

CHARAKTERYSTYKA SYTUACJI KOBIET I MĘŻCZYZN W WOJEWÓDZTWIE LUBUSKIM EKSPERTYZA



Charakterystyka sytuacji kobiet i mężczyzn w województwie lubuskim - ekspertyza

Zamawiający: Urząd Marszałkowski Województwa Lubuskiego



Wykonawca: Instytut Socjologii i Instytut Filologii Polskiej Uniwersytetu Zielonogórskiego.



Zielona Góra, marzec 2025

Spis treści

Spis treści	3
Wykaz skrótów	5
Wstęp	6
Metodologia	6
1. Analiza dokumentów strategicznych	8
1.1. Europejska Karta Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym	11
1.1.1. Słowa kluczowe	12
1.1.2. Obszary tematyczne	14
1.1.3. Wydzźwięk emocjonalny i oddziaływanie społeczne	16
1.2. Strategia Rozwoju Województwa Lubuskiego 2030 na tle dokumentów równościowych	17
1.2.1. Słowa kluczowe	18
1.2.2. Obszary tematyczne	19
1.2.3. Wydzźwięk emocjonalny i oddziaływanie społeczne	21
2. Diagnoza sytuacji społeczno-ekonomicznej kobiet i mężczyzn w województwie lubuskim	22
2.1. Sytuacja społeczno-ekonomiczna kobiet i mężczyzn w województwie lubuskim – wybrane obszary	22
2.1.1. Demografia	22
2.1.2. Sytuacja finansowa	28
2.1.3. Wykształcenie i edukacja	29
2.1.4. Stanowiska kierownicze	31
2.1.5. Wsparcie społeczne	35
2.1.6. Zdrowie	37
2.2. Lubuski Indeks Równości Płci (LIRP)	40
2.2.1. Konstrukcja Lubuskiego Indeksu Równości Płci	40
2.2.2. Lubuski Indeks Równości Płci – wskaźniki obszarowe	45
3. Analiza działań instytucji publicznych i organizacji pozarządowych	48
3.1. Działania dotychczas podejmowane, promujące równość, tolerancję, organizujące działania na rzecz mniejszości seksualnych	50
3.2. Inicjatywy skoncentrowane na aktywizacji kobiet, przeciwdziałające dyskryminacji i przemocy wobec nich	52
3.3. Inicjatywy równościowe realizowane przez instytucje publiczne	53
4. Narzędzia wsparcia działań równościowych w regionie	56
4.1. Patronaty inicjatyw równościowych	56
4.2. Granty i dotacje z funduszy zewnętrznych	57
4.3. Plebiscyty, konkursy	59

4.4. Instytucjonalne mechanizmy wsparcia	60
5. Bariery i czynniki sprzyjające realizacji polityki równości płci w województwie lubuskim.....	62
5.1. Bariery w realizacji działań na rzecz równości płci	63
5.2. Czynniki sprzyjające wdrażaniu polityki równości płci	66
Wnioski	68
Rekomendacje.....	70
Słowniczek pojęć	73
Spis wykresów	79
Spis rysunków	79
Aneks	80

Wykaz skrótów

AJP	Akademia im. Jakuba z Paradyża w Gorzowie Wielkopolskim
Eurostat	Europejski Urząd Statystyczny
CATI	skrót z j. ang. <i>computer-assisted telephone interviewing</i> – wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny
CBOS	Centrum Badania Opinii Społecznej
CEDAW	skrót z j. ang. <i>Committee on the Elimination of Discrimination against Women</i> - Komitet ds. Likwidacji Dyskryminacji Kobiet
CEMR	skrót z j. ang. <i>Council of European Municipalities and Regions</i> – Rada Gmin i Regionów Europy
DIMEAN	skrót z j. niem. <i>Diskurslinguistische Mehr-Ebenen-Analyse</i> - wielopoziomowa lingwistyczna analiza dyskursu
EKRKiMwŻL	Europejska Kart Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym
EOG	Europejski Obszar Gospodarczy
GUS	Główny Urząd Statystyczny
KPDRT	Krajowy Programu Działań na Rzecz Równego Traktowania
LGBTQ+	skrót od słów: lesbijki, geje, osoby biseksualne, transpłciowe, queerowe oraz inne osoby nieheteronormatywne
LGBTQIAP	skrót od słów: lesbijki, geje, osoby biseksualne, transpłciowe, queer, interpłciowe, aseksualne i panseksualne
LIRP	Lubuski Indeks Równości Płci
LUW	Lubuski Urząd Wojewódzki
NGO	skrót z j. ang. <i>Non Governmental Organisations</i> – organizacje pozarządowe
NSP	Narodowy Spis Powszechny
OZE	odnawialne źródła energii
PKW	Państwowa Komisja Wyborcza
RKWL	Rada Kobiet Województwa Lubuskiego
ROPS	Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej
RPD	Równościowy Plan Działania dla województwa lubuskiego na lata 2025-2030
SRWL	Strategia Rozwoju Województwa Lubuskiego 2030
STEM	skrót z j. ang. <i>Science, Technology, Engineering, Mathematics</i> (nauka, technologia, inżynieria i matematyka)
UMWL	Urząd Marszałkowski Województwa Lubuskiego
UZ	Uniwersytet Zielonogórski

Wstęp

Województwo lubuskie jako pierwszy region w Polsce 9 maja 2023 roku zostało sygnatariuszem *Europejskiej Karty Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym (EKRKiMwŻL)*. Dokument ten, opracowany przez Radę Gmin i Regionów Europy (CEMR), stanowi zobowiązanie do systematycznego wdrażania zasad równości płci w politykach regionalnych i lokalnych. Przyjęcie Karty oznacza, że władze województwa nie tylko deklarują poparcie dla idei równości, ale przede wszystkim zobowiązują się do podjęcia konkretnych działań na rzecz likwidacji barier i nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami w różnych obszarach życia społeczno-gospodarczego.

Zgodnie z zapisami Karty każdy podmiot, który podpisze dokument, zobowiązany jest do opracowania w ciągu dwóch lat od jej podpisania Równościowego Planu Działania (RPD) – dokumentu wyznaczającego cele i działania w zakresie polityki równościowej w danym regionie, powiecie czy gminie. RPD musi opierać się na diagnozie sytuacji kobiet i mężczyzn w regionie, określającej główne obszary nierówności, a także wyzwania i potrzeby w zakresie równościowej polityki publicznej. Diagnoza ta z kolei wymaga wieloaspektowej analizy danych dotyczących m.in. dostępu kobiet i mężczyzn do rynku pracy, udziału w życiu politycznym i publicznym, wynagrodzeń, obciążenia opieką nad rodziną, a także kwestii związanych ze zdrowiem i bezpieczeństwem.

Efektem diagnozy jest niniejsza ekspertyza, której celem jest charakterystyka aktualnego stanu równości płci w województwie, a w konsekwencji wyznaczenie kluczowych kierunków działań na przyszłość i opracowanie punktu odniesienia do porównań w czasie.

Metodologia

Ekspertyza dotycząca równości płci w województwie lubuskim ma na celu charakterystykę aktualnej sytuacji kobiet i mężczyzn w regionie, identyfikację istniejących nierówności oraz określenie czynników sprzyjających i barier utrudniających realizację polityki równościowej. Analiza ta dostarcza podstaw do projektowania działań, które zostały ujęte w RPD dla województwa lubuskiego na lata 2025–2030.

Punktem wyjścia ekspertyzy był przegląd dokumentów strategicznych na poziomie krajowym i regionalnym, które określają ramy polityk publicznych związanych z równością płci. Obejmuje on zarówno międzynarodowe zobowiązania Polski w zakresie równości, jak i dokumenty wojewódzkie, które wskazują, w jakim stopniu problematyka równościowa jest uwzględniana w polityce samorządowej. W analizie dokumentów strategicznych zostanie zastosowana wielopoziomowa lingwistyczna analiza dyskursu (DIMEAN), która umożliwia identyfikację kluczowych pojęć i kontekstów ich występowania, szerokie spojrzenie na zawartość tematyczną dokumentów oraz projektowany w nich charakter odbioru społecznego.

Bazowa część analizy opiera się na metodzie analizy danych zastanych (*desk research*), polegającej na gromadzeniu i interpretacji dostępnych zasobów statystyki publicznej, wygenerowanych na potrzeby opracowania danych oraz wyników dostępnych badań i raportów. Metoda ta umożliwiła kompleksową ocenę sytuacji społeczno-ekonomicznej kobiet i mężczyzn w regionie lubuskim w sytuacji braku możliwości przeprowadzania nowych badań empirycznych, co pozwoliło na relatywnie efektywne wykorzystanie istniejących danych. Analiza danych zastanych bazowała na sprawdzonych i systematycznie aktualizowanych źródłach informacji, takich jak zasoby danych publikowane przez Główny Urząd Statystyczny (GUS), Eurostat, raporty instytucji rządowych, dokumenty samorządowe oraz opracowania organizacji pozarządowych.

Dokonana analiza objęła sześć kluczowych obszarów, które pozwalają uchwycić realizację działań równościowych w regionie: rynek pracy, sytuacja finansowa, edukacja i wykształcenie, struktura władzy, wsparcie społeczne i zdrowie.

Na podstawie przeprowadzonych analiz opracowano Lubuski Indeks Równości Płci (LIRP). Jest to autorska propozycja wskaźnika mierzącego poziom równości płci w regionie lubuskim, wzorowana na międzynarodowych metodach pomiaru równości, ale dostosowana do specyfiki województwa lubuskiego i danych dostępnych na tym poziomie. Indeks ten pozwoli w przyszłości na ocenę sytuacji w poszczególnych obszarach w perspektywie dynamicznej oraz porównanie województwa lubuskiego z innymi regionami.

Zastosowane metody badawcze umożliwiły również określenie czynników sprzyjających rozwijaniu polityki równościowej oraz barier, które utrudniają jej wdrażanie.

Wnioski płynące z tej analizy stanowią podstawę do sformułowania rekomendacji działań, które mogą skutecznie przyczynić się do zmniejszenia nierówności płci w województwie lubuskim i zwiększenia skuteczności regionalnej polityki równościowej.

1. Analiza dokumentów strategicznych

Polityka równości płci w Polsce opiera się na kilku kluczowych dokumentach krajowych i międzynarodowych. Jednym z najważniejszych aktów prawnych jest *Konstytucja RP*, która w art. 33 gwarantuje równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach życia społecznego, politycznego i gospodarczego. Istotne znaczenie mają także zapisy *Kodeksu pracy*, który zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć na rynku pracy. Regulacje na poziomie międzynarodowym nakładają na Polskę obowiązek wdrażania zasad równości płci na podstawie traktatów Unii Europejskiej oraz dokumentów ONZ, w tym *Konwencji w sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet (CEDAW)*¹. W ramach polityki unijnej istotne znaczenie ma również *Europejska Karta Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym (EKRKiMwŻL)*², do której mogą przystępować samorządy, zobowiązując się do wdrażania polityk równościowych.

Pomimo tych regulacji w Polsce brakuje spójnej strategii równości płci na poziomie centralnym, której zapisy i rekomendacje mogłyby zostać implementowane na poziomie regionalnym. Od 2020 roku Polska nie posiada rządowego programu na rzecz równości płci, co skutkuje ograniczonym wdrażaniem rozwiązań systemowych. W 2023 roku Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej (od końca 2023 roku - Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej) opracowało *Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2022–2030 (KPDRT)*, jednak jego skuteczność w praktyce pozostaje ograniczona, a wdrażanie zależy w dużej mierze od woli samorządów i organizacji społecznych. KPDRT³ ma na celu eliminację dyskryminacji w Polsce poprzez kilka znaczących działań, w tym m.in. wdrażanie polityki antydyskryminacyjnej. W tym zakresie uwzględniono monitorowanie i analizę przepisów prawa pod kątem równego traktowania

¹ Por. <https://www.gov.pl/web/rodzina/konwencja-w-sprawie-likwidacji-wszelkich-form-dyskryminacji-kobiet> [dostęp: 17.02.2025].

² Por. https://www.miasta.pl/uploads/attachment/file/4765/Charter_PL_2021_v1.pdf [dostęp: 17.02.2025].

³ Por. <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WMP20220000640/O/M20220640.pdf> [dostęp: 17.02.2025].

oraz usprawnienie współpracy między instytucjami rządowymi na różnych szczeblach, wspieranie równości szans kobiet i mężczyzn, promowanie kobiet na stanowiskach kierowniczych oraz wspieranie grup narażonych na dyskryminację ze względu na wiek, niepełnosprawność czy pochodzenie etniczne. Ponadto, duży nacisk położony jest na edukację, szczególnie rozwijanie pozytywnych relacji w środowisku szkolnym, kształtowanie postaw prospołecznych oraz wsparcie nauczycieli w pracy z dziećmi o szczególnych potrzebach edukacyjnych. Istotną rolę odgrywa w nim także zdrowie i poprawa dostępu do usług zdrowotnych dla osób zagrożonych wykluczeniem oraz podniesienie kompetencji pracowników służby zdrowia w komunikacji z pacjentami z niepełnosprawnością. Ważne jest również zwiększenie dostępności usług publicznych, a także wspieranie osób ze szczególnymi potrzebami poprzez przeciwdziałanie e-wykluczeniu z użyciem nowych technologii. Realizacji tych działań ma sprzyjać projektowanie kampanii społecznych przeciw dyskryminacji, promowanie tolerancji oraz kształtowanie pozytywnego postrzegania osób starszych w społeczeństwie. Program kładzie nacisk na współpracę z partnerami społecznymi, organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami w zakresie równego traktowania.

Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania odnosi się pośrednio do deklaracji zawartych w innych dokumentach międzynarodowych, ratyfikowanych przez Polskę, jak *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej* z dnia 7 czerwca 2016 r.⁴, *Konwencja o Prawach Osób Niepełnosprawnych* z dnia 13 grudnia 2006 r.⁵, *Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030*⁶ oraz *Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania*⁷.

Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej z dnia 7 czerwca 2016 r. zobowiązuje Polskę do ochrony i promowania podstawowych praw oraz wolności, wymagając, aby krajowe przepisy i praktyki administracyjne były zgodne z zasadami niedyskryminacji, godności i wolności. Państwo ma obowiązek podejmowania działań umożliwiających skuteczną realizację tych praw na wszystkich szczeblach władzy. Wdrożenie postanowień Karty

⁴ Por. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT> [dostęp: 17.02.2025].

⁵ Por. <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20120001169/O/D20121169.pdf> [dostęp: 17.02.2025].

⁶ Por. https://www.un.org.pl/files/170/Agenda2030PL_pl-5.pdf [dostęp: 17.02.2025].

⁷ Por. <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/wdrozenie-niektorych-przepisow-unii-europejskiej-w-zakresie-rownego-17671423> [dostęp: 17.02.2025].

wymaga systematycznego monitorowania i egzekwowania norm, co stanowi fundament funkcjonowania społeczeństwa obywatelskiego. Z kolei *Konwencja o Prawach Osób Niepełnosprawnych* z dnia 13 grudnia 2006 r. zobowiązuje Polskę do zapewnienia pełnej integracji osób z niepełnosprawnościami we wszystkich sferach życia społecznego, gospodarczego i kulturalnego. Państwo musi eliminować bariery architektoniczne, komunikacyjne i społeczne, aby zagwarantować równy dostęp i szanse dla osób z niepełnosprawnościami. Wdrożenie konwencji wymaga realizacji adekwatnych polityk i programów, które wspierają niezależność oraz pełne uczestnictwo tej grupy w życiu publicznym. Obligacje do wdrażania celów zrównoważonego rozwoju, które obejmują aspekty społeczne, gospodarcze oraz ochronę środowiska reguluje natomiast *Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030*. Państwo musi integrować te cele we wszystkich sektorach polityki, dbając o równowagę między rozwojem a ochroną przyrody. Realizacja agendy wymaga systematycznego monitorowania postępów, raportowania wyników i podejmowania działań korygujących w celu osiągnięcia trwałego rozwoju. *Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania* nakłada na Polskę obowiązek implementacji unijnych standardów równego traktowania w obszarach takich, jak zatrudnienie, edukacja i opieka zdrowotna. Państwo ma za zadanie eliminować wszelkie formy dyskryminacji, gwarantując równe szanse niezależnie od płci, wieku, pochodzenia etnicznego czy niepełnosprawności. Wdrożenie ustawy wymaga systematycznego monitorowania efektów polityk równościowych oraz wprowadzania niezbędnych korekt, aby zapewnić pełną zgodność z normami unijnymi.

W analizie dokumentów strategicznych powiązanych z *EKRKiMwŻL*, dobranych na zasadzie ważności zasięgu oddziaływania oraz wzajemnej zależności, została zastosowana wielopoziomowa lingwistyczna analiza dyskursu (DIMEAN). Na pierwszym poziomie analiza miała charakter ilościowy. Listy rankingowe słów kluczowych służą opisowi najczęstszych wyrazów i zbitek wyrazowych oraz kontekstów ich użycia w poszczególnych dokumentach. Na drugim poziomie przedstawiona została analiza profilowania pojęć w wyodrębnionych obszarach tematycznych, a następnie analiza wydźwięku emocjonalnego w odbiorze tekstu, która umożliwiła charakterystykę oddziaływania społecznych dokumentów dotyczących równości płci.

1.1. Europejska Karta Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym

EKRKiMwŻL to dokument opracowany przez Radę Gmin i Regionów Europy, który zobowiązuje samorządy do działań na rzecz równości płci. Karta podkreśla, że równość kobiet i mężczyzn jest podstawowym prawem i kluczowym elementem rozwoju społecznego. Jej głównym celem jest wspieranie władz lokalnych i regionalnych w tworzeniu polityk równościowych poprzez konkretne działania uwzględniające potrzeby obu płci. Sygnatariusze zobowiązują się m.in. do wdrażania zasad równości w dostępie do usług publicznych, przeciwdziałania dyskryminacji, promowania równego udziału kobiet i mężczyzn w życiu społecznym oraz wspierania równych szans w zatrudnieniu. Karta wymaga także opracowania lokalnego planu działań na rzecz równości, który powinien uwzględniać konkretne cele, środki i mechanizmy monitorowania postępów. Istotnym aspektem jest również promowanie równości w edukacji i zwalczanie stereotypów płciowych.

Dokument zachęca do włączania społeczności lokalnej w procesy decyzyjne oraz współpracy z organizacjami pozarządowymi i sektorem prywatnym. Karta uznaje, że skuteczna polityka równości wymaga systemowego podejścia i zaangażowania wszystkich poziomów administracji. Przyjęcie dokumentu jest wyrazem gotowości samorządu do aktywnego przeciwdziałania nierównościom i budowania bardziej inkluzywnej społeczności.

Dokonana analiza językowa zapisów dokumentu pozwoliła na precyzyjne zrozumienie jego treści, identyfikację kluczowych pojęć oraz wyodrębnienie głównych obszarów tematycznych. Wyróżnienie słów kluczowych umożliwia wskazanie najważniejszych aspektów polityki równościowej i pomaga w monitorowaniu zgodności realizowanych działań z przyjętymi założeniami. Strukturalne ujęcie treści dokumentu ułatwia jego interpretację zarówno dla instytucji wdrażających, jak i dla społeczności lokalnych. Dzięki analizie można także wykryć potencjalne niejednoznaczności lub luki w zapisach, co pozwala na ich doprecyzowanie w praktyce. Takie podejście sprzyja skuteczniejszemu wdrażaniu polityk równościowych i zwiększa transparentność dokumentu dla wszystkich zainteresowanych stron.

1.1.1. Słowa kluczowe

Zestawienie 100 najczęściej występujących w EKRKiMwŻŁ wyrazów i terminów zostało wygenerowane w programie *SketchEngine*. Ranking ten odnosi się do głównych zasad, praw i mechanizmów wdrażania równości płci.

Rysunek 1. Chmura słów określająca częstotliwość terminów występujących w EK RKiDwŻŁ



Źródło: opracowanie własne

Najczęściej występujące terminy odnoszą się do zasad równości płci ujmowanych uniwersalnie (por. *zasadę równości* jako podstawowe prawo zakładające, że wszyscy ludzie, niezależnie od płci, powinni być traktowani w taki sam sposób i mieć równe szanse na rozwój) lub binarnie (por. *równość kobiet i mężczyzn/ równość płci* jako zasadę zapewniającą, że kobiety i mężczyźni mają równe prawa, obowiązki i możliwości we wszystkich aspektach życia społecznego, gospodarczego i politycznego). Uwagę zwraca termin *prawdziwa równość*, który jest rozumiany jako rzeczywiste zrównanie praw i możliwości, nie tylko w sensie formalnym, ale także w praktyce, np. poprzez eliminację barier utrudniających kobietom i mężczyznom rozwój zawodowy i społeczny. Uniwersalne pojęcie równości występuje na różnych poziomach, na przykład na szczeblu europejskim, gdy mowa o regulacjach Unii Europejskiej, które mają wpływ na prawo krajowe i lokalne

działania równościowe, czy na szczeblu lokalnym, gdy chodzi o stosowanie zasad równości na poziomie gmin, powiatów i regionów.

Podejście, które zakłada podział na dwie płcie – kobiety i mężczyźni – jest najczęściej stosowane, gdy mowa o równouprawnieniu, czyli o wyrównywaniu szans i niwelowaniu nierówności między nimi w różnych dziedzinach życia; obok mniej wyrazistych pojęć (*równy udział, równy dostęp*) pojawiają się terminy wskazujące na charakter tego udziału/dostępu, np.: *reprezentacja kobiet i mężczyzn*, a zwłaszcza *zrównoważona reprezentacja*, czyli mechanizm zapewniający, że kobiety i mężczyźni są reprezentowani w podobnych proporcjach w strukturach decyzyjnych, np. w radach gmin, zarządach firm i instytucjach publicznych.

Dodatkowo, wśród pojęć kluczowych pojawiają się terminy różnicujące, na przykład *specyficzne potrzeby kobiet*, czyli uznanie, że kobiety mogą mieć inne potrzeby niż mężczyźni w niektórych obszarach życia, np. w zakresie macierzyństwa, zdrowia reprodukcyjnego; *specyficzne potrzeby mężczyzn* – świadomość, że mężczyźni mogą mieć unikalne potrzeby, np. w zakresie godzenia życia zawodowego z ojcostwem czy zdrowia psychicznego. Zaznacza się jednak również krąg *wspólnych potrzeb kobiet i mężczyzn*, np. dostęp do wysokiej jakości usług publicznych, edukacji czy ochrony zdrowia.

Kolejne często występujące terminy odnoszą się do prowadzenia polityki równościowej, a w szczególności do głównych uczestników procesu decyzyjnego (określanych ogólnie jako *ciąło decyzyjne, jednostka prawna*), do których należą: *samorząd lokalny/ władza lokalna* jako organy odgrywające kluczową rolę w realizacji polityki równości płci poprzez wprowadzanie odpowiednich regulacji i inicjatyw na swoim terenie. Ich dobór odbywa się na *zasadzie subsydiarności*, która mówi, że samorządy lokalne i regionalne, będące najbliżej obywateli, mogą lepiej odpowiadać na specyficzne potrzeby swoich społeczności. Uwzględnia się także udział decydentów pośrednich, na przykład samorządów działających w krajach Unii Europejskiej, które wspólnie promują i wdrażają zasady równości płci zgodnie z wytycznymi EKRKiMwŻŁ (*europejski samorząd lokalny*).

