



Justyna Bakalarska-Stankiewicz

Różnorodne



O PRAWDZIwym
WIZERUNKU KOBIET
NIE TYLKO W MARKETINGU

onepress

Wszelkie prawa zastrzeżone. Nieautoryzowane rozpowszechnianie całości lub fragmentu niniejszej publikacji w jakiegokolwiek postaci jest zabronione. Wykonywanie kopii metodą kserograficzną, fotograficzną, a także kopiowanie książki na nośniku filmowym, magnetycznym lub innym powoduje naruszenie praw autorskich niniejszej publikacji.

Wszystkie znaki występujące w tekście są zastrzeżonymi znakami firmowymi bądź towarowymi ich właścicieli.

Autor oraz wydawca dołożyli wszelkich starań, by zawarte w tej książce informacje były kompletne i rzetelne. Nie biorą jednak żadnej odpowiedzialności ani za ich wykorzystanie, ani za związane z tym ewentualne naruszenie praw patentowych lub autorskich. Autor oraz wydawca nie ponoszą również żadnej odpowiedzialności za ewentualne szkody wynikłe z wykorzystania informacji zawartych w książce.

Redaktor prowadzący: Wojciech Ciuraj

Grafika na okładce została wykorzystana za zgodą Shutterstock.com.

Helion S.A.

ul. Kościuszki 1c, 44-100 Gliwice

tel. 32 231 22 19, 32 230 98 63

e-mail: onepress@onepress.pl

WWW: <https://onepress.pl> (księgarnia internetowa, katalog książek)

Drogi Czytelniku!

Jeżeli chcesz ocenić tę książkę, zajrzyj pod adres

<https://onepress.pl/user/opinie/kobmar>

Możesz tam wpisać swoje uwagi, spostrzeżenia, recenzję.

ISBN: 978-83-8322-335-3

Copyright © Helion S.A. 2024

Printed in Poland.

- Kup książkę
- Poleć książkę
- Oceń książkę

- Księgarnia internetowa
- Lubię to! » Nasza społeczność

Spis treści

Od autorki	7
Dlaczego kobieta jest z natury zła? O roli kultury i religii w kształtowaniu wizerunku kobiety	9
Dlaczego kobiety nie odgrywały ważnej roli w historii? O świecie podbitym przez mężczyzn	23
Dlaczego jest tak niewiele geniuszek? O błędnych tezach nauki	35
Dlaczego praca sprzątaczk, kucharki i opiekunki jest więcej warta niż praca matki? O niewidzialnej pracy kobiet	45
Dlaczego kobieta nie może zarabiać tyle co mężczyzna? O lukach płacowych i nierówności finansowej	63
Dlaczego kobieta wciąż wie zbyt mało, by dzielić się wiedzą? O strachu, niepewności i ciągłym rozwoju	73
Dlaczego specjalista to nie kobieta? O wpływie języka na równouprawnienie	91
Dlaczego kobietom wszystko trzeba wyjaśniać? O narodzinach womenomics i femvertisingu	101
Dlaczego kobiety nie są idealne? O nowoczesnych formach przekazu	121

Dlaczego księżniczki nie chcą się brudzić? O wpływie bajek, reklam i produktów na dziewczynki	137
Dlaczego krew jest niebieska? O przełamywaniu tabu w komunikacji reklamowej	155
Dlaczego babcia ciągle choruje? O stereotypach w reklamach 50+	165
Dlaczego doświadczenia niczego nas nie uczą? O świecie skrojonym pod mężczyzn	175
Dlaczego mężczyźni muszą dominować? O nierównościach, patriarchy i męskości	185
Lista lektur na dobry początek	199

Dlaczego praca sprzątaczk, kucharki i opiekunki jest więcej warta niż praca matki? O niewidzialnej pracy kobiet

Każdemu, kto zastanawia się nad tym, o co tyle hałasu, jeśli chodzi o kwestię nierówności finansowej, luk płacowych i niewidzialnej pracy matek, z całego serca polecam serial *Sprzątaczk*. Młoda matka chce w nim odejść od przemocowego partnera, by chronić siebie i swoje dziecko. Problemem jednak jest to, że jest w pełni kontrolowana finansowo przez mężczyznę. Próby usamodzielnienia się to fundament całej historii i związanych z tym zwrotów w życiu bohaterki. Serial ten boleśnie uświadamia, że finanse mogą być formą męskiej przemocy wobec kobiet.

Jak twierdzi Rebecca Solnit: „Przemoc zaczyna się od przyjęcia założenia, które brzmi: mam prawo cię kontrolować”¹. A kontrola wydatków w takiej sytuacji staje się banalnie prosta. Tak jak kwestia bogacenia się była przyczynkiem do odsunięcia kobiet od ich nadrzędnej roli w grupie, tak dziś zarobkowa praca zawodowa stanowi narzędzie kontroli nad kobietami. Dodatkowo jest to także źródło silnej przemocy psychicznej, w której to mężczyzna stwierdza: „To ja pracuję i zarabiam pieniądze, jesteś na moim utrzymaniu, jesteś ode mnie zależna”. Takie postawy mogą się zdarzać dość często, jeśli weźmie się pod uwagę, że w Polsce

¹ R. Solnit, *Mężczyźni...*, op. cit., s. 33.

według Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej w 2022 roku wskaźnik zatrudnienia kobiet wyniósł 65,4%, zaś w przypadku mężczyzn 77,3%². Aż 30% kobiet, które mają dzieci w wieku 1 – 9 lat, nie pracuje³.

