„Uwierzmy w siebie” – podkreślały uczestniczki spotkań w regionach. To pierwszy krok do sukcesu. W pracy same cenimy się mniej niż mężczyźni. Na rozmowie kwalifikacyjnej pierwsze pytania do przyszłego pracodawcy to: „co trzeba zrobić” i „czy dam radę”. W przypadku mężczyzn to pytanie brzmi niezmiennie: „ile będę zarabiał”. Mamy też mniejsze oczekiwania co do wysokości płacy, co już na starcie stawia nas w gorszej pozycji w ramach firmy.

Ważne są pozytywne wzorce, w tym pochodzące z lokalnych środowisk. Są to często przedsiębiorczynie, których firmy odniosły sukces. Podczas warsztatów okazywało się jednak, że własna firma nie jest rozwiązaniem dla wszystkich. Musimy uwierzyć w nasz potencjał na szeroko pojętym rynku pracy – jako pracownice na etacie, ekspertki czy freelancerki. A także znać swoje prawa i wiedzieć, jak je egzekwować, gdy jesteśmy dyskryminowane. Ta wiedza jest wciąż niewielka, co podkreślały uczestniczki zwłaszcza z mniejszych miejscowości i obszarów wiejskich.

Czy to wystarczy? Niezupełnie. Zrównanie szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy wymaga zmiany „męskich” reguł gry w gospodarce, opartych o tradycyjną kalkulację Produktu Krajowego Brutto (PKB).

## Patriarchalna kalkulacja budżetu i „superwoman”

Z perspektywy równości szans, kalkulację Produktu Krajowego Brutto, czyli PKB, można by nazwać Patriarchalną Kalkulacją Budżetu. Ramy, w jakich działają firmy i cała gospodarka, nie uwzględniają bowiem pracy domowej kobiet (jako wkładu w PKB) ani też priorytetów kobiet po stronie podziału PKB (m.in. żłobków i przedszkoli).

W rezultacie na rynku pracy kobiety mają podwójny bagaż – płatną pracę zawodową i bezpłatny etat opiekuńczy w domu. Ten drugi jest poza rachunkiem ekonomicznym firmy i powoduje, że z perspektywy pracodawcy jesteśmy mniej konkurencyjne i bardziej „kosztowne” jako pracownice (urlopy macierzyńskie, urlopy związane z opieką nad dziećmi, mniejsza dyspozycyjność). Jest to główna bariera dla zapewnienia równych szans dla kobiet.

Te tradycyjne ramy funkcjonowania gospodarki oparte są o założenie ojców ekonomii, że reprodukcja zasobów ludzkich, czyli rodzenie dzieci, jest naturalnym procesem i – jak pisała Nancy Folbre – „potrzebą serca (kobiet)” (Who pays for the kids, Routledge 1994). Kobiety nie tylko będą zawsze chciały rodzić dzieci, ale będą też gotowe do zwiększenia bezpłatnej pracy opiekuńczej w razie potrzeby, np. gdy na skutek recesji wydatki państwa na cele społeczne zostaną drastycznie zmniejszone. To się zmieniło.

Doświadczenia kobiet sukcesu lat 90. („superwomen”) pokazały, że praca na dwa etaty w ramach tradycyjnych reguł gry nie pozwala na wykorzystanie ich potencjału. Jest źródłem stresu i zaniedbywania pracy zawodowej lub rodziny. Ich córki już wiedzą, że doba ma tylko 24 godziny, nawet przy perfekcyjnej organizacji czasu. Opóźniają więc decyzje o posiadaniu dziecka (wskaznik dzietności to dziś zaledwie 1.2) i najpierw znajdują pracę, a później zakładają rodzinę.

## Co trzeba zrobić, aby wykorzystać potencjał kobiet?

Wnioski z dyskusji na ten temat na spotkaniach regionalnych były podobne. Należy włączyć bezpłatną pracę opiekuńczą do rachunku ekonomicznego firmy i gospodarki. I inaczej ją

podzielić – zarówno w ramach rodziny, jak też na linii rodzina – firma – państwo. Wymaga to zwiększenia udziału mężczyzn w bezpłatnej pracy opiekuńczej (np. poprzez wykorzystanie urlopów ojcowskich), włączenia kobiet w ścieżki kariery i awansu w firmach poprzez zmiany w polityce kadrowej, a także zmiany priorytetów w wydatkach budżetu państwa. Konieczne są też działania na rzecz przetamywania stereotypów dotyczących roli kobiet.

