

Dyskryminacja ze względu na płeć i jej przeciwdziałanie



**Przewycięzanie barier na drodze ku równości
kobiet i mężczyzn w Polsce**

Publikacja powstała w Sekretariacie Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn jako część projektu „Przezwyciężanie barier na drodze ku równości kobiet i mężczyzn w Polsce” realizowanego w ramach Programu dot. Wspólnotowej Strategii Ramowej na rzecz Równości Płci 2001–2006.

Publikacja współfinansowana przez Komisję Europejską

Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za treść publikacji

Warszawa 2004

nakład 1000 egz.
numer rejestru 2005/450/08/

Druk:
Virgo Poligrafia
Radom, ul. Św. Wacława 2/6
tel. (48) 363 38 44
www.virgo.net.pl

Joanna Tomaszewska

Dyskryminacja ze względu na płeć

Dyskryminacja ze względu na płeć to nierówne traktowanie kobiet lub mężczyzn ze względu na ich przynależność do danej płci, które nie jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami. Dyskryminacja nie odnosi się wyłącznie do sytuacji, w której kobiety są dyskryminowane przez mężczyzn albo mężczyźni przez kobiety, ale ma miejsce także wówczas, kiedy, stosując kryterium płci, jakaś kobieta dyskryminuje inne kobiety, a mężczyzna innych mężczyzn. Wiele elementów dyskryminacji ze względu na płeć jest wpisanych w kulturę i system społeczny, w którym żyjemy. Zakaz dyskryminacji ze względu na płeć, potwierdzony zarówno przez regulacje międzynarodowe, jak i polskie prawo, odnosi się tak do kobiet, jak i do mężczyzn. Jednak, jak wskazują badania, statystyki i raporty, grupą dyskryminowaną o wiele częściej są kobiety, dlatego też temu problemowi poświęcimy w niniejszym rozdziale więcej uwagi.

Z dyskryminacją ze względu na płeć mamy do czynienia zarówno wtedy, gdy dana osoba jest gorzej traktowana, gdyż przynależy do określonej płci (dyskryminacja bezpośrednia), jak i wtedy, gdy płeć nie jest oficjalnym kryterium nierówności – np. wówczas, kiedy pozornie neutralne prawo, polityka czy praktyka dają negatywny efekt dla osób należących do określonej płci (dyskryminacja pośrednia).

Dyskryminacja ze względu na płeć może przejawiać się w formie mechanizmów dyskryminujących kobiety lub mężczyzn jako całe grupy oraz w formie dyskryminacji konkretnej osoby ze względu na jej płeć.

Przejawem dyskryminowania jest też zachęcanie innych do dyskryminacji ze względu na płeć, a także molestowanie, czyli zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie, bądź upokorzenie drugiej osoby.

Dyskryminacja ze względu na płeć związana jest ze stereotypami dotyczącymi płci, to znaczy uogólnionymi przekonaniem dotyczącymi tego, jakie są kobiety i jacy są mężczyźni. Posługiwanie się stereotypami w relacji z konkretną osobą jest niesprawiedliwe, może być również krzywdzące.

Innym źródłem dyskryminacji ze względu na płeć są społeczne role płci (ściślej: społeczno-kulturowe role płci), czyli określony w danej kulturze i społeczeństwie zespół reguł i oczekiwań dotyczących zachowań, obowiązków i przywilejów kobiet i mężczyzn. Role te wynikają z kulturowych wzorców kobiecości i męskości i są utrzymywane na mocy tzw. społecznego kontraktu płci. Społeczny kontrakt płci to zespół jawnych i ukrytych zasad, które w danym społeczeństwie określają relacje między płciami, przypisują kobietom i mężczyznom inny zakres pracy, obowiązków i powinności, określając jednocześnie ich wartość i prestiż z nimi związany. Elementem społecznego kontraktu płci jest odmienna socjalizacja dziewcząt i chłopców, mająca na celu wdrożenie ich do właściwego pełnienia społecznych ról płci.

Segregację i dyskryminację płci oraz społeczne role płci często uzasadnia się odmiennymi naturami kobiet i mężczyzn, a co za tym idzie – ich specyficznymi właściwościami psychofizycznymi. Nie można jednak stwierdzić jednoznacznie, na ile jakieś cechy psychiczne wyływają z uwarunkowań biologicznych związanych z płcią, na ile są indywidualne, a na ile stanowią efekt wychowania. Porównanie różnych społeczeństw i kultur pokazało, że funkcjonujące w nich wzorce kobiecości i męsko-

ści oraz społeczne role płci bardzo się różnią, nie da się więc utrzymać tezy o ich uniwersalności. W literaturze przedmiotu termin „płeć” różnicuje się, odróżniając płęć biologiczną (czyli odmienne cechy i funkcje biologiczne kobiet i mężczyzn) od płci społeczno-kulturowej (czyli różnic między kobietami a mężczyznami, wynikających z odmiennej socjalizacji, społecznych ról płci i doświadczeń życiowych, czyli z faktu bycia kobietą lub mężczyzną w określonym społeczeństwie).

Jak wykazują analizy, społeczny kontrakt płci funkcjonujący w naszym społeczeństwie jest niekorzystny zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn. Sfera publiczna, a zwłaszcza te jej obszary, które wiążą się z dostępem do władzy (politycznej, ekonomicznej), wciąż należą do „męskiej” dziedziny – kobiet jest tam stosunkowo niewiele, obowiązuje sposób funkcjonowania wynikający z męskiego wzorca. Z kolei tradycyjnie kobieca sfera życia rodzinnego nie tylko nadal jest domeną tylko jednej płci, ale na dodatek nie stanowi źródła prestiżu i uznania. Jak pokazują badania, tzw. partnerski model rodziny, w którym małżonkowie dzielą się w miarę równo obowiązkami domowymi, choć powszechnie uznawany przez Polaków za pożądany, faktycznie nie jest realizowany – mężczyzna zazwyczaj „pomaga” żonie w domu, ale główna odpowiedzialność za jego funkcjonowanie nadal spoczywa na kobiecie. W efekcie kobiety mają do wyboru: zostać w domu i wykonywać tam pracę nieszanowaną, nie przynoszącą prestiżu, ani nie dającą ekonomicznej niezależności, łączyć karierę zawodową z obowiązkami rodzinnymi – czyli faktycznie pracować podwójnie, albo zupełnie zrezygnować z życia rodzinnego. Zazwyczaj zatem stoją przed dylematem: kariera czy rodzina, którego to problemu przeważnie nie mają mężczyźni. Bez względu na faktyczny stan i zobowiązania rodzinne kobiety i tak zazwyczaj oceniane są przez pryzmat kobiecej roli społecznej, co obniża ich szanse na rynku pracy. Mężczyźni na-

tomiast obciążeni są przez obowiązujący wzorzec męskości rolą „głównego żywiciela rodziny” – oczekuje się od nich, że zrobią karierę zawodową i będą uzyskiwać wysokie zarobki, choćby ich potrzeby i zainteresowania były inne.

