

**P**onad trzy czwarte Polaków to zdecydowani zwolennicy równouprawnienia płci zarówno w życiu publicznym, rodzinnym, jak i zawodowym – wynika z badań CBOS w 2007 r. Taka informacja cieszyłaby, gdyby nie kolejna, również przytoczona w naszych Wiadomościach z Kraju, o wynikach badania wysokości zarobków otrzymywanych przez Polaków i Polki. Wynika z niego, że najniżej wynagradzani mężczyźni zarabiają o 23% lepiej niż odpowiadająca im grupa badanych kobiet, a największa dysproporcja występuje w grupie 10% najlepiej zarabiających, gdzie różnica wynosi aż 53% na niekorzyść (zwykle lepiej wykształconych) kobiet.

Jak więc jest z tym równouprawnieniem? Na to pytanie próbują dać wyczerpującą odpowiedź autorki tego numeru: **Urszula Nowakowska** w artykule „**Równość zaczyna się w rodzinie**“, **dr Danuta Duch** w obszernym i niezwykle wnikliwym omówieniu swoich badań „**Podział prac domowych**“, **Marta Krawczyńska** opisująca „**Dyskryminujące przywileje kobiet**“ w polskim prawie. Ważnym przyczynkiem do rozważań o miejscu kobiet na rynku pracy jest podjęcie dyskusji o współczesnym ojcostwie. Temu zagadnieniu poświęcona była międzynarodowa konferencja w Atenach w grudniu 2006 r. W dziale Europa, Europa przedstawicielki Polski i Portugalii oraz delegat z Norwegii dzielą się informacjami jak ustawodawstwo ich krajów traktuje prawa ojców i jak przekłada się to na sytuację całej rodziny, w tym równość kobiet w sferze publicznej.

Skoro rynek pracy jest tak nieprzychylny kobietom w ogóle, to jak mają się na nim odnaleźć te, których dom jest miejscem opresji? Kobiety bite, poniżane, często niewystarczająco wykształcone, a obciążone dziećmi? Temu problemowi staraliśmy się przyjrzeć w Temacie Numeru. Zachęcam do lektury całości, ale przede wszystkim polecam otwierający go artykuł **dr Danuty Duch** „**Sytuacja kobiet ofiar przemocy na rynku pracy**“ zawierający najnowsze dane na ten temat oraz tekst „**Rada Europy w walce z przemocą wobec kobiet**“, w którym poruszone są kwestie formalnych systemowych rozwiązań, jakie państwa członkowskie, a więc i Polska, powinny wprowadzić do swojego ustawodawstwa.

Na koniec proponuję dwa teksty, pokazujące jak trudno było wejść kobietom z nierobotniczych rodzin na rynek pracy (**Beaty Rutkowskiej** „**Emancypanki zdobywają zawód**“) i jak mimo upływu stulecia niepewnie się na nim czują, o czym pisze **Bożena Umińska-Keff** w „**Znikających kobietach**“.

Zapraszam do lektury  
*Ewa B. Sawicka*

## PRAWO I PŁEĆ

P I S M O  
CENTRUM PRAW KOBIET

Zespół, dzięki któremu ukazał się  
**dziewiąty** numer pisma:

**Urszula Nowakowska**  
**Danuta Duch**  
**Ewa B. Sawicka** redaktorka naczelna

Redakcja i korekta:  
**Marta Pawlus**

Zdjęcia:  
**Archiwum CPK, Meritum.21,**  
**Forum Pbase**

Adres redakcji:  
ul. Wilcza 60/19  
00-679 Warszawa  
tel./faks: +48 (22) 652 01 17  
tel: +48 (22) 622 25 17  
e-mail: prawoiplec@cpk.org.pl

Konto: PKO BP SA XV Oddz. Warszawa  
591020 1156 00007102 00599241

Projekt typograficzny, łamanie, druk:

**meritum21**

Publikacja finansowana ze środków  
Europejskiego Funduszu Społecznego w  
ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL



**EQUAL**

**EFS**  
Europejski Fundusz Społeczny

## WYDARZENIA

### **Temat numeru: PRZEMOC W RODZINIE**

#### **Problemy kobiet ofiar przemocy na rynku pracy**

*dr Danuta DUCH*

Przemoc domowa jakiej doświadczają kobiety ze strony swoich mężów ma ogromny wpływ na pracę zawodową kobiet w wielu wymiarach. Panika, lęk przed oprawcą „paraliżuje, powoduje, że człowiek nie jest w stanie normalnie funkcjonować. To zaczyna się od problemów z koncentracją, do wstrętu do wszystkiego, do życia”. W takim stanie trudno być dobrym pracownikiem, kierowniczką czy szefową. To omówienie pierwszych tak rozległych badań nad tym problemem, które w latach 2005-2006 zrealizowała Fundacja Centrum Praw Kobiet w Warszawie w ramach projektu EQUAL Praca i Godne Życie dla Kobiet Ofiar Przemocy

#### **Rada Europy w walce z przemocą wobec kobiet**

Przemoc wobec kobiet, w tym przemoc domowa, stanowi zagrożenie dla realizacji podstawowych wartości Rady Europy i należy do najpoważniejszych naruszeń praw człowieka ze względu na płeć. Wychodząc z tego założenia jej przedstawiciele podjęli wiele inicjatyw mających chronić kobiety, a rok 2007 został uznany za Rok Walki z Przemocą wobec Kobiet.

#### **Dyskryminacyjne przywileje kobiet**

*Marta KRAWCZYŃSKA*

W Polsce, pomimo rosnącej świadomości dyskryminacji kobiet na rynku pracy, wciąż panuje przekonanie, że prawo jest dobre, tylko praktyka jego stosowania pozostawia wiele do życzenia.

**6**

Wystarczy jednak prześledzić zapisy dotyczące ochrony pracownic w ciąży, by wykazać, że płeć nadal jest czynnikiem utrudniającym zarówno zdobycie zajęcia, jak i utrzymanie go.

#### **Sylwetki ofiar przemocy**

*Klaudia WAŃCZYK*

Jak zapobiec tragedii? Jak zatrzymać continuum przemocy? Pytania te skłoniły autorkę do przeprowadzenia badań mających na celu znalezienie różnic pomiędzy kobietami ofiarami przemocy, które opuściły raniący związek a kobietami ofiarami przemocy, które rozwiązały sytuację przemocy zabijając sprawcę.

**26**

## PODYSKUTUJMY

#### **Podział prac domowych O równości kobiet i mężczyzn w związkach**

*dr Danuta DUCH*

Rodzina dla feminizmu jest elementarną jednostką patriarchalną i główną sferą opresji kobiet. Jednocześnie jednak rodzina stanowi pierwszoplanową formę aktywności kobiet i pozostaje podstawowym źródłem ich tożsamości ze względu na macierzyństwo. Polskie kobiety na pytanie „kim jestem?” najczęściej odpowiadają, że przede wszystkim Matką (25,9%), potem zaś, że Żoną (23,6%).

**29**

## EUROPA, EUROPA

#### **Równość zaczyna się w rodzinie**

*Urszula NOWAKOWSKA*

Warunkiem osiągnięcia równouprawnienia pomiędzy kobietami i mężczyznami jest zredefiniowanie społecznej roli kobiet

**39**

i mężczyzn zarówno w życiu publicznym, jak i w rodzinie. Nie wystarczy zmiana formalnych zapisów prawnych. Konieczna jest aktywna polityka ukierunkowana na wyrównywanie szans kobiet we wszystkich sferach życia, większe niż dotychczas zaangażowanie mężczyzn w codzienne obowiązki domowe oraz edukacja obu płci. Nie zapewnimy kobietom równych szans i równego traktowania w życiu publicznym, jeśli pominiemy relacje między kobietami i mężczyznami w rodzinie.

## Promowanie ojcostwa prowadzi do równości płci

43

*Dina CANÇO*

Portugalki nie przerywają pracy zawodowej, kiedy wychowują małe dzieci i w ten sposób dźwigają dodatkowy ciężar odpowiedzialności za rodzinę i zawodową karierę. Porównując Portugalie do innych krajów Wspólnoty Europejskiej łatwo wykazać, że wskaźnik kobiecej aktywności jest wyższy niż średnia europejska, przede wszystkim wśród kobiet z dziećmi w wieku od 0 do 5 lat. Jednakże ten wzrastający udział kobiet w życiu zawodowym nie ma odpowiednika w równie dynamicznym wzroście udziału mężczyzn w pracach domowych i opiekuńczych.

## Jak mężczyźni godzą pracę z domem

*Doświadczenia skandynawskie*

46

*Ulf RIKTER-SVENDSON*

Równość płci oraz pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego u mężczyzn jest sytuacją, na której zyskają zarówno mężczyźni, kobiety jak i dzieci. Badania przeprowadzone przez kraje skandynawskie dają nam pewne pojęcie o tym, które sprawy dotyczą mężczyzn w debacie na temat równości płci.

## Być ojcem w Norwegii

48

*Ulf RIKTER-SVENDSON*

Wywiad z doradcą w norweskiej organizacji pozarządowej REFORM – centrum wsparcia dla mężczyzn przeprowadzony przez Urszulę Nowakowską i Ewę B. Sawicką.

## ŚWIAT WOBEC KOBIET

### Koszty przemocy w rodzinie

51

*Sylvia WALBY*

Raport poświęcony jest zbadaniu wielkości kosztów, jakie w związku z nią ponoszą indywidualni ludzie, pracodawcy i instytucje społeczne, czyli państwo. Okazuje się bowiem, że przemoc domowa obok kosztów psychicznych ofiar, ich dzieci, a także w pewnej mierze sprawców, ma swoją wymierną cenę, którą ponosi ogół społeczeństwa.

## SIŁA OBYCZAJU

### Emancypantki zdobywają zawód

55

*Beata RUTKOWSKA*

Jednym z dezyderatów ruchu kobiecego (feministycznego) przełomu XIX i XX wieku było zdobycie przez kobiety nieograniczonego konwenansem dostępu do rynku pracy. Żądania te nie dotyczyły ogółu kobiet, a jedynie tej jego części, która swoistą „umową społeczną” od pracy miała być wyłączona. Inteligentki, kobiety z burżuazji, ziemianki – te miały pielęgnować ognisko domowe, bo przecież nie żądano, aby robotnice czy chłopki przestały pracować.

### Znikające kobiety

62

*Bożena UMIŃSKA-KEFF*

Kobiety w ogóle nie mają dziś w Polsce żadnego reprezentatywnego wizerunku, żadnej twarzy, która by oznaczała jakąś społeczną tendencję, jak np. niegdyś w PRL-u wizerunkiem emancypacji była pewna pani kapitan okrętu. Istnieją jakoś w sferze publicznej i na rynku pracy, ale w Sejmie i w mediach wypowiada się, z kadencji na kadencję, grono w coraz większej części męskie. Polski brak świadomości genderowej i feministycznej sprawia, że kobiety nie mają swojej politycznej reprezentacji.

## PROSTO Z CENTRUM

67

## ■ z Kraju

## Nie chcemy kobiet w polityce

**Tegoroczne wybory parlamentarne były plebiscytem. Społeczeństwo spolaryzowało się i podzieliło swoje głosy między dwie konserwatywne partie PO (41,5%) lub PiS (32%), wybierając z obu list przede wszystkim kandydatów, a nie kandydatki na posłów.**

Z 460 mandatów poselskich tylko 93 przypadły kobietom (19,7%). To o 5% posłanek mniej niż w ubiegłej kadencji. Jeszcze gorzej wygląda sytuacja w Senacie. Ze stu miejsc do obsadzenia kobietom przypa-  
dło po wyborach tylko dziewięć. W poprzedniej kadencji senatorek było prawie dwukrotnie więcej.

Przyczyną tak niskiej reprezentacji kobiet w parlamencie jest to, że duże partie zdecydowanie bronią się przed wprowadzeniem parytetu na listy wyborcze i na czołowych miejscach umieszczają mężczyzn, a partia, która przynajmniej na czas wyborów przypomina sobie o kobietach, czyli LiD, uzyskała niski wynik (11,5%). Także Partia Kobiet utworzona na potrzeby tych wyborów nie zdołała przekroczyć wymaganego progu wyborczego, osiągając wynik 0,28%. We władzach niższej izby, którą sprawuje marszałek oraz jego czterech zastępców, nie ma żadnej posłanki, a w wyższej izbie jednym z trzech wicemarszałków została senator Krystyna Bochenek. Warto wspomnieć, że jednym z pierwszych postanowień nowego parlamentu było zlikwidowanie (wśród 24 innych) Komisji Rodziny i Praw Kobiet. Dla porównania – ze statystyk przedstawionych przez Unię Międzyparlamentarną, organizację parlamentarzystów dla współdziałania na rzecz pokoju, o wiele więcej kobiet zasiada w parlamencie szwedzkim (47,3%), norweskim (37,9%) i fińskim (42%). Na głowę biją nas też Rwanda (48,8%), Kuba (36%), Południowa Afryka (32,8%), Mozambik (34,8%), a nawet niektóre kraje muzułmańskie, jak Zjednoczone Emiraty Arabskie (22,5) lub Irak (25,5%).

## Równouprawnienie płci

**Ponad trzy czwarte Polaków to zdecydowani zwolennicy równouprawnienia płci zarówno w życiu publicznym, rodzinnym, jak i zawodowym. Co piąty jest również przekonany o konieczności takiego równouprawnienia, choć w nieco mniejszym stopniu. W przypadku wszystkich wymienionych sfer życia bardziej zdecydowanymi zwolennikami równouprawnienia płci są kobiety, a także osoby lepiej wykształcone – wynika z badań CBOS.**

Deklaracje często jednak mijają się

z życiem i codzienną praktyką, są bardzo ogólnikowe, o czym świadczyć może choćby stosunek do wieku emerytalnego – w polskim społeczeństwie przeważają przeciwnicy jego zrównania dla obu płci. Polacy w większości podzielają też opinię, że prawo obowiązujące w Polsce w wystarczającym stopniu zapewnia kobietom i mężczyznom równe traktowanie w życiu rodzinnym (63%), a także publicznym i zawodowym (po 54%). Odpowiedzi mężczyzn i kobiet na tak postawione pytanie różnią się znacząco. O tym, że obowiązujące prawodawstwo zapewnia równouprawnienie w życiu publicznym i w pracy,

przekonanych jest więcej mężczyzn (około 60%) niż kobiet (ok. 50%).

Mniej niż połowa wszystkich Polaków (46%) uważa, że nie ma różnic w sytuacji obu płci. CBOS zwraca uwagę na fakt, że... to znacząco mniej niż w 2004 r., kiedy opinię tę podzielała większość pytanym (wówczas było to 60%). Jedna trzecia respondentów jest zdania, że w lepszej sytuacji są mężczyźni.

Za: PAP

## Rząd polski za karą śmierci?

**Polska zablokowała ustanowienie 10 października europejskim Dniem przeciwko Karze Śmierci, mimo iż portugalską inicjatywę poparły wszystkie pozostałe kraje UE.** Polska, a raczej jej rząd, na czele którego stał wówczas dr nauk prawnych Jarosław Kaczyński, jako jedyna podtrzymała weto blokując tę szczytną inicjatywę. – Dyskusja na temat kary śmierci z pominięciem pozostałych zinstytucjonalizowanych, legalnych w niektórych systemach prawnych przejawów zagrożenia dla życia, jest hipokryzją – argumentował polski wiceminister sprawiedliwości Andrzej... Duda. Według niego powinna odbyć się europejska debata na temat kary śmierci, aborcji i eutanazji. Warto więc przypomnieć, że jednym z kryteriów przystąpienia do UE jest rezygnacja z kary śmierci, natomiast regulacje dotyczące aborcji i eutanazji pozostają wyłączną domeną państw członkowskich.

Za: www.amnesty-eu.org

## Wielka ulga na dzieci

**Aż 1145,08 zł na każde dziecko będzie mógł odpisać od podatku za 2007 r. rodzic lub opiekun prawny dziecka, ale tylko zatrudniony na etacie. Z odpisu nie mogą skorzystać rolnicy (rozliczając się w KRUS) oraz osoby prowadzące działalność gospodarczą i opłacające podatek liniowy lub zryczałtowany.** Wysokość ulgi rośnie wraz z liczbą dzieci. Rodzice dwójki dzieci odzyskują 2290,16

zł, trójki 3435,24 zł, czwórki 4580,32 zł itd., o ile oczywiście wcześniej wpłacili zaliczkę w tej wysokości. Rodzicom przysługuje jeden wspólny limit ulgi na każde dziecko, choć oczywiście mogą się nim podzielić np. po połowie. Ustawa bierze pod uwagę sytuację w niepełnych oraz zrekonstruowanych rodzinach. W przypadku rodziców, w stosunku do których orzeczone zostały rozwód albo separacja, odliczenie przysługuje jednemu z nich – temu, u którego dzieci faktycznie zamieszkują. Jeżeli jednak przez część roku dzieci mieszkają u jednego z rodziców, a przez następną – u drugiego, to każdy z rodziców może odliczyć kwotę, która stanowi „iloczyn liczby miesięcy pobytu dzieci u rodzica i 1/2 limitu ulgi”. Z odpisu mogą też korzystać podatnicy żyjący w konkubinacie. Ulgę odpisze sobie w takim przypadku opiekun prawny dziecka.

Pominięcie w ustawie osób samozatrudniających się oprottestował Związek Rzemiosła Polskiego, twierdząc, że ulga nie ma żadnego związku z prowadzoną działalnością gospodarczą podatnika, ma wyłącznie charakter prorodzinny i jej jedynym celem jest uwzględnienie w systemie podatkowym kosztów utrzymania i wychowania dziecka w rodzinie.

Za: [www.gazeta.pl](http://www.gazeta.pl) 2007-11-13

## Legalna aborcja dla Polek

**Według Federacji na rzecz Kobiet i Planowania Rodziny każdego roku aborcji za granicą poddaje się ponad 32 tys. Polek, z czego aż 31 tys. w Wielkiej Brytanii.**

Od czasu otwarcia rynku pracy dla Polaków w tym kraju zatrudnione tam Polki mogą poddać się zabiegowi w ramach ubezpieczenia. Prawo brytyjskie dopuszcza usunięcie ciąży do 24. tygodnia. Zasady są proste: kobieta może pozbyć się płodu, jeśli ciąża zagraża jej życiu i zdrowiu, może też to zrobić ze względów społecznych, np. kiedy się uczy lub jest w złej sytuacji materialnej. Według BPAS (brytyjska organizacja finansująca prawie połowę aborcji na Wyspach w ramach ubezpieczenia) Polki stanowią aż 80 proc. wszystkich cudzoziemek usuwających ciążę. W 2007 r. aborcji poddało się tam 31 tys. naszych rodaczek. Ta liczba wzrosła o prawie

## Przemoc domowa w liczbach

W pierwszym półroczu 2007 roku według danych Głównej Komendy Policji przemocy domowej doświadczyło:

- 39 257 kobiet,
- 15 442 dzieci do lat 13,
- 7801 nieletnich między 13. a 18. rokiem życia,
- 4408 mężczyzn.

Sprawcami przemocy było:

- 40 050 mężczyzn,
- 1907 kobiet,
- 97 nieletnich.

Z porównania do lat ubiegłych wynika, że liczba przypadków stosowania przemocy wobec najbliższych rośnie. Jednak wzrost statystyki może być podyktowany nie tyle narastaniem samego zjawiska, ile wzrostem świadomości społecznej (dzięki m.in. działalności organizacji zajmujących się przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie oraz wejściu w życie ustawy nakładającej na samorządy oraz Policję uczestniczenie w Krajowym Programie Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie). a wzrost świadomości zarówno po stronie ofiar, jak i osób oraz instytucji powołanych do niesienia im pomocy sprawia, że takie przypadki są ujawniane częściej.

Dane Za: [www.policja.pl](http://www.policja.pl)

30% w stosunku do poprzedniego roku. Według brytyjskiego resortu zdrowia tylko w trzech szpitalach na Ealingu, polskiej dzielnicy Londynu, usunięto w ubiegłym roku ponad 2 tys. ciąż.

Za: [newww.org.pl](http://newww.org.pl)

pierwszy w historii Polski kobiety stanowią 25% wojewodów.

Za: TVN24, [gazeta.pl](http://gazeta.pl), 11-12.2007.

## Kobiety w nowych władzach

**W rządzie, na czele którego stanął lider zwycięskiej partii PO Donald Tusk, jest 5 pań minister (na 18 resortów), a spośród 16 wojewodów czterech jest płci żeńskiej.** Teki ministerialne otrzymały: Elżbieta Bieńkowska – minister rozwoju regionalnego, Jolanta Fedak – minister pracy i polityki społecznej, Katarzyna Hall – minister edukacji narodowej, Barbara Kudrycka – minister nauki i szkolnictwa wyższego. Rzeczniką rządu została dziennikarka Agnieszka Liszka. Nominacje na stanowiska wojewodów otrzymały: Jolanta Chelmińska (łódzkie), Helena Hatka (lubuskie), Bożentyna Pałka-Koruba (świętokrzyskie) i Genowefa Tokarska (lubelskie). Po raz

## Współczesne niewolnice

**Pięć kobiet pracownic z bełchatowskiej firmy Humax, produkującej ekrany do telewizorów plazmowych i LCD, zasłało tu ze zmęczenia. Kobiety stanowią 70% trzysuosobowej załogi.** Przed świętami Bożego Narodzenia koreańscy właściciele fabryki tak wyśrubowali normy, że kobiety siedziały przy taśmach produkcyjnych po kilkanaście godzin dziennie. Kierownicy wulgarnymi odzywkami zaganiali je do szybszej pracy. Pracownice zarabiają 800-900 zł, za nadgodziny dostają po 80 gr i muszą pracować w niedziele. W efekcie często w pracy mdleją ze zmęczenia. Mężowie udręczonych powiedzieli „dość” i donieśli o praktykach koreańskiego pracodawcy do Państwowej Inspekcji Pracy. Szefostwo Humaksu jako przyczynę zasłańnięć i omdleń pracowników poda-

je... grypę jelitową i zimowe przeziębienia. Jae Hong Yoo, członek zarządu firmy Humax, potwierdza, że w okresie przedświątecznym jest więcej pracy, co wynika z większej liczby zamówień na telewizory. Ale ani on, ani inni członkowie zarządu nie widzą związku między omdleniami pracowników a zwiększeniem tempa pracy.

Za: Polska, 17.12. 2007

## Wielki biznes a kobiety

**W zarządach notowanych na giełdzie spółek na koniec 2007 r. pracowało 1237 osób, z czego aż 91% z nich to mężczyźni. Kobiet było w tym towarzystwie tylko 111, czyli 9%.** Jednocześnie 73% firm nie ma w zarządzie ani jednej kobiety. Jeszcze słabszą reprezentację mają profesjonalistki wśród osób na stanowiskach prezesów. Jest ich tylko 6, co stanowi jedynie 1,9% wszystkich giełdowych prezesów. Mężczyźni boją się konkurencji kobiet, dlatego niechętnie je awansują. Tymczasem, zdaniem psychologów, wnoszą one do zarządów nowy punkt widzenia i mają lepszą intuicję. Dostrzegł to

Roman Karkosik, w którego imperium aż trzy z dziewięciu firm są zarządzane przez kobiety.

Za: Puls Biznesu

## Coraz mniej zarabiamy

**Najniżej wynagradzani mężczyźni zarabiają o 23% lepiej niż odpowiadająca im grupa badanych kobiet, ale największa dysproporcja występuje w grupie 10% najlepiej zarabiających, gdzie różnica wynosi aż 53% na niekorzyść zwykle lepiej wykształconych kobiet.**

Tak wynika z największego pozarządowego Internetowego Badania Wynagrodzeń 2007 r., który wspólnie przeprowadziły najpoważniejsze polskie portale zajmujące się rynkiem pracy. Uczestniczyła w nim rekordowa liczba 80 008 osób.

Wynika z niego, że zdecydowanie więcej kobiet niż mężczyzn zarabia w najniższych przedziałach płac – aż 35% kobiet zarabia poniżej 2000 PLN, w tych granicach wynagradzanych jest tylko 20% panów. Różnica zanika na poziomie wynagrodzenia 3000-4000 PLN, tu wynosi najwyżej 1%, pojawia się ponownie w grupie najlepiej zarabiających – aż 15% mężczyzn zarabia

powyżej 8000 PLN, takimi zarobkami może pochwalić się jedynie 8% kobiet. Największa dysproporcja występuje przy najwyższych zarobkach, gdzie 2% panów, a tylko 0,8% pań zarabia powyżej 20 000 PLN. Najmniejsza różnica pensji występuje wśród pracowników szeregowych i wynosi 430 PLN (ale mężczyźni i tak zarabiają aż o 17% więcej). Im wyższy szczebel, tym wyraźniej widać różnicę. W przypadku mężczyzn zarobki rosną wraz z poziomem stanowiska, natomiast u kobiet średnia wynagrodzeń na stanowiskach kierowniczych nie rośnie, a nawet drastycznie spada – na stanowisku dyrektora generalnego średnia wynagrodzenia kobiet wynosi 5000 PLN i jest dwukrotnie niższa od średniej wynagrodzenia mężczyzn na tym samym stanowisku. Na najwyższym szczeblu zarządzania panowie mają też niebagatelną przewagę – zarabiają o 67% więcej. Coraz częściej na wynagrodzenie całkowite mają wpływ dodatki płacowe (premie) oraz dodatkowe świadczenia, np. prywatne ubezpieczenie, telefon, laptop, bezpłatne zajęcia sportowo-rekreacyjne, opieka medyczna. Na tym polu kobiety także tracą.

Za: wynagrodzenia.pl

## ■ ze Świata

### Równaj w dół

**Wielu mężczyzn pracujących w sektorze publicznym w Wielkiej Brytanii czeka na obniżki pensji nawet o 40%. Wszystko po to, by zrównać płace kobiet i mężczyzn.** Dotychczas zajęcia zwykle wykonywane przez mężczyzn, np. zamykanie ulic, były cenione wyżej niż te wykonywane przez kobiety, np. kucharki. Obniżki mogą dotknąć mężczyzn pracujących dla miast i gmin, a wkrótce także zatrudnionych w służbie zdrowia, edukacji i ministerstwach.

Zmian w płacach, takich, by kobiety nie były dyskryminowane, wymagają brytyjskie i europejskie przepisy. Brytyjskie władze lokalne i związkowcy długo negocjowali, jak to osiągnąć. W 2003 r. zawarli porozumienie, które nakazuje do końca marca 2007 r. ponownie ocenić wartość wszystkich stanowisk pracy. W dodatku orzeczenie Europejskiego Trybunału

Sprawiedliwości z 2003 r. przewiduje, że osobom, które były dyskryminowane, należy się rekompensata za sześć lat wstecz! Właśnie ten przepis powoduje, że władz lokalnych nie stać na podniesienie płac kobietom bez obniżania ich mężczyznom. Osób, których płace wzrosną, będzie o wiele więcej niż tych, których pensje spadną. Władze Birmingham, największego samorządu w Wielkiej Brytanii, oceniają, że podwyżki dostanie 40% pracowników, pensje 40% się nie zmieniają, a 20% dotkną obniżki.

Za: www.gazeta.pl, 14.03.2007

### Francuzi chcą mieć dzieci

**We Francji połowa małżeństw kończy się rozwodem, w co piątej rodzinie brakuje jednego z rodziców. a jednak spośród wszystkich państw europej-**

**skich najwięcej dzieci rodzi się w tym kraju (obok Irlandii).**

Jak podaje raport Centrum Studiów Zatrudnienia CEE, w 2006 r. we Francji przyszło na świat 830 900 noworodków. To imponująca liczba, zważywszy, że początku lat 90. Francja była krajem o najniższym w Europie wskaźniku urodzeń. Dziś na statystyczną Francuzkę przypada dwoje dzieci, podczas gdy na statystyczną Polkę tylko 1,23.

– Przyczyny są dwie: 25 lat konsekwentnej polityki rodzinnej oraz powszechna akceptacja nowego modelu rodziny – mówi Julien Damon, współtwórca systemu zasiłków Krajowej Kasy Pomocy Rodzinie. – Nikogo dzisiaj nie oburza, że dziecko wychowuje samotna kobieta – dodaje Marie-Therese Letablier, socjolog z Centrum Studiów Zatrudnienia CEE. W 1987 r. parlament przyjął fundamentalną ustawę uznającą za rodzinę osoby samotnie wychowujące dzieci oraz zwią-

ki pozamałżeńskie. Tym samym uzyskali oni te same prawa (także do zasiłków), jakimi cieszyły się rodziny tradycyjne. W 1981 r. rodziny z dziećmi zostały uprzywilejowane przez system podatkowy, ponieważ ich dochody dzielone są przez liczbę wszystkich członków rodziny. Te z najniższymi dochodami są zwolnione z płacenia podatków. Państwo szczególnie pomaga rodzinom wielodzietnym. Nie dość, że bez względu na dochody dostają zasiłki na każde kolejne dziecko, to jeszcze nie płacą m.in. za przejazdy kolejowe i miejskie. Następnym etapem reformy polityki rodzinnej było zorganizowanie sieci całodziennych ośrodków opieki nad dziećmi, głównie tymi poniżej sześciu lat. Obowiązkiem szkolnym objęto dzieci od piątego roku życia. Prezydent Nicolas Sarkozy obiecał, że jego rząd stworzy kilka tysięcy dodatkowych miejsc w żłobkach w ciągu najbliższych trzech lat, aby matki nie musiały rezygnować z pracy zawodowej.

Za: Anna Napiórkowska, Gazeta Wyborcza, 29.10.2007

## Późne macierzyństwo to słuszną decyzją

**Prof. Elisabeth Gregory w książce „Ready: Why Women Are Embracing the New Later Motherhood” opublikowała swoje badania, z których wynika, że zająć się pierwszą ciążą około 40. roku życia jest obecnie korzystniejsze zarówno dla matki, jak i dziecka.**

Brytyjki rodzą pierwsze dziecko średnio w wieku 29 lat, ale coraz więcej kobiet zakłada rodziny przed lub tuż po czterdziestce. W 2006 r. w Anglii i Walii ponad 22 tys. kobiet po 40. roku życia urodziło dzieci, z czego niemal 5,5 tys. po raz pierwszy. Inne statystyki pokazują, że jest to utrzymujący się trend: w 2005 r. 102 228 kobiet – 10 razy więcej niż w 1975 r. urodziło pierwsze dziecko w wieku 35-39 lat, a 13 razy więcej niż w 1975 r. miało pierwsze dziecko w wieku 40-44 lat. – Znalazłam liczne i różnicowane powody uzasadniające, dlaczego „nowe starsze matki” mają rację, odkładając macierzyństwo – twierdzi uczona. – Po pierwsze są bardziej ukierunkowane na rodzinę i gotowe skupić się na niej,

## 50 lat unijnej legislacji na rzecz równości płci

**EU ma tylko jednego wroga – dyskryminację – stwierdził Nikolaus van der Pas, Dyrektor Generalny Dyrekcji ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans Komisji Europejskiej.**

Słowa te otworzyły Konferencję „50 years of EU gender equality law”, która odbyła się w Brukseli pod koniec października 2007 r., na której podsumowano półwiecze starań Unii Europejskiej o równość kobiet i mężczyzn wobec prawa. Vladimir Špidla, komisarz ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans przypomniał: „W tej chwili mamy 11 dyrektyw skoncentrowanych na zbliżaniu ustawodawstw państw członkowskich w zakresie równości i niedyskryminacji bez względu na płeć. Dyrektywy te tworzą spójne ramy dla ochrony równości szans kobiet i mężczyzn i równego ich traktowania”. Zita Gurmai z Parlamentu Europejskiego zwróciła uwagę na dwie podstawowe kwestie:

- konieczność likwidacji różnic w wynagradzaniu (kobieta, żeby zarobić tyle samo, ile przeciętny mężczyzna w UE zarobił w roku 2006, musiałaby pracować do 22 lutego 2007 r.);

- ułatwianie godzenia życia zawodowego z rodzinnym. Należy dać rodzicom szansę na łączenie obowiązków rodzinnych i zawodowych np. poprzez inwestowanie w opiekę nad dziećmi, bo to się opłaca całemu społeczeństwu.

Uczestnicy konferencji podkreślali, że promocja elastycznych form zatrudnienia wcale nie prowadzi do równości. Podczas kolejnych sesji rozwijano tę podstawową myśl. Mówiono o tym, że praca w niepełnym wymiarze czasu działa na niekorzyść kobiet – zwiększa się tym samym obszar pracy niedocenianej – pracy kobiet, bo to właśnie głównie kobiety pracują w takich systemach, które pozwalają im łączyć pracę zawodową z rodziną. Należy przeciwdziałać niedocenianiu pracy kobiet, zmienić praktyki w miejscu pracy: promować przejrzystość systemu awansów, równość w ramach rokowań zbiorowych, promować rolę ojców. Z kolei na poziomie europejskim należy wzmocnić prawo do urlopu i do płatnego urlopu.

Za: Monika Ksieniewicz, Agnieszka Bolesta-Borkowska, [www.rodzina.gov.pl](http://www.rodzina.gov.pl)

zamiast na próbie pogodzenia priorytetów, ponieważ osiągnęły już wiele swoich celów osobistych i zawodowych. Są też w lepszej sytuacji finansowej, bo robią kariery i więcej zarabiają. Są także pewne siebie dzięki większemu doświadczeniu zawodowemu i umiejętnościom w zakresie zarządzania, które mogą wykorzystać w prowadzeniu domu i wspieraniu swoich dzieci. Ponadto, prawie 85% z nich ma męża, a kobiety niezamężne, które rodzą pierwsze dziecko dość późno, mają

bardziej stabilne grupy wsparcia niż ich młodsze koleżanki.

Za: Amelia Hill, The Guardian, 5.11.2007

## Całkowity zakaz aborcji na Litwie

**Z inicjatywy posłów polskiej mniejszości narodowej litewski Sejm przyjął ustawę prawie całkowicie zakazującą przepro-**

## Niemieccy ojcowie zostają w domach

W pierwszym kwartale 2007 r. około 4000 mężczyzn zdecydowało się przerwać pracę zawodową, by zająć się wychowaniem dzieci. To dwa razy więcej niż w porównywalnym okresie poprzedniego roku, gdy obowiązywały dawne, mniej korzystne przepisy. „Dzieciom od samego początku potrzebni są także ojcowie, nie tylko matki. Dobrze, że ten sygnał dotarł do mężczyzn” – powiedziała minister ds. rodziny Ursula von der Leyen. Urzędy niemieckie wydają co miesiąc około 1330 pozytywnych decyzji w sprawach o przyznanie ojcom „becikowego”, co stanowi około 7% wszystkich podań. W pierwszych trzech miesiącach pozytywnie rozpatrzono 60 tysięcy wniosków o zasiłek rodzicielski. Nowe „becikowe” zastąpiło od stycznia 2007 r. dotychczasowy zasiłek wychowawczy.

Zgodnie z nowymi przepisami rodzic, który rezygnuje z pracy zawodowej na rzecz opieki nad dzieckiem, otrzymuje przez dwanaście miesięcy 67% swojej dotychczasowej pensji netto, co najmniej 300 euro, a nie więcej niż 1800 euro. Jeżeli po upływie roku drugi rodzic także zdecyduje się na opiekę nad dzieckiem, może na takich samych warunkach pozostać w domu przez dwa dodatkowe miesiące.

Za: PAP, 18.05.2007 r.

**wadzenia aborcji.** – Potrzeba było dwóch lat, by projekt trafił pod obrady Sejmu, by przekonać część posłów do tego, że życie rozpoczyna się w chwili poczęcia – chwalił się poseł Waldemar Tomaszewski z Akcji Wyborczej Polaków na Litwie: Polską inicjatywę ostro skrytykowała posłanka Aszrine Pavilioniene: „to średniowieczna ustawa, która cofa nas do czasów ciemności. Narusza ona prawa kobiety do swego ciała, a także pozbawia ją możliwości decyzji kiedy rodzić i ile mieć dzieci”. Podobnie jak w Polsce, litewski projekt przewiduje kilka wyjątków od zakazu przerywania ciąży, m.in. jeżeli ciąża zagraża życiu i zdrowiu matki, albo kobieta została zgwałcona. Projekt ustawy przewiduje również odpowiedzialność lekarzy, którzy dokonają zabiegu nielegalnej aborcji. Kobieta w takim wypadku nie byłaby pociągana do odpowiedzialności. Jeżeli ustawa zostanie ostatecznie zaaprobowana, to Litwa będzie czwartym państwem unijnym po Polsce, Irlandii i Malcie, które wprowadzi zakaz aborcji.

Za: TVN24, 20.12.2007 r.

## Zamach na Benazir Bhutto

**Przywódczyni opozycji i najsławniejsza polityk Pakistanu, była premier Benazir Bhutto zginęła 27 grudnia 2007 r. w zamachu terrorystycznym.**

Zamachowiec oddał do niej kilka strzałów, a następnie zdetonował bomby, którymi był objuczony. Od wybuchu zginęło około 20 innych osób, w tym terrorysta. Benazir Bhutto mimo ostrzeżeń wywiadu wzięła udział w wiecu wyborczym w Rawalpindi (niedaleko stolicy kraju Islamabadu), gdzie mieści się kwatery główna armii.

Na 8 stycznia w Pakistanie zaplanowano wybory parlamentarne, w których partia Bhutto była faworytem, a ona sama miała wielkie szanse na zostanie trzeci raz premierem. Był to już drugi zamach na Benazir Bhutto od października, kiedy wróciła do kraju po latach wygnania. Bhutto, która wróciła z wygnania, by wziąć udział w wyborach planowanych pierwotnie na jesień, twierdziła, że to tajna policja próbuje ją zabić. Oskarżyła o zamach przywódców pendżabskiego

klanu Czoudhrich rządzących nie tylko Pendżabem, najbogatszą z czterech prowincji kraju, ale także jedną z dwóch frakcji Ligi Muzułmańskiej, która wspierała rządzącego Musharrafa.

Za: Wojciech Jagielski, mkuz. [www.gazeta.pl](http://www.gazeta.pl), 28.12.2007

## Mongolskim MSZ kieruje feministka

**Sanjaasürängiin Ojun, znana mongolska feministka i działaczka na rzecz praw człowieka, stanęła na czele mongolskiej dyplomacji.** Pani minister w 1987 r. ukończyła geochemię na Uniwersytecie Karola w Pradze w ówczesnej Czechosłowacji, dziewięć lat później doktoryzowała się z geochemii izotopowej na Uniwersytecie Cambridge w Wielkiej Brytanii. Potem pracowała jako geolożka przy różnych projektach. W politykę zaangażowała się w 1998 r. po śmierci swego brata Sanjaasürängiina Zoriga, lidera Ruchu Demokratycznego. Wygrała wybory uzupełniające z jego okręgu Aimag Dornod z listy rządzącej wówczas Koalicji Demokratycznej. W Wielkim Churale Państwowym (parlamencie) zasiada od grudnia 1998 r. W marcu 2000 r. została założycielką i przywódczynią Mongolskiej Partii Odwagi Cywilnej. Rok później wybrano ją na wiceprzewodniczącą Sojuszu na rzecz Reform i Demokracji w Azji (ARDA). Utworzyła również Fundację Zoriga działającą na rzecz demokracji i praw człowieka w Mongolii.

W 2004 r. była parlamentarną rzeczniczką koalicji partii domagających się reform oraz liderką frakcji parlamentarnej Ojczyzna-Demokracja. W latach 2004-2005 pełniła funkcję wiceprzewodniczącej Wielkiego Churału Państwowego.

Pani Ojun nie jest pierwszą w historii Mongolii szefową dyplomacji. Ten zaszczyt przypadł pani Tuyi Nyam-Osoriyon, która piastowała tę funkcję w latach 1998-2000. W 1999 r. przez kilka miesięcy sprawowała tymczasowo funkcję szefowej rządu.