## Regulacje prawne i środowisko

Podczas rozmów o tym, jakie narzędzia mogą być wykorzystane, wskazywano przede wszystkim na regulacje prawne i tworzenie środowiska sprzyjającego karierze zawodowej kobiet. Przykładem tych pierwszych są kwoty dotyczące udziału kobiet w zarządach i w procesie rekrutacji oraz awansów w firmach, połączone ze zwiększeniem przejrzystości tych procesów i rzetelną oceną kompetencji, a także – stworzenie ścieżek kariery dla kobiet poprzez coaching czy mentoring. Dobrą i konieczną praktyką jest też wyrównywanie luk w poziomie płac kobiet i mężczyzn, zatrudnionych na tych samych stanowiskach (do wykorzystania bezpłatna aplikacja do audytu różnic płac w firmie na <http://ibs.org.pl/resources/rownosc-wynagrodzen-aplikacja>).

Drugie narzędzie to „miękkie” działania, służące budowie środowiska sprzyjającego karierze zawodowej kobiet. Jako przykłady działań uczestniczki spotkań „Czas na kobiety” mówiły o szkoleniach równościowych w firmach i budowaniu standardów właściwych zachowań. Jednym z pomysłów na pierwszy krok w tym kierunku był list od prezesa firmy, marszałka województwa, prezydenta miasta itp. do wszystkich pracowników, informujący o równości jako priorytecie polityki danej instytucji z podaniem konkretnych działań, które tę równość by zapewniły. Wskazywano też na aktywności, jakie mogą podjąć samorządy i władze lokalne (RAMKA 8), a także na rolę, jaką mogą odegrać środowiska akademickie (RAMKA 9).

### Ramka 8. Działania samorządów i władz lokalnych

#### Samorządy i władze lokalne mogą podjąć następujące działania:

- Włączyć konkretne cele w strategię rozwoju gminy, regionu czy miasta, zabezpieczyć środki na ich realizację oraz jasno określić wskaźniki ich realizacji i monitoringu.
- Wykorzystać środki unijne 2014-2020. Dotyczy to m.in. działań na rzecz likwidacji bezrobocia (praca dla kobiet) i zwiększenia ich aktywności zawodowej (w tym poprzez rozwój sieci żłobków i przedszkoli, zwłaszcza na obszarach wiejskich), rozwoju przedsiębiorczości kobiet, wsparcia dla startupów, rozwoju innowacji i nowych technologii.
- Wprowadzić budżety równościowe, oparte o ocenę istniejących budżetów (gminy, regionu, miasta) z perspektywy równości szans. Ich celem jest ustalenie, jaka struktura wydatków spowoduje wyrównanie szans kobiet na rynku pracy.

### Ramka 9. Feministyczna ekonomia – rola badań i edukacji

Pokazując, że równość się opłaca, korzystamy z badań światowych w zakresie biznesu i makroekonomii (feministyczna ekonomia). Brakuje jednak badań nad korzyściami z równości w warunkach polskiej gospodarki: na poziomie kraju, regionów czy gmin. Podejmując takie badania, zyskamy nowe argumenty na rzecz równości. Warto też wprowadzić perspektywę równości na uczelniach ekonomicznych – do przedmiotów ekonomii, biznesu czy zarządzania.

## Dekalog kobiety aktywnej

### 1. Bądź aktywna! Działaj!

Życie kształtuje się przez aktywność, przez wybory, których dokonujemy, przez plany, które pragniemy zrealizować, przez nadzieje, które są stale obecne, nawet w czasach życiowych kataklizmów. To dzięki aktywności otwierają się nowe możliwości, nie odwrotnie: czekanie na możliwości nie uczyni nas aktywnymi. Tylko w działaniu możemy być oceniane. Tylko działanie może coś zmienić. Życie poza nim jest ograniczone i niepełne. A więc rób coś, nie bój się, nie marudź, nie marnuj potencjału, nie stój!!! Świat (a na pewno dzisiejsza Polska i Europa) stwarza przed nami wiele możliwości, daje szanse i, nawet jeśli nie otwiera na oścież drzwi, to i nie zatrzymuje nam ich przed nosem (zresztą, zawsze możesz włożyć między te drzwi stopę). Trzeba szukać możliwości i je wykorzystać. Nie zawsze masz szansę (predyspozycje, środki) na założenie firmy, nie zawsze masz szansę na znalezienie nowej pracy, ale działaj. Nie wszystko jest za pieniądze: kształć się, zmień kwalifikacje, naucz się czegoś nowego (pamiętaj o ustawicznej edukacji), postaw wysoko poprzeczkę. Filozofowie mówili: „zmieniaj raczej siebie niż los”. Zmieniaj siebie, ale też zatroszcz się o los, przecież jesteś kobietą, nikt inny za ciebie tego nie zrobi.