Sztywność społecznych ról płci znacznie ogranicza możliwość wyboru i rozwoju jednostek, a społeczny kontrakt płci jest niesprawiedliwy, gdyż dyskryminuje kobiety – dlatego należy dążyć do ich rozluźnienia i przededefiniowania. Ponieważ jednak wciąż funkcjonują, zatem przeciwdziałanie dyskryminacji musi odbywać się z uwzględnieniem istniejących społecznych ról płci. Powinno się zarówno dążyć do zmiany obowiązujących wzorców kobiecości i męskości, jak i wspierać kobiety i mężczyzn tak, aby ich szanse we wszystkich dziedzinach życia społecznego były naprawdę równe. Wymaga to niekiedy wprowadzenia odmiennych zasad, które jednak nie mają charakteru dyskryminacji. Dotyczy to m.in. takich sfer, jak prawna ochrona okresu ciąży i wczesnego macierzyństwa, gdzie szczególne prawa kobiet wynikają z ich biologicznej specyfiki, a także tzw. dyskryminacji pozytywnej, czyli wprowadzania tymczasowych zarządzeń szczególnych, zmierzających do osiągnięcia faktycznej równości kobiet i mężczyzn, takich jak systemy kwotowe, czyli określony procentowo udział w obsadzie stanowisk, urzędów czy dostępie do zasobów, jaki ma przyspaść określonej grupie (reprezentantom/tkom danej płci), czy działania na rzecz grupy dyskryminowanej, które mają na celu zniwelowanie różnic i zrekompensowanie szkód wynikających z nierównego dostępu do rozmaitych zasobów (np. kursy małej przedsiębiorczości dla kobiet). Dyskryminacja pozytywna nie jest sprzeczna z zasadą równości, pod warunkiem, że nie prowadzi do trwałego utrzymywania odrębnych i nierównych zasad – powinny one zostać odwołane, gdy zamierzone cele, tj. równe szanse i równe traktowanie, zostaną osiągnięte. W każdym przypadku wprowadzania odmiennych

norm dla kobiet i mężczyzn należy bardzo uważnie przeanalizować ich zasadność i możliwe skutki, aby nie miały one charakteru dyskryminacyjnego.

Szczególnym przykładem dyskryminacji ze względu na płeć, a zarazem źródłem wielu dyskryminacyjnych działań i zachowań (często nieświadomych), jest traktowanie mężczyzn i męskości jako wzorca członka społeczeństwa albo człowieka w ogóle i określanie priorytetów oraz wagi różnych spraw z perspektywy męskiej roli społecznej. Prowadzi to także do uogólniania doświadczeń i opinii mężczyzn i przedstawiania ich jako opinii i doświadczeń całego społeczeństwa, co daje nieprawdziwy obraz rzeczywistości.

Istotnym elementem – a zarazem źródłem – dyskryminacji kobiet, jeśli chodzi o dostęp do organów decyzyjnych, jest fakt, że elity w rozmaitych sferach życia publicznego nie są zróżnicowane pod względem płci. W organach decyzyjnych utrzymuje się znaczna przewaga mężczyzn, a to oni decydują o doborze nowych osób na wysokie stanowiska, często w ogóle nie biorąc pod uwagę kobiet. Kobiety nie uczestniczą w męskiej sieci kontaktów nieformalnych, wewnątrz której podejmowane są istotne decyzje, co także wzmacnia nierówność szans.

Idea równości płci zakłada, że *„istoty ludzkie mogą w sposób wolny rozwijać osobiste zdolności i dokonywać wyborów bez ograniczeń związanych z ich społeczno-kulturowymi rolami płciowymi oraz że odmienne zachowania, ambicje i potrzeby kobiet i mężczyzn są traktowane i oceniane w oparciu o zasadę równości”*¹.

¹ *W drodze do Unii Europejskiej. Przewodniczka nie tylko dla kobiet.* red. Magda Grabowska. Fundacja im. H. Bölla. Warszawa 2002.

Stereotypy płci i społeczny kontrakt płci naruszają wolność jednostki, znacznie ograniczając jej prawo do wyboru tego, kim chce być i jak żyć. Tego prawa nie da się zapewnić tylko przez ogólne prawne gwarancje wyboru. Dopiero równy dostęp do wiedzy i zasobów daje równe szanse i gwarantuje rzeczywistość, a nie fikcyjną, możliwość wyboru swojej drogi życiowej. Dyskryminacja godzi zatem zarówno w ideę równości, jak i w wolność osoby ludzkiej. Narusza także jej godność.

Czasami trudno jest określić, kiedy odmienne traktowanie jest „uzasadnione obiektywnie”, a kiedy nie. Ponadto wiele mechanizmów dyskryminacyjnych jest tak mocno osadzonych w powszechnym myśleniu, sposobie patrzenia na świat, a nawet w języku, że ludzie nie zdają sobie sprawy z ich istnienia i wpływu, jaki wywierają na ich działania. Dlatego często dyskryminacja wyływa z nieświadomości, a nie ze złej woli osoby dyskryminującej. Przeciwdziałanie dyskryminacji wymaga zatem zarówno konkretnych działań legislacyjnych i administracyjnych, jak i stałego zwiększania świadomości wszystkich uczestników życia społecznego i wyczulenia ich na przejawy dyskryminacji ze względu na płeć.

Nie sposób stworzyć pełnego katalogu przejawów dyskryminacji ze względu na płeć. Niniejszy tekst ma na celu przybliżyć skalę problemu, pokazać przyczyny i mechanizmy dyskryminacji oraz jej rozmaite, powszechnie występujące formy, a także zwiększyć świadomość i wiedzę dotyczącą społeczno-kulturowych ról płci. Chodzi przede wszystkim o uwrażliwienie wszystkich uczestników i uczestniczek życia społecznego, zwłaszcza osób podejmujących istotne decyzje, na kwestie równości płci, dyskryminacji i konsekwencji stereotypowego postrzegania ról płciowych. Przedstawiono tutaj wiele powszechnie spotykanych form dyskryminacji – należy jednak pamiętać, że prezentacja ta nie wyczerpuje ani wszyst-

kich możliwych obszarów, ani form dyskryminacji. Ma służyć przede wszystkim jako pomoc w zrozumieniu problemu, a co za tym idzie skutecznemu przeciwdziałaniu, a nie jako gotowy katalog i kodeks postępowania.

