



SAMORZĄD  
WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO

**POMORSKI**  
**ZESPÓŁ DS. KOBIEC**

---

# ŚCIAĞA DLA KOBIEC



## ŚCIAĞA DLA KOBIEŃ

Pomorski Zespół ds. Kobiet zachęca kobiety do udziału w wyborach parlamentarnych. Mamy nadzieję na liczne starty kobiet ze wszystkich list partyjnych. Mamy nadzieję na aktywny udział kobiet w wyborach.

Opracowałyśmy/liśmy listę spraw, o których warto pamiętać, zarówno reprezentując wyborców, jak i o które warto pytać naszych kandydatów i kandydatki. To lista spraw, którą można uzupełniać i wzbogacać w zależności od indywidualnych preferencji. Zawiera ona kluczowe kwestie dla kobiet, dla lepszego życia, dla bezpieczeństwa, dla zdrowia i dla zrównania praw kobiet i mężczyzn.

## ZDROWIE

Wszystko co stało się osiągnięciem ludzkości - leki, narzędzia, diagnostyka przez dziesiątki lat w medycynie koncentrowały się na potrzebach mężczyzn. Badano ciało i zdrowie mężczyzn. Niewiele dziedzin medycyny analizowało zdrowie kobiet i koncentrowało się na kobietach. Skomplikowane uwarunkowania biologiczne, w tym hormonalne, powodowały ucieczkę od badań na ciele kobiety. Mimo że w ostatnich latach następują w medycynie i badaniach zmiany, to postępują one zbyt wolno i nadal brak nam w Polsce podstawowej wiedzy o zdrowiu w podziale na płeć i wiek.

Oczekujemy zmian w ochronie zdrowia i polityce zdrowotnej, tak aby w badaniach klinicznych, analizach, diagnostyce, profilaktyce, leczeniu, działaniach i wydatkowanych środkach uwzględniać zdrowie kobiet tak samo jak zdrowie mężczyzn.

Oczekujemy takiego samego poszanowania decyzji kobiety dotyczących jej zdrowia i ciała jak decyzji mężczyzn.

Oczekujemy regulacji prawnych w obszarze zdrowia i życia dających poczucie bezpieczeństwa kobietom jako matkom i przyszłym matkom z pełną wolnością i szacunkiem dla wyborów dokonywanych przez kobiety i mężczyzn.

# EMERYTURY I ZASIŁKI

Mężczyźni otrzymują przeciętnie emeryturę o 50% wyższą od emerytury kobiet.

Poprawa sytuacji kobiet zapobiegająca ubóstwu wymaga, przed działaniami i dyskusjami związanymi z wydłużeniem wieku, w którym kobiety przechodzą na emeryturę, podjęcia działań systemowych obejmujących kwestie:

- zmian w obciążeniu pracą opiekuńczą kobiet (obecnie 75% pracy opiekuńczej wykonują kobiety), co stanowi znaczne obciążenie w zakresie dobowego czasu pracy jak i obciążenie fizyczne, mające wpływ na kondycję, zdrowie i możliwość kontynuowania pracy,
- zmian w sposobie określania podstawy wymiaru zasiłku rodzicielskiego, opiekuńczego oraz podstawy wymiaru składki emerytalnej i rentowej w czasie trwania urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego i wychowawczego gdyż obecne niskie podstawy są źródłem ubóstwa emerytalnego kobiet,
- likwidacji luki płacowej mającej wpływ na wysokość emerytury kobiet.

# ALIMENTY

W 2022 Według Rejestru Dłużników BIG InfoMonitor na koniec listopada zaległe zobowiązania z tytułu alimentów wzrosły o ponad 40 proc. w stosunku do roku 2021 i sięgają niemal 13,4 mld zł - to najwyższa kwota od początku gromadzenia tych danych. Dla porównania zaległości z tytułu alimentów w 2015 r. wynosiły 5 mld zł, 2 lata później wyniosły ponad 11 mld zł. Liczba dłużników alimentacyjnych wzrosła w tym okresie z 176 do 320 tysięcy.