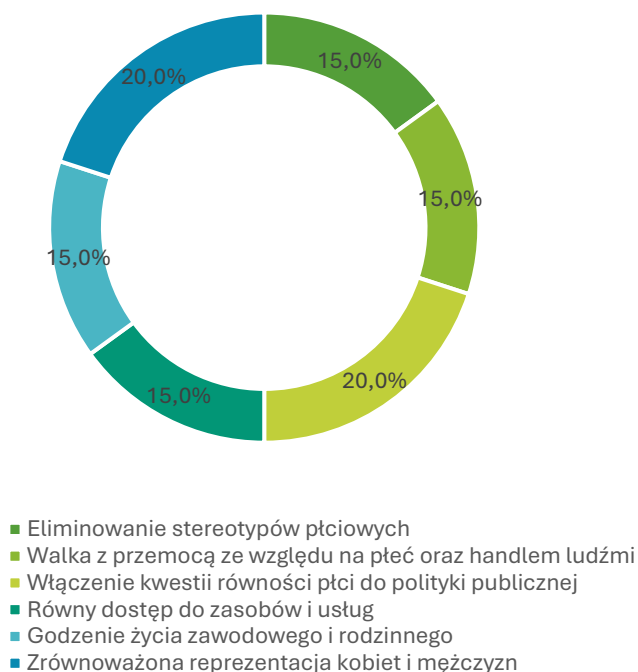
Pojęcia odnoszące się do działań równościowych wskazują na ich chronologię: najpierw konieczne jest określenie *polityki równości płci*, czyli zaprojektowanie zestawu strategii, regulacji i działań mających na celu zapewnienie równouprawnienia kobiet

i mężczyzn w postaci *równościowego planu działania*; następnie *realizacja polityki równości*, czyli wdrażanie jego założeń w życie poprzez konkretne programy i działania, którym towarzyszy *ocena realizacji* polityki, dokonywana na podstawie monitorowania i regularnej analizy skuteczności działań związanych z wdrażaniem polityki równości płci.

1.1.2. Obszary tematyczne

Analiza słów kluczowych użytych w zapisach EKRKiMwŻŁ pozwala wyłonić najważniejsze obszary tematyczne, do których odnoszą się działania równościowe zawarte w EKRKiMwŻŁ. Każdy z nich dotyczy innego aspektu życia społecznego i politycznego, a ich wspólnym mianownikiem jest dążenie do likwidacji nierówności płci oraz promowania równych praw dla kobiet i mężczyzn w codziennym funkcjonowaniu lokalnych społeczności.

Wykres 1. Obszary tematyczne podejmowane w EKRKiMwŻŁ (procentowy udział słów użytych w zapisach dokumentu)



Źródło: opracowanie własne

- Eliminowanie stereotypów płciowych – 15%

Jednym z kluczowych wątków EKRKiMwŻŁ jest walka ze stereotypami dotyczącymi płci, które wpływają na nierówny podział ról w życiu zawodowym, rodzinnym, społecznym i kulturalnym. Dokument zobowiązuje samorządy do prowadzenia kampanii edukacyjnych i działań mających na celu eliminację tych stereotypów, zarówno w systemie edukacyjnym, jak i w innych sferach życia publicznego.

- Walka z przemocą ze względu na płeć oraz handlem ludźmi – 15%

EKRKiMwŻŁ traktuje przemoc wobec kobiet oraz handel ludźmi jako poważne naruszenia praw człowieka. W ww. dokumencie zobowiązuje się samorządy do opracowania polityk mających na celu zwalczanie przemocy na tle seksualnym, pomoc ofiarom oraz podnoszenie świadomości społecznej na temat tych zagrożeń.

- Włączenie kwestii równości płci do polityki publicznej – 20%

Dokument promuje włączenie perspektywy równości płci do wszystkich działań podejmowanych przez samorządy. Zawiera także ideę budżetowania równościowego opartą na przekonaniu, że samorządy powinny wykorzystywać zamówienia publiczne do promowania równości płci, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym. Wszelkie umowy publiczne powinny zawierać klauzule wspierające równe traktowanie kobiet i mężczyzn. Zamawiający (samorządy podpisujące kartę) mogą wprowadzać wymogi dotyczące równości płci, np. zobowiązując wykonawcę do zapewnienia równego dostępu do zatrudnienia dla kobiet i mężczyzn, stosowania elastycznych form pracy czy polityk antymobbingowych. Ponadto, możliwe jest wprowadzanie punktacji za rozwiązania sprzyjające równości, np. programy wsparcia dla rodziców w miejscu pracy, transparentność płac czy udział kobiet na stanowiskach kierowniczych.

- Równy dostęp do zasobów i usług – 15%

EKRKiMwŻŁ kładzie nacisk na zapewnienie równego dostępu kobiet i mężczyzn do edukacji, rynku pracy, opieki zdrowotnej, usług społecznych oraz innych zasobów publicznych, takich jak transport, mieszkalnictwo, kultura, sport i czas wolny.

- Godzenie życia zawodowego i rodzinnego – 15%

Jednym z kluczowych postulatów jest zapewnienie kobietom i mężczyznom równości w godzeniu życia zawodowego z prywatnym. W tym kontekście dokument zaleca tworzenie polityk wspierających opiekę nad dziećmi i innymi osobami wymagającymi wsparcia, a także promocję odpowiedzialności mężczyzn za te obowiązki.

- Zrównoważona reprezentacja kobiet i mężczyzn – 20%

EKRKiMwŻŁ podkreśla, że równowaga płci w organach decyzyjnych jest warunkiem demokratycznego społeczeństwa. Władze lokalne mają obowiązek promować zrównoważoną reprezentację kobiet i mężczyzn na wszystkich szczeblach decyzyjnych, zarówno w instytucjach publicznych, jak i w organizacjach społecznych.

1.1.3. Wydzźwięk emocjonalny i oddziaływanie społeczne

Analiza wydzźwięku emocjonalnego (*sentiment analysis*), przeprowadzona za pomocą narzędzia z infrastruktury naukowej Clarin-pl, automatycznie określa ton i nastrój tekstu, klasyfikując go jako pozytywny, negatywny lub neutralny. Wyrażnie wskazuje ona na pozytywne nacechowanie EKRKiMwŻŁ – wartości dodatnie zdecydowanie przeważają w dokumencie nad ujemnymi.

Jeśli chodzi o konkretne odczucia wzbudzane przez poszczególne wyrazy – często pojęcia z zestawienia słów kluczowych, to w większości wskazują one na takie powszechnie akceptowane i pożądane wartości, jak: użyteczność (402 wystąpienia), szczęście (212 wystąpień), wiedza (67 wystąpień), piękno (29 wystąpień) oraz prawda (21 wystąpień). Na drugim biegunie polaryzacji znajdują się takie antywartości, jak: nieużyteczność (179 wystąpień), krzywda (131 wystąpień), błąd (123 wystąpienia), nieszczęście (121 wystąpień).

Wyniki analizy, które wskazują na dominację emocji pozytywnych nad negatywnymi, mają istotny wpływ na społeczne oddziaływanie analizowanego tekstu. Przewaga pozytywnych emocji wskazuje, że treści w nim zawarte spotykają się z aprobatą, wzbudzają optymistyczne skojarzenia i mogą budować zaufanie wśród odbiorców. Taki ton sprzyja pozytywnemu odbiorowi społecznemu. Z kolei częste odwołania do takich powszechnie akceptowanych wartości, jak użyteczność, szczęście czy wiedza wywołują w odbiorcach poczucie, że przekaz jest nie tylko konstruktywny i wspierający, ale również istotny dla ich codziennego życia.

Dyskurs realizowany w tekście opiera się na wartościach demokratycznych, prawach człowieka i solidarności, z naciskiem na praktyczne zastosowanie równości w życiu lokalnym, przy jednoczesnej konieczności przeciwdziałania stereotypom ze względu na płeć oraz niesprawiedliwemu traktowaniu w tym zakresie. W związku z tym można

stwierdzić, że EKRKiMwŻL ma potencjał, aby budować zaangażowanie odbiorców oraz kreować pozytywne skojarzenia z problematyką równości płci.

1.2. Strategia Rozwoju Województwa Lubuskiego 2030 na tle dokumentów równościowych

*Strategia Rozwoju Województwa Lubuskiego 2030*⁸ to kluczowy dokument wyznaczający kierunki rozwoju regionu w perspektywie długoterminowej, uwzględniający aspekty gospodarcze, społeczne i przestrzenne. Jest również ramą dla tworzonych polityk sektorowych, zapewniając ich zgodność z długofalową wizją rozwoju regionu oraz celami krajowymi i europejskimi. Przyjęcie strategii pozwala na lepszą koordynację działań instytucji publicznych i partnerów społeczno-gospodarczych, co sprzyja stabilnemu i zrównoważonemu rozwojowi województwa.

Strategia Rozwoju Województwa Lubuskiego 2030 to kompleksowy plan działań, który wyznacza kierunki rozwoju regionu, a jego głównym celem jest osiągnięcie zrównoważonego wzrostu gospodarczego, rozwoju infrastruktury oraz poprawy jakości życia mieszkańców. Strategia kładzie nacisk na innowacyjność, wsparcie dla przedsiębiorczości oraz rozwój lokalnych społeczności. Planowane działania obejmują inwestycje w transport, edukację, zdrowie i ochronę środowiska, co ma przyczynić się do zwiększenia konkurencyjności regionu. Dokument wskazuje na konieczność współpracy międzysektorowej oraz efektywnego wykorzystania dostępnych funduszy europejskich. Efektem wdrożenia Strategii ma być nie tylko rozwój ekonomiczny, ale również poprawa warunków życia społeczności lokalnych. Strategia przewiduje działania na rzecz wzmocnienia tożsamości regionalnej i kulturowej. Osiągnięcie celów strategicznych ma wpłynąć na zwiększenie atrakcyjności inwestycyjnej województwa. Dokument stanowi ramy dla koordynacji działań administracji, biznesu i społeczeństwa, zapewniając trwałą i zrównoważony rozwój regionu.

Zrównoważony rozwój regionu wskazany w dokumencie koncentruje się na poprawie jakości życia mieszkańców, w tym grup szczególnie narażonych na marginalizację, takich jak seniorzy, osoby z niepełnosprawnościami i mieszkańcy obszarów wiejskich. Starzenie się społeczeństwa jest przedstawione jako wyzwanie wymagające aktywizacji osób

⁸ Por. https://bip.lubuskie.pl/system/obj/50182_SRWL_2030.pdf?utm_source=chatgpt.com (dostęp: 17.02.2025].

1.2.1. Słowa kluczowe

Rysunek 2. Chmura kluczowych pojęć w SRWL



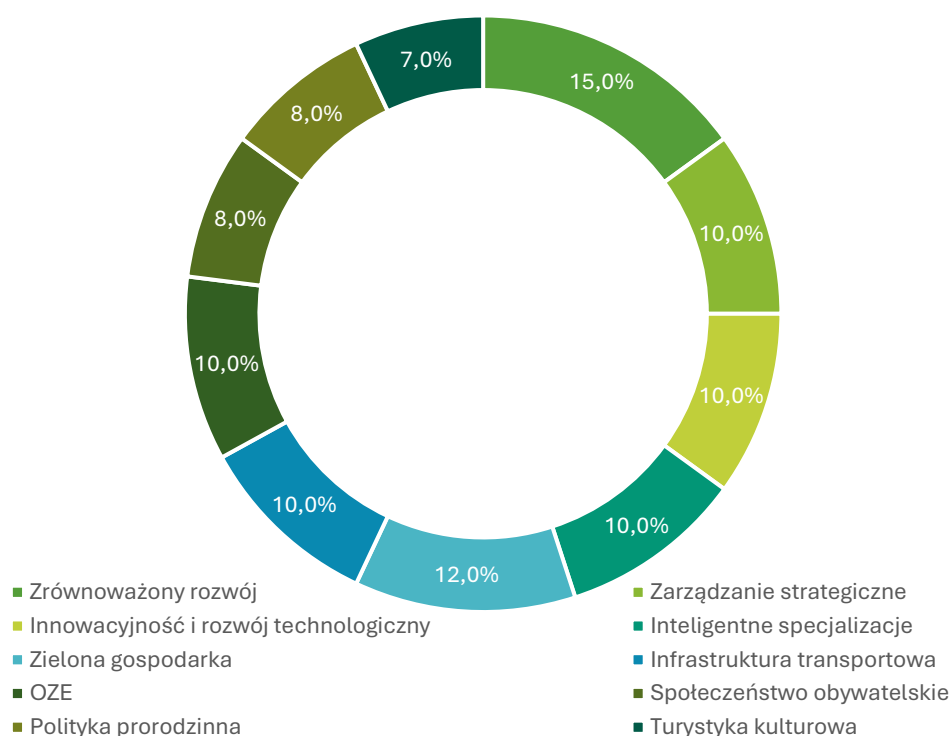
Rozwój województwa lubuskiego zakłada realizację celów strategicznych (tzn. obszarów kluczowych dla rozwoju regionu) i *operacyjnych* (tzn. szczegółowych działań

prowadzących do osiągnięcia celów strategicznych) w oparciu o *zrównoważony/ odpowiedzialny rozwój, efektywne zarządzanie, inteligentne specjalizacje regionalne i zieloną gospodarkę*, której priorytety określają *technologie niskoemisyjne* i wdrażanie *odnawialnych źródeł energii*. Strategia koncentruje się na *poprawie infrastruktury, ochronie środowiska oraz wspieraniu innowacji i przedsiębiorczości*. Jest wyraźnie nakierowana na mieszkańców regionu i zawiera wskazania dotyczące wspierania *społeczeństwa obywatelskiego* i jego aktywizacji, *spójności społecznej, polityki prorodzinnej* oraz całej *sfery usług publicznych* służących mieszkańcom.

1.2.2. Obszary tematyczne

Analiza słów kluczowych pozwala wyłonić najważniejsze obszary tematyczne, na których koncentruje się SRWL w projektowaniu kierunków działania w polityce przestrzennej, społecznej i gospodarczej.

Wykres 2. Obszary tematyczne w SRWL (procentowy udział słów)



Źródło: opracowanie własne

- Zrównoważony rozwój – 15%

SRWL zakłada harmonijny rozwój gospodarczy, społeczny i środowiskowy regionu, zapewniając zrównoważone gospodarowanie zasobami i ochronę środowiska. Istotne są

działania związane z rewitalizacją obszarów miejskich i wiejskich, zarządzaniem zasobami wodnymi oraz poprawą jakości życia mieszkańców.

- Zarządzanie strategiczne – 10%

W strategii dużą rolę odgrywa efektywne zarządzanie regionalne, mające na celu integrację funkcjonalną i społeczną obszarów oraz wspieranie procesów decyzyjnych i rozwoju współpracy między podmiotami.

- Innowacyjność i rozwój technologiczny – 10%

SRWL wspiera rozwój technologii oraz innowacyjnych rozwiązań, zwłaszcza w sektorze przedsiębiorstw i edukacji, co ma sprzyjać wzrostowi konkurencyjności regionu.

- Inteligentne specjalizacje – 10%

Obejmują one innowacyjne rozwiązania technologiczne i wsparcie sektora badawczo-rozwojowego (B+R), szczególnie w obszarach regionalnych specjalizacji, takich jak zielona gospodarka, zdrowie i jakość życia, innowacyjny przemysł.

- Zielona gospodarka – 12%

SRWL kładzie nacisk na gospodarkę niskoemisyjną, rozwój energetyki przyjaznej środowisku i rolnictwo ekologiczne. Priorytetem jest ochrona środowiska, m.in. poprzez wdrażanie odnawialnych źródeł energii i rozwój turystyki.

- Infrastruktura transportowa – 10%

Wzmacnianie sieci komunikacyjnych, w tym drogowych, kolejowych i wodnych, to istotny element SRWL. Ważne są projekty modernizacji infrastruktury w celu poprawy dostępności regionu oraz zwiększenia liczby połączeń kolejowych i lotniczych.

- Odnawialne źródła energii (OZE) – 10%

SRWL promuje rozwój zielonej energii oraz wdrażanie technologii OZE, co jest kluczowe dla zrównoważonej gospodarki energetycznej regionu.

- Społeczeństwo obywatelskie – 8%

W SRWL promowane są działania na rzecz aktywizacji społecznej, edukacji obywatelskiej oraz rozwoju lokalnych społeczności, szczególnie poprzez partnerstwo międzygminne.

- Polityka prorodzinna – 8%

Działania na rzecz poprawy jakości życia mieszkańców, wspierania rodzin, edukacji i usług społecznych.

- Turystyka kulturowa – 7%

Rozwój turystyki oparty na dziedzictwie kulturowym i przyrodniczym regionu ma przynieść korzyści gospodarcze i wizerunkowe.

1.2.3. Wydzźwięk emocjonalny i oddziaływanie społeczne

Analiza wydzźwięku emocjonalnego SRWL wykazuje, że odbiór dokumentu jest w przeważającej mierze pozytywny, ponieważ występujące w nim kluczowe pojęcia wzbudzają emocje dodatnie, które zdecydowanie dominują nad ujemnymi.

Przeważająca pozytywna narracja sprawia, że SRWL kreuje obraz województwa jako regionu dynamicznie rozwijającego się, nowoczesnego, otwartego i przyjaznego mieszkańcom. Dokument promuje rozwój zielonej gospodarki i inteligentnych specjalizacji, podkreślając rolę nowoczesnych technologii i ochrony środowiska. Wskazuje się w nim wprowadzenie bariery rozwojowej, ale negatywny przekaz niwelują propozycje konkretnych rozwiązań.

Wysoka reprezentacja takich wartości, jak użyteczność (1691 wystąpień) i szczęście (1132 wystąpienia) wskazuje na to, że dokument skutecznie komunikuje swoje cele. Silny nacisk na innowacje, rozwój nauki, edukację i inteligentne specjalizacje regionu z kolei odbija się w wydzźwięku pozytywnym dotyczącym kręgu wiedzy (770 wystąpień). Jeśli chodzi o drugi biegun polaryzacji, to odnosi się on do barier rozwojowych regionu (nieużyteczność – 619 wystąpień), zagrożeń demograficznych, zdrowotnych czy zmian klimatycznych (nieszczęście – 445 wystąpień) lub problemów społecznych, takich jak ubóstwo, wykluczenie, nierówności (krzywda – 395 wystąpień).

Wydzźwięk emocjonalny SRWL jest bardzo podobny do wcześniej analizowanej EKRKiMwŻL. W obu dokumentach zdecydowanie przeważają emocje i wartości pozytywne, choć odnoszą się do innych obszarów tematycznych. Trzeba bowiem zaznaczyć, że choć SRWL nie pomija problemów społecznych i wykluczenia, aspekt równości płci nie jest w niej wyodrębniony. O ile strategie inkluzywne dla seniorów, osób z niepełnosprawnościami i mieszkańców peryferyjnych obszarów są rozwinięte, o tyle różnice w sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy, w dostępie do edukacji czy w sferze politycznej i ekonomicznej nie stają się elementem kształtującym politykę społeczną w regionie. Dokument odnosi się wprowadzenie do europejskiego kanonu praw społecznych

(por. korelację celów SRWL z celami polityki spójności Unii Europejskiej na lata 2021-2027), co może wskazywać na pośrednie uwzględnianie równości płci, jednak nie stosuje się jej wprost jako czynnika rozwoju społecznego.

2. Diagnoza sytuacji społeczno-ekonomicznej kobiet i mężczyzn w województwie lubuskim

2.1. Sytuacja społeczno-ekonomiczna kobiet i mężczyzn w województwie lubuskim – wybrane obszary

W analizie sytuacji społeczno-ekonomicznej kobiet i mężczyzn w województwie lubuskim zostały uwzględnione obszary, które w największym stopniu determinują wzajemne relacje i najwyraźniej ilustrują utrwalone zróżnicowanie wynikające z płci. Stanowią tym samym możliwe do zastosowania wskaźniki do przygotowania Lubuskiego Indeksu Równości Płci (LIRP). W tym kontekście kluczowe wydają się kwestie demograficzne, ekonomiczne (rynek pracy, zarobki), wykształcenie, zdrowie, reprezentacja w instytucjach rządzących, a także szeroko definiowane zagrożenie wykluczeniem społecznym.

Dokonana diagnoza uwzględnia najbardziej aktualną sytuację w województwie lubuskim, opierając się na najnowszych dostępnych danych, co pozwala na uchwycenie realnego obrazu regionu w danym momencie. Jest to swoista „fotografia” aktualnych warunków społecznych, gospodarczych i przestrzennych, która dostarcza podstaw do dalszych działań. Choć nie obejmuje perspektywy dynamicznej i prognoz w dłuższym okresie, jest to podejście celowe – diagnoza ma stanowić punkt wyjścia do monitorowania trendów i dalszych analiz. Regularne aktualizowanie danych i ich interpretacja w kontekście zmieniających się uwarunkowań umożliwi lepsze dostosowanie polityk regionalnych oraz skuteczniejsze reagowanie na nowe wyzwania. Dzięki temu diagnoza pełni nie tylko funkcję informacyjną, ale także analityczną, tworząc bazę dla przyszłych strategii i działań rozwojowych w regionie.

2.1.1. Demografia

Przebieg procesów demograficznych oraz zmiany wielkości i struktury populacji występujące w ich konsekwencji wpływają na szereg aspektów życia. Z punktu widzenia

społeczności lokalnych ważne wydają się te, które ograniczają potencjał rozwojowy regionów, a do nich niewątpliwie należy zaliczyć zmniejszanie i starzenie się populacji. Według danych Urzędu Statystycznego w Zielonej Górze⁹, na dzień 31 grudnia 2023 roku województwo lubuskie liczyło 975 tys. mieszkańców (2,6% ludności kraju). Przez ostatnią dekadę region zmagał się ze spadkiem liczby mieszkańców. Ich liczba zmniejszyła się o 43,1 tys. osób, co oznacza spadek o 4,2%, co ilustruje wyraźnie większą depopulację niż wskazuje ogólnokrajowa średnia. Sytuacja ta różni się w poszczególnych powiatach: najwięcej mieszkańców ubyło w powiecie żagańskim, a najmniej w powiatach gorzowskim i zielonogórskim, gdzie liczba ludności nieco wzrosła. W regionach takich, jak powiat żagański, żarski czy strzelecko-drezdenecki spadek liczby mieszkańców przekroczył 5%, co wywołuje ważne pytania o przyszłość tych społeczności, a także o równość szans w dostępie do lokalnych zasobów i usług (np. edukacja, usługi opiekuńcze, transport publiczny, rynek pracy). To pokazuje potrzebę priorytetowego traktowania rozwoju społecznego i inwestycji w regiony dotknięte depopulacją, aby zapewnić wszystkim mieszkańcom równe warunki do życia.

Jedną z najbardziej istotnych cech strukturalnych, która determinuje wiele zdarzeń i procesów demograficznych, jest płeć.

Procesy demograficzne uwarunkowane są z jednej strony biologicznie, ale także w coraz większym stopniu społecznie. Niespotykane dotychczas w naszym województwie ograniczenie dzietności (współczynnik TFR 1,3¹⁰) w połączeniu z uwarunkowaniami rynku pracy, edukacji i czynników społecznych stanowi wyzwanie dla sytuacji w regionie.

Dodatkowo niedostosowany do potrzeb poziom wsparcia oferowanego przez instytucje (m.in. pomoc finansowa, ale także elastyczne rozwiązania na rynku pracy, dostępność opieki nad dziećmi, polityka mieszkaniowa i ochrona praw kobiet na rynku pracy, wsparcia kierowanego np. do rodzin z małymi dziećmi, kobiet na rynku pracy, młodych osób planujących założenie rodziny czy rodzin wielodzietnych) może utrwalić, a nawet pogłębić problem niskiej dzietności. Charakterystyka demograficzna odwołująca się do kilku aspektów płci w populacji mieszkańców województwa lubuskiego zwraca uwagę na te

⁹ Sytuacja demograficzna województwa lubuskiego w 2023 r.

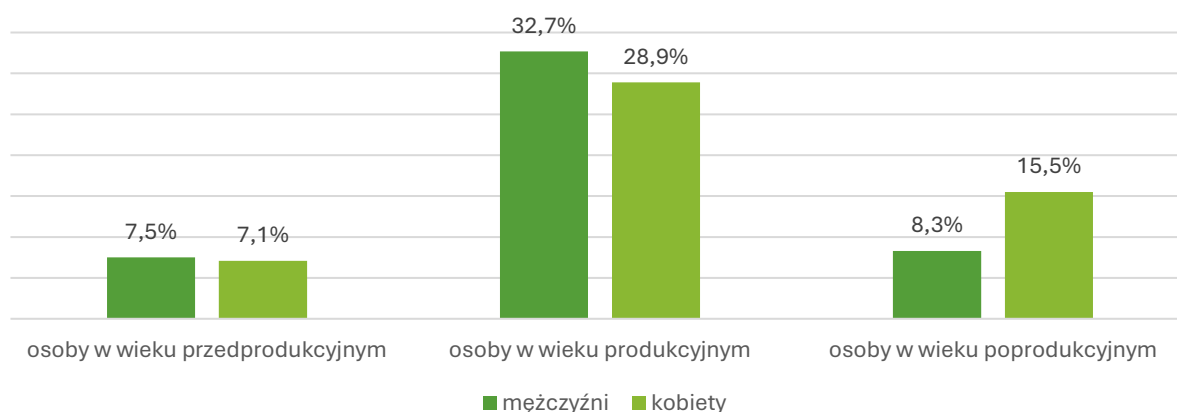
¹⁰ Więcej na ten temat w opracowaniach US Zielona Góra, np. Sytuacja demograficzna województwa lubuskiego w 2023 r.

wymiary, które w największym stopniu wymagają interwencji w równościowych planach działania na rzecz kobiet i mężczyzn.