Za: [www.newww.org.pl](http://www.newww.org.pl), 09.12.2007

Danuta DUCH

Zespół Badań nad Kobietami i Rodziną  
Instytut Filozofii i Socjologii PAN

# SYTUACJA KOBIET OFIAR PRZEMOCY DOMOWEJ NA RYNKU PRACY

*W Polsce problem przemocy wobec kobiet stał się przedmiotem badań dopiero w latach 90., kiedy to środowiska kobiece zwróciły uwagę opinii publicznej na ogrom przemocy doświadczanej przez kobiety w sferze prywatnej. W badaniach sondażowych, realizowanych głównie przez CBOS, dociekano, jakich form przemocy doświadczają polskie kobiety ze strony swoich mężów oraz jak wielka jest skala tego zjawiska. W latach 2005–2006 Fundacja Centrum Praw Kobiet w Warszawie w ramach projektu Praca i Godne Życie dla Kobiet Ofiar Przemocy zrealizowała badanie, którego celem było między innymi określenie, w jaki sposób doświadczanie przemocy ze strony męża/partnera wpływa na funkcjonowanie kobiet na rynku pracy, a w szczególności zidentyfikowanie specyficznych barier, jakie napotykają na rynku pracy kobiety doświadczające przemocy domowej. Jest to pierwsze w naszym kraju badanie tego typu.*

## **Charakterystyka badania, badanych kobiet i kierunków przeprowadzonych analiz**

Badanie zostało zrealizowane metodami jakościowymi (28 wywiadów swobodnych – 2005 rok, focus – 2006 rok). Wzięły w nim udział kobiety, które doświadczały przemocy ze strony męża/partnera, mieszkanki miast Warszawy i Łodzi oraz ich okolic.

Kobiety stanowiły grupę bardzo zróżnicowaną: były w wieku od 22 do 60 lat, miały wykształcenie od podstawowego po wyższe, wykonywały różne zawody i zajmowały różne stanowiska (szwaczki, sprzątaczkę, kierowniczkę, właścicielkę firm). Niektóre kobiety w ciągu swego życia w ogóle nie pracowały zawodowo, inne krótko, a jeszcze inne zrobiły zawodowe kariery. Jedne miały zabezpieczenie materialne (pensje, alimenty, renty, oszczędności), inne żyły z dnia na dzień na zasiłkach. Niektóre kobiety dysponowały samodzielnymi mieszkaniami, ale były i takie, które mieszkaly we wspólnym mieszkaniu z mężami, będąc

w trakcie rozwodu lub po rozwodzie. Wśród badanych znalazły się też mieszkanki hosteli i schronisk dla kobiet ofiar przemocy. Kobiety, które opowiedziały swoje historie, miały mało lub dużo dzieci, jedno z nich były matkami bardzo małych dzieci, a innych dzieci były już dorosłe i samodzielne.

Analiza zebranego materiału empirycznego obejmowała dwie perspektywy badawcze. Pierwsza skupiała się na ukazaniu wpływu doświadczanej przemocy na „codzienne” wykonywanie przez kobiety obowiązków zawodowych. Druga ujmowała relacje przemocy – praca zawodowa w kontekście historii życia kobiet.

## **Wpływ przemocy domowej na wykonywanie przez kobiety pracy zawodowej**

Przemoc domowa, jakiej doświadczają kobiety ze strony swoich mężów, ma ogromny wpływ na pracę zawodową kobiet w wielu wymiarach. Panika, lęk przed oprawcą „paraliżuje, powoduje, że człowiek nie jest w stanie normalnie funkcjonować. To zaczyna się od problemów z koncentracją, do wstrętu do wszystkiego, do życia”. W takim stanie trudno być dobrym pracownikiem, kierowniczką czy szefową.

<sup>1</sup> Na podstawie raportu z badania „Przemoc domowa a praca zawodowa kobiet”, Fundacja Centrum Praw Kobiet, Warszawa 2006.

**1. Stres.** Kobiety doświadczające przemocy w domu mają nieustannie myśli zaprzątnięte swoją sytuacją życiową, co bardzo utrudnia im pracę. Kobiety niepokoją się, **czy w domu wszystko jest w porządku**, co będzie się działo w domu, gdy wrócą po pracy, co dzieje się teraz. Mówią: *„w pracy powinnam mieć ciszę, spokój, zająć się tylko pracą, niestety tego też brakowało, dlatego, że moje myśli były zaprzątnięte jeszcze tym, co się dzieje w domu, czy będę mogła wejść do domu, czy zostanie wpuszczona do mieszkania, czy zastanę drugiego człowieka, z którym mieszkam trzeźwego”* (K20); *„ciągle się zastanawiałam, że jak wróci do domu, to się do czegoś przyczepi, czy wróci trzeźwy, czy wróci pijany, także ciągle w jakiejś presji, strachu”* (K1).

Innym powodem doświadczanego przez kobiety stresu w miejscu pracy jest ich potrzeba **ukrywania śladów przemocy**. Jeśli kobiety mają widoczne ślady po pobiciu, zazwyczaj nie idą wtedy do pracy. Czasami jednak muszą, np. gdy pełnią odpowiedzialne stanowiska czy prowadzą firmę i wtedy problemem staje się dla nich ukrycie śladów przemocy. Na przykład, jedna z kobiet relacjonuje: *„Raz była taka sytuacja, że mąż mnie uderzył, że miałam aż na twarzy ślad, no to nie przyznałam się do tego, starałam się jakoś to ukryć. Nie wiem, czy się domyślił ktokolwiek jak to się mogło wydarzyć. Ja oczywiście wymyśliłam jakąś historię”* (K3).

Problemem i powodem niepokojów odczuwanych przez kobiety jest też **obawa, że mąż pojawi się w pracy**. Niektóre kobiety relacjonują, że ich mężowie „wpadali” do nich do pracy. Na przykład partner kobiety, która pracowała w pralni szpitalnej, wpadał, ot tak sobie, gdy był podпиты: *„Bywało, że jak on był pijany, to przylatywał mi do pracy”* (K11). Niektórzy mężczyźni są zazdrośni i takie „wpadanie” czy przychodzenie pod pracę jest dla nich pewną formą kontrolą kobiety: *„Przychodził i zaglądał pod zakład pracy”* (K2). Jeszcze inni mają w tym swój interes, np. chcą wziąć od żony

pieniądze na alkohol. Niezależnie od powodu „wpadanie” mężczyźni do pracy jest zawsze stresujące dla kobiet. Może też mieć poważne konsekwencje dla ich pracy. Na przykład kobieta, której partner przychodził do pracy i wywoływał ją z portierni, aby ta dała mu pieniądze na alkohol, mówi, że psuło to jej opinię i było upokarzające: *„był też w stanie przyjść do zakładu i mi naubliżyć, czy tam jeszcze coś”* (K20), a także wstydlive: *„że ta najbliższa osoba, która w takim a nie innym stanie”* (K20). Kobieta ta została zwolniona, mówi, że pracodawca wytknął jej, że zakład pracy nie jest miejscem na załatwianie domowych problemów. Inna kobieta, która pracowała na poczcie (K2), sama zrezygnowała z pracy, ponieważ czuła się ośmieszana przez przychodzącego pod pracę partnera.

**2. Gorsza kondycja psychofizyczna.** Stres w przypadku kobiet doświadczających przemocy często współwystępuje (jest pogłębiany) przez gorszą kondycję fizyczną kobiet. Z powodu awantur zmęczona i niewyspana chodziła do pracy w biurze kobieta, której mąż alkoholik *„niemal codziennie wracał i nawet w środku w nocy potrafił budzić nas”* (K10), jak i wykonująca niewykwalifikowane prace kobieta, która z powodu awantur musiała *„po prostu z dziećmi w nocy o dwunastej uciekać”* (K15) z domu, aby szukać przed oprawcą schronienia. Funkcjonowanie w stresie i zmęczeniu odbija się na kondycji psychicznej kobiet w pracy. Kobiety są w pracy zdenerwowane, rozdrażnione *„Człowiek był rozdrażniony, to trzeba przyznać”* (K27), mają kłopoty z koncentracją, są zamknięte w sobie, „nieobecne”, co wpływa nie tylko na wykonywanie przez nie obowiązków pracowniczych ale również na relacje z współpracownikami, podwładnymi, szefami.

**3. Niskie poczucie własnej wartości,** niska samoocena, mała pewność siebie, brak wiary we własne możliwości są charakterystyczne dla kobiet doświadczających przemocy domowej. o ile stres towarzyszący

kobietom doświadczającym przemocy odbija się na wykonywaniu pracy zawodowej kobiet ze wszystkich grup społecznych, o tyle niskie poczucie własnej wartości, niewiara we własne możliwości jest charakterystyczna bardziej dla kobiet o niższym statusie i stanowi bardzo poważną barierę tak w podejmowaniu pracy, jak i jej wykonywaniu. Klasycznym tego przykładem jest młoda 29-letnia kobieta, z wykształcenia szwaczka (ukończona szkoła zasadnicza), której alkohol i przemoc towarzyszyły w życiu rodzinnym zarówno w domu pochodzenia, jak i później w małżeństwie. Kobieta straciła wiarę, że cokolwiek w jej życiu może się zmienić: *„przestałam już wierzyć, że coś zmieni się nawet, a żeby już znaleźć pracę to już w ogóle przestałam wierzyć”* (K19). Kobieta na skutek niewiary w swoje możliwości miała kłopoty z komunikacją: *„Wcześniej to w ogóle sama rozmowa, ciężko mi było w ogóle rozmawiać z ludźmi, a szczególnie właśnie z pracodawcą jakimś nowym, jak szukałam w ogóle pracy”* (K19). Mówi, że jeśli słyszało się ciągle *„że jest się do niczego i w ogóle”*, to w kontaktach na zewnątrz z ludźmi *„to już taka bariera psychiczna była, że może na przykład przy podejmowaniu jakiejś pracy to nie ma sensu, bo może rzeczywiście człowiek się do niczego nie nadaje. Choć w gruncie rzeczy to nie wierzyłam, że tak może być no, ale to gdzieś tak jest, że to jednak zostaje”* (K19). Odejście kobiety od sprawy, uwolnienie od przemocy poprawiło jej samoocenę, inaczej też widzi perspektywy swojej pracy.

**4. Gorsze wypełnianie zadań i obowiązków zawodowych.** Kobiety powszechnie relacjonują, że doświadczanie przemocy i życie w stresie wpływało na wykonywanie przez nie pracy, że były w niej mniej wydajne, mniej efektywne.

Gorsze wypełnianie obowiązków zawodowych jest silnie odczuwalne przez kobiety w pracy, gdy wymaga ona szczególnej koncentracji i skupienia. Kobieta, która zajmowała w firmie kierownicze stanowisko,

mówi, że gdy mieszkała z mężem, jej sytuacja w pracy była bardzo trudna. *„Rzeczywiście było to niezwykle trudne, dlatego że miałam bardzo odpowiedzialną pracę i mam ją nadal. i ja musiałam być w pracy po prostu przytomna i dyspozycyjna, musiałam podejmować trudne decyzje. Niestety tak się zdarzało, że przychodziłam zmęczona, niewyspana, zdenerwowana. Nie mogłam skupić myśli – ciągle tylko co się dzieje w domu, co się wydarzyło, co się wydarzy po południu, to wyjątkowo nie sprzyjało. Miałam dużo kłopotów, żeby sobie z tym poradzić. To dużo mnie kosztowało”* (K3).

W przypadku gdy kobiety zajmują odpowiedzialne stanowiska, możliwe jest, że w sytuacji stresu, dekoncentracji, zmęczenia będą one podejmować błędne decyzje. Mówi o takiej możliwości kobieta, która współprowadziła z mężem jego firmę gastronomiczną: *„jakieś może błędne decyzje podejmowałam ... trudno mi powiedzieć ... nie zastanawiałam się nad tym. Szczerze mówiąc ... raz firma szła lepiej, raz firma szła gorzej. To wiadomo ... że te problemy jednak na tą psychikę w dużym stopniu wpływały”* (K8). Kobiety podejmują błędne decyzje nie tylko w pracy, ale również o pracy. Wymownym tego przykładem jest kobieta, która ograniczyła działalność swojej firmy i która z perspektywy czasu określiła swoją decyzję jako nierozsądną, błędną, choć wtedy *„skupiłam się naprawdę na ratowaniu tego małżeństwa .... myślałam sobie, może mąż będzie się lepiej czuł jak przestałam tyle zarabiać”* (K4).

Wpływ doświadczeń rodzinnych na wydajność i efektywność wykonywanej przez siebie pracy powszechnie też relacjonują kobiety wykonujące prace o charakterze usługowym i produkcyjnym. Na przykład jedna z kobiet, która pracowała jako szwaczka (K28), miała tak duże problemy z koncentracją, że szyła, pruła i znów szyła, zajęta swoimi myślami nie słyszała nawet, gdy ktoś do niej mówił. Inna, która pracowała jako fryzjerka (właścicielka firmy), wspomina, że często bywało, że nie

mogła skupić się, zmotywować i skoncentrować na pracy: *„nie miałam siły pracować”, „nerwowo byłam wykończona, szłam do pracy to mi się ręce trzęsły normalnie przy klientce, przy głowie klientki”* (K26). Z kolei kobieta, która pracowała jako sprzedawczyni w sklepie, mówi, że po pobiciu praca szła jej kiepsko ze względu na ogólne rozdrażnienie i dolegliwości fizyczne: *„na pewno na 100% nie robiłam swojej pracy tak jak powinnam (...) i tam też bolało, czy schylić się, coś podać (...) nie mogłam doczekać się końca pracy, już chciałam być w domu, położyć się”* (K27).

Gorsze wykonywanie obowiązków zawodowych może mieć poważne konsekwencje dla kobiet szczególnie w okresie, kiedy dopiero co podjęły pracę i muszą się w tej pracy dobrze zaprezentować, aby ją utrzymać. Młoda szwaczka relacjonuje, że w pracy nie była w stanie się skoncentrować: *„nie zawsze się tak szybko uczyłam, zawsze tam gdzieś byłam taka rozproszona znowu, to nie każdy pracodawca, to znaczy rezygnowali bardziej”* (K19).

**5. Czas pracy.** Kobiety doświadczające przemocy fizycznej w rodzinie są mniej dyspozycyjne w pracy. Gdy do awantur domowych dochodzi w nocy, rano **spóźniają się** do pracy. Kobiety wstydzą się, że doświadczają przemocy fizycznej ze strony swoich mężów i starają się ten fakt ukryć przed pracodawcą, współpracownikami, klientami. Jednym ze sposobów jest w tej sytuacji telefon do pracy z prośbą o **parę dni urlopu**. Z tego wyjścia korzystała kobieta zajmująca odpowiedzialne stanowisko: *„Były takie sytuacje, że musiałam wziąć jakiś urlop z powodu takich sytuacji nieprzewidywanych”* (K3), czy kobieta pracująca w sklepie: *„Jak miałam oko podbite, czy tam siniaki na twarzy, to dzwoniłam do pracy i prosiłam o dni wolne, bo ja nie byłam w stanie nawet wyjść na ulicę”* (K27). Innym sposobem ukrywania śladów przemocy jest skorzystanie ze **zwol-**



**nienia lekarskiego:** *„Nawet byłam na zwolnieniu raz czy drugi ze względu na jakieś tam obrażenia”* (K10), mówi kobieta pracująca w biurze. Branie dni wolnych, korzystanie ze zwolnień lekarskich łączy się z dodatkowym stresem, jaki kobiety odczuwają w takich sytuacjach, bowiem zdają sobie sprawę, że może to być źle odebrane przez pracodawcę. Na przykład, chociaż szef kobiety (K3) był życzliwie do niej nastawiony i nie sprawiał problemów z udzielaniem „okolicznościowych” urlopów, o które prosiła, to ona miała, poczucie, że zbyt częsta taka niespodziewana absencja grozi jej utratą stanowiska, jeśli szef dojdzie do wniosku, że nie radzi sobie z wypełnianiem służbowych obowiązków.

Ale nie tylko wstyd i chęć ukrycia przed pracodawcą śladów przemocy są powodami, dla których kobiety decydują się na czasowe ograniczenie aktywności zawodowej. Oznaki

pobicia w zasadzie uniemożliwiają pracę z klientem. Kelnerka, której zwierzchnik wiedział o doświadczanej przez nią przemocy, powiadała szefa, że nie stawia się do pracy: „*tak miałam ręce posiniaczone to było lato, że ... że nie poszłam*” (K13).

W sytuacji gdy przemoc ze strony męża/byłego męża dotyka również dzieci, kobiety zmuszone są w nieprzewidzianych przez siebie momentach do **wychodzenia, zwalniania się z pracy** – np. jedna z kobiet wychodziła z pracy, gdy otrzymała telefon od dziecka: „*Mamo wróć do domu, bo się boję, bo właśnie przyszedł ojciec*” (K12). Konieczność sprawowania opieki nad dziećmi w takich sytuacjach **ogranicza też możliwości pracy kobiet po godzinach**. Kobiety powszechnie mówią „*boimy się o dzieci, nie możemy pracować tyle, ile byśmy chciały*” czy „*bo czasami trzeba dłużej zostać ... No i wtedy taki niepokój ... Co z dziećmi, czy są z ojcem, czy ojciec znowu w Polskę poszedł*” (K5).

### Wpływ przemocy domowej na aktywność zawodową kobiet

**1. Zawieszenie działalności firmy.** W przypadku kiedy kobiety prowadzą działalność gospodarczą, ich nieobecność w pracy, jeśli nie mają pracowników, oznacza po prostu okresowe zawieszenie działalności firmy. Mówi o tym kobieta, która przez 30 lat prowadziła zakład fryzjerski. Nie miała pracowników, w pracy spędzała nawet po 13-14 godzin dziennie. „*Jak mnie pobił, to kartkę córka wystawiała, że zakład nieczynny do odwołania i cześć. Tydzień, dwa tygodnie zakład był zamknięty, bo jak miałam, wie pani, oczy podłimowane to przecież nie mogłam iść do pracy*” (K26). Na pytanie, jak często zdarzało się, że zakład musiał być zamknięty, kobieta odpowiada, że bardzo często: „*Co dwa tygodnie regularnie awantura i mordobicie, rękobicie, kopobicie. Wszystko było*” (K26). Ta sytuacja oczywiście wpływała na interesy kobiety.

Inna kobieta mówi, że musiała zamknąć na pewien czas mały sklep

osiedlowy, który prowadziła, będąc już w separacji z mężem (mieszka z nim do dzisiaj), przez to, że mężczyzna zdemolował jej sklep: „*przyjechał pod wpływem alkoholu, no i zaczął mi przewracać regały. Resztę towaru oblał mi farbą olejną*” (K27). Ponieważ wydarzenie to miało miejsce w obecności klientów, zadzwoniono po policję, a sprawca czynu został ukarany – „*oczywiście wyrok też taki zapadł – w zawieszeniu*” (K27). Kobieta poniosła duże straty finansowe.

**2. Utrata pracy – zwolnienie z pracy.** Pracownik, którego często i w nieprzewidzianych terminach nie ma w pracy, może się spodziewać, że zostanie pozbawiony możliwości awansu, premii, a także jeśli do sytuacji tych będzie dochodziło zbyt często – z utratą stanowiska (jeśli takie posiada), czy nawet nieprzedłużeniem umowy lub zwolnieniem z pracy.

Jedna z kobiet dwukrotnie straciła pracę z powodu bicia przez męża i absencji w pracy, które się w związku z tym zdarzały. Pierwszy raz była to praca etatowa w Instytucie W.: „*koleżanki zaczęły się domyslać ... kadrówka zrobiła swoje, dopowiedziała swoje*” (K7). Drugi raz kobieta musiała pożegnać się z pracą, gdy już była na rencie i dorabiała sobie w zakładzie prywatnym: „*Też byłam pobita właśnie. i też tam dzwoniłam, ale w końcu dałam spokój ... Mówię: trudno, stracę tę pracę*” (K7).

Inna kobieta, pracująca jako szwaczka, przez 17 lat pracy była wiele razy zwalniana bo „wpadanie” nietrzeźwego partnera do pracy nastawiało niechętnie do niej pracodawców i powodowało zwolnienia: „*żegnamy, bo my takich pracowników nie potrzebujemy, tu się pracuje a nie zatawia prywatne sprawy. No i niestety dostawałam wypowiedzi*” (K20).

**3. Utrata pracy – rezygnacja z pracy.** Kobiety doświadczające przemocy domowej niejednokrotnie same rezygnują z pracy. Jedna z nich, pracująca jako szwaczka, czyniła to, ilekroć została pobita przez męża i miała widoczne tego ślady. „*Kilka razy było tak, że miałam dobrą pracę: czy to w „Telimenie” czy w innej jesz-*

*cze tam szwalni, musiałam zrezygnować z pracy, bez podania przyczyn, bo tak ... bez wypowiedzenia ... bo pobita się wstydziłam przyjść do pracy. Były ślady i ... stwierdziłam, bo nikomu nie mówiłam o swoich problemach, no i po prostu wtedy było porzucenie pracy. Samowolne. Tak było kilka razy.*” (i dalej) „*nie szłam do pracy, no bo przecież jak byłam pobita, to musiałam na kilka, z tydzień, albo więcej, aż wszystko zeszło ze mnie*” (K5).

Rezygnacja z pracy kobiet, które mają wysokie kwalifikacje i/lub odpowiedzialne stanowiska, ma inny charakter niż w przypadku kobiet wykonujących prace niewymagające kwalifikacji i nie wiąże się z utratą pracy, ale jej zmianą. Kobieta zazwyczaj rezygnuje z pracy dopiero wtedy, gdy ma już pewność zatrudnienia w następnej. Tak było w przypadku kobiety zatrudnionej na urzędniczym stanowisku, która nie chciała pracować w jednej firmie z mężem: „*był taki moment, że pracowaliśmy razem i starałam się właśnie zmienić tę pracę i zmieniłam, udało mi się zmienić. Po znajomości, ale zawsze coś*” (K10). Sama z bardzo dobrze płatnej pracy zrezygnowała też kobieta (K12), która ze względu na sytuację domową musiała zamienić pracę na wysokim menedżerskim stanowisku na pracę przynoszącą mniejsze dochody, za to dającą możliwości kontroli sytuacji w domu. Dzieci po szkole były się przychodzić do domu, w którym ich ojciec stosował wobec nich terror. W tym przypadku rezygnacja z pracy była dla kobiety załamaniem jej dobrze zapowiadającej się kariery zawodowej.

**4. Utrata zdrowia i możliwości wykonywania pracy – renta.** Doświadczana przez kobiety przemoc odbija się na ich zdrowiu do tego stopnia, że u niektórych kobiet dochodzi do występowania różnych chorób psychosomatycznych, które w mniejszym lub większym stopniu wpływają na wykonywaną przez kobietę pracę. Na przykład pewna 40-letnia kobieta miała kłopoty z mówieniem: „*ja nie mogłam mówić. Mnie coś tam dusiło (...) to było na tle*

*nerwowym*” (K5). Inna z kobiet pracująca na odpowiedzialnym stanowisku mówi, że w związku z doznawaną przemocą „*no byłam załamana, miałam depresję. Właściwie to psychosomatyczne takie ciężkie stany przeżywałam*” (K21). Kobieta musiała leczyć się farmakologicznie – prócz trzech ciężkich depresji, które przeszła, cierpiała na chorobę serca. Mimo kilkumiesięcznego zwolnienia zachowała swoją pracę, jak mówi, tylko dzięki życzliwości przełożonych.

W niektórych przypadkach kobiety na skutek trwałej utraty zdrowia spowodowanego przemocą zmuszone są do przerwania swojej aktywności zawodowej i przechodzą na renty (K7, K21, K26, K27, K28). Na przykład 37 lat doświadczania przemocy ze strony męża sprawiło, że w ciężkim stanie zdrowia pozostaje 58-letnia kobieta (wykształcenie średnie-techniczne), która mówi, że ma „*zszarpane nerwy*”, cierpi na nadciśnienie i bezsenność, miała połamaną rękę. Po 30 latach pracy zamknęła swój zakład fryzjerski i od 14 lat jest już na rencie inna kobieta, która opowiada: „*mój mąż zawsze kochał w główkę bić, bo mówił, że nie ma znaku na głowce, no ale zrobił się znak w głowce*” (K26). Kobieta przeszła operację trepanacji czaszki, po której nie wróciła już do pracy.

### **Stosunek mężów stosujących przemoc do pracy zawodowej kobiet**

Mężczyźni stosujący przemoc wobec swoich żon często niechętnie podchodzą do ich pracy zawodowej. Chcą odizolować kobietę, swoją ofiarę od pozarodzinnych kontaktów społecznych, co ułatwia im nad nią kontrolę.

**1. Niemożność podjęcia przez kobietę pracy – mąż zabrania lub utrudnia podjęcie pracy.** W niektórych przypadkach kobiety nie mogą podjąć pracy zawodowej, ponieważ mąż im na to nie pozwala. Na przykład, jedna z kobiet mówi: „*nigdy nie pracowałam z tego względu, że mój partner twierdził, że miejsce kobiety jest w domu. Zresztą był trochę*

*zazdrosny*” (K17). Innej mąż powiedział, że dobrze zarabia i „*jego kobieta nie musi pracować*” (K11). Kolejna od razu po ślubie usłyszała „*że ja nie muszę pracować, bo on, jemu to wszystko wystarcza jak on chodzi do pracy*” (K15). Nawet w sytuacji gdy mąż stracił pracę i kobieta podjęła pracę w McDonalddie, musiała z niej zrezygnować, bo mężczyzna nalegał: „*nie będę w ogóle pracowała, bo ... będę go zdradzać czy w ogóle ... był strasznie zazdrosny, że nawet nie mogłam wychodzić czasami sama*” (K15). Gdy kobieta po raz kolejny podjęła pracę, bo zmuszała ją do tego sytuacja materialna rodziny (niepracujący mąż, małe dzieci), mąż robił jej awantury: „*że za długo pracuję, ja powinnam popracować na przykład tam cztery, pięć godzin i ... to było dzień w dzień, nieraz takie po prostu, a jak sobie wypił, to już strasznie było, nie do wytrzymania*” (K15).

Mężowie posuwają się do różnych czynów, aby uniemożliwić żonom wykonywanie pracy zawodowej: na przykład jedna z kobiet mówi, że „*miałam w drzwiach zamki uszkodzone, mąż specjalnie to zrobił, a pracę trzeba było na gorąco łapać*” (K16). Praca przepadła, a kobieta nie szukała więcej pracy bo wiedziała, że i tak, prędzej czy później, nie będzie mogła jej wykonywać. Z tego powodu kobieta nie ubiegała się też o żadne kursy przekwalifikujące „*bo w trakcie na pewno musiałabym prze-rwać, nawet gdyby były darmowe, bo by mi nie pozwolił*” (K16).

**2. Ingerencje mężów/partnerów w miejscu pracy.** „Wpadanie” mężów/partnerów do zakładu pracy jest zawsze dla kobiet stresem, bywa, że z tego powodu czują się ośmieszone, wstyd im za męża/partnera, psuje to ich dobrą opinię wśród pracowników i pracodawcy. Mężowie pojawiają się w pracy kobiety, bo są podpicci, po pieniądze na dalsze picie, aby kontrolować kobietę czy nie zdradza, lub świadomie chcą zaszkodzić kobiecie i doprowadzić do jej zwolnienia z pracy.

Działania mające doprowadzić do zwolnienia kobiety z pracy najczęściej

podejmują mężowie, których żony opuściły ich lub zamierzają opuścić. W ten sposób mężczyźni chcą uzależnić od siebie kobiety i wpłynąć na zmianę podjętych przez nie decyzji. Mąż jednej z kobiet, chcąc doprowadzić do jej zwolnienia z pracy, posunął się nawet do wykradnięcia danych służbowych z komputera domowego żony. Partner innej kobiety, kiedy ta wyrzuciła go z domu, „*to potrafił dzwonić ze swoją matką do mojej kierowniczkii i opowiadać niestworzone rzeczy. ... Przyjechał wtedy na taką długą rozmowę z kierowniczką, dopiero taki wytrzeźwiał opowiadał niestworzone rzeczy na mnie. Koleżanki podsłuchiwały pod drzwiami i się śmiały z tego co mówił. Że po mnie robaki chodzą, że jest syf w mieszkaniu. Co było nieprawdą*” (K11). Mężczyzna ten próbował popsuć też kobiecie opinię w przedszkolu, do którego chodziło ich dziecko, i w kuratorium. Zdaniem kobiety nie robiłby tego: „*jakbym mu powiedziała: choć tu, wróć i zamieszkać z nami*” (K11). Inna kobieta, która poprosiła męża, aby zadzwonił do jej pracy i usprawiedliwił jej nieobecność w sytuacji, gdy zasłała i musiała zostać w szpitalu, mówi: „*No a on zadzwonił i powiedział, że A. więcej do pracy nie przyjdzie, no i tak się pożegnałam z pracą*” (K13).

Zupełnie w innym celu pojawiał się w pracy partner kobiety pracującej jako pośrednik finansowy. Chciał on wykorzystać kobietę do pozyskania dla siebie pieniędzy. Kobieta cały czas była obserwowana w firmie przez partnera albo jego kolegów: „*Cały czas ktoś przychodził po jakieś pieniądze, codziennie, kiedyś nawet mi wykradli dużo, kilka tysięcy z pracy, gdzie ja musiałam zdobyć je na drugi dzień, bo musiałam przecież z firmą się rozliczyć*” (K1).

W przypadku prowadzenia przez kobiety własnej działalności gospodarczej „wizyty” w pracy mężów wpływają negatywnie na prowadzone przez nie interesy. Mąż kobiety, która prowadziła mały sklep osiedlowy, zdemolował jej lokal, co spowodowało, że poniosła ona duże straty finansowe. Inna kobieta mówi, że gdy

podpity mąż wpadał do jej zakładu fryzjerskiego, to robił awantury przy klientkach, co oczywiście wpłynęło na to, że wiele z nich utraciła.

**3. Kontrola przez mężów finansów pracujących żon.** Mężowie stosujący przemoc wobec swoich współmałżonek zazwyczaj kontrolują ich dochody z pracy. Czasem ma to charakter wręcz ostentacyjny, jak w przypadku cytowanej już wielokrotnie właścicielki zakładu fryzjerskiego, której mąż wpadał do pracy aby przeliczyć zarobione przez nią pieniądze: *„Kiedyś nie liczyłam nigdy, bo ja nienawidziłam pieniędzy i nie lubię pieniędzy. To mój mąż się tym zajmował, wie pani, liczył przeszczęśliwy z tego, że może liczyć i że dużo, bo to cała szuflada”* (K26). Inny mężczyzna do tego stopnia kontrolował żonę, że sprawdzał przynoszone przez nią zaświadczenia o wypłatach i *„Nawet potrafił zadzwonić do ... szefa zadzwonić ile zarabiam w ogóle”* (K15).

Kontrola finansów kobiet, szczególnie gdy w grę wchodzi większe pieniądze, ma bardziej pośrednie formy. Jest to zajmowanie się sprawami finansowymi we wspólnej firmie przez męża czy „wspólne” konta rodzinne, które kontrolują mężowie.

Powszechna jest też pośrednia forma sprawowania przez mężczyzn kontroli finansów kobiet, która polega na tym, że mężowie w sytuacji, gdy żona pracuje zawodowo, przerzuca na kobietę koszty utrzymania rodziny, zarobione przez siebie pieniądze zachowując dla siebie: *„Zupełnie przestał łożyć na utrzymanie domu”* (i dalej) *„Zresztą trudno to nazwać wspólnym majątkiem, bo chociaż formalnie tak było, to tak naprawdę nasze dochody, utrzymanie domu leżało na mnie. On się w żaden sposób nie przyczyniał ani do utrzymania domu, ani do wspólnych zakupów, ani do płacenia kredytów”* (K3).

### Macierzyństwo a praca i przemoc

Urodzenie dziecka uważa się za punkt zwrotny w życiu kobiety. Samo w sobie w bardzo poważnym stopniu ogranicza aktywność zawodową kobiet, a wiele kobiet po urodzeniu dziec-

ka nie wraca do pracy. Z informacji, których udzieliły kobiety w wywiadach, wynika, że ciąża, urodzenie dziecka w niektórych wypadkach jest też momentem, w którym w związku pojawia się przemoc fizyczna.

Kobiety doświadczające przemocy nie mogą liczyć na swoich mężów, jeśli chodzi o wychowanie dzieci. Będąc w związkach małżeńskich, są w praktyce samotnymi matkami. Gdy podejmują pracę, to na ich głowach spoczywa zapewnienie w tym czasie dzieciom opieki. Jeśli tej opieki nie mogą zapewnić, rezygnują z zawodowej aktywności.

Nawet w okresie późniejszym, gdy dzieci są już większe, problem opieki nad nimi stanowi poważną barierę w podejmowaniu przez kobietę pracy. Szczególnie dotyczy to kobiet, które nie mają specjalnych kwalifikacji, a prace, które są im dostępne, mają charakter zmianowy lub są wykonywane w nietypowych godzinach. Kobieta, której dziecko chodzi do przedszkola, mówi: *„Próbuję tej pracy szukać, ale godziny mi nie odpowiadają, bo na noc nie pójdę, bo syna samego w domu nie zostawię, a znowu ... jest praca od 6 przypuścimy do 16, a ja muszę dziecko zaprowadzić do przedszkola, odebrać go ... sam nie przyjdzie bo jest za mały”* (K24). Kobieta jest zarejestrowana w urzędzie pracy, otrzymała nawet dwie oferty, ale *„Jedna do domu spokojnej starości na trzy zmiany. Oczywiście mi to nie odpowiada, no bo nie miałabym co z dzieckiem zrobić. Drugą ofertę dostałam też do sprzątania w firmie, ale od 6 do 14 i również godziny mi nie pasują”* (K24).

Bywa, że konieczność opieki nad dziećmi kobieta musi przedłożyć nad pracę zawodową nawet wtedy, gdy dzieci są już nieco starsze i chodzą do szkoły. Tak było w przypadku kobiety, która zrezygnowała z menedżerskich posad, aby chronić dzieci przed przemocą ze strony męża. Młodszy syn *„po szkole przestał wracać bezpośrednio do domu, spędzał czas u kolegów, sąsiadek i też bym się o tym nie dowiedziała, gdyby nie zadzwoniła koleżanka: słuchaj, ja muszę wyjść, a on nie chce wrócić do*

*siebie”* (K12). Dzieci bały się przebywać same w domu z ojcem. Z chwilą jego wejścia do domu nastawała atmosfera terroru, nakazów i bojaźni przed tym, co się za chwilę stanie, do czego się przyczepi. Kobieta zmieniła pracę na mniej płatną, ale blisko domu i taką, która dawała jej możliwość wyjścia do domu, kiedy dzieci tego potrzebowały.

Trzeba też na koniec nadmienić, że dzieci, ich dobro, stanowią często powód, dla którego kobiety podejmują decyzje o odejściu od sprawcy przemocy. Konieczność zapewnienia wtedy dzieciom utrzymania jest z kolei potężnym czynnikiem motywującym kobiety do wytężonej pracy zawodowej.

### Rola pracy zawodowej w życiu kobiet doświadczających przemocy

Chociaż praca nie zabezpiecza kobiet przed doświadczaniem ze strony męża przemocy fizycznej, to pełni w życiu kobiet doniosłą rolę. Zarówno kobiety o niższym, jak i o wyższym statusie społecznym mówią, że praca jest dla nich azylem i pozwala chociaż na chwilę zapomnieć o trudnej sytuacji domowej. Kobiety doświadczające przemocy „uciekają” w pracę. Dla wielu z pracujących kobiet jest ona miejscem samorealizacji, budowania poczucia własnej wartości, miejscem, gdzie rekompensują domowe porażki.

Praca dla kobiet doświadczających przemocy jest też sposobem na pozyskanie względnej niezależności ekonomicznej. Jest to bardzo ważne, bowiem nie mogą one liczyć na swoich mężów, jeśli chodzi o zabezpieczenie materialne dzieci. Kobiety dość powszechnie relacjonują, że nie miały dostępu do pieniędzy męża, który w najmniejszym stopniu nie przejmował się, co dzieje się z dziećmi: *„nie interesował się tym, czy mam dla dziecka na jedzenie, czy mam mu dać co jeść, czy są pieluchy, czy nie ma ... w ogóle niczym się nie interesował”* (K24). Kiedy kobiety nie mają własnych zasobów finansowych mogą w takich sytuacjach jedynie liczyć na pomoc z opieki, czasem wspomagają

je rodzina. Na przykład niepracującej kobiecie w dramatycznych sytuacjach pomagała mama, która pożyczyła jej parę groszy na chleb „i gotowała nam obiady, chodziłam z dziećmi do mamy, żeby zjadły” (K6).

Kobiety pracujące w mniejszym stopniu są zależne od mężów w zabezpieczeniu materialnym dzieci, ale mężczyźni bardzo wykorzystują tę sytuację: *„Ja mam niewysoką pensję, a jak nieraz upominałam się daj, nie dla mnie, tylko dla dziecka, to słyszałam odpowiedź: jak ci brakuje, to sobie poszukaj sponsora. No i zaczęłam rozmowę, żeby dał pieniądze na książki dla dziecka, bo się zaczął rok szkolny, oczywiście powiedział, że nie”* (K2).

Chociaż praca zawodowa nie chroni kobiety przed doświadczaniem przemocy w związku, to zawsze ułatwia kobiecie jej funkcjonowanie po podjęciu decyzji o wyjściu z takiego związku. Posiadanie pieniędzy daje większe możliwości odseparowania się od sprawcy przemocy (kupienie lub wynajęcie mieszkania, czy wzięcie kredytu), samodzielne utrzymanie siebie i dzieci.

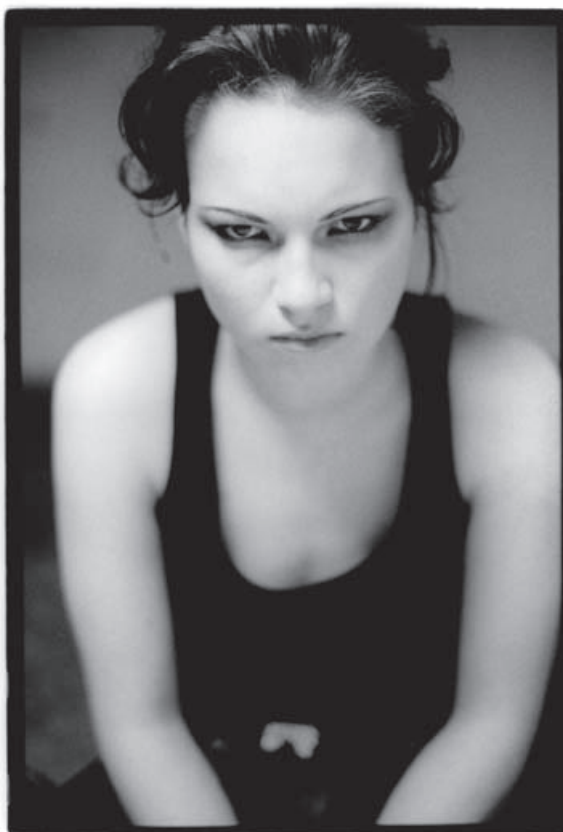
## Kobiety doświadczające przemocy domowej na rynku pracy – kumulacja barier

Kariery zawodowe kobiet doświadczających przemocy ze strony mężów w dużej mierze zależą od posiadanego przez nie wykształcenia, kwalifikacji, umiejętności i od przebiegu pracy zawodowej sprzed okresu doświadczania przemocy. Ważnym wymiarem jest też czynnik osobowościowy. Przedsiębiorczy charakter ujawniają, zakładając własne interesy, nie tylko kobiety z wyższym wykształceniem, ale i z niższym (zakład fryzjerski, sklepik osiedlowy, zakład dziewiarski). Niebagatelną w tym rolę odgrywają wyobrażenia kobiet o sobie, jakie wyniosły z dzieciństwa. Na przykład kobieta (K6), która widziała się tylko w rolach żony i matki, po ukończeniu szkoły podstawowej nie kontynuowała nauki, wcześniej wyszła za mąż

i urodziła dzieci. Zupełnie nie była i nadal nie jest przygotowana do podjęcia pracy zawodowej. Uważa, że rolą kobiety jest dom i macierzyństwo, a mężczyzna ma zarobić na rodzinę. Najprawdopodobniej będzie wieczną klientką opieki społecznej lub po uzyskaniu rozwodu z mężem, który stosował wobec niej przemoc i nie sprawdzał się w roli utrzymującego dom, będzie chciała związać się z kolejnym mężczyzną. Kobiety, które wchodząc w życie, widzą się w rolach zawodowych, kończą szkoły, studia, podejmują pracę i dopiero wówczas wchodzą w związki. Przemoc domowa, jeśli je dotyka, to w momencie, gdy ich sytuacja na rynku pracy jest

(aby ochraniać dzieci, aby ratować małżeństwo). W przypadku innych kobiet utrzymanie stanowisk odbywa się dużym nakładem kosztów ze strony kobiet, a można przypuszczać, że gdyby nie przemoc, kobiety te mogłyby odnosić w pracy większe sukcesy i szybciej awansować. Można też mówić o pewnej prawidłowości, zgodnie z którą w związkach kobiet, które robią błyskotliwe kariery i w porównaniu ze swoimi mężami odnoszą dużo większe zawodowe sukcesy, przemoc ze strony męża nasila się wraz z rozwojem ich karier. Mężczyźni bardzo źle znoszą sukcesy zawodowe swoich żon, deprecjonują ich zawodowe osiągnięcia i odreagowują na nich brak swoich sukcesów poniżaniem, wyzywaniem, biciem.

