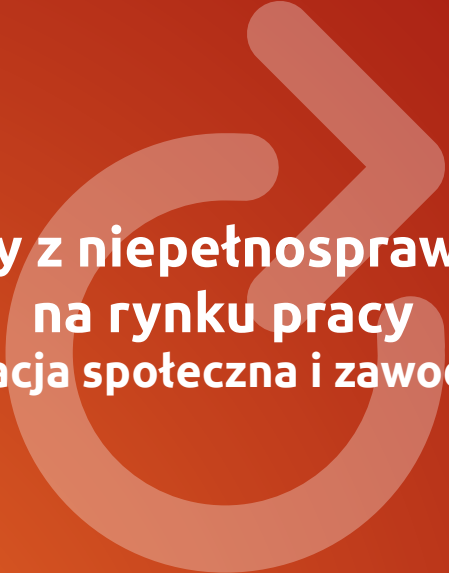


# Fundacja Aktywizacja



**Kobiety z niepełnosprawnością  
na rynku pracy  
Sytuacja społeczna i zawodowa**

# SPIS TREŚCI

---

1. WSTĘP .....	1
2. DANE STATYSTYCZNE .....	4
3. EDUKACJA I AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA .....	10
3.1. Podwójne wykluczenie .....	10
3.2. Wykształcenie kobiet niepełnosprawnych .....	14
3.2.1. EDUKACJA – POZIOM PODSTAWOWY .....	14
3.2.2. EDUKACJA – STUDIA WYŻSZE .....	15
3.3. Aktywność zawodowa .....	16
3.4. Dostęp do usług wspierających aktywność społeczną i zawodową - rozwiązania prawne .....	17
4. SPOSOBY ZWIĘKSZANIA POZIOMU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ KOBIET NIEPEŁNOSPRAWNYCH .....	19
4.1. Warsztaty i grupy wsparcia .....	19
4.2. Szkolenia i edukacja ustawiczna .....	20
4.3. Podmioty ekonomii społecznej .....	20
4.4. Staże, praktyki i przygotowanie zawodowe .....	21
4.5. Działalność gospodarcza .....	21
4.6. Aktywność społeczna .....	22
4.7. Aktywność kulturalna .....	23
4.8. Aktywność sportowa .....	24
5. PODSUMOWANIE .....	25
O AUTORACH .....	25
BIBLIOGRAFIA .....	26
SPIS AKTÓW PRAWNYCH .....	27

---

## 1. WSTĘP

---

Kobiety niepełnosprawne są grupą, której sytuacja społeczna i zawodowa jest skomplikowana, a one same napotykać na swojej drodze wiele trudności. W zależności od wieku, miejsca zamieszkania, statusu społecznego, otoczenia czy wreszcie rodzaju niepełnosprawności kobiety niepełnosprawne doświadczają różnych problemów związanych z codziennym funkcjonowaniem. Są to problemy dwojakiego rodzaju. Z jednej strony dotyczą uzyskania odpowiedniego wykształcenia czy znalezienia wymarzonej pracy. Z drugiej zaś – indywidualnych cech związanych z samoakceptacją oraz poczuciem własnej wartości. Ponadto bariery komunikacyjne oraz architektoniczne powodują, że w życiu codziennym proste czynności stają się dla nich niekiedy bardzo skomplikowane lub wręcz niewykonalne.

Celem niniejszego opracowania jest charakterystyka sytuacji społecznej i zawodowej kobiet niepełnosprawnych oraz wskazanie sposobów pokonywania trudności i rozwiązywania problemów, z jakimi borykają się na co dzień. Ważnym elementem będzie także wskazanie, jak powinna wyglądać szeroko pojęta pomoc dla kobiet niepełnosprawnych, ze szczególnym uwzględnieniem aspektów związanych z rozwojem zawodowym.

Problematyka kobiet niepełnosprawnych znajduje odzwierciedlenie w dokumentach formalnoprawnych. Istotnym aktem prawnym jest Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych. Już w jej preambule widnieje zapis: **„niepełnosprawne kobiety i dziewczęta są często narażone, zarówno w środowisku rodzinnym, jak i poza nim, na większe ryzyko przemocy, naruszania nietykalności osobistej lub znieważania, opuszczenia lub zaniedbywania, znęcania się lub wykorzystywania”**<sup>1</sup>. Aby przeciwdziałać takim sytuacjom, Konwencja wskazuje na konieczność zapewnienia pełnego i równego korzystania przez kobiety i dziewczęta niepełnosprawne ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności. Zobowiązuje również państwa

---

1 Art. 6 Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych.

członkowskie do podjęcia wszelkich środków mających na celu umożliwienie rozwoju, awansu i wzmocnienia pozycji kobiet. Działania te są realizowane w różnoraki sposób. Z jednej strony państwa mają obowiązek wprowadzenia takich rozwiązań prawnych, które pozwalają na spełnienie powyższych wymogów (wiąże się to z koniecznością zmiany różnych aktów prawnych). Z drugiej strony konieczne jest wypracowanie dobrych praktyk, które pozwalają na wprowadzenie opracowanych założeń w życie. Codzienne funkcjonowanie w społeczeństwie nie jest bowiem proste. To ciągła konieczność przełamywania stereotypów związanych zarówno z niepełnosprawnością, jak i z rolą kobiety w ogóle. Zadanie wspierania kobiet niepełnosprawnych realizują różne podmioty poprzez wdrażanie odpowiednich polityk w powyższym zakresie. Jednym z przykładów jest Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, czyli Komunikat Komisji Europejskiej. Europa 2020. Dokument nakazuje państwom członkowskim propagowanie wspólnego i indywidualnego poczucia odpowiedzialności za walkę z ubóstwem i wyłączeniem społecznym oraz opracowanie i przeprowadzenie działań mających na celu rozwiązanie konkretnych problemów grup szczególnie zagrożonych, w tym osób niepełnosprawnych.

Problemy, jakie napotykają kobiety niepełnosprawne w życiu społecznym i zawodowym, są liczne, ale też zróżnicowane. Należy zwrócić uwagę, że niepełnosprawność jest problemem wieloaspektowym. Przekłada się na wiele obszarów życia codziennego, zawodowego. Trafnie oddaje to definicja zawarta w Karcie Praw Osób Niepełnosprawnych, zgodnie z którą osoby niepełnosprawne to „osoby, których sprawność fizyczna, psychiczna lub umysłowa trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza lub uniemożliwia życie codzienne, naukę, pracę oraz pełnienie ról społecznych, zgodnie z normami prawnymi i zwyczajowymi, mają prawo do niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia oraz nie mogą podlegać dyskryminacji”<sup>2</sup>. Niepełnosprawni borykają się nie tylko z problemami zdrowotnymi, wynikającymi z różnorodnych schorzeń, ale również trudnościami w życiu społecznym, rodzinnym, zawodowym czy gospodarczym. Przeszkody te wpływają na codzienną aktywność

---

2 Preambuła Karty Praw Osób Niepełnosprawnych.

i w dużej mierze determinują ich wybory oraz decyzje. Dlatego konieczne jest likwidowanie barier utrudniających kobietom niepełnosprawnym pełnoprawne funkcjonowanie w społeczeństwie.

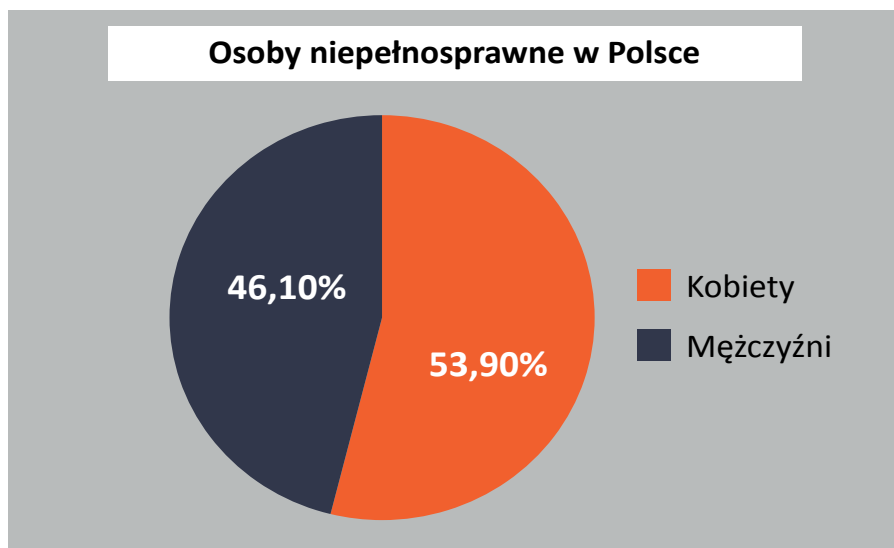
Warto podkreślić, że problemy kobiet niepełnosprawnych są w dużej mierze tożsame z problemami kobiet w ogóle. Oscylują wokół stereotypów, tradycyjnego podziału ról społecznych i zawodowych pomiędzy płciami a także presji otoczenia. W szczególności macierzyństwo i wychowanie potomstwa wpływają na odmienne traktowanie kobiet i mężczyzn w różnych sferach życia codziennego. Dlatego, mówiąc o realiach dotyczących kobiet niepełnosprawnych, często stosuje się sformułowanie: **podwójne wykluczenie**. Oznacza to, że ich sytuacja społeczna i zawodowa jest mniej korzystna na skutek nakładania się problemów i stereotypów z tych dwóch obszarów. Bardzo często skutkuje to trudnościami, jakie kobiety niepełnosprawne napotykają na rynku pracy.

