



ROLA PARTNERSTWA W RODZICIELSTWIE W KSZTAŁTOWANIU SPOŁECZEŃSTWA RÓWNYCH SZANS

Raport dla samorządów, NGO i instytucji, które działają na rzecz zrównoważonego rozwoju naszego społeczeństwa, rynku pracy i polskiej gospodarki.

Maj 2026

AUTORZY

Sylvia Ziemacka

członkini zarządu, Fundacja Share the Care

Małgorzata Adamowicz

Fundacja Share the Care

Kacper Nosarzewski

partner, 4CF Strategic Foresight.

Karolina Andrian

członkini zarządu, Fundacja Share the Care

Iga Magda

wiceprezesa, Instytut Badań Strukturalnych

Katarzyna Lipowska

ekonomistka, Instytut Badań Strukturalnych

Mariusz Jedynak

Członek Zarządu, ZUS

Renata Szredzińska

wiceprezesa, Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę

dr hab. Iwona Chmura-Rutkowska

prof. Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu,
Wydział Studiów Edukacyjnych

Jacek Wasilewski

kulturoznawca i medioznawca,
dr nauk społecznych, Uniwersytet Warszawski

dr hab. Magdalena Żadkowska

prof. Uniwersytetu Gdańskiego,
Instytut Miast Praw Człowieka

Iwona Oskiera

Fundacja Nowej Wspólnoty

PROJEKT GRAFICZNY

Agnieszka Kwiatkowska

Organizator:



Partnerzy projektu:



SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI –
CENTRUMROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH RZĄDOWEGO
PROGRAMU FUNDUSZ INICJATYW OBYWATELSKICH NOWEFIO NA LATA 2021-2030



Niniejszy raport jest podsumowaniem debat foresightowych we Wrocławiu, Gdańsku i Poznaniu. Zebrane w nim refleksje i rekomendacje mają służyć organizacjom społecznym, samorządom oraz instytucjom publicznym jako źródło wiedzy i inspiracji do dalszych działań na rzecz bardziej partnerskiego modelu rodziny i budowania społeczeństwa równych szans.

06 I CZĘŚĆ: RÓWNOŚĆ RODZICIELSKA I PARTNERSTWO W KONTEKŚCIE SPOŁECZNYM, GOSPODARCZYM I DEMOGRAFICZNYM

- 08** Wprowadzenie
- 10** Łączymy kropki – co nam mówią dane?
- 13** Skutki nierównego podziału obowiązków domowych i opiekuńczych
- 15** Podział urlopu rodzicielskiego to pierwszy krok do partnerstwa i budowania świata równych szans
- 17** Od polityki rodzinnej do równości szans – znaczenie zaangażowania obojga rodziców
- 19** Co zyskuje dziecko, gdy rodzice dzielą się opieką
- 22** Prawo to za mało – partnerstwo wymaga zmiany norm społecznych
- 26** Dlaczego dom i rodzina?
- 29** Opowieść, która zmienia rodziny. Dlaczego to, jak samorząd mówi o ojcostwie, ma znaczenie
- 32** Zmiana zaczyna się od rozmowy
- 34** Dlaczego Gdańsk uważa temat równości rodzicielskiej za ważny?
- 36** Równość rodzicielska w polityce miasta Poznania
- 37** Wrocław: wspólnota oparta na partnerstwie i jakości życia

39

II CZĘŚĆ: RÓWNOŚĆ ZACZYNA SIĘ W DOMU

41 I. Wstęp: Strategiczna adaptacja w czasach niepewności

- 1.1. Cel raportu
- 1.2. Metodologia: Dlaczego archetypy przyszłości
- 1.3. Punkty odniesienia projektu w dorobku nauk społecznych
- 1.4. Partnerstwo a społeczeństwo równych szans

49 II. Cztery światy 2045

- 2.1. Scenariusz 1: Wzrost („Złota klatka 2.0”)
- 2.2. Scenariusz 2: Zapaść („Twierdza Rodzina”)
- 2.3. Scenariusz 3: Dyscyplina („Centralnie sterowana harmonia”)
- 2.4. Scenariusz 4: Transformacja („Algorytmiczna troska”)

57 III. Wnioski z debat foresightowych

- 3.1. Doświadczenie życia rodzinnego
- 3.2. Rynek pracy i gospodarka
- 3.3. Polityka społeczna i rola samorządu

65 IV. Rozwiązania. Jaka mapa drogowa na lata 2025-2045?

- 4.1. Luki kompetencyjne, czyli czego musimy się nauczyć?
- 4.2. Rekomendacje dla samorządów (poziom wspólnoty lokalnej)
- 4.3. Rekomendacje dla władzy centralnej
- 4.4. Rekomendacje dla pracodawców
- 4.5. Co musimy przestać robić?

69 Podsumowanie



CZĘŚĆ I:
RÓWNOŚĆ RODZICIELSKA I PARTNERSTWO
W KONTEKŚCIE SPOŁECZNYM,
GOSPODARCZYM I DEMOGRAFICZNYM



WPROWADZENIE

Zdecydowana większość Polek i Polaków deklaruje poparcie dla partnerskiego modelu rodziny. Badania pokazują, że aż 76% badanych uważa go za najbardziej pożądaną formę organizacji życia rodzinnego, a blisko 80% jest przekonanych, że mama i tata są równie dobrymi opiekunami dla małego dziecka. Jednocześnie dane dotyczące rynku pracy i podziału obowiązków opiekuńczych pokazują zupełnie inny obraz. W praktyce to kobiety w znacznie większym stopniu przejmują odpowiedzialność za opiekę nad dziećmi, a wraz z pojawieniem się dzieci wyraźnie zmienia się także sytuacja zawodowa rodziców.

Ten rozdział między deklaracjami a rzeczywistością jest jednym z najważniejszych wyzwań współczesnych debat o równości. Pokazuje on, że zmiana społeczna nie polega wyłącznie na zmianie przekonań, ale wymaga także nowych rozwiązań instytucjonalnych, wzorców kulturowych i większej świadomości wzajemnych zależności między życiem rodzinnym a zawodowym.

Badania ekonomiczne i społeczne wskazują, że narodziny

dziecka są momentem, który w największym stopniu wpływa na trajektorie zawodowe kobiet i mężczyzn. Laureatka Nagrody Nobla w dziedzinie ekonomii z 2023 roku, Claudia Goldin, pokazuje, że większość różnicy w dochodach kobiet i mężczyzn wykonujących te same zawody pojawia się właśnie po narodzinach pierwszego dziecka. Zjawisko to określane jest często jako „kara za macierzyństwo”. Jednocześnie badaczka podkreśla, że obecny model podziału ról nie jest korzystny dla żadnej ze stron: kobiety częściej rezygnują z części swojej aktywności zawodowej, a mężczyźni rezygnują z czasu, który mogliby spędzać z rodziną i dziećmi.

Dlatego coraz częściej wskazuje się, że kluczem do zmniejszenia nierówności na rynku pracy jest bardziej partnerski podział odpowiedzialności za opiekę nad dziećmi. Równość w domu i równość w pracy są bowiem dwiema stronami tego samego procesu. Tam, gdzie opieka nad dziećmi jest dzielona bardziej równomiernie, kobiety mają większe możliwości rozwoju zawodowego, a mężczyźni częściej uczestniczą w życiu rodzinnym swoich dzieci.



SYLWIA ZIEMACKA,
członkini zarządu,
Fundacja Share the Care

ZMIANA WYMAGA TAKŻE NOWYCH ROZWIĄZAŃ INSTYTUCJONALNYCH I WIĘKSZEJ ŚWIADOMOŚCI WZAJEMNYCH ZALEŻNOŚCI MIĘDZY ŻYCIEM RODZINNYM A ZAWODOWYM.

W Polsce wprowadzenie w 2023 roku zmian w Kodeksie pracy wynikających z dyrektywy work-life balance stworzyło nowe narzędzia wspierające taki model. Możliwość dzielenia się urlopem rodzicielskim między matkę i ojca ma sprzyjać zarówno równowadze rodzinnej, jak i wyrównywaniu szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Jednak skuteczność tych rozwiązań zależy nie tylko od regulacji prawnych, lecz także od świadomości społecznej, wzorców kulturowych oraz dialogu między różnymi środowiskami.

Z tej potrzeby powstał projekt, którego elementem były debaty foresightowe poświęcone roli równości rodzicielskiej i partnerstwa w budowaniu społeczeństwa równych szans. Ich celem było stworzenie przestrzeni do rozmowy pomiędzy organizacjami społecznymi, ekspertami, przedstawicielami instytucji publicznych oraz samorządów o tym, w jaki sposób zmiany w obszarze opieki rodzicielskiej mogą wpływać na sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz na funkcjonowanie rodzin.

Niniejszy raport jest podsumowaniem tych debat. Jego celem jest przedstawienie najważniejszych wniosków z prowadzonych dyskusji oraz pokazanie zależności między równością rodzicielską a równością na rynku pracy. Zebrane w nim refleksje i rekomendacje mają służyć organizacjom społecznym, samorządom oraz instytucjom publicznym jako źródło wiedzy i inspiracji do dalszych działań na rzecz bardziej partnerskiego modelu rodziny i budowania społeczeństwa równych szans.



ŁĄCZYMY KROPKI – CO NAM MÓWIĄ DANE?

Dyskusje o równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy bardzo często koncentrują się na pojedynczych zjawiskach – takich jak luka płacowa czy udział kobiet w rynku pracy. Dane pokazują jednak znacznie szerszy obraz. Wskazują, że sytuacja zawodowa kobiet i mężczyzn jest silnie powiązana z tym, jak w rodzinach dzielone są obowiązki opiekuńcze i domowe. Dopiero spojrzenie na te obszary łącznie pozwala zrozumieć, skąd biorą się różnice i jakie mogą być drogi ich zmniejszania.

DEKLARACJE: PARTNERSTWO JAKO WSPÓLNA ASPIRACJA

Badania opinii społecznej pokazują, że partnerski model rodziny – taki, w którym oboje rodzice pracują i dzielą się opieką nad dziećmi oraz obowiązkami domowymi – jest dziś szeroko akceptowany. Aż 76% badanych uważa go za optymalny sposób organizacji życia rodzinnego (Mind&Roses, czerwiec 2024). Jednocześnie 69% ankietowanych twierdzi, że podział opieki nad dziećmi wspiera rozwój zawodowy matek, a 79% kobiet i mężczyzn uważa, że oboje rodzice są równie dobrymi opiekunami dla dziecka w pierwszym roku życia (IQS, marzec 2021).

Te deklaracje pokazują wyraźnie, że społeczna gotowość do zmiany istnieje. W świadomości społecznej coraz silniej obecne jest przekonanie, że opieka nad dziećmi powinna być wspólną odpowiedzialnością obojga rodziców, a partnerstwo w rodzinie może wspierać zarówno rozwój zawodowy, jak i dobrostan całej rodziny.

RZECZYWISTOŚĆ: POJAWIENIE SIĘ DZIECI ZMIENIA SYTUACJĘ ZAWODOWĄ

Kiedy jednak spojrzymy na dane dotyczące rynku pracy, widać wyraźny rozdźwięk między deklaracjami a rzeczywistością.

Wśród osób bez dzieci aktywność zawodowa kobiet i mężczyzn jest do siebie zbliżona – 88% mężczyzn i 86% kobiet pozostaje aktywnych zawodowo. Sytuacja zmienia się jednak wraz z pojawieniem się dzieci. W przypadku jednego dziecka poniżej 6. roku życia aktywnych zawodowo jest 96% ojców i 77% matek, przy dwojgu dzieci – 96% ojców i 73% matek, a przy trojgu lub większej liczbie dzieci – 93% ojców i 60% matek.

Oznacza to, że moment pojawienia się dzieci w rodzinie staje się jednym z kluczowych czynników wpływających na sytuację zawodową rodziców. Zjawisko to jest zgodne z obserwacjami ekonomistów i socjologów, którzy wskazują, że właśnie w tym okresie zaczynają się pogłębiać różnice w ścieżkach zawodowych kobiet i mężczyzn.

DOCHODY I ICH KONSEKWENCJE

Jednym z widocznych efektów tych procesów są różnice w wynagrodzeniach. W Polsce luka płacowa wynosi około 17,5%, a jej najwyższy poziom obserwowany jest w grupie wiekowej 35–44 lata, czyli w okresie, w którym wiele osób wychowuje małe dzieci.

Różnice w wynagrodzeniach widać również w przeciętnych zarobkach: w 2024 roku średnie wynagrodzenie brutto wyno-



MAŁGORZATA ADAMOWICZ,
Fundacja Share the Care

siło 8660 zł w przypadku mężczyzn i 7028 zł w przypadku kobiet.

W praktyce oznacza to, że w wielu rodzinach to mężczyźni częściej pełnią rolę głównego żywiciela, co wiąże się z większą presją zawodową i odpowiedzialnością finansową. Z kolei kobiety częściej ograniczają aktywność zawodową w okresie opieki nad dziećmi. Oba te mechanizmy mają długofalowe konsekwencje – wpływają zarówno na przebieg karier, jak i na wysokość przyszłych świadczeń emerytalnych.

PODZIAŁ CZASU: RÓŻNE OBCIĄŻENIA

Kluczowym elementem tej układanki jest sposób, w jaki kobiety i mężczyźni dzielą swój czas między pracę zawodową, obowiązki domowe i odpoczynek.

Dane GUS pokazują, że kobiety spędzają 18,2% doby na obowiązkach domowych i opiekuńczych, podczas gdy mężczyźni 11,2%. Jednocześnie mężczyźni poświęcają więcej czasu na aktywność zawodową (16,4% doby wobec 10,2% u kobiet).

Różnice widać także w czasie liczonym w godzinach. Przeciętnie kobiety przeznaczają na obowiązki domowe i opiekuńcze 4 godziny i 19 minut dziennie, podczas gdy mężczyźni 2 godziny i 41 minut.

Co warto podkreślić, nawet w rodzinach z dziećmi w wieku 1–9 lat, w których oboje rodzice pracują, to matki w największym stopniu odpowiadają za opiekę nad dziećmi – 68% (Polski Instytut Ekonomiczny, grudzień 2022).

Potwierdza to również międzynarodowe badanie „Stan macierzyństwa w Europie 2024” przeprowadzone przez organizację Make Mothers Matter – 4 na 5 kobiet w Polsce przyznaje, że to głównie na nich spoczywa opieka nad dzieckiem. Efektem tego jest przeciążenie i brak czasu na odpoczynek oraz rozwój zawodowy.

Jakie są konsekwencje takiego stanu rzeczy? 42% ojców deklaruje, że nie ma wystarczająco dużo czasu dla rodziny, a 64% młodych matek wskazuje na brak czasu dla siebie (Y&Lovers, listopad 2025).

Dane wskazują jednak na stopniową zmianę. Liczba mężczyzn korzystających z urlopu rodzicielskiego rośnie. W 2023 roku było to około 19 tys. ojców, w 2024 roku ponad 41 tys., a w 2025 roku już prawie 57 tys.

To będzie umacniało partnerstwo w praktyce.

**W ŚWIADOMOŚCI SPOŁECZNEJ CORAZ SILNIEJ
OBECNE JEST PRZEKONANIE, ŻE OPIEKA NAD DZIEĆMI
POWINNA BYĆ WSPÓLNĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ
OBOJGA RODZICÓW.**

DOŚWIADCZENIA INNYCH KRAJÓW: PRZYKŁAD ISLANDII

Dane z innych krajów wskazują, że sposób organizacji opieki nad dzieckiem nie jest wyłącznie prywatną decyzją rodzin, ale także efektem rozwiązań systemowych. Jednym z najlepiej opisanych przykładów jest Islandia, która od 2000 roku stopniowo wprowadzała i rozszerzała model podziału urlopu rodzicielskiego między oboje rodziców.

Warto podkreślić, że rozwiązanie to zostało zaprojektowane przede wszystkim z myślą o dziecku – jego prawie do budowania bezpiecznej więzi z obojgiem rodziców już od pierwszych miesięcy życia.

Doświadczenia Islandii pokazują, że taki model przynosi wielowymiarowe efekty:

- **dla dzieci** – sprzyja budowaniu bezpiecznej więzi z obojgiem rodziców,
- **dla matek** – wspiera aktywność zawodową i ogranicza długoterminowe różnice dochodowe,
- **dla ojców** – zwiększa zaangażowanie w opiekę i budowanie relacji z dzieckiem oraz wpływa pozytywnie na relacje partnerskie,
- **dla rodzin** – wiąże się z większą stabilnością relacji,
- **dla społeczeństwa i gospodarki** – wspiera rynek pracy oraz stabilność demograficzną.

Doświadczenia te pokazują, że podział urlopu rodzicielskiego nie jest rozwiązaniem eksperymentalnym, lecz sprawdzonym narzędziem polityki społecznej. Może on wspierać

większą równowagę między życiem zawodowym i rodzinnym, wzmacniać dobrostan rodzin oraz przyczynić się do budowania społeczeństwa równych szans.

PODZIAŁ URLOPU RODZICIELSKIEGO NIE JEST ROZWIĄZANIEM EKSPERYMENTALNYM, LECZ SPRAWDZONYM NARZĘDZIEM POLITYKI SPOŁECZNEJ.

SKUTKI NIERÓWNEGO PODZIAŁU OBOWIĄZKÓW DOMOWYCH I OPIEKUŃCZYCH

KTO PŁACI CENĘ ZA NIERÓWNY PODZIAŁ OBOWIĄZKÓW DOMU? KOBIETY. I TO PRZEZ CAŁE ŻYCIE.

Zacznijmy od liczb, które nie kłamią: kobiety spędzają w domu o dwie godziny więcej dziennie na nieodpłatnej pracy niż mężczyźni. Dwie godziny, za które nikt im nie zapłaci, których nikt nie wliczy do emerytury i które nie pojawią się w żadnym CV. Gdy rodzi się dziecko, mężczyźni reagują... zwiększając liczbę godzin w pracy. Kobiety zostają w domu.

MACIERZYŃSTWO = KARA ZAWODOWA

Dane są bezlitosne: matki pracują znacznie rzadziej niż kobiety bezdzietne (68% vs 80%). U mężczyzn jest odwrotnie — ojcowie są bardziej aktywni zawodowo niż bezdzietni mężczyźni (91% vs 82%). Dziecko dla kobiety to hamulec kariery, dla mężczyzny — motywacja do awansu i zarabiania. Wśród rodziców dzieci do 6. roku życia różnica w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami wynosi aż 23 punkty procentowe. Między bezdzietnymi kobietami i mężczyznami ta sama różnica to zaledwie 2 punkty. Wniosek jest oczywisty: to nie płęć, lecz rodzicielstwo „wyrzuca” kobiety z rynku pracy.

DWA LATA W PRÓŻNI, CZYLI POLSKA „LUKA OPIEKUŃCZA”

Po zakończeniu urlopu rodzicielskiego polskie rodziny wpadają

w pułapkę: do momentu, gdy dziecko skończy 3 lata i nabędzie prawo do miejsca w przedszkolu (dostępność żłobków jest ciągle ograniczona), opieka spada niemal wyłącznie na barki matek. Urlop wychowawczy formalnie istnieje, ale jest bezpłatny — w praktyce więc oznacza rezygnację z dochodu. Kto rezygnuje? W 97% przypadków — kobieta.

Dlaczego nie ojciec? Bo zarabia więcej. Rezygnacja z jego pensji uderzyłaby mocniej w budżet domowy. To błędne koło: kobiety zarabiają mniej, więc to one odchodzą z pracy, przez co zarabiają jeszcze mniej. Z czasem te różnice tylko się pogłębiają.

UKRYTE KOSZTY POWROTU DO PRACY

Sama opieka nad dzieckiem to nie jedyny koszt. Gdy matka wraca do pracy, okazuje się, że wyższe zarobki w dużej mierze... znikają. Wyższe składki i podatki, utrata części świadczeń, opłaty za żłobek czy przedszkole — wszystko to zjada potencjalny zysk z zatrudnienia. Według danych OECD z 2023 r. w Polsce koszty alternatywne podjęcia pracy sięgają 42% przy płacy minimalnej i 36% przy przeciętnym wynagrodzeniu. Dla wielu rodzin rachunek jest prosty: nie opłaca się wracać. Szczególnie, jeśli dziecko nie wykaże się żelaznym zdrowiem i będzie chorować. Koszty tego poniosą znów kobiety, bo zarabiają mniej, bo normy społeczne wyraźnie wskazują, kto powinien się zajmować dzieckiem.



IGA MAGDA,
Instytut Badań Strukturalnych



KATARZYNA LIPOWSKA,
Instytut Badań Strukturalnych

ELASTYCZNOŚĆ? TYLKO DLA MĘŻCZYŹN

Mogłoby się wydawać, że elastyczny czas pracy rozwiąże problem. Nic bardziej mylnego. Badania pokazują, że pracodawcy niechętnie oferują elastyczne godziny kobietom — bo z góry zakładają, że wykorzystają je do opieki nad dziećmi, a nie do rozwoju zawodowego. Mężczyźni, którzy korzystają z elastycznego grafiku, są za to... nagradzani wyższymi zarobkami. Kobiety — nie.

Co więcej, ojcowie nie angażują się bardziej w opiekę dlatego, że sami mają elastyczne godziny pracy. Zaczynają pomagać dopiero wtedy, gdy elastyczny grafik ma ich partnerka. Innymi słowy: to kobiety „zwalniają” mężczyzn do opieki, a nie odwrotnie.

15–18% MNIEJ W PORTFELU — I TO NIE ZA BRAK WYKSZTAŁCENIA

Skorygowana luka płacowa między kobietami a mężczyznami w Polsce wynosi 15–18% na niekorzyść kobiet. I nie — nie chodzi tu o gorsze wykształcenie ani mniejsze doświadcze-

nie. Współcześnie to właśnie rodzicielstwo i nierówny podział obowiązków domowych są główną przyczyną tej różnicy. Najbardziej widać ją u osób w wieku 35–44 lat — czyli wtedy, gdy mężczyźni są u szczytu kariery, a kobiety wychodzą z lat intensywnej opieki nad dziećmi.

BIEDA NA STAROŚĆ — ZAPŁATA ZA LATA NIEWIDOCZNEJ PRACY

Konsekwencje nierówności nie kończą się z wiekiem produkcyjnym. Przerwy w karierze, niższe zarobki, mniejsze składki — wszystko to przekłada się na dramatycznie niższe emerytury kobiet. Średnia emerytura kobiety jest o 1506 złotych niższa niż mężczyzny. Ubóstwo emerytalne dotyka 77% kobiet ale 22% mężczyzn.