### 2. Nikt nie może ci mówić, kim masz być! Twój los jest w twoich rękach!

Przez setki lat kobiety miały przed sobą cztery role do spełnienia: być „piękną dziewczyną”, „troskliwą żoną i matką”, względnie zostać „starą panną” lub „heterą”. Jak twierdził grecki filozof Heraklit, kobieta powinna siedzieć w domu, przy mężu a na miasto wychodzić dopiero wtedy, gdy ludzie będą ją pozdrawiać jako babkę, nie jako żonę. Dzięki chrześcijaństwu kobieta mogła – dodatkowo - zostać zakonnice lub świętą. Niewielki to wybór, zwłaszcza, że zależał on bardziej od innych niż woli samych kobiet. Prawo do edukacji zyskałyśmy w XIX wieku, prawo do pracy i prawa wyborcze w wieku XX. Niedawne to dzieje. Teraz teoretycznie możemy wszystko. Gdy masz ochotę narzekać na ograniczenia spójrz w przeszłość, a wtedy przyszłość wyda ci się pełna możliwości. Dziś możesz wybierać, nie daj sobie niczego narzucić. W kluczowych sprawach: wyboru studiów, zawodu, w decyzji o założeniu rodziny, w decyzji o macierzyństwie, o rodzaju i tempie kariery zawodowej, w decyzji o „pozostaniu w domu” – nikt nie powinien decydować za ciebie. Warto czasem się poradzić mądrych ludzi, ale – pamiętaj – to twoje życie, twoje miejsca na Ziemi, twoja odpowiedzialność, żaden doradca nie weźmie jej na siebie. Jasne, że twój los jest spleciony z innymi, uwzględnij ich w swoich planach, są częścią ciebie, ale nie oddawaj swego życia w ręce innych ani w ręce przypadku. Stare przysłowie „Bądź kowalem własnego losu” odnosi się dziś do kobiet. Bądź kowalką!

### 3. Wolność jest twoim prawem! Korzystaj z niego, nie daj go sobie zabrać!

Nie wolno z niej zrezygnować. To nie jest to dar, który spadł z nieba. O wolność walczono, za wolność ludzie ginęli. Ginęły kobiety. W czasie Rewolucji Francuskiej Olimpia de Gouges zaczynała swój traktat o prawach kobiet od słów „Kobieto obudź się! Dzwon rozumu słyhać na całym świecie – poznaj wreszcie swoje prawa!”. W XIX wieku nasze pra-prabaki nieugięcie walczyły o to byśmy były wolne. Siedziały w więzieniach, były wyśmiewane, obrażane. Zwyciężyły i teraz to, co dla nich było odważnym marzeniem jest rzeczywistością. Korzystaj z wolności! Zarówno tej „od władzy” jak i tej „do władzy”.

Chcieć wolności „od władzy” to nie chcieć, by jakakolwiek władza państwowa czy religijna decydowała o naszej prywatności. Nasze ciało należy do nas, nasze macierzyństwo, rodzicielstwo zależy od naszych planów i możliwości. Miłość, rozrodczość, odpowiedzialność rodzicielska to prywatne domeny. Żadna władza nie ma uprawnień, by je zagarnąć. Żadna władza nie ma uprawnień, by zniewalać innych. Być wolną „od władzy” to znaczy być wolną od arbitralnego przymusu i móc cieszyć się prawami. Prawo to nie konieczność, to możliwość, chodzi o to byśmy miały ich jak najwięcej. Jeśli masz prawo do pracy, to znaczy, że możesz pracować i żadna władza nie ma prawa pozbawiać cię tej możliwości. Ale też nie może cię do niej zmusić. Jeśli masz prawo do edukacji seksualnej, środków antykoncepcyjnych, do aborcji to nie znaczy, że musisz z tych wszystkich praw korzystać, ale możesz! Nikt ci tego nie może ograniczyć. Jeśli nie jesteś wolna od przymusu władzy, to zmień to! Dlatego ważna też jest wolność „do władzy”, to znaczy do władzy decydowania o wspólnocie, w której żyjemy. Zamiast uwalniać się od władzy, która łamie twoje prawa i ogranicza twoje możliwości: miej wpływ na władzę, stań się nią. Powinnyśmy współdecydować o państwie i jego polityce w ramach demokratycznie ustanowionych procedur. Dlatego:

### 4. Angażuj się! Współpracuj, buduj sieć wzajemnego zaufania!

Angażuj się w życie innych, chodź do wyborów, sprawdzaj kandydatów, głosuj świadomie, miej wpływ na wybór władzy albo sama ją twórz. Nie bądź pasywna, ani w życiu politycznym ani w życiu społecznym. Angażuj się w działania lokalnej wspólnoty, wstępuj do ruchów, stowarzyszeń i fundacji, które bronią twoich praw, działaj w samorządach, w instytucjach pożytku publicznego. W ten sposób wzmacniasz społeczeństwo obywatelskie. Spajasz wspólnotę. Trzeba to robić, bo żyjemy w kraju, gdzie jednostki są coraz silniejsze, a wspólnota coraz słabsza. Brakuje nam „kleju”, więzi, brakuje nam wzajemnego zaufania czyli wiary w to, że inni nas nie zawiodą, że wiele możemy osiągnąć wspólnie. Stawajmy się – jak mawiał Tadeusz Kotarbiński – „spolegliwi” czyli bądźmy takimi osobami, na których można polegać. Kapitał społeczny rośnie wtedy, gdy ludzie bezinteresownie (poprzez wolontariat, członkostwo w organizacjach społecznych, fundacjach, partiach, stowarzyszeniach) zajmują się wspólnymi sprawami, wspólnie kształtują politykę. I nie mów, że się nią nie interesujesz; bo ona zawsze interesuje się tobą i nie zawsze z dobrym dla ciebie skutkiem.



## 5. Troszcz się o równość!

Już chrześcijaństwo, dwa i pół tysiąca lat temu zadeklarowało pełną równość wszystkich ludzi: kobiet i mężczyzn, „naszych” i „obcych”. Jednak równość to wartość wciąż nierealna. Trzeba się napracować, by ją osiągnąć. Powinna jednak być ważnym elementem naszych roszczeń i działań. Równość składa się z wielu elementów: z równych praw, równego szacunku, równego uznania, z równych szans i możliwości. To nie to samo - można mieć równe prawa, ale różne (gorsze w przypadku kobiet) szanse i możliwości, np. pracy, zarobków, bezpieczeństwa, uczestnictwa w polityce. Biedni mają takie same prawa, ale znacznie mniejsze możliwości np. studiowania na dobrych uczelniach, mobilności zawodowej. Osoby homoseksualne, również kobiety, mogą mieć wysoki status materialny, ale nie cieszą się równym uznaniem i szacunkiem (mają mniej praw i możliwości). Trzeba to zmieniać. W imię sprawiedliwości. Dlatego działaj na rzecz równości, walcz z dyskryminacją, współtwórz mechanizmy wsparcia dla grup wykluczonych, takie jak na przykład kwoty, dzięki którym więcej kobiet może zająć się polityką lub zarządzaniem, wykorzystuj mechanizmy już istniejące (Kodeks Pracy) do interweniowania w przypadkach nierówności. Równość jest twoim wyzwaniem, ale i twoją szansą na lepsze życie. Nie pojawi się sama. Społeczeństwa o niskim współczynniku dyskryminacji i wykluczenia (np. Norwegia) mają wyższy poziom dobrobytu i prywatnego zadowolenia z życia. Równość jest nie tylko sprawiedliwa, ale i opłacalna; społeczeństwa ludzi równych – w dłuższej skali czasu – mają większy i stabilny wzrost. Nierówność jest krzywdząca i dysfunkcyjna (co przekłada się na długość życia, poczucie bezpieczeństwa, społeczne zaufanie, śmiertelność niemowląt, choroby psychiczne, a nawet otyłość). Cały rozwój naszej kultury (w skali makro) można opisać jako przechodzenie od społeczeństw zhierarchizowanych do społeczeństwa opartych na kooperacji, a więc od społeczeństw, gdzie ceni się siłę, konkurencję i agresję, do społeczeństw, gdzie ceni się partnerstwo, współpracę i wzajemne zaufanie. To przejście od hierarchii do równości nie jest samoczynne; wymaga wysiłku, pracy, odwagi i wizji.