Przemoc finansowa dotyka w Polsce nawet co piątą kobiety. Mają one wydzielane pieniądze, partner kontroluje ich wydatki, są zastraszane, a czasem w ogóle pozbawiane możliwości korzystania ze wspólnych funduszy. I choć przemoc ekonomiczna może dotknąć również mężczyzn oraz osoby niepełnosprawne czy na emeryturze, które są zależne od opiekunów, to badania wskazują, że aż w 70% przypadków ofiarami są kobiety. W 2010 roku w badaniach TNS OBOP 14% Polaków uważało, że „w małżeństwie nie istnieje prywatna własność i mąż ma prawo robić z rzeczami żony co zechce”⁴. A jeśli w takim małżeństwie pojawią się dzieci, kobieta jest z góry na straconej pozycji, bo opieka nad dzieckiem może ją trwale wykluczyć z rynku pracy.

Ktoś może powie: „Ej, ale dane, które przytaczasz, były aktualne 13 lat temu”. To prawda. Jednak te bardziej aktualne

² Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, *Bezrobotni według płci. Raport za 2022 rok*, <https://psz.praca.gov.pl/documents/10828/15450805/2022%20Bezrobotni%20wed%C5%82ug%20p%C5%82ci.pdf/a8bf27fe-f2dd-4022-be9c-e6f5d4aade77?t=1681204131240> [dostęp: 30 maja 2023].

³ Polski Instytut Ekonomiczny, *Co trzecia matka dziecka w wieku 9 lat nie pracuje*, 7 marca 2023, <https://pie.net.pl/co-trzecia-matka-dziecka-w-wieku-do-9-lat-nie-pracuje/> [dostęp: 30 maja 2023].

⁴ *Diagnoza zjawiska przemocy w rodzinie w Polsce wobec kobiet i wobec mężczyzn. Część I – Raport z badań ogólnopolskich*, wyniki badań TNS OBOP dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, listopad 2010, https://archiwum.mrips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/_public/1-2010_%20Raport-ogolnopolski_K-M_01-03-11.pdf [dostęp: 30 maja 2023].

wcale nie są bardziej pozytywne. Choć większość Polaków (82%) uważa, że ważne jest, aby społeczeństwo traktowało kobiety jako równe mężczyznom, równocześnie odpowiadając na szczegółowe pytania, zdają się sami sobie zaprzeczać. Prawie 18% polskich respondentek:ów zgadza się z tym, że mężczyźni powinni zarabiać więcej niż kobiety za taką samą pracę, a kobieta nie powinna zarabiać więcej niż jej mąż. Aż 51% uważa, że kobiety powinny pracować mniej i poświęcać więcej czasu na opiekę nad rodziną, a około 33% respondentek:ów zgadza się z tym, że zadaniem mężczyzny jest zarabianie pieniędzy. Kobiety zaś powinny się zajmować domem i rodziną. 38% uważa, że gdy matka pracuje zarobkowo, cierpią na tym dzieci, podczas gdy tylko 24% uważa to samo o pracującym ojcu⁵.

Warto sobie jednak uświadomić w tym kontekście, że praca zarobkowa stanowi zaledwie część wykonywanej pracy w ogóle. Aż 75% nieodpłatnej pracy wykonują kobiety. I dzieje się to nawet w przypadku kobiet aktywnych zawodowo. Sprzątanie, gotowanie, zakupy, rodzinne formalności, umawianie wizyt lekarskich, odprowadzenie czy odwożenie dzieci do żłobka, przedszkola, szkoły, opieka nad dzieckiem w domu, opieka nad starszymi, chorymi rodzicami i wiele więcej to domena w głównej mierze kobiet. Badania wskazują, że kobiety poświęcają na nią od 3 do 6 godzin dziennie, zaś w przypadku mężczyzn czas ten wynosi średnio od 30 minut do 2 godzin dziennie⁶. Niewynagradzana opiekuńcza praca kobiet to dodatkowe 10 bilionów dolarów

⁵ *The Levers of Change: Gender Equality Attitudes Study 2022*, 23 czerwca 2022, https://reliefweb.int/report/austria/levers-change-gender-equality-attitudes-study-2022?gclid=CjwKCAjwpuajBhBpEiwA_ZtfheMeoLqurrwhapQlR-gYSovU__tBw8mQRdb-iZohd3pgoRfJOsCmCRoC5NIQAvD_BwE [dostęp: 10 maja 2023].

⁶ C.C. Perez, *Niewidzialne...*, op. cit., rozdział 3.

globalnego PKB w skali roku! W Polsce szacunki oscylują wokół 30% PKB.