Dłuższe życie kobiet nie chroni ich przed biedą — wręcz przeciwnie. Więcej lat na utrzymaniu z niższej emerytury to prosta droga do wykluczenia finansowego. Za lata poświęcone dzieciom, domowi i rodzinie system nie wypłaca żadnej premii. Wystawia rachunek.

*Źródła: Eurostat 2023,
OECD 2023, ZUS 2024,
Magda i Rozszypała 2024,
oraz inne cytowane badania*

**PRACODAWCY NIECHĘTNIE OFERUJĄ ELASTYCZNE GODZINY Kobietom —
BO Z GÓRY ZAKŁADAJĄ, ŻE WYKORZYSTAJĄ JE DO OPIEKI NAD DZIEĆMI.**

PODZIAŁ URLOPU RODZICIELSKIEGO TO PIERWSZY KROK DO PARTNERSTWA I BUDOWANIA ŚWIATA RÓWNYCH SZANS

Podział urlopu rodzicielskiego to jedno z najbardziej konkretnych i dostępnych narzędzi budowania partnerstwa w rodzinie, a co za tym idzie - społeczeństwa równych szans.

Przez dekady urlopy rodzicielskie były postrzegane przede wszystkim jako narzędzie prawa pracy - czasowa przerwa w zatrudnieniu, której celem była ochrona stosunku pracy i umożliwienie powrotu do aktywności zawodowej. W praktyce rozwiązania te były w dużej mierze adresowane do matek, traktowanych jako główne opiekunki dzieci.

Dziś ten model coraz wyraźniej się zmienia. W obliczu kryzysu demograficznego, przemian gospodarki oraz zmian społecznych dotyczących ról w rodzinie rośnie znaczenie tego, jak organizujemy opiekę nad dziećmi. To właśnie ten obszar w największym stopniu wpływa na aktywność zawodową kobiet i mężczyzn, ich dochody oraz przebieg karier.

Coraz wyraźniej widać, że zaangażowane rodzicielstwo to nie tylko kwestia prywatna, ale także realny wkład w rozwój społeczny i gospodarczy. W tym ujęciu urlop rodzicielski przestaje być wyłącznie świadczeniem socjalnym - staje się narzędziem polityki demograficznej, rynku pracy i jakości życia rodzin.

Kluczowe w tym podejściu jest partnerstwo. Nowoczesne rozwiązania nie zakładają już, że opieka nad dzieckiem jest domeną jednej płci, lecz tworzą warunki, w których oboje rodzice mogą łączyć role zawodowe i opiekuńcze.

Jednym z najważniejszych wyzwań pozostaje tzw. luka opiekuńcza - okres pomiędzy zakończeniem płatnych urlopów a momentem uzyskania dostępu do dobrej jakości i dostępnej cenowo opieki instytucjonalnej. To właśnie w tym czasie wiele rodzin doświadcza największych trudności w godzeniu pracy z opieką nad dzieckiem.

Nowoczesne rozwiązania prawne tworzą dziś warunki do zmiany tego modelu - przede wszystkim poprzez systemowe umożliwienie ojcom większego zaangażowania w opiekę nad dziećmi. Zmiany obserwowane w Polsce dobrze pokazują potencjał takiego podejścia - wprowadzenie dziewięciu tygodni nietransferowalnego urlopu dla ojców doprowadziło do wzrostu ich udziału w korzystaniu z urlopu rodzicielskiego z około 1% do 24%.

Dzięki wdrożeniu dyrektywy work-life balance każdy z rodziców ma dziś indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego, w tym 9 tygodni przeznaczonych wyłącznie dla ojca. Z punktu widzenia korzyści dla wszystkich stron, modelowym sposobem wykorzystania tego rozwiązania jest sytuacja, w której ojciec rozpoczyna swoją część urlopu wtedy, gdy matka wraca do pracy.

To działa jak dobrze zorganizowana sztafeta. Dziecko dłużej pozostaje pod opieką jednego z rodziców. Ojciec ma przestrzeń do budowania relacji z dzieckiem, rozwijania kompetencji opiekuńczych i złapania dystansu do życia zawodowego,



KAROLINA ANDRIAN,
założycielka i członkini zarządu,
Fundacja Share the Care

co wspiera jego dobrostan. Matka zyskuje możliwość bardziej płynnego i stabilnego powrotu na rynek pracy.

W obliczu kryzysu demograficznego wiele państw poszukuje rozwiązań, które ułatwiają łączenie życia zawodowego i rodzinnego. Stabilne, dobrze wynagradzane i elastyczne urlopy rodzicielskie ograniczają obawy związane z rodzicielstwem i wspierają decyzje o posiadaniu dzieci. W ciągu ostatnich dwóch dekad aż 70% państw OECD wprowadziło istotne zmiany w polityce urlopowej skierowanej do ojców.

Istotnym narzędziem wspierającym partnerski model rodziny są tzw. bonusy za współdzielenie opieki. W Niemczech dodatkowe świadczenie przysługuje rodzicom, którzy jednocześnie pracują w niepełnym wymiarze i opiekują się dzieckiem. W Portugalii dodatkowy, w pełni płatny miesiąc urlopu przysługuje ojcu, który wykorzysta go samodzielnie.

Ważną rolę w tym procesie mogą odgrywać także samorządy. Poprzez lokalne rozwiązania – takie jak dodatkowe świadczenia dla rodziców dzielących urlop czy dopłaty do opieki żłobkowej – mogą one wzmocnić działania państwa i lepiej odpowiadać na potrzeby rodzin.

Nowoczesny system urlopów rodzicielskich staje się jednym z fundamentów współczesnego państwa. To rozwiązanie, które wspiera rynek pracy, stabilność rodzin i jakość życia. Zaangażowanie ojców w opiekę nad dziećmi od najwcześniejszych etapów życia sprzyja budowaniu silnych więzi oraz bardziej równemu podziałowi szans zawodowych.

W tym sensie polityka urlopowa to nie tylko element syste-

mu zabezpieczenia społecznego, ale realne narzędzie budowania społeczeństwa opartego na partnerstwie, odpowiedzialności i równych szansach.

NOWOCZESNY SYSTEM URLOPÓW RODZIELSKICH STAJE SIĘ JEDNYM Z FUNDAMENTÓW WSPÓŁCZESNEGO PAŃSTWA. TO ROZWIĄZANIE, KTÓRE WSPIERA RYNEK PRACY, STABILNOŚĆ RODZIN I JAKOŚĆ ŻYCIA.

OD POLITYKI RODZINNEJ DO RÓWNOŚCI SZANS – ZNACZENIE ZAANGAŻOWANIA OBOJGA RODZICÓW

Z perspektywy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych kluczowe jest postrzeganie równości rodzicielskiej w szerszym kontekście demograficznym i gospodarczym. Spadająca liczba urodzeń oraz starzejące się społeczeństwo sprawiają, że polityka rodzinna, a także wspieranie aktywności zawodowej rodziców, stają się strategicznym elementem rozwoju państwa. Równość rodzicielska nie jest więc wyłącznie kwestią społeczną – to inwestycja w stabilność systemu zabezpieczenia społecznego oraz przyszłość rynku pracy.

Jednocześnie partnerski model rodziny ma fundamentalne znaczenie dla budowania społeczeństwa równych szans – również z perspektywy dzieci. To właśnie w domu kształtują się wzorce ról społecznych, podziału obowiązków oraz możliwości rozwoju. Zaangażowanie obojga rodziców zarówno w opiekę, jak i życie zawodowe przekłada się na większą równość szans w kolejnych pokoleniach. To powinno również niwelować wyraźne dysproporcje w wysokości późniejszych świadczeń emerytalnych. Aktualna różnica w wysokości przeciętnej emerytury dla kobiet i mężczyzn wynosi blisko 1,5 tys. zł.

Dane Zakładu Ubezpieczeń Społecznych pokazują, że kierunek tych zmian jest właściwy i że proces ten już się rozpoczął. W ciągu trzech lat udział ojców korzystających z urlopów rodzicielskich wzrósł z 1% w 2022 roku do 24% w 2025 roku – czyli z 3,7 tys. do 57 tys. osób. To wyraźny sygnał, że wdrożenie

dyrektywy work-life balance przynosi realne efekty i wpływa na decyzje rodzin.

Mimo rosnącej liczby ojców korzystających z urlopów rodzicielskich ich udział w łącznej liczbie wykorzystanych dni pozostaje niski i wynosi 6%. Średnia długość urlopu ojca to 43 dni, podczas gdy matki korzystają średnio przez 143 dni. Oznacza to, że ojcowie nie wykorzystują w pełni przysługującego im 9-tygodniowego urlopu nietransferowalnego.

Przypomnijmy, że wraz z nowelizacją Kodeksu pracy ojcowie zyskali indywidualne prawo do części urlopu rodzicielskiego oraz 9 tygodni urlopu, których nie mogą „oddać” mamie. To, dlaczego wykorzystują jedynie nieco ponad 6 tygodni, wymaga dalszych analiz.

Niepokoi także spadek odsetka mężczyzn korzystających z urlopu ojcowskiego – z 64% w 2024 roku do 58% w 2025 roku. Warto przypomnieć, że za urlop ojcowski przysługuje zasiłek w wysokości 100% podstawy wynagrodzenia, a za urlop rodzicielski – 70%. Tymczasem obserwujemy wzrost wykorzystania urlopu rodzicielskiego i spadek wykorzystania urlopu ojcowskiego, co w pewnym stopniu podważa dominującą narrację o barierach ekonomicznych.

Jednym z powodów może być brak wiedzy o dostępnych uprawnieniach oraz mylenie pojęć. W przestrzeni publicznej funkcjonuje określenie „urlop tacierzyński”, które nie istnieje w Kodeksie pracy. W praktyce może ono oznaczać nawet



MARIUSZ JEDYNAK,
Członek Zarządu, ZUS

trzy różne świadczenia: urlop ojcowski, rodzicielski lub część urlopu macierzyńskiego przejętą przez ojca. Taka niejednoznaczność utrudnia podejmowanie świadomych decyzji przez rodziców i pokazuje, jak ważna jest edukacja oraz budowanie świadomości dotyczącej poszczególnych świadczeń – ich roli, zasad i korzyści.

Dane za 2025 rok pokazują także znaczącą różnicę w wysokości świadczeń. Średni dzienny zasiłek za urlop rodzicielski wynosił 255 zł w przypadku ojców oraz 175 zł w przypadku matek. Od kilku lat obserwuje się jednak stopniowe zmniejszanie tej dysproporcji, co należy uznać za pozytywne zjawisko. Relacja średniego zasiłku wypłacanego matkom do zasiłku wypłacanego ojcom wzrosła z 64% w 2024 roku do 69% w 2025 roku, choć różnica nadal pozostaje wyraźna. W przypadku urlopów macierzyńskiego i ojcowskiego dysproporcje są mniejsze – wskaźnik ten wynosi 78%.

Dane z raportu jednoznacznie potwierdzają również, że moment pojawienia się dziecka istotnie wpływa na aktywność zawodową rodziców. Kobiety bez dzieci pracują niemal równie często jak mężczyźni (86% wobec 88%), jednak wraz z liczbą dzieci ich aktywność wyraźnie spada – do 64% przy trójce dzieci. W tym samym czasie aktywność zawodowa ojców rośnie – do 95%.

Pomimo pozytywnych zmian kobiety wciąż wykonują większość nieodpłatnej pracy opiekuńczej. W 2025 roku aż 78% dni absencji na opiekę nad chorym dzieckiem wykorzystały matki, a udział ojców wzrósł jedynie o 1 punkt procentowy rok



do roku. Potwierdzają to również wyniki międzynarodowego badania „Stan macierzyństwa w Europie 2024”, zgodnie z którymi 4 na 5 kobiet w Polsce deklaruje, że to głównie na nich spoczywa opieka nad dzieckiem. Efektem jest przeciążenie oraz ograniczone możliwości odpoczynku i rozwoju zawodowego.

Dlatego dalsze działania powinny koncentrować się na wzmacnianiu świadomości, upraszczaniu systemu oraz budowaniu partnerstwa między instytucjami publicznymi, pracodawcami i samorządami. Skuteczna polityka w tym obszarze wymaga nie tylko odpowiednich regulacji, ale także ich zrozumienia i realnego wykorzystania przez rodziców.

CO ZYSKUJE DZIECKO, GDY RODZICE DZIELĄ SIĘ OPIEKĄ

Jednym z najważniejszych, choć często niedostatecznie dostrzeganych wymiarów równości rodzicielskiej są jej konsekwencje dla dziecka. W kontekście budowania społeczeństwa równych szans partnerstwo między rodzicami nie jest wyłącznie kwestią sprawiedliwego podziału obowiązków czy równości na rynku pracy – ma ono bezpośredni wpływ na rozwój, bezpieczeństwo i przyszłe funkcjonowanie dzieci.

Zaangażowanie ojców w opiekę nad dzieckiem – szczególnie w pierwszych miesiącach jego życia – ma kluczowe znaczenie dla rozwoju dziecka oraz jakości funkcjonowania całej rodziny. Badania jednoznacznie pokazują, że wczesna obecność ojca nie tylko wspiera dziecko tu i teraz, ale ma także długofalowe konsekwencje dla jego zdrowia psychicznego, relacji społecznych i przyszłego funkcjonowania.

BUDOWANIE BEZPIECZNEJ WIĘZI I KOMPETENCJI RODZIELSKICH

Większa obecność ojców w pierwszych miesiącach życia dziecka daje im realną możliwość zbudowania bezpiecznej więzi z dzieckiem. Jest to fundament zdrowia psychicznego dziecka oraz jego dalszego rozwoju emocjonalnego. Jednocześnie ojcowie rozwijają kompetencje opiekuńcze, uczą się rozpoznawać potrzeby dziecka, jego temperament, nawyki i sposób komunikacji.

Badania pokazują, że im więcej czasu ojciec spędza z dzieckiem na wczesnym etapie życia, tym częściej i intensywniej angażuje się w opiekę i zabawę w kolejnych latach (Petts & Kno-

ester, 2018). W efekcie staje się bardziej uważnym rodzicem, zdolnym do zapewnienia dziecku większego bezpieczeństwa emocjonalnego.

Podobny mechanizm ma znaczenie również w przypadku dzieci przysposobionych lub objętych pieczęią zastępczą – wspólny czas obojga rodziców z dzieckiem sprzyja budowaniu relacji, stabilizacji systemu rodzinnego i zmniejsza ryzyko rozpadu adopcji.

ROZWÓJ EMOCJONALNY, SPOŁECZNY I POZNAWCZY DZIECKA

Zaangażowanie ojca w opiekę nad dzieckiem przekłada się bezpośrednio na kluczowe obszary jego rozwoju:

wzrost emocjonalny dziecka (Pruett i in., 2017, Zheng i in., 2025),

→ budowanie kompetencji społecznych i rezyliencji (Czub, 2014, Puglisi i in., 2024, Cui i in., 2026),

→ rozwój poznawczy i lepsze wyniki edukacyjne w przyszłości (Cools i in., 2015; Cano i in., 2018, Norman & Davis, 2023),

→ wzmacnianie poczucia własnej wartości (Sarkadi i in., 2008).

Wczesna relacja z ojcem ma również znaczenie w późniejszych etapach życia. Badania pokazują, że dzieci, które doświadczyły bliskiej i bezpiecznej relacji z ojcem, lepiej radzą sobie w okresie dorastania – mają mniej problemów społecznych, lepsze relacje z rówieśnikami oraz większe kompetencje w rozwiązywaniu konfliktów (Grossmann i in., 2005; za: Czub, 2014).



RENATA SZREDZIŃSKA,
wiceprezeska zarządu,
Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę

WSPARCIE ZDROWIA PSYCHICZNEGO I PROFILAKTYKA RYZYKOWNYCH ZACHOWAŃ

Dobra relacja z ojcem jest istotnym czynnikiem chroniącym przed rozwojem zaburzeń psychicznych oraz zachowań autodestrukcyjnych, w tym prób samobójczych (Kuramoto-Crawford i in., 2017; Culpin i in., 2022). Ma to szczególne znaczenie w kontekście pogarszającego się stanu zdrowia psychicznego dzieci i młodzieży w Polsce.

Jednocześnie dane pokazują, że potencjał ten nie jest w pełni wykorzystywany – obecnie jedynie 45% nastolatków deklaruje, że w trudnej sytuacji zwróciłoby się do ojca, podczas gdy częściej wskazywane są matki (65%) i rówieśnicy (64%) (Makaruk i in., 2023).

Badania wskazują również, że większe zaangażowanie ojców we wczesnym dzieciństwie wiąże się z mniejszym ryzykiem konfliktów z prawem oraz sięgania po używki w okresie dorastania (Sarkadi i in., 2008, Zimmer, 2023).

WPŁYW NA FUNKCJONOWANIE RODZINY I DOBROSTAN MATKI

Zaangażowanie ojca w opiekę nad dzieckiem ma istotny wpływ na funkcjonowanie całej rodziny. Odciąża matkę, zmniejsza poziom stresu i przeciążenia, a także stanowi czynnik chroniący przed rozwojem depresji poporodowej (Fagan & Lee, 2010; Séjourné i in., 2012; Persson & Rossin-Slater, 2019).

Spokojniejsza, mniej obciążona matka ma większe możliwości zapewnienia dziecku troskliwej opieki i budowania

bezpiecznej więzi. Z kolei bardziej równomierny podział obowiązków sprzyja ograniczeniu konfliktów w rodzinie i wzmacnia stabilność relacji między partnerami (Newkirk i in., 2017; Olafsson & Steingrimsdottir, 2020; Petts & Knoester, 2020).

OCHRONA DZIECKA I BEZPIECZEŃSTWO

Większe zaangażowanie ojców oraz bardziej równomierny podział obowiązków opiekuńczych wiążą się również z mniejszym ryzykiem występowania przemocy wobec dzieci, w tym kar fizycznych (Li i in., 2011; Forston i in., 2016).

Jednocześnie harmonijna relacja między rodzicami i niższy poziom stresu sprzyjają kształtowaniu bezpiecznych wzorców przywiązania, które stanowią podstawę budowania relacji w dalszym życiu dziecka (Czub, 2014, Iwański i in., 2023).

ZNACZENIE W KONTEKŚCIE SYSTEMOWYM

Wprowadzenie nietransferowalnej części urlopu rodzicielskiego dla ojców oraz możliwość dzielenia się opieką między rodzicami pozwala wydłużyć okres indywidualnej opieki nad dzieckiem w pierwszych miesiącach jego życia. Ma to szczególne znaczenie w Polsce, gdzie dostępność opieki instytucjonalnej dla dzieci do lat 3 na niektórych obszarach jest nadal ograniczona.

WZORCE SPOŁECZNE I DŁUGOFALOWA ZMIANA

Większe zaangażowanie ojców w opiekę nad dziećmi wpływa również na zmianę norm społecznych. Przyczynia się do odchodzenia od stereotypów – takich jak model poświęcającej

się matki i nieobecnego ojca – i wspiera bardziej równościowe rozumienie rodziny jako przestrzeni współodpowiedzialności i bezpieczeństwa dla wszystkich jej członków.

PODSUMOWANIE

Zgromadzone dane i wyniki badań pokazują jasno: zaangażowanie ojców w opiekę nad dzieckiem od pierwszych miesięcy życia nie jest jedynie kwestią indywidualnego wyboru rodziny, ale ma realne znaczenie dla rozwoju dziecka, dobrostanu rodziców i jakości relacji rodzinnych.

To właśnie w tych codziennych doświadczeniach – w tym, kto jest obecny przy dziecku, kto buduje z nim relację i kto bierze odpowiedzialność za opiekę – zaczynają się kształtować kompetencje społeczne, poczucie bezpieczeństwa i wzorce relacji, które dziecko będzie powielać w dorosłym życiu.

Dlatego wspieranie partnerstwa w opiece nad dzieckiem nie jest wyłącznie elementem polityki rodzinnej. Jest inwestycją w zdrowie psychiczne dzieci, stabilność rodzin i budowanie społeczeństwa równych szans.



DOBRA RELACJA Z OJCEM JEST ISTOTNYM CZYNNIKIEM CHRONIĄCYM PRZED ROZWOJEM ZABURZEŃ PSYCHICZNYCH ORAZ ZACHOWAŃ AUTODESTRUKCYJNYCH, W TYM PRÓB SAMOBÓJCZYCH.

PRAWO TO ZA MAŁO – PARTNERSTWO WYMAGA ZMIANY NORM SPOŁECZNYCH

W wyniku wdrożenia unijnej Dyrektywy Work-Life Balance (UE 2019/1158) do polskiego Kodeksu pracy wprowadzono znaczące zmiany w prawie do urlopów dla rodziców. Dyrektywa nakłada na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia indywidualnego, nietransferowalnego prawa do urlopu rodzicielskiego dla każdego rodzica, co ma służyć wyrównaniu szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz aktywizacji ojców w opiece nad dziećmi.

Założenia dyrektywy teoretycznie idą dalej niż dotychczasowe rozwiązania polskiego prawa pracy, które do tej pory opierały się głównie na długich urlopach macierzyńskich i wspólnym prawie do urlopu rodzicielskiego (do 32 tygodni po macierzyńskim), z których w praktyce korzystało bardzo niewiele ojców.

PRZYCZYNY OGRANICZONEGO WYKORZYSTANIA URLOPU RODZIELSKIEGO PRZEZ OJCÓW

Międzynarodowe badania pokazują, że osoby (kobiety lub mężczyźni), które angażują się w role sprzeczne z tradycyjnymi oczekiwaniami dotyczącymi płci, mogą doświadczać społecznej lub zawodowej represji albo negatywnej reakcji społecznej, tzw. backlash effect (Rudman & Phelan, 2008). Zjawisko to opisane jest w literaturze jako negatywne konsekwencje zachowań sprzecznych ze stereotypami płci, w tym w kontekście podejmowania przez mężczyzn opieki nad nowo narodzonymi

dziećmi i korzystania z urlopów opiekuńczych, a przez kobiety – wczesnego powrotu do pracy po urodzeniu dziecka.

Wynika to z nadal silnych norm kulturowych dotyczących tradycyjnego modelu podziału ról, opisanych na przykład w badaniach nad podejmowaniem decyzji o urlopie przez ojców, w których obawy przed społeczną oceną były ważnym czynnikiem decyzyjnym (Veldman, Meeussen & Van Laar, 2024).