Obszary dyskryminacji – przykłady

1. Aktywność kobiet i mężczyzn na rynku pracy

Segregacja na rynku pracy pozioma i pionowa

Jak pokazują badania, na rynku pracy w Polsce występuje zjawisko segregacji pionowej i poziomej.

Segregacja zawodowa ze względu na płeć ma miejsce wówczas, gdy mężczyźni i kobiety skupieni są w różnych zawodach i na odmiennych stanowiskach – na podstawie założeń dotyczących tego, jakie zajęcia są „męskie”, a jakie „kobiece”. Segregacja ma charakter dyskryminujący, ponieważ ogranicza jednostkom prawo wyboru. Ponadto dyskryminuje kobiety, gdyż to im przypadają w udziale zajęcia źle opłacane, rutynowe, nie dające możliwości rozwoju, awansu i satysfakcji.

Segregacja zawodowa ma dwa wymiary: poziomy i pionowy. Segregacja pozioma to tendencja, żeby kobiety i mężczyźni wykonywali odmienne zawody. Prowadzi ona do dyskryminacji kobiet, poprzez dyskryminację zawodów sfeminizowanych, które uważane są za mniej ważne i prestiżowe, a co za tym idzie – są znacznie gorzej opłacane.

Z kolei segregacja zawodowa pionowa polega na tym, że kobiety zajmują niskie, mężczyźni zaś wysokie stanowiska w hierarchii zawodowej. W wielu obszarach aktywności zawodowej mamy do czynienia z piramidą – u jej podstawy, czyli na

niskich stanowiskach, jest bardzo dużo kobiet, natomiast na szczycie hierarchii, tam gdzie podejmowane są decyzje, widać wyraźną przewagę mężczyzn. Dotyczy to zarówno poszczególnych instytucji czy organizacji, jak i np. grup zawodowych. Tam, gdzie mamy do czynienia z mniej dochodowymi, mniej liczącymi się sposobami wykonywania danego zawodu, będzie więcej kobiet. Stanowiska bardziej prestiżowe, łączące się z większymi zarobkami i większą władzą, przeważnie obejmują mężczyźni. Dzieje się tak w polityce (np. w partiach politycznych), w sądownictwie, na wyższych uczelniach, w związkach zawodowych, w mediach, we wszystkich obszarach aktywności publicznej, a nawet w tak sfeminizowanych zawodach, jak szkolnictwo, gdzie ok. 80% zatrudnionych to kobiety.

Formalnie nie ma przeszkód w tym, aby kobiety osiągały wysoką pozycję w hierarchii zawodowej i organizacyjnej. Bariery, stają na drodze ich karier, są niewidzialne – wynikają ze złożonych struktur i nieformalnych procedur i założeń funkcjonujących w zdominowanych przez mężczyzn instytucjach. Zjawisko to nosi nazwę szklanego sufitu.

Kariera zawodowa

Dyskryminacja zawodowa ze względu na płeć ma miejsce wówczas, gdy płeć staje się kryterium oceny przydatności, efektywności i zdolności pracownika/pracownicy. W sferze zawodowej kobiety są o wiele częściej dyskryminowane niż mężczyźni. Odbywa się to na wszystkich etapach i szczeblach kariery zawodowej – przyjmowania do pracy, zarobków, szkoleń i rozwoju zawodowego, awansu, zwolnień i zabezpieczenia emerytalnego.

W roku 2002 wskaźnik zatrudnienia wynosił 52,5% wśród mężczyzn i 38,9% wśród kobiet. W ciągu 10 lat (od 1992 do

2002) bezrobocie kobiet wzrosło z 15,2% do 20,6%, a mężczyzn z 12,4% do 19%. Kobiety są jednak o wiele bardziej zagrożone bezrobociem długoterminowym (pozostawanie bez pracy przez 13 miesięcy i więcej), którego poziom w 2002 roku wyniósł 50,7% wśród bezrobotnych kobiet i 45% wśród mężczyzn. Kobiety częściej pracują w niepełnym wymiarze (13% zatrudnionych kobiet, 9% mężczyzn).

Kodeks pracy zakazuje zarówno bezpośredniej, jak i pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć. Za dyskryminację pośrednią uważa się w nim „dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników jednej płci, jeśli nie mogą być one obiektywnie uzasadnione innymi kryteriami niż płeć”.

Najczęściej spotykane formy dyskryminacji wymienione w Kodeksie to:

- odmowa nawiązania lub kontynuowania zatrudnienia;
- niekorzystne ukształtowanie warunków pracy, wynagrodzenia, pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą;
- pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe.

Kodeks określa także, jakich danych ma prawo żądać pracodawca od kandydata do pracy.

Według raportów najczęściej spotykanymi praktykami dyskryminacyjnymi na etapie przyjmowania do pracy są:

- adresowanie ofert pracy z zastrzeżeniem wyłącznie do kobiet lub mężczyzn;
- stawianie innych wymagań kobietom i mężczyznom ubiegającym się o to samo stanowisko;
- zadawanie innych pytań podczas rozmowy kwalifikacyjnej kandydatom i kandydatkom;

- pytanie kobiet o ich sytuację rodzinną i plany macierzyńskie – jeżeli praca wymaga dyspozycyjności, to należy o nią pytać wszystkich kandydatów w ten sam sposób;
- szczególnie jaskrawym przykładem dyskryminacji kobiet jest wymaganie od kandydatek do pracy podpisania oświadczenia, że nie jest ona w ciąży, czy wręcz dostarczenia zaświadczenia od ginekologa na ten temat;
- podejmowanie decyzji o wyborze w oparciu o płeć kandydata/kandydatki.

Według przepisów Kodeksu pracy pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za prace o jednakowej wartości, czyli takie, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych oraz porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Te ustalenia dotyczą wszystkich składników wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także innych świadczeń związanych z pracą, przyznawanych pracownikom w formie pieniężnej lub innej. Jednak, jak pokazują dane statystyczne, kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni zajmujący takie same lub porównywalne stanowiska. Czasami różnica dotyczy samej płacy zasadniczej, częściej jednak dyskryminacja płacowa nie jest aż tak oczywista – kobiety i mężczyźni są zatrudniani na formalnie odmiennych stanowiskach, choć ich kompetencje i zakres obowiązków są bardzo podobne. Dyskryminacja przejawia się także w wyższych premiach i dodatkach motywacyjnych oraz nierównym dostępie do zadań dodatkowo płatnych (takich jak nadgodziny). Średnie wynagrodzenie kobiet jest ok. 22% niższe niż wynagrodzenie mężczyzn. W najlepiej zarabiającej kategorii, którą stanowią „parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy”, ta różnica wynosi 33%, a w kategorii „specjaliści”, w której zatrudniony jest największy odsetek (24%) pracujących kobiet – aż 36%.

