

KONFERENCJA „O KOBIECIE W ŚWIECIE WSPÓŁCZESNYM”
WPiA UW Collegium Iuridicum II ul. Lipowa 4 aula A3
22/9/2020

Godz. 10.00-10.10 Otwarcie konferencji

- Prof. dr hab. Sambor Grucza, Uniwersytet Warszawski
Prorektor UW ds. współpracy i spraw pracowniczych
- Prof. dr hab. Tomasz Giaro, Uniwersytet Warszawski
Dziekan Wydziału Prawa i Administracji UW

Godz. 10.10-10.30

Wykład inauguracyjny *Realizacja prawa do emerytury – przesłanki prawne, ekonomiczne i społeczne*

Prof. dr hab. Gertruda Uścińska, Uniwersytet Warszawski
Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

Godz. 10.30-12.00

SESJA WPROWADZAJĄCA: WIEK EMERYTALNY PRACOWNIKÓW NAUKI

Przewodniczy: Prof. dr hab. Małgorzata Gersdorf, Uniwersytet Warszawski

1. Dr hab. Agnieszka Bień-Kacała, prof. UMK; dr Julia Kapelańska-Pręgowska, UMK
Wiek emerytalny kobiet: przywilej czy dyskryminacja?
2. Dr hab. Dorota Dzieñisiuk, Uniwersytet Warszawski
Przejście nauczycielek akademickich na emeryturę
3. Dr Małgorzata Mędrala, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie
Osiągnięcie wieku emerytalnego a możliwość rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem nauki

Dyskusja

Godz. 12.00-12.30 – lunch

Godz. 12.30-14.00

SESJA 1: KOBIECIE W NAUCE

Przewodniczy: Prof. dr hab. Adam Bosiacki, Uniwersytet Warszawski

1. Dr hab. Christoph-Eric Mecke, Uniwersytet w Hanowerze
*Prawne instrumenty tworzenia równości kobiet i mężczyzn.
Szanse i problemy na przykładzie Niemiec*
2. Dr Diana Dajnowicz-Piesiecka, Uniwersytet w Białymstoku
Społeczno-prawne aspekty sytuacji kobiet w polskim szkolnictwie wyższym i nauce
3. Dr hab. Gabriela Grotkowska, prof. UW; dr hab. Urszula Sztanderska, prof. UW
Doktorat a sytuacja zawodowa kobiet i mężczyzn
4. Dr Olga Kotowska-Wójcik, Uniwersytet Kard. Stefana Wyszyńskiego
Różnice w działalności naukowej kobiet i mężczyzn

Dyskusja

Godz. 14.00-14.30 – przerwa kawowa

Godz. 14.30-16.00

SESJA 2: KOBIETA W SPOŁECZEŃSTWIE (sesja równoległa – sala A3)

Przewodniczy: Dr hab. Agnieszka Nogal, prof. UW

1. Dr Marta Luty-Michalak, Uniwersytet Kard. Stefana Wyszyńskiego
Równouprawnienie polityczne kobiet w parlamencie
2. Dr Anna Tarnowska, Uniwersytet Mikołaja Kopernika
„Kobiety wniosą pierwiastek obywatelski i etyczny”: o aktywizmie kobiecym w wybranych procesach legislacyjnych w II RP i w początkach III RP
3. Mgr Marlena Drapalska-Grochowicz, Uniwersytet Śląski
O kobietach w relacyjnych kontekstach prawa – o etyce troski
4. Dr Barbara Godlewska-Bujok, Uniwersytet Warszawski
Realizacja filozofii troski w instytucjach akademickich?

Dyskusja

Godz. 14.30-16.00

SESJA 3: KOBIETA W PRAWIE (panel równoległy – sala A2)

Przewodniczy: Dr Agnieszka Gutkowska, Uniwersytet Warszawski

1. Dr Dominika Bek, UŚ; dr Anna Jaworska-Wieloch, UŚ; dr hab. Olga Sitarz, prof. UŚ
Systemowe problemy polskiego prawa karnego w zakresie ochrony starszych kobiet
2. Mgr Marlena Olszewska, Uniwersytet Wrocławski
Warto poświęcić kilka słów. Rzecz o feminitywach w ustawowej regulacji prawniczych tytułów zawodowych
3. Mgr Karolina Oleksińska, Uniwersytet Warszawski
Kobieta a nowoczesne technologie – czy możliwa jest dyskryminacja algorytmiczna?

Dyskusja

Godz. 16.00-16.30 – przerwa kawowa

Godz. 16.30-18.00

SESJA STUDENCKA

Przewodniczy: Dr hab. Katarzyna Myszone-Kostrzewa, prof. UW

1. Maria Wiecka, Uniwersytet Warszawski
Wpływ zasiłku macierzyńskiego na karierę zawodową kobiet. Czy mechanizmy wprowadzone przez prawo są wystarczające?
2. Marcelina Koncewicz, Uniwersytet Jagielloński
Wpływ nauczania Kościoła katolickiego na aktywność naukową kobiet
3. Michał Szkaradek, Uniwersytet Warszawski
Wiek emerytalny kobiet a dysproporcje w wysokości świadczeń ze względu na płeć
4. Hubert Taładaj, Uniwersytet Warszawski
(Nie)równość wynagradzania w sporcie ze względu na płeć. Studium gender pay gap na przykładzie piłkarek i tenisistek

Dyskusja

Godz. 18.00-18.15 Zakończenie konferencji

Dr hab. dr Dobrochna Bach-Golecka, Uniwersytet Warszawski

Dr hab. Agnieszka Bień-Kacała, prof. UMK

Katedra Prawa Konstytucyjnego

WPIA Uniwersytet Mikołaja Kopernika

Dr Julia Kapelańska-Pręgowska

Katedra Praw Człowieka

WPIA Uniwersytet Mikołaja Kopernika

Wiek emerytalny kobiet: przywilej czy dyskryminacja

Konstytucja RP z 1997 r. w art. 33 ustanawia równouprawnienie kobiet i mężczyzn. Zasada ta jest wyznacznikiem równego traktowania w różnych sferach życia. Równouprawnienia uznać zatem wypada za standard, różnicowanie zaś pozycji kobiet i mężczyzn powinno być szczególnie uzasadnione i oparte o cechę relewantną. Dotyczy to także wieku emerytalnego. W wyroku z 15 lipca 2010 r., Trybunał Konstytucyjny uznał, powołując się na swoje wcześniejsze orzecznictwo, różny wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn za przejaw tzw. uprzywilejowania wyrównawczego kobiet, które ma na celu zmniejszenie faktycznych nierówności. Ponadto, w ocenie TK, zaskarżona regulacja (tj. art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych) odpowiadała wymaganiom wiążącego Polskę prawa międzynarodowego.