W przypadku kobiet o niższym statusie społecznym w ogóle trudno mówić o jakichkolwiek ścieżkach zawodowych karier. Wykonywana przez nie praca często ma charakter pracy dorywczej, wykonywanej krótko, często „na czarno”. Powodem gorszej sytuacji kobiet o niższym statusie jest specyfika rynku pracy dla osób nisko kwalifikowanych – pracodawcy łatwo zastąpić jest kobietę inną pracownicą. Dodatkowo kobiety doświadczające przemocy ze strony mężów nie są „atrakcyjnymi” dla pracodawców, co wynika z ich braku pewności siebie, braku koncentracji w pracy, wolniejszego uczenia, spóźnień, absencji, co jest efektem doświadczanej przez nie w domu prze-



dosyć mocna i ustabilizowana.

Dlatego też zapewne kobiety o wyższym statusie społecznym lepiej sobie radzą na rynku pracy niż kobiety o niższym statusie, co nie oznacza, że doświadczana w domu przemoc nie ma wpływu na ich zawodowe kariery. Bywa, że kobieta sama rezygnuje z rozwoju dobrze zapowiadającej się kariery

moocy. Poza tym pracę zmianową czy w nietypowych godzinach (a taki charakter często mają prace nie wymagające specjalnych kwalifikacji) trudno jest pogodzić z macierzyństwem, bowiem zinstytucjonalizowana opieka nad dzieckiem w naszym kraju oferuje usługi w godzinach 8.00-16.00.

W przypadku kobiet doświadczających przemocy możemy więc

mówić o kumulacji barier na rynku pracy. Są to bariery:

- charakterystyczne dla kobiet (niechęć do zatrudniania przez pracodawców kobiet mających dzieci; konieczność godzenia ról macierzyńskich z pracowniczymi, co w przypadku kobiet doświadczających przemocy jest szczególnie trudne);

- charakterystyczne dla kobiet doświadczających przemocy (o nich była mowa powyżej);

a w przypadku niektórych kobiet również:

- charakterystycznych dla osób z niskimi kwalifikacjami;

- charakterystycznymi dla osób starszych.

### **Kobiety doświadczające przemocy domowej jako pracownice**

Mimo kłopotów z wypełnianiem obowiązków zawodowych kobiety doświadczające przemocy są przekonane, że są dobrymi, lojalnymi pracownicami, w które pracodawcy opłaca się „inwestować”. Kobieta doświadczająca przemocy jest silnie motywowana do pracy – można powiedzieć, że przemoc „wypycha ją z domu”. Praca jest miejscem, gdzie kobieta chce i może się wykazać, wypełnić pustkę wynoszoną z domu, nabrać pewności siebie, dowartościować. Stała, pewna, dająca kobiecie poczucie bezpieczeństwa praca stanowi solidne podstawy do rozwiązania przez kobietę jej problemów rodzinnych, a przez to stwarza jej warunki do bycia jeszcze lepszą pracownicą w przyszłości. Wsparcie przez pracodawcę kobiety w trudnych dla niej chwilach życiowych sprawi, że będzie miała w niej lojalną i dobrą pracownicę: *„To mu się opłaca. Kobieta odwdzięczy się”*.

Kobiety oczekują od pracodawcy, że okaże się „człowiekiem”, że zrozumie zdarzające się im poranne spóźnienia i potraktuje ich sprawę indywidualnie. Chcą, aby pracodawca dał im możliwość rozwiązania problemów rodzinnych, a ich „niedyspozycję” potraktował jako chwilową. Pracodawca nie powinien też przerzucać odpowiedzialności za zachowanie

mężów/byłych mężów na pracownice. W sytuacjach gdy ci pojawiają się w pracy i zakłócają porządek, powinna być wzywana policja, a nie zwalniana z pracy kobieta.

### **Zasady organizacji pomocy kobietom doświadczającym przemocy domowej w ich funkcjonowaniu na rynku pracy**

Pomoc kobietom w podejmowaniu przez nie aktywności zawodowych powinna polegać na usuwaniu barier, na jakie natrafiają kobiety doświadczające przemocy domowej na rynku pracy. Jest to między innymi:

- wsparcie kobiet w macierzyństwie – organizowanie miejsc opieki nad dzieckiem (system żłobków, przedszkoli, opieki pozaszkolnej) i wypracowanie nowych, bardziej elastycznych form opieki nad dzieckiem, umożliwiających kobietom wykonywanie pracy zawodowej w różnych godzinach – jest to zadanie dla władz samorządowych, ale i zakładów pracy, domów kultury, oraz szkół i przedszkoli już istniejących;

- pomoc kobietom o niższym statusie w podnoszeniu kwalifikacji i umiejętności, co pozwoli odnaleźć się im na rynku pracy – organizowanie kursów doszkalających, przekwalifikujących, systemu szkół wieczorowych, zaocznych, w których mogłyby uczestniczyć kobiety, mając zapewnioną w tym czasie opiekę nad dziećmi – jest to zadanie dla władz administracji państwowej i samorządowej, urzędów pracy, organizacji kobiecych;

- pomoc kobietom w poszukiwaniu pracy – organizowanie kursów aktywnego poszukiwania pracy, autoprezentacji, pisania CV – zadanie dla urzędów pracy i organizacji kobiecych;

- wsparcie psychiczne kobiet podnoszące ich poczucie własnej wartości i siły – organizowanie profesjonalnej pomocy psychologicznej, grup wsparcia, treningów asertywności – zadanie dla władz samorządowych, organizacji kobiecych;

- uwrażliwienie pracodawców, osób z urzędów pracy i innych zajmujących się sprawami zatrudniania

na problemy kobiet doświadczających przemocy domowej – organizowanie szkoleń z zakresu odpowiedzialnych w takich sytuacjach działań – zadanie dla władz samorządowych, organizacji kobiecych zajmujących się przemocą.

Funkcjonowanie kobiet na rynku pracy jest ściśle związane z doświadczaną przez nie przemocą domową. Dlatego jeśli pomoc kobietom w ich funkcjonowaniu na rynku pracy ma być skuteczna, musi również obejmować obszar ich życia prywatnego. Z tego też względu należy:

- zapewnić bezpieczeństwo osobiste kobietom doświadczającym przemocy domowej (skuteczne interwencje w sytuacjach, gdy dochodzi do przemocy domowej, odseparowanie ofiar od sprawców przemocy domowej – schroniska, tymczasowy areszt, eksmisje, zakaz zbliżania się sprawców do ofiar);

- zapewnić pomoc prawną ofiarom przemocy;

- zapewnić pomoc w pozyskaniu samodzielnego mieszkania ofiarom przemocy (skuteczne eksmisje sprawców, przydziały mieszkań zastępczych, zamiany mieszkań);

- zapewnić pomoc w kwestiach zabezpieczenia materialnego ofiar przemocy (zasiłki, alimenty, pomoc w pozyskaniu pracy).

Pomoc kobietom doświadczającym przemocy domowej w ich funkcjonowaniu na rynku pracy musi być kompleksowa (obejmować zarówno obszar pracy zawodowej, jak i życia rodzinnego), a w jej realizację musi być zaangażowanych wiele podmiotów, współpracujących ze sobą na zasadach partnerskich. Szczególną rolę powinny w niej odgrywać kobiece organizacje pozarządowe, które dysponują najlepszą wiedzą o mechanizmach domowej przemocy, a także mają rozpoznane potrzeby kobiet doświadczających przemocy z racji wieloletniej już praktyki w organizowaniu takiej pomocy. Informacja o prawach kobiet doświadczających przemocy domowej oraz o formach i miejscach pomocy, jaką mogą uzyskać, powinna być wiedzą powszechną. ■

# RADA EUROPY W WALCE Z PRZEMOCĄ WOBEK KOBIET

*Przemoc wobec kobiet zagrożeniem  
dla podstawowych wartości Rady Europy*

*Przemoc wobec kobiet, w tym przemoc domowa, należy do najpoważniejszych naruszeń praw człowieka ze względu na płeć. Pozbawia ofiarę możliwości korzystania z podstawowych praw i wolności należnych każdemu człowiekowi i stanowi poważną przeszkodę na drodze do osiągnięcia równości pomiędzy kobietami i mężczyznami.*

*Pomimo znacznego postępu, jaki nastąpił w sferze zwalczania przemocy wobec kobiet, wciąż jest to zjawisko bardzo rozpowszechnione i to we wszystkich grupach społecznych państw członkowskich Rady Europy.*

*Dostępne dane mówią o tym, że co piąta lub co czwarta kobieta co najmniej raz doświadczyła przemocy fizycznej podczas swego dorosłego życia, a co dziesiąta była ofiarą przemocy seksualnej i wymuszania.*

Rada Europy uznając, że przemoc wobec kobiet, w tym przemoc domowa, stanowi zagrożenie dla realizacji podstawowych wartości Rady Europy, podjęła wiele inicjatyw mających chronić kobiety. Już w 1993 r. trzecia Europejska Konferencja Ministerialna w sprawie Równości Kobiet i Mężczyzn była poświęcona temu zjawisku. Rok 2007 został uznany za Rok walki z przemocą wobec kobiet, a inauguracja kampanii odbyła się w Madrycie 27 listopada 2006 r. Kampania ma m.in. przyczynić się do upowszechniania podejścia do przemocy wobec kobiet jako naruszania praw człowieka, uświadomić, że przemoc może być nie tylko fizyczna, ale także psychiczna, ekonomiczna i seksualna, zachęcić państwa członkowskie do aktywniejszego wdrażania środków prawnych i programów, które pozwoliłyby skuteczniej jej przeciwdziałać. W ramach kampanii zbierane są dane od policji, sądów i ośrodków pomocy społecznej – instytucji, do których zgłaszają się ofiary przemocy. Na początku 2008 r. mamy poznać skalę zjawiska przemocy we wszystkich 47 krajach należących do Rady Europy. W ramach kampanii RE apeluje do państw członkowskich o monitorowanie

**Stop domestic  
violence  
against women**



skuteczności wdrażania istniejącego ustawodawstwa oraz systemu wsparcia i ochrony dla ofiar. Ważnym przesłaniem kampanii jest również pokazanie, że skuteczna walka z przemocą domową wymaga wspólnych działań różnych służb publicznych oraz organizacji pozarządowych. W kampanii podkreśla się również, że w wyniku przemocy domowej krzywdzone są nie tylko kobiety i dzieci, ale wymierne szkody ponosimy wszyscy jako społeczeństwo. Podkreśla się, że skuteczna walka z przemocą domową wymaga aktywnego zaangażowania się w nią mężczyzn.

Kampania jest realizowana na kilku płaszczyznach: międzyrządowej, parlamentarnej oraz lokalnej

i regionalnej. W wielu krajach prowadzona jest przez Radę Europy i państwa członkowskie współpraca z organizacjami międzyrządowymi oraz pozarządowymi działającymi w zakresie ochrony kobiet przed przemocą. W ramach kampanii w krajach członkowskich prowadzono m.in.:

- regionalne seminaria informacyjne,
- spotkania z przedstawicielami krajowych punktów informacyjnych,
- działania na szczeblu parlamentów krajowych pod hasłem „Parlamenty w walce z przemocą wobec kobiet”,
- działania na szczeblach lokalnym i regionalnym.

Państwa członkowskie zostały zobligowane do wyodrębnienia na szczeblu centralnym stanowiska odpowiadającego za sprawy rów-

ności płci oraz centralnego punktu koordynacyjnego odpowiedzialnego za prowadzenie działań w ramach kampanii Rady Europy na szczeblu krajowym. Zadaniem tego ostatniego jest m.in. przedłożenie rapor-

tu z działań i postępów w ramach Kampanii Specjalnemu Zespołowi Rady Europy ds. walki z przemocą wobec kobiet, w tym przemocą domową.

## Co się działo w Polsce?

Rząd polski mało aktywnie uczestniczył w kampanii Rady Europy, a incydentalne działania nie były w żaden sposób skoordynowane ani nagłaśniane. Bilboardowa kampania zorganizowana przez Departament ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji w MPiPS dotyczyła przemocy wobec dzieci, a działania Departamentu odpowiedzialnego za wdrażanie krajowego programu przeciwdziałania przemocy w rodzinie ograniczyły się do wydania plakatu, który nie nawiązywał w żaden sposób do kampanii Rady Europy i nie był szeroko upowszechniany. Niestety nowy rząd, jak na razie, również nic nie robi, aby zmienić tę sytuację. Na stronie Kampanii Rady Europy jako osoba kontaktowa wciąż funkcjonuje była senatorka Urszula Gacek. Kampanię RE rozpoczęło na dobrą sprawę seminarium połączone z wystawieniem spektaklu „Węzły życia”, przygotowanego w ramach programu „Praca i Godne Życie dla Kobiet Ofiar Przemocy”, finansowanego ze środków IW Equal. Odbyło się ono 9 listopada 2007 r. Organizatorami przedsięwzięcia byli Ośrodek Informacji i Dokumentacji Rady Europy w Warszawie i Fundacja Centrum Praw Kobiet. Jedynym rządowym przedsięwzięciem zorganizowanym w ramach kampanii była zorganizowana 5 grudnia 2007 r. przez Departament ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji w MPiPS konferencja na temat przeciwdziałania przemocy wobec kobiet.

Na posiedzeniu Komitetu ds. Równości Płci RE (28–30 listopada 2007 r. Strasburg), jednogłośnie podjęto rezolucję w sprawie przeciwdziałania przemocy domowej i wobec kobiet. Kilka dni później (6–7 grudnia 2007) odbyła się konferencja na temat pomocy dla kobiet – ofiar przemocy. Spotkanie było kolejnym elementem kampanii, która kończy się w czerwcu 2008 r. Sekretarz Generalny Rady Europy Terry Davis w swoim wystąpieniu przypomniał, że przemoc wobec kobiet to nie tylko naruszenie praw człowieka, ale również jeden z najpoważniejszych przejawów dyskryminacji ze względu na płeć. Dlatego też, podkreślił, tak ważne jest nieustanne nagłaśnianie tego tematu, zbieranie statystyk na temat skali przemocy w każdym kraju oraz wyznaczenie minimalnych standardów w zakresie niesienia pomocy ofiarom przemocy. Emil Kuczar, przewodniczący Komitetu Ministrów RE podkreślił, że przemoc jednakowo dotyka kobiety biedne, jak i bogate. W dyskusji na temat minimalnych standardów niesienia pomocy ofiarom przemocy domowej podniesiono, iż konieczne jest osiągnięcie w Europie konsensusu, że to sprawca przemocy opuszcza miejsce zamieszkania, a nie – osoba doświadczająca przemocy. Na zakończenie konferencji Jan Kleijssen z Dyrektoriatu Generalnego Praw Człowieka Rady Europy powiedział, że problem przemocy to problem całego społeczeństwa, a nie tylko kobiet. Mam nadzieję, że kampania Rady Europy zmobilizuje rząd Donalda Tuska do podejmowania aktywniejszych działań na rzecz przeciwdziałania przemocy wobec kobiet. Jednym z pilniejszych zadań jest niewątpliwie nowelizacja ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie, tak aby to nie ofiara, ale sprawca przemocy musiał opuścić dom.

Jak wynika z badań zleconych przez MPiPS, które TNS OBOP przeprowadził w październiku 2007 r., najczęściej doświadczaną przez Polaków formą przemocy jest przemoc psychiczna, której przynajmniej raz doświadczyło 31% badanych. Przemocy fizycznej doświadczyło 17% respondentów, 8% przyznaje, że zdarzyło im się być ofiarą przemocy ekonomicznej, zaś 3% deklaruje, że było ofiarą przemocy seksualnej. Co piąty Polak (20%) – wedle uzyskanych deklaracji – był sprawcą przemocy wobec członków swojego gospodarstwa domowego. Badania pokazują, że doświadczanie przemocy w rodzinie może wpływać na jej stosowanie wobec członków rodziny – 13% Polaków to jednocześnie ofiary i sprawcy przemocy. 36% Polaków przyznaje, że przynajmniej raz doświadczyło jakiejś formy przemocy, 30% było ofiarą przemocy więcej niż raz, 11% – wielokrotnie; większość z nich to kobiety (dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej).

Marta KRAWCZYŃSKA  
prawniczka

# DYSKRYMINACYJNE PRZYWILEJE Kobiet

*W Polsce, pomimo rosnącej świadomości dyskryminacji kobiet na rynku pracy, wciąż panuje przekonanie, że prawo jest dobre, tylko praktyka jego stosowania pozostawia wiele do życzenia. Wystarczy jednak prześledzić zapisy dotyczące ochrony pracownic w ciąży, by wykazać, że płeć nadal jest czynnikiem utrudniającym zarówno zdobycie zajęcia, jak i utrzymanie go.*

Upowszechnił się pogląd, iż wolny rynek daje pracodawcy prawo do swobody w doborze pracowników. Ograniczenie praw w tym zakresie kojarzy się z minionym ustrojem i centralnym sterowaniem gospodarką. Jednak aby lepiej poznać zjawisko dyskryminacji kobiet na rynku pracy ze względu na macierzyństwo, należy zgłębić wiedzę na temat regulacji prawnych zawartych w kodeksie pracy i pojawiających się na tym tle problemów pracownic-przyszłych matek.

Według polskiego kodeksu pracy jakkolwiek dyskryminacja jest niedopuszczalna. Doprecyzowanie tej zasady znajduje się w przepisach rozdziału II a działu i kodeksu pracy (art. 183a-183e). Regulacja powyższa uległa rozszerzeniu z mocy nowelizacji kodeksu pracy z 14 listopada 2003 roku. Celem zmian było dostosowanie polskiego prawa pracy do ustawodawstwa Unii Europejskiej, gdzie problematyka ta została uregulowana m.in. w:

- dyrektywie Rady nr 76/207/EWG z 9 lutego 1976 roku dotyczącej realizacji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn, jeżeli chodzi o dostęp do zatrudnienia, szkolenia, awansowania zawodowego, warunków pracy;

- dyrektywie Rady nr 2000/43/EC z 29 czerwca 2000 roku w sprawie wdrożenia zasad równego traktowania wobec osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne;

- dyrektywie Rady nr 2000/78/EC z 27 listopada 2000 roku w sprawie ustanowienia ogólnych ram równego traktowania przy zatrudnieniu.

Kodeks pracy wprowadza zasadę niedyskryminacji, tj. równego traktowania w zatrudnieniu i wymienia w sposób przykładowy kryteria, które nie mogą usprawiedliwiać naruszenia tej zasady. Są nimi np. wiek, płeć, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, orientacja seksualna. Kodeks pracy wśród kryteriów dyskryminacji pracownika wymienia także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, jak również w pełnym albo niepełnym wymiarze czasu pracy. Ponadto wskazane wyżej przepisy statuuja zasadę równouprawnienia w wynagrodzeniu za pracę jednokowej wartości itd. Rozwiązania przedstawione w kodeksie pracy nie określają zamkniętego katalogu zachowań powszechnie uważanych za dyskryminujące. Oznacza to, że kobieta może być dyskryminowana nie tylko ze względu na swoją płeć,

ale również ze względu na przyszłe macierzyństwo.

Należy wyraźnie zaznaczyć, że do czasu wprowadzenia w kodeksie pracy rozdziału II a działu i zakazującego stosowania jakiejkolwiek dyskryminacji kobiet, praktyka na rynku pracy pod tym względem była silnie rozwinięta. Brak przepisów i wdrożonych standardów w zakładach pracy przyzwalał pracodawcy na dyskryminację kobiet ze względu na macierzyństwo. Przyszła matka była u pracodawców niepożądanym pracownikiem, na czym zyskiwali jedynie pracownicy-mężczyźni.

### Stereotyp kreuje prawo

Nie tylko w kodeksie pracy zawarte są regulacje dotyczące równouprawnienia w miejscu pracy, ale również w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 roku, w rozdziale II art. 33 wyraźnie zaznacza, iż:

- kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym, oraz

- kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

Przepisy aktualnie obowiązującego kodeksu pracy i Konstytucji są korzystne dla pracownic-przyszłych matek. Jednak czy możliwości prawne są w pełni respektowane przez pracodawców? Czy faktycznie kobieta ze względu na swoją płć i przyszłe macierzyństwo nie jest dyskryminowana w zakładzie pracy? Czy fakt korzystania z części urlopu macierzyńskiego i pełnego wychowawczego jest wykorzystywany również przez pracowników-ojców? Rzeczywistość niestety nie jest już tak dobra jak regulacje prawne.

Stereotypy dotyczące roli kobiety i mężczyzny w życiu społecznym i w rodzinie wciąż odciskają pię-

tno na polskim prawie. Przykładem może być usytuowanie przepisów dotyczących urlopów macierzyńskich i wychowawczych, a także innych uprawnień opiekuńczych. Myślenie paternalistyczne przejawia się m.in. w postrzeganiu kobiet jako osób niezdolnych do samodzielnego decydowania o rodzaju wykonywanej pracy, zmuszaniu kobiet do korzystania z pełnego urlopu macierzyńskiego itd. Wciąż mówi się o ułatwianiu kobietom godzenia pracy zawodowej z macierzyństwem i obowiązkami domowymi. W efekcie wspomagane przez prawo kobiety pracują na dwóch etatach: w pracy i w domu. Od mężczyzn zaś ani prawo, ani polityka społeczna nie wymagają godzenia pracy zawodowej z obowiązkami domowymi. Tak więc trudno się dziwić, że niektóre kobiety czują się zmęczone „równouprawnieniem”, choć przepisy kodeksu pracy dają szereg uprawnień pracownicom w ciąży. Polski ustawodawca rozróżnia sytuację prawną pracownika z uwagi na ochronę rodzieliństwa, co według art. 18<sup>3b</sup> § 2 pkt 3 k.p. nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Pracodawca jest zobowiązany chronić zdrowie i życie takich pracownic. W stosunku do wszystkich kobiet zakazane jest zatrudnianie ich przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia (art. 176 k.p.). Pełny wykaz prac z określeniem ich rodzajów zawiera załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 roku w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. Wykaz ten wymienia również rodzaje prac zabronionych tylko kobietom w ciąży lub w okresie karmienia. Należy zaznaczyć, że zakaz zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia ma charakter bezwzględnie obowiązujący. Zakaz ten polega m.in. na świadczeniu pracy przed monitorem ekranowym (komputerem) przez pracownicę w ciąży jedynie przez 4 godziny na dobę czy zwolnieniu pracownicy ze świadczenia pracy, jeżeli wyko-

nuje pracę nurka oraz inne prace w warunkach podwyższonego lub obniżonego ciśnienia.

Jeśli pracownica wykonuje pracę wzbronioną dla jej zdrowia na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów, to obowiązkiem pracodawcy jest przeniesienie jej do innej pracy, a jeśli jest to niemożliwe, zwolnienie jej na niezbędny czas z obowiązku świadczenia pracy (art. 179 § 1 k.p.). Przy świadczeniu innej pracy obowiązkiem pracodawcy jest dostosowanie warunków pracy do określonych wymagań lub takie ograniczenie czasu pracy, aby wyeliminować zagrożenie dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownicy. Jeżeli dostosowanie warunków pracy na dotychczasowym stanowisku lub skrócenie czasu pracy jest niemożliwe lub niecelowe, obowiązkiem pracodawcy jest przeniesienie pracownicy do innej pracy, a w przypadku braku takiej pracy – zwolnienie jej z obowiązku świadczenia pracy (art. 179 § 2 k.p.).

Korzystnym rozwiązaniem zapewnionym przez ustawodawcę w kodeksie pracy jest regulacja art. 179 § 4 i 5 k.p. w sytuacji gdy zostaną zmienione warunki pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy albo zostanie skrócony czas pracy bądź nastąpi przeniesienie pracownicy do innej pracy, powodując jednocześnie obniżenie jej wynagrodzenia, ustawodawca zapewnia takiej pracownicy prawo do otrzymywania dodatku wyrównawczego. Dodatek ten ma na celu wyrównanie wynagrodzenia do poziomu wynagrodzenia otrzymywanego przed zmianą warunków pracy. Ponadto pracownica jest chroniona przed otrzymywaniem dotychczasowego wynagrodzenia w sytuacji, gdy pracodawca zwalnia ją z obowiązku świadczenia pracy.

Inną formą ochrony kobiety w ciąży i pracownicy-matki wychowującej dziecko do 4. roku życia jest regulacja art. 178 i 148 k.p. Według nich nie wolno zatrudniać pracownic w ciąży w godzinach nadliczbowych i przy pracy w porze nocnej. Bez zgody pracownicy nie wolno jej delegować poza stałe miejsce pracy

ani zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy. Trochę inaczej przedstawia się sytuacja w stosunku do pracownicy opiekującej się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia. Wtedy pracownica taka może być zatrudniana w godzinach nadliczbowych, przy pracy w porze nocnej, może świadczyć pracę w systemie przerywanego czasu pracy i może być delegowana poza stałe miejsce zatrudnienia tylko w sytuacji, jeżeli wyrazi na to zgodę. Ponadto czas pracy pracownicy w ciąży i opiekującej się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia w systemie równoważnego czasu pracy, przy dozorze urządzeń, przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, przy pracy w ruchu ciągłym, przy systemie skróconego tygodnia pracy i przy systemie pracy weekendowej, nie może bez zgody pracownicy wynosić więcej niż 8 godzin na dobę.

### Macierzyństwo pod specjalnym nadzorem

Polski ustawodawca objął kobietę w ciąży, jak również pracownicę przebywającą na urlopie macierzyńskim i wychowawczym, okresem ochronnym, czyli takim okresem, kiedy pracodawca – poza określonymi przypadkami – nie może zwolnić pracownicy z pracy. Według art. 177 § 4 k.p. pracodawca może zwolnić pracownicę w ciąży jedynie w przypadku likwidacji zakładu pracy, ogłoszenia jego upadłości lub przy rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownicy (w tym przypadku jest to tzw. zwolnienie dyscyplinarne). Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownicę termin rozwiązania umowy o pracę. Jeśli pracodawca w tym okresie nie jest w stanie zapewnić pracownicy innego zatrudnienia, przysługuje jej zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

Art. 177 § 3 i 3<sup>1</sup> k.p. określa, od kiedy powstaje okres ochronny wobec pracownicy ciężarnej. Okres ten faktycznie powstaje od pierwszego dnia poinformowania pracodawcy o ciąży. W sytuacji gdy kobie-

## Długość okresu ochronnego w firmach amerykańskich:

- **Firma Bristol-Myers Squibb Company**, koncern farmaceutyczny – oferuje mamom osiem tygodni pełnopłatnego urlopu macierzyńskiego, a jeżeli zdecydują się zostać z dzieckiem dłużej, to przez 24 tygodnie gwarantują, że nie zwolnią pracownicy z pracy.
- **Firma Discovery Communications Inc.**, koncern medialny – oferuje mamom dziewięć tygodni pełnopłatnego urlopu macierzyńskiego oraz gwarancję, że do 17 tygodni urlopu kobieta nie straci pracy.
- **Firma Eli Lilly**, koncern farmaceutyczny – świeżo upieczone mamy dostają dziesięć pełnopłatnych tygodni urlopu, mogą jednak zostać z dzieckiem dłużej – przez 68 tygodni firma gwarantuje, że pracownica nie straci pracy.
- **Firma IBM**, koncern informatyczny – matki dostają płatny sześciotygodniowy urlop macierzyński (ojcowie – dwutygodniowy) oraz pełne ubezpieczenie zdrowotne, gdy zdecydują się ten urlop przedłużyć. Do 156 tygodni (!) mają gwarantowany powrót do firmy.
- **Firma Johnson & Johnson**, koncern farmaceutyczno-chemiczny – młode mamy dostają trzy tygodnie pełnopłatnego urlopu oraz kolejne trzy za 75% swojego wynagrodzenia. Przez 52 tygodnie mają zagwarantowaną pracę.
- **Firma JPMorganChase**, koncern finansowo-bankowy – młode mamy dostają 12 tygodni płatnego urlopu, a do 26 tygodni gwarancję pracy.

ta jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony, na czas wykonania określonej pracy lub na okres próbny przekraczający 1 miesiąc i umowy takie uległyby rozwiązaniu po 3 miesiącu ciąży, z mocy prawa ulegają one automatycznie przedłużeniu do dnia porodu. W związku z tym umowy takie ulegną rozwiązaniu dopiero na następny dzień po porodzie. Pracownice mylnie uważają, że do 3 miesięcy nie mogą poinformować pracodawcę o ciąży. Nie moment poinformowania pracodawcy o ciąży świadczy o tym, czy ich umowa o pracę ulegnie przedłużeniu czy też nie, tylko moment, kiedy normalnie umowa uległaby rozwiązaniu. Oznacza to, że pracownica zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony, na czas wykonania określonej pracy lub na okres próbny przekraczający 1 miesiąc, która uległaby rozwiązaniu przed jej 3 miesiącem ciąży, nie jest przedłużona do dnia porodu i stosunek pracy ulega rozwiązaniu w normalnym terminie przewidzianym w umowie o pracę. Również umowa o pracę na czas określony, zawarta w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie zapewnia pracownicy okresu ochronnego.

Podobne regulacje jak w przypadku ochrony pracownicy w ciąży i przebywającej na urlopie macierzyńskim, obowiązują w przypadku zwolnienia pracownicy przebywającej na urlopie wychowawczym (art. 186<sup>1</sup> k.p.). Pracownica taka może być zwolniona jedynie w przypadku likwidacji zakładu pracy, ogłoszenia jego upadłości lub przy rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownicy. Należy jasno zaznaczyć, że okres ochronny dla pracownicy rozpoczynającej urlop wychowawczy zaczyna się od dnia złożenia wniosku o udzielenie jej tego urlopu. W czasie przebywania na urlopie wychowawczym pracodawca może zwolnić pracownicę w ramach zwolnień grupowych, co jest niedopuszczalne w przypadku zwolnienia pracownicy w ciąży i przebywającej na urlopie macierzyńskim.

**Opieka nad dzieckiem: matka musi, ojciec może**

Kodeks pracy wyraźnie reguluje możliwości korzystania z obydwu urlopów w art. 180 i 186 k.p. z urlopu macierzyńskiego i wychowawczego może skorzystać nie tylko pracownica, ale również pracownik-ojciec. Jednak, jak pokazuje praktyka, możliwości te nie zawsze chętnie są wykorzystywane przez pracowników. Według art. 180 § 5 k.p. pracownica po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu na rzecz pracownika-ojca, na jego pisemny wniosek. Biorąc pod uwagę fakt, że pracownicy po urodzeniu pierwszego dziecka przysługują urlop macierzyński w wymiarze 18 tygodni, można pokusić się o stwierdzenie, że jest to niezbyt korzystne rozwiązanie dla pracownicy. Urlop macierzyński jest udzielany pracownicy przede wszystkim w celu powrotu do zdrowia po porodzie, dopiero w drugiej kolejności w celu nawiązania więzi z dzieckiem i uczestniczenie przy jego rozwoju. W swojej praktyce zawodowej spotkałam się z przypadkami, kiedy kobiety chciały wrócić do pracy wcześniej niż przewidywały to przepisy prawa. Przykładowo, jeśli pracownica po 10 tygodniach przebywania na urlopie macierzyńskim chciałaby powrócić do pracy i zrezygnować z pozostałej części urlopu macierzyńskiego na rzecz pracownika-ojca, to w świetle obecnie obowiązujących przepisów kodeksu pracy niestety nie może tego dokonać. Powodem takiego stanu rzeczy jest regulacja, która wyraźnie mówi, iż taka możliwość istnieje dopiero po 14 tygodniu przebywania przez pracownicę na urlopie macierzyńskim. Przepis ten być może jednoznacznie nie dyskryminuje kobiety ze względu na macierzyństwo, ale jest w praktyce sporym utrudnieniem. Polski ustawodawca powinien zastanowić się, w jaki sposób należałoby ów przepis zmienić na korzystniejszy dla obydwójga rodziców. Może

**Firmy przyjazne matkom w Polsce:**

- **Firma IBM** – kobieta do sześciu miesięcy po porodzie może używać służbowego telefonu, komputera i samochodu, otrzymuje też informacje o tym, co się dzieje w firmie. Po powrocie może pracować w niepełnym wymiarze godzin lub część pracy wykonywać w domu (tzw. home office).
- **Firma Hewlett-Packard Polska** – posiada specjalny pokój dla karmiących mam. Rodzicom małych dzieci (także ojcom) umożliwia elastyczny czas pracy lub pracę w domu. Kobiety z co najmniej rocznym stażem pracy mogą przedłużyć sobie urlop macierzyński do sześciu miesięcy (za to wolne ponad ustawowe 18 tygodni firma płaci 80% pensji).
- **Firma Motorola** – każda matka ma indywidualnie ustalony czas pracy, może pracować w domu lub na część etatu.
- **Firma Pricewaterhouse Coopers** – kobiety, które pracują w audycie, mogą na czas ciąży i tuż po niej przemieścić się do spokojniejszego działu, mogą też pracować na część etatu.

zapis mówiący o krótszym okresie obligatoryjnego urlopu macierzyńskiego dla pracownicy byłby lepszym rozwiązaniem? a może ustawodawca powinien wprowadzić rozwiązania stosowane w zachodnich krajach Europy i Skandynawii, czyli obligatoryjny urlop rodzicielski dla pracownika-ojca, który nie tylko odciążałby pracownicę, ale również zapewniłby jej możliwości dalszego rozwoju zawodowego i nieprzymusowy wybór pomiędzy opieką nad dzieckiem a pracą?

Podobnie przedstawia się sytuacja w stosunku do częstotliwości korzystania z urlopu wychowawczego przez pracownika-ojca. Pomimo faktu, iż art. 186 k.p. umożliwia korzystania z urlopu wychowawczego obydwójgu rodzicom, osobą najczęściej sprawującą stałą opiekę nad dzieckiem nadal pozostaje pracownica-matka.

Kodeks pracy reguluje kwestę pracownicy przebywającej na urlopie macierzyńskim i wychowawczym, jednak prawie całkiem pomija kwestię powrotu takiej pracownicy do pracy po zakończonym urlopie – czy to macierzyńskim, czy wychowawczym. Jedynie art. 186<sup>4</sup> k.p. mówi wprost, że pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem. Wyżej zacytowany przepis jest bardzo czytelny zarówno dla pracodawcy, jak i pracownicy powracającej po zakończonym urlopie wychowawczym, jednak, jak pokazuje praktyka, równie często jest omijany, np. wypowiedzeniem umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy wręczonym pracownicy po miesiącu pracy. Należy pamiętać, że walka w sądzie jest trudna i czasochłonna, a co najważniejsze uzależniona od zgromadzonego przez nas materiału dowodowego. Jednak – jak pokazują inne kraje, chociażby USA – pracodawcy jeśli sami chcą, mogą przezwyciężyć plagę zwolnień pracownic tuż po powrocie do pracy po zakończonym urlopie i potrafią docenić pracę młodej matki.

**Podjęcie pracy w ciąży jest podejrzanym?**

Pisząc o problemach kobiet jako przyszłych matek, nie mogę nie wspomnieć o pewnej formie dys-

kryminacji pracownic ze względu na macierzyństwo, ale nie ze strony pracodawców, ale ze strony ZUS-u. Chcę wyraźnie zaznaczyć, że taka forma dyskryminacji nie jest powszechna, można wręcz rzec, że należy do zdecydowanej mniejszości, jednak nadal występuje, pomimo faktu, iż żyjemy w XXI wieku.

Bez względu na fakt, iż nie ma żadnej regulacji prawnej, która zakazywałaby zatrudniania kobiet w ciąży, praktyka ZUS-u pod tym względem jest bolesna. ZUS dopatruje się w tym próby wyłudzenia świadczeń należnych pracownicy w czasie choroby czy po porodzie. Sądy pracy oceniają to różnie. Jednak Sąd Najwyższy uważa, że prawo nie tylko nie zakazuje zatrudniania kobiet w ciąży, ale przeciwnie – odmowa przyjęcia kobiety jedynie z takiej przyczyny zostałaby uznana za dyskryminację.

Niekiedy pracodawcy zawierają umowy o pracę z kobietami ciężarnymi, które w niedługim czasie idą na zwolnienia lekarskie, a potem korzystają z zasiłków macierzyńskich. Praktykę taką neguje ZUS. Uznaje on, że osoby te nie podlegają ubezpieczeniu społecznemu, bo ich umowy są nieważne z powodu pozorności (art. 83 k.c.) lub zamiaru obejścia prawa przez strony (art. 58 k.c.). Z pozornością czynności prawnej (np. podpisaniem umowy o pracę) mamy do czynienia wówczas, gdy strony, zawierając pewną czynność, wcale nie chcą uzyskać skutku prawnego wynikającego z tej czynności. Chcą jednak, aby na zewnątrz wydawało się, że czynność ta faktycznie doszła do skutku. W przypadku prawa pracy o pozorności umowy o pracę można mówić wtedy, gdy jest ona zawarta po to, aby uzyskać świadczenia z ubezpieczenia społecznego, a nie jest faktycznie realizowana. Pracownica jest więc pracownicą tylko na papierze, natomiast w rzeczywistości nie wykonuje pracy wynikającej z umowy. Zdaniem Sądu Najwyższego nie dojdzie do powstania obowiązku ubezpieczeniowego, gdy pracownik w ogóle

nie świadczył pracy lub wykonywał zatrudnienie na innej podstawie niż stosunek pracy. Tytułem do objęcia ubezpieczeniem społecznym jest wykonanie pracy, a nie sam fakt zawarcia umowy o pracę. Warto przy tym zaznaczyć, że nie ma tu znaczenia wola stron umowy, bo decyduje rzeczywiste wykonanie obowiązków pracowniczych. Reasumując, ciężarna pracownica zatrudniona na podstawie umowy o pracę musi przez pewien czas przed pójściem na zwolnienie lekarskie wykonywać pracę, aby zawarta przez nią umowa nie została uznana za pozorną.

Innym częstym problemem jest badanie przez ZUS i sądy pracy, czy zatrudnienie pracownicy było uzasadnione rzeczywistą potrzebą ekonomiczną lub organizacyjną. Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, sąd pracy nie ma potrzeby ustalania istnienia ekonomicznego i organizacyjnego uzasadnienia zatrudnienia pracownika, gdy ustalił, że praca była świadczona w warunkach określonych w art. 22 k.p., czyli według definicji stosunku pracy (wyrok SN z 2 marca 2006 r., i UK 222/05).