Według ekspertów zajmujących się kwestią dyskryminacji kobiet na rynku pracy, na zdecydowanie gorszą sytuację kobiet w tej dziedzinie wpływają zarówno role płci, jak i stereotypy. Jako że opieka nad dziećmi przypisana jest do roli kobiecej, dlatego to jej zobowiązania rodzinne częściej są przedmiotem obaw pracodawcy. Z kolei rolą mężczyzny jest zabezpieczenie finansowe rodziny, dlatego jego zarobki powinny być wyższe, a zatrudnienie pewniejsze. Natomiast praca kobiet często widziana jest jako dodatkowe, a zatem nie tak istotne, źródło dochodów rodziny. Stereotypy uwidaczniają się także w rozumieniu istoty pracy kobiet i mężczyzn. Mężczyzna często postrzegany jest jako ten, kto działa, kieruje, zarządza, a kobieta jako ta, która pomaga i wspiera – wykonuje czynności pomocnicze oraz dba o dobre relacje. Z tego względu często nie bierze się kobiet pod uwagę podczas awansu na stanowisko kierownicze ani nie inwestuje w ich doskonalenie zawodowe. Przy konieczności redukcji zatrudnienia kobiety bywają zwalniane jako pierwsze, co jest uzasadniane ich częstszą absencją, związaną z opieką nad dziećmi, oraz mniejszą szkodliwością ich zwolnień dla rodzin, gdyż to mężczyźni uważa się za głównych żywicieli rodzin. Badania pokazują także, że praca kobiet i mężczyzn oceniana jest według odmiennych standardów – kobieta musi osiągać lepsze wyniki od mężczyzny, aby uzyskać równorzędną z nim pozycję, zdarza się, że jakaś praca zostaje oceniona gorzej, jeśli okaże się, że jest dziełem kobiety albo kobiecego zespołu. Odnotowuje się także sytuacje, w których efekty pracy kobiet są przejmowane przez mężczyzn i przedstawiane jako własne. W zespołach koedukacyjnych często obserwuje się podział ról – mężczyźni pełnią rolę ekspertów, a kobiety role pomocnicze, nawet gdy ich wykształcenie i kompetencje są porównywalne.

Emerytury

W polskim systemie emerytalnym od dawna istnieje zróżnicowanie ze względu na płeć. W czasach, gdy system emerytalny miał charakter redystrybucyjny, wcześniejsze emerytury były dla kobiet korzystne – rekompensowały do pewnego stopnia ich niższe zarobki z okresu aktywności zawodowej. Reforma z 1999 roku sprawiła, że emerytura jest wprost zależna od długości okresu opłacania składki oraz jej wysokości i odwrotnie zależna od przewidywanego okresu jej pobierania. W tej sytuacji, jak pokazują symulacje, emerytury kobiet będą niższe od emerytur mężczyzn nawet, gdy ich zarobki będą takie same.

Tym samym niższy wiek emerytalny (60 lat dla kobiety i 65 lat dla mężczyzny) stał się elementem dyskryminacji, choć często wciąż postrzegany jest jako przywilej kobiet. Ponadto, jak pokazują raporty, pracodawcy często domagają się od pracownicy, aby z niego skorzystała, i wysyłają na emeryturę kobiety, które nadal chcą pracować. Obecnie średnia wielkość świadczeń emerytalnych kobiet jest o 30% niższa od świadczeń mężczyzn.

Ochrona macierzyństwa

Szczególne przepisy zapewniające ochronę kobiet w ciąży i po urodzeniu dziecka są uzasadnione (zarówno według międzynarodowych, jak i polskich przepisów prawa) i nie mają charakteru dyskryminującego. Ich istnienie często jest jednak, jak pokazują badania, powodem dyskryminacji kobiet na rynku pracy. Należy więc podejmować działania mające na celu zmianę tej sytuacji.

2. Uczestnictwo we władzy (procesach decyzyjnych/organach decyzyjnych)

Istnieje duża dysproporcja w udziale kobiet i mężczyzn w najważniejszych organach decyzyjnych. Po wyborach parlamentarnych w 2001 roku kobiety stanowią 20% ogólnej liczby posłów w Sejmie, w Senacie jest ich 23%. Wśród radnych kobiety stanowią niespełna 18%, a na samorządowych stanowiskach kierowniczych jest ich niewiele ponad 7%. Kobiety tylko sporadycznie zajmują najwyższe stanowiska w administracji państwowej i terytorialnej – w kolejnych rządach najwyżej 2–3 kobiety pełniły funkcję ministra, wśród 16 wojewodów jest jedna kobieta, także wśród wiceministrów i wicewojewodów kobiet jest znacząco mniej niż mężczyzn. W skład kilkuosobowych naczelnych organów decyzyjnych, jak np. Rada Polityki Pieniężnej, Krajowa Rada Radiofonii i Telewizji, czy Naczelna Izba Kontroli w ich kolejnych kadencjach wchodziła najwyżej jedna kobieta, czasem tworzyli je sami mężczyźni.

Najczęściej przytaczane w raportach przykłady praktyk dyskryminujących kobiety podczas wyborów parlamentarnych i samorządowych to:

- selekcja wewnątrzpartyjna – na listach umieszcza się o wiele mniej kobiet niż mężczyzn (np. wśród kandydatów do Sejmu podczas wyborów w 2001 roku kobiety stanowiły 23%, a do Senatu tylko 15%);
- kobiety umieszczane są na odległych miejscach na liście, co znacznie zmniejsza ich szanse na elekcję (w wyborach z 2001 roku na listach wyborczych koalicji SLD-UP było co prawda aż 36% kobiet, gdyż partie te zastosowały 30%-owy system kwotowy, ale tylko 17% znalazło się na pierwszych pięciu miejscach na liście);
- większa promocja kandydatów niż kandydatek w kampaniach przedwyborczych – mężczyźni częściej widnieją na

plakatach wyborczych, biorą udział w dyskusjach, występują w telewizyjnych i radiowych programach przedwyborczych.

W raportach zwraca się uwagę na to, że również w organach władzy mężczyźni i kobiety często funkcjonują odmiennie, zgodnie z tradycyjnym podziałem ról (mężczyźni jako eksperci i decydenci, a kobiety jako osoby wspierające) oraz na fakt, że wiele ustaleń i decyzji podejmowanych jest nie w sytuacjach oficjalnych, ale podczas nieformalnych męskich spotkań, w których kobiety nie biorą udziału.