Autorki referatu pragną zastanowić się czy taka regulacja i orzecznictwo trybunalskie jest rzeczywiście wyrazem uprzywilejowania kobiet czy raczej przejawem dyskryminacji. W tym celu Autorki pragną odnieść się do obowiązujących w tym zakresie standardów międzynarodowych, ze szczególnym naciskiem na to, w jaki sposób organy międzynarodowej ochrony praw człowieka (CESCR, CEDAW, EKPS, ETPC) i doktryna definiują „tymczasowe środki szczególne”, które mogą być przyjmowane przez Państwa w celu przyspieszenia osiągnięcia faktycznej równości kobiet i mężczyzn w korzystaniu z praw i wolności. Punktem wyjścia dla rozważań jest art. 4(1) Konwencji w sprawie eliminacji wszelkich form dyskryminacji Kobiet, który przewiduje wspomniane środki będące działaniami pozytywnymi (ang. *affirmative action*), których celem jest osiągnięcie równości *de facto* między kobietami i mężczyznami. Czy niższy wiek emerytalny dla kobiet jest w tym kontekście właściwym środkiem?

Dr hab. Dorota Dzienisiuk

Wydział Prawa i Administracji

Uniwersytet Warszawski

Przejście nauczycielek akademickich na emeryturę

Problemy, z którymi stykają się kobiety w sferze nauki są zbliżone do tych, które dotyczą ich w sferze emerytalnej. Chodzi głównie o niższe wynagrodzenia niż mężczyzn; obowiązki rodzinne, które powodują przerwy w pełnej lub nawet w jakiegokolwiek aktywności zarobkowej; wieloletnie ograniczenie czasu możliwego do poświęcenia na wykonywanie obowiązków zawodowych oraz o uwarunkowane kulturowo i obyczajowo słabsze perspektywy kariery zawodowej.

W wymiarze naukowym często oznacza to inny rytm osiągania stopni i tytułów naukowych niż zakłada model wzorcowy. W celu złagodzenia skutków takich zjawisk przyjmowane są szczególne rozwiązania w przepisach powszechnie obowiązujących - jednak na podstawie obserwacji praktyki nie wydaje się, żeby były one skuteczne. Pod względem organizacyjnym obniżona dyspozycyjność oddziałuje na pełnione funkcje i obejmowane stanowiska, a więc pośrednio ocenę wykonywania tego rodzaju obowiązków.

W wymiarze emerytalno-rentowym przerwy w wykonywaniu zatrudnienia są rekompensowane składkami za okres urlopu macierzyńskiego, ograniczonymi składkami za okres ewentualnego urlopu wychowawczego oraz w razie zaprzestania pracy w celu opieki nad osobami bliskimi, pod dodatkowymi warunkami. Jednak zwykle oczekuje się, że ze względu na ukształtowanie obowiązków pracowniczych nauczycielka akademicka będzie łączyła obowiązki opiekuńcze z obowiązkami pracowniczymi. Jest to w znacznym stopniu możliwe dzięki elastycznemu ustalaniu godzin zajęć i stosunkowo nieznacznemu wymiarowi pensum. Problemem staje się natomiast praca czysto naukowa oraz przygotowywanie zajęć i publikacji. Ponadto niższe wynagrodzenie przekłada się na niższą wysokość przyszłych emerytur. Bardzo ważne jest, że sam fakt pozostawania w zatrudnieniu oznacza okres ubezpieczenia dla celów emerytalnych i rentowych. Wpływa więc na prawo do minimalnej emerytury, ale także umożliwia nabycie własnych uprawnień rentowych, i to na korzystniejszych zasadach niż gdyby dana osoba zrezygnowała z zatrudnienia w okresie wykonywania obowiązków opiekuńczych.

Dr Małgorzata Mędrala

Katedra Prawa Gospodarczego Publicznego i Prawa Pracy

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

**Osiągnięcie wieku emerytalnego a możliwość rozwiązania stosunku pracy
z pracownikiem nauki**

Celem referatu jest przedstawienie prawnych możliwości rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem naukowym ze względu na osiągnięcie wieku emerytalnego. W szczególności analizie zostanie poddane, kiedy samo osiągnięcie wieku może mieć faktyczny wpływ na rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy, jego wybór do zwolnienia. W tym kontekście zostanie poruszona także kwestia ochrony przedemerytalnej przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Dr hab. Christoph-Eric Mecke

Uniwersytet w Hanowerze

Prawne instrumenty tworzenia równości kobiet i mężczyzn.

Szanse i problemy na przykładzie Niemiec

Badając znaczenie prawa dla równości kobiet i mężczyzn w Europie w aspekcie historycznym można wyróżnić dwie fazy – wcześniejszą, obejmującą długi okres od starożytności do XX wieku oraz fazę współczesną, obejmującą stosunkowo krótki okres od końca XX wieku. W fazie wcześniejszej prawo miało za zadanie utrwalić, a niekiedy nawet pogłębić istniejące *nierówności* społeczne, ekonomiczne i polityczne między kobietami i mężczyznami. Tego nadrzędnego celu nie przełamały jeszcze początkowe reformy prawne na rzecz kobiet wprowadzane np. w Anglii już od połowy XIX wieku.