## Prawo chroni, obyczaj dyskryminuje?

Pomimo głosów, iż pracownice ciężarne są dyskryminowane, uważam, że rozwiązania prawne, jakie są zawarte w prawie pracy, są bardziej praktyczne do zastosowania i w znacznym stopniu utrudniają pracodawcy stosowania złych praktyk. Kilka lat temu naturalnym pytaniem było pytanie dotyczące posiadania dzieci i rodziny, przyszłych planów macierzyńskich itd. Od wejścia w życie nowelizacji kodeksu pracy takie pytania są niedopuszczalne i są jawnym przejawem dyskryminacji. Pracodawcy są w pełni świadomi konsekwencji zadawania takich pytań i odpowiedzialności, jaka im za to grozi.

Należy jasno zaznaczyć, że aktualne przepisy kodeksu pracy nie są idealne i wymarzone dla pracownic-przyszłych matek. Przykładowo, wprowadzony okres ochronny dla

kobiet w okresie ciąży, jak i w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego i wychowawczego pozwala pracodawcom na maksymalne „naginanie” przepisów i zwalnianie pracownic nawet w pierwszym dniu powrotu do pracy z zakończonego urlopu. Jednak można zauważyć znaczną poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy w obecnych czasach, w porównaniu z sytuacją sprzed np. 5 lat.

Trzeba jednak mieć świadomość, że Polska nie jest na tyle bogatym krajem, aby zdecydowanie rozwijać sferę socjalną pracowników na wzór np. Stanów Zjednoczonych. Miejmy nadzieję, że wzrost gospodarczy, spadek bezrobocia i dający się odczuć od niedawna deficyt rąk do pracy, pozwoli na poszerzenie uprawnień pracownic-matek. Sprzyjać takiemu rozwojowi wypadków będą z pewnością regulacje międzynarodowe i unijne, do przyjęcia których Polska jest zobowiązana poprzez swoje członkostwo w UE.



Klaudia WAŃCZYK  
psycholożka

# SYLWETKI OFIAR PRZEMOCY

*Kobiety zabójczynie  
różnią się pod  
względem poziomu  
ekstrawersji,  
otwartości na  
doświadczenie,  
ugodowości  
i sumienności od tych,  
które zdecydowały  
się odejść od  
bijącego partnera.  
Co decyduje o tym,  
że doświadczająca  
przemocy kobieta  
odpowiada przemocą,  
decyduje się na  
zmianę lub pokornie  
znosi swój los?*

*„Dowiedzieliśmy się jak krucha  
jest nasza osobowość, że jest bar-  
dziej zagrożona niż nasze życie.  
Mądrzy starcy zamiast przy-  
pominać nam o tym, iż wszyscy  
kiedyś umrzemy, powinni raczej  
ostrzegać nas przed tym – o wiele  
gorszym – niebezpieczeństwem.  
Gdyby z obozu można było prze-  
stać wieść do ludzi żyjących na  
wolności, powinna ona brzmieć:  
«strzeżcie się, aby w waszych wła-  
snych domach nie spotkało was to,  
co zgottowano nam za drutami»”.*

Levi

Powyższy cytat trafnie oddaje ogrom negatywnych emocji, bólu fizycznego i psychicznego, które doświadczały ofiary przemocy domowej, porównane do ofiar izolacji obozowej. Uwikłane w mechanizmy obronne, zależne psychicznie od agresora czują się bezradne, samotne i wyczerpane.

Problematyka przemocy wewnątrzpartnerskiej, opis zjawiska i jego konsekwencji stał się tematem „popularnym” na przełomie ostatnich dziesięciu lat. Ukazało się wiele publikacji traktujących o przyczynach, przebiegu i skutkach doświadczania przemocy przez kobiety. Przeprowadzono

kampanie reklamowe mające na celu ukazanie rozwiązań dla kobiet trwających w niszczącym związku. Mimo to, nadal jest to dla wielu ofiar temat tabu, wiele z nich nie decyduje się na odejście od agresywnego partnera. Konsekwencją tego może być wyczerpanie psychiczne kobiet doświadczających przemocy prowadzące do tragedii – zabójstwa sprawcy znęcania.

Jak zapobiec tragedii? Jak zatrzymać continuum przemocy? Pytania te skłoniły mnie do przeprowadzenia badań mających na celu znalezienie różnic pomiędzy kobietami ofiarami przemocy, które opuściły raniący związek, a kobietami ofiarami przemocy, które rozwiązały sytuację przemocy – zabijając sprawcę. Badaniem objęto 60 kobiet doświadczających maltretowania ze strony partnera (32 ofiary przemocy osadzone w Zakładach Karnych w Lublińcu i Grudziądzu; 28 kobiet przebywających w schroniskach na terenie Śląska, będących w trakcie czynności rozwodowych).

Badane grupy porównano pod względem deklarowanej sytuacji osobistej, natężenia prezentowanych cech osobowości, jak również najczęściej stosowanych stylów radzenia sobie ze stresem.

Uzyskane wyniki pozwalają stwierdzić, iż respondentki różnią się w zakresie prezentowanych cech osobowości, stylów radzenia sobie ze stresem, jak również pod względem sytuacji osobistej.

## Zamknięte w sobie zabójczynie

Kobiety z grupy „zabójczyń” różnią się pod względem poziomu ekstrawersji, otwartości na doświadczenie, ugodowości i sumiennosci od „niezabójczyń”. Analiza uzyskanych wyników umożliwia sporządzenie profilu osobowościowego ofiar, które destrukcyjnie rozwiązały sytuację przemocy: są osobami zachowującymi rezerwę i nieśmiałość w kontaktach interpersonalnych, zaś brak optymizmu i tendencja do przebywania w samotności kreują ich działanie; przywiązują dużą uwagę do tradycji, przedkładając konserwatyzm i konwencjonalność w działaniu i myśleniu nad nowatorskie rozwiązania; odbierane są jako osoby miłe i przyjazne, aczkolwiek czasami nastawione rywalizacyjnie, mające zazwyczaj jasno sprecyzowane cele, ale nie dążą do ich realizacji za wszelką cenę.

W celu porównania obu badanych grup sporządziłam, na podstawie analizy statystycznej zebranego materiału, profil osobowości kobiet „niezabójczyń”. W świetle przeprowadzonych badań ofiary, które konstruktywnie rozwiązały sytuację przemocy, jawią się jako osoby miłe i niekonfliktowe, nie przejawiają zachowań nacechowanych pobudkami egocentrycznymi; są aktywne i optymistyczne, dobrze zorganizowane i wytrwałe w dążeniu do celu. Towarzyskość koreluje u nich z żywą wyobraźnią i dużą otwartością na doświadczenie.

Zaskakujący jest fakt, iż ankietowane w obu grupach nie różnią się w zakresie natężenia poziomu neurotyzmu. Może to wynikać z faktu, iż ofiary zabójczynie przebywają aktualnie w zakładach karnych, gdzie, jak same podają, „czują się bezpiecznie” i uczestniczą w terapii. Kobiety „niezabójczynie” zaś, na

skutek opieszałości instytucji społecznych, zmuszone są do opuszczania swoich domów i przebywania w schroniskach, gdzie niejednokrotnie są nacierane przez sprawców przemocy, co może wpływać na brak stabilności psychicznej i podwyższone uczucie niepokoju.

W obu badanych grupach nie stwierdzono występowania patologii osobowości, co zostało poparte konsultacjami z psychologami prowadzącymi terapię wśród ankietowanych kobiet.

W przypadku prezentowanych stylów radzenia sobie ze stresem również zaobserwowano różnice w obu badanych grupach. Kobiety, które zabiły agresywnego partnera, częściej stosowały styl skoncentrowany na emocjach (SSE). Oznacza to, iż w sytuacji trudnej mają tendencję do koncentrowania uwagi na sobie i własnych emocjach – napięciu i złości. Częściej też uruchamiają myślenie magiczno-życzeniowe, by w ten sposób zredukować nagromadzone, negatywne afekty. Zmniejszanie napięcia przez fantazjowanie jest zabiegiem o krótkotrwałym efekcie, dlatego też po pewnym czasie złość i lęk wzrastają do poziomu, w którym jakkolwiek bodziec werbalny lub niewerbalny, postrzegany jako zagrażający, może wywołać reakcję agresywną ofiary, co może doprowadzić do zamiany ról – maltretowana kobieta staje się sprawczynią przemocy.

Niezabójczynie najczęściej stosują styl skoncentrowany na zadaniu (SSZ), tzn. przezwyciężają stres w sposób aktywny i konsekwentny poprzez podejmowanie działań mających na celu rozwiązanie problemu. Stosują często poznawcze przekształcenia sytuacji stresującej, problemowej, by konstruktywnie ją zmienić i rozwiązać. Część respondentek z tej grupy stosuje styl skoncentrowany na poszukiwaniu kontaktów towarzyskich, który jest próbą unikania myślenia o problemie: „wolałam zadzwonić do koleżanki i z nią porozmawiać niż skupiać się na swojej beznadziejnej sytuacji, chciałam

przestać myśleć... nie rozmawiałymy o mnie... o tym, że mam stłuczone żebra, piąty raz w tym miesiącu podbite oko...”. Podobieństwo tych wypowiedzi skłaniało mnie do refleksji, jak bardzo ofiary przemocy muszą czuć się samotne, pozbawione wsparcia, zamknięte w czterech ścianach z nieobliczalnym agresorem.

Największe różnice wystąpiły w zakresie sytuacji osobistej pomiędzy badanymi grupami, z racji tego zagadnienie to wymaga szerszego omówienia.

## Łatwiej odejść wcześniej

Ofiary przemocy, które opuściły agresywnego partnera, są młodsze i lepiej wykształcone od kobiet, które zabiły sprawcę maltretowania. Fakt ten może oznaczać, iż osoby z pełniejszym wykształceniem częściej odchodzą od partnera, gdyż mają większe możliwości znalezienia pracy zawodowej, a co za tym idzie – usamodzielnienia się finansowego. Kobiety starsze, z wykształceniem podstawowym lub zawodowym, są najczęściej uzależnione finansowo od sprawcy. Ofiary starsze, wychowane w kulturze patriarchalnej, mogą hołdować przekonaniu, iż mężczyzna ma prawo do karania kobiet, któremu nie należy się sprzeciwiać. Uzyskane dane pozwalają postawić wniosek, iż kobiety starsze dostrzegają mniejszy wachlarz możliwości rozwiązania sytuacji przemocy, dlatego trwają w destrukcyjnym związku aż do krytycznego momentu, gdy dochodzi do kolejnego aktu przemocy kończącego się zabójstwem.

Nie bez znaczenia pozostaje także długość trwania związku z agresorem, który w przypadku ofiar zabójczyń był zdecydowanie dłuższy niż w grupie niezabójczyń.

W przypadku ofiar, które dłużej doświadczały znęcania (zabójczynie),

można sądzić, iż uwikłały się w tzw. psychologiczną pułapkę, tzn. zbyt dużo zainwestowały energii w podtrzymanie relacji z partnerem, by go opuścić. Jednocześnie na skutek porażek zwiększały wysiłek, by naprawić związek, co nie przynosiło oczekiwanego rezultatu, powodując wzrost frustracji i poczucia przegranej. Brak efektywności działań mógł uruchamiać myślenie magiczne – życzeniowe, które w połączeniu z nadzieją, rozbudzaną w fazie miesiąca miodowego, powodowało, iż zaprzestawały działań i biernie oczekiwały „magicznej” poprawy. Niezabójczynie to osoby młodsze, krócej pozostające w związku z agresorem, które nie zainwestowały tyle energii i wysiłku w pozytywne funkcjonowanie związku co zabójczynie. Mają przed sobą perspektywę „całe życie przede mną”, zatem podjęcie decyzji i opuszczeniu agresora było dla nich łatwiejsze.

Uzyskane dane pozwalają stwierdzić, iż zabójczynie częściej i intensywniej doświadczały przemocy fizycznej (prawie codziennie) w porównaniu z grupą kobiet, które opuściły agresora (najczęściej deklarowana odpowiedź wśród nich to „czasami”). Częstsze i dłuższe stosowanie przemocy może uruchamiać mechanizm tzw. „spirali przemocy”, u podstaw której leży założenie, iż wraz ze wzrostem częstości stosowania przemocy przez partnera wzrastają i wzmacniają się reakcje agresywne i negatywne ofiary, która sama staje się agresorem. Przemoc, wobec kobiety stale „czekającej” na wybuch złości sprawcy, gdy zagrożone jest jej życie i bezpieczeństwo, przybiera formę zdarzenia traumatycznego. W literaturze przedmiotu ustalili się poglądy, że gdy przemoc jest zjawiskiem częstym, ofiary nie są w stanie regulować swojej złości, balansując paradoksalnie pomiędzy własnymi wybuchami agresji a awersją do jakiegokolwiek jej formy. Zabójstwa dokonywane na agresywnym partnerze mają zazwyczaj miejsce na skutek częstego znęcania się fizycznego nad ofiarą, wielokrot-

nego doznawania urazów, zmuszania do obcowania płciowego i gróźb zabójstwa. Zbrodnia ma wówczas, według definicji Hołysta (1990), charakter obronny noszący znamiona tzw. zabójstwa przyspieszonego (sprawca przemocy przed śmiercią przemocy groził ofierze, jego zachowanie wskazywało na mający nastąpić wybuch agresji z jego strony co wywoływało w kobiecie strach i niepewność, które rozładowała, inicjując zabójstwo). Niejednokrotnie sprawca znęcania nadużywa alkoholu, co potęguje agresję, wzmacnia niepewność u ofiary i poczucie nieobliczalności działań partnera.

### Pomoc innych zapobiega tragedii

Zatrważający jest fakt, iż kobiety ofiary przemocy w obu grupach deklarowały, iż otoczenie miało świadomość faktu, że są maltretowane. Jak wynika z przeprowadzonych przeze mnie badań tylko „niezabójczynie” mogły liczyć na pomoc ze strony rodziny, znajomych, przyjaciół czy sąsiadów. Wsparcie społeczne zaś jest warunkiem koniecznym, by kobieta zrozumiała, iż jest uzależniona od partnera! Jeżeli najbliżsi nie pomogą jej „wydostać się” ze związku, jeżeli nie wskażą konstruktywnych rozwiązań, a sama ofiara nie ma energii, by przeciwstawić się partnerowi, prawdopodobieństwo tragedii, zabójstwa wzrasta. Jest ono tym większe, im dłuższe i częstsze doświadczenie przemocy przez kobiety i im mniejszy brak wsparcia ze strony społeczeństwa. Makiawelistyczne zabiegi sprawców i mechanizmy psychologiczne, w które uwikłane są ofiary, mogą spowodować wykształcenie się u nich tzw. syndromu sztokholmskiego, opierającego się na fascynacji i uzależnieniu psychicznym od agresora. By syndrom wykształcił się, musi zaistnieć sytuacja zagrożenia śmiercią ze strony agresora i poczucie, że życie zależy od niego. Bierność społeczeństwa jest odbierana bowiem przez agresora jako „przyzwolenie” na dalsze ataki.

Analizując uzyskane wyniki, można stwierdzić, iż to nie różnice indywi-

dualne, lecz środowiskowe mają największy wpływ na to, iż kobieta trwa w związku ze sprawcą maltretowania.

Odpowiedź na wyżej postawione pytania „jak zapobiec tragedii i zatrzymać *continuum* przemocy?” nie będzie zabiegiem wymagającym nadmiernej kreatywności – jest to przede wszystkim **wsparcie ze strony społeczeństwa**. Niestety, pomimo wielu kampanii z cyklu „Bo zupa była za słona”, jesteśmy społeczeństwem biernym i karmiącym się stereotypami dotyczącymi przemocy, opierającymi się na twierdzeniach, iż przemoc w małżeństwie jest sinuso- idą lepszych i gorszych chwil partnerów i kobieta musiała spowodować wybuch agresji, a to, co dzieje się „za drzwiami”, to sprawa prywatna.

Ze współuzależnieniem od sprawcy przemocy jest jak z dinozau- rem w salonie „jest niemożliwością, by ktoś z zewnątrz zignorował jego obecność, ale mieszkańcy domu, wobec braku nadziei pozbycia się bestii, są zmuszeni do udawania, że jej nie ma”.

Zatrważający i zarazem smutny jest fakt, iż niejednokrotnie padało z ust ofiar przemocy, w obu badanych grupach, zdanie: „tak bardzo się go bałam... wiem, że pomyśli pani o mnie źle, ale... ja odczuwałam ulgę, gdy on wyładowywał agresję na dzieciach... a nie na mnie”. Jak ogromny musi być starch, żeby matka nie potrafiła, nie miała odwagi sprzeciwić się agresorowi, jednocześnie stając się biernym agresorem względem dzieci? Słyszając te wypowiedzi, robiłam to, co robi większość społeczeństwa: oceniałam matki, ofiary przemocy... – przecież zachowywały się nagannie, niemoralnie, na przekór przekonaniom społecznym... Po analizie, przemyśleniach zrozumiałam, że to MY – oceniające społeczeństwo – jesteśmy tak samo niemoralni i naganni, gdy pozostajemy obojętni na przemoc... Bierność na to, co dzieje się „za drzwiami, w salonie”, może spowodować tragedię, a brak reakcji jest milczącym przyzwoleniem na przemoc.

Danuta DUCH

Zespół Badań nad Kobietami i Rodziną  
Instytut Filozofii i Socjologii PAN

# PODZIAŁ PRAC DOMOWYCH

*O równości kobiet i mężczyzn w związkach*

*Rodzina dla feminizmu jest elementarną jednostką patriarchalną i główną sferą opresji kobiet. Jednocześnie jednak rodzina stanowi pierwszoplanową formę aktywności kobiet i pozostaje podstawowym źródłem ich tożsamości ze względu na macierzyństwo. Dom kobiety uznają za obszar swojej władzy, choć przyznają, że jest ona iluzoryczna, bo wszystkie prace domowe spadają na ich barki.*

Polskie kobiety na pytanie: kim jestem?, najczęściej odpowiadają, że przede wszystkim Matką (25,9%), potem zaś, że Żoną (23,6%). Najwięcej mężczyzn czuje się przede wszystkim Człowiekiem (34,3%). Mężczyźni rzadziej identyfikują się z rolą Męża (28,5%), a przede wszystkim Ojcem czuje się zaledwie co trzynasty z nich (7,9%).

Z przeprowadzonych przez ze mnie badań wynika, że pozostawanie mężczyzn wolnymi od prac domowych symbolizuje ich władzę w rodzinie, a podział prac domowych jest najczęstszym powodem nieporozumień i konfliktów małżeńskich. Dystrybucja prac domowych (pracy nieodpłatnej) między kobietami i mężczyznami jawi się jako kwintesencja nierówności płci. Mimo że większość kobiet (61%) i prawie połowa mężczyzn (47%) pozostających w związkach małżeńskich opowiada się za modelem małżeństwa, w którym oboje małżonkowie pracują zawodowo, oboje też tyle samo czasu poświęcają na dom i wychowanie dzieci to błędem byłoby wnioskowanie, że tym samym kobiety i mężczyźni ponoszą taką samą odpowiedzialność za materialne utrzymanie rodziny, prace w domu i wychowanie dzieci.

## **Powinności rodzinne żon i mężów**

Równolegle z dość powszechną w naszym społeczeństwie preferencją równościowego modelu małżeństwa funkcjonują bardzo silne przekonania o odmiennych obowiązkach kobiet i mężczyzn w małżeństwie. Szczególnie dotyczy to większej odpowiedzialności mężczyzn niż kobiet za materialny byt rodziny (83,1%) i większego matki niż ojca poświęcania się dla dziecka i dobra rodziny (81,6%). Nieco rzadsza jest opinia, że pranie, gotowanie, sprząatanie to naturalny obowiązek kobiety (65,4%). Pozostawanie w związkach małżeńskich sprzyja większemu konserwatyzmowi przekonań. Kobiety zamężne częściej niż inne są przekonane o tym, że to mężczyzna jest bardziej odpowiedzialny za materialny byt rodziny, a one za pranie, gotowanie, sprząatanie. Żonaci mężczyźni częściej niż inni są zdania, że matka bardziej poświęca się dla dziecka i rodziny.

Kobiety zamężne nie różnią się od żonatych mężczyzn w sposób istotny, a ich akceptacja powinności małżeńskich innych dla kobiet i innych dla mężczyzn jest bardzo wysoka. Preferowany przez prawie połowę osób żyjących w związkach równościowy model małżeństwa

nie znajduje odbicia w przekonaniach o jednakowych powinnościach obu płci. Wystarczy powiedzieć, że wśród zwolenników równościowego modelu małżeństwa 48,6% zamężnych kobiet i 49,3% żonatych mężczyzn zdecydowanie zgadza się, że mąż jest bardziej odpowiedzialny za materialny byt rodziny, a kolejne 31,1% kobiet i 36,8% mężczyzn raczej się zgadza z tą opinią. Podobnie rzecz się ma z uznaniem prac domowych za naturalny obowiązek kobiety. Zdecydowanie zgadza się z tym stwierdzeniem 31,0%, raczej się zgadza 29,5% zamężnych kobiet preferujących równościowy model małżeństwa. W przypadku mężczyzn odsetki te wynoszą odpowiednio 23,8 i 35,7.

### Dobra żona i dobry mąż

Prace domowe wpisane są w rolę dobrej żony, tak jak praca zawodowa i pozyskiwanie pieniędzy dla rodziny w rolę męża. Na otwarte pytanie, co oznacza być „dobrą żoną” 87% zamężnych kobiet i 76% żonatych mężczyzn w odpowiedzi odniosła się do wykonywania prac domowych przez żony, a w niektórych wypowiedziach na ten temat pobrzmiewała też nutka jej podporządkowania mężowi. Dobra żona to taka, która „słucha męża, sprząta dom, dobrze gotuje, dba o męża i swój wygląd”; „dba o męża, gotuje mu, sprząta”; „dba o dom, żeby było czysto, wyprane”; „umie gotować i dbać o męża”; „pracowita, dba o dom”. Z kolei w charakterystykach dobrego męża prawie wszyscy odnieśli się do obowiązku utrzymania rodziny. Dobry mąż to taki, który: „dobrze zarabia pieniądze, pracuje uczciwie”; „potrafi utrzymać rodzinę”; „zabezpiecza byt rodzinie”; „daje pewność bytu”.

Również w odpowiedzi na otwarte pytania, na czym polega dbanie o żonę/męża badani odnosili się do wypełniania kulturowo określonych powinności rodzinnych płci. Dbanie o męża najczęściej związane jest z wykonywaniem przez żony prac domowych (61% kobiety, 64% mężczyźni). Jednakże w dbaniu przez

męża o żonę mniej ważne okazało się zabezpieczenie bytu rodziny (wspomina o tym 27% kobiet i 43% mężczyzn), a pomoc żonie w pracach domowych (mówi o tym połowa żonatych mężczyzn i 43% zamężnych kobiet). Bardziej pożądane przez mężatki okazało się okazywanie żonie przez męża uczucia (62% kobiety; 41% mężczyźni).

Chociaż dość powszechne uznanie, że dbanie przez męża o żonę polega na pomocy jej w pracach domowych jest zjawiskiem niezmiernie pozytywnym należy zauważyć, że w najmniejszym stopniu nie zmienia to faktu, że odpowiedzialność za prace domowe ponoszą kobiety, a podział prac domowych w polskich rodzinach w zasadzie pozostaje tradycyjny. Chociaż dbający mąż pomaga żonie w „jej” pracach domowych, to dobra żona wykonuje je sama, a troskę o męża wyraża w gotowaniu mu i praniu.

### Udział kobiet i mężczyzn w pracach domowych

Przeprowadzane w Polsce badania niezmiennie potwierdzają, że gros prac w gospodarstwach domowych jest wykonywana przez kobiety. Jest to prawidłowość odnosząca się do innych krajów Europy, wyniki Europejskiego Sondażu Społecznego z 2004 roku ukazują nieproporcjonalnie mały udział mężczyzn w pracach domowych we wszystkich 17 krajach Europy objętych badaniem. Mimo że nie jest to wynik specjalnie zaskakujący, trzeba przyznać, że zadziwiające jest, jak wielu mężczyzn w ogóle nie włącza się w codzienne prace domowe. W Polsce blisko co trzeci mąż, według ich własnych deklaracji, nie wykonuje żadnych prac w domu w dni powszednie, co piąty ani w dni powszednie, ani w weekendy. Polska na tle innych krajów Europy jest krajem, w którym mężczyźni w dość małym stopniu włączają się w prace domowe.

Należałoby oczekiwać, że aktywność zawodowa kobiet i przejęcie przez nie współodpowiedzialności za materialny byt rodziny stawia rodzi-

nę w sytuacji, w której mąż powinien przejąć współodpowiedzialność za prace w domu. Tak jednak nie jest. Codzienne prace w gospodarstwach domowych pozostają nadal w rękach żon, nawet gdy pracują one zawodowo. W ponad 80% małżeńskich gospodarstw domowych to w ich rękach spoczywa dbanie o odzież domowników (piorą, prasują, naprawiają), przygotowywanie posiłków (szczególnie gotowanie obiadów) i dbanie o porządek (szczególnie o pomieszczenie kuchenne). Mężowie przejmują wykonywanie tych prac stosunkowo rzadko – odsetek kobiet deklarujących, że daną czynność wykonują w domu głównie ich mężowie w zasadzie nie przekracza 10.

Mężczyźni częściej włączają się w prace związane z załatwianiem spraw w urzędach, regulowaniem opłat i tu obserwujemy bardziej równy podział prac pomiędzy żony i mężów. W dużym stopniu wykonują prace wymagające większej siły fizycznej, jak np. trzepanie dywanów. Prace „męskie” w domu to drobne naprawy gospodarskie, obsługa urządzeń elektrycznych i dbanie o samochód.

Trzeba powiedzieć, że o ile aktywność zawodowa kobiet w niewielkim stopniu, w odczuciu ich samych, wpływa na większy udział mężów w pracach domowych, to jednak mężowie pracujących żon w większym stopniu poczuwają się do zwiększenia swojego zaangażowania w wykonywanie tych prac – można to odczytać jako zaczątek tworzenia się nowych wzorów życia rodzinnego w obszarze pracy domowej.

### Czy związki młodych są bardziej równe?

Dużo mówi się o zmianach mentalnych młodego pokolenia w kwestii relacji pomiędzy kobietami i mężczyznami w małżeństwie. Faktycznie badania potwierdzają, że młodzi ludzie częściej preferują równościowy model małżeństwa, rzadziej też opowiadają się za tradycyjnie rozumianymi obowiązkami żony i męża. Odpowiedź na pytanie w jakim

stopniu ich poglądy przekładają się na praktykę życia rodzinnego nie wydaje się jednak aż taka oczywista.

W grupie kobiet czynnikiem najbardziej różnicującym postrzegany udział mężów w pracach domowych okazuje się wiek badanych. Kobiety w najmłodszych grupach wieku (18-24 lata i 25-34 lata) częściej niż inne wskazywały, że w ich gospodarstwach domowych to mężowie zazwyczaj zajmują się wszystkimi z 24 umieszczonych w blokach czynnościami. Poczucia kobiet w tym względzie nie odzwierciedlają jednak odczuć mężczyzn. Wiek okazał się bowiem czynnikiem najmniej różnicującym ich odpowiedzi. Mężczyźni młodszy istotnie częściej, niż starsi, przyznają się jedynie do wykonywania trzech czynności – odkurzenia dywanów, wieszania zasłon i wyrzucania śmieci. Skąd taka duża rozbieżność obrazów życia rodzinnego badanych? Hipotez może być wiele. Jedna z nich dotyczy innych wyobrażeń kobiet i mężczyzn co oznacza „udany związek” i „dobry mąż”, „dobra żona”. Młode kobiety chcąc przedstawiać swoje związki jako udane, częściej będą podkreślały, że ich mężowie wykonują w domu różne prace. U młodego mężczyzny dzieje się wręcz odwrotnie – „dobra” żona nie zmusza do prac w domu, prac za którymi się nie przepada. Trzeba bowiem dodać, że w kategorii wieku 18-24 lata istnieje ogromna różnica pomiędzy żonami i mężami w postrzeganiu prac domowych – dla kobiet częściej są one źródłem przyjemności, natomiast dla mężczyzn przykrość i nuda, mężczyźni dużo chętniej niż kobiety zrezygnowaliby też z ich wykonywania.

Można też przypuszczać, że prace domowe w początkowym okresie trwania małżeństwa są dla mężczyzn obszarem sporu o władzę. Świadczy o tym różnica pomiędzy opiniami zamężnych kobiet i żonatych mężczyzn w wieku 18-24 lata, dlaczego mężczyźni tak rzadko biorą udział w pracach domowych. Żonaci mężczyźni najczęściej traktują je jako

W Polsce blisko co trzeci mąż nie wykonuje żadnych prac w domu w dni powszednie, co piąty mężczyzna, według ich własnych deklaracji, nie bierze udziału w żadnych pracach domowych ani w dni powszednie, ani w weekendy czy święta.

synonim podporządkowania się żonie – w 37,5% odpowiadają, że „nie chcą uchodzić za pantoflarzy”. Młode kobiety rzadsze wykonywanie przez mężczyzn prac w domu tłumaczą ich dużym zmęczeniem pracą zawodową (41,7%) i choć rzadziej traktują je w kategoriach podporządkowania się żonie (8,3%) to przyznają, że ich wykonywanie może być uznane przez mężów za „zajęcie niemęskie” (16,7%).

Uzyskane różnice w odpowiedziach kobiet i mężczyzn sugerują nam, że młodzi, żonaci mężczyźni dość powszechnie postrzegają wykonywanie czynności domowych jako spór o władzę w związku. Obok większej niechęci do prac domowych postawa ta może stanowić poważny czynnik ograniczający włączanie się ich w prace w domu w większym niż dotąd stopniu. Niewłączeniu się młodych mężczyzn w prace domowe sprzyja również usprawiedliwiająca postawa młodych zamężnych kobiet.

### Stosunek kobiet i mężczyzn do prac domowych

Mężczyźni w sprawach prac w domu wykazują dość sporą ignorancję, która najwyraźniej wyraża się w tym, że czynności, których wymaga funkcjonowanie domu w dużym stopniu nawet nie zauważają. Świadczy o tym różnica pomiędzy kobietami i mężczyznami w poda-

wanej liczbie godzin poświęcanej przez wszystkich domowników na prace domowe. W krajach objętych badaniem Europejskiego Sondażu Społecznego w 2004 roku kobiety podawały, że w dzień roboczy prace domowe zajmują wszystkim domownikom od 4,17 godzin (Szwecja) do 5,31 (Portugalia), mężczyźni zaś byli zdania, że prace domowe wymagają od zaledwie 1,66 godziny (Grecja, Portugalia) do 2,84 (Szwecja). Znamiennym jest, że w krajach o bardziej tradycyjnej kulturze, w których mężczyźni mają mały udział w pracach w domu, podają oni najmniejszą liczbę godzin jakiej wymagają prace domowe, zaś w krajach skandynawskich, w których udział mężczyzn w pracach domowych jest relatywnie duży, największą. Ciekawe, że różnice w odpowiedziach kobiet i mężczyzn na temat ilości czasu poświęcanego przez wszystkich domowników na prace domowe w weekendy jest, w odróżnieniu od dnia codziennego, zaskakująco mała i nie przekracza +/- 0,4 godziny. Co więcej, tym razem to zazwyczaj mężczyźni podają większą ilość czasu jaką prace domowe zajmują rodzinie. Polscy mężczyźni nie wypadają najlepiej – ich zdaniem członkowie rodziny na wykonanie prac domowych w dni powszednie muszą poświęcić o 2,23 godziny mniej, niż szacują to kobiety.

### Czym są prace domowe?

Ocena prac domowych – prac, którym kobiety poświęcają tak bardzo dużo czasu – nie przedstawia się pozytywnie (Titkow, Duch-Krzystoszek i Budrowska 2004). W powszechnym odczuciu żon i mężów czynności wykonywane w gospodarstwie domowym są pracą, której efektów się nie zauważa (91,6%), praktycznie nie mają one końca (90,2%), są monotonne, powtarzalne (87,0%), a na dodatek związane z brudem (61,6%). W powyższych charakterystykach żony i mężowie są zgodni. Są jednak i pewne różnice między nimi – dla mężczyzn prace domowe nie są tak

proste jak dla kobiet i rzadziej są oni przekonani o tym, że każdy potrafi je wykonać (84,8% mężatek i 71,5% żonatych mężczyzn). Jednocześnie jednak mężczyźni rzadziej dostrzegają złożoność prac w domu i tego, że wymagają one umiejętności robienia kilku rzeczy na raz (84,8% i 94,8%).

Bodajże ważniejszym od pytania jakie są prace domowe jest pytanie czym są prace domowe? i znów żony i mężowie są co do tego w dużej mierze zgodni. Czynnościom domowym towarzyszy poczucie konieczności, czegoś czego się nie wybiera (83,0%), co jest obowiązkiem (93,2%), przymusem codzienności (69,1%).

Z całą pewnością trudno taką charakterystykę uznać za zachętę do zajmowania się czynnościami domowymi. Czynności mało zauważalne, monotonne, nieinspirujące, brudne, zajmujące cały dzień, nie dające prestiżu, a na dodatek nie opłacane dają feministkom podstawę do nazwania pracy domowej pojęciem *dirty work*. W kontekście tak mało pozytywnych ocen prac domowych warto przytoczyć ustalenie badawcze, które mówi, że zdaniem prawie co drugiej kobiety pozostającej w związku (46,3%) i co trzeciego mężczyzny (31,0%), przerzucenie wykonywania czynności domowych na barki kobiet to ich wykorzystywanie. Jednocześnie jednak kobiety częściej niż mężczyźni widzą prace domowe jako źródło zadowolenia (60,1% i 47,3%). Kobiety aktywne zawodowo prace domowe postrzegają jako wykorzystywanie kobiet w stopniu podobnym co nieaktywne zawodowo, ale rzadziej są one dla nich źródłem zadowolenia.

To właśnie postrzeganie prac domowych w kontekście zadowolenia jest najbardziej charakterystycznym rysem różnic między kobietami i mężczyznami ujawnionym w analizach czynnikowych (Titkow, Duch-Krzystoszek i Budrowska 2004). W grupach aktywnych i nieaktywnych zawodowo mężatek można wyróżnić trzy typy spoj-



## Niemęskie zajęcia?

Przyczyny nie włączania się mężczyzn w wykonywanie prac domowych:

- nie oczekuje się tego od nich
- tak ich wychowano
- nie chcą uchodzić za pantoflarzy
- wstydzą się przed innymi mężczyznami
- są zmęczeni pracą zawodową
- prace domowe to zajęcia niemęskie
- wykonują inne ważne zajęcia domowe

Źródło:

*Nieodpłatna praca kobiet*

zenia na prace domowe o bardzo podobnych składowych. Pierwszy sposób podejścia do prac domowych można określić jako „beznamiętny” – wyraża on uznanie prac domowych za obowiązek, prac, których się nie wybiera, a które wymagają ciągłego ich dopasowywania i nigdy się nie kończą. Dla kobiet nieaktywnych zawodowo liczy się w tym podejściu także fakt, że wymagają one umiejętności robienia kilku rzeczy na raz. Drugie podejście wynika z przekonania, że prace domowe są monotonne, powtarzalne i brudne. Temu spojrzeniu towarzyszą negatywne emocje. W grupie kobiet aktywnych zawodowo jest to poczucie, że prace domowe są wykorzystywaniem kobiet i przymusem. W grupie kobiet nieaktywnych zawodowo emocje wyrażają się przede wszystkim w poczuciu braku zadowolenia z wykonywania prac domowych. Trzeci czynnik w obu grupach kobiet to pozytywne podejście do prac domowych – poczucie zadowolenia z ich wykonywania i uznanie, że są one proste.

Wszystkie wyniki analiz czynnikowych ukazały wagę komponentu, jakim jest postrzeganie prac domowych w kontekście zadowolenia. U

kobiet zamężnych jest to wręcz element kluczowy, tak w sensie pozytywnym, jak i negatywnym. W grupach mężczyzn zaznacza się jedynie element niezadowolenia. Analizy w grupach mężczyzn nie ujawniły obecności żadnych, pozytywnych emocjonalnie wymiarów w postrzeganiu prac domowych. Negatywny lub co najwyżej obojętny emocjonalnie stosunek mężów do prac domowych w dużym stopniu wyjaśnia ich niechęć do włączania się w codzienne prace w domu i może stanowić bardzo poważną barierę przy próbach ich redystrybucji.

### Starania kobiet o większe zaangażowanie mężczyzn

Przypomnijmy: zamężne kobiety większość prac w domu wykonuje zazwyczaj sama, ponad 60% wyraża przekonanie, że najlepiej dla współcześnie żyjącej rodziny jest, gdy zarówno mąż i żona pracują zawodowo, oboje też w równym stopniu zajmują się domem i dziećmi. Połowa kobiet żyjących w związkach nie podziela poglądu, aby prace domowe były naturalnym obowiązkiem kobiety i tyleż samo byłaby zadowolona, gdyby ktoś przejął za nie prace domowe. Nic więc dziw-

nego, że kobiety w związkach czynią starania, aby nakłonić mężczyzn do prac w domu. Wysoki odsetek osób, które mówią, że kobiety nakłaniają swoich mężów/partnerów do prac w domu (73,1%) jest kolejnym elementem wskazującym na fakt, że mężczyźni powszechnie unikają prac domowych i żywią do nich szczególnego rodzaju niechęć. Fakt, potwierdzany także przez samych mężczyzn, którzy przyznają, że do prac domowych muszą być nakłaniani przez żony.

Tylko 25,1% zamężnych kobiet i 20,7% żonatych mężczyzn, mówi, że kobiety nie nakłaniają mężczyzn do prac domowych. Większość z nich (39,0% kobiet i 60,3% mężczyzn) sądzi, że „sami mężczyźni powinni robić” – ale czy robią? Kolejne 15,6% kobiet i 8,6% mężczyzn zakłada, że nic nie robią, ale nakłanianie ich do prac w domu nic nie da „bo i tak nic nie robią”. Spora grupa osób (36,4% kobiet i 25,9% mężczyzn) uważa, że zajęcia w domu są sprawą kobiet, najmniej jest przekonanych, że kobiety po prostu nie lubią prosić (9,1% kobiet i 5,2% mężczyzn).

Zdaniem mężatek nakłanianie i zachęcanie mężów do prac domowych najczęściej przybiera formą grzecznego proszenia, rzadziej podkreślania jak dużo one same robią, czy wskazania, że pewnych rzeczy nie umieją lub nie mają siły zrobić. Żonaci mężczyźni też są zdania,

że najczęściej żony ładnie proszą swoich mężów o zrobienie czegoś w domu.

Można powiedzieć, że kobiety w nakłanianiu mężczyzn do prac domowych używają łagodnych metod perswazji. Rzadko, co przyznają zarówno kobiety, jak i mężczyźni, nakłanianie przybiera ostre formy – obrażenia się żony, wprowadzenia cichych dni, czy też zrobienia domowej awantury. Mężczyźni, odbiorcy „zachęt do pracy domowej”, naciski kobiet na siebie postrzegają w bardziej mocnej formie. Rzadziej niż kobiety mówią o grzecznym proszeniu, częściej zaś o gderaniu kobiet (drugie miejsce pod względem częstości wyborów), co zamężne kobiety uświadamiają sobie najwyraźniej w dużo mniejszym stopniu, a być może zresztą to, co jest dla nich jeszcze proszeniem, w odbiorze mężów jest już gderaniem.

Uważa się, że kobiety chcąc pozyskać wpływ na mężczyzn dość chętnie sięgają do seksualności. Badani jednak, mimo że mieli taką możliwość, rzadko wskazywali seks jako argument wykorzystywany przez kobiety w rodzinnych negocjacjach. Także i w przypadku tego typu argumentów kobiety mniej chętnie sięgają do form karzących – groźba odmowy współżycia seksualnego (1,2% i 0,8%), częściej stosując metodę nagród za pożądane zachowania – obietnica „przyjemnego spędze-

nia czasu” w zamian za wykonanie prac domowych. o używaniu swojej seksualności – jako karze i nagrodzie – w grupie osób pozostających w związkach częściej mówią same kobiety. Najwyraźniej dla mężów „kobiece” wdzięki żon nie stanowią argumentu o takiej randze, jakby to chciały widzieć ich współmałżonki.