3. Edukacja

Jak wynika z raportów i analiz, placówki oświatowo-wychowawcze są miejscem, w którym bardzo często dochodzi do dyskryminacji ze względu na płeć. To tutaj także, już od okresu przedszkolnego, dzieci poddawane są socjalizacji według tradycyjnych ról płci oraz oceniane zgodnie ze stereotypami płci. Oczekiwania wobec chłopców i dziewczynek oraz oceny ich zachowania często są odmiennie – badania pokazują, że według nauczycieli obraz „idealnej uczennicy” i „idealnego ucznia” znacznie się różnią. Często także wzmacniana jest segregacja płciowa dzieci zarówno podczas zabawy, jak i nauki, decyzje dotyczące rodzaju zajęć odpowiedniego dla chłopców lub dziewczynek są często narzucane, a dzieci, które robią coś niezgodnego ze stereotypem płci, bywają ośmieszane nie tylko przez rówieśników, ale także przez wychowawców czy nauczycieli.

Na najniższym szczeblu edukacji pracują głównie kobiety – im wyższy szczebel, tym więcej zatrudnionych mężczyzn. W 1997 roku kobiety stanowiły prawie 85% nauczycieli szkół podstawowych, 66% nauczycieli szkół średnich i tylko 35% nauczy-

cieli szkół wyższych. Bardzo wyraźną segregację pionową obserwuje się na wyższych uczelniach i w instytutach naukowych – mimo dużej liczby studentek i doktorantek, im wyżej w hierarchii naukowej, tym mniej kobiet – na poziomie profesorskim i wśród dziekanów jest ich bardzo mało, a wśród rektorów nie ma niemal żadnej. Studentki stanowią 57% ogółu studentów (rok akademicki 2001/2002). Wśród pracowników wyższych uczelni na stanowiskach dydaktycznych ale niezwiązanych z pracą naukową kobiety stanowią 52%, wśród asystentów – 43%, adiunktów – 33%, docentów – 15%, wśród profesorów jest ich zaledwie 17%. W 1999 roku ani jedna kobieta nie pełniła funkcji rektora wyższej uczelni.

Wymieniane w literaturze przedmiotu częste praktyki dyskryminacyjne w szkołach i innych placówkach edukacyjnych to:

- utrwalanie stereotypów i ról płci w podręcznikach szkolnych, zabawach i organizacji pracy podczas przygotowywania imprez szkolnych, na wyjazdach – wycieczkach, obozach, biwakach;
- ocenianie uczniów i uczennic albo studentów i studentek wg innych kryteriów, stawianie im różnych wymagań i oczekiwań;
- przedstawianie podczas nauczania męskiej perspektywy jako ogólnoludzkiej, brak równowagi w przedstawianiu osiągnięć i doświadczeń kobiet w podręcznikach historii, literatury, czy sztuki;
- seksistowskie uwagi, komentarze i dowcipy ze strony wychowawcy, nauczyciela, czy wykładowcy, a także pozwalanie na takie wypowiedzi podczas lekcji;
- uzależnianie programu zajęć od płci – dziewczynki uczą się czegoś innego, a chłopcy czegoś innego (dotyczy to zwłaszcza zajęć technicznych, informatycznych, a także sportowych).

Nie jest dyskryminacją segregacja płciowa na niektórych zajęciach (uzasadniona obiektywnie), pod warunkiem, że obie grupy będą miały taki sam dostęp do sprzętu oraz sal i podobny program.

Natomiast dyskryminujący charakter ma brak rzetelnej wiedzy dotyczącej antykoncepcji, zachowań seksualnych, planowania rodziny oraz propagowanie w ramach wychowania do życia w rodzinie tradycyjnego modelu rodziny. Dyskryminacją jest utrwalanie podwójnych standardów moralnych, zgodnie z którymi inaczej oceniana jest aktywność seksualna dziewcząt/kobiet i chłopców/mężczyzn i ich odpowiedzialność w tej kwestii.

4. Zdrowie

Sferą opieki zdrowotnej, w której najczęściej dochodzi do dyskryminacji kobiet, jest sfera zdrowia reprodukcyjnego. Dotyczy to zwłaszcza dostępu do antykoncepcji, badań prenatalnych i aborcji, opieki podczas ciąży i porodu oraz opieki nad dziećmi w zakresie ochrony zdrowia. Najczęściej przywoływane w literaturze przedmiotu przejawy dyskryminacji to:

- brak odpowiedniej informacji na temat skuteczności i bezpieczeństwa różnych metod antykoncepcji oraz utrudniony dostęp do środków antykoncepcyjnych;
- odmawianie przez lekarzy przepisywania środków antykoncepcyjnych;
- odmawianie dostępu do badań prenatalnych, mimo istniejących wskazań;
- odmowa przeprowadzenia zabiegu usunięcia ciąży, mimo spełnienia ustawowych warunków dopuszczających aborcję (zakaz aborcji z przyczyn społecznych ma także, zdaniem części specjalistów, charakter dyskryminujący kobiety);
- ograniczanie prawa kobiety do wyboru najbardziej jej odpowiadającej formy porodu, narzucanie procedur medycz-

- nych korzystnych dla szpitala i personelu, a nie dla rodzącej, wykonywanie zabiegów medycznych podczas porodu bez zgody pacjentki, żądanie dodatkowych opłat za możliwość uczestnictwa w porodzie bliskiej osoby;
- lekceważenie matek i ich opinii podczas leczenia dzieci, traktowanie rodziców (zwykle kobiet) jak intruzów w szpitalach.

Często przytaczanym przykładem naruszania zasady równości płci w zakresie opieki zdrowotnej jest sprawa leku onkologicznego Zoladex, który był refundowany pacjentom cierpiącym na raka prostaty i pełnopłatny dla pacjentek chorych na nowotwór sutka.

Dyskryminujący charakter mają także niektóre badania, np. testowanie leków przeznaczonych dla chorych obu płci na próbie składającej się wyłącznie z mężczyzn.

5. Relacje międzyludzkie w sferze publicznej

Molestowanie seksualne

Jedną z form dyskryminacji ze względu na płeć jest molestowanie seksualne, czyli każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie drugiej osoby. Molestowanie seksualne może wyrażać się w konkretnych czynach, słowach oraz w tworzeniu bądź umożliwianiu powstawania nieprzyjemnej atmosfery o podtekście seksualnym.

Molestować seksualnie mogą zarówno mężczyźni, jak i kobiety. Jednak zarówno ze względu na stereotypy płciowe (według których to mężczyzna jest stroną inicjującą kontakty seksualne), jak i strukturę władzy (molestującym jest zazwy-

czas ktoś na wyższym lub równorzędnym stanowisku), o wiele częściej jego ofiarą padają kobiety.