Wyraźną prawidłowością demograficzną jest większy udział w populacji kobiet niż mężczyzn. Na koniec 2023 roku kobiety w województwie lubuskim stanowiły 51,5% populacji mieszkańców, a – na 100 mężczyzn przypadało 106 kobiet.

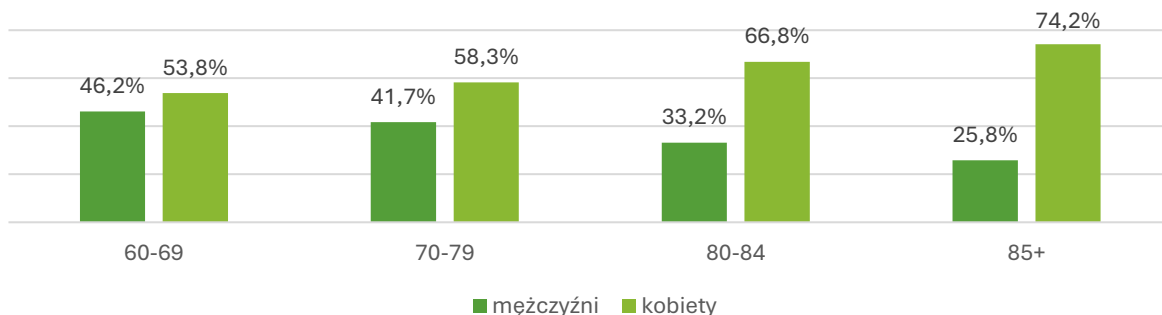
Struktura płci wygląda nieco inaczej w różnych grupach wiekowych: im starsze roczniki, tym proporcje płci wyrażające się większym udziałem kobiet są wyraźniejsze. Mimo, iż osobników płci męskiej w dwóch pierwszych kategoriach wiekowych jest nieco więcej w populacji, to wraz z wiekiem obserwujemy wyższy wskaźnik umieralności mężczyzn.

Wykres 3. Udział mężczyzn i kobiet w ekonomicznych grupach wiekowych w województwie lubuskim



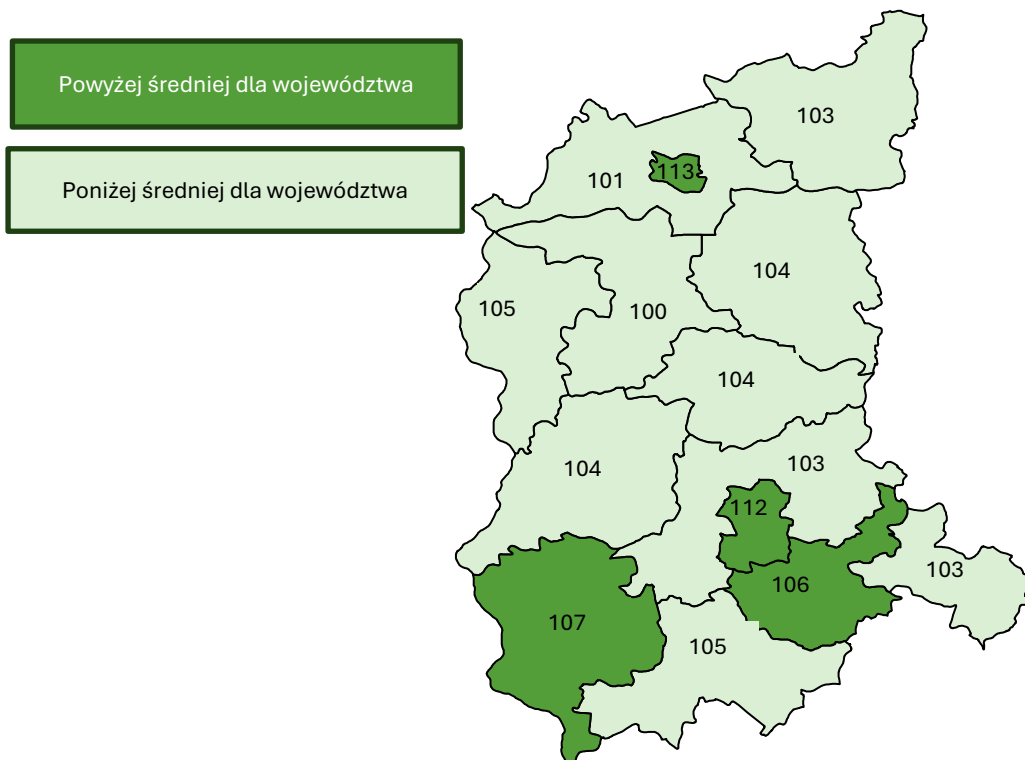
Źródło danych: opracowanie własne (dane BDL, 2023)

Szczególnie wyraźnie dysproporcje płci rysują się w najstarszych grupach wiekowych. W wyróżnionych kategoriach wraz z wiekiem obserwuje się dużą dynamikę zmian, a udział w nich kobiet znacząco rośnie. W grupie osób w wieku 60-69 lat odsetek kobiet wynosi 53,8%, podczas gdy dla osób, które ukończyły 85 rok życia jest to 74,1%. Taki stan rzeczy ma także swoje konsekwencje społeczne. Na podstawie danych demograficznych można sformułować tezę, że starość ma zdecydowanie częściej twarz kobiety niż mężczyzny.

Wykres 4. Udział kobiet i mężczyzn w wyróżnionych grupach w wieku poprodukcyjnym

Źródło danych: opracowanie własne (dane BDL, 2023)

Struktura płci jest także zróżnicowana ze względu na miejsce zamieszkania. Najbardziej sfeminizowane są stolice województwa lubuskiego, miasta na prawach powiatu Gorzów Wielkopolski i Zielona Góra, a także kolejne największe powiaty – żarski i nowosolski. Wartość współczynnika feminizacji w tych powiatach przekracza średnią dla województwa, wynoszącą 106 kobiet przypadających na 100 mężczyzn. Najmniejszy udział kobiet odnotowano w powiatach sulęcińskim i wschowskim, a także ziemskim zielonogórskim i gorzowskim, mającymi charakter wiejski. Potwierdza to fakt, że kobiety mieszkają częściej w miastach województwa lubuskiego (52,3%) niż na wsiach.

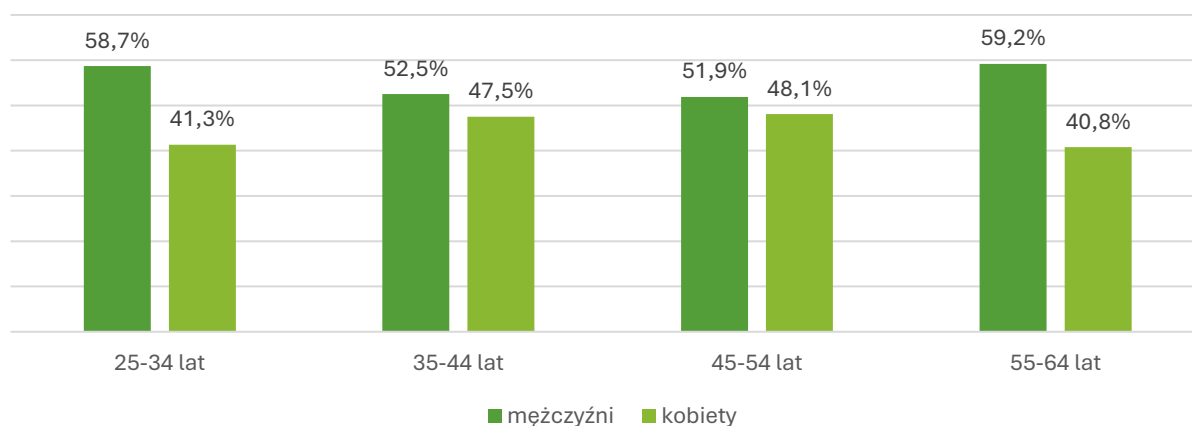
Rysunek 3. Współczynnik feminizacji w powiatach województwa lubuskiego

Źródło: opracowanie własne (dane BDL, 2023)

Dobrostan ekonomiczny jest podstawą stabilnego życia, stwarza możliwości realizacji własnych planów zawodowych i życiowych. Jest niezwykle istotne, aby wpływające na jego osiągnięcie regulacje prawne oraz mechanizmy społeczne dawały jednakowe szanse wszystkim uczestnikom życia społecznego. Płeć jest jedną z kluczowych cech stosowanych w analizach rynku pracy i dochodów. Na status zawodowy i materialny, oprócz indywidualnych predyspozycji i możliwości, wpływają także inne czynniki, takie, jak socjalizacja czy stereotypy, determinujące podejmowanie określonych zawodów, te z kolei mają wpływ na wynagrodzenie i czas poświęcony pracy.

W województwie lubuskim wśród wszystkich pracujących zatrudnionych jest 44,2% kobiet. Ich aktywność zawodowa jest najniższa w skrajnych grupach wiekowych (25-34 lata i 55-64 lata)¹¹. Na wskaźnik aktywności zawodowej przekładają się bezpośrednio także trudności w powrocie na otwarty rynek pracy, obniżając udział osób aktywnie poszukujących zatrudnienia. Gdy bariery, takie jak niedostosowane kwalifikacje, dyskryminacja czy brak dostępnych miejsc pracy utrudniają reintegrację, coraz więcej osób rezygnuje z aktywnego uczestnictwa w rynku pracy.

Wykres 5. Aktywność zawodowa kobiet i mężczyzn w wyróżnionych grupach wiekowych



Źródło danych: opracowanie własne (dane BDL, 2023)

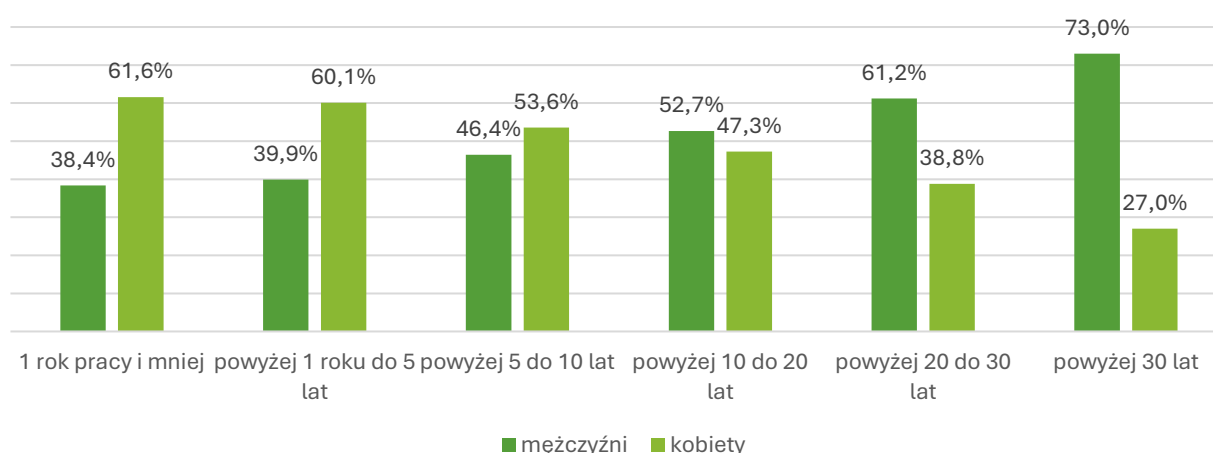
Problem bezrobocia dotyka częściej kobiety z niższym stażem pracy. Kobiety, których staż pracy nie przekracza 1 roku stanowią 61,6% bezrobotnych, podczas, gdy dla kobiet ze stażem 10-20 lat odsetek ten wynosi 47,3%, a ze stażem przekraczającym 30 lat –

¹¹ Rocznik statystyczny województwa lubuskiego 2023 r.

27,0%. Oznacza to, że kobietom trudniej jest wejść na rynek pracy, ale także szybciej z niego wychodzą, co jest konsekwencją niższego wieku emerytalnego, a także faktu, że częściej pracują one w niepełnym wymiarze godzin (63,0%) lub na umowach cywilnoprawnych (tak zwanych umowach „śmieciowych”). Kobiety wśród wszystkich osób bezrobotnych stanowią większą część (54,4%), jeszcze wyższy jest odsetek biernych zawodowo kobiet – stanowią one 61,6% ogółu.

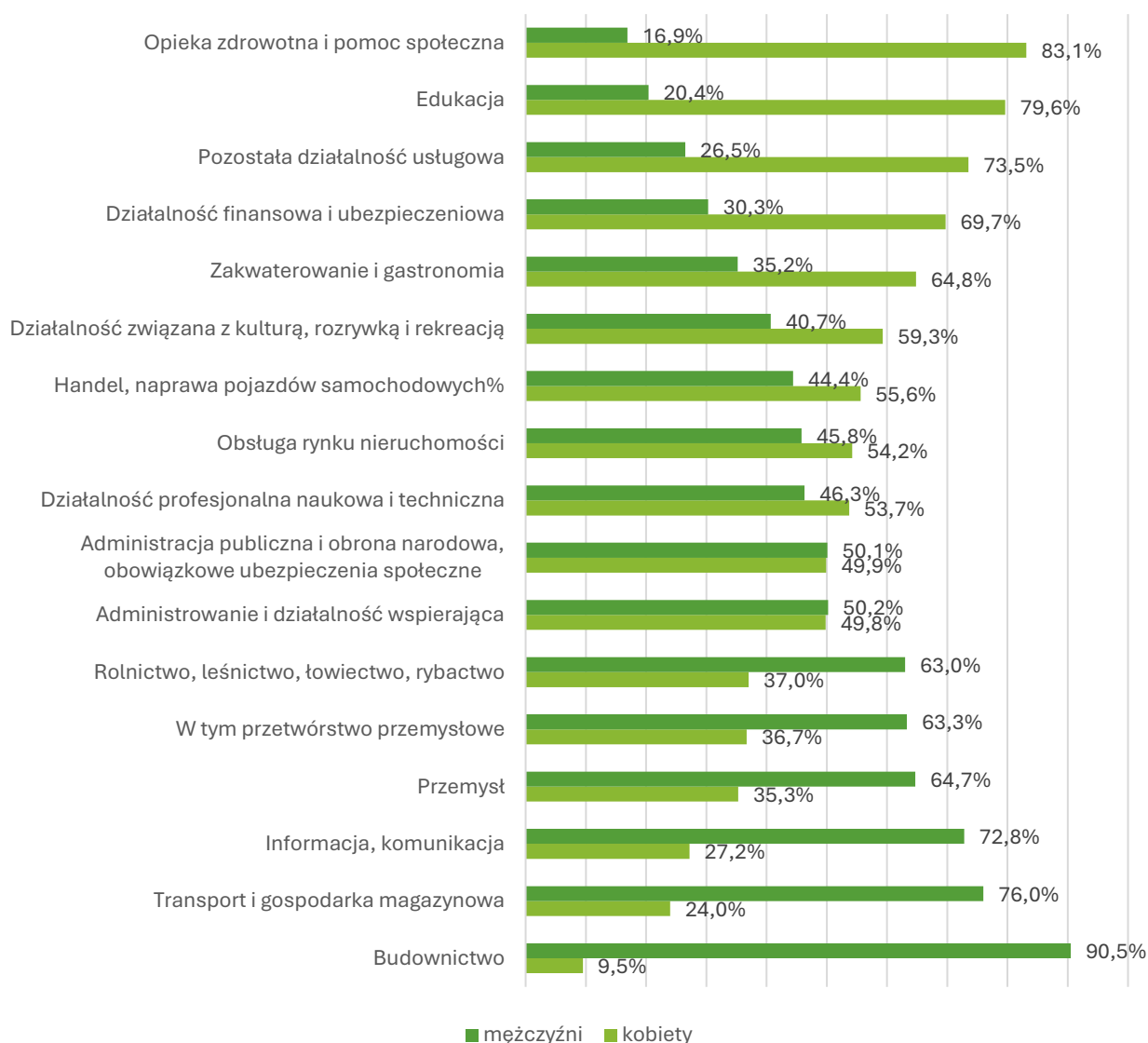
Gorsza sytuacja kobiet na rynku pracy w porównaniu z mężczyznami najczęściej jest wyjaśniana przez badaczy obowiązkami rodzinnymi, które stanowią najważniejszą przyczynę bierności lub niższej aktywności zawodowej.

Wykres 6. Odsetek bezrobotnych kobiet i mężczyzn wg stażu pracy



Źródło danych: opracowanie własne (dane BDL, 2023)

W województwie lubuskim według danych z Rocznika województwa lubuskiego 2023 kobiety pracują częściej w sektorze publicznym (63,0% ogółu osób pracujących w tym sektorze) niż prywatnym (42,0% ogółu osób pracujących w tym sektorze). Bardzo wyraźnie widoczne są różnice w podejmowaniu pracy w określonych sektorach gospodarki. Najniższy udział kobiet odnotowuje się w budownictwie, transporcie i gospodarce, informacji i komunikacji, przemyśle, rolnictwie i leśnictwie. Najwyższy udział mają w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej, edukacji, pozostałej działalności usługowej i działalności finansowej. Struktura wyraźnie sfeminizowanych i zmaskulizowanych zawodów jest stabilna, a zmiany przebiegają bardzo wolno. Na taki stan rzeczy wpływa nie tylko system edukacyjny, ale przede wszystkim proces socjalizacji ukierunkowujący od najmłodszych lat do pełnienia określonych ról i związanych z nimi aktywności.

Wykres 7. Pracujący wg płci w różnych sektorach gospodarki w regionie

Źródło danych: opracowanie własne (dane Rocznik Statystyczny Województwa Lubuskiego, 2023)

2.1.2. Sytuacja finansowa

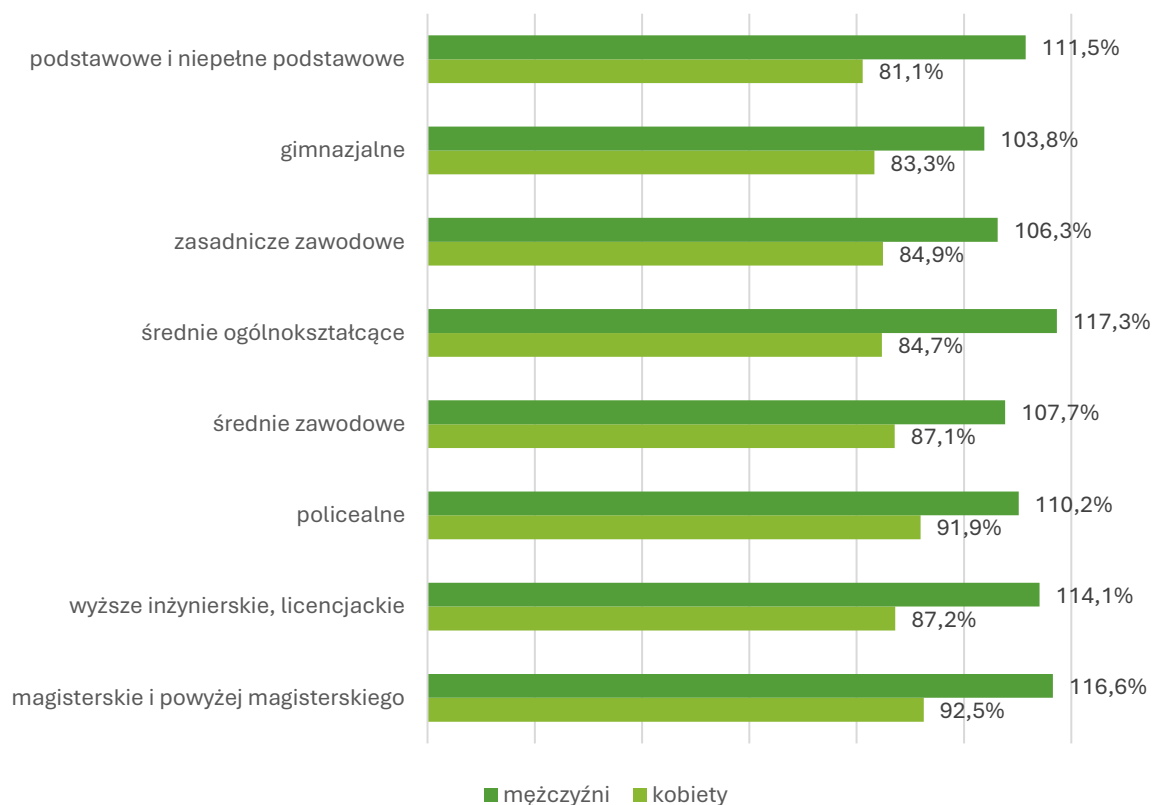
Dotychczasowe przedstawione w ekspertyzie dane dot. sytuacji na rynku pracy wskazują na mniej korzystną pozycję kobiet, co przekłada się na ich niższe przeciętne wynagrodzenia w porównaniu do mężczyzn. Analizy sytuacji finansowej kobiet i mężczyzn¹² potwierdzają istnienie luki płacowej związanej z płcią, która jest postrzegana jako mechanizm dyskryminacyjny utrwalający nierówności. Kobiety w województwie lubuskim

¹² <https://managementpapers.polsl.pl/wp-content/uploads/2024/11/206-D%C5%BAwigo%C5%82-Barosz.pdf>

uzyskują 92,6% średniego wynagrodzenia brutto mężczyzn: w sektorze publicznym – 96,9%, a w sektorze prywatnym – 87,9%.

Dodatkowo, na poziom zarobków przekładać się może posiadane wykształcenie: im jest ono niższe, tym luka płacowa większa – kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni, porównując ich zarobki do średniej krajowej. Powyższe dane szczegółowo przedstawiono na wykresie 8.

Wykres 8. Relacja wynagrodzenia kobiet i mężczyzn do przeciętnego wynagrodzenia według poziomu wykształcenia



Źródło danych: opracowanie własne (dane Rocznik Statystyczny Województwa Lubuskiego, 2023)

2.1.3. Wykształcenie i edukacja

Uzyskane wykształcenie odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu ścieżki zawodowej, statusu społecznego oraz poziomu dochodów. Jak wskazano w analizie, poziom wykształcenia jest silnie powiązany z wysokością wynagrodzenia, jednak mechanizmy wynagradzania za kompetencje nie są w pełni respektowane, co szczególnie dotyka kobiet.

Według danych statystyki publicznej w województwie lubuskim kobiety osiągają wyższy poziom wykształcenia niż mężczyźni¹³ – częściej też podejmują studia (55,6%) i częściej je kończą (59,8%). Pomimo tej przewagi ich udział w studiach doktoranckich spada do 46,2%, co wpisuje się w powszechnie opisywany mechanizm ograniczonego dostępu kobiet do najwyższych szczebli nauki, polityki i biznesu – im wyższa pozycja w hierarchii, tym mniejsza reprezentacja kobiet.

W dwóch publicznych uczelniach województwa lubuskiego – Uniwersytecie Zielonogórskim (UZ) oraz Akademii im. Jakuba z Paradyża w Gorzowie Wielkopolskim (AJP) – kobiety stanowią 26,7% kadry akademickiej posiadającej stopień doktora habilitowanego lub tytuł profesora. Oznacza to, że choć kobiety są obecne w gronie samodzielnych pracowników naukowych, ich udział jest znacząco niższy niż mężczyzn. Sytuacja ta może wynikać z różnych czynników, takich, jak ograniczone możliwości awansu, większe obciążenie obowiązkami opiekuńczymi czy różnice w strukturze kierunków studiów, na których kobiety częściej się kształcą. Mimo rosnącej liczby kobiet zdobywających stopnie naukowe, ich reprezentacja na najwyższych szczeblach kariery akademickiej pozostaje wyzwaniem.