Porównanie opinii na temat stosowanych przez kobiety sposobów włączania mężczyzn w prace domowe w całej grupie badanych i w grupie osób pozostających w związkach wskazuje, że potoczne społeczne wyobrażenia ulegają pewnym modyfikacjom w zetknięciu z praktyką dnia codziennego. Inny jest jednak charakter tych przeobrażeń dla kobiet i mężczyzn. Kobiety zamężne najwyraźniej „łagodzą” swoje sposoby oddziaływania na mężów – częściej ładnie proszą i odwołują się do wspólnych interesów, częściej posługują się seksualnością (obietując miłe spędzenie czasu, ale też częściej odmawiają współżycia), rzadziej gderają, robią awantury, obrażają się, też podkreślają bezradność i wskazują jak same dużo robią. U mężczyzn doświadczenia dnia codziennego wydają się mieć kierunek odwrotny i w ich świadomości „zaostreć” stosowane przez kobiety formy „zachęcania” mężczyzn do prac domowych. Małeje też w ich w grupie żonatych mężczyzn postrzeganie zachowań seksualnych jako specyficznie kobie-



## Kochanie, posprzątaj

Jak kobiety zachęcają, nakłaniają mężczyzn do udziału w pracach domowych:

1. ładnie proszą
2. podkreślają swoją bezradność
3. wskazują na brak umiejętności, siły
4. obiecują przyjemne spędzenie czasu
5. odmawiają współżycia seksualnego
6. obrażają się, wprowadzają ciche dni
7. odwołują się do wspólnych celów, interesów
8. gderają
9. robią awantury
10. podkreślają, jak dużo same robią

Źródło: Nieodpłatna praca kobiet

cego argumentu oddziaływania na mężczyzn.

Jeśli więc życie małżeńskie uczy kobiety, że małżeństwo jest wspólnotą interesów a w imię dobrych relacji i trwałości związku nie należy stawiać na ostrzu noża spraw wykonywania codziennych czynności domowych, o tyle życie w związku sprawia, że mężczyźni podział prac domowych zaczynają postrzegać jako obszar mniej określany wspólnym interesem współmałżonków, a bardziej jako obszar sporów, nacisków i różnych interesów płci. Z męskiej perspektywy przejście pewnych obowiązków domowych oznaczać może poddanie się władzy żony. Ten punkt widzenia implikuje potrzebę mężczyzn poostawiania z dala od codziennych zajęć domowych. Do wartości jaką jest nierobienie niemiłych sobie rzeczy i czas wolny dochodzi tu kwestia poczucia niewykłaniania przez żonę w dom i poczucie bycia wolnym.

Czy „ładne prośenie” żon odnosi pożądaną przez nie skutek i otrzymują pomoc w pracach domowych? Jeśli wierzyć badanym, to tak. Większość kobiet mówi, że gdy prosi męża o pomoc „on zwykle robi to, o co go poproszę” (52,6%) rzadziej „on wtedy często się ociąga” (17,8%). Wśród mężatek 19,0% nie musi prosić, bo jak mówią, mąż pomaga im bez prośenia go o to. Mniejszość stanowią kobiety, które nie proszą mężów o pomoc i wszystkie prace w domu wykonują same – mówi tak 10,6% mężatek.

Tę optymistyczną wizję relacji małżeńskich, w której żony proszą o pomoc w pracach domowych i pomoc tę zazwyczaj otrzymują burzą dane, z których wynika, że kobiety w ogóle nie proszą mężów o pomoc w domu. Przekonanie, że „często w domu sama wolę coś zrobić, niż prosić kogoś o pomoc” podziela 87,2% badanych mężatek (w tym 45,0% zdecydowanie). Postawa ta jest zdecydowanie nieakceptowana zaledwie przez 0,6% kobiet. Z kolejnego stwierdzenia wynika, że kobiety nie zawsze chcą być nawet wyręczane w pracach domowych –



## Argumenty „obronne” mężczyzn

Mężowie mają wiele argumentów pozwalających im skutecznie, sądząc po tym jak często są nakłaniani przez żony do prac w domu i jak niewiele robią, bronić się przed wykonywaniem codziennych zajęć domowych. Najczęściej odwołują się one do stereotypowego podziału prac i odpowiedzialności żon i mężów – on zmęczony pracą zawodową, ona bardziej się nadaje do prac domowych, a każdy racjonalnie podchodząc do rzeczy, powinien robić dla rodziny to co potrafi najlepiej. Używane przez mężczyzn argumenty to:

1. Nie umiem dać sobie rady z pracami domowymi. Musisz mi pokazać, jak co robić.
2. Każde z nas powinno robić to, co robi najlepiej.
3. Byłoby milej w domu, gdybyś ciągle czegoś ode mnie nie chciała.
4. Żeby było zrobiona tak, jak ty lubisz, musiałbym się zbyt napracować.
5. Nie będę wykonywać prac domowych wtedy, kiedy ty chcesz i po twojemu.
6. Inni mężczyźni nic nie muszą w domu robić. Ja ci przecież pomagam, a ty w ogóle tego nie doceniasz.
7. Nie znoszę prac domowych tak samo jak ty, ale ty jesteś do nich przyzwyczajona.
8. Do prac domowych kobiety bardziej się nadają.
9. Prowadzenie domu jest sprawą zbyt mało ważną, żeby się o to kłócić.
10. Prace domowe to nie jest sprawa dla mężczyzny. On musi się zajmować sprawami naprawdę ważnymi.
11. A co ja z tego będę miał?
12. Jestem bardzo zmęczony. Zrobię to jutro.

Źródło: *Nieodpłatna praca kobiet*

57,6% nie zgadza się (w tym 14,4% zdecydowanie) z charakterystyką siebie jako osoby, która „czasem kiedy mam coś do zrobienia, lubię znaleźć kogoś, kto by mnie wyręczył”. Zdecydowanie za takie osoby uważa się tylko 10,7% zamężnych kobiet. Pytanie – dlaczego kobiety wolą same wykonywać prace domowe, niż prosić o pomoc i rzadko szukają kogoś, kto by je wyręczył gdy mają coś do zrobienia? Wiele tłumaczy dane mówiące, że aż 72,1% mężatek woli „sama robić większość rzeczy, bo nikt ich tak dobrze nie robi jak ja”. Prawdopodobne jest, że powyższe przekonania kobiet są po prostu racjonalizacją stanów, których zmienić nie mogą. Kobiety bywają zmęczone, zniechęcone ociąganiem się męża – „byłam po prostu zmęczona tym wszystkim, proszeniem męża. Zdarza się, że pozmywa, ale za każdym razem prosić to też nie jest rozwiązanie”, chcą też uniknąć napięć i konfliktów rodzinnych.

Niezależnie od tego czy podział prac domowych jest związany z płcią, czy kompetencjami żony i męża, czy też w końcu wykonuje je osoba, która ma więcej czasu, to i tak gros codziennych obowiązków w rodzinach spada na kobiety. W praktyce choć żarówkę zmienia wyższy – to tak się składa, że jest to zazwyczaj mężczyzna. Dzieci do przedszkola odprowadza osoba mająca na to więcej czasu – i jest to zazwyczaj kobieta. Nie trzeba też dodawać, że mężczyznom nie chce się nic robić w domu, kobietom być może też nie, ale jak nie chce się ich mężom, to im musi się chcieć. Niektórzy mężowie nie ukrywają nawet, że w domu nie robią nic, bo zbyt zmęczeni są pracą zawodową, by zająć się jakimkolwiek pracami domowymi – „Przychodzę i nic nie robię”.

#### A jednak stereotypy

Ustalenie podziału zadań w domu jest wynikiem stażu. Małżonkowie wzajem się poznają i żony uczą się, co można od partnera „wygzekwować” oraz w jaki sposób to osiągnąć. „Nieraz się tego partnera już lepiej

Dla mężczyzn prace domowe nie są tak proste jak dla kobiet i są oni w tej opinii zgodni niezależnie od wieku, miejsca zamieszkania i wykształcenia. O tym, że każdy potrafi je wykonać jest przekonanych 84,8% mężatek i 71,5% żonatych mężczyzn.

zna i wiadomo, że on czegoś nie zrobi. Bo on tego nie umie, nie zna się i nie można mu polecić. a są takie, że można mu nie mówić i on to robi dobrze, bo zna się jego gust, upodobania. i w ciemno wiadomo, kupi to co potrzeba.”

W rodzinach, w których oboje małżonkowie pracują zawodowo i w których żona i mąż odzégnują się od stereotypów i aspirują do partnerskich relacji małżeńskich, mężowie nie odmawiają wprost wykonywania prac domowych. Pat Mainardi wyróżniła szereg argumentów, które pozwalają mężom skutecznie unikać wykonywania prac domowych, uważanych przez nich (i nie tylko) za mało ważne, nudne, czasochłonne, bezefektywne, mało twórcze, przyziemne (Mainardi, 1982). Znaleźć je też można w cyto-

wanych już wypowiedziach badanych, a wszystkie zaczynają się od słów: Nie mam nic przeciwko podziałowi pracy domowej, ale...:

1. „...nie zawsze umiem sobie dać z nią radę. Każde z nas powinno robić to, co robi najlepiej” – kobiety wiele rzeczy robią same w domu bo robią to „lepiej”, szybciej, przyuczenie kogoś do pracy, z którą one sobie dobrze radzą byłoby ogromną stratą energii;

2. „...musisz mi pokazać, jak co robić” – proces przyuczania może okazać się długi i żmudny, a jej efekt niepewny;

3. „...mamy różne standardy. Dlaczego mam dostosowywać się do twoich? To nie jest fair.” – mężczyźni nie przeszkadza nie odkurzony dywan, a jeśli żonie to przeszkadza to niech odkurzy ale nie zmusza do tego męża;

4. „...każesz mi wykonywać je pod swoje dyktando” – zrobię to, ale kiedy będą chciał;

5. „...nie znoszę tego bardziej od ciebie, tobie nie sprawia to różnicy” – kobiety nie chcą sprawiać mężom przykrości i przymuszać je do prac, do których ci nie mają głowy, nie mają cierpliwości, nie leżą w ich psychice, itd.

Z pewnością można wyliczyć i inne strategie, a jedną z nich jest brak czasu na dom. Ucieczka męża w pracę zawodową, praca na zmianę, w nienormowanym czasie, po godzinach pozwala mężczyźnie po prostu nie być w domu, w godzinach, w których jest najwięcej do zrobienia. Pozwala im też przychodzić późno do domu i nie robić nic. „Ja uciekam w poniedziałek z domu do pracy, żeby odpocząć”.

Żony wiedzą, co mogą wygzekwować od swoich mężów i mają poczucie odpowiedzialności za dom, która każe im wykonać całą resztę koniecznych prac, których mężowie nie robią. Zdają sobie też sprawę, że jest niewidzialna granica nacisku na męża, której przekroczyć nie mogą. Bardzo poetycko przedstawia to, cytowana już Pat Mainardi: „Im dłużej mój mąż kontemplował ów kierat

W polskich gospodarstwach domowych funkcjonuje tradycyjny, zgodny z płcią, podział czynności domowych także w małżeństwach, w których kobiety są aktywne zawodowo.

(listę prac domowych, które zgodził się dzielić z nią, gdy podjęła pracę zarobkową) tym większa ogarniała go repulsja i tak z normalnego, miłego i rozważnego doktora Jekylla zaczął przeobrażać się w przebiegłego pana Hyde'a, który nie powstrzyma się przed niczym, byleby tylko uniknąć grozy prac domowych. Ileż to czuł się zagnany w kozi róg z brudnymi naczyniami, miotłą, ścierką i odorem śmieci, jego przednie zęby stawały się coraz dłuższe i coraz bardziej spiczaste, paznokcie zaostrzały się, a oczy zaczynały spoglądać dziko" (Mainardi, 1982, s.290).

Żony znają swoich mężów i wiedzą, że „umiejętność rezygnacji dla dobra rodziny, to też jest umiejętność. Bo czasem trzeba zrezygnować, bo się nie opłaca walczyć patrząc całościowo”. Żyć to duże naciski na mężów mogą powodować, „ucieczkę” męża z domu, niechęć do atmosfery pełnej konfliktów, co na pewno nie jest ich celem – poza kulturową odpowiedzialnością za dom i prace domowe kobiety są też przecież odpowiedzialne za atmosferę w domu i dobre samopoczucie mężów. Zarówno żony, jak i mężowie uważają, że ustalony podział zadań w domu jest podziałem, na który wyrażają zgodę. Nawet jeśli towarzyszy mu poczucie pewnego dyskomfortu, to jest on akceptowany w imię wyższych racji, za które uważają dobro całego związku, poprawne relacje z partnerem, ciepłą atmosferę bez konfliktów i poczucie współdziałania.

Podział prac domowych w rodzinach badanych był stereotypowy mimo, że nie było to celem większości małżonków. W podtrzymywaniu stereotypów niemałą rolę odgrywały i same kobiety. Na przykład, mąż jednej z kobiet często w domu gotuje. Kobieta mówi, że dba o dobrą opinię męża, który jest wojskowym, i nie wyjawia nikomu tych „niemęskich” jego zachowań: „On jest taki, że wszystko robi. a w pracy to wszyscy myślą – ale on musi być w domu. Ja tego nie mówię nigdy w pracy bo bym mu popsua opinię, że on taki ... jak by tu powiedzieć ... pantoflarz”.

Kobiety nie mogą liczyć specjalnie na pomoc swoich mężów w pracach domowych korzystają z pomocy córek. Czasami wręcz świadomie wymuszają na córkach udział w pracach domowych przygotowując je w ten sposób do przyszłej roli żony i gospodyni domowej.

Innym zachowaniem kobiet podtrzymujących stereotypy jest angażowanie przez nie córek do prac domowych. Kobiety nie mogą liczyć specjalnie na pomoc swoich mężów w pracach domowych korzystają z pomocy córek. Czasami wręcz świadomie wymuszają na córkach udział w pracach domowych przygotowując je w ten sposób do przyszłej roli żony i gospodyni domowej. Jeden z mężczyzn mówi, że na tym punkcie dochodzi do konfliktów między nim i żoną. i relacjonuje ich przebieg – „Żona jest za synem, a ja z kolei jestem za córką. Jeżeli więc żona próbuje zagonić ją do czegoś, żeby coś jej pomogła – teraz kiedy studiuje – to ja mówię: niestety ty to zrób, bo ona musi się uczyć, czy coś tam. Żona bardziej nie rozumie. Już próbuje ją, jak to kobieta kobietę, już ją próbuje .... bo ja jak miałam tyle lat to już umiałam to, to i to a ona założył tego nie umie. To ją bronię wtedy, albo sam za nią zrobię. No to wtedy żona jeszcze bardziej wkurzona – bo ty ją bronisz”.

Ani kobiety, ani mężczyźni nie widzą możliwości zamiany swoich ról w małżeństwie i tłumaczą to psychiczno-emocjonalnymi różnicami pomiędzy kobietami i mężczyznami. Kobiety i mężczyźni są zgodni, że nie ma praktycznie też takiej możliwości, aby żona pracowała na utrzy-

manie rodziny, a mąż na stałe zajmował się obowiązkami domowymi i opiekował się dziećmi. „Miałem parę razy okazję zostać z chłopakami sam na sam i w życiu bym się z nią nie zamienił na robotę”; „Na pewno nie zgodziłby się, żeby tylko się zajmować dziećmi (...) Oszalałby, mowy nie ma”. Jest to jednak chyba jedynie pół prawdy. Gdy jeden z mężczyzn zajmował się dziećmi, ponieważ jego żona przez pewien czas wychodziła wieczorami do dodatkowej pracy, mówi, że doświadczał z jej strony poniżenia z powodu swoich niższych zarobków.

Dlaczego więc w sytuacji, gdy oboje małżonkowie są aktywni zawodowo utrzymuje się tradycyjny podział obowiązków domowych? Kluczowym dla zrozumienia tego fenomenu wydają się przekonania o powinnościach żon i mężów, które mówią, że mężowie bardziej niż żony są odpowiedzialni za materialne utrzymanie rodziny powszechnie wypowiedziane nawet przez zwolenników partnerskiego modelu rodziny. Tradycyjny obowiązek męża zarabiania na utrzymanie rodziny daje mu prawo wyżej stawiać swoją pracę zawodową od pracy zawodowej żony, a czas pracy zarobkowej traktować jako wyraz troski o rodzinę – i takie przekonania daje się odczytać z wypowiedzi uczestników wywiadów. Praca zawodowa męża dla kobiet i mężczyzn jest sprawą ważną, a podłożem sporów między małżonkami o czas pracy mężczyźni dotyczą nie samej jego pracy, a podejrzeń kobiet, że ci uciekają w nią przed uczestniczeniem w codziennym życiu rodziny.

Samo wykonywanie pracy zawodowej przez kobiety nie gwarantuje równości związku małżeńskiego. Dane mówią, że mężczyźni więcej czasu niż kobiety poświęcają na pracę zawodową, praca zawodowa kobiet i mężczyzn nie jest równie wysoko opłacaną pracą, pracą o równie wysokim statusie i nie oznacza równego wkładu w budżety domowe, a tym samym równego udziału w materialnym zabezpieczeniu

bytu rodziny. Badania pokazują, że finansowy żon i mężów w budżety gospodarstw domowych jest dokładną odwrotnością tej, która ukazuje udział kobiet i mężczyzn w pracach domowych.

Większy wkład finansowy mężczyzn w budżety domowe daje podstawy, aby uznać pracę zawodową męża za ważniejszą, niż praca żony, a przyjęcie większej odpowiedzialności męża za materialny byt jest poważnym argumentem na rzecz przejścia przez żonę większej odpowiedzialności za pracę w domu, co wiąże się z większym wkładem kobiet w prace domowe. Tu jednak znów dają o sobie wzorce kulturowe.

Tradycyjne powinności żon i mężów związane z płcią, utrudniają kształtowanie się równościowych relacji pomiędzy małżonkami w związku nie tylko w sytuacjach gdy kobieta pracuje, ale również i w sytuacji gdy ta zarabia więcej niż mąż, a nawet gdy jest jedynym żywicielem rodziny. Badania przeprowadzone w krajach zachodnich wskazują, że mężowie – odwrotnie niż żony – nie zwiększają, w sposób istotny, swojego udziału w pracach domowych, gdy maleje liczba godzin poświęcanych przez nich na pracę zarobkową. Nawet jeśli mąż jest bezrobotny, wykonuje on znacznie mniej prac domowych niż jego żona, pracująca w wymiarze 40 godzin tygodniowo (Steil, 1997).

## Władza w rodzinie należy do męża

Jeśli uznamy udział kobiet i mężczyzn w pracach domowych za wskaźnik nierównej władzy małżonków w związku, a kwestię redystrybucji prac domowych za główny obszar sporu pomiędzy małżonkami o władzę to musimy uznać, że to mężczyźni mają władzę w rodzinie, a proces jej pozyskiwania przez kobiety przebiega bardzo powoli. Podstawą męskiej władzy w rodzinie są większe dochody z pracy zawodowej, które są argumentem na rzecz większego wkładu kobiet w prace domowe. Podstawy ekonomiczne władzy mężczyzn wydają się mieć

uniwersalny charakter. W Polsce (i Szwecji) zwalnia mężczyzn z udziału w pracach domowych również większa ilość czasu poświęcana przez nich pracy zawodowej.

Kobiety władzy w rodzinie nie mają i nie mają mocy aby podzielić w sposób bardziej sprawiedliwy prace domowe z mężczyznami. Fakt pracy zawodowej żony, ilość czasu poświęcanego na jej wykonywanie, a nawet wysokość dochodów z pracy mierzonego udziałem w domowym budżecie jest bez znaczenia dla ilości pracy wykonywanej przez żony w domu. Tu mają zastosowanie normy, że to kobieta jest odpowiedzialna za gospodarstwo domowe, prace domowe mężczyzn są pomocą żonie w „jej” obowiązkach, a dziecko domem matki – opieka nad dzieckiem jest czynnikiem wymuszającym na kobietach wykonywanie prac domowych takich jak gotowanie, pranie. W Czechach fakt wnoszenia większych pieniędzy do domowego budżetu wpływa na zmniejszenie obciążenia kobiet pracami domowymi, ale ekonomiczne podstawy władzy w rękach kobiet są ciągle dużo mniejszym argumentem na rzecz

redystrybucji prac domowych, niż w rękach mężczyzn na rzecz utrzymania tradycyjnego podziału prac domowych. W Szwecji, w której wkład kobiet i mężczyzn w domowe budżety jest najbardziej zrównoważony, udział mężczyzn w pracach domowych jest większy niż w innych krajach.

Kwestia podziału na sferę publiczną i prywatną i przypisanie kobiet tej drugiej wydają się kluczem do zrozumienia gorszej sytuacji kobiet w rodzinie, a czynniki kulturowe określające normy życia rodzinnego splatają się z realiami ekonomicznymi i wzajemnie wzmacniają. Powszechnie podzielane w Polsce przekonanie, że to mężczyzna jest odpowiedzialny za materialny byt rodziny ma swoje silne podstawy, ponieważ to mężczyźni lepiej zarabiają od kobiet i wnoszą do budżetów domowych więcej pieniędzy. W sytuacji gdy praca kobiet jest mniej ważna dla rodzinnych budżetów nie dziwią „rodzinne wybory”, sprowadzające się do tego, że to niemal wyłącznie kobiety biorą urlopy wychowawcze i to one korzystają ze zwolnień z tytułu opieki. Takie rodzinne „wybory” kobiet (wzmocniane normą, że kobieta powinna poświęcić się dziecku) sprawiają z kolei, że są one postrzegane przez pracodawców, jako „kłopotliwi” pracownicy, a proponowane im płace są niższe niż te proponowane mężczyznom. Kobiety godzą się na niższe płace, bo nie na nich spoczywa odpowiedzialność za materialny byt rodziny. i tu koło się zamyka. Kobiety mniej zarabiają i faktycznie mają mniejszy udział w utrzymaniu rodzin, ale to w końcu mężczyźni są przecież bardziej odpowiedzialni kulturowo za materialny byt rodziny. Praca zawodowa kobiet jest mniej ważna dla rodziny, a więc dla ich mężów a często i ich samych.

## Więcej pracy, mniej pieniędzy i czasu dla siebie

Kwestia podziału obowiązków domowych między małżonków ma doniosłe znaczenie teoretyczne,

Życie małżeńskie uczy kobiety, że małżeństwo jest wspólnotą interesów, w imię dobrych relacji i trwałości związku nie należy stawiać na ostrzu noża spraw wykonywania codziennych czynności domowych, bo mężczyźni podział prac domowych postrzegają jako obszar sporów, nacisków i różnych interesów płci.

praktyczne i polityczne. Budżety czasu sporządzane przez GUS, jak i te szacowane na podstawie badań ankietowych niezmiennie wykazują, że kobiety w sumie więcej czasu spędzają przy pracy niż mężczyźni, przy czym kobiety w większej mierze wykonują pracę nieodpłatną, mężczyźni zaś płatną. W konsekwencji kobiety mają mniej pieniędzy i mniej czasu wolnego. W badaniu nad nieodpłatną pracą kobiet (2003 rok) dla osób w związkach w wieku 18-64 lat oszacowano, że w tygodniu łącznie (bez czasu na opiekę nad dziećmi i osobami starszymi, niepełnosprawnymi) kobiety spędzają 71 godzin i 32 minuty, a więc o 2 godziny i 30 minut więcej niż mężczyźni, z czego 37% czasu pracy był czasem pracy nieodpłatnej (w przypadku mężczyzn 21%). Mężczyźni dysponowali czasem wolnym o około godzinę więcej dziennie niż kobiety, a w niedzielę różnica ta wzrastała do 2 godzin na ich korzyść.

Statystyki europejskie budżetów czasu dla osób w wieku 20-74 lata wskazują, że we wszystkich krajach europejskich kobiety spędzają więcej czasu przy pracach domowych niż mężczyźni i różnice te wynoszą od niecałych 50% w Szwecji do ponad 200% we Włoszech i Hiszpanii (Aliaga 2006). Mężczyźni spędzają średnio więcej czasu przy pracy płatnej. W sumie mężczyźni spędzają przy pracy mniej czasu, niż kobiety i mają więcej czasu wolnego. Jedynym krajem w Europie, w którym osiągnięto równość między płciami w obszarze ilości czasu spędzanego przy pracy jest Szwecja, ale i tam utrzymują się dysproporcje pomiędzy kobietami i mężczyznami w ilości czasu przeznaczanym na pracę płatną i nieodpłatną. W Polsce kobiety pracują dziennie średnio 37 minut dłużej niż mężczyźni – przy pracach płatnych spędzają 1 godzinę i 46 min mniej niż mężczyźni, przy pracach domowych 2 godziny i 23 min więcej niż mężczyźni. Polscy mężczyźni mają dziennie 49 min więcej niż kobiety czasu wolnego dla siebie.

Praca zawodowa żony, ilość czasu poświęcanego na jej wykonywanie, a nawet wysokość dochodów jest bez znaczenia dla jej obowiązków w domu. Wynika to z przekonania, że to kobieta jest odpowiedzialna za gospodarstwo domowe, a prace domowe mężczyźni są pomocą żonie w jej obowiązkach.

Wskazuje się, że podział pracy obejmujący pracę nieodpłatną w sferze prywatnej i pracę płatną w sferze publicznej powoduje głęboką nierówność płci, która w skali społecznej oznacza mniejszy dostęp kobiet do takich wartości jak pieniądze, prestiż, władza i czas wolny. Szacunki ONZ mówią, że w skali naszego globu „kobiety stanowią połowę ludności świata – pracują dwie trzecie godzin, jakie ludność spędza przy pracy, uzyskują zaledwie jedną dziesiątą światowego dochodu i posiadają jedną setną własności” (Skwiecińska 1994). Kluczem do osiągnięcia równości płci tak w życiu prywatnym jak i publicznym wydaje się redystrybucja prac domowych. Nie ma jednak pomysłu jak ten projekt zrealizować.

#### Literatura:

Ch. Aliaga, *How is the time of women and men distributed in Europe?* W: "Statistics in focus" Population and Social Conditions, Nr 4/2006, European Communities.

- D. Duch-Krzystoszek, *Kto rządzi w rodzinie. Socjologiczna analiza relacji małżeńskich*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2007.
- D. Duch-Krzystoszek, A. Titkow. *Polka i jej rodzina na tle Europy. Redystrybucja prac domowych: jej uczestnicy i konteksty*. W: *w środku Europy*. H. Domański, A. Ostrowska, P. Sztabiński (red.). Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2006.
- O. Skwiecińska *Urodzeni dla głodu*. W: „Gazeta Wyborcza”, 27-28.08.1994.
- P. Mainardi, *Polityka pracy domowej*. W: *Nikt nie rodzi się kobietą*. Red. T. Hołówka. Czytelnik, Warszawa 1992.
- J. M. Steil, J. M. *Marital Equality. It's Relationships to the Well-Being of Husbands and Wives*. Sage Publications, Thousand Oaks, London, New Delhi, 1997.
- A. Titkow, D. Duch-Krzystoszek, B. Budrowska. *Nieodpłatna praca kobiet, mity, realia, perspektywy*. Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa 2004.



Urszula NOWAKOWSKA  
prawniczka

# RÓWNOUPRAWNIENIE ZACZYNA SIĘ W RODZINIE

*Równouprawnienie kobiet w związku a ich możliwości zawodowe*

*Rola i pozycja  
kobiet w rodzinie  
ma w rzeczywistości  
znaczący wpływ na  
ich pozycję w sferze  
publicznej, zwłaszcza  
na rynku pracy.  
Dlatego też polityka  
równouprawnienia  
płci powinna  
obejmować  
równolegle obie sfery  
życia: publiczną  
i prywatną oraz  
doprowadzić do  
gruntownych zmian  
w strukturze rodziny  
patriarchalnej.*

W Polsce do niedawna, mówiąc o równouprawnieniu płci, skupiano się głównie na kobietach w obszarze publicznym. Rodzina najczęściej pozostawała poza sferą dyskusji o równouprawnieniu. Tymczasem, aby stało się ono faktem, konieczne jest zredefiniowanie społecznej roli kobiet i mężczyzn zarówno w życiu publicznym, jak i w rodzinie.

Nie wystarczy zmiana formalnych zapisów prawnych. Konieczna jest aktywna polityka ukierunkowana na wyrównywanie szans kobiet we wszystkich sferach życia, większe niż dotychczas zaangażowanie mężczyzn w codzienne obowiązki domowe oraz edukacja obu płci. Nie zapewnimy kobietom równych szans i równego traktowania w życiu publicznym, jeśli pominiemy relacje między kobietami i mężczyznami w rodzinie. W przeciwnym razie awans społeczny i zawodowy kobiet będzie się dokonywał kosztem podwójnego ich obciążenia (praca zawodowa oraz odpowiedzialność za dom i dzieci).

## **Bohaterki dnia codziennego**

Emancypacja kobiet w czasach realnego socjalizmu świetnie pokazuje ten stan rzeczy. „Wysyłano”

wtedy kobiety „na traktory” bez kwestionowania tradycyjnego podziału ról w rodzinie. Od kobiet, które masowo wkroczyły na rynek pracy, oczekiwano jednocześnie bycia przodownicą pracy oraz dobrą matką i żoną, na której spoczywa cały ciężar prowadzenia domu i wychowania dzieci. Zgodnie z propagowanym symbolem Matki Polki kobiety miały z uśmiechem na ustach godzić pełnienie obu ról, a do tego wyglądać seksownie i wspierać swoich mężczyzn robiących kariery zawodowe. Obowiązkiem kobiety była rezygnacja z osobistych aspiracji i zainteresowań na rzecz rodziny i narodu. Heroizm zawsze był uważany za polską cechę narodową. Jednak oczekiwania wynikające z tej promowanej w ciągu wielu lat historii Polski postawy nigdy nie były neutralne płciowo: mężczyźni mieli się wykazać heroizmem na wojnie lub w czasie walki o wolność i niepodległość, natomiast od kobiet oczekiwano, aby były bohaterkami w życiu codziennym.

Symbol Matki Polki wciąż jest żywy. Nadal od kobiet oczekuje się rezygnacji ze swoich osobistych aspiracji, a kariery zawodowe ich mężów i potrzeby dzieci mają



być dla nich priorytetem. Wiele kobiet wciąż stara się sprostać takim wymaganiom i bohatercko bierze na siebie ciężar podwójnych obowiązków, które wynikają z godzenia życia zawodowego z obowiązkami rodzinnymi. Dlatego też wydaje się, że w działaniach na rzecz równości płci niezwykle ważne jest obalenie mitu Matki Polki oraz zdefiniowanie na nowo roli mężczyzn i kobiet w życiu publicznym i rodzinnym.

To nieprawda, że Polki mają dużą władzę w domu i to wynagradza im jej brak w życiu publicznym. Władza kobiet w domu jest iluzoryczna, ponieważ z reguły jest im dana przez mężczyzn i może być w każdej chwili odebrana. Jeśli kobiety odgrywają istotną rolę w rodzinie, to wyłącznie dlatego, że mężczyźni oddali im pole, którego sami nie chcieli zająć. Władza kobiet w domu to w istocie ciężka nieodpłatna praca, której mężczyznom nie chce się wykonywać. Zamiast codziennego gotowania, sprzątania, robienia zakupów i krzątania się przy dzieciach, mężczyźni wolą wykonywać zajęcia, które zapewnią im więcej prestiżu, pieniędzy lub które są po prostu przyjemniejsze.

Zajmowanie się domem nie jest źródłem prawdziwej władzy, lecz raczej atrybutem nieodpłatnej pracy, której inni nie chcą wykonywać. Jeśli kobieta nie dość dobrze, zdaniem mężczyzny, wywiązuje się ze swoich obowiązków żony i matki, on może je od niej wyegzekwować, stosując przemoc. Przemoc mężczyzn, która dotyka blisko 1/3 kobiet, jest egzemplifikacją rzeczywistej władzy, jaką mężczyźni mają nad kobietami. Tolerowanie przemocy wobec kobiet, co w istocie ma miejsce w naszym kraju, jest swoistym sankcjonowaniem nierówności płci i władzy mężczyzn nad kobietami.

### Brak konsekwentnej polityki równości płci

W Polsce brakuje długofalowej i kompleksowej polityki równouprawnienia kobiet i mężczyzn. Wdrażanie polityki równości płci nie było priorytetem żadnego rządu, tylko dzięki naszemu członkostwu w UE oraz naciskom kobiecych organizacji pozarządowych do kodeksu pracy wprowadzono przepisy przeciwdziałające dyskryminacji kobiet. Jednak wciąż nie mamy kompleksowych ustaw o równouprawnieniu płci oraz o skutecznym przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie, które są standardem w innych krajach unijnych. Brakuje nam rozwiązań systemowych i instytucjonalnych, a na politykę rządu ogromny wpływ, niezależnie od rządzącej opcji politycznej, wywiera Kościół katolicki i jego nauka o roli kobiety i mężczyzny w życiu publicznym oraz w rodzinie. Zmiany na scenie politycznej zmieniają nieco retorykę, ale polityka równościowa z trudem toruje sobie drogę nawet wówczas, gdy rządy sprawuje lewica. Prawicowe partie kładą główny nacisk na takie wartości, jak rodzina i naród. Propagują one tezy, że podstawową rolą kobiety jest rodzenie dzieci oraz zajmowanie się domem i rodziną, a aktywność kobiet w sferze publicznej i zawodowej nie powinna kolidować z ich podstawowymi obowiązkami wobec rodziny i narodu. Prawa jednostki

nie są dla rządzących ważne i powinny być podporządkowane wyższym wartościom, jakimi są interesy rodziny i narodu. Swoistym odzwierciedleniem stosunku rządzących do problematyki równouprawnienia płci oraz praw człowieka było, między innymi, niewłączenie się Polski do kampanii zainicjowanych przez UE i Radę Europy w 2007 r. (Rok 2007 – Rokiem Równych Szans; Kampania Rady Europy Przeciwko Przemocy wobec Kobiet), oraz nieprzyjęcie przez Polskę Karty Praw Podstawowych.

Dyskryminacja kobiet na rynku pracy wydaje się być stosunkowo najmniej kwestionowana przez rząd. Wciąż jednak nie dostrzega się bądź nie chce się dostrzec związku między dyskryminacją kobiet na rynku pracy a ich pozycją w życiu społecznym i w rodzinie. Podobnie jest z przemocą w rodzinie, która ciągle jest postrzegana jako zjawisko neutralne ze względu na płeć, ściśle związane z alkoholizmem i innymi zjawiskami patologicznymi, a nie z upośledzoną pozycją kobiet w życiu społecznym i w rodzinie. Dominującym podejściem, jeśli chodzi o przemoc w rodzinie, jest podejście prorodzinne. Rodzinie należy pomóc, rodzinę należy ratować, nawet kosztem praw cierpiących w niej jednostek.

### Prawo w teorii i praktyce

W polskiej konstytucji znajduje się kilka odniesień do rodziny. Jedno z nich stanowi, że kobiety i mężczyźni są równi nie tylko w życiu publicznym, lecz również w rodzinie (art. 33). Równe prawa i obowiązki małżonków gwarantuje także kodeks rodzinny i opiekuńczy. Według niego równość małżonków to równe dzielenie się odpowiedzialnością za dom i rodzinę, wspólne podejmowanie ważnych decyzji. Kodeks ten nakłada również na oboje rodziców równe prawa i obowiązki związane z wychowaniem dzieci.

Z zapisami stanowiącymi o równości w rodzinie, zawartymi w konstytucji oraz w kodeksie rodzinnym i opiekuńczym, w pewnej sprzecz-

ności zdają się pozostawać przepisy kodeksu pracy dotyczące ochrony rodzicielstwa. Z satysfakcją należy odnotować zmianę, jaka nastąpiła w tytule rozdziału („Ochrona pracy kobiet” została zastąpiona zwrotem „Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem”) oraz stosowanie języka, który nie odnosi się tylko do kobiet w wypadku uprawnień związanych z rodzicielstwem. Jeszcze do niedawna prawo, chociaż formalnie równe, było adresowane głównie do kobiet. Mimo deklaracji równości, ustawodawcy podkreślali decydującą rolę, jaką kobiety odgrywają w wychowywaniu dzieci i opiece nad nimi. Prawa i obowiązki mężczyzn dotyczące rodzicielstwa uznane zostały przez ustawodawców za drugorzędne.

### Brak urlopów ojcowskich

Smutkiem natomiast napawa fakt, że – wbrew stanowisku organizacji kobiecych popartych przez stowarzyszenie pracodawców – nie udało się do polskiego prawa wprowadzić samoistnych urlopów ojcowskich bądź zastąpić urlopu macierzyńskiego i wychowawczego jednolitym urlopem rodzicielskim. Jak pokazuje przykład krajów skandynawskich, wprowadzenie urlopów ojcowskich bądź zarezerwowanie części urlopów rodzicielskich wyłącznie dla mężczyzn (które nie mogą być przenoszone na kobiety), dobrze służy angażowaniu mężczyzn – ojców w opiekę nad swoim potomstwem. Przyjęte w polskim kodeksie pracy rozwiązanie dające ojcu prawo do skorzystania z dwóch ostatnich tygodni urlopu macierzyńskiego, jeśli kobieta się na to zgodzi i zdecyduje powrócić wcześniej do pracy, nie jest rozwiązaniem sprawiedliwym, szczególnie gdy kobieta ma nie tylko prawo, ale i obowiązek wzięcia urlopu macierzyńskiego, i nie może z niego zrezygnować. W Polsce, chociaż od kilku lat ojcowie mają prawo do skorzystania z dwóch tygodni urlopu macierzyńskiego oraz – od 1996

Mimo deklarowanej równości płci, ustawodawcy podkreślali decydującą rolę, jaką kobiety odgrywają w wychowywaniu dzieci i opiece nad nimi. Prawa i obowiązki mężczyzn dotyczące rodzicielstwa uznane zostały za drugorzędne.

roku – samoistne prawo do urlopu wychowawczego (przed 1996 rokiem ojciec był upoważniony do wzięcia urlopu wychowawczego jedynie wtedy, gdy matka się go zrzekała i zgodziła, by to on skorzystał z tego prawa), ojcowie korzystają z tego prawa tylko w znikomym procencie (poniżej 1% mężczyzn korzysta z przysługującej im części urlopu macierzyńskiego i tylko 0,026% z urlopu wychowawczego).

Podobnie wygląda sprawa korzystania ze zwolnień lekarskich na chore dziecko. Chociaż od 1996 roku mężczyźni mają równe z kobietami prawo do opieki nad chorym dzieckiem, to w praktyce z tego prawa, a zarazem

przecież obowiązku, korzystają prawie wyłącznie kobiety.

Warto również zwrócić uwagę na fakt, że język debaty publicznej dotyczącej godzenia życia zawodowego i rodzinnego odnosi się w praktyce wyłącznie do kobiet. Nikt nie oczekuje od mężczyzn pogodzenia życia zawodowego z obowiązkami rodzinnymi. Prowadzenie domu i wychowanie dzieci to przecież domena kobiet, a mężczyźni mogą im co najwyżej pomóc w wypełnianiu związanych z tym obowiązków.