Niepełnosprawne kobiety bardzo często znajdują w sobie siłę, by przezwyciężyć przeciwności i pokonywać bariery. Są one doskonałymi pracownicami, prowadzą własną działalność gospodarczą, aktywizują inne osoby niepełnosprawne i motywują do wzięcia losu w swoje ręce. Ponadto podwyższają swoje kwalifikacje zawodowe – zarówno zdobywając wykształcenie, jak i biorąc udział w różnego rodzaju szkoleniach, kursach, stażach, przygotowaniach zawodowych. Uprawiają wiele dyscyplin sportu, nawet takich, które jeszcze kilka lat temu wydawały się nieosiągalne dla osób niepełnosprawnych. Ponadto rozwijają swoje zdolności artystyczne i angażują się w działalność kulturalną i społeczną. W niniejszej broszurze zostaną zaprezentowane wszystkie te obszary, co pozwoli kompleksowo przedstawić rzeczywistą sytuację społeczną oraz zawodową kobiet niepełnosprawnych w Polsce.

## 2. DANE STATYSTYCZNE

Aby lepiej zrozumieć problematykę aktywności społecznej i zawodowej kobiet niepełnosprawnych w pierwszej dekadzie XXI wieku, warto przeanalizować dane statystyczne dotyczące takich aspektów, jak: udział kobiet niepełnosprawnych w ogóle osób niepełnosprawnych, edukacja oraz praca. Dane pochodzą między innymi z Narodowego Spisu Powszechnego (dalej NSP) z 2002 oraz 2011 r.

Według NSP z 2011 r. w Polsce jest 4 697,5 tys. osób niepełnosprawnych, co stanowi 12,2% ogółu ludności kraju. Różnica pomiędzy wynikami NSP z 2011 i z 2002 r. jest znaczna: w 2002 r. współczynnik ten wynosił 14,3%. Więcej jest niepełnosprawnych kobiet niż mężczyzn. Z NSP wynika, że odsetek kobiet niepełnosprawnych w 2011 r. wynosił 53,9%, a w 2002 r. – 52,9% ogółu osób niepełnosprawnych.



Źródło: Narodowy Spis Powszechny, 2011 r.

Należy zaznaczyć, że w grupie tej są zarówno osoby bez orzeczenia o niepełnosprawności, jak i takie, których niepełnosprawność została stwierdzona prawnie (a więc przez stosowne orzeczenie właściwego organu). W 2011 r. było to 3 133,3 tys. osób (czyli 66,7% ogółu osób niepełnosprawnych).

Z kolei wyniki badania z 2002 r. bardziej szczegółowo obrazowały sytuację kobiet niepełnosprawnych: orzeczenie o niepełnosprawności posiadało 2 263,7 tys. z nich (co stanowi 78,4 % ogółu kobiet niepełnosprawnych), podczas gdy 624,8 tys. kobiet (tj. 21,6 % ogółu kobiet niepełnosprawnych) nie posiadało stosownego dokumentu, jednakże odczuwało ograniczenie sprawności<sup>3</sup>.

W 2002 r. liczba kobiet niepełnosprawnych zamieszkujących na wsiach wynosiła 1 163,9 tys., natomiast w miastach – 1 724,6 tys. Z kolei liczba kobiet niepełnosprawnych przypadających na 1000 kobiet wynosiła na wsiach – 158,6, a w miastach – 139,4. Wskaźniki zależne były od wieku. I tak w 2002 r. na 1000 kobiet w wieku od 60 do 74 lat zamieszkujących w miastach przypadało aż 392,2 kobiet niepełnosprawnych, a wśród 1000 kobiet w tym wieku mieszkających na wsiach 398,5 było niepełnosprawnych.

Poziom aktywności kobiet jest niższy niż mężczyzn. W 2011 r. na 1000 aktywnych zawodowo mężczyzn przypadało 547 biernych zawodowo, podczas gdy na 1000 aktywnych zawodowo kobiet przypadało 1053 biernych zawodowo. Ponad 60% ludności biernej zawodowo stanowią kobiety<sup>4</sup>.

Jak wynika z danych GUS z 2011 r., biernych zawodowo było aż 2 mln 793 tys. osób niepełnosprawnych, w tym 1 mln 469 tys. w wieku produkcyjnym. Poziom wykształcenia osób niepełnosprawnych różnicuje w sposób znaczący stopień ich aktywności na rynku pracy – współczynnik aktywności zawodowej wśród osób z wykształceniem wyższym wynosił 4,7%, natomiast w przypadku

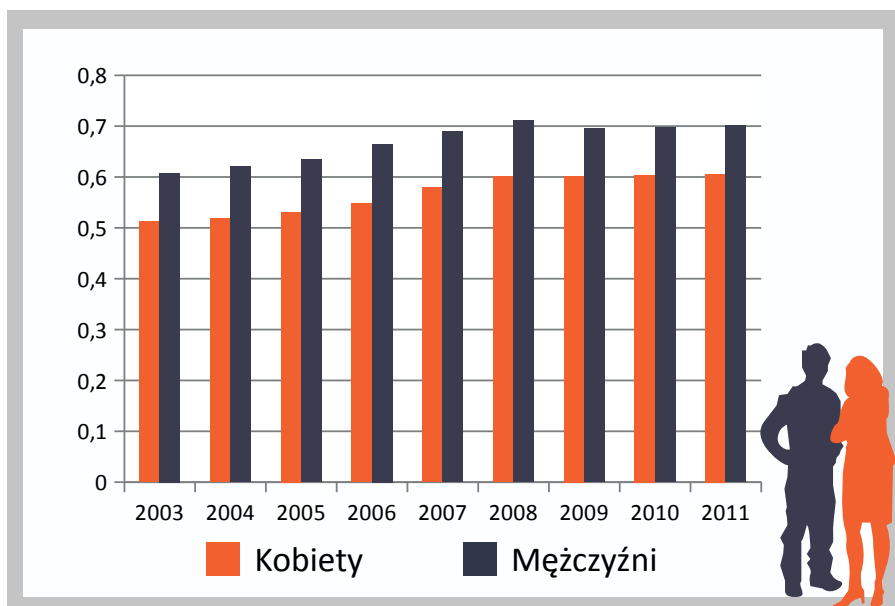
---

3 *Kobiety w Polsce*, Raport Głównego Urzędu Statystycznego, Warszawa 2007, s. 81.

4 *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, Raport Głównego Urzędu Statystycznego, Warszawa 2012, s. 3.

osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym osiągnął poziom 7,3%. Różnice występowały także w przypadku wskaźnika zatrudnienia – u osób najlepiej wykształconych wynosił on 30,7%, natomiast u osób o najniższym poziomie wykształcenia było to 6,3%<sup>5</sup>.

Według danych GUS wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn sukcesywnie rośnie od 2003 r. W 2003 r. odsetek kobiet aktywnych zawodowo w wieku produkcyjnym wynosił 51,3%, a mężczyzn 60,8%. W 2011 r. wskaźnik wynosił: 60,6% dla kobiet i 70,1% dla mężczyzn<sup>6</sup>.



Źródło: Główny Urząd Statystyczny, 2013 r.

