
Aktywność kobiet
na Dolnym Śląsku



Aktywność kobiet na Dolnym Śląsku

Europejska koncepcja i polska praktyka w rozwoju regionalnym

Redakcja naukowa
Aldona Wiktorska-Święcka

Wrocław 2011

Aktywność kobiet na Dolnym Śląsku

Europejska koncepcja i polska praktyka w rozwoju regionalnym

Redakcja naukowa:
Aldona Wiktorska-Święcka

Recenzja naukowa:
Prof. dr hab. Ludmiła Dziewięcka-Bokun
Prof. dr hab. Józef Zarzeczny

Współpraca przy redakcji części katalogowej:
Aleksandra Drejman

Projekt graficzny:
Marika Modzelewska

Korekta:
Urszula Włodarska

ISBN 978-83-7432-742-8



Publikacja powstała w ramach realizacji projektu
Dolnośląskiej Federacji Organizacji Pozarządowych „Gender – trudne równanie”
przy wsparciu finansowym Budżetu Województwa Dolnośląskiego.

Realizacja wydawnicza



Oficyna Wydawnicza Atut – Wrocławskie Wydawnictwo Oświatowe
50-011 Wrocław, ul. T. Kościuszki 51a, www.atut.ig.pl

Spis treści

Ilona Antoniszyn-Klik • Radosław Mołoń – Promujemy... Zwiększamy...

Rozpowszechniamy... Przekonujemy... 3

Maria Mika – Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych 5

Aldona Wiktorska-Święcka – Aktywność kobiet na Dolnym Śląsku w kontekście
kluczowych założeń europejskiej polityki równościowej 7

Małgorzata Wojtkowiak-Jakacka – Dolnoślązaczka w świetle statystyki w porównaniu
z innymi regionami w Polsce 21

- Trendy demograficzne 22
- Aktywność ekonomiczna kobiet 26
- Aktywność polityczna i społeczna 30
- Podsumowanie 31

Anna Pacześniak – Aktywność kobiet na dolnośląskim rynku pracy 33

- Kobiety na polskim rynku pracy – ewolucja i trendy rozwojowe 33
- Dolnośląski rynek pracy w oczach kobiet 39
- Rekomendacje i zalecenia w celu zwiększenia aktywności kobiet
na dolnośląskim rynku pracy 44

Marta Makuch – Kobiety a problematyka edukacji, nauki oraz uczestnictwa w kulturze
na Dolnym Śląsku 47

- Wprowadzenie 47
- Diagnoza stanu – oświata i nauka 49
- Uczestnictwo w kulturze 58
- Prognoza trendów rozwojowych 61
- Wizja stanu pożądanego 63
- Wskaźniki osiągnięcia stanu pożądanego 64
- Działania konieczne do osiągnięcia stanu pożądanego – rekomendacje 65

Małgorzata Michalewska-Pawlak – Kobiety w rozwoju regionalnym i lokalnym
Dolnego Śląska 69

- Wprowadzenie 69
- Równość płci a rozwój lokalny i regionalny 70
- Gender mainstreaming w polityce rozwoju regionalnego i lokalnego – standardy
europejskie 73
- Kobiety jako podmiot rozwoju lokalnego i regionalnego Dolnego Śląska 77

- Instytucjonalne wsparcie równości płci i partycypacji kobiet w rozwoju lokalnym i regionalnym Dolnego Śląska 82
- Wnioski i rekomendacje 87

Aleksandra Gromelska – Promocja dobrych praktyk w zakresie zwiększania aktywności kobiet na Dolnym Śląsku 91

- Pojęcie promocji zdrowia 91
- Zdrowie dolnośląskich kobiet 94
- Promocja zdrowia kobiet na Dolnym Śląsku 103
- Podsumowanie 110

Dorota Moroń – Polityczna i obywatelska aktywność kobiet na Dolnym Śląsku 111

- Wprowadzenie 111
- Diagnoza stanu 112
- Wizja stanu pożądanego 120
- Wskaźniki osiągnięcia stanu pożądanego 124
- Działania konieczne do osiągnięcia stanu pożądanego 125
- Podsumowanie 127

Małgorzata Mikołajczyk • Marta Szczepańska – Aktywność kobiet na Dolnym Śląsku – prezentacja założeń konkursu 129

„AKTYWNOŚĆ KOBIET NA DOLNYM ŚLĄSKU 2011”. EDYCJA 2011

Katalog inicjatyw promujących aktywność kobiet na Dolnym Śląsku 137

Katalog instytucji promujących aktywność kobiet na Dolnym Śląsku 161

Katalog osób promujących aktywność kobiet na Dolnym Śląsku 189

Finałiści i laureaci konkursu „Aktywność kobiet na Dolnym Śląsku 2011” 209

Jury konkursu „Aktywność kobiet na Dolnym Śląsku 2011” 215

Zespół organizacyjny konkursu 219

Aldona Wiktorska-Święcka – Women’s activity in Lower Silesia in the context of objectives of the European gender mainstreaming policy 221

Literatura 229

Notki o autorkach tomu 241



Ilona Antoniszyn-Klik
Wicewojewoda Dolnośląski

Radosław Mołoń
Wicemarszałek Województwa Dolnośląskiego

Promujemy... Zwiększamy... Rozpowszechniamy... Przekonujemy...

Potrzeba promowania aktywności kobiet na Dolnym Śląsku zrodziła pomysł zorganizowania konkursu Aktywność Kobiet na Dolnym Śląsku 2011. Prace nad samym pomysłem i stroną merytoryczną projektu rozpoczęły się w zeszłym roku, natomiast podsumowanie konkursu odbyło się w czerwcu podczas Gali Aktywności Kobiet na Dolnym Śląsku. Przy organizacji konkursu i gali pracował zespół organizacyjny, w którego składzie byli Aldona Andrulewicz, Aleksandra Drejman, Marta Dymek, Ewa Karpińska-Bryke, Ewa Kowalczyk, Wioletta Matysek-Szumilas, Małgorzata Mikołajczyk, Dorota Nahrebecka-Sobota, Wioletta Niemiec, Beata Izabela Pierzchała, Wiktor Pietrzak, Marta Szczepańska, Maria Tarczyńska, Aldona Wiktorska-Święcka, Małgorzata Wojtkowiak-Jakacka.

W międzyczasie zostało powołanych 45 Ambasadorów i Ambasadek wspierających aktywność kobiet na Dolnym Śląsku, którzy zgłaszali nominatów do konkursu. Główne założenie – wspieranie działań związanych z promocją aktywności kobiet – pozwoliło zwrócić uwagę wielu obywateli Dolnego Śląska na sytuację kobiet w regionie, które przecież stanowią połowę mieszkańców Dolnego Śląska. Przeprowadzony przez nas konkurs miał także na celu integrację środowisk, ludzi i instytucji działających na rzecz zwiększania aktywności kobiet na Dolnym Śląsku. Cieszymy się, że zorganizowany przez nas konkurs pozwolił wyróżnić wiele inicjatyw, instytucji i osób, których działania skupiają się na promocji aktywności kobiet. Zdobyliśmy 62 wspaniałe inicjatywy, instytucje

i osoby, które do tej pory nie były wystarczająco promowane i doceniane. Zachwyciła nas różnorodność działań, jakie prezentowały osoby nominowane w konkursie. Regulamin konkursu zakładał wręczenie pięciu nagród głównych i jednej nagrody specjalnej, jednak ze względu na wysoką jakość zgłoszonych nominacji musieliśmy wręczyć dużo więcej nagród i wyróżnień.

Zapewnienie właściwej reprezentacji kobiet i ich uczestniczenie w zarządzaniu samorządami lokalnymi, obszarami gospodarczymi, finansowymi, naukowymi i kulturalnymi jest celem najważniejszym. Naszym zdaniem na tym etapie nie potrzebujemy tylko generować nowych pomysłów, ale przede wszystkim powinniśmy wsłuchać się w rozwiązania proponowane przez kobiety od lat i wprowadzać je w życie. Aktywne uczestnictwo kobiet w zarządzaniu samorządem, prowadzeniu firm, a także sukcesy, jakie odnoszą w nauce stają się sukcesami całego Dolnego Śląska. W związku z tym należy je rozpowszechniać i doceniać, ponieważ nie można podejmować dobrych decyzji w momencie, kiedy ignorujemy bądź też nie dostrzegamy potrzeb znaczącej części osób, których te decyzje dotyczą.

Aktywne Kobiety to wartość sama w sobie. Są, bezcenne!

Cieszymy się, że zainicjowaliśmy i skutecznie przeprowadziliśmy razem z organizacjami pozarządowymi, taką ważną i piękną akcję.

Chcielibyśmy bardzo podziękować Dolnośląskiej Federacji Organizacji Pozarządowych za zaangażowanie i wsparcie podczas przeprowadzenia inicjatywy, a przede wszystkim za otwartość i podjęcie działań, mających na celu powstanie niniejszej publikacji.



Maria Mika

Dyrektor Dolnośląskiej Federacji
Organizacji Pozarządowych

Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych

Niniejsza publikacja powstała w ramach realizowanego przez Dolnośląską Federację Organizacji Pozarządowych projektu „Gender – trudne równania” którego celem jest zwiększenie wiedzy, umiejętności i świadomości wśród mieszkańców Dolnego Śląska z zakresu równościowego zarządzania, antydyskryminacji i polityki gender mainstreaming, zwłaszcza w kontekście zarządzania zasobami kadrowymi oraz w szerszej perspektywie kształtowania polityki równości płci na poziomie lokalnym.

Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych (DFOP) jest związkiem stowarzyszeń, już siedem lat działającym na rzecz organizacji pozarządowych Dolnego Śląska. Podstawowym zadaniem Federacji jest budowanie płaszczyzny współpracy, wymiana informacji i doświadczeń oraz inicjowanie wspólnych działań sektora pozarządowego na Dolnym Śląsku. Federacja pełni rolę rzecznika interesów organizacji członkowskich, podejmując działania tam, gdzie pojedyncze organizacje są za słabe, gdzie potrzeba silnego głosu wyrażenia wspólnego stanowiska.

Federacja przez cały okres swojego istnienia podejmowała i wciąż podejmuje się realizacji licznych inicjatyw i działań na rzecz promocji idei zwiększania aktywności kobiet na Dolnym Śląsku. Od pięciu lat cyklicznie organizujemy konkurs „Akcja Akcja”, którego zadaniem jest wyróżnienie i nagrodzenie kobiet, które w sposób wyjątkowy przyczyniły się do rozwoju społeczeństwa obywatelskiego i wspólnot lokalnych. Nagrodą dla aktywnych Pań jest zasadzenie drzewa akacji, jako symbolu rozwoju

i wkładu kobiet w środowiska lokalne. Mamy nadzieję, że po kilku latach powstaną aleje akacji doceniające wysiłek i promujące uczestnictwo kobiet w życiu publicznym.

W ten sposób chcemy pokazywać światu jak ogromną rolę w budowaniu i kreowaniu naszego otoczenia mają kobiety o których działaniach na co dzień nikt nie pamięta, i nie zauważa. Zależy nam promowaniu aktywnych kobiet oraz integracji środowisk pozarządowego, samorządowego i instytucji działających na rzecz aktywności kobiet na Dolnym Śląsku.

Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych
pl. Solidarności 1/3/5, pok. 515, 53-661 Wrocław
tel./faks +48 71 793 23 24
e-mail: dfop@dfop.org.pl; www.dfop.org.pl

Aldona Wiktorska-Świąćka
Uniwersytet Wrocławski

Aktywność kobiet na Dolnym Śląsku w kontekście kluczowych założeń europejskiej polityki równościowej

Aktywność kobiet w polskiej przestrzeni publicznej stała się nośnym hasłem w ciągu kilku minionych lat. Swoją popularność problematyka zawdzięcza bezpośrednio obecności Polski w Unii Europejskiej i konieczności harmonizacji kluczowych polityk rozwojowych ze standardami wspólnotowymi. Jedną z nich jest kwestia zwiększania aktywności kobiet. Postępująca demokratyzacja życia i tendencja do formalnego zrównania statusu kobiet i mężczyzn w obszarze rozwiązań społecznych, ekonomicznych i politycznych wzmocniły promocję tej tematyki w debacie publicznej. Jednak oceniając jakość aktualnej dyskusji, stwierdzić można tendencyjność stanowisk. Z jednej strony problematyce związanej z aktywnością kobiet grozi nadmierne upolitycznienie (podział sceny na zwolenników i przeciwników rozwiązań kwotowych i parytetowych), z drugiej – ideologizacja (traktowanie problemu w kategoriach feministycznego zrywu, postrzeganie go jako zagrożenia dla tradycyjnego modelu kultury patriarchalnej) czy infantylizacja („są ważniejsze problemy” lub „mamy inne priorytety”). Niezależnie od podejścia można stwierdzić, że obecnie nie odbywa się w Polsce profesjonalna debata publiczna, w której – zamiast okolicznościowych sloganów i powierzchownych haseł – pojawiają się rzeczowe

argumenty, a tym bardziej towarzyszące im działania związane z refleksją dotyczącą potencjału kobiet jako stymulatora rozwoju społeczno-gospodarczego. Wśród zasadniczych ograniczeń takiego podejścia wymienić należy przede wszystkim traktowanie działań na rzecz równych szans kobiet i mężczyzn jako osobnego, specyficznego problemu, odizolowanego od głównych zagadnień życia gospodarczego, politycznego i społecznego. Ponadto zainteresowanie problematyką równości płci dotyczy tylko nielicznych podmiotów (głównie instytucji publicznych szczególnie rządowego, zobowiązanych formalnymi regulacjami, oraz organizacji kobiecych), brakuje też silnego lobbingu ze strony związków zawodowych, przedsiębiorstw, samorządów regionalnych i lokalnych w tym wymiarze. Małe jest ponadto oddziaływanie proponowanych przez Unię Europejską rozwiązań na sytuację kobiet i mężczyzn na lokalnych rynkach pracy. Proces upowszechniania ważności aktywności kobiet w sferze publicznej jest skomplikowany, ponieważ napotyka ograniczenia ze strony zróżnicowanych modeli narodowych polityk społecznych oraz bariery kulturowe. Dolny Śląsk – jako region poszukujący pomysłu na zwiększanie konkurencyjności – powinien zatem inaczej, szerzej niż standardowo, poszukiwać nowych rozwiązań. Jednym z nich może być wykorzystanie potencjału drzemiącego w tzw. miękkich zasobach. Kapitał ludzki kobiet na Dolnym Śląsku – jak pokazują opracowania zawarte w niniejszym tomie – może stanowić potencjalne źródło przewagi konkurencyjnej dla rozwoju regionalnego. Oznacza to, że kondycja zawodowa, społeczna i prywatna, w tym szczególnie zamożność i dietność kobiet, może determinować rozwój Dolnego Śląska. Tymczasem tej oczywiście – w sensie teoretycznym – koncepcji zarządzania rozwojem regionalnym, od dawna wdrażanej do praktyki w rozwiniętych krajach Europy Zachodniej, jak dotąd nie towarzyszą działania na polskiej scenie publicznej związane ze wzmacnianiem potencjału kobiet. Warto mieć jednak świadomość, że takie podejście będzie w najbliższej przyszłości jeszcze bardziej zyskiwało na znaczeniu, chociażby dlatego, że zaangażowanie w pracę zawodową i równoczesna realizacja zadań rodzinnych, rodzicielskich i opiekuńczych stają się dla Europy prawdziwym wyzwaniem. Zmniejszająca się liczba osób w wieku produkcyjnym, niski wskaźnik urodzeń, problemy psychologiczne związane ze stresem w pracy są podstawowymi zagadnieniami, którym sprostać musi Unia Europejska w dobie globalnej konkurencji. Mimo akcyjnych prób podejmowanych przez osoby, organizacje pozarządowe, okazjonalnie przez media w ciągu

kilkunastu lat istnienia województwa dolnośląskiego jako samorządowej struktury na szczeblu praktyki polityczno-instytucjonalnej jak dotąd nie wprowadzono żadnych istotnych rozwiązań w tym zakresie. Jednocześnie gwałtowna zmiana gospodarcza, której jesteśmy świadkami, jest sojusznikiem zwiększania aktywności kobiet w regionie. Globalne koncerny, które lokują swoje przedstawicielstwa na Dolnym Śląsku, przyczyniają się do zmian w sferze kulturowo-świadomościowej. Wprowadzają standardy zarządzania, które promują aktywność zawodową kobiet. Jednocześnie w środowisku lokalnym upowszechniają wiedzę z tym związaną. *Zarządzanie różnorodnością, elastyczne formy zatrudnienia, godzenie życia zawodowego i rodzinnego kobiet i mężczyzn* przestają być tym samym odległymi koncepcjami, a stają się konkretną praktyką wdrażaną do codzienności biznesowej. Powyższe koncepcje, które zakładają korzyści, jakie można czerpać z faktu istnienia różnic, w tym różnic między kobietami i mężczyznami, w Europie Zachodniej stały się popularne kilkanaście lat temu. Na ich upowszechnienie znaczny wpływ miało m.in. prawo wspólnotowe, chociaż początkowo państwa koncentrowały się zasadniczo wokół przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć. Dopiero później ich działania objęły również takie aspekty, jak na przykład: wiek, rasę, wyznaczenie, narodowość. Na podstawie dyrektyw unijnych państwa członkowskie dokonały odpowiednich zmian prawa krajowego, które przekładały się na tworzenie określonych ram prawnych dla instytucji. Obecnie rozwijane działania związane z zarządzaniem różnorodnością różnią się od wspólnotowej *polityki równych szans*, która orientuje się na eliminowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji. Zarządzanie różnorodnością dotyczy sposobu kreowania polityki rozwoju pozwalającego na efektywne wykorzystanie puli talentów dostępnej na rynku pracy. Różnorodność i przeciwdziałanie nierównościami w zarządzaniu okazuje się zatem nie tylko odpowiedzią na rosnącą świadomość społeczną, ale także uzasadnionym biznesowo działaniem wspierającym rozwój. Stopniowo staje się podejściem maksymalizującym szanse związane z zatrudnianiem najzdolniejszych jednostek z różnych środowisk, kreowaniem kultury korporacyjnej, w której panuje atmosfera otwartości, tolerancji i pracy zespołowej, docieraniem z produktami i usługami do zróżnicowanych grup odbiorców, a także podejściem minimalizującym ryzyka związane z utratą wartościowych pracowników. Nie wymogi prawne, moralny obowiązek czy społeczna odpowiedzialność biznesu są dziś kluczowymi argumentami na rzecz wdrożenia

nowatorskich zasad zarządzania rozwojem, lecz przede wszystkim korzyści dla rozwoju. Rośnie dziś liczba instytucji (prywatnych, publicznych, pozarządowych) podejmujących działania z zakresu zarządzania różnorodnością, które mają przyczyniać się do eliminacji zjawiska dyskryminacji w miejscu pracy i budowania kultury organizacyjnej otwartej na zróżnicowanych pracowników, także pod względem płci, wskazując je jako pożądaną normę funkcjonowania.

Poddając ocenie obecną sytuację związaną z promowaniem aktywności kobiet w regionie, należy stwierdzić, że znajduje się ona dopiero w fazie załączkowej. Aby móc proponować konkretne i twórcze rozwiązania, niezbędna jest jednak diagnoza stanu. I temu właśnie celowi służy niniejsza publikacja. Składa się ona z dwóch części. Pierwsza zawiera artykuły przybliżające problematykę aktywności kobiet na Dolnym Śląsku w kluczowych obszarach dla rozwoju regionalnego. Autorki – związane z Uniwersytetem Wrocławskim, Dolnośląskim Urzędem Wojewódzkim oraz Urzędem Statystycznym we Wrocławiu – poddały analizie sytuację kobiet w regionie w następujących aspektach: trendy demograficzne, przedsiębiorczość i aktywność gospodarcza kobiet, w tym szczególnie ich obecność na rynku pracy, edukacja, kształcenie, udział kobiet w nauce i w kulturze, ich uczestnictwo w rozwoju lokalnym i regionalnym, promocja i upowszechnianie zdrowia, a także aktywność obywatelska i polityczna. Druga część publikacji to swego rodzaju mapa aktywności kobiet na Dolnym Śląsku. W ramach trwających w okresie grudzień 2010 – czerwiec 2011 działań promujących aktywność kobiet w regionie stworzono katalog osób, inicjatyw i instytucji, które przyczyniają się do zwiększania aktywności kobiet. Ich promotorami są Ambasadorzy i Ambasadorki – przedstawiciele i przedstawicielki sektora administracji publicznej, środowiska naukowego, pozarządowego, biznesu, osoby aktywne w sferze publicznej, dzięki którym realizowane są inicjatywy zwiększające aktywność kobiet na Dolnym Śląsku. Zaprezentowany katalog charakteryzuje się dużą różnorodnością. Wśród osób, inicjatyw i instytucji, które przyczyniają się do zwiększania aktywności kobiet na Dolnym Śląsku, znajdują się zarówno te, które są dobrze znane i rozpoznawane przez mieszkańców regionu, jak i te, o których nikt dotąd jeszcze nie słyszał; takie pomysły, które są wdrażane przez duże organizacje, ale też inicjatywy mikro; działania podejmowane w środowisku miejskim, jak i na obszarach wiejskich. Wszystkie jednak świadczą o bogactwie możliwości, kreatywności i przedsiębiorczości

na Dolnym Śląsku. Celem tej części publikacji jest promocja istniejących rozwiązań, ale też dostarczenie inspiracji i zachęcenie do poszukiwań własnych pomysłów, które sprawdzą się w konkretnej sytuacji i w konkretnym miejscu w regionie.

Równocześnie warto pamiętać, że problematyka dotycząca praktycznych działań związanych z aktywnością kobiet na Dolnym Śląsku wpisuje się w globalne i europejskie trendy związane z aktywizacją społeczną i zawodową grup zagrożonych wykluczeniem. W dobie globalizacji zasadniczą przesłanką niezbędnej zmiany myślenia o konkurencyjności jest konieczność dostrzeżenia wielu czynników mających wpływ na kształtowanie polityk rozwoju ekonomicznego i społecznego. Jednym z najważniejszych mechanizmów, który wpływa na zmianę europejskiego modelu konkurencyjności, jest coraz silniej odczuwana zmiana popytu na pracę, i to zmiana jakościowa, którą łączyć należy z gospodarką i społeczeństwem opartym na wiedzy. W takim modelu rozwoju oczywiste staje się stwierdzenie, że zainteresowanie wyłącznie kapitałem finansowym i rzeczowym już nie wystarcza, gdyż czynnikiem determinującym rozwój staje się problem nowego spojrzenia na rolę jednostki. Obok tradycyjnie rozumianego kapitału fizycznego, przekładającego się na dającą się zmierzyć wartość, uwzględnić więc dziś należy również kapitał niematerialny: społeczny, intelektualny, kulturowy oraz kapitał ludzki, czyli wszystkie cechy mające wpływ na produktywność jednostki. Składają się na nią m.in.: zasób zdrowia, energii witalnej i motywacji zawartych w społeczeństwie, zespół cech demograficznych zbiorowości (struktura wieku i stanu zdrowia) i umiejętności (zwykle związanych z wykształceniem i umiejętnościami zawodowymi), zasób zdolności i możliwości oraz przedsiębiorczość, jak również biegłość w zawodzie, umiejętność współpracy, kreatywność, postawy, zasoby kompetencji, a także wewnętrznej motywacji do pracy. Tymczasem w aktualnych politykach rozwoju pomija się uwzględnienie potencjału tkwiącego w populacji kobiet. Proces wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy ciągle jeszcze odbywa się w ramach tradycyjnych instytucji społeczeństwa przemysłowego i przebiega wyjątkowo powolnie. Dlatego kwestia równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy, aspekty kształtowania warunków do wolnego i równego rozwoju jednostki w społeczeństwie wiedzy, rzeczywista równość do aktywności w sferze publicznej mogą być szansą dalszego rozwoju w czasach postępujących procesów globalizacji i integracji europejskiej.

W latach pięćdziesiątych XX wieku, na początku procesów integracyjnych, Wspólnoty Europejskie zauważyły, że brak włączenia kobiet w sferę zawodową oznaczać może pogłębienie nierówności na rynku pracy, a asymetria udziału kobiet i mężczyzn w sferze produkcji i reprodukcji przekładać się będzie na nierówność uczestnictwa obu płci w elitach ekonomicznych, politycznych i symbolicznych. Od początku swego istnienia Wspólnoty działały zatem na rzecz formalnego zrównania ich szans, regulując podstawowe prawa pracownicze, ale też wspomagając otoczenie instytucjonalne, które mogłoby stanowić barierę w dostępie do rynku pracy¹. Dorobek normatywny Wspólnot dotyczący równości płci zawarty jest w licznych regulacjach traktatowych oraz w aktach prawa wtórnego, stanowionych przez organa wspólnotowe. Wśród instrumentów prawnych z zakresu równości płci wymienić należy:

- dyrektywy, które głównie regulują zagadnienia dotyczące równego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz w systemach zabezpieczenia społecznego;

¹ Wśród najważniejszych instrumentów prawnych regulujących kwestie równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy wymienić należy następujące dyrektywy: 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 roku wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług; dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE z dnia 23 września 2002 roku zmieniająca dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy; 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy; 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 roku wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne; 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 roku dotycząca ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć; 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 roku w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią; 86/613/EWG z dnia 11 grudnia 1986 roku w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa; 86/378/ EWG z dnia 24 lipca 1986 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników; 79/7/EWG z dnia 19 grudnia 1978 roku w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego; 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy.

- zalecenia, za pośrednictwem których instytucje wspólnotowe wyrażają stanowisko w kwestiach dotyczących równych szans dla kobiet i mężczyzn (np. pozytywnych działań na rzecz kobiet, kształcenia zawodowego kobiet, ochrony godności kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, opieki nad dzieckiem);
- pozatraktatowe akty prawne, takie jak: programy działania na rzecz równych szans kobiet i mężczyzn; komunikaty dotyczące wprowadzenia specjalnych środków wspierania kobiet na rynku pracy, przeciwdziałania dyskryminacji i wykluczeniu społecznemu; uchwały (rezolucje) w takich sprawach, jak: równe szanse w edukacji dla dziewcząt i chłopców, reintegracja zawodowa kobiet, obraz kobiet i mężczyzn w mediach, stan zdrowia kobiet, kobiety w nauce, przeciwdziałanie przemocy wobec kobiet; dodatkowo wspomnieć należy o *białych księgach* oraz tzw. *mapach drogowych*.

Zasada równości kobiet i mężczyzn stanowi zasadę horyzontalną Unii Europejskiej, czego konsekwencją jest m.in. uwzględnienie jej przy programowaniu i wykorzystaniu instrumentów pomocowych². Równość szans

² Politykę wspólnotową na rzecz równości kobiet i mężczyzn na europejskim rynku pracy można podzielić na następujące etapy:

- *lata 1957–1973*: początki wspólnotowej polityki na rzecz równości sięgają art. 119 Traktatu Rzymskiego, w którym zapisano zasadę jednakowego wynagradzania kobiet i mężczyzn za tę samą pracę; ten okres charakteryzuje się regulacją praw pracowniczych, związanych głównie ze swobodnym przepływem pracowników; równość kobiet i mężczyzn nie jest w tym czasie priorytetem Wspólnot; stanowi pochodną celów ekonomicznych Wspólnot, jest czynnikiem ułatwiającym procesy integracyjne; nie miał większego wpływu na wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn;
- *lata 1974–1980*: okres przejściowy od równej płacy za tę samą pracę do równego traktowania na rynku pracy, wywołany zmianą podejścia Wspólnoty do integracji europejskiej i dostrzeżeniem w procesach integracyjnych aspektu społecznego; wpływ na przyjmowane w tym okresie dokumenty kierunkowe (m.in. Program Działań Społecznych, memorandum w sprawie równego traktowania mężczyzn i kobiet w świecie pracy, dyrektywy jako instrumenty prawne w procesie harmonizacji wspólnotowego prawa w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn), a także powoływane instytucje (np. Wydział ds. Równych Szans dla Kobiet i Mężczyzn w Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia i Polityki Socjalnej);
- *lata 1981–1990*: okres, w którym nastąpiło przejście od formalnego traktowania kategorii równości do równości szans. Poza kontynuacją działań z poprzedniego okresu, przede wszystkim adresowanych do kobiet, dołączono inicjatywy zwiększające rzeczywistą równość szans (np. dostosowanie systemów edukacyjnych, tworzenie warunków dołączenia życia zawodowego z życiem rodzinnym); w tym okresie instrumenty prawne są wspomagane w procesie ich implementacji poprzez programy działań na rzecz równych szans dla kobiet; ►

w kontekście równości płci należy rozumieć jako stan, w którym kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą wartość, równe prawa i równe obowiązki, a przedstawiciele obu płci mają taki sam dostęp do wszelkich zasobów, z których korzystają w życiu (środków finansowych, zatrudnienia, szans rozwoju zawodowego i osobistego). Stan docelowy oznacza tym samym możliwość wyboru przez każdego człowieka drogi życiowej bez żadnych ograniczeń, przejawiających się w stereotypowym postrzeganiu płci, przypisywaniu im określonych ról społecznych oraz funkcjonujących i powiązanych z tą perspektywą uprzedzeń (m.in. wśród pracodawców). Rozważając prawne aspekty polityki równości płci, uwzględnić należy jej ewolucyjny charakter, zmieniające się priorytety, instrumenty i strategie działania wraz z postępującymi etapami integracji europejskiej. W swej genezie wspólnotowa polityka równości płci miała najbliższy związek z głównymi kierunkami polityki społecznej. Wprowadzenie pod koniec lat dziewięćdziesiątych XX wieku do prawodawstwa Unii Europejskiej koncepcji *gender mainstreaming*³ jako zasady uzupełniającej dotychczas prowadzone działania na szczeblu wspólnotowym na rzecz równości płci jest efektem starań podejmowanych już wcześniej i prowadzonych nie tylko przez Unię Europejską, lecz także przez inne instytucje i organizacje (m.in. Bank Światowy, ONZ, OECD). Unia Europejska kilkanaście lat temu uznała, że aktywny udział kobiet na rynku pracy oraz zmniejszenie różnic ze względu na płeć we wszystkich obszarach sfery publicznej jest kluczowym aspektem w budowaniu konkurencyjnej gospodarki oraz spójności ekonomiczno-społecznej. Jednak dopiero stosunkowo niedawno zauważono, że instytucjonalne zmiany, realizowane programy umożliwiające lepsze integrowanie życia zawodowego z rodzinnym i odpowiednia polityka społeczna nie odnoszą zamierzonych rezultatów, ponieważ działania realizowane w skali mikro (czyli praktyka życia rodzinnego) nadal pozostają

• od 1990 roku: kształtowanie się zintegrowanego podejścia do kwestii równości płci; dostrzeżenie aspektu nierówności mężczyzn w niektórych obszarach życia społecznego; opracowanie, przełożenie na rozwiązania prawne i wdrażanie strategii *gender mainstreaming* jako głównej metody politycznego działania na rzecz równości płci. Por. M. Klimowicz, A. Pacześniak, A. Wiktorska-Święcka, *Płeć w społeczeństwie, polityce i ekonomii*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2009, s. 222.

³ Szczegółowe aspekty obecnego stanu wdrażania zasady *gender mainstreaming*, istotnych dla rozwoju regionalnego, przybliży również Małgorzata Michalewska-Pawlak w niniejszym tomie.

domeną kobiet. Od kilku lat kieruje się więc uwagę na zmiany w strukturze, stałości i bezpieczeństwie zatrudnienia nie tylko kobiet, ale też i mężczyzn oraz konieczność zmian w zakresie obowiązujących dotychczas tradycyjnych ról przypisywanych kobietom i mężczyznom, czy nawet redefinicję *kobiecości* i *męskości*⁴. Partnerski podział obowiązków w rodzinie i czynne uczestnictwo mężczyzn w sferze prywatnej może stać się zatem krokiem milowym do wyrównania szans kobiet na rynku pracy. Obszar ten jest jak najbardziej zintegrowany z ekonomicznymi celami UE. Pierwotnie pełnił służebną wobec nich rolę, a obecnie ewoluuje wraz z rozwojem społecznego wymiaru integracji europejskiej w stronę coraz większej autonomii.

Obecnie Unia Europejska realizuje dwukierunkowe podejście do kwestii promowania równouprawnienia płci. Łączy ono pozytywne działania wspierające niedostatecznie reprezentowaną płęć wraz z włączaniem kwestii płci do wszystkich zagadnień polityki znane jako *gender mainstreaming*. Głównym założeniem polityki równości płci Unii Europejskiej jest określenie przyczyn występowania nierówności między kobietami a mężczyznami, znalezienie sposobów przeciwdziałania im, a w rezultacie zapewnienie równego statusu kobiet i mężczyzn. Sprowadza się to do wdrażania określonych działań adresowanych specjalnie do kobiet lub mężczyzn, których celem jest przewyższenie istniejących nierówności. Oznacza to, że istotą koncepcji *gender mainstreaming* jest uczynienie tematu równości płci integralną częścią decyzji politycznych Unii Europejskiej. Wprowadzenie jej do głównego nurtu polityki stanowi próbę modyfikacji istniejącego systemu rozwoju społecznego w perspektywie długofalowej, szczególnie w zakresie tradycyjnego podziału ról rodzicielskich, modelu rodziny, organizacji pracy oraz gospodarowania czasem. W praktyce polityka równości

4 Główne cele to: ułatwienie kobietom dostępu do rynku pracy i/lub zwiększenie udziału kobiet w rynku pracy w charakterze pracowników lub przedsiębiorców. Aby je osiągnąć, podejmowane były różne działania: na rzecz (re)integracji kobiet na rynku pracy; promowanie likwidowania poziomej i pionowej segregacji na rynku pracy; promowanie przedsiębiorczości kobiet i/lub podejmowania przez nie firm. Ponadto opracowano inicjatywy adresowane do kobiet i dotyczące zagadnienia *gender mainstreaming*: informowanie i podnoszenie świadomości zagadnień związanych z płcią na rynku pracy poprzez badania, dyskusje i warsztaty, a także tworzenie systemów informacyjnych; rozwój instrumentów zarządzania personelem, jak np. neutralne płciowo klasyfikacje stanowisk, nadawanie wartości umiejętnościom nabytym w sposób nieformalny lub rozwój instrumentów związanych z zarządzaniem personelem z uwzględnieniem kwestii płci; tworzenie struktur i opracowywanie wytycznych prowadzących do osiągnięcia równości płci.

płci zakłada reorganizację, usprawnienie, rozwój i ocenę procesów decyzyjnych na wszystkich poziomach funkcjonowania instytucji publicznych. Jej celem jest uwzględnienie perspektywy relacji między płciami we wszystkich procesach decyzyjnych po to, aby instytucja mogła zapewnić równe traktowanie niezależnie od płci. Niezbędnym warunkiem, który instytucja musi spełnić przed przystąpieniem do stosowania tej zasady, jest jasno określona polityka tej instytucji wobec kwestii równości płci. Przedstawiając kierunki działania Unii Europejskiej na rzecz wspólnotowej polityki równości płci, należy przede wszystkim wskazać na ich wielowymiarowość, mnogość obszarów interwencji, stale rozszerzający się krąg odbiorców działań, ewoluujące priorytety wpisujące się w inne działania Unii⁵.

Problem konieczności wdrażania zasady równości kobiet i mężczyzn dotyczy Polski jako stosunkowo młodego państwa członkowskiego Unii Europejskiej. Polska należy do tych państw, w których stopa zatrudnienia kobiet i mężczyzn należy do najniższych, podczas gdy stopa bezrobocia jest jedną z najwyższych. Widoczna jest segregacja zawodowa na rynku pracy. Do sfeminizowanych działów gospodarki narodowej należą: edukacja, ochrona zdrowia i pomoc społeczna, pośrednictwo finansowe, hotele i restauracje. Równowaga płci pod względem zatrudnienia występuje w administracji publicznej i obronie narodowej. Z niewielką przewagą zatrudnionych kobiet mamy do czynienia w sekcji handel i naprawy oraz działalności usługowej o charakterze komunalnym, społecznym, indywidualnym. Niewielka przewaga mężczyzn występuje natomiast w sekcji obsługa

5 Np. obecnie jednym z priorytetów UE jest podejmowanie działań związanych z coraz silniejszą rolą mediów jako instytucji socjalizującej do ról związanych z płcią, utrwalających bądź osłabiających siłę stereotypów płci, jako źródła informacji oraz kreatora opinii publicznej. UE m.in. formułuje oczekiwania dotyczące działania mediów w odniesieniu do wizerunku kobiet i mężczyzn w społeczeństwie (np. postuluje, by reklamy nie podważały szacunku dla godności ludzkiej i nie zawierały elementów dyskryminacji ze względu na płeć). Ponadto promuje zwiększanie uczestnictwa kobiet w sektorze medialnym i tworzenie programów ukazujących wolny od stereotypów rzeczywisty obraz kobiet i mężczyzn w społeczeństwie oraz podkreśla konieczność ukazywania różnorodności funkcji pełnionych przez kobiety i mężczyzn w życiu publicznym i prywatnym. Por. Dyrektywa Rady 89/552/EEC z 3 października 1989 roku w sprawie koordynacji pewnych przepisów państw członkowskich odnoszących się do działalności telewizyjnej (Dz.UWE L298, 17.10.1989) oraz Rezolucja Rady z 21 maja 1991 roku dotycząca trzeciego średnioterminowego programu działania na rzecz równych szans dla kobiet i mężczyzn (Dz.UWE C142, 31.05.1991, s. 5).

nieruchomości i firm oraz w sekcji rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo. Działy, w których większość zatrudnionych stanowią mężczyźni, to: budownictwo, górnictwo, transport, gospodarka magazynowa i łączność, wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę, przetwórstwa przemysłowe. Jeśli chodzi o strukturę zatrudnienia według grup zatrudnienia, to najwięcej zatrudnionych kobiet jest wśród pracowników biurowych, pracowników usług osobistych i sprzedawców oraz wśród specjalistów. Mężczyźni dominują wśród operatorów i monterów maszyn i urządzeń, robotników przemysłowych i rzemieślników oraz wśród wyższych urzędników i kierowników. Gdy porównać te dane z danymi UE27, zwraca uwagę wysoki odsetek Polek i Polaków pracujących w rolnictwie, a także to, że większy jest stopień skoncentrowania pracujących w kilku działach w Polsce średnio dla państw członkowskich Unii Europejskiej, bardziej widoczny w przypadku kobiet niż mężczyzn. Średnie zarobki kobiet są niższe niż zarobki mężczyzn, a w szczególności dotyczy to osób na stanowiskach kierowniczych, robotniczych oraz z wyższym wykształceniem. Polska posiada niski współczynnik dzietności oraz niski procent dzieci uczestniczących w opiece przedszkolnej. Uczestnictwo kobiet w polityce jest w Polsce na niższym poziomie niż przeciętna dla krajów UE⁶.

Proces skutecznego wdrażania działań zwiększających aktywność kobiet, szczególnie na rynku pracy, jest powolny. Mimo wielu pozytywnych zmian, które nastąpiły w ciągu minionych dekad w dziedzinie równego traktowania na rynku pracy, poszanowania godności jednostki, świadomości kulturowych uwarunkowań nierówności ze względu na płeć, sfera publiczna w większości państw członkowskich Unii Europejskiej nadal jednak pozostaje asymetryczna. Dlatego w dalszym ciągu jednym z najważniejszych zadań, będących kluczową determinantą rozwoju ekonomiczno-społecznego Unii Europejskiej, jest zmiana świadomości dotyczącej ról kobiet i mężczyzn w sferze prywatnej i publicznej. Poddając ocenie podejmowane dotychczas próby działania na rzecz formalnego równouprawnienia, stosunkowo późno dostrzeżono, że nie przynoszą one w dalszym ciągu pożądanych rezultatów w zakresie osiągnięcia rzeczywistej równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Stereotypy, którymi posługują się zarówno pracodawcy, jak i same kobiety, powodują, że różnica między kobietami a mężczyznami, jeśli chodzi o możliwości w dostępie

6 Por. *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*, III kwartał 2010, GUS, Warszawa 2010.

do rynku pracy, utrzymanie stałego zatrudnienia i odpowiedniego wynagrodzenia, stale się pogłębia. Rezultaty wdrażania koncepcji budzą wątpliwości, chociażby w odniesieniu do nadal istniejących dysproporcji w statusie kobiet i mężczyzn w większości krajów członkowskich Unii Europejskiej. Nierówne traktowanie płci w sferze szkolnictwa, szkoleń oraz na rynku pracy, a także brak usług związanych ze wsparciem, które umożliwiłoby lepsze pogodzenie pracy z życiem rodzinnym, wyraźnie ogranicza, a co najmniej spowalnia postęp w odniesieniu do osiągnięcia równości kobiet i mężczyzn. Powodem niewystarczającej skuteczności narzędzia mogą być m.in.: niedostateczne zaplecze instytucjonalne, wyrażanie stanowiska wspólnotowego w kwestiach równości kobiet i mężczyzn za pośrednictwem niewiążących aktów prawnych, słabe włączenie jej do praktyki politycznej poszczególnych państw członkowskich, czy wreszcie stereotypowe traktowanie zagadnienia jako mniej istotnego i raczej pozostającego w sferze zachcianki niż rzeczywistej potrzeby. Z najnowszej perspektywy należy ponadto wspomnieć, że rozszerzenie Unii Europejskiej o kolejne państwa w 2004 i 2007 roku znacznie zmodyfikowało podejście do kwestii równości płci. Nowe państwa członkowskie wniosły bowiem odmienny historyczny kontekst równouprawnienia płci, ugruntowane na jego podstawie patriarchalne struktury władzy politycznej i ekonomicznej, silne kulturowe zaplecze dla tradycyjnego podziału ról płci oraz żywotność stereotypów płci. Chcąc zatem skutecznie wdrażać *gender mainstreaming*, należy doprowadzić do koordynacji na poziomie europejskim, monitorować proces oraz zaangażować wielu partnerów. Tymczasem na chwilę obecną brak jest odpowiednich mechanizmów regulujących te aspekty, a zasadniczą trudnością jest kwestia zachęcenia państw członkowskich, aby faktycznie przekładały założenia *gender mainstreaming* na konkretne rozwiązania na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym. Koncepcja *gender mainstreaming* nadal postrzegana jest jako projekt nowy, w dużej mierze niesprawdzony, chociażby ze względu na brak całkowicie jasnej interpretacji standardów postępowania.

Polityka równości płci Unii Europejskiej z całą pewnością należy do jednej z najbardziej zaawansowanych na świecie. Z punktu widzenia rozwoju gospodarczego i jakości życia Unię Europejską interesuje już nie tylko równość w sensie prawnym, bo taka została osiągnięta w systemach państw członkowskich, ale przede wszystkim równość obu płci w życiu codziennym: w miejscu pracy, w dostępie do edukacji, dóbr i usług czy w dostępie

do procesu podejmowania decyzji. Koncepcja równości zwraca uwagę na kulturowe korzenie nierówności kobiet i mężczyzn i determinujący wpływ podziału ról według płci na ich warunki życiowe i status społeczny. Wskazuje na konstruktywną rolę różnicy płci, znaczenie wzajemnego dopełniania się cech męskich i kobiecych w kształtowaniu demokratycznego ładu społecznego oraz konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy. Polska ma do nadrobienia spory dystans. Dotyczy to nie tylko najistotniejszych kwestii determinujących rozwój, jak konkurencyjna gospodarka, atrakcyjność inwestycyjna, nowoczesna infrastruktura i aktywny rynek pracy. W kwestii profesjonalnego zarządzania rozwojem społecznym luka cywilizacyjna wydaje się większa, ponieważ odnosi się nie tylko do argumentacji ilościowej, lecz w dużej mierze bazuje na argumentacji jakościowej i wymaga zmiany świadomościowej. Ponieważ w dalszym ciągu jednym z najważniejszych zadań, będących kluczową determinantą rozwoju ekonomiczno-społecznego Unii Europejskiej, jest zmiana postrzegania ról kobiet i mężczyzn w sferze prywatnej i publicznej, mamy nadzieję, że poniższa publikacja stanowić będzie istotny element debaty publicznej na Dolnym Śląsku dotyczącej tego zagadnienia.

Dolnoślązaczka w świetle statystyki w porównaniu z innymi regionami w Polsce

Równość szans dla kobiet i mężczyzn oraz pełnoprawne uczestnictwo w życiu społeczeństwa jest jednym z podstawowych praw człowieka. Stanowi także fundamentalną przesłankę umacniania demokracji oraz budowy społeczeństwa obywatelskiego. Cele związane z promowaniem oraz wdrażaniem przedsięwzięć nakierowanych na realizację zasady równości płci zaczynają w Polsce, w tym również na Dolnym Śląsku, zyskiwać coraz większą aprobatę, jednakże ich realizacja nie jest powszechna i nie przyczynia się wystarczająco do poprawy sytuacji kobiet w Polsce, na co wskazują najważniejsze dane i wskaźniki statystyczne z ostatnich lat.

Dane przedstawione w poniższym tekście stanowią wprowadzenie do pogłębionych analiz poszczególnych obszarów w dalszej części opracowania. Przywołują określone trendy i zjawiska dotyczące aktywności kobiet na Dolnym Śląsku w porównaniu z innymi regionami. Ideą tekstu jest zainspirowanie do refleksji, a także do sformułowania własnych wniosków.

● Trendy demograficzne

Kobiety ze względu na przewagę liczebną, dłuższe trwanie życia od mężczyzn, wysokie wykształcenie stanowią kluczowy kapitał ludzki, który należy wykorzystać do rozwoju naszego województwa.

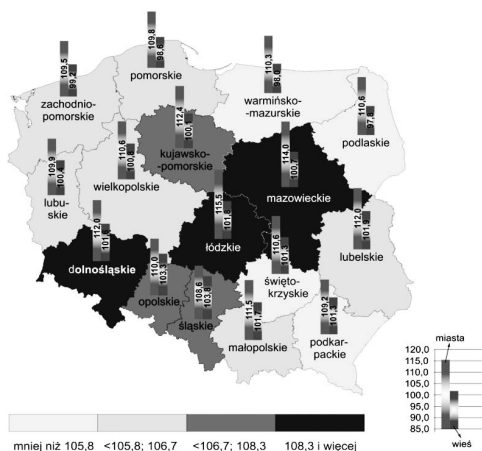
W 2010 roku, podobnie jak w latach wcześniejszych, kobiety na Dolnym Śląsku stanowiły 52,1% ogólnej liczby ludności. Zgodnie z prognozą stanu i struktury ludności z 2003 roku nie zmienia się to w najbliższej przyszłości. Przewaga liczebna kobiet narasta z wiekiem, szczególnie w miastach.

Wyszczególnienie	Ogółem	Miasto	Wieś
Województwo	2.877.840	2.016.830	861.010
mężczyźni	1.378.522	951.406	427.116
w %	47,9	47,2	49,6
kobiety	1.499.318	1.065.424	433.894
w %	52,1	52,8	50,4
kobiety na 100 mężczyzn	109	112	102

Tabela 1. Ludność według płci i miejsca zamieszkania w 2010 roku.

Źródło: Dane GUS.

Współczynnik feminizacji dla Dolnego Śląska, który najlepiej obrazuje tę przewagę, w latach 2000–2010 wzrósł ze 107,9 do 108,8. Obecna wartość wskaźnika plasuje województwo dolnośląskie w grupie województw o najwyższym wskaźniku feminizacji dla miast.



Wykres 1. Współczynnik feminizacji według województw w 2010 roku.

Źródło: Dane GUS.

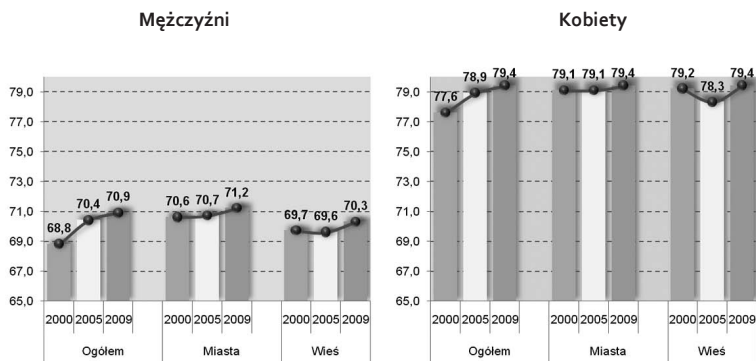
Struktura wiekowa kobiet ze względu na wiek zdolności do pracy jest korzystna i determinuje podaż zasobów siły roboczej na Dolnym Śląsku. Większość kobiet w ogólnej populacji to kobiety w wieku produkcyjnym (60,3%), które powinny być aktywne zawodowo.

Wyszczególnienie	Ogółem	Miasta	Wieś
Wiek przedprodukcyjny	16,2	14,9	19,4
Wiek produkcyjny	60,3	60,3	60,4
Wiek poprodukcyjny	23,4	24,8	20,2

Tabela 2. Kobiety na Dolnym Śląsku według grup wiekowych w 2010 roku.

Źródło: Dane GUS.

Głównym źródłem zmian proporcji płci w ogólnej populacji ludności Dolnego Śląska są różnice umieralności według płci, które wyraża znacznie wyższe dla kobiet przeciętne dalsze trwanie życia w momencie ich narodzin. W latach 2000–2010, podobnie jak we wcześniejszych, zarówno w miastach, jak i na wsiach dolnośląskich przeciętne dalsze trwanie życia kobiet rośnie i było dłuższe niż mężczyzn.



Wykres 2. Przekładni liczba lat dalszego trwania życia w momencie urodzenia według płci na Dolnym Śląsku w latach 2000–2009.

Źródło: Dane GUS.

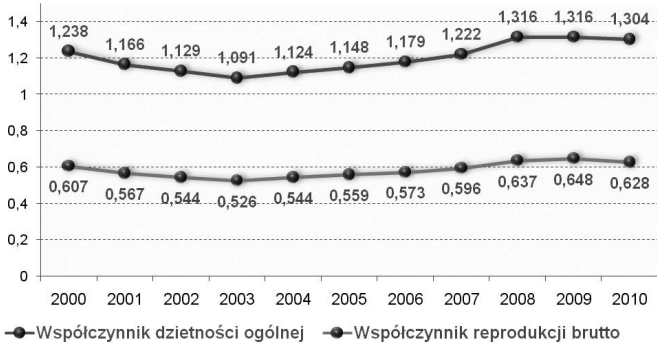
Kobiety na Dolnym Śląsku w porównaniu ze wszystkimi województwami w 2010 roku przeciętnie żyły krócej, bo tylko 79,4 lat. Najwyższą przeciętną liczbę lat dalszego trwania życia kobiet zaobserwowano w województwie podlaskim, małopolskim, podkarpackim i świętokrzyskim – powyżej 80,8 lat.

Bardzo ważnym zjawiskiem dla procesu reprodukcji ludności dolnośląskiej, której populacja według prognoz GUS do 2035 roku będzie maleć, jest płodność kobiet wyrażona syntetycznym wskaźnikiem dzietności ogólnej i współczynnikiem reprodukcji brutto. Wskaźniki te w latach 2000–2003 spadały, a w latach 2004–2009 rosły, co było spowodowane rosnącą liczbą urodzeń, głównie kobiet z wyżu demograficznego z pierwszej połowy lat osiemdziesiątych i kobiet urodzonych w latach 1979–1985.



Wykres 3. Przeciętna liczba trwania dalszego życia w momencie urodzin według pći i województw w 2010 roku.

Źródło: Dane GUS.



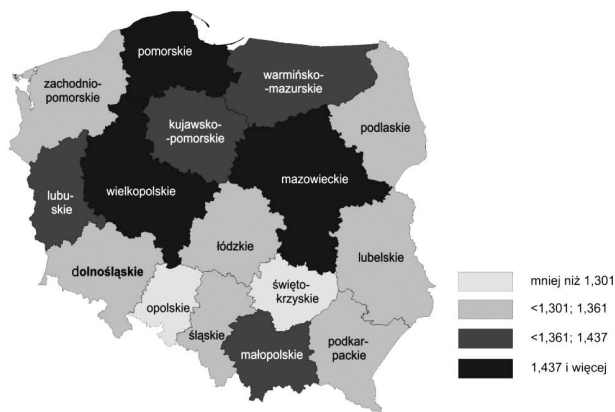
Wykres 4. Reprodukacja ludności na Dolnym Śląsku w latach 2000–2010.

Wykres 4. Współczynniki dzietności

Źródło: Dane GUS.

Rosnące wskaźniki reprodukcji nie zapewniają prostej zastępowalności pokoleń, w dalszym ciągu utrzymuje się obserwowany od 1989 roku okres depresji urodzeniowej, co niekorzystnie będzie wpływać na przyszłą strukturę wiekową ludności oraz rozwój i konkurencyjność regionu.

W 2010 roku wskaźnik dzietności dla województwa dolnośląskiego wyniósł 1,304 i był niższy od wskaźnika dla Polski (1,382) i większości pozostałych województw.



Wykres 5. Wskaźnik dzietności ogólnej według województw w 2010 roku.

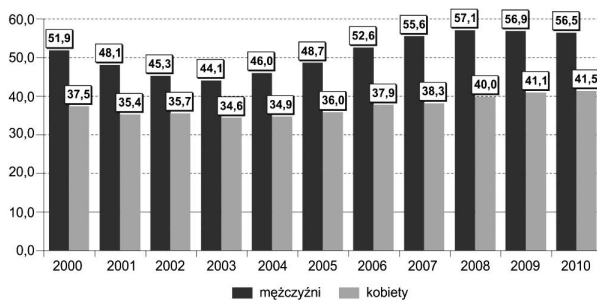
Źródło: Dane GUS.

● Aktywność ekonomiczna kobiet

Dolnoślązaczki są w większym stopniu dotknięte trudną sytuacją na rynku pracy niż mężczyźni. Według badania BAEL z 2010 roku w ogólnej liczbie kobiet w wieku 15 lat i więcej dominowały te, które pracy nie miały i jej nie poszukiwały – bierne zawodowo (53,2%). Aktywne zawodowo (pracujące i bezrobotne) stanowiły 46,8%. W przypadku mężczyzn sytuacja była odwrotna. Zdecydowaną większość Dolnoślązaków w wieku 15 lat i więcej stanowiły osoby aktywne zawodowo (63,6%), a bierne zawodowo jedynie 36,4%. Według tego badania do głównych przyczyn bierności zawodowej wśród kobiet należy zaliczyć: inne powody osobiste

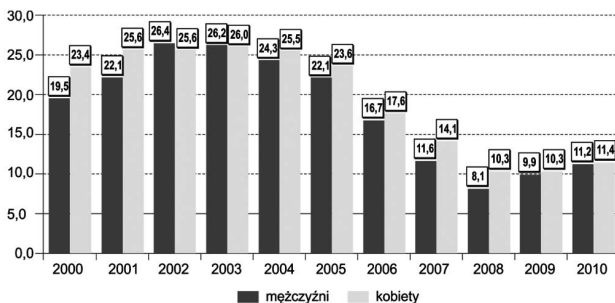
lub rodzinne (83,1%), emeryturę (64,3%), naukę i uzupełnianie kwalifikacji (50,9%). Poziom aktywności zawodowej kobiet jest niekorzystny i przejawia się niskim wskaźnikiem ich zatrudnienia i wysoką stopą bezrobocia.

Zasadniczo mężczyźni mimo gorszego wykształcenia dominują pod względem liczebności na rynku pracy. W latach 2000–2010 wskaźniki zatrudnienia mężczyzn były zdecydowanie wyższe niż kobiet. Z kolei stopa bezrobocia dla kobiet w analizowanym okresie była wyższa od stopy procentowej dla mężczyzn, z wyjątkiem ostatnich dwóch lat, w których mamy do czynienia ze zjawiskiem bilansowania tych stóp.



Wykres 6. Wskaźnik zatrudnienia na Dolnym Śląsku według płci w latach 2000–2010.

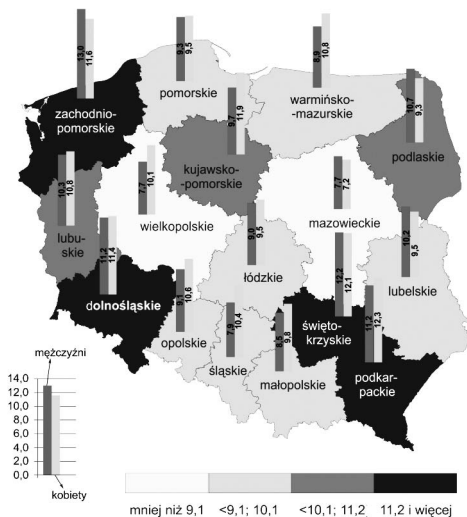
Źródło: Dane GUS.



Wykres 7. Stopa bezrobocia w województwie dolnośląskim według płci w latach 2000–2010.

Źródło: Dane GUS.

Analizując zróżnicowanie regionalne wskaźnika zatrudnienia i stopy bezrobocia według płci w 2010 roku, należy stwierdzić, że Dolny Śląsk należy do województw o najwyższej stopie bezrobocia i niskim wskaźniku zatrudnienia. Tylko w czterech województwach w Polsce – mazowieckim, podlaskim, lubelskim i świętokrzyskim – stopa bezrobocia dla kobiet była niższa od stopy bezrobocia dla mężczyzn, w pozostałych była wyższa.



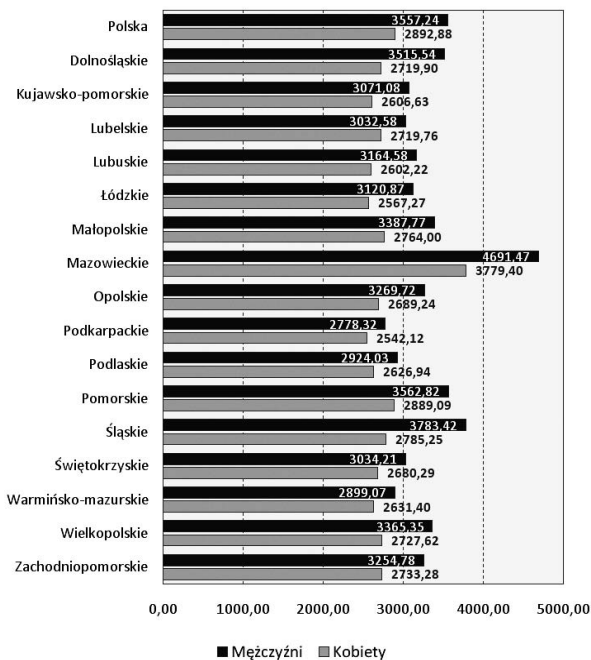
Wykres 8. Wskaźnik zatrudnienia i stopa bezrobocia według płci w województwie dolnośląskim w 2010 roku.

Źródło: Dane GUS.

Przejawem dyskryminacji kobiet na rynku pracy są różnice w wynagrodzeniach dla nich i mężczyzn. Kobiety zasadniczo zarabiają mniej od mężczyzn, często pracując na tych samych stanowiskach. Gorzej oceniane są również ich kompetencje w porównaniu z mężczyznami. Poza tym częściej pracują w gorzej płatnych zawodach i branżach, zwłaszcza w sferze budżetowej, co jest pewnego rodzaju „schedą” po systemie peerelowskim⁷.

⁷ Raport: *Kobiety dla Polski. Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989-2009*, www.kongreskobiet.pl, odczyt z dn. 20.04.2011.

W 2008 roku we wszystkich województwach w Polsce przeciętne wynagrodzenie brutto dla kobiet było niższe od wynagrodzenia dla mężczyzn średnio o 664,36 zł. Największe dysproporcje między wynagrodzeniami wystąpiły w województwie śląskim (998,17 zł), mazowieckim (912,07 zł), dolnośląskim (795,64 zł), a najmniejsze w województwie podkarpackim (232,6 zł) i warmińsko-mazurskim (267,67 zł).



Wykres 9. Przeciętne wynagrodzenie brutto według płci i województw – październik 2008 roku.

Źródło: Dane GUS.

● Aktywność polityczna i społeczna

Kobiety stanowią zdecydowaną mniejszość na listach osób kandydujących w wyborach.

	Mężczyźni	Kobiety	Średnia wieku mężczyzn	Średnia wieku kobiet
Polska	69,3	30,7	44	45
Dolnośląskie	66,2	33,8	44	45
Kujawsko-pomorskie	69,4	30,6	44	45
Lubelskie	71	29	43	45
Lubuskie	68	32	44	46
Łódzkie	67,1	32,9	43	45
Małopolskie	71	29	44	46
Mazowieckie	67,6	32,4	44	45
Opolskie	70,2	29,8	43	45
Podkarpackie	75,1	24,9	44	46
Podlaskie	73,1	26,9	43	44
Pomorskie	69	31	44	45
Śląskie	69	31	43	45
Świętokrzyskie	70,4	29,6	44	46
Warmińsko-mazurskie	67	33	44	45
Wielkopolskie	71,3	28,7	43	45
Zachodniopomorskie	66,3	33,7	44	46

Tabela 3. Zarejestrowani kandydaci w wyborach do organów jednostek samorządu terytorialnego w dniu 21 października 2010 roku.

Źródło: Dane Państwowej Komisji Wyborczej.

Na powody niskiej reprezentacji kobiet we władzy zwraca się uwagę w literaturze przedmiotu⁸. Podkreśla się w niej przede wszystkim wagę

8 F. Raciborski, *Czy wyborcy preferują mężczyzn?*, [w:] *Płeć, wybory, polityka*, red. R. Siemieńska, Warszawa 2005; *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, red. A. Titkow, Warszawa 2003; M. Fuszara, *Kobiety w polityce*, Warszawa 2006; M. Fuszara, *Równe szanse czy bariery?*

nierówności w dostępie do miejsc na listach kandydatów, proponowanie dalszych miejsc na listach wyborczych, promowanie przede wszystkim męskich kandydatów podczas kampanii wyborczych. Niebagatelną rolę w nierównej reprezentacji odgrywają także względy kulturowe, a jednym z nich są sposoby socjalizacji, które przesądzają, jakie są drogi politycznej kariery mężczyzn i kobiet oraz rola kobiety w społeczeństwie oraz rodzinie. Warto nadmienić, że z badań CBOS wynika, iż obok głównych przyczyn mniejszego udziału w polityce, jakimi są obciążenia w sferze prywatnej, znalazła się dyskryminacja i bariery stawiane przez samych mężczyzn.