Najbardziej jaskrawym przykładem molestowania są zachowania naruszające nietykalność cielesną lub jawne propozycje o charakterze seksualnym, połączone zazwyczaj z sugestiami kar za odmowę lub korzyści w zamian za spełnienie oczekiwań. Ale molestowanie seksualne przybiera także bardziej subtelne i trudno definiowalne formy, jak np. aluzje na temat oczekiwań seksualnych i związanych z nimi gratyfikacji, opowiadanie dowcipów o podtekście seksualnym, komentarze na temat domniemyanych walorów bądź niedostatków seksualnych współpracownic/współpracowników czy podwładnych. Także plakaty, obrazki, rysunki czy tapety na monitorze komputera o treści erotycznej stanowią element molestowania seksualnego.

Molestowanie przybiera czasem formę lekceważenia lub nadmiernej poufałości. Zwращanie się do kogoś (zwykle do kobiety) w zdrobniały bądź pieśczośliwy sposób w sferze publicznej może sugerować niedojrzałość i infantylność tak określonej osoby, a także mieć charakter ustalania i potwierdzania hierarchii. Dyskryminacją jest także wygłaszanie wszelkich generalizujących komentarzy i żartów opartych na stereotypach płci oraz ocenianie kobiet (i mężczyzn) przez pryzmat ich urody i publiczne komentarze na ten temat. Dyskryminujący charakter mają również negatywne komentarze i złośliwości odnoszące się do specyfiki biologicznej kobiet lub mężczyzn i jej związków ze zdolnościami intelektualnymi. Dość przewrotną i często nieświadomą formą dyskryminacji jest krytykowanie mężczyzn przez przyrównywanie ich do kobiet i chwaleenie kobiet przez przyrównywanie ich do mężczyzn.

Dyskryminujący charakter mają także wypowiedzi marginalizujące, lekceważące czy wyśmiewające problem przemocy

wobec kobiet, molestowania seksualnego bądź dyskryminacji ze względu na płeć.

6. Organy ścigania i wymiar sprawiedliwości

Jak pokazują raporty organizacji pozarządowych zajmujących się pomocą prawną dla kobiet, a także badania oparte na analizie akt sądowych, dyskryminacja ze względu na płeć może mieć miejsce ze strony organów ścigania i wymiaru sprawiedliwości (policji, prokuratury i sądów) – i to zarówno w odniesieniu do sprawców przestępstw, jak i ich ofiar.

Najbardziej narażone na dyskryminację są kobiety, ponieważ to one są najczęściej ofiarami takich przestępstw, jak gwałty, przemoc domowa i handel ludźmi. Problem przemocy domowej często jest lekceważony, a jego ofiary dodatkowo upokarzane. Przemoc uważa się za sprawę prywatną, wewnątrzrodzinną. Najczęściej to jej ofiary, a nie sprawcy, muszą opuścić dom. Orzekane wyroki są niskie, często w zawieszeniu, właściwie nie ma praktyki zakazywania sprawcy zbliżania się do ofiar. Ofiary gwałtu pytane są o to, czy swoim wyglądem, zachowaniem lub strojem nie sprowokowały sprawcy. Cała procedura postępowania przy oskarżeniu o gwałt (który ścigany jest na wniosek) jest dla ofiary bardzo traumatyczna, a zachowania funkcjonariuszy policji, prokuratora czy sędziego często dodatkowo ją upokarzają.

Także ofiary handlu ludźmi (znów głównie kobiety) traktowane są często jak współwinnne przestępstwa. Uważane bywają za prostytutki, nawet jeśli były zmuszane biciem do świadczenia usług seksualnych.

Samo neutralne w odniesieniu do płci prawo nie wystarczy, aby w orzecznictwie sądowym nie miała miejsca dyskryminacja ze względu na płeć. Okazuje się bowiem (według przy-

woływanych już analiz akt sądowych oraz raportów), że płeć osoby będącej uczestnikiem procesu ma dla sędziów istotne znaczenie i wpływa na orzekany wyrok. Dotyczy to szczególnie orzecznictwa rodzinnego oraz spraw karnych.

Potoczna opinia głosi, że sfeminizowane sądy rodzinne bardziej sprzyjają kobietom i dyskryminują mężczyzn. Jednak badania wskazują, że sędziowie, bez względu na płeć, kierują się niekorzystnymi dla kobiet stereotypami płci i tradycyjnym podziałem ról, co często prowadzi do dyskryminacji kobiet. Wyraźnie widać to zwłaszcza w sprawach rozwodowych, a także sprawach dotyczących przestępczości nieletnich. Według Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego mąż i żona mają takie same obowiązki małżeńskie. Jednak dla wielu sędziów dbanie o porządek, gotowanie obiadów, pranie i prasowanie ubrań całej rodziny, dbanie o dzieci i dobrą atmosferę w domu to obowiązki kobiety. Ich niewypełnianie może sprawić, że żona zostanie uznana winną rozpadu małżeństwa, co nie zdarza się w odniesieniu do mężczyzn. To żona ma zadbać o zbudowanie i trwanie wspólnoty domowej, obowiązkiem męża jest tylko to, aby jej nie niszczył.

Podczas badania przez sądy rodzinne stopnia zdemoralizowania nieletnich stosuje się zupełnie inne kryteria demoralizacji chłopców i dziewcząt. Zachowania seksualne chłopców, o ile nie noszą znamion przestępstwa (zgwałcenie), nie są przedmiotem zainteresowania sędziów, kuratorów czy zakładów wychowawczych. Natomiast aktywność seksualna dziewcząt jest analizowana, czasem nawet łącznie ze skierowaniem nieletniej na przymusowe badania ginekologiczne, i może być uznana za dowód zdemoralizowania.

Często przywoływanym publicznie przykładem dyskryminacji mężczyzn przez sądy rodzinne jest przyznawanie przy rozwo-

dzie matce opieki nad dziećmi. Aby stwierdzić, czy w rzeczywistości miała miejsce dyskryminacja, należy ustalić, czy ojciec występował o prawo do stałej opieki nad dziećmi oraz czy opieka ta traktowana jest jako obowiązek, czy jako przywilej.

Media i reklama

Media mają, zdaniem ekspertów, największy (obok placówek edukacyjno-wychowawczych) udział w utrwalaniu stereotypów płci i społeczno-kulturowych ról płci. Często spotyka się w nich także utożsamianie męskiej perspektywy z ogólnoludzką, a relacje między płciami zazwyczaj przedstawiane są jako antagonistyczne.