Dodatkowym potwierdzeniem większej aktywności edukacyjnej kobiet niż mężczyzn jest niższy wskaźnik NEET (osób w wieku 15–24 lata, które ani nie pracują, ani się nie uczą), wynoszący 45,9% wśród kobiet¹⁴. Ponadto, 54,2% kobiet w województwie lubuskim w ostatnich czterech tygodniach poprzedzających badanie uczestniczyło w różnego rodzaju formach edukacji i szkoleń, co wskazuje na ich większą skłonność do podnoszenia kwalifikacji.

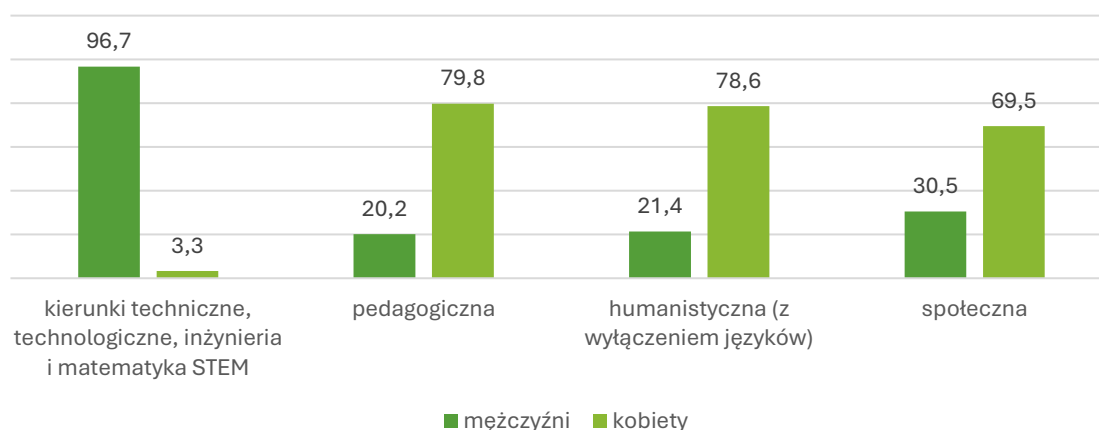
Jak pokazują przedstawione powyżej analizy, mimo wyższego wykształcenia i wyższej aktywności edukacyjnej, kobiety doświadczają luki płacowej oraz ograniczonego dostępu do stanowisk decyzyjnych zarówno w sektorze publicznym, jak i biznesie. Fakt ten potwierdza istnienie mechanizmów dyskryminacyjnych, które osłabiają związek między kompetencjami a awansem zawodowym, utrwalając nierówności w dostępie do wyższych stanowisk i wynagrodzeń.

¹³ Źródło danych – Bank Danych Lokalnych GUS

¹⁴ Dane Eurostat za 2019 i 2023 r.

System edukacyjny w województwie lubuskim w dużej mierze odzwierciedla istniejące podziały na zawody postrzegane jako typowo męskie i żeńskie. Struktura ukończonych kierunków studiów pokazuje wyraźne różnice – kobiety częściej wybierają kierunki pedagogiczne (79,8%), humanistyczne (78,6%) i społeczne (69,5%), podczas gdy mężczyźni dominują na kierunkach inżynieryjno-technicznych, technologicznych i matematycznych (96,7%). Taki układ wyborów edukacyjnych ma bezpośrednie przełożenie na podział zawodów na rynku pracy, wpływając na dalsze różnice w prestiżu, możliwościach awansu i wysokości wynagrodzeń. Tym samym edukacja pełni istotną rolę w kształtowaniu przyszłych ścieżek zawodowych, co może sprzyjać utrzymywaniu się nierówności w różnych obszarach życia zawodowego i społecznego.

Wykres 9. Absolwenci grup kierunków studiów według płci



Źródło: opracowanie własne (dane BDL, 2023)

Wczesne kształtowanie postaw dotyczących równości płci jest kluczowe dla budowania świadomego społeczeństwa, w którym zarówno kobiety, jak i mężczyźni mają równe szanse i możliwości. Edukacja przedszkolna i wczesnoszkolna odgrywa w tym procesie ważną rolę, wpływając na przyszłe wybory zawodowe, społeczne i rodzinne dzieci. Wprowadzenie działań promujących równość płci na tym etapie może zapobiec stygmatyzacji i wspierać akceptację zasad równościowych w przyszłości.

2.1.4. Stanowiska kierownicze

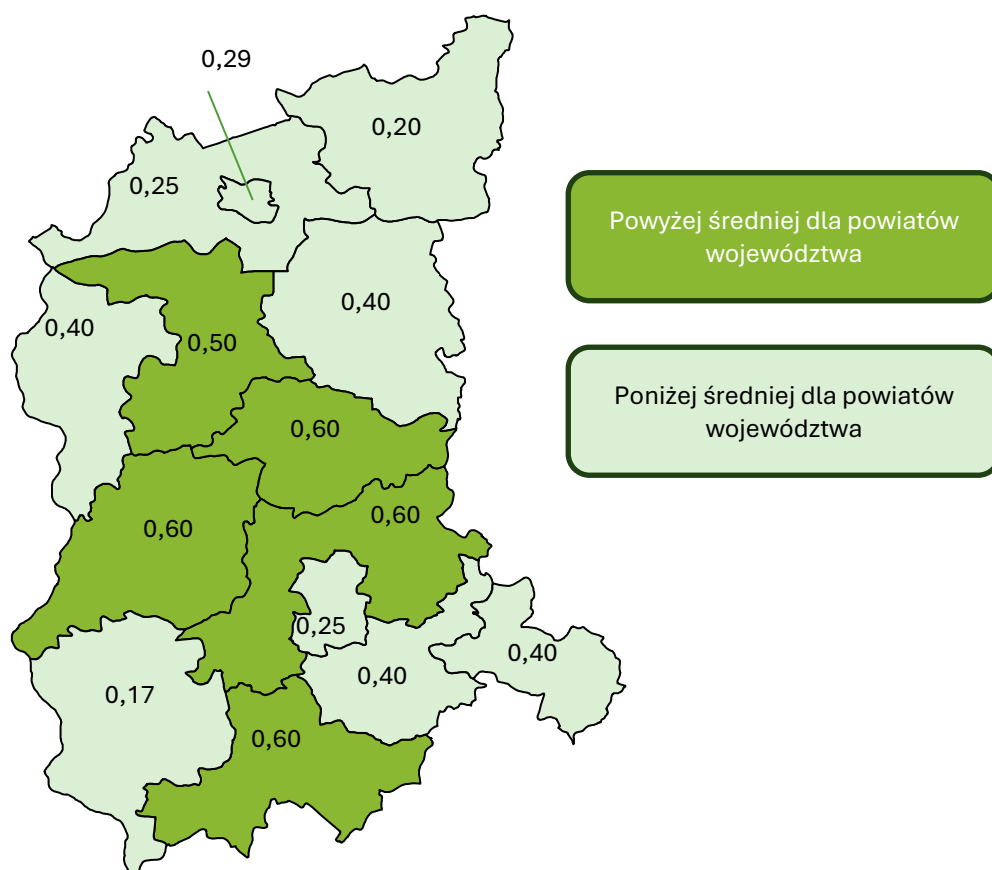
Struktura płci na stanowiskach kierowniczych w administracji publicznej odzwierciedla stopień równości szans w dostępie do władzy i podejmowania decyzji. W kontekście

województwa lubuskiego analizą objęto zarząd samorządu województwa, wojewódzkie struktury administracji rządowej oraz zarządy powiatów i gmin. Dane wskazują na znaczne zróżnicowanie stopnia feminizacji w zależności od poziomu administracji. W administracji rządowej funkcje kierownicze Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego są pełnione przez mężczyzn. Podobna sytuacja występuje obecnie w samorządzie województwa. Sytuacja w powiatach jest bardziej zróżnicowana i pokazuje zarówno niską reprezentację kobiet na stanowiskach kierowniczych, jak i obszary, w których to kobiety dominują.

Na poziomie gmin i powiatów zostały uwzględnione funkcje o kluczowym znaczeniu dla zarządzania jednostkami administracyjnymi. Przeanalizowano obsadę stanowisk starosty, wicestarosty, sekretarza, skarbnika oraz przewodniczących rad powiatu i gminy, aby ocenić poziom reprezentacji kobiet i mężczyzn na różnych szczeblach decyzyjnych. Funkcję starosty pełnią jedynie dwie kobiety – w powiecie krośnieńskim i żagańskim, co stanowi zaledwie 14% wszystkich starostów w województwie. Bardziej obecne są w roli zastępczyni starostów (36% stanowisk wicestarosty obsadzonych jest przez kobiety) oraz pełnią funkcje sekretarzy i skarbników (kobiety pełnią odpowiednio 79% i 75%).

Analiza dokonana na potrzeby ekspertyzy wykazała także, że jedynie w pięciu powiatach – żagańskim (0,60), krośnieńskim (0,60), zielonogórskim (0,60), świebodzińskim (0,60) i sulęcińskim (0,50) – udział kobiet na analizowanych stanowiskach przekroczył średnią dla całego województwa (0,41). Oznacza to, że w zdecydowanej większości powiatów kobiety nadal są w mniejszości w sprawowaniu funkcji związanych z władzą, co wskazuje na konieczność dalszych działań na rzecz zwiększenia ich reprezentacji w omawianej strukturze.

Rysunek 4. Odsetek kobiet pełniących funkcje kierownicze w powiatach województwa lubuskiego



Źródło: opracowanie własne

Analiza danych dotyczących płci na stanowiskach decyzyjnych i zarządczych w gminach województwa lubuskiego¹⁵ wskazuje na znaczne zróżnicowanie w zakresie reprezentacji kobiet w lokalnych strukturach władzy. W większości przypadków mężczyźni dominują na najwyższych stanowiskach – wójtowie gmin, przewodniczący rad, natomiast wyraźnie wyższy udział kobiet obserwuje się na stanowiskach skarbnika i sekretarza gminy. Jeśli chodzi o skarbnika gminy, to kobiety stanowią aż 90% osób pełniących tę funkcję. Funkcję sekretarza pełni 72% kobiet. Z kolei najmniej sfeminizowane pozostają funkcje wójta/burmistrza/prezydenta – kobiety na tych stanowiskach stanowią jedynie 20%, oraz przewodniczącego rady gminy/miasta – kobiety pełnią tę funkcję w zaledwie 29% przypadków.

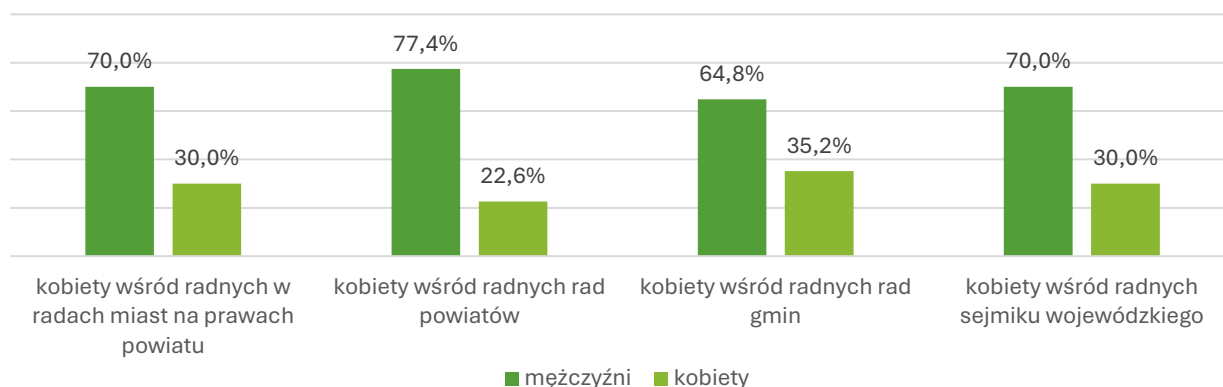
¹⁵ Analizowano stanowiska prezydenta/burmistrza/wójty, ich zastępców, sekretarzy gminy, skarbników gminy oraz przewodniczących rad gminy.

Do gmin, w których udział kobiet na stanowiskach prezydenta/burmistrza lub wójta i ich zastępców przekracza 51% (średnia dla województwa) należą: gmina wiejska Nowa Sól (100%), Siedlisko, Gubin, Jasień, Bojadła, Kargowa i gmina miejska Żagań (po 80%), a także Czerwieńsk, Brzeźnica, Iłowa, gmina wiejska Żary, Lipinki Łużyckie, Świdnica i Przewóz (po 75%). Najniższy odsetek kobiet na analizowanych stanowiskach odnotowano w Sulechowie (szczegółowe dane zilustrowano w tabeli 2 zamieszczonej w aneksie).

Odsetek kobiet zarządzających instytucjami publicznymi w województwie lubuskim sięga 33,3%¹⁶, a zarządzającymi podmiotami gospodarczymi zatrudniającymi minimum 250 osób – 27,6%¹⁷.

Jeszcze innym wskaźnikiem potwierdzającym dysproporcje w udziale kobiet i mężczyzn w strukturach władzy w województwie lubuskim jest odsetek kobiet wśród radnych organów jednostek samorządu terytorialnego. Udział kobiet radnych we wszystkich szczeblach samorządu wynosi 29,4% i jest zróżnicowany. Najniższy odsetek notuje się w radach powiatów (22,6%), następnie w radach miast na prawach powiatu (30,0%), sejmiku wojewódzkim (30,0%) i radach gmin (35,2%).

Wykres 10. Udział kobiet i mężczyzn w radach na różnych szczeblach samorządu terytorialnego w województwie lubuskim po wyborach w 2024 r. (%)



Źródło: opracowanie własne (dane BDL, 2024)

W wyborach parlamentarnych w 2023 roku na listy wyborcze komitetów w województwie lubuskim wpisano 41,8% kobiet. W wyborach samorządowych w 2024 roku w województwie lubuskim odsetek kobiet na listach wyborczych do sejmiku wojewódzkiego wyniósł 46,8%. W wyborach do rad powiatów w województwie lubuskim

¹⁶ Analizie poddano kierownictwo instytucji podległych marszałkowi województwa i wojewodzie lubuskiemu.

¹⁷ Analizie poddano podmioty wg rejestru REGON.

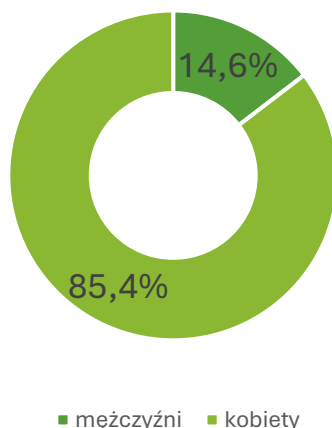
odsetek kobiet na listach wyborczych wyniósł 28,2%. Jednocześnie kobiety uzyskały 36% głosów w tych wyborach. W wyborach do rad gmin odsetek kobiet na listach wyborczych wyniósł 32,5% w gminach powyżej 20 tys. mieszkańców¹⁸ oraz 35% w mniejszych gminach. W wyborach tych o stanowiska wójtów, burmistrzów i prezydentów miast ubiegało się 29% kobiet. Najczęściej kobiety zajmują też niższe pozycje na listach niż mężczyźni. Udział kobiet w lokalnych władzach województwa lubuskiego jest więc wciąż rozłożony nierównomiernie.

2.1.5. Wsparcie społeczne

Dotychczas analizowane dane w różnych obszarach życia społecznego (rynek pracy, sytuacja finansowa, edukacja, władza) potwierdzają tezę o istniejących dysproporcjach pomiędzy mężczyznami i kobietami. Mężczyźni częściej zajmują wyższe pozycje w życiu zawodowym i społecznym. Kobiety często ponoszą większą odpowiedzialność za wychowanie dzieci i opiekę nad osobami wymagającymi wsparcia w codziennym funkcjonowaniu, co sprawia, że w tych obszarach mogą potrzebować dodatkowej pomocy. Ułatwienia w działaniach opiekuńczych są szczególnie istotne w kontekście godzenia obowiązków rodzinnych z aktywnością zawodową i społeczną, a także w zapewnianiu równych szans na rozwój i uczestnictwo w życiu publicznym. Wśród osób samotnie wychowujących dzieci kobiety w województwie lubuskim stanowią 85,4%. Rola samodzielnego opiekuna wiąże się z częstszymi przerwami w pracy i może stanowić najbardziej istotny czynnik mniejszej aktywności zawodowej kobiet.

¹⁸ W tych gminach w konstruowaniu list wyborczych obowiązuje parytet płci.

Wykres 11. Osoby samodzielnie wychowujące dzieci



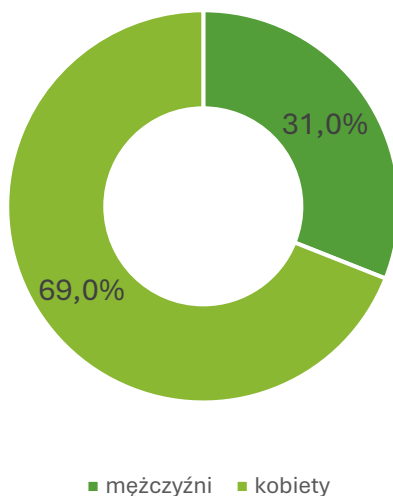
Źródło: opracowanie własne (dane NSP, 2021)

Większego wsparcia społecznego wymagają także osoby, które są ofiarami przemocy domowej. Raport Wydziału Polityki Społecznej Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego informuje, że wśród ofiar przemocy domowej jest blisko 70% kobiet¹⁹. Przemoc domowa często współwystępuje z innymi zjawiskami patologicznymi, takimi, jak alkoholizm czy przemoc ekonomiczna, co wymaga kompleksowego podejścia w procesie wychodzenia z sytuacji kryzysowej²⁰. Ponadto, osoby doświadczające przemocy ze strony partnerów często napotykają trudności w podejmowaniu lub utrzymaniu pracy zawodowej, co wpływa na ich sytuację ekonomiczną i społeczną.

¹⁹ <https://rops.lubuskie.pl/wp-content/uploads/2024/11/Strategia-Polityki-Społecznej-Wojewodztwa-Lubuskiego-na-lata-2021-2030.pdf>

²⁰ https://www.parpa.pl/phocadownloadpap/Przeciwdziałanie/Przemoc%20w%20rodzinach%20z%20problemem%20alkoholowym%20-%20broshura.pdf?utm_source=chatgpt.com

Wykres 12. Ofiary przemocy domowej



Źródło: opracowanie własne (dane Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego, 2023)

Starsze kobiety często doświadczają ubóstwa z powodu niższych emerytur, co wynika z niższych zarobków w trakcie kariery zawodowej oraz przerw w pracy związanych z opieką nad rodziną. Według danych Eurostatu z 2021 roku, w grupie wiekowej 75+, co piąta kobieta doświadczała ubóstwa, podczas, gdy wśród mężczyzn był to co dziesiąty mieszkaniec województwa lubuskiego. Ponadto, samotność wśród senierek jest powszechna, co może prowadzić do pogorszenia ich jakości życia. Pomimo że kobiety stanowią większość w populacji osób starszych, rzadziej korzystają z instytucjonalnej opieki, takiej, jak domy pomocy społecznej²¹. W województwie lubuskim, mimo że populacja kobiet powyżej siedemdziesiątego roku życia wynosi niemal 62%, to wśród pensjonariuszy DPS jest ich 47,9%.

2.1.6. Zdrowie

Stan zdrowia mieszkańców województwa lubuskiego kształtowany jest przez liczne czynniki, zarówno indywidualne, jak i instytucjonalne. Do pierwszej grupy należą uwarunkowania genetyczne, styl życia i profilaktyka zdrowotna, natomiast do drugiej –

²¹ <https://repozytorium.uni.wroc.pl/dlibra/publication/145285/edition/135571/seniorzy-w-polsce-stand-zdrowia-wsparcie-instytucjonalne-i-opieka-nieformalna-herudzińska-malgorzata-h?language=pl>; <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/osoby-starsze/osoby-starsze/sytuacja-osob-starszych-w-polsce-w-2023-roku,2,6.html>

dostępność i jakość usług medycznych. Istnieją także znaczące nierówności w dostępie do opieki zdrowotnej, wynikające z czynników społecznych, ekonomicznych oraz poziomu kapitału społecznego i kulturowego. Nierówności zdrowotne definiowane są jako możliwe do uniknięcia różnice w stanie zdrowia, które są uznawane za niesprawiedliwe.

Przyjmując długość życia jako miarę ogólnej kondycji zdrowotnej, należy stwierdzić, że kobiety w województwie lubuskim żyją dłużej niż mężczyźni. Według danych statystyki publicznej²² na koniec 2023 roku przeciętne dalsze trwanie życia wynosiło 81,5 roku dla nowo narodzonych dziewczynek i 74,1 roku dla chłopców. Podobna różnica widoczna jest w przypadku wskaźnika przeciętnego dalszego trwania życia w zdrowiu, który dla kobiet wynosi 66,2 lata, a dla mężczyzn – 62,5 lat.

Główne przyczyny zgonów w regionie to choroby układu krążenia i nowotwory, które odpowiadają za 59% wszystkich zgonów i częściej dotyczą mężczyzn. Większa śmiertelność mężczyzn wiąże się także z częstszym podejmowaniem zachowań ryzykownych, takich, jak palenie tytoniu, nadmierne spożycie alkoholu czy praca w zawodach o podwyższonym ryzyku wypadków²³.

Wskaźnik pielęgnacyjny to miara stosowana do oceny obciążenia populacji w wieku produkcyjnym opieką nad osobami starszymi, odzwierciedlająca potencjalne wyzwania demograficzne i społeczne związane ze starzeniem się społeczeństwa²⁴. Zgodnie z metodologią stosowaną przez Główny Urząd Statystyczny (GUS), wskaźnik pielęgnacyjny określany jest jako stosunek liczby osób w wieku 80 lat i więcej do populacji w wieku 50–64 lata (czyli grupy, która w rzeczywistości najczęściej sprawuje opiekę nad seniorami), co ma na celu oszacowanie potencjalnej presji na system opieki zdrowotnej i instytucje opiekuńcze. Takie podejście pozwala uwzględnić specyfikę ról społecznych i nierówności w obciążeniach opiekuńczych, które często są zróżnicowane ze względu na płeć. Z analizowanych danych wynika, że kobiety statystycznie częściej pełnią rolę opiekunek, co może wpływać na ich aktywność zawodową, dochody oraz ogólną jakość życia. Wartość wskaźnika w przypadku kobiet wynosi 27,3% i jest wyższa o 7,5 p. p. niż średnia dla całego województwa oraz o 15,4 p. p. wyższa niż w przypadku mężczyzn. Uwzględnienie tej

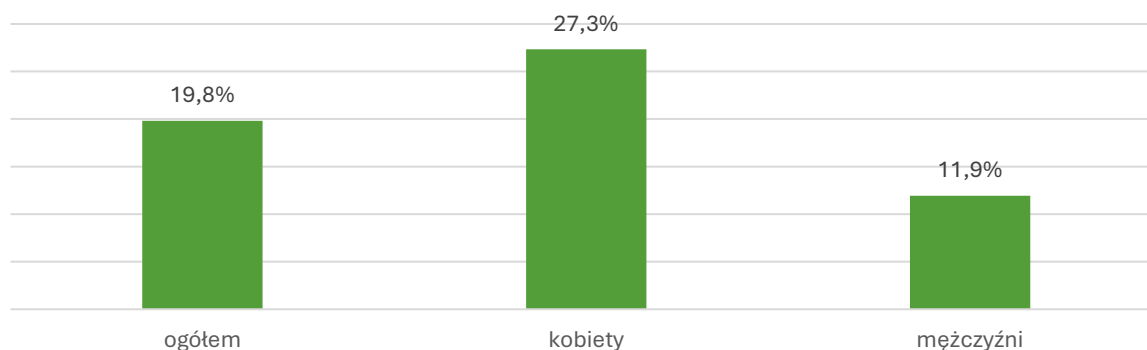
²² Bank Danych Lokalnych GUS.