Określeniem, którego powinno się używać względem tego zjawiska, jest „niewidzialna praca”. Praca, za którą nikt nie otrzymuje wynagrodzenia, jest uznawana za mniej istotną, za niemal niezauważalną. Określenia takie jak „urlop macierzyński” tylko przyczyniają się do takiego spojrzenia na problem kobiet, które jedynie „siedzą w domu i zajmują się dziećmi”. A jednak gdy trzeba zatrudnić opiekunkę bądź wysłać dziecko do żłobka czy przedszkola, to za wykonywaną przez „obcych” pracę zapłacić trzeba. I to często niemałe pieniądze. Zatrudnienie niani na pełny etat, który przecież nie obejmuje formuły 24/7, jaka obowiązuje matki, to w dużych miastach koszt rzędu nawet 4 tys. zł.

W badaniu przeprowadzonym w Australii okazało się, że niepłatna opieka nad dziećmi powinna być uznawana za największą gałąź przemysłu. Wedle wyliczeń z 2011 roku wynosiła ona 345 miliardów dolarów, czyli prawie trzykrotnie więcej niż sektor usług finansowych i ubezpieczeń, największy w oficjalnej gospodarce⁷. By zwrócić uwagę na problem nieodpłatnej pracy, powstała świetna inicjatywa o nazwie „Niewidzialny etat”. Na stronie internetowej kampanii każdy (choć w większości, jak zostało to już powiedziane, będą to kobiety) może na specjalnym kalkulatorze wyliczyć, jakie wynagrodzenie mógłby otrzymywać za swoją niewidzialną pracę. W moim przypadku, a mam tylko jedno dziecko (w kalkulatorze mogę się nim zajmować maks. 16 godzin tygodniowo, jednak w rzeczywistości jest to znacznie więcej), pracując zawodowo i mam równościowe małżeństwo, to szacunkowo

⁷ Ibidem, rozdział 5.

na niewidzialnej pracy „zarabiałabym” dodatkowe 40 tys. złotych rocznie!⁸

Od lat 70. XX wieku ruchy feministyczne domagały się płacy za pracę domową (tzw. ruch Wages for Housework). Dzisiaj coraz częściej powraca temat bezwarunkowego dochodu podstawowego czy też emerytur dla matek. Zwłaszcza ten drugi temat w wielu osobach budzi mieszane uczucia. Między innymi wśród tych kobiet, które łączyły pracę zawodową z wychowaniem dzieci i których zdaniem ponosiły większe koszty tej sytuacji. Dziś matki (w niektórych przypadkach także ojcowie) po 60. roku życia, które miały więcej niż 4 dzieci i nie podejmowały w związku z tym pracy zarobkowej, mogą w Polsce korzystać ze świadczenia Mama 4+. Świadczenie w wysokości najniższej emerytury jest wypłacane kobietom, których dzieci są już na rynku pracy, więc można powiedzieć, że to dzieci wypracowują dla swojej matki wynagrodzenie za włożoną w ich wychowanie pracę.

Pamiętajmy jednak, że domowe obowiązki to nie tylko opieka nad dziećmi. Według raportu *Kobiety i mężczyźni w domu*⁹ kobiety wykonują większość prac domowych: przygotowanie posiłków — 65% wskazań na rzecz kobiet, pranie i prasowanie — 80%, sprząatanie — 61%. Mężczyźni wiodą prym w takich zadaniach jak wykonywanie drobnych napraw (81%) oraz zlecenie usług do wykonania (60%), jednak w obu tych kategoriach w latach 2013 – 2018 nastąpił kilkuprocentowy spadek, co oznacza, że również i tu kobiety mocniej angażują się w działania, które do tej pory były uznawane za typowo męskie.

⁸ *Ile warte jest prowadzenie domu?*, <https://www.niewidzialnyetat.pl/> [dostęp: 30 maja 2023].

⁹ *Kobiety i mężczyźni w domu*, komunikat z badań CBOS, wrzesień 2018, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2018/K_127_18.PDF [dostęp: 30 maja 2023].

W 1970 roku podczas Women's Strike for Equality Judy Brady Syfers wygłosiła esej pod tytułem *Chcę mieć żonę* (ang. *I Want a Wife*), w którym w przewrotny sposób pokazała, jak niewidzialna praca kobiet wpływa na życie ich mężów:

Przynależę do gatunku ludzi zwanych żonami. Jestem Żoną. Oraz, niezupełnie przypadkowo, jestem również matką.

Niedawno jeden z moich męskich przyjaciół zaczął bywać tu i tam jako świeżo upieczony rozwodnik. Ma on jedno dziecko, które mieszka oczywiście z jego byłą żoną. On sam zaś szuka kolejnej żony. Kiedy tak rozmyślałam o nim w trakcie wieczornego prasowania, dotarło do mnie zupełnie zmienacka, że ja też bardzo chciałabym mieć żonę. Dlaczegoż właśnie żonę?