Oczekujemy zmian w zakresie prawa jak i w kształtowaniu postaw społecznych w zakresie zmiany postaw społecznych przyzwalających na unikanie płacenia alimentów.

90% samotnych rodziców w Polsce to kobiety, często wychowujące dzieci z niepełnosprawnościami. Alimenty to nadal nierozwiązany, poważny problem, który wymaga konieczności wprowadzenia szerszych rozwiązań systemowych. Należy w nich uwzględnić brak skutecznej egzekucji, gdy dłużnik dalej będzie pracował na czarno, a komornik nie dostanie lepszego wsparcia. Wprowadzone w ostatnich latach zmiana art. 209 kk i działania prokuratury okazały się nieskuteczne. Wprowadzonym zmianom w prawie musi towarzyszyć skuteczne działanie organów państwa.

# PRACA OPIEKUŃCZA

75% pracy opiekuńczej w Polsce wykonują kobiety. Ociążenie kobiet jest konieczne i sprawiedliwe, wymaga zmian w zakresie legislacyjnym, kulturowym, edukacyjnym. Chodzi tu przede wszystkim o opiekę nad członkami rodzin niesamodzielnymi ze względu na nieuleczalną, ciężką chorobę, niepełnosprawność lub zaawansowany wiek. Jest to szczególnie trudne w przypadku opieki nad kilkoma osobami zależnymi. Istotne jest zwrócenie uwagi na to, że liczba opiekunów rodzinnych, sprawujących opiekę nad niesamodzielnymi osobami starszymi rośnie, co wiąże się ze zmianami demograficznymi, w tym przede wszystkim ze starzeniem się społeczeństwa. Jednocześnie maleje potencjał opiekuńczy rodziny. System pomocy społecznej i ochrony zdrowia nie są w stanie zastąpić rodzin w sprawowaniu opieki nad ich podopiecznymi, obecnie również nie zapewniają im odpowiedniego wsparcia.

W edukacji konieczne jest wprowadzenie na poziomie od przedszkola poprzez wszystkie szczeble nauczania elementów odnoszących się do równości płci i szacunku dla różnorodności.

Konieczne zmiany legislacyjne oraz działania systemowe

- zgodnie ze strategią deinstytucjonalizacji, należy podejmować na poziomie krajowym i lokalnym działania na rzecz rozwoju wsparcia środowiskowego, opartego na dostępie do usług społecznych, adekwatnych do potrzeb opiekunek i opiekunów rodzinnych oraz ich podopiecznych;
- należy wprowadzić rozwiązania legislacyjne na rzecz umożliwienia godzenia pracy z rolą opiekuńczą:
  - zniesienie zakazu łączenia pracy zarobkowej z pobieraniem świadczeń finansowych,
  - tworzenie regulacji i upowszechnianie praktyk w stosunkach pracy ułatwiających godzenie obowiązków zawodowych z czynnościami opiekuńczymi;
  - rozwój oraz zapewnienie stabilności finansowej dostępnych usług zastępujących opiekuna na czas wykonywania obowiązków zawodowych lub w ramach opieki wytchnieniowej (stałe finansowanie zamiast projektowego, które nie zapewnia stałości dostępu do usług);
- należy poprzez zmiany legislacyjne włączyć w krąg opiekunów osoby wykluczone dotychczas poprzez przepisy a faktycznie sprawujące opiekę w taki sposób, aby przyznawać im świadczenia finansowe; opiekunowie powinni mieć zagwarantowane takie wsparcie finansowe, które będzie chronić ich rodziny przed ubóstwem i pozwoli im na godne życie;

- należy zwiększyć i ułatwić dostęp opiekunów rodzinnych do informacji na temat możliwych form wsparcia od momentu, gdy stają się opiekunami np. już przy wpisaniu podopiecznego z placówki medycznej.