## 6. Bądź solidarna! Tylko razem z innymi osiągniesz szczyty (lub przetrwasz w czasach marnych).

Mówi się, że kobiety nie są solidarne. Bywa. Ale zmień to! Solidarność jest pewną wartością i pewną praktyką. To wartość, która umacnia się w sferze publicznej w ramach wspólnych działań. My, kobiety, nie miałyśmy możliwości nauczyć się działać solidarnie, bo nie byłyśmy obecne w sferze publicznej; nie budowałyśmy grup interesu, nie nauczyłyśmy się wspierać, nie miałyśmy wspólnych celów ani wspólnej historii. Teraz na to czas! Bądź solidarna, ucz się solidarności, pracuj nad nią.

Solidarność to słowo wywodzące się z języka łacińskiego: *soliditas* i oznaczające „gęstość”, „moc”, „trwałość”. „Solidarny” znaczyło niegdyś „zobowiązany do udzielania pomocy członkom rodziny i zarazem odpowiedzialny za skutki podjętych przez nich decyzji”. Potem ta wartość oznaczała wspólne działania publiczne, w imię jakiejś sprawy. Solidarność to emocje, więzi, współpraca, odpowiedzialność za innych i cel ważny dla wszystkich. Jako kobiety mamy wiele spraw dla załatwienia, dla nas, dla społeczeństwa, dla naszych córek. Musimy stawiać sobie cele, wspólnie działać, być odpowiedzialne jedna za drugą. I za wspólną sprawę. Buduj solidarność, działaj solidarnie!

## 7. Bezpieczeństwo – to podstawa, to twoje niezbywalne prawo!

Twoje ciało należy do ciebie, twój wygląd to twoja sprawa. Prawo do bezpieczeństwa, do nienaruszalności cielesnej, wolność od przemocy, dyskryminacji – to prawa i roszczenia najbardziej podstawowe z możliwych. Nikt nie może cię molestować, stosować złego dotyku, krzywdzić, poddawać opresji, a nawet prawić niestosownych, do miejsca i okoliczności komplementów, jeśli nie wyrazisz na to zgody. Kobiety nader często przez setki lat były traktowane jako obiekty seksualne, były w pełni zależne od męża lub rodziny, toteż traktowano je jak dzieci. Seksizm, infantylizacja kobiet i ich usługowa rola („pani Kasiu proszę o herbatkę”) – to pozostałości po wiekach ekonomicznego i egzystencjalnego uzależnienia i podległości. Te czasy minęły. Jesteś pełnoprawną obywatelką (pracownicą, naukowczynią, itp.), nie pozwól się traktować jak obiekt seksualny czy jak osobę „gorszej kategorii”, którą natura predestynuje do pełnienia ról usługowych. Jesteś wolna, jesteś równa, bądź silna, rób swoje, nie daj się zastraszyć, podporządkować, zinfantylizować, skrzywdzić.

## 8. Pnij się w górę!

Nie chodzi tylko o karierę. Choć zwalczanie „szklanego sufitu” jest ważne. Szklany sufit nie pozwala ci na ruch w górę, w twojej pracy zawodowej, społecznej czy politycznej, mimo że wiesz i inni to wiedzą, że masz ku temu wszelkie kwalifikacje, ambicje i umiejętności. Ale jesteś kobietą! „Któż to słyszał, żeby kobieta robiła karierę, jest przecież bardzo dobra jako asystentka, zastępczyni, wice ...”. To wystarczy. Otóż nie wystarczy! Nie daj się wykluczać tylko dlatego, że jesteś kobietą! Szklany sufit trzeba rozbić, od lepkiej podłogi, która utrzymuje cię w miejscu, na podrzędnych rolach (bo przecież jesteś tylko kobietą!) – trzeba się odkleić!