Ważnym czynnikiem wpływającym na podejmowanie pracy jest wykształcenie. Według danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z 2010 r. wykształcenie zawodowe uzyskało 39,4% osób niepełnosprawnych w wieku

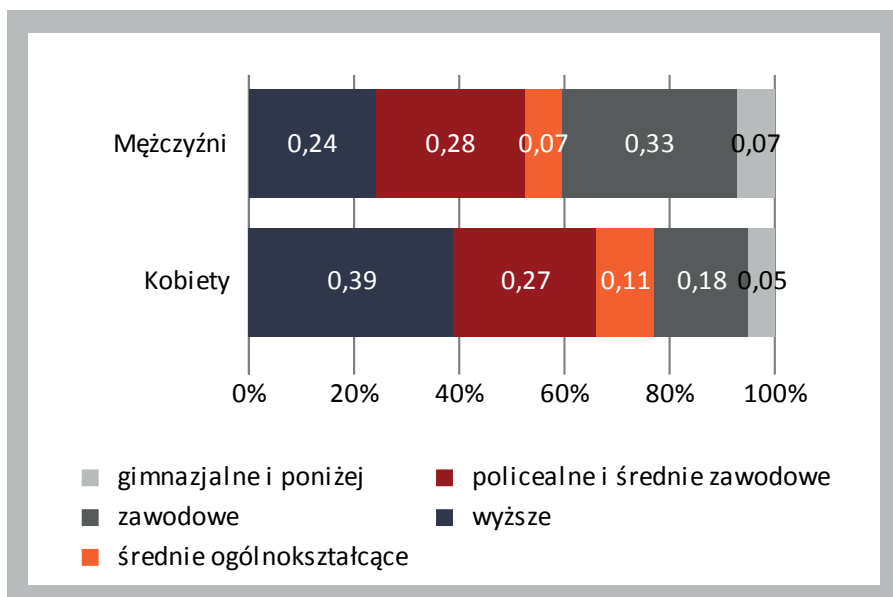
5 *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy*, Raport Głównego Urzędu Statystycznego, Warszawa 2012, s. 4.

6 *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, Raport Głównego Urzędu Statystycznego, Warszawa 2012, s. 4.



produkcyjnym, wykształcenie średnie 34,1%, a wyższe 8,6%. Dla porównania osoby sprawne w wieku produkcyjnym z wykształceniem co najmniej średnim stanowią 61,2%, wyższym – 22,4%, a zasadniczym zawodowym – 27,4%<sup>7</sup>.

Jak wynika z danych GUS z 2013 r., odsetek kobiet z wykształceniem gimnazjalnym i niższym wynosi 5%, a mężczyzn 7%. Więcej jest mężczyzn z wykształceniem zawodowym (33%) niż kobiet (18%). Średnim wykształceniem ogólnokształcącym legitymuje się 11% kobiet oraz 7% mężczyzn. Wykształcenie policealne i średnie zawodowe w tych grupach jest zbliżone i wynosi 27% i 28%. Wykształcenie wyższe posiada 39% kobiet oraz 24% mężczyzn<sup>8</sup>.



Źródło: Główny Urząd Statystyczny, 2013 r.

7 <http://www.mpips.gov.pl/pomoc-spoeczna/raporty-i-statystyki/statystyki-pomocy-spoecznej/statystyka-za-rok-2010/> (dostęp 25.03.2014)..

8 *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*, II kwartał 2013, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2013.

Jeśli chodzi o edukację wyższą, widoczny jest wzrost liczby kobiet niepełnosprawnych podejmujących naukę na studiach oraz ich absolwentek. W 2007 r. ogólna liczba studentów niepełnosprawnych wynosiła 22 988, w tym 13 499 kobiet. Na studiach stacjonarnych było to 7 029, a na studiach niestacjonarnych – 6 470 kobiet niepełnosprawnych. Wskaźniki te rosły w kolejnych latach:

- 2008 – kobiet ogółem: 15 125, stacjonarnie: 7 364, niestacjonarnie: 7 762;
- 2009 – kobiet ogółem: 16 661, stacjonarnie: 8 161, niestacjonarnie: 8 500;
- 2010 – kobiet ogółem: 18 117, stacjonarnie: 8 986, niestacjonarnie: 9 131;
- 2011 – kobiet ogółem: 18 357, stacjonarnie: 9 436, niestacjonarnie: 8 921;
- 2012 – kobiet ogółem: 18 937, stacjonarnie: 10 030, niestacjonarnie: 8 907)<sup>9</sup>.

Stale rośnie również liczba kobiet niepełnosprawnych, które ukończyły studia. W roku akademickim 2011/2012 było ich 5 737, na studiach stacjonarnych 2 617, a niestacjonarnych 3 120. Raport pokazuje, że w tej grupie uniwersytety skończyło 2 110 kobiet niepełnosprawnych, wyższe szkoły techniczne – 400, wyższe szkoły rolnicze – 147, wyższe szkoły ekonomiczne – 771, wyższe szkoły pedagogiczne – 532, akademie medyczne – 165, wyższe szkoły morskie – 26, akademie wychowania fizycznego – 20, wyższe szkoły artystyczne – 36, wyższe szkoły teologiczne – 13, a pozostałe szkoły wyższe – 1 494 kobiety niepełnosprawne). Wyniki te obrazują wzrost zainteresowania tej grupy społecznej studiami stacjonarnymi (przy jednoczesnym spadku odsetka kobiet niepełnosprawnych na studiach niestacjonarnych) oraz rosnącą liczbę niepełnosprawnych absolwentek studiów wyższych.

Fundacja Aktywizacja (wcześniej: Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnym Ruchowo) obejmuje wsparciem osoby niepełnosprawne z różnymi stopniami i rodzajami niepełnosprawności, zamieszkujące zarówno

---

<sup>9</sup> <http://www.niepelnospawni.gov.pl/niepelnospawnosc-w-liczbach-/edukacja/> (dostęp 28.03.2014).

na terenach wiejskich, jak i w miastach. Wśród kilku tysięcy beneficjentów, którzy korzystają z oferty 8 Centrów Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych, większość stanowią kobiety. Jak wynika z danych za 2012 r., do Centrów zgłosiło się łącznie 2 651 osób niepełnosprawnych, których celem było uzyskanie zatrudnienia. Kobiety stanowiły 55,52%. Pokazuje to, że kobiety częściej podejmują działania, których skutkiem ma być zwiększenie kwalifikacji zawodowych lub podjęcie zatrudnienia. Kobiety niepełnosprawne – uczestnicząc w różnego rodzaju kursach, szkoleniach, seminariach prawnych lub warsztatach oferowanych przez Fundację Aktywizacja – dążą do poprawy swojej sytuacji, szukają zatrudnienia, zakładają własną działalność gospodarczą albo spółdzielnię socjalną. Wiele z tych działań kończy się sukcesem.

## 3. EDUKACJA I AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA

### 3.1. Podwójne wykluczenie

Analizowanie poziomu edukacji i aktywności zawodowej kobiet niepełnosprawnych nie jest możliwe bez odniesienia się do problemów i barier, jakie napotykają one na swojej drodze.

Jedną z głównych przeszkód stanowi tzw. **podwójne wykluczenie**, polegające na nakładaniu się dwóch lub więcej aspektów, z powodu których dana jednostka doświadcza trudności w funkcjonowaniu społecznym. Wykluczenie społeczne jest zjawiskiem, które dotyka pewnych grup społecznych lub im zagraża. To sytuacja uniemożliwiająca lub utrudniająca określonym podmiotom udział w życiu społecznym w takim samym zakresie jak pozostałe podmioty. Warunkiem koniecznym jest, aby przyczyny takiego stanu rzeczy były zewnętrzne, niezależne od danej jednostki, a jednocześnie niewynikające z jej wewnętrznych przekonań. Wśród grup zagrożonych wykluczeniem społecznym są: osoby bezrobotne, niepełnosprawne, a także osoby wymienione w Ustawie o zatrudnieniu socjalnym, czyli osoby bezdomne, uzależnione od alkoholu i/lub narkotyków (po zakończeniu programu psychoterapii), osoby chore psychicznie, długotrwale bezrobotni, byli pensjonariusze zakładów karnych, a także uchodźcy realizujący indywidualny program integracji<sup>10</sup>.

