



Partnerstwo w rodzinie

Realizacja projektu - „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” organizuje seminaria dla pracowników

Wyobraź sobie, że obudziłeś się jako kobieta. Wszyscy ci mówią: nie jedz tyle, bo będziesz gruba, uśmiechaj się, nawet jak jest ci źle, zajmuj się domem – to twój obowiązek.

W czwartek w ramach Projektu „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” zainaugurowano pierwsze seminarium dla pracowników. Kto nie przyszedł – ma szansę jeszcze to nadrobić, bowiem spotkania będą się odbywały cyklicznie – raz w miesiącu w godz. 16-19 w siedzibie Izby Przemysłowo-Handlowej.

O rodzinie, podziale ról i elastycznej pracy

Seminaria organizowane są w ramach punktu porad działającego przy Izbie. Przeznaczone są przede wszystkim dla młodych rodziców, którzy próbują godzić pracę z życiem rodzinnym. Pomogą im w tym zaproszeni na seminarium specjaliści. Tym, którzy chcą pracować „ela-

stycznie”, wytłumaczą, jak rozwiązać problemy prawne, organizacyjne czy społeczne z tym związane. Prelegenci opowiedzą też między innymi o tym, co zrobić, żeby zmienić pracę na taką, która będzie nas satysfakcjonowała, jak pracować nowocześnie i czy oplaca się brać zlecenia podczas urlopu wychowawczego.

Na seminarium warto przychodzić z partnerem, gdyż wiele spotkań będzie poświęconych problemowi partnerskiego rozłożenia domowych obowiązków. To bardzo ważna kwestia.

Realizatorzy Projektu mają nadzieję, że partnerski podział obowiązków w rodzinie i aktywne uczestnictwo mężczyzn w pracach domowych i opiece nad dziećmi stanie się krokiem milowym w wyrównywaniu szans kobiet na rynku pracy i przemianie modelu współczesnej rodziny.

Nowocześni i partnerscy

Właśnie temu poświęcone było pierwsze seminarium. O „Nowoczesnej kobiecie i mężczyźnie w domu – partnerskiej rodzinie” opowiedziała Agnieszka Nowakowska, psycholog społeczny z Uniwersytetu w Białymstoku. Pokazała dyrektywy Unii Europejskiej regulujące tę kwestię, porównała je z sytuacją w Pol-

Dziennik

Śr. nakład 19000 egz.

Zasięg lokalny





W tej rodzinie naczynia zmywa zmywarka. Ale resztę domowych obowiązków Agnieszka i Adam Ruszczykowie dzielą między siebie równo.

Pani Agnieszka jest kierownikiem w Wojewódzkim Urzędzie Pracy, pan Adam pracuje na Politechnice Białostockiej. Mają dwoje dzieci: pięcioletniego Pawelka i roczną Zosię. Są szczęśliwi, bo udało się tak poukładać życie, żeby prowadzić dom, wychowywać dzieci, a zarazem realizować się zawodowo.

Pan Adam pracuje długo, często pracę przynosi do domu. Na szczęście jest zorganizowany i nie dzieli obowiązków domowych na męskie i kobiece. Po południu – pomaga żonie we wszystkim. Zajmuje się dziećmi, odkurza, pierze. Pracę zawodową „nadgania” nocami. Ale i wtedy wie, że trzeba sprawdzić, czy dzieci są przykryte.

Domowe obowiązki nie przeszkadzają w karierze zawodowej ani Agnieszce, ani Adamowi. Agnieszka awansowała już po tym, jak urodziło się pierwsze dziecko. Adam już jako ojciec zrobił doktorat.

– Jedno nie przeszkadza drugiemu – nie ma wątpliwości pani Agnieszka. – I dzięki temu jesteśmy taką niesamowitą rodziną.

sce, opowiedziała, w jaki sposób chce to zmienić Projekt „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina”.

A na koniec zaproponowała ciekawą zabawę. Kobiety wyobrażały sobie, jak to jest być mężczyzną, a mężczyźni – jak kobietą.

Najgorsze było pogodzenie się ze stereotypami. Mężczyźni dostali polecenia-karteczki: „Nie jedz tyle”, „Uśmiechaj się!”. Kobiety – „Nie wolno ci płakać” czy „Bij się zawsze, gdy ktoś obrazi twój honor”.

Na seminarium uczestnicy dowiedzieli się też, dlaczego polskim kobietom jest tak trudno pogodzić życie zawodowe z rodzinnym.