Przejawy dyskryminacji ze względu na płeć są obecne zarówno w reklamach, serialach telewizyjnych i programach rozrywkowych, jak i w programach informacyjnych i publicystycznych.

W układzie wiadomości informacje dotyczące sfer życia, w których dominują mężczyźni, są zwykle na pierwszym miejscu, natomiast sprawy, które dotyczą tylko lub głównie kobiet, umieszczane są na dalszych miejscach, często traktowane jako ciekawostki. Także problem dyskryminacji kobiet bardzo często przedstawiany jest razem z komentarzami osłabiającymi jego wagę.

Dyskryminujący charakter ma także, powszechne w mediach, opieranie się na stereotypach i rolach płci i przedstawianie świata spolaryzowanego na sferę kobiecą i męską.

Ma to miejsce np. w reklamach, w których kobiety są kompetentne w kwestii prowadzenia domu i związanych z tym czynności, takich jak pranie, sprzątanie, gotowanie, prasowa-

nie oraz zakupy produktów żywnościowych, a mężczyźni występują jako specjaliści w biurach, bankach lub laboratoriach, lekarze, doradcy finansowi czy kierowcy.

Innym przejawem dualistycznej wizji świata w mediach są tzw. kobiece media, czyli prasa, programy i stacje telewizyjne adresowane do kobiet, w których znajduje się mało polityki, dużo mody, porad dotyczących urody, prowadzenia domu, opieki nad dziećmi oraz zdobywania mężczyzny. Z kolei według tzw. męskich mediów, kreujących stereotypowy i uproszczony wizerunek mężczyzny oparty na wzorcu macho, mężczyźni interesują się biznesem i polityką, sportem, motoryzacją, piciem piwa i uwodzeniem kobiet. Zarówno media adresowane do kobiet, jak i te przeznaczone dla mężczyzn często odwołują się do koncepcji wojny płci, przedstawiając ją jako obiektywną i niezmienną rzeczywistość.

Podobnie schematyczny sposób widzenia kobiet i mężczyzn występuje w serialach telewizyjnych, *talk-showach*, a także podczas wywiadów ze znanymi ludźmi, w których płeć rozmówcy ma często większy wpływ na przebieg rozmowy niż inne cechy. Kobiety, bez względu na zawód, zajmowane stanowisko itp. pytane są o życie rodzinne, dzieci i godzenie kariery z obowiązkami rodzinnymi.

Dyskryminujący charakter mają także komentarze dotyczące kobiecej urody, wygłaszane przez dziennikarzy relacjonujących różne wydarzenia i imprezy. Powszechnie jest komentowanie sposobu ubierania i wyglądu kobiet będących politykami czy ekspertami, a także zawodniczek w relacjach z wydarzeń sportowych, podczas gdy komentarze dotyczące mężczyzn odnoszą się niemal wyłącznie do ich kompetencji, działań, wypowiedzi i wyników.

Dyskryminacja ma miejsce także w przekazie wizualnym – często zdjęcia lub rysunki przedstawiające samych mężczyzn podpisuje się np. „ludzie”, „społeczeństwo polskie”, a teksty dotyczące człowieka jako takiego ilustrowane są wizerunkami mężczyzn.

Inne

Do często przytaczanych w literaturze przedmiotu przejawów dyskryminacji ze względu na płeć należą także:

- brak wyróżnienia kategorii płci podczas zbierania lub prezentacji danych statystycznych;
- używanie w pismach, kwestionariuszach i formularzach adresowanych do kobiet i mężczyzn sformułowań sugerujących wyłącznie męskiego odbiorcę;
- formułowanie druków urzędowych, kwestionariuszy etc. zgodnie ze stereotypami i rolami płci. Na przykład do niedawna w drukach podatkowych dla wspólnie opodatkowujących się małżeństw możliwe było opodatkowanie żony wraz z mężem, a odwrotnie nie. Kategoria „głowa rodziny”, występująca np. w badaniach GUS, zakłada hierarchiczny układ ról i sugeruje, że najważniejsza w gospodarstwie domowym jest osoba, która najwięcej zarabia (a w przypadku porównywalnych zarobków – ta, która rozporządza środkami finansowymi);
- domniemanie, że urodzone w zawierającym związek małżeński dzieci przyjmą nazwisko męża (jeśli chce się wybrać inne rozwiązanie, należy to zaznaczyć);
- przedstawianie wyników sondaży i badań opinii publicznej przeprowadzanych na próbie złożonej z samych mężczyzn jako wyników reprezentatywnych dla całej populacji.

Źródła:

- *Kobiety w Polsce 2003*. Raport Centrum Praw Kobiet. Warszawa 2004;
- *Wpływ przystąpienia do Unii Europejskiej na sytuację kobiet na rynku pracy w krajach Europy Środkowej i Wschodniej. Analiza sytuacji w Polsce*. Koalicja Karat. Warszawa 2003;
- *Wpływ procesu prywatyzacji na położenie kobiet: Kobiety polskie w gospodarce okresu transformacji. Raport z badań*. Centrum Praw Kobiet. Warszawa 2000;
- *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: Czy kobiety straciły na transformacji?* Raport Banku Światowego. Warszawa 2004;
- *W drodze do Unii Europejskiej. Przewodniczka nie tylko dla kobiet*. Fundacja im. H. Bölla. Warszawa 2002;
- Anna Titkow [red.] *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*. Instytut Spraw Publicznych. Warszawa 2003;
- Małgorzata Fuszara [red.] *Kobiety w Polsce na przełomie wieków. Nowy kontrakt płci?* Instytut Spraw Publicznych. Warszawa 2002;
- Małgorzata Fuszara. *Rodzina w sądzie*. Warszawa 1994;
- *Równe traktowanie kobiet i mężczyzn. Aspekty prawne i instytucjonalne*. Broszura Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. Warszawa 2004;
- Sylwia Spurek. *Kobiety, partie, wybory*. Centrum Praw Kobiet. Łódź 2002.

Agata Czarnacka

Przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć

Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych sformułowało w *Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet* z 1979 roku następującą definicję pojęcia dyskryminacji ze względu na płeć: „...określenie ‘dyskryminacja kobiet’ oznacza wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie kobietom, niezależnie od ich stanu cywilnego, przyznania, realizacji bądź korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych.”¹

Trzy poziomy walki z dyskryminacją

Dyskryminacja ze względu na płeć zwalczana jest na wielu poziomach. Warto wyróżnić przede wszystkim trzy najważniejsze z nich. Pierwszy poziom to poziom międzynarodowy. Konwencje Organizacji Narodów Zjednoczonych, takie jak *Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet*, czy Deklaracja Pekijska wraz z przyjętą Platformą Działania oraz inne międzynarodowe konwencje i deklaracje wyrażają *implicite* bądź *explicite* przekonanie o potrzebie walki na rzecz równego statusu wszystkich ludzi, w tym przede wszystkim kobiet i mężczyzn. Podobne założenia leżą u podstaw polityki oraz prawa Unii Europejskiej, dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn.