W wyniku ostatnich wyborów samorządowych w radach gmin, powiatów z Dolnego Śląska zasiadło łącznie 956 kobiet, w tym najwięcej w radach miast na prawach powiatu (32,9%), a najmniej w radach powiatu, bo tylko 21,7%. Reprezentacja kobiet w organach wykonawczych jest znikoma i wynosi 10,1%. Odnosząc się do wyników ogólnopolskich można zauważyć, że najsłabiej kobiety reprezentowane są w organach wykonawczych (wójtowie, burmistrzowie i prezydenci miast). Nadal ponad 90% wójtów, burmistrzów i prezydentów miast to mężczyźni⁹. Podobnie zróżnicowane według płci jest pełnienie funkcji w organizacjach obywatelskich. Doświadczenie takie częściej mają mężczyźni niż kobiety (od 43,6 do 32,1 proc. zrzeszonych), przy podobnej różnicy w stopniu zrzeszania się (od 14,5 do 12,1 proc. badanych)¹⁰.

● Podsumowanie

Dane statystyczne pokazują, że na Dolnym Śląsku drzemie sporo niewykorzystanego potencjału. W kluczowych obszarach dla rozwoju regionalnego nie dostrzega się go jako potencjalnej przewagi konkurencyjnej.

*Kobiety w parlamencie Polski i Macedonii, „Societas/Communitas”, nr 2 (6), 2008; M. Śliwa, *Udział kobiet w wyborach i ich działalność parlamentarna*, [w:] *Równe prawa i nierówne szanse. Kobiety w Polsce międzywojennej*, red. A. Żarnowska i A. Szwarc, Warszawa 2000.*

⁹ *Panowie do steru*, www.samorząd.pap.pl, odczyt z dn. 20.04.2011.

¹⁰ *Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków. Raport*, red. J. Czapirski, T. Panek, www.diagnoza.com, s. 266, odczyt z dn. 20.04.2011.

Aktywność kobiet na dolnośląskim rynku pracy

● Kobiety na polskim rynku pracy – ewolucja i trendy rozwojowe

Aktywność zawodowa kobiet na polskim i dolnośląskim rynku pracy jest wypadkową zmian systemowych i strukturalnych, mających miejsce zarówno na poziomie lokalnym i regionalnym, krajowym, jak i europejskim, a nawet globalnym, oraz przemian społeczno-kulturowych, przejawiających się m.in. w redefinicji ról płciowych, zmianach mentalności jednostek, przełamywaniu stereotypów płciowych.

Do 1989 roku aktywizacji zawodowej kobiet w Polsce sprzyjała polityka pełnego zatrudnienia połączona z postulatem równości płci. Założenia ideologiczne systemu, chłonność rynku pracy uprzemysłowionej i przymus ekonomiczny, który przy niskich płacach czynił z zarobków kobiet niezbędny element budżetów rodzinnych, doprowadził do wysokiego poziomu zatrudnienia kobiet ze wszystkich warstw społecznych¹¹. Aktywność zawodowa kobiet w okresie gospodarki centralnie planowanej miała także swoje źródła w szerokim dostępie do edukacji, migracji ludności

11 A. Zachorowska-Mazurkiewicz, *Kobiety i instytucje. Kobiety na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych, Unii Europejskiej i w Polsce*, Katowice 2006, s. 81.

z obszarów wiejskich do miast, rozwoju prawa osłaniającego pracę kobiet, instytucji ułatwiających łączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi (sieć państwowych placówek wychowawczych i opiekuńczych). Centralnie planowana gospodarka potrzebowała pracy kobiet, a niektóre jej dziedziny były niemal całkowicie pozostawione w ich gestii (szkolnictwo podstawowe, przedszkola, przemysł tekstylny, podstawowa opieka zdrowotna)¹².

Najważniejsze zmienne charakteryzujące zatrudnienie i pozycję kobiet na polskim rynku pracy do 1989 roku:

- segregacja rynku pracy ze względu na płeć, na skutek której kobiety pracowały w sektorach mniej opłacalnych, o mniejszych możliwościach awansu i niższym prestiżu;
- segregacja pionowa: mniej kobiet na kierowniczych stanowiskach;
- przepisy dotyczące kobiet i ich roli jako matek postrzegane jako przywileje;
- tradycyjny podział pracy ze względu na płeć, w którym kobiety były odpowiedzialne za większość prac domowych;
- postrzeganie kobiet jako pracowników mniej efektywnych, zwłaszcza kobiet z dziećmi;
- przepisy emerytalne gwarantujące kobietom wcześniejszą niż mężczyznom emeryturę;
- brak aktywności kobiet w przypadku godzenia w ich interesy; postawa wyczekująco-rozszczeniowa i wiara, że dbaniem o interesy kobiet powinno zająć się państwo¹³.

Przyjęcie w 1990 roku „szokowego” modelu urynkowienia gospodarki całkowicie zmieniło warunki funkcjonowania na rynku pracy. Dotychczasowa polityka pełnego zatrudnienia, prowadząca do stałego i pogłębiającego się niedoboru rąk do pracy, ale zarazem przerostu zatrudnienia, niskiej wydajności pracy, bezrobocia ukrytego, została definitywnie zakończona. Prywatyzacja państwowych zakładów obnażyła przerosty zatrudnienia i doprowadziła do masowych zwolnień pracowników. Popyt na pracę zmniejszył się także na skutek zmian w samej krzywej popytu, a głównym czynnikiem odpowiedzialnym za ten fakt była recesja, spadek produkcji,

12 A. Kowalska, *Economic activity of women and their position on labour market*, GUS, Warszawa 1996, s. 5.

13 D. Szkodny-Ciołek, *Wpływ restrukturyzacji na decyzje kobiet w życiu zawodowym*, [w:] K. Fali-szek, E.M. Petras, K. Wódcz (red.), *Kobiety wobec przemian okresu transformacji*, Katowice 1997, s. 25–26.

ograniczenie wymiany handlowej z innymi krajami regionu. Efektem było wysokie bezrobocie. Większość osób szukających zatrudnienia nie była przygotowana do funkcjonowania na konkurencyjnym rynku pracy, wiele pozostawało biernych, nie wyrażało chęci uczestnictwa w rządowych programach szkoleń i działań, których celem była pomoc w przekwalifikowaniu się bezrobotnych. Okazało się ponadto, że część przywilejów społecznych, stanowiących dawniej systemowe dobrodziejstwo, stała się pułapką negatywnie wpływającą na możliwość zatrudnienia niektórych grup (np. kobiet).

Przemiany gospodarcze w odmienny sposób wpłynęły na aktywność zawodową i pozycję obu płci na rynku pracy. Takie czynniki, jak: nasilona konkurencja, zmniejszenie ochrony stosunku pracy kobiet w sektorze prywatnym, ograniczenie subwencji na opiekę nad dzieckiem, zmniejszenie innych form wspomaganie aktywności zawodowej kobiet w okresie wypełniania obowiązków macierzyńskich, decentralizacja uprawnień państwa w zakresie organizacji i finansowania placówek opiekuńczo-wychowawczych, polegająca na przekazaniu tych zadań samorządom terytorialnym, która przyczyniała się do znacznej redukcji liczby żłobków (o 60%) i przedszkoli (o 25%), spowodowały dezaktywację zawodową kobiet.

Poziom aktywności zawodowej kobiet mierzony współczynnikiem aktywności zawodowej (WAZ) był w Polsce w latach 1990–2004 znacznie niższy niż wśród mężczyzn. W roku 2002 w Polsce WAZ Polek ukształtował się na poziomie 48% (dla porównania w innych krajach europejskich WAZ w tym samym czasie wynosił: w Danii 60,2%, w Finlandii 58,7%)¹⁴. Różnica między poziomami aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn wynosiła w Polsce w latach dziewięćdziesiątych średnio ok. 15,8%, w roku 2002 – 14,6%. Zmiana ta nie była jednak wynikiem wzrostu wskaźnika zatrudnienia kobiet, ale rezultatem ogólnego spadku wskaźnika aktywności zawodowej – zjawisko to dotyczyło zarówno mężczyzn, jak i kobiet.

W latach dziewięćdziesiątych pogłębił się w Polsce, obserwowany już w poprzednim okresie, proces feminizacji niektórych zawodów. Z badań przeprowadzonych na początku dekady lat dziewięćdziesiątych wynika, że w 1992 roku wśród mieszkańców miast aż 82% ogółu zatrudnionych

14 H. Sobocka-Szczapa, *Unia Europejska–Polska, Sytuacja na rynku pracy w latach dziewięćdziesiątych*, Warszawa 2003.

kobiet pracowało w zawodach sfeminizowanych (czyli takich, gdzie więcej niż połowę zatrudnionych stanowią kobiety), w porównaniu z 74,3% zatrudnionych w zawodach sfeminizowanych w roku 1987¹⁵. W latach późniejszych nie prowadzono już szerokich badań na ten temat, ale wycinkowe dane pozwalają przypuszczać, że zaobserwowany na początku lat dziewięćdziesiątych trend utrzymuje się nadal.

W transformującej się Polsce najbardziej sfeminizowanymi działami zatrudnienia były: ochrona zdrowia i opieka socjalna (80,3% ogółu zatrudnionych stanowią kobiety), edukacja (78,2%), hotelarstwo i usługi restauracyjne (68,3%), pośrednictwo finansowe (61,3%). Najmniejszy udział kobiet jest tradycyjnie notowany w górnictwie i kopalnictwie (12,2%).

Kobiety były z reguły nadreprezentowane w rutynowych zajęciach urzędniczych, na stanowiskach niekierowniczych, w administracji, w niewykwalifikowanych zajęciach produkcyjnych oraz w handlu i różnego rodzaju usługach. Zajęcia wykonywane przez kobiety skupiały się najczęściej w sektorze publicznym i w działach związanych z infrastrukturą socjalną (opieką, aprowizacją, zdrowiem i higieną)¹⁶.

W połowie lat dziewięćdziesiątych różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wynosiła 1/5 średniej płacy w gospodarce. Dezagregując obie zbiorowości według poziomu wykształcenia, miejsca zamieszkania i sektora własnościowego, w jakim świadczona była praca, okazuje się, że w każdej z tych subpopulacji kobiety otrzymywały niższe przeciętne wynagrodzenia. Różnice między płacami kobiet i mężczyzn, legitymujących się tym samym poziomem wykształcenia, były nieco większe w miastach niż na wsiach i znacznie większe w sektorze publicznym niż prywatnym. Charakterystyczne jest to, że w sektorze publicznym dyskryminacja płacowa dotknęła w największym stopniu kobiety o najwyższych kwalifikacjach, podczas gdy w sektorze prywatnym dyskryminacja płacowa była ogólnie mniejsza, a w stosunkowo najlepszej sytuacji znajdowały się pracujące tam kobiety z wykształceniem wyższym i pomaturalnym¹⁷.

Wśród innych przejawów nierówności kobiet, obok segregacji zawodowej i dyskryminacji płacowej, należy wymienić wyższy poziom bezrobocia. Stopy bezrobocia kobiet pozostawały do 2000 roku wyższe od stóp

15 K. Janicka, *Kobiety i mężczyźni w strukturze społeczno-zawodowej: podobieństwa i różnice*, [w:] A. Titkow, H. Domański (red.), *Co to znaczy być kobietą w Polsce*, Warszawa, s. 95.

16 *Ibidem*.

17 A. Zachorowska-Mazurkiewicz, *Kobiety i instytucje...*, *op. cit.*, s. 123–124.

bezrobocia mężczyzn (o 23,8–37,6%)¹⁸. Różnica ta wyraźnie zwiększyła się po 1993 roku w czasie ożywienia gospodarczego i zmniejszania się ogólnego poziomu bezrobocia. Największy spadek bezrobocia lat dziewięćdziesiątych, który miał miejsce w 1996 roku, w porównaniu z rokiem poprzednim objął 5% kobiet i ponad 17% mężczyzn¹⁹. Można z tego wysnuć wniosek, że mężczyźni częściej byli bezrobotni z przyczyn gorszej koniunktury gospodarczej, bezrobocie kobiet zaś w większym stopniu było uwarunkowane strukturalnie i instytucjonalnie²⁰.

Sytuacja kobiet na polskim rynku pracy w latach 2000–2010 wskazuje na pogłębianie tendencji zapoczątkowanych w okresie transformacji systemowej, co nie znaczy, że na rynku pracy nie pojawiły się nowe elementy, nowe zagrożenia, ale i nowe możliwości.

Cechą charakterystyczną polskiego rynku pracy jest fakt, że zarówno kobiety aktywne zawodowo, jak i bezrobotne legitymują się lepszym wykształceniem niż mężczyźni. Wyższy poziom wykształcenia kobiet nie warunkuje ich przewagi na rynku pracy. Wydaje się, że wielu pracodawców, wyceniając pracę podwładnych, patrzy nie na ich kwalifikacje czy wydajność, ale na potrzeby. W ich mniemaniu to mężczyźni utrzymują rodziny, dlatego finansowe potrzeby kobiet oceniają jako mniejsze. Zdarza się słyszeć kuriozalną argumentację, że kobieta zarabiająca więcej budzi w swoim partnerze frustrację, co zagraża trwałości polskiej rodziny.

Siedmiu na dziesięciu bezrobotnych mężczyzn, w porównaniu z co drugą kobietą, ma wykształcenie zawodowe lub niższe. Mimo to długotrwałe bezrobocie w większym stopniu jest udziałem kobiet niż mężczyzn. Kobiety częściej niż mężczyźni zasilają również szeregi bezrobotnych z powodu zwolnienia z pracy. Od lat przeważają w grupie bezrobotnych absolwentów.

W Polsce nadal widoczna jest segregacja pozioma oznaczająca, że mężczyźni i kobiety wykonują różne rodzaje pracy, co sprowadza się do podziału konkretnych zawodów i rodzajów zadań na te wykonywane przez mężczyzn i kobiety. Segregacja zawodowa w Polsce ma swoje początki w szkołach zawodowych i na studiach. Kobiety kończą zwykle szkoły

18 *Wpływ procesu prywatyzacji na położenie kobiet: kobiety polskie w gospodarce okresu transformacji – raport z badań*, opracowany przez B. Żylicz, Centrum Praw Kobiet, Warszawa 2000, s. 25.

19 J. Unlot, *Wyniki badań nad bezrobociem kobiet*, [w:] R. Horodeński (red.), *Gospodarka zasobami pracy*, Białystok 1998, s. 135.

20 A. Zachorowska-Mazurkiewicz, *Kobiety i instytucje...*, op. cit., s. 127.

zawodowe przygotowujące do fachu sprzedawczyni czy fryzjerki, czyli zawodów gorzej płatnych niż osiągalne po męskich szkołach zawodowych profesje mechanika czy elektryka. Na studiach kobiety pięć razy częściej niż ich koledzy wybierają kierunki humanistyczne i sześć razy częściej – pedagogiczne; mężczyźni pięć razy chętniej – techniczne i inżynieryjne²¹.

Za pracę uznawaną za kobiecą płaci się w Polsce mniej, bo zakłada się, że jest łatwiejsza. Gdyby była trudna, wykonywaliby ją mężczyźni. Nazywane jest to typizacją płciową (*sex typing*): zawody sfeminizowane wynagradza się gorzej niż męskie właśnie dlatego, że są sfeminizowane. Według amerykańskich badań, gdy z jakiegoś zawodu odpływają mężczyźni, a ich miejsce zajmują kobiety, zarobki się obniżają. Niższe zarobki kobiet wynikają często z faktu, że same zaniżają swoje oczekiwania finansowe, uznając, że ich sytuacja na rynku pracy jest trudniejsza niż mężczyzn, więc skromniejsze żądania płacowe zwiększają szanse na zdobycie i utrzymanie zatrudnienia.

Obok segregacji poziomej nadal występuje także segregacja pionowa, polegająca na tym, że w hierarchii zawodowej kobiety zajmują niskie stanowiska, natomiast mężczyźni – wysokie. Segregacja pionowa należy do tematów niechętnie podejmowanych w debatach publicznych, chociażby dlatego, że nie ma formalnoprawnych przeszkód w osiągnięciu wysokiej pozycji kobiet w hierarchii zawodowej i organizacyjnej²². Udział kobiet zajmujących stanowiska kierownicze wśród ogółu zatrudnionych kobiet był w Polsce zawsze, odkąd badano, relatywnie niski. Wyższe szczeble zarządzania są w 78% obsadzone przez mężczyzn, średnie szczeble – w 58%. Proporcje wyrównują się jedynie na niższych szczeblach zarządzania²³.

21 H. Domański, A. Ostrowska, P.B. Sztabiński, *W środku Europy? Wyniki europejskiego sondażu społecznego*, Warszawa 2006.

22 J. Tomaszewska, *Dyskryminacja ze względu na płeć*, [w:] *Dyskryminacja ze względu na płeć i jej przeciwdziałanie. Przewyciężenie barier na drodze ku równości kobiet i mężczyzn w Polsce*, Sekretariat Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Warszawa 2004, s. 9

23 A. Titkow (red.), *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia pracy kobiet*, ISP, Warszawa 2007, s. 23; zob. także: A. Wiktorska-Święcka, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, [w:] M. Klimowicz, A. Pacześniak, A. Wiktorska-Święcka, *Płeć w społeczeństwie, ekonomii i polityce*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2009, s. 110.

● Dolnośląski rynek pracy w oczach kobiet

Sytuacja kobiet na rynku pracy województwa dolnośląskiego została kompleksowo przeanalizowana w ramach projektu realizowanego przez zespół politologów i socjologów z Instytutu Problemów Europejskich²⁴. Celem projektu, opartego na badaniach jakościowych (wywiady zogniskowane i wywiady fokusowe) i badaniach ilościowych (badania CATI), było zbadanie postaw i opinii dolnośląskich przedsiębiorców, pracowników instytucji rynku pracy oraz samych kobiet na temat ich aktywności zawodowej, identyfikacja systemowych i jednostkowych barier utrudniających poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy oraz sformułowanie zaleceń i wskaźników osiągnięcia pożądanego stanu.

Dolnoślązaczki uważają, że mężczyźni w sferze zawodowej posiadają znacznie więcej przywilejów, łatwiej im zdobyć pracę (pierwszą i kolejną), utrzymać pracę (mniejsze prawdopodobieństwo zwolnienia), rozwijać się zawodowo, awansować i osiągać wyższe płace²⁵. Respondentki, opierając się na doświadczeniach własnych i znajomych, a także obserwacjach swoich miejsc pracy, doszły do wniosku, że kobietom trudniej zdobyć pracę. Ten stan rzeczy przejawia się na różne sposoby, często przywołujące na myśl bezprawną dyskryminację ze względu na płeć. Niekiedy startujące w konkursach słyszą wprost (przeważnie od szefów-mężczyzn), że choć mają „światne kwalifikacje”, to jednak „są kobietami”. Zdaniem badanych kobiet, kobiety postrzegają się jako słabsze psychicznie i fizycznie. Jedna z badanych ubiegała się o stanowisko dyrektora sprzedaży w firmie ubezpieczeniowej, ale usłyszała od prezesa, że on nie jest pewien, czy ona, kobieta, „poradzi sobie z tak trudnymi pracownikami”, jakimi będzie kierować, „bo będą próbowali na głowę wejść”. Inna, próbująca się dostać do policji, stwierdziła, że policjantki traktuje się jako z natury słabsze, co dostrzegła już na etapie postępowania kwalifikacyjnego.

24 S. Czapnik, A. Pacześniak, P. Żuk, *Analiza sytuacji kobiet na rynku pracy województwa dolnośląskiego. Bariery i ograniczenia w aktywizacji zawodowej kobiet*, projekt realizowany w ramach Priorytetu 2 – Wzmocnienie rozwoju zasobów ludzkich w regionach, Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego 2004–2006, Wrocław 2009.

25 Te i kolejne stwierdzenia pochodzą z badań w ramach projektu *Analiza sytuacji kobiet na rynku pracy województwa dolnośląskiego. Bariery i ograniczenia w aktywizacji zawodowej kobiet*, S. Czapnik, A. Pacześniak, P. Żuk, Wrocław 2009.

Potencjalni pracodawcy unikają zatrudniania kobiet, gdyż uważają je za mniej dyspozycyjne, a przede wszystkim skłonne do zajścia w ciążę, a w konsekwencji – skomplikowania ich zamierzeń. Kobieta w ciąży i matka małego dziecka jest też pod szczególną ochroną prawa, co utrudnia szefom ruchy kadrowe – zwolnienie pracownicy i zatrudnienie na jej miejsce innej, bardziej dyspozycyjnej osoby. Zdaniem kobiet pracodawca „*ma zakodowane w głowie*”, że w niedługim czasie po podjęciu pracy kobieta odejdzie na urlop macierzyński, a potem wychowawczy. Mężczyznom łatwiej jest przedłużyć umowę o pracę lub utrzymać ją w sytuacji redukcji etatów. Zjawisko to ma miejsce szczególnie w sfeminizowanym środowisku pracy. Utrzymanie pracy wymaga od każdego poświęcenia czasu i zaangażowania. Kobieta, zwłaszcza posiadająca rodzinę, jest niemal cały czas pod presją i w sytuacji wyboru między poświęceniem czasu rodzinie a rozwojem zawodowym.

Rzeczywiście rozwój zawodowy mężczyzny jest łatwiejszy i szybszy niż kobiety. Powodem takiego stanu rzeczy są powinności – macierzyństwo, wychowanie dzieci – oraz obowiązki stereotypowo przypisywane kobietom. Nawet najbardziej aktywne, przedsiębiorcze i niezależne respondentki przyznały, że okres ciąży i macierzyństwa, a zwłaszcza jego początek, jest obiektywną przyczyną wolniejszego rozwoju zawodowego kobiety. Obowiązki związane z macierzyństwem i wychowaniem dzieci – bądź też opieką nad innymi, wymagającymi troski członkami rodziny – zmniejszają ich dyspozycyjność.

Z kwestią rozwoju zawodowego nierozzerwalnie wiąże się sprawa awansu: jest on szybszy i bardziej prawdopodobny w przypadku mężczyzn: „*W firmie mężczyznom jest łatwiej awansować, łatwiej uzyskiwać wyższą pensję niż kobietom*”. Obok macierzyństwa wpływ na to ma stereotyp, wedle którego kierownicze stanowiska są właściwe mężczyznom, którzy mają odpowiednie predyspozycje osobowościowe – upór, zdecydowanie i ambicje. Co więcej, nawet gdy kobieta sprawdza się w danej roli, często towarzyszy temu niedowierzanie: jedna z respondentek wspomniała o przełożonej, która „*wykonuje obowiązki, natomiast nie chcą jej dać stanowiska, pracuje jako p.o.*”.

Kobieta wykonująca tę samą pracę i posiadająca takie samo wykształcenie jak mężczyzna ma niższą pensję niż mężczyzna. Taka sytuacja, według respondentek, wynika z utartego, skostniałego przekonania, że mężczyzna jest lepszym, bardziej dyspozycyjnym, kompetentnym i skutecznym

pracownikiem, a także jest bardziej skutecznym negocjatorem warunków pracy (w tym pensji) – wyżej się ceni.

Nadal występują zjawiska nierówności płacowej, tzw. szklanego sufitu i ruchomych schodów. Dotyczy to zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, choć generalnie na najwyższym szczeblu korporacji (często o charakterze transnarodowym) kluczowe znaczenie wydaje się mieć kwestia doświadczenia i wiedzy, płęć zaś schodzi na plan dalszy. Pracownica jednego z biur wrocławskiego magistratu, w którym jedynym mężczyzną był szef, opowiedziała, że kiedy – po odejściu pracownika-mężczyzny – postanowił on uzupełnić załogę, *„panowie dostawali na starcie wyższe wynagrodzenie niż panie, mimo że mieli mniejsze doświadczenie”*. Co gorsza, użyła ona w tym kontekście słowa *„oczywiście”*, co wskazuje na powszechność – przynajmniej w jej mniemaniu – takiego mechanizmu pozytywnej, nieformalnej dyskryminacji mężczyzn.

W wywiadach pogłębionych kobiety pytane o przyczyny dyskryminacji na rynku pracy koncentrowały się na trzech kwestiach: macierzyństwie, stereotypach i zachowaniach samych kobiet. Dolnoślązaczki uznały macierzyństwo za obiektywne utrudnienie w karierze zawodowej. Ocenili, że kobieta, będąc w ciąży (i niejednokrotnie przebywając w tym czasie na zwolnieniu lekarskim), a potem na urlopie macierzyńskim i/lub wychowawczym, jest wyłączona z pracy. Siłą rzeczy jej rozwój zawodowy jest zatrzymany, a nawet uwsteczniiony, ponieważ – po wielokroć wspomnianą – wysoka konkurencyjność, przeradzająca się nawet w tzw. wyścig szczurów, powoduje, że *„nawet chcąc pozostać w miejscu, trzeba z całej siły biec do przodu”*. Konsekwencją nieobecności w pracy jest niższa pensja i zajmowanie podrzędnych stanowisk. W szczególnie drastycznych, choć wcale nie wyjątkowych sytuacjach kobieta po dłuższej przerwie musi zrezygnować z pracy.

Powyższa diagnoza znajduje oparcie w wielu wypowiedziach badanych. Większość ich opinii układa się w pewien spójny, aczkolwiek niepokojący obraz. Wydaje się, że *„Na rynku pracy fajniej być facetem właśnie dlatego, że się nie zajdzie w ciążę”*, kiedy zaś urodzi się dziecko i wróci, *„to automatycznie te zarobki są niestety stosunkowo niższe, co jest akurat zrozumiałe, bo wiadomo, że w tym czasie [kobieta] nie wykazywała się swoją pracą”*. Ponadto *„Tak się często niestety dzieje, że kobieta, wracając po takim urlopie, musi się z pracą pożegnać”*. W szczególnie niekorzystnej sytuacji znajdują się kobiety, które samotnie wychowują dzieci. Nie tylko hamuje to ich

rozwój zawodowy, ale wywiera destrukcyjny wpływ na możliwość zapewnienia sobie bytu dzięki pracy w pełnym wymiarze. Uwypukla to poniższy cytat: „*Sama wychowuję dwuletnie dziecko i bardzo trudno mi jest z pracą. Udało mi się, że pracuję teraz w firmie państwowej na pół etatu. Dowiedziałam się, że mogę przejść na cały etat, i jest taki przepis, że matki samotnie wychowujące dziecko do pewnego wieku mogą mieć tylko jedną zmianę, tak żeby to dziecko odprowadzać i odbierać z placówki. Kiedy jednak poszłam do kadr, dowiedziałam się, że mogę dostać cały etat, ale nie ma możliwości, żebym chodziła tylko na ranną zmianę*”.

Za gorszą sytuację kobiet odpowiada też stereotyp przypisujący kobietom zajmowanie się domem i dziećmi, a mężczyznom – utrzymanie rodziny. Ten skostniały, ale silny i nadal rozpowszechniony pogląd powoduje, że wiele kobiet musi pracować na dwa etaty – w pracy i (nieodpłatnie) w domu. Dyspozycyjność w domu nieraz zderza się z oczekiwaniem dyspozycyjności w miejscu zatrudnienia. Partnerski podział obowiązków w głównej mierze jest postulatem, a nie realnie istniejącym stanem rzeczy, przynajmniej w zdecydowanej większości rodzin. Zwykle mężczyźni „*mogą oddać się pracy, przyjdą na gotowe do domu*”. Jak nie bez żalu zauważyła jedna z respondentek, „*niby są partnerskie czasy, ale to tak tylko i wyłącznie w cudzysłowie, bo niby mężczyzna może iść na zwolnienie lekarskie i zająć się dzieckiem, ale robi [to] generalnie kobieta*”.

Wiele badanych uznało, że za obecną sytuację kobiet na rynku pracy odpowiedzialne (współodpowiedzialne) są same kobiety. W pracy nie potrafią wykazać się odwagą i asertywnością, a w domu godzą się na stereotypowy, niekorzystny dla siebie podział ról. Respondentki zwróciły także uwagę na wpływ zwyczajów wyniesionych z domów rodzinnych na ich obecne życie. W większości domów rodzinnych, zarówno ich, jak i partnerów/mężów, panował patriarchalny porządek, który w znacznym stopniu one reprodukuje.

Kobiety godzą się na zastaną rzeczywistość, w której zarabiają mniej czy też są pomijane przy awansach. Jedna z badanych wyjaśniła tę sprawę na własnym przykładzie. Swego czasu starała się o pracę w urzędzie statystycznym i wraz z dwoma konkurentami przeszła główną selekcję. Kiedy panowie usłyszeli, że proponowana pensja jest niska, to stwierdzili: „*a to jeszcze przejdziemy tę rozmowę, ale my się i tak nie zatrudnimy. Za takie pieniądze to pracować nie będziemy*”. Płacę, którą im oferowano, uznali za

uwłaczającą ich godności. Kobiety rzadziej rozpatrują wysokość wynagrodzenia w kategoriach honoru, mając nadzieję, że – jak wyraziła się respondentka – można iść ścieżką kariery „*małymi kroczkami*” i godzić się na początkowo skromne wynagrodzenie. Inna respondentka wspomniała, że w jej instytucji najwięcej poza kierowniczką zarabia informatyk-mężczyzna, ponieważ „*Żaden mężczyzna nie przyszedłby do pracy za takie pieniądze, więc musi zarabiać więcej*”.

Co ciekawe, większość respondentek potwierdzała swymi wypowiedziami stereotyp kobiety jako istoty kłótlivej, emocjonalnej, konfliktowej i pamiętliwej. Badane przeważnie konstatowały, że łatwiej jest im porozumieć się w miejscu pracy z mężczyznami niż między sobą. Kobiety postrzegane są jako mniej komunikatywne i bardziej swarliwe: „*Mężczyźni się lepiej dogadują między sobą. Jak np. pracowałam w dwóch miejscach, gdzie pracowały i kobiety, i mężczyźni, to między kobietami były bardzo często konflikty, [...] z mężczyznami łatwiej było mi się dogadać*”. Problem sprawia też nadmierna uczuciowość: „*Kobiety przedkładają swoje emocje i to ma swoje działanie*”.

Badanie CATI wzmacnia wymowę powyższych konstatacji. Jedynie co dziewięta ankietowana stwierdziła, że woli pracować z kobietami, ponad jedna trzecia, że z mężczyznami, a ponad połowa zajęła postawę neutralną – odpowiedzi „*zarówno z kobietami, jak i z mężczyznami*” oraz „*jest mi to obojętne, nie ma to dla mnie znaczenia*” wskazało po 26,6% osób. Co ciekawe, najmłodsze respondentki (25–39 lat) wykazywały największą niechęć do współpracy z koleżankami (zaledwie 7,1%), zdecydowanie preferując kolegów (39,3%).

Większość kobiet w badaniu jakościowym zadeklarowała, że lepiej dogaduje się z mężczyznami i woli szefa od szefowej. O takich preferencjach decydują przypisywane obu płciom różnice w cechach osobowości i osobiste doświadczenia. Mężczyźni w porównaniu z kobietami jawią się w przeprowadzonych badaniach jako mniej emocjonalni, konfliktowi, zazdrośni, pamiętliwi. Przypisywano im także umiejętność szybszego podejmowania decyzji i bardziej konstruktywnego rozwiązywania trudnych sytuacji i konfliktów w miejscu pracy. Wyżej wymienione różnice osobowościowe wpływają na to, że większość kobiet woli mieć szefa niż szefową.

Badane Dolnoślązaczki nie koncentrowały się jedynie na problemach z funkcjonowaniem kobiet na rynku pracy, ale wskazywały także, w jaki

sposób próbują lub próbowałyby zmienić swoją sytuację zawodową na lepszą. Największą popularnością wśród respondentek cieszyły się dodatkowe kursy i szkolenia (79%), rzadziej skłonne byłyby do przekwalifikowania się (35%), wyjazdu na stałe (19%) lub wyjazdu na dłużej do innej miejscowości (13%).

● Rekomendacje i zalecenia w celu zwiększenia aktywności kobiet na dolnośląskim rynku pracy

Jednym z najczęściej padających słów w kontekście kariery zawodowej jest dyspozycyjność. Poza sporem pozostaje, że ogólnie rzecz ujmując, kobiety są zwykle mniej dyspozycyjne niż mężczyźni, na co składają się zarówno zmienne niezależne – w tym biologiczne (szczególnie potencjalne macierzyństwo) oraz systemowe (brak przyjaznej dla matek małych dzieci infrastruktury opiekuńczo-oświatowej), ale i zależne (np. kwestia podziału obowiązków domowych).

Konstatacja ta prowadzi do kilku wniosków. Z jednej strony uznać można, że żadna instytucja nie jest władna ingerować w podział obowiązków domowych między kobietami i mężczyznami, który – jeśli jest dalece nierównomierny – ogranicza dyspozycyjność kobiet w miejscu pracy. To z kolei przekłada się na niższe płace kobiet, mniejsze szanse na awans, większe trudności z utrzymaniem posady oraz wyższy poziom bezrobocia wśród kobiet. Wniosek? To same kobiety powinny tak zorganizować swoje życie prywatne i relacje w domu, by nie kolidowały one z ich aktywnością zawodową. Co ciekawe, większość kobiet w wieku produkcyjnym, które mówią o sobie jako o ofiarach stereotypizacji płciowej, o tym, że trudniej jest im rozwijać się zawodowo, że gorzej zarabiają, ponieważ ciąży na nich nieporównywalnie więcej obowiązków domowych niż na mężach/partnerach, jest raczej niechętna zacieraniu ustalonych kulturowo wzorców ról płciowych. Kobiety biorące udział w badaniach przyjmują raczej strategię adaptacji do stosunkowo niesprzyjającego otoczenia poprzez obniżanie poziomu własnych oczekiwań, poprzestawanie na tym, co zdaje się dostępne *hic et nunc*.

Przecenianie roli cech jednostkowych i wiara, że to kobiety są „kowalami własnego losu”, nie stymuluje instytucji, samorządów, decydentów do poszukiwań rozwiązań o charakterze systemowym. A przecież jednym z wniosków płynących z diagnozy niższego poziomu aktywności

kobiet na rynku pracy jest to, że szereg przeszkód ma charakter strukturalny, a ich usunięcie leży poza zakresem działania jednostek. Kobiety w zmaganiach na rynku pracy czują się ciągle osamotnione, ponieważ nikt nie reprezentuje ich interesów, ponieważ są zdane na siebie, ewentualnie najbliższą rodzinę.

Podwyższenie poziomu aktywności zawodowej kobiet jest ważkim problemem społecznym, który wymaga interdyscyplinarnego, całościowego podejścia różnych instytucji publicznych (od urzędów pracy, przez placówki oświatowo-opiekuńcze, po pomoc społeczną czy służbę zdrowia). Dopóki każda z nich zajęta jest wyłącznie pewnym wycinkiem problemu, rzeczywista osoba znika z pola ich zainteresowania. Pożądane byłoby stworzenie, przynajmniej pilotażowo, zespołów, w skład których wchodziłoby przedstawicieli wymienionych instytucji, by wspólnie diagnozować przyczyny niskiej aktywności zawodowej kobiet w regionie. Wynika ona bowiem m.in. z takich przyczyn, jak konieczność opieki nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny, zły stan zdrowia, przeciążenie obowiązkami zawodowymi, rozczarowania i porażki w poszukiwaniu pracy. Tylko całościowy ogląd pozwala podjąć próbę zmierzenia się z barierami aktywności zawodowej kobiet.

Działalność agend publicznych (państwowych, samorządowych) jest, jak dotąd, nazbyt rozczłonkowana, schematyczna i nieprzystosowana do faktycznych potrzeb bezrobotnych. Nierozpoznane pozostają ich problemy i bariery utrudniające podjęcie zajęcia. Kluczową rolę odgrywa ubóstwo i jego reprodukcja. Naznaczanie biednych piętnem lenistwa staje się samospełniającym proroctwem i uwalnia instytucje – w ich własnym ujęciu – od podjęcia realnej próby pomocy klientom.

Kobiety są innymi pracownikami niż mężczyźni w tym znaczeniu, że presja społeczna, aby harmonijnie łączyć role ze sfery prywatnej (matka, żona) i zawodowej (pracownica), jest wobec nich znacznie silniejsza niż wobec mężczyzn. Wiele kobiet staje przed wyborem między karierą a macierzyństwem. A przecież w wielu państwach Europy w praktyce okazało się, że można ten dylemat uczynić nieaktualnym. I nie tylko chodzi tu o walkę z uprzedzeniami, stereotypami, sztywnym podziałem ról między kobietami i mężczyznami, które utrudniają ludziom obu płci realizację planów w sferze aktywności ekonomicznej, ale także (jeśli nie przede wszystkim) o zapewnienie na poziomie lokalnym i regionalnym odpowiedniej infrastruktury pozwalającej na harmonijne łączenie ról rodzicielskich i rodzinnych z obowiązkami zawodowymi. Zapewnienie

odpowiedniej liczby miejsc dla dzieci w żłobkach i przedszkolach, instytucjonalne wsparcie dla rodzin pełniących funkcje opiekuńcze wobec osób starszych, chorych, niepełnosprawnych jest niezbędne, jeśli aktywizacja kobiet na rynku pracy nie ma pozostać w sferze marzeń i pobożnych życzeń.

Marta Makuch
Uniwersytet Wrocławski

Kobiety a problematyka edukacji, nauki oraz uczestnictwa w kulturze na Dolnym Śląsku

● Wprowadzenie

„Edukacja i kultura to dwie strony tego samego medalu: edukacja jest subiektywną stroną kultury, a kultura obiektywną stroną edukacji”. Cytat z K. Ermerta oddaje sens połączenia tematyki związanej z edukacją oraz uczestnictwem w kulturze. Obie kategorie są różnorodnie definiowane i mają wiele znaczeń, nie są jednak głównym elementem analizy, ale tłem do ukazania sytuacji kobiet na Dolnym Śląsku funkcjonujących w tych obszarach. Edukacja to: proces zdobywania wiedzy, stan wiedzy danej osoby lub grupy, społeczeństwa, narodu, ale i kształcenie, ogół czynności i procesów mających na celu przekazywanie wiedzy, kształtowanie określonych cech i umiejętności. Edukację należy odróżnić od kategorii nauki. Potocznie występują jako synonimy, ale należy podkreślić elementy odróżniające. Można używać pojęcia nauki w znaczeniach: dynamicznym, który odnosi się do kompleksu czynności badawczych osób, zespołów lub instytucji, lub statycznym – to rezultat wysiłków uczonych, pewien kompleks wiedzy. Nauka jest jedna, jednak wiele jest nauk, dziedzin wiedzy. Obecnie

edukacja i posiadana wiedza, umiejętności to podstawowy budulec „*kapitału ludzkiego*”, często warunkujący status materialny, dający możliwość awansu społecznego, dlatego wykształcenie traktowane jest jako niekwestionowana wartość. Czy nadal aktualne jest stwierdzenie: „*nie ma nic bardziej nieokreślonego niż słowo kultura*”?²⁶ Czy powinno się badać kulturę? Oczywiście. „*Prawdziwym źródłem braku uczestnictwa w sztuce wysokiej jest niekompetencja, brak przygotowania do jej odbioru. Jest to też efekt pozbawienia szans na przygotowanie do uczestnictwa w kulturze*”²⁷. Spoglądając na dane dotyczące kultury i uczestnictwa w kulturze, warto podkreślić, za badaczem tego zjawiska B. Malinowskim, rzecz podstawową: „*człowiek zaspokaja przede wszystkim potrzeby swego organizmu*”²⁸. Powstawanie potrzeb kulturalnych jest wtórnym czynnikiem, który determinuje jednostki i społeczności. Dlatego można powiedzieć, przywołując różnych autorów hierarchii potrzeb, że „*głód*” i „*konsumowanie*” kultury są uwarunkowane zaspokojeniem potrzeb tzw. niższego rzędu przez członków gospodarstw domowych, a zatem są ściśle powiązane z ich sytuacją materialną²⁹. Podobna zależność cechuje edukację. W każdej społeczności kultura zajmuje istotne miejsce, jest „*trzonem życia społecznego*”. Kreacja dóbr kultury, uczestnictwo w kulturze i przekazywanie dziedzictwa kulturowego mają wielki wpływ na wzajemne stosunki między ludźmi oraz na ogólne nastawienie do życia. Oba pojęcia, edukacja i kultura, przyczyniają się do rozwoju jednostek. Dlatego tak ważna jest równość dostępu, brak dyskryminacji w obu omawianych obszarach, zwłaszcza ze względu na płeć. Artykuł będzie próbą odpowiedzi na prosto, zdawałoby się, postawione pytanie: jak wygląda na Dolnym Śląsku „*kobieta wykształcona*” oraz „*kobieta kulturalna/kultury*”?

O ile dane związane z edukacją, oświatą z uwzględnieniem podziału na płeć w regionach są publikowane, choćby przez najważniejsze źródło statystyki w Polsce (Główny Urząd Statystyczny), o tyle niezwykle trudne jest zdobycie jakichkolwiek podstawowych danych analogicznie związanych

26 J.G. Herder, *Myśli o filozofii dziejów*, t. 1, Warszawa 1962, s. 4.

27 *Sztuka, kołtunie!*, wywiad z B. Zdrojewskim, „Wprost”, 13/2011, <http://www.wprost.pl/ar/237540/Sztuka-kołtunie!?O=237540&pg=1>, odczyt z dn. 20.04.2011.

28 Por. B. Malinowski, *Szkice z teorii kultury*, Warszawa 1958, s. 29–33.

29 O innych determinantach: społeczno-kulturowych, instytucjonalnych i techniczno-organizacyjnych, aksjologiczno-światopoglądowym m.in. J. Grad, U. Kaczmarek, *Organizacja i upowszechnianie kultury w Polsce. Zmiany modelu*, Poznań 2005.

z problematyką udziału kobiet w kulturze. Ubogość informacji zmusza do uogólnień i korzystania z, także ograniczonych, badań ogólnokrajowych. To jest powodem nierównowagi, jeśli chodzi o opracowanie – znacznie więcej miejsca poświęcono na problematykę edukacyjną i oświatową.

● Diagnoza stanu – oświata i nauka

Parafrazując fragment analizy B. Fatygi, można stwierdzić: kobieta kulturalna to kobieta wykształcona, czyli posiadająca jakąś wiedzę ogólną, ale także zainteresowana, wykorzystująca wiedzę do samorozwoju³⁰. Zdobywać ją może w sposób nieformalny, jak i przede wszystkim formalny. Według statystyk o szczególnym charakterze polskich przemian w dziedzinie edukacji świadczy fakt, że awans edukacyjny w znacznie większym stopniu dotyczy kobiet niż mężczyzn. Jakie są powody takiego stanu rzeczy, ale i konsekwencje?³¹ Analizę rozpoczyna ogólna charakterystyka sytuacji kobiet (dziewcząt) na Dolnym Śląsku w wybranych rodzajach szkół na każdym szczeblu w systemie oświaty (poza przedszkolnym).

Jak prezentuje wykres 10, współczynniki skolaryzacji netto kobiet i mężczyzn na terenie województwa są bardzo zbliżone na najniższych etapach edukacji – w 2009 roku w szkołach podstawowych (blisko 97%) oraz gimnazjach (kobiety 95%, mężczyźni 94%)³². Na poziomach wyższych jest tylko jeden typ szkoły, w którym kobiety dominują nad płcią przeciwną – szkolnictwo ogólnokształcące. W liceach miernik ten wyniósł aż 53,4% (mężczyźni 34,6%). W pozostałych typach wynosi odpowiednio: w technikum – 23% (33%) oraz zasadniczych szkołach zawodowych – 8,9% (19,2%).

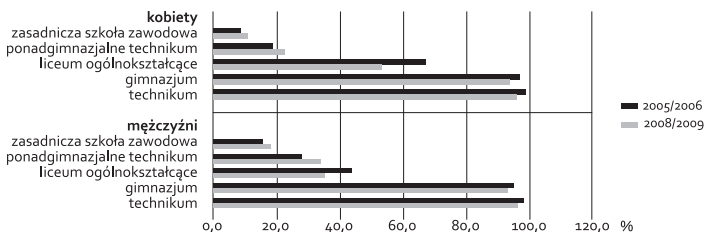
W roku szkolnym 2009/2010 na terenie województwa dolnośląskiego uczyły się 73 292 dziewczynki w szkołach podstawowych (o 14,7 tys., czyli o 16,7%, mniej niż w 2005/2006). Stanowiły 48,3% ogółu uczniów na tym

30 B. Fatyga, *Świadomość kulturalna jako świadomość kulturowa. Analiza dyskursów o „człowieku kulturalnym” i „kulturze”, [w:] Raport o stanie i różnicowaniach kultury miejskiej, Kongres Kultury Polskiej 2009*, <http://www.kongreskultury.pl/title,pid,375.html>, odczyt z dn. 20.04.2011.

31 Por. *Aspiracje i motywacje edukacyjne Polaków w latach 1993–2009*, Komunikat z badań CBOS, Warszawa 2009, http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2009/K_070_09.PDF, odczyt z dn. 10.04.2011.

32 Dane ze szkołami specjalnymi.

poziomie nauczania (w 2005 r. – 48,5%) (wykres 11). W tym samym roku odnotowano liczbę 13 952 absolwentek (o 2,5 tys. – 15,2% – mniej niż w 2005 roku).



Wykres 10. Współczynniki skolaryzacji netto kobiet i mężczyzn na Dolnym Śląsku w roku szkolnym 2005/2006 oraz 2009/2010.

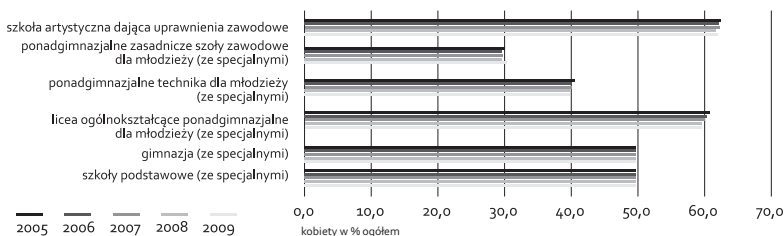
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Bank Danych Lokalnych*, GUS, http://www.stat.gov.pl/bdl/app/strona.html?p_name=indeks, odczyt z dn. 15.04.2011.

Na poziomie gimnazjum uczyło się w analizowanym okresie 89 786 uczniów, z tego 48,3% to uczennice (73 292). W stosunku do 2005 roku w 2009 roku nastąpił, podobnie jak w szkołach podstawowych, spadek ich liczby (o 8,8 tys., tj. o 16,7%). W przypadku absolwentek ubytek procentowy był znaczniejszy – o 17,1%, w 2005 roku ten poziom edukacji kończyło 18 680, a w 2009 roku – 15 492.

Analiza danych ze szkół ponadgimnazjalnych: liceum ogólnokształcące, technikum, zasadnicza szkoła zawodowa oraz szkoła artystyczna (z wyjątkami dla grupy młodych kobiet skutków decyzji edukacyjnych).

Wśród uczniów liceów ogólnokształcących od początku występowała przewaga kobiet, a na przestrzeni ostatnich kilku lat zauważalne jest stopniowe zwiększanie tej dysproporcji (w 2005 roku – 59%, w 2009 roku – 61%). Jednak liczba uczących się kobiet maleje. W analizowanym czasie zmniejszyła się o 15%, z 30 937 do 26 414. Liczba absolwentek także zmalała – o 1,1 tys. Według ostatnich danych (za rok szkolny 2008/2009) z 9571 kończących edukację w liceach (co stanowi 60,6% ogółu) 96,8% z nich (czyli 9265) przystąpiło do egzaminu maturalnego. Jest to 59,5% ogółu przystępujących uczniów z liceów na Dolnym Śląsku. Dokument

potwierdzający zdanie egzaminu dojrzałości uzyskało 8226 abiturienek liceum (co daje odsetek w stosunku do ogółu przystępujących – 89%, a ogółu pozytywnie zaliczających ten egzamin – 54,8%). Wyniki te są nieco niższe od średnich dla kraju (59%).



Wykres 11. Odsetek kobiet w liczbie uczniów ogółem w wybranych typach szkół na Dolnym Śląsku w latach 2005–2009.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Bank Danych...*, op. cit.

Zasadnicze szkoły zawodowe są szkołami, których głównym celem jest wykształcenie umiejętności przydatnych do pracy w określonym zawodzie. Kobiety stanowią zdecydowaną mniejszość wśród uczniów zasadniczych szkół zawodowych zarówno w skali kraju, jak i na terenie Dolnego Śląska. W latach 2002–2007 odsetek zmniejszył się z 33,7% do 28,4%. W 2008 roku wzrósł nieznacznie do 28,7%, a w 2009 – do 29,5%. W regionie kobiety stanowiły procentowo większą grupę uczniów zasadniczych szkół zawodowych niż w całej Polsce (w 2003 roku – o 1,6 pkt proc.). Różnica ta utrzymywała się na przestrzeni ostatnich lat, jednak od 2006 roku stopniowo malała, aż w 2009 roku uległa zatarciu³³.

Maleje także liczba absolwentek – od 2005 roku w stosunku do ogółu kończących ten typ szkół z 37,5% do 34% (spadek o 15,5%). Na rynku pracy absolwentki szkół zawodowych są poszukiwane znacznie częściej od absolwentek liceów. Potwierdza to m.in. projekt „Diagnoza potrzeb

33 *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2009/2010*, Warszawa 2010, s. 65–67; oraz K. Dziugieł, P. Wójcik, *Diagnoza potrzeb edukacyjnych. Rozwój rynku pracy województwa dolnośląskiego poprzez dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego. Analiza trendów na rynku pracy i rynku edukacyjnym województwa dolnośląskiego*, Warszawa 2010, s. 60, <http://obserwatorium.dwup.pl/biblioteka/raporty?page=2>, odczyt z dn. 21.04.2011.

edukacyjnych. Rozwój rynku pracy województwa dolnośląskiego poprzez dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego”. Wśród najczęściej spotykanych czynników motywujących do zatrudniania absolwentów, wymienianych przez pracodawców, są: odbyta praktyka, nabyte doświadczenie (82%), kwalifikacje i wiedza wyniesiona ze szkoły (57%) oraz zaangażowanie, chęć pracy, zapał (54%)³⁴. Ale nawet właściwy profil ukończonej szkoły zawodowej nie gwarantuje absolwentkom sukcesu oraz poprawy ich sytuacji na rynku pracy. Wymagania stawiane kandydatkom są coraz wyższe, zadania zawodowe, z którymi mają one do czynienia, coraz bardziej złożone, a przez to konieczne jest posiadanie wszechstronnej wiedzy oraz szeregu umiejętności³⁵.

W technikach jest podobnie – wśród uczniów przeważają mężczyźni. Do 2005 roku w województwie mogliśmy obserwować zwiększanie się ich liczby w stosunku do kobiet. W 2006 roku odsetek uczennic zaczął powoli wzrastać (o 1,28 pkt proc.). Obecnie ich udział do ogółem uczących się w technikach kształtuje się na poziomie 41,4% (38,6% na poziomie całej Polski)³⁶. Liczba uczennic wzrosła w ciągu tych lat o 30% – z 10 897 do 14 262.

Powolny wzrost cechuje też liczbę absolwentek – z 2255 do 2496 (o 10%), natomiast w ogółem kończących kobiety stanowią obecnie 40,85% (to jest o 1,8 pkt proc. mniej niż w 2006 roku). Z tego 92,5% absolwentek techników (czyli 2302 kobiety) przystąpiło do egzaminu maturalnego (42,7% ogółu przystępujących), a otrzymało świadectwo – 1828 kobiet (co stanowi 79,4% przystępujących kobiet, oraz 43,6% ogółu abiturientów na Dolnym Śląsku w technikach).

Na Dolnym Śląsku funkcjonuje również system szkolnictwa artystycznego. Tworzą go przede wszystkim publiczne i niepubliczne szkoły artystyczne (kształtujące w zakresie przedmiotów artystycznych oraz ogólnokształtujące artystyczne). Kształcenie można kontynuować w ramach szkolnictwa wyższego (uczelnia artystycznych)³⁷. W szkołach tych zauważa się przewagę kobiet, która systematycznie w ostatnich latach rośnie

34 K. Dziugiel, P. Wójcik, *op. cit.*, s. 52–53.

35 *Diagnoza potrzeb edukacyjnych. Rozwój rynku pracy województwa dolnośląskiego poprzez dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego. Rekomendacje dotyczące działań w zakresie szkolnictwa zawodowego prowadzących do poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy*, Warszawa 2010, s. 43, 48–50, <http://obserwatorium.dwup.pl/download.php?file=sites/default/files/...pdf>, odczyt z dn. 20.04.2011.

36 *Oświata i wychowanie...*, *op. cit.*, s. 70.

37 *Ibidem*, s. 71–72.

(2005 rok – 62,8%, 2009 rok – 64,3%). Liczba ta, mimo że wzrasta od 2008 roku, nie osiągnęła stanu z 2005 roku (2009 rok – 1041, 2005 rok – 1058). W 2009 roku 50% absolwentek tych uczelni przystąpiło do egzaminu dojrzałości, z tego 91% otrzymało świadectwo (to 30 kobiet, co stanowi 66,7% ogółu tych, którzy zdali maturę pozytywnie).

Z deklaracji badanych Polaków wynika, że nikt nie chciałby, żeby ich dzieci zakończyły edukację na szkole podstawowej lub gimnazjum, a nielicznych satysfakcjonowałoby wykształcenie średnie lub policealne (86% chciałoby wyższego wykształcenia dla córek, 84% dla synów)³⁸. Zwiększają się aspiracje, rosną wymagania rynku pracy, zatem wybór dalszego kształcenia to w przypadku kobiet kwestia niezwykle istotna.

Na wszystkich dolnośląskich uczelniach na początku roku akademickiego 2009/2010 studiowało 172 479 osób, z czego 56,6% to kobiety (97 852). Współczynnik skolaryzacji brutto w tym roku osiągnął wynik dla kobiet 78% (dla mężczyzn 59%). W stosunku do 2005 roku wzrósł w obu grupach – ale u kobiet o 15 pkt proc., a tylko 8 pkt proc. u mężczyzn.

Nieznaczną przewagę kobiet występowała zarówno na studiach stacjonarnych – 52,8% studentów stanowią kobiety, jak i niestacjonarnych, gdzie wskaźnik feminizacji wynosił 60,8% (np. w roku 2005/2006 było to odpowiednio 169 325 studentów, kobiet 55,4% (tj. 93 758), na stacjonarnych – 52,4%, na zaocznych i wieczorowych – 58,6%). Kobiety znacząco częściej kształcą się na Akademii Medycznej oraz Akademii Sztuk Pięknych, gdzie wskaźniki feminizacji wynoszą kolejno – 73,7% i 72,8%. Najmniejszym zainteresowaniem cieszy się Politechnika Wrocławska – zaledwie 27,5%³⁹.

Przekłada się to na odsetek absolwentek wyższych uczelni o określonych specjalizacjach i kierunkach. Jak prezentuje tabela 4, największą grupę kobiet w stosunku do ogółu studiujących na Dolnym Śląsku otrzymuje wykształcenie na uczelniach niepublicznych (prawie 69% w 2009 roku, a w 2002 roku – aż 72%), głównie z powodu wysokiego odsetka absolwentek tego rodzaju szkół o profilu medycznym. Ale ze statystyki wynika, że uczelnie te także przyciągają coraz większą liczbę studentów, a przede wszystkim studentek – w roku akademickim 2002/2003 studiowały 18 083, w 2005/2006 – 23 950, a w 2009/2010 – już 32 325.

38 *Aspiracje i motywacje...*, op. cit., s. 8.

39 *Badanie rynku edukacji wyższej i kształcenia ustawicznego na terenie Dolnego Śląska*, Katowice 2011, s. 33, <http://obserwatorium.dwup.pl/sites/default/files/Badanie%20Rynku%20Edukacji%20Wyższej%20i%20kształcenia%20ustawicznego%20na%20terenieniu%20Dolnego%20Śląska%20i%20etap%20bad%20.pdf>, odczyt z dn. 10.04.2011.

Lata:	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
kobiety jako % ogółu absolwentów								
uczelnie publiczne – ogółem	59,69	60,66	63,41	64,39	63,50	62,61	61,68	62,65
o tym kierunku lub specjalności:								
społeczne	65,36	66,70	70,31	71,60	69,95	72,21	71,67	67,77
inżynieryjno-techniczne	20,02	21,12	23,96	25,95	27,07	26,47	24,55	23,94
prawne	55,73	55,13	59,51	63,43	62,29	58,42	53,57	60,16
medyczne	69,99	71,65	73,58	74,08	76,41	79,27	77,94	78,24
informatyczne	22,41	15,72	18,10	20,54	17,22	18,69	13,52	13,64
uczelnie niepubliczne – ogółem	71,90	66,53	70,68	69,06	68,20	68,41	68,77	68,88
o tym kierunku lub specjalności:								
społeczne	64,68	64,58	65,90	60,67	61,71	61,73	65,04	64,55
prawne	-	-	-	-	-	-	-	52,78
medyczne	70,97	86,44	78,57	77,05	83,15	77,84	89,50	81,07
informatyczne	-	14,93	22,12	17,56	12,22	9,27	7,63	6,47
uczelnie publiczne i niepubliczne – łącznie	62,68	62,07	65,22	65,45	64,71	64,17	63,92	64,50
o tym kierunku lub specjalności:								
społeczne	65,27	66,29	69,59	69,34	68,08	70,09	70,28	67,05
inżynieryjno-techniczne	20,02	21,12	23,97	25,95	27,07	26,47	24,55	23,94
prawne	55,73	55,13	59,51	63,43	62,29	58,42	53,57	59,77
medyczne	70,03	72,67	73,89	74,23	77,66	78,91	82,40	78,76
informatyczne	22,41	15,36	18,96	19,72	15,88	15,92	11,75	11,48

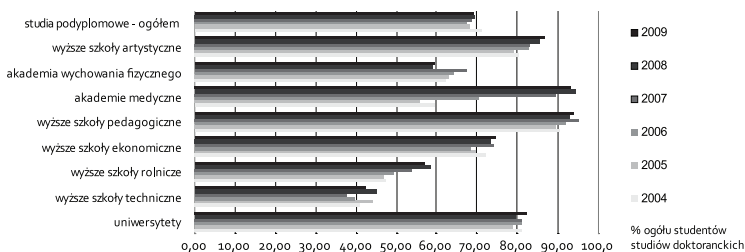
Tabela 4. Odsetek absolwentek szkół wyższych publicznych i niepublicznych na Dolnym Śląsku w latach 2002–2009 z uwzględnieniem wybranych kierunków i specjalności.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Bank Danych...*, op. cit.

Z kolei na uczelniach publicznych najbardziej sfeminizowane są kierunki: medyczne, społeczne oraz prawne. Niesatysfakcjonujący jest w dalszym ciągu odsetek kobiet kończących szkoły wyższe z wykształceniem o profilu informatycznym czy inżynieryjno-technicznym. Dane obrazują tendencję

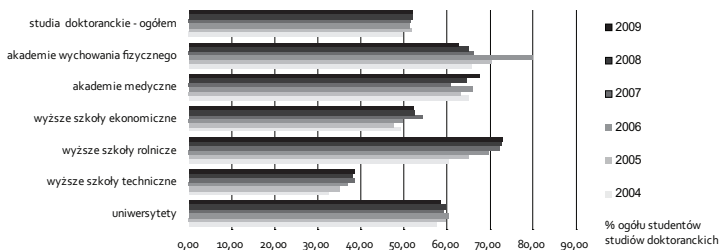
spadkową, jeśli chodzi o liczbę studiujących ogółem, ale falującą, wzrostowo-spadkową liczbę kobiet: w 2002/2003 to 66 939; wzrost następował do roku 2005/2006 – 69 808; w 2006/2007 obserwowany jest spadek – 67 915; w 2009/2010 – 65 527.

Powyższe ma wpływ na liczbę studentek oraz profile dalszego kształcenia – na studiach podyplomowych oraz doktoranckich (wykres 12). Studia podyplomowe to bardzo często instrument do poszerzania wiedzy oraz zdobywania nowych kwalifikacji. Na Dolnym Śląsku kobiety częściej wybierają taką formę doksztalcenia niż mężczyźni (69% w 2009 roku, 71% w 2004 roku). Preferują ofertę uczelni o profilu pedagogicznym (94%), ale i medycznym (93%) czy artystycznym (87%). Zdecydowanie mniej – 42% – wybiera wyższe szkoły techniczne.



Wykres 12. Odsetek kobiet uczestniczących w studiach podyplomowych według typów uczelni na Dolnym Śląsku w latach 2004–2009.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Bank Danych...*, *op. cit.*



Wykres 13. Odsetek kobiet studiujących na studiach doktoranckich w latach 2004–2009 na wybranych rodzajach szkół wyższych na Dolnym Śląsku.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Bank Danych...*, *op. cit.*

W regionie systematycznie rośnie też liczba doktorantek – w 2004 roku było to 1669, w 2009 roku – 1870. Najbardziej sfeminizowane uczelnie w tej grupie to wyższe szkoły rolnicze, medyczne, ale także Akademia Wychowania Fizycznego (choć tu odnotowano w stosunku do 2004 roku spadek o 4%) oraz uniwersytety. Charakteryzujące się najniższym udziałem kobiet – szkoły o profilu technicznym, odnotowują jeden z największych wzrostów tego odsetka w analizowanych latach (o 18%; a szkoły rolnicze o 21,5%).

Rok:	2005				2009			
Stopnie:	doktor		habilitacje		doktor		habilitacje	
	ogółem	w tym kobiety	ogółem	w tym kobiety	ogółem	w tym kobiety	ogółem	w tym kobiety
Ogółem:	585	294	108	42	510	271	73	21
w tym:								
uniwersytety	171	106	37	24	207	113	27	8
wyższe techniczne	140	43	29	9	108	42	15	5
wyższe rolnicze	54	31	13	3	20	14	7	3
wyższe ekonomiczne	77	34	5	1	53	31	6	2
wyższe artystyczne	12	7	7	3	41	31	3	1

Tabela 5. Stopnie naukowe nadane w 2005 i 2009 roku w wybranych szkołach wyższych na Dolnym Śląsku według stopnia i typu szkół.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Szkoły wyższe i ich finanse w 2005 r.*, Warszawa 2006, s. 243, http://www.stat.gov.pl/gus/5840_1177_PLK_HTML.htm; *Szkoły wyższe i ich finanse w 2009 r.*, Warszawa 2010, s. 282, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_e_szkoly_wyzsze_2009.pdf, odczyt z dn. 10.04.2011.

Zdobycie tytułu doktora jest obecnie warunkiem *sine qua non*, aby realizować się w obszarze pracy badawczej w systemie uczelni oraz równie często sprzyja rozpoczęciu działań w tzw. sektorze B + R. Tabela 5 obrazuje liczbę kobiet, które na Dolnym Śląsku uzyskały tytuły doktora oraz doktora habilitowanego w roku 2005 i 2009. W roku 2009 zmalała w obu grupach, w przypadku habilitacji o 50%.