Byłoby im o niebo lepiej, gdyby ich partnerzy bardziej angażowali się w wypełnianie obowiązków rodzinnych, gdyby został udoskonalony system opieki nad dziećmi i gdyby pracodawcy chętniej stosowali elastyczne formy pracy. Ale o to wszystko większość kobiet musi jeszcze walczyć. Jak? To podpowiedzą eksperci na następnych seminarium dla pracowników.

■ Dokumenty Unii Europejskiej

dotyczące godzenia życia zawodowego i rodzinnego

- Porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego:
Załącznik pkt I 6. „Przepisy i inne środki zmierzające do pogodzenia pracy i życia rodzinnego powinny zachęcać do wprowadzenia nowych, elastycznych sposobów organizacji i czasu pracy, lepiej dostosowanych do zmieniających się potrzeb społeczeństwa i uwzględniających potrzeby przedsiębiorstw i pracowników.”
Załącznik pkt I 7. „Politykę rodzinną należy kształtować w kontekście zmian demograficznych, skutków starzenia się ludności (...) i upowszechniania aktywności zawodowej kobiet.”
- Porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego:
Załącznik pkt I 8. „Mężczyźni powinni być zachęceni do przyjmowania na siebie równej części obowiązków domowych, i do korzystania z urlopu rodzicielskiego, na przykład, poprzez uczestnictwo w programach uświadamiających.”
- Rekomendacja Rady 92/241/EEC dotycząca opieki nad dziećmi:
Art. 2. (...) „Dzielenie między kobietę i mężczyznę zawodowych, rodzinnych i wychowawczych obowiązków wynikających z opieki nad dziećmi.”
Art. 6. Podział obowiązków
„Co do obowiązków wynikających z opieki i wychowywania dzieci, zaleca się aby państwa członkowskie propagowały i zachęcały, ze stosownych szacunkiem dla wolności osobistej, do większego zaangażowania mężczyzn, aby nastąpił równy podział obowiązków rodzicielskich między kobietę i mężczyznę, i aby zapewnić kobietom bardziej efektywną rolę na rynku pracy.”

Dziennik

Śr. nakład 19000 egz.

Zasięg lokalny



■ Stereotypom – nie!



■ **Kurier Poranny:** Czy walka ze stereotypami dotyczącymi płci to typowo polski problem?

– **Dr Cecylia Sadowska-Snarska:**

Z tym problemem mamy do czynienia we wszystkich krajach europejskich, z tym że występuje on z różną intensywnością. W krajach, które podjęły działania związane z równouprawnieniem już przed co najmniej kilkunastoma laty, a to są np. wszystkie kraje skandynawskie, ten problem jest znacznie mniejszy. Z kolei w krajach śródziemnomorskich, gdzie tradycja, czynniki kulturowe odgrywają istotną rolę, problem równouprawnienia występuje ze szczególnie dużą ostrością. Dostrzeżenie tego problemu, jako ogólnoeuropejskiego, widzimy w różnych regulacjach prawnych, jak i działaniach na poziomie całej Wspólnoty Europejskiej. Na walkę ze stereotypami w kwestii płci przeznacza się coraz większe środki finansowe. Funkcjonujący Komitet ds. Eliminacji Dyskryminacji Kobiet, systematycznie też kontroluje postępy w poszczególnych krajach członkowskich UE pod tym względem oraz wydaje odpowiednie zalecenia.

■ Jak przekonać polskich mężczyzn, że pranie, prasowanie itp. to nie są typowo kobiece czynności?

– Aktualnie mamy do czynienia z modelem rodziny małej, nuklearnej, z dwójką rodziców pracujących. Praca zawodowa, to nie tylko domena mężczyzn, ale również kobiet. Dodatkowy „etat”, związany z prowadzeniem gospodarstwa domowego oraz opieką i wychowaniem dzieci nie powinien być wykonywany tylko przez kobietę, a mężczyzna włącza się tylko wtedy, kiedy ma na to ochotę. Dzisiaj nie powinniśmy mówić o czynnościach typowo kobiecych i typowo męskich. Oczywiście dobrze jest, jak każdy będzie wykonywał to, co robi najlepiej.

W ramach projektu „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” od maja zaczynamy ogólnopolską kampanię społeczną, w ramach której chcemy promować nowy wizerunek mężczyzny, dla którego bycie mężem i ojcem jest powodem do dumy i zadowolenia, daje satysfakcję z życia. Będziemy też upowszechniać nowy wizerunek kobiety, która potrafi dzielić się swoimi obowiązkami z partnerem, czerpie z tego również radość i czuje się spełniona. Chcemy przełamywać w ten sposób stereotypowe podejście do stosunków panujących w rodzinie.



Projekt jest realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

Dziennik

Śr. nakład 19000 egz.

Zasięg lokalny