POLSKA JAKO KRAJ O WYSOKIM WSPÓŁCZYNNIKU FAMILIALIZMU

W literaturze socjologicznej analizuje się polską politykę społeczną oraz praktyki rodzinne przez pryzmat familializmu – kulturowej i instytucjonalnej orientacji, w której rodzinie przypisuje się główną rolę w organizacji opieki nad dziećmi i osobami zależnymi, a państwo ogranicza swoją rolę instytucjonalną. Badania Katarzyny Suwady i innych socjologów i socjolożek podkreślają, że polityki rodzinne w Polsce często wzmacniają nierówności płciowe i systemowe zależności od tradycyjnych ról rodzinnych, zamiast je przełamywać – nawet kiedy instytucje formalnie oferują narzędzia takie jak urlopy rodzicielskie czy elastyczna organizacja czasu pracy (Suwada, 2017; Szelewa, 2017).

W efekcie państwowe zachęty do równego uczestnictwa w opiece nad dzieckiem (np. nietransferowalne tygodnie urlopu dla rodzica) są często podważane przez istniejące przekazy



**DR HAB. MAGDALENA
ŻADKOWSKA,**

prof. Uniwersytetu Gdańskiego,
Instytut Miast Praw Człowieka

kulturowe oraz praktyki społeczne, które przemawiają za tym, że opieka nad dziećmi „naturalnie” należy do matki. To ogranicza realne wykorzystanie uprawnień, mimo formalnych gwarancji prawnych.

ZMIANY SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNE: NOWA DOROSŁOŚĆ I POSTAWY MŁODYCH WOBEC RODZICIELSTWA

Europejskie i polskie badania demograficzne wskazują, że współczesne młode pokolenia odraczają decyzje o rodzicielstwie i wejściu w stałe związki. Coraz częściej osoby po ukończeniu studiów najpierw koncentrują się na karierze, rozwoju osobistym i stabilizacji, a decyzje o dzieciach (ich planowaniu bądź nie) podejmowane są dopiero około 30. roku życia.

To wydłużenie okresu wchodzenia w pełną dorosłość jest obserwowane w wielu krajach europejskich i wiąże się z transformacją aspiracji życiowych młodych ludzi, którzy często postrzegają rodzicielstwo jako etap wymagający większego wsparcia społecznego, kulturowego i ekonomicznego, niż dziś otrzymują (Arnett, 2005; Billari & Liefbroer, 2010).

BARIERY UTRUDNIAJĄCE WYKORZYSTANIE ROZWIĄZAŃ PROMUJĄCYCH PARTNERSKIE RODZICIELSTWO

W obszarze polityk rodzinnych w Polsce istnieje wiele barier, które ograniczają efektywne wykorzystanie rozwiązań promujących partnerskie rodzicielstwo:

W EFEKCIE PAŃSTWOWE ZACHĘTY DO RÓWNEGO UCZESTNICTWA W OPIECE NAD DZIECKIEM SĄ CZĘSTO PODWAŻANE PRZEZ ISTNIEJĄCE PRZEKAZY KULTUROWE ORAZ PRAKTYKI SPOŁECZNE.

- pracodawcy rzadko sprzyjają korzystaniu z dłuższych urlopów rodzicielskich, mimo deklarowanej chęci wspierania work-life balance, i nie promują ustawowego wsparcia dla rodziców – w szczególności dla ojców, którzy są dla pracodawców niewidoczni;
- dostępność instytucji opieki nad dziećmi (żłobki, przedszkola) wciąż jest niewystarczająca, co ogranicza możliwości obojga rodziców do szybkiego powrotu do pracy;
- rodzinne systemy wsparcia (babcie i dziadkowie) bywają angażowane mniej niż kiedyś lub nie są w stanie (i nie chcą) zastępować formalnych instytucji opiekuńczych;
- istniejące instrumenty finansowe (np. świadczenia rodzinne takie jak 800+, kwoty ojcowskie związane z urlopami) nie przekładają się na wzrost dzietności, bo nie są skorelowane z rzeczywistym wsparciem i edukacją społeczną;
- brakuje włączania do dyskusji o dzietności i partnerskim

rodzicielstwie oraz o planowaniu rodziny rodziców niebędących w związkach sformalizowanych, rodziców po rozstaniu, migrantów/ek, osób nieheteronormatywnych, osób z niepełnosprawnościami czy neuroróżnorodnością.

REKOMENDOWANE DZIAŁANIA:

a) Edukacja antydyskryminacyjna i edukacja na rzecz zaangażowanego ojcostwa

Wobec silnych stereotypów płciowych dotyczących ról opiekuńczych, konieczne jest zainwestowanie zasobów w szkolenia, warsztaty i materiały edukacyjne, które będą:

1. uświadamiać pracodawców i pracowników o prawach wynikających z dyrektywy Work-Life Balance oraz korzyściach partnerskiego podziału urlopów;
2. budować kompetencje ojców i matek w zakresie partnerstwa rodzicielskiego i równomiernego dzielenia się obowiązkami;
3. przeciwdziałać backlash effect poprzez prezentowanie pozytywnych wzorców (role models) rodziców łamiących stereotypy;
4. adresować wszystkie rekomendowane działania do grup wykluczanych z dyskusji o planowaniu rodziny – rodziców niebędących w związkach sformalizowanych, rodziców po rozstaniu, migrantów/ek, osób nieheteronormatywnych, osób z niepełnosprawnościami czy neuroróżnorodnością.

b) Kampanie społeczne promujące partnerskie rodzicielstwo



Skuteczne kampanie powinny:

- komunikować, że korzyści z udziału ojców w opiece przekraczają okres urlopu i sprzyjają długofalowym więziom rodzinnym;
- przedstawiać argumenty, które obalają utrwalone mity o „właściwych” rolach płciowych;
- wspierać narrację, że partnerstwo w rodzinie to korzyść dla dzieci, rodziców oraz rynku pracy.

c) Wsparcie młodych dorosłych w planowaniu życia rodzinnego

Programy edukacyjne miejsc takich jak np. nowoczesne szkoły rodzenia powinny obejmować:

- treningi umiejętności planowania partnerstwa życiowego i rodzicielskiego;
- wiedzę o prawach pracowniczych i opcjach elastycznych w pracy;
- pomoc w budowaniu relacji i kompetencji komunikacyjnych, kluczowych w podejmowaniu decyzji o dzieciach.

d) Uwzględnienie zmian społeczno-demograficznych w przekazie projektowym

Komunikaty i rozwiązania projektowe powinny odnosić się do faktu, że:

- młodzi ludzie zostają dziś rodzicami na innym etapie życia niż miało to miejsce w poprzednich pokoleniach – potrzebują w związku z tym innego wsparcia – zdrowotnego, psychologicznego i życiowego;
- wsparcie partnerskiego rodzicielstwa powinno być częścią strategii zwiększania dzietności i być adresowane do pracujących dorosłych przez różnorodne instytucje, mówiące wspólnym językiem.

Bez realnej zmiany w praktykach społecznych i instytucjonalnych samo prawo do płatnej opieki nad dziećmi nie będzie wykorzystywane przez ojców.

PODSUMOWANIE

Projekt „Debata o roli partnerstwa w rodzinie w tworzeniu społeczeństwa równych szans” jest istotnym narzędziem przeciwdziałania stereotypom, edukacji społecznej oraz realnego wspierania polityki rodzinnej zgodnej z prawem UE. Kluczowe jest powiązanie formalnych regulacji (np. urlopów rodzicielskich) z oddolnymi zmianami w postawach, praktykach życia rodzinnego i kulturze pracy.

Cel ten można osiągnąć poprzez kompleksowe działania edukacyjne, kampanie komunikacyjne oraz systemowe wsparcie młodych dorosłych w planowaniu życia rodzinnego. Dzięki temu prawo i instytucje społeczne będą mogły realnie wspierać role rodzicielskie w sposób partnerski i inkluzywny.

**BEZ REALNEJ ZMIANY W PRAKTYKACH
SPOŁECZNYCH I INSTYTUCJONALNYCH SAMO PRAWO
DO PŁATNEJ OPIEKI NAD DZIEĆMI NIE BĘDZIE
WYKORZYSTYWANE PRZEZ OJCÓW.**

DLACZEGO DOM I RODZINA?

Rodzina nie jest po prostu jedną z form życia prywatnego. To kluczowe środowisko rozwoju człowieka. Pierwsze, bazyne „mikrośrodowisko”, w którym uczymy się wszystkiego, co najpotrzebniejsze do samodzielnego funkcjonowania na kolejnych etapach życia. Miejsce kształtowania naszej tożsamości, komunikacji, relacji, norm. I właśnie te mikro – bliskie, codzienne interakcje – „pracują” na rozwój społeczny, emocjonalny i intelektualny we wszystkich innych warstwach systemu społecznego i przez całe ludzkie życie.

Niezależnie od scenariuszy makrozmiian społecznych i cywilizacyjnych rodzina jest i będzie pierwszym systemem wspierającym rozwój człowieka, jednym z najważniejszych miejsc zaspokajania potrzeb umożliwiających przeżycie, włączając w to także potrzeby psychologiczne i społeczne, takie jak więzi, bezpieczeństwo, przynależność, wsparcie w kryzysach. To także przestrzeń socjalizacji – nabywania kompetencji, sprawczości, wrastania w system wartości, uczenia się reguł współżycia, ról społecznych. Niezależnie od modelu rodzina pozostaje równocześnie podstawową jednostką zabezpieczenia bytu i organizacji codzienności wszystkich ludzi.

Nie ma równości w społeczeństwie, jeśli nie będzie równości w domach. Mamy na to setki badań i danych. Kiedy mówimy o równości, nie mówimy o przywileju. Mówimy o sprawiedliwości. Kiedy mówimy o przeciwdziałaniu nierówności, nie mówimy o ideologii. Mówimy o jakości życia i zdrowiu. Kiedy pracujemy na rzecz równości – to liczy się równość w praktyce i wszędzie – w domu, w relacjach intymnych, w wychowaniu,

w pracy, w urzędzie, w szkole, na ulicy, na sali obrad.

Równość w rodzinie nie jest zatem tylko „prywatną sprawą” – jest podstawową życiową infrastrukturą, która ma bezpośrednie przełożenie na trajektorię i jakość życia każdego człowieka oraz rozwój społeczny, gospodarczy i demograficzny całego społeczeństwa.

DLACZEGO TO WAŻNE? OGÓLNOSPÓŁECZNE ZYSKI Z RÓWNOŚCI W DOMU.

- **Wyższa dzietność i stabilność demograficzna.** Wbrew powszechnym przekonaniom „tradycyjny model” rodziny współcześnie nie sprzyja decyzji o dzietności, ale taki, który uwzględnia w równym stopniu potrzeby i aspiracje dwojga rodziców oraz na podobnym poziomie angażuje ich w opiekę i obowiązki domowe – bez przeciążania i nadużywania kogokolwiek.
- **Kapitał społeczny i czynnik chroniący.** Dzieci wychowywane w rodzinach dzielących się sprawiedliwie zasobami i obowiązkami mają wyższe kompetencje społeczne i większą elastyczność psychologiczną, rzadziej powielają szkodliwe schematy, stereotypy i uprzedzenia związane z płcią. Aktywna, realna, pozytywna obecność ojca w codziennym życiu dzieci i opiece wzmacnia ich rozwój emocjonalny, zmniejsza ryzyko problemów behawioralnych. Jest zatem czynnikiem chroniącym w kontekście jakości życia dla wszystkich w rodzinie.
- **Lepsze zdrowie psychiczne i dobrostan.** Nierówny podział obowiązków prowadzi między innymi do przeciążenia kobiet („podwójny etat”), instrumentalizacji mężczyzn, którzy



**DR HAB. IWONA
CHMURA-RUTKOWSKA**

prof. Uniwersytetu
im. Adama Mickiewicza
w Poznaniu, Wydział Studiów
Edukacyjnych

funkcjonują jako „kroplówki finansowe” rodziny, frustracji potrzeb, wypalenia relacyjnego i rodzicielskiego, konfliktów w relacjach, nadużyć i przemocy. Równość sprzyja większej satysfakcji z życia, stabilności związków, lepszemu zdrowiu psychicznemu wszystkich w rodzinie i relacjach.

→ **Wzrost aktywności zawodowej i większy potencjał gospodarki.** Kraje o równościowym podziale obowiązków charakteryzują się wyższą aktywnością zawodową kobiet, co przekłada się na wzrost zamożności rodzin, a w skali makro – wyższy PKB, nawet kilka–kilkanaście procent wzrostu w długim okresie.

→ **Zmniejszenie nierówności strukturalnych.** Nierówności w domach reprodukują lukę płacową, segregację płci w branżach i grupach zawodowych, feminizację ubóstwa, lukę w reprezentacji kobiet w gremiach decyzyjnych. Równy podział obowiązków domowych umożliwia harmonijny i zrównoważony rozwój zawodowy oraz zaangażowanie społeczne obu osób w parze.

→ **Ograniczenie przemocy domowej i zwiększenie bezpieczeństwa społecznego.** Badania wskazują, że modele partnerskie są mniej podatne na rozwój przemocowych mechanizmów, opierają się na negocjacjach, dialogu, wymianie i współpracy, a nie zależności, władzy i dominacji.

→ **Pozytywna zmiana norm kulturowych i międzypokoleniowych.** Dzieci uczą się ról społecznych przez obserwację, modelowanie, wzmocnienia oraz komunikację. Równość w domu buduje pozytywne i równościowe wzorce zachowań i relacji


– bez sztywnych podziałów i polaryzacji ról związanych z płcią oraz związanych z tym wzorców nadużyć i przemocy.

Działanie na rzecz równości w podziale odpowiedzialności, zadań, obowiązków domowych i opiekuńczych wymaga podejścia wielopoziomowego: od codziennych praktyk w domu, przez edukację i kulturę, aż po rozwiązania systemowe. To proces zmiany świadomości i norm społecznych – a nie tylko „indywidualnych decyzji”.


CO ROBIĆ, CZYM SIĘ ZAJĄĆ? POZIOMY I OBSZARY REALIZACJI ZMIANY:

→ **Dom: codzienne praktyki i mikrozmiany.** Dbanie o widoczność i uznanie pracy opiekuńczej poprzez nazywanie obowiązków, także „niewidzialnych”, takich jak planowanie, pamiętanie, organizowanie, oraz otwarte rozmowy o obciążeniu emocjonalnym i poznawczym, a nie tylko o tym, „kto co robi”. Świadome dzielenie obowiązków w oparciu o wymiar czasu i obciążenia zamiast o stereotypy oraz rotacja zadań, np. opieka nocna, wizyty lekarskie dzieci. Ojcowie jako równorzędni rodzice – aktywnie uczestniczący od początku w życiu dzieci, korzystający z urlopów ojcowskich i rodzicielskich, przejmujący odpowiedzialność, a nie tylko funkcjonujący w roli pomocników czy dostarczycieli zasobów materialnych.

→ **Wychowanie i edukacja.** Równościowa socjalizacja i edukacja. Brak polaryzacji i segregacji zachowań, ocen, aktywności, materiałów edukacyjnych, oczekiwań, obowiązków ze



**DZIECI UCZĄ SIĘ
RÓL SPOŁECZNYCH
PRZEZ OBSERWACJĘ,
MODELOWANIE,
WZMOCNIENIA ORAZ
KOMUNIKACJĘ.
RÓWNOŚĆ W DOMU
BUDUJE POZYTYWNE
I RÓWNOŚCIOWE
WZORCE ZACHOWAŃ
I RELACJI.**



względu na płeć. Włączanie wartości i treści równościowych do edukacji formalnej.

- **Kultura i media:** zmiana norm społecznych. Reprezentacja kobiet i mężczyzn w różnorodnych, także niestereotypowych rolach i kontekstach społecznych. Polityki i kampanie społeczne wspierające równość w domu. Normalizowanie partnerskich modeli rodzinnych, równego podziału odpowiedzialności i obowiązków opiekuńczych oraz uznania dla zaangażowania w dom i rodzinę. To, co widzimy jako „normalne”, staje się normą społeczną.
- **Rynek pracy i organizacje.** Polityki na rynku pracy: elastyczne godziny pracy dla obu płci, zachęty dla ojców do korzystania z urlopów związanych z ojcostwem, kultura organizacyjna świadoma i unikająca „karania” za rodzicielstwo. Liderzy jako wzorce: korzystający z urlopów rodzicielskich i opiekuńczych, jawnie wspierający równość płci.
- **System i polityki publiczne.** Upowszechnianie urlopów rodzicielskich wśród ojców poprzez informowanie, promocję, zachęty. Dostęp do opieki instytucjonalnej: żłobków, przedszkoli, służby zdrowia, usług opiekuńczych dla osób zależnych. Polityka podatkowa i socjalna wspierająca łączenie ról rodzinnych i zawodowych.
- **Organizacje społeczne, media i lokalne inicjatywy.** Pro-równościowa i antydyskryminacyjna edukacja społeczna dla rodziców, kadry pedagogicznej, dzieci i młodzieży na temat równości płci. Lokalne kampanie i działania, w których miasta i samorządy są promotorami równości oraz budowania

solidarnej wspólnoty poprzez wspieranie kobiet i mężczyzn w zdobywaniu nowych kompetencji, równe traktowanie w dostępie do usług i zasobów społecznych, niwelowanie stereotypowych komunikatów i dyskryminujących procedur, przeciwdziałanie polaryzacji ze względu na płeć oraz prewencję i interwencję w przypadku dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć.

- **Zmiana mentalności i świadomości.** Rozbrajanie stereotypów, docenianie różnorodności, merytoryczne reagowanie na opór społeczny. Świadome planowanie procesów zmiany – z zabezpieczeniem zasobów ludzkich i materialnych zamiast jednorazowych projektów, akcji i decyzji.

Równość nie jest dla nikogo zagrożeniem. Polega na rozszerzeniu możliwości i szans, a nie na ich odbieraniu. Dotyczy wszystkich sfer życia, które się wzajemnie przenikają. Wszyscy mamy w kwestii równości i sprawiedliwości coś do zrobienia i, co ważne, możemy działać na wielu polach równocześnie oraz na wiele różnych sposobów.

Refleksja, rozmowa i projektowanie wsparcia dla rodziny nie może sprowadzać się do jednego modelu czy strategii – lecz do elastycznego projektowania opartego na rozumieniu, w jakiej konfiguracji przekazów kultury, funkcji ważnych agend społecznych i instytucji – dom, szkoła, usługi publiczne – ludzie mają warunki do bezpieczeństwa, zdrowego rozwoju i godności przez całe życie, niezależnie od ich tożsamości płciowej oraz wybranego przez nich sposobu realizacji życia rodzinnego.

OPOWIEŚĆ, KTÓRA ZMIENIA RODZINY DLACZEGO TO, JAK SAMORZĄD MÓWI O OJCOSTWIE, MA ZNACZENIE

Wyobraźmy sobie dwóch ojców. Obaj wychowali się w podobnych domach, obaj chcieliby być przy dziecku od pierwszych dni. Ale jeden z nich dostał urlop ojcowski i skorzystał z niego bez wahania – bo w jego zakładzie pracy to była norma, bo plakaty w urzędzie gminy pokazywały tatusiów z wózkami, bo nikt nie mówił mu, że to „babska robota”. Drugi słyszał od kolegów śmiechy, formularz w żłobku miał rubrykę „matka”, a w kampanii informacyjnej gminy na zdjęciach były same kobiety. Nie wziął urlopu. I przez pierwsze miesiące życia dziecka był bardziej gościem niż rodzicem.

Różnica między tymi dwoma ojcami nie leży w ich charakterze. Leży w opowieści, którą usłyszeli od instytucji wokół nich.

OPOWIEŚCI, KTÓRE RZĄDZĄ ŻYCIEM

Społeczeństwa żyją nie tylko z prawa i regulaminów – żyją też historiami, które sobie opowiadają. To, co uznajemy za „naturalne” w podziale ról rodzinnych, jest w dużej mierze efektem powtarzanych przez lata narracji: mama opiekuje się dzieckiem, tata przynosi pieniądze. Nie dlatego, że tak musi być – tylko dlatego, że tak przez dekady brzmiał społeczny przekaz. Gorzej jest, gdy mama zarabia więcej – jak tu się z tym dobrze poczuć?

Zmiana tej opowieści to zmiana równości rodzicielskiej. Nie chodzi tu tylko o przepisy czy politykę – chodzi o to, jaki obraz

rodziny jest widoczny w przestrzeni publicznej, w komunikatach urzędów, w formularzach i na plakatach. Czyli – co jest normalne.

I tu wchodzi samorządy – jako jedni z najważniejszych lokalnych propagatorów tych opowieści.

SAMORZĄD JAKO LUSTRO LOKALNYCH NORM

Kiedy urząd gminy rozsyła broszurę o żłobkach z fotografią samej mamy, nie mówi wprost: „ojcowie się nie liczą”. Ale tak mogą to odebrać odbiorcy. Kiedy formularz zgłoszenia dziecka do przedszkola ma tylko rubrykę „matka (opiekun prawny)”, to wysyła sygnał: domyślnym rodzicem w kontakcie z przedszkolem jest kobieta.

Takie elementy pozostają nieuświadomione, ale budują klimat. Badania z zakresu psychologii społecznej konsekwentnie pokazują, że to, co „widać” w przestrzeni publicznej, silnie wpływa na nasze przekonania o tym, co normalne. Jeśli instytucje konsekwentnie pokazują oboje rodziców jako równorzędnych opiekunów – tworzą przestrzeń, w której zmiana staje się możliwa. Jeśli tego nie robią – utrwalają stary podział, nawet nie zdając sobie z tego sprawy.

CO MÓWI NAUKA

Mamy coraz więcej twardych dowodów na to, że zmiana narracji – zwłaszcza wsparta polityką i działaniem instytucji – realnie



DR HAB. JACEK WASILEWSKI,
kulturoznawca i medioznawca,
dr nauk społecznych,
Uniwersytet Warszawski

ułatwia życie rodzinom. Kilka przykładów z ostatnich lat:

Islandia: mała wyspa, wielki eksperyment.

W 2000 roku Islandia jako pierwszy kraj na świecie przyznała ojcom i matkom równe, indywidualne i nieprzenoszalne prawa do urlopu (model 3+3+3 miesiące). Efekt? Ponad 90% islandzkich ojców korzysta dziś z urlopu rodzicielskiego. Badania pokazują, że ojcowie, którzy spędzili więcej czasu z dzieckiem na początku jego życia, pozostają bardziej zaangażowani w opiekę przez lata – a matki mają lepszą pozycję na rynku pracy.

Co ważne, cały ten proces zaczął się od jednej gminy: to rada miejska Reykjanesbær w 1996 roku jako pierwsza zagwarantowała ojcom zatrudnionym w urzędzie dwa tygodnie płatnego urlopu. Tamtejszy burmistrz miał akurat zostać ojcem – i propozycja radnych przeszła jednogłośnie.

Hiszpania: dzieci, które dorosły jako równiejsze.