²³ Dokument_programowy_Kluczowe_ryzyka_zdrowotne_w_Polsce_-_stan_na_styczen_2024r.pdf

²⁴ W opracowaniach GUS wskaźnik ten jest także nazywany wskaźnikiem wsparcia międzypokoleniowego.

różnicy w diagnozie pozwala na dokładniejszą charakterystykę sytuacji kobiet i mężczyzn w kontekście obowiązków opiekuńczych oraz ich wpływu na równość płci.

Wykres 13. Współczynnik pielęgnacyjny w województwie lubuskim

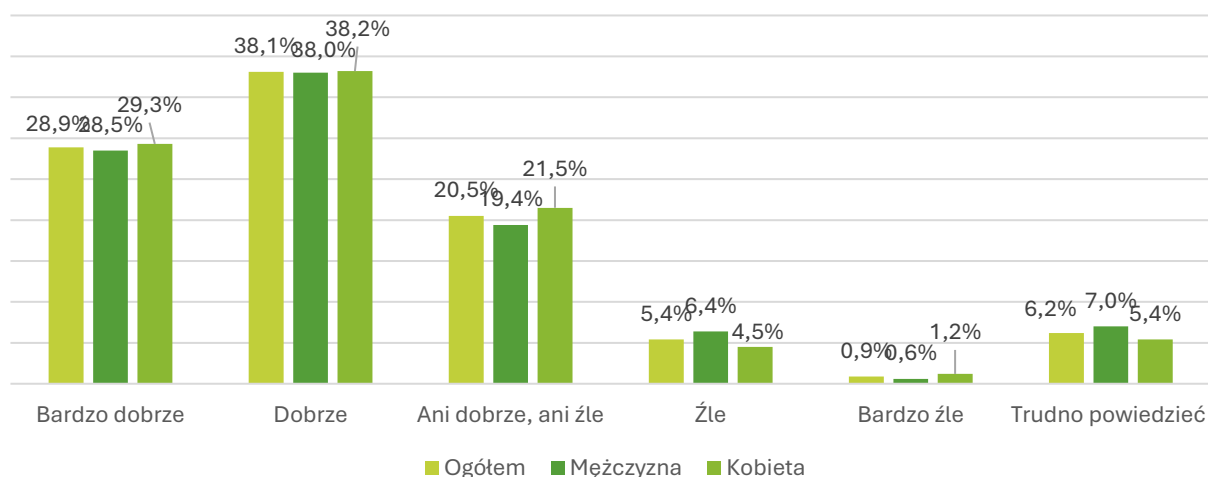


Źródło: opracowanie własne (dane BDL, 2023)

Uwzględnienie samooceny stanu zdrowia w analizie równości płci jest istotne, ponieważ pozwala na lepsze zrozumienie subiektywnego postrzegania zdrowia przez kobiety i mężczyzn, co często nie znajduje pełnego odzwierciedlenia w obiektywnych wskaźnikach medycznych. Analiza samooceny zdrowia uwzględnia nie tylko biologiczne różnice, ale także wpływ czynników społecznych, ekonomicznych i kulturowych na zdrowie obu płci. Dzięki temu możliwe jest skuteczniejsze projektowanie polityk zdrowotnych i społecznych, które odpowiadają na rzeczywiste potrzeby kobiet i mężczyzn, eliminując nierówności w dostępie do profilaktyki i opieki medycznej.

Według reprezentatywnych badań z 2024 roku²⁵ 51,9% mieszkańców województwa lubuskiego ocenia swoje zdrowie jako dobre, 54,1% jako średnie, a 46,0% jako złe, przy czym kobiety postrzegają swój stan zdrowia nieco lepiej niż mężczyźni. Kobiety nieco częściej oceniają swoje zdrowie jako bardzo dobre i dobre, mężczyźni częściej jako złe.

²⁵ Badania CATI, zrealizowane przez UZ w ramach projektu pn. „Umiejętności tworzą możliwości. Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”, Umowa KPO/22/LLL/U/003; N=1019.

Wykres 14. Samoocena stanu zdrowia mieszkańców woj. lubuskiego

Źródło: opracowanie własne (dane CAWI, 2024)

2.2. Lubuski Indeks Równości Płci (LIRP)

2.2.1. Konstrukcja Lubuskiego Indeksu Równości Płci

Na podstawie niniejszej ekspertyzy skonstruowany został Lubuski Indeks Równości Płci (LIRP). To wielowymiarowy wskaźnik, który mierzy poziom równości kobiet i mężczyzn w województwie lubuskim w sześciu kluczowych obszarach, do których należą: rynek pracy, sytuacja finansowa, wykształcenie i edukacja, wsparcie społeczne, zdrowie i władza. Obszary analityczne zostały wybrane na podstawie dostępności danych w publicznych źródłach oraz możliwości ich analizy w kolejnych latach. Przyjęta metodologia uwzględnia specyfikę regionalną oraz ograniczenia wynikające z dostępności danych na poziomie województwa. Każdy z obszarów zawiera szczegółowe wskaźniki, które pozwalają na kompleksową ocenę równości płci w różnych aspektach życia społecznego i gospodarczego.

LIRP jest regionalną propozycją pomiaru równości płci, wzorowaną na międzynarodowych rozwiązaniach takich jak *Gender Equality Index (GEI)*, chociaż nie zawiera wszystkich wskaźników analogicznych, gdyż nie istnieją odpowiednie dane umożliwiające ich zastosowanie w skali regionalnej. W konsekwencji obszar dotyczący budżetowania czasu wolnego został zastąpiony wsparciem społecznym, co pozwala na bardziej adekwatne odzwierciedlenie aspektów związanych z równością płci w regionie.

Indeks pozwala monitorować poziom równości płci, porównywać go w perspektywie dynamicznej i geograficznej, identyfikować problemy i wskazywać obszary wymagające poprawy – każdy z analizowanych obszarów można bowiem analizować oddzielnie. Jest jednocześnie narzędziem wspierającym regionalną politykę równościową i określającym jej priorytety. Indeks wskazuje, które obszary osiągają wyższy poziom równości, a które pozostają zaniedbane. Regularne obliczanie LIRP pozwala monitorować postępy w czasie, co umożliwi ocenę skuteczności wprowadzanych polityk i działań. Jeżeli wynik w danym obszarze poprawi się, oznacza to, że wdrażane działania przynoszą oczekiwane efekty. Z kolei brak zmian sygnalizuje potrzebę zmiany podejścia.

Indeks opiera się na danych pochodzących zarówno z zasobów statystyki publicznej, jak i projektów badawczych, przy czym dominującą formą ich wyrażenia są odsetki. Wskaźniki uwzględnione w LIRP różnią się kierunkiem interpretacji – w przypadku niektórych z nich wyższa wartość oznacza lepszą sytuację kobiet, natomiast inne wskazują na pogłębiające się nierówności (tj. wyższa wartość oznacza gorszą sytuację kobiet: te oznaczono kolorem zielonym w wykazie). W celu ujednolicenia interpretacji wyników wskaźniki o negatywnym wpływie na sytuację kobiet zostały oznaczone w analizie znakiem ujemnym, co oznacza, że ich wyższe wartości obniżają wartość końcowego indeksu²⁶.

Publikowanie wyników indeksu sprzyja zwiększaniu transparentności i odpowiedzialności instytucji publicznych. Obywatele, media oraz organizacje pozarządowe mogą śledzić postępy regionu w zakresie równości płci i wywierać presję na

²⁶ Aby zapewnić porównywalność wskaźników i ich zgodność z ogólną skalą interpretacyjną LIRP, zastosowano dla tych zmiennych proces normalizacji. Dla każdego wskaźnika obliczono odległość od wartości referencyjnej 0,50, wykorzystując następującą formułę: $X_{\text{norm}} = 1 - |X - 0.50|$, gdzie X_{norm} to znormalizowana wartość, a X wartość wyjściowa każdego wskaźnika.

Dzięki temu wartości wskaźników bliskie 0,50 oznaczają stan równowagi płci, natomiast wartości skrajne wskazują na rosnące nierówności – niezależnie od pierwotnego kierunku interpretacji danego wskaźnika. Wskaźniki o charakterze różnicowym (ze znakiem ujemnym), takie jak luka płacowa czy różnica we współczynniku pielęgnacyjnym, zostały przekształcone według tej samej zasady, przy czym ich wartością referencyjną było 0 jako stan całkowitej równości. W takich przypadkach formuła normalizacyjna przyjmuje postać:

$$X_{\text{norm}} = 1 - |X|$$

Przyjęta metoda normalizacji pozwala na zachowanie spójnej skali i ułatwia interpretację wartości końcowego indeksu – im bliżej 1,00, tym większa równość płci w danym obszarze, a wartości bliskie 0,00 oznaczają wyraźne nierówności na niekorzyść jednej z płci.

Dla każdego obszaru tematycznego obliczana jest jego specyficzna wartość, wyznaczana jako średnia arytmetyczna znormalizowanych wskaźników. Następnie wartości wszystkich indeksów obszarowych są uśredniane, co pozwala uzyskać końcową wartość LIRP – przy czym każdy obszar wnosi równy wkład w ostateczny wynik.

poprawę tam, gdzie jest to potrzebne. Może stać się inspiracją dla lokalnych inicjatyw i NGO do projektowania działań równościowych oraz pozyskiwania środków finansowych na realizację inicjatyw poprawiających sytuację kobiet i mężczyzn w obszarach dyskryminacji.

Analiza sytuacji kobiet w różnych obszarach życia społecznego i zawodowego jest istotna, ponieważ pozwala dostrzec, jakie wyzwania i nierówności nadal istnieją, mimo postępujących zmian. Skupienie się na wskaźnikach dotyczących kobiet wynika z faktu, że w wielu aspektach ich pozycja różni się od pozycji mężczyzn, co zilustrowano w diagnozie – często mają one niższe zarobki, częściej wykonują obowiązki opiekuńcze, są mniej reprezentowane w strukturach władzy, a jednocześnie osiągają wyższe wyniki w edukacji. Analiza tych danych nie oznacza pominięcia sytuacji mężczyzn (dane te zaprezentowano w diagnozie), ale pozwala lepiej zrozumieć mechanizmy, które wpływają na rzeczywistą równość płci.

Tabela 1. Zestaw wskaźników wykorzystanych w konstrukcji LIRP

Obszar: Rynek pracy			
Nazwa wskaźnika	Źródło danych	Rok	Wartość
Odsetek kobiet w populacji osób pracujących w sektorze publicznym	GUS	2023	63,0
Odsetek bezrobotnych kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych	GUS	2023	54,4
Aktywność ekonomiczna kobiet w wieku 15-89 lat	GUS	2023	63,0
Odsetek kobiet w populacji osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu	GUS	2023	63,0
Obszar: Sytuacja finansowa			
Nazwa wskaźnika	Źródło danych	Rok	Wartość
Luka płacowa kobiet względem mężczyzn (%)	GUS	2022	(-)12,9
Obszar: Wykształcenie i edukacja			
Nazwa wskaźnika	Źródło danych	Rok	Wartość
Odsetek kobiet z wykształceniem wyższym w populacji	GUS, NSP	2021	59,6
Odsetek kobiet w liczbie studentów ogółem	GUS	2023	55,6
Odsetek kobiet nie uczących się i nie pracujących w wieku 15-24 lata (NEET) w populacji takich osób ogółem	Eurostat	2019	45,9
Odsetek kobiet uczestniczących w edukacji i szkoleniach w ciągu ostatnich 4 tygodni (LLL) w populacji takich osób ogółem	Eurostat	2023	54,2
Obszar: Władza			
Nazwa wskaźnika	Źródło danych	Rok	Wartość
Odsetek kobiet na listach wyborczych	PKW	2023	41,8
Odsetek kobiet zarządzających instytucjami publicznymi podległymi marszałkowi i wojewodzie	Opracowanie własne	2025	33,3
Odsetek kobiet wśród radnych organów jednostek samorządowych	GUS	2024	29,4
Odsetek kobiet zarządzających podmiotami gospodarczymi zatrudniającymi powyżej 250 osób	Opracowanie własne	2025	27,6
Odsetek kobiet w zarządach gmin	Opracowanie własne	2025	19,5
Obszar: Wsparcie społeczne			
Nazwa wskaźnika	Źródło danych	Rok	Wartość
Odsetek kobiet samodzielnie wychowujących dzieci (% z ogółem)	GUS NSP	2021	(-)85,4
Odsetek kobiet wśród pensjonariuszy DPS (% z ogółem)	Opracowanie własne	2025	(-)47,9
Odsetek kobiet doświadczających przemocy domowej (% z ogółem)	LUW	2023	(-)69,0
Odsetek kobiet posiadających Lubuską Karta Seniora (% z ogółem)	ROPS	2024	67,3
Obszar: Zdrowie			
Nazwa wskaźnika	Źródło danych	Rok	Wartość
Odsetek niepełnosprawnych kobiet w populacji	GUS, NSP	2021	(-)55,2
Udział kobiet w ogóle obciążenia opiekuńczego	GUS	2023	(-)69,2
Samoocena stanu zdrowia	CATI, opracowanie własne	2023	66,7

Źródło: opracowanie własne

Na rynku pracy kobiety stanowią 63% zatrudnionych w sektorze publicznym, co pokazuje, że wciąż dominują w zawodach związanych z edukacją, zdrowiem czy administracją publiczną. Jednocześnie stanowią 54,4% wszystkich bezrobotnych, co sugeruje, że ich sytuacja na rynku pracy jest mniej stabilna. Ich aktywność ekonomiczna wynosi 63%, co oznacza, że dwie trzecie kobiet w wieku 15-89 lat pracuje lub poszukuje pracy, choć często jest to praca w niepełnym wymiarze czasu – w tej grupie kobiety

stanowią aż 63%. Może to wynikać z konieczności łączenia pracy zawodowej z obowiązkami domowymi, co z kolei wiąże się z ograniczeniami możliwości awansu i rozwoju zawodowego.

W obszarze sytuacji finansowej kluczowym wskaźnikiem jest luka płacowa, wynosząca 12,9% na niekorzyść kobiet. Oznacza to, że średnio zarabiają one mniej niż mężczyźni, co może wynikać z różnic w branżach, w których pracują, mniejszej reprezentacji na stanowiskach kierowniczych oraz utrudnionego dostępu do awansu.

W obszarze edukacji kobiety mają przewagę – stanowią 59,6% osób z wyższym wykształceniem, a ich udział wśród studentów wynosi 55,6%. Oznacza to, że inwestują w edukację i rozwój, ale nie zawsze przekłada się to na ich sytuację na rynku pracy. Jednocześnie w grupie młodych osób nieuczestniczących w edukacji i rynku pracy (NEET) kobiety stanowią 45,9%. Pozytywnym sygnałem jest natomiast wysoki odsetek kobiet uczestniczących w edukacji ustawicznej – 54,2%, co wskazuje na ich chęć do ciągłego rozwoju zawodowego.

Kwestia władzy i reprezentacji kobiet w życiu publicznym pokazuje, że mimo postępów wciąż istnieją wyraźne nierówności. Na listach wyborczych kobiety stanowiły 41,8%, jednak rzeczywisty udział kobiet w organach decyzyjnych jest niższy. Wśród osób zarządzających instytucjami publicznymi kobiety stanowią 33,3%, a wśród radnych na różnych szczeblach samorządu (wartość uśredniona) – 30,0%. Jeszcze większa dysproporcja widoczna jest w przypadku zarządzania dużymi podmiotami gospodarczymi, gdzie tylko 27,6% to kobiety. Z kolei w zarządach gmin - ich udział wynosi jedynie 19,5%. To pokazuje, że mimo rosnącego udziału kobiet w życiu publicznym, ich obecność w strukturach władzy nadal jest ograniczona.

W obszarze wsparcia społecznego szczególnie istotny jest wskaźnik dotyczący kobiet samodzielnie wychowujących dzieci – stanowią one aż 85,4% wszystkich samodzielnych rodziców. To ogromne obciążenie, które wpływa na ich sytuację finansową, zawodową i społeczną. Kobiety stanowią także 47,9% pensjonariuszy domów pomocy społecznej oraz prawie 70% osób doświadczających przemocy domowej. Wysoki jest również ich udział wśród osób legitymizujących się Lubuską Kartą Seniora – 67,3%, co sugeruje, że kobiety częściej korzystają z programów wsparcia dla seniorów. Przewaga liczebna kobiet w starszych grupach wiekowych sprawia, że większość beneficjentów

programów senioralnych to kobiety, ale to kobiety także są bardziej zaangażowane w aktywność społeczną, mają lepszą znajomość programów wsparcia i częściej poszukują oszczędności w dostępie do różnych usług²⁷.

W obszarze zdrowia kobiety stanowią 55,2% osób z niepełnosprawnościami, co wskazuje na ich większe zagrożenie problemami zdrowotnymi. Dodatkowo, ich udział w ogólnym obciążeniu opiekuńczym wynosi aż 69,2%, co oznacza, że to głównie kobiety zajmują się dziećmi, osobami starszymi i osobami z niepełnosprawnościami. Jest to jedna z głównych barier ograniczających ich aktywność zawodową i społeczną. Jednocześnie samoocena stanu zdrowia kobiet wynosi 66,7%, co sugeruje, że większość z nich ocenia swój stan zdrowia pozytywnie, choć wciąż istnieją wyzwania w zakresie dostępu do opieki zdrowotnej.

Podsumowując, sytuacja kobiet w województwie lubuskim wskazuje obszary wymagające poprawy. Kobiety są dobrze wykształcone i aktywne zawodowo, ale ich zarobki wciąż są niższe niż mężczyzn. Ponadto, częściej pracują na niepełny etat, co może ograniczać ich możliwości rozwoju. Nadal są niedoreprezentowane w strukturach władzy i zarządzania, a jednocześnie ponoszą większe obciążenia związane z opieką nad osobami wymagającymi wsparcia.

Lista wskaźników wykorzystywanych w indeksie równości jest otwarta i może być rozszerzana w przyszłości. Jeśli pojawi się dostęp do nowych danych lub zostaną zidentyfikowane kolejne obszary, w których warto monitorować poziom równości płci, powinny one zostać uwzględnione w przyszłych analizach. Dynamiczny charakter zmian społecznych i gospodarczych wymaga elastycznego podejścia do oceny równości, uwzględniającego nowe wyzwania i potrzeby. Dlatego też kolejne edycje analiz powinny dążyć do coraz pełniejszego obrazu sytuacji kobiet i mężczyzn w różnych sferach życia w regionie.

2.2.2. Lubuski Indeks Równości Płci – wskaźniki obszarowe

Lubuski Indeks Równości Płci (LIRP) został opracowany w celu diagnozy poziomu równości między kobietami a mężczyznami w kluczowych aspektach życia społecznego

²⁷ Sprawozdanie z realizacji Programu wieloletniego na rzecz Osób Starszych Aktywni na lata 2021-2025 - edycja 2022.pdf.

i zawodowego. Jak zaznaczono, indeks ten mieści się w przedziale 0 - 1, gdzie 0 oznacza całkowitą nierówność, a 1 pełną równość płci.

Łączna wartość LIRP wynosi obecnie 0,63, co wskazuje na umiarkowany poziom równości płci – kobiety i mężczyźni mają w wielu obszarach porównywalne szanse i warunki, jednak w niektórych dziedzinach nadal występują istotne nierówności. Analiza poszczególnych obszarów pozwala na dokładniejsze określenie, w których sferach sytuacja kobiet jest najbardziej zbliżona do sytuacji mężczyzn, a gdzie nierówności są najbardziej widoczne.

Rysunek 5. Indeksy częściowe w LIRP



Źródło: opracowanie własne

- **Edukacja i wykształcenie (0,94) – wysoki poziom równości, ale nie bez znaczenia są różnice w wyborach edukacyjnych**

Najwyższa wartość indeksu w tym obszarze wskazuje na zbliżony dostęp kobiet i mężczyzn do edukacji oraz porównywalne szanse na zdobycie wykształcenia. Kobiety częściej podejmują studia wyższe i uzyskują dyplomy, jednak wybory edukacyjne nadal są zróżnicowane ze względu na płeć – mężczyźni częściej wybierają kierunki techniczne, a kobiety dominują w zawodach związanych z edukacją czy opieką. Wskaźnik sugeruje, że

nierówności w dostępie do edukacji nie są barierą, ale struktura kształcenia może wpływać na dalsze nierówności na rynku pracy.

- **Rynek pracy (0,89) – różnice w sektorach zatrudnienia i ścieżkach kariery**

Wartość 0,89 wskazuje na stosunkowo wysoki poziom równości, jednak nadal występują istotne różnice w charakterze zatrudnienia kobiet i mężczyzn. Kobiety częściej pracują w sektorach o niższym wynagrodzeniu, rzadziej zajmują najwyższe stanowiska i częściej łączą pracę zawodową z obowiązkami domowymi. Wskaźnik ten pokazuje, że dostęp do rynku pracy jest porównywalny, ale strukturalne uwarunkowania sprawiają, że ścieżki kariery kobiet i mężczyzn nadal się różnią.

- **Sytuacja finansowa (0,89) – luka płacowa i różnice w stabilności zatrudnienia**

Podobnie, jak w przypadku rynku pracy, wartość wskaźnika sugeruje względnie wyrównaną sytuację ekonomiczną kobiet i mężczyzn, jednak nie oznacza braku nierówności. Kobiety średnio zarabiają 87% wynagrodzenia mężczyzn, co wskazuje na utrzymującą się lukę płacową. Dodatkowo, częściej pracują w zawodach o niższej stabilności zatrudnienia, co wpływa na ich bezpieczeństwo finansowe w dłuższym okresie.

- **Władza (0,80) – ograniczona reprezentacja kobiet w strukturach decyzyjnych**

Chociaż kobiety coraz częściej zajmują stanowiska kierownicze w administracji i biznesie, ich udział w podejmowaniu kluczowych decyzji jest wciąż mniejszy niż mężczyzn.

Wskaźnik 0,80 wskazuje, że równość w dostępie do władzy nie została jeszcze osiągnięta. Strukturalne bariery i utrwalone wzorce kariery wciąż ograniczają ich udział w najwyższych szczeblach zarządzania.

- **Zdrowie (0,20) – różnice w długości życia i obciążeniu opieką**

Niski wskaźnik (0,20) pokazuje, że zdrowie to obszar, w którym występują istotne różnice między kobietami i mężczyznami. Kobiety żyją dłużej, ale stanowią większy odsetek osób z niepełnosprawnością i są bardziej obciążone obowiązkami opiekuńczymi. Różnice te pokazują, że wsparcie w zakresie zdrowia powinno uwzględniać odmienne potrzeby obu płci.

- **Wsparcie społeczne (0,075) – największa nierówność związana z opieką i rolami społecznymi**

Najniższa wartość wskaźnika (0,075) wskazuje, że kobiety znacznie częściej niż mężczyźni pełnią role opiekuńcze – zarówno w rodzinie, jak i w społeczeństwie. Odpowiadają za

większość nieodpłatnej pracy związanej z opieką nad dziećmi, osobami starszymi i osobami z niepełnosprawnościami, co ogranicza ich możliwości zawodowe i zwiększa obciążenie psychiczne. System wsparcia społecznego wciąż nie równoważy tych nierówności, a zmiana w tym obszarze wymaga działań zarówno instytucjonalnych, jak i społecznych.

3. Analiza działań instytucji publicznych i organizacji pozarządowych

Jednym z nielicznych dokumentów strategicznych na poziomie krajowym, który formułuje ramy polityki równościowej w Polsce, jest *Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania*, opracowany w 2023 roku przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej. Program ten miał na celu utworzenie wytycznych dla wdrażania polityki równościowej w Polsce, przenoszonych także na poziom regionalny czy lokalny. Wytyczne te koncentrują się wokół priorytetów w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć oraz wskazują na konieczność wspierania działań samorządów i organizacji pozarządowych w zakresie równouprawnienia. Jednak jego skuteczność w praktyce pozostaje ograniczona, ponieważ nie zawiera mechanizmów egzekwowania zobowiązań, a jego realizacja zależy w dużej mierze od woli i zaangażowania lokalnych władz oraz NGO-sów. Nie bez znaczenia jest także brak wskazania źródeł finansowania działań oraz brak narzędzi dla monitorowania osiągniętych efektów. Można uznać, że są to jedne z kluczowych czynników ograniczenia działań równościowych w regionach.