### Partnerski model rodziny – pożądana fikcja

Wyniki badań przeprowadzonych przez Centrum Badań Opinii Publicznej w 2006 roku wykazują, że 41% badanych opowiada się za partnerskim modelem rodziny (37% w roku 1997), w którym kobieta i mężczyzna równo dzielą się obowiązkami domowymi i rodzinnymi, zaś 32% opowiada się za modelem tradycyjnym, gdzie jedynie mężczyzna pracuje poza domem, a kobieta zostaje w domu i opiekuje się dziećmi. Respondenci wykazują w tym zakresie istotne różnice. Model partnerski wybrało 47% kobiet i 35% mężczyzn, podczas gdy model tradycyjny wybrało 28% kobiet i 37% mężczyzn. Ponad 50% (53%) mieszkańców miast poniżej 24 roku życia opowiedziało się za partnerskim modelem małżeństwa. Interesujące jest to, że procent mężczyzn opowiadających się za jednym bądź drugim modelem różni się w zależności od miejsca zamieszkania: model tradycyjny rodziny jest częściej wybierany przez mężczyzn z obszarów wiejskich. Wśród kobiet nie zaobserwowano takiego zróżnicowania. Za to sytuacja jest odwrotna w przypadku wykształcenia. Ma ono niewielki wpływ na wybór modelu rodziny u mężczyzn, podczas gdy u kobiet ma ono wpływ zasadniczy na dokonywane wybory. Jedynie 4% kobiet z wyższym wykształceniem wybiera tradycyjny model rodziny. Tzw. model



mieszany, gdzie oboje małżonkowie pracują poza domem, przy czym mężczyzna pracuje więcej godzin, a kobieta wykonuje większość prac domowych, jest preferowany przez 24% badanych. Interesujące jest także to, że większość kobiet z wyższym wykształceniem wybiera mieszany model rodziny.

Mimo że większość kobiet opowiada się za modelem rodziny opartym na partnerstwie, wyniki badań społecznych wykazują, że zasada równości i partnerstwa w rodzinie nie ma odzwierciedlenia w praktyce, zwłaszcza gdy chodzi o wywiązywanie się z obowiązków domowych. Model mieszany (26%), który tak naprawdę oznacza, że to na kobiecie spoczywa podwójny ciężar (prowadzenia domu i pracy zawodowej), dominuje w codziennej rzeczywistości polskich rodzin. Drugim najczęstszym modelem jest model tradycyjny (21%), natomiast model partnerski występuje tylko w 19% polskich rodzin. Jedynie w 6% rodzin to kobiety są głównymi żywicielkami rodziny, podczas gdy mężczyźni zostają w domu i opiekują się dziećmi. Wydaje się, że ten ostatni model rzadko bywa kwestią rzeczywistego wyboru, a najczęściej jest wynikiem bezrobocia mężczyzny lub jego alkoholizmu. Warto wspomnieć o tym, że ten model jest najczęściej spotykany w rodzinach, w których partnerzy są nisko wykształceni. Wiele osób, jak wynika z badań, chciałoby zmienić swoją rolę w rodzinie, ponieważ nie wiąże się ona z osobistym wyborem, lecz koniecznością życiową.

W życiu codziennym to kobiety wypełniają większość obowiązków domowych i rodzinnych, a także opiekują się dziećmi. Mężczyźni wciąż są postrzegani jako główni żywiele rodziny, od których nikt nie oczekuje włączenia się do obowiązków domowych. Jeśli mężczyzna pomaga partnerce w domu, to jest ona postrzegana jako „szczęściara”, a ich związek uchodzi za prawdziwie partnerski. Skierowane do mężczyzny pytanie, jak godzi pracę z obowiązkami

47% kobiet i 35% mężczyzn  
wybiera partnerski model  
rodziny, a 28% kobiet  
i 37% mężczyzn tradycyjny.  
53% mieszkańców miast  
poniżej 24 roku życia  
opowiada się za partnerskim  
modelem małżeństwa.

mi domowymi, większość uznałaby z pewnością za nieestosowne.

Statystyki wykazują, że kobiety pracujące poza domem wykonują prawie tyle samo prac domowych co kobiety niepracujące zawodowo. Do podstawowych obowiązków domowych, za które odpowiedzialne są głównie kobiety, należy przygotowywanie posiłków, mycie naczyń, czerpanie ubrań i utrzymywanie porządku w domu. Interesujące może wydać się to, że w rodzinach większych dzieci częściej wykonują wraz z matkami prace zwane „kobiecy”, oraz to, że najmniej równy podział obowiązków domowych ma miejsce w rodzinach o wyższym statusie społecznym, gdzie oboje małżonkowie mają wyższe wykształcenie. Polski model partnerstwa w rodzinie pozwala kobietom na rozwijanie kariery zawodowej, jeśli wywiążą się ze swoich tradycyjnych obowiązków żony i matki i będą potrafiły godzić pracę z obowiązkami domowymi. Partnerstwo po polsku wciąż jednak w zbyt małym stopniu przekłada się na większy udział mężczyzn w zajmowaniu się domem i dziećmi.

Chociaż dominującym modelem rodziny w Polsce jest wciąż model tradycyjny, to pocieszające jest to, że wzrasta liczba mężczyzn „pomagających” w domu. Można mieć nadzieję, że jest to ważny krok na drodze do przekształcenia patriarchalnej rodziny w rodzinę prawdziwie

partnerską. Aby zmiany w modelu rodziny zachodziły szybciej, zmianie muszą ulec postawy samych kobiet. Muszą one deklaracje przełożyć na czyny i zacząć egzekwować od swoich mężów i partnerów równe dzielenie się obowiązkami domowymi i związanymi z wychowywaniem dzieci. Muszą również, mając „władzę w domu”, wychowywać dzieci w atmosferze równości i w większym stopniu angażować chłopców w codzienne obowiązki domowe. Należy również, w większym niż dotychczas stopniu, szukać sprzymierzeńców wśród mężczyzn, włączając ich w działania na rzecz równości płci, pokazywać im wynikające z niej korzyści. Trzeba zachęcać mężczyzn do przededefiniowania ich roli w życiu publicznym i rodzinnym. Ważne jest również to, aby praca związana z prowadzeniem domu została dowartościowana przez pokazanie jej wymiernych efektów ekonomicznych oraz znaczenia dla rodziny i społeczeństwa. Jednym ze sposobów na wzrost jej prestiżu jest z pewnością większe zaangażowanie do niej mężczyzn. Tego typu zjawisko mogliśmy obserwować w przeszłości, kiedy mężczyźni zaczęli wkraczać do zawodów wcześniej zdominowanych przez kobiety (np. księgowość). Jestem więc przekonana, że jeśli mężczyźni będą bardziej zaangażowani w zajmowanie się domem i wychowywanie dzieci, to te prace będą wysoko cenione, rozpoczną się poważne debaty na temat ich odpłatności, a ich wartość zacznie być wliczana do dochodu krajowego brutto. Doskonałym miernikiem rzeczywistego równouprawnienia kobiet i mężczyzn, poza równą płacą za pracę o równej lub porównywalnej wartości, jest z pewnością czas pracy poświęcony nieodpłatnej pracy dla dobra domu oraz osób od nas zależnych. Porównanie czasu, jaki kobiety i mężczyźni przeznaczają na pracę odpłatną i nieodpłatną, doskonale pokazuje, jak daleką drogę musimy przebyć, by udało się nam osiągnąć prawdziwą równość kobiet i mężczyzn. ■

Dina CANÇO  
Komisja Równości i Praw Kobiet, Portugalia

# PROMOWANIE OJCOSTWA PROWADZI DO RÓWNOŚCI PŁCI

*Jest faktem, że obecnie mężczyźni w Portugalii biorą większy udział w pracach domowych, jednak biorąc pod uwagę kategorię pracy opłacanej i nieopłacanej, różnica pomiędzy mężczyznami a kobietami nadal jest duża. Z tego względu Komisja Równości i Praw Kobiet uznała za priorytetowe działanie dążenie do pogodzenia życia zawodowego i osobistego poprzez rozwój kilku projektów*

Porównując Portugalie do innych krajów Wspólnoty Europejskiej, możemy stwierdzić, że wskaźnik kobiecej aktywności jest wyższy niż średnia europejska, przede wszystkim wśród kobiet z dziećmi w wieku od 0 do 5 lat. Oznacza to, że Portugalki nie przerywają pracy zawodowej, kiedy wychowują małe dzieci, i w ten sposób dźwigają dodatkowy ciężar odpowiedzialności za rodzinę i zawodową karierę.

Jednakże ten wzrastający udział kobiet w życiu zawodowym nie ma odpowiednika w równie dynamicznym wzroście udziału mężczyzn w pracach domowych i opiekuńczych. Mimo iż niektóre z ostatnich badań wykazują, że mężczyźni biorą większy udział w pracach domowych, to biorąc pod uwagę kategorię pracy opłacanej i nieopłacanej, różnica pomiędzy mężczyznami a kobietami nadal jest duża.

Mając na uwadze ten czynnik nierówności, portugalska Komisja Równości i Praw Kobiet uznała za priorytetowe działanie dążenie do pogodzenia życia zawodowego i osobistego poprzez rozwój kilku projektów.

Choć jest dla nas oczywiste, że projekty mające na celu bardziej harmonijne godzenie życia zawodo-

wego i osobistego muszą zawsze być kierowane zarówno do mężczyzn, jak i do kobiet, to nie ulega wątpliwości, że problem ten nadal jest odbierany przede wszystkim jako kwestia kobieca (tak był bowiem przez wiele lat definiowany).

Dlatego Komisja Równości i Praw Kobiet wiele uwagi poświęca stereotypom genderowym jako ważnemu czynnikowi przenoszenia i powielania nierówności między mężczyznami i kobietami w sferze publicznej i prywatnej. Upowszechniała badania, szczególnie te dotyczące społecznej reprezentacji mężczyzn i kobiet, a także związanych z płcią stereotypów w podręcznikach szkolnych.

Przede wszystkim jednak konieczne jest skupienie szczególnej uwagi na działaniach skierowanych na mężczyzn. Materiały powstałe podczas uczestnictwa w Projekcie „**Equal Partners: Reconsidering the Role of Men in Work and Private Life**” w ogromnym stopniu przybliżają nas do osiągnięcia tego celu.

Przeprowadzenie w ramach projektu studiów badawczych poświęconych stereotypom mężczyzn i kobiet oraz roli rodziców umożliwi lepsze zrozumienie męskiego



punktu widzenia na rodzinę, pracę i ojcostwo co sprawi, że w przyszłości wybrane sposoby działania będą bardziej adekwatne do potrzeb.

Planujemy również przeprowadzenie, na poziomie całego kraju, kampanii poszerzającej świadomość społeczną (omówię ją w dalszej części wystąpienia). Spodziewamy się, że kampania ta będzie miała decydujący wpływ na lepsze rozumienie tego, jak ważne jest rozpatrzenie na nowo istniejących stereotypów związanych z rolą rodziców w promowaniu godzenia życia zawodowego i osobistego ojców, a także w promowaniu równości płci.

Tym, czym już możemy się pochwalić, jest istotna zmiana w tradycyjnym podejściu do ról społecznych kobiet i mężczyzn, jaka już została w naszym społeczeństwie osiągnięta poprzez państwo w „politykę rodzinną”. Od 1984 r. coraz częściej, choć był to powolny proces, brano pod uwagę ochronę ojcostwa przy wytyczaniu kierunku działania polityki społecznej. Wtedy też po raz pierwszy sprecyzowano ustawę, która jednoznacznie mówiła

o prawie ojców do dzielenia z matkami odpowiedzialności za dzieci i obowiązku opieki nad nimi.

Ojcowie na przykład nabyli prawo dzielenia z matkami 30-dniowego urlopu przeznaczonego na opiekę nad chorym dzieckiem, jednak należy przy tym wspomnieć, że te dni wolne były bezpłatne, co znacznie zawężyło liczbę osób z niego korzystających. W efekcie, dopiero pod koniec lat dziewięćdziesiątych istotnie wzrosła ochrona ojcostwa i polityka rodzinna położyła główny nacisk właśnie na ten aspekt rodzicielstwa.

Sprawiło to, że w ostatniej dekadzie, a szczególnie począwszy od roku 2000, można zaobserwować znaczne częstsze wykorzystywanie przez ojców prawa do urlopu przeznaczonego na opiekę nad dzieckiem.

Właściwy sens polityki rodzinnej zależy od pogodzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych, ale nie w sposób przypadkowy czy konserwatywny; ważne jest jasne ukierunkowanie w stronę modelu pary egalitarnej, z ojcem zainteresowanym rodziną, odpowiedzialnym razem z matką za opiekę nad dziećmi.

Temu służy stopniowe rozszerzanie praw ojcowskich zapisanych w portugalskim prawie.

Obecnie na mocy ustawy nr 142/99 z 31 sierpnia 2000 r. ojciec nowo narodzonego dziecka nabywa prawo do 5 dni urlopu tacierzyńskiego; może też przejąć część 120-dniowego urlopu macierzyńskiego (w pewnych przypadkach może zastępować matkę); ma też prawo do 15-dniowego urlopu tacierzyńskiego, kiedy czteromiesięczny macierzyński dobiega końca. Ten ostatni wprowadzono po raz pierwszy w 1995 r. i początkowo były to tylko dwa dni po narodzinach dziecka (ustawa nr 17/95, 9 czerwca).

Rok później umożliwiono również każdemu ojcu dzielenie się urlopem macierzyńskim po upływie pierwszych 14 dni, które obowiązkowo przysługiwały matce (dekret nr 194/96), jednak trzy lata później ten przysługujący wyłącznie matce okres urlopu macierzyńskiego wydłużono do 6 tygodni (ustawa nr 142/99).

Te wszystkie sposoby ochrony ojcostwa dały konkretne rezultaty. Jednym z najbardziej widocznych, nawet jeśli większość mężczyzn nadal jest poza jego zasięgiem, jest wzrost wykorzystania urlopu tacierzyńskiego. W 2002 r. z pięciodniowego urlopu skorzystało 30 000 mężczyzn (26% wszystkich ojców), a na wzięcie 15-dniowego zdecydowało się 16 171 ojców (14%). W 2005 r. z ojcowskich urlopów skorzystało odpowiednio: 43 267 i 33 296 mężczyzn. Od 2004 r. pięciodniowy urlop po narodzinach dziecka jest obligatoryjny, tj. przysługuje automatycznie każdemu ojcu noworodka (ustawa nr 35/2004). Ma to zachęcić mężczyzn do większego udziału w opiece nad nowo narodzonym dzieckiem.

Jednakże pomimo działań w ramach polityki rodzinnej na rzecz większego zaangażowania mężczyzn w sferę domową, to matka nadal odgrywa główną rolę w opiece nad małym dzieckiem. Widać to po dysproporcji, jaka występuje w liczbie mężczyzn korzystających z obowiązkowego urlopu po narodzinach dziecka oraz tych, którzy decydują się na wzięcie 15-dniowego urlopu ojcowskiego, gdy kończy się macierzyński.

W sferze polityki godzenia ze sobą życia zawodowego i rodzinnego Komisja Równości i Praw Kobiet opracowała ostatnio dwa projekty:

1. „Conciliar e Preciso” – jest to projekt współfinansowany przez European Social Fund i wdrożony



do Community Initiative EQUAL. Partnerami w tym projekcie były: Komisja Równości i Praw Kobiet, 3 rejony miejskie (Oeiras, Sao Bras de Alportel i Valongo), Telewizja Publiczna i 3NGO. Stawiał on przed sobą następujące zadania:

- uwrażliwienie opinii publicznej na kwestię równości płci i spraw rodziny;
- promowanie sposobów wspomagających rodzinę z jednym rodzicem;
- promowanie w miejscach pracy praktyk wspomagających rodzinę, takich jak nowe formy organizowania czasu pracy i usługi babysitter;
- promowanie nowych usług w instytucjach opieki nad dziećmi, mianowicie innowacyjnych sposobów organizowania zajęć pozalekcyjnych;
- promowanie rozwoju aktywności w sferze socjalnej, szczególnie w odniesieniu do opieki nad starszymi i opieki społecznej nad rodziną.

Istotnym rezultatem tego projektu było stworzenie strony internetowej poświęconej informacji na temat ustawodawstwa w dziedzinie godzenia ze sobą życia zawodowego i rodzinnego oraz usługom i instytucjom, które mogą pomóc rodzinie w tym procesie.

2. „ConVidas” – projekt również współfinansowany przez European Social Fund i także wdrożony do Community Initiative EQUAL był promowany przez Komisję Równości i Praw Kobiet oraz 2NGO. Zadania realizowane w tym projekcie to:

- ułatwienie dostępu do usług wspomagających rodzinę poprzez wprowadzenie albo reorganizację usług umożliwiających godzenie ze sobą życia zawodowego i rodzinnego;
- poprawa jakości istniejących usług i promowanie podnoszenia zawodowych kwalifikacji wśród personelu zatrudnionego w świadczących je placówkach;
- praca nad sprawnością i elastycznością tych usług, dostosowanie ich do potrzeb rodziny.

Istotnym rezultatem tego projektu jest powstanie Voluntary Service Network, skupiającej 112 wolontariuszy wspierających rodzinę. Innym



rezultatem jest pomysł użycia w szkołach gry pedagogicznej propagującej równość i godzenie ze sobą życia zawodowego i rodzinnego.

Kwestia równości płci była często rozpatrywana jako problem kobiety i jako taki była traktowana jako marginesowa, a nie jako problem istotny dla całego społeczeństwa. Dlatego też polityka równości przez długi czas była kierowana głównie do kobiet, pozostawiając męskie role niezmiennione.

Negatywne stereotypy kulturowe mają decydujący wpływ na określanie różnych ról kobiet i mężczyzn w społeczeństwie – głównie w pracy i w życiu rodzinnym. A jest to problem strukturalny, bo wpływa na funkcjonowanie całego społeczeństwa i jako taki nie może być rozwiązany jedynie przy pomocy przepisów prawnych, ale raczej poprzez uparte kwestionowanie tych stereotypów i podważanie tradycyjnych ról społecznych.

W tym celu musimy propagować strukturalną zmianę poglądów i zachowań kobiet i mężczyzn, angażując do tego obie płcie we wszystkich warstwach społecznych, przedstawiając nowe propozycje społecznej organizacji i społecznego funkcjonowania.

Jedną z konkluzji z naszych badań nad stereotypami mężczyzn i kobiet i rolami rodzicielskimi jest taka, że istnienie nierówności płci wynika ze struktury podziału pracy, wewnętrznej dynamiki rodziny i stałości cech określających męskość. Polityka równości musi więc obejmować działania na wszystkich tych obszarach jednocześnie. ■

*Tłumaczenie:* Ewa Ryden

Wystąpienie wygłoszone podczas europejskiej konferencji pt. „Równość płci i rola mężczyzn w pracy i w życiu prywatnym: trendy i czynniki”, Ateny 10-12 grudnia 2006.

# BYĆ OJCEM W NORWEGII

*Wywiad z* **Ulfem Rikter-Svendsonem**,  
doradcą w norweskiej organizacji pozarządowej REFORM  
– centrum wsparcia dla mężczyzn



**Ulf Rikter-Svendson**

REFORM – centrum wsparcia dla mężczyzn  
Dronningensgate 34  
Postboks 28, Sentrum  
0101 Oslo, Norwegia  
e-mail: [ulf@reform.no](mailto:ulf@reform.no),  
[post@reform.no](mailto:post@reform.no)  
Internet: [www.reform.no](http://www.reform.no)

Jaki był powód założenia organizacji takiej jak REFORM? Jaka jest Państwa misja? Jak silnie rozwinięty i znaczący jest ruch mężczyzn w Norwegii? Czy istnieją podobne organizacje w innych krajach?

Pierwotnie REFORM był trzyletnim projektem założonym w 2002 roku. Powodem jego realizacji były doświadczenia zdobyte przez telefoniczną linię pomocy kryzysowej dla mężczyzn. Celem było zebranie większej wiedzy na temat mężczyzn oraz ich sytuacji życiowych oraz stworzenie zawodowego centrum, które mogłoby sprostać potrzebom mężczyzn. Później, w 2005 roku, REFORM został poddany ocenie i otrzymał wsparcie finansowe z ministerstwa na stałe. Ważne było założenie centrum, które by się koncentrowało na równości płci z punktu widzenia mężczyzn. W Szwecji i Finlandii jest kilka sieci organizacji dla mężczyzn oraz kilka centrów kryzysowych, w Niemczech istnieje DISSENS – podobna organizacja. Jednak nie znam nikogo, kto pracuje bezpośrednio z mężczyznami, gromadząc wiedzę (praktyczną oraz naukową)

i jest zaangażowany w kwestie prawne jak REFORM.

Kraje skandynawskie stanowią wzór dla innych w sprawach polityki równości płci oraz jeśli chodzi o zaangażowanie ojców w obowiązki rodzicielskie. Jak mógłby Pan uzasadnić ten fenomen?

Myślę, że jest to głównie kwestia dobrych wzorów systemu opieki społecznej, obowiązkowego urlopu ojcowskiego (udział/przydział ojcowski) i większe niż w innych krajach zwrócenie uwagi na warunki pracy ojców.

Mimo że Norwegia jest krajem przodującym w kwestii realizacji i wprowadzania polityki równości płci, zakładamy, że nie są Państwo w pełni usatysfakcjonowani. Jakie wyzwania oraz bariery uważa Pan za najistotniejsze, jeśli chodzi o zaangażowanie mężczyzn w pracę nad równością płci oraz zwiększenie zaangażowania mężczyzn w życie rodzinne?

Myślę, że największą barierą w obu sprawach jest prawne zapewnienie ojcom dodatku

# reform

do dziecka, niezależnego od tego wypłacanego matce. Poza tym oczywiście potrzebujemy dłuższego urlopu ojcowskiego. W tym przypadku model islandzki „3-3-3” uważam za lepszy. Ponadto musimy również zwrócić uwagę na uspołecznienie w męskości, skupienie się na chłopcach, zdrowiu mężczyzn jako kwestii płciowej, seksualności mężczyzn z perspektywy płci, a także wprowadzeniu grup ojcowskich.

Jak postrzegają Państwa pracę ruchy feministyczne i organizacje kobiece?

Pracujemy nad tym samym projektem. Równość płci jest sytuacją, gdzie nie ma przegranych – zyskują na tym zarówno mężczyźni, jak i kobiety.

Podczas konferencji w Atenach mieliśmy okazję zobaczyć prezentację przedstawiciela organizacji na rzecz praw ojcowskich, który wskazał na kobiety jako winne za złe relacje między ojcami i dziećmi. Czy mógłby Pan to skomentować? Jakie jest stanowisko Pańskiej organizacji w tej sprawie? Czy współpracują Państwo z organizacjami tego rodzaju w Norwegii – jeśli takowe istnieją?

Myślę, że należy zwrócić uwagę na to, że niektórzy mężczyźni (szczególnie ojcowie w sytuacji, w której doszło do rozpadu rodziny) są dyskryminowani. Równocześnie badania pokazują, że prawdopodobieństwo bycia rodzicem o równych prawach jest większe, jeśli relacje przed rozpadem rodziny są płciowo równe. Stąd też równolegle pracujemy na dwóch różnych płaszczyznach: nad ulepszeniem sytuacji prawnej oraz nad podniesieniem

świadomości na temat równości płciowej wśród mężczyzn.

Jakie jest Państwa stanowisko w sprawie kontaktu agresywnych ojców z dziećmi?

To jest trudna kwestia. Ogólnie: dobro dziecka stoi na pierwszym miejscu.

Czy zgłaszają się do Państwa mężczyźni, którzy twierdzą, że są ofiarami przemocy ze strony ich partnerek?

Tak.

Jak pracują Państwo z nimi?

Mężczyźni doświadczający przemocy reagują tak samo jak kobiety, które są ofiarami przemocy, więc mamy do nich takie samo podejście jak do każdego, kto jest ofiarą przemocy.

Jakby Pan oszacował wpływ Pańskiej pracy na świadomość mężczyzn? Czy mógłby Pan podać jakieś przykłady?

Piszemy artykuły dla prasy, prowadzimy debaty, publikujemy materiały badawcze oraz sondaże.

Co mógłby Pan poradzić polskim mężczyznom, którzy chcieliby założyć podobną organizację?

Chciałbym powiedzieć, że sukces REFORM w dużej mierze zawdzięczamy temu, że nasze działania są oparte na wiedzy oraz założeniu, że równość płci jest sytuacją, w której nie ma przegranych. Mimo że jesteśmy organizacją nie nastawioną na zyski, zatrudniamy profesjonalnych doradców oraz naukowców.

*Rozmawiały:*

Urszula Nowakowska,  
Ewa B. Sawicka



# JAK MĘŻCZYŹNI GODZĄ PRACĘ Z DOMEM

## *Doświadczenia skandynawskie*

*Pogodzenie życia zawodowego z rodzinnym zawsze było kwestią podnoszoną przez kobiety – jak pogodzić rolę pracownika z rolą matki i opiekunki. Od pewnego czasu coraz poważniejsza staje się dyskusja, jak osiągnąć równość płci, coraz częściej większą uwagę zwraca się na rolę mężczyzn. Status równości płci najwyraźniej wymaga udziału zarówno mężczyzn, jak i kobiet zarówno w życiu zawodowym, jak i w sferze rodzinnej.*

Poniżej przedstawiam niektóre przykłady roli mężczyzn w kwestii równości płci, skupiając uwagę na roli ojców w pogodzeniu życia zawodowego i rodzinnego. Materiał zostanie przedstawiony w kontekście zapotrzebowania na równość płci, warunków pracy, możliwości otrzymania zwolnienia rodzicielskiego, struktury rodziny i wzorowych zwyczajów wewnątrz firm i instytucji. Z mojego punktu widzenia równość płci oraz pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego u mężczyzn jest sytuacją, na której zyskają zarówno mężczyźni, jak i kobiety i dzieci.

### **Wspólne sprawy dla mężczyzn, jeśli chodzi o równość płci**

Badania przeprowadzone przez kraje skandynawskie dają nam pewne pojęcie o tym, jakie sprawy dotyczą mężczyzn w debacie na temat równości płci.

- Mężczyźni i kobiety powinni być uwzględniani jednakowo jako opiekunowie – w życiu zawodowym i rodzinnym.

- Życie zawodowe powinno umożliwiać mężczyznom przyznanie priorytetu ich rodzinom i życiu prywatnemu.

- Polityka równego statusu powinna być tworzona z uwzględ-

nieniem zarówno mężczyzn, jak i kobiet (połączenie kryterium dla mężczyzn z tym dla kobiet).

- Równy status powinien być związany z ogólnymi wartościami, takimi jak: opieka, humanizm i demokracja.

- Status równości płci nie oznacza podobieństwa lub identyczności. (Holter, 2003)

### **Statystyki z Norwegii (2005)**

- skala urodzeń – 1,84,
- 4% bezrobocia,
- 77% kobiet (wiek 25-64) jest aktywnych zawodowo; w tej samej grupie aktywnych zawodowo mężczyzn jest 85%,
- 42% kobiet pracuje na pół etatu; na pół etatu pracuje 12% mężczyzn,
- ilość godzin pracy tygodniowo: 38,1 dla mężczyzn, 30,3 dla kobiet,
- kobiety zarabiają 87% pensji mężczyzn,
- 6 na 10 studentów na uniwersytecie/w szkole wyższej to kobiety,
- 38% delegatów w parlamencie to kobiety.

### **Warunki urlopu rodzicielskiego w Norwegii**

Warunki urlopu rodzicielskiego są oczywiście decydujące i mają wielkie znaczenie dla kobiet i męż-

czyn w kwestii pogodzenia pracy zawodowej i życia rodzinnego. W krajach skandynawskich istnieje silny związek między modelem systemu opieki społecznej a ustawodawstwem dotyczącym urlopu rodzicielskiego.

Obecnie rodzice w Norwegii są upoważnieni do 44 tygodni płatnego urlopu ze 100% płacą lub do 54 tygodni z obniżoną, 80% płacą. 3 tygodnie przed narodzinami i 6 tygodni po narodzinach dziecka są zarezerwowane dla matki. Po wniosku Komisji ds. Roli Mężczyzn w 1993 r., został wprowadzony przydział 4 tygodni dla ojca jako część urlopu rodzicielskiego. Przydział ten został zwiększony do 6 tygodni i nie jest przydzielony, jeśli ojciec nie chce z niego skorzystać. Oprócz przydziału ojcowskiego, ojcowie są upoważnieni do 2 tygodni bezpłatnego urlopu bezpośrednio związanego z narodzinami dziecka. Poziom rekompensaty płacy zależy od lokalnych cenników. Reszta urlopu rodzicielskiego, 39 tygodni, jest tak naprawdę zarezerwowana dla któregoś z rodziców.

Profesjonalna opieka nad dzieckiem jest bardzo istotna w systemie socjalnym Norwegii i ma wpływ na pogodzenie pracy z życiem rodzinnym. Pełne pokrycie potrzeb jest środkiem polityki priorytetowej, lecz jeszcze nie rzeczywistością. Mamy wiele ośrodków dziennej opieki i możliwość skorzystania z tej usługi jest uznawana za ważną część opieki społecznej oraz społecznego prawa.

#### Przydział ojcowski – doświadczenia (2005)

- 85-90% mężczyzn, którzy mają zostać ojcami, wykorzystuje przydział ojcowski,
- oprócz przydziału ojcowskiego 13% ojców korzysta z części okresu urlopowego zarezerwowanego dla któregoś z rodziców,
- mężczyźni z wyższym wykształceniem częściej korzystają z przydziału ojcowskiego i z urlopu rodzicielskiego niż słabiej wykształceni mężczyźni; stopień wykształcenia i zdolność pogodzenia pracy i życia rodzinnego są silnie ze sobą związane.

#### Najlepsze zwyczaje

REFORM – centrum wsparcia dla mężczyzn

- Rozpoczęliśmy działalność w 2002 r., początkowo jako organizacja pozarządowa realizująca konkretny projekt. Obecnie działamy jako narodowe centrum wiedzy o mężczyznach i równości płci. Jesteśmy finansowo wspierani przez Ministerstwo Rodziny i Równości Płci.
- Zatrudniamy 5 pracowników na pełen etat i kilku współpracowników projektowych, 15-20 wolontariuszy prowadzi telefoniczną linię wsparcia dla mężczyzn.
- Aktywnie uczestniczymy w krajowej debacie na temat równo-

ści płci, szczególnie nacisk kładąc na sprawę mężczyzn.

- Prowadzimy działania na rzecz prewencji agresji mężczyzn.
  - Inicjujemy działania i projekty związane z mężczyznami w kontekście równości płci.
- Prowadzimy doradztwo i treningi oraz grupy wsparcia skupiające się na kontroli agresji.

#### Firmy przyjazne ojcom

##### ■ TDC

[www.tdc.dk](http://www.tdc.dk)

TDC jest znaczącą firmą telekomunikacyjną. Gdy któryś z pracowników zostaje ojcem, otrzymuje prezent od firmy: plecak zawierający butelkę do karmienia z logo firmy i list, w którym zarząd zachęca do wzięcia urlopu ojcowskiego. Zarząd jest przekonany, że skorzystanie przez mężczyznę z urlopu ojcowskiego będzie korzystne dla firmy. Wychodzi się bowiem z założenia, że pracownicy, którym udaje się zorganizować sprawy domowe, lepiej radzą sobie w pracy.

Prezes firmy Hernig Dyremose: „Mężczyźni, którzy idą na urlop rodzicielski, stają się lepszymi pracownikami, ponieważ wiedzą więcej o tym, jak pogodzić pracę z życiem rodzinnym”.

Wymagane jest, żeby zarząd podkreślał wysoki poziom świadomości w myśleniu o równości płci w biznesie. Polityka tej firmy wymaga, żeby ojciec skorzystał z 10 tygodni urlopu rodzinnego – firma gwarantuje mu w tym czasie pełną płacę. W dodatku TDC oferuje rozwiązania takie jak praca w domu, elastyczność godzin pracy i pełną kompensację płacy w przypadku choroby dziecka, gdy ojciec musi pozostać z nim w domu.

##### ■ Microsoft Norway

[www.microsoft.com/norge](http://www.microsoft.com/norge)

Firma ta oferuje „pakiet ojcowski”, który składa się z 6 miesięcy urlopu z gwarancją kompensacji 100% płacy za cały okres, 14 dni płatnego urlopu po urodzeniu dziecka. Ponadto zarząd aktywnie zachęca pracowników płci męskiej do tego,



#### Długość urlopu rodzicielskiego – kraje skandynawskie

|           | Ogółem  | Matki | Ojcowie | Którerekolwiek | % płacy |
|-----------|---------|-------|---------|----------------|---------|
| Szwecja   | 68      | 8     | 8       | 52             | 80/100  |
| Dania     | 52      | 16    | 4       | 32             | 100     |
| Finlandia | 44      | 17    | 4       | 23             | 70      |
| Norwegia  | 44 (54) | 9     | 6       | 29(39)         | 100/80  |
| Islandia  | 39      | 13    | 13      | 13             | 80      |

aby skorzystali z dłuższego urlopu ojcowskiego niż przydział ojcowski. W tej firmie pracownik ma możliwość wyboru „ścieżki tatusia” (*dad-dy's track*).

■ **Unia Sektoru Finansowego Norwegii (The Finance Sector Union of Norway)**  
www.finansforbundet.no

Przedsiębiorstwo to wygrało w 2005 r. nagrodę dla firmy najbardziej przyjaznej rodzinie w Norwegii. W dodatku do praw zawartych w Porozumieniu Ogólnym (The General Agreement) o pensji w kontekście narodzin i adopcji (dwa tygodnie pełnego zwrotu pensji), pracownikom sekretariatu płacona jest pełna pensja za dodatkowe 8 tygodni. Prawo to dotyczy zarówno mężczyzn, jak i kobiet.

**Kilka konkretnych propozycji działania na rzecz lepszej równowagi między pracą a domem**

■ Powiązanie elementów konkurencyjności międzynarodowego rynku pracy z opieką i umiejętnościami społecznymi pracowników.

■ Dążenie do tego, żeby nadgodziny stały się droższe dla pracodawców. Zmniejszenie ilości nadgodzin szczególnie dla ojców mających małe dzieci.

■ Rozpatrywanie rozwoju kariery mężczyzn z perspektywy równowagi między pracą a rodziną.

■ Wspieranie inicjatyw zorientowanych na równość płci wśród mężczyzn w miejscu pracy.

■ Sporządzenie mapy istniejących organizacji stworzonych przez mężczyzn w miejscu pracy.

■ Umożliwienie pracy na pół etatu dla mężczyzn i ojców.

■ Zmiana istniejącego prawa, które utrudnia kontakt dzieci z ojcami, szczególnie w kontekście rozwoju lub opieki prawnej.

■ Stworzenie dopłaty dla rodziców, którzy współpracują na zasadzie elitarystycznej po rozpadzie rodziny.

■ Stworzenie programów, które rozpoznawałyby różnorodność stylów życia wśród mężczyzn w życiu prywat-

ΕΥΡΩΠΑΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ

Ισότητα των Φύλων και ο Ρόλος των Ανδρών στην Εργασία και την Οικογένεια: Τάσεις και Προβληματισμοί

Royal Olympic Hotel  
10, 11 & 12 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2006  
Αθ. Διόκου 28-34, Αθήνα 117 43  
Τηλ.: 210 928 8400, 924 9020

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

KEOI

Το Πρωτόκολλο της Γενεύης αποτελεί την βάση της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την Γενική Γραμματεία Ισότητας

ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (Κ.Ε.Θ.Ι.)  
X. Τριχοπούλου 51 & Βαθρελάου, 106 81 Αθήνα, Τηλ: 210 389 8000, Fax: 210 389 8079  
website: www.kethi.gr, e-mail: kethi@kethi.gr

nym, z perspektywy różnych modeli rodziny i orientacji seksualnych.

■ Uwrażliwienie na płeć w badaniach nad zdrowiem i w publicznych usługach zdrowotnych, ze szczególnym uwzględnieniem mężczyzn i ojców.

■ Rozwinięcie komunikacji wzajemnej na mężczyzn.

■ Wprowadzenie subtelniejszych mierników zapadalności u mężczyzn na raka i choroby mający związek z alkoholem, depresji i samobójstw.

■  
Tłumaczenie: Martyna Szymańska

Tekst „Skandynawskie doświadczenia związane z równością płci oraz pogodzeniem pracy i życia rodzinnego, ze szczególnym naciskiem na mężczyzn i ojców” został wygłoszony podczas europejskiej konferencji pt. „Równość płci i rola mężczyzn w pracy i w życiu prywatnym: trendy i czynniki”, Ateny, 10-12 grudnia 2006.

**Źródła:**

Holter, Oystein 2003, *Can men do it? Men and gender equality – the Nordic experience*.

Temanord 2003:510, *Nordic council of Ministers*, Copenhagen.

Statystyki z Norwegii, 2005.

Sylvia WALBY  
Uniwersytet w Leeds

# KOSZTY PRZEMOCY W RODZINIE

*Koszty  
przemocy  
w rodzinie  
ponoszone  
są w części  
przez państwo  
i szerokie rzesze  
społeczne,  
w części  
przez ofiary  
przemocy,  
w części  
zaś przez  
pracodawców.*

Przemoc w rodzinie ma druzgocące skutki zarówno dla indywidualnych ofiar, jak i szerokich rzesz społecznych. Powoduje odpływ środków w postaci publicznych i dobrowolnie świadczonych usług oraz uszczuplenie funduszy pracodawców. Jest również przyczyną nieopisanego bólu i cierpienia osób doświadczających przemocy. Niniejszy raport poświęcony jest jednemu z aspektów przemocy w rodzinie – kosztów, jakie w związku z nią ponoszą ludzie i instytucje społeczne.

## Cele badania

Troska o zasady społeczne, takie jak sprawiedliwość i uczciwość, stanowi wystarczający powód do społecznej interwencji w przypadkach przemocy w rodzinie. Jednakże lepsze zrozumienie społecznych kosztów związanych z tym zjawiskiem zwraca uwagę na dodatkowy obszar działania w ramach polityki społecznej – na kwestie finansowe. Wzbogacenie refleksji nad przemocą w rodzinie o element finansowy pozwala na stworzenie nowych możliwości do kształtowania i oceniania skuteczności podejmowanych działań. W szczególności może ono przyczynić się do

poszukiwania nowych sposobów zapobiegania zjawisku przemocy, które włączone zostałyby do tradycyjnie podejmowanych działań i programów polityki społecznej. Stanowiłoby to nowe rozwiązanie w dziedzinie polityki społecznej, będące dopełnieniem istniejących systemów pomocy opartych na kategorii potrzeb społecznych i na zasadzie sprawiedliwości. Celem niniejszego badania jest oszacowanie kosztu, jaki w związku z przemocą w rodzinie ponosi państwo, pracodawcy oraz osoby będące jej ofiarami.

## Metoda

W badaniu zastosowano metodologię wypracowaną przez brytyjskie ministerstwo spraw wewnętrznych (Home Office) dla analizy kosztów przestępstw (Home Office Research Study 217, Brand and Price, 2000). Do pierwotnego badania zostały włączone elementy pozwalające na oszacowanie kosztów związanych z przemocą w rodzinie.

Do oceny kosztów przemocy w rodzinie konieczne jest uwzględnienie trzech rodzajów informacji. Po pierwsze, rozmiarów zjawiska przemocy w rodzinie i jej cha-



rakteru. Konieczne jest określenie zarówno liczby ofiar, jak i przypadków występowania przemocy. Po drugie, konieczne jest wypracowanie sposobu oceny wpływu przemocy w rodzinie na życie ofiar oraz skutków tego zjawiska dla społeczeństwa jako całości. Podstawami do szacowania wielkości tego wpływu są analizy wykorzystania rozmaitych form pomocy społecznej, badanie niekorzystnego wpływu przemocy na pracę zawodową oraz określanie skali powodowanego przez nie bólu i cierpienia. Trzecim istotnym elementem oceny wydatków związanych z przemocą w rodzinie jest próba określenia wielkości kosztów związanych z różnego rodzaju świadczeniami na rzecz ofiar przemocy, wielkości strat, jakie w związku z przemocą ponosi gospodarka, oraz społeczna ocena negatywnych doświadczeń, takich jak ból i cierpienia (Ten ostatni element jest badany w oparciu o ustalenia dotyczące tego, jak wiele społeczeństwo skłonne byłoby zapłacić w zamian za uniknięcie tego rodzaju przykrych doświadczeń).