Wykluczenie społeczne może wiązać się także z płcią. Jest ono widoczne w szczególności wówczas, gdy kobieta po urodzeniu dziecka usiłuje wrócić na rynek pracy. Sytuacja komplikuje się jeszcze bardziej, gdy dotyczy to matki niepełnosprawnej. Okres ciąży, przebywanie na urlopie macierzyńskim, rodzicielskim czy wychowawczym to czas niewykonywania pracy. Wielu pracodawców traktuje go jako zastój zawodowy. W młodej matce nie postrzegają doskonale zorganizowanego i odpowiedzialnego pracownika, lecz osobę, która będzie korzystać z przywilejów i często będzie nieobecna

---

<sup>10</sup> Artykuł 1 ust. 2 ustawy o zatrudnieniu socjalnym.

w pracy. Kolejną przyczyną wykluczenia jest konieczność sprawowania opieki nad członkami rodziny: rodzeństwem, rodzicami i dziećmi. Często wiąże się to z rezygnacją z wykonywania obowiązków zawodowych oraz poświęceniem całego czasu na wsparcie bliskich.

Oprócz wykluczenia społecznego istnieje również zjawisko dyskryminacji. Jest ona zabroniona przepisami prawa. Mówi o tym nie tylko zasada konstytucyjna, ale również jedna z kluczowych zasad prawa pracy. Kodeks pracy zakazuje jakiegokolwiek dyskryminacji – czy to bezpośredniej, czy pośredniej. Powodów dyskryminacji może być wiele, a przywołana ustawa zawiera katalog otwarty potencjalnych przyczyn. Wśród nich są: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna oraz rodzaj zatrudnienia<sup>11</sup>. Nie jest dopuszczalna ani dyskryminacja bezpośrednia, to znaczy taka, gdy dana osoba jest z jednej lub kilku wymienionych powyżej przyczyn w takich samych okolicznościach traktowana mniej korzystnie od innych, np. podczas procesu rekrutacyjnego, wykonywania pracy czy przy ustalaniu warunków awansowania. Nie jest również dopuszczalna dyskryminacja pośrednia, polegająca na przyjęciu pozornie neutralnego postanowienia, które jednak może powodować dysproporcje albo szczególnie niekorzystną sytuację w różnych przejawach życia zawodowego. Tak rozumianej dyskryminacji często doświadczają kobiety niepełnosprawne. Występuje ona podczas podejmowania prób rozpoczęcia samodzielnego życia i znalezienia satysfakcjonującej pracy. Widoczna jest w procesach rekrutacji, a w szczególności dysproporcjach płac pomiędzy niepełnosprawnymi kobietami a mężczyznami. Można zaobserwować to nawet w samej treści publikowanych ogłoszeń, gdzie stosowane są wyłącznie formy męskie. Zdarza się, że podczas rozmów kwalifikacyjnych padają pytania dotyczące wieku czy planów życiowych i rodzinnych, przede wszystkim macierzyństwa. Tego typu sytuacje częściej mają miejsce w przypadku kobiet. Wszystko to pogłębia zjawisko podwójnego wykluczenia<sup>12</sup>.

---

11 Artykuł 113 Kodeksu Pracy.

12 [www.eurokobieta.pl](http://www.eurokobieta.pl) (dostęp 25.03.2014).

Kobieta niepełnosprawna nie tylko musi udowodnić swoje kwalifikacje i kompetencje, ale także pokazać, że mimo niepełnosprawności jest najlepszym kandydatem na dane stanowisko pracy. Dużym problemem jest także fakt, że kobiety niepełnosprawne często podejmują pracę poniżej swoich kwalifikacji zawodowych. W wielu przypadkach, mimo posiadania jednakowych kwalifikacji, otrzymują one niższe wynagrodzenie niż mężczyźni. Ta prawidłowość dotyczy także pełnosprawnych pracowników. Ogólnopolskie badania przeprowadzone przez firmę Sedlak & Sedlak pokazują, że średnie miesięczne wynagrodzenie mężczyzn w 2013 roku wynosiło 4500 zł brutto, a kobiet było niższe aż o 900 zł<sup>13</sup>.

Kobiety niepełnosprawne napotykają trudności znacznie wcześniej, już na etapie edukacji. Dotyczy to zarówno nauki na poziomie szkoły średniej, jak i wyboru satysfakcjonującego kierunku studiów. Często decyzja jest przypadkowa, nie uwzględnia rzeczywistych predyspozycji i zainteresowań. Zarówno na tym etapie, jak i w późniejszym życiu zawodowym kobiety niepełnosprawne boją się, że nie podołają obowiązkom, że będzie to dla nich za trudne, a ograniczenia zdrowotne wynikające z niepełnosprawności będą w znaczny sposób utrudniały efektywną naukę oraz skuteczne wykonywanie pracy. Takie przekonanie wynika z niskiej samooceny, a także jest efektem presji otoczenia.

Wysokie bezrobocie, problemy na rynku pracy oraz trudna sytuacja materialna sprawiają, że rozwiązaniem dla kobiet niepełnosprawnych może wydawać się podejmowanie zatrudnienia na niższych stanowiskach lub zawieranie umów cywilnoprawnych (umowy-zlecenia czy umowy o dzieło). Problem jest jednak bardziej złożony. Często mamy bowiem do czynienia z celowym działaniem pracodawców, dla których osoba wykonująca obowiązki w ramach umowy cywilnoprawnej jest tańsza i bardziej opłacalna, w związku z czym oferują pracę właśnie na takich warunkach. Przekłada to się na podejście samych pracowników, w tym także kobiet niepełnosprawnych, do problemu. Ze względu na takie realia kobiety niepełnosprawne unikają czasochłonnych procesów rekrutacyjnych i poszukiwania pracy na własną rękę. Nie stając w szeregi walczących o wakat, nie ponoszą ryzyka odrzucenia i ewentualnej porażki związanej z nieotrzymaniem wymarzonej pracy. Konieczne jest

---

13 *Wynagrodzenie kobiet i mężczyzn w 2013 r., Ogólnopolskie badania wynagrodzeń, Sedlak & Sedlak 2013.*

przeciwdziałanie takim sytuacjom. Ponieważ problematyka jest złożona, kroki te powinny być podejmowane w sposób kompleksowy. Warto uświadamiać pracodawców w kwestii korzyści płynących z zatrudniania w formie stosunku prawnego, przy jednoczesnym wskazywaniu pozytywnych cech, jakie posiadają dane grupy społeczne – na przykład kobiety niepełnosprawne.

Opisana powyżej sytuacja nie dotyczy wszystkich kobiet niepełnosprawnych, a przedstawiony stan rzeczy jest szerszym problemem i odnosi się również do innych grup społecznych. Jednak w przypadku kobiet niepełnosprawnych, zarówno zamieszkujących miasta (w szczególności niewielkie), jak i tereny wiejskie, zjawiska te są wyraźnie widoczne.

Dużym problemem dla kobiet niepełnosprawnych jest poszukiwanie pracy po urodzeniu dziecka. Znaczna część osób aktywnych zawodowo (w tym także kobiet niepełnosprawnych) jest zatrudniona na umowę o pracę na czas określony. Przepisy nakazują pracodawcy przedłużenie takiej umowy do dnia porodu, jeżeli jej rozwiązanie miałoby nastąpić po upływie trzeciego miesiąca ciąży. Sam okres ciąży wiąże się z szeregiem obowiązków, które na pracodawcę nakłada prawo. Nie może on wypowiedzieć umowy o pracę, zmienić warunków pracy i płacy w drodze wypowiedzenia zmieniającego czy rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownicę. Ponadto nie może zatrudniać kobiety w ciąży w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, dopuszczać do pracy w warunkach szkodliwych ani delegować poza stałe miejsce pracy, a także zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy bez zgody pracownicy (wyrażanej każdorazowo). Pracodawca ma również zakaz zmiany dotychczasowego wynagrodzenia na niekorzyść ciężarnej. Większość pracodawców stosuje się do wymogów i przestrzega tych zasad. Problem pojawia się dopiero później, po porodzie, kiedy umowa ulega rozwiązaniu. Wówczas stosunek pracy kończy się, a kobieta, już po zakończeniu urlopu macierzyńskiego (i ewentualnie rodzicielskiego oraz wychowawczego), musi szukać pracy od nowa.

Problem dotyka także kobiet zatrudnionych na umowę o pracę na czas nieokreślony. Nie następuje to jednak bezpośrednio. Dla pracodawcy okres niewykonywania pracy przez daną osobę, zwłaszcza będącą specjalistą w swojej dziedzinie, wiąże się z koniecznością przeszkolenia kogoś innego

do wykonywania pracy na danym stanowisku, a często z zatrudnieniem pracownika na zastępstwo. W firmach wykorzystujących nowoczesne technologie postęp, jaki zachodzi w czasie dłuższej nieobecności pracownika – w tym kobiety niepełnosprawnej, np. pełniącej obowiązki rodzicielskie – bywa tak znaczny, że po powrocie dotychczasowe doświadczenia okazują się nieadekwatne do obecnych potrzeb. W takich przypadkach zdarza się, że umowa o pracę jest pod jakimś pretekstem rozwiązywana, podczas gdy rzeczywistą przyczynę stanowi czasowa nieprzydatność do pracy na danym stanowisku. Tymczasem odpowiednie szkolenie mogłoby zniwelować u danej osoby braki. Wiele zakładów pracy działa pod presją terminów, a takie szkolenia wymagają nakładów czasu i pracy innego pracownika, co niektórym przedsiębiorcom nie jest na rękę.

