Feminizm intersekcjonalny

> *„Wyobraźcie sobie wypadek na skrzyżowaniu. Jeśli dojdzie do stłuczki, może ona być spowodowana ruchem nadjeżdżającym z dowolnej strony, a czasem ze wszystkich naraz. Jeśli czarna kobieta dozna uszczerbku na tym skrzyżowaniu, może to wynikać zarówno z faktu, że jest kobietą, jak i z faktu, że jest czarna. Ale prawo często traktuje to tak, jakby wypadek musiał wydarzyć się tylko na jednej z tych dróg”.*
>
> — Kimberlé Crenshaw

Powyższa metafora **dyskryminacji krzyżowej, nazywanej także intersekcjonalną** , dobrze pokazuje, jak wielowymiarowe może być to doświadczenie. Próby opisywania go wyłącznie przez jedną „soczewkę” — na przykład tylko z perspektywy płci — spłycają i zniekształcają obraz. Pomijają bowiem inne ważne czynniki, takie jak kolor skóry, status społeczny czy niepełnosprawność, które współtworzą rzeczywistość danej osoby i wpływają na jej życie.

W ruchu praw kobiet od dawna toczy się dyskusja o tym, na czyją rzecz tak naprawdę działamy? Czy, mówiąc o prawach kobiet, rzeczywiście uwzględniamy wszystkie kobiety, czy tylko te, które mają wyższe wykształcenie, mieszkają w mieście, mają polskie obywatelstwo i są cispłciowe?*

Kobieta z wyższym wykształceniem i stabilną pracą będzie przecież miała inne możliwości niż kobieta z doświadczeniem migracji, pracująca w niskopłatnej pracy, często bez umowy. Obie są kobietami, ale ich pozycje społeczne – i ryzyko nierównego traktowania – są bardzo odmienne.

** Cisp?ciowa osoba – to osoba, której to?samo?? p?ciowa jest zgodna z p?ci? przypisan? jej przy narodzinach (na podstawie budowy cia?a) – na przyk?ad osoba, której przy urodzeniu przypisano p?e? ?e?sk? i która identyfikuje si? jako kobieta.*

Jak żyje się kobietom w UE?

Przyjrzyjmy się, jak wyglądają statystyki dotyczące sytuacji kobiet w Europie. Wyniki badań jasno pokazują, że kobiety jako grupa wciąż doświadczają wielu nierówności.

Równa płaca?

Według najnowszych danych Eurostatu, w 2023 roku średnie zarobki kobiet były o około 12% niższe niż zarobki mężczyzn w krajach Unii Europejskiej (tzw. gender pay gap – różnica w średnich zarobkach brutto za godzinę pracy).

?ród?o

Niepełny etat

Kobiety częściej pracują w niepełnym wymiarze godzin. W trzecim kwartale 2023 r. 28% kobiet w wieku 15–64 lata pracowało w niepełnym wymiarze czasu, podczas gdy w tej samej grupie wiekowej dotyczyło to jedynie 8% mężczyzn.

?ród?o

Szklany sufit

Dane pokazują również, że kobiety zajmują 34,8% stanowisk kierowniczych, choć stanowią 46,4% wszystkich pracujących. Oznacza to, że mężczyźni wciąż są nadreprezentowani na stanowiskach zarządczych.

?ród?o

Drugi etat w domu

W wielu krajach Europy kobiety wykonują nawet dwukrotnie więcej nieodpłatnej pracy niż mężczyźni — chodzi m.in. o gotowanie, sprzątanie czy opiekę nad dziećmi i osobami zależnymi.

?ród?o

Przemoc

Europejskie Badanie Przemocy ze względu na płeć (EU-GBV Survey) pokazuje, że około 31% kobiet w wieku 18–74 lata w UE doświadczyło w swoim życiu przemocy fizycznej lub seksualnej.

?ród?o

Powyższe dane pokazują ogólne trendy, które są dość uniwersalne i występują we wszystkich krajach. Nie pokazują one jednak pełnego obrazu rzeczywistości. Skala, charakter i specyfika dyskryminacji wobec kobiet różnią się w zależności od tego, czy mieszkają na wsi, czy w mieście, jakie mają wykształcenie, poziom sprawności, jakiego są wyznania, czy są migrantkami, jaki mają kolor skóry, czy posiadają dzieci czy też w jakim są wieku.

Dlatego właśnie perspektywa intersekcjonalna jest tak ważna. Pozwala bowiem zobaczyć nie tylko obraz z lotu ptaka, ale również spojrzeć na codzienne doświadczenia i trudności, różnych grup kobiet.

> *„Feminizm nie dotyczy tylko równości płci. Musi uwzględniać rasizm, klasę społeczną i inne formy nierówności, bo one wzajemnie się przenikają”.*
>
> — Angela Davis

Zobaczmy zatem, jakich trudności doświadczają kobiety z różnych grup i jak wpływa to na ich codzienne życia.

Kobiety z niepełnosprawnościami

Statystyki badań europejskich pokazują, że kobiety z niepełnosprawnościami rzadziej pracują zawodowo niż mężczyźni bez niepełnosprawności, ale także rzadziej niż mężczyźni z niepełnosprawnościami – zobacz źródło. Ta grupa kobiet jest też bardziej zagrożona ubóstwem i wykluczeniem społecznym (29,7%), zarówno w porównaniu do mężczyzn pełnosprawnych (18%) jak i z niepełnosprawnościami (27,9%) – zobacz źródło.

Te dane pokazują, że bycie kobietą i jednocześnie osobą z niepełnosprawnością zwiększa ryzyko nierównego traktowania.