Ale piąć się w górę można w różnych sytuacjach. To metafora doskonalenia się. Trzeba pielęgnować „siebie w sobie”. Raz coś wzmocnić, raz powstrzymać, czasem postawić na dynamiczny rozwój, czasem wyciszyć się lub przeciwnie „dać kopa”. Każda z nas jest ogrodem, każda ogrodniczką i każda ma do wykonania wiele prac nad sobą. Wyrwij chwasty: złość, zawiść, pesymizm, poczucie beznadziei, pychę, nienawiść, skrajny egocentryzm. Pielęgnuj to co wzmacnia: wolność, niezależność, rodzinne więzi, przyjaźń, miłość, odpowiedzialność, radość życia. Pracuj nad tym, co zależy wyłącznie od ciebie, nie przywiązuj się zbyt mocno do rzeczy, które są zależne od innych. Rośnij! Bądź silna!

## 9. Pamiętaj o różnicach! Jedne są korzystne, inne rodzą zobowiązania!

Różnorodność jest zarówno faktem (wszyscy jesteśmy różni/różne), jak i wyzwaniem (wszyscy/wszystkie powinniśmy być równo traktowani). Wbrew pozorom te wartości: równość i różnorodność, wcale nie wykluczają się. Przeciwnie: dopełniają. Bogactwo i rozwój społeczeństw wspierają się m.in. na różnorodności. Społeczeństwa jednolite, homogeniczne (jak np. państwo islamskie czy państwa totalitarne) na dłuższą metę, nie mogą się rozwijać. I źle się w nich żyje. Jesteśmy różne (pod względem płci, religii, przekonań, wieku, wyglądu, sprawności pełnej lub niepełnej) i w tym tkwi siła wspólnoty, którą tworzymy. Brak różnic - to niemożność rozwoju. Bez tego, co inne, bez tego, co nowe, bez zmian, bez otwarcia - organizmy umierają, a na pewno te polityczne. Troszcz się więc o różnorodność, bądź tolerancyjna, ciekawa różnic, naucz się je wykorzystywać. Różnorodność jest źródłem zmiany i innowacji.

Różnice bywają również złe i niekorzystne dla społeczeństwa. Jedne z nas mają się lepiej, inne gorzej, nie zawsze z własnej winy. Na pierwszym Kongresie Kobiet Agnieszka Graff powiedziała: „Jako kobiety miewamy wspólne interesy, ale przecież nie jesteśmy jednością. Kobieta pracodawczyni nie jedzie na jednym wózku z kobietą, którą zatrudnia. Zamożna kobieta, która korzysta z prywatnej służby zdrowia niewiele wie o sytuacji pielęgniarek żyjących z głodowych pensji. Musimy słuchać się nawzajem, nie zakładając, że usłyszymy echo własnych poglądów, nie uciszając tych, które mówią coś, co nie mieści się w horyzoncie naszych doświadczeń. Kobiety, którym się powiodło, mają zobowiązania wobec tych, które zostały zepchnięte na marginesy”.

## 10. Bądź szczęśliwa! Jesteś tego warta

„Jesteś tego warta” głosi popularny slogan, ale nam nie chodzi o kosmetyki czy urodę. Nigdy nie daj się zredukować do cech lub rzeczy, które zależą od oceny innych, a zwłaszcza tych, które przemijają. Jesteś warta szczęścia, na twoich warunkach. Tego się nie da kupić. To trzeba wypracować. Oczywiście szczęście, to też sprawa losu, ale ludzie bywają szczęśliwi w nieszczęściu i nieszczęśliwi w szczęściu. Bardzo wiele zależy od ciebie. Carpe diem (korzystaj z życia!); Amor fati! (pokochaj los); Sapere aude (odważ się być mądra!). Szczęście jest trwałą dyspozycją do osiągnięcia szczęścia – jak powiedział Arystoteles, lub – mówiąc prościej – szczęście nie jest stacją, do której dojeżdżasz ani tą którą przeoczyłeś, ale sposobem podróżowania.



**Biuro Kongresu Kobiet**

ul. Mokotowska 17/33

00-640 Warszawa

tel. 22 400 47 54

email: [biuro@kongreskobiet.pl](mailto:biuro@kongreskobiet.pl)

**[www.kongreskobiet.pl](http://www.kongreskobiet.pl)**