Pełnienie wielu ról społecznych jednocześnie – np. pracownika, matki, żony, córki – wymaga wysiłku, zaangażowania i zorganizowania. Dlatego ważne jest tworzenie przez pracodawców takich warunków, w których kobiety niepełnosprawne będą mogły rozwinąć skrzydła i w pełni wykorzystać swoje umiejętności.

## **3.2. Wykształcenie kobiet niepełnosprawnych**

### **3.2.1. EDUKACJA – POZIOM PODSTAWOWY**

Problemy związane z edukacją kobiet niepełnosprawnych wiążą się z wieloma czynnikami. Jednym z nich są wspomniane już uwarunkowania związane z samooceną i opinią najbliższego otoczenia. W wielu przypadkach edukacja kobiet niepełnosprawnych odbywa się – na poziomie podstawowym i gimnazjalnym, a często również szkoły średniej – wyłącznie w trybie indywidualnym. Niekiedy jest to uzasadnione specyfiką schorzenia oraz predyspozycjami danej osoby. Zdarzają się jednak sytuacje, że rodzice trzymają niepełnosprawną córkę pod kloszem, bojąc się, że nie poradzi sobie ona w życiu społecznym. Obawiają się presji rówieśników, utrudnionego przez dany rodzaj niepełnosprawności procesu zdobywania wiedzy czy też nie mają pewności co do samodzielności danej osoby. Nie można rozpatrywać tego jednowymiarowo. Z jednej strony takie zachowanie jest wyrazem troski o los niepełnosprawnego dziecka. Z drugiej jednak strony jest to istotne utrudnienie,



ponieważ w ten sposób ograniczany jest kontakt z rówieśnikami. Co więcej, poprzez stawianie czoła trudnym sytuacjom i nieoczekiwanym zdarzeniom kobieta niepełnosprawna zdobywa cenne doświadczenie życiowe, niezbędne w późniejszych etapach życia i drogi zawodowej. Im wcześniej taka osoba zetknie się z rzeczywistością i nauczy się radzić sobie w sytuacjach kryzysowych, tym łatwiej będzie jej rozwiązywać problemy na co dzień i podejmować decyzje dotyczące życia zawodowego. Troska rodziców, choć zrozumiała, w wielu przypadkach może doprowadzić do tego, że kobieta niepełnosprawna dopiero po osiągnięciu pełnoletniości zacznie próbować funkcjonować samodzielnie, a w najgorszym przypadku – nigdy nie zdecyduje się na to.

### **3.2.2. EDUKACJA – STUDIA WYŻSZE**

Umiejętności i doświadczenia nabyte podczas uczęszczania do szkoły średniej i w interakcjach z rówieśnikami pozwalają osobie niepełnosprawnej na łatwiejsze odnalezienie się w nowym środowisku podczas zdobywania wyższego wykształcenia. Coraz bardziej widoczna jest w Polsce determinacja zarówno mężczyzn, jak i kobiet niepełnosprawnych, bez względu na rodzaj niepełnosprawności, w dążeniu do realizacji obranych celów zawodowych. Elementem tej drogi jest wybór takiego kierunku studiów, który nie wiąże się wyłącznie z dostępnością czy łatwością, ale przede wszystkim z umiejętnościami i zainteresowaniami.

Zmienia się również podejście uczelni i wykładowców do niepełnosprawnych studentów. Korzystanie z różnego rodzaju środków technicznych (takich jak nakładki Braille'owskie, dyktafony czy specjalistyczne oprogramowanie) pozwala osobie z dysfunkcjami na wyrównanie różnic pomiędzy nią a innymi studentami. Niepełnosprawni studenci i studentki nie chcą być traktowani z pobłażaniem czy na specjalnych warunkach. Kończą studia dzięki wiedzy i zaangażowaniu, stosując odpowiednie pomoce techniczne, które nie zastępują procesu zdobywania umiejętności.

### 3.3. Aktywność zawodowa

Bardzo istotny jest etap po zakończeniu studiów. Często kobiety niepełnosprawne, nawet z wymaganym podczas rekrutacji wykształceniem, są odrzucane przez pracodawców, którzy mają wątpliwości, czy dana osoba sprawdzi się na stanowisku i czy podoła obowiązkom. Szczególnie widoczna niepełnosprawność może stanowić problem dla niektórych rekruterów czy przedsiębiorców. Zdarza się, że odmawiają oni zatrudnienia kobiety niepełnosprawnej, nawet bez zweryfikowania jej rzeczywistych umiejętności i kwalifikacji. Odmienność fizyczna może budzić w ludziach lęk. Strachowi przed nieznanym towarzyszy niewiedza, jak zachowywać się wobec takiej osoby w codziennych sytuacjach. Warto jednak przełamywać tego typu bariery mentalne.

Kobiety niepełnosprawne natrafiają ponadto na przeszkody w postaci uwarunkowań kulturowych oraz stereotypów. Zjawiska te występują rzadziej niż kilkadziesiąt lat temu, rośnie też świadomość społeczna dotycząca równych praw w życiu społecznym i zawodowym. Jednak zdarza się, że oczekiwania najbliższego otoczenia kobiety niepełnosprawnej skłaniają ją do porzucenia edukacji czy pracy zawodowej na rzecz pełnienia obowiązków rodzinnych. Wciąż akceptowalne społecznie jest niższe wynagradzanie kobiet niż mężczyzn za tę samą pracę oraz brak mobilności mającej na celu poszukiwanie satysfakcjonującej pracy.

Bardzo ważna jest kwestia dotycząca macierzyństwa oraz powrotu na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Tradycyjny podział ról społecznych pomiędzy kobietę a mężczyznę (szczególnie występujący w małych miastach i na terenach wiejskich) powoduje, że kobiety niepełnosprawne z własnej woli lub pod wpływem rodziny rezygnują z życia zawodowego, skupiając się na wychowaniu potomstwa.

Przyczyną niskiej aktywności zawodowej kobiet z niepełnosprawnością jest również zjawisko tzw. **szklanego sufitu**. To warunki i działania tworzące bariery, które utrudniają kobietom zajmowanie wysokich stanowisk. Przejawia się to między innymi poprzez mniejsze możliwości awansu oraz uzyskiwanie niższego niż w przypadku mężczyzn wynagrodzenia za pracę. Jedną z przyczyn

takiego stanu rzeczy jest stereotypowe postrzeganie macierzyństwa. Dla niektórych pracodawców zatrudnienie mężczyzny jest bardziej korzystne, ponieważ – w ich przekonaniu – wiąże się z większą stabilnością. Proces przyuczenia do wykonywania obowiązków służbowych na danym stanowisku bywa długi i kosztowny. Cięża i urlop macierzyński pracownicy implikuje zatem konieczność znalezienia osoby na zastępstwo i przeprowadzenie szkolenia, co dla części pracodawców jest dużym utrudnieniem.

Warto jednak podkreślić, że liczne problemy nie przeszkadzają wielu kobietom niepełnosprawnym w osiąganiu celów zawodowych. Są one zdeterminowane, część z nich nie potrzebuje żadnego wsparcia, podążają swoją drogą i realizują zamierzenia. Inne przedstawicielki tej grupy społecznej dzięki odpowiedniej motywacji nabierają pewności siebie i są w stanie zmierzyć się z trudnościami, by zaistnieć na rynku pracy. Niepełnosprawne kobiety prowadzą również własną działalność gospodarczą. Dowodzą one, że można przełamać stereotypy i pokonać bariery, by spełniać się w życiu zawodowym.