## PODATKI

Przyjazny i prosty system podatkowy jest oczekiwanym systemowym rozwiązaniem. Niezbędne jest wspieranie samotnych rodziców w ich opiece nad dziećmi poprzez właściwą konstrukcję ulg i rozliczeń podatkowych.

Należy utrzymać wprowadzone w latach wcześniejszych możliwości łącznego rozliczania podatków przez samotnych rodziców z dziećmi i wyeliminować dyskryminujące zapisy w przepisach podatkowych wobec osób samotnie wychowujących dzieci. Należy wprowadzić w prawie zmiany uwzględniające istnienie pełnych rodzin w różnych uwarunkowaniach formalnych (związki nieformalne, partnerskie i inne) oraz zapewnić wsparcie wszystkim rodzinom wychowującym dzieci).

## LUKA PŁACOWA

### Taka sama płaca za taką samą pracę

Luka płacowa w Polsce wynosi 4,5 % według danych o tzw. nieskorygowanej (surowej) luce płacowej, która nie uwzględnia istotnych różnic między pracownikami: wykształcenia, doświadczenia czy branży. Eksperci zajmujący się luką płacową korygują dane o te różnice. W świetle danych o skorygowanej luce płacowej Polska na tle Europy wypada mniej korzystnie. Według danych GUS za październik 2020 roku, przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet wynosiło 5343,07 zł, a mężczyzn 6126,15 zł. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie mężczyzn było zatem o **14,7 proc.** wyższe od wynagrodzenia kobiet. Według innych danych luka płacowa w Polsce sięga 20%.

Konieczne jest podejmowanie działań systemowych i legislacyjnych na rzecz eliminowania luki płacowej łącznie z wprowadzeniem przepisów zobowiązujących do jej eliminowania. W podmiotach (instytucje, spółki SP, urzędy) podlegających Skarbowi Państwa konieczne jest wprowadzenie działań określonych poprzez wewnętrzne regulacje i statuty jako wzorcowe dla wszystkich podmiotów

działających na terenie kraju. Dobre przykłady i promowanie określonych rozwiązań może przyspieszyć wprowadzanie zmian.

Jednym z działań, które mogą wspierać likwidację luki płacowej jest wspieranie ojców w realizacji opieki nad dziećmi i zaangażowanie w życie rodziny (urlopy rodzicielskie, urlopy tacierzyńskie, zwolnienia chorobowe w czasie choroby dziecka).

# AWANS ZAWODOWY

## **Rozbić szklany sufit**

Z analizy danych z KRS przeprowadzonej przez wywiadownię gospodarczą Dun & Bradstreet wynika, że w 2021 r. liczba kobiet na stanowiskach prezesów wynosiła 19,5%, a członków zarządów 25%. Oznacza to, że aż 80% stanowisk prezesów i 75% stanowisk członków zarządu zajmują mężczyźni. Z siódmej edycji raportu „Women in the boardroom: A global perspective” wydanego w 2022 r., wynika, że 11,6% kobiet stoi na czele rad nadzorczych spółek notowanych na warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych, a 5,1% piastuje stanowisko prezesa zarządu. Cztery lata wcześniej było to odpowiednio 8,7% i 6% kobiet.

Od wielu lat szeroko prowadzone badania wskazują na większą efektywność i zyskowność firm w których zarządy oparte są na zasadzie równości. Peterson Institute for International Economics, przy wsparciu EY, przebadał 22 tysiące firm w 91 krajach. Okazało się, że jeśli udział kobiet w organach zarządzających wynosi co najmniej 30% to takie przedsiębiorstwa osiągają lepsze o 6% wyniki finansowe. Firmy z większą równością płci na wyższych stanowiskach mają o 26% większe szanse na ponadprzeciętne zyski niż te, które mają mniej kobiet wśród kadry zarządzającej lub nie mają ich wcale. To wynik badań McKinsey & Company. Podobne wyniki osiągnęto badając podmioty na GPW.

Efektywność ekonomiczna, która zakłada rentowność, unikanie kryzysów, rozwój firm powinna być również odarta ze stereotypów dotyczących płci.