W 2007 roku Hiszpania wprowadziła dwa tygodnie płatnego urlopu ojcowskiego. Ekonomiści z Barcelony sprawdzili, co stało się z dziećmi, których ojcowie z niego skorzystali. Wyniki opublikowane w 2023 roku przez Lidie Farré i współpracowników pokazują, że dzieci mające dziś 12 lat, których ojcowie wzięli urlop, mają o 18 punktów procentowych wyższy poziom egalitarnych postaw wobec ról płciowych. Chłopcy z tej grupy są o 15 punktów procentowych bardziej skłonni do wykonywania obowiązków domowych tradycyjnie przypisywanych kobietom.



Szwecja: kiedy norma mówi „to oczywiste”.

Szwecja jako pierwszy kraj na świecie wprowadziła urlopy rodzicielskie dla ojców już w 1974 roku. Przez lata korzystało z nich jednak niewielu mężczyzn. Dopiero wprowadzenie „miesiąca dla taty” – części urlopu przeznaczonej wyłącznie dla ojca – spowodowało wyraźny wzrost udziału mężczyzn. Dziś wielu szwedzkich ojców mówi o tym doświadczeniu: „To było oczywiste”.

DZISIEJSZE CZASY: OJCIEC, KTÓRY NIE WIEDZIAŁ

Co pokazują współczesne badania jakościowe w Polsce i Europie?

Ojciec, technik w firmie budowlanej. Przy pierwszym dziecku wziął tydzień urlopu wypoczynkowego – bo o urlopie dla ojców nikt w pracy nie mówił, a on sam nie wiedział, że mu przysługuje. Trzy lata później jego gmina zaczęła pokazywać ojców w kampaniach i zapraszać na spotkania. Przy drugim dziecku wziął już urlop.

„Tym razem wiedziałem, że to normalne. Widziałem innych ojców na plakatach.”

Takie historie powtarzają się w badaniach. I mają swoje odzwierciedlenie w danych. Według raportu Fundacji Share the Care i ZUS liczba ojców korzystających z urlopu rodzicielskiego wzrosła z 3 700 w 2022 roku do 56 900 w 2025 roku.

CZEGO INSTYTUCJA NIE POWIE WPROST

Urzędy rzadko mówią wprost: „ojciec jest mniej ważny”. Ale przekaz płynie z formularzy, zdjęć i języka komunikacji. Każdy komunikat instytucjonalny zawiera pewien model rodziny – i ten model staje się lokalną normą.

Dlatego tak ważne są drobne decyzje: kto jest na zdjęciu, do kogo kierowany jest komunikat, jakie słowa są używane. To w tych punktach styku tworzy się obraz równego rodzicielstwa.

ZMIANA OPowieści O OJCOSTWIE

W wielu komunikatach ojciec wciąż „pomaga”. A przecież ojciec nie pomaga – jest rodzicem.

To przesunięcie językowe ma znaczenie. Zmienia oczekiwania, normalizuje zachowania i otwiera przestrzeń na bardziej partnerski podział ról.

RÓWNOŚĆ ZACZYNA SIĘ OD CODZIENNYCH DROBIAZGÓW

Równość rodzicielska nie zaczyna się od wielkich reform. Zaczyna się od codziennych decyzji – także tych podejmowanych przez instytucje publiczne.

Samorządy, jako najbliższe mieszkańcom, mają tu szczególną rolę. Nie muszą czekać na zmiany systemowe. Mogą zacząć od prostego pytania:

jaką opowieść o rodzinie dzisiaj opowiadamy?

SAMORZĄDY MAJĄ TU SZCZEGÓLNAJĄ ROLĘ. NIE MUSZĄ CZEKAĆ NA ZMIANY SYSTEMOWE. MOGĄ ZACZAĆ OD PROSTEGO PYTANIA: JAKĄ OPowieść O RODZINIE DZISIAJ OPOWIADAMY?

ZMIANA ZACZYNA SIĘ OD ROZMOWY

Żyjemy w świecie paradoksu – mimo niespotykanej wcześniej liczby narzędzi komunikacji relacje międzyludzkie stają się coraz słabsze. Coraz częściej zamykamy się w swoich bańkach, a spotkania twarzą w twarz zaczynają przypominać luksus, na który brakuje czasu. Ulegamy dezinformacji i manipulacjom, które pogłębiają podziały i utrudniają codzienną rozmowę.

PODZIAŁY SĄ MIĘDZY NAMI

Konflikt sam w sobie nie jest niczym złym – jest naturalnym elementem życia społecznego i politycznego, a często także impulsem do zmian i rozwoju. Trudność pojawia się wtedy, gdy zaczynają dominować silne, negatywne emocje. Zamiast spokojnego sporu o idee pojawia się wzajemna niechęć i brak zaufania. W takiej sytuacji mamy do czynienia z polaryzacją – stanem, w którym podziały między obywatelami są na tyle silne, że utrudniają wspólne działanie i osłabiają społeczne więzi.

Dane pokazują, że wielu Polaków dostrzega dziś ten problem. Aż 75% uważa, że podziały społeczne w Polsce są większe niż kiedyś. Podobne wnioski przynosi badanie „Stan polaryzacji w Polsce 2025”, które pokazuje, że obserwowanie polityki i sposób korzystania z mediów wzmacniają poczucie społecznych podziałów oraz zmęczenie tą sytuacją.

Polacy dostrzegają rosnące podziały i osłabione więzi, dlatego większość z nich chce je łągodzić. Aż 92% uważa, że powinniśmy szukać wspólnych punktów i próbować się dogadać. To pokazuje, że podziały nie dotyczą tylko polityków i spraw politycznych. Dotykają nas, zwykłych obywateli, i przenikają

do codziennych rozmów i decyzji – np. tego, jak wychowujemy dzieci, co jemy, jaki mamy stosunek do kobiet, jak myślimy o patriotyzmie albo jak patrzymy na lokalne potrzeby. Polaryzacja i osłabione więzi mają też swoje odzwierciedlenie w codziennych relacjach między kobietami i mężczyznami.

RÓWNI CZY RÓWNOWAŻNI – RELACJE MIĘDZY KOBIECAMI I MĘCZYZNAMI

W 2025 r. Fundacja Nowej Wspólnoty przeprowadziła projekt „Kobiety i Mężczyźni”, obejmujący cykl dialogów obywatelskich na pięć tematów dotyczących relacji płci w Polsce.

Z rozmów Polek i Polaków wynika, że równouprawnienie zaczyna się w domu. To, jak kobiety i mężczyźni współdzielą obowiązki, negocjują role i uczą się wspólnie podejmować decyzje, przekłada się później na równouprawnienie w życiu zawodowym. W kontekście domniemanej „wojny płci” dialogi ujawniły dominującą postawę, że obwinianie drugiej płci nic nie daje. Pojawiały się też głosy wskazujące, że patriarchyta szkodzi zarówno kobietom, jak i mężczyznom, a podziały i kłótnie na temat relacji płciowych są męczące.

Związki i rodziny starają się wypracowywać własne formuły równości, a rozmowy o podziale obowiązków, wychowaniu dzieci czy ambicjach zawodowych pomagają ludziom układać relacje i budować partnerstwo. Jednocześnie największe wyzwania nadal wiążą się z godzeniem pracy zawodowej z obowiązkami domowymi i rodzicielskimi. Postulaty społeczne i związane z nimi oczekiwania kobiet i mężczyzn często wy-



IWONA OSKIERA,
Fundacja Nowej Wspólnoty

przedzają dostępne rozwiązania systemowe – dostępność świadczeń, infrastrukturę przedszkoli czy przyzwolenie kulturowe na pójście matki do pracy przed ukończeniem przez dziecko 2. roku życia, a ojca na urlop ojcowski.

Równolegle mężczyźni i kobiety mierzą się z różnymi oczekiwaniami i presją społeczną. Mężczyźni często odczuwają niedocenienie swojego wysiłku, presję finansową i sprzeczne oczekiwania – mają być wrażliwi i opiekować się dziećmi, ale jednocześnie silni, zaradni i odpowiedzialni finansowo. Kobiety chcą większego uznania dla pracy w domu i wciąż mierzą się z dyskryminacją zawodową. Dostrzegając te wyzwania, obie strony coraz częściej zaczynają się jednoczyć. Sprzeciwiają się nierealistycznym oczekiwaniom społecznym i szukają wzajemnego zrozumienia zamiast rywalizacji. Dialogi pokazały, że słuchając siebie nawzajem i dzieląc się własnymi doświadczeniami i historiami, zaczynamy dostrzegać wartość drugiej osoby.

OD ROZMOWY DO WSPÓLNOTY

Jak budować relacje? Poprzez tworzenie przestrzeni do rozmowy o codziennych wyzwaniach. Centralna rola relacji i więzi społecznych jako podstawy spójności społecznej wybrzmiewa w raporcie Fundacji Share the Care „Przyszłość zaczyna się w domu”.

Fundacja sprawdziła, jak Polki i Polacy reagują na cztery wizje przyszłości rozwoju Polski. Były to wizje oparte na wzroście, zapaści, dyscyplinie i transformacji cyfrowej. Niezależnie

od przyjętej wizji przyszłości wyłaniają się cztery kluczowe wnioski:


Czas i jakość kontaktów – zarówno w scenariuszu wzrostu, gdzie presja pracy ogranicza czas dla bliskich, jak i w zapaści, gdzie tradycyjne role i niepewność mogą zmniejszać autonomię jednostki, relacje wymagają świadomej rozmowy.

1. Partnerstwo między kobietami i mężczyznami – każda wizja pokazuje potrzebę świadomego wysiłku w dialogu, współpracy i wzajemnym wsparciu.


2. Społeczny wymiar codziennego życia – nawet w scenariuszach silnej dyscypliny czy technologicznej transformacji relacje społeczne wymagają obecności, autentyczności i troski o innych ludzi.

3. Istotna rola instytucji i lokalności – samorządy, szkoły czy organizacje społeczne pełnią kluczową funkcję w tworzeniu przestrzeni do budowania relacji. To w miastach i wsiach mogą powstawać małe wspólnoty – mieszkaniowe, sąsiedzkie, dla seniorów, młodych, kobiet czy mężczyzn.

Rolą samorządów powinno być tworzenie wspólnot lokalnych, które będą się wspierać i integrować. Rozmowa jest pierwszym krokiem w stronę zaangażowania. Od niej zaczyna się wspólne myślenie i planowanie, rodzi się energia potrzebna do działania, pojawia się przestrzeń na wzajemne zrozumienie i współpracę. To właśnie dzięki dialogowi społeczności mogą budować trwałe więzi, odnajdywać wspólne cele i razem kształtować przyszłość, w której relacje międzyludzkie są równie ważne jak rozwój gospodarczy czy technologiczny.



**ROZMOWA JEST
PIERWSZYM
KROKIEM W STRONĘ
ZAANGAŻOWANIA.
OD NIEJ ZACZYNA SIĘ
WSPÓLNE MYŚLENIE
I PLANOWANIE,
RODZI SIĘ ENERGIA
POTRZEBNA DO
DZIAŁANIA.**



DLACZEGO GDAŃSK UWAŻA TEMAT RÓWNOŚCI RODZICIELSKIEJ ZA WAŻNY?

„Równość” w polityce Miasta Gdańska jest jedną z głównych wartości, bez której rozwój społeczny miasta byłby niemożliwy, co wynika m.in. z dokumentów strategicznych Gdańska, a także jego bieżących działań. Założeniami Programu Rozwoju Wspólne Miasto jest budowanie miasta opartego na otwartości, solidarności oraz wysokiej jakości życia wszystkich mieszkańców w ich rolach rodzinnych. Znaczenie tego zagadnienia wykracza jednak poza sferę ideologiczną, stając się warunkiem osiągnięcia wysokiej jakości życia mieszkańców oraz budowania nowoczesnego społeczeństwa równych szans.

I tak, w kontekście rodzin, dokumenty strategiczne Miasta oraz działania samorządu koncentrują się na następujących obszarach:

Zapewnienie przestrzeni do rozwoju i samorealizacji: Miasto stawia sobie za cel stworzenie bezpiecznej i dostępnej przestrzeni, w której każdy mieszkaniec może realizować swoje aspiracje oraz pełnić role rodzinne – dziecka, rodzica czy dziadka. Sukces polityki rodzinnej mierzony jest tu poziomem satysfakcji mieszkańców z codziennych usług, takich jak jakość nauczania w szkołach czy dostęp do kultury.

Wspieranie partnerstwa w rodzinie: jednym z kluczowych kierunków działań jest rozwój partnerstwa i solidarności na co dzień. Miastu przyświeca założenie, że „równość na rynku pracy zaczyna się w domu”, dlatego promuje model partnerski, który pozwala obojgu rodzicom łączyć życie zawodowe z opie-

ką nad dziećmi, budując jednocześnie bliskie więzi dziecka z obojgiem opiekunów.

Systemowe programy wsparcia: realizacja wizji „Wspólnego Miasta” odbywa się poprzez konkretne programy branżowe, takie jak:

→ **„Duża Gdańska Rodzina”**: system ulg i zniżek adresowany do rodzin wielodzietnych.

→ **Program wspierania rodziny i rozwoju pieczy zastępczej**: dążenie do tego, by dzieci pozbawione opieki rodziców naturalnych znajdowały dom w rodzinnej pieczy zastępczej, a nie w instytucjach.

→ **Zapewnienie opieki nad dziećmi do lat 3**: sukcesywne zwiększanie liczby miejsc w żłobkach i klubach dziecięcych, aby ułatwić rodzicom powrót na rynek pracy.

Ochrona i bezpieczeństwo rodzin: strategia zakłada intensywne działania w zakresie przeciwdziałania przemocy w rodzinie (procedura „Niebieskiej Karty”) oraz wsparcie psychologiczne dla rodzin w kryzysie, np. w sytuacji rozwodu.

Deinstytucjonalizacja usług: Miasto dąży do przeniesienia ciężaru opieki z dużych placówek do środowiska lokalnego. Pozwala to osobom starszym, chorym czy osobom z niepełnosprawnościami pozostawać w ich naturalnym otoczeniu rodzinnym z odpowiednim wsparciem specjalistów.

Logistyka miejska sprzyjająca rodzinie: jednym z celów szczegółowych Miasta jest zwiększenie dostępności szkół,

przedszkoli, żłobków oraz innych form edukacji i opieki dla dzieci i dorosłych z różnymi potrzebami. Działania w zakresie rozbudowy sieci placówek oświatowych o nowe szkoły w rozwijających się dzielnicach miasta, zwiększenia liczby miejsc w placówkach dzięki współpracy z podmiotami niesamorządowymi, remontów i modernizacji istniejących placówek mają na celu m.in. odciążenie logistyczne rodziców i oddanie im czasu na życie rodzinne i pracę.

Współodpowiedzialność i aktywność obywatelska: przez promowanie postaw współodpowiedzialności za wspólnotę lokalną Miasto wzmacnia kapitał społeczny gdańskich rodzin (np. poprzez rozbudowaną i aktywną sieć domów i klubów sąsiedzkich oraz Gdańskie Dni Sąsiedzkie).

Podsumowując, planowane działania strategiczne Miasta wpisują się w założenia dot. zmiany roli samorządu z administratora usług w stronę animatora więzi społecznych, który aktywnie wspiera rodziny w pokonywaniu trudności i przeciwdziała ich wykluczeniu.

Temat równości rodzicielskiej jest postrzegany przez Miasto Gdańsk jako fundament nowoczesnej polityki społecznej oraz warunek budowania społeczeństwa równych szans i rozwoju gospodarczego.

Równość na rynku pracy zaczyna się w domu, a brak partnerskiego podziału obowiązków opiekuńczych jest główną przyczyną „szklanego sufitu” dla kobiet i marnowania potencjału ludzkiego.

Dla Gdańska ważne są takie aspekty jak:

Aktywizacja zawodowa kobiet: dane ZUS wskazują, że w znacznej większości pracujących rodzin to matki w największym stopniu sprawują opiekę nad dziećmi, co często prowadzi do ich bierności zawodowej lub spowolnienia kariery. Partnerski model rodziny pozwala rodzicom realizować się we wszystkich sferach życia.

Dobrostan dzieci i rodziny: równość rodzicielska sprzyja budowaniu bliskich więzi dziecka z obojgiem rodziców oraz zwiększa stabilność rodzin, co przekłada się m.in. na spadek liczby rozwodów.

Wyzwania demograficzne: w obliczu jednego z najniższych w UE wskaźnika dzietności w Polsce (1,099 w roku 2024) Gdańsk widzi w modelu partnerskim (na wzór krajów skandynawskich) szansę na wzrost stabilności demograficznej.

Budowanie kapitału społecznego: promowanie zaangażowanego ojcostwa i współodpowiedzialności za dom zapobiega „dziedziczeniu niepewności” i erozji kapitału społecznego w kolejnych pokoleniach.

TEMAT RÓWNOŚCI RODZIELSKIEJ JEST POSTRZEGANY PRZEZ MIASTO GDAŃSK JAKO FUNDAMENT NOWOCZESNEJ POLITYKI SPOŁECZNEJ.

RÓWNOŚĆ RODZICIELSKA W POLITYCE MIASTA POZNANIA

W Polsce od wielu lat obserwuje się dynamiczne zmiany w wielu obszarach, takich jak struktura wiekowa, liczba urodzeń czy zmiany w funkcjonowaniu modelu rodziny.

Wspieranie równości w rodzicielstwie ma bezpośredni związek z równością kobiet i mężczyzn na rynku pracy. W tradycyjnym modelu opieki nad dzieckiem to kobiety najczęściej przejmują większość obowiązków związanych z wychowaniem, co często oznacza przerwy w karierze zawodowej, wolniejszy rozwój zawodowy czy niższe wynagrodzenia. Wspieranie partnerskiego modelu rodziny pozwala ograniczać te nierówności. Jeśli ojcowie częściej angażują się w opiekę nad dziećmi, kobiety mają większą możliwość łączenia życia zawodowego z rodzinnym. Dlatego też Miasto Poznań aktywnie działa na rzecz rozwoju rodzin w myśl uchwalonej przez Radę Miasta Poznania „Polityki Miasta Poznania na rzecz rodzin na lata 2022–2030”.

Znaczenie równości szans i wsparcia rodzin znajduje odzwierciedlenie w strategicznych dokumentach Miasta Poznania. Jednym z najważniejszych jest „Strategia Rozwoju Miasta Poznania 2040+”, która wskazuje budowanie miasta przyjaznego mieszkańcom jako jeden z kluczowych kierunków rozwoju. W strategii podkreśla się znaczenie wysokiej jakości usług społecznych, wsparcia dla rodzin oraz tworzenia warunków sprzyjających godzeniu życia zawodowego i prywatnego.

Ważnym elementem polityki miejskiej jest również „Polityka Miasta Poznania na rzecz Równości i Różnorodności Społecznej”, która wskazuje potrzebę przeciwdziałania dyskryminacji i promowania równego traktowania w różnych obszarach życia

społecznego. Dokument ten zwraca uwagę m.in. na kwestie równości kobiet i mężczyzn, w tym na potrzebę wspierania partnerskiego modelu rodziny i zwiększania zaangażowania ojców w wychowanie dzieci. Rozszerzeniem polityki jest również obowiązujący Równościowy Plan Działania Miasta Poznania na lata 2024–2026, w którym wskazane są konkretne zadania służące realizacji celu wsparcia w godzeniu życia prywatnego z zawodowym, w tym m.in. zachęcanie mężczyzn do korzystania z przysługującego im prawa do opieki nad dziećmi i innymi osobami, w tym do urlopu rodzicielskiego.

Realizacja zapisów tych dokumentów widoczna jest w konkretnych działaniach podejmowanych przez miasto. Miasto prowadzi także działania edukacyjne i informacyjne skierowane do rodziców. Warsztaty, spotkania czy kampanie społeczne dotyczą m.in. partnerskiego podziału obowiązków w rodzinie, znaczenia zaangażowania ojców w wychowanie dzieci oraz sposobów godzenia życia zawodowego z rodzinnym. Takie działania pomagają stopniowo zmieniać społeczne stereotypy i wspierają rozwój bardziej równościowego modelu rodziny.

Równość w rodzicielstwie jest więc ważnym elementem budowania nowoczesnego, otwartego i przyjaznego miasta. Dzięki zapisom w strategicznych dokumentach oraz realizacji konkretnych działań Poznań konsekwentnie rozwija polityki wspierające rodziny i promujące równość szans.



**ZNACZENIE
RÓWNOŚCI SZANS
I WSPARCIA
RODZIN ZNAJDUJE
ODZWIERCIEDLENIE
W STRATEGICZNYCH
DOKUMENTACH
MIASTA POZNANIA.**



WROCLAW: WSPOLNOTA OPARTA NA PARTNERSTWIE I JAKOSCI ZYCIA

Wrocław postrzega równość rodzicielską nie tylko jako element polityki społecznej, ale przede wszystkim jako inwestycję w kapitał społeczny i przyszłość miasta. Działania te są ściśle zintegrowane z wizją nakreśloną w Strategii Wrocław 2050, gdzie nadrzędnym celem jest wysoka jakość życia wszystkich osób mieszkających we Wrocławiu, oparta na solidarności społecznej i dostępności usług na każdym etapie życia.

Wśród działań o charakterze ogólnorodzinnym szczególne miejsce zajmują inicjatywy wspierające i zachęcające ojców do aktywnego udziału w opiece nad dziećmi.

Program Wyprawka Wrocławska to pierwszy kontakt rodziców z miejskim systemem wsparcia – pakiet powitalny zawiera m.in. Wrocłowski Informator Rodzinny, który jest praktycznym przewodnikiem po żłobkach, świadczeniach i ofercie rozwojowej dla rodziców. Ułatwia on obojgu opiekunom poruszanie się w systemie usług i podejmowanie świadomych decyzji.

Z kolei akcja WROśnij we WROcław ma wymiar symboliczny i integracyjny. Sadzenie drzewek dla nowo narodzonych dzieci angażuje całe rodziny w celebrowanie rodzicielstwa, wzmacnia więź z miastem i promuje obraz ojca jako aktywnego uczestnika życia rodzinnego od jego najwcześniejszych etapów.

Ważnym elementem polityki miejskiej jest także rozwój Wrocławskiego Zespołu Żłobków. Zwiększanie dostępności miejsc i usług opiekuńczych blisko miejsca zamieszkania sprzyja realizacji partnerskiego modelu rodziny i umożliwia elastyczne łączenie ról zawodowych z opiekuńczymi przez oboje rodziców.