Chciałabym wrócić na studia, by stać się bardziej finansowo niezależna, móc utrzymywać siebie oraz, w miarę potrzeb, osoby zależne ode mnie. Chciałabym mieć żonę, która będzie pracowała i która na te studia mnie wyśle. Oraz w czasie, który poświęcę na studiowanie, zajmie się moimi dziećmi. Chcę żonę, która dopilnuje terminów u pediatry, stomatologa i mojego internisty. Chcę żonę, która zajmie się pożywными posiłkami dla moich dzieci oraz ich codzienną higieną. Chcę żonę, która będzie dobrą, opiekuńczą towarzyszką moich dzieci, która zajmie się ich szkołami i właściwym kontaktem z rówieśnikami. Żonę, która będzie zabierała moje dzieci do parków, ogrodów zoologicznych i tym podobnych ciekawych miejsc. Chciałabym żonę, która zajmie się dziećmi w ich chorobie. Chciałabym żonę, która zapewni moim dzieciom specjalistyczną opiekę, kiedy będą tego potrzebowały, ponieważ ja, oczywiście, nie mogę opuszczać zajęć i wykładów. Moja żona musi umieć wykręcić się od pracy zawodowej, równocześnie jej

nie tracąc. Może to wprawdzie oznaczać drobne ograniczenia związane z jej dochodami, jednak od czasu do czasu jestem w stanie to tolerować. Nie muszę również powtarzać, że to właśnie moja żona zajmie się zatrudnieniem i opłaceniem opieki dla moich dzieci na czas swojej pracy.

Chcę mieć żonę, która zatroszczy się o moje fizyczne potrzeby. Żonę, która utrzyma mój dom w czystości. Chcę żonę, która będzie zbierać z podłogi przedmioty upuszczone przez moje dzieci oraz te upuszczone przeze mnie. Chcę żonę piorącą, prasującą, składającą i uzupełniającą moją odzież w przypadku jakichkolwiek braków. Chcę, by żona dbała również o trzymanie porządku w mojej garderobie, tak bym mogła w odpowiednio krótkim czasie znaleźć to, czego potrzebuję. Chcę mieć żonę gotującą, żonę — doskonałą kucharkę. Żonę, która rozplanuje posiłki, zajmie się niezbędnymi sprawunkami, przygotuje dania, poda je z przyjemnością, a następnie zajmie się sprzątnieniem. W tym czasie ja zajmę się nauką. Chciałabym żonę, która zajmie się mną w czasie choroby i będzie współczuła mi tego bolesnego czasu spędzonego z dala od uniwersytetu i studiów. Chcę żonę, która pojedzie na rodzinne wakacje, by tam również wytrwale zajmować się mną i moimi dziećmi, kiedy ja zapragnę odpoczynku i zmiany scenografii.

Chcę mieć żonę, która nie będzie zawracała mi głowy narzekaniami na temat swoich obowiązków. Chcę również żonę, która wysłucha mnie, kiedy zapragnę szczegółowo wytłumaczyć jakiś wyjątkowo skomplikowany wniosek, do którego doszłam w trakcie realizowania któregoś z moich szkolnych kursów. Chcę także żonę, która zajmie się przepisywaniem moich prac zaliczeniowych, kiedy zdarzy mi się jakąś napisać.

Chcę mieć żonę, która zajmie się szczegółami mojego życia towarzyskiego. Kiedy razem z żoną byłibyśmy zaproszone w odwiedziny do przyjaciół, chcę, by to żona zajęła się organizowaniem opieki dla dziecka na czas naszego wyjścia. Może zdarzyć się, że na moim uniwersytecie poznam interesujących nowych ludzi, z którymi chętnie spotkam się również w czasie wolnym. Chcę wówczas, by moja żona przygotowała wyszukane danie, podała je mi i moim nowym znajomym oraz nie przeszkadzała w czasie, w którym zajmujemy się interesującą nas dyskusją. Chcę, by tego wieczoru dzieci były nakarmione i przygotowane do snu, jeszcze zanim zjawią się moi przyjaciele, tak by nikomu nie przeszkadzały i nikogo nie denerwowały. Chcę, by moja żona zajęła się potrzebami moich gości tak, by poczuli się odprężeni. Chcę, by mieli pewność, że mają pod ręką popielniczkę, że dostali przystawki i dokładkę; że ich kieliszki są błyskawicznie napełniane winem, a kawa podana jest w sposób, jaki najbardziej lubią. Chcę również żonę, która zrozumie, że czasem potrzebuję całonocnego wyjścia zupełnie, ale to zupełnie sama.

Chcę mieć żonę wrażliwą na moje seksualne potrzeby, żonę, która kocha się z chęcią i pasją wtedy, gdy mam na to ochotę. Chcę mieć żonę, która zawsze upewnia się, że skończyłam spełniona. Oraz, rzecz jasna, chcę żonę, która nie będzie domagała się seksualnej uwagi, gdy ja nie jestem w nastroju. Chcę mieć żonę, która przejmie całkowitą odpowiedzialność za antykoncepcję, ponieważ nie chcę mieć więcej dzieci. Chcę żonę cieleśnie wierną, tak bym nie musiała zaśmiecąć swojej zajętej innymi sprawami głowy banalnymi zazdrostkami. Chcę również żonę rozumiejącą, że moje potrzeby seksualne mogą wykraczać poza tradycyjnie pojmowaną

monogamię. Muszę przecież czerpać z relacji międzyludzkich najwięcej, jak się tylko da.

Jeśli, przez zupełny przypadek, znajdę osobę znacznie bardziej odpowiadającą mi w charakterze żony niż moja obecna żona, pragnę wolności w zastąpieniu starej tą nową. Naturalnie, w takiej sytuacji oczekiwałabym świeżego, nowego startu, tak więc to moja żona zabierze dzieci i stanie się jedynym odpowiedzialnym za nie rodzicem.