Dopiero z chwilą zasadniczego ustanowienia równych praw dla mężczyzn i kobiet w Europie w *formalnym* sensie prawnym zmieniła się również funkcja prawa w odniesieniu do równości kobiet. Zmiana ta dokonała się dopiero w fazie współczesnej, np. w Niemczech pod koniec XX wieku. Obecnie w państwach członkowskich UE cel nadrzędny stanowi stworzenie *faktycznej* równości szans kobiet w odniesieniu do mężczyzn. Zgodnie z powyższym konstytucja niemiecka nie tylko domaga się równych praw dla kobiet i mężczyzn (art. 3 ust. 2 zdanie 1), jak ma to miejsce od 1949 roku, ale – od 1994 roku – wychodzi też poza sam postulat równości stawiając dodatkowy wymóg, aby państwo niemieckie „wspierało rzeczywiste wdrażanie równych praw” oraz „aktywnie działało na rzecz eliminacji [jeszcze] istniejących [de facto] niedogodności” (art. 3 ust. 2 zdanie 2).

Obowiązek wdrażania równości i eliminacji nierówności realizowany jest w Niemczech w drodze różnorodnych ustaw federalnych o równości, jak również poprzez ustanowienie urzędów komisarzy ds. równości we wszystkich instytucjach publicznych, w tym na wszystkich uniwersytetach, a od ponad 20 lat poprzez ustawowe parytety dla kobiet przy przydzielaniu wszelkich stanowisk i awansów w służbie publicznej. Natomiast nadal kontrowersyjne są w Niemczech ustanowione prawnie kwoty dla kobiet w sektorze prywatnym, w szczególności na stanowiskach kierowniczych i w zarządach dużych koncernów.

Po krótkim wprowadzeniu historycznym prelekcja przedstawia przegląd obecnej roli prawa europejskiego i niemieckiego w tworzeniu warunków dla faktycznej równości kobiet. Na przykładzie sytuacji kobiet pracujących naukowo na wydziałach prawa w Niemczech – w dalszym ciągu dość nielicznie reprezentowanych tam szczególnie na szczeblu profesorskim – prelekcja ukazuje również granice skuteczności prawa jako instrumentu w celu osiągnięcia rzeczywistej równości szans dla kobiet.

Dr Diana Dajnowicz-Piesiecka

Uniwersytet w Białymstoku

Społeczno-prawne aspekty sytuacji kobiet w polskim szkolnictwie wyższym i nauce

Sytuacja kobiet w polskim szkolnictwie wyższym i nauce na pozór wydaje się nie budzić większych wątpliwości. Wrażenie to pogłębia fakt, że w populacji studentów w Polsce od wielu lat dominują kobiety a ich udział przeważa także pośród uzyskiwanych stopni doktora. Trend taki oraz jego eksponowanie w dyskursie publicznym sprzyja stawianiu tez o końcu dyskryminacji kobiet w szkolnictwie wyższym, chociaż jego feminizacja w rzeczywistości nie usuwa okoliczności sprzyjających różnicowaniu szans zawodowych kobiet i mężczyzn.

W pierwszej części wystąpienia postawiono tezę, że kobiety uczestniczą w polskim szkolnictwie wyższym i nauce na równych prawach co mężczyźni. Rzeczywiście Konstytucja RP i ustawa o prawie szkolnictwa wyższego i nauce traktują kobiety i mężczyzn w sposób równy. Jednak po wsłuchaniu się w głosy środowiska akademickiego w tym zakresie wyłania się problem związany z przepisem art. 24 ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach, zgodnie z którym wiek emerytalny dla kobiet wynosi 60 lat, zaś dla mężczyzn 65 lat.

W ocenie polskiego środowiska naukowego przywołana regulacja niekorzystnie wpływa na sytuację kobiet w nauce ponieważ skraca ich czas na rozwój naukowy i awanse akademickie, ograniczając w ten sposób możliwości osiągnięcia takich samych sukcesów jak mężczyźni. Jest to istotny problem zwłaszcza biorąc pod uwagę, że kobiety i tak poświęcają na aktywność naukową mniej czasu niż mężczyźni co często wynika z faktu, że muszą one swój czas w znacznie większym zakresie rozdzielać między obowiązki domowe i rodzinne a pracę i rozwój zawodowy.

Utрудniona sytuacja kobiet znajduje swoje odzwierciedlenie w rozmiarach i strukturze uzyskiwanych w Polsce stopni i tytułu naukowych – wśród doktorów habilitowanych i profesorów występuje większy udział mężczyzn niż kobiet. Również więcej mężczyzn zdobywa finansowanie w ramach konkursów Narodowego Centrum Nauki, zaś ich udział wśród laureatów powiększa się wraz z wyższym stopniem.

Tym samym kobiety i mężczyźni, choć w świetle przepisów prawa są równouprawnieni, mają zróżnicowane szanse w osiąganiu sukcesów w pracy zawodowej. Kobiety, w dużej mierze ze względu na pełnione role społeczne, napotykają na swoich ścieżkach kariery naukowej więcej barier niż mężczyźni. Różny wiek emerytalny pogłębia istniejące dysproporcje w możliwościach awansowych między kobietami i mężczyznami. Wyrównanie wieku emerytalnego dla naukowiec i naukowców jest więc bardzo ważnym i potrzebnym krokiem na rzecz zniwelowania deficytów równych szans w świecie nauki.