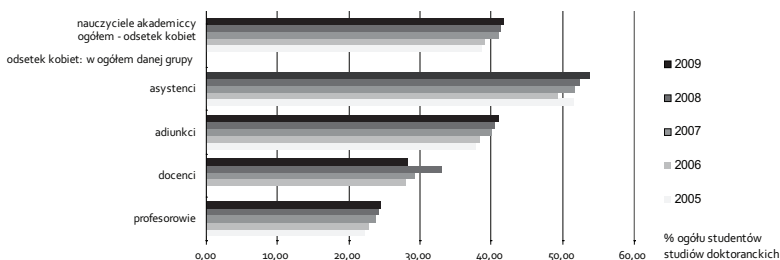
Nauczyciele to jeden z najbardziej sfeminizowanych zawodów w Polsce. W roku 2009/2010 pracowało na Dolnym Śląsku w charakterze nauczyciela 36 840 kobiet, które stanowiły 81% tej grupy zawodowej (podobny odsetek odnotowano w skali kraju)⁴⁰. W stosunku do roku 2005/2006 nastąpił nieznaczny wzrost tego wskaźnika (o 1,2 pkt proc.). Zdecydowanie większy odsetek nauczycielek występuje na wsiach – 83,5% (w miastach 79,4%).

Feminizacja zawodu nauczyciela nie oznacza jednak, że szkoła staje się miejscem bardziej przyjaznym dla kobiet. W opracowaniu A. Dzierzgowskiej i E. Rutkowskiej czytamy, że „liczba nauczycieli-mężczyzn wzrasta wraz z wiekiem uczniów i stopniem złożoności wykładanego materiału [...] mężczyźni w szkołach nieproporcjonalnie często zajmują stanowiska kierownicze”. Jak pisze M. Fuszara, „[...] w szkolnictwie, podobnie jak w wielu innych zawodach, kobiety natrafiają na »szklany sufit«, który nie pozwala im osiągnąć najwyższych stanowisk i sprawować najwyższych funkcji. Mamy tu do czynienia z piramidą, u podstawy której jest wiele kobiet, natomiast na jej szczycie kobiet niemal się nie spotyka”. Autorki podkreślają, że w szkołach podstawowych kobiety stanowią ogromną większość zatrudnionych, mniejszą przewagę kobiety mają w szkołach średnich, natomiast w szkołach wyższych przewagę wśród zatrudnionych mają już mężczyźni⁴¹.

Do tego przewaga ta rośnie wraz ze stanowiskiem (wykres 14). W 2009 roku różnica na stanowiskach profesorów wyniosła aż 51 pkt proc. na korzyść mężczyzn. Na niższych – asystenckich obserwuje się od trzech lat rosnącą, ale bardzo niewielką przewagę kobiet (w ostatnim roku różnica wyniosła 7,7 pkt proc.). Występuje wyraźny podział na uczelnie sfeminizowane pod tym względem oraz te, gdzie odsetek kobiet jest niewielki. W tej pierwszej grupie znajdują się bez wątpienia uczelnie medyczne (blisko 58-procentowy udział) czy pedagogiczne (54%). Przeciwnie niż np. na uczelniach technicznych (25%) czy przede wszystkim teologicznych (6,4%).

40 Por. System Informacji Oświatowej, <http://www.sio.edu.pl/?pokaz=strona&id=1>, odczyt z dn. 10.04.2011.

41 A. Dzierzgowska, E. Rutkowska, *Ślepa na płęć edukacja równościowa po polsku. Raport krytyczny*, Warszawa 2008, s. 14, http://www.feminoteka.pl/downloads/raport_www.pdf, odczyt z dn. 21.04.2011. Por. też M. Fuszara, *Kobiety wobec uniwersyteckiej edukacji. Wypisy z historii i kilka uwag na temat współczesności*, „uniGENDER”, nr 1/2006 (2), <http://www.unigender.org/?page=biezacy&issue=01&article=05>, odczyt z dn. 21.04.2011.



Wykres 14. Odsetek kobiet pracujących na uczelniach wyższych na Dolnym Śląsku w latach 2005–2009 z uwzględnieniem stanowisk.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Bank Danych...*, op. cit.

Kobiety znacznie częściej niż mężczyźni postrzegają wykształcenie jako drogę do niezależności i samodzielności, a także do rozwoju intelektualnego i osobowościowego (w tej ostatniej kwestii różnice między przedstawicielami obu płci są mniejsze). Mężczyźni natomiast silniej akcentują znaczenie wysokich zarobków, lekkiej pracy i łatwiejszego życia. Wydaje się, że wynik ten może być przydatny przy próbie wyjaśnienia, dlaczego w dzisiejszej Polsce awans edukacyjny, ale i pod wieloma względami udział w życiu kulturalnym dotyczy częściej kobiet niż mężczyzn⁴².

● Uczestnictwo w kulturze

Potrzeby kulturalne należą do potrzeb wtórnych, tj. takich, które nie mają podłoża biologicznego, lecz są wyuczone, nabyte w trakcie socjalizacji (np. w drodze naśladownictwa). Uczestnictwo w kulturze mierzy się poprzez ukazanie partycypacji w tych dziedzinach kultury, które uznawane są za reprezentatywne dla całej zbiorowości. Do dziedzin tych należą m.in.: czytelnictwo książek, czasopism, uczęszczanie do kina, teatru, muzeum, filharmonii, na wystawy plastyczne itd. Poziom aktywności w każdej z tych dziedzin charakteryzuje się osobno ze względu na brak danych, które pozwalałyby na ustalenie współzależności między poszczególnymi dziedzinami kultury⁴³.

⁴² *Cele i dążenia życiowe Polaków*, Komunikat z badań CBOS, Warszawa 2010, s.8, http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2010/K_161_10.PDF, odczyt z dn. 10.04.2011.

⁴³ A. Łyszyk, M. Pawłowska, *Zakres uczestnictwa mieszkańców Szczecina w życiu kulturalnym jako przykład realizacji potrzeb wyższego rzędu*, <http://usfiles.us.szc.pl/getfile.php?pid=1133>, odczyt z dn. 26.04.2011.

Jak pokazują badania, Polacy od lat sferę kultury traktują niezwykle marginalnie⁴⁴. Na pierwszym miejscu stawiają pracę, dom, rodzinę, zdrowie, a zaspokajanie potrzeb kulturalnych odkładają na nieokreśloną, odległą przyszłość. Aktywność kulturalna sprowadzana jest często do biernego odbioru nadawanych masowo treści: oglądania telewizji i czytania gazet. A. Kowalewska stwierdza: „*brak wyraźnych dystynkcji między kulturą popularną a elitarną utrwalany jest przez [...] postawę nazywaną populizmem kulturalnym. Polega ona na przypisywaniu wyższej społecznie rangi kulturze popularnej, temu, co podoba się »zwykłym« ludziom, niż kulturze [...], w której uczestnictwo wymaga odpowiedniego poziomu kompetencji kulturalnych*”⁴⁵. Często akcentuje się, że kultura poświęcana jest w imię podnoszenia ogólnej jakości życia, sprowadzana do rozrywki po godzinach i traktowana rozszczeniowo.

Według badań region dolnośląski należy do terenów „*najbardziej telewizyjnych*” (jak woj. lubuskie, łódzkie, kujawsko-pomorskie)⁴⁶. W stolicy województwa „*mimo aktywnego życia kulturalnego [...] w koncertach, imprezach sportowych i rekreacyjnych udział bierze »często« 8% wrocławian. Aż 63% uczestniczy »rzadko«, »nigdy« lub »prawie nigdy«*”⁴⁷.

Na Dolnym Śląsku jest: 18 teatrów, 58 muzeów, 643 biblioteki publiczne, 19 galerii, 262 domy kultury i 44 kina⁴⁸. Odbywa się szereg imprez kulturalnych, zarówno cyklicznych, jak i wydarzeń jednorazowych, jak koncerty czy spektakle⁴⁹. Kobiety mogą uczestniczyć nie tylko w powyższych, ale

44 Badanie dotyczące zainteresowania Polaków kulturą z 2010 roku wykazało, że 72,3% ankietowanych odpowiedziało: „wcale” lub „raczej nie”. Kulturą „wcale” lub „prawie wcale” nie interesuje się 84,6% badanych. 81% nie ma ochoty poszerzać swojej wiedzy na ten temat. *Badanie dotyczące zainteresowania Polaków kulturą*, ARC Rynek i Opinia, http://kulturasieliczy.nck.pl/wp-content/uploads/2011/02/ARC-Rynek-i-Opinia_badanie-dot.-zainteresowania-Polakow-kultura.pdf, odczyt z dn. 23.04.2011.

45 A. Kowalewska, *Uczestnictwo Polaków w kulturze*, http://www.pentor.pl/upload_module/wysiwyg/publikacje/2005/artykuly/uczestnictwo%20polakow%20w%20kulturze%20wspolczesnej.pdf, odczyt z dn. 10.04.2011.

46 77% odpowiedzi „często” i „bardzo często”.

47 *Przestrzenie dla piękna. Aplikacja Wrocławia o tytuł Europejskiej Stolicy Kultury 2016*, Wrocław 2010, s. 27.

48 *Instytucje kultury w Polsce w 2009 r.*, Warszawa 2010, s. 37, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_KTS_Instytucje_kultury_w_Polsce_2010.pdf, odczyt z dn. 11.04.2011.

49 Nie bez powodu Wrocław stara się o miano Europejskiej Stolicy Kultury 2016. To dodatkowo ▶

także specjalnie dla nich organizowanych. Przykładem jest Ogólnopolski Festiwal Rozwoju dla Kobiet PROGRESSteron na Dolnym Śląsku (to różnorodne imprezy kulturalne, spotkania z interesującymi osobami, szkolenia, warsztaty, pokazy). Festiwal został zainicjowany przez Ośrodek Rozwoju Osobistego Kobiet – Dojrzejalnia Róż, a główną organizatorką na terenie dolnośląskim jest Joanna Miezio, założycielka Fundacji Twórczego Rozwoju STREFA INSPIRACJI⁵⁰. Kobiety mogą uczestniczyć, ale i kreować kulturę w regionie. Przykład: Magda Pietrewicz, laureatka dolnośląskiego konkursu „Szczyt Kultury”. Animatorka i koordynatorka teatralnego Ośrodka Nowy Świat w Legnicy uznana została za najaktywniejszego animatora kultury w rywalizacji dolnośląskiej w 2010 roku⁵¹.

Skąd wobec tego „bierna” postawa większości wobec kultury?⁵² Często zwraca się uwagę na „czas wolny”. To w tym czasie potencjalnie można uczestniczyć i być częścią społeczności konsumującej ofertę kultury, niekoniecznie „masowej”. Ale czas poza pracą często właśnie spędza się „w domu przed telewizorem”. Osoby, które mniej pracują (emeryci i renciści oraz bezrobotni obojga płci oraz gospodynie domowe), poświęcają telewizji znacznie więcej czasu niż pracujący, a zwłaszcza przedsiębiorcy — najmniej oglądający telewizję — i rolnicy⁵³. Jednak według badania CBOS z 2010 roku aż 69% pracujących kobiet, a 36% niepracujących, stwierdza, że ma bardzo mało czasu wolnego (mniej niż 20 godzin tygodniowo) (odpowiednio – 53% i 20% mężczyzn)⁵⁴.

napędza „machine” kulturalną regionu. Kilka przykładowych: Wrocławski Festiwal Jazzowy Jaz nad Odrą, Przegląd Piosenki Aktorskiej czy BuskerBus – Międzynarodowy Festiwal Sztuki Ulicznej. Od czterech lat odbywa się też cykl różnorodnych wydarzeń z okazji Dni Dolnego Śląska. Por. Dolnośląskie Centrum Informacji Kulturalnej, www.dcik.pl; Instytucja Kultury Wrocław 2016, <http://www.wro2016.pl/>, odczyt z dn. 20.04.2011.

50 Por. <http://dojrzejalnia.pl/serwis/festiwale/progressteron22/238>, odczyt z dn. 10.04.2011.

51 <http://www.g-punkt.pl/gTag/Szczyt+Kultury/1>, odczyt z dn. 20.04.2011.

52 Trzeba oczywiście zaznaczyć, że zdecydowana większość tych wydarzeń odbywa się w większych ośrodkach, przede wszystkim we Wrocławiu.

53 *Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków. Raport*, J. Czapiński, T. Panek (red.), Warszawa 2010, s. 236, http://www.diagnoza.com/pliki/raporty/Diagnoza_raport_2009.pdf, odczyt z dn. 10.04.2011.

54 *Czas wolny Polaków*, Komunikat z badań CBOS, Warszawa 2010, s. 3, http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2010/K_133_10.PDF, odczyt z dn. 20.04.2011.

Obecne „uczestnictwo w kulturze” przebiega w „świecie zremediowanym przez media cyfrowe”. Mamy do czynienia z remediacją, gdy indywidualne pasje tworzenia, zbierania czy słuchania mogą stać się intensywniejsze „[...] dzięki połączeniu w sieciowe społeczności, praktyki podobnych sobie ludzi”⁵⁵. Mężczyźni korzystają z technologii informacyjno-komunikacyjnych nieco częściej niż kobiety (mimo że dwa lata temu nie było różnic, jeśli chodzi o korzystanie z komputerów). Wśród mężczyzn z komputerów korzysta 57%, a z internetu prawie 53%. Wśród kobiet odsetek ten jest o niecałe 4 pkt proc. niższy⁵⁶.

Ale kobiety więcej czytają, przede wszystkim książek. W 2010 roku pozytywną odpowiedź podało: 36% (1–6 książek), a 13% (7 i więcej) badanych (mężczyźni odpowiednio 28% i 10%)⁵⁷. Równie często sięgają po prasę: najczęściej dwutygodniki (65,8%) i miesięczniki (58,3%)⁵⁸. A według innych statystyk chodzą także częściej do kina, teatru, muzeum – 6,1% ogółu badanych wskazało taką formę spędzania czasu wolnego (4,7% mężczyzn)⁵⁹.

Kobiety zasadniczo okazują większe zainteresowanie ofertą kulturalną, jednak nie jest to w dalszym ciągu wynik satysfakcjonujący. A brak danych dla regionu nie pozwala na postawienie precyzyjnej tezy: Dolnoślązaczki są (lub „nie są”) bardziej zaangażowane w kulturę niż rodaczki z innych regionów kraju.

● Prognoza trendów rozwojowych

Skutki zmian demograficznych a edukacja kobiet: według prognozy GUS dla województwa dolnośląskiego liczba kobiet w edukacyjnych grupach

55 M. Filiciak, M. Danielewicz, M. Halawa, P. Mazurek, A. Nowotny, *Młodzi i media. Nowe media a uczestnictwo w kulturze*, Warszawa 2010, s. 7, <http://obserwatoriumkultury.nck.pl/art,pl,2009,30079.html>, odczyt z dn. 10.04.2011.

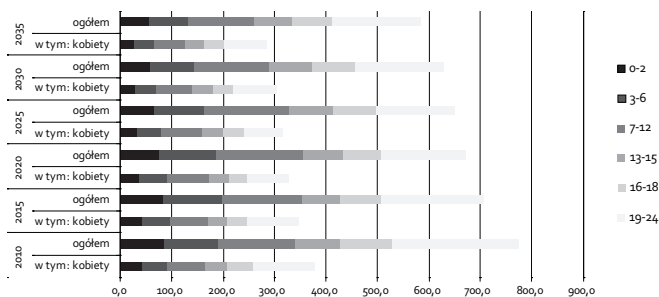
56 *Diagnoza społeczna...*, *op. cit.*, s. 289.

57 *Spółeczny zasięg książki w Polsce 2010*, <http://www.bn.org.pl/download/document/1297852803.pdf>, odczyt z dn. 20.04.2011.

58 Profile czytelników, Polskie Badanie Czytelnictwa, wyniki za okres wrzesień 2010 – luty 2011 r., <http://www.pbczyt.pl/profile-czytelnikow.html>, odczyt z dn. 20.04.2011.

59 *Turystyka i wypoczynek w gospodarstwach domowych w 2009 r.*, Warszawa 2010, s. 75, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbr/gus/PUBL_kts_turystyka_wypoczynek_w_gosp_dom_2009.pdf, odczyt z dn. 20.04.2011.

wieku (3–24 lata) do końca 2035 roku zmaleje o 23,7%, do 256,6 tys. (wykres 15). Największy spadek (ponad 30%) będzie dotyczył kobiet z grupy najstarszej (ale i najmłodszej – 0–2, ponad 33%). Natomiast najmniejszy – około 15,7% – w grupie wiekowej 7–12. Do roku 2020 systematycznie będzie ubywało roczników ze szkół ponadgimnazjalnych i wyższych. To skutek tendencji demograficznych – spadku liczebności kolejnych grup kobiet (ale i mężczyzn) – urodzonych w latach dziewięćdziesiątych XX wieku oraz na początku XXI wieku, które weszły już w wiek edukacyjny, a w podanym okresie będą na poziomach właśnie tych szkół.



Wykres 15. Prognoza ludności – ogółem i kobiet według edukacyjnych grup wieku na Dolnym Śląsku (w tys.).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Prognoza ludności na lata 2008–2035*, Warszawa 2009, s. 265, 269, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbr/gus/PUBL_L_prognoza_ludnosci_na_lata2008_2035.pdf, odczyt z dn. 11.04.2011.

Wzrost zapotrzebowania na edukację w szkołach średnich oraz wyższych: można się spodziewać większego udziału kobiet w szkolnictwie o profilu ścisłym, kształcącym określony zawód, oraz szkolnictwie akademickim. To ogólnoswiatowe tendencje. Kobiety, szukając kariery, powinny „wychodzić poza stereotyp związany z rolą kobiety czy mężczyzny w społeczeństwie. [...] Tradycyjne różnice, związane z wzorcem męskości i kobiecości, zacierają się”⁶⁰.

Kobiety jako uczestniczki kształcenia ustawicznego: podobne zjawiska będą dotyczyły studiów podyplomowych oraz innych form kształcenia

60 *Dziewczyny na politechniki, chłopaki do mody*, wywiad z L. Mellibrudą, „Polityka.pl Psychologia”, kwiecień 2011, <http://www.polityka.pl/psychologia/okiemksperta/1514978,1,dziewczyny-na-politechniki-chlopaki-do-mody.read#ixzz1L6yXioJT>, odczyt z dn. 10.04.2011.

ustawicznego. Kobiety będą wybierać dalsze rodzaje edukacji, żeby stać się konkurencyjne na rynku pracy.

Rosnące wykształcenie kobiet szansą na lepszą pozycję zawodową i dostrzeganie barier w awansowaniu: coraz więcej kobiet ma wysokie aspiracje zawodowe i nie mogąc ich zrealizować z powodu różnego typu ograniczeń, czują się dyskryminowane. Można oczekiwać, że dalsze zmiany będą następować pod wpływem unijnej polityki równości⁶¹.

Kobiety jako pracownice w systemie oświaty: zawód nauczyciela jest zawodem sfeminizowanym i wydaje się, że nie będzie znacznych zmian w tym zakresie. Na poziomie pracowników akademickich – można oczekiwać wzrostu odsetka kobiet wśród pracowników uczelni na najwyższych stanowiskach⁶².

W sferze kultury i uczestnictwa w kulturze można spodziewać się pozytywnych trendów: zmiana świadomościowa (w wyniku edukacji – wskaźniki uczestnictwa rosną wraz z wykształceniem). Zgodnie z potocznym powiedzeniem: „czym skorupka za młodu nasiąknie...”.

Kultura – miejsce pracy kobiet: Kobiety będą intensyfikować swoją działalność w tzw. gospodarce kulturalnej. W dokumentach europejskich zwraca się uwagę na potencjał tzw. PKT (sektora przedsiębiorstw z branży kultury i twórczej). Skutek rozwoju, przede wszystkim w postaci przyrostu miejsc pracy, będzie udziałem w znacznym stopniu kobiet.

● Wizja stanu pożądanego

Edukacja kobiet – dostosowana do rynku pracy: poprawa wskaźników rynku pracy, będzie rzutować na wysoki udział kobiet w różnych formach tzw. uczenia się przez całe życie.

Brak dyskryminacji – zarówno w sferze edukacji, jak i kultury: najważniejszy akt prawny w Polsce zawiera zapis: „*kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają [...] w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej*

61 L. Kolarska-Bobińska, *Polski szklany sufit*, s. 1–2, <http://www.isp.org.pl/files/9508813830009191001123752352.pdf>, odczyt z dn. 10.04.2011.

62 M. Fuszara, *Kobiety wobec uniwersyteckiej edukacji. Wypisy z historii i kilka uwag na temat współczesności*, „uniGENDER”, nr 1/2006 (2), http://www.unigender.org/?page=biezacy&is_sue=01&article=05, odczyt z dn. 21.04.2011.

wartości [...]”⁶³. Akcentują to też dokumenty światowe, m.in. jeden z celów opisanych w Pekińskiej Platformie Działania zakłada, że powinno się „zapewnić równy dostęp do oświaty oraz ułatwić kobietom dostęp do szkolenia zawodowego, nauk matematyczno-przyrodniczych i technicznych oraz kształcenia ustawicznego, a także rozwijać edukację wolną od dyskryminacji”⁶⁴. Powinno się zwracać uwagę na umiejętności, kwalifikacje, kompetencje, jako element różnicujący, a nie na płeć. Szczególnym instrumentem w tym zakresie powinna się stać europejska polityka równości płci.

Większy udział kobiet w nauce oraz w sektorze B + R: łatwiejszy dostęp kobiet do nauki to łatwiejsza wymiana i rozwój wiedzy.

Większy udział w życiu kulturalnym regionu: dostęp do rozmaitych form ekspresji kulturowej, działań artystycznych i dzieł sztuki zapewniany od najmłodszych lat jest ważny dla rozwoju osobistego, budowy tożsamości i indywidualnego poczucia przynależności.

● Wskaźniki osiągnięcia stanu pożądanego

- Związane z wszystkimi formami kształcenia szkolnego z uwzględnieniem płci. To zarówno kształcenie formalne w systemach oświaty i szkolnictwa wyższego, jak i zagadnienie „uczenia się przez całe życie” (m.in. współczynniki skolaryzacji kobiet, liczba uczennic/studentek – także ogółem i w grupach wieku, liczba absolwentek – także ogółem).
- Informujące o motywach i uwarunkowaniach wyboru typu szkoły i kierunku kształcenia przez kobiety (badanie modułowe „Wybory ścieżki edukacyjnej”).
- Poglądowe dopasowania systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy – dotyczącym motywów kształcenia i planów zawodowych studentek – na wzór badania „Wejście młodych ludzi na rynek pracy” (m.in. wskaźnik intensywności nadwyżki/deficytu zawodu, stopa bezrobocia kobiet uwzględniająca poziom wykształcenia, wiek, czas pozostawiania bez pracy).
- Monitorujące sytuację kobiet na rynku pracy w sferze oświaty, także na poziomie wyższym (m.in. liczba kobiet pracujących w szkołach i instytucjach szkoleniowych z uwzględnieniem stanowisk, liczba nauczycielek).

63 Art. 33 *Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej* z dnia 2 kwietnia 1997 roku, DzU z 1997 r. nr 78, poz. 483.

64 15-lecie *Pekińskiej Platformy Działania*, s. 19, http://analizy.mpips.gov.pl/images/stories/publ_i_raporty/Broszura%20Pekin+15%20j.polski.pdf, odczyt z dn. 10.04.2011.

- Informujące o udziale kobiet w obszarze nauki i B + R (m.in. odsetek kobiet zatrudnionych w obszarze naukowo-badawczym, z uwzględnieniem wieku).
- Cykliczne badania uczestnictwa ludności w kulturze, zwłaszcza z podziałem na województwa oraz płeć (pozwolą na ocenę poziomu aktywności kulturalnej, jej uwarunkowań, częstości uczestniczenia i zaangażowania w rozwijanie własnych zainteresowań artystycznych i hobbystycznych, a także korzystania ze współczesnych środków komunikacji)⁶⁵.
- Statystyki w zakresie określenia liczby kobiet twórczych w różnych segmentach kultury i sztuki.
- Dane o kobietach pracujących w ośrodkach i instytucjach kultury (z uwzględnieniem stanowisk).

● Działania konieczne do osiągnięcia stanu pożądanego – rekomendacje

- Dostosowanie oferty edukacyjnej do zapotrzebowania regionalnego rynku pracy – elastyczne szkolnictwo zawodowe: nauka tych zawodów, które są deficytowe na rynku pracy. Modyfikując ofertę kształcenia, należy monitorować regionalny rynek z perspektywy kilku ostatnich lat⁶⁶.
- Współpraca placówek szkolnictwa zawodowego – porozumienie zmierzające do przyjęcia planu wprowadzania zmian w ofercie edukacyjnej.
- Stały monitoring sytuacji kobiet na dolnośląskich rynkach pracy – badania absolwentów, ale i zapotrzebowania na poszczególne zawody na poziomie powiatu i poszczególnych gmin. Pozwoli to lepiej dopasować ofertę kształcenia do potrzeb rynku⁶⁷.

65 G. Marciniak, *Rozwój badań usług społecznych w systemie statystyki publicznej*, s. 1, 4–5, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/POZ_Rozwoj_badan_uslug_spoecznych_w_sys_statystyki_publ.pdf, odczyt z dn. 11.04.2011.

66 Por. A. Kuśnierek, *Kształtowanie się potrzeb edukacyjnych i sytuacji na rynku pracy w sektorze usług wśród kobiet w województwie dolnośląskim*, Obserwatorium Dolnośląskiego Rynku Pracy i Edukacji, s. 56–57, <http://obserwatorium.dwup.pl/sites/default/files/biblioteka/Analiza%203%20%20Kształtowanie%20się%20potrzeb%20wśród%20kobiet.pdf>, odczyt z dn. 10.04.2011.

67 *Diagnoza potrzeb edukacyjnych. Rozwój rynku pracy województwa dolnośląskiego poprzez dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego. Rekomendacje dotyczące działań w zakresie szkolnictwa zawodowego prowadzących do poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy*, Warszawa ►

Działania propagujące zwiększenie udziału kobiet studiujących na uczelniach o profilu ścisłym (kampanie na wzór akcji „*Dziewczyny na politechniki*”).

- Promowanie równości płci w dziedzinie nauki. „*Aby kobiety chciały wybierać karierę naukową [...], trzeba uświadomić powszechne błędy wychowawcze osobom odpowiedzialnym za szkolnictwo na poziomie podstawowym, a mediom i instytucjom państwowym wytłumaczyć, że pokazywanie naturalnego funkcjonowania kobiet w nauce, ich pełnoprawnej roli i prawdziwych sukcesów jest niezbędne*”⁶⁸.

- Wzrost dofinansowania działalności badawczej kobiet zarówno ze strony publicznej (państwa, jednostek samorządowych), jak i prywatnej (np. w formie stypendiów⁶⁹) dałby możliwość rozwoju i większej efektywności działalności naukowo-badawczej.

- Promowanie kultury i ekspresji kulturowej w szkołach, innych placówkach edukacyjnych oraz w uczeniu pozaformalnym – w formie konkretnych przedmiotów i w ramach atrakcyjnego podejścia do nauki, łączącego różne dziedziny wiedzy.

- Zachęcanie instytucji kultury do wysiłków na rzecz większego uwzględniania dzieci i młodzieży w swojej działalności oraz ułatwianie dostępu do treści kulturowych, np. dzięki programom cyfryzacji i zajęciom edukacyjnym z zastosowaniem technologii informacyjno-komunikacyjnych, interaktywnych⁷⁰.

- Promowanie zjawiska mecenatu kultury w przedsiębiorstwach sektora prywatnego.

2010, s. 35–41, <http://obserwatorium.dwup.pl/download.php?file=sites/default/files/...pdf>, odczyt z dn. 20.04.2011.

68 *Gender mainstreaming a godzenie ról zawodowych i rodzinnych w badaniach i w nauce*, <http://www.rowniwpracy.gov.pl/rowni-w-pracy/gender-mainstreaming/gender-mainstreaming-a-godzenie-rol-zawodowych-i-rodzinnych-w-badaniach-i-w-nauce.html>, odczyt z dn. 25.04.2011.

69 Na wzór stypendiów firmy L'Oréal. Do tej pory otrzymały je trzy kobiety nauki z regionu: K. Dąbrowska z Polskiej Akademii Nauk, M. Zakrzewska z Uniwersytetu Wrocławskiego, E. Dyguda-Kazimierowicz z Politechniki Wrocławskiej. Por. <http://www.lorealdlakobietinauki.pl/artikul.php>, odczyt z dn. 10.04.2011.

70 Konkluzje Rady z dnia 27 listopada 2009 roku w sprawie promowania pokolenia kreatywnego: rozwijanie kreatywności i innowacyjności dzieci i młodzieży dzięki ekspresji kulturowej i dostępności do kultury, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, 2009/C 301/08, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:301:0009:0011:PL:PDF>, odczyt z dn. 28.04.2011.

- Wspieranie przez władze samorządowe inicjatyw uzdolnionych lub chętnych do działań w sferze kultury kobiet (głównie finansowo)⁷¹.

Reasumując, analiza ukazuje kilka trendów, ale i fundamentalnych problemów, z którymi zmagają się kobiety w obszarze edukacji, oświaty (od strony pracowniczej) oraz kultury, która w tym wypadku raczej dotyczy form spędzania czasu wolnego. Zwraca też uwagę na istotny mankament – brak jakichkolwiek miarodajnych badań w tej ostatniej sferze. Wskazanie na deficyt informacyjny jest jednocześnie sugestią, aby podejmowano konieczne kroki, które zniwelowałyby tę lukę wiedzy w temacie udziału, uczestnictwa biernego i czynnego kobiet w różnych formach kultury na Dolnym Śląsku.

⁷¹ Przykładem są stypendia Marszałka Województwa Dolnośląskiego za szczególne osiągnięcia w dziedzinie kultury przyznawane corocznie. W 2010 roku otrzymały je m.in. dwie kobiety: A. Niewolańska, K. Marusińska. Por. <http://www.umwd.dolnyslask.pl/kultura/stypendia/>, odczyt z dn. 12.04.2011.

Kobiety w rozwoju regionalnym i lokalnym Dolnego Śląska

● Wprowadzenie

Rozwój regionalny i lokalny stanowi jedno z najważniejszych wyzwań współczesnych europejskich gospodarek i społeczeństw. Mimo aktywnej polityki regionalnej, prowadzonej przez instytucje wspólnotowe, państwa członkowskie oraz władze regionalne, różnice w PKB oraz poziomie i jakości życia mieszkańców poszczególnych regionów europejskich nadal się utrzymują. Czynniki wewnętrzne determinujące rozwój regionu stanowią sieć wzajemnie powiązanych elementów, w dużym stopniu zależnych od procesów ekonomicznych i społecznych, zachodzących na poziomie krajowym i globalnym. Jednym z nich jest kapitał ludzki, jego jakość oraz stopień wykorzystania w gospodarce regionalnej. Wraz ze wzrostem znaczenia wiedzy w procesach gospodarczych rośnie rola kapitału ludzkiego jako jej generatora i źródła innowacji. Kapitał ludzki w regionie stanowią mieszkańcy, posiadający określoną wiedzę, kompetencje, zdolności, umiejętności, w równym stopniu kobiety i mężczyźni, ponieważ jest on indywidualną cechą jednostki i nie może być oddzielony od konkretnego człowieka⁷².

72 M. Makuch, *Kapitał ludzki – próba definicji*, [w:] *Kapitał ludzki i społeczny. Wybrane problemy teorii i praktyki*, red. D. Moroń, Wrocław 2009, s. 17.

Trwały rozwój regionalny i lokalny wymaga maksymalizacji wykorzystania zasobów kapitału ludzkiego, w równym stopniu będącego w dyspozycji kobiet i mężczyzn. Niższy poziom aktywności zawodowej wśród kobiet, wyższe bezrobocie, ograniczona partycypacja w sferze społeczno-politycznej oznacza, że potencjał ludzki regionu nie jest w pełni wykorzystywany.

Proces równego udziału kobiet i mężczyzn w rozwoju regionalnym i lokalnym nie jest możliwy bez wsparcia władz regionalnych i lokalnych na rzecz realizacji polityki nie tylko odnoszącej się do stworzenia równych szans, ale rzeczywistej równości kobiet i mężczyzn w różnych obszarach życia lokalnego i regionalnego. Celem artykułu jest określenie stopnia udziału kobiet w rozwoju Dolnego Śląska, mierzonego poziomem aktywności zawodowej oraz udziałem w regionalnych i lokalnych władzach samorządowych. Podstawowym podmiotem odpowiedzialnym za rozwój regionalny Dolnego Śląska jest samorząd wojewódzki, dlatego w artykule przedstawione zostaną działania władz na rzecz zwiększenia udziału kobiet w życiu gospodarczym i społecznym regionu, w odniesieniu do standardów europejskich, wypracowanych zarówno przez instytucje unijne, jak i inne organizacje i podmioty społeczne i polityczne w Europie. Stanowią one kluczowy punkt odniesienia w procesie analizy uwzględniania perspektywy *gender* przez władze regionalne na Dolnym Śląsku.

Dane statystyczne, które obrazują wybrane aspekty zaangażowania kobiet w życie społeczne i gospodarcze regionu, wymagają uzupełnienia o analizę polityki prowadzonej przez władze regionalne i lokalne na rzecz zwiększania podmiotowości kobiet. Podejście to jest tym bardziej uzasadnione, że formalne gwarancje równości praw kobiet i mężczyzn wydają się niewystarczające wobec społecznych i kulturowych barier utrudniających kobietom obecność w lokalnej i regionalnej, publicznej i ekonomicznej sferze.

● Równość płci a rozwój lokalny i regionalny

Współczesne teorie rozwoju regionalnego i lokalnego wskazują, że rozwój jest procesem, który powinien zachodzić jednocześnie w różnych sferach regionalnej i lokalnej rzeczywistości. Jego wykładnikami są:

- wzrost gospodarczy i zatrudnienie,
- wzrost dobrobytu i jakości życia ludności,

- rozwój technologiczny i innowacje,
- restrukturyzacja działalności gospodarczych,
- rozwój usług i zasobów społecznych,
- wzrost ruchliwości zawodowej, społecznej i przestrzennej mieszkańców regionu,
- rozwój infrastruktury instytucjonalnej,
- poprawa jakości środowiska,
- wzbogacenie tożsamości regionalnej i procesy integracyjne⁷³.

Rozwój społeczny i ekonomiczny regionu wymaga zaangażowania całej społeczności zamieszkującej daną jednostkę terytorialną, zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Kobiety stanowią kluczową grupę podmiotów, które powinny partycypować w rozwoju regionalnym i lokalnym, nie tylko ze względu na standardy współczesnych europejskich społeczeństw demokratycznych, ale również w kontekście ekonomicznych i społecznych wymogów zrównoważonego rozwoju. Teorie endogeniczne rozwoju regionalnego kładą nacisk na pobudzanie w procesach rozwojowych czynników wewnętrznych, unikatowych dla danego regionu. Każdy region posiada specyficzny zasób w postaci kapitału ludzkiego, który jest jednym z determinantów poziomu i dynamiki jego rozwoju. Kapitał ludzki regionu tworzą: wiedza, umiejętności, kwalifikacje, przedsiębiorczość jego mieszkańców. Wysoka jakość kapitału ludzkiego znacząco wpływa na poziom rozwoju społecznego i gospodarczego⁷⁴.

Analizując dane demograficzne dotyczące struktury płci społeczeństwa polskiego, zarówno w wymiarze ogólnokrajowym, jak i w podziale na poszczególne województwa, warto zauważyć liczebną przewagę kobiet nad mężczyznami. Stąd bardzo ważny wniosek dla planowania polityk rozwojowych, w tym polityki rozwoju regionalnego, która powinna wzmacniać i pobudzać potencjał kobiet, jako grupy dominującej w polskim społeczeństwie. W regionie dolnośląskim na 100 mężczyzn przypada 109 kobiet, dlatego wymóg racjonalnego gospodarowania zasobami ludzkimi regionu nakazuje podjęcie działań na rzecz aktywizacji kobiet, zarówno na regionalnym rynku pracy, jak również w sferze społecznej i politycznej. Wiedza, umiejętności, kwalifikacje kobiet i ich wykorzystanie w regionalnej gospodarce przesądzać będą o stopniu rozwoju danego regionu.

73 J. Chądzyński, A. Nowakowska, Z. Przygodzki, *Region i jego rozwój w warunkach globalizacji*, Warszawa 2007, s. 44.

74 A. Noworól, *Planowanie rozwoju terytorialnego w skali regionalnej i lokalnej*, Kraków 2007, s. 27.

Kobiety stanowią o specyficznym potencjale rozwojowym każdego regionu i społeczności lokalnej, dlatego działania zmierzające do wzmocnienia i wykorzystania kapitału ludzkiego, którego nośnikiem są mieszkanki regionu, powinny mieć charakter oddolny i zdecentralizowany, z uwzględnieniem potrzeb danego regionu oraz możliwości adaptacyjnych kobiet do wymogów strategii rozwojowych opracowywanych przez władze regionalne. Zaletą endogenicznych teorii rozwoju regionalnego jest przyjęcie realistycznej przesłanki dotyczącej braku uniwersalnej ścieżki rozwojowej dla wszystkich regionów, ze względu na ich zróżnicowany potencjał wewnętrzny. Rozwój regionu może być trwały, zrównoważony i długookresowy, jeśli posiadany potencjał zostanie odpowiednio zagospodarowany⁷⁵.

Zrównoważony rozwój regionalny wymaga nie tylko zaangażowania kobiet w procesy gospodarcze zachodzące na poziomie regionalnym, ale ich jednoczesnej partycypacji w sferze społecznej. Poprawa dostępu kobiet do edukacji, w tym również ustawicznej, służby zdrowia, innych usług społecznych, jest kolejnym warunkiem wstępnym rozwoju regionu i wzrostu jego spójności społecznej. Dzięki wzrostowi aktywności zawodowej kobiet wzrasta PKB wytwarzane na poziomie regionalnym i dochody podatkowe uzyskiwane od wynagrodzeń kobiet, a podniesienie jakości życia i lepszy dostęp do usług może wpływać na poziom dzietności, czyli pozytywne procesy demograficzne⁷⁶. W obliczu kryzysu demograficznego oraz starzenia się społeczeństw europejskich zdolność do reprodukcji ludności danej jednostki terytorialnej będzie w najbliższym czasie decydującym czynnikiem stanowiącym o kondycji gospodarczej regionu. Stale malejący odsetek populacji aktywnej zawodowo wymaga stymulowania zatrudnienia kobiet, co może po części rekompensować niekorzystne zmiany demograficzne w regionach.

Równość płci i wzrost znaczenia kobiet w procesie rozwoju lokalnego i regionalnego jest więc nie tylko realizacją postulatów równego i sprawiedliwego statusu obywatelskiego kobiet i mężczyzn w społeczeństwach demokratycznych, ale przynosi konkretne korzyści w wymiarze ekonomicznym i społecznym. Kobiety stanowią niezwykle cenne „zasoby” w procesie rozwoju regionu i społeczności lokalnych, których wykorzystanie wpływa na konkurencyjność regionu. Wyłączenie perspektywy *gender* z procesów planowania rozwoju regionalnego i lokalnego powoduje, że strategii rozwojowe

75 T.G. Grosse, *Innowacyjna gospodarka na peryferiach*, Warszawa 2007, s. 51.

76 M. Smith, F. Bettio, *Analysis Note: The Economic Case for Gender Equality*, Report prepared for the use of the European Commission, Brussels 2008, s. 11.

nie uwzględniają w pełni szans i zagrożeń oraz mocnych i słabych stron regionu, a także alternatywnych wizji rozwoju⁷⁷.

Równość płci w procesie planowania i realizacji polityki regionalnej przyczynia się do rozwoju regionalnego poprzez wzrost aktywności zawodowej kobiet, ich udział w wypracowywaniu PKB, w systemie podatkowym oraz w procesach reprodukcji ludności. Generuje też wiele dodatkowych pozaekonomicznych korzyści, chociażby w postaci wzrostu jakości życia dzieci pozostających pod opieką kobiet, ograniczania stereotypów dotyczących płci czy wzrostu poczucia wolności i godności wśród kobiet.

● ***Gender mainstreaming* w polityce rozwoju regionalnego i lokalnego – standardy europejskie**

Institucje i organizacje europejskie, szczególnie Unia Europejska, są aktywnie zaangażowane w opracowywanie i wdrażanie standardów równości płci w życiu społecznym, gospodarczym i politycznym Europy. Równości płci jest przez nie realizowana nie tylko w wymiarze prawnym, ale także w wymiarze faktycznym, szczególnie w sferze aktywności zawodowej i społecznej, a także w obszarze życia rodzinnego. Idea *gender mainstreaming*, czyli perspektywa płci, została włączona we wszelką aktywność podejmowaną na poziomie wspólnotowym od 1996 roku. W praktyce podejście to oznacza, że równość płci powinna być brana pod uwagę na wszystkich etapach, począwszy od planowania, poprzez działanie i ewaluację, w realizacji polityk finansowanych z budżetu Unii Europejskiej. Uwzględnienie perspektywy relacji między płciami w procesach decyzyjnych ma zapewnić równe traktowanie kobiet i mężczyzn⁷⁸. Realizacja postulatów równości płci w praktyce jest wzmocniona poprzez umiejscowienie w strukturach administracji europejskiej osoby odpowiedzialnej za monitorowanie kwestii realizacji równouprawnienia we wszystkich instytucjach i urzędach europejskich.

Do prawa wspólnotowego zasada równości została wprowadzona w zapisach artykułu 3 Traktatu Amsterdamskiego z 1999 roku, który stanowił, że „*We wszystkich działaniach Wspólnota zmierza do zniesienia nierówności oraz*

77 A.N. Naples, *Contested needs: shifting the standpoint on Rural Economic Development*, „Feminist Economics” No 3, 1997, s. 67.

78 J. Plakwicz, *O potrzebie gender mainstreaming w polityce*, [w:] *Polityka równości płci na poziomie lokalnym*, Fundacja Ośrodek Informacji Środowisk Kobietych OŚKa, Warszawa 2005, s. 20.

wspierania równości mężczyzn i kobiet”, oraz w dyrektywach i programach, które definiują najważniejsze obszary dla realizowania polityki *gender mainstreaming*⁷⁹.

W latach 2006–2010 na terenie Unii Europejskiej był realizowany *Plan Działań na Rzecz Równości Płci*, zwany również *Mapą Drogową*, który określił sześć obszarów priorytetowych dotyczących realizacji równości płci. Cele koncentrowały się na realizacji równego stopnia ekonomicznej niezależności kobiet i mężczyzn, godzeniu życia zawodowego i prywatnego, równej reprezentacji i udziału obu płci w życiu publicznym, wyeliminowaniu wszelkich form przemocy ze względu na płeć oraz eliminacji stereotypów związanych z płcią⁸⁰. Cel szósty wymieniony w dokumencie wskazywał na konieczność propagowania równości płci w politykach rozwojowych, do których zalicza się w pierwszej kolejności polityka regionalna. Dokument postulował konieczność uwzględniania problematyki płci w procesie programowania i wdrażania funduszy strukturalnych oraz Europejskiego Funduszu Rybackiego i Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich. Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego oraz Europejski Fundusz Społeczny mają ukierunkowanie regionalne, ich wkład finansowy ma przyczynić się do aktywizacji społecznej i zawodowej kobiet we wszystkich regionach Unii Europejskiej⁸¹. Choć EFR i EFRROW finansują rozwój gospodarczy w ujęciu sektorowym, są one szczególnie ważne dla zagwarantowania równości płci w regionach z silną pozycją rybołówstwa oraz w regionach z dominacją obszarów wiejskich⁸².

Do standardów europejskich w zakresie równego udziału płci w rozwoju regionalnym i lokalnym Komisja Europejska zalicza aktywne uczestnictwo

79 Komisja Europejska. Dyrekcja Generalna „Informacja, komunikacja, kultura, środki audio-wizualne”, *Traktat Amsterdamski: co się zmieniło w Europie*, Przedstawicielstwo Komisji Europejskiej w Polsce, Warszawa 1999, s. 9.

80 A. Wiktorska-Święcka, *Europejska polityka równości płci a równość szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy na przykładzie Polski*, [w:] *Równość w Unii Europejskiej – teoria i praktyka*, red. W. Bokajło, A. Pacześniak, Wrocław 2008, s. 336–337.

81 Komunikat Komisji Europejskiej do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Społeczno-Ekonomicznego oraz Komitetu Regionów, *Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006–2010*, Bruksela, dnia 1.03.2006, KOM(2006) 92, wersja ostateczna, s. 6.

82 *Sprawozdanie Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Społeczno-Ekonomicznego i Komitetu Regionów na temat równości kobiet i mężczyzn*, Bruksela, dnia 7.02.2007 KOM(2007) 49, wersja ostateczna, s. 4.

kobiet w polityce i administracji publicznej na poziomie lokalnym i regionalnym⁸³. Szczególnie ważne jest zaangażowanie kobiet w procesy decyzyjne podejmowane na najwyższych szczeblach kierowniczych w sektorze publicznym.

Gender mainstreaming jest istotne w procesie programowania i wdrażania polityki regionalnej UE. Państwa członkowskie zostały zobowiązane do wsparcia równości kobiet i mężczyzn oraz uwzględniania aspektu równości płci na każdym etapie wdrażania funduszy, również przez ścisłą współpracę i partnerstwo z organizacjami i instytucjami działającymi na rzecz równości płci. Dotyczy to zarówno uwzględnienia równości płci we wszystkich projektach współfinansowanych z funduszy strukturalnych, jak i realizacji przedsięwzięć mających na celu promocję równości kobiet i mężczyzn⁸⁴. Zastosowanie podwójnego podejścia zapobiega w moim przekonaniu marginalnemu traktowaniu kwestii równouprawnienia kobiet i mężczyzn i obliuguje wszystkich projektodawców do uzasadnienia zgodności pomysłu na rozwój z wymogami równouprawnienia.

Przyczynia się ono do zwalczania marginalizacji oraz segregacji zawodowej kobiet i mężczyzn, wspomaga kobiety w godzeniu funkcji rodzinnych i zawodowych oraz wspiera przedsiębiorczość kobiet, także w zawodach tradycyjnie uważanych za męskie. Dobrym przykładem uwzględnienia perspektywy równościowej w realizacji polityki rozwoju regionalnego jest projekt opisany przez Maję Brankę, który dotyczył wsparcia z funduszy unijnych wiosek rybackich w Portugalii. Unowocześnieniu kutrów rybackich, na których pracowali głównie mężczyźni, towarzyszyły działania skierowane na rozwój przedsiębiorczości kobiet portugalskich, zajmujących się zbieraniem muszli i innych bogactw morskich. *„Uczono je, jak zamieniać muszle w atrakcyjny towar i prowadzić działalność gospodarczą. W ten sposób zrealizowano cele polityki równościowej (niezależność ekonomiczna obu płci) i rozwoju regionalnego (promocja przedsiębiorczości), bez konieczności przymuszania kobiet do pracy na kutrach”*⁸⁵.

Parlament Europejski traktuje realizację polityki *gender mainstreaming* w wykorzystaniu funduszy europejskich nie tylko jako wymóg formalny,

83 *Ibidem*, s. 7.

84 M. Mackenzie, *Equality between men and women, a plus for cohesion*, „Inforegio Panorama” No 22, June 2007, s. 7.

85 M. Branka, *Polityka równości płci w Polsce i w Unii Europejskiej*, [w:] *Polityka równości płci na poziomie lokalnym*, Warszawa 2005, s. 26.

ale jako strategię wspierającą lokalny i regionalny rozwój gospodarczy: „Większe uczestnictwo kobiet w rynku pracy powoduje wzrost produktu narodowego brutto, ponieważ systemy produkcyjne dysponują większą ilością zasobów ludzkich. Uczestnictwo kobiet w rynku pracy i w procesie kształtowania polityki przyczynia się również do podniesienia jakości życia oraz do przyszłego wzrostu w związku z wpływem tych czynników na proces wychowywania dzieci”. Dlatego za równouprawnieniem płci przemawiają zarówno kwestie dotyczące sprawiedliwości, jak i wydajności. Opracowanie zwraca uwagę na konieczność uwzględniania podejścia *gender* nie tylko w projektach dotyczących kapitału ludzkiego, finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, ale w równym stopniu w projektach infrastrukturalnych, wspieranych przez Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego. **Podejście *gender mainstreaming* jest szczególnie trudne w implementacji do polityki rozwojowej, jeśli nie jest ona wprost skierowana do ludzi.** Uwzględnianie problematyki równouprawnienia płci powinno odbywać się na następujących etapach zarządzania funduszami:

- analiza otoczenia w programowaniu funduszy strukturalnych,
- definiowanie i opracowywanie strategii rozwoju regionu,
- wyznaczanie celów szczegółowych i opracowywanie planu działań,
- alokacja zasobów,
- procedury wyboru projektów,
- monitorowanie i ewaluacja programu,
- organizacje zarządzające funduszami⁸⁶.

Kolejny dokument, który definiuje standardy równości płci na poziomie samorządów lokalnych i regionalnych, to Europejska Karta Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym. Jej treść została opracowana przez Radę Gmin i Regionów Europy w latach 2005–2006, w ramach 5. Wspólnotowego Programu Działań na rzecz Równości Kobiet i Mężczyzn. W Karcie uznano, że równość kobiet i mężczyzn jest podstawowym prawem w każdym społeczeństwie demokratycznym. Mimo to nadal istnieje nierówność płci, która jest wynikiem społecznych konstrukcji, bazujących na licznych stereotypach obecnych w rodzinie, edukacji, kulturze, mediach, miejscu pracy, społeczeństwie. Dlatego władze lokalne i regionalne, ze względu na bliskość wobec obywateli i ich problemów, powinny

86 Parlament Europejski, Dyrekcja Generalna ds. Polityk Wewnętrznych, *Uwzględnianie problematyki płci (gender mainstreaming) przy wykorzystywaniu funduszy strukturalnych*, Bruksela 2007, s. 3–5.

aktywnie zwalczać istniejące nierówności płci i tworzyć egalitarne społeczeństwo. Demokracja lokalna powinna brać pod uwagę perspektywę płci w takich dziedzinach, jak: mieszkalnictwo, bezpieczeństwo, transport publiczny, miejsca pracy czy zdrowie. Ponadto pełne zaangażowanie kobiet w tworzenie i wdrażanie polityki lokalnej i regionalnej umożliwiałoby wzięcie pod uwagę ich życiowego doświadczenia, *know-how* i kreatywności⁸⁷.

Karta jest adresowana do europejskich władz samorządowych szczebla lokalnego i regionalnego, a podpisanie jej obliguje samorządy do użycia kompetencji na rzecz realizacji równości w społecznościach lokalnych i regionalnych. Oprócz sfery deklaratywnej zobowiązuje ona swoich sygnatariuszy do wdrożenia równościowego planu działania, który określa cele, działania i środki niezbędne do realizacji prawdziwej równości w obrębie danej społeczności. Ponadto samorząd zaangażowany w realizację zapisów *Karty* ma za zadanie zaangażować w działania równościowe wszystkie organizacje i instytucje zlokalizowane na jego terenie.

W kolejnych podrozdziałach zamierzam przeanalizować, czy i w jaki sposób standardy europejskie w zakresie *gender mainstreaming* są realizowane na poziomie regionalnym i lokalnym na Dolnym Śląsku.

● **Kobiety jako podmiot rozwoju lokalnego i regionalnego Dolnego Śląska**

Kategoria podmiotów rozwoju regionalnego uległa w ostatnich latach znacznemu rozszerzeniu. Przede wszystkim są to instytucje publiczne, ale też podmioty prywatne, organizacje pozarządowe, samorządy lokalne wszystkich szczebli. Oddziaływanie kobiet na rozwój regionalny powinno odbywać się poprzez szeroką aktywność zarówno w sferze polityki, biznesu i zarządzania, jak i działalności społecznej, aktywności zawodowej czy naukowej.

Niski stopień reprezentacji kobiet w elitach politycznych skutkuje ich ograniczonym wpływem na realizację polityki rozwoju lokalnego i regionalnego na Dolnym Śląsku. Z badań przeprowadzonych na zlecenie Kongresu Kobiet w dniach 20–27 stycznia 2010 roku wynika, że przyczyny ograniczonej obecności kobiet w sferze publicznej, zdaniem respondentów, wynikają

⁸⁷ Europejska Karta Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym, „Rzeczpospolita” z dnia 8 marca 2010 roku.

z tradycji i przyzwyczajen – 49% wskazań – oraz z obciążenia kobiet obowiązkami domowymi. Tradycyjnie kobietom przypisuje się odpowiedzialność za aktywność w sferze prywatnej i obowiązki związane z życiem rodzinnym. 42% ankietowanych wskazywało nikłe zainteresowanie kobiet sferą polityki i władzy, a dalsze 40% odpowiedzi dotyczyło przekonania o oporze ze strony mężczyzn przed dzieleniem się władzą z kobietami⁸⁸.

Kulturowe oczekiwania kierowane pod adresem kobiet powodują, że ich rola w procesach decyzyjnych w ramach struktur władzy i biznesu ma charakter drugorzędny. Cechy przypisywane kobietom, takie jak łagodność czy niekonfliktowość, powodują, że nie są one postrzegane podmiotowo, a ich rola ma charakter służebny wobec decydentów. Mimo braku formalnych barier równego uczestnictwa kobiet w sferze publicznej i aktywności zawodowej przeszkodę stanowią negatywne zjawiska kulturowe w postaci protekcyjnego traktowania, nadopiekuńczości czy infantylizacji ze strony mężczyzn. Zachowania takie prowadzą do bagatelizacji, niepoważnego traktowania, a nawet dyskredytacji. Szczególna postać dyskredytowania kobiet związana jest z oceną ich atrakcyjności fizycznej i wyglądu, nie zaś merytorycznych aspektów ich aktywności⁸⁹. Społeczne i kulturowe negatywne stereotypy stanowią jedną z głównych przyczyn niskiego poziomu partycypacji kobiet w sferze publicznej nie tylko w wymiarze ogólnokrajowym, ale również na lokalnej i regionalnej scenie politycznej.

Niski stopień partycypacji kobiet w dolnośląskim samorządzie różnych szczebli potwierdzają dane zebrane podczas ostatnich wyborów samorządowych. W wyborach do Rady Miasta Wrocławia, który jest największą dolnośląską gminą, udział kobiet na listach czterech najważniejszych Komitetów Wyborczych nie przekraczał 30%. W przypadku Platformy Obywatelskiej i Polskiego Stronnictwa Ludowego odsetek ten wynosił 27%, Prawa i Sprawiedliwości 28%, podobnie jak w przypadku list Komitetu Wyborczego Wyborców Rafała Dutkiewicza. Na tle statystyk pozytywnie wypadł Sojusz Lewicy Demokratycznej, który zgłosił aż 44% kobiet, ale sytuacja ta dotyczyła tylko Gminy Wrocław. Już w Legnicy czy Jeleniej Górze

88 M. Fuszara, *Kobiety w polityce w okresie transformacji w Polsce*, [w:] *Kobiety w polskiej transformacji 1989–2009. Podsumowania, interpretacje, prognozy*, red. M. Frąckowiak-Sochańska, S. Królikowska, Toruń 2010, s. 22–23.

89 *Ibidem*, s. 32.

odsetek kobiet na listach SLD nieznacznie przekroczył poziom 20%⁹⁰. Dane wskazują, że sytuacja dotycząca równego udziału płci w dolnośląskich wyborach lokalnych i regionalnych daleka jest od standardów równych szans, ponieważ kobiety stanowiły zaledwie 27% wszystkich kandydatów do Sejmiку Województwa Dolnośląskiego. To oznacza 1-procentowy spadek w stosunku do wyborów samorządowych z 2006 roku. Podobnie było w przypadku list wyborczych sporządzanych na poziomie gminnym i powiatowym w regionie dolnośląskim, na których udział kobiet wyniósł 34,5%⁹¹. Brak parytetów oznaczał ograniczenie szans reprezentacji kobiet w samorządzie, ale także ograniczenie możliwości wyboru osób reprezentujących ze względu na płeć, odmienne wizje rozwoju lokalnego i regionalnego. Ograniczony udział kobiet w sferze samorządowej Dolnego Śląska powoduje, że zarówno w dyskursie publicznym, jak i procesach decyzyjnych kwestie uważane za „kobiece” mogą być marginalizowane lub całkowicie pomijane. Kobiece spojrzenie na sprawy organizacji życia codziennego obywateli na poziomie lokalnym i regionalnym różni się od męskiego, chociażby w kwestii opieki nad dziećmi i ludźmi starszymi, edukacji czy zdrowia.

Wprowadzenie parytetów na listy wyborcze nie oznacza automatycznego wzrostu reprezentacji kobiet w społecznościach lokalnych i regionalnych – o tym ostatecznie zdecydują mieszkańcy regionu, jednak stworzy równe szanse obu płci dla reprezentacji określonych preferencji i rzeczywistą wolność wyboru obywatelskiego. Chociaż w wyborach samorządowych w 2010 roku nie obowiązywały ustawowo gwarantowane parytety dotyczące gwarancji miejsc na listach wyborczych dla kobiet, to należy podkreślić, że działania ustawodawcze nie są jedynym sposobem zwiększania uczestnictwa kobiet w procesach wyborczych. Dla przykładu warto wspomnieć działania skandynawskich partii politycznych, które dobrowolnie wprowadziły parytety na swoich listach. W Norwegii Partia Socjalistycznej Lewicy, Norweska Partia Pracy, Partia Centrum i Chrześcijańska Partia Ludowa wprowadziły 40-procentowy system parytetowy dla obu płci, szwedzka Partia Socjaldemokratyczna wprowadziła system

90 A. Paluch, *Mniej sporów, więcej konkretnów*, http://www.kurierdolnoslaski.pl/index.php?option=com_content&view=article&id, odczyt z dn. 18.04.2011.

91 Państwowa Komisja Wyborcza, *Wybory Samorządowe 2010, Kandydaci: województwo dolnośląskie*, http://wybory2010.pkw.gov.pl/Komunikaty_PKW,2/Dane_W_Arkuszach,4/index.html, odczyt z dn. 1.05.2011.

wyborczej „zebry”, który wymaga, aby co druga osoba na liście wyborczej była kobietą⁹².

W celu zwiększenia szans kobiet na zwycięstwo w wyborach samorządowych na Dolnym Śląsku w dniach 16 i 17 października 2010 roku we Wrocławiu zostało zorganizowane szkolenie *Kobiety dla samorządu, samorząd dla kobiet* – dla kandydatek, które po raz pierwszy startowały w wyborach samorządowych. Dzięki inicjatywie dolnośląskie kandydatki miały okazję do poszerzenia swojej wiedzy z zakresu funkcjonowania samorządu w Polsce, uzyskały informacje dotyczące prowadzenia skutecznej kampanii wyborczej oraz zapoznały się z zasadami realizacji polityki równościowej na poziomie lokalnym. Inicjatywę należy ocenić bardzo wysoko, ponieważ przyczyniła się nie tylko do wzrostu skuteczności działań politycznych kobiet, ale także służyła ich lepszemu merytorycznemu przygotowaniu do pracy w samorządzie terytorialnym Dolnego Śląska. Szkolenie zorganizowano dzięki współpracy organizacji pozarządowych: Fundacji Rozwoju Demokracji Lokalnej, Feminoteki, Kongresu Kobiet i finansowemu wsparciu Fundacji Batorego⁹³. Projekt jest dobrym przykładem roli, jaką ma do odegrania sektor pozarządowy w zakresie wspierania aktywności kobiet w lokalnej i regionalnej sferze publicznej Dolnego Śląska. O ile instytucje publiczne, szczególnie władze lokalne i regionalne powinny realizować politykę *gender mainstreaming* w procesie decyzyjnym, o tyle trzeci sektor powinien tworzyć projekty i realizować inicjatywy będące rzeczywistym realizacją tej zasady w praktyce.

Kolejny obszar problemowy dotyczy niskiego poziomu zatrudnienia kobiet na Dolnym Śląsku. Zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego z lutego 2011 roku poziom bezrobocia na Dolnym Śląsku wyniósł ponad 13,9% osób aktywnych zawodowo w regionie. W ogólnej liczbie 165 tys. osób pozostających bez pracy 50,9% stanowiły kobiety. Jest to poziom niższy niż dla średniej krajowej, która wynosi 51,1 %, ale należy zauważyć, że statystyki obejmują tylko bezrobocie rejestrowane, natomiast nie uwzględniają osób niezarejestrowanych w urzędach pracy województwa dolnośląskiego. Ma do bezpośrednie przełożenie na wartość innego wskaźnika, a mianowicie poziomu zatrudnienia kobiet, który na Dolnym Śląsku wynosi zaledwie 41,1% i jest niższy od średniej krajowej

92 J. Regulska, *Kobiety w samorządach: fakty i praktyki*, Warszawa 2010, s. 6.

93 *Szkolenia dla kandydatek na radne*, http://www.frdl.org.pl/main/kobiety_dla_jst.htm odczyt z dn. 24.04.2011.

o ponad 2%. Biorąc pod uwagę fakt, że na 100 mężczyzn w regionie Dolnego Śląska przypada 109 kobiet, oznacza to feminizację kapitału ludzkiego, który nie jest w pełni wykorzystywany w gospodarce regionalnej. Dlatego niezbędne jest podjęcie szeregu inicjatyw zwiększających partycypację kobiet w regionalnym rynku pracy⁹⁴.

Statystyki wskazują, że praca zawodowa kobiet stanowi nie tylko o poziomie i jakości ich życia, ale ma kluczowe znaczenie dla regionalnej gospodarki. Jedną z licznych przyczyn niskiej partycypacji na rynku pracy może być większe obciążenie kobiet obowiązkami rodzinnymi i domowymi. Stąd pracodawcy często żywią obawy o niższą dyspozycyjność i produktywność kobiet. Jednym z rozwiązań umożliwiających udział kobiet w rynku pracy jest rozwój przedsiębiorczości i samozatrudnienia. Brak jest powszechnej zgody i dokładnych badań potwierdzających tezę, że samozatrudnienie prowadzi do upodmiotowienia ekonomicznego kobiet. W dyskursie publicznym pojawiają się bowiem opinie, że jest ono często wymuszane na pracownikach, również płci żeńskiej, w celu redukcji kosztów pracy⁹⁵. Z drugiej strony pobudzanie przedsiębiorczości wśród kobiet może stanowić metodę na wzrost ich aktywności zawodowej i możliwość łatwiejszego godzenia życia rodzinnego i życia zawodowego.