Oczekujemy rozwiązań wspierających kobiety w awansie zawodowym oraz wprowadzenie rozwiązań zapobiegających feminizacji zawodów przez poprawę warunków płacowych.

# GWARANCJA BEZPŁATNEJ OPIEKI I EDUKACJI DZIECI

Barierą w powrocie kobiet na rynek pracy jest zarówno niemożność zapewnienia opieki nad dziećmi jak i koszt tej opieki. Nie jest to bariera odnosząca się co do zasady do mężczyzn gdyż opieka nad dziećmi jest domena kobiet. Może jednak z uwagi na zmiany społeczne stawać się z czasem dotkliwa dla obojga rodziców.

Blisko 50% matek dzieci do lat 3 nie wraca do pracy z powodu braku dostępu do opieki.

Mamy niepracujące zawodowo jako główną przyczynę podają brak możliwości łączenia obowiązków służbowych z rodzicielskimi tak, jakby tego chciały. Mniej niż 1% ojców zdecydowało się na skorzystanie z urlopu rodzicielskiego w 2019 roku.

Matki w Polsce chcą pracować. 94,4% niepracujących mam zadeklarowała chęć powrotu na rynek pracy. Jako główny motywator do podjęcia aktywności zawodowej mamy wymieniają po prostu chęć pracy. Daje ona kobietom poczucie niezależności finansowej, jest „przestrzenią” dla siebie, stwarza możliwość realizowania swojego potencjału na innym polu niż sam dom. Ważne dla kobiet jest również zapewnienie odpowiednich warunków życia rodzinie.

Koszt opieki lub jej brak przedłuża okres życia kobiet bez aktywności zawodowej mający wpływ na możliwości powrotu do pracy po długiej przerwie, na awans zawodowy oraz na wysokość emerytury.

Aby umożliwić kobietom powrót na rynek pracy i otrzymywanie wynagrodzenia, które ma swoje przełożenie na kwestie zasiłków i emerytury należy jako podstawowe działania zapewnić wprowadzenie opieki nad dziećmi w żłobkach i przedszkolach jako części systemu bezpłatnej edukacji w pełni dostępnej dla wszystkich dzieci i zorganizowanej na koszt państwa. System ten powinien w pełnym zakresie poza innymi preferencjami wspierać rodziców pracujących. W okresie przejściowym dojścia do takiej opieki system powinien zapewniać rodzicowi pracującemu pełen odpis od podatku kosztów opieki nad dzieckiem w żłobku i przedszkolu.

# PRZECIWDZIAŁANIE PRZEMOCY

Według dostępnych danych statystycznych zdecydowaną większość osób dotkniętych przemocą w rodzinie stanowiły kobiety (w 2021 r., 100 417 w porównaniu do 23 832 mężczyzn i 43 809 dzieci). Z kolei wśród zatrzymanych przez jednostki policji domniemyanych sprawców przemy w rodzinie zdecydowaną większość stanowili mężczyźni (17 451 w porównaniu do 746 kobiet). Jeśli zaś chodzi o przestępstwo zgwałcenia, to według danych Głównego Urzędu Statystycznego w 2021 r. 86 mężczyzn i 1066 kobiet padło ofiarą tego przestępstwa.

Kobiety doświadczają różnych form przemocy zarówno w sferze prywatnej, jak i publicznej. Z danych dotyczących Polski, przedstawionych w ostatnim raporcie Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej (FRA) na temat praw ofiar wybranych przestępstw "Crime, Safety And Victims' Rights Fundamental Rights Survey" respondentki wskazały, że doświadczyły przemocy fizycznej w następujących miejscach:

- 15% we własnym domu,
- 16 % w mieszkaniu innej osoby
- 18% w szkole
- 6% w pracy
- 22% w sklepie lub restauracji
- 12% na ulicy, w parku lub w innym miejscu publicznym

**23%** kobiet doświadczyło próby gwałtu z czego **93%** nie zgłosiło tego na policję a z tego **60 %** uznało, że zgłoszenie i tak nic nie da).