### 3.4. Dostęp do usług wspierających aktywność społeczną i zawodową – rozwiązania prawne

Dokumentem, który wskazuje kierunki działań na rzecz aktywizacji społecznej i zawodowej, jest Konwencja w sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet. Ma ona na celu wprowadzenie kompleksowych rozwiązań eliminujących dyskryminację w wielu dziedzinach życia, dokonywaną przez różne podmioty. Mogą być nimi bowiem nie tylko osoby fizyczne, ale również organizacje lub przedsiębiorstwa. Kluczowe znaczenie w tym dokumencie ma zasada równości kobiet i mężczyzn. W prawodawstwie naszego kraju definiuje ją Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej w artykule 33. Przepis ten nie tylko stanowi, że kobieta i mężczyzna mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym, ale idzie o krok dalej. Wskazuje bowiem, że **„kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń”**. Jest to zgodne

z założeniami Konwencji, która wymaga, by przytoczoną zasadę można było realizować w praktyce – przez uchwalenie stosownych przepisów oraz podejmowanie innych działań, a nawet nałożenie sankcji za jakiegokolwiek próby dyskryminacji kobiet. Co więcej, Konwencja skupia się także na ochronie sądowej kobiet przed aktami dyskryminacji oraz ochronie zapewnianej przez innego rodzaju organy publiczne. Zasady antydyskryminacyjne są widoczne w różnych dziedzinach życia – prawie pracy, prawie administracyjnym czy cywilnym. Weryfikowane są zapisy umów czy przepisy prawa, które choćby hipotetycznie mogłyby powodować dyskryminację. Istotna jest również deklaracja w sprawie eliminacji wszelkich form przemocy wobec kobiet. Opiera się ona na: prawie do życia, do równości, prawie do wolności i bezpieczeństwa osobistego, do równości wobec prawa, prawie do wolności od wszelkich form dyskryminacji, prawie do zdrowia fizycznego i psychicznego, do sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, prawie wolności od tortur oraz innego okrutnego, niehumanitarnego lub upokarzającego traktowania albo karania.

Ważnym rozwiązaniem wprowadzonym do polskiego ustawodawstwa jest urlop rodzicielski. Pozwala on rodzicom na podział obowiązków związanych z wychowywaniem dziecka. Oczywiście nic nie stoi na przeszkodzie, by cały okres urlopów (macierzyńskiego oraz rodzicielskiego) został wykorzystany tylko przez kobietę. Jednak jeżeli chce ona wrócić do życia zawodowego po wykorzystaniu minimalnego okresu urlopu macierzyńskiego, to przepisy prawa pozwalają na to, zapewniając jednocześnie możliwość sprawowania opieki nad dzieckiem przez drugiego rodzica. Przeciwdziała to wykluczeniu zawodowemu i pozwala na samodzielne określenie momentu powrotu na rynek pracy. Jest to istotne również z punktu widzenia pracodawcy, który może przewidzieć okres nieobecności kobiety w miejscu pracy i zapewnić wykonywanie jej obowiązków pracowniczych przez inne osoby, do momentu jej powrotu do pracy.

## 4. SPOSOBY ZWIĘKSZANIA POZIOMU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ KOBIET NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Zwiększenie aktywności zawodowej kobiet niepełnosprawnych to zagadnienie wieloaspektowe. Powinny one mieć możliwość zarówno rozwijania umiejętności społecznych, jak i korzystania z szeroko pojętej edukacji. Przeciwdziałanie wykluczeniu zawodowemu kobiet niepełnosprawnych powinno być kompleksowe. Oznacza to, że wsparcie należy kierować zarówno do nich samych, jak i do ich rodzin, a także do pracodawców. Tylko takie całościowe, systemowe podejście przyczyni się do poprawy sytuacji.

### 4.1. Warsztaty i grupy wsparcia

Do działań, które pozwalają zwiększyć aktywność kobiet niepełnosprawnych, zaliczają się różnego rodzaju warsztaty z zakresu umiejętności psychospołecznych oraz grupy wsparcia.

**Szkolenia z asertywności** umożliwiają wzmocnienie poczucia własnej wartości poprzez wyrażanie opinii i sądów zgodnych z przekonaniami oraz umiejętność obrony swojego zdania. Przynoszą również umiejętność odmawiania innym, bez ranienia ich uczuć, stawiania granic i nieulegania naciskom. Rozwinięcie takich kompetencji sprawia, że kobiety niepełnosprawne czują się lepiej i pewniej, co z kolei pozytywnie wpływa na ich codzienne funkcjonowanie.

**Szkolenia z autoprezentacji i kreowania wizerunku** przyczyniają się do zwiększenia u kobiet niepełnosprawnych poczucia samoakceptacji, która jest istotna zarówno w życiu codziennym, jak i zawodowym. Umiejętność zaprezentowania siebie oraz przedstawienia swoich mocnych stron jest kluczowa i często decyduje o wyniku procesu rekrutacyjnego.

Ważne są również **warsztaty radzenia sobie ze stresem**. Skutkują one zwiększeniem stabilności wewnętrznej, co ma ogromne znaczenie np. podczas rozmów kwalifikacyjnych, a także pozwala zmierzyć się z trudnymi sytuacjami w życiu zawodowym.

**Grupy wsparcia** zapewniają natomiast kontakt z innymi osobami, które borykają się z podobnymi problemami, sprzyjają tworzeniu relacji i pozytywnie wpływają na samoocenę.

## 4.2. Szkolenia i edukacja ustawiczna

W ścieżce edukacyjnej kobiet niepełnosprawnych dużą rolę odgrywiają szkolenia ukierunkowane na podniesienie kwalifikacji zawodowych. Pozwala to na zdobywanie lub rozwijanie umiejętności – w zależności od zainteresowań oraz predyspozycji – co przyczynia się do zwiększenia atrakcyjności takiej osoby na rynku pracy. Obecnie oferta instytucji szkoleniowych jest bardzo szeroka – od krótkich kursów udoskonalających po kilku- czy kilkunastomiesięczne, prowadzące do zdobycia nowych kwalifikacji.

Także w edukacji ustawicznej pozytywnie zmienia się podejście kobiet niepełnosprawnych do kierunków kształcenia. Nie wybierają one już tak często kursów czy zawodów stereotypowo postrzeganych jako łatwe, ale takie, które umożliwiają im rozwinięcie umiejętności i spełnienie zawodowe.

## 4.3. Podmioty ekonomii społecznej

Istotną rolę w aktywizacji kobiet niepełnosprawnych odgrywiają również podmioty ekonomii społecznej. Prowadzą one działalność gospodarczą, która w pierwszej kolejności realizuje cele społeczne, a następnie ekonomiczne. Tym samym przeciwdziałają wykluczeniu społecznemu uczestników i adresatów realizowanych przedsięwzięć<sup>14</sup>. Do takich podmiotów należą: fundacje i stowarzyszenia, spółdzielnie socjalne, spółdzielnie pracy, spółdzielnie osób prawnych, centra integracji społecznej czy zakłady aktywności zawodowej. Często kierują one działania do osób niepełnosprawnych lub umożliwiają im wejście na rynek pracy. Na przykład spółdzielnie socjalne mogą być prowadzone przez osoby zagrożone wykluczeniem społecznym. Sprawdza się to m.in. w przypadku, gdy poszczególni zainteresowani mają obawy przed samodzielnym prowadzeniem działalności gospodarczej.

---

14 A. Gawska, K. Jędrak, M. Gruntowski, *Ekspertyza na temat rozwoju i wykorzystania ekonomii społecznej w organizacjach pozarządowych działających na rzecz osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2012, s. 8.

Wraz z innymi, często znajdującymi się w podobnej sytuacji zawodowej – np. z innymi kobietami niepełnosprawnymi – mogą założyć spółdzielnię socjalną. Prowadzenie wspólnego przedsięwzięcia wiąże się z mniejszym stresem, a jednocześnie pozwala na realizację celów zawodowych.

#### 4.4. Staże, praktyki i przygotowanie zawodowe

Kobiety niepełnosprawne zainteresowane zdobywaniem doświadczeń oraz rozwojem zawodowym mogą także brać udział w stażach, praktykach, przygotowaniu zawodowym dorosłych oraz korzystać z innych usług skierowanych do osób bezrobotnych. W obliczu postępujących zmian gospodarczych ważna jest gotowość przekwalifikowania zawodowego. Nieprzemysłany, nietrafiony wybór szkoły lub studiów nie musi bowiem rzutować na całokształt życia zawodowego kobiet niepełnosprawnych. Odkrycie predyspozycji czy powrót do dawnych zainteresowań może zaowocować podjęciem nowego zawodu. Nabranie doświadczenia w danej dziedzinie jest możliwe dzięki stażom i praktykom w firmach, które coraz częściej decydują się na prowadzenie takich działań.