Niski poziom aktywności zawodowej wynika również z określonych społeczno-kulturowych uwarunkowań, wyrażających się w zjawiskach przez socjologów określanych jako „szklany sufit” i „lepka podłoga”. „Szklany sufit” oznacza ograniczone możliwości awansu, czego skutkiem jest niższy odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych, w stosunku do mężczyzn sprawujących funkcje menadżerskie. „Lepka podłoga” odnosi się do koncentracji aktywności zawodowej kobiet w zawodach nisko opłacanych i dających ograniczone szanse na awans, przy jednoczesnym ograniczonym dostępie do zawodów wysoko wynagradzanych⁹⁶. Segregacja zawodowa powoduje ograniczone wykorzystanie potencjału zawodowego kobiet, segregację oraz zwiększenie nierówności kobiet i mężczyzn również w sferze społecznej.

94 Urząd Statystyczny we Wrocławiu, *Województwo Dolnośląskie. Statystyczne Vademecum Samorządowca*, Wrocław 2010, s. 2 i 3.

95 M. Trawińska, *Samozatrudnienie lekiem na całe zło?*, [w:] „Kobiety na zielonej wyspie. Kryzys w Polsce z perspektywy gender”, red. A. Czerwińska, Z. Łapniewska, J. Piotrowska, Warszawa 2010, s. 130.

96 M. Gawrycka, J. Wasilczuk, *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*, Warszawa 2007, s. 29.

● Instytucjonalne wsparcie równości płci i partycypacji kobiet w rozwoju lokalnym i regionalnym Dolnego Śląska

Równość płci i zwiększenie aktywności Dolnoślązaczek na forum społeczności lokalnych i regionu wymaga zaangażowania władz lokalnych i regionalnych, a także wszelkich instytucji o charakterze regionalnym na rzecz promowania i realizacji polityki *gender mainstreaming*. W Polsce władze samorządowe dysponują szerokim wachlarzem możliwości wspierania i realizacji idei równości kobiet i mężczyzn we wspólnotach lokalnych i regionalnych. Do podstawowych narzędzi realizacji idei równości płci zaliczam: możliwość tworzenia lokalnych i regionalnych strategii rozwojowych, realizację programów i planów działania dotyczących równowagi płci w różnych aspektach funkcjonowania społeczności lokalnych i regionalnych, dialog i współpracę z organizacjami pozarządowymi zajmującymi się problematyką płci, udzielanie finansowego wsparcia, zwłaszcza w postaci funduszy strukturalnych, dla projektów mających na celu równouprawnienie oraz uwzględniających problematykę płci jako cel dodatkowy, współpracę z ekspertami i doradcami w zakresie równości płci czy tworzenie struktur organizacyjnych mających wspierać równowagę płci.

W artykule świadomie nie zostanie poruszona kwestia dotycząca wsparcia kobiet z Europejskiego Funduszu Społecznego, gdyż jednym z celów EFS jest wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn, a wszelkie projekty realizowane z jego udziałem mają za zadanie wspierać kobiety, szczególnie w ich aktywności zawodowej. Przedmiotem zainteresowania będzie natomiast Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego i *Regionalny Program Operacyjny dla Województwa Dolnośląskiego* jako kluczowe instrumenty finansowe i strategiczne rozwoju regionu do roku 2013.

Analizując dokumenty strategiczne o charakterze regionalnym, należy zauważyć, że problematyka związana z równością płci występuje tam w ograniczonym zakresie. *Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego do 2020 roku* wskazuje problem wysokiego bezrobocia wśród kobiet w regionie Dolnego Śląska, dlatego równocześnie przewiduje działania na rzecz tworzenia większej liczby lepszych miejsc pracy, z uwzględnieniem równego dostępu kobiet i mężczyzn do rynku pracy⁹⁷. Wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn pojawia się również w kontekście poprawy integracji społecznej i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu w regionie. Zapisy *Strategii* wskazują na konieczność wypracowania rozwiązań, które będą wspierać

⁹⁷ *Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego do 2020 roku*, Wrocław 2005, s. 32 i 39.

równość szans kobiet i mężczyzn w społeczności regionalnej. Za główne instrumenty realizacji polityki równych szans uważane są: lobbying na rzecz rozwiązań prawnych oraz przedsięwzięcia edukacyjne⁹⁸. W ramach *Strategii* nie zaproponowano żadnych konkretnych działań odnoszących się do wyrównywania szans kobiet i mężczyzn, nie znalazły się tam również kwestie związane z wdrażaniem standardów *gender mainstreaming* w polityce rozwoju regionalnego. Ponadto z treści dokumentu można wywnioskować, że w opinii jego autorów problemy równouprawnienia ograniczają się głównie do zatrudnienia i rynku pracy. W *Strategii* brak jest zapisów dotyczących chociażby zwiększenia podmiotowości kobiet w sferze społecznej, politycznej, uczestnictwa w procesach decyzyjnych na poziomie regionalnym czy współpracy bądź wsparcia dla instytucji i organizacji zajmujących się równością płci w różnych dziedzinach życia.

W podobnym duchu opracowany został *Regionalny Program Operacyjny dla Województwa Dolnośląskiego na lata 2007–2013*, który definiuje priorytetowe obszary rozwoju województwa dolnośląskiego w kontekście realizacji celów europejskiej polityki regionalnej. Jako jedną z głównych słabości regionu RPO WD określa wysokie bezrobocie wśród kobiet. Zgodnie z Rozporządzeniem Rady nr 1083/2006 *Program* jest realizowany zgodnie z zasadą równości szans. Podejście *gender mainstreaming* zostało uwzględnione w większym zakresie niż w *Strategii* i dotyczy następujących elementów programowania, wdrażania i ewaluacji dokumentu:

Głównym wskaźnikiem realizacji celu RPO jest liczba nowo utworzonych miejsc pracy, w tym kobiet, która do 2015 roku ma wynosić 3350.

Program zakłada stworzenie 40 etatów dla kobiet w sektorze badań i rozwoju, co ma się przyczynić do wzrostu innowacyjności i gospodarki opartej na wiedzy.

Instytucja Zarządzająca RPO WD, którą stanowi Zarząd Województwa Dolnośląskiego, zobowiązana jest zapewnić odpowiedni udział kobiet w składzie Komitetu Monitorującego realizację programu.

Instytucja Zarządzająca zobowiązana jest do prowadzenia ewaluacji dotyczących realizacji zasady równych szans przy wdrażaniu RPO WD.

Instytucja Zarządzająca powinna realizować swoje zadania zgodnie z zasadą partnerstwa z podmiotami społeczno-ekonomicznymi, w tym również organizacjami wspierającymi równość kobiet i mężczyzn⁹⁹.

⁹⁸ *Ibidem*, s. 56.

⁹⁹ *Regionalny Program Operacyjny dla Województwa Dolnośląskiego na lata 2007–2013*, Wrocław 2007, s. 111, 149, 155, 177.

Analizując skład Komitetu Monitorującego, warto zauważyć, że tworzy go 46 członków, z czego zaledwie 12 stanowią kobiety. Biorąc pod uwagę zasadę równości, trudno uznać taką proporcję płci za odpowiednią. W skład Komitetu wchodzi jedna przedstawicielka organizacji reprezentującej interesy kobiet, która ma zasięg nie dolnośląski, lecz wrocławski¹⁰⁰.

W świetle wskazówek Instytucji Zarządzającej dla wnioskodawców starających się o pozyskanie środków z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego na Dolnym Śląsku równość kobiet i mężczyzn ogranicza się do zakazu dyskryminacji ze względu na płeć oraz do zapewnienia równych szans w procesie rekrutacji na stanowiska pracy sfinansowane z EFRR. Równość szans kobiet i mężczyzn ma być promowana również w dziedzinie edukacji¹⁰¹. Z analizy treści dokumentów strategicznych dotyczących rozwoju regionalnego Dolnego Śląska wynika, że perspektywa *gender mainstreaming* nie znajduje szerokiego zastosowania w polityce regionalnej dolnośląskiego samorządu. Wypełnia on zaledwie minimum wymagane przez unijne prawo w tym zakresie.

Żaden z dolnośląskich samorządów do chwili obecnej nie ratyfikował również *Europejskiej Karty Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym*. Wprawdzie Oddział Wrocławski Demokratycznej Unii Kobiet oraz Federacja Polskie Lobby Kobiet aktywnie angażują się na rzecz wprowadzenia Karty w życie lokalne Wrocławia, jednak samorząd wrocławski do tej pory nie podpisał dokumentu. W 2010 roku działaczki organizacji kobiecych opracowały w ramach popularyzacji idei Karty przewodnik objaśniający jej założenia i cele *Ściąga dla Radnego i nie tylko... Jak wdrażać politykę równości na poziomie lokalnym*, w którym wyjaśniają konieczność wdrożenia jej zapisów w Gminie Wrocław. Mimo przesłanek społecznych, politycznych, gospodarczych i wymogów sprawiedliwości władze Wrocławia ani żadnego innego samorządu na Dolnym Śląsku nie ratyfikowały dokumentu¹⁰².

100 Uchwała nr 570/IV/11 Zarządu Województwa Dolnośląskiego z dnia 26 kwietnia 2011 r. w sprawie zmiany Uchwały nr 743/III/07 Zarządu Województwa Dolnośląskiego z dnia 18 września 2007 r. w sprawie powołania składu osobowego Komitetu Monitorującego Regionalny Program Operacyjny dla Województwa Dolnośląskiego na lata 2007–2013, http://rpo.dolnyslask.pl/fileadmin/user_upload/documents/11maj/2_Uchwala_z_uzasadnieniem.pdf, odczyt z dn. 3.05.2011.

101 Poradnik dla Beneficjenta w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego dla Województwa Dolnośląskiego na lata 2007–2013 z wyłączeniem Działania 1.1, 1.2, 5.1 i 5.3 oraz Priorytetu 10, www.rpo.dolnyslask.pl, odczyt z dn. 4.05.2011, s. 41.

102 *Ściąga dla Radnego i nie tylko... Jak wdrażać politykę równości na poziomie lokalnym*, red.

Obok samorządów lokalnych i samorządu regionalnego ważną rolę w realizacji polityki równości może odgrywać wojewoda jako przedstawiciel administracji rządowej w terenie. Sytuacja taka zaistniała chociażby na przełomie lat 2002–2005, kiedy przy wojewodzie utworzono specjalny urząd zajmujący się kwestiami równouprawnienia płci.

Kiedy w 2001 roku został powołany w ramach Kancelarii Premiera Pełnomocnik Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, na potrzeby realizacji *Krajowego Programu Działań na rzecz Kobiet* utworzono urzędy szesnastu Wojewódzkich Pełnomocników ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. Byli oni odpowiedzialni za wdrażanie celów *Programu* na poziomie regionalnym.

W regionie Dolnego Śląska Pełnomocnikiem Wojewody ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn już w 2002 roku została Ewa Waszkiewicz. Ówczesny wojewoda dolnośląski Ryszard Nawrat jako pierwszy utworzył stanowisko Pełnomocnika Regionalnego, za co został uhonorowany nagrodą „Okulary Równości”¹⁰³. Działania urzędu Pełnomocnika dotyczyły głównie stworzenia efektywnych mechanizmów współpracy między administracją publiczną a dolnośląskimi organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz równości praw kobiet i mężczyzn. W okresie urzędowania Pełnomocniczki organizowane były regionalne konferencje tematyczne dotyczące równości płci, spotkania z przedstawicielkami dolnośląskich środowisk kobiecych w celu wymiany informacji związanych z aktualną sytuacją dolnośląskich kobiet czy szkolenia z zakresu *KPD na rzecz Kobiet* dla dolnośląskich urzędników. Wprawdzie Pełnomocniczka nie dysponowała własnym budżetem umożliwiającym udzielanie finansowego wsparcia dla inicjatyw prorównościowych, jednak jej pomoc merytoryczna oraz

R. Berent-Mieszczanowicz, <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=explorer&chrome=true&srcid=oBxsHi5aSfoSNMWU4YQ4NQ4tZTAzNCooYmRmLThmMDAtNDQ3ZWZkNjcoZDJh&hl=pl>, odczyt z dn. 3.05.2011.

103 „Okulary Równości” to prestiżowa nagroda przyznawana przez Radę Konsultacyjno-Programową przy Pełnomocniczce Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn za działania i publikacje na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn oraz praw kobiet. W 2002 roku nagrodę zostali uhonorowani: wojewoda dolnośląski Ryszard Nawrat – za odwagę w promowaniu równego statusu kobiet i mężczyzn i powołanie wojewódzkiej Pełnomocniczki ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, oraz tygodnik „Forum” – za podejmowanie tematyki równych szans i publikowanie artykułów prasy światowej w niestereotypowy sposób ukazujących problematykę praw kobiet, <http://wiadomosci.ngo.pl/wiadomosci/34822.html>, odczyt z dn. 20.04.2011.

istnienie urzędu na poziomie regionu z pewnością przyczyniły się do popularyzacji idei równości kobiet i mężczyzn na Dolnym Śląsku¹⁰⁴.

Niestety, w wyniku zmiany koalicji rządzącej po wyborach parlamentarnych w 2005 roku rząd Kazimierza Marcinkiewicza z powodów ideologicznych zlikwidował urząd Pełnomocnika, co oznaczało likwidację stanowiska regionalnego również na Dolnym Śląsku. W 2008 roku stanowisko Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania zostało reaktywowane, jednak inicjatywa ta niestety nie znalazła swojej kontynuacji na poziomie regionalnym.

Do 2011 roku zarówno władze wojewódzkie, samorządowe władze regionalne, jak i samorządy lokalne na Dolnym Śląsku nie posiadały w swoich strukturach wyodrębnionych jednostek, zajmujących się problematyką równego traktowania kobiet i mężczyzn. Oznaczało to brak organizacyjnego zaplecza dla realizacji polityki równych szans na Dolnym Śląsku.

W kwietniu bieżącego roku z inicjatywy Dolnośląskiego Urzędu Wojewódzkiego powołany został Zespół ds. Kobiet Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego, złożony zarówno z przedstawicieli władz województwa, dolnośląskiego samorządu regionalnego, jak i związków zawodowych oraz organizacji biznesowych. Zbyt krótki okres funkcjonowania Zespołu nie pozwala na dokonanie oceny działalności, jednak już samo jego utworzenie świadczy o pozytywnej zmianie nastawienia regionalnych decydentów politycznych, społecznych i ekonomicznych do problematyki równości płci na Dolnym Śląsku. Ambitne wydają się również zadania, jakie zostały postawione Zespołowi do realizacji:

- monitorowanie sytuacji uczestnictwa kobiet w życiu publicznym Dolnego Śląska oraz działania na rzecz jego zwiększania;
- upowszechnianie oraz propagowanie problematyki przeciwdziałania dyskryminacji i wyrównywania szans kobiet na rynku pracy;
- działania na rzecz zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w procesie podejmowania decyzji na szczeblu regionalnym;
- wdrażanie Europejskiej Karty Równości Kobiet i Mężczyzn w życiu lokalnym;
- wyrównywanie szans kobiet we wszystkich obszarach życia społecznego¹⁰⁵.

104 J. Plakwicz, A. Seibert, *Strategie równości płci w Polsce*, www.feministki.org.pl/pl/raport-monitorujacy-pol.html#analiza, odczyt z dn. 22.04.2011.

105 *Zadania Zespołu ds. Kobiet Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego w Województwie*

Ich realizacja w wieloletniej perspektywie może przyczynić się do wzrostu znaczenia kobiet w gospodarce i życiu społecznym regionu oraz ich rzeczywistego równouprawnienia w stosunku do mężczyzn. W dużej mierze zależęć będzie to od woli decydentów do kontynuowania inicjatywy i jej przekładania na konkretne projekty prorównościowe w wymiarze zarówno lokalnym, jak i regionalnym. Pierwszy z nich, realizowany pod patronatem wicewojewody dolnośląskiej Ilony Antoniszyn-Klik oraz wice-marszałka województwa dolnośląskiego Radosława Mołonia, dotyczy stworzenia sieci Ambasadorów promujących aktywność kobiet na Dolnym Śląsku. Sieć tworzą przedstawiciele administracji publicznej, gospodarki, sektora pozarządowego, środowiska naukowego i mediów, którzy w swojej codziennej aktywności promują zasadę równości płci w życiu społecznym i gospodarczym regionu¹⁰⁶.

Inicjatywy podejmowane przez władze regionu Dolnego Śląska, chociaż obecnie mają ograniczony charakter, mogą przynieść pozytywne efekty dzięki realizacji w partnerstwie z sektorem prywatnym i pozarządowym.

● Wnioski i rekomendacje

Przeprowadzona w artykule analiza wskazuje, że mimo rosnącego udziału kobiet w życiu gospodarczym i społecznym Dolnego Śląska jest on nadal niewystarczający. Niski poziom aktywności zawodowej kobiet, ich ograniczona reprezentacja w strukturach decyzyjnych, odpowiedzialnych za rozwój regionalny i lokalny, powoduje ich ograniczony wpływ na rozwój regionu. Jak wynika z regionalnych strategii i programów świadomości władz regionalnych i lokalnych Dolnego Śląska dotycząca potrzeby wsparcia partycypacji kobiet w życiu regionu, zarówno w wymiarze zawodowym, jak i społecznym, nie do końca ma przełożenie na konkretne decyzje i działania przez nie realizowane. Mimo istniejących standardów europejskich, które wskazują cele i działania na rzecz aktywizacji kobiet i zapewnienia rzeczywistej równości płci, dotychczas nie znajdują one pełnego poparcia wśród regionalnych i lokalnych decydentów na Dolnym Śląsku. Teza ta ma odzwierciedlenie chociażby w braku zatwierdzenia przez samorządy lokalne i samorząd regionalny *Europejskiej Karty*

Dolnośląskim, <http://www.aterazkobiety.pl/index.php/zadania>, odczyt z dn. 3.05.2011.

¹⁰⁶ *Aktywność kobiet. Portal wspierający działania kobiet na Dolnym Śląsku*, <http://www.aktywnosc kobiet.pl/?p=351>, odczyt z dn. 22.04.2011.

Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym. Podejmowane są wprawdzie pojedyncze inicjatywy na rzecz aktywizacji kobiet i zwiększenia równości między płciami, ale brak jest zarówno długofalowych strategii realizacji polityki *gender mainstreaming*, jak i wdrażania podejścia zintegrowanego w różnych obszarach rzeczywistości regionalnej.

Działania regionalnych władz powinny mieć charakter długotrwały, kompleksowy, adresowany zarówno do samych kobiet, ale również do pracodawców, samorządów lokalnych, instytucji społecznych i edukacyjnych, które muszą stwarzać przyjazne warunki do aktywizacji kobiet. Pod pojęciem przyjaznych warunków rozumiem nie tylko regulacje prawne, procedury, parytety, programy równościowe, ale także stworzenie klimatu społecznego i kulturowego w regionie, sprzyjającego walce z uprzedzeniami i negatywnymi stereotypami wobec kobiet oraz przemianom postaw mieszkańców regionu wobec równouprawnienia płci zarówno w sferze publicznej, jak i prywatnej. Ponieważ sfera publiczna jest zdominowana przez męskie podejście do problematyki rozwoju, niezbędna jest realizacja projektów edukacyjnych i kampanii społecznych skierowanych do mieszkańców regionu i polityków uświadamiających konieczność zagwarantowania równości płci jako warunku rozwoju społecznego i gospodarczego Dolnego Śląska. Zrozumienie wagi problemu równouprawnienia i akceptacja są bowiem warunkami wstępnymi podejmowania działań na szeroką skalę i uzyskiwania poparcia dla nich przez określone środowiska. Jak wskazują losy *Europejskiej Karty Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym*, nadal występuje deficyt zrozumienia i akceptacji polityki równościowej w społecznościach lokalnych Dolnego Śląska.

Warto wskazać, że utrzymująca się nierównowaga płci w rozwoju regionalnym i lokalnym może w dłuższej perspektywie doprowadzić do ograniczenia jego tempa i zasięgu. Starzenie się społeczności w regionie Dolnego Śląska, przy jednoczesnym braku działań na rzecz równości i aktywizacji kobiet, które stanowią cenne zasoby ludzkie, może wpłynąć na spowolnienie procesów rozwojowych.

Perspektywa *gender mainstreaming* jest uwzględniana w procesie wdrażania założeń polityki rozwoju regionalnego, finansowanych z funduszy strukturalnych. Warto podkreślić, że realizacja polityki równych szans, która w Unii Europejskiej ma charakter horyzontalny, w aspekcie wydatkowania funduszy strukturalnych, wynika przede wszystkim z norm

prawa wspólnotowego. Pakiet rozporządzeń Parlamentu Europejskiego i Rady dotyczących funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności na lata 2007–2013 obliguje Zarząd Województwa Dolnośląskiego, jako Instytucję Zarządzającą Regionalnym Programem Operacyjnym, do uwzględnienia perspektywy *gender* w procesie programowania i wydatkowania Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego. Jednak praktyka wdrażania równouprawnienia płci jest silnie powiązana z kulturą polityczną i administracyjną regionu. Dolnośląskie kobiety nadal pozostają „biernymi odbiorcami” polityki rozwojowej, w niewielkim stopniu jej kreatorkami.

Na zakończenie warto zacytować Petrę Hirschler, austriacką badaczkę, która zajmuje się perspektywą *gender* w rozwoju regionalnym i rekomenduje władzom regionalnym specjalne typy działań na rzecz realizacji podejścia równościowego w rozwoju regionalnym i lokalnym, polegających na:

- wsparciu dla tworzenia stowarzyszeń i sieci kobiet na obszarach wiejskich;
- włączeniu istniejących stowarzyszeń, zajmujących się problematyką równości płci, w prace instytucji i komitetów decyzyjnych, zgodnie z zasadą partnerstwa;
- pomocy organizacjom kobiecym w procesie aplikowania o fundusze na realizację projektów lokalnych i regionalnych;
- preferowaniu projektów rozwojowych, uwzględniających perspektywę *gender mainstreaming*;
- stworzeniu systemu wymiany informacji i dobrych praktyk dla stowarzyszeń i organizacji kobiecych w zakresie istniejących programów rozwoju regionalnego i lokalnego¹⁰⁷.

107 P. Hirschler, *Gender issues in regional development: A new approach or just changing the perspective*, http://publik.tuwien.ac.at/files/pub-ar_7819.pdf, odczyt z dn. 9.04.2011.

Promocja dobrych praktyk w zakresie zwiększania **aktywności** kobiet na Dolnym Śląsku

● Pojęcie promocji zdrowia

Zdrowie ludności jest naczelną wartością determinującą rozwój gospodarczy i wzrost dobrobytu, stanowi środek do osiągnięcia lepszej jakości życia. Ciężar złego stanu zdrowia społeczeństwa prowadzi do olbrzymich kosztów ekonomicznych i społecznych. Kompleksowa ocena kosztów choroby uświadamia rzeczywistą skalę obciążeń gospodarki i społeczeństw. Grupę kosztów bezpośrednio związanych ze złym stanem zdrowia chorego tworzą wydatki ponoszone na świadczenia zdrowotne (w tym na leki). Nie należy jednak pomijać kosztów pośrednich, do których zalicza się wydatki w sferze zabezpieczeń społecznych, takie jak: koszty rent z tytułu niezdolności do pracy, rent socjalnych, świadczeń rehabilitacyjnych i zasiłków chorobowych oraz koszty niezdolności do pracy z powodu choroby, ponoszone przez pracodawców. Tę grupę tworzą także koszty związane ze zmniejszoną produktywnością ponoszoną zarówno przez gospodarkę narodową, jak i firmy prywatne z tytułu pozostawiania osób chorych bez pracy, z absencją chorobową i przedwczesną śmiertelnością. Zły stan zdrowia chorego prowadzi również do powstania kosztów niewymiernych, czyli kosztów cierpienia

fizycznego i psychicznego, w tym kosztu bólu, rozłąki z bliskimi, izolacji w życiu społecznym¹⁰⁸.

Uwzględnienie wszystkich rodzajów kosztów i ich analiza pokazują dopiero złożoność i wagę problemu, uświadamiają rzeczywistą skalę obciążeń choroby dla gospodarki i społeczeństwa. Z uwagi na to, że w analizowanej strukturze kosztów istotną grupę stanowią koszty ekonomiczne, w tej perspektywie choroba musi być traktowana jako zagadnienie gospodarcze.

Problem poprawy stanu zdrowia ludności metodą prostszą i tańszą niż dotychczasowe działania medycyny naprawczej po raz pierwszy został zauważony w Kanadzie, w kraju, w którym narodziła się idea promocji zdrowia. Zwrócono wówczas uwagę na potrzebę przywiązywania większej wagi do działań wspomagających zachowanie zdrowia poprzez jego promowanie. Za prekursorkę promocji zdrowia uważa się higienę¹⁰⁹.

Przełomowe znaczenie dla rozwoju idei promocji zdrowia miała I Międzynarodowa Konferencja w Ottawie w 1986 roku, gdzie promocja zdrowia zdefiniowana została jako proces, którego celem jest zapewnienie ludziom możliwości wpływu, działania i zmiany¹¹⁰, tj. czynienia ludzi zdolnymi do większej kontroli nad swoim zdrowiem oraz do zwiększania jego zasobów. Wskazano tutaj na ogromną rolę profilaktyki zdrowotnej i edukacji zdrowotnej jako podstawowych elementów promocji zdrowia. W procesie promocji ludzie uczą się dbać o własne zdrowie, jak też i innych osób, w tym w szczególności dokonywać wyborów sprzyjających zdrowiu. Od tego momentu datuje się powstanie nowoczesnej promocji zdrowia¹¹¹.

Do tej nowej ery postrzegania zdrowia publicznego jako stanu, który nie może być osiągnięty dla większości populacji tylko poprzez zwiększanie wydatków kierowanych na infrastrukturę i świadczenia medycyny naprawczej, przyczyniła się przełomowa *koncepcja obszarów zdrowia Marca Lalonde'a*, ówczesnego ministra zdrowia Kanady. Została ona opublikowana

108 J. Ruskowski, *Wysokie koszty gospodarcze a choroby przewlekłe*, „Rzeczpospolita”, 2.09.2010, <http://www.rp.pl/arttykul/530323.html>; oraz *Utracona produktywność chorych przewlekłe rzeczywistym kosztem dla gospodarki*, 28.06.2010, <http://www.eonkologia.pl/Utracona-produktywnosc-chorych-przewlekle-rzeczywistym-kosztem-dla-gospodarki,597-580.html>, odczyt z dnia 4.05.2011.

109 J. Karski, *Praktyka i teoria promocji zdrowia*, Warszawa 2006, s. 12–13.

110 *Ibidem*, s. 79.

111 M.J. Wysocki, M. Miller, *Nowe zdrowie publiczne w perspektywie ostatnich 30 lat*, „Zdrowie Publiczne” 2003, nr 113, s. 5.

w 1974 roku w raporcie „*New Perspectives on the Health of Canadians*”. Koncepcja ta podkreśla wielodyscyplinarny aspekt problemów zdrowotnych, których rozwiązanie tylko w części uzależnione jest od profesjonalnej ochrony zdrowia. Zdrowie zależy bowiem od działania wielu czynników związanych z dziedziczeniem genetycznym, środowiskiem, stylem życia i opieką medyczną. Ograniczyć więc zapotrzebowanie na opiekę medyczną można poprzez promocję zdrowego stylu życia¹¹².

Lalonde wskazał na następujące grupy czynników mających wpływ na stan zdrowia ludności, określanych jako obszary zdrowia:

- *obszar biologii i genetyki*, obejmujący czynniki genetyczne każdej jednostki, procesy jej dojrzewania i starzenia się, a także ogół złożonych wewnętrznych systemów, które można wyróżnić w organizmie człowieka,
- *obszar środowiska*, zawierający czynniki działające w otoczeniu poza organizmem człowieka, a wpływające na jego zdrowie; jednostka, działając w pojedynkę, nie posiada nad nimi skutecznej kontroli,
- *obszar zachowań i stylu życia*, gdzie wystąpienie czynników ryzyka jest związane z decyzją jednostki,
- *obszar opieki zdrowotnej*, obejmujący zasoby i procedury działania instytucji powołanych celowo do działań na rzecz zdrowia¹¹³.

Koncepcja ta posłużyła do wyłonienia grupy czynników w największym stopniu przyczyniających się do pogorszenia stanu zdrowia ludności. Pozwoliła także na określenie bardziej racjonalnego wyboru kierunków i celów polityki zdrowotnej.

Wśród czynników, które w największym stopniu odpowiedzialne są za stan zdrowia ludności, znajdują się czynniki ujęte w obszarze zachowań i stylu życia. Ich udział waha się w granicach 50%. Na dodatek kontrola jednostki nad czynnikami lokowanymi w tym obszarze jest bardzo duża, stąd pojawia się tu problem nie tylko odpowiedzialności każdego za stan jego zdrowia, ale i zawinionego złego stanu zdrowia. Wpływ czynników biologicznych i środowiskowych szacuje się na około 20%. Natomiast w najmniejszym stopniu za stan zdrowia ludności odpowiedzialne są działania służby zdrowia, w około 10%¹¹⁴.

112 M.J. Wysocki, M. Miller, *Paradygmat Lalonde'a, Światowa Organizacja Zdrowia i nowe zdrowie publiczne*, „Przegląd Epidemiologiczny” 2003, nr 3, s. 506–507.

113 W.C. Włodarczyk, *Polityka zdrowotna w społeczeństwie demokratycznym*, Kraków 1996, s. 164.

114 Ministerstwo Zdrowia, *Narodowy Program Zdrowia na lata 2007–2015*, Załącznik do Uchwały Nr 90/2007 Rady Ministrów z dnia 15 maja 2007 r., s. 10.

Wyniki te pozwoliły na sformułowanie nowej filozofii i strategii zdrowia i dodatkowo przenosiły punkt ciężkości ze służby zdrowia także i na inne podmioty. W świetle tych rozważań szczególnego znaczenia nabrało hasło „Twoje zdrowie w Twoich rękach”. Z czasem zwrócono również uwagę na ogromny wpływ polityków, administracji rządowej i samorządowej oraz organizacji pozarządowych na „zdrowe wybory jednostek”. Rozwijanie polityki zdrowotnej sprzyjającej dokonywaniu przez ludzi wyborów korzystnych dla ich zdrowia, a także kształtowanie odpowiednich warunków społeczno-ekonomicznych stało się sprawą niezwykle ważną¹¹⁵.

● Zdrowie dolnośląskich kobiet

Sytuacja zdrowotna ludności Polski jest nadal nieznacznie gorsza (zwłaszcza w przypadku mężczyzn) niż w wielu krajach Unii Europejskiej. Świadczyć o tym mogą niższe wskaźniki obrazujące średnią długość życia społeczeństwa. W 2009 roku średnie przeciętne życie kobiet w krajach UE (EU 27) wynosiło 82,4 lata, natomiast w przypadku mężczyzn 76,4 lat. W Polsce zaś wskaźnik ten osiągnął dla kobiet 80,1 lat, a dla mężczyzn 71,5 lat. Warto tu podkreślić, że szczególnie duża różnica występuje w przypadku przeciętnego trwania życia noworodka płci męskiej, który w Polsce żyje statystycznie krócej o 4,9 lata niż średnio w UE.

Ciekawych wniosków dostarcza analiza kolejnego wskaźnika obrazującego lata zdrowego życia. W 2009 roku w Polsce wskaźnik oczekiwanych lat dobrego zdrowia u kobiet wyniósł 62,1 lata, gdy tymczasem średnia wartość tego wskaźnika dla kobiet w UE osiągnęła poziom nieznacznie niższy, bo 62 lata. Natomiast w przypadku mężczyzn w Polsce było to odpowiednio 58,1 lat dobrego zdrowia, a w UE 60,9 lat¹¹⁶.

Z przytoczonych danych można wnioskować, że sytuacja zdrowotna kobiet w Polsce ulega poprawie i powoli zbliża się (a nawet nieznacznie przewyższa w przypadku wskaźnika obrazującego lata zdrowego życia) do przeciętnej sytuacji w UE. Natomiast wciąż niepokojąca jest sytuacja mężczyzn, którzy w Polsce żyją statystycznie krócej o 4,9 lata niż średnio

115 Ministerstwo Zdrowia, Państwowy Zakład Higieny, *Wstępny ramowy projekt Narodowego Programu Zdrowia na lata 2006–2015*, s. 7–8, http://www.bpz.gov.pl/dokumenty/proj_npz_2006_15_11102005.pdf, odczyt z dnia 4.05.2011.

116 European Commission, *Data on the Healthy Life Years in the European Union*, http://ec.europa.eu/health/indicators/healthy_life_years/data/index_en.htm, odczyt z dnia 4.05.2011.

w UE, a także krócej cieszą się dobrym stanem zdrowia, tj. o 2,8 lata niż przeciętnie mężczyźni w UE.

W województwie dolnośląskim w 2009 roku wskaźnik obrazujący przeciętne trwanie życia kobiet wyniósł 79,4 lat i był niższy niż średnio dla Polski o 0,7 lat oraz niższy niż średnio w UE o 3 lata¹¹⁷.

W województwie dolnośląskim na 100 mężczyzn przypadało 109 kobiet. W 2009 roku kobiety w wieku przedprodukcyjnym stanowiły prawie 16,4% ogółu kobiet na Dolnym Śląsku, jednocześnie 8,5% ogółu ludności województwa. Natomiast udział kobiet w wieku produkcyjnym to prawie 61% w ogólnej populacji kobiet i odpowiednio około 31,7% ogółu ludności województwa. Blisko 22,7% kobiet to kobiety w wieku poprodukcyjnym. Ich udział w ogólnej liczbie ludności województwa stanowił w badanym roku ponad 11,8%. Warto tu jeszcze zwrócić uwagę, że w grupie osób w wieku przedprodukcyjnym na Dolnym Śląsku występuje niewielka przewaga mężczyzn, o około 1,3%, gdy tymczasem w grupie osób w wieku poprodukcyjnym prawie 71% to kobiety, mężczyźni stanowią tutaj zaledwie 29%¹¹⁸.

Rozpoczęte jeszcze w latach dziewięćdziesiątych przeobrażenia demograficzne spowodowały w województwie dolnośląskim także przesunięcie najwyższej płodności kobiet z grupy w wieku 20–24 lata do grupy 25–29 lat, jak też i znaczący wzrost płodności w grupie wieku 30–34 lata. Zwiększyła się również liczba urodzeń w grupie kobiet między 35. a 39. rokiem życia.

W 2009 roku współczynnik dzietności wyniósł 1,4 w Polsce, gdy tymczasem w województwie dolnośląskim 1,316, co oznacza, że w danym roku na 100 kobiet w wieku 15–49 lat przypadało średnio w kraju około 140 urodzonych dzieci, a na Dolnym Śląsku tylko 131. Najbardziej korzystną sytuację demograficzną określa współczynnik dzietności kształtujący się na poziomie 2,1–2,15¹¹⁹.

Na 1000 urodzeń żywych w roku 2009 przypadało 6,5 zgonów niemowląt, z czego znacznie częściej w przypadku niemowląt płci męskiej. Odnotowano więc znaczącą poprawę, gdyż wartość tego wskaźnika jeszcze w 2000 roku kształtowała się na poziomie 9,6 zgonów. Najczęstszą

117 *Ibidem* (obliczenia własne na podstawie danych), s. 107–109.

118 Główny Urząd Statystyczny, *Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski w latach 2000–2010*. Notatka informacyjna, Materiał na konferencję prasową w dniu 28 stycznia 2011 r., s. 4–5, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_L_podst_inf_o_rozwoju_dem_pl.pdf, odczyt z dnia 4.05.2011.

119 Urząd Statystyczny we Wrocławiu, *Rocznik...*, *op. cit.*, s. 122–123.

przyczyną zgonów niemowląt były stany chorobowe powstałe w okresie okołoporodowym i wady rozwojowe wrodzone¹²⁰.

W 2008 roku prawie 77% zgonów w Polsce miało miejsce w następstwie chorób cywilizacyjnych, takich jak choroby układu krążenia (prawie 46%) i choroby nowotworowe (ponad 24%). Także na Dolnym Śląsku te grupy chorób stanowiły najczęstszą przyczynę zgonów. Prawie 48% zgonów powstało w następstwie chorób układu krążenia oraz ponad 25% w wyniku nowotworów.

Wspomniane choroby cywilizacyjne stanowiły też najczęstszą przyczynę zgonów kobiet na Dolnym Śląsku. Prawie 54% kobiet w województwie zmarło w wyniku chorób układu krążenia (głównie miażdżycy) i około 24,6% w wyniku nowotworów. Dopiero na dalszych pozycjach znalazły się choroby układu trawiennego – ponad 4% zgonów i choroby układu oddechowego – około 3,2% zgonów¹²¹.

Od kilku lat obserwuje się istotną poprawę w zakresie umieralności z powodu chorób układu krążenia. Analiza sytuacji zdrowotnej w kraju dotycząca okresu 1999–2006 wykazuje zmniejszenie umieralności u kobiet spowodowanej chorobami układu krążenia o około 22%. W Polsce w 2006 roku nadal jednak z tej przyczyny zmarło ponad 290 kobiet na każde 100 tys. osób. W województwie dolnośląskim spadek ten był nieco słabszy, tj. o około 20,5%. Liczba kobiet zmarłych z powodu chorób układu krążenia na Dolnym Śląsku na każde 100 tys. osób była też nieznacznie wyższa niż w kraju (312 kobiet)¹²².

W przypadku kobiet tempo spadku współczynnika zgonów z powodu chorób układu krążenia ulega stopniowemu spowolnieniu. W latach 1991–1996 i 1999–2002 współczynnik ten obniżał się najszybciej, natomiast w okresie 2002–2006 spadek umieralności był o prawie 2/3 wolniejszy. Mimo tej tendencji spadkowej nadal w Polsce obserwuje się znacznie większe zagrożenie życia chorobami układu krążenia niż w krajach UE. Poziom umieralności z powodu tych chorób jest w Polsce o 54% wyższy u kobiet

120 *Ibidem*, s. 120–121; oraz Główny Urząd Statystyczny, Mały Rocznik Statystyczny 2010, s. 124–126, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_oz_maly_rocznik_statystyczny_2010.pdf, odczyt z dnia 4.05.2011.

121 Narodowy Instytut Zdrowia Publicznego – Państwowy Zakład Higieny, *Sytuacja zdrowotna ludności Polski*, Warszawa 2008, s. 82, http://www.pzh.gov.pl/page/fileadmin/user_upload/PZH_Raport_2008.pdf, odczyt z dnia 4.05.2011.

122 *Ibidem*, s. 75–76.

w wieku 25–64 lata niż w krajach UE. Podobnie zwiększone zagrożenie obserwuje się w województwie dolnośląskim¹²³.

Warto jednocześnie podkreślić, że choroby układu krążenia dominują u kobiet jako przyczyna zgonu dopiero w starszych grupach wiekowych. W młodszym wieku (między 30. a 69. rokiem życia) ustępują one nowotworom.

W roku 2009 zarejestrowano w województwie dolnośląskim 11 486 nowych zachorowań na nowotwory złośliwe, z czego 50,4% wszystkich zarejestrowanych nowotworów dotyczyło kobiet. Najczęściej występującymi umiejscowieniami nowotworów u kobiet były: pierś (22,6%), płuco (10,3%), jelito grube (11,2%), trzon macicy (6,5%), układ limfatyczny i krwiotwórczy (4,4%), jajnik (4,4%) i szyjka macicy (4,1%) (tabela 6). Warto tu jednocześnie podkreślić, że w porównaniu z rokiem 2003 systematycznie wzrasta liczba zachorowań u kobiet powyżej 50. roku życia.

Umiejscowienie	Razem	Kobiety
Wszystkie	11.486	5.790
Warga, jama ustna, gardło	289	73
Narządy trawienne i otrzewna	2.472	1.138
Narządy oddechowe	2.083	635
Kość, tkanka łączna, skóra	1.198	625
Pierś	1.315	1.307
Narządy płciowe żeńskie	930	930
Narządy moczowe	916	294
Oko, mózg i układ nerwowy	248	135
Gruzoły wydzielania wewnętrznego	147	107
Białaczki	255	105
Inne tkanki limfat. i krwiotwórczej	338	162
Inne i nieokreślone umiejscowienia	561	279

Tabela 6. Zachorowania na nowotwory złośliwe według umiejscowienia i płci, województwo dolnośląskie w 2009 roku.

Źródło: J. Błaszczyk, M. Jagas, P. Hudziec, *Nowotwory złośliwe w woj. dolnośląskim w roku 2009*, Dolnośląskie Centrum Onkologii we Wrocławiu, Wrocław 2011, s. 13, <http://www.dco.com.pl/files/epidemiologia/BIUL2009.pdf>, odczyt z dn. 4.05.2011.

123 *Ibidem*, s. 48.

W okresie 1999–2008 na Dolnym Śląsku znacznie zwiększyło się również zagrożenie życia u kobiet chorujących na nowotwory złośliwe, zwłaszcza po 45. roku życia. W badanych latach odnotowano blisko 22-procentowy wzrost liczby zgonów u kobiet w województwie dolnośląskim (tabela 7).

Wiek	00-04	05-09	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-79	80-84	85 +	Razem
1999	3	1	6	5	6	6	11	35	90	198	205	189	295	434	544	466	171	197	2865
2000	4	1	2	3	8	7	9	37	90	199	217	194	302	417	548	496	220	204	2958
2001	5	3	2	7	6	9	10	37	83	189	244	207	289	432	550	486	229	184	2969
2002	5	3	2	7	5	3	8	39	94	165	261	220	281	379	519	547	268	185	2991
2003	2	2	1	4	5	12	12	26	78	198	229	248	271	410	526	547	345	202	3118
2004	5	3	1	6	6	13	13	16	68	162	277	266	252	407	519	564	375	205	3158
2005	0	2	3	5	5	7	15	23	64	163	271	252	219	398	512	565	470	222	3296
2006	2	2	3	8	7	4	12	23	69	139	271	346	271	378	480	573	478	253	3335
2007	5	1	4	6	6	4	18	24	61	141	269	420	308	377	487	605	460	301	3500
2008	1	1	1	4	4	6	14	17	48	120	272	384	317	357	461	603	548	318	3494

Tabela 7. Liczba zgonów w podziale na województwa oraz grupy wiekowe dla kobiet w roku 1999.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Centrum Onkologii, Krajowa Baza Danych Nowotworowych, *Liczba zachorowań w podziale na województwa oraz grupy wiekowe*, http://85.128.14.124/krn/liczba_zg_woj/default.asp, odczyt z dn. 4.05.2011.

Jak wynika z danych Dolnośląskiego Centrum Onkologii we Wrocławiu, w latach 2001–2008 stwierdzono na Dolnym Śląsku 1000–1350 nowych zachorowań na nowotwory złośliwe piersi. Występuje tutaj trend rosnący, ze średnim rocznym wzrostem o 40 zachorowań. W roku 2008 odnotowano 1239 nowych przypadków choroby, z czego najwięcej dotyczyło kobiet między 50. a 65. rokiem życia (tabela 8).

W badanym roku prawie połowę dolnośląskich zachorowań stanowiły guzy T₁, jedną trzecią natomiast guzy T₂. Udział wielkości guzów T₃ i T₄ osiągnął odpowiednio 8 i 9%. W latach 1985–1989 rokowanie, wyrażone przeżyciem 5-letnim, dla statystycznej chorej z populacji dolnośląskiej wynosiło zaledwie 56,4%, gdy tymczasem już kilka lat później, w okresie 1995–1999, rokowanie to osiągnęło 72,1%. W kolejnych latach, 2000–2001, odsetek

przeżyć względnych ukształtował się na poziomie 79,9%. Następne lata, 2002 i 2003, przyniosły nieznaczne pogorszenie. Rokowanie, wyrażone przeżyciem 5-letnim, dla statystycznej chorej z populacji dolnośląskiej wynosiło wówczas około 76%. Warto tu jednocześnie dodać, że w Europie wskaźnik ten stanowił w badanym okresie około 80%¹²⁴.

Województwo	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-79	80-84	85+	Razem
Dolnośląskie	0	1	7	18	22	46	120	203	246	186	138	122	93	59	32	1293
Kujawsko-pomorskie	0	0	6	10	34	45	85	141	161	133	113	82	65	39	19	933
Lubelskie	2	0	3	1	15	42	64	113	103	97	89	49	51	37	18	684
Lubuskie	0	1	1	4	7	16	40	60	53	73	31	36	32	17	5	376
Łódzkie	1	2	2	16	16	57	101	175	233	186	125	104	67	48	29	1162
Małopolskie	0	2	7	12	28	58	116	188	168	179	136	123	105	87	28	1237
Mazowieckie	0	0	13	31	63	106	161	327	330	285	215	196	143	104	33	2007
Opolskie	0	0	1	3	10	25	39	52	49	45	63	51	23	19	10	390
Podkarpackie	0	0	1	7	15	35	58	117	107	85	67	64	62	34	26	678
Podlaskie	2	0	2	6	10	27	53	60	64	50	55	34	30	12	8	413
Pomorskie	0	1	8	11	18	59	86	117	128	88	74	64	65	34	28	781
Śląskie	0	1	5	17	59	74	174	233	262	235	224	144	118	55	33	1634
Świętokrzyskie	0	0	2	2	14	19	45	57	74	57	41	40	31	22	13	417
Warmińsko-mazurskie	0	1	2	8	12	40	51	92	90	77	42	34	32	18	9	508
Wielkopolskie	0	0	6	15	37	85	145	213	220	194	148	101	104	67	56	1391
Zachodniopomorskie	0	0	1	9	18	35	76	113	112	104	64	52	46	31	11	672
Polska	5	9	67	170	378	769	1414	2261	2400	2074	1625	1296	1067	683	358	14576

Tabela 8. Liczba zachorowań kobiet na nowotwory złośliwe sutka w podziale na województwa oraz grupy wiekowe w roku 2008.

Źródło: Jak w tabeli 7.

124 Komitet ds. Epidemiologii, Dolnośląskie Centrum Onkologii, *Nowotwory złośliwe piersi – ryzyko zachorowania, zaawansowanie, przeżycia pięcioletnie*. Dolny Śląsk, lipiec 2009, http://www.dco.com.pl/files/epidemiologia/Raport_1_C50.pdf, odczyt z dn. 4.05.2011.

W Polsce nadal występuje ogromne ryzyko zachorowania na raka szyjki macicy, jedno z najwyższych spośród krajów europejskich. Pod koniec lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku standaryzowany współczynnik zachowań na tego rodzaju schorzenie wynosił 15 na 100 tys. kobiet, gdy tymczasem w Europie 8 na 100 tys. kobiet. W roku 2007 wskaźnik ten obniżył się nieznacznie do 12. W województwie dolnośląskim standaryzowany współczynnik zachorowania na raka szyjki macicy wyniósł w badanym roku 12,1, był więc nieznacznie wyższy od krajowego¹²⁵.

Od 1999 roku obserwuje się w woj. dolnośląskim powolny spadek liczby zachorowań wśród kobiet na nowotwór złośliwy szyjki macicy. Jednocześnie coraz większa grupa z wykrywanych nowotworów znajduje się w stadium *in situ*. Maleje przy tym liczba rocznych zachorowań na nowotwory inwazyjne szyjki macicy. W 2008 roku najwięcej nowych zachorowań wystąpiło u kobiet w wieku 50–59 lat (tabela 9).

Zdumiewający jest jednak nadal brak poprawy w zakresie wyleczalności tego nowotworu. Mimo prowadzonych od lat wielu akcji oświatowych i profilaktycznych w 2008 roku liczba zgonów kobiet na Dolnym Śląsku z powodu nowotworu raka szyjki macicy była porównywalna z rokiem 1999¹²⁶.

Szczególne zagrożenie u kobiet stanowi również rak trzonu macicy. W Polsce, jak też i w województwie dolnośląskim, choruje na niego więcej kobiet niż na raka szyjki macicy. Od 1999 do 2001 roku liczba kobiet, u których stwierdzono ten rodzaj nowotworu, stopniowo się zmniejszała. Jednakże od roku 2002 odnotowano znów tendencję rosnącą (tabela 10). Nieznacznie zwiększa się również liczba zgonów wywołanych rakiem trzonu macicy. Jednocześnie warto podkreślić, że liczba ta jest blisko dwukrotnie mniejsza od liczby zgonów w przypadku kobiet chorujących na nowotwór złośliwy szyjki macicy¹²⁷.

Na koniec warto podkreślić, że w latach 2008–2009 w porównaniu z rokiem 2007 wzrosła dwukrotnie liczba nowotworów w stadium *in situ* piersi oraz raka szyjki macicy na skutek objęcia większej grupy kobiet

125 Komitet ds. Epidemiologii, *Rak szyjki macicy – ryzyko zachorowania, zaawansowanie, rokowanie pięcioletnie*. Dolny Śląsk, Europa, świat, grudzień 2009, http://www.dco.com.pl/files/epidemiologia/Raport_3_C53.pdf, odczyt z dn. 4.05.2011.

126 J. Błaszczycy, M. Jagas, P. Hudziec, *Nowotwory...*, *op. cit.*, s. 23.

127 Centrum Onkologii, *Krajowa...*, *op. cit.*

badaniami przesiewowymi. Rak w tym stadium, określany również jako nowotwór przedinwazyjny, nie daje przerzutów. Usunięcie natomiast nowotworowo zmienionego nabłonka z niewielkim marginesem zdrowych tkanek powoduje wyleczenie¹²⁸.

Województwo	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-79	80-84	85 +	Razem
Dolnośląskie	1	5	12	11	22	26	42	50	29	17	15	22	16	7	275
Kujawsko- -pomorskie	1	2	10	10	14	28	33	27	21	10	7	10	8	1	182
Lubelskie	1	8	8	8	26	19	26	38	21	15	13	14	6	3	206
Lubuskie	0	4	3	4	9	14	21	16	11	7	5	3	4	0	101
Łódzkie	0	2	2	12	15	26	40	39	32	19	21	21	6	9	244
Małopolskie	1	5	13	10	19	33	30	41	28	16	19	12	8	6	241
Mazowieckie	1	4	8	19	19	56	88	69	49	33	32	21	20	5	424
Opolskie	0	0	3	4	9	9	27	15	7	10	4	4	1	0	93
Podkarpackie	0	0	3	8	9	16	20	29	11	10	7	6	5	4	128
Podlaskie	0	1	7	8	3	15	15	18	9	12	9	5	3	2	107
Pomorskie	0	0	8	12	15	27	40	35	24	12	14	9	9	4	209
Śląskie	0	1	8	19	35	55	63	65	40	22	20	16	12	5	361
Świętokrzyskie	1	1	4	4	2	14	18	14	19	2	7	5	9	0	100
Warmińsko- -mazurskie	0	2	10	14	16	16	13	32	9	4	5	7	3	2	133
Wielkopolskie	0	3	7	16	23	42	53	43	39	24	15	15	6	4	290
Zachodnio- pomorskie	1	7	10	10	16	16	25	34	20	8	5	11	9	4	176
Polska	7	45	116	169	252	412	554	565	369	221	198	181	125	56	3270

Tabela 9. Liczba zachorowań kobiet na nowotwór złośliwy raka szyjki macicy w podziale na województwa oraz grupy wiekowe w roku 2008.

Źródło: Jak w tabeli 7.

128 J. Błaszczak, M. Jagas, P. Hudziec, *Nowotwory...*, op. cit., s. 11.

Województwo	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-79	80-84	85+	Razem
Dolnośląskie	0	0	2	1	4	24	56	74	65	44	56	50	25	4	405
Kujawsko-pomorskie	0	0	1	1	4	18	43	49	51	42	32	28	14	10	293
Lubelskie	1	2	1	3	3	6	30	60	45	34	26	30	12	1	254
Lubuskie	0	0	0	0	3	7	11	27	15	16	20	15	8	4	126
Łódzkie	1	0	1	3	3	18	44	62	67	61	51	38	26	6	381
Małopolskie	0	0	2	3	7	21	45	70	70	71	57	41	22	5	414
Mazowieckie	2	1	3	5	10	23	72	98	113	83	92	73	42	14	631
Opolskie	0	0	0	2	0	6	18	26	19	27	22	19	4	2	145
Podkarpackie	0	0	0	2	8	16	33	46	48	35	39	34	8	8	277
Podlaskie	0	0	1	1	2	16	16	30	35	18	18	19	5	1	162
Pomorskie	0	1	0	1	4	8	22	40	39	35	30	16	18	4	218
Śląskie	0	1	0	7	11	19	81	116	95	114	84	51	32	13	624
Świętokrzyskie	0	0	1	2	4	4	18	32	34	21	20	10	13	3	162
Warmińsko-mazurskie	0	0	0	1	1	8	13	30	27	17	23	11	8	4	143
Wielkopolskie	0	2	1	1	7	23	48	76	72	53	59	40	19	7	408
Zachodniopomorskie	0	0	2	2	4	9	18	38	36	19	21	17	8	3	177
Polska	4	7	15	35	75	226	568	874	831	690	650	492	264	89	4820

Tabela 10. Liczba zachorowań kobiet na nowotwór złośliwy raka trzonu macicy w podziale na województwa oraz grupy wiekowe w roku 2008.

Źródło: Jak w tabeli 7.

Jak wynika z badań Dolnośląskiego Centrum Onkologii, w latach 1985–2009 wzrasta wprawdzie zachorowalność u kobiet na nowotwory złośliwe w tempie rocznym około 3% (u mężczyzn 2%). U kobiet najsilniejszy wzrost wystąpił w przypadku zachorowań na nowotwory złośliwe okrężnicy i piersi (średnio rocznie o 8%), płuca (6%), trzonu macicy (4%) i odbytnicy (3%). Jednocześnie, jak już wcześniej wspomniano, odnotowano spadek liczby zachorowań na nowotwory inwazyjne raka szyjki macicy, a także żołądka (tabela 11).

Zwiększają się również szanse wyleczenia kobiet, które dotknęła choroba nowotworowa. Co pięć lat wartości przeżyć względnych dla wszystkich nowotworów zarówno u kobiet, jak i u mężczyzn wzrastają

o 3,6%. Ta pozytywna tendencja wynika między innymi z intensyfikacji w ostatnich latach różnorodnych działań w zakresie promocji zdrowia.

Kobiety	Zmiana roczna (liczby)	
	1985–2009	2001–2009
Ogółem	+99	+143
Pierś	+34	+39
Płuco	+14	+10
Okreźnica	+10	+7
Trzon macicy	+8	+18
Odbytnica	+5	+5
Jajnik	+3	0
Trzustka	+2	+2
Żołądek	-3	-3
Szyjka macicy * (dotyczy inwazyjnych)	-8	-5

Tabela 11. Trendy liczb zachorowań na najczęstsze na Dolnym Śląsku nowotwory na podstawie danych z lat 1985–2009 oraz 2001–2009

Źródło: J. Błaszczyk, M. Jagas, P. Hudziec, *Nowotwory...*, *op. cit.*, s. 18.

● Promocja zdrowia kobiet na Dolnym Śląsku

Poprawa zdrowia i związanej z nim jakości życia ludności oraz zmniejszanie nierówności w zdrowiu to najważniejsze cele sformułowane w Narodowym Programie Zdrowia na lata 2007–2015. Ich osiągnięcie jest możliwe dzięki takim działaniom, jak: kształtowanie prozdrowotnego stylu życia społeczeństwa, tworzenie warunków sprzyjających zdrowiu w środowisku życia, pracy i nauki, aktywizowanie jednostek samorządu terytorialnego i organizacji pozarządowych do działań na rzecz zdrowia¹²⁹.

Działania promocyjne mające na celu umacnianie zdrowia poprzez zmianę przekonań, a przede wszystkim zachowań wpływających na zdrowie, musi być prowadzone jednocześnie na różnych poziomach: środowiskowym, społecznym, organizacyjnym i indywidualnym. Niezwykle

¹²⁹ Ministerstwo Zdrowia, *Narodowy...*, *op. cit.*, s. 15.

ważne jest tutaj z jednej strony powiększanie obszaru i zakresu działań medycznych, ale z drugiej szeroka współpraca na rzecz zdrowia instytucji i środowisk pozamedycznych. Promocja zdrowia musi zajmować się wszystkimi czynnikami mającymi wpływ na zdrowie i obejmować nie tylko osoby zagrożone, ale i ludzi zdrowych. Tylko takie działania mogą przynieść trwałe efekty w postaci poprawy potencjału zdrowotnego społeczeństwa i utrwalania korzystnych prozdrowotnych zachowań, a także pozwolić na uniknięcie olbrzymich kosztów ekonomicznych i społecznych towarzyszących chorobie.

Do instytucji wspierających i nadzorujących realizację zadań w zakresie promocji zdrowia na Dolnym Śląsku należą między innymi: Dolnośląski Oddział Wojewódzki Narodowego Funduszu Zdrowia, Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego, Dolnośląski Urząd Wojewódzki, Wojewódzki Ośrodek Koordynujący Programy Profilaktyczne.

Funkcjonujący przy Dolnośląskim Centrum Onkologii we Wrocławiu Wojewódzki Ośrodek Koordynujący Programy Profilaktyczne wspiera i nadzoruje realizację dwóch ogólnokrajowych programów profilaktycznych kierowanych do kobiet (tj. **Populacyjne Programy: Wczesnego Wykrywania Raka Piersi oraz Profilaktyki i Wczesnego Wykrywania Raka Szyjki Macicy**). Pierwszy z wymienionych programów został wprowadzony przez Narodowy Fundusz Zdrowia na początku 2007 roku. Program ten kierowany jest do kobiet w wieku 50–69 lat, które dotychczas nie chorowały i nie były leczone na raka piersi. Zaproszenia na bezpłatne badanie mammograficzne wysyłane są centralnie przez organizatora skryningu (NFZ), ale również na poziomie regionalnym przez wojewódzkie ośrodki koordynujące na podstawie rejestru ubezpieczonych¹³⁰. Łączny koszt tych działań na Dolnym Śląsku oszacowano w roku 2007 na kwotę 270 tys. zł, a w 2008 i 2009 na poziomie odpowiednio 100 tys. i 105 tys. zł (tabela 12).

Dolnośląski WOK w ramach tej akcji prowadzi również i inne działania, mające wpłynąć na poprawę zgłaszalności kobiet na badania profilaktyczne poprzez podwyższenie poziomu świadomości społecznej, w tym zdrowotnej. Należą do nich między innymi bezpośrednie inicjatywy promocyjne:

130 B. Szynglarewicz, R. Matkowski, P. Kasprzak, J. Kotowska, J. Forgacz, M. Pudełko, Jan Kornafel, *Skuteczność populacyjnego programu wczesnego wykrywania raka piersi*, „Polski Merkuriusz Lekarski”, 2009, XXVI, s. 117–118, <http://pml.strefa.pl/ePUBLI/152/05.pdf>, odczyt z dnia 4.05.2011.

- w centrach handlowych (np. stoiska promocyjne w Centrum Handlowym „Magnolia” we Wrocławiu w ramach akcji pod hasłem „*Magnolia jest Kobietą*”, w Domu Handlowym „Tęcza” we Wrocławiu, dyżury promocyjne w „Astrze”, a także i w centrum handlowym w Miliczu);
- w placówkach oświatowych, urzędach i placówkach użyteczności publicznej (np. spotkania, warsztaty, wykłady i pogadanki na temat: „*Profilaktyka Raka Piersi*”, „*Profilaktyka Raka Szyjki Macicy*” oraz „*Profilaktyka Chorób Tytoniozależnych*” dla młodzieży i dorosłych, warsztaty szkoleniowe z samobadania piersi oraz edukacja z zakresu wczesnego wykrywania zmian nowotworowych dla uczniów we Wrocławiu, w Miliczu, Ząbkowicach Śląskich, Środzie Śląskiej, Strzelinie, Żmigrodzie, Obornikach Śląskich, Sycowie, Kłodzku oraz Bystrzycy Kłodzkiej, dla kobiet z Ośrodka Rehabilitacyjno-Edukacyjno-Wychowawczego w Świdnicy, w Sycowskim Ośrodku Kultury, na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu, dla kuracjuszy i mieszkańców w uzdrowiskach dolnośląskich itp.);
- w formie imprez plenerowych, na których propagowane są informacje zdrowotne, rozdawane ulotki, broszury oraz organizowane konsultacje lekarskie i podawane informacje o możliwościach przeprowadzenia badań (między innymi bieg w parku Juliusza Słowackiego we Wrocławiu pod hasłem „*Rakowi – Nie*” w ramach Wrocławskich Dni Promocji Zdrowia czy w Ogrodzie Botanicznym we Wrocławiu w ramach Dni Onkologicznych, festyn na wrocławskich Partynicach, dożynki w Pasikowicach, Marsz Różowej Wstążeczki, Piknik w Kamieńcu Wrocławskim, Festyn w Chrzęstawie itp.);
- w postaci szkoleń, konferencji, warsztatów dla personelu medycznego, ale także i szkolenia dla nauczycieli z całego Dolnego Śląska (np. konferencja promująca Europejski Kodeks Walki z Rakiem w hotelu „Wrocław”, na którą zaproszono nauczycieli z dolnośląskich szkół średnich, szkolenie dla cytodiagnostów w Centrum Onkologii Instytutu im. Marii Skłodowskiej-Curie w Warszawie, szkolenie cytomorfologów medycznych i patomorfologów w dziedzinie cytologii raka szyjki macicy, centralne kursy doształcające dla położnych i lekarzy rodzinnych, lekarzy radiologów i techników, ginekologów, osób pracujących w lokalnych samorządach, dla sołtysów i sołtysów itp.);
- w formie specjalnych akcji, mających uwrażliwić całe rodziny na problemy zdrowotne, między innymi kobiet (np. w Dzień Matki dzieci zachęcają swoje mamy do badania w ramach inicjatyw „*Przebadaj się mamo – nowa*

laurka na Dzień Matki”, akcja mikołajkowa pod hasłem: „I Ty na Mikołaja możesz zaprosić swoją mamę, córkę, siostrę na cytologię oraz mammografię”, tydzień walki z rakiem szyjki macicy, a w szczególności 21 stycznia, w Dzień Babci, specjalne zaproszenie kierowane do kobiet pod hasłem: „Skorzystaj z szansy i ciesz się życiem razem z rodziną, daj przykład innym kobietom”¹³¹.

W województwie dolnośląskim w ramach programu profilaktyki raka piersi do badania przystąpiło 41,59% kobiet z docelowej populacji. W roku 2007 raka piersi stwierdzono u 543 kobiet, w 2008 – u 506 pacjentek, a w 2009 – u 463 badanych kobiet. Z każdym rokiem zwiększał się też koszt wykrycia choroby. Według danych szacunkowych w 2009 roku koszt ten wyniósł około 16,5 tys. zł (w przeliczeniu na 1 pacjentkę, u której badanie potwierdziło występowanie choroby) (tabela 12).