Kiedy już zakończę moją edukację i pójdę do pracy, chciałabym, by moja żona zrezygnowała ze swojej i pozostała w domu, by sumiennie i kompletniej móc wypełniać swoje obowiązki.

*Mój Boże, któż nie chciałby mieć żony?*¹⁰

Myślę, że i dziś czytając to, niejedna z nas pomyśli, że chciałaby mieć żonę. Od lat 70. w wielu przypadkach sytuacja kobiet wcale się nie zmieniła.

Wydarzenia ostatnich lat również przyczyniły się do wzrostu zaangażowania kobiet w nieodpłatną pracę. Pandemia COVID-19 w głównej mierze na kobiety nałożyła obowiązek opieki nad dziećmi, domowej edukacji, opieki nad starszymi czy pomocy w postaci dostarczania jedzenia bądź leków chorym podczas izolacji. Według badania przeprowadzonego na zlecenie Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia Parlamentu Europejskiego presja związana z godzeniem życia zawodowego i rodzinnego podczas pandemii odbiła się na samopoczuciu kobiet — stany lękowe, niepokój i obawy o rodzinę, samopoczucie czy finanse

¹⁰ J. Brady, *I Want a Wife*, <https://www.wsfcs.k12.nc.us/cms/lib/NC01001395/Centricity/Domain/10659/I%20Want%20a%20Wife.pdf> [dostęp: 30 maja 2023]. Tłumaczenie tekstu za: <http://codziennik-feministyczny.pl/chce-miec-zone/> [dostęp: 30 maja 2023].

częściej dotykały kobiet niż mężczyzn¹¹. Nie mówiąc już o zwiększonej liczbie przypadków przemocy domowej. Także i wcześniejsze kryzysy odbijały się głównie na kobietach, które traciły pracę, czy też ze względu na szukanie oszczędności w sektorze publicznym coraz więcej obowiązków spadało na kobiety.

Ostatnio wiele mówiło się w mediach na temat słynnej wypowiedzi jednego z polskich polityków, dotyczącej tego, dlaczego w Polsce rodzi się tak mało dzieci. Według niego jest to spowodowane tym, że młode kobiety „dają w szyję”. I można by się było z tego pośmiać, gdyby nie fakt, że w latach 50. ubiegłego wieku w USA, gdy kobiety miały przede wszystkim zajmować się domem i dziećmi, wprowadzone zostały jedne z pierwszych środków uspokajających, które promowane były hasłami „Wiemy, jak ciężki jest los pani domu i matki, połknij to i znieczul swoje nerwy, życie stanie się znośniejsze”. W Niemczech zaś w tym samym czasie panie domu mogły kupić uspokajający i poprawiający nastrój napój Frauengold („złoto kobiet”). Jednym z głównych jego składników był... alkohol, który dodatkowo — jak się później okazało — był rakotwórczy i uszkadzał nerki¹². Tak więc być może intencje związane z brakiem chęci posiadania dziecka w przypadku polskich kobiet opierają się właśnie na niechęci do dawania sobie w szyję pod wpływem przygniatających je obowiązków rodzinnych...

¹¹ *Dzień kobiet: praca zdalna, nieodpłatna opieka i zdrowie psychiczne w trakcie pandemii*, Parlament Europejski. Aktualności, 9 marca 2022, <https://www.europarl.europa.eu/news/pl/headlines/society/20220303STO24641/praca-zdalna-nieodplatna-opieka-i-z-drowie-psychiczne-w-trakcie-pandemii> [dostęp: 30 maja 2023].

¹² R. Endler, *Patriarchat...*, op. cit., s. 101.

CASE STUDY



W 2014 roku firma American Greetings stworzyła kampanię o nazwie „World’s Toughest Job” (Najtrudniejsza praca na świecie), która ukazywała wywiady kandydatów do pracy. Podczas rozmowy kwalifikacyjnej poznawali:li wymagania — praca 365 dni w roku, 7 dni w tygodniu przez 24 godziny, brak czasu na sen, jedzenie, odpoczynek, a w dodatku pro bono. Na końcu każdego wywiadu ujawniano, że rozmowa dotyczyła roli matki. Kampania ta w oryginalny sposób zwracała uwagę na nieopłaconą pracę kobiet, zwłaszcza w roli matek.

Z ekonomicznego punktu widzenia kobiety powinny podejmować pracę zarobkową. Udział kobiet w rynku pracy zwiększa PKB, więc jest to korzystne dla gospodarki, ale również dla samych kobiet. Współczesny system emerytalny premiuje te osoby, które na rynku pracy są jak najdłużej. I tu powstaje kolejna nierówność związana ze świadczeniami, które wypłacane są kobietom i mężczyznom. Urodzenie dziecka, urlop macierzyński, wcześniejszy wiek emerytalny, dłuższe życie kobiet niż mężczyzn — to wszystko działa na „niekorzyść”, jeśli mowa o wysokości emerytury. Kobiety trwają w zamkniętym kole. Z jednej strony wymaga się od nich, że będą rodziły dzieci, jednak pracy tej nie uwzględnia się w aspekcie ekonomicznym, z drugiej strony narodziny dziecka sprawiają, że kobiety często wypadają z rynku pracy, a więc stają się zależne finansowo od mężczyzny. Sama możliwość zajścia w ciążę dla wielu pracodawców stanowi powód do na przykład oferowania niższej pensji kobiecie, a niższe pensje to także mniejsze szanse na oszczędności, które w przypadku

niskiej emerytury mogłyby być zbawienne. W 2020 roku w UE zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć wynosiło aż 28%.