Kobiety z niepełnosprawnościami

”Przychodzi baba do lekarza”

Zwiększone ryzyko dyskryminacji to nie wszystko. Specyfika doświadczeń dyskryminacji krzyżowej może być zupełnie odmienna i wyjątkowa właśnie z powodu współwystępowania dwu lub więcej przesłanek dyskryminacyjnych. Aby zobrazować to zjawisko, przyjrzyjmy się sytuacji kobiet z niepełnosprawnościami w kontaktach z lekarzami ginekologami.

Badania* wskazują, że dostępność usług ginekologicznych nie ogranicza się tylko do kwestii związanych z dostępnością architektoniczną samego gabinetu. Bariery te mają dużo szerszy charakter i dotyczą: świadomości, problemów organizacyjno-proceduralnych, a także związanych z komunikacją i dostępem do informacji.

Przeczytaj kilka relacji, kobiet z niepełnosprawnościami na temat wizyty w gabinecie ginekologicznym.

*“Usłyszałam kiedyś od pana, który twierdził, że jest lekarzem: „Po co w ogóle szuka pani gabinetu? **Przecież niepełnosprawne tego nie robią!**”. Powiedział, że może lepiej by było, gdybym zajęła się szukaniem sobie turnusu rehabilitacyjnego, a nie lekarza tej specjalizacji.”*****

*“Lekarz kiedyś powiedział: a co tam pani może być, nie rodzi pani, nie ma chłopaka.”*****

*“**-** Kiedyś powiedziałam, że chciałabym takie tabletki, żeby nie było dziecka, to mnie przegonił, **powiedział, że mam przyjść z mamą**.*
– Kiedy to było?
*– Miałam wtedy ze 30 lat.”*****

Infantylizowanie, traktowanie jak osoby niemające potrzeb seksualnych czy też odbieranie prawa do decydowania o sobie, to niestety częste doświadczenia kobiet z niepełnosprawnościami w gabinetach ginekologicznych. Nie jest to wyłącznie przejaw dyskryminacji ze względu na płeć ani tylko ze względu na niepełnosprawność. Ta specyfika ujawnia się dopiero w ich połączeniu.

„Przychodzi baba do lekarza” – tytu? projektu Fundacji Kulawa Warszawa, której misj? jest tworzenie przestrzeni dost?pnej dla wszystkich oraz zmiana postrzegania osób z niepe?nosprawno?ciami.

*** ?ród?o**

Kiedy migracja spotyka się z płcią

Kolejnym przykładem tego, jak krzyżowanie się różnych form dyskryminacji wpływa na doświadczenia kobiet, jest sytuacja migrantek pracujących w niskopłatnych sektorach, takich jak opieka czy sprzątanie. Badania* pokazują, że to właśnie migrantki najczęściej pracują bez umów, mają ograniczony dostęp do ochrony prawnej i rzadziej zgłaszają nadużycia, obawiając się utraty pracy lub problemów związanych ze statusem pobytowym. Ich sytuacja nie wynika wyłącznie z faktu bycia kobietami ani tylko z doświadczenia migracji, lecz z połączenia obu tych czynników z niskim statusem ekonomicznym.

*** ?ród?o**

Płeć + wiek = „dyskryminacja kanapkowa”

Na przykładzie kobiet w wieku 50–65 lat szczególnie wyraźnie widać, jak **nakładają się na siebie różne formy nierówności**. To okres, w którym wiele z nich odgrywa podwójną rolę opiekuńczą: pomagają starzejącym się rodzicom, a jednocześnie wspierają dorosłe dzieci i opiekują się wnukami.

Ta sytuacja niekorzystnie pozycjonuje kobiety na rynku pracy. Pracodawcy postrzegają kobiety w tym wieku jako osoby „mniej dyspozycyjne” (ze względu na obowiązki opiekuńcze stereotypowo przypisane kobietom) oraz „mało perspektywiczne” (ze względu na wiek). Tymczasem mężczyzna w tym samym wieku rzadziej spotyka się z założeniem, że opieka ograniczy jego efektywność, a młodsze kobiety nie zawsze mają jeszcze tak intensywne obowiązki rodzinne.

Jakie są skutki dyskryminacji kanapkowej?

- **Bariery awansu:** Aż 59% pracujących matek-opiekunek z tego pokolenia uważa, że obowiązki opiekuńcze zahamowały ich karierę, a 40% czuje się, że jest poddawana ostracyzmowi, lub negatywnej ocenie w pracy z powodu konieczności opieki nad bliskimi.

- **Strach przed ujawnieniem:** Blisko 40% kobiet boi się rozmawiać z osobą przełożoną o swoich trudnościach wynikających z ról opiekuńczych, obawiając się bycia postrzeganymi jako „mniej zaangażowane” lub „mało perspektywiczne”.

- **Luka płacowa** pogłębia się wraz z wiekiem, osiągając najwyższe wartości właśnie w podgrupie 40–60 lat, gdzie obowiązki opiekuńcze są największe.

- **Stres emocjonalny:** 83% opiekunek z pokolenia sandwich doświadcza silnego stresu emocjonalnego, a 69% obawia się długoterminowego wpływu tej sytuacji na

własne zdrowie psychiczne i fizyczne.

- **Wypalenie:** Ze względu na nakładające się role (pracownica, córka, babcia), kobiety te są grupą najbardziej narażoną na tzw. wypalenie opiekuńcze, co często prowadzi do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, co z kolei skutkuje niższymi

---

Adres URL źródła: https://rowne.wzp.pl/wiedza-i-badania/feminizm-intersekcjonalny-3/