Przygotowanie zawodowe pozwala natomiast zdobyć gruntowną wiedzę i niezbędne doświadczenia. Proces kończy się egzaminem państwowym, który pozwala na zweryfikowanie zdobytych kwalifikacji.

#### 4.5. Działalność gospodarcza

Kobiety niepełnosprawne decydują się również na prowadzenie działalności gospodarczej. Ważne, by znały bieżącą sytuację gospodarczą, popyt na oferowane przez siebie produkty lub usługi, konkurencję, a także regulacje prawne dotyczące swojej działalności i danej branży. Wykształcenie, umiejętności, predyspozycje zawodowe, świadomość mocnych i słabych stron przedsięwzięcia – to wszystko zwiększa ich szanse na rynku. Dzięki temu coraz więcej kobiet, również niepełnosprawnych, decyduje się na pracę na własny rachunek. Jak wynika z badań Centralnego Ośrodka Informacji Gospodarczej z 2012 r., 4 na 10 firm zakładają kobiety, a 120 tysięcy nowych firm powstało

z ich udziałem<sup>15</sup>. Jeszcze 5 lat temu liczba firm zakładanych przez mężczyzn była o wiele większa. Natomiast na początku przemian ustrojowych w Polsce przedsiębiorstwa zakładane przez panie były wręcz rzadkością.

## 4.6. Aktywność społeczna

Działalność na rzecz innych przynosi pozytywne efekty dla wszystkich stron. Stowarzyszenia i fundacje, które np. pomagają potrzebującym, chętnie nawiązują współpracę z osobami mającymi zapał i pozytywne nastawienie. Dla kobiet niepełnosprawnych tego rodzaju wolontariat jest możliwością wyjścia z domu i zdobycia doświadczenia zawodowego, które może być atutem podczas poszukiwania pracy.

Kontakt z drugim człowiekiem, nawet jeśli nie jest bezpośredni, przynosi korzyści i inspiruje. Dzięki możliwościom, jakie daje Internet, kobiety niepełnosprawne są aktywne i nawiązują relacje. Nowoczesne technologie informacyjno-komunikacyjne umożliwiają im utrzymywanie kontaktu w takiej formie, która odpowiada zarówno warunkom fizycznym, jak i psychicznym. Komunikacja na odległość pozwala pokonać bariery związane np. z niską mobilnością czy miejscem zamieszkania. Kobiety niepełnosprawne spotykają się wirtualnie w grupach o podobnych zainteresowaniach, organizują różnego rodzaju akcje tematyczne, a także prowadzą blogi, dzieląc się swoimi przemyśleniami i problemami.

Kobiety niepełnosprawne tworzą również organizacje społeczne prowadzące działania np. związane z niepełnosprawnością, których celem jest pomoc określonym podmiotom, aktywizacja kulturalna, sportowa itp. Ważny jest fakt, że współpracując z innymi osobami (niepełnosprawnymi i sprawnymi), zyskują odwagę, doświadczenie i poczucie własnej wartości. Takie kobiety często inicjują ważne i pożyteczne akcje, które następnie realizują przy wsparciu innych osób. Organizacje społeczne pozwalają kobietom niepełnosprawnym na rozwój i samorealizację.

---

<sup>15</sup> [http://www.coig.com.pl/files/pliki/coig\\_raport\\_120tys\\_nowych\\_firm\\_zalozylly\\_kobiety.pdf](http://www.coig.com.pl/files/pliki/coig_raport_120tys_nowych_firm_zalozylly_kobiety.pdf) (dostęp 25.03.2014).



## 4.7. Aktywność kulturalna

Kobiety z niepełnosprawnością angażują się w różnego rodzaju przedsięwzięcia o charakterze kulturalnym, organizując i uczestnicząc w koncertach, wystawach, festiwalach czy innych inicjatywach, dających możliwość samorealizacji i ekspresji artystycznej.

Przykładem takich działań jest „Festiwal Różnorodności” zorganizowany przez Fundację Aktywizacja. Osoby z niepełnosprawnością z Opola, Warszawy i Białegostoku podczas uroczystej gali zaprezentowały swoje dokonania artystyczne. Były one efektem półrocznych warsztatów (filmowych, teatralnych, tanecznych, rękodzielniczych, fotograficznych oraz dziennikarskich), które stanowiły doskonałą okazję zarówno do integracji, jak i do rozwijania zainteresowań. Po zakończeniu projektu wiele osób kontynuuje aktywność artystyczno-kulturalną, a kilka uczestniczek dzięki nabytym umiejętnościom podjęło pracę zarobkową.

W mediach i przestrzeni publicznej pojawia się coraz więcej akcji promujących kobiety niepełnosprawne i zmieniających ich postrzeganie. Jednym z nich jest kampania „Piękno jest w nas”, zrealizowana przez Fundację „Podaj Dalej”. Uczestniczki miały okazję skorzystać z usług fryzjerów i stylistów, a następnie wziąć udział w profesjonalnej sesji zdjęciowej. Fotografie z ich wizerunkiem zostały wyeksponowane w centrum Konina. Akcja ta spotkała się z bardzo dobrym przejęciem społecznym.

Kolejną akcją były wybory „Miss Polski na wózku”, zorganizowane przez Fundację „Jedyna taka”. Profesjonalne sesje fotograficzne i zaistnienie w mediach miały na celu przełamanie tabu dotyczącego kobiet niepełnosprawnych. W dyskursie publicznym ważne miejsce zajął temat, że niepełnosprawność nie jest przeszkodą do tego, by kobieta czuła się piękna i atrakcyjna. Zdjęcia finalistek I edycji konkursu zostały opublikowane w specjalnym kalendarzu, który cieszył się dużą popularnością. Również ta kampania spotkała się z pozytywnym odbiorem.

## 4.8. Aktywność sportowa

Istotnym obszarem pozwalającym na samorealizację jest także aktywność sportowa. Aby ułatwić jej rozwój, konieczne jest promowanie oraz zwiększanie nakładów na sport kobiet niepełnosprawnych – zarówno indywidualny, jak i drużynowy – oraz zapewnienie profesjonalnego zaplecza treningowego i szkoleniowego. Polscy sportowcy odnoszą sukcesy na paraolimpiadach. Złote medale zdobyła Natalia Partyka w tenisie stołowym, Katarzyna Piekart w rzucie oszczepem, Barbara Niewiedział w biegu na 1500 metrów, Ewa Durska w pchnięciu kulą, Karolina Kucharczyk w skoku w dal czy Joanna Mendak w pływaniu na 100 metrów stylem motylowym. Srebrne medale wywalczyły: Alicja Fiodorow, Arleta Meloch, Katarzyna Piekart, Oliwia Jabłońska, Anna Harkowska, a brązowe: Alicja Fiodorow, Paulina Woźniak, Milena Olszewska, Marta Makowska. Drużynowo laur zdobyły: Natalia Partyka, Alicja Eigner i Małgorzata Jankowska. Ich osiągnięcia pozwalają innym kobietom niepełnosprawnym uwierzyć we własne siły i rozwijać umiejętności. Wiele klubów prowadzi sekcje dla osób niepełnosprawnych, także kobiece. Powstają drużyny koszykarskie, siatkarskie, piłkarskie, a nawet hokejowe. Choć wyniki sportowe są ważne, często istotniejszy jest rozwój, podniesienie samooceny, co za tym idzie – większa pewność w życiu społecznym i zawodowym.

---

## 5. PODSUMOWANIE

---

Opisane w niniejszej publikacji działania pokazują, jak złożona jest problematyka dotycząca kobiet niepełnosprawnych. Przedstawione dane, tendencje, zmiany i dobre praktyki ułatwiają im funkcjonowanie zarówno w życiu społecznym, jak i na rynku pracy. Konieczne jest podejmowanie dalszych kroków i wprowadzanie systemowych, całościowych rozwiązań. Tylko dzięki temu sytuacja kobiet niepełnosprawnych ulegnie trwałej poprawie.

---

## O AUTORACH

---

**Magdalena Mirek** – psycholog społeczny, trenerka prowadząca warsztaty skierowane do osób niepełnosprawnych. W Fundacji Aktywizacja pracuje od października 2011 r.

**Mateusz Gruntowski** – aplikant radcowski, absolwent studiów prawniczych o specjalizacji karnistycznej i administracyjnych o specjalizacji finansowo-gospodarczej oraz Szkoły Prawa Amerykańskiego na Uniwersytecie Wrocławskim. Specjalista z zakresu problematyki uprawnień osób niepełnosprawnych. W Fundacji Aktywizacja pracuje od marca 2010 r.