To, czy w danym regionie podejmuje się działania na rzecz równości płci, zależy od kilku kluczowych czynników. Przede wszystkim decydują o tym lokalne priorytety polityczne (zapisane w dokumentach strategicznych), obowiązki prawne, zaangażowanie władz samorządowych oraz dostępność funduszy. Działania równościowe podejmowane mogą być na różnych poziomach, w różnej formie i przez różne podmioty. Mogą być one inicjowane i wspierane zarówno przez samorząd wojewódzki, jak i powiatowy czy gminny, dużą rolę odgrywa także aktywizacja organizacji pozarządowych.

Według danych GUS, kobiety stanowią 34% członków organizacji non-profit w województwie lubuskim. Oznacza to, że ich udział w działalności społecznej jest zauważalny, ale wciąż niewystarczający w kontekście równego zaangażowania płci.

Dalsze wzmacnianie inicjatyw wspierających kobiety, zachęcanie ich do działalności społecznej oraz budowanie mechanizmów ułatwiających ich aktywność (np. programy mentoringowe, sieci wsparcia) może przyczynić się do zwiększenia ich udziału w organizacjach non-profit i wzmocnienia ich wpływu na rozwój regionu.

W województwie lubuskim wdrażanie działań równościowych odbywa się w sposób fragmentaryczny. Analiza sytuacji w Lubuskiem wskazuje, że działania na rzecz równości płci są nieliczne i realizowane głównie na poziomie regionalnym, natomiast w gminach i powiatach problem ten nie jest zauważany. Podobnie sytuacja wygląda w zakresie podmiotów NGO – w tym celu przeanalizowano 4 538 podmiotów zarejestrowanych w rejestrze REGON. Obszar działalności oraz podejmowane aktywności w analizowanym zakresie w ciągu ostatnich trzech lat można zidentyfikować jedynie w przypadku siedmiu stowarzyszeń i fundacji oraz jednej nieformalnej grupy wykazującej wysoką aktywność w tym zakresie.

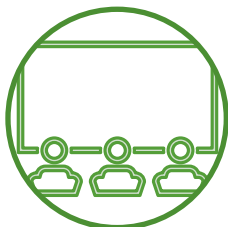
Pod pojęciem działań równościowych należy rozumieć inicjatywy skoncentrowane na niwelowaniu deficytów i zaspokajaniu potrzeb osób należących do grup dyskryminowanych lub pomijanych – zarówno ze względu na płeć, jak i orientację seksualną czy przynależność do społeczności LGBTQ+. Obejmują one działania na rzecz równego traktowania na poziomie lokalnym oraz wpisujące się w szersze, ogólnopolskie ruchy. W tej kategorii nie uwzględnia się inicjatyw skierowanych do jednej z płci (w analizowanych organizacjach były to kobiety), jeśli ich główny cel obejmuje działalność kulturalną, edukacyjną, zdrowotną czy społeczną, ale nie akcentuje kwestii dyskryminacji, nierównego traktowania czy nietolerancji.

Uwzględniając powyższe kryteria, wyodrębnione podmioty można podzielić na dwie grupy: te, które prowadzą działania na rzecz równości, akceptacji i wsparcia społeczności LGBTQ+ i LGBTQIAP oraz inicjatywy wspierające kobiety, przeciwdziałające dyskryminacji i przemocy wobec nich.

Rysunek 6. Typy działań na rzecz równości płci podejmowane przez NGO w regionie



Działania na rzecz równości, akceptacji i wsparcia społeczności LGBTQ+, promujące inkluzywność i przeciwdziałające wykluczeniu.



Inicjatywy wspierające kobiety, przeciwdziałające dyskryminacji i przemocy, wzmacniające ich aktywność w różnych obszarach życia.

Źródło: opracowanie własne

3.1. Działania dotychczas podejmowane, promujące równość, tolerancję, organizujące działania na rzecz mniejszości seksualnych

- **Fundacja Warto być równym nad Wartą²⁸**

Fundacja wywodzi się z nieformalnej grupy aktywistów LGBTQ+, która zorganizowała pierwszy Marsz Równości w Gorzowie Wielkopolskim. 16 stycznia 2020 roku działalność grupy została sformalizowana jako fundacja zajmująca się równością, klimatem i ekologią. Fundacja działa na rzecz równości i walki z dyskryminacją. Wśród jej 14 celów znajdują się m.in.: przeciwdziałanie wszelkim formom dyskryminacji, wsparcie dla osób wykluczonych społecznie (np. osób z niepełnosprawnościami, osób LGBTQ+, osób LGBTQIAP, chorych psychicznie, długotrwale bezrobotnych, mniejszości narodowych i religijnych), promowanie tolerancji i przełamywanie stereotypów, upowszechnianie idei feministycznych i działania na rzecz kobiet.

²⁸ <https://rejestr.io/krs/823982/warto-byc-rownym-nad-warta>; KRS 0000823982; Siedziba Fundacji: Lutycka 8, 66-400 Gorzów Wielkopolski; https://www.facebook.com/WartoNadWarta/?locale=pl_PL [dostęp: 17.02.2025].

- **Stowarzyszenie TęczArt²⁹**

Gorzowskie stowarzyszenie, zarejestrowane 23 lutego 2022 roku, promuje kulturę i sztukę nieheteronormatywną oraz niecisłciową. 7 września 2024 roku zorganizowało IV Marsz Równości w Gorzowie Wielkopolskim oraz Miasteczko Równości TęczArt. Głównym celem stowarzyszenia jest ochrona praw człowieka i szerzenie wiedzy na ich temat, w tym: przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, wiek, wyznanie, rasę, przekonania, niepełnosprawność i status materialny we wszystkich sferach życia społecznego, przełamywanie uprzedzeń i stereotypów wobec osób nieheteronormatywnych, osób z niepełnosprawnościami, o niskim statusie materialnym, kobiet, mężczyzn i osób starszych, działania na rzecz wzmacniania akceptacji, zrozumienia i uznania osób nieheteronormatywnych i niecisłciowych we wszystkich obszarach życia społecznego, działania w celu kształtowania i wzmacniania pozytywnej tożsamości u osób nieheteronormatywnych i niecisłciowych.

- **Instytut Równości³⁰**

Organizacja walcząca z dyskryminacją i wspierająca inicjatywy przeciwdziałające nietolerancji oraz wykluczeniu społecznemu. Powstała w Zielonej Górze w 2018 roku i jest jednym z najaktywniejszych NGO-sów promujących równość w regionie. Stowarzyszenie organizuje liczne wydarzenia edukacyjne związane z edukacją seksualną, równościową, ciałopozytywnością, społecznością LGBTQIAP, tożsamością i orientacją człowieka oraz językiem inkluzywnym w przestrzeni publicznej. Wśród działań Instytutu Równości warto wymienić: organizację Marszów Równości w Zielonej Górze, działania edukacyjne w ramach Lubuskiego Kongresu Kobiet, walkę o wprowadzenie feminatywów w Urzędzie Miasta Zielona Góra (2022), przeciwdziałanie ubóstwu menstruacyjnemu, m.in. akcje „Różowa skrzyneczka w każdej szkole” (2021) i „Menstruacyjne Wsparcie Kobiet” (2024).

²⁹ <https://www.bizraport.pl/krs/0000956160/teczart> KRS 0000956160; Siedziba Stowarzyszenia: ul. Piotra Wawrzyniaka 71/3 66-400 Gorzów Wielkopolski; <https://www.facebook.com/teczartgorzow/> [dostęp: 17.02.2025].

³⁰ KRS 9282092353; Siedziba Stowarzyszenia 32, Lutoł, 68-300 Lubsko, Polska; https://www.facebook.com/InstytutRownosci/?locale=pl_; <https://pomagam.pl/org/stowarzyszenieinstytutrownosci/> [dostęp: 17.02.2025].

- **Queer nad Odrą**

Nieformalna grupa działająca na rzecz osób LGBTQ+ i osób LGBTQIAP w Słubicach, która – działając w sferze przygranicznej – łączy siły z aktywistami niemieckimi. Razem zorganizowali trzy edycje transgranicznego marszu równości, idącego ze Słubic do Frankfurtu. Grupa przygotowała także happeningi zwiększające świadomość lokalnej społeczności na temat AIDS oraz dyskryminacji osób queerowych. Pisząc o własnych działaniach, aktywiści stosują język niebinarny, np. „dołączyliśmy do Koalicji Miast Maszerujących; braliśmy udział w różnych warsztatach, żeby lepiej działać dla Was, naszej lokalnej społeczności; uzyskaliśmy od Funduszu dla Odmiany grant na pierwszą edycję projektu Niezła Sztuka ...” Realizacja projektu Niezła Sztuka w Collegium Polonicum w Słubicach to pierwszy queerowy festiwal arteterapii w Polsce. Wydarzenie obejmowało dwa pokazy filmowe oraz pięć warsztatów prowadzonych przez osoby queerowe i sojusznice.

3.2. Inicjatywy skoncentrowane na aktywizacji kobiet, przeciwdziałające dyskryminacji i przemocy wobec nich

- **Lubuskie Stowarzyszenie na rzecz Kobiet Baba³¹**

To jedno z najbardziej rozpoznawalnych stowarzyszeń działających na rzecz kobiet, zarejestrowane w 2001 roku. Jego celem jest wspieranie inicjatyw kobiecych w Lubuskiem poprzez edukację, doradztwo prawne i psychologiczne oraz promocję aktywności społecznej i zawodowej. Organizacja propaguje wiedzę o prawach kobiet, prowadzi działania informacyjno-edukacyjne oraz wspiera kobiety w polityce i gospodarce, udziela także porad prawnych. Aktywnie przeciwdziała przemocy domowej i seksualnej oraz wspiera mniejszości religijne i narodowe. Organizuje wykłady, warsztaty i szkolenia, zarówno dla kobiet, jak i dla służb zajmujących się pomocą ofiarom przestępstw. Prowadzi Ośrodek Pomocy dla Osób Pokrzywdzonych Przestępstwem oraz udziela wsparcia finansowego ofiarom przemocy. Stowarzyszenie współtworzy ogólnopolskie koalicje na rzecz praw kobiet. Jego misją jest aktywizacja kobiet na wszystkich polach życia społecznego.

³¹ KRS 0000060904; Siedziba Stowarzyszenia ul. Stary Rynek 17, 65-67 Zielona Góra lubuskie; <https://baba.org.pl/index.php/o-nas/> [dostęp: 17.02.2025].

- **Stowarzyszenie Wiatr w skrzydła**³²

Wśród wielu zadań Stowarzyszenie realizuje cel wyrównywania praw kobiet i mężczyzn, w szczególności aktywizacji kobiet. W ramach jego realizacji wśród inicjatyw pojawiają się działania poradnicze skierowanych do kobiet, np. cykl spotkań poradniczych, szkoleniowych, wspierających kobiety w sytuacjach zagrożenia życia, zdrowia czy zabezpieczenia majątkowego, przemocy domowej, działania prozdrowotne, wspierające kobiety w ich aktywnościach na rzecz własnego zdrowia.

- **Fundacja Bliżej Kobiet**³³

Fundacja została powołana przez kobiety i dla kobiet, koncentrując się na wsparciu ich rozwoju, niezależnie od wieku, zawodu czy statusu społecznego. Jest członkiem sieci współpracy organizacji pozarządowych pogranicza polsko-niemieckiego działających na rzecz ochrony klimatu. W ramach swojej działalności organizowała szkolenia, m.in. z zakresu finansów osobistych, pomagając kobietom zarządzać budżetem domowym, oszczędzać i inwestować w edukację swoją oraz bliskich. Fundacja angażowała się także w działania na rzecz rozwoju osobistego, edukacji oraz budowania sieci społecznych. Ostatnie aktywności w tych obszarach realizowała w 2022 roku.

3.3. Inicjatywy równościowe realizowane przez instytucje publiczne

Działania wspierające równość płci, realizowane przez instytucje publiczne często we współpracy z organizacjami samorządowymi, odgrywają kluczową rolę w promowaniu równości, wzmacnianiu pozycji kobiet oraz wspieraniu działań na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji i wykluczeniu społecznemu.

W województwie lubuskim można wskazać kilka z nich.

- **Lubuski Kongres Kobiet**

Jest to cykliczne wydarzenie, organizowane przez Urząd Marszałkowski Województwa Lubuskiego, mające na celu integrację, edukację oraz inspirowanie kobiet z regionu.

³² KRS 0000834737; Siedziba Stowarzyszenia ul. Uroczna 7, 66-400 Gorzów Wielkopolski; <https://wiatrwnskrzydla.pl/>[dostęp: 17.02.2025].

³³ KRS 0000785016; Siedziba Fundacji ul. Krasieńskiego 9/1 68-200 Żary; <https://bb-pl-ngo.eu/fundacja-blizej-kobiet.html>; <https://www.facebook.com/people/Bli%C5%BCej-Kobiet/100067902872236/>?[dostęp: 17.02.2025].

Pierwsza edycja Kongresu odbyła się w 2009 roku z inicjatywy ówczesnego Marszałka Województwa Lubuskiego i od tego czasu wydarzenie to stało się stałym punktem w kalendarzu regionalnych inicjatyw na rzecz równości płci. Kongresy te poruszają różnorodne tematy istotne dla kobiet, takie, jak m.in. sukcesy i wyzwania kobiet w społeczeństwie demokratycznym, macierzyństwo – blaski i cienie czy tematy dotyczące przedsiębiorczości kobiet, możliwości rozwoju kariery oraz wsparcia dla inicjatyw biznesowych prowadzonych przez kobiety. W ramach Kongresu odbywają się różnorodne wydarzenia towarzyszące, jak koncerty czy warsztaty rozwojowe.

▪ **Europejska Karta Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym**

9 maja 2023 roku Marszałek Województwa Lubuskiego podpisał dokument, czyniąc Lubuskie pierwszym regionem w Polsce, który go przyjął. Karta ta zobowiązuje samorząd do podejmowania konkretnych działań na rzecz równości płci we wszystkich sferach życia publicznego, zobowiązując się do promowania równości płci oraz przeciwdziałania dyskryminacji. Karta stanowi ramy dla działań na rzecz równości na poziomie lokalnym, zachęcając samorządy do wdrażania polityk sprzyjających równouprawnieniu.

▪ **Regionalne i powiatowe programy przeciwdziałania przemocy domowej**

W województwie lubuskim oraz w niektórych jego powiatach wdrażane są programy przeciwdziałania przemocy domowej i ochrony osób doznających przemocy. Programy te mają na celu zapobieganie przemocy, wsparcie ofiar oraz edukację społeczeństwa w zakresie rozpoznawania i reagowania na przemoc. Działania obejmują m.in. szkolenia dla służb, kampanie informacyjne oraz tworzenie systemów wsparcia dla osób dotkniętych przemocą. Przykładem jest inicjatywa „Lubuska Niebieska Tarcza wobec przemocy”, która obejmuje m.in. informator instytucji pomocowych w obszarze przeciwdziałania przemocy, bazę teleadresową oraz raporty dotyczące skali zjawiska przemocy w regionie. Informator Instytucji Pomocowych w obszarze przeciwdziałania przemocy obejmuje m.in. Zieloną Górę oraz powiaty: krośnieński, nowosolski, świebodziński, wschowski, zielonogórski, żagański i żarski. Działania te obejmują wsparcie dla osób doznających przemocy, programy korekcyjno-edukacyjne dla sprawców oraz kampanie edukacyjne skierowane do społeczności lokalnych.

Podsumowując, w województwie lubuskim funkcjonuje kilka organizacji zajmujących się równością i prawami człowieka, jednak ich liczba jest ograniczona, a działalność nie ma systemowych powiązań z instytucjami publicznymi. Podobnie w przypadku inicjatyw skoncentrowanych na aktywizacji kobiet oraz przeciwdziałaniu dyskryminacji i przemocy, które działają głównie w ramach niezależnych stowarzyszeń, często opierając się na projektach i grantach.

4. Narzędzia wsparcia działań równościowych w regionie

Wspieranie działań równościowych w regionie opiera się na różnorodnych narzędziach, które umożliwiają rozwój inicjatyw promujących prawa kobiet, przeciwdziałanie dyskryminacji i zwiększanie społecznej świadomości na temat równości. Patronaty honorowe udzielane przez marszałka województwa lubuskiego czy władarzy miast i gmin podkreślają wagę podejmowanych działań, wzmacniają ich prestiż oraz przyczyniają się do zwiększenia zasięgu i odbioru społecznego. Konkursy i plebiscyty wyróżniają osoby oraz instytucje zaangażowane w działania na rzecz równości, a jednocześnie inspirują do podejmowania kolejnych inicjatyw i motywują do dalszej aktywności. Istotnym mechanizmem wsparcia są również programy grantowe, zarówno krajowe, jak i międzynarodowe, które umożliwiają finansowanie projektów równościowych, edukacyjnych oraz społecznych. Środki te pozwalają organizacjom pozarządowym i instytucjom na realizację działań takich, jak szkolenia, kampanie społeczne czy wsparcie prawne i psychologiczne dla osób zagrożonych wykluczeniem. Wsparcie równościowe przejawia się także w szeroko zakrojonych inicjatywach edukacyjnych i informacyjnych, których celem jest zwiększenie świadomości na temat praw kobiet, przeciwdziałania przemocy i budowania bardziej inkluzywnej społeczności. Dzięki tym narzędziom możliwe jest systematyczne wzmacnianie pozycji kobiet i grup narażonych na dyskryminację w województwie lubuskim.

4.1. Patronaty inicjatyw równościowych

Województwo lubuskie jest miejscem licznych inicjatyw na rzecz równości, z których wiele objętych jest patronatem władz regionalnych i samorządowych. Jednym z najbardziej znaczących wydarzeń jest Marsz Równości. W Zielonej Górze 15 czerwca 2024 roku odbył się po raz siódmy i po raz pierwszy uzyskał potrójny patronat: wojewody lubuskiego, marszałka województwa oraz prezydenta Zielonej Góry. Natomiast w Gorzowie Wlkp. partnerami czwartego Marszu Równości były organizacje ogólnopolskie, takie jak Kampania Przeciw Homofobii i Koalicja Miast Maszerujących.

W 2024 roku po raz pierwszy odbył się również Marsz Równości w Strzelcach Krajeńskich, organizowany przez Stowarzyszenie TęczArt. Wydarzenie nie miało patronatu

lokalnego, ale zostało wsparte przez organizacje ogólnopolskie, w tym Kampanię Przeciw Homofobii, Koalicję Miast Maszerujących oraz warszawską Fundację Fundusz dla Odmiany. Na szczególną uwagę zasługuje polsko-niemiecki Marsz Równości, organizowany przez grupę Słubice-Frankfurt Pride, który 14 września 2024 roku odbył się już po raz piąty. W tym przypadku wsparcie wyraziły zarówno niemieckie, jak i polskie władze, w tym nadburmistrz Frankfurtu nad Odrą oraz wicestarosta powiatu słubickiego.

Obok Marszów Równości jedną z kluczowych inicjatyw na rzecz praw kobiet w regionie był Lubuski Kongres Kobiet, organizowany od 2009 roku z inicjatywy marszałka województwa lubuskiego oraz Wschowski Kongres Kobiet. Wspomniane wydarzenia pokazują, że działania na rzecz równości w regionie korzystają ze wsparcia władz regionalnych i samorządowych, choć ich zakres i poziom poparcia różnią się w zależności od lokalizacji i charakteru inicjatywy.

4.2. Granty i dotacje z funduszy zewnętrznych

W województwie lubuskim istnieje możliwość realizacji działań w obszarze równości z wykorzystaniem środków zewnętrznych, w tym unijnych. W perspektywie 2014–2020 działania na rzecz równości płci w województwie lubuskim były realizowane w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego – Lubuskie 2020, głównie poprzez Działanie 6.4 – Powrót na rynek pracy osób sprawujących opiekę nad dziećmi w wieku do lat 3. Oferowało ono wsparcie na rozwój form opieki nad najmłodszymi dziećmi, w tym żłobków, klubów dziecięcych i opiekunów dziennych, co miało na celu ułatwienie powrotu opiekunom na rynek pracy. Ważnym elementem działań było zachowanie równości szans kobiet i mężczyzn oraz przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć³⁴. W perspektywie finansowej 2021–2027, w ramach programu Fundusze Europejskie dla Lubuskiego 2021–2027³⁵, działania nakierowane stricte na kwestie wsparcia kobiet na rynku pracy znajdują się w dwóch obszarach: rynku pracy i edukacji. W przypadku pierwszego z nich w Działaniu 6.3 Zdrowy, aktywny i kompetentny pracownik³⁶ możliwe są do realizacji typy projektów

³⁴<https://rpo.lubuskie.pl/documents/10184/287421/Szczeg%C3%B3l%C5%82owy+Opis+Osi+Priorytetowych+RPO+Lubuskie+2020/7595a92d-1a63-498c-926b-0c789c45f247> [dostęp: 25.02.2025]

³⁵ <https://rpo.lubuskie.pl/-/ogloszenie-konkursu-nr-rplb-06-04-00-iz-00-08-k01-16> [dostęp: 17.02.2025].

³⁶ https://funduszeue.lubuskie.pl/lista_naboru/nabor-nr-felb-06-03-iz-00-005-24-w-ramach-dzialania-6-3-zdrowy-aktywny-i-kompetentny-pracownik-priorytetu-6-fundusze-europejskie-na-wsparcie-obywateli-regionalnego-programu-fundusze-europejskie-dla-l/ [dostęp: 17.02.2025].

dotyczące zwiększenia udziału kobiet w rynku pracy, zwłaszcza na obszarach wiejskich oraz promujące elastyczne formy zatrudnienia w tym pracę zdalną w tym przede wszystkim kobiet. Natomiast w obszarze edukacji, w ramach Działania 6.8 Edukacja dorosłych, wyodrębnione zostały środki na wsparcie aktywności zawodowej kobiet poprzez podnoszenie ich kwalifikacji, kompetencji lub umiejętności. Omawiane działania mają również na celu przeciwdziałanie segregacji płciowej na rynku pracy.

W całym programie Fundusze Europejskie dla Lubuskiego 2021-2027 przewidziano mechanizmy gwarantujące uwzględnianie zasady równości szans i niedyskryminacji w każdej interwencji. Podmioty ubiegające się o dofinansowanie w ramach Programu muszą przestrzegać zasad horyzontalnych³⁷, w tym zasady równości szans i niedyskryminacji oraz równości kobiet i mężczyzn, których weryfikacja następuje na poziomie kryteriów. Ponadto, weryfikacja spełniania w ramach projektu tej drugiej zasady odbywa się poprzez standard minimum, który ocenia uwzględnienie kwestii równościowych na etapie analizy potrzeb, planowanych działań i wskaźników projektu. Rozporządzenie dotyczące Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (2021–2027)³⁸ podkreśla konieczność działań na rzecz równego dostępu do rynku pracy, poprawy warunków zatrudnienia, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz dostępności opieki nad dziećmi i osobami niesamodzielnymi.

W ramach Rządowego Programu Wspierania Rozwoju Organizacji Poradniczych (2022–2033) realizowany jest m.in. projekt „Masz Prawo!”, skierowany do kobiet, prowadzony przez Fundację Wiatr w Skrzydła³⁹.

Innym źródłem możliwego wsparcia są Fundusze norweskie, czyli Mechanizm Finansowy Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) i Norweski Mechanizm Finansowy, które odgrywają istotną rolę w finansowaniu działań na rzecz równości w Europie. Środki te są przeznaczane na projekty wspierające prawa kobiet, walkę z dyskryminacją oraz promowanie równości płci i integracji społecznej. W wielu krajach, w tym w Polsce (także w lubuskim), fundusze te umożliwiły realizację programów

³⁷ <https://funduszeue.lubuskie.pl/dokumenty-list/uchwaly-komitetu-monitorujacego/> [dostęp: 17.02.2025].

³⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:4536659#:~:text=Rozporz%C4%85dzenie%20ustanawia%20Europejski%20Fundusz%20Spo%C5%82eczny%20Plus%20%28EFS%2B%29%20oraz,%C5%9Brod%C3%B3w%20Uonii%20Europejskiej%20%28UE%29%20oraz%20zasady%20jego%20przyznawania> [dostęp: 17.02.2025].

³⁹ <https://wiatrwnskrzydla.pl/> [dostęp: 17.02.2025].

edukacyjnych, inicjatyw wspierających osoby z grup zagrożonych wykluczeniem oraz projektów przeciwdziałających przemocy ze względu na płeć. Dotacje z tych funduszy pozyskuje Stowarzyszenie Baba, realizując projekty takie, jak „Z BABA – PRZECIW PRZEMOCY!” (2023). Rząd Niderlandów także aktywnie wspiera działania na rzecz równości i praw człowieka poprzez różne programy dotacyjne. Wśród kluczowych inicjatyw można wyróżnić Fundusze na prawa człowieka i równość płci. Niderlandy finansują projekty promujące prawa kobiet, walkę z dyskryminacją oraz działania na rzecz równości płci. Dotacje te wspierają organizacje pozarządowe, które zajmują się przeciwdziałaniem przemocy wobec kobiet, zwiększaniem dostępu do edukacji dla dziewcząt czy promowaniem równych szans na rynku pracy. Z tego programu skorzystało także Stowarzyszenie BABA realizując projekt „Kobiety dla kobiet”, wspierający zdrowie reprodukcyjne kobiet w Zielonej Górze i okolicach. Lokalne inicjatywy NGO-sów również otrzymują wsparcie regionalne – np. projekt „BABA SIĘ SZCZEPI” (2023) był współfinansowany ze środków Miasta Zielona Góra⁴⁰.

4.3. Plebiscyty, konkursy

Konkursy i plebiscyty odgrywają kluczową rolę w promowaniu działań na rzecz równości i wzmacnianiu pozycji kobiet w województwie lubuskim. Jednym z najważniejszych jest organizowany przez marszałka województwa konkurs „Kobieta Roku Województwa Lubuskiego oraz działania na rzecz kobiet”, który wyróżnia Lubuszanek aktywne w dziedzinach artystycznych, naukowych, obywatelskich, społecznych i biznesowych, a także instytucje wspierające kobiety.

Istotnym elementem jest także zgłaszanie lubuskich aktywistek i aktywistów do ogólnopolskich konkursów, takich, jak „Sukces pisany szminką”, który jako pierwszy tego typu plebiscyt nagradza również mężczyzn wspierających kobiety i politykę różnorodności. Kolejną prestiżową inicjatywą jest „100 Wpływowych Kobiet 2024” - konkurs organizowany przez Polska Press i realizowany poprzez dzienniki regionalne, w tym Gazetę Lubuską.

Kobiety działające na rzecz obszarów wiejskich mogą zgłaszać się do konkursu „Kobiety dla Polskiej Wsi”, organizowanego przez Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi

⁴⁰ <https://baba.org.pl/>[dostęp: 17.02.2025].

z inicjatywy Rady Kobiet w Rolnictwie i propagowanego w regionie przez Lubuski Ośrodek Doradztwa Rolniczego.

Natomiast w kategorii działań samorządowych wyróżnia się plebiscyt „Po jej stronie. Samorząd przyjazny kobietom”, realizowany od 2022 roku przez Ogólnopolski Strajk Kobiet i „Gazetę Wyborczą” we współpracy z Europejskim Centrum Solidarności. Celem plebiscytu jest ocena działań samorządów na rzecz kobiet poprzez analizę ankiet dotyczących m.in. programów wsparcia, polityk antydyskryminacyjnych czy dostępności usług dla kobiet. Wśród nagrodzonych znalazły się gminy Żary i Zabór, które wyróżniły się aktywnością w realizacji polityki równościowej.

Wszystkie te inicjatywy służą promocji równego traktowania i nagradzaniu działań na rzecz kobiet.

4.4. Instytucjonalne mechanizmy wsparcia

Instytucjonalne mechanizmy wsparcia równości odgrywają kluczową rolę w zapewnianiu sprawiedliwego dostępu do zasobów, praw i możliwości dla wszystkich grup społecznych. Poprzez odpowiednie regulacje, strategie i działania podejmowane przez instytucje publiczne, samorządowe oraz organizacje pozarządowe, możliwe jest skuteczne przeciwdziałanie dyskryminacji i promowanie równości płci we wszystkich obszarach życia społecznego i zawodowego.

▪ Rada Kobiet Województwa Lubuskiego

Rada Kobiet Województwa Lubuskiego (RKWL) powstała jako inicjatywa oddolna. To pierwsza rada w Polsce na poziomie wojewódzkim, powołana 18 czerwca 2019 r. uchwałą Zarządu Województwa Lubuskiego jako organ doradczo-konsultacyjny przy Marszałku Województwa. Aktualnie RKWL składa się z 20 członkiń (w poprzedniej kadencji było ich 15) reprezentujących różne dziedziny, takie, jak edukacja, zdrowie, przedsiębiorczość czy działalność społeczna. Do głównych zadań Rady należy diagnozowanie sytuacji kobiet w regionie, analiza polityk dotyczących kobiet oraz edukacja mieszkańców w zakresie równości płci. Praca w Radzie ma charakter społeczny i nieodpłatny.

• Pełnomocnik marszałka województwa ds. równości

Funkcja Pełnomocnika ds. równości w województwie lubuskim została ustanowiona w 2010 roku jako rezultat Lubuskiego Kongresu Kobiet. Pełnomocnik odpowiada za

koordynację działań na rzecz równego traktowania oraz promowania polityki równościowej w regionie. Do obowiązków Pełnomocnika należy reprezentowanie marszałka w inicjatywach i wydarzeniach dotyczących równości, współpraca z jednostkami samorządu terytorialnego oraz organizacjami społecznymi, a także inicjowanie działań mających na celu zwiększenie świadomości społecznej w zakresie równości płci, w tym promocja i wdrażanie strategii równościowych.

- **Pełnomocniczka wojewody ds. równości kobiet i mężczyzn**

W grudniu 2024 roku wojewoda lubuski powołał Pełnomocniczkę ds. Równości Kobiet i Mężczyzn. Inicjatywa ta ma na celu koordynację działań na rzecz równości płci, eliminowanie barier dla kobiet oraz przeciwdziałanie dyskryminacji. Pełnomocniczka zajmuje się edukacją, analizą polityk publicznych oraz wsparciem instytucji w realizacji działań równościowych. Ważnym aspektem jej pracy jest współpraca z samorządami i organizacjami społecznymi w zakresie wyrównywania szans kobiet i mężczyzn.

- **Pełnomocnik wojewody ds. równego traktowania**

Funkcja pełnomocnika ds. równości jest pełniona w województwie od 2010 roku. Do głównych zadań osoby pełniącej tę funkcję należy realizowanie polityki rządu w zakresie równego traktowania na terenie województwa lubuskiego, w tym przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, pochodzenie etniczne, orientację seksualną oraz tożsamość płciową. Pełnomocnik monitoruje sytuację w zakresie równego traktowania, podejmuje działania mające na celu eliminację wszelkich form dyskryminacji oraz współpracuje z organami administracji rządowej, samorządowej, organizacjami pozarządowymi, związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców. Ponadto, promuje i upowszechnia zasady równego traktowania w regionie.

- **Plan Równości Płci na Uniwersytecie Zielonogórskim**

Celem tego planu jest promowanie równości płci poprzez wprowadzanie zmian instytucjonalnych i kulturowych w społeczności akademickiej. Działania te obejmują m.in. monitorowanie reprezentacji płci w strukturach uczelni, wspieranie rozwoju kariery zawodowej oraz przeciwdziałanie dyskryminacji.

- **Plan równości płci w Policji do 2026 roku**

Strategiczny dokument opracowany przez Komendę Główną Policji, mający na celu wzmocnienie kultury organizacyjnej poprzez kształtowanie inkluzywnego i równościowego środowiska służby i pracy, wolnego od dyskryminacji i uprzedzeń. Plan ten obowiązuje we wszystkich jednostkach Policji w Polsce, w tym w województwie lubuskim. W celu skutecznej realizacji Planu, w każdej jednostce Policji, w tym w Komendzie Wojewódzkiej Policji w Gorzowie Wielkopolskim, powołano koordynatorów ds. wdrażania Planu Równości Płci. Ich zadaniem jest monitorowanie postępów, gromadzenie danych oraz promowanie dobrych praktyk w zakresie równości płci.

Podsumowując, w województwie lubuskim działania równościowe są wspierane przez różne narzędzia, takie, jak patronaty władz, granty i konkursy, które zwiększają ich widoczność i umożliwiają realizację inicjatyw. Chociaż niektóre wydarzenia, jak Marsze Równości czy Lubuski Kongres Kobiet, zyskują poparcie instytucji publicznych, skala tego wsparcia jest nierówna i często zależy od lokalnych uwarunkowań. Istnieją także funkcje pełnomocników odpowiadających za kwestie równości na szczeblu wojewódzkim. Działania tych instytucji mają głównie charakter doradczy.

5. Bariery i czynniki sprzyjające realizacji polityki równości płci w województwie lubuskim

Realizacja polityki równości płci w województwie lubuskim przebiega w kontekście dynamicznych zmian społecznych, gospodarczych i instytucjonalnych. Z jednej strony, formalne zobowiązania wynikające z podpisania *Europejskiej Karty Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym* stwarza możliwości budowania skutecznej polityki równościowej, z drugiej jednak strony, na drodze do jej realizacji pojawiają się liczne bariery, zarówno systemowe, jak i społeczne, które utrudniają pełne wdrażanie działań na rzecz równości. Analiza barier i czynników sprzyjających wdrażaniu równości płci pomaga zidentyfikować problemy i wskazuje działania, które mogą zwiększyć skuteczność polityki równościowej w województwie lubuskim.

5.1. Bariery w realizacji działań na rzecz równości płci

Dokonana w ramach niniejszej ekspertyzy analiza pozwoliła zidentyfikować występowanie pewnych barier w realizacji działań na rzecz równości (patrz Rysunek 7).

Rysunek 7. Bariery w realizacji działań na rzecz równości płci w województwie lubuskim



Źródło: opracowanie własne

Brak spójnej strategii i systemowego podejścia

W województwie lubuskim nie funkcjonowała dotychczas kompleksowa polityka równościowa. Strategia Rozwoju Województwa Lubuskiego 2030 nie odnosi się bezpośrednio do kwestii równości płci. Dokument koncentruje się na ogólnych aspektach rozwoju gospodarczego i społecznego, ale nie zawiera analiz dotyczących sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy, w edukacji czy w dostępie do stanowisk kierowniczych. Brakuje koordynacji między instytucjami publicznymi, organizacjami pozarządowymi i sektorem prywatnym, co ogranicza skuteczność podejmowanych inicjatyw.

Ograniczone finansowanie działań równościowych

Działania na rzecz równości płci mogą uzyskiwać wsparcie finansowe z tych samych źródeł, co inne inicjatywy społeczne i rozwojowe w regionie oraz na poziomie lokalnym

(przykładowo, jak wskazano wcześniej, z funduszy unijnych). Ponadto, możliwe jest uzyskanie środków z Funduszy Norweskich, które w swoich priorytetach uwzględniają działania na rzecz równouprawnienia i przeciwdziałania przemocy. Dodatkowe możliwości mogą wynikać także z krajowych programów takich, jak Fundusz Sprawiedliwości (wsparcie dla ofiar przemocy domowej, w tym kobiet) czy Rządowy Program Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie.

Jednak mimo dostępności tych źródeł, w budżetach powiatów i gmin nie są wyodrębnione dedykowane pule środków przeznaczone wyłącznie na działania równościowe. W praktyce oznacza to, że realizacja projektów związanych z promowaniem równości płci często zależy od indywidualnych decyzji samorządów oraz skuteczności organizacji społecznych w pozyskiwaniu funduszy z dostępnych, ale niesprofilowanych specjalnie pod równość płci. Brak dedykowanych środków sprawia, że inicjatywy na rzecz równości często konkurują z innymi projektami społecznymi, co może ograniczać ich rozwój i skalę oddziaływania.

Brak wystarczającego wsparcia instytucjonalnego

Pomimo powołania w strukturze samorządu województwa oraz w regionalnej administracji rządowej pełnomocniczek/pełnomocników zajmujących się tematyką równości, wsparcie instytucjonalne dla działań równościowych wciąż pozostaje ograniczone. Istnienie tych stanowisk świadczy o rosnącym znaczeniu polityki równościowej, jednak skuteczność podejmowanych działań zależy od dostępnych zasobów i priorytetów instytucji, w których funkcjonują. Wciąż brakuje systemowych mechanizmów wzmacniających te inicjatywy oraz wyraźnie określonych narzędzi wspierających wdrażanie polityki równościowej na poziomie lokalnym. W rezultacie wiele działań w zakresie równości płci pozostaje na poziomie strategii i deklaracji, a ich skuteczność w dużej mierze zależy od indywidualnego zaangażowania osób pełniących te funkcje oraz współpracy z innymi podmiotami, takimi, jak organizacje społeczne czy jednostki samorządu terytorialnego.

Niska świadomość społeczna

Niska świadomość społeczna w zakresie równego traktowania, podtrzymywana przez utrwalone stereotypy płciowe, może prowadzić do niedostrzegania istniejących nierówności, co z kolei utrudnia skuteczne wdrażanie polityk równościowych. O niskiej świadomości społecznej w zakresie równości płci świadczą zarówno ogólnopolskie badania opinii publicznej (wg CBOS⁴¹ znaczna część społeczeństwa nadal akceptuje tradycyjny podział obowiązków zawodowych i domowych), jak i dane dotyczące rynku pracy, udziału kobiet w życiu publicznym czy przypadków przemocy ze względu na płeć. Wiele osób nie dostrzega istniejących nierówności lub uważa, że równość już została osiągnięta, co przekłada się na ograniczone wsparcie dla polityk równościowych i brak dedykowanych środków finansowych na ten cel.

Utrzymująca się segregacja zawodowa, mała liczba kobiet na stanowiskach decyzyjnych oraz wysoki odsetek kobiet doświadczających przemocy wskazują, że stereotypy płciowe wciąż mają realny wpływ na sytuację kobiet i mężczyzn w regionie.

Brak danych i monitoringu równości płci

Wiele obszarów związanych z równością płci nie jest dostatecznie monitorowanych zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym, gdyż nie było do tej pory takiej potrzeby. Brak dostępnych danych oraz szczegółowych analiz uwzględniających zróżnicowanie płci w obszarach dotyczących np. rynku pracy, edukacji, zdrowia, polityki społecznej utrudnia podejmowanie skutecznych działań i planowanie polityki opartej na dowodach. W regionie nie prowadzi się regularnych badań dotyczących luki płacowej, udziału kobiet w gospodarce i polityce czy dostępu do usług zdrowotnych, profilaktyki i usług społecznych w podziale na płeć. W *Krajowym Programie Działań na Rzecz Równego Traktowania* wyraźnie wskazuje się, że brak danych jest jednym z głównych wyzwań w polityce równościowej.

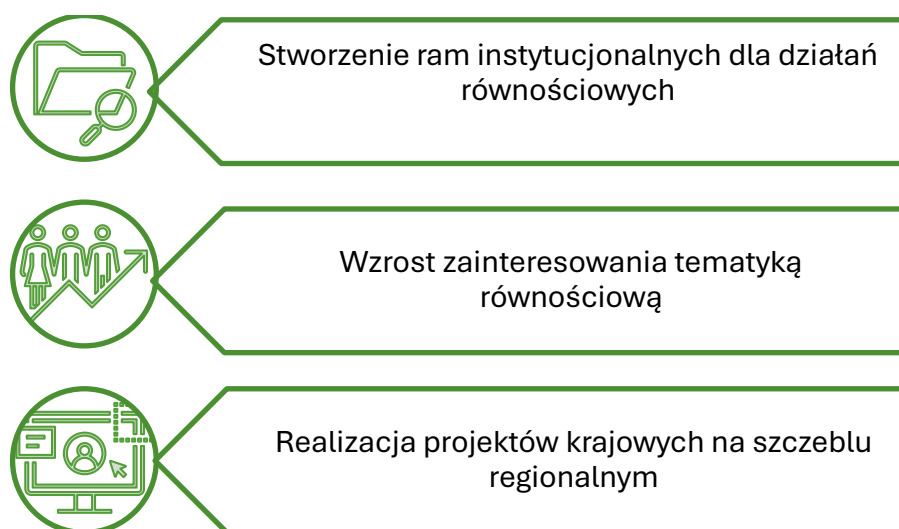
⁴¹ https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2024/K_077_24.PDF;
https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2022/K_125_22.PDF [dostęp: 17.02.2025].

5.2. Czynniki sprzyjające wdrażaniu polityki równości płci

Mimo istniejących barier, województwo lubuskie posiada również szereg atutów i uwarunkowań, które sprzyjają wdrażaniu skutecznej polityki równościowej.

Przedstawiono je na poniższym rysunku.

Rysunek 8. Czynniki sprzyjające wdrażaniu polityki równości płci w woj. lubuskim



Źródło: opracowanie własne

Utworzenie ram instytucjonalnych dla działań równościowych

- **Przyjęcie Europejskiej Karty Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym**

Podpisanie Karty w maju 2023 roku zobowiązało władze województwa do konkretnych działań w zakresie promowania równości płci. Stanowi to silny fundament do budowania systemowej polityki równościowej na poziomie regionalnym.

- **Powołanie Rady Kobiet Województwa Lubuskiego i pełnomocników/pełnomocniczek zajmujących się problematyką równościową w administracji samorządowej i rządowej**

Istnienie podmiotów i stanowisk zajmujących się polityką równościową zwiększa szanse na skuteczne wdrażanie działań oraz zapewnia przestrzeń do dialogu pomiędzy administracją publiczną, organizacjami społecznymi i mieszkańcami województwa.

Postępująca zmiana społeczna i wzrost zainteresowania tematyką równości

W ostatnich latach wzrosła świadomość problemów związanych z równością płci, co przełożyło się na większą aktywność kobiet w życiu publicznym i zawodowym. Wzrost zainteresowania tematyką równościową wśród mieszkańców regionu świadczy o otwartości na zmiany społeczne. Edukacja równościowa może wpłynąć na zmniejszenie segregacji zawodowej i zwiększenie udziału kobiet w sektorach technologicznych. Z kolei obecność lokalnych organizacji działających na rzecz równości i różnorodności płci działa wspierająco na podejmowanie niestereotypowych ról społecznych przez mężczyzn. Wpływa to również na stopniową zmianę podejścia instytucji samorządowych, które coraz częściej uwzględniają kwestie równościowe w swoich działaniach.

Realizacja programów ogólnopolskich i międzynarodowych na poziomie województwa

Na poziomie regionalnym istnieje dostęp do funduszy unijnych i krajowych, które mogą być przeznaczone na działania związane z równością płci. W perspektywie finansowej 2021–2027 w ramach programu Fundusze Europejskie dla Lubuskiego 2021-2027 możliwe do realizacji są działania związane ze zwiększeniem udziału kobiet w rynku pracy (Działanie 6.3) oraz podnoszenie ich kwalifikacji, kompetencji i umiejętności w ramach działań z obszaru edukacji dorosłych (Działanie 6.8). Program sprzyja eliminacji stereotypów zawodowych, równości szans w zatrudnieniu i wspiera realizację działań ułatwiających godzenie pracy z obowiązkami opiekuńczymi. Istnieje także możliwość skorzystania z funduszy Interreg w kontekście współpracy polsko-niemieckiej w zakresie polityki społecznej i przeciwdziałania handlowi ludźmi. Ponadto, w 2025 roku uruchomiono nowy Fundusz Społeczeństwa Obywatelskiego (*Civil Society Fund*) w ramach Funduszy Norweskich i EOG, którego jednym z głównych obszarów wsparcia jest równość płci, w tym zdrowie seksualne i reprodukcyjne oraz prawa osób LGBTIQ+. To stwarza nowe możliwości dla organizacji z regionu do aplikowania o środki na projekty promujące równość płci.

Wnioski

Ekspertyza dla województwa lubuskiego dotycząca równości płci została opracowana w celu scharakteryzowania obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn w regionie oraz wskazania kluczowych obszarów, które wymagają dalszych działań. Równość płci to nie tylko kwestia sprawiedliwości społecznej, ale także istotny element wpływający na rozwój gospodarczy, jakość życia mieszkańców oraz skuteczność polityk społecznych i rynku pracy. Główne problemy związane z nierównościami w regionie to:

- Występowanie sytuacji kryzysowych związanych z dyskryminacją i przemocą ze względu na płeć.
- Nierówne szanse na rynku pracy, edukacji, dysproporcje w płacach oraz nierówny dostęp do najwyższych stanowisk.
- Nierówny podział obowiązków rodzinnych, rozbieżności w strukturze wiekowej i stereotypy zawodowe oraz edukacyjne.
- Fragmentaryczne uwzględnianie kwestii równościowych oraz nierówne zaangażowanie w przestrzeni społecznej.

Wskazane obszary wymagają interwencji, aby aktywnie dążyć do pełnej równości płci i zrównoważonego rozwoju.

Podjęcie działań na rzecz wyrównywania szans kobiet i mężczyzn jest zarówno koniecznością, jak i zobowiązaniem wynikającym z przyjęcia przez województwo lubuskie *Europejskiej Karty Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym*, co oznacza konieczność systemowego włączania perspektywy równościowej we wszystkie obszary polityki regionalnej.

Analiza dokumentów strategicznych oraz dostępnych danych statystycznych potwierdziła, że województwo lubuskie posiada solidne podstawy do rozwijania polityki równości płci, jednak dotychczasowe działania w tym zakresie zależały od pojedynczych inicjatyw i projektów. W regionie od lat aktywnie działają organizacje pozarządowe, instytucje publiczne oraz samorządy lokalne, które podejmują inicjatywy na rzecz równości, a dostępne narzędzia – zarówno w postaci regulacji prawnych, jak i mechanizmów finansowania – stanowią dobrą bazę dla dalszych działań. Niemniej jednak skala i trwałość tych działań wciąż są ograniczone, co wymaga bardziej systemowego podejścia oraz stworzenia stałych mechanizmów monitorowania postępów w zakresie równości płci.

Przeprowadzona diagnoza wskazała, że kluczowe nierówności dotyczą nierównomiernego podziału obowiązków opiekuńczych, niedostatecznej reprezentacji kobiet na stanowiskach decyzyjnych oraz różnic w poziomie wynagrodzeń i sytuacji ekonomicznej. Pomimo wysokiego poziomu wykształcenia kobiet i ich aktywnego udziału w rynku pracy, nadal istnieją bariery ograniczające ich możliwości awansu zawodowego oraz równy dostęp do stanowisk kierowniczych w administracji i biznesie. Sytuacja zdrowotna kobiet również wymaga uwzględnienia w politykach równościowych, zwłaszcza w kontekście ich większego obciążenia obowiązkami domowymi oraz konieczności poprawy dostępu do profilaktyki zdrowotnej.

Aby skutecznie monitorować postępy w realizacji polityki równościowej, w ramach ekspertyzy opracowano Lubuski Indeks Równości Płci (LIRP), który stanowi nowatorskie narzędzie pomiaru poziomu równości płci w regionie. Indeks ten opiera się na zestawie wskaźników opisujących różne obszary życia społecznego i zawodowego, a jego wartość odzwierciedla skalę nierówności w danym czasie. Lista wskaźników zastosowanych w LIRP nie jest zamknięta – indeks może być elastycznie dostosowywany do zmieniających się warunków oraz dostępności danych, co czyni go narzędziem elastycznym, dynamicznym i możliwym do rozwijania w przyszłości. Jako pilotażowy projekt LIRP może stać się podstawą do prowadzenia regularnych badań i analiz w kolejnych latach, co pozwoli na bardziej precyzyjne określanie obszarów wymagających interwencji oraz ocenę skuteczności podejmowanych działań.