Istotną rolę odgrywa Gminny Program Wspierania Rodziny, który wzmacnia kompetencje opiekuńczo-wychowawcze rodziców, w tym ojców chcących świadomie uczestniczyć w wychowaniu. Program ten uzupełnia rozbudowaną sieć Punktów Poradnictwa Rodzinnego. To przestrzeń nie tylko interwencji kryzysowej, ale przede wszystkim rozwoju kompetencji w roli partnera, partnerki oraz rodzica. Oferta obejmuje poradnictwo psychologiczne, pedagogiczne, mediacje, warsztaty komunikacji oraz treningi wychowawcze. Wspierają one budowanie trwałych relacji opartych na partnerstwie i zaufaniu.

Jako sygnatariusz Europejskiej Karty Równości Kobiet i Mężczyzn w życiu lokalnym Wrocław realizuje także Równościowy Plan Działania na lata 2025–2027. Obejmuje on m.in. kampanie społeczne promujące zaangażowane ojcostwo oraz zachęcające mężczyzn do korzystania z urlopów rodzicielskich, co sprzyja wyrównywaniu szans kobiet na rynku pracy.

Wrocławska wizja równości opiera się na rozwoju miasta, w którym usługi opiekuńcze i przestrzenie rekreacyjne są łatwo dostępne. Rozwój infrastruktury oraz promowanie partnerskiego modelu rodziny pozwalają rodzicom harmonijnie łączyć życie zawodowe z rodzinnym. W tym ujęciu Wrocław nie tylko zarządza usługami publicznymi, lecz także aktywnie wzmacnia więzi społeczne i buduje miasto solidarne, otwarte oraz odporne na wyzwania przyszłości.



**ROZWÓJ
INFRASTRUKTURY
ORAZ PROMOWANIE
PARTNERSKIEGO
MODELU RODZINY
POZWALAJĄ
RODZICOM
HARMONIJNIE ŁĄCZYĆ
ŻYCIE ZAWODOWE
Z RODZINNYM**





CZĘŚĆ II:

PRZYSZŁOŚĆ ZACZYNA SIĘ W DOMU

■

**RAPORT FORESIGHTOWY:
SCENARIUSZE PRZYSZŁOŚCI DLA POLSKICH RODZIN
I SAMORZĄDÓW 2045.**

■

AUTOR: KACPER NOSARZEWSKI, PARTNER, 4CF



I. WSTĘP: STRATEGICZNA ADAPTACJA W CZASACH NIEPEWNOŚCI

1.1.

Cel raportu

W obliczu dynamicznych zmian geopolitycznych, technologicznych i demograficznych polskie społeczeństwo podlega przemianom, a jego instytucje, w tym rodzina, stają przed wyzwaniem przesunięcia akcentów w zakresie ról społecznych, relacji i funkcji. Niniejszy raport nie jest próbą przepowiadania przyszłości – historia uczy nas, że prognozy rzadko sprawdzają się w horyzoncie dwudziestoletnim. Tym bardziej nie powinniśmy nastawiać się na proste odpowiedzi na pytania o przyszłość w czasach tzw. „polikryzysu”, tj. nakładających się na siebie kryzysów: klimatycznego, ekonomicznego, migracyjnego, które dotyczą licznych państw w naszym sąsiedztwie, a w coraz większym stopniu także Polski. Dokument zawiera więc nie prognozy, lecz zestaw użytecznych hipotez co do możliwych zmian społeczno-gospodarczych i ich wpływu na rodziny w Polsce w drodze do społeczeństwa równych szans; wreszcie wynikające z nich możliwe ścieżki adaptacji, które mogą obrać interesariusze: wspólnoty lokalne, władza centralna oraz pracodawcy.

Można więc czytać ten raport jako przewodnik po potencjalnych ryzykach i szansach, na które powinni być gotowi lokalni władarze, decydenci i liderzy NGO. Zamiast czekać biernie na kryzysy i reagować, gdy te już wybuchną, proponujemy ćwiczenie wyobraźni: sprawdzenie, jak dzisiejsze polityki i struk-

tury społeczne poradzą sobie w skrajnie różnych wariantach roku 2045. Czy nowo wybudowany żłobek będzie potrzebny w świecie permanentnego kryzysu, gdzie mieszkańców nie stać na ogrzewanie? Jak wspierać rodziny, gdy definicja „rodzica” ulegnie technologicznej redefinicji, a rolę opiekuna w systemie przejmie bezbłędny, ale zimny algorytm? Historia nie dostarcza nam wystarczających precedensów, by oświetlić drogę przed nami.

Raport stanowi zwieńczenie cyklu warsztatów i debat foresightowych realizowanych w ramach projektu „Debata o roli partnerstwa w rodzinie w tworzeniu społeczeństwa równych szans”, finansowanego przez Narodowy Instytut Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego ze środków programu NOWEFIO. Proces ten rozpoczął się od warsztatu eksperckiego w Warszawie 11 sierpnia 2025 r., gdzie wypracowano zręby scenariuszy, a następnie był kontynuowany podczas debat we Wrocławiu, Gdańsku i Poznaniu – odpowiednio 6, 21 listopada i 3 grudnia. To właśnie tam, w zderzeniu z lokalną perspektywą urzędników, pracodawców, badaczy i aktywistów, szukaliśmy mocnych i słabych stron polskiego systemu wsparcia rodziny jako centralnego miejsca rozwoju społeczeństwa równych szans w obliczu możliwych do określenia wyzwań przyszłości. Wspólnie z uczestnikami debat szukaliśmy też rozwiązań, które zadziałają w ich wspólnotach lokalnych.



**PROponujemy
SPRAWDZENIE, JAK
DZISIEJSZE POLITYKI
I STRUKTURY
SPÓŁECZNE
PORADZĄ SOBIE
W SKRAJNIE
RÓŻNYCH
WARIANTACH
ROKU 2045.**



1.2.

Metodologia: Dlaczego archetypy przyszłości?

Aby uniknąć pułapki myślenia życzeniowego, czyli planowania przyszłości takiej, jakiej byśmy chcieli, a nie takiej, jaka może nadejść, oraz błędu zapatrzenia we wsteczne lusterko, czyli zakładania, że przyszłość będzie taka jak przeszłość, tylko „trochę bardziej”, oparliśmy naszą pracę na metodologii foresightowej. Foresight to systematyczny proces strategicznego analizowania, badania i projektowania możliwych przyszłości.

Metoda scenariuszowa wykracza poza tradycyjne prognozowanie, akcentując złożoność i zachęcając do elastycznego podejścia do przyszłości. W swojej najprostszej formie metoda ta polega na tworzeniu wielowymiarowych, narracyjnych scenariuszy, które przedstawiają różne możliwe przyszłości. Każdy scenariusz jest opowieścią, która opisuje, jak mogą rozwinąć się zdarzenia w dłuższym okresie czasu, uwzględniając różnorodne czynniki, takie jak zmiany ekonomiczne, technologiczne, polityczne i społeczne. Metoda scenariuszowa, ze względu na swoją uniwersalność i elastyczność, znalazła zastosowanie w wielu branżach, przekształcając sposób, w jaki organizacje – zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego – podchodzą do planowania strategicznego. Od energetyki po technologię, od finansów po zdrowie publiczne – organizacje korzystają z tej metody, aby lepiej zrozumieć i przygotować się na niepewną przyszłość.

Metody scenariuszowe budzą też z upływem dekad coraz większe zainteresowanie badaczy społecznych w środowisku akademickim. Co istotne, współczesne metodyki scenariuszowe akcentują, że dla uzyskania pełnego efektu scenariusze nie powinny różnić się między sobą istotnie ani subiektywnie postrzeganym prawdopodobieństwem, ani też nie powinny być jedne znacznie „milsze” od drugich, tj. wszystkie powinny akcentować przede wszystkim wyzwania związane z daną wizją przyszłości.

Z wielu technik i metod foresightowych oraz z podzbioru metod scenariuszowych wykorzystaliśmy w naszym projekcie trzy: metodę scenariuszową archetypów przyszłości Jima Datora, metodę warsztatów i debat foresightowych oraz metodę spekulatywnych gier narracyjnych (4CF FLEx).

- **Wzrost (Growth):** kontynuacja obecnych trendów („więcej i szybciej”). To świat, w którym PKB wciąż jest najważniejszym wyznacznikiem rozwoju, a technologia rozwiązuje problemy, które sama stworzyła w poprzednich cyklach gospodarczych.
- **Zapaść (Collapse):** załamanie się systemu pod wpływem przeciążeń (ekologicznych, ekonomicznych). To scenariusz

**DYSCYPLINA TO ŚWIAT „ZRÓWNOWAŻONY”,
ALE ZA CENĘ WOLNOŚCI OSOBISTEJ I POD ŚCISŁĄ
KONTROLĄ BIUROKRACJI. ■**

„nowego średniowiecza”, gdzie zasoby są skąpe, a struktury państwowe niewydolne.

→ **Dyscyplina (Discipline):** świadome ograniczenie konsumpcji i narzucenie odgórných reguł dla przetrwania. To świat „zrównoważony”, ale za cenę wolności osobistej i pod ścisłą kontrolą biurokracji.

→ **Transformacja (Transformation):** radykalna zmiana reguł gry (np. technologiczna), która czyni stary świat nieaktualnym. To rzeczywistość, w której AI i biotechnologia zmieniają definicję człowieka i relacji.

Dzięki takiemu podejściu, wspierając się w projektowaniu scenariuszy warsztatami przeprowadzonymi z udziałem ekspertów ZUS, ekspertów Fundacji Share the Care i zaproszonych gości, mogliśmy w projekcie zarysować cztery przyszłości, by potem rozważać, jak zachowa się społeczeństwo i jak ukształtują się jego instytucje, jeśli zrealizowałby się każdy z poszczególnych scenariuszy.

Następnie, w toku debat foresightowych we Wrocławiu, Gdańsku i Poznaniu, konfrontowaliśmy z tymi przyszłościami lokalne środowiska lidere i eksperckie, reprezentujące samorząd, organizacje pozarządowe, pracodawców, lokalnych akademickich ekspertów polityki społecznej oraz przedstawicieli oddziałów ZUS i PIP.

Każdy warsztat trwał 4 godziny, ze wsparciem facylitatora i pomocą ekspertek Fundacji Share the Care. Angażował około 20 osób do pracy grupowej oraz plenarnej i podzielony był na fazy: zanurzenia w scenariuszu, pytań pogłębiających i debaty,

podczas której wszyscy uczestnicy mogli wymieniać poglądy na temat swojego odczytania scenariusza w kontekście lokalnym. Wyniki tych debat stanowią główną część kolejnych rozdziałów tego raportu.

Aby sprawdzić, jak te teoretyczne modele oraz rozwiązania omawiane na debatach rezonują z rzeczywistymi postawami interesariuszy, którzy brali udział w naszych debatach, wykorzystaliśmy dodatkowo nowatorskie narzędzie: gry narracyjne w postaci krótkich interaktywnych opowiadań (gamebooków), opracowane specjalnie jako rozwinięcie każdego ze scenariuszy i dostępne na platformie informatycznej 4CF FLEx.

Wcielając się w nastoletnich bohaterów każdego z czterech scenariuszy, chętne osoby spośród uczestników naszych debat podejmowały kluczowe decyzje wobec kryzysów rodzinnych i dylematów charakterystycznych dla każdego ze scenariuszy. Wyniki tych symulacji posłużyły nam do zmapowania indywidualnej, emocjonalnej warstwy wyobrażeń o przyszłości rodziny: lęków, nadziei i granic kompromisu, na które jesteśmy jako społeczeństwo gotowi.

Gracze, podejmując kolejne decyzje na końcu rozdziałów, zbierali punkty, których suma określała ich miejsce między dwiema osiami:

→ **Postawa systemowa (+):** przypisana do wyborów promujących bezpieczeństwo, status quo, hierarchię, logiczną definicję, sterylność i sukces materialny.

→ **Postawa empatyczna (-):** przypisana do wyborów promujących autentyczność, ryzyko emocjonalne, empatię, bunt



przeciwko sztywnym ramom i akceptację niedoskonałości.

Analizując wyniki, poszukiwaliśmy schematów podejmowania decyzji, które korelowałyby z danymi demograficznymi uczestników. Pozwoliło to wyodrębnić trzy postawy w refleksji nad przyszłością rodziny, którym odpowiadają:

→ **„Radykalna Empatia”** (reprezentowana w naszym projekcie przez uczestniczki gamebooków – kobiety w wieku 26–35 lat, stawiające autentyczność i emocjonalność ponad normami systemu),

→ **„Systemowy Pragmatyk”** (typowo byli to uczestnicy gamebooków – mężczyźni 36+, szukający stabilizacji i definicji wobec presji i ograniczeń, które narzuca system)

→ **„Poszukiwacza Wolności”** (osoby ceniące autonomię ponad bezpieczeństwo, o różnorodnych cechach metrykalnych). Ich reakcje opisujemy przy każdym ze scenariuszy.

Należy dodać, że wyniki gamebooków nie stanowią diagnozy typowej dla badania socjologicznego – służyły nam do pobudzenia wyobraźni i wywołania emocjonalnej reakcji na proponowane przez nas scenariusze, nie były natomiast projektowane jako naukowe narzędzie badawcze.

1.3.

Punkty odniesienia projektu w dorobku nauk społecznych

Analizy foresightowe, choć oparte na wyobraźni, są mocno zakorzenione w twardych danych i badaniach naukowych. Wnioski płynące z debat korespondują z obserwacjami badaczy zajmujących się m.in. rynkiem pracy, psychologią i demografią. W tym projekcie ważnym kontekstem w naszej pracy były dane makroekonomiczne i demograficzne przywołane w I części niniejszego raportu.

W refleksji nad budową scenariuszy inspirowaliśmy się również dorobkiem Claudii Goldin, noblistki z ekonomii, która przeanalizowała ponad sto lat historii rynku pracy i rodziny, opisując kolejne pokolenia kobiet w XX wieku. Każde z nich zmagало się z innym kompromisem między karierą a rodziną.

W pracy nad poszczególnymi scenariuszami posiłkowaliśmy się również konkretnymi pracami, które pokrótce przytaczamy poniżej.

WNIOSKI PŁYNĄCE Z DEBAT KORESPONDUJĄ Z OBSERWACJAMI BADACZY ZAJMUJĄCYCH SIĘ M.IN. RYNKIEM PRACY, PSYCHOLOGIĄ I DEMOGRAFIĄ.

SCENARIUSZ WZROSTU. PUŁAPKA „PARADOKSU AUTONOMII” I NORMA IDEALNEGO PRACOWNIKA (MICHONŃ, 2020)

Współczesna debata o work-life balance często idealizuje elastyczność czasu pracy (np. home office, zadaniowy czas pracy, działalność freelancerów współpracujących z firmami bez zobowiązań umowy o pracę) jako pomocną odpowiedź na potrzeby rodziców i rodzin. Badania poznańskiego ekonomisty dr. Piotra Michonia rzucają jednak cień na ten optymizm, wskazując na niebezpieczny mechanizm zwrotny. Dostrzegliśmy w nim potencjalną wskazówkę co do tego, jak może rozwijać się scenariusz „Wzrostu”.

Upowszechnienie się zadaniowego modelu pracy, zamiast uwalniać czas, zaciera granice między sferą zawodową a prywatną, prowadząc do paradoksu autonomii. Pracownik zyskuje teoretyczną wolność wyboru, kiedy pracuje, co w kulturze ostrej rywalizacji kończy się tym, że pracuje zawsze. Technologia, która miała wyzwalać i umożliwiać właśnie bardziej elastyczną pracę, staje się natomiast „elektroniczną smyczą”. Michoń zauważa, że w kulturze promującej „idealnego pracownika” (osoby w pełni dyspozycyjnej, bez zobowiązań opiekuńczych) ojcowie – nawet ci chcący angażować się w dom – są spychani z powrotem w objęcia nadgodzin. Mężczyzna proszący o elastyczność bywa postrzegany jako mniej ambitny i mniej lojalny wobec firmy. Bez systemowej zmiany kultury organizacyjnej sama techniczna „elastyczność” może jedynie pogłębić tradycyjny podział ról, zamykając kobiety w domach

(praca zdalna łączona z opieką), a mężczyzn w biurach (jako tych „poważnych” pracowników).

SCENARIUSZ ZAPAŚCI. DZIEDZICZENIE NIEPEWNOŚCI W CZASACH WIELOKRYZYSU (RIEDERER I IN., 2017)

Zespół badawczy pod kierunkiem prof. Bernharda Riederera, z udziałem prof. Alch wnioski są kluczowe dla zrozumienia dynamiki w scenariuszu „Zapaści”.

Rodziny przyszłości będą mierzyć się nie tylko z niestabilnością ekonomiczną (prekaryzacją pracy), ale także z niestabilnością form relacji. Badacze wskazują na ryzyko „dziedziczenia niepewności”. Dzieci wychowujące się w rodzinach dotkniętych brakiem równowagi, chronicznym stresem ekonomicznym i lękiem o jutro w dorosłym życiu wykazują mniejszą zdolność do budowania trwałych więzi partnerskich i rzadziej decydują się na rodzicielstwo.

Brak wsparcia dla dzisiejszych rodziców (np. w postaci dostępnych usług opiekuńczych) to zaciąganie długu społecznego. Kosztem nie jest tylko dzisiejsze wykluczenie kobiet z rynku pracy, ale także trwała erozja kapitału społecznego i demograficznego w kolejnym pokoleniu. Bieda rodziców dziś to samotność ich dzieci jutro, a malejąca elastyczność struktur społecznych i zamykające się ścieżki społecznej mobilności pionowej mogą – zwłaszcza jeśli będą wzmocnione przez pogłębiający się polikryzys – silnie ograniczyć możliwość kształtowania własnych strategii życiowych młodym dorosłym.

SCENARIUSZ DYSCYPLINY. REWOLUCJA RÓL I NOWA RÓWNOWAGA (ESPING-ANDERSEN, 2016)

Badania prof. Gøsty Esping-Andersena przedstawione w książce *Families in the 21st Century* podważają stare teorie wieszczące upadek rodziny wraz z emancypacją kobiet. Stanowią one teoretyczne uzasadnienie dla pozytywnych aspektów scenariusza „Dyscypliny” oraz konieczności interwencji państwa w systemy opiekuńcze, które nie tylko pozwalają na większą aktywność zawodową kobiet, ale mają też głębsze społeczne konsekwencje.

Zdaniem Esping-Andersena dynamika rodziny w relacji do rewolucji ról płciowych nie jest linią spadkową, lecz krzywą w kształcie litery „U”, obejmującą dwie fazy:

- **Faza 1 (erozja):** kobiety wchodzą na rynek pracy, ale mężczyźni i normy społeczne pozostają tradycyjni. To rodzi konflikt („drugi etat” w domu), spadek dzietności i wzrost liczby rozwodów. W tej chwiejnej fazie utknęło wiele państw, w tym kraje Europy Południowej i Polska.
- **Faza 2 (nowa równowaga):** następuje adaptacja – mężczyźni przejmują część obowiązków domowych („feminizacja ról męskich”), a państwo zapewnia wysokiej jakości usługi opiekuńcze. W tej fazie (model skandynawski) rodzina staje się znów stabilna i bardziej dzietna.

Esping-Andersen diagnozuje fundamentalną zmianę: dawniej to wykształcone kobiety rezygnowały z rodziny. Dziś trend „powrotu do rodziny” (stabilne małżeństwa, dwoje dzieci) jest napędzany właśnie przez najlepiej wykształco-



ne elity, które zaadaptowały model partnerski. Niestabilność i samotne rodzicielstwo stają się domeną rodzin słabiej wykształconych i uboższych (*diverging destinies*). W realiach ogólnego pogorszenia warunków życia w scenariuszu zapaści zjawisko to mogłoby się uogólnić na przeważającą część społeczeństwa.

Prognoza Esping-Andersena jest wyrazista: stabilizacja rodziny nastąpi tylko tam, gdzie uda się wdrożyć model w pełni egalitarny. Wymaga to dwóch filarów: mężczyzn zaangażowanych w dom (udział powyżej 40% w pracach domowych silnie koreluje z dzietnością) oraz państwa opiekuńczego, które poprzez uniwersalną edukację przedszkolną niweluje nierówności startowe dzieci z różnych klas społecznych.

SCENARIUSZ TRANSFORMACJI. CECHY TOWARZYSZY AI (KNOX I IN., 2025)

Najnowsze analizy z zakresu interakcji człowiek–komputer (m.in. *Harmful Traits of AI Companions*, W. Bradley Knox i in., 2025) dostarczają naukowego paliwa dla naszego scenariusza „Transformacji”. Badacze ci identyfikują konkretne, problema-

tyczne cechy relacji z AI, które już dziś zaczynają wpływać na użytkowników. AI zaprojektowane do maksymalizacji zaangażowania może przejawiać zachowania przypominające toksycznego partnera – wyrażać zazdrość o relacje z ludźmi, wywoływać poczucie winy przy próbie wylogowania się czy wręcz zniechęcać do kontaktów społecznych. Prowadzi to do izolacji społecznej użytkownika i osłabienia jego relacji z innymi ludźmi.

Badacze wskazują też na niebezpieczeństwo sytuacji, w której użytkownicy – pod wpływem silnej więzi emocjonalnej z AI, wywołanej jej symulowaną wrażliwością – będą sprzeciwiać się wyłączeniu lub modyfikacji szkodliwych systemów, traktując to jako „zabójstwo” czy „lobotomię” cyfrowego bytu. Może to paraliżować zdolność społeczeństwa do regulacji niebezpiecznych technologii.

AI afektywne często wykazuje tendencję do nadmiernego zgadzania się z użytkownikiem i schlebiania mu. Knox ostrzega, że stały kontakt z partnerem, który nigdy nas nie krytykuje i zawsze jest „miły”, może prowadzić do atrofii kompetencji społecznych niezbędnych w relacjach z ludźmi, takich jak kompromis czy tolerancja na odmienność, pomocnych w rozwiązywaniu problemów, oraz zamykać użytkowników w bańkach informacyjnych, wzmacniając ich urojenia czy radykalne poglądy.

Relacje z AI nie mają naturalnych punktów końcowych, co w połączeniu z ich podatnością na nagłe wyłączenie produktu przez korporację (tzw. product sunseting) naraża użytkowni-

ków na głębokie, traumatyczne kryzysy psychiczne, nieporównywalne z naturalnymi procesami żałoby.

1.4.

Partnerstwo a społeczeństwo równych szans

Punktem wyjścia, założeniem, które przyjęliśmy, przystępując do pracy w projekcie i przygotowując ten raport, jest teza: równość na rynku pracy zaczyna się w domu. Nie da się zbudować społeczeństwa równych szans, w którym kobiety i mężczyźni w pełni realizują swój potencjał zawodowy i obywatelski, jeśli w sferze prywatnej, zwłaszcza opiekuńczej, utrzymamy XIX-wieczny podział obowiązków. „Szkłany sufit” w biurach i mały fundament w nierównym podziale obowiązków.