Dr hab. Gabriela Grotkowska, prof. UW

Wydział Nauk Ekonomicznych

Uniwersytet Warszawski

Dr hab. Urszula Sztanderska, prof. UW

Wydział Nauk Ekonomicznych

Uniwersytet Warszawski

Doktorat a sytuacja zawodowa kobiet i mężczyzn

Uzyskiwanie stopnia naukowego doktora spopularyzowało się w ostatnim czasie w Polsce, zwłaszcza w niektórych dziedzinach: prawie i medycynie. Powstaje pytanie, na które stara się odpowiedzieć niniejszy tekst, czy doktorat zapewnia korzyści ekonomiczne osobom, które go uzyskały. By odpowiedzieć na to pytanie przeanalizowano zatrudnienie (strukturę i częstotliwość) osób z doktoratem, by poznać ich ulokowanie w gospodarce, jak również zbadano wysokość wynagrodzeń i tzw. stopę zwrotu z doktoratu tj. porównanie dochodów uzyskanych z pracy przez osoby z doktoratem w odniesieniu do dochodów, jakie uzyskałyby z dysponując „tylko” magisterium i nie poświęcając czasu na osiągnięcie stopnia doktora. Generalnie w Polsce, przeciętnie biorąc doktorat „sam z siebie” nie zapewnia wzrostu dochodów, jednak w określonych zajęciach zawodowych jest koniecznym środkiem awansu. Dla osiągnięcia wzrostu płac ważne jest usytuowanie osób posiadających doktorat (gdzie i w jakim charakterze pracują), jak również jakiej są płci, kobiety bowiem odnoszą mniej korzyści ekonomicznych z posiadania stopnia doktora.

Dr Olga Kotowska-Wójcik

Uniwersytet Kard. Stefana Wyszyńskiego

Różnice w działalności naukowej kobiet i mężczyzn

Nierówności w zakresie obecności i widoczności kobiet i mężczyzn naukowców na polu ich pracy zawodowej były analizowane wielokrotnie, a literatura przedmiotu w tym zakresie jest bogata. Istnieją międzynarodowe standardy obliczania ilościowych miar dysproporcji w tym zakresie (np. *glass-ceiling index* czy *gender equality index*) oraz agendy badawcze zajmujące się zagadnieniem równości i analizowaniem różnic między kobietami i mężczyznami (np. *European Institute for Gender Equality*). Powszechnie znane pojęcia opisujące trudności w osiągnięciu kolejnych etapów rozwoju zawodowego kobiet, jak: cieknący rurociąg, szklany sufit, znikające pudełko – ilustrują różnice w ilości kobiet i mężczyzn na poszczególnych stanowiskach naukowych. W perspektywie wprowadzonych w Polsce reform i oceny efektywności pracy poszczególnych osób, jak i jednostek naukowych istotne wydają się kryteria oceny oraz poziom osiągnięcia konkretnych wskaźników.

Celem prezentacji jest ukazanie różnicy między naukowcami pracującymi w obszarze nauk humanistycznych, społecznych i o sztuce, w zakresie wnioskowania o granty i publikowania naukowego. Dokonana analiza danych zastanych (m.in. statystyk Narodowego Centrum Nauki, badań Emanuela Kulczyckiego dokonanych na podstawie bazy PBN i in.) ma na celu stwierdzenie, czy kobiety i mężczyźni w odmienny sposób aplikują o dotacje finansowe i granty? – jeśli tak, to w jakim zakresie oraz czy efekty ich prac badawczych są w odmienny sposób publikowane (rodzaj publikacji, ich język, regularność, etc.)

Pozyskanie tych informacji wydaje się kluczowe w procesie zrozumienia przyczyn obecnego stanu rzeczy oraz może być niezwykle pomocne dla formułowania polityki mającej na celu osiągnięcie większej równości w świecie nauki.

Dr Marta Luty-Michalak
Wydział Społeczno-Ekonomiczny
Uniwersytet Kard. Stefana Wyszyńskiego

Równouprawnienie polityczne kobiet w parlamencie

W roku 1918 Polki otrzymały bierne i czynne prawo wyborcze, dzięki czemu w Sejmie Ustawodawczym w latach 1919-1922 zasiadało osiem posłanek, a w Sejmie I kadencji (lata 1922-1928) dziewięć kobiet, co stanowiło niewiele ponad 2%. Nieznacznie wyższy był udział kobiet wśród senatorów¹. Od tamtego okresu wiele się zmieniło ale wydaje się, że jedno pozostaje niezmiennie do dziś: kobiety w Polsce nadal stanowią znaczną mniejszość zarówno wśród posłów, jak i senatorów.

Głównym celem wystąpienia będzie omówienie wyników analizy udziału kobiet w polskim parlamencie w ostatnich trzech dekadach. Informacje dotyczące Polski porównane zostaną z danymi dotyczącymi innych państw europejskich. Dane zaczerpnięte będą z bazy danych *Inter-Parliamentary Union: the IPU's Open Data Platform*, w której zebrano informacje dotyczące parlamentów 193 państw świata od roku 1997, dzięki czemu umożliwia ona porównanie i obserwację trendów w zakresie badanej problematyki, występujących na całym świecie.

¹ M. Śliwa, *Udział kobiet w wyborach i ich działalność parlamentarna*, [w:] A. Żarnowska, A. Szwarc (red.), *Równe prawa i nierówne szanse: kobiety w Polsce międzywojennej. Zbiór studiów*, Wydawnictwo DiG, Warszawa 2000, s. 53.

