



## **PANEL: Z PERSPEKTYWY RYNKU - O TRUDNEJ RÓWNOŚCI, SOCJALNYCH PRAWACH I PRZEDSIĘBIORCZOŚCI KOBIECI**

**Prowadząca: Jolanta Fedak**

Zostały poruszone kwestie związane z funkcjonowaniem kobiet na rynku pracy. Aby należycie zrozumieć, na czym polega trudność w osiągnięciu równości między kobietami i mężczyznami w tym obszarze, należy rozmawiać na temat barier, na które kobiety napotykają w swoim życiu zawodowym lub w dążeniu do podjęcia pracy.

I rzeczywiście, od kilkunastu lat problematyka ta jest podejmowana przez naukowców, polityków, publicystów, a w szczególności przez organizacje pozarządowe. Niemniej takie zjawiska, jak segregacja pozioma i pionowa na rynku pracy, nierówne płace kobiet i mężczyzn za wykonywanie pracy o tej samej wartości, niski współczynnik aktywności zawodowej kobiet, wciąż niedostateczne korzystanie z elastycznych form zatrudnienia czy trudności w godzeniu ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn wciąż stanowią potężne bariery równości na rynku pracy.

Kongres Kobiet stwarza przestrzeń, w której kwestie te mogą zostać omówione nie tylko z perspektywy analizy rynku pracy wspartej suchymi danymi statystycznymi lecz w szerokim kontekście kulturowym, uwzględniającym stereotypowe wyobrażenia na temat ról społecznych, jakie mają pełnić kobiety i mężczyźni. Bo właśnie kształtowanie właściwej perspektywy dla dyskusji na temat nierówności na rynku pracy wydaje się w tej chwili niezwykle istotne. Nie można trudności w tym obszarze rozpatrywać w oderwaniu od pozostałych obszarów życia społecznego. Najlepiej widać to na przykładzie kwestii godzenia ról rodzinnych i zawodowych kobiet i mężczyzn. Jeszcze kilka lat temu kwestia godzenia ról uważana była za sprawę głównie kobiet. W powszechnym dyskursie dominowało przekonanie, że należy szukać takich rozwiązań, które umożliwią kobiecie pogodzenie roli opiekuńczo-wychowawczej z pracą zawodową. Obecnie powoli coraz bardziej upowszechnia się przekonanie, że mechanizmy wspomagające godzenie ról muszą dotyczyć i być adresowane do obojga rodziców. Wykształcenie się partnerskiego modelu rodziny wymaga rozwiązań zmierzających do osiągnięcia niezależności ekonomicznej kobiet, ale także pracy na rzecz zmiany mentalności społecznej w odniesieniu do ról, kulturowo przypisywanych kobietom i mężczyznom.



## **PANEL: DOŚĆ MARNOWANIA POTENCJAŁU! – KOBIETY 50+**

**Prowadząca: E. Ćwiklińska - Kożuchowska**

Jak sugeruje to nazwa panelu, skupiono się na dyskusji wokół ogromnego potencjału, którym dysponują kobiety umownie określone, jako należące do przedziału wiekowego 50+. Musimy sobie uświadomić, że wciąż postępuje proces starzenia się polskiego społeczeństwa. W roku 2030 co trzeci Polak przekraczać będzie 50 rok życia, co znacznie zmieni układ sił w społeczeństwie. Tymczasem, w porównaniu do krajów Unii Europejskiej Polska wciąż w najniższym stopniu wykorzystuje potencjał osób po 50 roku życia. Przyczyn tego stanu rzeczy jest wiele i są one zdiagnozowane między innymi w Programie „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”

Na mniej korzystną, w porównaniu z mężczyznami, sytuację kobiet 50+ na rynku pracy wpływają przede wszystkim czynniki kulturowe. Po raz kolejny trzeba zwrócić uwagę na siłę stereotypów płciowych, które podtrzymują wizerunek kobiety, jako predestynowanej do pełnienia roli opiekuńczej. Bardzo często ciche oczekiwanie ze strony rodziny, że to właśnie kobieta w roli babci wspomaga w procesie opiekuńczym młodych rodziców, czy też podejmuje się opieki nad innymi osobami zależnymi powoduje trudną do pokonania dla samej kobiety barierę w pozostawaniu aktywną na rynku pracy.

Dlatego z całą mocą podkreślono, jak wielkim marnotrawstwem jest niewykorzystanie doświadczenia zawodowego kobiet po 50 roku życia. Przede wszystkim kobiety w tym wieku mają za sobą doświadczenie transformacji ustrojowej, która spowodowała zmianę modelu gospodarczego, a co za tym idzie po raz kolejny kobiety musiały przededefiniować swoje miejsce między rodziną a pracą. Dotychczasowe wzorce dotyczące funkcjonowania kobiet w rodzinie i w sferze zawodowej musiały zostać poddane weryfikacji. Na rynku pracy, który stał się konkurencyjny, kobiety musiały nauczyć się myśleć w kategoriach planowania kariery, na poziomie rodziny musiały zarządzać zmianą wynikającą ze wzrostu oczekiwań konsumenckich i rosnącej świadomości koniecznych inwestycji w należyłą edukację dzieci. I natychmiast w przestrzeni kulturowej pojawił się dylemat wyboru między karierą a wychowaniem dzieci, który, co symptomatyczne, dotyczył wyłącznie kobiet.

Współczesne Polki, które przekroczyły 50. rok życia mają doświadczenie ogromnej zmiany, którą w stopniu o wiele większym niż mężczyźni, musiały umieć zarządzać. To doświadczenie jest ich ogromnym kapitałem. Umiejętne zarządzanie wiekiem i różnorodnością na poziomie miejsca pracy może uwolnić niebywały potencjał drzemiący w kobietach 50+, które nie tylko przyzwyczajone są do radzenia sobie ze zmianą ale także gotowe są zmieniać siebie i swoje otoczenie.



## **PANEL: JAK ZAŁOŻYĆ ŻŁOBEK**

**PROWADZĄCA: A. WIŚNIEWSKA**

Panel dotyczył rozwoju instytucji opieki nad dziećmi do lat 3. Została przedstawiona ogólna sytuacja i warunki prawne związane z rozwojem opieki nad dziećmi do lat 3. Zostały omówione następujące zagadnienia:

1. Aktualny stan prawny.
2. Resortowe programy dofinansowania tworzenia żłobków i innych form opieki nad dziećmi w wieku do trzech lat.
3. Doświadczenia praktyczne organizatorów opieki nad małymi dziećmi, w tym dotyczące:
  - tworzenia zakładowego żłobka lub klubu dziecięcego,
  - tworzenia zróżnicowanych form opieki,
  - wykorzystywania zróżnicowanych źródeł finansowania projektów.
4. Problemy do rozwiązania.

Udzielono praktycznych wskazówek, w jaki sposób korzystać z nowych rozwiązań prawnych.