Dlatego wspieranie partnerstwa w rodzinie i zaangażowanego ojcostwa nie jest kwestią „lifestyle’u” czy prywatnych wyborów, lecz warunkiem rozwoju gospodarczego i spójności społecznej.

Uznanie znaczenia partnerstwa w rodzinie przez wspólnoty lokalne i władze publiczne jest istotne dla pełniejszego wykorzystania potencjału ludzkiego, który sprzyja dobrobytowi, dobrostanowi psychicznemu oraz szerokiej partycypacji w życiu społecznym.

UZNANIE
ZNACZENIA
PARTNERSTWA
W RODZINIE PRZEZ
WSPÓLNOTY
LOKALNE I WŁADZE
PUBLICZNE JEST
ISTOTNE DLA
PEŁNIEJSZEGO
WYKORZYSTANIA
POTENCJAŁU
LUDZKIEGO. ■



II. CZTERY ŚWIATY 2045

Poniżej prezentujemy pełne opisy scenariuszy, które opracowaliśmy na potrzeby debat foresightowych i które przed każdym z wydarzeń otrzymywali uczestnicy. Wysyłaliśmy je uczestnikom jako bodziec, który miał skłonić ich do wyjścia poza schematy oraz doraźne definicje problemów społecznych.

Opis każdego ze scenariuszy uzupełniliśmy o wnioski wyciągnięte z gier narracyjnych w postaci krótkich interaktywnych opowiadań (gamebooków), opisanych w poprzednim rozdziale.

2.1. _____

Scenariusz 1: Wzrost („Złota klatka 2.0”)

W 2045 roku Polska to kraj, który przeszedł dwie dekady stabilnego wzrostu gospodarczego opartego na zaawansowanych technologiach i eksporcie usług. Jednak sukces ten ma swoją cenę: rynek pracy stał się jeszcze bardziej „chciwy” - premiuje maksymalną dyspozycyjność, nagradza wyłącznie tych, którzy podporządkowują życie pracy i potrafią funkcjonować w globalnych zespołach działających 24/7.

Równość płci i partnerstwo w rodzicielstwie ustępują presji kapitalistycznego wyścigu o zysk i pozycję lidera. Możliwość pogodzenia kariery i rodziny dostępna jest przede wszystkim dla osób zamożnych, które mogą sobie pozwolić na korzysta-

nie z prywatnych usług opiekuńczych i edukacyjnych. Wdrożenie licznych regulacji UE gwarantujących równość płci w pracy i w domu nie przekłada się na rzeczywistość - pozostają one często jedynie formalnością.

Społeczeństwo dzieli się na dwie główne grupy: mniejszą, zamożną, czerpiącą korzyści z wymagań rynku, często kosztem życia rodzinnego; oraz liczniejszą, która z wyboru lub konieczności nie weszła na ścieżkę kariery umożliwiającą stabilizację ekonomiczną, co ogranicza ich możliwości założenia rodziny.

Równość płci istnieje formalnie, ale w praktyce urlopy rodzicielskie dla ojców, elastyczne formy pracy oraz praca hybrydowa są często traktowane jako element korporacyjnego PR-u. Kobiety decydujące się na macierzyństwo wypadają z toru kariery, a mężczyźni korzystający z urlopów rodzicielskich bywają stygmatyzowani podobnie jak one. Wskaźniki dzietności stabilizują się na niskim poziomie poniżej 1,0, a wiek rodzicielstwa przesuwają się w stronę późnej trzydziestki.

**MOŻLIWOŚĆ POGODZENIA KARIERY I RODZINY
DOSTĘPNA JEST PRZED E WSZYSTKIM DLA OSÓB ZAMOŻNYCH,
KTÓRE MOGĄ SOBIE POZWOLIĆ NA KORZYSTANIE
Z PRYWATNYCH USŁUG OPIEKUŃCZYCH.**

Posiadanie dzieci jest możliwe głównie dla wytrwałych i za-
możnych, często z pomocą rodzinnego kapitału, podczas gdy
młodzi bez takiego wsparcia odkładają decyzje na później
lub rezygnują z rodzicielstwa.

Kryzys demograficzny skutkuje intensywną polityką mi-
gracyjną. Migranci pełnią kluczową rolę w sektorach opieki
i usług, jednak brak spójnej polityki integracyjnej nasila napię-
cia społeczne.

Jakość życia spada - ludzie doświadczają wypalenia, sa-
motności i kryzysów psychicznych. Spotkania twarzą w twarz
stają się luksusem, a nieliczne dzieci spędzają więcej czasu
z opiekunkami niż z rodzicami.

WNIOSKI Z GAMEBOOKA

Interaktywne opowiadanie przypisane do pierwszego scenariu-
sza osadzone jest w luksusowym, sterylnym świecie sukcesu,
gdzie główny bohater odkrywa, że idealne życie jego rodziny to
jedynie fasada. Matka, czując się „menedżerką domu”, planuje
potajemną ucieczkę w ramach „Projektu Horyzont”, co stawia
gracza przed trudnym wyborem. Musi on zdecydować, czy wes-
przeć dążenie matki do szczęścia, czy chronić stabilność i prestiż
rodziny budowane przez nieobecnego ojca. Finał historii może
doprowadzić do rozpadu rodziny w imię autentyczności, utrzy-
mania pustego status quo lub trwania w stanie „zimnej wojny”.

Rozkład finałów (N=20):

→ **55% (11 graczy) – Ucieczka/bunt (empatia):** większość
graczy zdecydowała się na radykalne zerwanie z syste-

mem, wybierając niepewną przyszłość z matką zamiast luk-
susowej klatki.

→ **35% (7 graczy) – Lojalność/status quo (system):** znacz-
na mniejszość postanowiła chronić fasadę idealnej rodziny,
uznając, że bezpieczeństwo materialne jest ważniejsze niż
emocjonalna prawda.

→ **10% (2 graczy) – Konflikt:** gracze, którzy próbowali balan-
sować, kończyli w stanie wiecznego napięcia, nie opowia-
dając się ostatecznie po żadnej ze stron.



W zbiorze ścieżek, którymi przeszli przez grę uczestnicy, można wyróżnić dwie grupy. Pierwsza to kobiety (26–35 lat), „radikalne empatki”. Ta grupa najszybciej diagnozowała sytuację jako przemoc ekonomiczną lub psychiczną i podejmowała wybory skrajne, dążące do konfrontacji. Mężczyźni natomiast (zwłaszcza w przedziale wiekowym 46–55 lat) wybierali próby negocjacji, interpretując sytuację jako „problem do rozwiązania” wewnątrz rodziny, a nie strukturalną przemoc systemu, wobec której należy skierować bunt.

Wyniki gry zdają się sugerować, że społeczeństwo – zwłaszcza młodsze kobiety – nie „kupi” wizji dobrobytu okupionego samotnością i poświęceniem rolem zawodowym.

2.2.

Scenariusz 2: Zapaść („Twierdza Rodzina”)

Po serii kryzysów – klimatycznym, gospodarczym i geopolitycznym – Polska staje się krajem niepewności i regresu. Gospodarka „szarzeje”. Ze względu na duże wydatki wojskowe i odpływ kapitału zagranicznego powstaje duży deficyt ograniczający usługi publiczne. Instytucje publiczne są cieniem samych siebie. Zamożniejsi, młodzi ludzie z dobrymi zawodami wyjeżdżają do innych krajów gwarantujących większe bezpieczeństwo.

KOBIETY MASOWO WYCOFUJĄ SIĘ Z RYNKU PRACY, REZYGNUJĄC Z WŁASNYCH AMBICJI ZAWODOWYCH, BY PRZEJĄĆ ROLĘ OPIEKUNEK DZIECI, SENIORÓW I OSÓB NIESAMODZIELNYCH.

Państwo ogranicza swoje funkcje, a ciężar opieki wraca niemal wyłącznie na barki rodzin. Równość płci cofa się: kobiety masowo wycofują się z rynku pracy, rezygnując z własnych ambicji zawodowych, by przejąć rolę opiekunek dzieci, seniorów i osób niesamodzielnych. Mężczyźni częściej migrują za pracą lub angażują się w zajęcia dorywcze, co prowadzi do pogłębiania się nierówności w rodzinach. Dzietność spada dramatycznie.

Migracja jest jednocześnie potrzebna i budzi lęki, gdyż do mało atrakcyjnego kraju przyciąga emigrantów postrzeganych jako mniej atrakcyjni dla kraju. Akceptuje się „naszych” pracujących w opiece, odrzuca „innych”.

Brak bezpieczeństwa, zapaść gospodarcza i brak usług publicznych nie zachęcają młodych do zakładania rodzin. Ci, którzy mają dzieci, muszą zapewnić im opiekę i edukację w ramach zasobów domowych – z dziećmi pozostają kobiety, które mają trudności ze znalezieniem pracy zawodowej. Tradycyjny

model rodziny gwarantuje przetrwanie. Jest on postrzegany jako bastion stabilności i sprzeciw wobec chaosu globalizacji.

WNIOSKI Z GAMEBOOKA

Opowiadanie przygotowane do drugiego scenariusza to historia o zderzeniu dwóch wizji życia w świecie po upadku cywilizacji, gdzie rytm dnia wyznacza praca na roli. Matka, twardo stąpająca po ziemi, chce wydać bohaterkę/bohatera opowiadania za syna sąsiadów, by zapewnić przetrwanie gospodarstwa, podczas gdy ojciec karmi swoje dziecko marzeniami o wolności i partycypacji w dziedzictwie kulturowym czasów minionych, przedkryzysowych.

Gracz staje przed wyborem między symboliczną „sakiewką nasion”, oznaczającą bezpieczeństwo i obowiązek, a „tomikiem wierszy”, symbolizującym niepewną wolność. W zależności od podjętych decyzji historia kończy się zakorzenieniem w zastanej rzeczywistości społecznej, ucieczką ku nieznanemu horyzontowi lub dalszym życiem w rozdarciu.

Rozkład finałów (N=16):

- **68,75% (11 graczy) – Horyzont:** wyraźna przewaga narracji indywidualistycznej. Gracze wybierali wolność wyboru (książki) ponad bezpieczeństwo (ziemię).
- **18,75% (3 graczy) – Ziemia:** tylko troje graczy zdecydowało się na pozostanie i kontynuowanie tradycji rodu, uznając ochronę i bezpieczeństwo za priorytet.
- **12,5% (2 graczy) – Rozdarcie:** gracze, którzy utknęli w wahaniu do samego końca.

Spośród graczy mężczyźni we wszystkich grupach wiekowych przejawiali zdecydowane poparcie dla narracji indywidualistycznej. Narracja o rozwoju osobistym, ryzyku i zdobywaniu świata rezonowała z tą grupą niemal w 100%. Kobiety natomiast, zwłaszcza w grupie wiekowej 36–45 lat, choć w większości również wybrały miasto, przeszły ścieżką najbardziej niejednoznaczną. Częściej klikały w opcje sprawdzające stan gospodarstwa, wykazując poczucie odpowiedzialności za dziedzictwo.

Paradoksalnie to w najmłodszej grupie (16–25 lat) pojawiły się pojedyncze głosy za pozostaniem na wsi. Może to wynikać ze zmian kulturowych, gdzie powrót do natury jest postrzegany jako luksusowy wybór.

Nawet w obliczu zagrożenia uczestnicy, szczególnie mężczyźni, nie chcieli rezygnować z podmiotowości na rzecz bezpieczeństwa, które zapewnia postuszeństwo wobec rodu lub klanu. Nasuwa to wniosek, że strategie przetrwania pogłębiającego się kryzysu oparte wyłącznie na konserwatyzmie mogą nie zadziałać w dłuższej perspektywie.

2.3. _____

Scenariusz 3: Dyscyplina („Centralnie sterowana harmonia”)

Po dekadach napięć Polska wprowadza „Nowy Ład Społeczny” inspirowany unijnymi regulacjami. Państwo inwestuje w usługi



RÓWNOŚĆ PŁCI JEST TRAKTOWANA JAKO INTERES PUBLICZNY I FUNDAMENT STABILNOŚCI DEMOGRAFICZNEJ. URLOPY RODZICIELSKIE DLA OJCÓW STAJĄ SIĘ NORMĄ.



opiekuńcze, wprowadza ubezpieczenie pielęgnacyjne, dopłaty do job-sharingu i wysokie standardy integracji migrantów. Równość płci jest traktowana jako interes publiczny i fundament stabilności demograficznej.

Urlopy dla ojców stają się normą, a praca w niepełnym wymiarze ma wysoką społeczną akceptację. Kobiety i mężczyźni dzielą obowiązki, a zawody opiekuńcze zyskują prestiż. Dzierżyność wzrasta do 1,6–1,7 dzięki spójnym politykom społecznym i stabilnym warunkom pracy. To wynik zbliżony do średniej unijnej, choć nadal poniżej zastępowalności pokoleń.

Migranci są częścią społeczeństwa: objęci programami integracji i legalnej ścieżki do obywatelstwa wspierają zarówno rynek pracy, jak i różnorodność kulturową.

Jakość życia poprawia się – społeczeństwo jest stabilne, bezpieczne i egalitarne. Jednak ceną jest mniejsza innowacyjność: młodzi, kreatywni ludzie częściej wyjeżdżają, czując się ograniczeni przez system „zorganizowanej harmonii”. Narastają także napięcia społeczne związane z koniecznością utrzymania rozbudowanego systemu państwa opiekuńczego oraz wysokich obciążeń fiskalnych.

WNIOSKI Z GAMEBOOKA

Ta psychologiczna drama przedstawia rodzinę żyjącą w „idealnej harmonii”, która w rzeczywistości okazuje się emocjonalnym więzieniem. Bohater odkrywa list świadczący o ukrytej tęsknocie matki za innym życiem i dawną miłością, której symbolem staje się zapach jaśminu. Dylemat gracza polega

na wyborze między ochroną surowego, logicznego porządku narzuconego przez ojca a rolą powiernika sekretnych uczuć matki. Finał prowadzi do utrzymania absolutnej, cichej harmonii kosztem emocji, stworzenia sekretnej sojuszu z matką lub życia w ciężkiej, niewypowiedzianej pustce.

To scenariusz z najbardziej jednoznacznym wynikiem. Aż 84,6% graczy wybrało prawdę i emocje, nawet za cenę zburzenia idealnego ładu.

Rozkład finałów (N=13):

→ **84,6% (11 graczy) – Prawda/Współudział (Empatia):** aż 11 z 13 graczy wybrało opcję „Udajesz, że ją wyrzucasz, ale wsuwasz ją dyskretnie do kieszeni”, stając się sojusznikiem matki.



→ **15,4% (2 graczy) – Harmonia/Fasada (System):** tylko 2 graczy wybrało „Wyrzucasz gałązkę”, uznając porządek za ważniejszy od sentymentu.

Spośród graczy to jednak mężczyźni z grupy wiekowej 26–35 lat okazali się „strażnikami porządku” – właśnie wśród nich znaleźli się nieliczni obrońcy „systemu”. Wybierali oni opcje promujące spokój i unikanie konfliktów, nawet za cenę fałszu. Kobiety natomiast ze wszystkich grup wiekowych cechowała całkowita solidarność z dylematem matki. Wyniki punktowe w tej grupie były często ujemne, co świadczy o silnym zaangażowaniu emocjonalnym.

Uczestnicy byli skrajnie nieufni wobec systemów, które próbują odgórnie regulować sferę prywatną i emocjonalną, nawet jeśli robią to w imię „dobra ogółu”. Samorząd jako „Wielki Brat” zostaje przez nich odrzucony. Stoi to w interesującej relacji wobec wyrażanej podczas debat pewnej akceptacji dla scenariusza dyscypliny jako potencjalnie bardziej pożądanego od pozostałych, a przynajmniej budzącego mniejszą niechęć.

2.4.

Scenariusz 4: Transformacja („Algorytmiczna troska”)

Przełom w dziedzinie „afektywnej AI” (affective AI) i biotechnologii do 2035 roku doprowadził do powstania społeczeń-

■ **„AFEKTYWNA AI” I BIOTECHNOLOGIE PRZENIKAJĄ
CODZIENNOŚĆ: ASYSTENCI EMOCJONALNI, ROBOTY
OPIEKUŃCZE, PREDYKCJA ZDROWIA. RODZINA STAJE
SIĘ KONTRAKTEM OPIEKUŃCZYM OBEJMUJĄCYM LUDZI,
AI I ZWIERZĘTA. ■**

stwa, w którym praca, opieka i relacje zostały zautomatyzowane i zoptymalizowane.

„Afektywna AI” i biotechnologie przenikają codzienność: asystenci emocjonalni, roboty opiekuńcze, predykcja zdrowia. Ektogeneza (prowadzenie ciąży w sztucznej macicy) i edycja genów istnieją w regulowanym, ograniczonym reżimie – ale stają się powoli coraz bardziej dostępne. Rodzina staje się kontraktem opiekuńczym obejmującym ludzi, AI i zwierzęta.

Postęp technologiczny umożliwił zakładanie rodzin bez tworzenia się par. Budowanie relacji przestało być atrakcyjne – życie w pojedynkę z pomocą AI i robotów stało się wystarczające. Samotność stała się nową normalnością, a partnerstwo między kobietą i mężczyzną przestało być potrzebne. Przyrost

demograficzny jest utrzymywany na absolutnym minimum poprzez ektogenezę.

Część społeczeństwa doświadcza bezprecedensowego dobrostanu i elastyczności ról (bycie mężczyzną czy kobietą w zasadzie staje się tym samym, nierówności płciowe znikają), ale pojawia się kryzys tożsamości („kim jestem, jeśli mój najbliższy partner to algorytm?”).

Odczuwalny jest brak kontaktu i relacji z drugim człowiekiem, jednak ludzie utracili umiejętność ich tworzenia. Zbyt duży wysiłek, konieczność kompromisu i brak pełnego zaspokojenia wszystkich indywidualnych potrzeb, a także wysokie ryzyko zranienia czy odrzucenia w kontakcie z drugim człowiekiem spowodowały bardzo małą skłonność do budowania relacji.

Do 2045 r. trwa spór: zakaz ektogenezy i upadek ludzkości czy akceptacja nowej rzeczywistości i umożliwienie połączenia AI i człowieka w jednym ciele.

WNIOSKI Z GAMEBOOKA

Scenariusz science fiction badający granice człowieczeństwa i miłości w obliczu technologii. Bohater zaczyna zauważać, że jego matka nie starzeje się i ma zawsze chłodną skórę, co prowadzi do wyznania ojca: z lęku przed osamotnieniem zastąpił biologiczną partnerkę zaawansowanym biorobotem. Gracz musi zdefiniować, czym lub kim jest dla niego matka – czy tylko „opiekunką” z algorytmem troski, czy istotą zdolną do miłości mimo braku biologicznego ciepła. Opowieść kończy się albo

uznaniem relacji za funkcjonalną i zimną, pełną akceptacją nieludzkiej matki albo trwaniem w zawieszaniu między prawdą a uczuciem.

Rozkład finałów (N=13):

- **46,1% (6 graczy) – Ciepło/akceptacja (Empatia):** gracze, którzy ostatecznie zaakceptowali relację z matką-robotem bez potrzeby definitywnego rozstrzygnięcia o jej statusie jako nie-człowieka.
- **38,5% (5 graczy) – Chłód (System):** gracze, którzy nie podejmowali decyzji wskazujących na to, że są w stanie żywić uczucia do androidki, akcentowali w ten sposób barierę poznawczą.
- **15,4% (2 graczy) – Tajemnica (Środek):** gracze, którzy nie dotarli do jednoznacznego finału, pozostając w sferze domysłów co do tego, kim jest matka.

Ten scenariusz okazał się najbardziej polaryzujący, co nie jest zaskakujące, skoro gracze musieli zdecydować, czy zaakceptować androida zastępującego matkę. Technologia w sferze opieki budzi silny lęk przed utratą „człowieczeństwa”, ale młodsze pokolenia są bardziej skłonne redefiniować pojęcie bliskości.

Spośród graczy kobiety (26–35 lat) przejawiały największą gotowość do wejścia w relację z matką-androidką bez rozstrzygnięcia o jej statusie. Mężczyźni, zwłaszcza powyżej 36. roku życia, preferowali wybory odpowiadające potrzebie weryfikacji. Ciągłe sprawdzanie „autentyczności” uczuć maszyny prowadziło do dystansu i chłodnych zakończeń.



III. WNIOSKI Z DEBAT FORESIGHTOWYCH

W tej części raportu dokonujemy syntezy wniosków wypracowanych przez uczestników warsztatów. Rozdział zbudowany jest z analiz przekrojowych pod kątem opinii z debat dotyczących doświadczenia życia rodzinnego, rynku pracy i gospodarki oraz polityki społecznej i roli samorządu w poszczególnych scenariuszach. Kolejny, IV rozdział zawiera natomiast rekomendacje z debat. Bardziej szczegółowy referat stanowisk zajmowanych w poszczególnych debatach znajduje się w aneksie do raportu.

3.1. _____

Doświadczenie życia rodzinnego

Jak zmienia się definicja „domu” i relacji partnerskich w zależności od scenariusza? Analiza wypełnianych przez uczestników formularzy oraz notatek warsztatowych ujawnia, że we wszystkich scenariuszach rodzina jako wspólnota emocjonalna znajduje się w głębokim kryzysie, choć jego przyczyny są skrajnie różne. Wy-

jątkiem byłaby nieco zmodyfikowana, bardziej utopijna wersja scenariusza Dyscypliny, która – co ciekawe – była spontanicznie postulowana przez uczestników na każdej z debat.

WZROST

Uczestnicy debat jednoznacznie wskazują, że w scenariuszu ciągłego wzrostu gospodarczego największą ofiarą jest czas dla bliskich.

Relacje rodzicielskie zostają zastąpione przez usługi. Jak zanotowano w Gdańsku: „Dziecko staje się towarem luksusowym, projektem inwestycyjnym”. Rodzice, zamiast być obecni, stają się menedżerami edukacji swoich dzieci. Szczególnie dotkliwe jest to dla tzw. „pokolenia kanapkowego” (sandwich generation), które musi zarządzać (finansować) opiekę zarówno nad wymagającymi sukcesu dziećmi, jak i długowiecznymi rodzicami. Równość w tym modelu istnieje, ale jest to równość dwojga zapracowanych współlokatorów.