Dr Anna Tarnowska

Wydział Prawa i Administracji

Uniwersytet Mikołaja Kopernika

„Kobiety wniosą pierwiastek obywatelski i etyczny”: o aktywizmie kobiecym w wybranych procesach legislacyjnych w II RP i w początkach III RP

Autorka wystąpienia pragnie przypomnieć o kierunkach, nadziejach i realiach aktywności kobiecej w parlamentarzystwie polskim w II i u progu III RP. Na mocy ordynacji z listopada 1918 r. kobiety stały się pełnoprawnymi uczestniczkami procesu wyborczego, a w jego konsekwencji zyskały możliwość reprezentowania swych wyborców w Sejmie Ustawodawczym, a następnie Sejmie i Senacie RP. Pierwsze posłanki koncentrowały swą działalność na kwestiach oświatowych i opieki społecznej, jednak trzy spośród nich należały także do Komisji Konstytucyjnej. W pracy parlamentarnej nie wahały się łamać dyscypliny partyjnej, występując ponad podziałami na rzecz rozwiązań likwidujących dyskryminację kobiet w pozaborczym prawie cywilnym i podatkowym. W Sejmie III kadencji znalazło się już 15 posłanek, jednak po zmianie ordynacji w 1935 r. ich liczba w Sejmach IV i V kadencji była symboliczna (odpowiednio 2 i 1). Praca poselska wykształconych i doświadczonych w pracy społecznej kobiet przynosiła konkretne rezultaty. W 1920 r. Zofia Moraczewska była promotorką ustawy o ograniczeniu sprzedaży alkoholu, zaś Irena Puzynianka referowała założenia tej ustawy podczas kongresu w Kopenhadze. Maria Holder-Eggerowa była referentką konwencji o zwalczaniu handlu kobietami. Janina Prystorowa była autorką i promotorką ustawy o zakazie uboju rytualnego, burzliwie dyskutowanej w 1936 r.

Po odrodzeniu realnego parlamentarystwa u progu III RP w ławach Sejmu kontraktowego zasiadły 62 kobiety (13,5 % członków izby), zaś w Sejmie I kadencji w 1991 r. – zaledwie 45 kobiet (10%). W 1991 r. powstała Parlamentarna Grupa Kobiet, która - wykraczając poza nadaną posłankom przez media etykietę „paprotek” - jako ponadpartyjna platforma odegrała zauważalną rolę m.in. w działaniach legislacyjnych na rzecz zmiany Kodeksu rodzinnego, kodeksu pracy, przepisów alimentacyjnych czy ustawy o warunkach przerywania ciąży. Jednocześnie zaproponowana przez PRG ustawa o równym statusie kobiet i mężczyzn nie została uchwalona. Grupa posłanek I i II kadencji oraz senator Alicji Grześkowiak brały udział w pracach nad Konstytucją RP jako członkinie Komisji Konstytucyjnej ZN.

Mgr Marlena Drapalska-Grochowicz

Uniwersytet Śląski

O kobietach w relacyjnych kontekstach prawa – o etyce troski

Etyka troski jako jedna z odmian etyki relacyjnej stawia za punkt wyjścia relację opartą na odpowiedzialności i trosce. Pionierką tego nurtu jest Carol Gilligan, która w książce „Innym głosem” przeciwstawiła się koncepcji rozwoju moralnego Kohlberg’a (etyka sprawiedliwości) według której kobiety są istotami moralnie mniej rozwiniętymi od mężczyzn. Badania empiryczne Gilligan wykazały, że kobiety wykazują odmienną moralność niż mężczyźni. Przede wszystkim, kobiety myślą narracyjnie i emocjonalnie. Określają się przez pryzmat relacji w jakich pozostają z innymi, a bezpieczeństwo wiążą z intymnością i bliskimi relacjami z innymi ludźmi. Moralność w kobiecym ujęciu jest definiowana w kategoriach troski i odpowiedzialności. Moralne to zatem takie, które odpowiada na potrzeby drugiej osoby z uwzględnieniem jej wyjątkowości. Etyka troski podkreśla wobec tego takie wartości jak współzależność, empatię, kontekstualność oraz zorientowanie na potrzeby drugiego człowieka. Jest to perspektywa, która zakłada, że działanie moralne nie opiera się jedynie na rozumie, ale przede wszystkim emocjach.

Prawo, w pozytywistycznym paradygmacie, jawi się jako instrument tłumienia emocji lub ich minimalizacji, są one bowiem widziane jako słabość, niedoskonałość natury ludzkiej. Warto przypomnieć również symptomatyczny fakt, że prawo w pozytywistycznym ujęciu uprzywilejowało prawnicze rozumowanie pozbawione zwłaszcza takich cech, jak np. empatia czy współczucie, a zatem emocji, które tradycyjnie przypisywane są kobietom jako jednostkom bardziej emocjonalnym, „słabszym”.

Prawo osadza kobiety w rozmaitych kontekstach, na potrzeby wystąpienia wyróżniam dwa – niezależnie od ich płci (jako obywatelki, jednostki, podmioty prawa) oraz zależnie od płci (matka, żona i inne relacje rodzinne). W wystąpieniu chciałabym rozważyć jak ustawodawca i wspólnota interpretacyjna (orzecznictwo sądowe) „widzą” kobiety w tych różnych kontekstach prawnych. Czy w tych sytuacjach, w których płeć nie stanowi kryterium wyróżnienia, kobiety są rozumiane w oderwaniu od niej? Jak i czy postrzegana oraz artykułowana jest ich odmienność zarówno jednostkowa, jak i relacyjna? Ponadto, chciałabym postawić pytanie o obecność i rozumienie „kobiecych emocji” w dyskursie prawnym, tj. troski i empatii w dyskursie prawnym; czy są przypisywane jedynie kobietom czy również mężczyznom? Finalnie, chciałabym rozważyć ogólniejsze pytanie – czy w prawie jest miejsce dla partykularnych i emocjonalnych relacji międzyludzkich opartych na trosce o drugiego człowieka.

Dr Barbara Godlewska-Bujok

Wydział Zarządzania

Uniwersytet Warszawski

Realizacja filozofii troski w instytucjach akademickich?