Wyszczególnienie	Płatnik	2007 rok	2008 rok	2009 rok
		Kwota zaokrąglona	Kwota zaokrąglona	Kwota zaokrąglona
Etap podstawowy	NFZ	5.050.000 zł	6.000.000 zł	7.000.000 zł
Etap pogłębiony	NFZ	225.000 zł	340.000 zł	300.000 zł
Zaproszenia	MZ	270.000 zł	100.000 zł	105.000 zł
Działalność WOK (z wyłączeniem wysyłki)	MZ	426.500 zł	495.000 zł	325.000 zł
Suma kwot wydatkowanych na realizację programu		5.971.500 zł	6.935.000 zł	7.730.000 zł
Liczba wykonanych badań		79.145	74.602	77.083
Liczba wykrytych i potwierdzonych raków		543	506	463
Szacunkowy koszt wykrycia raka (w skryningu)		11.000 zł	14.000 zł	16.500 zł

Tabela 12. Szacunkowe koszty wykrycia raka piersi w województwie dolnośląskim w latach 2007–2009.

Źródło: Dolnośląskie Centrum Onkologii we Wrocławiu, Wojewódzki Ośrodek Koordynujący

¹³¹ Dolnośląskie Centrum Onkologii we Wrocławiu, Wojewódzki, Ośrodek Koordynujący Programy Profilaktyczne, *Szkolenia oraz działalność informacyjno-profilaktyczna, prasa, radio, TV*, <http://www.wok.wroclaw.pl/index.php?n=kat&k=13>, odczyt z dn. 4.05.2011.

Programy Profilaktyczne, *Szacunkowe koszty wykrycia raka w latach 2007–2009*, http://www.wok.wroclaw.pl/upfiles/doPobrania/2011/110107_kosztyRaka.png, odczyt z dn. 4.05.2011.

Natomiast procent kobiet objętych badaniem cytologicznym był jeszcze mniejszy. Zaledwie 26% dolnośląskich kobiet w wieku 25–59 lat przystąpiło do tego badania. Najwięcej zaproszeń na bezpłatne badanie cytologiczne rozesłano w 2007 roku, podobnie jak w przypadku **Programu Wczesnego Wykrywania Raka Piersi. Jednakże w tym roku do badania przystąpiła najmniejsza grupa pacjentek, stąd też odnotowano najmniejszą liczbę wykrytych i potwierdzonych raków.** W roku 2008 liczba wykonanych badań zwiększyła się o blisko 38%, choć jednocześnie liczba wykrytych i potwierdzonych przypadków choroby – tylko o 7% (tabela 13).

Wyszczególnienie	Płatnik	2007 rok	2008 rok	2009 rok
		Kwota zaokrąglona	Kwota zaokrąglona	Kwota zaokrąglona
Etap podstawowy	NFZ	1.400.000 zł	2.600.000 zł	3.000.000 zł
Etap diagnostyczny	NFZ	620.000 zł	2.100.000 zł	2.230.000 zł
Etap pogłębiony	NFZ	25.000 zł	60.000 zł	72.000 zł
Zaproszenia	MZ	590.000 zł	270.000 zł	160.000 zł
Działalność WOK (z wyłączeniem wysyłki)	MZ	315.000 zł	360.000 zł	270.000 zł
Suma kwot wydatkowanych na realizację programu		2.950.000 zł	5.390.000 zł	5.732.000 zł
Liczba wykonanych badań		50.857	70.248	74.068
Liczba wykrytych i potwierdzonych raków		114	151	131
Szacunkowy koszt wykrycia raka (w skryningu)		26.000 zł	14.000 zł	44.000 zł

Tabela 13. Szacunkowe koszty wykrycia raka szyjki macicy w województwie dolnośląskim w latach 2007–2009.

Źródło: Jak w tabeli 12.

Należy tu jednocześnie podkreślić, że koszty badań przesiewowych są i tak niższe, gdyż pozwalają wykryć raka w chwili, kiedy nie daje on żadnych

objawów. Zmiany w tej wczesnej fazie, w stadium *in situ*, dają się wyleczyć w prawie 100% bez okaleczenia pacjentki i poddawania jej długotrwałej terapii. Badania profilaktyczne stanowią skuteczne działanie prowadzące do poprawy zdrowia populacyjnego, a także obniżenia kosztów społecznych wynikających z długotrwałego leczenia, minimalizują koszty niewymierne, czyli koszty cierpienia fizycznego i psychicznego, w tym koszty bólu, rozłąki z bliskimi, izolacji w życiu społecznym.

Poważnym utrudnieniem w badaniu jest nadal mały odsetek zgłaszalności. Poziom kobiet przystępujących do badania wyklucza odniesienie korzyści populacyjnej w postaci znamiennej redukcji umieralności. Pożądany poziom kobiet przystępujących zarówno do badania mammograficznego, jak i badania cytologicznego powinien osiągnąć 70% populacji w danej kategorii wiekowej. Aby poprawić ten wynik, Wojewódzki Ośrodek Koordynujący Programy Profilaktyczne podejmuje liczne inicjatywy mające zintensyfikować rekrutację (większość z nich opisana została powyżej), ale również organizuje kampanie medialne w prasie, radiu, telewizji oraz specjalne dyżury w przychodniach na terenie całego województwa, podczas których kobiety mogą przystąpić do bezpłatnych badań¹³².

Jak wynika z badań, najczęstszą przyczyną niezgłaszania się do udziału w programie jest fakt, że kobiety czują się zdrowe i nie widzą takiej potrzeby, a także brak czasu. Osoby mieszkające na wsi wskazywały również na zbyt dużą odległość gabinetu, w którym mogły wykonać badanie, od ich miejsca zamieszkania. Trudność w dotarciu stanowiła dla nich istotną przeszkodę¹³³.

Programy profilaktyczne muszą być realizowane długofalowo przy wykorzystaniu różnorodnych form, by przyniosły trwałe efekty. Do zapraszania kobiet na badania profilaktyczne należy zaangażować w większym stopniu środowiska medyczne, zwłaszcza lekarzy podstawowej opieki zdrowotnej oraz lekarzy specjalistów i pielęgniarki. Jak wynika z danych z Systemu Informatycznego Monitorowania Profilaktyki (SIMP), służącego do prowadzenia dokumentacji profilaktycznych programów zdrowotnych, rola lekarzy POZ przy zapraszaniu kobiet na badania profilaktyczne

132 B. Szynglarewicz, R. Matkowski, P. Kasprzak, J. Kotowska, J. Forgacz, M. Pudełko, J. Kornafel, *Skuteczność...*, *op. cit.*, s. 118, <http://pml.strefa.pl/ePUBLI/152/05.pdf>, odczyt z dn. 4.05.2011.

133 M. Spaczyński, E. Nowak-Markwitz, L. Januszek-Michalecka, A. Karowicz-Bilińska, *Profil socjalny kobiet a ich udział w Programie Profilaktyki i Wczesnego Wykrywania Raka Szyjki Macicy w Polsce*, „Ginekologia Polska” 2009, nr 11, s. 836–837, http://www.fzk.org.pl/materiały/Profil_socjalny_kobiet.pdf, odczyt z dn. 4.05.2011.

jest niewielka. O możliwości uczestniczenia w zorganizowanych programach badań przesiewowych kobiety najczęściej dowiadywały się z kampanii edukacyjnych, telewizji, zaproszeń imiennych i od lekarzy specjalistów.

Jak wynika z danych Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego, wśród onkologicznych programów zdrowotnych realizowanych na Dolnym Śląsku w 2010 roku i kierowanych do kobiet znalazły się również szczepienia ochronne przeciw wirusowi HPV.

Jednostki realizujące ten program to między innymi: Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie we Wrocławiu, Gmina Wrocław, Gmina Kobierzyce, Gmina Siechnice, Gmina Złoty Stok, Gmina Ścinawa, Gmina Brzeg Dolny, Gmina Zawonia, a także Miasto Jelenia Góra. Ze szczepień ochronnych w ramach profilaktyki I fazy nowotworów szyjki macicy skorzystało w 2010 roku około 2500 dziewcząt w wieku od 9 do 15 lat.

Na koniec warto jeszcze wspomnieć o inicjatywach podejmowanych w zakresie profilaktyki III fazy i kierowanych do kobiet. W 2010 roku tylko jedna gmina na terenie Dolnego Śląska zwróciła uwagę na konieczność realizacji tego rodzaju działań – tj. Gmina Miejska Bolesławiec. W ramach profilaktyki walki z rakiem piersi – niesienie pomocy kobietom po mastektomii – zorganizowano akcję edukacyjną wspierającą pacjentki w powrocie do zdrowia i funkcjonowania w społeczeństwie. Wzięło w niej udział 25 kobiet.

Na terenie województwa zadania w zakresie profilaktyki III fazy realizowane są ponadto przez Dolnośląski WOK, Organizacje na rzecz Walki z Rakiem Szyjki Macicy „Kwiat Kobiecości” i liczne Stowarzyszenia „Amazonek”, między innymi **we Wrocławiu, Bogatyni, Bolesławcu, Dzierżonowie, Głogowie, Legnicy, Lubaniu, Lubinie, Oławie, Sobótce, Świdnicy i Wałbrzychu**. Zapewniają one kobietom dotkniętym chorobą duchowe i praktyczne wsparcie, ułatwiają im podejmowanie trudnych decyzji, pomagają w znalezieniu motywacji powrotu do zdrowia i uzyskania jak najwyższej jakości życia. Umożliwiają ponadto podjęcie rehabilitacji, mającej na celu zmniejszenie niepożądanych skutków choroby i jej leczenia, zarówno w sferze fizycznej, jak i psychicznej. Poprzez prowadzone kampanie społeczne organizacje te wpływają na motywację także zdrowych kobiet do udziału w bezpłatnych programach profilaktycznych, na ich wiedzę na temat raka piersi i raka szyjki macicy.

● Podsumowanie

Nowotwory złośliwe obok chorób układu krążenia są drugą co do częstości grupą przyczyn zgonów wśród kobiet w Polsce. Przy czym w młodszych kategoriach wiekowych (między 30. a 69. rokiem życia) stanowią główny czynnik sprawczy przyczyniający się do śmierci tej grupy populacji. Szczególnym zagrożeniem w Polsce są nowotwory złośliwe piersi i raka szyjki macicy. Każdego roku rozpoznawane są u kilkunastu tysięcy kobiet.

Realizowane w ostatnich latach na Dolnym Śląsku działania w zakresie promocji zdrowia u kobiet koncentrują się na czynnikach wpływających na poprawę stanu ich zdrowia i ograniczaniu umieralności poprzez dbałość o dobrą kondycję fizyczną, zmianę złych nawyków żywieniowych w kierunku diety bogatszej w warzywa i owoce, ale przede wszystkim poprzez propagowanie profilaktyki zdrowotnej.

Profilaktyka od wielu lat jest postrzegana jako jedno z najskuteczniejszych narzędzi prowadzących do poprawy zdrowia populacyjnego, a także obniżenia kosztów społecznych wynikających z leczenia. Stąd tej kategorii działań kierowanych do kobiet poświęcono zasadniczą część artykułu. Ze względu na ograniczoną objętość opracowania, a także niepełne dane pozyskane z Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego i Dolnośląskiego Urzędu Wojewódzkiego niektóre działania w zakresie promocji zdrowia zostały tu jedynie zasygnalizowane. Z każdym rokiem zwiększa się zarówno liczba podejmowanych inicjatyw, jak i ich różnorodność. Prowadzenie akcji edukacyjnych, podwyższających poziom świadomości społecznej, uwrażliwiających kobiety na konieczność wykonywania regularnych badań, uświadamiających korzyści wynikające z uczestniczenia w programach, to niezbędny warunek skuteczności realizowanych działań profilaktycznych. Przy czym na pożądaną trwałość efekty (zbliżone do poziomów europejskich), w postaci obniżenia liczby zachorowań i zgonów wśród kobiet, trzeba jeszcze poczekać.

Polityczna i obywatelska aktywność kobiet na Dolnym Śląsku

● Wprowadzenie

Wartość aktywności obywatelskiej i politycznej jako podstawy dobrego funkcjonowania społeczeństwa obywatelskiego oraz systemu demokratycznego jest dziś szczególnie mocno akcentowana. Dobrowolna działalność w przestrzeni publicznej jest wszakże podstawą społeczeństwa obywatelskiego, jednocześnie kreuje kapitał społeczny, a także pozwala na artikulację interesów i potrzeb jednostek, jednocząc je wokół wspólnych spraw i pozwalając im wpływać na decyzje publiczne.

Przyjmując, że w systemie demokratycznym ludzie mają możliwość pełnego uczestnictwa w życiu politycznym i społecznym, i wychodząc od ogólnej uwagi, że Polacy – w porównaniu z ustabilizowanymi, obywatelskimi społeczeństwami Europy Zachodniej czy Stanów Zjednoczonych¹³⁴ – stosunkowo rzadko skłonni są do angażowania się w tak pojętą partycypację, stawiam następującą tezę: kobiety rzadziej działają w przestrzeni publicznej, co uwidacznia się szczególnie w sferze politycznej.

134 Zob. np. L.M. Salamon, H.K. Anheier, R. List, S. Toepler, S.W. Sokolowski, *Global Civil Society. Demensions of the Nonprofit Sector*, Baltimore 1999, www.jhu.edu/ccss/pubs/books/gcs/, odczyt z dn. 17.02.2003; *European Social Reality. Report*, Special Eurobarometer 273, 2007; *Social Capital. Report*, Special Eurobarometer 223, 2005.

Rozważania przedstawione w prezentowanym artykule mają dostarczyć argumentów na rzecz tej tezy. Odnosząc się do niej, zaprezentuję diagnozę aktywności politycznej i obywatelskiej kobiet na Dolnym Śląsku. Celem artykułu jest, poza diagnozą politycznego i obywatelskiego zaangażowania dolnośląskich kobiet, wskazanie na trendy rozwojowe, pożądaný obraz aktywności obywatelskiej oraz zaproponowanie działań, które zwiększą obywatelskie i polityczne zaangażowanie kobiet.

● Diagnoza stanu

Aktywność polityczna

Objętość artykułu nie pozwala na przeprowadzenie szerokiej diagnozy aktywności obywatelskiej i politycznej dolnośląskich kobiet, stąd arbitralny wybór dwóch kierunków analizy. Pierwszy, odnoszący się do aktywności politycznej, to analiza kandydowania kobiet w wyborach, dokonana na podstawie informacji pochodzących od Państwowej Komisji Wyborczej. Drugi – obejmujący aktywność społeczną – dotyczyć będzie analizy zaangażowania społecznego kobiet, którą przeprowadzę opierając się na danych uzyskanych w badaniu *Diagnoza Społeczna*¹³⁵.

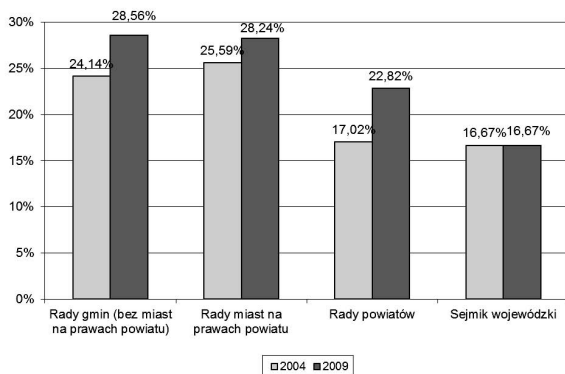
Dobrą egzemplifikacją problemu aktywności o charakterze politycznym będzie realizacja biernego prawa wyborczego poprzez udział w wyborach samorządowych i parlamentarnych. Uogólniając, można powiedzieć, że kobiety rzadziej niż mężczyźni kandydują i są wybierane do władz publicznych na różnych szczeblach. Dla poparcia tej tezy przedstawię konkretne dane dla Dolnego Śląska.

W odniesieniu do samorządu terytorialnego między rokiem 2004 (kadencja 2002–2006) a 2009 (kadencja 2006–2010) obserwujemy wzrost udziału kobiet wśród radnych rad gmin i powiatów (wykres 16). W ostatnich wyborach samorządowych, które odbyły się 21 listopada 2010 roku (II tura 5 grudnia 2010 roku), kobiety stanowiły 33,81% ogółu kandydatów, w przypadku organów stanowiących najczęściej kandydowały do rad gmin (35,79%), najrzadziej do sejmiku województwa (28,42%). Zdecydowany deficyt kobiet zanotować należy wśród kandydatów na wójta, burmistrza i prezydenta – tu zanotowano tylko 81 kandydatek, co stanowiło

¹³⁵ Projekt *Diagnoza Społeczna* jest przeprowadzonym na reprezentatywnej próbie badaniem umożliwiającym wskazanie zależności między aktywnością społeczną a płcią dla obszaru województwa dolnośląskiego. Zob. więcej: <http://www.diagnoza.com>, odczyt z dn. 18.04.2011.

13,94% ogółu kandydatów¹³⁶. Liczba kobiet wśród kandydatów przekłada się na liczbę kobiet ostatecznie wybranych na określone funkcje. Obecnie wśród 36 radnych Sejmiku Województwa Dolnośląskiego mamy 10 kobiet (27,78%), natomiast w wyborach na wójta, burmistrza lub prezydenta wybranych zostało w skali województwa 15 kobiet – 6 na stanowisko burmistrza i 9 na stanowisko wójta¹³⁷ (co stanowi łącznie 8,88% ogółu wybranych osób).

Kobiety rzadziej reprezentowane są też w Sejmie RP, chociaż Dolny Śląsk na tle kraju i tak wyróżnia się pod tym względem (wykres 17). W wyborach do Sejmu RP 21 października 2007 roku 23,08% kandydatów stanowiły kobiety, wśród posłów na początku kadencji ich odsetek wynosił 20,43%. Na Dolnym Śląsku notujemy większy niż ogółem w Polsce udział kobiet zarówno wśród kandydatów, jak i osób, które otrzymały mandat poselski. Pozytywnie wyróżnia się tu Okręg Wałbrzych, gdzie na osiem mandatów trzy zdobyły kobiety.

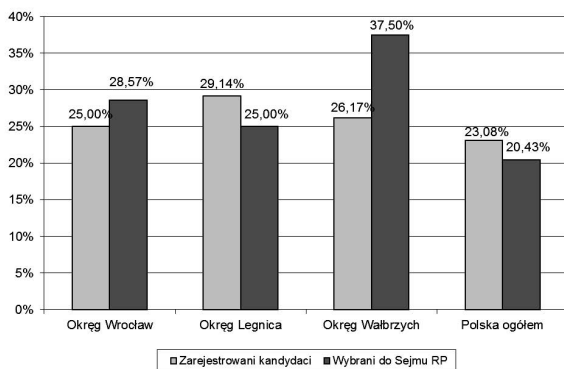


Wykres 16. Udział kobiet wśród radnych w latach 2004 i 2009 na Dolnym Śląsku.

Źródło: *Rocznik Statystyczny Województwa Dolnośląskiego 2010*, Wrocław 2010, s. 93; *Radni organów jednostek samorządu terytorialnego*, Wrocław 2004, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/wroc/ASSETS_04w03_04.pdf, odczyt z dn. 16.04.2011.

¹³⁶ *Wybory Samorządowe 2010*, Państwowa Komisja Wyborcza, <http://wybory2010.pkw.gov.pl>, odczyt z dn. 12.04.2011.

¹³⁷ Obliczenia własne na podstawie: *Wybory Samorządowe...*, *op. cit.*



Wykres 17. Udział kobiet wśród kandydatów i osób wybranych do Sejmu RP w wyborach z dnia 21 października 2007 roku.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie: *Wybory do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej zarządzane na dzień 21 października 2007*, Państwowa Komisja Wyborcza, <http://wybory2007.pkw.gov.pl>, odczyt z dn. 12.04.2011; *Posłowie VI kadencji, Sejm RP*, <http://www.sejm.gov.pl/poslowie/stat/stat.htm>, odczyt z dn. 12.04.2011.

Znacząco większą dysproporcję między kobietami i mężczyznami zauważyć można w wyborach do Senatu RP. W wyborach z dnia 21 października 2007 roku zaledwie 11,95% kandydatów stanowiły kobiety, a wśród wybranych było ich zaledwie 8,00%¹³⁸. Z terenu Dolnego Śląska do Senatu RP nie kandydowała ani jedna kobieta, stąd nasza reprezentacja senatorska to wyłącznie mężczyźni¹³⁹.

Podsumowując, wskazać należy, że reprezentacja kobiet we władzach pochodzących z wyboru jest znacząco mniejsza niż mężczyzn, dodatkowo kobiety szczególnie są niedoreprezentowane na stanowiskach wójtów, burmistrzów i prezydentów miast oraz w Senacie RP. Kobiety najchętniej kandydują do rad gmin i miast na prawach powiatu, a więc do rad jednostek najbliższych obywatelom i ich problemom. Ale w kandydowaniu i w wyborach na wójtów, burmistrzów i prezydentów miast przegrywają już mocno

¹³⁸ Obliczenia własne na podstawie: *Wybory do Senatu Rzeczypospolitej Polskiej zarządzane na dzień 21 października 2007*, Państwowa Komisja Wyborcza, <http://wybory2007.pkw.gov.pl>, odczyt z dn. 12.04.2011.

¹³⁹ *Wybory do Senatu...*, *op. cit.*

z mężczyznami. Kobiety nie tylko nie kandydują do władz wykonawczych, ale też rzadziej są wybierane. Jednocześnie w badaniach kobiety częściej niż mężczyźni deklarowały, że brały udział w wyborach – fakt wzięcia udziału w wyborach parlamentarnych z 21 października 2007 roku potwierdziło 65,88% kobiet i 60,41% mężczyzn z Dolnego Śląska¹⁴⁰. Kobiety biorą więc udział w wyborach, ale głosują na mężczyzn. To z pewnością nie sprzyja zwiększaniu reprezentacji kobiet we władzach.

Postawić można również pytanie o to, jak kobiety trafiają do polityki. Okazuje się bowiem, że dla mężczyzn bardziej charakterystyczny jest „partyjny” model kariery, który będzie sprzyjał kandydowaniu do samorządowych władz wykonawczych, zajmowaniu dobrych miejsc na listach w wyborach samorządowych, jak również kandydowaniu w wyborach parlamentarnych. Kobiety najczęściej realizują model społecznikowski, cechujący się apolitycznością, a więc do polityki trafiają, gdy zostaną dostrzeżone w swej działalności społecznej i poproszone o kandydowanie¹⁴¹. Stąd najczęstszym modelem kariery politycznej kobiet jest wejście do rady gminy i działalność na rzecz lokalnego środowiska. Jeżeli aktywność społeczna, obywatelska kobiet w dużej mierze kreuje aktywność polityczną, warto przyjrzeć się teraz cechom obywatelskiej działalności kobiet.

Aktywność obywatelska

Omówienie aktywności społecznej warto rozpocząć od wskazania na zaufanie społeczne, przyjmuje się bowiem, że to właśnie jego poziom stanowi podstawę podejmowania działań dla dobra wspólnego i angażowania się w przestrzeni społecznej. Jako Polacy cechujemy się generalnie niskim zaufaniem, ale kobiety jeszcze rzadziej niż mężczyźni ufają innym¹⁴². Utrudnia to podejmowanie aktywności społecznej, do której pewna doza zaufania jest przecież niezbędna. W przypadku mieszkańców województwa dolnośląskiego poziom zaufania również jest bardzo niski, szczególnie

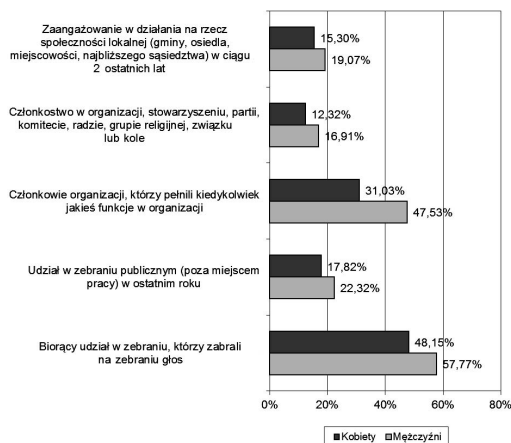
140 Obliczenia własne na podstawie danych pochodzących z badania *Diagnoza Społeczna: Diagnoza Społeczna. Baza danych 2000–2009*, http://www.diagnoza.com/pliki/bazy_danych/DS_OSObY_2000_2009.sav, odczyt z dn. 18.04.2011.

141 Zob. B. Budrowska, D. Duch, A. Titkow, *Szklany sufit: Bariery i ograniczenia karier polskich kobiet. Raport z badań jakościowych*, Warszawa 2003, s. 12–34.

142 Przekonanych, że większości ludzi można ufać, było według wyników badania *Diagnoza Społeczna* z 2009 roku 13,04% kobiet i 13,44% mężczyzn: Obliczenia własne na podstawie danych pochodzących z badania *Diagnoza Społeczna: Diagnoza Społeczna. Baza...*, op. cit.

dotyczy to kobiet. Jak wskazują wyniki badania *Diagnoza Społeczna* z 2009 roku zaledwie 10,85% Dolnoślązaczek i 13,44% Dolnoślązaków było przekonanych, że można ufać większości ludzi.

Dalsza analiza wyników przedstawionych w *Diagnozie Społecznej* wskazuje, że kobiety – rzadziej niż mężczyźni – angażują się w aktywność społeczną, zarówno nieformalną, bez pośrednictwa trzeciego sektora, jak i w działalność organizacji *non profit* (wykres 18).



Wykres 18. Zaangażowanie w aktywność społeczną na Dolnym Śląsku ze względu na płeć – wyniki badania z 2009 roku

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych pochodzących z badania *Diagnoza Społeczna: Diagnoza Społeczna. Baza danych 2000–2009*, http://www.diagnoza.com/pliki/bazy_danych/DS_OSObY_2000_2009.sav, odczyt z dn. 18.04.2011.

Zaangażowanie w działania na rzecz społeczności lokalnej w ciągu dwóch ostatnich lat zadeklarowało 15,30% kobiet i 19,07% mężczyzn, członkostwo w organizacjach pozarządowych zaś 12,32% kobiet i 16,91% mężczyzn. W 2005 roku pracę na rzecz społeczności lokalnej w ciągu ostatnich trzech lat deklarowało 11,05% kobiet i 17,93% mężczyzn, członkostwo zaś deklarowało 10,96% kobiet i 13,86% mężczyzn¹⁴³. Jednocześnie przynależność członkowska zarówno kobiet, jak i mężczyzn na Dolnym

¹⁴³ *Ibidem*.

Śląsku jest nieco wyższa niż średnia dla Polski¹⁴⁴. Widoczny jest więc wzrost wskaźników w porównaniu z rokiem 2005, aczkolwiek i tak pozostają one w dalszym ciągu na dość niskim poziomie, jeśli za punkt wyjścia potraktujemy sytuację w krajach Europy Zachodniej, do której odnosiłam się na początku artykułu. Niskie zaufanie utrudnia podejmowanie aktywności społecznej, co skutkuje zarówno niskim zaangażowaniem w działalność nieformalną, jak i w aktywność trzeciego sektora.

Kobiety najczęściej są członkiniami jednej organizacji – dotyczy to 77,10% deklarujących członkostwo w organizacji; 19,08% kobiet przynależy do dwóch organizacji, natomiast tylko 3,82% do trzech lub więcej podmiotów trzeciego sektora¹⁴⁵. Kobiety przynależące do organizacji rzadziej niż mężczyźni podejmują się pełnienia w nich funkcji. Prawie co trzecia kobieta i co drugi mężczyzna zaangażowani w działalność pełnili funkcje w organizacjach. Aktywność „funkcyjna” jest bardzo ważna, gdyż, jak podkreślają autorzy *Diagnozy Społecznej 2009*, „jest to doświadczenie podwójnie istotne: bycia wybranym i udziału w kierowaniu organizacją”¹⁴⁶. Organizacje pozarządowe, szczególnie w odniesieniu do osób pełniących funkcje, są szkołą obywatelskiej aktywności i dobrą podstawą dla przyszłej aktywności politycznej czy rynkowej. Dodatkowo zasiadanie we władzach wiąże się częściej z większym zaangażowaniem, ale i większymi profitami z aktywności, w postaci choćby prestiżu, uznania, wpływu na cele działań czy konkretne zadania.

Podkreślić należy, że często osoby, które przynależą do organizacji i angażują się w aktywność na rzecz lokalnej społeczności, to te same osoby, a reszta pozostaje bierna. Okazuje się, że na Dolnym Śląsku 5,34% kobiet i 8,09% mężczyzn to osoby aktywne, które jednocześnie przynależą do organizacji i pracują na rzecz lokalnej społeczności, ale aż 77,79% kobiet i 72,06% mężczyzn to osoby zupełnie bierne¹⁴⁷ (zob. tabela 14).

144 Ogółem przynależność do organizacji deklarowało 12,07% kobiet i 14,31% mężczyzn: Obliczenia własne na podstawie danych pochodzących z badania *Diagnoza Społeczna: Diagnoza Społeczna. Baza...*, op. cit.

145 Obliczenia własne na podstawie danych pochodzących z badania *Diagnoza Społeczna: Diagnoza Społeczna. Baza...*, op. cit.

146 J. Czapiński, T. Panek (red.), *Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków*, Warszawa 2009, s. 265.

147 Obliczenia własne na podstawie danych pochodzących z badania *Diagnoza Społeczna: Diagnoza Społeczna. Baza danych 2000–2009*, http://www.diagnoza.com/pliki/bazy_danych/DS_OSOBY_2000_2009.sav.

		Zaangażowanie w działania na rzecz społeczności lokalnej (gminy, osiedla, miejscowości, najbliższego sąsiedztwa) w ciągu 2 ostatnich lat	
		tak	nie
Członkostwo w organizacji, stowarzyszeniu, partii, komitecie, radzie, grupie religijnej, związku lub kole	tak	5,34%	6,86%
	nie	10,01%	77,79%

Tabela 14. Aktywność społeczna kobiet na Dolnym Śląsku – wyniki badania z 2009 roku.

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych pochodzących z badania *Diagnoza Społeczna: Diagnoza Społeczna. Baza danych...*, *op. cit.*

Innym przejawem obywatelskiej aktywności może być udział w zebraniach publicznych, organizowanych poza miejscem pracy. Kobiety nieco rzadziej niż mężczyźni brały udział w takich zebraniach i nieco rzadziej zabierały w ich trakcie głos, rzadziej też podejmowały aktywność na rzecz organizacji takich zebrań (zob. wykres 18); organizacji zebrań podejmowało się 4,84% kobiet i 7,27% mężczyzn¹⁴⁸.

Prognoza trendów rozwojowych

Aktywność kobiet w naszym regionie, zarówno o charakterze politycznym, jak i społecznym, jest niższa w zestawieniu z aktywnością mężczyzn. Przy czym aktywność polityczna kobiet może się zwiększyć w związku z wprowadzeniem tzw. parytetu wyborczego. Ustawa z dnia 5 stycznia 2011 roku o zmianie ustawy – Ordynacja wyborcza do rad gmin, rad powiatów i sejmików województw, ustawy – Ordynacja wyborcza do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej i do Senatu Rzeczypospolitej Polskiej oraz ustawy – Ordynacja wyborcza do Parlamentu Europejskiego wprowadza w przypadku wyborów do rad gmin (w gminach powyżej 20 tys. mieszkańców), powiatów i sejmików województw, wyborów do Sejmu RP i Parlamentu Europejskiego obowiązek umieszczenia na każdej liście kandydatów nie mniej niż 35% kandydatów-kobiet oraz nie mniej niż 35% kandydatów-mężczyzn.

Postawić należy ważne pytania: Czy wprowadzenie parytetu wyborczego ma sens? Czy faktycznie przyczyni się on do zwiększenia reprezentacji kobiet we władzach? Ustawowy parytet odgórnie kreuje wzrost

¹⁴⁸ *Ibidem.*

kandydatów-kobiet na listach wyborczych. Przy założeniu, że ugrupowania, konstruując swoje listy, zdecydują się oddać wyłącznie minimalną wymaganą liczbę miejsc kobietom, to obecność kobiet na listach wyborczych wzrośnie, zależnie od rodzaju wyborów, o kilka-kilkaście procent. Jak wskazuje Andrzej Szmyt, udział kobiet w parlamentach przy obowiązywaniu parytetów wyborczych jest wyższy o około 9% w porównaniu z krajami, w których parytetów nie ma, ale szczególną rolę odgrywają parytety w krajach pozaeuropejskich¹⁴⁹. Przeciwnicy systemu parytetowego argumentują, że w Europie duży odsetek kobiet w parlamentach cechuje systemy, w których nie ma ustawowych rozwiązań parytetowych, np. Szwecję, Finlandię czy Norwegię¹⁵⁰, a choć w krajach, w których parytety wprowadzono stosunkowo niedawno, jak w Słowenii czy Hiszpanii, zauważalny jest wzrost udziału kobiet w parlamencie, to w przypadku Słowenii nie jest on znaczący, a udział kobiet odbiega od przodujących w tym zakresie państw¹⁵¹. Zaznaczyć jednak trzeba, że w krajach skandynawskich partie polityczne same, oddolnie, wprowadziły parytety na listach wyborczych, i to już w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych¹⁵², co skutkuje dziś wysokim udziałem kobiet w polityce, stąd ustawowe parytety nie wydają się tu potrzebne. Jednocześnie w krajach tych odmienne jest postrzeganie roli kobiety w społeczeństwie. Skandynawski model rodziny zakłada w odniesieniu do kobiet i mężczyzn równorzędność orientacji prorodzinnej i prozawodowej, partnerstwo w rodzinie, a także duży udział placówek opiekuńczych w wychowaniu dzieci, co ułatwia kobietom realizację w sferze zawodowej¹⁵³. Nasza tradycja jest

149 A. Szmyt, *Uwagi w sprawie parytetów wyborczych*, Warszawa 2010, s. 4, http://www.rownetraktowanie.gov.pl/files/dokumenty/ekspertyza%20prof_%20odr%20hab_%20Andrzej%20Szmyt.pdf, odczyt z dn. 19.04.2011.

150 *Women in National Parliaments*, <http://www.ipu.org/wmn-e/arc/classif310311.htm>, odczyt z dn. 19.04.2011.

151 W Hiszpanii w roku 2002 (elekcja 2000) udział kobiet wynosił 28,3%, zaś w roku 2011 (elekcja 2008), już po wprowadzeniu parytetu – 36,6%; w Słowenii w roku 2002 (elekcja 2000) udział kobiet wynosił 12,2%, zaś w roku 2011 (elekcja 2008), również po wprowadzeniu parytetu – 14,4%, zob. *Women...*, *op. cit.*

152 Zob. *Global Database of Quotas for Women*, <http://www.quotaproject.org/index.cfm>, odczyt z dn. 19.04.2011.

153 B. Balcerzak-Paradowska, *Współczesne tendencje przemian rodziny. Tradycja i modernizacja*, [w:] L. Dziewięcka-Bokun, K. Zamorska (wyb. i oprac.), *Polityka społeczna. Teksty źródłowe*, Wrocław 2003, s. 274–278.

niewielka odmienność. Na scenie politycznej tradycyjnie dominowali mężczyźni, kobietom przypisywano raczej funkcje matki i żony. Ponadto partie polityczne III Rzeczypospolitej nie były zainteresowane zwiększaniem zaangażowania kobiet w sferze politycznej. Stąd system parytetowy, jako impuls wprowadzania zmian, ma swoje uzasadnienie. Wnioskować można, że udział kobiet w organach pochodzących z wyborów parytetowych wzrosł o kilka-kilkanaście procent. Jednocześnie podkreślić należy, że parytety nie będą obowiązywały tam, gdzie dotychczas udział kobiet był najmniejszy, a więc w wyborach do Senatu RP oraz w wyborach wójtów, burmistrzów i prezydentów miast, nie wspominając już o wyborach Prezydenta RP. I tutaj raczej spodziewać się należy utrzymania aktualnego stanu rzeczy.

Aktywność społeczna kobiet, podobnie jak i mężczyzn, w ostatnich latach nieznacznie wzrosła. Wydaje się, że wiąże się to z coraz większą świadomością znaczenia aktywności obywatelskiej i poczucia sprawstwa. Prognozować można utrzymanie aktualnego trendu wzrostu aktywności społecznej, zarówno w odniesieniu do działań nieformalnych, jak i prowadzonych w ramach trzeciego sektora. Nie wydaje się możliwy lawinowy wzrost społecznego zaangażowania, brak bowiem przesłanek, które wskazywałyby na wzmocniony wzrost zainteresowania działalnością w przestrzeni społecznej.

● Wizja stanu pożądanego

Słabość trzeciego sektora oraz obywatelskiej aktywności, a także konieczność wspierania wzrostu aktywności politycznej i obywatelskiej jest w Polsce powszechnie dostrzegana. *Strategia Wspierania Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego na lata 2007-2013* za cele strategiczne uznaje:

- osiągnięcie optymalnego poziomu uczestnictwa obywateli w życiu publicznym – jako warunek konieczny stworzenia trwałych podstaw dla podmiotowej aktywności obywateli i ich wspólnot w kształtowaniu rozwoju społecznego, wzrostu gospodarczego i kultury politycznej;
- ilościowy i jakościowy rozwój instytucji społeczeństwa obywatelskiego – jako wyraz obiektywnej konieczności wzmocnienia organizacji pozarządowych, integracji społecznej i podmiotów ekonomii społecznej oraz form i sposobów ich funkcjonowania;
- stworzenie podstaw funkcjonowania dobrego państwa – jako zwieńczający konstrukcję społeczeństwa obywatelskiego rezultat działania zasad

pomocniczości, partycypacji, partnerstwa oraz dialogu obywatelskiego w relacji administracja publiczna – obywatele¹⁵⁴.

Z koniecznością wspierania rozwoju społeczeństwa obywatelskiego na Dolnym Śląsku zgadzają się również autorzy dokumentu *Wspieranie rozwoju społeczeństwa obywatelskiego na Dolnym Śląsku. Wskazania dla projektu nowelizacji Strategii Rozwoju Województwa Dolnośląskiego do 2020 roku*¹⁵⁵. Akcentowanie potrzeby wspierania aktywności kobiet, szczególnie w sferze politycznej, znajdziemy także w źródłach europejskich¹⁵⁶.

Pożądanymi byłyby więc wzrost aktywności politycznej kobiet, szczególnie w zakresie kandydowania do rad gmin i powiatów, a więc jednostek najbliższych kobietom i ich „społecznikowskiej” działalności, ale również wzrost aktywności politycznej w sferach dziś jeszcze bardziej zdominowanych przez mężczyzn, a więc kandydowaniu do parlamentu czy w wyborach na wójta, burmistrza czy prezydenta miasta. Konieczność zapewnienia parytetu płci na listach wyborczych będzie o tyle sprzyjała aktywności kobiet, że z pewnością wzmoże zainteresowanie partii politycznych pozyskiwaniem działaczy-kobiet. Partyjny model kariery bardziej sprawdza się przy kandydowaniu w wyborach samorządowych w większych miejscowościach oraz w przypadku wyborów parlamentarnych, stąd wejście kobiet do działalności w partiach politycznych sprzyjało będzie ich kandydowaniu i osiągnięciu mandatów.

Wprowadzenie parytetu płci jest instytucjonalną formą zapewnienia kobietom minimum 35% miejsc na listach w wyborach do rad gmin (powyżej 20 tys. mieszkańców), powiatów i sejmików województw, a także w wyborach do Sejmu RP i Parlamentu Europejskiego. Pożądanym byłaby realizacja tej normy, nie tylko w zakresie ilościowym, ale również i jakościowym. Chodzi tu nie tylko o umiejscowienie kobiet na listach wyborczych, ale o zapewnienie miejsc tym faktycznie zaangażowanym w politykę, nie zaś przypadkowym osobom dla wypełnienia listy wyborczej, bowiem takie najczęściej skazane są na przegraną. Wiele w tym zakresie będzie zależało

154 *Strategia Wspierania Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego na lata 2007–2013*, <http://www.funduszeStrukturalne.gov.pl/informator/npr2/dokumenty%20strategiczne/strategia%20rozwoju%20spoleczenstwa%20obywatelskiego.pdf>, odczyt z dn. 21.04.2011.

155 W. Bokajło, J. Sroka, A. Wiktorska-Święcka, *Wspieranie rozwoju społeczeństwa obywatelskiego na Dolnym Śląsku. Wskazania dla projektu nowelizacji Strategii Rozwoju Województwa Dolnośląskiego do 2020 roku*, Wrocław 2008.

156 Zob. np. *Equality between women and men in the European Union*, Luxembourg 2005.

od partii politycznych. Wskazane byłoby, aby kobiety znajdowały się również na wysokich miejscach na listach wyborczych, a rozwój ich karier był wspierany przez partie.

W wyborach na wójtów, burmistrzów i prezydentów miast, do Senatu RP oraz do rad gmin w gminach poniżej 20 tys. mieszkańców parytety nie obowiązują, ale i tu pożądany byłby wzrost reprezentacji kobiet. Szczególnie mowa tu o wyborach na wójtów, burmistrzów i prezydentów miast oraz do Senatu RP, tu bowiem kandydatury kobiet nie zawsze są brane pod uwagę ze względów pozamerytorycznych. W Senacie RP naszego regionu nie reprezentuje ani jedna kobieta, na stanowiskach wójtów i burmistrzów zaś reprezentacja kobiet jest niewielka. Na Dolnym Śląsku żadna kobieta nie zarządza dużym miastem (nie piastuje funkcji prezydenta miasta), a jak pokazuje przykład Hanny Gronkiewicz-Waltz, od 2006 roku prezydent Warszawy, kobiety nie tylko świetnie nadają się na sołtysów i wójtów, ale sprawnie zarządzają także metropoliami. W naszym regionie z pewnością nie brak dobrych kandydatek. Można więc stwierdzić, że zadowalający byłby wzrost liczby kobiet kandydujących w wyborach na wójtów, burmistrzów i prezydentów miast oraz do Senatu RP do około 20% ogółu kandydatów w perspektywie najbliższych wyborów (2011 i 2015 do Senatu RP i 2014 samorządowych). Liczba ta odbiega znacząco od ustaleń parytetowych, ale biorąc pod uwagę aktualną liczbę kobiet-kandydatów wydaje się to realnym celem.

Dla budowy prawdziwie obywatelskiego społeczeństwa, dbającego o swoje własne interesy i samodzielnie rozwiązującego problemy konieczny jest rozwój aktywności obywatelskiej, zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn. Szczególnie istotny jest wzrost aktywności społecznej kobiet, które rzadziej angażują się w działalność obywatelską. Prawdopodobnie znaczącą barierą jest tu fakt obciążenia kobiet zarówno pracą zawodową, jak i obowiązkami domowymi. Generalnie najczęściej zaangażowanymi społecznie są osoby wykształcone (z wykształceniem średnim i wyższym) i pracujące lub uczące się (studiujące)¹⁵⁷. W przypadku kobiet ich praca zarobkowa wiązała się jeszcze będzie z koniecznością poświęcania czasu rodzinie, bowiem ciągle jeszcze „rodzinne funkcje kobiety dominują nad innymi. To matka jest w Polsce wskazywana jako ten z rodziców, którego obowiązkiem jest opieka nad dzieckiem”¹⁵⁸. Działalność obywatelska

157 Zob. A. Baczek, A. Ogrocka, *Wolontariat, filantropia i 1% – raport z badań*, Warszawa 2008, s. 36–37.

158 *W trosce o pracę. Raport o rozwoju społecznym Polska 2004*, Warszawa 2004, s. 190.

i polityczna kobiet często nie będzie możliwa bez wsparcia ze strony ich mężów czy partnerów, a przede wszystkim bez wsparcia państwa, promującego dobre praktyki w odniesieniu do kobiet na rynku pracy, wspierającego rozwój żłobków, przedszkoli czy promującego partnerstwo w rodzinie¹⁵⁹. Pożądanym byłby wzrost aktywności obywatelskiej kobiet o 10% w perspektywie roku 2020. Wydaje się, że aktywizacja corocznie 1% dotychczas biernych pań jest możliwa, szczególnie przy aktywnym wsparciu sektora *non profit*.

Wspieranie aktywności obywatelskiej kobiet winno być zadaniem sektora pozarządowego, szczególnie organizacji działających na rzecz rozwoju społeczeństwa obywatelskiego czy równouprawnienia kobiet i mężczyzn. Wśród 9511 organizacji pozarządowych notowanych przez Stowarzyszenie Klon/Jawor jako funkcjonujących w województwie dolnośląskim 116 zajmuje się działalnością na rzecz równych praw kobiet i mężczyzn, a 1336 działa w sferze „działalność międzynarodowa, wspólnoty lokalne, aktywność społeczna”¹⁶⁰. To one powinny działać na rzecz rozwoju aktywności społecznej i politycznej kobiet. Ale wsparcie aktywności kobiet musi zapewnić również sektor publiczny. Państwo, biorąc na siebie zobowiązania w postaci praw społecznych, powinno zagwarantować również ich realizację. Równe dla kobiet i mężczyzn prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym¹⁶¹ bez ich aktywnego wspierania przez państwo pozostaną tylko konstytucyjną formułą.

Wartościowy byłby również wzrost liczby kobiet piastujących funkcje w organizacjach pozarządowych. Zajmowanie stanowisk w sektorze pozarządowym daje kobietom większy wpływ na cele i zadania organizacji, pozwala na realizację własnych pomysłów, uczy zarządzania, a jednocześnie często bywa trampoliną do kariery politycznej. Ważne jest również zwiększanie udziału kobiet w różnego typu formach partycypacyjnych i konsultacyjnych, jak zebrania, konsultacje społeczne, wspólne zespoły problemowe, lokalne partnerstwa.

159 *Więcej kobiet – mniej ustawowych parytetów, czyli jak skutecznie zwiększyć udział kobiet w polityce, rekomenduje Minister Elżbieta Radziszewska, Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania*, <http://www.rownetraktowanie.gov.pl/files/dokumenty/Parytety.pdf>, odczyt z dn. 22.04.2011.

160 *Ogólnopolska baza organizacji pozarządowych*, <http://bazy.ngo.pl>, odczyt z dn. 23.04.2011.

161 Art. 33 *Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej* z dnia 2 kwietnia 2007 roku, DzU z 1997 r. nr 78, poz. 483.

Idealną wizją społeczeństwa jest takie jego funkcjonowanie, w którym zarówno kobiety, jak i mężczyźni angażują się w działalność polityczną i obywatelską, realizując w ten sposób swoje interesy i działając na rzecz dobra wspólnego. Oczywiście nie chodzi o to, aby organizacje pozarządowe czy ciała polityczne miały charakter idealnie odzwierciedlający strukturę społeczną, gdyż, po pierwsze, byłoby to w praktyce trudne do osiągnięcia, bowiem wymagałoby arbitralnego wyznaczenia kryteriów (np. płeć, wiek, wykształcenie, niepełnosprawność, dochód) według których owa reprezentacja miałaby być wyłoniona, po drugie, jej wyłonienie nie miałoby nic wspólnego z wolnymi i demokratycznymi wyborami. Jednakże brak odpowiedniej reprezentacji kobiet w sferze polityki i w trzecim sektorze bardzo często uniemożliwia im realizację własnych interesów i dbałość o wspólne dobro.

● Wskaźniki osiągnięcia stanu pożądanego

Jeżeli stwierdzamy, że pożądanym stanem byłby wzrost aktywności politycznej i obywatelskiej dolnośląskich kobiet, należałoby tę wizję opisać wskaźnikami, a więc miernikami statystycznymi, które pozwolą przedstawić i ocenić postępy w zakresie zmian aktywności społecznej i politycznej kobiet. Poniżej zaproponowałam zestaw takich wskaźników dla aktywności politycznej i obywatelskiej.

Aktywność polityczna:

- realizacja zapisów parytetowych w wyborach do rad gmin, powiatów i sejmików województw, do Sejmu RP oraz Parlamentu Europejskiego (zakładających, że na każdej liście musi być minimum 35% kobiet-kandydatów) w wyborach samorządowych w 2011 i 2015 roku, parlamentarnych w 2014 roku i do Parlamentu Europejskiego w 2014 roku;
- zapewnienie kobietom około 40–50% miejsc na listach wyborczych w wyborach, w których obowiązuje system parytetowy w perspektywie roku 2020;
- uzyskanie wskaźnika 40% kobiet-kandydatów w wyborach do rad gmin w miejscowościach poniżej 20 tys. mieszkańców w wyborach samorządowych w 2011 i 2015 roku i sukcesywny wzrost tego wskaźnika w kolejnych wyborach;

- uzyskanie wskaźnika 20% kobiet-kandydatów w wyborach do Senatu RP w wyborach parlamentarnych w 2014 roku i wzrost tego wskaźnika w kolejnych wyborach;
- uzyskanie wskaźnika 20% kobiet-kandydatów w wyborach na wójtów, burmistrzów i prezydentów miast w wyborach samorządowych w 2011 i 2015 roku i sukcesywny wzrost tego wskaźnika w kolejnych wyborach;
- uzyskanie wskaźnika liczby kobiet wybieranych w wyborach porównywalnego z liczbą kobiet-kandydatów.

Aktywność obywatelska:

- uzyskanie wskaźnika 25% kobiet angażujących się w działania na rzecz społeczności lokalnej (gminy, osiedla, miejscowości, najbliższego sąsiedztwa) w perspektywie roku 2020;
- uzyskanie wskaźnika 20% kobiet będących członkami w organizacji, stowarzyszeniu, partii, komitecie, radzie, grupie religijnej, związku lub kole w perspektywie roku 2020;
- redukcja do 60% odsetka kobiet w ogólnie nie aktywnych społecznie (ani w działalności lokalnej, ani w sektorze pozarządowym) w perspektywie roku 2020;
- uzyskanie wskaźnika 45% kobiet-członków organizacji pełniących funkcje w organizacjach pozarządowych w perspektywie roku 2020.

● Działania konieczne do osiągnięcia stanu pożądanego

Przedstawiony powyżej pożądaný stan aktywności politycznej i obywatelskiej dolnośląskich kobiet wymaga podjęcia aktywnych działań w zakresie jego realizacji zarówno przez władze publiczne, jak i trzeci sektor. Bez ich aktywności zwiększenie udziału kobiet w polityce i działalności społecznej będzie niezwykle trudne.

Państwo poprzez wprowadzenie parytetów stworzyło podwaliny pod wzrost aktywności politycznej kobiet. Aby dobrze wykorzystać tę możliwość, niezbędne jest włączenie się sektora pozarządowego, a przede wszystkim partii politycznych, do promocji zwiększenia udziału kobiet w polityce. Istotna w tym zakresie jest również rola mediów jako środka promocji aktywności kobiet w polityce i życiu społecznym. W sferze aktywności *stricte* politycznej konieczne jest podjęcie m.in. następujących działań:

- zwiększanie zainteresowania kobiet polityką i wspieranie ich aktywności politycznej. W momencie, gdy kobiety nie angażują się w działania partii, nie są aktywne na arenie publicznej, nie będą dla partii atrakcyjnymi kandydatami w wyborach;
- wprowadzanie parytetów wewnątrzpartyjnych;
- wprowadzenie przy konstruowaniu list wyborczych zasady 1 na 3, czyli zapewnienie kobietom minimum jednego miejsca w pierwszej trójce każdej listy wyborczej lub zasady 2 na 5, czyli zapewnienie kobietom minimum dwóch miejsc w pierwszej piątce każdej listy wyborczej, w tym minimum jednego w pierwszej trójce;
- promowanie kobiet-kandydatów w wyborach, m.in. poprzez popularyzowanie wizerunku kobiet jako liderów, a nie tylko „dekoracji” partyjnego prezydium (sławetne „paprotki przy prezydiálním stole” używane dla ocieplania wizerunku¹⁶²), zwiększanie funduszy na kampanię dla kobiet, promowanie przez partie kobiet-kandydatów w mediach;
- promowanie kobiet-kandydatów przez sektor *non-profit*, m.in. w formie akcji promujących głosowanie na kobiety lub też akcji wskazujących na sukcesy kobiet-kandydatów, działających w trzecim sektorze;
- promowanie kobiet-polityków przez media, m.in. poprzez stosowanie parytetów przy zapraszaniu polityków do mediów, pokazywanie sukcesów polityków-kobiet, przedstawianie wypowiedzi polityków-kobiet na wszystkie tematy polityczne, a nie tylko na tematy tradycyjnie uznawane za „kobiece” (jak np. sprawy rodziny, dzieci, ochrony zdrowia, pomocy społecznej).

Dla zwiększenia aktywności obywatelskiej niezbędne jest:

- prowadzenie kampanii i inicjatyw edukacyjnych, wskazujących na wagę i wartość aktywności obywatelskiej, przedstawiających sukcesy kobiet działających w trzecim sektorze;
- wspieranie aktywności kobiet przez sektor *non profit* – pomoc i wsparcie dla kobiet angażujących się w działalność trzeciego sektora, wspieranie kobiet w kandydowaniu na stanowiska w organizacjach pozarządowych, wprowadzanie wewnętrznych parytetów co do obsady miejsc w organach pochodzących z wyboru;

¹⁶² Zob. też: J. Niziołek, *Aniołki i paprotki Kaczyńskiego i Tuska*, <http://www.isp.org.pl/uploads/media/2723794000407355001235636724.pdf>, odczyt z dn. 15.04.2011.

- wspieranie aktywności społecznej kobiet przez administrację publiczną oraz pracodawców prywatnych, w szczególności poprzez tworzenie programów, dzięki którym aktywne kobiety będą mogły rozwiązywać problemy swoich środowisk lokalnych, czy też tworzenie platform, które umożliwią kobietom pozyskiwanie informacji dotyczących aktywności społecznej;
- promocja aktywności obywatelskiej kobiet w mediach;
- promocja partnerskiego modelu rodziny, wsparcie kobiet w opiece nad dziećmi, prowadzące do powiększania puli czasu wolnego współczesnych kobiet;
- prowadzenie edukacji obywatelskiej w szkołach, a w jej ramach promowanie obywatelskiej aktywności, przynależności do sektora *non profit* i działalności na rzecz dobra wspólnego.

Podjęcie tych działań nie spowoduje natychmiastowego wzrostu zaangażowania kobiet, ale może zapoczątkować pozytywne trendy w tym zakresie. Zwiększenie się aktywności to długotrwały proces, wymagający wsparcia ze strony trzeciego sektora, ale także administracji publicznej, sektora prywatnego, mediów, a także – szczególnie w odniesieniu do kobiet – wsparcia rodziny.

● Podsumowanie

Wzrost aktywności politycznej i obywatelskiej kobiet przyniesie wymierne skutki im samym – pozwoli kobietom rozwiązywać problemy, organizować się na rzecz realizacji własnych celów i interesów, zaspokajania potrzeb lokalnych społeczności, ale przede wszystkim szerokie wejście kobiet do polityki i działań społecznych zaowocuje nowymi głosami w dyskusji, innym spojrzeniem na problemowe sprawy, co będzie miało pozytywne skutki dla całego społeczeństwa. Poszerzanie aktywności kobiet ugruntuje społeczeństwo obywatelskie, zwiększy kapitał społeczny, ułatwi rozwiązywanie problemów społecznych, odciąży państwo poprzez przejęcie określonych zadań przez trzeci sektor. Te korzyści przekonują nas o tym, że warto wspierać obywatelską i polityczną aktywność kobiet.

Wskazywane powyżej działania, przy ich wdrożeniu w życie, dają szansę na budowę prawdziwie obywatelskiej społeczności Dolnego Śląska, której obywatele – niezależnie od płci – będą wspólnie działali na rzecz wspólnego dobra i rozwiązywania własnych problemów.

Wspieranie aktywności politycznej i społecznej kobiet oznacza nie tylko i wyłącznie wspieranie aktywności kobiet, ale wspieranie pewnej wizji dobrego społeczeństwa, w którym liczy się głos każdego z jego członków.

Pierwsze akcje promocyjne i wspierające aktywność dolnośląskich kobiet już mamy: redakcja gazety „Polska Gazeta Wrocławska” wyłoniła z okazji 8 marca 2011 roku najbardziej wpływowe Dolnoślązaczki, Demokratyczna Unia Kobiet organizuje Dolnośląskie Zjazdy Kobiet, funkcjonuje portal „Wrocław dla Kobiet”, a Dolnośląski Urząd Wojewódzki prowadzi akcję tzw. Sieci Ambasadorów promujących przedsiębiorczość i aktywność kobiet w różnych przejawach życia społeczno-obywatelskiego na Dolnym Śląsku¹⁶³. Potrzeba jednak rozwoju już istniejących i powstawania ciągle nowych inicjatyw wspierających aktywność obywatelską i polityczną kobiet. Szczególna rola w tym zakresie przypada trzeciemu sektorowi. To on winien być pomysłodawcą akcji, do których włączy się administracja publiczna, biznes oraz media, a które będą prowadziły do budowy prawdziwie obywatelskiego społeczeństwa, bez podziału na płeć.

¹⁶³ *Oto setka najbardziej wpływowych Pań*, <http://www.gazetawroclawska.pl/fakty-24/375106,100-najwazniejszych-pan,id,t.html?cookie=1>, odczyt z dn. 10.04.2011; *Wrocław dla Kobiet*, <http://www.wroclawdlakobiet.pl/>, odczyt z dn. 18.04.2011; *Ambasadorzy aktywnych kobiet*, <http://www.umwd.dolnyslask.pl/urząd/aktualnosci/single-view/arttykul/ambasadorzy-aktywnych-kobiet/>, odczyt z dn. 18.04.2011; *II Dolnośląski Zjazd Kobiet*, <http://wiadomosci.ngo.pl/wiadomosci/635407.html>, odczyt z dn. 18.04.2011.

Małgorzata Mikołajczyk, Marta Szczepańska

Dolnośląski Urząd Wojewódzki

Aktywność kobiet na Dolnym Śląsku – prezentacja założeń konkursu

Kobiety stanowią ponad połowę populacji świata, a mimo to jeszcze w wielu krajach nie są uznawane za pełnoprawnych obywateli, co w znacznej mierze ogranicza ich dostęp do publicznej sfery. Problem jest niezwykle złożony, świadczy o tym specyfika dynamiki procesu wyrównywania szans kobiet i zwiększania ich aktywności w życiu publicznym, a zatem wymaga wielu lat szczegółowych badań i wnikliwych obserwacji. Wzrost aktywności kobiet w życiu społecznym stanowi interesujące pole badawcze dla wielu naukowców. To obszar, który z roku na rok ulega ciągłym przeobrażeniom. W Polsce ciągle brakuje społecznych instytucji i urzędzeń, które mogłyby pozwolić kobietom rozwijać swoją karierę zawodową, aby nie kolidowała ona z ich społeczno-kulturową rolą kobiety jako matki. Przez ten tradycyjny podział ról, jaki w naszym społeczeństwie ciągle dominuje, i brak środków pomocniczych ze strony rządu nadal jesteśmy w tyle w stosunku do krajów skandynawskich czy państw Zachodu. W krajach północnych, choćby w Norwegii, kobiety nie muszą pokonywać żadnych praktycznie przeszkód, aby pracować w zawodach zaliczanych do typowo męskich. Analiza warunków życia oraz szans kobiet i mężczyzn w Polsce wskazuje na nierówności w ich możliwościach awansu społeczno-zawodowego. Świadczy o tym fakt, że działania państwa na rzecz możliwości rozwoju kariery kobiet na rynku gospodarczym są ciągle niewystarczające.

Na Dolnym Śląsku sytuacja społeczno-ekonomiczna nie budzi entuzjazmu. W regionie dominują niekorzystne trendy demograficzne, mniejsza konkurencyjność czy mniejsza innowacyjność, w tym niewykorzystanie potencjału kobiet na rynku pracy. Taka sytuacja generuje wyższe koszty społeczne, spowodowane przede wszystkim ilościowym i jakościowym zróżnicowaniem obecności kobiet i mężczyzn w obszarach kluczowych dla rozwoju Dolnego Śląska, czyli na rynku pracy, w gospodarce, nauce, opiece zdrowotnej, kulturze, wśród mediów oraz w aktywności społeczno-politycznej i w obszarze rozwoju regionalnego. Tym bardziej należy zadbać, aby w wymienionych kluczowych obszarach aktywność kobiet z roku na rok dynamicznie się zwiększała.

Promocja i upowszechnianie idei zwiększania aktywności kobiet w sferze publicznej to priorytetowy cel konkursu „*Aktywność kobiet na Dolnym Śląsku 2011*”¹⁶⁴. Do konkursu zgłoszone zostały inicjatywy, instytucje oraz osoby zarówno w skali mikro, w tym obszary wiejskie, dzielnice miast, zakłady pracy, jak również w skali makro w wymiarze regionalnym ponadregionalnym czy międzynarodowym. Jury konkursu, które stanowi grono uznanych osób w dziedzinach związanych ze zwiększaniem aktywności kobiet w życiu publicznym, dokonało wyboru osób na podstawie nominacji przedkładanych przez Ambasadorów powołanych przez Wicewojewodę Dolnośląskiego oraz Wicemarszałka Województwa Dolnośląskiego, a także informacji otrzymanych od kandydatek i kandydatów konkursu „*Aktywność kobiet na Dolnym Śląsku 2011*”. Wśród korzyści z działań związanych z realizacją konkursu znalazły się: promocja i transfer dobrych praktyk, profesjonalizacja sektora prywatnego, publicznego i pozarządowego na Dolnym Śląsku, w zakresie zarządzania kapitałem ludzkim i społecznym, szerszy dostęp do nowych talentów dla instytucji życia publicznego na Dolnym Śląsku poprzez pełne wykorzystanie potencjału i kwalifikacji, prestiż instytucji zaangażowanych w działania konkursowe, dobry wizerunek i nowe szanse marketingowe oraz lepsza jakość życia na Dolnym Śląsku.

Nominowaną do nagród i wyróżnień mogła być każda osoba, która jest pomysłodawcą, promotorem, realizatorem inicjatywy zwiększającej aktywność kobiet w sferze publicznej w regionie. Ta osoba mogła być właścicielem, menedżerem lub przedstawicielem instytucji wdrażającej rozwiązania zwiększające aktywność kobiet w życiu społeczno-gospodarczym.

164 Opracowano na podstawie założeń konkursowych przygotowanych przez Zespół Zadaniowy pod kierownictwem dr Aldony Wiktorskiej-Święckiej (materiał niepublikowany).