---

---

## BIBLIOGRAFIA

---

- 1) *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*, II kwartał 2013, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2013.
- 2) Gawska A., Jędrak K., Gruntowski M., *Ekspertyza na temat rozwoju i wykorzystania ekonomii społecznej w organizacjach pozarządowych działających na rzecz osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2012.
- 3) Góral A., *Kobiety niepełnosprawne w Polsce – 2011*, [http://inicjatywakobiet.org/wp-content/uploads/2012/10/Sytuacja-kobiet-ON-w-Polsce\\_5.12.20112.pdf](http://inicjatywakobiet.org/wp-content/uploads/2012/10/Sytuacja-kobiet-ON-w-Polsce_5.12.20112.pdf).
- 4) [http://www.coig.com.pl/files/pliki/coig\\_raport\\_120tys\\_nowych\\_firm\\_zalozyl\\_y\\_kobiety.pdf](http://www.coig.com.pl/files/pliki/coig_raport_120tys_nowych_firm_zalozyl_y_kobiety.pdf).
- 5) <http://www.mpips.gov.pl/pomoc-spoeczna/raporty-i-statystyki/statystyki-pomocy-spoecznej/statystyka-za-rok-2010/>.
- 6) <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach-/edukacja/>.
- 7) *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, Raport Głównego Urzędu Statystycznego, Warszawa 2012.
- 8) *Kobiety w Polsce*, Raport Głównego Urzędu Statystycznego, Warszawa 2007.
- 9) Komunikat Komisji Europejskiej. Europa 2020 Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Bruksela 2010.
- 10) Kotowska I., Sztanderska U., Wóycicka I., *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych*, Warszawa 2007.
- 11) *Ludność. Stan i struktura demograficzno-społeczna. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań*, Raport Głównego Urzędu Statystycznego, Warszawa 2013.
- 12) Nowak A., *Zagrożenie wykluczeniem społecznym kobiet niepełnosprawnych*, Katowice 2012.
- 13) [www.eurokobieta.pl](http://www.eurokobieta.pl).
- 14) *Wynagrodzenie kobiet i mężczyzn w 2013 r. Ogólnopolskie badania wynagrodzeń*, Sedlak & Sedlak 2013.

## SPIS AKTÓW PRAWNYCH

---

- 1) Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. (opublikowana w Dzienniku Ustaw z 1997 r. o numerze 78 pod pozycją 483, z późniejszymi zmianami).
- 2) Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych z 13 grudnia 2006 r. (opublikowana w Dzienniku Ustaw z 2012 r. pod pozycją 1169, z późniejszymi zmianami).
- 3) Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych 18 grudnia 1979 r. (opublikowana w Dzienniku Ustaw z 1982 r. o numerze 10 pod pozycją 71. ze zmianami).
- 4) Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z 1 sierpnia 1997 r. – Karta Praw Osób Niepełnosprawnych (opublikowana w Monitorze Polskim z 1997 r. o numerze 50, pod pozycją 475, z późniejszymi zmianami).
- 5) Ustawa z 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (opublikowana jako tekst jednolity w Dzienniku Ustaw z 2011 r. o numerze 43 pod pozycją 225, z późniejszymi zmianami).
- 6) Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy (opublikowana jako tekst jednolity w Dzienniku Ustaw z 1998 r. o numerze 21 pod pozycją 94, z późniejszymi zmianami).

## Historia Fundacji Aktywizacja

Powołanie Fundacji Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnym Ruchowo – fundatorzy to grupa matematyków i informatyków, Polska Akademia Nauk oraz Polskie Towarzystwo Informatyczne

1990

1994-2005

Charytatywne Bale Informatyków – gościli corocznie przedstawiciele największych firm informatycznych i przedstawiciele środowiska informatyków, skupiając się na pozyskaniu funduszy na działalność na rzecz osób niepełnosprawnych

1996

Pierwszy portal dla osób niepełnosprawnych „Internet dla Niepełnosprawnych”

Warsztaty Aktywizacji Zawodowej – pionierski program mający na celu aktywizację zawodową

1997

Nagroda Stowarzyszenia Dziennikarzy Polskich dla redaktor naczelnej Krystyny Karwickiej-Rychlewicz za gazetę internetową „Kurier IdN”

1999-2007

„Kurier IdN”, pierwsza gazeta internetowa skierowana do środowiska niepełnosprawnych

Krzysztof Markiewicz, twórca IdN i przewodniczący Zarządu Fundacji, otrzymuje nagrodę Billa Gatesa, w uznaniu dla znaczenia społecznego i innowacyjności portalu

2001

Nagroda Tele@ przyznana przez organizację Fuga Mundi w kategorii „Innowacje w Edukacji i Pracy”

2002

2003

Uzyskanie statusu Organizacji Pożytku Publicznego (OPP)

Inauguracja Programu e-Centra

2004

Powstaje Centrum Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych w Warszawie

Początek projektu, w wyniku którego powstają 404 Centra Kształcenia na Odległość na Wsiach

2007

Fundacja rozpoczyna prowadzenie jednej z pierwszych pozarządowych Agencji Pośrednictwa Pracy

2008

Program e-Centra zostaje wyróżniony podczas E-skills week pod patronatem Komisji Europejskiej

2009

W Opolu i Białymstoku powstają Centra Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych

2010

W Łodzi i Bydgoszczy powstają Centra Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych

2012

W Poznaniu, Rzeszowie i Wrocławiu powstają Centra Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych

2013

Fundacja rozpoczyna realizację największego w dotychczasowej historii ogólnopolskiego projektu aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych mieszkańców wsi i małych miast

Po 23 latach działalności Fundacja zmienia nazwę na: **Fundacja Aktywizacja**

## Kobiety z niepełnosprawnością na rynku pracy - sytuacja społeczna i zawodowa

**Autorzy:** Mateusz Gruntowski, Magdalena Mirek

**Redakcja merytoryczna:** Łucja Kornaszewska-Antoniuk

**Redaktor prowadzący:** Justyna Karpacz

**Grafika:** Jeremiasz Bremer

**Skład:** Jeremiasz Bremer

**Wydawca:** Fundacja Aktywizacja



**Fundacja Aktywizacja**  
ul. Wiśniowa 40b lok. 8  
02-520 Warszawa

Jeżeli chcesz wesprzeć nasze działania, możesz przekazać nam 1% swojego podatku, wpisując w PIT nasz numer KRS 0000049694.



Zadanie jest realizowane dzięki dofinansowaniu ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w ramach projektu „Od samodzielności do aktywności zawodowej”



Publikacja wydana została na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa 3.0 Polska. Oznacza to, że wszystkie zawarte w niej treści można kopiować i dowolnie wykorzystywać, a także tworzyć na ich podstawie utwory zależne pod warunkiem podania autora oraz nazwy licencjodawcy: Fundacja Aktywizacja, [www.aktywizacja.org.pl](http://www.aktywizacja.org.pl).

## Centra Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych

### Białystok

ul. Legionowa 28 lok. 609  
15-281 Białystok  
tel. 85 679 26 65  
e-mail: bialystok@idn.org.pl

### Bydgoszcz

ul. Gajowa 99  
85-717 Bydgoszcz  
tel. 52 516 46 14  
e-mail: bydgoszcz@idn.org.pl

### Łódź

ul. Dowborczyków 30/34 II p.  
90-019 Łódź  
tel. 42 237 55 19  
e-mail: lodz@idn.org.pl

### Opole

ul. Ozimska 25  
45-057 Opole  
tel. 77 542 19 01  
e-mail: opole@idn.org.pl

### Poznań

ul. Poznańska 62 lok. 101  
60-853 Poznań  
tel. 61 679 29 94  
e-mail: poznan@idn.org.pl

### Rzeszów

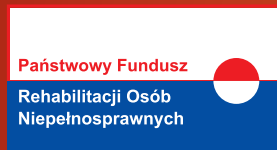
al. Rejtana 10  
35-310 Rzeszów  
tel. 17 74 21 763  
e-mail: rzeszow@idn.org.pl

### Warszawa

ul. Narbutta 49/51  
02-529 Warszawa  
tel. 22 565 48 79  
e-mail: warszawa@idn.org.pl

### Wrocław

pl. Strzelecki 25  
50-224 Wrocław  
tel. 511 944 246  
e-mail: wroclaw@idn.org.pl



Zadanie jest realizowane dzięki dofinansowaniu ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w ramach projektu „Od samodzielności do aktywności zawodowej”