Etyka troski, inaczej nazywana filozofią troski, jest koncepcją, która pozwala spojrzeć na sferę organizacyjną instytucji inaczej niż z perspektywy władzy i sprawiedliwości. W ostatnim czasie zyskuje na popularności poprzez swoją perspektywę, skupioną na relacjach międzyludzkich. To podejście pozwala przypisać relacjom wewnątrz organizacji inne komponenty niż to się dzieje w klasycznej analizie relacji władzy. Pytanie o filozofię troski w instytucji szkolnictwa wyższego jest również pytaniem o możliwość budowy relacji między poszczególnymi osobami na różnych szczeblach drabiny akademickiej. Pytanie dotyczy także poszczególnych aktów troski członków wspólnoty akademickiej. Autorka wystąpienia spróbuje również zwrócić uwagę na to, co może być postrzegane jako akt troski.

Dr Dominika Bek
Uniwersytet Śląski

Dr Anna Jaworska-Wieloch
Uniwersytet Śląski

Dr hab. Olga Sitarz, prof. UŚ
Uniwersytet Śląski

Systemowe problemy polskiego prawa karnego w zakresie ochrony starszych kobiet

Analizując sytuację kobiety starszej w świetle prawa nie można tracić z pola widzenia szeroko rozumianego prawa karnego. Najnowsze badania kryminologiczne wskazują bowiem, że pokrzywdzenie osób starszych to niemal zupełnie odrębne zagadnienie na tle przestępczości tzw. kryminalnej. W naszym wystąpieniu chcielibyśmy przedstawić trzy zasadnicze płaszczyzny sytuacji starszych kobiet pokrzywdzonych przestępstwem. Rozważymy, czy w charakteryzowanych obszarach funkcjonuje zjawisko tzw. gilotyny emerytalnej. Pierwsza z płaszczyzn to wiktymologiczny obraz przestępczości przeciwko seniorkom – jakie czyny najczęściej są popełniane, jakie relacje łączą pokrzywdzoną ze sprawcą, jakie są przyczyny takiego pokrzywdzenia. Zweryfikujemy tezę, czy zakończenie aktywności zawodowej idzie w parze ze wzrostem zagrożenia przemocą. Część druga to krótka analiza przepisów prawa karnego materialnego bezpośrednio związanych z ustalonym obrazem przestępczości i próba odpowiedzi na pytanie, czy obowiązujące prawo karne adekwatnie reaguje na naruszenia praw seniorek poprzez czyny zabronione. Trzecia płaszczyzna, najmniej dotąd zbadana, to diagnoza systemu ścigania i orzekania w sprawach karnych z perspektywy starszej osoby pokrzywdzonej. Ustalone zostanie, na ile społeczna oraz indywidualna sytuacja utrudnia lub wręcz uniemożliwia skuteczne ściganie sprawców i uzyskanie instytucjonalnej pomocy w tym zakresie ze strony państwa.

Nie ma bowiem wątpliwości, że osoba starsza, po zakończeniu pracy zawodowej, ze względu na niewielką liczbę kontaktów i słabsze więzi społeczne, pewne wykluczenie technologiczne i informatyczne, poczucie lęku i niepewności w urzędach, a czasem pewne ograniczenia intelektualne lub psychiczne staje się niemal całkowicie bezradna w obliczu popełnionego wobec niej przestępstwa. Ta samotność i bezradność jest większa, gdy sprawcą jest jedyny członek rodziny.

Ostatecznym celem wystąpienia będzie dokonanie diagnozy polskiego systemu prawnokarnego w obszarze adekwatnej reakcji na przestępstwa popełniane przeciwko starszym kobietom.

Mgr Marlena Olszewska
Kolegium Nauk Prawnych Szkoły Doktorskiej
Uniwersytet Wrocławski

Warto poświęcić kilka słów.

Rzecz o feminitywach w ustawowej regulacji prawniczych tytułów zawodowych

Feminizm prawniczy formułuje tezę stanowiącą, że perspektywa męska, jako dominująca w życiu społecznym, jest również decydująca w procesie stanowienia prawa. Punkt widzenia kobiet nie jest uwzględniany na etapie procesu legislacyjnego, przez co konieczne jest następcze udzielanie im na gruncie przepisów „specjalnej ochrony” – za jej przykład posłużyć mogą przepisy prawa pracy, czy przepisy dotyczące wieku emerytalnego. Opisywany schemat, choć powszechnie nieuświadomiony, pogłębia nierówności płciowe.

Unaocznieniem formułowania brzmienia przepisów prawa z perspektywy męskiej są ustawy regulujące działanie prawniczych samorządów zawodowych (adwokatów, radców prawnych, doradców podatkowych, komorników, notariuszy), w ramach których ustawodawca wprowadził tytuły zawodowe, obejmując je ochroną prawną. Żadna z ustaw nie posiada odpowiednika tytułu zawodowego w formie żeńskiej, co oznacza, że kobieta trudniąca się daną profesją w obrocie zawodowym posługiwać musi się literalnym brzmieniem tytułu, przewidzianym w ustawie w formie męskiej. Kwestia ta dotyczy również zawodu sędziego i prokuratora, choć według danych statystycznych w obu wymienionych liczebnie przeważają kobiety.

Zagadnienie powyższe, mimo że z punktu widzenia pozostałych obszarów, na których obserwować można supremację męskiej perspektywy, wydawać może się błahe, z całą pewnością wpływa na widzialność kobiet nie tylko w ramach wskazanych zawodów, ale również w szerszej perspektywie – jako osób funkcjonujących na rynku pracy. Język, jako narzędzie służące do opisu rzeczywistości, nie tylko ją odzwierciedla, ale także ją kreuje. Wprowadzenie feminitywów do szeroko pojętego uzusu językowego oraz na gruncie przepisów prawnych w pierwszej chwili może napotkać na przeszkody natury zarówno stricte językowej, jak i społecznej. Powinno być jednak postrzegane nie jako cel sam w sobie, ale środek do osiągnięcia pełnej równości kobiet.

Mgr Karolina Oleksińska
Międzydziedzinowa Szkoła Doktorska
Uniwersytet Warszawski

Kobieta a nowoczesne technologie – czy możliwa jest dyskryminacja algorytmiczna?