Podjęcie działań na rzecz równości płci w województwie lubuskim nie jest nową inicjatywą – od lat prowadzone są działania w tym zakresie przez różne podmioty i w różnej skali. Jednak ich skuteczność będzie zależała od stworzenia spójnej, długofalowej strategii opartej na rzetelnych danych oraz szerokiej współpracy między instytucjami publicznymi, organizacjami społecznymi i sektorem prywatnym. Przyjęcie *Europejskiej Karty Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym* zobowiązuje region do przełożenia deklaracji na konkretne działania i wdrażanie rozwiązań, które pozwolą na rzeczywiste niwelowanie nierówności płci w różnych obszarach życia społecznego.

Rekomendacje

Wdrażanie polityki równości płci w województwie lubuskim wymaga kompleksowego podejścia uwzględniającego zarówno istniejące bariery, jak i czynniki sprzyjające.

Niniejsze rekomendacje, spójne z zapisami *Strategii Rozwoju Województwa Lubuskiego 2030*, *Europejskiej Karty Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym* oraz *Krajowego Programu Działań na rzecz Równości Płci 2020-2030*, a także oparte na dokonanej diagnozie sytuacji kobiet i mężczyzn w regionie wskazują pożądane kierunki działań.

Proponowane rekomendacje koncentrują się zarówno na wsparciu działań równościowych w obszarach, gdzie wykazano największe dysproporcje, jak i na utrzymaniu monitorowania i stabilizacji sytuacji w obszarach, gdzie wskaźniki wskazują na względnie zrównoważoną sytuację.

Obszary wymagające interwencji i wsparcia polityki równościowej

- **Wsparcie społeczne i obowiązki opiekuńcze** – największa nierówność w LIRP wskazuje, że kobiety nadal ponoszą główne obciążenie obowiązkami opiekuńczymi nad dziećmi, osobami starszymi i osobami wymagającymi wsparcia w codziennym funkcjonowaniu. Konieczne są działania na rzecz rozwoju zróżnicowanych form usług opiekuńczych – m.in. zwiększenia dostępności żłobków oraz promowania równego podziału obowiązków domowych między kobietami a mężczyznami. Kampanie społeczne i mechanizmy zachęcające mężczyzn do większego zaangażowania w opiekę nad rodziną (np. wsparcie dla korzystania z urlopów rodzicielskich) powinny stanowić priorytet.
- **Zdrowie i opieka zdrowotna** – nierówności w tym obszarze wynikają zarówno z większej długości życia kobiet, jak i większego obciążenia zdrowotnego wynikającego z ich roli opiekuńczej. Rozwój polityki zdrowia publicznego uwzględniającej potrzeby różnych płci będzie kluczowy dla wyrównywania tych różnic.
- **Władza i reprezentacja kobiet w przestrzeni publicznej** – kobiety rzadziej zajmują stanowiska decyzyjne w administracji, polityce i biznesie. Niezbędne są mechanizmy zachęcające do większej aktywności obywatelskiej kobiet, np. programy mentoringowe dla przyszłych liderek, wsparcie dla kandydatek

w wyborach samorządowych i kampanie na rzecz równowagi płci w organach decyzyjnych. Włączenie kwestii równości płci w lokalne polityki rozwoju może przyczynić się do zwiększenia reprezentacji kobiet.

- **Sytuacja finansowa i luka płacowa** – mimo względnej poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy, nadal występują różnice w wynagrodzeniach i dostępie do stabilnych źródeł dochodu. Działania powinny koncentrować się na monitorowaniu luki płacowej, wdrażaniu rozwiązań w zakresie transparentności wynagrodzeń oraz promowaniu dobrych praktyk w zakresie polityki wynagradzania, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym.

Obszary wymagające dalszego monitorowania i stabilizacji

- **Edukacja i wykształcenie** – wysoki poziom równości w tym obszarze wskazuje na dobre wyniki kobiet w edukacji i ich częstsze uczestnictwo w szkolnictwie wyższym. W dalszym ciągu należy jednak podejmować działania wspierające ich obecność na kierunkach STEM (nauki ścisłe, technologia, inżynieria, matematyka), które wciąż są zdominowane przez mężczyzn oraz eliminować mechanizmy ograniczające ich dalszy rozwój naukowy (np. na poziomie studiów doktoranckich i habilitacji).
- **Rynek pracy** – wartość indeksu w tym obszarze sugeruje, że kobiety mają stosunkowo wysoki poziom uczestnictwa w rynku pracy, ale należy dalej monitorować wpływ elastycznych form zatrudnienia na ich aktywność zawodową oraz zapewnić rozwiązania sprzyjające łączeniu pracy z życiem prywatnym.
- **Mechanizmy prawne i instytucjonalne** – równość płci powinna być systematycznie wdrażana w polityce publicznej i samorządowej. Warto kontynuować wprowadzanie regulacji na poziomie regionalnym, które będą wspierać instytucjonalne mechanizmy równościowe, np. równościowe standardy w instytucjach publicznych, obowiązkowe raportowanie w zakresie polityki równościowej w urzędach i jednostkach samorządowych.

Wdrażanie polityki równości płci w województwie lubuskim ma solidne podstawy instytucjonalne, ale wymaga dalszego wzmocnienia oraz bardziej systemowego podejścia. Przyjęcie *Europejskiej Karty Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym* stworzyło zobowiązanie do uwzględniania perspektywy równości płci w polityce regionalnej, jednak

aby ten dokument miał realny wpływ, konieczne jest jego konsekwentne wdrażanie w ramach planowania strategicznego.

Istotną rolę w budowaniu równości w regionie odgrywają organizacje pozarządowe, które działają na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji, wsparcia kobiet na rynku pracy oraz edukacji w zakresie równości płci. NGO, takie jak Instytut Równości, Stowarzyszenie TęczArt czy Lubuskie Stowarzyszenie na rzecz Kobiet „Baba” już teraz prowadzą wiele działań, ale ich potencjał można lepiej wykorzystać poprzez włączenie ich w proces konsultacji polityk równościowych.

Obecnie wiele inicjatyw ma charakter jednorazowy lub zależy od środków zewnętrznych, dlatego konieczne jest zachęcanie organizacji społecznych do aplikowania o środki zewnętrzne, tak, aby ich działania mogły być realizowane konsekwentnie, a nie tylko w ramach pojedynczych projektów.

Równie istotne będzie utrzymanie i rozwijanie programów edukacyjnych dotyczących równości płci, skierowanych nie tylko do mieszkańców regionu, ale także do przedstawicieli administracji publicznej i biznesu, co może przyczynić się do lepszego zrozumienia korzyści płynących z polityki równościowej.

Uwzględnienie tych działań w strategii regionalnej pozwoli na bardziej skuteczne przeciwdziałanie nierównościom, a jednocześnie sprawi, że równość płci stanie się trwałym elementem polityki społeczno-gospodarczej województwa.

Słowniczek pojęć

desk research – to jedna z podstawowych technik badawczych, polega na wykorzystaniu danych zastanych, czyli takich, które już istnieją i nie trzeba ich wywoływać za pomocą np. ankiet czy wywiadów; zostały już zebrane i opracowane przez innych badaczy

depopulacja – zjawisko zmniejszania się liczby ludności na danym obszarze

dyskurs równościowy – niedyskryminujący sposób mówienia o równości płci

Gender Equality Index - narzędzie pozwalające mierzyć równość płci w UE

godzenie życia zawodowego i rodzinnego (*work-life balance*) – działania mające na celu ułatwienie kobietom i mężczyznom łączenia pracy z opieką nad osobami wymagającymi wsparcia w codziennym funkcjonowaniu

inkluzja społeczna – proces włączania wszystkich grup społecznych w pełne uczestnictwo w życiu społecznym, gospodarczym i kulturalnym

inteligentne specjalizacje – wyspecjalizowane dziedziny technologiczne, w które regiony inwestują, aby wspierać innowacyjność i konkurencyjność

kapitał ludzki – zasoby wiedzy, umiejętności i doświadczeń ludzi, które są kluczowe dla rozwoju gospodarki i społeczeństwa

luka płacowa – różnica między średnimi zarobkami kobiet i mężczyzn

monitoring polityki – systematyczne śledzenie i ocenianie skuteczności polityk i programów w celu ich ulepszania

nierówności zdrowotne – różnice w stanie zdrowia ludzi wynikające z ich sytuacji życiowej, ekonomicznej i społecznej

polityka antydyskryminacyjna – działania mające na celu wyeliminowanie wszelkich form dyskryminacji, np. ze względu na płeć czy wiek

polityka równościowa – zestaw działań mających na celu promowanie równości płci

Równościowy Plan Działania – plan określający działania mające na celu zapewnienie równości między kobietami a mężczyznami w różnych obszarach życia

równość płci – zasada, że kobiety i mężczyźni powinni mieć równe prawa i możliwości we wszystkich dziedzinach życia

równouprawnienie – dążenie do zapewnienia kobietom i mężczyznom takich samych praw i możliwości

spójność społeczna – stan, w którym różne grupy społeczne mają równy dostęp do zasobów, szans i możliwości, co zmniejsza nierówności i wzmacnia więzi społeczne

srebrna gospodarka – gałąź gospodarki koncentrująca się na produktach i usługach skierowanych do osób starszych

stereotypy płciowe – utrwalone przekonania i oczekiwania społeczne na temat ról, cech, zachowań i obowiązków przypisywanych kobietom oraz mężczyznom wyłącznie na podstawie ich płci

Strategia Rozwoju Województwa Lubuskiego (SRWL) – długofalowy plan rozwoju regionu, obejmujący cele gospodarcze, kulturalne, społeczne i inne

subsydiarność – zasada, że decyzje powinny być podejmowane najbliżej ludzi, czyli na najniższym możliwym poziomie władzy

wskaźnik aktywności zawodowej – miara, która pokazuje, jaki procent ludzi w wieku produkcyjnym pracuje lub poszukuje pracy

wskaźnik feminizacji – stosunek liczby kobiet do mężczyzn w danej grupie lub populacji

wskaźnik NEET – skrót od ang. *not in education, employment or training*, oznaczający osoby w wieku 15-24 lata, które ani nie pracują, ani się nie uczą, ani nie uczestniczą w szkoleniach

wskaźnik pielęgnacyjny – miara obciążenia populacji w wieku produkcyjnym opieką nad osobami wymagającymi wsparcia w codziennym funkcjonowaniu

współczynnik TFR - współczynnik dzietności, oznacza liczbę dzieci, które urodziłaby przeciętnie kobieta w ciągu całego okresu rozrodczego (15–49 lat) przy założeniu, że w poszczególnych fazach tego okresu rodziłaby z intensywnością obserwowaną w badanym roku

zielona gospodarka – gospodarka, która promuje rozwój niskoemisyjnych technologii oraz odnawialnych źródeł energii

zjawisko feminizacji – proces, w którym coraz więcej kobiet zaczyna pracować w danej branży lub wykonywać określoną rolę, np. w edukacji

zrównoważona reprezentacja płci – równa reprezentacja kobiet i mężczyzn w instytucjach decyzyjnych, np. w zarządach firm czy radach gmin

Źródła danych i dokumenty wykorzystane w ekspertyzie

1. Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030
https://www.un.org.pl/files/170/Agenda2030PL_pl-5.pdf [dostęp: 17.02.2025].
2. Badania CATI, zrealizowane przez UZ w ramach projektu pn: Umiejętności tworzą możliwości. Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych, Umowa KPO/22/LLL/U/003; N=1019.
3. Bank Danych Lokalnych GUS, stat.gov.pl [dostęp: 17.02.2025].
4. Domy Pomocy Społecznej w województwie lubuskim.
5. Dokument_programowy_Kluczowe_ryzyka_zdrowotne_w_Polsce_-_stan_na_styczen_2024r.pdf
6. Europejska Karta Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym:
https://ccre-cemr.org/wp-content/uploads/2024/03/charte_egalite_pl.pdf [dostęp: 17.02.2025].
7. Europejski Fundusz Społeczny Plus – EFS+ (2021-2027)
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:4536659#:~:text=Rozporz%C4%85dzenie%20ustanova%20Europejski> [dostęp: 17.02.2025].
8. Fundacja Warto być równym nad Wartą
https://www.facebook.com/WartoNadWarta/?locale=pl_PL [dostęp: 17.02.2025].
9. Fundacja Wiatr w skrzydła
<https://wiatrwnskrzydla.pl/kontakt/> [dostęp: 17.02.2025].
10. Fundacja Bliżej kobiet
<https://bb-pl-ngo.eu/fundacja-,,blizej-kobiet.html> [dostęp: 17.02.2025].
11. Fundusze Europejskie dla Lubuskiego
<https://rpo.lubuskie.pl/fundusze-europejskie-województwa-lubuskiego-2021-2027>, [dostęp: 17.02.2025].
12. Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej z dnia 7 czerwca 2016 r.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT> pdf [dostęp: 17.02.2025].
13. Konwencja o Prawach Osób Niepełnosprawnych, sporządzoną w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006

- <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20120001169/O/D20121169.pdf>
[dostęp: 17.02.2025].
14. Konwencja w sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet (CEDAW):
<https://www.gov.pl/web/rodzina/konwencja-w-sprawie-likwidacji-wszelkich-form-dyskryminacji-kobiet> [dostęp: 17.02.2025].
 15. Krajowy Program Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie
<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WMP20210001204/O/M20211204.pdf>
[dostęp: 17.02.2025].
 16. Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2022–2030:
<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WMP20220000640/O/M20220640.pdf>
[dostęp: 17.02.2025].
 17. Lubuskie Stowarzyszenie na rzecz Kobiet Baba
<https://baba.org.pl/> [dostęp: 17.02.2025].
 18. Małgorzata H. Herudzińska, Seniorzy w Polsce – stan zdrowia, wsparcie instytucjonalne i opieka nieformalna, „Wychowanie w Rodzinie” t. XXVII (2/2022)
repozytorium.uni.wroc.pl/dlibra/publication/145285/edition/135571/seniorzy-w-polsce-stan-zdrowia-wsparcie-instytucjonalne-i-opieka-nieformalna-herudzinska-malgorzata-h?language=pl;%20https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/osoby-starsze/osoby-starsze/sytuacja-osob-starszych-w-polsce-w-2023-roku,2,6.html, [dostęp: 17.02.2025].
 19. Narodowy Spis Powszechny 2021, stat.gov.pl [dostęp: 17.02.2025].
 20. Ogłoszenie konkursu nr RPLB.06.04.00-IŻ.00-08-K01/16 w ramach RPO – Lubuskie 2020 dla Działania 6.4 Równość szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy
<https://rpo.lubuskie.pl/-/ogloszenie-konkursu-nr-rplb-06-04-00-iz-00-08-k01-16> [dostęp: 17.02.2025].
 21. Działania 6.3 Zdrowy, aktywny i kompetentny pracownik Priorytetu 6 Fundusze Europejskie na wsparcie obywateli Regionalnego Programu Fundusze Europejskie dla Lubuskiego 2021-2027
https://funduszeue.lubuskie.pl/lista_nabory/nabor-nr-felb-06-03-iz-00-005-24-w-ramach-dzialania-6-3-zdrowy-aktywny-i-kompetentny-pracownik-priorytetu-6-fundusze-europejskie-na-wsparcie-obywateli-regionalnego-programu-fundusze-europejskie-dla-l/ [dostęp: 17.02.2025].
 22. Państwowa Komisja Wyborcza
<https://pe2014.pkw.gov.pl/pl/wyniki/wojewodztwo/view/8.html> [dostęp: 17.02.2025].
 23. Polacy o wychowaniu dzieci, komunikat z badań CBOS nr 125/2022

- https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2022/K_125_22.PDF [dostęp: 17.02.2025].
24. Programy współpracy z organizacjami pozarządowymi
https://bip.lubuskie.pl/system/obj/13285_projekt_Programu_wspolpracy_z_organizacjami_pozarządowymi_....pdf [dostęp: 17.02.2025].
 25. Przemoc w rodzinach z problemem alkoholowym
https://www.parpa.pl/phocadownloadpap/Przeciwdziałanie/Przemoc%20w%20rodzinach%20z%20problemem%20alkoholowym%20-%20broshura.pdf?utm_source=chatgpt.com [dostęp: 17.02.2025].
 26. Queer nad Odrą
<https://www.facebook.com/queernadodra/> [dostęp: 17.02.2025].
 27. Realizacja Celów Zrównoważonego Rozwoju w Polsce. Raport 2018
https://www.unic.un.org.pl/files/259/Polska_VNR_20180615.pdf [dostęp: 17.02.2025].
 28. Regionalny Ośrodek Pomocy Społecznej
<https://rops.lubuskie.pl/> [dostęp: 17.02.2025].
 29. Rejestr REGON
<https://wyszukiwarkaregon.stat.gov.pl/appBIR/index.aspx> [dostęp: 17.02.2025].
 30. Rocznik Województwa Lubuskiego 2023, stat.gov.pl [dostęp: 17.02.2025].
 31. Sprawozdanie z realizacji Programu wieloletniego na rzecz Osób Starszych Aktywni na lata 2021-2025 - edycja 2022.pdf
 32. Strategia Polityki Społecznej Województwa Lubuskiego na lata 2021-2030
<https://rops.lubuskie.pl/wp-content/uploads/2024/11/Strategia-Polityki-Spolecznej-Wojewodztwa-Lubuskiego-na-lata-2021-2030.pdf> [dostęp: 17.02.2025].
 33. Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (SOR)
<https://www.gov.pl/web/fundusze-regiony/informacje-o-strategii-na-rzecz-odpowiedzialnego-rozwoju> [dostęp: 17.02.2025].
 34. Strategia Rozwoju Województwa Lubuskiego 2030:
https://bip.lubuskie.pl/system/obj/50182_SRWL_2030.pdf [dostęp: 17.02.2025].
 35. Stowarzyszenie TęczArt
https://www.instagram.com/teczart_gorzow/?igsh=ZW5heTlranpxd3U2# [dostęp: 17.02.2025].
 36. Stowarzyszenie „Instytut Równości”
https://www.facebook.com/InstytutRownosci/?locale=pl_PL [dostęp: 17.02.2025].

37. Sytuacja demograficzna województwa lubuskiego w 2023 r.
<https://zielonagora.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/ludnosc/sytuacja-demograficzna-wojewodztwa-lubuskiego-w-2023-r-,3,8.html> [dostęp: 17.02.2025].
38. Strony urzędów gmin województwa lubuskiego.
39. Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania
<https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzu-dziennik-ustaw/wdrozenie-niektorych-przepisow-unii-europejskiej-w-zakresie-rownego-17671423> [dostęp: 17.02.2025].
40. Wojewódzki Program wyrównywania szans osób niepełnosprawnych i przeciwdziałania ich wykluczeniu społecznemu oraz pomocy w realizacji zadań na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych na lata 2021-2030
www.polityka-spoleczna.lubuskie.pl/pl/Wydzial-ds.-Rehabilitacji-Zawodowej-i-Spolecznej/Wojewodzkie-programy-dotyczace-osob-niepelnosprawnych/Wojewodzki-Program-wyrownywania-szans-osob-niepelnosprawnych-i-przeciwdzialania-ich-wykluczeniu-spolecznemu-oraz-pomocy-w-realizacji-zadan-na-rzecz-zatrudniania-osob-niepelnosprawnych-na-lata-2021-2030 [dostęp: 17.02.2025].

Spis wykresów

Wykres 1. Obszary tematyczne podejmowane w EKRKiMwŻL (procentowy udział słów użytych w zapisach dokumentu).....	14
Wykres 2. Obszary tematyczne w SRWL (procentowy udział słów)	19
Wykres 3. Udział mężczyzn i kobiet w ekonomicznych grupach wiekowych w województwie lubuskim	24
Wykres 4. Udział kobiet i mężczyzn w wyróżnionych grupach w wieku poprodukcyjnym	25
Wykres 5. Aktywność zawodowa kobiet i mężczyzn w wyróżnionych grupach wiekowych	26
Wykres 6. Odsetek bezrobotnych kobiet i mężczyzn wg stażu pracy	27
Wykres 7. Pracujący wg płci w różnych sektorach gospodarki w regionie	28
Wykres 8. Relacja wynagrodzenia kobiet i mężczyzn do przeciętnego wynagrodzenia według poziomu wykształcenia	29
Wykres 9. Absolwenci grup kierunków studiów według płci	31
Wykres 10. Udział kobiet i mężczyzn w radach na różnych szczeblach samorządu terytorialnego w województwie lubuskim po wyborach w 2024 r. (%)	34
Wykres 11. Osoby samodzielnie wychowujące dzieci.....	36
Wykres 12. Ofiary przemocy domowej	37
Wykres 13. Współczynnik pielęgnacyjny w województwie lubuskim.....	39
Wykres 14. Samoocena stanu zdrowia mieszkańców woj. lubuskiego	40

Spis rysunków

Rysunek 1. Chmura słów określająca częstotliwość terminów występujących w EKRKiDwŻL	12
Rysunek 2. Chmura kluczowych pojęć w SRWL	18
Rysunek 3. Współczynnik feminizacji w powiatach województwa lubuskiego.....	25
Rysunek 4. Odsetek kobiet pełniących funkcje kierownicze w powiatach województwa lubuskiego	33
Rysunek 5. Indeksy częściowe w LIRP.....	46
Rysunek 6. Typy działań na rzecz równości płci podejmowane przez NGO w regionie	50
Rysunek 7. Bariery w realizacji działań na rzecz równości płci w województwie lubuskim	63
Rysunek 8. Czynniki sprzyjające wdrażaniu polityki równości płci w woj. lubuskim.....	66

Aneks

Tabela 2. Odsetek kobiet na stanowiskach decyzyjnych w kierownictwie gmin lubuskich

Gmina	Odsetek kobiet na stanowiskach decyzyjnych
Sulechów	16,7%
Deszczno	20,0%
Bytom Odrzański	20,0%
Cybinka	20,0%
Strzelce Krajeńskie	20,0%
Zbąszynek	20,0%
Nowogród Bobrzański	20,0%
Krosno Odrzańskie	25,0%
Zwierzyn	25,0%
Lubniewice	25,0%
Łagów	25,0%
Gozdnica	25,0%
Małomice	25,0%
Brody	25,0%
Zielona Góra	28,6%
Gorzów Wielkopolski	33,3%
Kostrzyn nad Odrą	40,0%
Kłodawa	40,0%
Bledzew	40,0%
Rzepin	40,0%
Słubice	40,0%
Dobiegniew	40,0%
Drezdenko	40,0%
Stare Kurowo	40,0%
Krzeszyce	40,0%
Torzyn	40,0%
Trzebiechów	40,0%
Zabór	40,0%
Niegostawice	40,0%
Sława	40,0%
Lubiszyn	50,0%
Gubin wieś	50,0%
Bobrowice	50,0%
Bytnica	50,0%
Maszewo	50,0%
Nowa Sól - miasto	50,0%
Słońsk	50,0%
Skąpe	50,0%
Szczaniec	50,0%
Wymiarki	50,0%

Żagań wieś	50,0%
Łęknica	50,0%
Trzebiel	50,0%
Bogdaniec	60,0%
Santok	60,0%
Witnica	60,0%
Dąbie	60,0%
Przytoczna	60,0%
Pszczew	60,0%
Skwierzyna	60,0%
Kożuchów	60,0%
Nowe Miasteczko	60,0%
Otyń	60,0%
Górzycza	60,0%
Ośno Lubuskie	60,0%
Sulęcín	60,0%
Świebodzin	60,0%
Babimost	60,0%
Szprotawa	60,0%
Lubsko	60,0%
Tuplice	60,0%
Szlichtyngowa	60,0%
Wschowa	60,0%
Międzyrzecz	66,7%
Żary miasto	66,7%
Świdnica	75,0%
Trzciel	75,0%
Kolsko	75,0%
Lubrza	75,0%
Czerwieńsk	75,0%
Brzeźnica	75,0%
Iłowa	75,0%
Żary wieś	75,0%
Lipinki Łużyckie	75,0%
Przewóz	75,0%
Gubin	80,0%
Siedlisko	80,0%
Bojadła	80,0%
Kargowa	80,0%
Żagań miasto	80,0%
Jasień	80,0%
Nowa Sól - wieś	100,0%