Informacje dotyczące rozmiarów zjawiska przemocy w rodzinie czerpane są z rozmaitych źródeł, wśród których znajduje się badanie przeprowadzone przez brytyjskie ministerstwo spraw wewnętrznych w 2001 roku (Home Office

British Crime Survey self-completion module on Domestic Violence, Sexual Assault and Stalking – BCS IPV). Badanie to dotyczyło nie tylko fizycznego wymiaru przemocy w rodzinie. Uwzględnione zostały w nim także przypadki gwałtu, molestowania seksualnego i nękania ze strony najbliższych. Badaniem objęto zarówno przemoc wobec kobiet, jak i mężczyzn. Zastosowana metoda, polegająca na tym, że respondent samodzielnie wypełnia odpowiedni formularz, gwarantuje osobom badanym większą anonimowość, a tym samym ich większą gotowość do ujawniania przypadków przemocy w rodzinie. Tym samym wymienione badanie stanowi lepsze źródło informacji niż standardowy sposób szacowania kosztów różnych form przemocy, który opiera się na wywiadach przeprowadzanych przez wykwalifikowanego ankietera. Zaproponowanie respondentom samodzielnego wypełnienia formularza spowodowało, że liczba doniesień o przemocy w rodzinie wzrosła pięciokrotnie w stosunku do ustaleń dokonanych w oparciu o badania przeprowadzane przez ankietów.

Informacje na temat kosztów (na przykład świadczeń) uzyskiwane są na podstawie rozmaitych analiz, wśród których znajdują się dokonane przez ministerstwo spraw wewnętrznych szacunki dotyczące kosztów związanych z przestępczością. Szacunki te pochodzą z kolei z programu badań prowadzonych przez wydział transportu, na podstawie których szacuje się koszty związane z opieką zdrowotną, wielkość strat w dochodach oraz ogólnoludzkie koszty rozmaitych negatywnych zjawisk. Informacje dotyczące kosztów świadczeń czerpane są ze wspomnianego powyżej badania BCS IPV, bądź ustalane na podstawie raportów sporządzanych przez świadczeniodawców lub w oparciu o inne badania. Informacja na temat zakresu wykorzystania rozmaitych usług pochodzi od jednostek świadczących te usługi oraz z badania BCS IPV.

Sporządzone szacunki dotyczą Anglii i Walii i koncentrują się na roku 2001.

### Główne ustalenia

Przedmiotem badania są koszty przemocy w rodzinie ponoszone ze środków publicznych. Zalicza się do nich koszty wymiaru sprawiedliwości (w tym także policji), opieki zdrowotnej (w tym także opieki w zakresie zdrowia psychicznego), pomocy społecznej, instytucji odpowiedzialnych za mieszkalnictwo oraz koszty postępowań cywilnych. W odróżnieniu od prowadzonych wcześniej badań nad przestępczością do niniejszego studium włączona została większa ilość świadczeń. Zostało to podyktowane specyfiką zjawiska przemocy w rodzinie.

Uwzględniono również straty dochodów w wyniku przerw w pracy powodowanych przemocą w rodzinie. Koszty te ponoszone są zarówno przez pracodawców, jak i ofiary przemocy. Znajdują także swoje odbicie w stratach dla całej gospodarki, których nie obejmuje niniejszy raport.

Zawężenie kosztów przemocy w rodzinie wyłącznie do świadczeń, z jakich korzystają ofiary, oraz do przerw w pracy powodowałoby, że prowadzone szacunki byłyby niepełne. Podobnie jak inne przestępstwa, przemoc w rodzinie jest sprawczyńią poważnych, a jednocześnie trudno uchwytnych kosztów związanych z bólem i cierpieniem, jakiego doświadczają ofiary. Pominięcie ich podczas analizy powodowałoby zniekształcenie obrazu przemocy w rodzinie jako niosącej mniejsze koszty niż inne przestępstwa z użyciem przemocy.

Uwzględnianie kosztów związanych z fizycznym i psychicznym cierpieniem ofiar przemocy w rodzinie jest praktyką stosowaną zarówno przez ministerstwo spraw wewnętrznych, jak i wydział transportu, które sporządzają szacunki dotyczące kosztów rozmaitych przestępstw i związanych z nimi urazów. Niniejszy raport idzie za przykładem innych instytucji państwowych, które

szacują wspomniane koszty w oparciu o analizę tego, jak wiele społeczeństwo skłonne byłoby zapłacić w zamian za uniknięcie tego rodzaju przykrych doświadczeń.

Można wymienić trzy główne rodzaje kosztów. Pierwszy z nich to koszty związane z korzystaniem z rozmaitych świadczeń, najczęściej o charakterze publicznym. W niniejszym raporcie do tego rodzaju świadczeń zaliczone zostały: wymiar sprawiedliwości (w tym także policja), opieka zdrowotna (w tym także opieka w zakresie zdrowia psychicznego), pomoc społeczna, instytucje odpowiedzialne za mieszkalnictwo oraz postępowania cywilne. Niniejsze opracowanie obejmuje zatem większą ilość świadczeń niż miało to miejsce w dotychczasowych badaniach nad kosztami przestępczości. Powodem jest specyfika zjawiska przemocy w rodzinie. Drugi rodzaj kosztów dotyczy strat w dochodach związanych z przerwami w pracy. Koszty te ponoszone są zarówno przez pracodawców, jak i ofiary przemocy. Znajdują także swoje odbicie w stratach dla całej gospodarki, których nie obejmuje niniejszy raport. Trzeci rodzaj kosztów związany jest z ludzkim bólem i cierpieniem. Zgodnie z praktyką stosowaną przez ministerstwo spraw wewnętrznych, koszty te zostały uwzględnione w niniejszym raporcie. Są one szacowane na podstawie oceny, jakie nakłady finansowe społeczeństwo skłonne byłoby ponieść w zamian za możliwość uniknięcia tego rodzaju bólu i cierpienia.

Całkowity koszt związany z przemocą w rodzinie, jaki ponoszą służby cywilne (wymiar sprawiedliwości, opieka zdrowotna i społeczna, organy odpowiedzialne za sprawy mieszkaniowe oraz postępowania cywilne) wynosi około 3.1 miliarda funtów szterlingów. Jednocześnie straty ponoszone przez krajową gospodarkę wynoszą 2.7 miliarda funtów szterlingów. W sumie daje to ponad 5.7 miliardów funtów szterlingów rocznie. Przytoczone koszty rozkładają się w sposób następujący:

**Wymiar sprawiedliwości:** Koszty przemocy w rodzinie, jakie spadają na wymiar sprawiedliwości, wynoszą około 1 miliarda funtów szterlingów rocznie. Stanowi to blisko jedną czwartą wszystkich wydatków związanych z przestępstwami z użyciem przemocy. Największą składową kosztów stanowią wydatki na policję. Wśród innych kosztów znajdują się wydatki na prowadzenie dochodzeń, koszty sądowe i nadzoru prokuratorskiego, wydatki na więziennictwo i pomoc prawną.

**Opieka zdrowotna:** Wydatki ponoszone przez narodowy fundusz zdrowia (NHS), związane z leczeniem urazów i uszkodzeń ciała wynoszą około 1.2 miliarda funtów szterlingów rocznie. W ich skład wchodzi pomoc świadczona przez lekarzy rodzinnych oraz szpitale. Chociaż wydatki na leczenie urazów pochłaniają największą część budżetu narodowego funduszu zdrowia, duże znaczenia mają również kosz-

ty związane ze zdrowiem psychicznym, których wielkość szacuje się na dodatkowe 176 milionów funtów szterlingów.

**Opieka społeczna:** Jej roczny koszt wynosi blisko 25 miliardów funtów szterlingów. W przeważającej części opieką tą objęte są dzieci, nie zaś dorośli. Szczególnie dotyczy to tych z nich, które są ofiarami zarówno przemocy w rodzinie, jak i maltretowania.

**Mieszkalnictwo:** Wśród kosztów lokali zastępczych znajdują się te ponoszone na rzecz lokalnych organów państwa, odpowiedzialnych za sprawy mieszkaniowe, oraz wspólnot mieszkaniowych, które zapewniają schronienie osobom pozbawionym w wyniku przemocy w rodzinie dachu nad głową. Drugą składową kosztów stanowią zasiłki na cele mieszkaniowe oraz koszty utrzymania schronisk dla ofiar przemocy. Wydatki kształtują się tu na poziomie 16 miliardów funtów szterlingów rocznie.



**Postępowanie cywilne:** Koszty postępowań cywilnych wynoszą ponad 3 miliardy funtów szterlingów, z czego połowa ponoszona jest przez organizacje świadczące pomoc prawną, połowa zaś przez osoby indywidualne. Koszty te obejmują szczególne działania prawne, takie jak wydanie sprawcy zakazu zbliżania się do osoby pokrzywdzonej, bądź nakazu opuszczenia przez niego miejsca zamieszkania zajmowanego wspólnie z ofiarą. Wśród innych kosztów znajdują się te związane z czynnościami prawnymi, będącymi konsekwencją rozerwania więzów małżeńskich i rodzinnych – do najczęstszych należą rozwody i przyznanie opieki nad dziećmi.

**Utrata dochodów:** Wielkość strat dotyczących dochodów wynosi około 2,7 miliarda funtów szterlingów rocznie. Są to koszty przerw w wykonywaniu pracy zawodowej na skutek doznanych urazów. Szacuje się, że blisko połowę kosztów związanych z absencją chorobową pokrywa pracodawca, zaś druga połowa obciąża ofiarę w postaci utraty zarobków.

Dodatkowym elementem są koszty ogólnoludzkiej i emocjonalnej natury. Przemoc w rodzinie jest przyczyną bólu i cierpienia, których nie obejmują wydatki na świadczenia zdrowotne. Koszty te stanowią ponad 17 miliardów funtów szterlingów rocznie.

Podliczenie wszystkich kosztów pokazuje, że całkowite koszty ponoszone przez państwo, pracodawców oraz ofiary w związku z przemocą w rodzinie wynoszą około 23 miliardów funtów szterlingów.

Koszty przemocy w rodzinie ponoszone są w części przez państwo i szerokie rzesze społeczne, w części przez ofiary przemocy, w części zaś przez pracodawców. Państwo pokrywa koszt większości świadczeń, to jest 2,9 miliarda funtów szterlingów, które przeznaczane są na wymiar sprawiedliwości, opiekę zdrowotną, pomoc społeczną, mieszkalnictwo oraz pomoc prawną w zakresie postępowania cywilnego. Osoby,

będące ofiarami przemocy, ponoszą ogromne koszty emocjonalne, a także straty w dochodach związane z utratą pracy, koszty związane z postępowaniami cywilnymi, koszty zmiany miejsca zamieszkania i opieki zdrowotnej. W sumie wynoszą one około 19 miliardów funtów szterlingów. Straty w dochodach szacuje się na 2,7 miliarda funtów szterlingów, z czego połowę, to jest 1,3 miliarda funtów szterlingów, ponoszą pracodawcy.

Niniejsze szacunki mogą być postrzegane jako dość ostrożne, nie ma bowiem danych, które pozwoliłyby na dokonanie rzetelnych szacunków innego rodzaju kosztów, które, jak się przypuszcza, związane są z przemocą domową. Zaleca się dokonanie przeglądu istniejących baz danych i oficjalnych statystyk dotyczących przemocy w rodzinie i związanego z nią wykorzystania

świadczeń. Tylko niewielka część informacji dotyczących wykorzystania różnego rodzaju świadczeń w związku z przemocą w rodzinie jest gromadzona w sposób systematyczny. Wydaje się również, że nie ma woli gromadzenia rzetelnych danych dotyczących przemocy w rodzinie w inny niż doraźny sposób.

Pokazanie skali wpływu zjawiska przemocy w rodzinie na społeczeństwo poprzez analizę związanych z nim kosztów może przyczynić się do uświadomienia zarówno osobom odpowiedzialnym za kształtowanie polityki społecznej, jak i zwykłym obywatelom, wagi problemu oraz korzyści, jakie mogłyby płynąć z wyeliminowania bądź zmniejszenia częstości występowania przemocy w rodzinie. Tego rodzaju badanie wpisuje się w dążenie do kreowania polityki społecznej w oparciu o rzetelne dane empiryczne. Jego celem jest wypracowanie przejrzystych i umożliwiających dokonywanie porównań mierników kosztów i korzyści płynących z prowadzenia bądź zaniechania pewnych działań społecznych. Niniejsze opracowanie wskazuje na koszty płynące z bezczynności.

Wysokie koszty związane z przemocą w rodzinie uzmysławiają, jak bardzo niszczące są skutki przemocy, które odczuwają zarówno jej bezpośrednie ofiary, jak i ogół społeczeństwa. Przemoc w rodzinie ma daleko idące następstwa. Dzieje się tak z powodu zaangażowania publicznych środków pokrywanych z kieszeni wszystkich obywateli, strat w dochodach ponoszonych przez pracodawców, a także wpływu, jaki przemoc ta wywiera na swoje bezpośrednie ofiary. Uzmysłowienie powagi tych następstw i przedstawienie ich jako kosztów może przyczynić się do wprowadzenia zmian w polityce społecznej, polegających na uznaniu dążenia do redukcji lub całkowitego wyeliminowania przemocy domowej za sprawę podstawowej wagi.

*Tłumaczenie:* Weronika Chańska

Beata RUTKOWSKA  
historyczka

# EMANCYPANTKI ZDOBYWAJĄ ZAWÓD

*Jednym  
z najpoważniejszych  
dezyderatów  
emancypacyjnego  
ruchu kobiecego  
przełomu XIX i XX  
wieku było zdobycie  
przez kobiety  
z ziemiańskich,  
inteligenckich oraz  
burżuazyjnych domów,  
nieograniczonego  
konwenansem dostępu  
do rynku pracy.*

„Głos zabrał doktor Rabinowicz, który jest kobietą” – ten cytat z „Tygodnika Mód i Powieści” doskonale oddaje niepewność pozycji kobiet w sferze publicznej jeszcze na początku XX stulecia. Inteligentne panny, nie zadawałając się tylko fachem „panny na wydaniu”, próbowały zawodowej niezależności. Obyczajowe i prawne trudności w zdobyciu dostępu do wielu zawodów i do możliwości kształcenia często przekreślały samodzielne życie wielu kobiet. Na pewno też ograniczały perspektywy, nie wspominając o satysfakcji zawodowej. Dlatego też jednym z dezyderatów ruchu kobiecego (feministycznego) przełomu XIX i XX wieku było zdobycie przez kobiety nieograniczonego konwenansem dostępu do rynku pracy. Żądania te nie dotyczyły ogółu kobiet, a jedynie tej jego części, która swoistą „umową społeczną” od pracy miała być wyłączona. Inteligentki, kobiety z burżuazji, ziemianki – te miały pielegnować ognisko domowe, bo przecież nie żądano, aby robotnice czy chłopki przestały pracować.

Sytuacja polityczno-ekonomiczna Królestwa Polskiego po powstaniu styczniowym oraz na

początku XX wieku znacząco wpłynęła na aktywizację zawodową kobiet. Załamanie się struktur rodzinno-gospodarczych w wyniku emigracji części mężczyzn i carskich konfiskat majątkowych spowodowało konieczność zarabkowania kobiet. Znalazły się one w sytuacji, która dotąd wydawała się niewyobrażalna: musiały wkroczyć w męską domenę troski o byt materialny. Z pewnością pokrywało się to z pragnieniami niektórych z nich, dla wszystkich jednak była to sytuacja nowa.

Jak każda wojna, rewolucja czy odkrycie naukowe, sytuacja po powstaniu styczniowym wymusiła zmiany w świecie wartości, norm, wzorów osobowych oraz wzorów zachowań, nawet takich, które do tej pory wydawały się niewzruszone. Wiadomo, że różne wartości ewoluują na przestrzeni dziejów, ulegają zmianom. Zwykle jednak ludzie, którzy żyją w dobie przemian systemu wartości, nie postrzegają tego jako zmiany, a jako upadek „odwiecznych” obyczajów. Zmiana wydaje się wykreśleniem przeciw „naturze”. Praca zawodowa kobiet rzeczywiście początkowo naruszała dotychczas istniejące normy i wyobra-

żenia o „odwiecznym” porządku rodzinno-społecznym. Dotyczyło to przede wszystkim kobiet z rodzin inteligentnych i ze zubożałego ziemiaństwa, ponieważ na kobietach z proletariatu i drobnomieszczaństwa nędza dawno wymusiła podejmowanie pracy zarobkowej.

### Wzrost znaczenia pracy zarobkowej

W wieku XIX zmieniło się przede wszystkim nastawienie społeczne względem samej pracy. Traktowana dotychczas wyłącznie jako przymus ekonomiczny, zaczynała stanowić wartość pozytywną. Coraz mniej cenione było usankcjonowane urodzeniem i dające status w społeczeństwie próżniactwo. Początkowo dotyczyło to tylko mężczyzn, ale pod koniec XIX stulecia burżuazyjny (tzn. inteligentki) ruch kobiecy, domagając się prawa do pracy dla kobiet, szermował tą samą opozycją: próżnowanie – praca, traktując pracę zawodową jako nadającą sens życiu jednostki (w dobie powszechności i niekwestionowanej wartości pracy opozycja ta zmieniła się w przeciwstawienie o tych samych znakach wartości: bezrobocie – praca). Ruch socjalistyczny, domagając się wprowadzenia przepisów ochrony pracowników, także dowartościowywał dotychczas pogardzaną pracę zarobkową.

Regulacje ograniczające czas pracy przywróciły jej wykonawcom godność ludzką. Pierwsze unormowania zasad pracy dotyczące kobiet pojawiły się w Europie w połowie XIX wieku i wynikały z troski środowisk lekarskich o zdrowie płodu, a tym samym o zdrowie przyszłych pokoleń. Zakazywały one kobietom pracy pod ziemią, ograniczały czas pracy w ogóle, zabraniały pracy nocnej i wprowadzały ochronę macierzyństwa. Ciężar tej ochrony nie spoczywał jednak na państwie, ale na pracodawcach, więc ograniczenia zatrudniania skutkowały obniżaniem płacy. Opieka nad dziećmi i gospodarstwem domowym stała się dla części pracowników (pracowników rodzaju żeńskiego) kategorią deprecjonującą pracę zawodo-

wą. Dotychczas zarabkowali tylko ci, których nie dotyczyły zajęcia domowe. Na przełomie XIX i XX wieku wiele robotnic nie zakładało rodziny, ponieważ jej brak stanowił dodatkowy przywilej na rynku pracy.

Szersze uzawodowienie kobiet musiało wywołać także zmiany w obrębie rodziny. Można by zaryzykować stwierdzenie, że dopiero wtedy, gdy zabrakło kobiet w domu, ich praca w gospodarstwie została doceniona. Do tej pory nie widziało np. potrzeby unowocześniania gospodarstwa domowego – dopiero praca zawodowa kobiet, opuszczanie przez nie domu na większość dnia,

wywołała potencjalne, choć długo nie uświadamiane, niebezpieczeństwo wciągnięcia mężczyzn do tej sfery. Wtedy rozpoczęła się era wynalazków – urządzeń do prac domowych. (Mężczyźni byli wynalazcami, natomiast kobiety miały pozostać w unowocześnionym gospodarstwie, chociaż i one przejawiały wiele inicjatyw również na polu wynalazczości – np. w 1913 roku jedno z warszawskich pism informowało o zagranicznej wystawie 600 wynalazków opatentowanych przez kobiety.)



Alfons Mucha, plakat reklamujący czekoladę. 1901 r.

Praca zawodowa każdej kobiety wymagała każdorazowo reorganizacji rodziny, której kształt dotychczas uważano za niepodważalny. Zastanawiano się więc, czy kobieta w ogóle powinna pracować poza domem. Jeszcze w feministycznym piśmie „Ster”, wychodzącym na początku XX wieku, kobiety próbowały udowodnić swoje prawo do pracy, nie podważając swej roli i pozycji w rodzinie. Nie deklarowały pragnienia zmian w stosunkach rodzinnych. Usiływały wejść do świata wartości męskich, zgadzając się na patriarchalne stosunki w tym świecie panujące.

Na przełomie XIX i XX stulecia konieczność pracy zawodowej kobiet sfer niższych nie budziła już wątpliwości. Geneza ekonomiczna opuszczenia przez kobiety twierdzy domowej stanowiła nie dyskutowaną już oczywistość. Nawet jeśli istniały jeszcze opory moralne, to bieda stanowiła dostateczne usprawiedliwienie. Kobiety posiadały prawo do pracy w sytuacjach ekstremalnych, jednak gdy życie wracało w swoje koleiny, miały i one powracać w domowe zaciśnięcie. Ten schemat dotyczył także robotnic, które do fabryk wygoniła nędza. Gdyby mężczyźni robotnicy zarabiali wystarczająco, miały one powrócić do domu. Jednym słowem, role społeczno-rodzinne można było przeformułować tylko czasowo. Inteligentki buntowały się przeciwko takiemu podejściu, domagając się bezwarunkowego dopuszczenia kobiet do aktywności pozadomowej. Dowodziły kobiecego prawa do pracy bez względu na sytuację ekonomiczną. Upatrywały faktyczną niezależność kobiety w jej możliwości zarobkowania.

### O prawo do wykształcenia

Równoległe z dowodzeniem prawa do zarobkowania, od lat 70. XIX wieku toczyła się batalia o takie kształcenie kobiet, które szeroko udostępniłoby rynek pracy. Szkoły zawodowe na różnym poziomie (dla analfabetek też) stawały się koniecz-

Pierwsze unormowania zasad pracy dotyczące kobiet pojawiły się w Europie w połowie XIX wieku i wynikały z troski środowisk lekarskich o zdrowie płodu, a tym samym o zdrowie przyszłych pokoleń. Zakazywały one kobietom pracy pod ziemią, ograniczały czas pracy w ogóle, zabraniały pracy nocnej i wprowadzały ochronę macierzyństwa.

nością. Pod koniec XIX wieku feministki z Królestwa i Galicji zaatakowały twierdzę męskiej wiedzy – uniwersytety. Na przełomie lat 80. i 90. przetoczyła się przez prasę dyskusja na temat zasadności, celowości, zysków i strat społecznych związanych z ewentualnym dopuszczeniem kobiet do studiowania. (W Europie pierwsze kobiety studiowały w uniwersytecie w Bazylei, a w latach 70. XIX wieku kilka kolejnych uczelni otworzyło dla nich swe podwoje.) Koniec walki – ale nie dyskusji – wyznacza rok 1897. Wtedy to C.K. Ministerstwo Wyznań Religijnych i Oświecenia wydało rozporządzenie o dopuszczeniu kobiet, poddanych austriackich, do studiów na wydziale filozoficznym i lekarskim. Musiały spełniać te same warunki wstępne co wszyscy studenci. Pamiętniki pierwszych studentek opisują kręte ścieżki, które prowadziły dziewczęta przez bramy uniwersyteckie.

Przekonywanie społeczeństwa o konieczności otwarcia przed kobietami możliwości wyższego kształ-

cenia się trwało blisko pół wieku. Pierwszy okres to nieśmiarte próby przełamywania utartych przekonań o niezdolności kobiet do wszelkiej głębszej myśli i o ich wieczystej intelektualnej małoletności. Histeryczny sprzeciw Ludwika Rydygiera, rektora Uniwersytetu Jagiellońskiego, wspominany był jeszcze kilkadziesiąt lat później jako swoiste kuriozum. Profesor Rydygier wieszczył, że dopuszczenie kobiet do wyższej nauki spowoduje większą klęskę niż rozbiory i absolutną deprawację narodu. Zagęszczenie publicystyki w latach 90., dyskusje na tajnym Zjeździe Kobiet i Kongresie Pedagogów oraz doświadczenia wielu działaczek kobiecych wyniesione z tajnych, półtajnych i jawnych organizacji (np. Uniwersytetu Latającego, Koła Pracy Kobiet, Stowarzyszenia Pomocy Naukowej dla Polek im. J.I. Kraszewskiego) stworzyły środowisko kobiece gotowe zmieniać ówczesny stereotyp intelektualnych możliwości kobiecych i wspierać pierwsze studentki.

Dostęp do szkół wyższych i coraz powszechniejsze szkolnictwo średnie dla dziewcząt nie oznaczało automatycznie zmiany mechanizmów życia codziennego. Często nie starcza nam wyobraźni, aby uzmysłować sobie jak bardzo – mimo podobnej sytuacji edukacyjnej – różniła się rzeczywistość uczących się chłopców i dziewcząt. Np. w 1908 roku warszawski „Ster” wydrukował apel do Zarządu Tramwajów Warszawskich o przyznanie uczącym się dziewczętom takich samych zniżek, jakie posiadają chłopcy. Przepisy najwyraźniej nie nadążały za zmianami w życiu – chodziło przecież nie tylko o dziewczęta uczące się na pensjach, ale również te uczęszczające na różnorakie kursy zawodowe: pracownice handlu, buchalterek czy rzemieślniczy.

### Wynagrodzenie ze względu na płeć

Sprawy warunków pracy dotyczyły ogółu kobiet, bez względu na grupę społeczną czy wykonywany zawód, a nawet miejsc, w którym żyły. Kobiety dostawały niższe niż męż-



czyżni wynagrodzenie za tę samą pracę na wszystkich kontynentach, a studiowanie informacji w prasie kobiecej tego okresu dostarcza wielu przykładów. w Serbii pocziarki, telefonistki i nauczycielki wysłały petycje do organów państwowych z żądaniem zrównania płac. w Królestwie Polskim, na zjeździe aptekarzy, zaznaczono, że zrównanie płac farmaceutów i farmaceutek spowoduje zwalnianie kobiet, ponieważ przy jednakowej płacy właściciele aptek preferują męski personel. w Ameryce nawet procent od dochodu ze sprzedaży przedmiotów mężczyźni pobierali większy niż kobiety – na Wszechświatowej Wystawie w Chicago marża na stoiskach prowadzonych przez kobiety wynosiła 8%, a przez mężczyzn 25%. z kolei w jednym z numerów cytowanego już „Steru” triumfalnie zaznaczono: „Rada miasta Bergen postanowiła mianować dyrektorki w szkołach ludowych z taką samą pensją jak i dyrektorów, wbrew

wnioskowi magistratu, który domagał się zmniejszenia płacy dyrektorek.” Wydaje się, że mimo różnic w stopniu rozwoju gospodarczego i stopniu modernizacji problem był wspólny naprawdę dla wszystkich kobiet.

Ekonomiczne tłumaczenie tego stanu rzeczy pochodziło z niedalekich czasów, kiedy za utrzymanie rodziny odpowiedzialny był wyłącznie mężczyzna. Jeden z ówczesnych polskich autorytetów naukowych (bardzo przychylny kwestii równouprawnienia kobiet), Ludwik Krzywicki, wyjaśniał, że płacą kobietą rządzą pewne określone prawa. Mężczyźni wynagrodzeniem za pracę mieli utrzymać dom, natomiast praca kobiet uzupełniała jedynie niedobory domowe. Gdy więc na kobietę spadało utrzymanie domu, jej płaca okazywała się niewystarczająca. Przykładem takiego sposobu myślenia była historia łódzkich nauczycielek, która wydarzyła się w 1907 roku. Domagały się one wyższego wynagrodzenia, ponieważ dotychczasowe nie zaspokajało ich podstawowych potrzeb. Po długim oczekiwaniu na odpowiedź władz okazało się, że zwiększono płace tylko nauczycielom, uznając, że kobiety nie potrzebują pieniędzy. Bezsilność kobiet wobec siły przesądów społecznych i wspierających je paragrafów była obezwładniająca. Zdecydowanie brakowało silnych organizacji reprezentujących interesy kobiet.

### Praca poniżej kwalifikacji

Napływ niżej wynagradzanych kobiet obniżał automatycznie płacę mężczyzn, więc występowali oni zwykle przeciwko kobiecej pracy pozadomowej. Jednak konieczności pracy zawodowej robotnic nie dało się zaprzeczyć. Jako złagodzenie tej sprzeczności interesów Krzywicki proponował tworzenie związków zawodowych pracowników i pracownic jednego fachu. Problem samych związków zawodowych był jedną z osi podziału między ruchem kobiecym socjalistycznym i burżuazyjnym. Robotnice, związane lojalnością partyjną i solidarnością miejsca pracy,

często opowiadały się za związkami mieszanymi, z kolei feministki z ruchu burżuazyjnego namawiały kobiety do tworzenia własnych. Praktyka życiowa rozstrzygała różnie. w 1907 roku w Warszawie istniały związki i stowarzyszenia pracownic igły, rękodzielniczek, akuserek, pracownic handlowych i biurowych, nauczycielek i bon, kobiet pracujących umysłowo i inne. Istniały także wspólne dla kobiet i mężczyzn związki nauczycielskie i przemysłowo-handlowe, bankowców etc. Na Zjeździe Kobiet w 1907 roku szeroko dyskutowano sprawę relacji i reprezentacji interesów w różnych związkach zawodowych. Zauważono, że w związkach mieszanych zwykle kobiety stanowią mniejszość i ich interesy nie są dostatecznie uwzględniane. Również biura pośrednictwa pracy przy tych związkach preferowały mężczyzn. Organizacje feministyczne zorganizowały w 1911 roku akcję w biurach pośrednictwa pracy Stowarzyszenia Kobiet Handlowczyń i Stowarzyszenia Handlowców, aby skłonić je do urzędowego zrównania płac kobiet z płacami mężczyzn, bowiem te same posady polecane były za różną płacę, w zależności od płci pracownika. Płaca kobiet wynosiła około 2/3 płacy mężczyzn. Znany był też przykład wykwalifikowanej buchalterki, która otrzymała propozycję pracy jako... dama do towarzystwa.

Feministki zauważały, że opinia społeczna ceni męskie kwalifikacje i pracę zgodną z otrzymanym wykształceniem. Kobiety, według teź, powinny się zadowalać jakkolwiek pracą, nawet jeśli jest poniżej ich kwalifikacji. Prowadziło to do wniosku o konieczności solidarności kobiecej, o tworzeniu zrzeszeń zawodowych osobnych dla kobiet i o lojalności kobiecej ponad podziałami partyjnymi i klasowymi. Paulina Reinschmit-Kuczalska, przewodnicząca Związku Równouprawnienia Kobiet Polskich, zwracała jeszcze uwagę na fakt, że prawo nieprzychylnie kobietom oraz mniejsza skala przedsiębiorstw należących do kobiet często uniemożliwia

im uczestnictwo w stowarzyszeniach zawodowych, a także że nie mają one wstępu np. do niektórych cechów oraz nie posiadają przedstawicielstwa w urzędach ważnych ze względów ekonomicznych, np. izbach i sądach handlowych, przemysłowych etc. Ten stan rzeczy był skutkiem podległości kobiety także w rodzinie, ponieważ nie mogła ona swobodnie dysponować swoim majątkiem. Kobieta nie posiadała także praw politycznych. Posiadanie praw politycznych, twierdziła Kuczalska, niemal automatycznie zlikwidowałoby ograniczenia prawne kobiet dotyczące zajmowania się różnymi zawodami, rozporządzania swoim majątkiem, zajmowania posad urzędowych.

Po odzyskaniu niepodległości okazało się jednak, że zrównanie kobiet w prawach politycznych z mężczyznami – wbrew nadziejom Kuczalskiej – nie rozwiązało jednak problemów rynku pracy, na którym przecież nie wszystkie kobiety znajdowały zatrudnienie. w dwudziestolecie międzywojennym, kiedy część opresyjnych praw cywilnych została zniesiona i kobiety mogły korzystać na równi z mężczyznami ze sfery publicznej, nie nastąpiła zasadnicza zmiana w ocenianiu i awansowaniu pracujących kobiet.

W środowisku robotniczym również trudno zauważyć świadome dążenia samych kobiet do zmiany swojej pozycji poprzez pracę. Ich zarabkowanie nadal wymuszane było argumentem ekonomicznym. Rozważając zasady solidarności kobiecej, zastanawiano się, czy prawo do pracy przysługuje wszystkim kobietom. Oczywiście przymus ekonomiczny grał tutaj rolę nadrzędną, ale było niejasne, co mają robić kobiety, które nie posiadają konkretnego wykształcenia zawodowego, są dobrze sytuowane i mogą pracować za groszową pensję. Zarzucano im, że nie chcą być bezczynne, obniżają ceny pracy i odbierają miejsca najbardziej potrzebującym lub też – źle pojmując konieczność zarabkowania – dorabiają tylko na „perfumy i rękawiczki”. Trudno zaprzeczać takim

zarzutom, ale feministki twierdziły jednak, że kobieta jest wolna dopiero wtedy, gdy sama zarabia na swoje utrzymanie, nie można więc odmawiać prawa do pracy tym, które posiadają jakiś kapitał. Przełamaniem impasu wydawał się pomysł, aby – po prostu – zastosować męski sposób myślenia. Rzadkim przypadkiem był mężczyzna, który, posiadając majątek, nie chciał go rozmnożyć, a przecież kobietom posiadającym środki utrzymania proponowano zwykle pracę społeczną, traktując ich zarabkowanie jako nieetyczne. Pisano w „Bluszczu”, w 1911 roku: „A czyż nazwie kto doktora, mającego kapitał, nieetycznym za to, że za praktykę swą bierze honorarium? w takim razie wszyscy pierwszorzędni lekarze, których stać na karetę, powinni być zaliczani do grona nieetycznych.” Ta konkluzja zamykała usta oponentom i oponentkom. Kobiety powinny tak samo prowadzić swoje interesy jak mężczyźni. Wydaje się jednak, że jakkolwiek w wypadku pracy „na posadach” było to możliwe, to indywidualne obracanie kapitałem na dużą skalę było jeszcze poza zasięgiem kobiecych możliwości.

### Moralne prawo do pracy zarobkowej

Zdając sobie sprawę z trudności, jakie wiążą się nie tylko z wykonywaniem kwalifikowanej pracy zawodowej, ale – w ogóle – z wyborem fachu i drogi życiowej, feministki z kręgu „Steru” chciały pokierować nieco młodym pokoleniem i przekazać im przynajmniej część swoich doświadczeń. Uznając, że nauka na pensjach nie przygotowuje dziewcząt do podejmowania życiowych decyzji, opublikowano ankietę skierowaną do młodych pańienek. Pytania w niej zawarte wynikają z wieloletniego doświadczenia borykania się z rynkiem pracy nieprzystosowanym do ich aktywności i ze społeczeństwem takiej aktywności nie akceptującym. Odpowiedzi zaś miałyby ułatwić rozeznanie się we własnych możliwościach i preferencjach.

Pytania ankiety dotyczą sytuacji majątkowej i rodzinnej, stanu wiedzy

o emancypacji i równouprawnieniu kobiet oraz motywacji i determinacji do podjęcia pracy zawodowej. Pytania: VII: „Jakie pani chce osiągnąć rezultaty z fachowego przygotowania – mieć patent „na wszelki wypadek” czy od razu zacząć pracować?”; VIII: „Czy pani uznaje, że córka zamożnych rodziców ma prawo objąć posadę, która dałaby utrzymanie biednej dziewczynie?”; X: „Czy uznaje pani za możliwe przyjęcie zapłaty niższej niżby potrzebną pani była na utrzymanie?”; XIII: „Jak się pani zapatruje na pracę zarobkową mężatki i matki?”; XIV: „Czy wychodząc za mąż, porzuciłaby pani swoją pracę zawodową?”.

Marzenia o „własnym pokoju”, niezależności, możliwości pracy i samodzielnego zarabiania motywowały młodą inteligentkę najpierw do nauki, potem do szukania zatrudnienia. Jeśli jednocześnie chciała utrzymać się towarzysko w swej sferze, możliwości wyboru zawodu miała ograniczone. Niewiele zawodów było szeroko dostępnych dla kobiet, a wykonywanie wielu z nich



więzało się z degradacją społeczną. Dostępne dla kobiet i akceptowalne towarzysko były zawody związane z medycyną (lekarki, dentystki, farmaceutki), oświatą (nauczycielki, ale nie każdego szczebla) oraz zarabianie piórem. Nieco mniejszym poważaniem cieszyły się urzędniczki (buchalterki, kasjerki), pocziarki i telefonistki. Modystki, gorseciarki, kwiaciarki (wyrabiające kwiaty do kapeluszy) czy szwaczki pozostawały poza granicą „dobrego towarzystwa”. Nie sposób przywołać w krótkim tekście przedstawicielek wszystkich profesji – za przykład niech posłużą lekarki warszawskie.

### Kogo mogły leczyć kobiety

Cieszący się dużym prestiżem zawód długo był dla kobiet niedostępny, tak więc droga zawodowa pierwszych lekarek najeżona była trudnościami różnego rodzaju. Zwykle zaczynały od przekonania własnej rodziny o konieczności studiowania i opłacenia nauki (do początku XX wieku stypendia przyznawano prawie wyłącznie chłopcom, a i później preferowano płęć męską). Potem kroczyły ciernistą ścieżką między ludzkimi uprzedzeniami w murach uczelni i przy próbach zaistnienia w środowisku zawodowym. „Rocznik Kobiety Polskiej” z 1910 roku podaje, że w Warszawie pracowało 29 lekarek i 819 lekarzy. Wobec tak dużej konkurencji i przyzwyczajenia pacjentów do korzystania z porad lekarzy, wobec jeszcze niedawnych wątpliwości co do umiejętności i inteligencji kobiet, miały one niewielkie szanse równoprawnego zaistnienia na rynku pracy. Ponadto nie istniała w Królestwie Polskim żadna organizacja skupiająca lekarki, która mogłaby dbać o ich interesy. w 1905 roku inicjatywa założenia „Koła Lekarek” w Warszawie nie znalazło dość silnego poparcia. Doktorki (jeszcze na początku XX funkcjonowały obie nazwy) ograniczały się do uczestnictwa w „Towarzystwie Lekarskim” i „Stowarzyszeniu Lekarzy”. Pamiętano trudne doświadczenia początków dr Anny

Tomaszewicz-Dobrowskiej, która – po zdaniu egzaminu państwowego w Petersburgu w 1881 roku – mimo wysokich kompetencji merytorycznych długo nie mogła zdobyć przychylnej opinii „Towarzystwa Lekarskiego” i wydania pozwolenia na praktykę w Warszawie. Jej aktywność zawodowa musiała ograniczyć się do kobiet i dzieci. Szukano więc niszy, gdzie kobiety z wykształceniem medycznym mogłyby znaleźć dla siebie miejsce. Takim pomysłem wydawało się stworzenie lecznicy prowadzonej wyłącznie przez kobiety. Prasa pisała: „Projektodawczyni, kierując się tylko ideą zjednoczenia koleżanek – a może i pomocy dla niektórych, w ciężkich początkach pracy w wielkim mieście – powzięła tę myśl zachęcona zwiedzeniem lecznicy w Berlinie, cieszącej się wielkim powodzeniem”. Szpital berliński stanowił efekt długoletniej, prowadzonej z uporem działalności tamtejszych

lekarek. Jako „dzieło rąk kobiecych” miał być nie tylko kierowany przez kobiety, ale również zaprojektowany przez kobietę architekta. Powstał na fundamentach działającej od lat 70. XIX wieku lecznicy dla chorych przychodnich oraz „stacji pielęgniarskiej” dla niezamożnych pacjentek potrzebujących operacji. Warszawski projekt nie został jednak zrealizowany, ponieważ „za mało lekarek zadeklarowało gotowość ku przystąpieniu do wspólnego dzieła”. Część lekarek była przekonana, że separacja od kolegów może im zaszkodzić. Niektóre uważały, że jedynie praca z mężczyznami je nobilituje, a prestiż zawodowy zależy od akceptacji kolegów.