Istotne w tym kontekście wydają się więc rozwiązania systemowe, które pozwalają kobietom rodzącym dziecko utrzymać się na rynku pracy. Niestety, tych rozwiązań wciąż jest za mało. Mimo że polski system oferuje wiele dodatków finansowych po urodzeniu dziecka, to raczej nie przyczyniają się one do aktywizacji zawodowej kobiet, a nawet przynoszą odwrotny skutek. W 2022 roku Ministerstwo Rozwoju i Technologii prowadziło projekt badawczo-naukowy pt. „Przedsiębiorczość kobiet w Polsce”. Jako uczestniczka tego badania otrzymałam nawet certyfikat. I choć chwali się, że kobiety zostały zapytane o zdanie, co mogłoby pomóc w rozwoju przedsiębiorczości, to jednak obraz, jaki malowałam przed prowadzącym badanie, nie był zbyt optymistyczny. Gdy sama zostałam matką, nie przestałam pracować. Mam pełno zdjęć, na których karmię dziecko i pracuję przed komputerem albo trzymając je na rękach, prowadzę szkolenia online (sic!). Jako zabawną anegdotę opowiadam historię, że jeszcze ze szpitala po urodzeniu Córki przeprowadzałam egzaminy dla moich studentek:ów.

Jeśli spojrzeć na to z odpowiedniej perspektywy, wcale nie stanowi to powodu do żartów. Kobiety prowadzące własną działalność gospodarczą po urodzeniu dziecka zostają pozostawione same sobie. Owszem, jeśli płaciły wcześniej (dobrowolnie!) składki chorobowe, ZUS wypłaca im przez rok co miesiąc świadczenie, które określane jest mianem zasiłku macierzyńskiego. Jednak z własnego doświadczenia mogę powiedzieć, że na wypłatę pierwszej transzy trzeba czekać nawet kilka miesięcy (co przy wspomnianym aspekcie przemocy finansowej z pewnością nie pomaga świeżo upieczonej mamie), a przez te wszystkie miesiące trzeba płacić normalnej wysokości ZUS, nawet jeśli nie ma się dochodów.

(Potem można odzyskać te pieniądze, ale wyrównanie przychodzi dopiero po wypłacie pierwszego świadczenia).

Kolejną kwestią jest poziom wynagrodzenia za opiekę nad dzieckiem. W niektórych przypadkach może on być naprawdę niewielki, bo zależy od poziomu wpłacanych przez kobietę składek. Jednak najistotniejsza kwestia brzmi: „A co po roku?”. W założeniu ma być to czas, w którym kobieta wraca do normalnej aktywności zawodowej, oddaje dziecko do żłobka, zaczyna płacić pełny ZUS, a jej biznes rokwita. Jednak każdy, kto prowadzi własną firmę, ma pełną świadomość, że roczna przerwa w działalności najczęściej oznacza koniec bądź bardzo długą drogę do odbudowania pozycji sprzed przerwy. Utrzymanie klientów stanowi klucz do przetrwania, a żeby przetrwać, trzeba pracować. Więc pracowałam. Wtedy, kiedy moja córka spała, ja siedziałam przed komputerem; kiedy opiekowali się nią mąż lub dziadkowie, prowadziłam szkolenia i wykłady; a kiedy skończył się pierwszy rok łączenia życia zawodowego i macierzyństwa, a ja wypełniłam swój PIT, okazało się, że moja firma cofnęła się pod kątem finansowym o pięć lat. Czas, który miałam do dyspozycji jako pracująca matka, pozwolił mi wygenerować tyle zysków co pierwszy rok działalności firmy, a powrót do stanu sprzed urodzenia dziecka zajął mi dwa lata. Rządzący zdają się nie mieć na tego typu kwestie rozwiązania.

W tym aspekcie wydawać by się mogło, że pod kątem systemowym „łatwiejszą” sytuację mają kobiety pracujące na etacie. Bo tym elementem, który wspiera utrzymanie matki na rynku pracy, jest „urlop” rodzicielski. Celowo używam tu sformułowania rodzicielski, bo również od zaangażowania ojca zależy, czy matka wróci do pracy po urodzeniu dziecka, a ujęcie urlopu w cudzysłów podkreśla mój sprzeciw w tym niemającym nic wspólnego z rzeczywistością nazewnictwie. Jednak tu również

jak mantra przychodzi pytanie: „A co dalej?”. Kobieta po urlopie macierzyńskim musi wrócić do biznesowej rzeczywistości, posłać dziecko do żłobka lub oddać pod opiekę niani, a sama żongluje pomiędzy obowiązkami domowymi i rzeczywistością zawodową. Z doświadczenia wiem, że posłanie dziecka do placówki wychowawczej, przynajmniej przez pierwszy rok, oznacza... siedzenie w domu z co chwila chorym dzieckiem. A przywilej opieki nad rozgorączkowanym maluszkiem najczęściej przypada w udziale kobiecie, co rodzi wiele konsekwencji — od stresu, wyrzutów sumienia, po mniejsze dochody. Aż 94% mam chce wrócić do pracy po urodzeniu dziecka¹³. Jednak połowa tego nie robi, dopóki dziecko nie skończy trzech lat. Główne przyczyny to trudności z zapewnieniem opieki dziecku, niezrozumienie w miejscu pracy, problemy logistyczne oraz brak wsparcia ze strony ojca dziecka.