**67%** spraw dotyczących gwałtów, rozpatrywanych przez prokuratury, nie trafia do sądów. W 17 spośród prokuratur rejonowych średnia zawiadomień o zgwałceniu, wobec których nie wszczęto śledztwa lub je umorzono wyniosła ponad 90%. Są prokuratury, które żadnej ze spraw o gwałt nie zakończyły aktem oskarżenia. To dane zebrane i opracowane przez Fundację na Rzecz Równości i Emancypacji Ster.

Przemoc dotyka również mężczyzn i dzieci. Jest powszechna a ofiary nie zgłaszają przypadków jej występowania. Ofiary zamiast pomocy i współczucia są stygmatyzowane. Mężczyźni zgłaszają, co 20 gwałt, a kobiety, co 10 tys.



**Dla Polski szacowany koszt przemocy wynosi 31,2 mld euro w skali roku.**

**Oczekujemy w skali ogólnopolskiej programów finansowanych przez państwo:**

- edukacji w obszarze rozpoznawalności zjawiska przemocy, zapobiegania, reagowania, (szkoły, media, instytucje w zakresie walki ze stereotypami i kulturą przyzwalającą na gwałt i przemoc, wsparcia dla organizacji zajmujących się opieką nad ofiarami przemocy w tym organizacji męskich walczących z przemocą),
- promocji i wdrażania dobrych rozwiązań/praktyk pomocy dla ofiar przemocy (badania, obecność psychologa, szkolenie personelu instytucji zaangażowanych/sądów, procedury) oraz wprowadzania zmian w prawie (Nie znaczy Nie).

Oczekujemy zmian w prawie zapewniających skuteczność w ściganiu i skazywaniu sprawców przestępstw przemocy. Konieczne jest m.in. procedowanie złożonego 08.03.2021 (nr 1091) projektu ustawy dotyczącego zmiany tytułu rozdziału XXV Kodeksu karnego z "Przestępstwa przeciwko wolności seksualnej i obyczajowości" na "Przestępstwa przeciwko wolności i autonomii seksualnej" oraz podniesienia dolnego wymiaru kary za gwałt do lat 3.

## WYKLUCZENIE KOMUNIKACYJNE I PLANOWANIE PRZESTRZENI

Użytkownikami przestrzeni miejskiej są kobiety, mężczyźni, dzieci i osoby starsze. Każdą z grup różni sposób poruszania się w przestrzeni, korzystania z niej i ocena napotykanego uciążliwości. Planowanie przestrzenne i brak uwzględniania perspektywy płci i wieku jest źródłem wykluczenia społecznego. Uwzględnienie głosu kobiet to uwzględnienie kwestii bezpieczeństwa podczas poruszania się w przestrzeni publicznej.

Wykluczenie komunikacyjne jest jedną z największych barier w podejmowaniu pracy przez kobiety. Małe miejscowości wyłączone są często z sieci komunikacyjnej uniemożliwiając nie tylko dojazd do pracy ale również jej poszukiwanie i zapewnienie opieki nad dziećmi. Jest bariera dotycząca również mężczyzn i uderzająca w ważne obszary życia poza pracą (zdrowie, dostęp do kultury, nauki). W obecnym stanie wykluczenia komunikacyjnego konieczne jest wsparcie finansowe dla samorządów

w zakresie stworzenia systemu dopłat do komunikacji miejskiej i regionalnej w celu wyeliminowania jednej z najpoważniejszych barier rozwojowych i ekonomicznych.

Ulice, obszary mieszkalne, parki, rynki i transport publiczny, oświetlenie, nadzór i widoczność. Wszystkie kwestie przestrzenne powinny być realizowane przy uwzględnieniu w równy sposób głosów kobiet i mężczyzn.

***Opracował Pomorski Zespół do spraw Kobiet  
Organ Doradczy Zarządu Województwa Pomorskiego***