Poprzez swoją działalność powinna promować ideę zwiększania aktywności kobiet w sferze publicznej jako siewca idei, która mimo trudności czy przeciwności z odwagą i determinacją przyczynia się do upowszechniania idei zwiększania aktywności kobiet w sferze publicznej na Dolnym Śląsku jako *siałacz* lub *siałaczka*. Konkurs jest pierwszą tego typu inicjatywą w regionie, która pomoże wyróżnić się, a tym samym przyczyni się do promocji inicjatyw, instytucji i osób oraz upowszechniania marki i korzyści z tym związanych, zaś osoby nagrodzone i wyróżnione będą uczestniczyć w różnego rodzaju wydarzeniach związanych z promocją nowoczesnych form zarządzania sferą publiczną.

Nagrody i wyróżnienia przyznawane są za zwiększanie aktywności kobiet w sferze publicznej na Dolnym Śląsku, uwzględniając wymiar gospodarczy (życie zawodowe), wymiar społeczny (szeroko rozumiana aktywność w różnych obszarach) oraz wymiar polityczny (wąski wycinek rzeczywistości związany z działalnością polityczną w wymiarze instytucjonalnym). Na podstawie kluczowych dla rozwoju województwa dolnośląskiego tendencji określono pięć najistotniejszych obszarów zwiększania aktywności kobiet na Dolnym Śląsku. Pierwszy obszar to rynek pracy, gospodarka, przedsiębiorczość, drugi obszar to edukacja i kształcenie, nauka i uczestnictwo w kulturze. W trzecim obszarze znalazł się rozwój lokalny i regionalny; w czwartym zaś promocja i upowszechnianie zdrowia. Natomiast w piątym i ostatnim dialog obywatelski i społeczny, aktywność obywatelska, społeczna, polityczna.

Osiągnięcia nominowanych kandydatek i kandydatów na podstawie poniższych kryteriów opracowanych przez Komitet Organizacyjny powołany przez Wicewojewodę Dolnośląskiego oceniono według następujących kryteriów:

- oryginalność wdrażanych rozwiązań: atrakcyjność osiągniętych rezultatów, wprowadzanie i rozwijanie nowych pomysłów;
- skuteczność i efektywność: tworzenie kultury zorientowanej na zwiększanie aktywności kobiet w sferze publicznej Dolnego Śląska, trwałość i rozpowszechnienie osiągniętych rezultatów, przełamywanie barier i stereotypów, budowanie nowej jakości;
- adekwatność i użyteczność: przydatność w rozwiązaniu konkretnego problemu, formy zaangażowania w działania związane ze zwiększaniem aktywności kobiet w sferze publicznej na Dolnym Śląsku;
- wytrwałość i determinacja: doświadczenie w działaniach związanych

ze zwiększaniem aktywności kobiet w sferze publicznej Dolnego Śląska, umiejętność przezwyciężania trudności związanych z wdrażaniem pomysłów dotyczących zwiększania aktywności kobiet w sferze publicznej na Dolnym Śląsku, niezłomność w dążeniu do osiągnięcia sukcesu;

- powszechność i dostępność: możliwość ponownego wykorzystania, łatwość zastosowania przez innych, utrwalanie i udostępnienie systemowych rozwiązań.

Głównym założeniem projektu „*Aktywność kobiet na Dolnym Śląsku 2011*” jest integrowanie środowisk, ludzi, instytucji, a co najważniejsze – działań związanych z aktywnością kobiet na Dolnym Śląsku. Jednym z elementów upowszechniania i promowania inicjatyw zwiększających aktywność kobiet był wyżej opisany konkurs, którego celem było zebranie jak największej liczby działań promujących aktywność kobiet w regionie. Na podstawie formularzy zgłoszeniowych mamy możliwość zaprezentować sieć inicjatyw, instytucji i osób, które poprzez swoją działalność zwiększają aktywność kobiet na Dolnym Śląsku. Ze względu na szeroką gamę działań, obejmujących swym zasięgiem cały region, został stworzony katalog dobrych praktyk – mapa aktywności kobiet. Różnorodność projektów, inicjatyw, pomysłów, w szczególności skoncentrowanych na zwiększaniu aktywności kobiet na Dolnym Śląsku, jest imponująca. W kategorii inicjatyw znajdują się takie, które skupiają swoje działania na organizowaniu akcji społecznych na rzecz edukacji, oświaty i promocji zdrowia kobiet i ich rodzin. Poprzez swoje działania udowadniają, że kobiety na równi z mężczyznami mogą być aktywne zawodowo, godząc obowiązki domowe i zawodowe, pokonując bariery prawne, instytucjonalne i finansowe.

Niżej zaprezentowany katalog zawiera zestawienie inicjatyw, instytucji i osób, których działania obejmują takie obszary, jak: rynek pracy, edukacja, kształcenie, udział w kulturze, rozwój lokalny i regionalny, promocja i upowszechnianie zdrowia, aktywność obywatelska, społeczna i polityczna. Mapa aktywności kobiet zawiera inicjatywy, które edukując, ułatwiają przełamywanie stereotypów i barier, dotyczących kobiet. Projekt społeczny „Miejsca Dzieci”, mimo że skoncentrowany jest na dzieciach i promocji rodzinnych form spędzania czasu, pomaga kobietom odnaleźć się w roli matki, ułatwić kobiecie funkcjonowanie na polu społecznym, kulturalnym i edukacyjnym. Jest to inicjatywa, która wychodzi naprzeciw kobietom, promując ideę łączenia życia rodzinnego z pracą zawodową. Katalog zawiera także przykłady firm działających na Dolnym

Śląsku, które oferują kobietom elastyczne formy zatrudnienia. Firmy tworzą wewnętrzne programy proponujące dogodne rozwiązania sprzyjające godzeniu obowiązków rodzinnych z pracą zawodową. Zapewniają dodatkowe udogodnienia, takie jak między innymi możliwość zarządzania czasem swojej pracy, elastyczne rozpoczęcie i zakończenie pracy, urlopy macierzyńskie, becikowe, a także firmowe przedszkola. Wszystkie te propozycje pomagają kobietom rozwijać się zawodowo, zwiększając komfort psychiczny i fizyczny, a także zapewniają poczucie bezpieczeństwa. Zdecydowanie należy podkreślać rozwiązania wielu dolnośląskich firm dotyczące równości szans, do których zaliczają się: proces rekrutacji zorientowany na kompetencje, szkolenia dla pracowników w zakresie równości szans i zwalczania stereotypów płci, równe traktowanie kobiet i mężczyzn w obszarze awansów, wynagrodzeń, ochrona przed zwolnieniami z powodu macierzyństwa, ochrona przed lobbieniem. Również założenia takich inicjatyw jak „Kobieta o trzech twarzach” mają na celu aktywizację kobiety w społeczności lokalnej do pełnienia ról społecznych. Proponowane warsztaty mają na celu ułatwić kobietom bardzo trudne zadanie, jakim jest godzenie życia rodzinnego, rodzicielskiego z aktywnością zawodową. Kolejnym istotnym założeniem powyższego projektu jest aktywizacja kobiet w lokalnej społeczności. Głównym elementem jest zwiększanie świadomości kobiet z obszarów wiejskich. Do takich inicjatyw należą Koła Gospodyń Wiejskich, które w coraz większym stopniu działają na wielu płaszczyznach, a w szczególności skupiają się na zwiększaniu aktywności kobiet. Aktywizują i integrują mieszkanki wsi, dzięki temu integrują środowisko i pozwalają na realizację wspólnych pomysłów. Katalog zawiera przykłady Kół Gospodyń Wiejskich, które działają na rzecz równości kobiet i mężczyzn, akcentując ochronę praw kobiet. Są to inicjatywy, które pokazują, że kobieta z obszarów wiejskich także jest równorzędnym i skutecznym partnerem w życiu społecznym, politycznym i gospodarczym. Działalność większości nominowanych kobiet z obszarów wiejskich przyczyniła się do odrodzenia i zmiany charakteru wielu Kół Gospodyń Wiejskich. Zaczyna być przełamany stereotyp Kół Gospodyń Wiejskich jako organizacji zrzeszających starsze rolniczki bądź żony rolników, których zainteresowania są skupione wyłącznie w obrębie kultury rolnej. Okazuje się, że kobiety działające w Kołach Gospodyń Wiejskich aktywizują społeczność lokalną poprzez organizację spotkań zachęcających do aktywnego uczestnictwa w życiu regionu starszych mieszkanek wsi, które

swym wieloletnim doświadczeniem dowodzą, że współczesność musi iść w parze z tradycją. Głównym celem tego typu spotkań jest dowartościowanie kobiet z prowincji poprzez zachęcanie do aktywnego trybu życia, wiary we własne siły i możliwości.

W katalogu znajdują się także przykłady inicjatyw, instytucji i osób, które swoją działalność koncentrują na aspekcie promocji i upowszechniania zdrowia, a także edukacji i nauki. Głównym założeniem są szkolenia i wszelkie akcje promujące zdrowy styl życia poprzez zwiększanie świadomości kobiet, jak ważna jest profilaktyka. Organizowane są także warsztaty, które są źródłem wiedzy i doświadczeń, obejmujących wiele obszarów aktywności życiowej i społecznej kobiet. Między innymi festiwal PROGRESSteron ma na celu przekazywanie informacji, które wpływają na świadomość kobiet i ich jakość życia poprzez wspieranie i upowszechnianie wszelkich działań edukacyjno-rozwojowych, kulturalnych, a także takich, które pomagają w integracji kobiet o różnym statusie społecznym i w różnym wieku. W katalogu pojawiły się również inicjatywy, których działania w znacznym stopniu koncentrują się na rozwoju i edukacji kobiet, a także promocji ich pozytywnego wpływu na rozwój Dolnego Śląska, jak również Polski. Prowadzone są konferencje, warsztaty, seminaria poświęcone wyrównywaniu szans kobiet w życiu społecznym i gospodarczym, edukacji politycznej kobiet i rozwoju ich kompetencji obywatelskich, a w szczególności mające na celu zmianę wizerunku kobiet w społeczeństwie polskim (zwiększanie udziału kobiet w życiu publicznym i procesach decyzyjnych). Dobrym przykładem organizacji działającej na rzecz kobiet z różnych środowisk, które chcą w pełni uczestniczyć w życiu społecznym i politycznym, jest powołany w 2001 roku Dolnośląski Salon Polityczny Kobiet.

Wśród tak różnorodnej grupy inicjatyw działających na rzecz zwiększenia aktywności kobiet pojawiła się taka, która poprzez przedstawianie prawidłowych wzorców ojcowskich, a także dojrzałego i odpowiedzialnego przeżywania powołania ojcowskiego kreuje perspektywy aktywności kobiet-matek w życiu społecznym. Powszechnie wiadomo, że pozytywny obraz ojca nie powstaje bez kobiety-matki. W związku z tym należy zwrócić uwagę na inicjatywy, które kreując prawidłowy wzorec mężczyzny-ojca w rodzinie, zwiększają aktywność kobiet i promują wizerunek szczęśliwej, spełnionej kobiety.

Za pomocą stworzonej mapy aktywności kobiet chcemy promować działania związane z rozpowszechnianiem idei społeczeństwa obywatelskiego,

polityki równych szans, zwiększania udziału kobiet w życiu społecznym, a także w obszarach decyzyjnych. Zwracamy uwagę na działania poświęcone przeciwdziałaniu dyskryminacji kobiet i wykluczeniu społecznemu. Ze względu na wysoką jakość wszystkich zawartych w katalogu inicjatyw sukcesem akcji promującej ideę wspierania aktywności kobiet na Dolnym Śląsku byłoby powstawanie coraz to nowszych i ciekawszych akcji społecznych rozwijających i doskonalących osobiste i zawodowe predyspozycje kobiet.

Aktywność kobiet na Dolnym Śląsku

EDYCJA
2011



Katalog inicjatyw promujących
aktywność kobiet na Dolnym Śląsku





Imię i nazwisko Nominata: **o. Bogusław Barański OMI**
Ambasadorka nominująca: Aldona Wiktorska-Święcka

Profil Nominata: Od 2009 roku prezes Zarządu Stowarzyszenia Oblacka Pomoc Misjom „Lumen Caritatis”. Jest pomysłodawcą i mecenasem konkursu TATO ROKU. Poprzez ukazywanie prawidłowych wzorców ojcowskich oraz animowanie mężczyzn do prawidłowego, dojrzałego i odpowiedzialnego przeżywania swojego powołania ojcowskiego kreuje ogromne perspektywy aktywności kobiet – matek w życiu społecznym na różnych płaszczyznach. Forma konkursu jawi się jako przydatne narzędzia w promowaniu ojcostwa, a tym samym macierzyństwa. Daje sposobność młodym ludziom do pokazania rzeczywistości, jaką przeżywają w relacjach rodzinnych.

Stowarzyszenie Oblacka Pomoc Misjom „**LUMEN CARITATIS**” jest organizacją pozarządową, która została założona przez grupę młodych, odważnych i wrażliwych na potrzeby i niedolę drugiego człowieka. Organizują różne formy pomocy dla ludzi, którzy są w potrzebie. W wielu rejonach świata, a szczególnie w Afryce i Azji, ludzie są dotknięci dramatyczną sytuacją, cierpiąc głód, brak dostępu do czystej wody, sanitariatów, brak dostępu do szkolnictwa, poza tym ogromne spustoszenie niosą choroby, brak możliwości leczenia i wiele innych.

- Dane kontaktowe: boguslawomi@gmail.com



Imię i nazwisko Nominatki: **Wanda Dobrzyńska**
Ambasador nominujący: Wiktor Pietrzak

Profil Nominatki: Magister filozofii polskiej, promotor ekologii i zrównoważonego rozwoju. Pracowała w lubińskich szkołach podstawowych i średnich. W 1994 roku została wybrana na radną Gminy Lubin, bardzo aktywnie działała w Komisji Oświaty i Komisji Zdrowia. W 2000 roku założyła Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Wsi Gogołowice. Nawiązała współpracę z Federacją Inicjatyw Oświatowych w Warszawie. Stowarzyszenie pozyskiwało fundusze na kursy dla rolników i bezrobotnych, szczególnie kobiet. Dzięki Stowarzyszeniu powstała pierwsza pracownia z Internetem w gminie Lubin.

Rozwija dynamicznie edukację ekologiczną. Stowarzyszenie odbudowało staw i zbudowało ścieżkę edukacyjno-przyrodniczą „**Staw – Gogołowice**”.

Decyzją Kapituły Narodowej Rady Ekologicznej – Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Wsi Gogołowice zostało laureatem IX edycji Narodowego Konkursu Ekologicznego „Przyjaźni Środowisku”. W roku 2009 otrzymało certyfikat „**Przedłużenie znaku**” w kategorii „Promotor Ekologii”.

W 2009 roku została Liderem Dolnego Śląska. Reprezentowała Dolny Śląsk w Krajowym Konkursie „**Kryształowej Koniczyny**” w Warszawie i została jedną z sześciu laureatów, zajmując IV miejsce.

Pani Wanda otrzymała zaproszenie od Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) Biura Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania oraz Parlamentarnej Grupy Kobiet na debatę „**Kobiety w polityce**”, która odbyła się w dniu 21 października 2008 roku w Sejmie RP.

Otrzymała Powiatowego Ikarą Kreatywności 2009. Udział pań w projekcie „**Akademia Społeczeństwa Obywatelskiego**” pomógł kobietom w rozwoju osobowości, stały się odważne, pewne siebie, stały się liderkami. Obecnie jest uczestnikiem Programu **Liderzy PAFW**.

- Dane kontaktowe: wanda.dobrzynska@wp.pl



Imię i nazwisko Nominatki: **Elżbieta Dudziak**

Ambasadorka nominująca: Maria Lewandowska-Mika

Profil Nominatki: Jest znaną w Świdnicy działaczką społeczną, aktywna na rzecz potrzebujących. Od 2001 roku związana z Ligą Kobiet Polskich w Świdnicy, początkowo jako członkini, a od 2002 roku sprawuje funkcję przewodniczącej. To z inicjatywy Pani Elżbiety i przy jej wsparciu Stowarzyszenie było organizatorem wielu akcji na rzecz edukacji, oświaty i promocji zdrowia kobiet i ich rodzin.

Akcja „**Bezpieczna Kobieta**” to długofalowy projekt realizowany od 2006 roku, w którym wzięło udział ponad 150 kobiet. Jest on odpowiedzią na potrzeby kobiet, które chcą uczynić krok w kierunku przełamania obojętności naszego społeczeństwa na przemoc, agresję i problemy szeroko pojętego bezpieczeństwa. Projekt jest adresowany do pań bez względu na wiek, wykształcenie, zawód. Celem kursu jest zwiększenie poczucia bezpieczeństwa, wskazanie wzorców postępowania, zwłaszcza w dziedzinach związanych ze zdrowiem i aktywnym trybem życia, oraz przekazanie praktycznej wiedzy, która może okazać się zbawienna w sytuacji bezpośredniego zagrożenia. Szkolenie składa się z zajęć z zakresu **psychologii**: stres, techniki obniżania napięcia, asertywność, trening zachowań w sytuacjach ekstremalnych, **prewencji kryminalnej**: profilaktyka kryminalistyczna, zapobieganie niektórym rodzajom przestępstw, **prawa**: obrona konieczna i jej granice, stan wyższej konieczności, lobbying, sposoby prawnej obrony przed napastnikiem, przemoc w rodzinie, **trening samoobrony**: symulacja zagrożeń, podstawowe sposoby obrony przed napastnikiem.

- Dane kontaktowe: ela5317@wp.pl



Imię i nazwisko Nominatki: **Elżbieta Golińska**
Ambasadorka nominująca: Iwona Makowiecka

Profil Nominatki: Aktorka Wrocławskiego Teatru Współczesnego, wielokrotnie nagradzana (m.in. laureatka Złotej i Srebrnej Iglicy dla najpopularniejszego aktora). Od wielu lat prowadzi warsztaty teatralne dla dzieci i dorosłych, długi czas współpracowała z prof. Janem Miodkiem, biorąc udział w jego programie „Ojczyzna polszczyzna”.

W ramach projektu terapeutyczno-teatralnego, realizowanego przez Fundację na rzecz Równości, prowadzi zajęcia z kobietami osadzonymi w Zakładzie Karnym nr 1 we Wrocławiu (projekt trwa od 2009 roku, dotychczas wzięło w nim udział ok. 80 kobiet). Zajęcia mają przede wszystkim charakter terapeutyczny. Celem ich jest pobudzenie wyobraźni i wrażliwości. Działania mają sprzyjać integracji wewnętrznej osób osadzonych. Projekt ten jest również źródłem tworzenia motywacji do szerokiego uczestnictwa w kulturze. Uczestniczki programu dzięki wyzwoleniu aktywności twórczej i rozbudzeniu ciekawości świata dokonują samodzielnej pracy, która wpłynie na ich samopoznanie i poprawi społeczną adaptację.

Sukcesem programu jest to, że po raz trzeci umożliwiono jego realizację. Jego formuła pozwala osadzonym poznać nowe obszary życia, wejść w nowe przestrzenie funkcjonowania człowieka, dotychczas im nieznanne. Podstawowym elementem pierwszych miesięcy zajęć były rozmowy z osadzonymi kobietami o winie, o karze, tęsknotach, marzeniach, krzywdach, bólu... Z tych rozmów wynikły pomysły na przedstawienia, które prezentowane były współwzięniom i widzom z zewnątrz. Spotkania z teatrem prowokują refleksje nad przeszłością, pozwalają nie tylko marzyć, ale i budować potrzebę innego, lepszego życia.

- Dane kontaktowe: ellizabetha@interia.pl



Imię i nazwisko Nominatów: **Gwardia Wrocław SA**
– **Jacek Grabowski, Rafał Błaszczyk**
Ambasador nominujący: Grzegorz Dzik

Profil Nominatów: Od początku lat osiemdziesiątych XX wieku ówczesni trenerzy grup młodzieżowych **Gwardii Wrocław:** Jacek Grabowski i Rafał Błaszczyk konsekwentnie wprowadzali nowy styl promowania uzdolnionych siatkarek na Dolnym Śląsku. Celem działań był awans zespołu do ekstraklasy rozgrywek w Polsce, który w zdecydowanej części będzie się składał z Dolnoślązaczek.

Nowatorskim działaniem było skupienie w jednym miejscu najbardziej uzdolnionej młodzieży regionu Dolnego Śląska oraz stworzenie jej właściwych warunków do skutecznego rozwoju sportowego. Zadania szkoleniowe utalentowanych młodych Dolnoślązaczek zrealizowano poprzez umiejętne połączenie efektywnego treningu z zagwarantowaniem właściwego rozwoju szkolnego.

W 2000 roku, gdy siatkarki wrocławskie awansowały do ekstraklasy w piłce siatkowej kobiet, ziszczył się długoletni program budowy zespołu opartego na osobach będących w przeważającej mierze Dolnoślązaczkami. Obecnie zespół, występujący od czterech lat pod nazwą **Impel Gwardia Wrocław**, jest rozpoznawalny nie tylko w Polsce, ale i w Europie.

Od modelowego rozwiązania szkolenia młodzieży po skuteczne występy w PlusLidze Kobiet Jacek Grabowski i Rafał Błaszczyk zaprezentowali, że możliwe są systemowe rozwiązania w sporcie, które przynoszą korzyść praktycznie wszystkim: młodzieży, dyscyplinie, kibicom, miastu, a nawet krajowi. Korzyści te nie ograniczają się tylko do sportowego efektu, ale są również widoczne przede wszystkim w płaszczyźnie społecznej poprzez propagowanie pozytywnych wzorców osobowościowych, takich jak np. wytrwałe dążenie do celu czy też umiejętność pokonywania trudności.

- Dane kontaktowe: gwardiawroclaw@oz.pl



Imię i nazwisko Nominatki: **podkom. Dorota Jaworska**
Ambasador nominujący: Stanisław Longawa

Profil Nominatki: Funkcjonariusz policji od 1999 roku, absolwentka Uniwersytetu Opolskiego, WSPol w Szczytnie, studia podyplomowe na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu, magister, specjalista Zespołu Profilaktyki Społecznej Komendy Powiatowej Policji w Kłodzku.

Inicjatorka oraz pomysłodawczyni programu **„Bezpieczna Kobieta”**, opracowanego w Komendzie Powiatowej Policji w Kłodzku w celu podniesienia poziomu bezpieczeństwa kobiet z terenu powiatu kłodzkiego. Program obejmuje szkolenia z zakresu samoobrony oraz wyposaża kobiety w wiedzę z zakresu bezpieczeństwa postaw oraz w elementy psychologii zachowań w sytuacjach zagrożenia.

W trosce o bezpieczeństwo mieszkanek Komenda Powiatowa Policji zainicjowała i zaferowała kobietom umożliwienie zdobycia wiedzy z zakresu bezpieczeństwa, a także umiejętności radzenia sobie w trudnych sytuacjach. W latach 2005–2006 przeszkolono ok. 100 kobiet, realizując czwartą edycję programu w Kotlinie Kłodzkiej.

Program ten skierowany jest głównie do kobiet po przebytych wcześniej doświadczeniach urazowych, a także do kobiet z rodzin z problemami alkoholowymi i problemem przemocy w rodzinie. Adresowany jest do wszystkich pań bez względu na wiek, wykształcenie czy wykonywany zawód. Głównymi celami programu „Bezpieczna Kobieta” są m.in.: wzrost poczucia bezpieczeństwa wśród kobiet, omówienie problemu uzależnień, edukacja w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa osobistego, a także zachowania w sytuacji nagłego zagrożenia, promowanie aktywnego trybu życia.

Program realizowany jest przy współpracy z samorządami, jak: Urząd Gminy, Starostwo Powiatowe, Urząd Miasta w Kłodzku.

- Dane kontaktowe: w.martuszevska@klodzko.policja.gov.pl



Imię i nazwisko Nominatki: **Agnieszka Kaczor-Tykierko, Karolina Hucz**

Ambasadorka nominująca: Beata Pierzchała

Profil Nominatki: Autorki projektu społecznego, promującego rodzinne formy spędzania czasu, ułatwiającego kobietom codzienne funkcjonowanie w roli matki. **„Miejsca Dzieci”** to portal i magazyn bezpłatny, informujący o ciekawych wydarzeniach rodzinnych. Poprzez tworzenie **„Mapy Miejsc Dzieci”** wskazuje miejsca, do których mamy mogą przyjść z dziećmi, a także znaleźć w nich potrzebne ułatwienia (kawiarnie, restauracje, hotele itp.) oraz akcje wyposażające miejsca publiczne w przewijaki (ponad 100 punktów). W centrum Wrocławia przewijanie dziecka stanowiło ogromny problem, zwłaszcza podczas złej pogody. **„Miejscom Dzieci”** udało się to zmienić.

„Miejsca Dzieci” to pierwsza w Polsce inicjatywa, która zauważając potrzeby dzieci, wychodzi naprzeciw potrzebom mam. Pomaga kobietom w przewyciężaniu stereotypów. Ważnym elementem jest także promocja idei łączenia przez kobiety udanego życia rodzinnego z aktywnością zawodową. **„Miejsca Dzieci”** realizują również rozmaite projekty, ułatwiające kobietom powrót do aktywności społecznej po porodzie.

Z inicjatywy **„Miejsc Dzieci”** odbyły się cztery edycje festiwalu **Family-Pro**. W ramach każdej z nich zorganizowano ok. 60 warsztatów dla rodziców i dzieci. Sporo warsztatów przeznaczonych było dla mam – między innymi zajęcia edukacyjne, związane ze zdrowym żywieniem, łączeniem roli mamy i kobiety aktywnej zawodowo, warsztaty z tworzenia biżuterii, jogi czy tańca.

- Dane kontaktowe: kaczor@miejscadzieci.pl, khucz@intro.media.pl



Imię i nazwisko Nominatki: **Bente Kahan**
Ambasadorka nominująca: Ewa Mańkowska

Profil Nominatki: Studiowała aktorstwo na Uniwersytecie w Tel Awiwie i w Nowym Jorku. Pracuje na scenie od 1981 roku. Jest autorką pięciu sztuk teatralnych, wszystkie są na temat kobiet i mniejszości. Od 2005 roku jest dyrektorem Centrum Kultury i Edukacji Żydowskiej we Wrocławiu w Synagodze pod Białym Bocianem. W 2006 roku założyła **Fundację Bente Kahan**, której głównym zadaniem było odnowienie zabytkowej Synagogi oraz stworzenie żywego Centrum Kultury i Edukacji Żydowskiej, w której na zawsze podtrzymywana będzie pamięć 800-letniej obecności Żydów we Wrocławiu i na Dolnym Śląsku. Fundacja aktywnie działa na rzecz przełamywania stereotypów i krzewienia idei wzajemnego szacunku i tolerancji.

Dzięki swojej ogromnej determinacji i pracy społecznej daje przykład kobietom działającym na Dolnym Śląsku. Jest dumna z faktu, że przez odnowienie budynku Synagogi przyczyniło się do ożywienia całej Dzielnicy Czterech Świątyń, w której Synagoga stała się autentycznym miejscem spotkań na Dolnym Śląsku.

- Dane kontaktowe: bente@bentekahan.eu



Imię i nazwisko Nominatki: **Krystyna Kolonko**
Ambasadorka nominująca: Barbara Frydrych

Profil Nominatki: Inicjatywa „Kobieta o trzech twarzach” to cykl warsztatów aktywizujących kobiety w społeczności lokalnej do pełnienia ról społecznych. Autorkami i inicjatorkami są mgr Krystyna Kolonko i dr Alicja Strzelecka-Lemiech.

Projekt „Kobieta o trzech twarzach” to autorski program profilaktyczny, skierowany do 16 dorosłych kobiet (mieszkanek powiatu kłodzkiego), który poprzez szereg działań psychologiczno-pedagogicznych ma na celu zwiększenie umiejętności uczestniczek godzenia życia partnerskiego, rodzinnego i zawodowego, co w efekcie pomoże im bardziej aktywnie działać w każdej z tych ról społecznych.

Projekt jest odpowiedzią na potrzeby kobiet ze społeczności lokalnej, które nie radzą sobie z wymaganiami, jakie niesie ze sobą macierzyństwo połączone z pełnieniem roli partnerki i osoby pracującej zawodowo. Adresatkami projektu „Kobieta o trzech twarzach” są matki, dla których w regionie brakuje ofert.

Dzięki przeprowadzonym w 2008 roku cyklom warsztatów pt. „**Kobieta w ruchu**” i „**Kobieta radosna**” stowarzyszenie zdobyło cenne doświadczenie na polu działań dla społeczności lokalnej. Projekt „Kobieta o trzech twarzach” jest kontynuacją działań dla lokalnych kobiet w odpowiedzi na ich potrzeby i zdiagnozowane problemy.

Pani Krystyna chce, aby projekt był identyfikowany z profesjonalnym i kompleksowym podejściem do pełnionych przez kobiety ról społecznych, jak również z dobrą zabawą, poczuciem humoru i możliwością ciekawego spędzania wolnego czasu.

- Dane kontaktowe: krysiakol@interia.pl



Imię i nazwisko Nominata: **Sebastian Mariusz Kotlarz**
Ambasadorka nominująca: Elżbieta Rusiecka

Profil Nominata: Od lat współpracuje z polskimi organizacjami kobiecymi. Opublikował wiele tekstów związanych z prawami kobiet. Brał aktywny udział w akcji „**Rodzić bez bólu**”. Swoją wiedzę o historii kobiet dzieli się w lokalnych audycjach radiowych i sekcji zagranicznej Polskiego Radia. Planuje organizowanie lokalnych kongresów kobiet poświęconych ich miejscu w sferze publicznej.

Od kilku lat prowadzi stronę internetową poświęconą kobietom w polityce. W ramach tej strony zajmuje się projektem „**Kobiety u władzy w historii**”. Jednym z głównych celów jest zwiększenie aktywności kobiet w sferze publicznej, w tym również Dolnego Śląska. Można zapoznać się z biogramami wielu słynnych kobiet z tego regionu, np. księżnej Jadwigi Trzebnickiej. Swoją wiedzę o politycznej historii kobiet dzieli się w szkołach, w radiu oraz na spotkaniach z kobietami, które sam organizuje.

Współpracuje z polskimi organizacjami kobiecymi, bierze udział w konferencjach poświęconych kwestii partycypacji kobiet w sferze publicznej. W przyszłości chce doprowadzić do utworzenia wirtualnego **Muzeum Historii Kobiet Dolnośląskich** oraz **Szlaku Wielkich Dolnoślązaczek**.

- Dane kontaktowe: sebastiank32@gmail.com



Imię i nazwisko Nominatki: **Wanda Łuźna**
Ambasadorka nominująca: Dorota Pawnuk

Profil Nominatki: Z wykształcenia technik rolnik. Od 1969 roku do dzisiaj pełni nieprzerwanie funkcję sołtysa Pławnej. Była radną gminną, powiatową, wojewódzką oraz posłem na Sejm. Jest aktywną działaczką na rzecz rozwoju wsi, gminy, powiatu i regionu. Swój wolny czas poświęca głównie pracy w **Kole Gospodyń Wiejskich**, w wiejskim chórze, a także działalności charytatywnej. Jest organizatorem akcji „**Pola Nadziei**”, której celem jest niesienie pomocy ciężko chorym mieszkańcom powiatu, oraz Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy.

Jest dumna z tego, że po wielu latach w Pławnej udało się reaktywować prężne Koło Gospodyń Wiejskich, które nie tylko znakomicie aktywizuje i integruje mieszkanki wsi, ale też podejmuje szereg pożytecznych inicjatyw, wykraczających poza wieś i gminę Strzelin.

Kluczem do rozwiązania problemu niskiej aktywności mieszkanek wsi w ocenie Pani Wandy jest działalność kobiet w różnych wiejskich i lokalnych stowarzyszeniach.

KGW w Pławnej, którego jest założycielką i przewodniczącą, zrzesza panie w różnym wieku, o różnym statusie społecznym i wykształceniu. W pracę koła i chóru angażują się nie tylko emerytki, ale sporo młodych osób. Dzięki działalności w KGW i chórze kobiety stały się bardziej przedsiębiorcze, asertywne i niezależne. Aktywne działanie kobiet na rzecz rozwoju wiejskiej i lokalnej społeczności skutecznie przełamuje utarty stereotyp – wiejskiej kobiety skupionej wyłącznie na pracy i rodzinie.

- Dane kontaktowe: marcin@promo-group.pl



Imię i nazwisko Nominatki: **Małgorzata Majeran-Kokott**
Ambasadorka nominująca: Maria Bierska

Profil Nominatki: Od 1998 roku prowadzi w **Polskim Radiu Wrocław** program poświęcony kulturze ludowej. Prezentuje zespoły ludowe działające w regionie. Poprzez prezentacje osób działających w tych zespołach (są to w większości kobiety) pokazuje obraz kobiet żyjących na wsi. Ich problemy, radości, aspiracje i możliwości.

Jest to jedyny program radiowy, do którego dzwonią słuchacze na żywo, mówiąc o organizowanych imprezach, jubileuszach, prezentacjach kulinarnych, talentach rękodzielniczych i oczywiście o zespołach ludowych i ich występach.

Największym sukcesem tego programu jest integracja zespołów, kół gospodyń wiejskich, a zatem kobiet działających na wsi. Dzięki temu programowi środowiska, którym bliskie jest kultywowanie tradycji polskich, stały się jedną, wspierającą się rodziną. A co równie ważne, powstają wciąż nowe zespoły, w których młodzi i seniorzy razem pielęgnują tradycje ziem, z których wywodzą się ich korzenie.

Dzięki takiej promocji kultury ludowej Dolny Śląsk jest dziś postrzegany jako najciekawszy region charakteryzujący się niespotykaną różnorodnością.

• Dane kontaktowe: mmk@prw.pl



Imię i nazwisko Nominatki: **Teresa Maślanka**
Ambasadorka nominująca: Wanda Ziembicka

Profil Nominatki: Jest pedagogiem, nauczycielem geografii, od 26 lat związana ze Szkołą Podstawową nr 1 w Wołowie. Od 2002 roku jest radną Powiatu Wołowskiego. Przez całe życie zawodowe zachęca młodzież, ich rodziny, nauczycieli do działania na rzecz lepszego jutra, do optymistycznego patrzenia w przyszłość. W 2006 roku czytelnicy tygodnika „Kurier Gmin” o zasięgu powiatowym przyznali Pani Teresie tytuł „**Ona ma siłę**” za organizację balu charytatywnego „**Grosik dla szkoły**”.

Jest pomysłodawczynią nawiązywania współpracy z instytucjami państwowymi i organizacjami pozarządowymi. Uważa, że zwiedzając miejsca ważne dla historii, dzieci uczą się bardziej efektywnie, np. dzięki spotkaniom z pracownikami Służby Leśnej poznają środowisko naturalne Wołowa i okolic. Przekonują się o jego bogactwie, dowiadują się, jak o nie dbać, uczestniczą w sadzeniu lasu w ramach ogólnopolskiego projektu „**Ożywić pola**”. Zaprasza do szkoły wołowskich urzędników i przedsiębiorców, ludzi świata kultury, sportu i dyplomacji. Podejmując te działania, stara się przekonywać dzieci, że warto marzyć, wyznaczać cele i nie poddawać się na drodze do ich realizacji, jednak nie zapominając o drugim człowieku.

Wiele uwagi poświęca dzieciom z biednych rodzin. Fundusze na pomoc dzieciom zbiera m.in. podczas całorocznego balu charytatywnego „Grosik dla szkoły”. Hojność darczyńców pozwala dzieciom z biednych rodzin uczestniczyć w wycieczkach, wyjazdach na letnie wypoczynki czy korzystać z ciepłych posiłków w szkole.

Swoimi działaniami szczególnie chce zmienić w społecznościach małych miast i wsi stereotyp kobiety słabej.

- Dane kontaktowe: teresa.mas@interia.pl



Imię i nazwisko Nominatki: **Joanna Miezio**
Ambasadorki nominujące: Małgorzata Wojtkowiak-Jakacka,
Elżbieta Woźniakowa, Dorota Nahrebecka-Sobota

Profil Nominatki: **PROGRESSteron** powstał w 2003 roku z inicjatywy założycielek **Dojrzewalni Róż** w Warszawie. Od 2005 roku Pani Joanna jako Organizator Lokalny promuje i realizuje festiwal na Dolnym Śląsku. Festiwal ma ogromny potencjał wpływania na świadomość kobiet i jakość ich życia. Wyróżnia się bogatymi treściami edukacyjnymi, obejmuje wiele obszarów aktywności życiowych i społecznych kobiet. Daje szansę zetknięcia się z bogactwem sposobów na edukację, doskonalenie osobistych i zawodowych predyspozycji poprzez setki szkoleń, prezentacji, debat. Każda edycja aktywizuje duże grupy kobiet. Jest dla wielu tysięcy dolnośląskich kobiet źródłem wiedzy i doświadczeń, wspólnoty interesów oraz tworzących się więzi międzypokoleniowych i solidarności kobiet.

Celem inicjatywy jest wspieranie i upowszechnianie działań edukacyjno-rozwojowych, kulturalnych i integracyjnych dla kobiet w różnym wieku i o zróżnicowanym statusie społecznym, a tym samym przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć oraz bierności społecznej i zawodowej kobiet. Festiwal ma ogromny potencjał wpływania na świadomość kobiet i jakość ich życia. Formuła festiwalu daje kobietom szansę zetknięcia się z bogactwem sposobów na rozwijanie i doskonalenie osobistych i zawodowych predyspozycji. Każda edycja festiwalu jest również okazją do współpracy z małymi firmami, gospodarstwami agroturystycznymi czy zakładami rzemiosła artystycznego prowadzonymi przez kobiety. To również prezentacja ważnych aspektów życia Dolnego Śląska, osób, instytucji publicznych, organizacji pozarządowych oraz okazja do promocji idei wolontariatu. Zachęca kobiety do udziału w życiu społecznym i politycznym poprzez organizowanie debat.

- Dane kontaktowe: joanna@strefainspiracji.pl



Imię i nazwisko Nominatki: **Ewa Miszczuk**
Ambasadorka nominująca: Dorota Nahrebecka-Sobota

Profil Nominatki: Ewa Miszczuk działa od 2006 roku na rzecz grup i osób zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz aktywizacji społeczno-kulturalnej. Pierwszy projekt, dotyczący aktywności kobiet: „**MAM MAMĘ – diagnoza i program aktywizujący podniesienie szans edukacyjnych dzieci z domów dla samotnych matek (woj. dolnośląskie)**”, zrealizowała w 2007 roku.

Kierowany przez nią **Instytut Rzeźby Społecznej Fundacja im. J. Beuysa** jest unikatowym NGO prowadzącym badania socjologiczne nad kobietami i innymi grupami zmarginalizowanymi społecznie. Fundacją zarządzają trzy kobiety, absolwentki socjologii (Uniwersytet Wrocławski) oraz informatyki, a fundator jest fizykiem teoretykiem.

Najważniejszym celem projektów dotyczących bezdomnych, samotnych matek, zamieszkujących wyspecjalizowane instytucje, ośrodki dla takich kobiet z dziećmi, była diagnoza położenia tej grupy dolnośląskich kobiet. Celem projektu „MAM MAMĘ” było podniesienie szans edukacyjnych dzieci z domów dla samotnych matek poprzez zwiększenie świadomości i wiedzy matek.

W ramach zadania pt. „**Samotna matka w społeczeństwie obywatelskim – diagnoza sytuacji dolnośląskich kobiet**” fundacja badała zakres i poziom aktywności społecznej, zawodowej, edukacyjnej bezdomnych samotnych matek. Celem było zdobycie i upowszechnienie wiedzy oraz aktywizacja społeczno-obywatelska i przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu tej grupy kobiet.

- Dane kontaktowe: ewamiszcz@gmail.com



Imię i nazwisko Nominatki: **Aldona Młyńczak**
Ambasadorka nominująca: Wioletta Matysek-Szumilas

Profil Nominatki: Absolwentka Politechniki Wrocławskiej na Wydziale Architektury. Jest także absolwentką studiów podyplomowych w zakresie wyceny, obrotu i zarządzania nieruchomościami. Poseł na Sejm. Od 2005 roku rozpoczęła pracę w Sejmie RP w Komisji Infrastruktury oraz Komisji Rodziny i Praw Kobiet. W 2007 roku uzyskała mandat społeczny na Sejm RP VI kadencji. Pracuje w Komisji Infrastruktury i Gospodarki oraz w wielu podkomisjach i zespołach parlamentarnych.

Jest pomysłodawczynią portalu „**Wrocław dla kobiet**”, który jest propozycją współpracy samorządowo-parlamentarnej. W szczególności w obszarze czterech płaszczyzn: rynek pracy, problemy kobiet w rodzinach wielodzietnych, monitorowanie ustawy żłobkowej i systemu opieki nad małym dzieckiem oraz aktywność społeczna i zdrowie kobiet 60+. Misją portalu jest mobilizacja mieszkank Dolnego Śląska, by swoimi pomysłami, wątpliwościami i spostrzeżeniami dzieliły się w szerszym gremium.

Celem projektu jest praca w ramach czterech grup roboczych, takich jak: rynek pracy, rodziny wielodzietne, kobiety 60+ i ustawa żłobkowa. Dzięki tym działaniom będzie możliwe monitorowanie aktywności kobiet oraz zwiększenie świadomości, jeżeli chodzi o wykorzystanie potencjału szkoleń i kursów organizacyjnych, m.in. przez organizacje pozarządowe.

- Dane kontaktowe: aldona@mlynczak.pl



Imię i nazwisko Nominatki: **Małgorzata Olejniczak**
Ambasadorka nominująca: Barbara Frydrych

Profil Nominatki: Absolwentka Akademii Muzycznej w Warszawie na Wydziale Dyrygentury Chóralnej. Od 2000 roku pracuje jako stewardesa w szwajcarskich liniach lotniczych SWISS. W latach 2005–2008 studiowała malarstwo japońskie w Tokio. Od 2007 roku prowadzi pensjonat „Terra Sudeta” w Kotlinie Kłodzkiej, gdzie promuje m.in. kulturę japońską. Pensjonat „Terra Sudeta” ma na celu zatrudnianie osób bezrobotnych, a zwłaszcza kobiet z okolicznych miejscowości. Pracownicy kształcą się w zakresie hotelarstwa i gastronomii. Od 2010 roku jest współtwórczynią i współorganizatorką wrocławskich spotkań „**Planeta Azja**”. Jest autorką albumu „**Japonia. Wyprawy marzeń**”.

Inicjatywa przybliży kulturę, sztukę i tradycję Japonii, poczynając od kulinariów dań japońskich, poprzez kursy kuchni, po kursy malarstwa japońskiego (odbiorcami są głównie kobiety). Stworzyła również **Atelier Gejszy** dla kobiet, które pragną poddać się przeobrażeniu w gejszę. W czerwcu 2011 roku poprowadzi cykl warsztatów malarstwa japońskiego dla kobiet niepełnosprawnych.

Stworzyła we Wrocławiu klasę malarstwa japońskiego, która liczy obecnie 11 pań i regularnie się powiększa.

- Dane kontaktowe: info@terrasudeta.com



Imię i nazwisko Nominatki: **Sylwia Petryna,
Mariola Kruszyńska**
Ambasadorka nominująca: Beata Pierzchała

Profil Nominatki: Obie panie zastały matkami prawie w tym samym czasie (obecnie dzieci są w wieku przedszkolnym). Jako kobiety aktywne zawodowo obserwowały otaczający rynek pracy, niekorzystny zwłaszcza dla kobiet powracających po urodzeniu dziecka. Podjęły walkę ze stereotypami w tym obszarze, jednocześnie obmyślając możliwości rozwoju zawodowego kobiet z tej grupy.

Jednym z przedsięwzięć rozpoczętych w grudniu 2008 roku jest portal promocyjno-informacyjny **www.pracujacemamy.pl**, pozwalający zapoznać się z tematyką Elastycznych Form Zatrudnienia, dający możliwość znalezienia w jednym miejscu ofert pracy, szkoleniowych, porad oraz potencjalnych możliwości zawodowych. Promuje też kobiety przedsiębiorcze, odważne, nietuzinkowe.

Oryginalność projektu polega na utworzeniu jednego miejsca komunikacji internetowej w zakresie rozwoju zawodowego kobiet. Ten portal daje możliwość kobietom szukającym rozwiązań zawodowych bez konieczności „przechodzenia” po kolejnych stronach. Daje wiedzę m.in. z prawa pracy, pomoc poprzez wsparcie doradców, ekspertów (prawnik, psycholog, doradca zawodowy), również informacje na temat rynku pracy, możliwości promowania kobiet zaangażowanych i odważnych.

• Dane kontaktowe: **office@fee.pl**



Imię i nazwisko Nominatki: **Barbara Rotte**
Ambasador nominujący: o. mgr Bogusław Barański

Profil Nominatki: Od 1990 roku pełni funkcję dyrektora szkoły – przez kilka lat szkoły wiejskiej w Karnkowie, obecnie SP nr 118 we Wrocławiu, od 2001 roku jest również członkiem Klubu Lotników „Loteczka”, od 2011 roku członkiem **Stowarzyszenia „Lumen Caritatis”**.

W 2009 roku poznała potrzeby dzieci ze szkoły w Indiach. Razem z nauczycielami i rodzicami zorganizowali szereg akcji mających na celu pomoc dzieciom. W szkole w Muvalii pracują misjonarze werbiści, jak również wolontariusze wspierający ich pracę. Duża część dzieci przebywa tam na stałe, ponieważ wiele z tych dzieci to sieroty, które w muwalijskiej szkole mają również zapewnione schronienie i jedzenie. Uczęszczanie do szkoły, zdobywanie wiedzy przez dzieci to jedyna szansa na wyrwanie się z nędzy i na polepszenie warunków życia.

Pani Barbara poświęciła czas, aby w różnych miejscach pokazać potrzeby tej szkoły, zgromadziła osoby chętne do pomocy i zorganizowania wsparcia dla dzieci. Dzięki podjętym działaniom wielu osób zakupiono żywność, pogłębiono studnie, zapewniając wodę pitną. W działaniu podjętym przez szkołę Pani Barbary ważne jest to, że dzieci pomagają dzieciom – swoim rówieśnikom. Uważa, że nie musimy robić rzeczy niezwykłych, ale budować pokój na świecie poprzez niesienie pomocy potrzebującym.

Udział w kampaniach, programach – m.in. współpraca z **Fundacją „Partnerstwo dla Środowiska”** – pozwala na uporządkowanie celów, zadań, zamierzeń, rozpowszechnianie osiągniętych celów. Podejmowane działania przyczyniły się do częściowego rozwiązania problemów szkoły w Indiach. Wytrwałość w działaniu, dążenie do celu przyświecały pracy Pani Barbary.

• Dane kontaktowe: brotte.sp118@gmail.com



Imię i nazwisko Nominatki: **Elżbieta Sowa**
Ambasador Nominujący: Beata Pierzchała

Profil Nominatki: Realizatorka inicjatywy „**Klub Aktywnych Kobiet**” zrzeszającej kobiety, które po aktywności rodzinnej i zawodowej postanowiły zrobić coś dla siebie. Chcą dawać dobry przykład innym kobietom, że warto zadbać o siebie, o swoje zdrowie, swoją aktywność i sprawność fizyczną.

Realizują wiele działań, których głównym celem jest: integrowanie lokalnej wspólnoty osiedla Wojszyce we Wrocławiu, wsparcie aktywnego i zdrowego stylu życia, zachęcanie do rozwoju osobistego poprzez różne zajęcia, kursy itp.

Klub powstał 3 lata temu i przez ten okres stał się grupą liczącą 120 członków, głównie kobiet po 50. roku życia. „Klub Aktywnych Kobiet” zmotywował kobiety do otwarcia się na działania społeczne, edukacyjne, kulturalne, zdrowotne i rekreacyjne.

Do najciekawszych osiągnięć działalności Klubu można zaliczyć: „**Targi Zdrowotne**”, w tym bezpłatne badania oraz porady, warsztaty kinezylogii mózgu, czy-kung, nordic walking, szkolenia informatyczne, nauka języka angielskiego oraz różnego rodzaju pokazy, np. ratownictwa specjalistycznego.

Chcą być zdrowe, sprawne, zadowolone z życia. Ich motto brzmi: „*Serca nasze nie muszą być duże, by przyjaźń dawały, wystarczą takie maleńkie, żeby uczucia skrywały. Więc nasze serca, choć jak muszelki malutkie, są pełne zmysłów i uczuć i jak płomień ciepłutkie. Serca nasze są jak ogródki, w których rosną przyjaźni kwiaty, i każdy, kto je pielęgnuje, jest człowiekiem bogatym.*”

• Dane kontaktowe: elasowa@oz.pl



Imię i nazwisko Nominata: **Zbigniew Szczygieł**
Ambasadorka nominująca: Aldona Wiktorska-Świąćka

Profil nominata: Magister, strażak, Dolnośląski Komendant Państwowej Straży Pożarnej, samorządowiec, członek Zarządu Województwa Dolnośląskiego III kadencji, obecnie radny Sejmiku Województwa Dolnośląskiego.

Inicjator wszczęcia procedury uczczenia dwusetnej rocznicy urodzin królowej Marianny Orańskiej. Otwarty na współpracę, zaangażowany, kreatywny i odważny.

Aktywnie włącza się w budowanie tożsamości Dolnego Śląska poprzez ukazanie osiągnięć kobiety, która swoją działalnością wywarła ogromny wpływ na rozwój naszego regionu. Sejmik po raz pierwszy podjął uchwałę poświęconą osiągnięciom kobiety, której działalność przyczyniła się do rozwoju Dolnego Śląska, ogłaszając „**Rok 2010 Rokiem Marianny Orańskiej**”. Założyciel oraz członek Zarządu Stowarzyszenia „Marianny Orańskiej”.

• Dane kontaktowe: kuszne@gmail.com

Katalog instytucji promujących
aktywność kobiet na Dolnym Śląsku





Imię i nazwisko Nominatki: **Mirosława Adamczak**
Ambasadorka nominująca: Iwona Makowiecka

Profil Nominatki: Z wykształcenia prawnik, a z zawodu: artystka (Państwowy Zespół Pieśni i Tańca „Mazowsze” – 6 lat), dziennikarka (Telewizja Wrocław – 16 lat), pracownik administracji wojewódzkiej (rzecznik wojewody dolnośląskiego – 2 lata), samorządowej (dyrektor Departamentu Promocji i Informacji DWUP – 2 lata), przedsiębiorca od 2004 roku.

Firma Pani Mirosławy realizuje projekty szkoleniowe na Dolnym Śląsku od 2006 roku. Projekty adresowane są do kobiet, dając im skuteczne wsparcie na rynku pracy. Firma współpracuje z dobrymi szkoleniowcami, doradcami zawodowymi, psychologami, trenerami. Panie uczą się języków, pracy z komputerem, umiejętności interpersonalnych, pierwszej pomocy, aktywności zawodowej i społecznej. Pani Mirosława jest szczególnie dumna z ostatniego projektu, w ramach którego powstało 40 nowych firm prowadzonych przez kobiety. Firmy wspierać będą organizację Euro 2012 w następujących branżach: reklamowej, hotelarsko-gastronomicznej, szkół językowych, firm pamiątkarskich, rzemiosła artystycznego i innych.

• Dane kontaktowe: adamczak@projektyeuropejskie.com.pl,
mirosława.adamczak@kulturaonline.pl



Imię i nazwisko Nominatki: **Zofia Barczyk**
Ambasadorka nominująca: Wioletta Niemiec

Profil Nominatki: Od 1999 roku dyrektor Wielospecjalistycznego Szpitala Samodzielnego Publicznego Zespołu Opieki Zdrowotnej w Zgorzelcu. Od sześciu kadencji radna Rady Miasta Zgorzelec, obecnie przewodnicząca Rady. Ukończyła Akademię Ekonomiczną we Wrocławiu, a także studia w zakresie zarządzania jednostkami opieki zdrowotnej.

Podstawowym kryterium działalności Pani Zofii było stworzenie samodzielnej publicznej placówki służby zdrowia, której działalność, oczekiwania społeczne i uwarunkowania lokalizacyjne związane są ze stykiem trzech granic.

Sukces organizacyjny i ekonomiczny, jakim szczyci się kierowany przez Panią Zofię zakład, jest efektem wielopłaszczyznowej transformacji związanej z mentalną przemianą zespołu pracowników (w 86% składającego się z kobiet), który zrozumiał i zaakceptował potrzebę utożsamienia się z potrzebami zakładu. Sukcesem jest również udział w międzynarodowym projekcie „**Pielęgniarstwo bez granic**” jako element przełamywania barier i stereotypów oraz budowania nowej jakości współpracy i roli kobiet w życiu publicznym Dolnego Śląska i Saksonii.

Była inicjatorką i animatorką udziału kobiet – pracowników służby zdrowia – w życiu publicznym. Dzięki tym staraniom w ostatnich wyborach do Rady Miasta i powiatu wzięło udział blisko 30 kobiet związanych ze służbą zdrowia, a 6 z nich zostało radnymi.

Została wytypowana przez władze miasta Zgorzelca jako „**Kobieta sukcesu**” i przedstawicielka polskiego regionu przygranicznego na trójstronną – polsko-czesko-niemiecką konferencję pn. „**Kobiety w drodze do Europy**”, gdzie prezentowała osiągnięcia kobiet województwa dolnośląskiego.

- Dane kontaktowe: zgorzelec1@wp.pl



Imię i nazwisko Nominata: **mł. insp. Andrzej Basztura**
Ambasador nominujący: Stanisław Longawa

Profil Nominata: Funkcjonariusz policji od 1990 roku, absolwent AGH w Krakowie, WSPol w Szczytnie, studiów podyplomowych na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu. W latach 2007–2009 pełnił funkcję zastępcy Komendanta Powiatowego Policji w Świdnicy, obecnie pełni funkcję Komendanta Powiatowego Policji w Kłodzku.

Komenda Powiatowa Policji w Kłodzku oraz 5 podległych jej komisariatów realizuje zadania z zakresu zapewnienia bezpieczeństwa osób, mienia i porządku publicznego. Realizując zadania z zakresu profilaktyki przestępczości, zdiagnozowano potrzebę objęcia kobiet szczególnymi działaniami edukacyjnymi.

Opracowano program prewencyjny „**Bezpieczna Kobieta**” w Komendzie Powiatowej Policji w Kłodzku w celu podniesienia poziomu bezpieczeństwa kobiet z terenu powiatu kłodzkiego. Program obejmuje szkolenia z zakresu samoobrony oraz wyposaża kobiety w wiedzę z zakresu bezpiecznych postaw oraz elementy psychologii zachowań w sytuacjach zagrożenia.

„Bezpieczna Kobieta” spełnia oczekiwania tej grupy społecznej. Uczestniczki programu miały wpływ na jego tematykę. Program jest jedynym takim programem w skali powiatu kłodzkiego i jednym z nielicznych w woj. dolnośląskim, dzięki którym znacznie wzrasta poczucie bezpieczeństwa wśród kobiet.

Po zakończeniu programu wartością uzyskaną jest zmiana postaw kobiet, która polega na egzekwowaniu prawa do bezpiecznego życia w środowisku rodzinnym. W latach 2005-2006 na terenie powiatu kłodzkiego zrealizowano 4 edycje programowe

• Dane kontaktowe: w.martuszevska@klodzko.policja.gov.pl,
kpp@klodzko.wr.policja.gov.pl



Imię i nazwisko Nominatki: **Renata Berent-Mieszczanowicz**
Ambasadorka nominująca: Elżbieta Woźniakowa

Profil Nominatki: Absolwentka Uniwersytetu Wrocławskiego oraz Ośrodka Studiów MOP w Turynie, pedagog, specjalista w zakresie organizacji i zarządzania, niezależny ekspert polityki społecznej i polityki w zakresie równego traktowania. Współzałożycielka Demokratycznej Unii Kobiet, organizacji działającej od 1990 roku na terenie całego kraju, obecnie pełni funkcję przewodniczącej Krajowej Rady. Autorka i koordynatorka wielu krajowych i międzynarodowych projektów w dziedzinie sprawiedliwości społecznej i polityki równych szans. Zaangażowana w działania na rzecz edukacji politycznej kobiet i rozwoju ich kompetencji obywatelskich. Lobbuje za wdrożeniem Europejskiej Karty Równości Kobiet i Mężczyzn w życiu lokalnym.

W 2001 roku powołała **Dolnośląski Salon Polityczny Kobiet**.

Z jej inicjatywy powstała **Federacja Polskie Lobby Kobiet**, stowarzyszona w strukturach europejskich. Sprawując mandat prezeski PLK, reprezentuje polski ruch kobiecy na poziomie europejskim. Najważniejsze osiągnięcia: zaangażowanie w rozwój społeczeństwa obywatelskiego poprzez działania ukierunkowane na podnoszenie poziomu partycypacji obywatelskiej kobiet (organizacja konferencji, szkoleń, kampanii, debat); działania związane z inicjowaniem debaty publicznej na rzecz wyłączenia społecznego, równości szans, podmiotowości obywatelskiej; działania na rzecz wyrównywania szans w zakresie edukacji przedszkolnej. Dla uczczenia jubileuszu dwudziestolecia działalności DUK zorganizowała w 2010 roku w Sejmie RP konferencję zatytułowaną „**Wykluczenie społeczne i bieda kobiet**”. Brała udział w pracach nad kolejnymi nowelizacjami ustawy o przemoc w rodzinie. Była ambasadorem kampanii „**Dzieciństwo bez przemoc**”, została wyróżniona „**Okularami Równości**” przez ambasadora Szwecji, uhonorowana **Międzynarodowym Dyplomem Wolontariusza Roku**. Wyróżniona „**Złotym Telefonem Zaufania**” przez Ogólnopolskie Porozumienie „**Niebieska Linia**”.

• Dane kontaktowe: duk-wroclaw@wp.pl



Imię i nazwisko Nominatki: **Maria Dytko**
Ambasadorka nominująca: Wioletta Niemiec

Profil Nominatki: Zastępca dyrektora ds. pielęgniarstwa, pełnomocnik dyrektora ds. praw pacjenta. Jest absolwentką Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Wrocławskiego. Ukończyła też studia podyplomowe w zakresie zarządzania jakością w administracji publicznej na Wydziale Zarządzania i Komunikacji Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego. Od 2002 roku pracuje w Wojewódzkim Szpitalu Specjalistycznym we Wrocławiu jako zastępca dyrektora ds. pielęgniarstwa oraz pełnomocnik dyrektora ds. praw pacjenta. Od 2002 roku jest też wykładowcą w Dolnośląskiej Wyższej Szkole Służb Publicznych ASESOR, w której prowadzi zajęcia z zakresu kultury bycia oraz zarządzania jakością.

Nadzoruje i zarządza pionem medycznym personelu średniego, liczącym ponad 500 osób, który w znakomitej większości stanowią kobiety. Wspólnie stara się tworzyć lepsze warunki pracy dla podległego personelu medycznego, umożliwiając im także rozwój zawodowy, co przyczynia się do stałej poprawy jakości usług.

Od kilku lat sukcesywnie pracuje na rzecz społeczności lokalnej, miejscowości, w której mieszka. Dzięki jej inicjatywie i zaangażowaniu powstał klub sportowy dla dzieci i młodzieży oraz wiele innych, cennych przedsięwzięć, takich jak coroczne bale charytatywne, festyny, wycieczki krajowe i zagraniczne. Wyjątkowo dumna jest z **Uniwersytetu Ludowego**, który pomagała tworzyć, a którego słuchaczkami są w przeważającej większości kobiety, bardzo często nieaktywne zawodowo. Przez przeszło 10 lat działalności odbyły się w nim setki bezpłatnych zajęć z wielu dziedzin – od bukiarstwa po naukę obsługi komputera i języki obce.

- Dane kontaktowe: dytko@wssk.wroc.pl



Imię i nazwisko Nominatki: **Grażyna Gołębiowska**
Ambasadorka nominująca: Ewa Kowalczyk

Profil Nominatki: Wykształcenie wyższe ekonomiczne, ukończony Wydział Zarządzania i Informatyki Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu (kierunek: organizacja i zarządzanie). Ukończyła również Międzywydziałowe Studium Pedagogiczne oraz studia podyplomowe (kierunek: rachunkowość i kontrola finansowa) na Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu. W ATM Grupa zaczynała pracę jako główna księgowa, obecnie pełni funkcję dyrektora finansowego.

ATM Grupa zatrudnia dużą liczbę kobiet, także na kierowniczych stanowiskach oraz w administracji firmy. Firma umożliwia pracę w nietypowych godzinach pracy. Kobiety mogą odejść na urlop macierzyński, a później na wychowawczy bez obaw, że po powrocie nie zostaną ponownie zatrudnione. W tradycję firmy wpisały się także imprezy o charakterze prorodzinnym. Zarządzający firmą ATM mają przyjazne podejście do młodych matek, co potwierdza duży odsetek zatrudnionych kobiet, które mają dzieci. Firma zapewnia również powrót do aktywności zawodowej młodych matek i ojców.

Koncepcja budowy Niepublicznego Przedszkola „**Złote Krople**” to inicjatywa wprost związana z młodą załogą ATM Grupa SA. Wiele osób pracujących boryka się z problemami braku profesjonalnej opieki na dziećmi. To właśnie takie problemy pracowników ATM i szerzej mieszkańców Bielani Wrocławskich są bezpośrednimi czynnikami powodującymi powstanie przedszkola „Złote Krople”. Główny nacisk kładą na opiekę podobną do tej, jaką dzieci mają w domach. Dzięki temu część kobiet będzie mogła wrócić do pracy i kontynuować swoją ścieżkę kariery. Ambicją firmy jest dostosowanie placówki do potrzeb indywidualnych rodzin, jej elastyczne godziny pracy i bezpośrednia bliskość miejsca pracy pozwolą na dopasowanie trybu wychowawczego małych dzieci do charakteru pracy w branży medialnej.

- Dane kontaktowe: grazyna.golebiowska@atmgrupa.pl



Imię i nazwisko Nominatki: **Renata Jasińska**
Ambasador nominujący: Marta Szczepańska

Profil Nominatki: Od 2003 roku prezes Stowarzyszenia Przyjaciół Teatru „ARKA” i dyrektor **Teatru Arka** we Wrocławiu, jedyne go profesjonalnego teatru integracyjnego w Polsce, w którym obok zawodowych aktorów grają osoby niepełnosprawne. Absolwentka krakowskiej PWST, laureatka wielu prestiżowych nagród.

Od trzech lat Pani Renata jest twórczynią **Dolnośląskiego Forum Możliwości**. Warsztaty arteterapii są prowadzone przez aktorów Teatru Arka z osobami niepełnosprawnymi w ośrodkach współpracy, szpitalach psychiatrycznych, ośrodkach wychowawczych, szkołach specjalnych i integracyjnych we Wrocławiu i na Dolnym Śląsku.