Dodatkowo badania Urzędu Statystycznego Unii Europejskiej wskazują, że różnica w zatrudnieniu mężczyzn i kobiet wzrasta wraz z liczbą wychowywanych dzieci. Wskaźnik zatrudnienia dla bezdzietnych mężczyzn wyniósł 75%, podczas gdy dla bezdzietnych kobiet — 67%. W przypadku jednego dziecka było to już odpowiednio 87% i 72%, dwojga — 91% i 73%, a trojga i więcej — 85% i 58%. Taki wzorec jest widoczny w większości krajów Unii Europejskiej, również w Polsce¹⁴.

¹³ Raport *Macierzyństwo a aktywność zawodowa Fundacji Rodzic w mieście*, <https://pracujeiwychowuje.pl/macierzynstwo-a-aktywnosc-zawodowa/> [dostęp: 30 maja 2023].

¹⁴ Raport *Niezależna finansowo Polka*, Walutomat, <https://www.walutomat.pl/poradnik/raport-niezalezna-finansowo-polka-jak-kobiety-mysla-o-pieniadzach/> [dostęp: 30 maja 2023].

Według PIE w 2022 roku wśród rodziców dzieci w wieku 1 – 3 lat aktywnych zawodowo jest 98% ojców i tylko 62% matek. Tak więc „łatwiejsza” sytuacja wcale nie jest łatwa.

Niemniej badania w Australii wykazały, że optymalna dla utrzymania ciągłej obecności kobiet na rynku pracy długość płatnego urlopu macierzyńskiego wynosi od 7 do 12 miesięcy¹⁵. Można by więc uznać, że w Polsce nie jest tak źle, bo urlop rodzicielski jest tu jednym z najdłuższych w Unii Europejskiej. Ostatnie zmiany w prawie sprawiły, że urlop rodzicielski został wydłużony z 32 do 41 tygodni przy urodzeniu jednego dziecka i do 43 przy urodzeniu więcej niż jednego dziecka. Unijna średnia do tej pory wynosiła 16,7 tygodnia, zaś w takim kraju jak Portugalia było to zaledwie 6 tygodni stuprocentowego płatnego urlopu. Problemem okazuje się tu jednak nie sam czas, ale wysokość wynagrodzenia, jakie za niego otrzymują kobiety, oraz rozwiązań systemowych.

Na przykład we Francji urlop macierzyński trwa zaledwie 15 tygodni, a w Belgii niecałe 10. Jednak we Francji zarówno kobietom, jak i mężczyznom przysługuje prawo do bezpłatnego urlopu wychowawczego, z którego można korzystać równocześnie. Prawo zaś stanowi, że pracodawca ma obowiązek przywrócić osoby korzystające z urlopu na ich poprzednie stanowiska. Dodatkowo w obu krajach świeżo upieczonym rodzicom oferowane są liczne świadczenia rodzinne, możliwość skrócenia wymiaru czasu pracy, praca zdalna w wybrany dzień tygodnia (oczywiście w przedpandemicznych warunkach), możliwość karmienia dziecka w czasie godzin pracy, jeśli kobieta karmi piersią, czy miejsca w bezpłatnych żłobkach. W Polsce obowiązują podobne zapisy prawne, jednak z ich realizacją niestety bywa różnie, szczególnie że są one

¹⁵ C.C. Perez, *Niewidzialne...*, op. cit., rozdział 3.

zależne od pracodawcy. Dodatkowo powrót do pracy utrudnia brak możliwości znalezienia dziennej opieki dla dziecka. Tylko 1 na 10 dzieci ma szansę na miejsce w żłobku. Jedna trzecia gmin w Polsce nie dysponuje żadnymi żłobkami ani miejscami opieki nad dziećmi do trzeciego roku życia¹⁶.

We Francji dba się o jeszcze jeden aspekt macierzyństwa. Na koszt państwa kobiety kierowane są na specjalną rehabilitację, podczas której ćwiczą mięśnie Kegla i głębokie mięśnie brzucha. Wszystko po to, aby uzyskać pełną sprawność po porodzie i aby nie musiały borykać się z problemami, takimi jak chociażby nietrzymanie moczu. W Polsce trudno nawet o dobrą opiekę okołoporodową, nie mówiąc o tym, że po porodzie kobiety są pozostawione już same sobie.