Inną propozycją, skierowaną do lekarek, nie kolidującą z aspiracjami męskimi, było zajmowanie posad lekarzy szkolnych w średnich szkołach żeńskich. Koncepcja, aby dziewczęta były leczone przez kobiety, była gorąco popierana np. przez Związek Równouprawnienia Kobiet Polskich – jedyną prawdziwie feministyczną organizację kobiecą, jednak pomysł nie wzbudził entuzjazmu samych lekarek. Wydaje się, że kobiety kończące fakultety medyczne chciały – po prostu – dokonywać takich samych wyborów jak mężczyźni. Chciały pracować na stanowiskach dla nich atrakcyjnych, a nie tych, które mężczyźni odrzucili. Niechętnie zatrudniały się w szkołach żeńskich ze względu na niską pensję, więc próbowano dowartościować te stanowiska, przypisując im doniosłą rolę społeczną. w 1904 i 1905 roku debatowało nad tym Koło Pracy Kobiet, ale najwyraźniej bezskutecznie, bo temat wrócił po kilku latach, poparty okólnikiem ministerialnym następującej treści: „Ministerstwo oświaty poleca warszawskiemu okręgowi naukowemu, aby ze względów etycznych posady lekarzy w szkołach żeńskich powierzane były wyłącznie lekarzom kobietom. w razie przeciwnym okręg powinien wyjaśnić, dlaczego nie mianowano lekarza kobiety.” Ciekawe, jakimi względami etycznym kiero-

W Serbii pocziarki, telefonistki i nauczycielki wysłały petycję do organów państwowych z żądaniem zrównania płac. w Królestwie Polskim, na zjeździe aptekarzy, zaznaczono, że zrównanie płac farmaceutów i farmaceutek spowoduje zwalnianie kobiet. w Ameryce na Wszechświatowej Wystawie w Chicago marża na stoiskach prowadzonych przez kobiety wynosiła 8%, a przez mężczyzn 25%.

wano się, zatrudniając na pensjach lekarzy mężczyzn i broniąc dostępu do zawodu kobietom, co niewiele wcześniej miało miejsce.

Zupełny brak porozumienia w tej sprawie między działaczkami ruchu kobiecego a lekarkami nie zaskakuje, jeśli uwzględnimy kontekst działalności obu tych grup. Te pierwsze operowały kategoriami społecznymi i kulturowymi, miały szerszą perspektywę przestrzenną i czasową, natomiast pole działalności lekarek wyznaczali pacjenci. Zawodem kobiet z kręgu Związku była działalność społeczna i publicystyczna, zawodem lekarek było leczenie. Fakt ukończenia medycyny i wykonywanie zawodu nie powodował automatycznie konieczności spełniania misji społecznych, do których chciały zobligować lekarki energiczne feministki. Problem ten miał głębszy wymiar – raczej zawodowy, a nie pola walki o „sprawę kobiecą”. Feministki, z ich tradycjonalizmem i idealizmem w powoływaniu się na misję, przegrywały pod naciskiem wzmocniających się tendencji do profesjonalizacji życia społecznego.

Próbowano jeszcze dialogu – skierowano ankietę do lekarek, przełożonych pensji żeńskich oraz rodziców uczennic. Zebranie ZRKP w tej sprawie nie imponowało frekwencją. Paulina Kuczalska przedstawiła stanowisko Związku, „zaznaczając wpływ kobiet o wykształceniu uniwersyteckim na wzmocnienie ruchu kobiecego i wzajemne znaczenie ruchu dla zapewnienia doktorkom różnych fakultetów stanowisk odpowiedzialnych. Na zachodzie udział lekarek w ruchu kobiecym jest znaczny, u nas przeciwnie, nieliczny i doraźny, co stanowi jedną z przyczyn, dla których ruch ten nie rozwija się dość silnie, a wiele lekarek szukać musi zajęcia za granicą lub w Cesarstwie, bo na miejscu nie dochodzą nawet do tych stanowisk, które prawo im udostępnia i zaleca, jak świadczy sprawa lekarek szkolnych.” Dr Tomaszewicz-Dobrska uznała „konieczność powierzania urzędów

lekarzy szkolnych higienistom, nie ze względu na płeć, lecz naukowe ich kwalifikacje”. Spostrzegła, że jest to „nowe pole pracy dla kobiet, społecznie doniosłe, pod względem ekonomicznym dotąd i w bliskiej przyszłości mało obiecujące”. w 1908 roku istniało w Warszawie 116 zakładów naukowych żeńskich, praktykowało około 40 lekarek, z tych zaledwie 4 były lekarkami szkolnymi.

Na początku XX wieku zawodem związanym z medycyną, wymagającym coraz wyższych kwalifikacji, stało się aptekarstwo. Chociaż już w 1897 roku pierwsze 3 studentki zapisały się na wydział farmacji w Krakowie, to do 1918 studiowało ich zaledwie 45 (zwykle były to córki właścicieli aptek). Na ogół zawód aptekarza zdobywało się, praktykując w aptece, a kończąc taką kilkuletnią praktykę, uczeń lub uczennica umieli pakować leki i wiedzieli, w których stojach stoją trucizny. Niewystarczalność tego typu edukacji i elitarność nauki uniwersyteckiej skłoniły w 1901 roku Antoninę Leśniewską do założenia w Petersburgu szkoły farmaceutycznej dla dziewcząt i apteki obsługiwanej wyłącznie przez absolwentki tejże szkoły. Śmiałość i rozmach tego przedsięwzięcia wzbudzała szacunek i podziw w ruchu kobiecym. Była to bowiem działalność konkretnie związana z poprawianiem sytuacji zawodowej kobiet, a nie „tylko” działalność propagandowa. Tym bardziej że często – mimo znakomitych kwalifikacji – z oporami dopuszczano kobiety do posad w aptekach, a zanim apteka z personelem wyłącznie kobiecym zdobyła renomę, borykała się z nieufnością klientów, a wręcz „nie szczczędzono drwin, szykan, a nawet brutalnych najsów do apteki w nocy, przez młokosów i podchmielonych paniczek”. Leśniewska tak pisała o sytuacji kobiet-farmaceutek: „Najczęściej głównym powodem odmowy przyjęcia kobiety-farmaceutki jest przekonanie, że interes na tym ucierpi, gdyż publiczność, zobaczywszy pracującą kobietę, może stracić zaufanie do apteki. Uznając jednak, że kobie-

ta jest pomocnicą odpowiednią, pp. aptekarze nawet w wielkich miastach przyjmują farmaceutki, lecz ukrywają je przed publicznością. w Moskwie istnieje apteka, w której pracuje 20 kobiet farmaceutek; mają one specjalny przedział z szybami matowymi, ażeby ciekawe oko nie dostrzegło ich obecności. w Petersburgu również w jednej aptece pracuje około 10 kobiet farmaceutek. Jeżeli klient, popierający pracę kobiecą, uczyni z tego powodu jakieś przychylnie spostrzeżenie, aptekarz wnet podkreśla, że i on jest zwolennikiem pracy kobiet, a zajęcie w aptece bardzo właściwe dla nich i prawie cały etat jego pracowników składa się z kobiet; gdy jednak aptekarz dostrzeże choćby spojrzenie nieufne klienta, zaraz zaczyna się usprawiedliwiać, że kobiety trzymają specjalnie do kasy lub pakowania leków i do tak zwanej odręcznej sprzedaży”.

W 1907 roku pracowało w Warszawie 26 aptekarek, w 1913 roku zaledwie 13, choć na prowincji liczba ich rosła. Uważano, że na prowincji nieufność do kobiet w aptekach jest mniejsza niż w miastach, więc mogą tam prowadzić nawet samodzielną działalność. Problemem było jednak wynagrodzenie – oczywiście niższe dla kobiet. Żądanie przez kobiety równej z mężczyznami płacy powodowało wydalenie je z posad, ponieważ przy takiej samej płacy właściciele aptek woleli zatrudniać mężczyzn.

Podsumowując – wiara ruchu emancypacyjnego kobiet pokładana w prawach politycznych, a przede wszystkim w dostępie do wykształcenia i rynku pracy do dnia dzisiejszego nie została spełniona. To, z czym borykały się pierwsze pracujące inteligentki: mniejszymi szansami na uzyskanie stałego zatrudnienia, niższą płacą, łatwiejszym wypadnięciem z rynku pracy, nadal stanowi główną bolączkę pracujących kobiet. Jedynym sukcesem zdaje się być to, że są to problemy dotyczące znacznie liczniejszą grupę kobiet niż stulecie temu. ■

Bożena UMIŃSKA-KEFF  
pisarka, filozofka

# ZNIKAJĄCE KOBIETY

*Świadomość polskiego społeczeństwa ominęły dwa ważne zjawiska, które na Zachodzie zmieniły sposób postrzegania płci, kobiet, gejów i lesbijek, a z czasem wszelkich mniejszości, czyli druga fala feminizmu i tzw. polityczna poprawność.*

*Europa Wschodnia od Zachodniej odróżnia się, między innymi, brakiem tej właśnie świadomości.*

W Polsce nie obowiązywały i nie obowiązują zasady politycznej przyzwoitości (zwanej „poprawnością”), które przynoszą, ogólnie rzecz biorąc, zasady poszanowania dla różnych grup społecznych, mniejszych i większych. Ta polityczna przyzwoitość jest ruchem przeciwko legitymizacji nienawiści, pogardy i barku poszanowania jako „poglądów” politycznych czy postaw równoprawnych z innymi. Rasizm, seksizm, antysemityzm nie są poglądami ani postawami równie dobrymi jak inne – są uprzedzeniami, sposobami wyrażania agresji i mogą prowadzić do przemocy i zbrodni. Głos większości nie jest jedynym głosem i wszelkie grupy społeczne powinny mieć równe prawa.

I choć te zasady poszanowania – dla jednostek, dla grup, dla odmienności – w Polsce nie obowiązywały poza pojedynczymi regulacjami, to i tak zostały obrzydzone i wyszydzone, głównie w przekazach medialnych lub przez polityków prawicy. Mówiono o nich jako o zagrożeniu dla wolności słowa i myśli (jakby w Polsce ta wolność kwitła), krótko mówiąc: straszono nimi i przedstawiano je od strony anegdotycznej lub skrajnej. Ach! –

pisano – całowanie kobiet w rękę, ten stary polski obyczaj, mógłby być traktowany jako molestowanie. Lub: nie będzie już można powiedzieć, że się nie lubi Żydów (jakby istniał obowiązek lubienia ich!). i tak dalej i temu podobne komentarze, w których brednia zastępowała otwarte powiedzenie, że chce się trwać przy uprzedzeniach, lubi się pomiatać innymi i jeszcze zyskuje się za to uznanie. Ale bez obaw: politycznej przyzwoitości w Polsce nie ma. Za to jest nacjonalizm na pograniczu szowinizmu, antysemityzm, rasizm, dyskryminacja mniejszości i kobiet.

## **Polityczna przyzwoitość**

Polityczna poprawność nie jest ideą nową, rozwijała się latami, a jednym z jej źródeł, oprócz politycznych lewicowych idei, był też feminizm, z którego wywodzi się cały wątek kobiecy – antydyskryminacyjny i równościowy. Ponieważ w koncepcie politycznej poprawności chodzi o szacunek dla innych, w tym kobiet, o uczenie się i używanie takiego języka, który nikomu nie uwłacza i nie insynuuje gorszości, to w efekcie uczy się za pomocą norm politycznej poprawności równego traktowania i sza-

cunku dla wszystkich. Piętnowanie i wykluczanie przestaje być neutralne i niezauważalne. Dyskryminacja, schowana w swojej własnej oczywistości (czy mówiono dawniej o molestowaniu seksualnym? nie było nawet takich pojęć!), staje się widoczna.

W patriarchalnym społeczeństwie zawsze pojawiała się autodyskryminacja grup powszechnie uważanych za podrzędne: kobiet, homoseksualistów, Żydów lub Czarnych. Tomy napisano na temat antysemityzmu Żydów, homofobii homoseksualistów czy mizoginii kobiet. Ludzie grają takimi kartami, jakie rozdała im społeczna świadomość – innych nie ma. Na początku XX wieku asymilujący się Żyd-antysemita nie był niczym egzotycznym – asymilował się do społeczeństwa i kultury, w której treści antysemickie były powszechne, czasem nieusuwalne, i przyjmował tę kulturę z całą jej zawartością. Największym homofobem, antysemitą i mizoginem przełomu XIX i XX wieku był Otto Weininger, młody autor *Plci i charakteru*, Żyd austriacki, podejrzewający sam siebie o skłonności homoseksualne. Ukoronowaniem jego dzieła było samobójstwo, co można rozumieć jako efekt tego, że jego tożsamość społeczna została ukuta z elementów przeciwnych wobec jego rzeczywistej tożsamości, której, można by rzec, wstydił się śmiertelnie.

Kobietom pochwlebiało, gdy mówiono, że mają „męski umysł” (mnie pochwlebiało), gdyż najwyraźniej kobiecy umysł był uważany za znacznie marniejszy.

Język odbija naszą samoświadomość i zasady społeczne, które stosujemy indywidualnie, do siebie. Język jest podstawą, opisuje naszą rzeczywistość i ten obowiązujący opis staje się tym, co za Foucaultem nazywamy dyskursem. Dyskurs zaś to także władza, bo władza nad umysłami i emocjami daje władzę polityczną. Jeśli mówię o embrionie „dziecko poczęte”, to znaczy, że władza ta należy do Kościoła

i jego politycznych reprezentantów, że jego są kryteria moralności i prawdy; znaczy to też, że kobieta nie może mieć praw, jakie przysługują jednostkom ludzkim gdzie indziej, gdzie na embrion mówi się „embrion”. Jesienią 2007 roku na przystankach tramwajowych i autobusowych w Warszawie pojawiły się (dla mnie odrażające) plakaty: „Ustąp miejsca dziecku w drodze. Dziecko też się męczy.” Nad napisem widniał ciemny zarys jakby wypukłości brzucha, a w nim płód, zwany tu dzieckiem w drodze. Nie musisz widzieć kobiety w ciąży, można ją pominąć, ważne jest tylko to ciemne, zaciszne otoczenie wokół płodu, czyli macica. Tyle zostało z kobiety – nawet jej zmęczenie zostało przeniesione na płód, choć on się jako żywo nie męczy. Ale to właśnie jest przykład języka i przesłania, które wymazuje kobietę z rzeczywistości.

### Fantomy kobiet

Kobiety w ogóle nie mają dziś w Polsce żadnego reprezentatywnego wizerunku, żadnej twarzy, która by oznaczała jakąś społeczną tendencję, jak np. niegdyś w PRL-u wizerunkiem emancypacji była pewna pani kapitan okrętu. Dyskurs jest poplątany, ale dominanta jest prawicowa i konserwatywna. Feministki są piętnowane jako (walczące) feministki, więc – jako że walka nie jest kobieca – wynaturzone z istoty. Kobiety istnieją jakoś w sferze publicznej i na rynku pracy – ale w Sejmie i w mediach wypowiada się, z kadencji na kadencję, grono w coraz większej ilości męskie. Polski brak świadomości genderowej i feministycznej sprawia, że kobiety nie mają swojej politycznej reprezentacji. Za rzadko postrzegają same siebie jako grupę wspólnego interesu. Jeśli zaś nawet tak się postrzegają, to z reguły brak im adekwatnego politycznego języka, żeby to wyrazić. Plakat Partii Kobiet

## Wszystko dla przyszłości



i nic do ukrycia

Partia Kobiet, założona przez Manułę Gretkowską (która mówi, że jest pisarzem), jesienią 2007 roku zaprezentowała swój plakat.

jest chyba dobrą ilustracją – nagie młode i szczupłe kobiety trzymają transparent „Partia Kobiet”. Kolejny produkt, który sprzedają rozebrane panie. W rzeczywistości jest to antykobiecy plakat kobiecej partii.

Matkom Polkom daje się becikowe (wiele mówi o wyobrażeniach polityków ta nazwa w czasach dawno porzuconych becików) – zamożne i biedne, obdarowane nie według potrzeb, ale według polskości. Gdyż, jak powiedział Andrzej Lepper, w 2007 wicepremier polskiego rządu, dlaczego mamy nie dać tym bogatszym – czy ich dzieci to nie są polskie dzieci? Dalej są też pastelowe kobiety z reklam, które gotują z pomocą Pudliszek (patriotyczne) czy Knorra (kosmopolityczne), są młode dziewczynki, karmione od dziecka horrorem i fałszerstwem *Niemego krzyku*, które w programach pana Pospieszalskiego mówią z chrześcijańską satysfakcją,

że profesor Szyszkowska i Wanda Nowicka nie mają uczuć i nie znają miłości (to cytaty!), są też kobiety skruszone, które pod czujnym okiem bliźniego lub chrześcijańskiego terapeuty cierpią owocnie na syndrom poaborcyjny już trzydzieści osiem lat. Są też fantomy z polskich seriali – ulizane kobiety w nienagannym makijażu, które nie znaczą nic.

Nikt realny nie jest potrzebny i nikt realny się na scenę nie pcha. Poza panią Nelly Rokitą, rzeczniką praw i interesów swojego męża, choć równie egotyczną i ambitną jak on.

### Ta człowiek

Jedna z moich studentek zauważyła, że i my, my – realne kobiety, musimy wreszcie zacząć się odwoływać do swoich uczuć i doświadczeń. Czemu nie mówimy: przerwałam ciążę i jedyne, co poczułam, to ogromna ulga? Czemu nie mówimy: sama myśl, że mogłabym mieć więcej niż jedno/ dwoje dzieci jest dla mnie straszna! Czemu nie mówimy: nie chcę mieć dzieci, mam inne plany na życie i nie jestem przez to gorszym człowiekiem niż pani, która ma ich dziesięcioro.

### Czemu nie mówimy PRAWDY?

Dobre pytanie. Prawdę powiedziała o sobie kiedyś pani Renata Beger, posłanka Samoobrony, mówiąc, że lubi seks i ma kurwki w oczach. Całe polskie kołtuństwo, oświecone i nie, ślaniało się ze śmiechu i nie szczędziło jej szyderstw. Dlaczego? Ponieważ kobieta, i to nie pierwszej młodości, nie ma prawa publicznie mówić o przyjemności seksualnej.

Tak, do prawdy daleko w kraju, gdzie kobiety nie umieją nawet mówić o sobie w formie żeńskiej! a to, jak się o sobie mówi, to sprawa podstawowa! Ale przecież polski język zmusza do wyboru formy męskiej, żeńskiej lub nijakiej. To nie angielski, gdzie można napisać książkę tak, żeby nie było wiadomo, jaka jest płeć narratora/ki. Niemniej słowo „człowiek” albo bywa tożsame ze słowem „mężczyzna” (*man*, *hombre*) albo jest rodzaju męskiego,

W patriarchalnym społeczeństwie zawsze pojawia się autodyskryminacja grup powszechnie uważanych za podrzędne: kobiet, homoseksualistów, Żydów lub Czarnych. Tomy napisano na temat antysemityzmu Żydów, homofobii homoseksualistów czy mizogynii kobiet.

jak polski „człowiek”. Ten człowiek, nie – ta człowiek. Ten człowiek, ten mężczyzna językowy i wpisany w kulturę, w sposób myślenia stanowił ludzki wzorzec, był normą i pozytywną stroną ludzkich działań. Jego były decyzje czyli wola, inteligencja, rozum, opanowanie, logika etc. Kobieca była słabość, uczucia, nieopanowanie, histeria.

Od końca lat 60. do lat 80. XX wieku na Zachodzie Europy zachodziły zmiany świadomości i poglądów, powodowane między innymi przez silny ruch feministyczny. Pojawiły się i weszły do codziennego użytku takie słowa jak „patriarchat” i „seksizm”. Seksizm, czyli dyskryminacja ze względu na płeć. Pojawiło się pojęcie molestowania, znane nawet w Polsce. Zmieniały się prawa, przepisy, lektury, humanistyka, mentalność. W językach, w których są obecne żeńskie formy i końcówki, kobiety zaczęły ich używać, i robią to dziś. Żadna Niemka czy Francuzka nie powie o sobie, że jest prawnikiem, kiedy jest prawniczką. Po co? Żeby się poniżyć? Warto jednak pamiętać, że także

w Polsce przed wojną, gdyby kobieta powiedziała, że jest nauczycielem, zdziwiono by się. Każdy przecież widział, że jest nauczycielką. Była to kwestia i wycucia języka, i pozycji należnych płciom. Poza tym przed wojną w Polsce działała jednak dość silna lewica, działali socjaliści, którzy raczej nie byli apatyczni umysłowo i kobiety pomału, ale wyraźnie się emancypowały. Pisarki mówiły o sobie, że są pisarkami, a dziennikarki, że są dziennikarkami.

Po wojnie, w okresie PRL-u, emancypacja kobiet należała do zestawu idei i została kobietom niejako przydzielona. i kobiety chętnie z niej korzystały. Bywały nauczycielkami, lekarkami i prawniczkami. Jednak cała sprawa zatrzymała się w tym punkcie, od którego zaczął się zachodni feminizm – obrzydzały i wyszydzały przez patriarchalny oficjalny PRL i patriarchalny polski Kościół. Zatrzymała się na kwestii świadomości i równości – rzeczywiście, a nie tylko pisanej.

Po 1989 roku zaczął się odwrót od procesu emancypacji, który z pewnością się w Polsce ani nie rozpędził, ani nie zakończył. Pojęcie emancypacji wrzucono do starego worka z napisem „PRL” i odłożono. Przywraca się normalność, czyli czysto patriarchalną podległość kobiet, najbardziej zgodną z wizją Kościoła katolickiego. Na Zachodzie, np. w Niemczech, prawo zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć. Możliwość ustanowienia takiego prawa wywoływała w polskim Sejmie salwy śmiechu. Biedni posłowie po prostu nie rozumieli, o co chodzi. Bawili się jak dzieci w świecie dorosłych spraw.

### Żeńskie końcówki precz

Partia Kobiet, założona przez Manułę Gretkowską (która mówi, że jest pisarzem), jesienią 2007 roku zaprezentowała swój plakat. Są na nim nagie członkinie partii, wszystkie młode i ładne. Napis głosi, że nie mają nic do ukrycia, i apeluje o zaufanie. Ale, moim zdaniem, taki obraz nie budzi zaufania. W polityce nie oczekuje się kolejnych rozebra-

nych „laseczek“, sprzedających produkt, którym jest tym razem partia (partia szczupłych kobiet około trzydziestki?), ale zdecydowania, jasnego języka politycznych postulatów lub nawet obietnic. W tym obrazie, jak w języku dotyczącym kobiet w Polsce, poplątały się dwa przynajmniej elementy: standardowy wizerunek młodej kobiety, która ma się podobać, i nagość jako przeciwieństwo ukrywania czegoś, nieczystych intencji lub lepkich rąk. Czy tego oczekuję od Partii Kobiet? Nie, oczekuję tego, że jasno sprecyzują postulaty, że padną takie słowa jak prawa, ustawy, że pojawi się słowo antydyskryminacyjny, że pojawi się kwestia prawa do przerwania ciąży, kwestie rynku pracy, problem wcześniejszego wieku emerytalnego kobiet etc. Jeśli jestem starsza i nie tak zgrabna, poczuć się źle, poczuć się wykluczona. Język tego plakatu jest chybiomy.

Jestem nauczycielem – słyszę w radiu od jakiejś pani, która najwyraźniej jest nauczycielką. Pani Agata Passent swego czasu powiadomiła mnie w radiu, że jest „felietonistą”, a w TV Style okazuje się, że pani Beata Pawlikowska, podróżniczka, ma na wizytówce napisane „pisarz, podróżnik, łowca”. a ja widzę na ekranie pisarkę, podróżniczkę i – może – łowczynię. Jak Diana łowczyni, gdyż w książkach z mitami greckimi Diana jest zawsze łowczynią; ta bogini chyba by ze skóry obdarła – bo nie miała miękkiego serca – każdego, kto by ją „przerobił” na łowcę. Agnieszka Holland powiada, że jest reżyserem i Polakiem. Założycielka Partii Kobiet mówi o sobie, że jest pisarzem. Do pewnej kobiety polityk PiS-u powiada „pani jako obywatel”. Nie ma obywatelki, pisarki, Polki i nikt nie komentuje tego absurdu!

Cóż, wypada z tego wysnuć następujący wniosek: kobiety w Polsce nie chcą uzyskać swojej obywatelskiej godności, nie chcą nabywać praw, chcą, jak za dawnych czasów, aspirować do świata spodni,

Wiele kobiet mniej lub bardziej świadomie uznaje, że lepiej się wślizgnąć do świata zawodowego prestiżu i sukcesu, bo jest on raczej męski. Przegapiły jednak fakt, że jest on równie męski, jak kobiecy, i że mogą już wchodzić frontowymi drzwiami.



do świata kariery, sukcesu i polityki, który uważają za męski, nie za swój.

#### Obywatel kobieta

I cóż, kobieta jest obywatelem, na pewno nie obywatelką tego kraju tak nieźyczliwego dla kobiet. Chcę przez to powiedzieć, że kobiety są tu niewidoczne jako kobiety i że celem polityków prawicy jest właśnie to, żeby były jak najmniej widoczne. Niech będą obywatelami – kobiety w „obywatelach” będą tym bardziej niewidoczne. Niech znikną sprawy, które dotyczą najbardziej kobiet: nie będzie sprawy antykoncepcji, aborcji i dyskryminacji. Niech posłowie nadal mówią nadal jeden do drugiego: „Niech pan będzie mężczyzną!” oraz: „podjąłem męską decyzję”.

Niech nadal będzie jasne, że do pewnego standardu moralnego zobowiązuje tylko bycie mężczyzną i że wola jest męską sprawą.

Można też uznać, że kobieta, która nie reaguje i nie krzyczy, że jest obywatelką – słysząc, że jest obywatelem – jest obywatelem. Znajoma dziennikarka opowiadała kiedyś, jak pewien starszy poeta, z którym przeprowadzała wywiad, zwracał się do niej „proszę pana”, kiedy przechodzili w strefę intelektu i sztuki, a kiedy była przerwa i mógł podać jej płaszcz lub kiedy pili herbatę, mówił do niej „proszę pani”. Nie znam anegdoty jaśniej pokazującej to genderowe rozróżnienie – mężczyźni rozmawiają między sobą o sztuce,

paniom podaje się płaszcz. Mężczyzna z anegdoty zmieniał formę wobec ciągle tej samej osoby, którą tym samym jakby przedstawiał widzieć, choć ją widział. Podobną sprawę opisał kiedyś Marcin Król w „Res Publice Nowej”, kiedy opowiedział, jak na wsi, gdzie mieszka, spytał kogoś o lokalny sklep, a tamten odpowiedział: „A, do Żyda” – i pokazał drogę. Sklep należał

do innego mieszkańca wsi, Żydów dawno nie było, ale w magicznej strukturze uwiecznionej w mentalności wieśniaka sklep powinien należeć do Żyda, więc tym prawem właściciel sklepu został mianowany Żydem. Podobnie kobieta mianowana jest mężczyzną w magicznej strukturze, kiedy spełnia funkcję, która wydaje się rozmówcy męska. Do Anny Laszuk, komentującej wydarzenia polityczne w radio TOK FM, rozmówcy także często zwracali się „proszę pana”. Kobiety raczej nie komentują polityki, choć właśnie komentują, i nie jest to jakaś kompletna nowość.

Co ciekawe, tego samego zabiegu kobiety coraz częściej dokonują same na sobie, właśnie mówiąc o sobie

w formie męskoosobowej. Wierzą, podobnie jak ów wieśniak, że tam, gdzie jest sklep, tam musi być Żyd, i podobnie jak starszy poeta, że tam, gdzie rozmowa toczy się o wyższych sprawach, tam musi być mężczyzna. Świadomość oderwała się od rzeczywistości i szybuje sama w swojej fikcji, w czasie przeszłym, który „se ne wrati”. Szybuje też w przekonaniu, że można samą siebie zasłonić tą męską końcówką i nikt nie zobaczy, że pod magiczną szatą siedzi kobieta, a nie mężczyzna. Kobiety także osadzają same siebie w magicznej pradawnej strukturze podziału płci – kto pisze, jest pisarzem, kto uczy, jest nauczycielem. Dla nich nie nastał jeszcze nawet XIX wiek – nie ma pisarek, nauczycielek, podróżniczek. Kobiety siedzą w domu lub idą do kościoła i każdy wie, jaki jest podział ról płciowych.

Jak mam to nazwać? Chyba auto-dyskryminacją – bo tym to w istocie jest. Jest także brakiem honoru i fałszywą tożsamością.

Symbolem tej postawy powinna być żona posła Łyżwińskiego, sama też „poseł” oskarżonego o molestowanie seksualne. Zapewnia nas, że „te” kobiety się zmówiły, a mąż jest niewinny.

W *Matce Królów*, niezłym filmie stawiającym kobietę jako niewolnicę mężczyzn, bohaterka powiada, komentując swoją synową: „A co to jest, że kobieta nie broni chłopca, kiedy go zamykają! Jak policja bierze chłopca, to kobieta krzyczy ‘niewinny!’”

Rzeczywiście, zawsze tak było – kobieta krzyczała „niewinny”, bo była od mężczyzny zależna, bo bez niego nie miała za co żyć; wołała „niewinny” zwłaszcza jak był winny, zwłaszcza kiedy ją bił i maltretował, bo jakby nie wołała, to wiedziała, jakie inne krzyki z niej wycisnie.

Ale dziś? Ale posłanka? Sama na poselskiej pensji? On ją upokorzył, ona mu się kłania i zasłania go własnym ciałem.

Czy wobec takiej świadomości kobiet ten kraj ma być dla nich bardziej życzliwy? Niby dlaczego? Kto im da, jeśli same sobie nie wezmą? Ale kobiety w Polsce nie rozumieją

Kobiety w Polsce nie chcą uzyskać swojej obywatelskiej godności, nie chcą nabywać praw, chcą, jak za dawnych czasów, aspirować do świata spodni, do świata kariery, sukcesu i polityki, który uważają za męski, nie za swój.

tęgo, nie pojmują, że stan prawa i ich sytuacja wiąże się z ich najbardziej własną świadomością. Z ich brakiem (feministycznej) świadomości. Jest też karą za brak honoru kobiecego i solidarności z własną płcią. Karą za powrót do przekonania, że zawód, rynek pracy, sukces, kariera to sprawy męskie. Karą za przyzwolenie na to, żeby tutejszy kapitalizm był coraz bardziej patriarchalny i coraz bardziej opresyjny wobec kobiet.

Ten sposób używania języka wbrew własnej racji i własnej tożsamości jest – niekoniecznie świad-

domie – potulny i służalczy. Wiele kobiet mniej lub bardziej świadomie uznaje, że lepiej się wślizgnąć do świata zawodowego prestiżu i sukcesu, bo jest on raczej męski. Przegapiły jednak fakt, że jest on równie męski, jak kobiecy, i że mogą już wchodzić frontowymi drzwiami. Pomagają w ten sposób tym, którzy są przeciwni nim. Usłużne kobiety „odwalają” za mizogynicznych mężczyzn ich backlashową robotę, na poziomie użycia języka pokazując, kogo uważają za bardziej podrzędnego.

Jestem mężczyzną płci żeńskiej – tak powinna brzmieć nowa odkrywczą polską formuła. Tak wygląda emancypacja po polsku.



## JAK MINĄŁ ROK...

Rok 2007 w Fundacji Centrum Praw Kobiet był bardzo intensywny. Realizowane były duże projekty: **EQUAL Praca i godne życie dla kobiet ofiar przemocy** oraz **FIO**, na bieżąco prowadzona była działalność CPK w zakresie poradnictwa prawnego i psychologicznego we wszystkich oddziałach Fundacji. W tym roku przybył nam kolejny oddział we Wrocławiu (dane adresowe podajemy w ramce na końcu).

### **EQUAL Praca i godne życie dla kobiet ofiar przemocy**

Głównym celem projektu jest wypracowanie standardów skutecznej aktywizacji zawodowej kobiet ofiar przemocy. Służyć temu mają działania na rzecz poprawy stanu psychicznego i emocjonalnego kobiet ofiar przemocy oraz podniesienie ich gotowości i zdolności do pozytywnej zmiany sytuacji życiowej i sprawnego funkcjonowania na rynku pracy. Główne cele projektu to:

- **Aktywizacja zawodowa kobiet doświadczających przemocy oraz przygotowanie do prowadzenia samodzielnej działalności gospodarczej** (spotkania informacyjne, szkolenia tematyczne, kursy zawodowe, zagraniczne wizyty studyjne);

- **Podniesienie zdolności i potencjału publicznych i prywatnych instytucji i organizacji, w szczególności pracodawców do skuteczniejszego wspierania kobiet doświadczających przemocy w ich działalności zawodowej** (warsztaty dla pracowników socjalnych, niezbędni dla różnych grup zawodowych, wlepki, plakat skierowany do pracodawców);

- **Promowanie rozwiązań ustawowych i instytucjonalnych ułatwiających kobietom doznającym przemocy godzenie życia rodzinnego i zawodowego oraz zapewniających im skuteczniejszą ochronę przed przemocą** (działania mające na celu nowelizację ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie, partnerstwa ponadnarodowe, wystąpienia na konferencjach naukowych). Zadania kierowane do Beneficjentek Ostatecznych realizowane były przez CPK poprzez prowadzenie poradnictwa indywidualnego, grup terapeutycznych, grup terapeutyczno-teatralnych, wyjazdy terapeutyczno-integracyjne. Następnym etapem pracy były kursy zawodowe oraz szkolenia w zakresie utworzenia spółdzielni socjalnych i zasad prowadzenia działalności gospodarczej. Przeprowadzono 62 kursy zawodowe oraz 7 komputerowych, pięć BO skierowano na staże zawodowe. Udzielono wsparcia powstaniu spółdzielni socjalnej

w Łodzi, a podobna spółdzielnia w Warszawie jest w trakcie rejestracji.

W części projektu skierowanej do instytucji wspomagających powrót na rynek pracy kobiety ofiary przemocy wydane zostały niezbędni dla policjantów i dla psychologów. Efekty pracy teatralnej okazały się nadzwyczaj owocne (szerzej omówione zostaną w następnym numerze Prawa i Płci). Warto jednak odnotować, że Beneficjentki Ostateczne wielokrotnie prezentowały publicznie efekt swojej pracy, co w znacznym stopniu przyczyniło się do większego upublicznienia problemu kobiet doznających przemocy w rodzinie. Grupy terapeutyczno-teatralne powstały w Lublińcu (w Zakładzie Karnym), w Łodzi i Warszawie. W 2007 r. odbyły się następujące przedstawienia:

**„Węzły życia” grupy z Lublińca 10 listopada 2007 r. w Warszawie – na zaproszenie Biura Rady Europy i Centrum Praw Kobiet na sesji rozpoczynającej kampanię Rady Europy przeciwko przemocy domowej”**

- 10 grudnia 2007r we Wrocławiu na zaproszenie oddziału CPK we Wrocławiu oraz Urzędu Miasta Wrocław w ramach kampanii „16 dni przeciw przemocy”
- 3 razy w Zakładzie Karnym w Lublińcu dla innych skazanych kobiet.

**„Czy mogę coś powiedzieć” grupy łódzkiej**

- 21 kwietnia 2007 w Miejskim Domu Kultury
- 24 maja 2007 w Miejskim Domu Kultury
- 1 grudnia 2007 w Bałuckim Ośrodku Kultury „Na Ziubardzkiej”
- 9 grudnia 2007 roku w Warszawie w ramach promocji projektu i kampanii 16 dni przeciw przemocy wobec kobiet
- 18 grudnia 2007 roku w Łodzi w Domu Kultury 502, na ul Gorkiego 16

**„Pasja Obrzęd zdjęcia masek ofiarnych” grupy warszawskiej**

- 25 i 29 czerwca 2007 w Teatrze Wytwornia.

LUBLINIEC



ŁÓDŹ





PASJA



- 25-26 lipca 2007 w Węgajtach w Wiosce teatralnej na festiwalu teatralnym,
- 5 października 2007 – w Lublińcu,
- 8 października 2007 – w Domu Kultury na Działdowskiej w Warszawie,
- 30 października podczas konferencji organizowanej przez Urząd Miasta ST. Warszawy,
- 3 grudnia 2007 w Domu Kultury na Działdowskiej w Warszawie,
- 8 grudnia 2007 we Wrocławiu w teatrze Arka w ramach kampanii 16 dni przeciw przemocy wobec kobiet.

*Wszystkie działania prowadzone w ramach projektu sfinansowane zostały ze środków Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.*

## 1. Razem przeciw przemocy i dyskryminacji w rodzinie

### Lokalna koalicja przeciw przemocy i dyskryminacji ze względu na płeć w rodzinie

Działania zrealizowane w roku 2007:

- poradnictwo prawne i psychologiczne dla kobiet ofiar przemocy;
- 18 otwartych spotkań edukacyjnych dla kobiet mieszkanki mniejszych ośrodków woj. mazowieckiego oraz Warszawy – w spotkaniach udział wzięło łącznie 185 osób (kilkadzieciąt pań skorzystało z bezpłatnej porady prawnika);
- 2 grupy wsparcia dla kobiet ofiar przemocy w rodzinie;
- szkolenie Rzeczniczek Praw Kobiet (1-3 czerwca 2007 r.) – w szkoleniu udział wzięły 22 kobiety, które same doświadczyły przemocy w rodzinie i które chciałyby rozpocząć lub poszerzyć działalność na rzecz ofiar tej przemocy;
- 7 szkoleń dla przedstawicieli mazowieckich służb publicznych – w sumie w szkoleniach udział wzięło 178 osób;

- 2 szkolenia koalicyjne (2 x 2 dni) nakierowane na zbudowanie lokalnej koalicji przeciw przemocy w rodzinie w dzielnicy Wola m.st. Warszawy;
- dodruk poradników i ulotek CPK;
- przygotowanie i druk dwóch nowych poradników: poradnika z serii „Poznaj swoje prawa” – „O pomocy społecznej” (3000 egz.) oraz poradnika z serii „Poznaj siebie i swój związek” – „Jak wprowadzać równość w rodzinie” (3000 egz.).

## 2. Co każdy policjant, nauczyciel i pracownik pomocy społecznej powinien wiedzieć o przemocy w rodzinie

### Działania zrealizowane w roku 2007:

- 5 szkoleń dla lokalnych nauczycieli i pedagogów – w szkoleniach udział wzięło łącznie 155 osób;
- 13 szkoleń dla lokalnej kadry pomocy społecznej – w szkoleniach udział wzięły łącznie 324 osoby;
- 9 szkoleń dla lokalnych funkcjonariuszy policji – w szkoleniach udział wzięły łącznie 224 osoby;
- 5 szkoleń z prawa rodzinnego dla kadry pomocy społecznej – w szkoleniach udział wzięło łącznie 141 osób;
- dodruki poradników i ulotek CPK.

**W sumie w 2007 r., w ramach projektu, przeprowadziliśmy 32 szkolenia dla lokalnych służb i instytucji publicznych wybranych miejscowości woj. mazowieckiego, łódzkiego i pomorskiego. W szkoleniach udział wzięło 844 osoby.**

*Oba projekty zostały sfinansowane ze środków Funduszu Inicjatyw Obywatelskich*

## Biura Centrum Praw Kobiet Udzielamy porad prawnych i psychologicznych

### Warszawa

**Biuro:** 00-679 Warszawa  
ul. Wilcza 60/19  
tel. (022) 652 01 17  
faks (022) 622 25 17  
telefon zaufania **STOP** (022) 621 35 37  
czynny pn.-pt. 10.00-15.00 (w czwartki dyżuruje prawniczka)

### Gdańsk

**Biuro:** 80-261 Gdańsk  
ul. Gen. de Gaulle'a i B/15  
tel. (058) 341 79 15

### Łódź

**Biuro:** 90-430 Łódź, ul. Piotrkowska 115  
tel./faks (042) 633 34 11

### Grójec

**Biuro:** 05-600 Grójec, ul. Piłsudskiego 59  
tel. (048) 624 07 17

### Wrocław

**Biuro:** 50-079 Wrocław  
ul. Rуска 46B, pok. 28  
tel. (071) 358 08 74

Nasza strona internetowa **www.cpk.org.pl**