Poprzez współpracę z zagranicznymi teatrami i międzynarodowymi środowiskami artystycznymi, m.in. z Włoch i Niemiec, szerzy ideę Dolnego Śląska **„Bez Barrier Dla Niepełnosprawnych”** nie tylko w Polsce, ale i w Europie.

- Dane kontaktowe: teatr@teatrarka.pl



Imię i nazwisko Nominatki: **Joanna Kaniewska,**
Volkswagen Motor Polska Sp. z o.o.
Ambasadorka nominująca: Iwona Makowiecka

Profil Nominatki: Spółka Volkswagen Motor Polska powstała 13 maja 1998 roku. Fabryka VW MP w Polkowicach jak mało która realizuje przyszłościową filozofię produkcji całego koncernu. Wytwarzane tu nowoczesne silniki wysokoprężne docierają do zakładów Volkswagena na całym świecie.

W trosce o dobro i komfort fizyczny kobiet w ciąży wprowadzono w marcu 2006 roku program „Przyszła mama” jako projekt pilotażowy, do marca 2007 roku trwało badanie efektywności programu. Ze względu na to, że cieszył się on dużym powodzeniem, podjęto decyzję o kontynuacji. Zgodnie z nim kobiety w ciąży zatrudnione w przedsiębiorstwie mają możliwość indywidualnego zarządzania czasem swojej pracy. Przyszła mama ma możliwość elastycznego rozpoczynania i kończenia pracy. Kobieta objęta programem ma prawo do wykorzystania wypracowanych dodatkowo godzin w formie czasu wolnego w dogodnym dla siebie terminie.

Program „Przyszła mama” doceniony został na skalę ogólnokrajową. Za inicjatywę VW MP otrzymał tytuł „Firmy w Twoim Stylu” w konkursie na firmę przyjazną kobiecie: za nowoczesne i wyprzedzające standardy równouprawnienia, traktowanie kobiety w pracy, stworzenie przyjaznych warunków do rozwoju zawodowego. W 2007 roku spółka otrzymała tytuł „Firmy nieprzeciętnie przyjaznej Matkom”. W 2005 roku w firmie powstał **Klub Kobiet**, którego celem jest m.in. integracja i wspieranie kobiet pracujących w VW MP.

- Dane kontaktowe: joanna.kaniewska@vwmp.pl



Imię i nazwisko Nominatki: **Danuta Kardaś**
Ambasador nominujący: Andrzej Kalisz

Profil Nominatki: Absolwentka Uniwersytetu Wrocławskiego na kierunku: pedagogika, wykładowca, instruktor jazdy, właściciel ośrodka od 1994 roku. Z uwagi na początkowo męski zawód instruktora napotykała duże trudności w realizacji swojej aktywności zawodowej. Przez wiele lat samodzielnie rozszerzała działalność w zakresie wszystkich kategorii, wprowadzając nowe kursy związane z zawodem kierowcy. Nie tylko utrzymała się na rynku, lecz pokazała, że firma prowadzona przez kobietę cieszy się dużym zaufaniem klientów.

Zatrudnia i promuje kobiety w zawodzie wykładowcy, instruktora nauki jazdy. Pierwsza w Polsce prowadziła szkolenie „**Wzrost kompetencji kadry ośrodków szkolenia kierowców**”, które uznano za najlepsze. Jako pierwsza kobieta została odznaczona przez Prezydenta Rzeczypospolitej medalem za długoletnią służbę instruktora.

Współzałożycielka Polskiej Izby Gospodarczej Ośrodków Szkolenia Kierowców. Zainteresowania: działania na rzecz doskonalenia kobiet w zawodzie instruktora. Wyróżniona przez Instytut Transportu Samochodowego jako partnerka projektu za najlepsze szkolenie przeprowadzone przez kadrę ośrodka.

- Dane kontaktowe: danutakardas@wp.pl



Imię i nazwisko Nominatów: **E. Karpińska-Bryke, A. Olszewski, M. Bryke, PROFES Centrum Kształcenia i Doradztwa**
Ambasadorka nominująca: Aldona Wiktorska-Święcka

Profil Nominatów: Firma działa w branży konsultingowej i szkoleniowej 18 lat. Obecnie zespół firmy liczy 71 osób, z czego 55 to kobiety. Zarządzający **PROFES** twierdzą i uznają, że kobiety równie profesjonalnie jak mężczyźni piastują wszystkie stanowiska, które zostały utworzone w firmie. Wspólnie z pracownikami wypracowali przyjazny system godzenia macierzyństwa z życiem zawodowym, który został doceniony i opisany w pierwszym w Polsce przewodniku dobrych praktyk, wydanym w ramach projektu **Gender Index**. System polega przede wszystkim na elastycznym czasie pracy, przyjaznym nastawieniu do macierzyństwa, sposobie zorganizowania obowiązków przyszłej mamy podczas jej nieobecności.

Oryginalność działania przejawia się m.in. w zakresie kompleksowego poddania się ocenie niezależnych ekspertów w obszarze równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy. Nowe i niepowszechne dotychczas w działalności komercyjnej działania to m.in. przeszkolenie pracowników **PROFES** w zakresie równości szans i zwalczania stereotypów płci, wybór i wdrożenie instytucji Mediatora dla osób, które czują się upokarzane lub molestowane. **PROFES** daje zatrudnienie kilkudziesięciu kobietom na Dolnym Śląsku. Kobiety informują bardzo szybko o planowanym urodzeniu dziecka, aktywnie współpracują w celu zorganizowania im przerwy w pracy. Macierzyństwo i posiadanie rodzin nie stanowią bariery dla dobrej współpracy zawodowej. Kobiety dobrze realizują cele i działania na zajmowanych stanowiskach.

Rozwiązania, które stosuje **PROFES**, są jawne, dostępne. Firma proponuje swoim klientom bezpłatny udział w webcastach na temat równości szans kobiet i mężczyzn, społecznej odpowiedzialności biznesu. W ostatnim roku **PROFES** opracował broszurę pt. „**10 pytań o równości płci**”, nakręcił 30-minutowy film edukacyjny „**Teraz ja. Asertywna kobieta w pracy**” oraz przygotował specjalne szkolenia biznesowe dla kobiet.

• Dane kontaktowe: karpinska@profes.com.pl



Imię i nazwisko Nominatki: **lek. med. Krystyna Kobel-Buys, Małgorzata de Haan, Anna Kobel**

Ambasadorki nominujące: Renata Berent-Mieszczanowicz, Dorota Pawnuł

Profil Nominatki: Inspiracją do stworzenia Stowarzyszenia było urodzenie przez Panią Małgorzatę de Haan syna z porażeniem czterokończynowym i brak instytucji, ośrodków, które by kompleksowo mogły udzielać pomocy. Wraz ze swoją matką i siostrą postanowiły, że same założą ośrodek dla dzieci niepełnosprawnych.

20 lat działalności **Stowarzyszenia Świętego Celestyna** to przede wszystkim opis ciężkiej, pełnej miłości i poświęcenia pracy trzech wyjątkowych kobiet: mgr Anny Kobel, dr nauk med. Krystyny Kobel-Buys oraz mgr Małgorzaty de Haan, które dzięki ogromnej wierze i zaangażowaniu stworzyły specjalistyczny ośrodek świadczący wszechstronną i kompleksową pomoc osobom chorym i niepełnosprawnym.

Zarząd Stowarzyszenia w 100% tworzą kobiety. Założycielki mogą być wzorem i inspiracją dla wielu kobiet, ponieważ swoją niezłomną postawą każdego dnia pokonują wiele barier prawnych, instytucjonalnych, finansowych, a w tym często ludzkich. Założycielki Stowarzyszenia z ogromną skutecznością i determinacją udowadniają, że kobiety na równi z mężczyznami mogą być aktywne zawodowo oraz że potrafią pogodzić obowiązki domowe i rodzinne.

- Dane kontaktowe: sekretariat@celestyn.pl



Imię i nazwisko Nominatki: **Anna Korzeniowska**
Ambasadorka nominująca: Ewa Karpińska-Bryke

Profil Nominatki: Kierownik działu personalnego firmy Osadkowski SA. Firma jest liderem w branży rolno-spożywczej. Pracownicy swoją aktywnością i zaangażowaniem współuczestniczą w budowie firmy na miarę XXI wieku. Firma skupia wokół siebie ludzi, dla których wyzwaniem jest tworzenie otaczającej rzeczywistości, nadając jej nowe kierunki.

Cała kultura organizacyjna oparta jest na rodzinnej atmosferze. Prezes firmy Osadkowski SA, zatrudniając pracowników, zawsze podkreśla, że zrównoważenie życia zawodowego i rodzinnego jest bardzo ważnym czynnikiem w motywacji do pracy. W ostatnim roku w procesie rekrutacji w firmie 50% osób zatrudnionych to kobiety. Działania w firmie Osadkowski SA są w dużym stopniu skoncentrowane na zwiększaniu aktywności kobiet, jak również docenianiu ich, poprzez między innymi zwiększanie udziału kobiet na stanowiskach handlowych, kierowniczych oraz angażowaniu ich do udziału w projektach międzydziałowych. Obecnie organizacja zatrudnia coraz więcej kobiet na kluczowych stanowiskach, związanych z podejmowaniem decyzji dotyczących strategicznego rozwoju firmy.

- Dane kontaktowe: a.korzeniowska@osadkowski.pl



Imię i nazwisko Nominatki: **Urszula Kulińska**
Ambasador nominujący: Bartłomiej Andrusiewicz

Profil Nominatki: Członkini zarządu, wiceprezes ds. personalnych w firmie Wrocławski Park Wodny Spółka z o.o. Absolwentka Uniwersytetu Wrocławskiego. Swoją drogę zawodową rozpoczęła w szkole, gdzie uczyła języka polskiego i niemieckiego. Po 3-letnim pobycie w Niemczech i zdobytych tam doświadczeniach zdecydowała się na pracę w biznesie, była współzałożycielką firmy. Po 5 latach działalności wyjechała do Austrii, gdzie ponownie wróciła do pracy w szkolnictwie. Doskonaliła język niemiecki, studiując 4 semestry na Uniwersytecie Wiedeńskim. W latach 2000–2006 pracowała w Polskiej Akademii Nauk w Wiedniu jako specjalistka do spraw organizacji międzynarodowych konferencji i seminariów. W Austrii była także wykładowczynią w Wyższej Szkole Ekonomicznej, gdzie uczyła polskiego języka ekonomicznego. W 2008 roku była współzałożycielką i prezesem firmy Research & Engineering Centre.

Panią Urszulę wyróżnia szeroko rozumiane wspieranie działań prowadzonych na rzecz rozwoju środowiska kobiet lokalnego biznesu. Budowanie kompetencji w zakresie przedsiębiorczości i zarządzania oraz – co ważniejsze – stymulowanie rozwoju i aktywności kobiet w obszarze rozwoju małego i średniego biznesu.

- Dane kontaktowe: urszula.kulinska@rec-global.com



Imię i nazwisko Nominatki: **Magdalena Lamprecht**
Ambasadorka nominująca: Małgorzata Wojtkowiak-Jakacka

Profil Nominatki: Absolwentka studiów podyplomowych Zarządzanie Gospodarką Społeczną na Uniwersytecie Warszawskim, od 2003 roku prezes Stowarzyszenia Aktywizacji Zawodowej i Społecznej Osób Niepełnosprawnych **ACTUS**, kierownik Projektu „**Promocja spółdzielczości socjalnej**”, inicjator i moderator powstania **Spółdzielni Socjalnej WwWPromotion**, pierwszej w Polsce spółdzielni zrzeszającej wyłącznie osoby niepełnosprawne.

W 2001 roku wzięła udział w pilotażowym projekcie w ramach realizacji programu wspierania aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych upośledzonych umysłowo oraz z zaburzeniami psychicznymi na otwartym rynku pracy.

Stowarzyszenie ACTUS, którego pomysłodawczynią i założycielką jest Pani Magdalena, wspiera osoby niepełnosprawne (w większości kobiety) na rynku pracy poprzez aktywizację społeczną, a przede wszystkim zawodową. Organizacja stawia sobie za cel zmianę negatywnych postaw i uprzedzeń wobec kobiet niepełnosprawnych, a także upowszechnia dobre praktyki w zakresie rehabilitacji zawodowej i społecznej.

W ostatnich latach Pani Magdalena była realizatorką kilku ważnych projektów, których celem było wsparcie i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej. Ideą tych przedsięwzięć było wypromowanie czynnego uczestnictwa kobiet w zarządzaniu spółdzielniami socjalnymi, przyczynienie się do wyrównania szans kobiet i mężczyzn w obrębie spółdzielczości socjalnej oraz promowanie pozytywnego wizerunku kobiet aktywnych.

• Dane kontaktowe: actus@free.ngo.pl



Imię i nazwisko Nominata: **Stanisław Longawa**

Ambasadorka nominująca: Grażyna Cal

Profil Nominata: Na terenie gminy Kłodzko funkcjonuje 15 **Kół Gospodyń Wiejskich**, których działanie jest systematycznie i programowo wspierane przez gminę. Przewodniczące KGW tworzą Gminną Radę Kobiet – taka forma współpracy integruje środowisko i pozwala na realizację wspólnych pomysłów, wśród których na szczególną uwagę zasługuje **Biesiada Kół Gospodyń Wiejskich**. Sołectwa gminy Kłodzko odnoszą sukcesy, Jaszkowa Górna w 2010 roku otrzymała tytuł Najpiękniejszej Wsi Dolnośląskiej.

Koła Gospodyń Wiejskich stały się motorem dla sfery kultury w powiecie kłodzkim oraz zachętą do powstawania nowych kół. Dzięki zawiązaniu się Gminnej Rady Kobiet gmina zyskała ruch kobiet, bo obie strony wspierają nawzajem swoje pomysły. Obie strony są dumne z wielu cyklicznie odbywających się spotkań, ale najbardziej identyfikująca jest **Biesiada Ostatkowa Kół Gospodyń Wiejskich**, która jest podsumowaniem minionego roku kulturalnego, podziękowaniem za współpracę i promocją aktywności kobiet na Dolnym Śląsku. W imprezie uczestniczy blisko 200 kobiet, które śpiewają i tańczą, pokazują sztukę kulinarną, prezentują swój dorobek artystyczny na różne sposoby. Ta impreza jest żywym dowodem na to, że kobiety aktywne w przestrzeni publicznej potrafiły wypracować skuteczne metody współpracy na 12 miesięcy w roku.

Wdrożona inicjatywa gminy Kłodzko w zakresie powołania nieformalnej grupy pod nazwą **Gminna Rada Kobiet** (2005), którą tworzą przewodniczące Kół Gospodyń Wiejskich, po sześciu latach funkcjonowania w środowisku lokalnym może stanowić sprawdzoną i skuteczną praktykę dla rozwoju i promocji aktywności kobiet na Dolnym Śląsku. Taka współpraca jest skuteczna i osiąga wymierne rezultaty, kiedy nadzór merytoryczny pełni pracownik samorządowy wyznaczony przez wójta. Podczas spotkań ustalane są rodzaje i terminy imprez, spotkań, szkoleń i innych wydarzeń.

- Dane kontaktowe: wojt@gmina.klodzko.pl



Imię i nazwisko Nominata: **Łukasz Mazur,**
Stowarzyszenie Centrum Edukacji Unijnej
Ambasador nominujący: Małgorzata Mikołajczyk

Profil Nominata: Centrum Edukacji Unijnej stworzyła grupka społeczników zachwyconych pomysłem dzieci chodzących do Szkoły Podstawowej w Wawrzyszowie. Dzieło to z jednej strony ma na celu wobec ludzi młodych wspieranie procesu integracji europejskiej, z drugiej dla ludzi dorosłych przyzwyczajonych do stereotypów ma na celu rozwój społeczeństwa obywatelskiego, promocję obszarów wiejskich z wyraźnym akcentowaniem ochrony praw kobiet oraz działalność na rzecz równych praw kobiet i mężczyzn. Społecznicy wybrali na przewodniczącego Stowarzyszenia 20-latkę Łukasza Mazura. Celem działania Centrum jest przeciwdziałanie stereotypom w tradycyjnym pojęciu roli i praw kobiet, zwiększenie wiary kobiet we własne siły oraz rozwój liczebny Kół Gospodyń Wiejskich.

Samo powstanie **Centrum Edukacji Unijnej** dokonało się dzięki pomocy, wsparciu i ogromnej życzliwości burmistrza gminy Wiązów. Dzięki jego pomocy Centrum oraz działające w nim Koła Gospodyń Wiejskich mają od samego początku wspaniałe warunki lokalowe. Zajmują się kultywowaniem dawnych zwyczajów i tradycji ludowych oraz dążą do zmiany pojmowania roli i znaczenia kobiet w życiu społecznym, gospodarczym, kulturowym i politycznym w gminie.

Centrum działa krótko, ale mimo to ma efekty i osiągnięcia, m.in. wpisywanie się kobiet do tworzących się nowych Kół Gospodyń, zapisy na następne unijne projekty. Z drugiej strony dostrzegalne są zmiany w psychice, motywacji i wzroście wiary we własne siły kobiet należących do KGW. To dzięki rozumieniu i wsparciu burmistrza miasta i gminy Wiązów oraz konsekwentnej i upartej realizacji celów Stowarzyszenia przez statutowe władze idea wspierania działań społecznych i zawodowych kobiet wiejskich spotyka się z tak pozytywnym odbiorem i powszechną akceptacją.

- Dane kontaktowe: lukasz1820@op.pl



Imię i nazwisko Nominatki: **Monika Pilch**
Ambasador nominujący: Adam Grabowiecki

Profil Nominatki: Magister ekonomii, dyrektor zarządzająca, członkini Zarządu CaseTech Polska Sp. z o.o. Obecny etap kariery zawodowej rozpoczęła w 1996 roku w Bayer Sp. z o.o., organizując zakład produkcyjny uszlachetniający osłonki wędliniarskie. W 1998 roku została członkiem **Management Committee** oraz prokurentem spółki. W 2009 roku – laureat **Firmy Roku 2009** Polskiego Klubu Biznesu.

Jako organizatorka i menedżer, biorąc udział w pracy zespołowej, wyróżnia się kreatywnością i operatywnością wbrew obiegowym opiniom, że prawdziwy szef to mężczyzna. Aż 80% podległej jej kadry menedżerskiej to kobiety, które chętnie wspiera w osiągnięciu sukcesów zawodowych.

- Dane kontaktowe: monika.pilch@walsroder.com



Imię i nazwisko Nominatki: **Patricia Popławska-Kostiuk**
Ambasador nominujący: Marta Szczepańska

Profil Nominatki: Clarena to firma kobiety, która ją stworzyła i od 16 lat konsekwentnie rozwija. To firma, której produkty i usługi kierowane są głównie do kobiet. Dlatego filarem przedsiębiorstwa są zatrudnione w niej panie. W dużej mierze matki, czasem samotnie wychowujące kilkoro dzieci. Często zajmujące odpowiedzialne, kierownicze stanowiska. Dzięki możliwości pracy w niepełnym wymiarze godzin, dostosowanym do potrzeb rodzin, panie szybko wracają z urlopów macierzyńskich, a matki starszych dzieci mogą liczyć na elastyczne godziny pracy.

Clarena jako jedna z niewielu firm wprowadziła **becikowe dla pracowników**, którym urodziło się dziecko. W planach jest utworzenie **przedszkola firmowego**.

Właścicielka firmy swoim przykładem zaświadcza, że można być kobietą, matką i można osiągnąć sukces. Promuje te wartości podczas imprez biznesowych – krajowych i regionalnych. By jeszcze intensywniej pomagać kobietom, założona została **Fundacja Clarena**, która pomaga m.in. mieszkankom Domu Samotnej Matki.

- Dane kontaktowe: katarzyna.krocak@clarena.pl



Imię i nazwisko Nominatki: **Anna Radomska**
Ambasadorka nominująca: Ewa Karpińska-Bryke

Profil Nominatki: W 2008 roku **Bank Zachodni WBK** wprowadził „**Politykę wspierającą kobiety w okresie ciąży i macierzyństwa**”. Inspiracją do stworzenia polityki była publikacja Fundacji „Rodzić po Ludzku”, która wskazała, że jednym z głównych powodów, dla których Polki boją się zdecydować na dziecko, jest obawa przed utratą pracy.

Wychodząc naprzeciw tym obawom, Bank Zachodni WBK postanowił wprowadzić rozwiązanie, które pozwoli budować bezpieczne środowisko pracy, i skłonił mamy do powrotu do pracy.

Pomysłodawcą i sponsorem wdrożenia polityki był prezes Banku Mateusz Morawiecki, który wielokrotnie podkreślał, że ok. 70% pracowników banku to kobiety.

Celem polityki Banku jest promowanie rozwiązań sprzyjających godzeniu obowiązków rodzinnych z pracą zawodową poprzez zapewnienie dodatkowych udogodnień. Oferowane przywileje uwzględniają uwagi i sugestie młodych matek. Wprowadzono dodatkowy pełnopłatny trzytygodniowy urlop. Ponadto kadry kierowniczej oferowana jest możliwość zastosowania różnych form organizacji i czasu pracy w ramach powrotu po urloпах macierzyńskich.

Panie przebywające na długotrwałych zwolnieniach w związku z ciążą, na urloпах macierzyńskich czy też na wychowawczych, otrzymują co miesiąc biuletyn „**BZ WBK przyjazny Mamom**”, w którym znajdują informacje o ważnych wydarzeniach w Banku, decyzjach Zarządu, nowych projektach. W 2009 roku Bank Zachodni WBK otrzymał nagrodę „**Firma Przyjazna Mamie**”. Dzięki wprowadzonej polityce Bank buduje środowisko pracy, które wspiera godzenie pracy z życiem osobistym. Pokazuje, jak ważnym elementem jest zapewnienie komfortu pracy w tym szczególnym dla mamy okresie.

- Dane kontaktowe: anna.radomska@bzwbk.pl



Imię i nazwisko Nominatki: **Jadwiga Sieniuc**

Ambasador nominujący: Marek Woron

Profil nominatki: Pracując zawodowo jako nauczyciel polonista, a następnie społecznie na rzecz Domu Kultury, Ośrodka Kultury i Sportu oraz Stowarzyszenia Miłośników Filmów Komedyjnych „Sami Swoi” w Lubomierzu, była i jest animatorem działań kulturalnych, które mają ogromny wpływ na aktywność kobiet.

Będąc prezesem Stowarzyszenia Miłośników Filmów Komedyjnych, prowadzi szeroką działalność kulturalną, promując miasto i gminę Lubomierz. Jest współtwórcą i redaktorem naczelnym lokalnej gazety „**Sami Swoi**”, wydawanej od 1992 roku. Jest także współtwórcą **Muzeum Kargula i Pawlaka** w Lubomierzu. Podjęte działania, takie jak: powstanie miesięcznika, utworzenie Muzeum oraz coroczne organizowanie Ogólnopolskich Festiwali Filmów Komedyjnych, przyczyniło się do tego, że wiele kobiet czynnie włączyło się do prac przy organizacji imprezy, szerzenia się idei dbania o wizerunek swoich gospodarstw, podwórek.

Wiele kobiet aktywnie pracuje w redakcji gazety „Sami Swoi”, co miesiąc pisząc artykuły z dziedziny swych działalności. Te działania i im pokrewne przyczyniają się do eliminowania niekorzystnych zjawisk społecznych, rozwoju kulturalnego społeczeństwa, zwiększania aktywności, dążenia do rozwoju, czynnego uczestnictwa w kulturze.

• Dane kontaktowe: jaga@sami-swoi.com.pl



Imię i nazwisko Nominatki: **Bożena Skibicka**

Ambasador nominujący: Marek Woron

Profil Nominatki: Jako jedna z niewielu kobiet w branży informatycznej w Polsce, 20 lat temu założyła we Wrocławiu firmę zajmującą się dostarczaniem narzędzi informatycznych wspierających biznes. Obecnie jest w Radzie Nadzorczej firmy. Członkini Dolnośląskiej Loży BCC.

Ideą, którą się kierowała, jest równość szans. Swoim życiem i podejmowaniem wyzwań stara się dać temu dowód. Branża, w której zaczęła działać – informatyka, nie była branżą kobiet. Musiała przełamywać stereotypy, przekonywać do nowych idei, działać przykładem.

Wiele lat działalności zawodowej poświęcone było promowaniu idei wykorzystania nowoczesnych narzędzi informatycznych w zarządzaniu. Aktywność w BCC, szczególnie w Loży Dolnośląskiej BCC, jak też udział w pracach DRPiN miały i nadal mają jeden cel – wspierać przedsiębiorców z sektora MSP w ich codziennej, ciężkiej pracy, podnosić ich świadomość korzyści wynikających ze wspierania zarządzania informatyką. Temu celowi służy też **unijny projekt SZOK**, realizowany przez Krajową Izbę Gospodarczą Elektroniki i Telekomunikacji, którego jest współautorką.

Pani Bożena uważa, że w gospodarce opartej na wiedzy nie da się funkcjonować w biznesie bez dostępu do nowoczesnych narzędzi informatycznych. I o tym aktywnie stara się przekonać wszystkich z sektora MSP. Wcześniej robiła to głównie zawodowo, obecnie robi to w większości społecznie, działając aktywnie w Stowarzyszeniu Praktyków Zarządzania Wiedzą, gdzie pełni funkcję prezesa, w Dolnośląskiej Loży BCC, Dolnośląskiej Radzie Przedsiębiorczości i Nauki, Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego (Zespołu ds. rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw), Krajowej Izbie Gospodarczej Elektroniki i Telekomunikacji oraz Polskiej Izbie Informatyki i Telekomunikacji.

- Dane kontaktowe: bozena.skibicka@mis.eu



Imię i nazwisko Nominatki: **Anna Wandycz**
Ambasador nominujący: ks. Andrzej Jackiewicz

Profil Nominatki: Sołtyska wioski Księżyce, radna dwóch kadencji Rady Miasta i Gminy Wiązów. Działa w Komisji Rewizyjnej. Animatorka **Koła Gospodyń Wiejskich**. Jest dumna, że udało jej się pokazać, iż kobieta w małej wiosce jest skutecznym i równorzędnym partnerem w życiu gospodarczym i społecznym.

W swojej pracy promuje wszelkie formy edukacji i kształcenia, zwłaszcza kobiet z KGW. Organizuje i planuje projekty unijne podwyższające poziom wiedzy kobiet na wioskach, rozwija owocnie kontakt dzieci z szeroko pojętą kulturą i sztuką. Jako radna stara się o wszechstronny rozwój swojego otoczenia: wioski oraz gminy. Jako sołtyska współpracuje z lekarzami w celu zwiększenia promocji oraz w upowszechnianiu zdrowego i właściwego stylu życia.

Tym, co niewątpliwie wyróżnia Panią Annę, jest ogromna energia, upór i konsekwencja w działaniu, otwartość na drugiego człowieka oraz łatwość w nawiązywaniu kontaktów. Koło Gospodyń Wiejskich planuje udział w dwóch programach unijnych.

Kobiety coraz bardziej rozumieją, że mogą i powinny w większym stopniu angażować się w życie kulturalne, społeczne i polityczne.



Imię i nazwisko Nominatki: **Gabriela Słomska**
Ambasadorka nominująca: Ewa Kowalczyk

Profil Nominatki: Początek historii Hewlett-Packard we Wrocławiu to kwiecień 2005 roku, kiedy powstała spółka **Global e-Business Operations**. Początkowo firma świadczyła usługi obejmujące głównie rozliczenie należności, regulowanie zobowiązań czy z zakresu administracji personalnej na potrzeby jednostek HP z całej Europy.

HP GBC we Wrocławiu było pierwszym dostawcą usług outsourcingowych na Dolnym Śląsku i jest jednym z najbardziej zaawansowanych centrów usług biznesowych w Europie, biorąc pod uwagę wielkość, zakres działania i złożoność procesów, stopień zaawansowania świadczonych usług oraz liczbę i typ klienta.

W firmie Global e-Business Operations Sp. z o.o. zdecydowana większość zatrudnionych pracowników to kobiety. Od początku istnienia centrum we Wrocławiu wprowadzane są różne programy (praca w domu, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, elastyczne godziny pracy), pomagające w osiągnięciu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Udogodnienia te są dostępne dla pracowników wykonujących pracę, której charakter nie wymaga stałego pozostawania w biurze pracodawcy lub też w określonych godzinach. Obecnie ponad 60 osób korzysta z możliwości stałego wykonywania pracy w domu.

Dodatkowo opracowano specjalny program dla młodych rodziców (**Polityka wydłużonego urlopu macierzyńskiego**), który funkcjonuje od początku istnienia firmy we Wrocławiu. W ramach tego programu zarówno kobiety, jak i mężczyźni mają możliwość wydłużenia urlopu do 6,5 miesiąca i otrzymania dodatkowych kilku tygodni płatnych. Ze względu na wszystkie udogodnienia dla rodziców spółka HP Polska została w 2006 roku nagrodzona mianem **Firmy Przyjaznej Mamie**. Wprowadzane rozwiązania i udogodnienia są jednym z elementów strategii zatrzymania pracowników i odpowiedzią na potrzeby pracowników związane z osiągnięciem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

- Dane kontaktowe: gabriela.slonska@hp.com



Imię i nazwisko Nominatki: **Wanda Wdowiak**
Ambasadorka nominująca: Cecylia Ewa Stankiewicz

Profil Nominatki: Prezes Towarzystwa Przyjaciół im. Jana Wyżykowskiego, radna Gminy Radwanice przez trzy kadencje, lokalna działaczka, której aktywność skoncentrowana jest przede wszystkim na kwestii współczesnej kobiety oraz na problemach wiejskiego dziecka.

Wanda Wdowiak oddaje się pasji pomagania drugiemu człowiekowi, stara się rozwiązywać problemy mieszkańców wsi. W ostatnich latach Pani Wanda koncentruje się na roli i funkcjonowaniu kobiet we współczesnym świecie. Organizuje cyklicznie święto Dnia Kobiet, Forum Kobiet, Babilon na szczeblu lokalnym, jak również regionalnym. Kobiety chętnie uczestniczą w organizowanych warsztatach, jak „**Kurs dekoratorstwa, rękodzielnictwa oraz pamiętkarstwa**”, „**Duża odnowa wsi**” i wiele innych. Ogromnym zainteresowaniem cieszą się warsztaty regionalne, które skupiają kobiety lokalnych wsi, mające możliwość wyeksponowania swoich misternie wykonanych rękodzieł.

Wielokrotnie została doceniona na zewnątrz i uhonorowana wieloma odznaczeniami: Zasłużony dla Spółdzielczości, Zasłużony dla LGOM, dwukrotnie Przyjaciół Dzieci w lokalnych szkołach, Honorowy Obywatel Lubina. W 2011 roku była inicjatorką realizacji w Sieroszowicach dużego projektu „**Kopalnia możliwości**”, skierowanego do kobiet w wieku 45+, w ramach którego przeprowadzono doradztwo zawodowe, kurs języka angielskiego oraz kurs „kelner-barman”.

Pani Wanda jako prezes Towarzystwa im. Jana Wyżykowskiego umiejętnie prowadzi rozmowy z przedstawicielami KGHM, typowo męskiego resortu pracy. Jej działalność obejmuje swym zakresem i kobiety, i dzieci, a także mężczyzn. Okazuje szacunek ludziom w różnym wieku i o różnych zainteresowaniach.

- Dane kontaktowe: wandawdowiak@wp.pl



Imię i nazwisko Nominatki: **Magdalena Wiktorska-Chojcan**
Ambasadorka nominująca: Beata Pierzchała

Profil Nominatki: Wychowawca, animator, podharc mistrzyni, członkini Zarządu Fundacji „Kierunek Przygoda”. Działa na rzecz bardzo szeroko pojętej edukacji, wychowania, rozwoju dzieci, a także ich rodzin. Organizuje zajęcia dydaktyczne, rozrywkowe, integracyjne.

Pieczę nad Gromadą Zuchową „**Szalone Dzieciaki**” (najliczniejsza w Polsce, licząca ponad 100 dzieci) sprawuje z mężem oraz sporą rzeszą kobiet wolontariuszek, które zarażone pasją chętnie poświęcają swój wolny czas. W ten sposób Pani Magdalena stara się aktywizować panie do samorozwoju. Jej siła opiera się na doświadczeniu dojrzałych kobiet, ich energii i zdolnościach. Aktywizując kobiety do pracy społecznej, pozwala im uwierzyć w siebie i dodaje im siłę do działania.

We współczesnym świecie kobiety, a zwłaszcza matki, muszą godzić pracę zawodową z wychowywaniem dzieci, zajmowaniem się domem, ponadto wymaga się od nich, aby były atrakcyjne i na bieżąco z tym, co dzieje się w szeroko pojętej kulturze. To właśnie o takie kobiety Pani Magdalena się troszczy. Pozornie jej działania skierowane są wyłącznie do dzieci, bo to dla nich organizuje zajęcia mające na celu zagospodarowanie czasu wolnego, a wtedy ich mamy mają szansę podejmować działania na rzecz własnego rozwoju. Oryginalność tych działań polega na bogatej ofercie zajęć pozalekcyjnych, weekendowych i wakacyjnych.

- Dane kontaktowe: kierunekprzygoda@interia.pl

Katalog osób promujących
aktywność kobiet na Dolnym Śląsku





Imię i nazwisko Nominatki: **Hana Červinková**

Ambasadorka nominująca: Ewa Mańkowska

Profil Nominatki: Urodziła się w Czechach, ukończyła studia w Stanach Zjednoczonych (absolwentka Temple University, 1997). W 2003 roku uzyskała doktorat z antropologii – New School for Social Research w Nowym Jorku. Jest prezesem Wrocławskiego Przedsiębiorstwa Hala Ludowa Sp. z o.o. (od 2006) oraz dyrektorem Międzynarodowego Instytutu Studiów nad Kulturą i Edukacją w Dolnośląskiej Szkole Wyższej we Wrocławiu (od 2003).

W pracy akademickiej zajmuje się wsparciem międzynarodowych projektów porozumienia ponadkulturowego oraz budowaniem aktywnego społeczeństwa obywatelskiego. Od 2004 roku pracuje w sektorze publicznym. W latach 2004–2006 pełniła funkcję prezesa Zarządu Convention Bureau – Wrocław i zorganizowała wiele międzynarodowych wydarzeń, między innymi Międzynarodowe Forum Małego i Średniego Biznesu **FUTURALLIA 2006**. Jako prezes Zarządu WP Hala Ludowa konsekwentnie realizuje ambitny plan rewitalizacji i ochrony tego ważnego światowego zabytku modernistycznej architektury, wpisanego na Listę Światowego Dziedzictwa UNESCO. Projekt rewitalizacji (całkowity koszt to ponad 200 mln zł) wymagał zdobycia funduszy z UE, samorządu lokalnego oraz źródeł prywatnych. Dzięki jej staraniom w 2013 roku – w setną rocznicę powstania – kompleks będzie samofinansującym się, kulturalnym, konferencyjnym i rekreacyjnym centrum na miarę XXI wieku. W swojej działalności i dążeniu do celu przełamuje stereotypy związane z ogólnym pojmowaniem roli kobiety w społeczeństwie. Nie ukrywa swoich feministycznych poglądów oraz przekonań i aktywnie przyczynia się do zawodowej aktywności kobiet.

- Dane kontaktowe: zarzad@halaludowa.wroc.pl



Imię i nazwisko Nominatki: **Ewa Głowska**

Ambasador nominujący: Michał Kuszyk

Profil Nominatki: Magister inżynier, rzeczoznawca majątkowy, audytor energetyczny, biegła sądowa przy Sądzie Okręgowym w Legnicy, pośrednik w obrocie nieruchomościami. Po ukończeniu studiów uruchomiła własną działalność gospodarczą. Wyznaje zasadę, że skutecznym sposobem zapewnienia sukcesu na wolnym rynku jest ciągły rozwój własny i pracowników, rozpoznawanie potrzeb innych ludzi, jak również ich kreowanie.

Doświadczenie, które wyniosła z praktyki, uświadomiły Pani Ewie, że w biznesie kobiety zajmują zbyt mało kluczowych miejsc w każdej sferze: społecznej, kulturalnej, samorządowej, administracyjnej i politycznej. To przekonało Panią Ewę, że ruch na rzecz aktywności kobiet jest konieczny. W swojej działalności gospodarczej dostrzega wycofywanie się kobiet z życia zawodowego. Często w rozmowach z innymi kobietami przekonuje je, że ciężką pracą i inwestowaniem w siebie mają szansę na samodzielny rozwój i sukces.

• Dane kontaktowe: ewa.głowska@domus.home.pl



Imię i nazwisko Nominatki: **Mirosława Gorczyńska**
Ambasadorka nominująca: Maria Bierska

Profil Nominatki: Magister bibliotekoznawstwa, bibliotekarka, kierownik Filii nr 34 Miejskiej Biblioteki Publicznej we Wrocławiu. Od 2004 roku realizuje w bibliotece projekty edukacyjne przygotowane z myślą o ludziach starszych. Odbiorcami tej oferty są przede wszystkim kobiety. Organizowane kursy komputerowe, warsztaty z zakresu komunikacji społecznej, wykłady i warsztaty prozdrowotne pomagają seniorom odnaleźć się w szybko zmieniających się warunkach społecznych, wzmacniają poczucie własnej wartości, bardzo często też pomagają znaleźć dla siebie nowe możliwości pracy i aktywności. Biblioteki są postrzegane jako miejsca przyjazne seniorom, więc tego typu działania propaguje wśród koleżanek bibliotekarek na Dolnym Śląsku, pokazując prezentacje oferty biblioteki wrocławskiej i prowadząc warsztaty instruktażowe.

Podjęła się nauczania ludzi starszych i od 2004 roku prowadzi lub koordynuje projekty nauki obsługi komputera, jak np. **Akademia e-Seniora UPC, klub E-Senior w bibliotece**. Warsztaty komunikacji społecznej, treningi umysłu, nauka języka angielskiego uczą seniorów, że ich życie może być w pełni wartościowe i że mogą wiele przekazać innym. Niezmiennie od lat projekty Pani Mirosławy cieszą się zainteresowaniem seniorów. Efekty działań są niezwykle budujące, zarówno dla uczestników, seniorów, ale także samych bibliotekarzy.

- Dane kontaktowe: miroslawagorczynska@gmail.com



Imię i nazwisko Nominatki: **Alicja Idasiak**
Ambasador nominujący: Małgorzata Mikołajczyk

Profil Nominatki: Od 2004 roku pracuje jako adept teatralny we wrocławskim Teatrze Arka. Od 2010 roku jest pracownikiem teatru. W 2008 roku przedstawienie „**Kochana rodzina**”, w którym grała główną rolę, zdobyło pierwsze miejsce na VIII Ogólnopolskim Festiwalu Teatralno-Muzycznym Osób Niepełnosprawnych Intelktualnie „**ALBERTIANA**”, organizowanym przez Fundację Anny Dymnej „Mimo Wszystko” oraz Fundację im. Brata Alberta. Występuje nie tylko na scenie Teatru Arka, ale także na festiwalach w kraju i za granicą.

Pani Alicja od lat pokazuje swoją grą na scenie, że sztuka może uczyć wspólnego języka, tolerancji i przełamywania barier. Dzięki swojemu scenicznemu zaangażowaniu próbuje zmienić pogląd społeczeństwa na istotę niepełnosprawności i na człowieka. Pokazuje, że inność intelektualna i emocjonalna nie jest barierą dla sztuki, ale naturalną inspiracją.

Od 2006 roku jest asystentem aktorów i terapeutów, przez co jest przykładem efektów arteterapii, dążenia do samodoskonalenia, wykorzystania talentu i niezwykłej pracowitości dla wszystkich innych skrzywdzonych przez los lub wykluczonych przez społeczeństwo.

- Dane kontaktowe: teatr@teatrarka.pl



Imię i nazwisko Nominatki: **Hanna Ilnicka**

Ambasadorka nominująca: Maria Lewandowska-Mika

Profil Nominatki: Z zawodu jest pedagogiem terapeutką. Była radną Rady Miasta Zgorzelec i Rady Powiatu Zgorzeleckiego. Od trzech lat pracuje w akcji „**Masz Głos – Masz Wybór**”, wspierając kobiety w kampanii wyborczej. W Międzynarodowym Centrum Spotkań St. Marienthal w Niemczech prowadzi zajęcia z zakresu struktur demokratycznych, w tym udziału kobiet w sferze publicznej.

Pomogła utworzyć pierwszy w Zgorzelcu **Klub Kobiet po Amputacji Piersi**, aktywizowała kobiety z nowotworami do powrotu do pracy. W 1992 roku utworzyła polsko-niemiecką grupę kobiet, która systematycznie spotykała się aż do utworzenia Stowarzyszenia **Interclub Femina**. Stowarzyszenie realizowało Transgraniczny Dialog Kobiet, w ramach którego przeprowadzone zostały warsztaty, konferencje i seminaria. Była inicjatorką utworzenia Centrum Aktywności Kobiet, które przekształciło się w Wielopokoleniowe Polsko-Niemieckie Centrum Aktywności. Brała udział w Kampanii Informacyjnej na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn, przeprowadziła warsztaty, w ramach których przełamywała stereotypy związane z wiekiem i płcią.

Potrafi przełamywać trudności, bariery, aby osiągnąć cel.

- Dane kontaktowe: hilnicka@interia.pl



Imię i nazwisko Nominatki: **Krystyna Kobel-Buys**
Ambasadorki nominujące: Dorota Pawnuik,
Renata Berent-Mieszczanowicz

Profil Nominatki: Dr n. med. Krystyna Kobel-Buys, neurolog, absolwentka Wydziału Lekarskiego Akademii Medycznej we Wrocławiu i specjalista II stopnia neurologii dziecięcej. Jest prezesem Stowarzyszenia Świętego Celestyna w Mikoszowie i dyrektorem Centrum Rehabilitacji i Neuropsychiatrii „Celestyn”. W latach 1997 i 2001 wyróżniona tytułem „**Lekarza Roku**” oraz w 1999 roku uznana za najlepszego lekarza specjalistę województwa dolnośląskiego, w 2005 roku otrzymała tytuł „**Lekarz Przyjaciel Kobiety**”.

Ogromnym sukcesem dr n. med. Krystyny Kobel-Buys jest to, że wraz z siostrą i matką stworzyły ogromny ośrodek, w którym od wielu lat leczone, rehabilitowane i edukowane są osoby niepełnosprawne.

Od 20 lat Stowarzyszenie nieustrudzenie troszczy się i pomaga setkom chorych, nie tylko z terenu Dolnego Śląska, ale także z całego kraju. W konkursie zorganizowanym przez Dolnośląską Kasę Chorych i media Centrum zostało uznane za najlepszą placówkę w 1999 roku.

Od ponad 20 lat założycielki Stowarzyszenia z ogromną skutecznością i determinacją udowadniają, że kobiety na równi z mężczyznami mogą być aktywne zawodowo oraz że potrafią pogodzić obowiązki domowe i rodzinne z utworzeniem i kierowaniem ogromnym ośrodkiem, przyczyniając się tym samym do jego systematycznego rozwoju. Instytucję wyróżnia Zarząd Stowarzyszenia, który w 100% tworzą kobiety.

Pani Krystyna może być wzorem i inspiracją dla wielu kobiet, ponieważ swoją niezłomną postawą każdego dnia pokonuje wiele barier prawnych, instytucjonalnych, finansowych, a w tym często ludzkich.

- Dane kontaktowe: sekretariat@celestyn.pl



Imię i nazwisko Nominatki: **Grażyna Kulczyk**
Ambasador nominujący: Grzegorz Dzik

Profil Nominatki: Przedsiębiorczyni, kolekcjonerka, mecenas sztuki, fundatorka Art Stations Foundation. Twórczyni i właścicielka Centrum Sztuki i Biznesu Stary Browar w Poznaniu, pomysłodawczyni Art & Fashion Festival. W kreatywny, a zarazem niezwykle racjonalny sposób łączy biznes ze sztuką. Stanowi to fundament jej filozofii życiowej. Jest fundatorką oraz inicjatorką Stowarzyszenia „**Silne Kobiety Bogatyni**”, którego celem jest reaktywowanie kobiet-przedsiębiorców dotkniętych powodzią, pomoc w odbudowaniu i tworzeniu nowego biznesu, promowanie roli kobiet w życiu zawodowym. Za swoją działalność została nagrodzona m.in. tytułami: **Człowiek Roku Wielkopolski** wg „Forbesa”, **Wielkopolski Przedsiębiorca XX-lecia**, **Lider Pracy Organicznej**, **Atlas Sztuki**.

Stowarzyszenie „Silne Kobiety Bogatyni” zostało zainicjowane i sfinansowane, by wesprzeć kobiety, które w wyniku powodzi straciły swoje przedsiębiorstwa, a wraz z nimi źródła utrzymania, miejsca, z których czerpały wiarę we własne siły. Stowarzyszenie ma pomóc im ponownie uwierzyć w swoje możliwości, nauczyć korzystać z narzędzi biznesowych. Jego członkinie tworzą lokalne miejsca pracy, inicjują projekty prospołeczne, swoimi działaniami aktywizują lokalną społeczność. Inicjatywa jest otwarta dla wszystkich.

- Dane kontaktowe: g.kulczyk@starybrowar5050.com



Imię i nazwisko Nominatki: **dr inż. Teresa Kupczyk**
Ambasadorowie nominujący: Andrzej Kalisz,
Elżbieta Rusiecka, Zbigniew Sebastian

Profil Nominatki: Nauczyciel akademicki, menedżer, adiunkt w Katedrze Zarządzania Wyższej Szkoły Handlowej. Pełniła funkcję dyrektora Centrum Kształcenia Ustawicznego na Politechnice Wrocławskiej. Praktyk w zarządzaniu przedsiębiorstwem, edukacją i projektami. Wykładowca i autorka książek oraz publikacji z dziedziny zarządzania, rynku pracy i zapotrzebowania na kwalifikacje i szkolenia, w szczególności kobiet. Specjalizuje się w badaniach uczestnictwa kobiet w zarządzaniu i czynników ich sukcesów, stereotypów negatywnie wpływających na sytuację kobiet i stanu ich dyskryminacji na Dolnym Śląsku. Autorka publikacji: **„Kobiety w zarządzaniu i uwarunkowania ich sukcesów”**, redaktorka naukowa publikacji **„Uwarunkowania rozwoju Dolnego Śląska w perspektywie roku 2020”**, zawierającej opracowanie pt. **„Kobiety na rynku pracy, ich szanse i adaptacja – stan obecny i prognozy”**. Działa na rzecz rozwoju i edukacji kobiet oraz promuje ich pozytywny wpływ na rozwój gospodarki Dolnego Śląska i kraju. Pozyskuje środki z Unii Europejskiej na rzecz kształcenia i rozwoju kobiet. Organizuje konferencje i seminaria poświęcone wyrównaniu szans kobiet w życiu społecznym i gospodarczym.

Prowadzone działania pozwalają na złagodzenie problemu dyskryminacji kobiet w życiu gospodarczym i społecznym. W szczególności ułatwiają poznanie barier rozwoju kariery kierowniczej kobiet, a także ich potrzeb kwalifikacyjnych i szkoleniowych. Pani Teresa przyczynia się do wzrostu wiary w siebie i samooceny kobiet oraz przekonania o możliwości awansu kierowniczego i społecznego na równi z mężczyznami. Działania Pani Teresy wpisują się w realizację zarówno Strategii Lizbońskiej, jak i Strategii Europa 2020, a także celów horyzontalnych Unii Europejskiej oraz Narodowej Strategii Spójności i dolnośląskiej Strategii Rozwoju Dolnego Śląska 2020.

• Dane kontaktowe: teresa.kupczyk@handlowa.eu



Imię i nazwisko Nominatki: **Janina Lancel**
Ambasadorka nominująca: Maria Bierska

Profil Nominatki: Ukończyła WSP w Opolu, specjalność: pedagogika, a także studia podyplomowe – menedżer oświaty w Kaliszu. Przez 30 lat pracowała w szkole podstawowej na wielu stanowiskach nauczycielskich.

Założyła Klub Miłośników Kresów przy Uniwersytecie Trzeciego Wieku, od wielu lat współpracuje ze szkołami na Litwie i Ukrainie, organizując również wymianę dzieci i młodzieży. Związana jest z wieloma akcjami charytatywnymi, organizując zbiórki darów i książek dla szkół polskich na Kresach. Współpracuje z TVP i Radiem Wrocław.

Radna Rady Miejskiej w Ziębicach, członek Towarzystwa im. Henryka Sienkiewicza w Lublinie, członek Zarządu UTW, założycielka **Stowarzyszenia „Edukacja”**, prezes **Klubu Miłośników Kresów**.

Za swoją pracę otrzymała wiele nagród i wyróżnień resortowych dyrektora oświaty gminnej, kuratora oświaty, ministra edukacji, a także burmistrza miasta Ziębice. Za pracę społeczną otrzymała również wiele dyplomów oraz Złoty Krzyż Zasługi ze Związku Nauczycielstwa Polskiego oraz tytuł **Przyjaciela Dziecka**, przyznany przez Towarzystwo Przyjaciół Dzieci w Wałbrzychu.

Prowadzi społecznie nauczanie języka angielskiego wśród kobiet, które posiadają różne wykształcenie, co sprawia jej ogromną satysfakcję i radość. Lubi pracę społeczną i chętnie podejmuje się wielu działań na terenie gminy. Szczególnie angażuje się w działalność z kobietami, które są już w wieku emerytalnym.

- Dane kontaktowe: jlancel@op.pl



Imię i nazwisko Nominatki: **Lidia Lempart**

Ambasador nominujący: Grzegorz Dzik

Profil Nominatki: Magister pedagogiki specjalnej, surdologopeda, terapeuta rodzin, dyrektor Ośrodka Rehabilitacji i Terapii Rodzin Dzieci z Wadą Słuchu „**ORaToR**” we Wrocławiu, członek założyciel i wiceprezes ds. merytorycznych Stowarzyszenia Rodziców i Przyjaciół Dzieci z Wadą Słuchu, prezes Zarządu Fundacji Europejski Dom Spotkań we Lwowie.

Od 1990 roku jest autorem „**Programu rehabilitacji i terapii dzieci niesłyszących i ich rodziców w oparciu o metodę audytywno-werbalną**”. Walczy nie tylko o to, aby dzieci głuche rozumiały, mówiły, czytały i pisały tak jak słyszące, ale również o to, aby matki i ojcowie odzyskali poczucie siły, wartości i niezależności. Dąży do tego, aby matki dzieci niepełnosprawnych żyły własnym życiem, bo tylko wtedy dziecko jest przygotowane do odnoszenia sukcesów.

Do sukcesów Pani Lidii należą m.in.: 30 lat pracy jako terapeuta mowy dzieci niesłyszących, 10 lat w Poradni Logopedycznej PZG w Bolesławcu, 20 lat w Ośrodku **ORaToR**. Powołanie Stowarzyszenia Rodziców i Przyjaciół Dzieci z Wadą Słuchu, uruchomienie i poprowadzenie Ośrodka „**ORaToR**” przy wielkim wsparciu i współudziale rodziców dzieci głuchych. 20 lat pracy w Stowarzyszeniu: w tym czasie wdrożenie wielu nowych form pracy z rodzicami, nauczycielami i dziećmi, które upowszechniły się w wielu miejscach w Polsce. W 2010 roku 92% dzieci głuchych z **ORaToRa** rozpoczęło naukę w szkołach ogólnodostępnych. Wiek dzieci, które odchodzą z Ośrodka, obniżył się z 13 lat do 6,4. Obecnie 84% matek powróciło do pracy zawodowej lub przerwanej nauki.

Misja Ośrodka **ORaToR**: Prawdziwa aktywizacja matek w procesie rehabilitacji dziecka, a potem stymulacja do rozwoju osobistego. Partnerstwo z rodzicami jest kamieniem węgielnym działań Pani Lidii.

- Dane kontaktowe: lilempart@gmail.com



Imię i nazwisko Nominatki: **Bożena Mulik**
Ambasador nominujący: Tadeusz Jakubowski

Profil Nominatki: Prezes Stowarzyszenia LGD – Partnerstwo Izerskie. Lider społeczności wiejskiej, prowadzi organizację pozarządową, pozyskującą fundusze UE dla rozwoju wsi i poprawy życia na terenach wiejskich. Od 1990 roku pełniła funkcję sołtysa. Była radną gminną, delegatem do Sejmiku Wojewódzkiego i Izby Rolniczych, prezesem Fundacji Partnerstwo Izerskie Bogactwem Trójgranicza. Pełniąc obowiązki dyrektora Biura Regionalnego DIR, rozpoczęła współpracę ze społecznością wiejską, przyczyniając się do upowszechniania aktywności kobiet w sferze publicznej. Jako prezes LGD pomaga w zakładaniu organizacji pozarządowych przez kobiety zamieszkujące region Pogórza Izerskiego. Z odwagą zachęca środowisko kobiet do „wyjścia z domu”.

Od 2006 roku była prezesem Fundacji Partnerstwo Izerskie Bogactwem Trójgranicza, gdzie rozpoczęła swoje zmagania z programem **LEADER+**. Od 2008 roku do chwili obecnej pełni funkcję prezesa Stowarzyszenia **Lokalna Grupa Działania – Partnerstwo Izerskie**, poszukując aktywnych i zaangażowanych kobiet, aby je wyróżnić, promować i zachęcać do dalszej pracy w sferze publicznej. Swoim działaniem stara się je wspierać, podpowiadać, jak rozwijać społeczności lokalne. Dzięki swojej determinacji kobiety zaczęły przełamywać bariery, łamać stereotyp „kobiety słabej”. W sferze publicznej podejmowały się pełnienia różnorodnych funkcji, coraz więcej pojawiało się kobiet sołtysów, radnych i przede wszystkim prezesów stowarzyszeń, które licznie powstają na terenie LGD. Jako liderka uczestniczy w spotkaniach grup, zebraniach założycielskich stowarzyszeń, krzewi ideę zwiększania aktywności kobiet w sferze publicznej na Dolnym Śląsku. Za swoją wieloletnią działalność została uhonorowana wieloma tytułami, m.in. „Kryształową Koniczyną” w 2007 roku, a w konkursie „**Akcja Akcja**” tytułem „**Niezwykłej Polki Roku 2009**” – dla kobiet, które zmieniają świat na lepsze.

- Dane kontaktowe: zarzad@lgdpartnerstwoizerskie.pl



Imię i nazwisko Nominatki: **Elżbieta Szopian**
Ambasadorka nominująca: Józefa Warechowicz

Profil Nominatki: Pochodzi z miejscowości Stoszowice. Ukończyła Studium – Rachunkowość i Finanse we Wrocławiu oraz Studium – Ekonomia Pracy, Płacy i Spraw Socjalnych w Ząbkowicach Śląskich. Od 1991 roku prowadzi w Ząbkowicach Śląskich własną firmę, tj. Kancelarię podatkowo-kadrową Biuro Rachunkowe.

W latach 2005–2007 była członkiem Rady Sołeckiej w Stoszowicach i jej przewodniczącą. Została wybrana na sołtysa wsi Stoszowice w sierpniu 2007 roku. Funkcję tę pełni już drugą kadencję. Od jesieni 2010 roku jest radną Gminy Stoszowice oraz przewodniczącą Komisji Rewizyjnej. Należy do **Organizacji Kobiet Kreatywnych** – jest jej pomysłodawczynią i współzałożycielką. W styczniu bieżącego roku została wybrana do Powiatowego Sejmiku Kobiet, powołanego przy Staroście Powiatu, gdzie reprezentuje gminę Stoszowice.

Mimo że prowadzi własną firmę, poświęca się działalności społecznej. Zajmuje się sprawami mieszkańców wsi. Pracuje nad poprawą warunków życia kobiet wiejskich. Dzięki jej inicjatywie powstała Organizacja Kobiet Kreatywnych, której celem jest m.in. obrona praw, działania na rzecz poprawy i sytuacji społeczno-zawodowej kobiet z terenu wsi Stoszowice. Na szczególną uwagę zasługuje również wydarzenie Festiwal Wytwórców „**Moda na sukces**” z 2010 roku. Celem projektu jest promocja lokalnych wytwórców i producentów wśród okolicznych mieszkańców oraz umożliwienie zakupu ich produktów, oferowanych na okolicznościowych jarmarkach. Z produktem lokalnym nierozdzielnie związany jest jego wytwórca, który dzięki niemu realizuje swą pasję.

Festiwal Wytwórców miał na celu pokazanie, że kobieta na wsi może być modna, dbać o siebie i dobrze wyglądać.

- Dane kontaktowe: elaszopian@gmail.com



Imię i nazwisko Nominatki: **Magdalena Topolanek**
Ambasadorka nominująca: Elżbieta Woźniakowa

Profil Nominatki: Mieszkanka wsi położonej na malowniczych stokach Gór Bardzkich. Rodzinnie zakorzeniona na Podhalu. Niezrównana organizatorka różnorodnych przedsięwzięć w lokalnym środowisku, tryska pomysłami i projektami, zagrzewa do działania różne grupy, otwarta na inicjatywy innych. Za postawę i aktywność społeczną nagrodzona wyróżnieniem „**Wolontariusz Roku 2008 Ziemi Wałbrzyskiej**”.

Poprzez swoją działalność na rzecz kobiet przyczyniła się do odrodzenia i zmiany charakteru Koła Gospodyń Wiejskich w Brzeźnicy. Od niedawna przewodzi sejmikowi KGW w powiecie ząbkowickim. Wraz z członkiniami KGW jest liderką, inicjatorką działań, a także organizatorką wydarzeń we wsi i w gminie Bardo.

Stara się przełamywać stereotypy związane z historią KGW jako organizacji grupujących starsze rolniczki albo żony rolników zainteresowane wyłącznie kulturą rolną. Pokazuje, że mieszkanki wsi chcą być uczestniczkami wszystkich przejawów życia społeczno-gospodarczego, kulturalnego i politycznego kraju, tworząc jakość pracy adekwatną do współczesności.

• Dane kontaktowe: mtopolanek@wp.pl



Imię i nazwisko Nominatki: **Teresa Trudzik**
Ambasador nominujący: Marta Szczepańska

Profil Nominatki: Od 2004 roku pracuje jako adept teatralny we wrocławskim Teatrze Arka, od 2010 roku jest pracownikiem etatowym teatru. W 2005 roku przedstawienie „**Kuglarze Pana Boga**”, w którym grała główną rolę, zdobył drugie miejsce na festiwalu OFTA w Warszawie. Występuje nie tylko na scenie Teatru Arka, ale także na festiwalach w kraju i za granicą.

Pani Teresa od lat pokazuje swoją grą na scenie, że sztuka może uczyć wspólnego języka, tolerancji i przełamywania barier. Dzięki swojemu scenicznemu zaangażowaniu próbuje zmienić pogląd społeczeństwa na istotę niepełnosprawności i na człowieka.

Swoim zaangażowaniem scenicznym, pracą i niezwykłym talentem pokazuje, że możliwe jest aktywne funkcjonowanie kobiet w społeczeństwie i na rynku pracy niezależnie od ich fizyczności.

Od 2006 roku jest asystentem aktorów i terapeutów, przez co jest przykładem efektów arteterapii, dążenia do samodoskonalenia, wykorzystania talentu i niezwykłej pracowitości wszystkich, także wykluczonych przez społeczeństwo.

- Dane kontaktowe: teatr@teatrarka.pl



Imię i nazwisko Nominatki: **dr Aldona Wiktorska-Święcka, MBA**

Ambasadorka nominująca: Ewa Karpińska-Bryke, PROFES

Profil Nominatki: Pracownik naukowy, Uniwersytet Wrocławski. **Stypendystka** Deutscher Akademischer Austauschdienst, Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Fundacji Konrada Adenauera. **Specjalistka** w zakresie ekonomicznych i społecznych uwarunkowań rozwoju regionalnego i lokalnego ze szczególnym uwzględnieniem polityki rynku pracy, innowacji, przedsiębiorczości i rewitalizacji społecznej. Zajmuje się w teorii i praktyce **innowacjami w demokracji**, doradztwem politycznym, projektami w zakresie polityki **zrównoważonego rozwoju** ze szczególnym uwzględnieniem rozwoju **metropolii i aglomeracji**, zarządzania wielkomiejskością w kontekście podnoszenia jakości życia, koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu, zarządzania różnorodnością, **polityki genderowej**. Powołana przez Minister Pracy i Polityki Społecznej – **członkini** Rady Działalności Pożytku Publicznego oraz przez Premiera RP – **członkini** Polsko-Niemieckiej Rady Młodzieży. **Autorka i redaktorka** publikacji naukowych i popularnonaukowych. **Ekspertka** m.in. ONZ, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego, rządów Polski i Niemiec, władz publicznych szczebla regionalnego i lokalnego. **Inicjatorka, pomysłodawczyni i organizatorka** wielu przedsięwzięć, w tym o zasięgu europejskim i światowym, związanych z wprowadzaniem do praktyki innowacyjnych rozwiązań w zakresie rozwoju regionalnego i lokalnego. **Promotorka** nowych zjawisk w polskiej przestrzeni publicznej (np. **governance, diversity, społeczeństwo obywatelskie, partnerstwo**). Humanistka, optymistka, Dolnoślązaczka, wrocławianka. Harcerka (w latach 2000–2004 komendantka Dolnośląskiej Chorągwi ZHP), tancerka (m.in. 20 lat czynnej kariery w Dolnośląskim Reprezentacyjnym Zespole Pieśni i Tańca „Wrocław”). W 2010 roku uznana przez czytelników „Gazety Wrocławskiej” za najbardziej wpływową Dolnoślązaczkę.

- Dane kontaktowe: aldona.wiktorska@uni.wroc.pl



Imię i nazwisko Nominatki: **Walentyna Wnuk**
Ambasadorka nominująca: Maria Bierska

Profil Nominatki: Z wykształcenia andragog (jest pedagogiem dorosłych), doktor nauk humanistycznych. Jako pracownik Uniwersytetu Wrocławskiego była wieloletnim kierownikiem wrocławskiego Uniwersytetu Trzeciego Wieku. Obecnie pełni funkcję przewodniczącej Rady Naukowej tej placówki.

Jest promotorem i inicjatorem **Uniwersytetów Trzeciego Wieku** na Dolnym Śląsku, których program umożliwia ludziom dojrzałym aktywne i niezależne życie. Pełni funkcję Doradcy Prezydenta ds. Seniorów, obecnie jest przewodniczącą Wrocławskiej Rady ds. Seniorów przy Prezydencie.