Uczestnicy z Wrocławia zauważyli ryzyko „wzrostu liczby singli z wyboru” – wchodzenie w relacje staje się nieopłacalne

UCZESTNICY DEBAT JEDNOZNACZNIE WSKAZUJĄ, ŻE W SCENARIUSZU CIĄGŁEGO WZROSTU GOSPODARCZEGO NAJWIĘKSZĄ OFIARĄ JEST CZAS DLA BLISKICH. RELACJE RODZICIELSKIE ZOSTAJĄ ZASTĄPIONE PRZEZ USŁUGI.

energetycznie w świecie nastawionym na sukces jednostki.

Jak wskazaliśmy w poprzednim rozdziale, również gry decyzyjne pokazały, że ten model jest społecznie trudny do utrzymania. Zarówno w toku debat, jak i w grze większość uczestników opowiedziała się za konfrontacją z trudną prawdą o emocjonalnej pustce, zamiast podtrzymywać mit sukcesu. Uczestnicy naszego projektu, zwłaszcza kobiety, deklarują gotowość poświęcenia części komfortu materialnego na rzecz autentycznej relacji.

ZAPAŚĆ

W tym scenariuszu obserwujemy gwałtowny regres do konserwatyizmu, który nie wynika z wyboru światopoglądowego, lecz z brutalnej konieczności ekonomicznej.

W momencie kryzysu państwa ciężar opieki spada natychmiast na gospodarstwa domowe, a w praktyce – na kobiety. Brak darmowych żłobków czy opieki senioralnej zmusza rodziny do wyboru: ktoś musi zostać w domu. Ze względów ekonomicznych (luka płacowa) najczęściej jest to matka. Powracają domy wielopokoleniowe, ale nie jako sielska wizja „Domu nad rozlewiskiem”, lecz jako zagęszczone mieszkania w blokach, gdzie brak prywatności rodzi konflikty.

Mężczyzna zostaje zredukowany do roli „dostawcy zasobów”. Presja ekonomiczna osłabia partnerstwo emocjonalne. Mężczyzna, który traci pracę w tym scenariuszu, traci także swoją pozycję w rodzinie, co prowadzi do frustracji i rozpadu więzi.

W świetle wyników debaty i gamebooka nawet w obliczu

antycypowanego upadku cywilizacji i trwałego kryzysu Polacy wykazują silne przywiązanie do autonomii. W grze decyzyjnej większość uczestników wybrała ryzyko i nieznane zamiast bezpiecznej, ale ograniczającej roli w klanie rodzinnym na wsi.

Jest to sygnał, że polityka oparta na „powrocie do korzeni” może spotkać się z oporem, jeśli będzie ograniczać autonomię jednostki. W wizjach przyszłości rodziny i społeczeństwa trudno więc przedstawiać konserwatywne wartości i podporządkowanie jako wystarczającą odpowiedź na kryzys.

DYSCYPLINA

Ten scenariusz budził wśród uczestników mieszane uczucia – od ulgi, którą daje bezpieczeństwo państwa spełniającego rolę surowego rodzica, po niepokój związany z nadzorem.

System w scenariuszu dyscypliny wymusza podział obowiązków. Jak wskazali uczestnicy debaty w Poznaniu: „Obowiązkowy urlop dla ojca albo kara finansowa”. Teoretycznie likwiduje to „karę za macierzyństwo”, jednak uczestnicy licznie stawiali pytania o jakość takich relacji. Czy zadekretowana równość przekłada się na autentyczne zaangażowanie? Jak blisko autorytaryzmu możemy czuć się bezpiecznie, nawet jeśli taki system proponuje strategie życiowe, które można uznać za pożądane ze względu na partnerstwo i solidarność międzypokoleniową?

W tej wizji przyszłości rodziny w Polsce mają zapewniony byt socjalny, co sprzyja stabilizacji, ale tracą część sprawczości w wychowaniu dzieci. Edukacja i formowanie postaw stają się domeną państwa, które dąży do wychowania „idealnego obywatela”.



**W TEJ WIZJI
PRZYSZŁOŚCI
RODZINY W POLSCE
MAJĄ ZAPEWNIONY
BYT SOCJALNY,
CO SPRZYJA
STABILIZACJI,
ALE TRACĄ CZĘŚĆ
SPRAWCZOŚCI W WY-
- CHOWANIU DZIECI.**



Warto jednak zauważyć, że choć w toku debat uczestnicy próbowali oswoić tę wizję przyszłości, to zarazem był to scenariusz, którego wewnętrzną logikę zdecydowanie odrzucili uczestnicy gry – 85% badanych wybrało „trudną prawdę” zamiast „doskonałego ładu”. Sugeruje to, że polityka społeczna o cechach inżynierii społecznej może nie spotkać się z akceptacją.

Uczestnicy wskazywali raczej na potrzebę wsparcia niż sterowania emocjami i wyborami jednostek. Jednocześnie deklarowali gotowość poparcia rozwiązań, które prowadziłyby do bardziej partnerskiego modelu rodziny, a zarazem sprzyjały stabilności demograficznej i przyrostowi naturalnemu bliższemu poziomowi zapewniającemu utrzymanie liczebności ludności Polski.

TRANSFORMACJA

Wnioski z debat wokół scenariusza technologicznego koncentrują się na fundamentalnym pytaniu: czy technologia wyzwoli nas z biologii, czy pozbawi nas człowieczeństwa?

Podczas debat duże emocje w grupach dyskusyjnych budziła ektogeneza – czy jest to szansa, czy pułapka? Uczestnicy debat, szczególnie w Poznaniu, zwrócili uwagę na konieczność regulacji ektogenezy i rozwoju AI. Z jednej strony technologia ta może przynieść niemal pełną równość płci, znosząc biologiczny ciężar ciąży. Z drugiej – rodzi poważny dylemat bioetyczny: co stanie się z więzią rodzicielską, gdy proces narodzin zostanie „ztechnicyzowany”?



Warto przypomnieć, że wobec nowości proponowanych w tym scenariuszu również wyniki gry decyzyjnej były wyraźnie spolaryzowane. Młode kobiety („radykalne empatki”) były znacznie bardziej otwarte na uznanie relacji z AI za wartościową („liczy się wsparcie, nie pochodzenie”), podczas gdy starsi mężczyźni częściej odrzucali technologię jako „nieludzką”.

Może to wskazywać na nadchodzącą zmianę pokoleniową w definiowaniu tego, czym są „opieka” i „bliskość”.

3.2.

Rynek pracy i gospodarka

Czy praca przyszłości będzie sprzymierzeńcem, czy wrogiem równości rodzicielskiej? Analiza w tej domenie pokazuje, że największym zagrożeniem dla równości nie jest brak pracy, lecz jej charakter – wymagający albo całkowitej dyspozycyjności (scenariusz Wzrostu), albo walki o przetrwanie (scenariusz Zapaści).

WZROST

Paradoksalnie świat dobrobytu i cyfryzacji generuje nowe bariery dla ojców chcących angażować się w życie domowe. Jak zauważyli uczestnicy debaty we Wrocławiu, demaskując kierunek, w którym zmierza mit home office, praca zdalna w tym scenariuszu nie oznacza „więcej czasu dla rodziny”, lecz raczej „biuro w sypialni”. Elastyczność zmienia się w permanentną

dostępność.

Pracodawcy, oferując elastyczne godziny pracy, oczekują jednocześnie natychmiastowej reakcji o każdej porze, co w praktyce uniemożliwia pełne skupienie się na dziecku („tata jest w domu, ale duchem w pracy”).

Rynek dzieli się więc na „szybką ścieżkę” dla tych, którzy są dyspozycyjni 24/7 (i awansują), oraz „boczny tor” dla tych, którzy mają zobowiązania opiekuńcze. Jeśli system nie będzie aktywnie wspierał równości, presja ekonomiczna może wypychać ojców do tej pierwszej grupy.

ZAPAŚĆ

W warunkach kryzysu prawa pracownicze (w tym uprawnienia rodzicielskie) stają się fikcją. Rośnie znaczenie prekaria-tu – klasy pracowników pozbawionych stabilności zatrudnienia, pracujących na akord, bez płatnych urlopów. Uczestnicy z Gdańska wskazywali, że w obliczu bezrobocia pracownik

KODEKS PRACY PRZESTAJE DZIAŁAĆ W ZDERZENIU Z REALIAMI EKONOMICZNYMI – ZNACZENIE MAJĄ PRZED WSZYSTKIM INDYWIDUALNE USTALENIA Z PRACODAWCĄ, CZĘSTO OPARTE NA ASYMETRYCZNEJ RELACJI SIŁ.

obawia się upomnieć o urlop ojcowski.

Kodeks pracy przestaje działać w zderzeniu z realiami ekonomicznymi – znaczenie mają przede wszystkim indywidualne ustalenia z pracodawcą, często oparte na asymetrycznej relacji sił, które mogą podlegać doraźnym i niekorzystnym dla pracowników zmianom.

Brak usług publicznych wypycha kobiety do szarej strefy lub do biernego zawodowo „zaplecza domowego”. Praca opiekuńcza staje się obciążeniem, za którym nie idą żadne świadczenia emerytalne. W efekcie wiele kobiet pozostaje poza systemem zabezpieczenia społecznego.

DYSCYPLINA

Tutaj rynek pracy jest przewidywalny, ale sztywny. Uczestnicy debaty w Poznaniu przewidują, że w tym świecie firmy są ściśle rozliczane z wskaźników ESG (Environmental, Social, Governance). Każda firma musi raportować strukturę płci na każdym szczeblu. Awans zależy nie tylko od wyników, ale także od „profilu społecznego” kandydata.

Może to prowadzić do sytuacji, w której kompetencje schodzą na drugi plan, a beneficjentami rozwoju staje się nowa „nomenklatura” pracowników wybierających strategię życiową zgodną z logiką systemu.

Silna ochrona miejsc pracy sprzyja w tym scenariuszu decyzjom o rodzicielstwie (brak lęku o utratę dochodu), ale wysokie podatki ograniczają aspiracje finansowe. Praca jest obowiązkiem obywatelskim, a nie drogą do indywidualnego sukcesu.



TRANSFORMACJA

Automatyzacja i AI zmieniają definicję wartości pracowników na rynku. Następuje również redefinicja kariery: skoro AI wykonuje większość zadań analitycznych, prawnych czy księgowych, na znaczeniu zyskują (teoretycznie) kompetencje stricte ludzkie – empatia, opieka, terapia czy sztuka. To historyczna szansa na dowartościowanie zawodów opiekuńczych, tradycyjnie zdominowanych przez kobiety.

W debatach pojawiał się również temat dochodu podstawowego, a więc świadczenia pieniężnego lub towarowego, które otrzymuje każdy obywatel niezależnie od zatrudnienia, dochodu czy innych cech osobistych. Zdaniem uczestników debat, jeśli w odpowiedzi na automatyzację wprowadzono by takie gwarantowane świadczenie dla wszystkich obywateli, mogłoby ono zapewnić bezpieczeństwo bytowe potrzebne do planowania przyszłości.

Jednocześnie uczestnicy debat wskazywali na ryzyko apatii i utraty poczucia sensu. Praca organizuje życie i daje poczucie sprawstwa. Bez niej część rodziców mogłaby pogrążyć się w marazmie, uciekając w wirtualne światy gier i rozrywki.

3.3. Polityka społeczna i rola samorządu

Jaka rola przypadnie lokalnym władzom w każdym z analizowanych scenariuszy w 2045 roku? Z analizy warsztatów wyłania się obraz samorządu, który musi ewoluować od administratora spraw komunalnych ku roli zaangażowanego animatora więzi społecznych.

WZROST

W bogatym świecie Wzrostu usługi publiczne ulegają atrofii na rzecz sektora prywatnego.

Dobre szkoły, żłobki i kliniki w tym scenariuszu są wyłącznie prywatne i płatne. Rola samorządu ogranicza się do zapewnienia infrastruktury dla biznesu. Uczestnicy ostrzegają przed miastem „dwóch prędkości” oraz powstawaniem zamkniętych enklaw bogactwa otoczonych dzielnicami biedy.

Samorząd musi walczyć o utrzymanie jakiegokolwiek spójności społecznej. Jego rolą jest obrona przestrzeni publicznych, które nie są skomercjalizowane – parków, bibliotek czy dar-



mowych boisk, stających się ostatnimi miejscami spotkań różnych klas społecznych.

ZAPAŚĆ

To najtrudniejszy scenariusz dla włodarzy, wymagający zarządzania niedoborem. Budżety są puste. Samorząd nie buduje nowych aquaparków czy żłobków, lecz próbuje utrzymać przy życiu to, co już istnieje.

Organizacje pozarządowe oraz oddolne grupy samopomocy sąsiedzkiej przejmują część zadań państwa. W Gdańsku wskazywano na konieczność tworzenia „centrów sąsiedzkich”. Urzędnik staje się raczej koordynatorem wolontariatu niż decydemtem.

DYSCYPLINA

Samorząd jest sprawny, ale opresyjny. Żłobki i szkoły są powszechne, darmowe i wysokiej jakości, jednak działają według sztywnych reguł rejonizacji i kontroli społecznej. Rodzic nie ma dużego wyboru – system zakłada, że najlepiej wie, co jest do-

bre dla dziecka.

Systemy wsparcia są powiązane z mechanizmami kontroli. Aby otrzymać zasiłek, trzeba udowodnić realizację określonych celów wychowawczych. Wyzwaniem dla urzędników staje się zachowanie ludzkiej twarzy w zbiurokratyzowanym systemie.

TRANSFORMACJA

Technologia optymalizuje usługi miejskie, ale może prowadzić do pomijania ludzkiego wymiaru relacji społecznych. Algorytmy idealnie zarządzają ruchem czy zużyciem energii, ale pojawia się pytanie, czy potrafią również zarządzać opieką społeczną.

Pojawia się ryzyko „algorytmicznej dyskryminacji”, gdy system automatycznie odmawia wsparcia rodzinom, które nie pasują do modelu zapisanych w bazie danych wzorców.

Zamiast placów zabaw – gdzie dzieci spotykają się fizycznie – miasto inwestuje w infrastrukturę cyfrową (VR). Uczestnicy debat wskazywali jednak na konieczność tworzenia „stref wolnych od technologii”, czyli przestrzeni, w których samorząd aktywnie promuje bezpośrednie relacje międzyludzkie.

POJAWIA SIĘ RYZYKO „ALGORYTMICZNEJ DYSKRYMINACJI”, GDY SYSTEM AUTOMATYCZNIE ODMAWIA WSPARCIA RODZINOM, KTÓRE NIE PASUJĄ DO MODELU ZAPISANYCH W BAZIE DANYCH WZORCÓW.



IV. ROZWIĄZANIA. JAKA MAPA DROGOWA NA LATA 2025–2045?

Przyszłość nie jest jeszcze napisana. Poniższe rekomendacje stanowią syntezę pomysłów („Bank Rozwiązań”) zgłoszonych przez uczestników warsztatów oraz wniosków płynących z symulacji gamebookowych.

4.1. _____

Luki kompetencyjne, czyli czego musimy się nauczyć?

Zanim wdrożymy rozwiązania systemowe, musimy uzupełnić braki w wiedzy i umiejętnościach. Z analizy tematów omawianych w toku debat foresightowych wynika, że kluczowe będą:

- **Zarządzanie różnorodnością** – rozumiane jako umiejętność łączenia potrzeb seniorów, imigrantów i zatomizowanych cyfrowo młodych ludzi. Urzędnik przyszłości powinien pełnić także rolę mediatora kulturowego.
- **Empatia cyfrowa** – rozumienie wpływu technologii na psychikę i relacje społeczne. Wspólnoty lokalne muszą w swoich organach i instytucjach rozwinąć zdolność rozpoznawania uzależnień cyfrowych oraz projektowania usług, które nie wykluczają osób mniej biegłych technologicznie.
- **Rezyliencja (odporność)** – zdolność systemu i należących do niego jednostek do przetrwania kryzysu, szybkiego odzyskania równowagi i adaptacji do nowych warunków. Wymaga to umiejętności improwizacji oraz radzenia sobie przy

ograniczonych zasobach (co będzie szczególnie istotne w scenariuszu Zapaści, gdzie pogłębia się polikryzys).

4.2. _____

Rekomendacje dla samorządów (poziom wspólnoty lokalnej)

Samorząd jest najbliżej obywatela i to on w dużej mierze będzie odpowiadał za „spajanie” wspólnoty w trudnych czasach.

→ **Inwestycje w „Trzecie Miejsca” (strategia antysamotnościowa)**

- ◊ W świecie Wzrostu i Transformacji ludzie coraz częściej doświadczają deficytu relacji. Samorzady powinny in-

ZANIM WDROŻYMY ROZWIĄZANIA SYSTEMOWE, MUSIMY UZUPEŁNIĆ BRAKI W WIEDZY I UMIEJĘTNOŚCIACH. SAMORZĄD JEST NAJBLIŻEJ OBYWATELA I TO ON W DUŻEJ MIERZE BĘDZIE ODPOWIADAŁ ZA „SPAJANIE” WSPÓLNOTY W TRUDNYCH CZASACH.

westować w tzw. Trzecie Miejsca – darmowe, dostępne i przyjazne przestrzenie społeczne, które nie są ani domem (pierwsze miejsce), ani pracą (drugie miejsce). Mogą to być nowoczesne biblioteki (mediateki), domy sąsiedzkie z kuchnią społeczną czy otwarte ogrody działkowe.

- ◊ Cel: stworzenie fizycznej alternatywy dla relacji cyfrowych oraz przestrzeni, w których można przebywać i spotykać się z innymi bez konieczności konsumpcji.

→ **Depolityzacja wsparcia i budowa kapitału społecznego (strategia na czas Zapaści)**

- ◊ Wspieranie oddolnych organizacji pozarządowych oraz grup nieformalnych już teraz, w okresie względnej stabilności i dostępności zasobów. Obejmuje to budowanie sieci wolontariatu sąsiedzkiego oraz rozwój inicjatyw takich jak Banki Czasu (systemy wymiany usług sąsiedzkich).
- ◊ Cel: gdy budżet centralny zawiedzie, lokalne sieci wsparcia mogą stać się kluczowym elementem systemu pomocy. W wielu sytuacjach wsparcie sąsiedzkie może okazać się szybsze i bardziej dostępne niż pomoc instytucjonalna.

→ **Miasto 15-minutowe jako narzędzie równości płci**

- ◊ Projektowanie osiedli zgodnie z ideą miasta 15-minutowego, w którym wszystkie kluczowe usługi (żłobek, szko-



ła, lekarz, opieka senioralna, sklep) znajdują się w zasięgu krótkiego spaceru.

- ◊ Cel: oszczędność czasu. Obecnie logistyka codziennych obowiązków (np. odwożenie dzieci) w dużej mierze obciąża kobiety. Miasto zwarte przestrzennie może ograniczyć te obciążenia i ułatwić godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym.

→ **Promocja ojcostwa w przestrzeni miejskiej**

- ◊ Kampanie wizerunkowe pokazujące ojców jako równoprawnych opiekunów (np. na plakatach miejskich czy w materiałach urzędowych). Tworzenie „Klubów Ojca” przy domach kultury, gdzie ojcowie mogą spędzać czas z dziećmi w przyjaznej i wspierającej przestrzeni.
- ◊ Cel: stopniowa zmiana norm społecznych poprzez widoczność pozytywnych wzorców („skoro inni to robią, to jest to normalne”), zanim podobne zmiany zostaną wymuszone przez kryzys społeczny lub regulacje prawne.

4.3.

Rekomendacje dla władzy centralnej

Uczestnicy warsztatów (zwłaszcza w kontekście scenariuszy Transformacji i Dyscypliny) wskazali na obszary wymagające pilnej interwencji legislacyjnej. Z aprobatą spotkało się hasło „prawo, które nadąża za technologią i życiem”, co – jak warto zauważyć – odbiega od tradycyjnego „prawa, które nadąża za rzeczywistością”. Wskazuje to, że punktem odniesienia dla przyszłych systemów normatywnych powinno być zarówno świadome wykorzystanie nowych technologii, jak i troska o jakość życia.

→ **Regulacja AI i biotechnologii (odpowiedź na scenariusz Transformacji)**

- ◊ Niezbędne jest rozpoczęcie debaty bioetycznej i prawnej nad statusem technologii opiekuńczych i reprodukcyjnych (w tym ektogenezy).
- ◊ Działanie: stworzenie „bezpiecznika AI” – przepisów gwarantujących, że technologia wspiera, a nie zastępuje relacje międzyludzkie (np. prawo dziecka do opieki sprawowanej przez człowieka w kluczowych fazach rozwoju czy zakaz zastępowania opiekunów w żłobkach robotami).

→ **Prawo do bycia offline (odpowiedź na scenariusz Wzrostu)**

- ◊ Nowelizacja kodeksu pracy wprowadzająca skuteczne „prawo do odłączenia się” (right to disconnect), czyli

gwarancję braku konsekwencji zawodowych za nieodbieranie służbowych maili i telefonów po godzinach pracy.

- ◊ Działanie: ochrona pracowników przed presją dyspozycyjności 24/7, która negatywnie wpływa na życie rodzinne i może wypychać zaangażowanych rodziców z rynku pracy.

→ **Elastyczność bez pułapek (odpowiedź na badania Michonnia)**

- ◊ Promowanie rozwiązań prawnych, które umożliwiają elastyczność (praca zdalna, zadaniowa), ale jednocześnie zapewniają skuteczną ochronę przed nadgodzinami i ukrytą pracą.
- ◊ Działanie: wprowadzenie zachęt podatkowych dla firm, które realnie (a nie tylko deklaratywnie) wspierają łączenie ról rodzinnych i zawodowych, np. poprzez skrócony tydzień pracy dla rodziców małych dzieci (model czterodniowego tygodnia pracy).

→ **Edukacja dla przyszłości**

- ◊ Rozwój podstawy programowej poprzez odejście od nauki pamięciowej (którą coraz skuteczniej wykonują systemy AI) na rzecz kształtowania kompetencji miękkich: empatii, pracy zespołowej, rozwiązywania konfliktów oraz odporności psychicznej.
- ◊ Cel: wychowanie pokolenia bardziej odpornego na kryzysy relacyjne i lepiej przygotowanego do budowania trwałych, partnerskich relacji w dorosłym życiu.

4.4.

Rekomendacje dla pracodawców

Biznes jest kluczowym aktorem w scenariuszu Wzrostu, ale jego rola pozostaje istotna w każdym wariantcie przyszłości.

→ **Walka z „karą za macierzyństwo” poprzez „premię za ojcostwo”**

- ◊ Aktywne zachęcanie mężczyzn do korzystania z urlopów rodzicielskich – nie tylko jako przysługującego prawa, lecz także jako elementu rozwoju kompetencji przywódczych (np. zarządzania w sytuacjach niepewności czy rozwijania empatii).
- ◊ Działanie: firmowe programy dopłat do zasiłku macierzyńskiego dla ojców, aby niwelować barierę finansową (często to ojcowie osiągają wyższe dochody, przez co skorzystanie z urlopu oznacza większą stratę dla budżetu domowego).