Efektom wszystkich rozwiązań systemowych jest wskaźnik dzietności we Francji wynoszący niemal dwoje dzieci na każdą kobietę w wieku rozrodczym (1,84). Podobnie jest w Szwecji czy Danii, gdzie warunki do wychowywania dziecka są dość korzystne. Tymczasem w Polsce mimo tak długiego urlopu macierzyńskiego wskaźnik dzietności jest najniższy od czasów II wojny światowej. Jak widać, sama długość urlopu macierzyńskiego nie wpływa zatem na dzietność aż tak jak warunki, w których przychodzi nam wychowywać dzieci¹⁷. Oczywiście, niezależnie

¹⁶ M. Mierzyńska, „*To nie jest kraj dla kobiet*”. *Polskę wyprzedza pół świata. Raport Forbes Women*, „Forbes” 2023, 26 maja, <https://www.forbes.pl/forbeswomen/sytuacja-kobiet-w-polsce-raport-forbes-women/ysmkdq2> [dostęp: 30 maja 2023].

¹⁷ Justyna Bakalarska-Stankiewicz, *Urlop macierzyński i warunki wychowania dzieci. Polska kontra reszta świata*, Natuli. Dzieci są ważne, <https://dziecisawazne.pl/urlop-macierzynski-i-warunki-wychowania-dzieci-polska-kontra-reszta-swiata/> [dostęp: 30 maja 2023].

od tego, czy kobieta ma własną firmę, czy jest zatrudniona na etat, boryka się z szeregiem wyzwań. Wydłużenie pełnopłatnego urlopu może jednak znacząco wpłynąć na aktywność zawodową kobiet.

CASE STUDY

Udowodniła to polityka zatrudniania Google'a, który zmienił częściowo płatny 3-miesięczny urlop macierzyński na pełnopłatny 5-miesięczny urlop. W wyniku tych działań odsetek odejść kobiet po urodzeniu dziecka spadł o 50%!

Nie tylko Google zauważyła potrzebę wspierania świeżo upieczonych rodziców. W 2015 roku Netflix wprowadził politykę umożliwiającą rodzicom nieograniczone płatne urlopy rodzicielskie w ciągu pierwszego roku życia dziecka. Polityka ta dotyczy zarówno kobiet, jak i mężczyzn, co promuje równość w opiece nad dziećmi.

Patagonia prowadzi program „Child Development Center”, który oferuje wysokiej jakości opiekę nad dziećmi w miejscu pracy. Program ten umożliwia rodzicom łatwiejsze godzenie pracy zawodowej z opieką nad dziećmi i promuje równość w opiece nad nimi.

PROGRAM PARTNERSKI

— GRUPY HELION —



1. ZAREJESTRUJ SIĘ
2. PREZENTUJ KSIĄŻKI
3. ZBIERAJ PROWIZJĘ

Zmień swoją stronę WWW w działający bankomat!

Dowiedz się więcej i dołącz już dzisiaj!

<http://program-partnerski.helion.pl>

GRUPA
Helion 

W XXI WIEKU NADAL ŻYJEMY W ŚWIECIE ZDOMINOWANYM PRZEZ MĘŻCZYZN. TAKŻE W REKLAMIE. NIE WIERZYSZ?

Dlaczego słowo „naukowczyni” irytuje bardziej niż „naukowiec”, a „chirurgka” nie brzmi naturalnie? O co dziś w ogóle chodzi feministkom? Owszem, o dyskryminacji można było mówić, tyle że w XIX wieku, ale teraz?! Dlaczego wciąż niektóre zawody postrzegane są jako kobiece, a inne jako męskie, choć to przecież kobiety stworzyły pierwszy program komputerowy i napisały pierwszy algorytm?

Ta książka tłumaczy, skąd się biorą i jak działają stereotypy dotyczące płci. A także dlaczego i w jaki sposób nieświadomie im ulegamy — choćby za pośrednictwem reklam, atakujących nas bezustannie z każdej strony. Autorka, odwołując się do licznych przykładów, rzeczowo i przekrojowo pokazuje, jak od starożytności aż po czasy współczesne świat, w którym żyjemy, rządzą mężczyźni... dla mężczyźni. Przedstawia również konsekwencje, jakie niesie to dla społeczeństwa, a także... dla marketerów i marketerek, którzy, projektując kampanie promocyjne, raz za razem sięgają po zgrane i nieprawdziwe schematy, takie jak dziewczynki księżniczki, nadopiekuńcze mamy, ofermowaci tatusiowie, wiecznie chore babcie czy niebieska krew menstruacyjna.

NA SZCZĘŚCIE SĄ I TACY, KTÓRZY CHCĄ TO ZMIENIĆ! TY TEŻ?



Justyna Bakalarska-Stankiewicz — dziennikarka współpracująca między innymi z OKO.press i Media Marketing Polska, autorka bestsellerowych książek z dziedziny marketingu. Wykładowczyni akademicka w Collegium Civitas i SGH. Jako trenerka biznesowa szkoli z komunikacji inkluzywnej, marketingu wartości, content marketingu i copywritingu. Jest właścicielką firmy, specjalizującej się w tworzeniu strategii komunikacji i we wdrażaniu działań z zakresu content marketingu.

onepress



Księgarnia internetowa:
<http://onepress.pl>



HELION SA
ul. Kościuszki 1c, 44-100 Gliwice
tel.: 32 230 98 63
onepress@onepress.pl

książkiklasybusiness

ebook dostępny na:

ebookpoint

ISBN 978-83-8322-335-3



9 788383 223353

Cena: 57,00 zł