Ekspansja kobiet w obszarze nowych technologii rozwija się sukcesywnie. Jeszcze do niedawna liczba kobiet w tym sektorze była marginalna, natomiast ostatnio wzrosła dziesięciokrotnie. Wydawać by się mogło że w sensie społecznym, czy też kulturowym rola kobiet została doceniona, co zaowocowało „przebicciem szklanego sufitu”. Niemniej ostatnim czasem pojawił się kolejny problem, z którym przyszło się mierzyć płci pięknej, tj. dyskryminacja algorytmiczna, która jest bezpośrednio związana z tzw. obciążeniem algorytmicznym (*ang. algorithmic bias*).

Raport Europejskiego Komitetu Społeczno-Ekonomicznego z 2017 r. odnoszący się do sztucznej inteligencji podkreśla, że jej rozwój „odbywa się w bardzo homogenicznych środowiskach składających się głównie z młodych i białych mężczyzn, co powoduje, że określone płciowe i kulturowe uprzedzenia stają się naturalnymi komponentami sztucznej inteligencji”. Wydaje się więc, że jeśli to algorytmy oraz sama technologia sztucznej inteligencji, czy też *big data* mają decydować o zastosowaniu wobec człowieka pewnej kategoryzacji będącej kluczem doboru przy zatrudnieniu, to jest to przejaw pewnej tendencyjności, której algorytm jest uczony bądź sam się uczy.

Celem wystąpienia będzie m.in. przedstawienie problematyki zjawiska dyskryminacji algorytmicznej poprzez nakreślenie działania technologii, w oparciu o analizę prawną. Zostaną zaprezentowane wnioski płynące z wyroku poznańskiego sądu pracy, który zakwestionował stosowaną przez Amazon praktykę rozwiązywania umów o pracę na podstawie analiz wykonanych przez algorytmy oraz wyrok sądu wrocławskiego, który w przeciwieństwie do sądu poznańskiego zaaprobował zastosowanie podobnego rozwiązania technologicznego. Zostanie przedstawiona koncepcja „*human-in-command*”, która zakłada, że ostateczną decyzję podejmuje człowiek, nie maszyna.

Całość rozważań zostanie odniesiona do zasady niedyskryminacji w prawie unijnym. Wnioski analizy przysłużą się w dyskusji nad rolą kobiety we współczesnym świecie, w szczególności w sektorze prawno-technologicznym.

Maria Wiecka

Wydział Prawa i Administracji

Uniwersytet Warszawski

Wpływ zasiłku macierzyńskiego na karierę zawodową kobiet.

Czy mechanizmy wprowadzone przez prawo są wystarczające?

Zgodnie z art. 33 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej kobieta i mężczyzna mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. W szczególności obejmuje to równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń. Jednak, mimo powyższej wyrażonej reguły zjawisko wolniejszej kariery zawodowej kobiet w Polsce jest faktem, z 10 Polek będących w wieku produkcyjnym aż 4 z nich nie jest aktywnych zawodowo i nie szuka pracy². Powodów jest wiele. Może być to edukacja, stan zdrowia czy sprawowanie opieki nad dziećmi.

Wpływ na zarobki mają również dysproporcje ze względu na grupy zawodowe przypisywane częściej mężczyznom (informatycy, programiści), a grupy zawodowe przypisywane częściej kobietom (edukacja, służba zdrowia). Statystycznie zarobki za wykonywanie zawodów częściej przypisywanych kobietom są znacznie mniejsze od zarobków za wykonaną pracę w zawodzie częściej przypisywanym mężczyznom³.

W celu zrównania możliwości kobiet na rynku pracy wprowadzono szereg regulacji ułatwiających im powrót do miejsca zatrudnienia po urodzeniu dziecka, m. in. urlop rodzicielski, z którego prócz matki może skorzystać również ojciec dziecka czy 2-tygodniowy urlop ojcowski. Jednak jak wygląda w praktyce sprawowanie opieki nad dzieckiem? Jak dużo ojców rezygnuje z pracy na rzecz urlopu rodzicielskiego czy ojcowskiego oraz czy wprowadzone mechanizmy są wystarczające do zapewnienia równych szans na rynku pracy?

W referacie będę starała się odpowiedzieć na powyższe pytania w kontekście roli kobiet we współczesnym świecie, charakteryzując poszczególne dostępne świadczenia dla rodziców, oraz ich wpływ na aktywność zawodową kobiet. Porównam również modele wprowadzone przez inne państwa ukazując ich założenia, jak i ich późniejszy wpływ na kształtowanie się sytuacji społecznej i politycznej.

² Raport „Praca i przedsiębiorczość kobiet – potencjał do wykorzystania w Polsce”, 2017 r.

³ Tamże.

Marcelina Koncewicz, Uniwersytet Jagielloński

Marcelina Koncewicz

Wydział Prawa i Administracji

Wydział Polonistyki

Uniwersytet Jagielloński

Wpływ nauczania Kościoła Katolickiego na aktywność naukową kobiet

Doktryny dominujące w debacie społecznej mogą mieć wpływ na podejmowanie przez kobiety aktywności naukowej. W Polsce wciąż silne oddziaływanie ma Kościół katolicki. Dlatego nie można pominąć jego nauczania, badając kwestie kariery naukowej kobiet w naszym kraju.

W moim wystąpieniu przedstawię, jak pozycja kobiety postulowana przez Kościół katolicki ma się do sylwetki kobiety spełniającej się w pracy naukowej. Chciałabym też odnieść się do funkcji, które kobiety mogą pełnić w kulcie religijnym i ukazać, jak może to wpływać na postrzeganie ich dokonań na polu nauki. Omówię również archetypy biblijnych kobiet i wskażę na cenione w Kościele cechy, które mogą być przydatne w pracy naukowej.