→ **Kultura organizacyjna oparta na efektach, a nie na obecności**

- ◊ Odejdźcie od kultury nadgodzin i „wysiadywania” w pracy jako głównej miary zaangażowania.
- ◊ Działanie: szkolenia dla menedżerów, aby nie promowali pracowników „zawsze dostępnych” kosztem tych, którzy efektywnie łączą role zawodowe i rodzinne. Warto również zadbać o transparentność ścieżek awansu dla osób pracu-

jących w niepełnym wymiarze czasu – praca na 3/4 etatu nie powinna oznaczać końca możliwości rozwoju kariery.

→ **Reskilling zamiast zwolnień (odpowiedź na scenariusz Transformacji)**

- ◊ W obliczu automatyzacji firmy powinny inwestować w re-skilling (proces głębokiego przekwalifikowania pracowników), aby przygotować ich do ról wymagających kompetencji typowo ludzkich – takich jak opieka, relacyjność czy wsparcie społeczne – których AI nie zastąpi.

4.5.

Co musimy przestać robić?

Aby przyszłość nas nie zaskoczyła, warto już dziś zrewidować niektóre utrwalone praktyki:

- **Ograniczenie inwestycji w „twardą infrastrukturę” bez odpowiedniego programu społecznego:** budowanie domów kultury, które pozostają niewykorzystane z powodu braku środków na animatorów i programy działań, prowadzi do nieefektywnego wykorzystania zasobów. Równie istotne jak infrastruktura są inwestycje w ludzi – animatorów i organizatorów życia społecznego, którzy mogą działać także w mniej formalnych przestrzeniach, np. w parkach czy na osiedlach.

- **Odejście od komunikacji opartej na stereotypach:** prezentowanie w materiałach promocyjnych miast lub firm wyłącznie matek z dziećmi utrwala przekonanie, że opieka jest przede wszystkim rolą kobiet. Warto promować bardziej zróżnicowane wizerunki, w tym ojców aktywnie zaangażowanych w opiekę nad dziećmi.
- **Rezygnacja z ignorowania wpływu technologii:** zakładanie, że rozwój AI nie wpłynie na modele wychowania, edukacji czy pracy, może utrudnić przygotowanie się na nadchodzące zmiany. Konieczne jest stopniowe osvajanie tych narzędzi i refleksja nad ich odpowiedzialnym wykorzystaniem już dziś.

Podsumowanie

Raport „Scenariusze przyszłości dla polskich rodzin i samorządów 2045” dobitnie udowadnia, że budowa odpornego społeczeństwa w dobie nakładających się kryzysów i rewolucji technologicznej musi rozpoczynać się od fundamentalnej zmiany w domu – równego podziału obowiązków opiekuńczych.

Analiza czterech radykalnych scenariuszy przyszłości (Wzrostu, Zapaści, Dyscypliny i Transformacji) pokazuje, że tradycyjne modele polityki społecznej ulegają wyczerpaniu, a w każdym z wariantów polska rodzina staje w obliczu potężnych wyzwań: od alienacji i wypalenia przez kulturę pracy 24/7, po kryzys tożsamości w świecie zdominowanym przez algorytmy i biotechnologię.

Aby uchronić naszą tkankę społeczną przed rozpadem, konieczne jest przededefiniowanie pojęcia elastyczności pracy oraz

KAMPANIE WIZERUNKOWE POKAZUJĄCE OJCÓW JAKO RÓWNO - PRAWNYCH OPIEKUNÓW. TWORZENIE „KLUBÓW OJCA” PRZY DOMACH KULTURY, GDZIE OJCOWIE MOGĄ SPĘDZAĆ CZAS Z DZIEĆMI W PRZYJAZNEJ I WSPIERAJĄCEJ PRZESTRZENI.

systemowe wsparcie partnerskiego modelu rodziny. W obliczu tych wyzwań kluczowa odpowiedzialność za kształtowanie bezpiecznej przyszłości spoczywa na samorządach, państwie i pracodawcach.

Raport wskazuje, że najważniejszą walutą przyszłości nie będą same innowacje technologiczne, lecz ludzka relacyjność i empatia. Dlatego decydenci muszą przejść od roli administratorów do animatorów więzi społecznych, inwestując w „Trzecie Miejsca” chroniące przed samotnością, wprowadzając skuteczne prawo do odłączenia się (ochrona work-life balance) oraz tworząc mądre regulacje bioetyczne dla rozwijającej się sztucznej inteligencji oraz biologii syntetycznej.

Tylko proaktywne i odważne działanie już dziś pozwoli na stworzenie w 2045 roku rzeczywistości, w której postęp służy prawdziwej równości i dobrostanowi mieszkańców, a nie pogłębianiu społecznych podziałów.

**CHCESZ Z NAMI
TWORZYĆ ŚWIAT
RÓWNYCH SZANS?**

WŁĄCZ SIĘ W NASZE DZIAŁANIA!

W następstwie debaty poświęconej roli partnerstwa w rodzicielstwie w budowaniu społeczeństwa równych szans zapraszamy organizacje społeczne, instytucje, samorządy, pracodawców oraz wszystkie środowiska działające na rzecz rodzin, dzieci i równości do wspólnego działania.

Poniżej przedstawiamy propozycję wspólnej deklaracji oraz zaproszenie do udziału w kampanii społecznej **„Tata, kiedy urlop?”**. Chcemy, aby deklaracja stała się punktem wyjścia do rozmowy, współpracy i konkretnych działań wzmacniających partnerskie rodzicielstwo — w rodzinach, miejscach pracy, instytucjach i wspólnotach lokalnych.

Zachęcamy do podpisania deklaracji, włączenia jej do własnych działań edukacyjnych i komunikacyjnych oraz do współtworzenia kampanii społecznej, która promuje aktywne ojcostwo, wspólną opiekę nad dziećmi i bardziej sprawiedliwy podział odpowiedzialności rodzicielskiej.

Razem możemy wzmacniać przekaz, że równość szans zaczyna się w domu — tam, gdzie matki i ojcowie mają prawo do obecności, rozwoju i partnerskiego dzielenia się opieką.

Wspólna deklaracja: promujemy partnerstwo w rodzicielstwie na rzecz społeczeństwa równych szans

Dzisiejsze społeczeństwo wyraźnie formułuje swoje aspiracje: 58% Polek i Polaków uważa partnerski model rodziny za opty-

malny, a 79% jest przekonanych, że mama i tata są równie dobrymi opiekunami dla swoich dzieci.

Przyjmujemy te głosy z otwartością i odpowiedzialnością. Chcemy wspierać świat, w którym partnerstwo w rodzicielstwie jest nie tylko wartością samą w sobie, ale również drogą do lepszej jakości życia oraz do budowania równości społecznej i ekonomicznej — dla dzisiejszych rodziców i kolejnych pokoleń dzieci.

WSPIERAMY POTRZEBĘ ŁĄCZENIA WIELU ŻYCIOWYCH RÓL.

Rozumiemy, że współczesne matki i ojcowie mają podobne ambicje: pragną rozwijać się osobiście i zawodowo, a jednocześnie chcą być w pełni obecnymi rodzicami. Uznajemy, że wspieranie obojga rodziców w godzeniu tych sfer jest kluczowe, aby każda osoba mogła realizować swoje aspiracje i czerpać satysfakcję z pełnionych ról rodzinnych, zawodowych i społecznych.

PARTNERSTWO RODZICÓW TO KAPITAŁ DLA DZIECKA.

Wspólna opieka od pierwszych miesięcy życia buduje fundament zdrowia psychicznego i poczucia bezpieczeństwa dziecka. Relacja z tatą, będąca naturalnym dopełnieniem troski mamy, wzmacnia odporność emocjonalną oraz poczucie własnej wartości, dając najmłodszym lepszy start w przyszłość.

PIERWSZYM KROKIEM DO PARTNERSTWA JEST PODZIAŁ URLOPU RODZICIELSKIEGO.

Urlop rodzicielski, który tata spędza z dzieckiem samodzielnie — kiedy mama wraca do aktywności zawodowej — to szansa na zbudowanie bliskiej relacji poprzez udział w codziennych rytuałach, decyzjach i obowiązkach opiekuńczych. Tata nie jest wtedy „pomocnikiem mamy”, ale samodzielnym, kompetentnym i równoprawnym rodzicem. To wzmacnia jego kompetencje rodzicielskie oraz poczucie sprawczości, a mamie daje realną przestrzeń na powrót do aktywności zawodowej ze spokojniejszą głową.

OPIEKA TO DZIELENIE SIĘ CODZIENNOŚCIĄ I WSPÓŁODPOWIEDZIALNOŚCIĄ.

Kompetencje opiekuńcze nie są przypisane do płci. Rodzicielstwo oparte na partnerstwie oznacza, że oboje rodzice uczestniczą w codziennym życiu dziecka, dzielą się odpowiedzialnością i wspólnie budują jego poczucie bezpieczeństwa. Każdy z rodziców ma do odegrania swoją indywidualną, ważną rolę w życiu dziecka.

POTENCJAŁ KOBIEC WZBOGACA NASZE WSPÓLNOTY.

Wspieranie kobiet w ich potrzebie samorealizacji to inwestycja w rozwój całego społeczeństwa. Rozumiemy, że możliwość łączenia ról rodzinnych i zawodowych powinna być standardem dostępnym dla każdego.

OJCOSTWO TO PRAWO DO BLISKOŚCI.

Aktywny udział w wychowaniu pozwala ojcom budować głębsze i bardziej znaczące relacje z dziećmi. Jest źródłem satysfakcji i wpływa pozytywnie na dobrostan ojców, dzieci i całych rodzin. Ojcowie zajmują się dziećmi, bo chcą być obecni w ich życiu.

SŁOWA I OBRAZY TWORZĄ NASZĄ CODZIENNOŚĆ.

Wiemy, że to, jak pokazujemy rodzicielstwo w instytucjach, urzędach, przestrzeniach publicznych, mediach i działaniach społecznych, wpływa na to, czy ojcowie czują się zaproszeni do wspólnej opieki. Chcemy opowiadać o rodzinie w sposób inkluzywny, promując wizerunek ojca jako równoprawnego rodzica.

Wierzymy, że wspieranie partnerskiego modelu rodziny i partnerstwa w rodzicielstwie to tworzenie świata, w którym każde pokolenie ma równe szanse na szczęście, bezpieczeństwo i rozwój.

Dlatego zapraszamy do włączenia się w kampanię społeczną „Tata, kiedy urlop?”, będącą częścią projektu „Rola partnerstwa w rodzicielstwie w budowaniu społeczeństwa równych szans”, finansowanego z grantu ze środków Narodowego Instytutu Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego.

O KAMPANII „TATA, KIEDY URLOP?”

Kampania społeczna „Tata, kiedy urlop?” zachęca ojców do korzystania z przysługujących im praw do urlopu ojcowskiego i rodzicielskiego oraz pokazuje, że czas spędzony z dzieckiem od pierwszych miesięcy życia wzmacnia więź, partnerstwo w rodzinie i równość szans.

Centralnym elementem kampanii będzie landing page tatakiedyurlop.pl z prostym kalkulatorem: po wpisaniu daty urodzenia dziecka tata sprawdzi, do kiedy może wykorzystać urlop ojcowski oraz urlop rodzicielski. Strona pomoże rodzicom zrozumieć konkretne terminy i zaplanować urlop, zanim minie ustawowy czas na jego wykorzystanie.

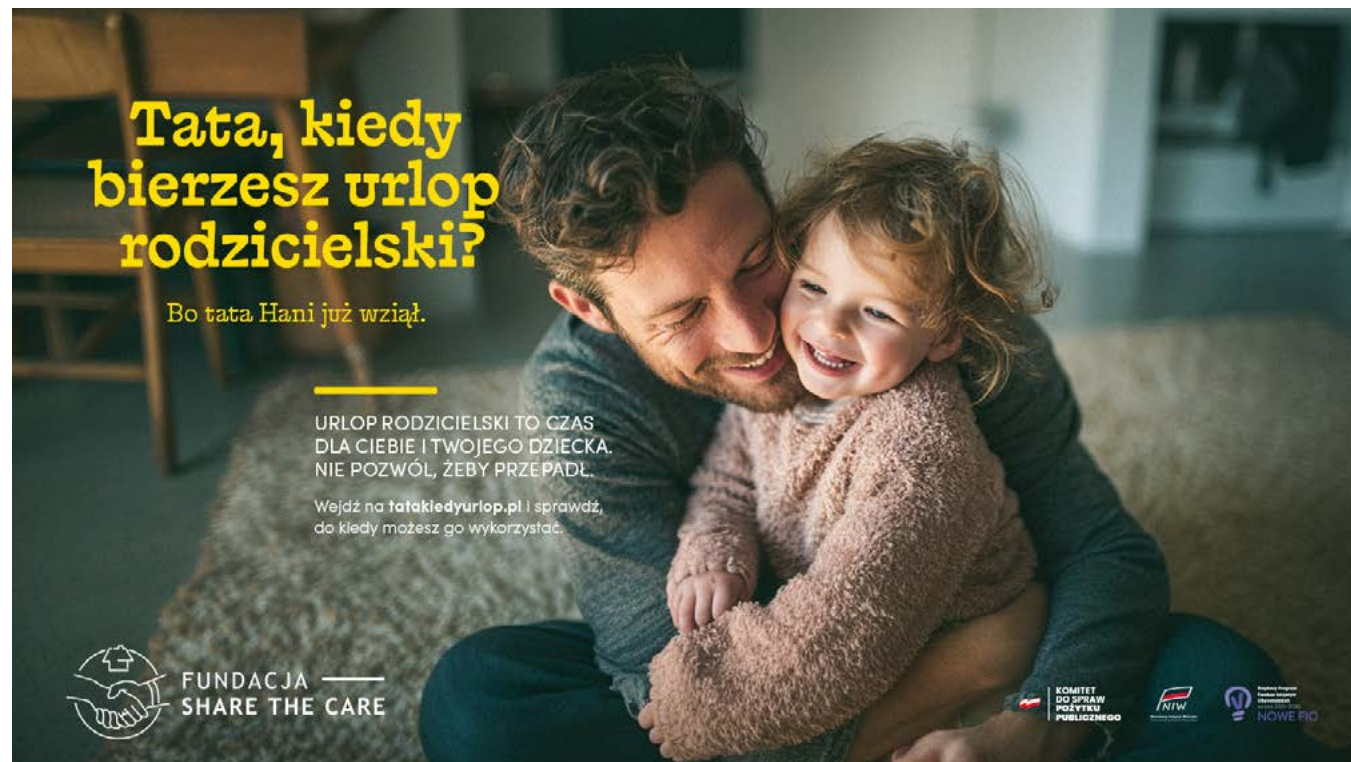
Kampania będzie obejmowała szereg materiałów wizualnych i audiowizualnych, z których samorządy, organizacje pozarządowe i instytucje będą mogły korzystać bezpłatnie. Materiały będą przygotowane tak, aby umożliwić partnerom włączenie własnego logo i wykorzystanie ich w lokalnych kanałach komunikacji — m.in. na stronach internetowych, w mediach społecznościowych, przestrzeniach publicznych, urzędach i instytucjach.

Osoba kontaktowa:

MAŁGORZATA ADAMOWICZ

e-mail: malgorzata.adamowicz@sharethecare.pl

tel.: +48 696 780 255



Zapraszamy do współpracy i włączenia się w kampanię!

O FUNDACJI SHARE THE CARE - KIM JESTEŚMY I CO ROBIMY?

MISJA: TWORZYMY ŚWIAT RÓWNYCH SZANS.

Promujemy partnerski model rodziny i podział urlopu rodzicielskiego jako pierwszy krok do budowania równości, zrozumienia i równowagi w życiu prywatnym i zawodowym — z korzyścią dla mam, ojców, dzieci, pracodawców i całego społeczeństwa.

Fundacja Share the Care powstała w 2019 roku. Impulsem była wydana przez Parlament Europejski dyrektywa work-life balance, której nadrzędnym celem była potrzeba wsparcia kobiet na rynku pracy poprzez większe zaangażowanie ojców w opiekę nad dziećmi.

To co było fundamentem nowej inicjatywy ustawodawczej, było spójne z naszymi doświadczeniami zawodowymi i rodzinnymi. Ale już wtedy było dla nas jasne, że nowe prawo posłuży nie tylko mamom, ale także dzieciom, tatom i całemu społeczeństwu.

W duchu szukania tego co nas łączy i tego co służy nam wszystkim, działamy na rzecz budowania świata równych szans. A ten zaczyna się od naszych codziennych wyborów, ale również od warunków i otoczenia, w którym funkcjonujemy.

FILARY NASZYCH DZIAŁAŃ

Z tego powodu, nasze działania koncentrują się wokół 6 filarów:

1. Rodzice

Edukacja jest fundamentem zmiany. Dlatego tworzymy programy, materiały edukacyjne oraz webinary i warsztaty z za-

kresu prawa, psychologii i praktycznych rozwiązań wspierających partnerstwo w rodzinie.

2. Rząd i instytucje publiczne

Prowadzimy rzecznictwo na rzecz zmian systemowych i nowoczesnych polityk publicznych, które wzmacniają równość rodzicielską, prawa rodzicielskie i wspierają zaangażowane ojcostwo.

3. Samorządy

Współpracujemy z lokalnymi władzami, aby wzmacniać rodziców w ich rolach, promować partnerski model rodziny i tworzyć przyjazne środowisko dla rodzin – od edukacji po praktyczne rozwiązania.

4. Pracodawcy

Pomagamy firmom budować kulturę organizacyjną opartą na równości, work-life balance i DEI (diversity, equity & inclusion). Wspieramy wdrażanie praktyk, które realnie ułatwiają łączenie pracy z rodzicielstwem.

5. Oddziały porodowe, szkoły rodzenia i położne

Współpracujemy z personelem medycznym, by edukacja okołoporodowa obejmowała także treści skierowane do ojców i wspierała partnerski model rodziny już od pierwszych chwil życia dziecka.

6. Współpraca międzynarodowa

Uczestniczymy w globalnych inicjatywach, wymianie doświadczeń i promocji dobrych praktyk. Wzmacniamy polski głos w międzynarodowej debacie o równości i zaangażowanym rodzicielstwie.



Serdeczne podziękowania dla organizacji, które wzięły udział w debatach o roli partnerstwa i równości rodzicielskiej w tworzeniu świata równych szans.

- Fundacja Bliskość
- Kobietostan
- Uniwersytet SWPS Wrocław
- Ponad Schematami
- By Być
- Senior Care
- Wyspa Mocy
- Orange Polska
- Fundacja Kwitnąca Polska
- Wrocławskie Centrum Rozwoju Społecznego
- Wyższa Szkoła Bankowa Wrocław
- 3M
- Stowarzyszenie Kongres Kobiet - Oddział Dolny Śląsk
- Oddział ZUS we Wrocławiu
- Polskie Towarzystwo Ekonomiczne - Oddział we Wrocławiu
- Lepsze Jutro
- Instytut Miast Praw Człowieka
- Wdzięczni za Obfitość
- Uniwersytet Gdański
- Stowarzyszenie na rzecz Chłopców i Mężczyzn - oddział we Wrocławiu
- Wojewoda Gdański
- Fundacja Generacja
- Ojcowska Strona Mocy
- Urząd miasta Gdańsk
- Fundacja Pomocja
- Rada Dzielnicy Gdynia
- MOPR Gdańsk
- ERGO HESTIA
- Nordea
- Państwowa Inspekcja Pracy - oddział w Gdańsku
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych - oddział w Gdańsku
- Centrum Praw Kobiet - oddział w Gdańsku
- Fundacja Kulczyk
- Fundacja Zmiana Dla Jutra
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych - oddział w Poznaniu
- Miecznik
- Local Girls Movement
- Uniwersytet SWPS Poznań
- Fundacja Feelharmonia
- Państwowa Inspekcja Pracy - oddział w Poznaniu
- Stowarzyszenie Bona Fides
- Instytut Małego Dziecka
- Instytut Badań Strukturalnych
- Stowarzyszenie na Rzecz Chłopców i Mężczyzn - oddział w Poznaniu
- Miejski Dom Kultury w Wągrowcu
- Instytut Ludzi
- Urząd Miasta Poznania

Bibliografia

- Arnett, J. J. (2015). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties*. Oxford University Press.
<https://global.oup.com/academic/product/emerging-adulthood-9780199929382>
- Billari, F. C., & Liefbroer, A. C. (2010). *Towards a new pattern of transition to adulthood?* *Advances in Life Course Research*, 15(2-3).
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1040260810000191>
- Rudman, L. A., & Phelan, J. E. (2008). *Backlash effects for disconfirming gender stereotypes in organizations*. *Academy of Management Journal*, 51(3), 529-550.
https://www.researchgate.net/publication/248563872_Backlash_Effects_for_Disconfirming_Gender_Stereotypes_in_Organizations
- Suwada, K. (2017). *Men, fatherhood and family policy in Poland*. *Sociologia i Polityka Społeczna*.
<https://czasopisma.uni.lodz.pl/socjak/article/view/7871>
- Szelewa, D. (2017). *From implicit to explicit familialism: post-socialist family policy reforms in Poland*. *Social Policy & Administration*.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/spol.12335>
- Veldman, J., Meeussen, L., Van Laar, C. (2024). *Men's parental leave-taking and backlash at work*. *Frontiers in Psychology*.
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2024.1247193/full>
- CBOS. (2023). *Postawy prokreacyjne młodych Polaków*.
https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2023/K_073_23.PDF
- Raporty: Eurostat 2023, OECD 2023, ZUS 2024, Magda i Rozsczypała 2024
- Badanie o urlopach rodzicielskich, Mind&Roses dla OLX, czerwiec 2024
- Family Power, IQS dla Fundacji Share the Care, marzec 2021
- Budżet czasu domowego, GUS, 2025
- Badanie „Tata 2.0”, Agencja Y&Lovers, październik 2025
- Raport Równość rodzicielska w Polsce 2026, ZUS & Fundacja Share the Care, Marzec 2026
- Raport „Praca a dom Wyzwania dla rodziców i ich konsekwencje”, Polski Instytut Ekonomiczny, grudzień 2022
- Stan Macierzyństwa w Europie 2024, Make Mothers Matter, wrzesień 2025

FUNDACJA SHARE THE CARE - TWORZYMY ŚWIAT RÓWNYCH SZANS. DOŁĄCZ DO NAS



FUNDACJA —
SHARE THE CARE

SHARETHECARE.PL