Wiele lat współpracowała z władzami samorządowymi miasta, m.in. pełniąc funkcję przewodniczącej Rady Osiedla Maślice.

Jako nauczyciel akademicki przygotowywała i nadal przygotowuje młodych ludzi do pracy opiekuńczej osób starszych.

Jest członkiem Prezydium Dolnośląskiej Rady ds. Seniorów przy Urzędzie Marszałkowskim, która, dzięki podjętej przez Panią Walentynę inicjatywie, dokonała diagnozy kondycji życiowej dolnośląskich seniorów.

Wzrastająca liczba osób starszych we Wrocławiu i na Dolnym Śląsku, ich samotność, poczucie bezradności i wykluczenia społecznego, wskazuje na konieczność poszukiwania nowych ofert dla seniorów.

- Dane kontaktowe: walentynawnuk@poczta.fm



Imię i nazwisko Nominatki: **Elżbieta Wojdyła**
Ambasadorowie nominujący: Wiktor Pietrzak,
Maria Tarczyńska

Profil Nominatki: Jest osobą pełną charyzmy, uśmiechu i dobrej energii. Otworzyła klub **Centrum Odnowy Biologicznej** – miejsce, które przyciąga mnóstwo kobiet. Kobiety, które odwiedzają klub, motywują Panią Elżbietę do zwiększania oferty i podnoszenia standardu tego miejsca. Jest to jedyny klub na terenie powiatu oławskiego, który może zaproponować kobietom tak duży kompleks usług i zabiegów na wysokim poziomie. Powołała do życia Stowarzyszenie „**Zawsze Kobieta**”, którego misją jest niesienie nieodpłatnej pomocy i profilaktyki kobietom dotkniętym chorobą nowotworową piersi. Jest propagatorką bezpłatnych badań USG i mammografii piersi, z których corocznie korzysta ok. 300 kobiet. Stara się dotrzeć ze swoją wiedzą nie tylko do kobiet z przedziału wiekowego ryzyka zachorowań, ale również do młodzieży licealnej.

Organizuje zbiórki żywności i niezbędnych środków do życia dla potrzebujących rodzin w Oławie i okolicach. Współpracuje z wieloma organizacjami. W 2008 roku zdobyła pierwsze wyróżnienie jako **Mikroprzedsiębiorca Roku**, lokalną nagrodę „**Kogut 2009**” za zasługi na rzecz społeczności lokalnej miasta Oławy i wiele innych.

W sferze działań życia społecznego jej działalność opiera się głównie na pracy w Stowarzyszeniu „Zawsze Kobieta”. Pozyskuje corocznie środki od samorządu lokalnego oraz sponsorów na przeprowadzanie bezpłatnych badań USG piersi. Corocznie dzięki badaniom udaje się uratować życie kilku kobiet i odpowiednio wcześniej skierować je na dodatkowe badania. Aktywizowanie społeczności lokalnej do wzmożonej aktywności fizycznej, szerzenie zasad zdrowego odżywiania połączonego ze zdrowym trybem życia to credo Pani Elżbiety.

- Dane kontaktowe: elciawoj@interia.pl



Finaliści i laureaci konkursu
„**Aktywność** kobiet na Dolnym
Śląsku 2011”



Finaliści i laureaci konkursu „Aktywność kobiet na Dolnym Śląsku 2011”

● KATEGORIA RYNEK PRACY, GOSPODARKA, PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ

Laureatka:

- Mirosława Adamczak: nominowana przez Iwonę Makowiecką

Finaliści:

- Bank Zachodni WBK SA, reprezentowany przez Annę Radomską: nominowany przez Ewę Karpińską-Bryke
- Volkswagen Motor Polska, reprezentowany przez Joannę Kaniewską: nominowany przez Iwonę Makowiecką

● KATEGORIA EDUKACJA I KSZTAŁCENIE, NAUKA I UCZESTNICTWO W KULTURZE

Laureatka:

- Elżbieta Golińska: nominowana przez Iwonę Makowiecką

Finaliści:

- Mirosława Garczyńska: nominowana przez Marię Bierską
- Teresa Kupczyk: nominowana przez Andrzeja Kalisza, Elżbietę Rusiecką, Zbigniewa Sebastiana

● KATEGORIA ROZWÓJ LOKALNY/REGIONALNY

Laureat:

- Stowarzyszenie Świętego Celestyna: nominowane przez Renatę Berent-Mieszczanowicz, Dorotę Pawnuł

Finaliści:

- Urząd Gminy Kłodzko, reprezentowany przez wójta Stanisława Longawę: nominowany przez Grażynę Cał
- Magdalena Topolanek: nominowana przez Elżbietę Woźniakową

● KATEGORIA PROMOCJA I UPOWSZECHNIANIE ZDROWIA

Laureatka:

- Elżbieta Wojdyła: nominowana przez Wiktora Pietrzaka, Marię Tarczyńską

Finaliści:

- Hanna Ilnicka: nominowana przez Marię Lewandowską-Mikę
- Zofia Barczyk: nominowana przez Wiolettę Niemiec

● KATEGORIA DIALOG OBYWATELSKI I SPOŁECZNY, AKTYWNOŚĆ OBYWATELSKA, SPOŁECZNA, POLITYCZNA

Laureatka:

- Grażyna Kulczyk: nominowana przez Grzegorza Dzika

Finaliści:

- Elżbieta Sowa: nominowana przez Beatę Pierzchałę
- Komenda Powiatowa Policji w Kłodzku, reprezentowana przez mł. ins. Andrzeja Baszturę i podkom. Dorotę Jaworską: nominowana przez Stanisława Longawę

NAGRODA SPECJALNA „SZKLANA KROPLA 2011”

- Renata Berent-Mieszczanowicz

● WYRÓŻNIENIA

Obszary wiejskie:

- Wanda Łużna
- Wanda Wdowiak

Mężczyźni wspierający aktywność kobiet na Dolnym Śląsku:

- Andrzej Basztura
- Zbigniew Szczygieł
- Sebastian Mariusz Kotlarz
- Stanisław Longawa
- Jacek Grabowski i Rafał Błaszczyk
- Bogusław Barański
- Łukasz Mazur

Biznes wspierający kobiety:

- Bank Zachodni WBK
- Firma PROFES

Jury konkursu „Aktywność kobiet na Dolnym Śląsku 2011”



Alex Barszczewski:

Od blisko 20 lat międzynarodowy konsultant i coach pracujący głównie z prezesami i członkami zarządów międzynarodowych korporacji zarówno w Polsce, jak i w kilku innych krajach Europy. Pracuje też z kobietami aspirującymi do najwyższych stanowisk w biznesie i działalności społecznej. Ceniony za skuteczność, wszechstronność i dyskrecję. Od 2 lat ponownie zamieszkały w Polsce, wcześniej – od 1981 roku – poznawał lokalne realia społeczne i biznesowe Austrii, Niemiec i USA. Prowadzi działalność *pro bono*, wspierając młodych ludzi w Polsce, którzy chcą w etyczny i skuteczny sposób wybić się ponad przeciętność. Zainteresowanym udostępnia bezpośredni kontakt i możliwość korzystania ze swojej wiedzy i bogatego doświadczenia. Jest autorem popularnego „Blogu Alexa”, na którym od 5 lat w kulturalny, lecz bardzo bezpośredni sposób dyskutowane są ważne tematy życiowe czytelników. Sympatyk Wrocławia i ludzi w nim żyjących.



Prof. dr hab. Marek Bojarski:

Rektor Uniwersytetu Wrocławskiego, członek Rady Legislacyjnej przy Prezesie Rady Ministrów oraz Rady Programowej czasopisma „Tematy z Szewskiej”, przewodniczący Komisji Rewizyjnej Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich, prezes Towarzystwa Przyjaciół Ossolineum,

członek Rady Konsultacyjnej powołanej w Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, przewodniczący Kolegium Rektorów Uczelni Wrocławia, Opola, Częstochowy i Zielonej Góry w latach 2009–2010, wieloletni członek Komisji Kodyfikacyjnej przy Ministrze Sprawiedliwości, autor ponad 170 prac naukowych z zakresu prawa karnego materialnego i prawa o wykroczeniach.



Anne Braghetta:

Konsul Stanów Zjednoczonych; uzyskała tytuł doktora inżynierii środowiskowej na Uniwersytecie North Carolina, magistra na Uniwersytecie Stanford oraz licencjat na Uniwersytecie Princeton. W Konsulacie Generalnym USA w Krakowie zajmuje się kwestiami politycznymi, gospodarczymi i zagadnieniami energetyczno-technologicznymi. Szczególnie interesuje ją tematyka ochrony środowiska i spraw kobiet. W przeszłości pracowała w placówkach dyplomatycznych USA w Brazylii, Gwatemali i Ekwadorze jako regionalny oficer ds. ochrony środowiska i koordynator ds. zarządzania kryzysowego Korpusu Pokoju. Przed wstąpieniem do amerykańskich służb dyplomatycznych Anne Braghetta była konsultantem ds. ochrony środowiska w przemyśle. Anne Braghetta mówi po polsku, hiszpańsku, portugalsku i francusku.



Prof. dr hab. Roman Kołacz:

Rektor Uniwersytetu Przyrodniczego, z wykształcenia lekarz weterynarii, profesor zwyczajny w Katedrze Higieny Zwierząt i Ichtiologii na Wydziale Biologii i Hodowli Zwierząt. Przez dwie kadencje (2002/2008) pełnił funkcję prorektora ds. współpracy z zagranicą i rozwoju uczelni. Jego dorobek naukowy liczy łącznie 280 publikacji, w tym 126 oryginalnych prac badawczych. Był organizatorem wielu konferencji i seminariów naukowych, również o charakterze międzynarodowym. Jest członkiem International Society of Animal

Hygiene, Polskiego Towarzystwa Zootechnicznego, Izby Lekarsko-Weterynaryjnej i Polskiego Towarzystwa Nauk Weterynaryjnych, w którym kieruje Sekcją Higieny Środowiska i Dobrostanu Zwierząt, jest także członkiem Krajowej Komisji Etycznej ds. Doświadczeń na Zwierzętach, Komitetu Nauk Zootechnicznych PAN, Rady Programowej prestiżowego czasopisma naukowego „Medycyna Weterynaryjna” i Rady Naukowej Państwowego Instytutu Weterynaryjnego, Państwowego Instytutu Badawczego w Puławach.



Dariusz Kowalczyk:

Dyrektor ds. personalnych i administracyjnych Toshiba Television Central Europe Sp. z o.o. Dyrektor personalny z wieloletnim stażem pracy w różnych organizacjach. Pełnił tę funkcję m.in. w: JTT Computer, IMG Information Management. Odpowiadał zarówno za sprawy personalne w Polsce, jak i w Europie Środkowo-Wschodniej. Dwukrotnie był finalistą w konkursie na Dyrektora Personalnego Roku w Polsce. Wieloletni trener i coach. Podczas swojej pracy w Toshiba brał udział m.in. w Global Executive Forum w 2009 roku w Tokio.



Małgorzata Ryniak:

Dyrektor Volvo Information Technology w Polsce. Urodzona w Gdańsku, wrocławianka z wyboru. Mieszkała i pracowała 12 lat w Szwecji, skąd przywiozła zamiłowanie do języka szwedzkiego, solidności budownictwa i prostoty designu. Absolwentka Uniwersytetu Gdańskiego na Wydziałach: Cybernetyka i Informatyka oraz Handel Zagraniczny. Z wykształcenia informatyk, od 1993 roku związana z Volvo Polska, gdzie od początku była odpowiedzialna za organizację IT. Kieruje jedną z największych, najbardziej nowoczesnych i prężnych firm informatycznych na Dolnym Śląsku. Firma Volvo IT we Wrocławiu świadczy kompleksowe usługi

informatyczne dla wielu spółek koncernu Volvo w ponad 40 krajach świata. Od 2005 roku Konsul Honorowy Królestwa Szwecji we Wrocławiu. Jej pasją jest: nordic walking, gimnastyka, żeglarstwo, podróże, literatura, kulinaria.



Anna Sieńko:

Dyrektor Generalna IBM Polska i Kraje Bałtyckie; ma ponad dwudziestoletnie doświadczenie oraz wiele sukcesów w obszarze sprzedaży zarówno na rynku polskim, jak i w regionie Europy Środkowo-Wschodniej. W 1999 roku dołączyła do zespołu IBM Polska, jako menedżer ds. outsourcingu strategicznego, odpowiadając za stworzenie od podstaw i rozwój działu outsourcingu IBM Polska. W swojej karierze zawodowej pełniła również szereg funkcji handlowych i menedżerskich poza IBM. W 2006 roku powróciła do działu usług IBM Polska, po 3 latach awansując na pozycję dyrektora Integrated Technology Services IBM GTS na region Europy Środkowo-Wschodniej. Anna Sieńko jest pierwszą kobietą na stanowisku Dyrektora Generalnego IBM Polska. Odpowiada również za kraje bałtyckie: Litwę, Łotwę i Estonię. Absolwentka Wydziału Informatyki Akademii Górniczo-Hutniczej. Posiada Certyfikat Zarządzania i Marketingu Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie. Jest mężatką, ma trójkę dzieci.



Dr Aldona Wiktorska-Święcka MBA:

Ekspertka Wojewody Dolnośląskiego, Uniwersytet Wrocławski, naukowiec, który głową bujając w chmurach, twardo stąpa po ziemi. Jest rzeczniczką twórczej zmiany. Ceni sobie skuteczność, odwagę, pasję i optymizm.

Zespół organizacyjny konkursu

Aldona Andrulewicz, Aleksandra Drejman, Marta Dymek,
Ewa Karpińska-Bryke, Ewa Kowalczuk, Wioletta Matysek-Szumilas,
Małgorzata Mikołajczyk, Dorota Nahrebecka-Sobota,
Wioletta Niemiec, Beata Izabela Pierzchała, Wiktor Pietrzak,
Marta Szczepańska, Maria Tarczyńska, Aldona Wiktorska-Święcka,
Małgorzata Wojtkowiak-Jakacka

Wolontariusze:

Wiesława Bihun, Kateryna Bodaratska, Marta Grądowska,
Magdalena Grzegorzek, Bogusława Jankowska,
Ada Jarzębowska, Daria Kaniowska, Natalia Kawka,
Daria Kirwiel, Damian Kluczyński, Angelina Kłosak, Iga Kopij,
Stefania Korzeniowska, Dagmara Krawiec, Irena Langowska,
Kamil Luczewski, Paulina Łużyńska, Emilia Maksymowicz,
Aleksandra Olejnik, Magdalena Oliwa, Sandra Ostrowska,
Katarzyna Paruszewska, Patrycja Perz, Martyna Pędziach,
Dominika Piotrowska, Krystyna Podgórniak, Klaudia Reikowska,
Tomasz Rembisz, Aleksandra Rupniak, Stanisław Sobota,
Krystian Szymański, Justyna Wałowska, Kamila Wojtanowska,
Adrianna Wojtkowiak, Barbara Zalewska, Łucja Żak

Aldona Wiktorska-Święcka, Ph.D.
University of Wrocław

Women's activity in Lower Silesia in the context of objectives of the European *gender mainstreaming* policy

Participation of women in the Polish public space has become a slogan in the past few years. Its popularity is due to Polish presence in the European Union and the need for harmonization of key policies with EU standards. An important reason for that is the increasing women's activity, too. The progressive democratization of life and a tendency to equate the formal status of women and men in the area of social, economic and political arrangements, strengthens the public debate on this issue. However, assessing the quality of the current debate, the positions bias can be identified. On the one hand the problems associated with excessive of women's activity are politicized, on the other, they are connected with feminism. It can be established that a professional public debate, in which – instead of occasional superficial slogans – solid arguments, and even more, activities are delivered does not take place in Poland. Among principal limitations of this approach it should be mentioned that the idea of equality is treated as a separate, specific problem, isolated from the mainstream of economic, political and social life. In addition, interest in issues of gender

equality concerns only a small number of entities (mostly public institutions which are required by formal regulation, and women's organizations), and there is no strong lobbying from trade unions, business, regional and local governments in this dimension. Additionally, the impact of proposed by the European Union solutions on the situation of women and men in local labor markets is very small. The process of dissemination of the validity of women in the public sphere is complicated because of the limitations faced by the different models of national social policies and cultural barriers. Lower Silesia – a region seeking ways to increase its competitiveness – should therefore be wider than the standard and look for new solutions. One of them might be the use of so-called "soft" resources. Women's human capital of Lower Silesia – as demonstrated by studies included in this volume – can be a potential source of competitive advantage for regional development. This means that the condition of professional, social and private arrangements of women, may determine the development of Lower Silesia. This obvious concept of regional development has been implemented in countries of Western Europe long time ago, but it has not been backed by the Polish public arena yet. However, one should be aware that such an approach will gain even more importance in the near future. There are several reasons for that, not only because that involvement in paid work and the simultaneous execution of the tasks of family and parental care becomes a real challenge for Europe. The decreasing number of people of working age, low birth rate, psychological problems associated with stress at work, are fundamental issues which must meet the European Union in the era of global competition. Unfortunately, despite limited attempts by individuals, NGOs and the media taken in a few last any substantive solutions in this field have been not implemented yet. Simultaneously, global companies, which place their representation in the Lower Silesia region, contribute to changes in the sphere of cultural-awareness and introduce new management standards that promote women's economic participation. At the same time, they promote awareness in the local community in connection therewith. Managing diversity, flexible working arrangements, reconciling work and family life for men and women cease to be the same distant concepts and specific practices are implemented to everyday business. These concepts, which provide the benefits they can derive from the existence of differences, including differences between men and women in Western Europe became popular several years ago. Managing diversity

relates to a method of creating development policy to allow the effective use of the talent pool available in the labour market. Diversity and combating inequalities in the management therefore appears not only in response to increasing public awareness, but also a legitimate business activity to support the development. Gradually, it becomes an approach that maximizes the chances of engaging the most talented individuals from diverse backgrounds, creating a corporate culture in a relaxed atmosphere of openness, tolerance and teamwork, running with products and services to diverse audiences, as well as the approach to minimize the risks associated with the loss of valuable employees. Not legal, moral obligation or social responsibility are now the key arguments for the implementation of innovative management policy development, but primarily the benefit of development. The growing number of institutions (private, public, NGOs) which take action in the field of diversity management, contribute to the elimination of discrimination in the workplace and build a culture open to different workers, including gender.

By evaluating the current situation related to the promotion of women in the Lower Silesia region, it should be noted that it is only in the seed stage. To be able to offer practical and creative solutions, it is necessary to diagnose the state. And this is the main purpose of this publication. It consists of two parts. The first contains the articles which bring the issue of women in Lower Silesia in the key areas for regional development. The authors – associated with the University of Wrocław, Government of Lower Silesia and the Statistical Office in Wrocław – undergo analysis of the situation of women in the region in the following aspects: demographic trends, entrepreneurship and economic activity of women, particularly their presence in the labour market, education, training, participation of women in science and culture, their participation in local and regional development, promotion and dissemination of health, and civic and political participation. The second part of the publication is a catalog of women's activity in Lower Silesia. It's an outcome of the action which took place between December 2010 – June 2011 to promote participation of women in the region. The catalogue presents people, initiatives and institutions that contribute to the increase of women's activity. Their promoters are Ambassadors who are representatives of the public administration sector, scientific institutions, government, business, and active in the public sphere. Presented directory are highly varied. Among those initiatives and institutions that

contribute to the increasing activity of women in Lower Silesia, include both, those that are well known and recognized by the inhabitants of the region, as well as those hitherto nobody had ever heard of, those that are implemented by large organizations, but also the micro-initiatives, activities undertaken in urban and rural areas. The purpose of this part of the publication is to promote the existing solutions, but also to provide inspiration and encourage their exploration of ideas that will prove themselves in a particular situation and in a particular place in Lower Silesia.

At the same time it is worth remembering that the issue concerning the practical activities associated with the women's activity in Lower Silesia, is a part of the global and European trends related to the activation of women and men. The principle of equality between women and men is a horizontal principle of the European Union, resulting in, among others, its inclusion in use of aid instruments. Equal opportunities in the context of gender equality should be understood as a condition in which men and women are assigned the same value, equal rights and equal responsibilities, and both sexes have equal access to all resources that are used in life (financial tools, employment, opportunities for professional and personal development). Target state is thus the possibility to choose the way of life of every human being without any conditions, manifested in the stereotypical perception of gender, assigning them to certain social roles and functioning, and associated with the prospect of prejudice. While considering the legal aspects of gender equality policies one should take into account the evolving nature and changing priorities, instruments and strategies, together with progressive stages of European integration. In its origins the European gender equality policy was closely connected with the main directions of social policy. The introduction of the concept of *gender mainstreaming* to European Union legislation in the late nineties of the twentieth century is the result of earlier efforts, and has been conducted not only by the European Union, but also by other institutions and organizations (including the World Bank, UN, OECD). The European Union concluded several years ago that the active participation of women in the labour market and reduction of differences by gender in all public areas is a key aspect in building a competitive economy and economic and social cohesion. However, it was noted recently that the institutional changes, new programs to integrate work and family life and appropriate social policies do not apply to the desired results, since the measures implemented at the micro level

(i.e. the practice of family life) are still the domain of women. That's why the affiliate sharing of family responsibilities and active participation of men in the private sphere can become an important milestone to equalize opportunities for women in the labour market. This area is integrated with the economic objectives of the EU very much. It is evolving now with the development of the social dimension of European integration towards ever greater autonomy.

The European Union is currently implementing two-pronged approach to promote gender equality. It combines the support of the under-represented sex with the inclusion of gender issues into all policy known as *gender mainstreaming*¹. The main goal of this policy is to identify the causes of inequalities between women and men, find ways to counter them, and consequently to ensure equality between women and men. This amounts to the implementation of specific measures aimed specifically at women or men, whose purpose is to overcome existing inequalities. This means that the essence of the concept of *gender mainstreaming* is to make the issue of gender equality an integral part of the policy decisions of the European Union. Putting it into the mainstream of policy is an attempt to modify the existing system of social development in the long term, especially in the traditional division of parental roles, family patterns, work organization and time management. In practice, *gender mainstreaming* involves the reorganization, improvement, development and evaluation of decision-making processes at all levels of functioning of public institutions. Its aim is to incorporate the perspective of gender relations in all decision-making processes so as to enable the institution to ensure equal treatment regardless of gender. Necessary condition that the institution must meet prior to the application of this principle is clearly stated policy of this institution towards gender equality. While presenting the EU policies on *gender mainstreaming* it should be pointed out in their multiple dimensions that multiple areas of intervention are constantly expanding public actions what contributes to the evolving priorities of other activities of the Union.

The problem of implementation of *gender mainstreaming* applies to Poland as a relatively young European Union member state. Poland belongs to those countries where the employment rate for men and women is the lowest, while the unemployment rate is among the highest. Occupational

¹ Vide: M. Klimowicz, A. Paczeński, A. Wiktorska-Święcka, *Płeć w społeczeństwie, polityce i ekonomii*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2009, s. 222.

segregation is visible in the labour market, too. For the female-dominated sectors of national economy are education, health care and social assistance, financial intermediation, hotels and restaurants. Gender balance in terms of employment is in public administration and national defense. A small majority of employed women we are dealing with is in the trade and repairs, and service activities of a communal, social and individual. There is a slight predominance of men in the real estate and business, in the section agriculture, hunting and forestry. Sections, in which most employees are men include: construction, mining, transport, storage and communications, manufacturing and supply of electricity, gas and water supply, industrial processing. While regarding the structure of employment according to employment, the most employed women among clerical, sales and personal services, and among professionals can be pointed out. Men dominate among operators and assemblers of machinery and equipment, industrial workers and artisans and among senior officials and managers². Poland has a low fertility rate and a low percentage of children participating in preschool care. Participation of women in politics in Poland is lower than the average for EU countries.

The process of effective implementation of measures to increase participation of women, especially in the labour market is rather slow. Despite the many positive changes that have occurred over the past decades in the field of equal treatment in the labour market, respect for individual dignity, cultural awareness of the determinants of inequalities based on gender, the public sphere in most European Union member states remains asymmetrical. Therefore, continues to be one of the most important tasks, which are a key determinant of economic and social development of the European Union, is to change awareness of the roles of men and women in private and public sphere. Previously undertaken activities do not bring the desired results. That's why it is important to continue towards achieving real equality between men and women in the labour market. The results of implementing of the concept of gender mainstreaming show, at least in regard to the still existing disparities in the status of women and men in most countries of the European Union, gender inequalities in the fields of education, training and the labour market and the lack of support services, which allow a better reconciliation of work and family life. The reason for the insufficient effectiveness of the tool may include:

² *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*, III kwartał 2010, GUS, Warszawa 2010.

inadequate institutional facilities, the expression of the EU position with regard to equality between men and women through non-binding legislation, and the stereotypical treatment of the issue as less important and rather remaining in the sphere of desires than actual need. Last but not least it should be mentioned that the European Union enlargement to new countries in 2004 and 2007 substantially modified the approach to gender equality. New Member States have made for a different historical context of gender equality, established on the basis of the patriarchal structure and of political and economic power, a strong cultural base for the traditional division of gender roles and gender stereotypes in life.

To sum up, *gender mainstreaming* policy of the European Union is certainly one of the most advanced in the world. From the standpoint of economic development and quality of life it is interested not only because of equality in the legal sense, which has been achieved in the systems of the Member States, but also because of equality of gender in everyday life: in the workplace, in access to education, goods and services, or in access to decision-making process. The concept of *gender mainstreaming* draws attention to the cultural roots of inequality between men and women and determining the impact of gender roles in their living conditions and social status. Points to the constructive role of gender difference, the importance of complementarity of male and female characteristics are crucial in shaping of a democratic social order and competitive knowledge-based economy. Poland has to make up a considerable distance. This concerns not only the most important issues determining the development as a competitive economy (i.e. investment attractiveness, modern infrastructure and active labor market). In terms of professional management, since it refers not only to quantitative reasoning, but largely based on qualitative arguments and requires awareness and change. Because it is still one of the most important tasks, which are a key determinant of economic and social development of the European Union, we hope that the following publication will be an important part of public debate in on this issue in Lower Silesia.

Literatura

- *15-lecie Pekinńskiej Platformy Działania*, http://analizy.mpips.gov.pl/images/stories/publ_i_raporty/Broszura%20Pekin+15%20oj.polski.pdf, odczyt z dn. 10.04.2011.
- *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*, III kwartał 2010, GUS, Warszawa 2010.
- *Aktywność kobiet. Portal wspierający działania kobiet na Dolnym Śląsku*, <http://www.aktynoscokobiet.pl/?p=351>, odczyt z dn. 22.04.2011.
- *Ambasadorzy aktywnych kobiet*, <http://www.umwd.dolnyslask.pl/urzad/aktualnosci/single-view/arttykul/ambasadorzy-aktywnych-kobiet/>, odczyt z dn. 18.04.2011.
- *Aspiracje i motywacje edukacyjne Polaków w latach 1993–2009*, Komunikat z badań CBOS, Warszawa 2009, http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2009/K_070_09.PDF, odczyt z dn. 10.04.2011.
- Baczko A., Ogrocka A., *Wolontariat, filantropia i 1% – raport z badań*, Warszawa 2008.
- *Badanie dotyczące zainteresowania Polaków kulturą*, ARC Rynek i Opinia, http://kulturasieliczy.nck.pl/wp-content/uploads//2011/02/ARC-Rynek-i-Opinia_badanie-dot.-zainteresowania-Polakow-kultura.pdf, odczyt z dn. 23.04.2011.
- *Badanie rynku edukacji wyższej i kształcenia ustawicznego na terenie Dolnego Śląska*, Katowice 2011, <http://obserwatorium.dwup.pl/sites/default/files/Badanie%20Rynku%20Edukacji%20Wyzszej%20i%20kształcenia%20ustawicznego%20na%20terenie%20Dolnego%20Ślaska%201%20etap%20bad%204.pdf>, odczyt z dn. 10.04.2011.
- Balcerzak-Paradowska B., *Współczesne tendencje przemian rodziny. Tradycja i modernizacja*, [w:] L. Dziewięcka-Bokun, K. Zamorska (wyb. i oprac.), *Polityka społeczna. Teksty źródłowe*, Wrocław 2003.
- *Bank Danych Lokalnych*, GUS, http://www.stat.gov.pl/bdl/app/strona.html?p_name=indeks, odczyt z dn. 15.04.2011.
- Bokajło W., Sroka J., Wiktorska-Święcka A., *Wspieranie rozwoju społeczeństwa obywatelskiego na Dolnym Śląsku. Wskazania dla projektu nowelizacji*

Strategii Rozwoju Województwa Dolnośląskiego do 2020 roku, Wrocław 2008.

- Branka M., *Polityka równości płci w Polsce i w Unii Europejskiej*, [w:] *Polityka równości płci na poziomie lokalnym*, Warszawa 2005.
- Budrowska B., Duch D., Titkow A., *Szklany sufit: Bariery i ograniczenia karier polskich kobiet. Raport z badań jakościowych*, Warszawa 2003.
- *Cele i dążenia życiowe Polaków*, Komunikat z badań CBOS, Warszawa 2010, http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2010/K_161_10.PDF, odczyt z dn. 10.04.2011.
- Centrum Onkologii, Krajowa Baza Danych Nowotworowych, *Liczba zachorowań w podziale na województwa oraz grupy wiekowe*, http://85.128.14.124/krn/liczba_zg_woj/default.asp, odczyt z dn. 4.05.2011.
- Chądzyński J., Nowakowska A., Przygodzki Z., *Region i jego rozwój w warunkach globalizacji*, Warszawa 2007.
- Czapiński J., Panek T. (red.), *Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków*, Warszawa 2009.
- Czapnik S., Pacześniak A., Żuk P., *Analiza sytuacji kobiet na rynku pracy województwa dolnośląskiego. Bariery i ograniczenia w aktywizacji zawodowej kobiet*, projekt realizowany w ramach Priorytetu 2 – Wzmocnienie rozwoju zasobów ludzkich w regionach, Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego 2004–2006, Wrocław 2009.
- *Czas wolny Polaków*, Komunikat z badań CBOS, Warszawa 2010.
- Dane Państwowej Komisji Wyborczej, www.pkw.gov.pl.
- Dane z Banku Danych Lokalnych, www.stat.gov.pl.
- *Diagnoza potrzeb edukacyjnych. Rozwój rynku pracy województwa dolnośląskiego poprzez dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego. Rekomendacje dotyczące działań w zakresie szkolnictwa zawodowego prowadzących do poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy*, Warszawa 2010, <http://obserwatorium.dwup.pl/download.php?file=sites/default/files/...pdf>, odczyt z dn. 20.04.2011 i 21.04.2011.
- *Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków. Raport*, J. Czapiński, T. Panek (red.), Warszawa 2010, http://www.diagnoza.com/pliki/raporty/Diagnoza_raport_2009.pdf, odczyt z dn. 10.04.2011.
- *Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków. Raport*, J. Czapiński, T. Panek (red.), www.diagnoza.com.
- *Diagnoza społeczna. Baza danych 2000–2009*, http://www.diagnoza.com/pliki/bazy_danych/DS_OSOPY_2000_2009.sav, odczyt z dn. 18.04.2011.

- Dolnośląskie Centrum Onkologii we Wrocławiu, Wojewódzki Ośrodek Koordynujący Programy Profilaktyczne, *Szkolenia oraz działalność informacyjno-profilaktyczna, prasa, radio, TV*, <http://www.wok.wroclaw.pl/index.php?n=kat&k=13>, odczyt z dn. 4.05.2011.
- Dolnośląskie Centrum Onkologii we Wrocławiu, Wojewódzki Ośrodek Koordynujący Programy Profilaktyczne, *Szacunkowe koszty wykrycia raka w latach 2007–2009*, http://www.wok.wroclaw.pl/upfiles/doPobrania/2011/110107_kosztyRaka.png, odczyt z dn. 4.05.2011.
- Domański H., Ostrowska A., Sztabiński P.B., *W środku Europy? Wyniki europejskiego sondażu społecznego*, Warszawa 2006.
- Dzierzgowska A., Rutkowska E., *Ślepa na płęć edukacja równościowa po polsku. Raport krytyczny*, Warszawa 2008, http://www.feminoteka.pl/downloads/raport_www.pdf, odczyt z dn. 21.04.2011.
- *Dziewczyny na politechniki, chłopaki do mody*, wywiad z L. Mellibrudą, „Polityka.pl Psychologia”, kwiecień 2011, <http://www.polityka.pl/psychologia/okiemeksperta/1514978,1,dziewczyny-na-politechniki-chlopaki-do-mody.read#ixzz1L6yXiojT>, odczyt z dn. 10.04.2011.
- Dziugiel K., Wójcik P., *Diagnoza potrzeb edukacyjnych. Rozwój rynku pracy województwa dolnośląskiego poprzez dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego. Analiza trendów na rynku pracy i rynku edukacyjnym województwa dolnośląskiego*, Warszawa 2010, <http://obserwatorium.dwup.pl/biblioteka/raporty?page=2>, odczyt z dn. 21.04.2011.
- *Equality between women and men in the European Union*, Luxembourg 2005.
- European Commission, *Data on the Healthy Life Years in the European Union*, http://ec.europa.eu/health/indicators/healthy_life_years/data/index_en.htm, odczyt z dn. 4.05.2011.
- *European Social Reality. Report*, Special Eurobarometer 273, 2007. *Europejska Karta Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym*, „Rzeczpospolita” z dnia 8 marca 2010.
- Fatyga B., *Świadomość kulturalna jako świadomość kulturowa. Analiza dyskusów o „człowieku kulturalnym” i „kulturze”*, [w:] *Raport o stanie i różnicowaniach kultury miejskiej*, Kongres Kultury Polskiej 2009, <http://www.kongreskultury.pl/title,pid,375.html>, odczyt z dn. 20.04.2011.
- Filipiak M., Danielewicz M., Halawa M., Mazurek P., Nowotny A., *Młodzi i media. Nowe media a uczestnictwo w kulturze*, Warszawa 2010, <http://obserwatoriumkultury.nck.pl/art,pl,2009,30079.html>, odczyt z dn. 10.04.2011.

- Fuszara M., *Kobiety w polityce w okresie transformacji w Polsce*, [w:] *Kobiety w polskiej transformacji 1989–2009. Podsumowania, interpretacje, prognozy*, red. M. Frąckowiak-Sochańska, S. Królikowska, Toruń 2010.
- Fuszara M., *Kobiety w polityce*, Trio, Warszawa 2006.
- Fuszara M., *Kobiety wobec uniwersyteckiej edukacji. Wypisy z historii i kilka uwag na temat współczesności*, [w:] uniGENDER, nr 1/2006 (2), <http://www.unigender.org/?page=biezacy&issue=01&article=05>, odczyt z dn. 21.04.2011.
- Fuszara M., *Równe szanse czy bariery? Kobiety w parlamencie Polski i Macedonii, „Societas/Communitas”*, nr 2 (6), pt. *Kobiety, mężczyźni i płeć*, 2008.
- Gawrycka M., Wasilczuk J., *Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy*, Warszawa 2007.
- *Gender mainstreaming a godzenie ról zawodowych i rodzinnych w badaniach i w nauce*, <http://www.rowniwpracy.gov.pl/rowni-w-pracy/gender-mainstreaming/gender-mainstreaming-a-godzenie-rol-zawodowych-i-rodzinnych-w-badaniach-i-w-nauce.html>, odczyt z dn. 25.04.2011.
- *Global Database of Quotas for Women*, <http://www.quotaproject.org/index.cfm>, odczyt z dn. 19.04.2011.
- Główny Urząd Statystyczny, *Mały Rocznik Statystyczny Polski 2010*, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_oz_maly_rocznik_statystyczny_2010.pdf, odczyt z dn. 4.05.2011.
- Główny Urząd Statystyczny, *Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski w latach 2000–2010*.
- Notatka informacyjna, Materiał na konferencję prasową w dniu 28 stycznia 2011 r., http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_L_podst_inf_o_rozwoju_dem_pl.pdf, odczyt z dn. 4.05.2011.
- Grad J., Kaczmarek U., *Organizacja i upowszechnianie kultury w Polsce. Zmiany modelu*, Poznań 2005.
- Grosse T.G., *Innowacyjna gospodarka na peryferiach*, Warszawa 2007.
- Herder J.G., *Myśli o filozofii dziejów*, t. 1, Warszawa 1962.
- Hirschler P., *Gender issues in regional development: A new approach or just changing the perspective*, http://publik.tuwien.ac.at/files/pub-ar_7819.pdf, odczyt z dn. 9.04.2011.
- <http://dojrzewalnia.pl/serwis/festiwale/progressteron22/238>, odczyt z dn. 10.04.2011.
- http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2010/K_133_10.PDF, odczyt z dn. 20.04.2011.

- <http://www.g-punkt.pl/gTag/Szczyt+Kultury/1>, odczyt z dn. 20.04.2011.
- <http://www.lorealdlakobietinauki.pl/artukul.php>, odczyt z dn. 10.04.2011.
- <http://www.umwd.dolnyslask.pl/kultura/stypendia/>, odczyt z dn. 12.04.2011.
- *II Dolnośląski Zjazd Kobiet*, <http://wiadomosci.ngo.pl/wiadomosci/635407.html>, odczyt z dn. 18.04.2011.
- *Institucje kultury w Polsce w 2009 r.*, Warszawa 2010, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_KTS_Institucje_kultury_w_Polsce_2010.pdf, odczyt z dn. 11.04.2011.
- Janicka K., *Kobiety i mężczyźni w strukturze społeczno-zawodowej: podobieństwa i różnice*, [w:] A. Titkow, H. Domański (red.), *Co to znaczy być kobietą w Polsce*, Warszawa 1995.
- Karski J., *Praktyka i teoria promocji zdrowia*, Warszawa 2006.
- Klimowicz M., Paczeński A., Wiktorska-Święcka A., *Płeć w społeczeństwie, ekonomii i polityce*, Toruń 2009.
- *Kobiety w Polsce*, GUS, Warszawa 2007.
- Kolarska-Bobińska L., *Polski szklany sufit*, <http://www.isp.org.pl/files/9508813830009191001123752352.pdf>, odczyt z dn. 10.04.2011.
- Komisja Europejska. Dyrekcja Generalna „Informacja, komunikacja, kultura, środki audiowizualne”, *Traktat Amsterdamski: co się zmieniło w Europie*, Przedstawicielstwo Komisji Europejskiej w Polsce, Warszawa 1999.
- Komitet ds. Epidemiologii, Dolnośląskie Centrum Onkologii, *Nowotwory złośliwe piersi – ryzyko zachorowania, zaawansowanie, przeżycia pięcioletnie*. Dolny Śląsk, lipiec 2009, http://www.dco.com.pl/files/epidemiologia/Raport_1_C50.pdf, odczyt z dn. 4.05.2011.
- Komitet ds. Epidemiologii, *Rak szyjki macicy – ryzyko zachorowania, zaawansowanie, rokowanie pięcioletnie*. Dolny Śląsk, Europa, świat, grudzień 2009, http://www.dco.com.pl/files/epidemiologia/Raport_3_C53.pdf, odczyt z dn. 4.05.2011.
- Komunikat Komisji Europejskiej do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Społeczno-Ekonomicznego oraz Komitetu Regionów, *Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006–2010*, Bruksela, dnia 1.03.2006, KOM(2006) 92, wersja ostateczna.
- Konkluzje Rady z dnia 27 listopada 2009 r. w sprawie promowania pokolenia kreatywnego: rozwijanie kreatywności i innowacyjności dzieci i młodzieży dzięki ekspresji kulturowej i dostępowi do kultury, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, 2009/C 301/08, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:301:0009:0011:PL:PDF>, odczyt z dn. 28.04.2011.

- *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku*, DzU z 1997 r. nr 78, poz. 483.
- *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 2007 roku*.
- Kowalewska A., *Uczestnictwo Polaków w kulturze*, http://www.pentor.pl/upload_module/wysiwyg/publikacje/2005/artykuly/uczestnictwo%20polakow%20w%20kulturze%20wspolczesnej.pdf, odczyt z dn. 10.04.2011.
- Kowalska A., *Economic activity of women and their position on labour market*, GUS, Warszawa 1996.
- Kuśnierek A., *Kształtowanie się potrzeb edukacyjnych i sytuacji na rynku pracy w sektorze usług wśród kobiet w województwie dolnośląskim*, Obserwatorium Dolnośląskiego Rynku Pracy i Edukacji, <http://obserwatorium.dwup.pl/sites/default/files/biblioteka/Analiza%203%20%20Kształtowanie%20osię%20potrzeb%20wśród%20kobiet.pdf>, odczyt z dn. 10.04.2011.
- Łyszyk A., Pawłowska M., *Zakres uczestnictwa mieszkańców Szczecina w życiu kulturalnym jako przykład realizacji potrzeb wyższego rządu*, <http://usfiles.us.szc.pl/getfile.php?pid=1133>, odczyt z dn. 26.04.2011.
- MacKenzie M., *Equality between men and women, a plus for cohesion*, „Inforegio Panorama” No 22, June 2007.
- Makuch M., *Kapitał ludzki – próba definicji*, [w:] *Kapitał ludzki i społeczny. Wybrane problemy teorii i praktyki*, red. D. Moroń, Wrocław 2009.
- Malinowski B., *Szkice z teorii kultury*, Warszawa 1958.
- Marciniak G., *Rozwój badań usług społecznych w systemie statystyki publicznej*, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/POZ_Rozwoj_badan_uslug_spoecznych_w_sys_statystyki_publ.pdf, odczyt z dn. 11.04.2011.
- Ministerstwo Zdrowia, *Narodowy Program Zdrowia na lata 2007–2015*, Załącznik do Uchwały Nr 90/2007 Rady Ministrów z dnia 15 maja 2007 r.
- Ministerstwo Zdrowia, Państwowy Zakład Higieny, *Wstępny ramowy projekt Narodowego Programu Zdrowia na lata 2006–2015*, http://www.bpz.gov.pl/dokumenty/proj_npz_2006_15_11102005.pdf, odczyt z dn. 4.05.2011.
- Naples A.N., *Contested needs: shifting the standpoint on Rural Economic Development*, „Feminist Economics” No 3, 1997.
- Narodowy Instytut Zdrowia Publicznego – Państwowy Zakład Higieny, *Sytuacja zdrowotna ludności Polski*, Warszawa 2008, http://www.pzh.gov.pl/page/fileadmin/user_upload/PZH_Raport_2008.pdf, odczyt z dn. 4.05.2011.

- Niziołek J., *Aniołki i paprotki Kaczyńskiego i Tuska*, <http://www.isp.org.pl/uploads/media/2723794000407355001235636724.pdf>, odczyt z dn. 15.04.2011.
- Noworól A., *Planowanie rozwoju terytorialnego w skali regionalnej i lokalnej*, Kraków 2007, odczyt z dn. 10.04.2011 i 11.04.2011.
- *Ogólnopolska baza organizacji pozarządowych*, <http://bazy.ngo.pl>, odczyt z dn. 23.04.2011.
- *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2009/2010*, Warszawa 2010, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_e_oswiata_i_wychowanie_2009-2010.pdf, odczyt z dn. 21.04.2011.
- *Oto setka najbardziej wpływowych Pań*, <http://www.gazetawroclawska.pl/fakty24/375106,100-najwazniejszych-pan,id,t.html?cookie=1>, odczyt z dn. 10.04.2011.
- Paluch A., *Mniej sporów, więcej konkretów*, <http://www.kurierdolnoslaski.pl/index.php?option=comcontent&view=article&id>, odczyt z dn. 18.04.2011.
- *Panowie do steru*, www.samorząd.pap.pl.
- Państwowa Komisja Wyborcza, *Wybory Samorządowe 2010, Kandydaci: województwo dolnośląskie*, http://wybory2010.pkw.gov.pl/Komunikaty_PKW,2/Dane_W_Arkuszach,4/index.html, odczyt z dn. 1.05.2011.
- Parlament Europejski, Dyrekcja Generalna ds. Polityk Wewnętrznych, *Uwzględnianie problematyki płci (gender mainstreaming) przy wykorzystywaniu funduszy strukturalnych*, Bruksela 2007.
- Plakwicz J., *O potrzebie gender mainstreaming w polityce*, [w:] *Polityka równości płci na poziomie lokalnym*, Fundacja Ośrodek Informacji Środowisk Kobietych OŚKa, Warszawa 2005.
- Plakwicz J., Seibert A., *Strategie równości płci w Polsce*, www.feministki.org.pl/pl/raportmonitorujacy-pol.html#analiza, odczyt z dn. 22.04.2011.
- *Poradnik dla Beneficjenta w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego dla Województwa Dolnośląskiego na lata 2007–2013 z wyłączeniem Działania 1.1, 1.2, 5.1 i 5.3 oraz Priorytetu 10*, www.rpo.dolnyslask.pl, odczyt z dn. 4.05.2011.
- *Posłowie VI kadencji, Sejm RP*, <http://www.sejm.gov.pl/poslowie/stat/stat.htm>, odczyt z dn. 12.04.2011.
- *Profile czytelników*, Polskie Badanie Czytelnictwa, wyniki za okres wrzesień 2010 – luty 2011 r., <http://www.pbczyt.pl/profile-czytelnikow.html>, odczyt z dn. 20.04.2011.

- *Prognoza ludności na lata 2008–2035*, Warszawa 2009, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbr/gus/PUBL_L_prognoza_ludnosci_na_lata2008_2035.pdf, odczyt z dn. 18.04.2011.
- *Przestrzenie dla piękna. Aplikacja Wrocławia o tytuł Europejskiej Stolicy Kultury 2016*, Wrocław 2010.
- Raciborski F., *Czy wyborcy preferują mężczyzn?*, [w:] *Płeć, wybory, polityka*, red. R. Siemieńska, Scholar, Warszawa 2005.
- *Radni organów jednostek samorządu terytorialnego*, Wrocław 2004, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbr/wroc/ASSETS_04wo3_04.pdf, odczyt z dn. 16.04.2011.
- *Raport: Kobiety dla Polski. Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989–2009*, www.kongreskobiet.pl.
- *Regionalny Program Operacyjny dla Województwa Dolnośląskiego na lata 2007–2013*, Wrocław 2007.
- Regulska J., *Kobiety w samorządach: fakty i praktyki*, Warszawa 2010.
- *Rocznik Statystyczny Województwa Dolnośląskiego 2010*, Wrocław 2010.
- Ruszkowski J., *Wysokie koszty gospodarcze a choroby przewlekłe*, „Rzeczpospolita”, 2.09.2010, <http://www.rp.pl/artukul/530323.html>.
- Salamon L.M., Anheier H.K., List R., Toepler S., Sokolowski S.W., *Global Civil Society. Demensions of the Nonprofit Sector*, Baltimore 1999, www.jhu.edu/ccss/pubs/books/gcs/, odczyt z dn. 17.02.2011.
- Smith M., Bettio F., *Analysis Note: The Economic Case for Gender Equality*, Report prepared for the use of the European Commission, Brussels 2008.
- Sobocka-Szczapa H., *Unia Europejska-Polska. Sytuacja na rynku pracy w latach dziewięćdziesiątych*, Warszawa 2003.
- *Social Capital. Report*, Special Eurobarometer 223, 2005.
- Spaczyński M., Nowak-Markwitz E., Januszek-Michalecka L., Karowicz-Bilińska A., *Profil socjalny kobiet a ich udział w Programie Profilaktyki i Wczesnego Wykrywania Raka Szyjki Macicy w Polsce*, „Ginekologia Polska” 2009, nr 11, http://www.fzk.org.pl/materialy/Profil_socjalny_kobiet.pdf, odczyt z dn. 4.05.2011.
- *Spółeczny zasięg książki w Polsce 2010*, <http://www.bn.org.pl/download/document/1297852803.pdf>, odczyt z dn. 20.04.2011.
- *Sprawozdanie Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Społeczno-Ekonomicznego i Komitetu Regionów na temat równości kobiet i mężczyzn*, Bruksela, dnia 7.2.2007 KOM(2007) 49, wersja ostateczna.

- *Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego do roku 2020*, Wrocław 2005.
- *Strategia Wspierania Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego na lata 2007–2013*, <http://www.fundusze-strukturalne.gov.pl/informator/npr2/dokumenty%20strategiczne/strategia%20rozwoju%20spoleczenstwa%20obywatelskiego.pdf>, odczyt z dn. 21.04.2011.
- System Informacji Oświatowej, <http://www.sio.edu.pl/?pokaz=strona-&id=1>, odczyt z dn. 10.04.2011.
- *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, red. A. Titkow, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003.
- Szkodny-Ciołek D., *Wpływ restrukturyzacji na decyzje kobiet w życiu zawodowym*, [w:] K. Faliszek, E.M. Petras, K. Wódz (red.), *Kobiety wobec przemian okresu transformacji*, Katowice 1997.
- *Szkolenia dla kandydatek na radne*, http://www.frdl.org.pl/main/kobiety_dla_jst.htm, odczyt z dn. 24.04.2011.
- *Szkoły wyższe i ich finanse w 2005 r.*, Warszawa 2006, http://www.stat.gov.pl/gus/5840_1177_PLK_HTML.htm, odczyt z dn. 10.04.2011.
- *Szkoły wyższe i ich finanse w 2009 r.*, GUS 2010.
- Szmyt A., *Uwagi w sprawie parytetów wyborczych*, Warszawa 2010, http://www.rownetraktowanie.gov.pl/files/dokumenty/ekspertyza%20oprof_%20dr%20hab_%20Andrzej%20Szmyt.pdf, odczyt z dn. 19.04.2011.
- *Sztuka, koltunie!*, wywiad z B. Zdrojewskim, „Wprost”, 13/2011, <http://www.wprost.pl/ar/237540/Sztuka-koltunie/?O=237540&pg=1>, odczyt z dn. 20.04.2011.
- Szynglarewicz B., Matkowski R., Kasprzak P., Kotowska J., Forgacz J., Pudełko M., Kornafel J., *Skuteczność populacyjnego programu wczesnego wykrywania raka piersi*, „Polski Merkuriusz Lekarski”, 2009, XXVI, <http://pml.strefa.pl/ePUBLI/152/05.pdf>, odczyt z dnia 4.05.2011.
- *Ściąga dla Radnego i nie tylko... Jak wdrażać politykę równości na poziomie lokalnym*, red. R. Berent-Mieszczanowicz, <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=explorer&chrome=true&srcid=oBxsHi5aSfoSNMWU4YQ4NjQtZTAzNCoYmRmLThmMDAtNDQ3ZWZkNjcoZDJh&hl=pl>, odczyt z dn. 3.05.2011.
- Śliwa M., *Udział kobiet w wyborach i ich działalność parlamentarna*, [w:] *Równe prawa i nierówne szanse. Kobiety w Polsce międzywojennej*, red. A. Żarnowska i A. Szwarc, DiG Warszawa 2000.
- Titkow A. (red.), *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia pracy kobiet*, ISP, Warszawa 2007.

- Tomaszewska J., *Dyskryminacja ze względu na płeć*, [w:] *Dyskryminacja ze względu na płeć i jej przeciwdziałanie. Przewyciężenie barier na drodze ku równości kobiet i mężczyzn w Polsce*, Sekretariat Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, Warszawa 2004.
- Trawińska M., *Samozatrudnienie lekiem na całe złoto?*, [w:] *Kobiety na zielonej wyspie. Kryzys w Polsce z perspektywy gender*, red. A. Czerwińska, Z. Łapniewska, J. Piotrowska, Warszawa 2010.
- *Turystyka i wypoczynek w gospodarstwach domowych w 2009 r.*, Warszawa 2010, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_kts_turystyka_wypoczynek_w_gosp_dom_2009.pdf, odczyt z dn. 20.04.2011.
- *Uchwała nr 570/IV/11 Zarządu Województwa Dolnośląskiego z dnia 26 kwietnia 2011 r. w sprawie zmiany Uchwały nr 743/III/07 Zarządu Województwa Dolnośląskiego z dnia 18 września 2007 r. w sprawie powołania składu osobowego Komitetu Monitorującego Regionalny Program Operacyjny dla Województwa Dolnośląskiego na lata 2007–2013*, http://rpo.dolnyslask.pl/fileadmin/user_upload/documents/11maj/2/uchwalazuzasadnieniem.pdf, odczyt z dn. 3.05.2011.
- Unlot J., *Wyniki badań nad bezrobociem kobiet*, [w:] R. Horodeński (red.), *Gospodarka zasobami pracy*, Białystok 1998.
- Urząd Statystyczny we Wrocławiu, *Rocznik Statystyczny Województwa Dolnośląskiego 2010*, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/wroc/ASSETS_rocznik_2010.pdf, s. 124, odczyt z dn. 4.05.2011.
- Urząd Statystyczny we Wrocławiu, *Województwo Dolnośląskie. Statystyczne Vademecum Samorządowca*, Wrocław 2010.
- *Utracona produktywność chorych przewlekle rzeczywistym kosztem dla gospodarki*, 28.06.2010, <http://www.eonkologia.pl/Utracona-produktywnosc-chorych-przewlekle-rzeczywistym-kosztem-dla-gospodarki,597-580.html>, odczyt z dnia 4.05.2011.
- *W trosce o pracę. Raport o rozwoju społecznym Polska 2004*, Warszawa 2004.
- Warszawa 2010, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_e_szkoly_wyzsze_2009.pdf.
- *Wiedza dla onkologa, Utracona produktywność chorych przewlekle rzeczywistym kosztem dla gospodarki*, 28.06.2010, <http://www.eonkologia.pl/Utracona-produktywnosc-chorych-przewlekle-rzeczywistym-kosztem-dla-gospodarki,597-580.html>, odczyt z dn. 4.05.2011.

- *Więcej kobiet – mniej ustawowych parytetów, czyli jak skutecznie zwiększyć udział kobiet w polityce, rekomenduje Minister Elżbieta Radziszewska, Pełnomocnik Rządu do spraw Równego Traktowania*, <http://www.rownetraktowanie.gov.pl/files/dokumenty/Parytety.pdf>, odczyt z dn. 22.04.2011.
- Wiktorska-Święcka A., *Europejska polityka równości płci a równość szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy na przykładzie Polski*, [w:] *Równość w Unii Europejskiej – teoria i praktyka*, red. W. Bokajto, A. Pacześniak, Wrocław 2008.
- Włodarczyk W.C., *Polityka zdrowotna w społeczeństwie demokratycznym*, Kraków 1996.
- *Women in National Parliaments*, <http://www.ipu.org/wmn-e/arc/classif310311.htm>, odczyt z dn. 19.04.2011.
- *Wpływ procesu prywatyzacji na położenie kobiet: kobiety polskie w gospodarce okresu transformacji – raport z badań*, opracowany przez B. Żylicz, Centrum Praw Kobiet, Warszawa 2000.
- *Wrocław dla Kobiet*, <http://www.wroclawdlakobiet.pl/>, odczyt z dn. 18.04.2011.
- *Wybory do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej zarządzane na dzień 21 października 2007*, Państwowa Komisja Wyborcza, <http://wybory2007.pkw.gov.pl>, odczyt z dn. 12.04.2011.
- *Wybory do Senatu Rzeczypospolitej Polskiej zarządzane na dzień 21 października 2007*, Państwowa Komisja Wyborcza, <http://wybory2007.pkw.gov.pl>, odczyt z dn. 12.04.2011.
- *Wybory Samorządowe 2010*, Państwowa Komisja Wyborcza, <http://wybory2010.pkw.gov.pl>, odczyt z dn. 12.04.2011.
- Wysocki M.J., Miller M., *Nowe zdrowie publiczne w perspektywie ostatnich 30 lat*, „Zdrowie Publiczne” 2003, nr 113.
- Wysocki M.J., Miller M., *Paradygmat Lalonde’a. Światowa Organizacja Zdrowia i nowe zdrowie publiczne*, „Przegląd Epidemiologiczny” 2003, nr 3.
- Zachorowska-Mazurkiewicz A., *Kobiety i instytucje. Kobiety na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych, Unii Europejskiej i w Polsce*, Katowice 2006.
- *Zadania Zespołu ds. Kobiet Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego w Województwie Dolnośląskim*, <http://www.aterazkobiety.pl/index.php/zadania>, odczyt z dn. 3.05.2011.

Notki o autorkach tomu



Aleksandra Gromelska:

doktor nauk politycznych, adiunkt w Zakładzie Polityki Społecznej i Ekonomicznej w Instytucie Politologii Uniwersytetu Wrocławskiego. Zainteresowania badawcze: polityka zdrowotna, ze szczególnym uwzględnieniem problematyki leczenia uzdrowiskowego i promocji zdrowia, ponadto turystyka, polityka regionalna.



Dorota Moroń:

doktor nauk politycznych o specjalności polityka społeczna; socjolog; adiunkt w Zakładzie Polityki Społecznej i Ekonomicznej Instytutu Politologii Uniwersytetu Wrocławskiego, kierownik Podyplomowych Studiów „Zarządzanie Kapitałem Ludzkim i Społecznym”; sekretarz Oddziału Dolnośląskiego Polskiego Towarzystwa Polityki Społecznej. Zainteresowania badawcze: organizacje pozarządowe, wolontariat, współpraca trzeciego sektora z administracją publiczną, kapitał społeczny, obszary i problemy współczesnej polityki społecznej: wielosektorowość w polityce społecznej, pomoc społeczna i polityka edukacyjna. Autorka książki *Wolontariat w trzecim sektorze. Prawo i praktyka* oraz licznych artykułów naukowych dotyczących problematyki trzeciego sektora i polityki społecznej.



Marta Makuch:

doktor nauk politycznych o specjalności polityka społeczna i gospodarcza, od 2006 roku pracuje jako adiunkt w Zakładzie Polityki Społecznej i Ekonomicznej Instytutu Politologii na Uniwersytecie Wrocławskim. Zainteresowania badawcze: polityka społeczno-ekonomiczna, w szczególności: polityka fiskalna, pieniężna i rynku pracy w Polsce. W czasie wolnym: smooth jazz, kino hiszpańskie, wycieczki piesze w góry lub rowerowe.



Małgorzata Mikołajczyk:

absolwentka psychologii społecznej w Szkole Wyższej Psychologii Społecznej we Wrocławiu oraz absolwentka Państwowej Szkoły Muzycznej w klasie saksofonu. Pracuje jako asystentka wicewojewody dolnośląskiego. Zainteresowania: emigracja Polaków do Irlandii (prowadziła badania populacji Irlandczyków w okresie migracji Polaków w celach zarobkowych i na grupie Polaków będących na emigracji zarobkowej w Irlandii). Członkini Stowarzyszenia „Silne Kobiety Bogatyni”. Ponadto: muzyka jazzowa, psychologia kliniczna, psychologia społeczna, działania na rzecz równouprawnienia kobiet i mężczyzn, zwiększania aktywności kobiet, historia i kultura Irlandii.



Anna Pacześniak:

doktor politologii, adiunkt w Instytucie Politologii Uniwersytetu Wrocławskiego, współpracownik naukowy Centrum Badań nad Życiem Politycznym (CEVIPOL) Wolnego Uniwersytetu w Brukseli. Autorka, redaktorka lub współredaktorka publikacji: *Kobiety w Parlamencie Europejskim. Przetamywanie stereotypu płci w polityce* (2006), *Równość w Unii Europejskiej – teoria i praktyka* (2008), *Płeć w społeczeństwie, ekonomii i polityce* (2009), *Podstawy europeistyki. Podręcznik akademicki* (2009), *Populizm w Europie – defekt i przejaw demokracji* (2010), *Europeizacja – mechanizmy, wymiary, efekty* (2010),

Ludzie partii – idealisci czy pragmatycy? (2011). Zainteresowania naukowo-badawcze: europeizacja partii politycznych w Europie Środkowo-Wschodniej, kobiety w polityce.



Marta Szczepańska:

absolwentka stosunków międzynarodowych na Uniwersytecie Wrocławskim (praca magisterska: *Miejsce i rola kobiet w służbie zagranicznej na przykładzie polskiej dyplomacji*). Absolwentka Europejskiej Akademii Dyplomacji; audytor wewnętrzny Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy. Pracuje w Dolnośląskim Urzędzie Wojewódzkim. Prowadziła badania nad udziałem kobiet w służbie zagranicznej oraz szkolenia dla słuchaczy Szkół Rozwoju (Szkola Coachów, Szkoła Konsultantów, Szkoła Liderów, Szkoła Trenerów) z zakresu etykiety urzędniczej i protokołu dyplomatycznego. Autorka publikacji: *Ocena polityki zagranicznej Władimira Putina w świetle wypowiedzi Condoleezy Rice, Angeli Merkel i Julii Tymoszenko (styczeń – czerwiec 2007 roku)*”.



Aldona Wiktorska-Święcka, MBA:

doktor nauk humanistycznych, Uniwersytet Wrocławski (Instytut Politologii, Europeistyka), stypendystka Deutscher Akademischer Austauschdienst, specjalistka w zakresie ekonomicznych i społecznych uwarunkowań rozwoju regionalnego i lokalnego ze szczególnym uwzględnieniem polityki rynku pracy, innowacji, przedsiębiorczości i rewitalizacji społecznej. Ewaluatorka programów i projektów w zakresie rozwoju społecznego. Autorka i redaktorka publikacji naukowych i popularnonaukowych, w tym popularnej serii z zakresu kształcenia obywatelskiego: *Traktat o rzeczach codziennych*. Członkini Polskiego Towarzystwa Nauk Politycznych, European Consortium for Political Research, Polskiego Towarzystwa Ewaluacyjnego oraz Polskiego Towarzystwa Komunikacji Społecznej.



Małgorzata Wojtkowiak-Jakacka:

doktor nauk ekonomicznych, członkini organizacji społecznych i naukowych: Polskiego Towarzystwa Statystycznego, Polskiego Towarzystwa Polityków Społecznych, Polskiej Inicjatywy Humanitarnej, Społecznego Stowarzyszenia Wiejskiego Nasze Okolice. Dyrektor Urzędu Statystycznego we Wrocławiu. Absolwentka Wrocławskiej Akademii Ekonomicznej.



Ilona Antoniszyn-Klik

Wicewojewoda Dolnośląski



Radosław Mołoń

Wicemarszałek Województwa Dolnośląskiego

Patronat honorowy: Waldemar Pawlak – Wicepremier Rządu RP



DOLNOŚLĄSKI
URZĄD
WOJEWÓDZKI



**DOLNY
ŚLĄSK**
www.umwd.pl

ZWIĄZEK
PRACODAWCÓW **POLSKA MIEDŹ**

TVP WROCŁAW

50
KGHM
POLSKA MIEDŹ S.A.



Adam Grabowiecki
ŁĘGNICKA SPECJALNA
STREFA EKONOMICZNA S.A.



Dolnośląskie Centrum Hurtu
Rolno - Spożywczego S.A.