Jako metodę badawczą przyjąłam przegląd literatury połączony z analizą i interpretacją poszczególnych dokumentów Kościoła Katolickiego. W moim wystąpieniu odniosę się również do współczesnych badań poświęconych roli kobiet w życiu społeczno-ekonomicznym. Poświęcę też uwagę roli Kościoła katolickiego w procesie transformacji ustrojowej w Polsce i jej znaczenia dla rozwoju autorytetu wspomnianego podmiotu w kwestii życia rodzinnego Polaków.

Chciałabym, aby mój referat pokazał, że, mimo zachodzącej w Polsce laicyzacji społeczeństwa, nauczanie Kościoła Katolickiego wciąż ma wpływ na kształtowanie się nierówności pomiędzy płciami oraz stosunek do kobiety i rodziny. Postaram się również skłonić audytorium do refleksji nad tym, jak religia i kultura mogą, w często niedostrzegalny sposób, blokować rozwijanie potencjału naukowego tkwiącego w członkach mniej uprzywilejowanych grup społecznych.

Michał Szkaradek

Wydział Prawa i Administracji

Uniwersytet Warszawski

Wiek emerytalny kobiet a dysproporcje w wysokości świadczeń ze względu na płeć

Zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn na jednakowym poziomie 65 lat miałyby korzystny wpływ ekonomiczny na sytuację kobiet. Wynika to z faktu, iż w przypadku kobiet wydłużony zostałby okres odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne, a także skróceniu uległby przewidywany czas długości życia na emeryturze, co skutkowałoby wzrostem świadczeń wypłacanych kobietom. Dodatkowo ze względu na drugi powód odciążeniu uległby cały system emerytalny, dzięki czemu możliwa byłaby korzystniejsza waloryzacja wysokości emerytur wobec wszystkich świadczeniobiorców. Niejednokrotnie jest również tak, że kobiety po 60. roku życia przechodzą na emeryturę i podejmują na kilka lat zatrudnienie, mając nadzieję na wzrost wypłacanego świadczenia emerytalnego - niestety w zależności od czasu aktywności zawodowej wzrost ten pozostaje nieznaczny lub nie występuje, z uwagi na mechanizm finansowania świadczenia emerytalnego - z subkonta i indywidualnego konta emerytalnego. Innymi słowy praca między 60. a 65. rokiem życia przez kobietę, po przejściu na emeryturę pod względem wpływu na wysokość emerytury jest nieoptyczna. Natomiast kobieta przechodząc na emeryturę w wieku 65. lat mogłaby świadomie podjąć dodatkowe zatrudnienie i realnie wpłynąć dzięki temu na wzrost, w pewnym stopniu, kwoty swojego świadczenia.

Kolejnym zagadnieniem wartym uwagi pozostaje kwestia macierzyństwa. Przedstawicielki płci pięknej niejednokrotnie z uwagi na obowiązki związane z wychowaniem potomstwa zawieszają swoją karierę, zaprzestają aktywności zawodowej lub podejmują urlop wychowawczy, który wynosi do 36 miesięcy i w tym czasie matka nie otrzymuje wynagrodzenia, nie odprowadza się również składek na ubezpieczenia społeczne. W konsekwencji występujące często dysproporcje w wysokościach emerytur kobiet a mężczyzn mają wpływ nie tylko różnice wysokości wynagrodzeń oraz fakt, że kobiety przechodzą na emeryturę wcześniej od mężczyzn, ale również czas przeznaczony na wychowanie dziecka. Wobec powyższego podniesienie wieku emerytalnego kobiet o 5 lat stanowiłoby szansę na ograniczenie tych dysproporcji.

Hubert Taładaj
Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytet Warszawski

(Nie)równość wynagradzania w sporcie ze względu na płeć. Studium gender pay gap na przykładzie piłkarek i tenisistek

Przedmiotem mojego wystąpienia będzie problematyka wynagradzania czynnych uczestników współzawodnictwa sportowego oraz różnic w nagrodach za osiągnięte sukcesy ze względu na płeć. Pozycja kobiet w świecie sportu pod względem uzyskiwanych apanaży finansowych jest dość zróżnicowana i w dużej mierze zależy ona od uprawianej dyscypliny sportu oraz jej globalnej specyfiki. W jednych dyscyplinach kobiety za osiągnięte wyniki uzyskują tej samej wysokości wynagrodzenia co mężczyźni, a w innych występują kolosalne różnice. To zjawisko jest określane mianem *gender pay gap*.

Idealnym porównaniem pod kątem moich rozważań będzie zestawienie dwóch sportów będących na przeciwnych biegunach w zakresie równości wynagradzania – tenisa oraz piłki nożnej. W rankingu 100. najlepiej zarabiających sportowców roku 2020 według magazynu „Forbes” uplasowały się jedynie 2 kobiety – obie to tenisistki. Tak mocna pozycja kobiet w tym sporcie wynika zarówno z większego zainteresowania sponsorów oraz stosunkowo wczesnych starań o równość płac za wygrane turnieje (od lat 70. XX wieku). Zupełnie inaczej wygląda sytuacja piłkarek nożnych. Mimo rosnącej globalnej popularności żeńskiego futbolu, wynagrodzenia kobiet są nieporównywalnie niższe od najlepiej zarabiających piłkarzy, znajdujących się w ścisłej czołówce rankingu „Forbesa”. Dobrym przykładem będą oddalone w maju br. powództwa piłkarskich mistrzyń świata z USA w zakresie wypłacenia odszkodowań przez krajową federację piłkarską za praktyki dyskryminacyjne w porównaniu z kadrą męską. W moim przekonaniu zrównanie zarobków kobiet i mężczyzn w takich sportach jak piłka nożna, ze względu na zbyt silne podporządkowanie regułom rynkowym oraz uzależnienie sportu od prywatnych inwestorów i sponsorów, jest awykonalne w najbliższych kilku dekadach. Na podstawie przedstawionych przypadków zostaną określone powody takiej refleksji oraz ewentualne implikacje w tym przedmiocie związane z pandemią koronawirusa.