¹Art. 1 *Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet* z 1979 r.

Drugim poziomem walki z dyskryminacją, wiążącym się z poprzednim, jest poziom instytucji państwowych. Prawodawstwo na poziomie krajowym i związane z nim orzecznictwo w istotny sposób kształtują rzeczywistość społeczną. Należy zwrócić uwagę, że w wielu przypadkach prawo państw członkowskich stanowi efekt transpozycji dyrektyw unijnych, dzięki czemu przepisy na terytorium Unii zostają ujednolicone. Osobną kwestię stanowi interpretacja przepisów. Wykładnie przepisów, przyjęte przez – na przykład – Sąd Najwyższy, wpływają na dalsze rozumienie i stosowanie tych zapisów, precyzują niejasności czy pominięte aspekty problemu. Do instytucji drugiego poziomu należą również wszelkie urzędy kontrolujące przestrzeganie prawa, na przykład – w Polsce – Państwowa Inspekcja Pracy, oraz urzędy statystyczne, monitorujące ogólną sytuację społeczeństw poprzez prowadzone badania.

Funkcje kontrolne pełnią również organizacje pozarządowe – jest to trzeci poziom walki z dyskryminacją. Organizacje te sporządzają niezależne raporty o sytuacji w kraju, komentują sytuację polityczną i społeczną, zwracając uwagę na istniejące problemy. Często lobbują na rzecz zmian ustawodawczych, badają ustawodawstwo dotyczące ich celów statutowych, wspomagają i monitorują realizację założeń międzynarodowych konwencji i umów ratyfikowanych przez Polskę. Wiele organizacji pozarządowych udziela również obywatelom konsultacji prawnych, prowadzi działalność interwencyjną i prewencyjną, szkolenia oraz kursy. Organizacje pośredniczą też w finansowaniu ze środków międzynarodowych i dotacji wszelkich przedsięwzięć, mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji.

Podnoszenie świadomości jako konieczny aspekt walki z dyskryminacją

Programy szkoleniowe, poradnictwo prawne, kursy i seminaria to tylko część możliwych działań na rzecz podnoszenia świadomości. Dyskryminacja jest przede wszystkim wynikiem funkcjonujących w danym społeczeństwie uprzedzeń i stereotypów. Najpoważniejszym więc chyba obszarem, na którym skupiają się wszystkie inne działania, jest właśnie pole świadomości poszczególnych obywateli. W tym celu prowadzi się kampanie świadomościowe i akcje afirmatywne. Do zmian w postrzeganiu różnych grup społecznych – między innymi kobiet czy mężczyzn – i promocji równego statusu mają prowadzić międzynarodowe programy i projekty. Nie do przecenienia jest wpływ ustawodawstwa na świadomość obywateli danego państwa. Niemniej jednak wszelkie środki natury instytucjonalnej nie odniosą zamierzonego skutku, jeśli wprowadzane będą na gruncie niezrozumienia przez obywateli podstawowych postulatów równościowych.

Przeciwdziałanie dyskryminacji – poziom międzynarodowy

Ratyfikując *Konwencję w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet*, określaną także jako Międzynarodowa Karta Praw Kobiet, państwa zobowiązały się do podjęcia działań na rzecz eliminacji jakiegokolwiek różnicowania w traktowaniu, ograniczenia czy też wykluczenia dokonywanego ze względu na płeć, zarówno w sferze publicznej, takiej jak życie polityczne czy rynek pracy, jak i prywatnej, domowej. Konwencja ta dopuszcza możliwość stosowania dyskryminacji pozytywnej, to znaczy podjęcia tymczasowych specjalnych działań na rzecz jednej z płci w celu przyspieszenia wyrównywania statusu kobiet i mężczyzn. Wdrażanie postanowień Konwencji nadzorowane jest przez specjalny Komitet ONZ ds. Eliminacji Dyskryminacji Kobiet. W 1999 roku Zgromadzenie Ogólne

przyjęto protokół dodatkowy do tej konwencji, dopuszczający możliwość wnoszenia indywidualnej lub grupowej skargi.

Pekińska Platforma Działania

Od 1975 roku co pięć lat odbywają się Światowe Konferencje na rzecz Kobiet. IV Światowa Konferencja na rzecz Kobiet w Pekinie zaowocowała przyjęciem przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dwóch dokumentów. Pierwszy dokument to tzw. Deklaracja Pekińska, w której państwa wyraziły wolę działania na rzecz uwłasnowolnienia (*empowering*) kobiet i dążenia do ich pełnego, równoprawnego udziału we wszystkich sferach społecznych, włączając w to udział w podejmowaniu decyzji i w dostępie do władzy. Drugi dokument to opracowana przez uczestników i uczestniczki konferencji Platforma Działania, w której wyodrębnia się dwanaście podstawowych obszarów działań na rzecz kobiet i dziewcząt. Państwa-sygnatariusze zobowiązują się przeciwdziałać:

- utrzymującemu się i rosnącemu ubóstwu kobiet;
- nierówności, nieodpowiedniości i niejednakowej dostępności do oświaty;
- nierówności, nieodpowiedniości i niejednakowej dostępności do opieki zdrowotnej i związanych z nią usług;
- przemocy wobec kobiet;
- konsekwencjom konfliktów zbrojnych i innego typu konfliktów ponoszonym przez kobiety, w tym przez kobiety żyjące pod obcą okupacją;
- nierówności w ramach struktur i strategii gospodarczych, we wszystkich formach działalności produkcyjnej oraz w dostępie do zasobów;
- nierówności kobiet i mężczyzn co do udziału w sprawowaniu władzy i podejmowaniu decyzji na wszystkich szczeblach;
- niedostatecznym mechanizmom promocji awansu kobiet na wszystkich szczeblach;

- brakowi poszanowania oraz niewłaściwej promocji i ochronie praw kobiet jako praw człowieka;
- stereotypowemu wizerunkowi kobiet w mediach oraz nierównemu dostępowi kobiet do wszelkich systemów komunikacyjnych, a zwłaszcza do środków masowego przekazu;
- związanej z kulturą tożsamością płci nierówności w traktowaniu kobiet przy gospodarowaniu zasobami naturalnymi i ochronie środowiska naturalnego;
- utrzymującej się dyskryminacji i łamaniu praw dziewczynek.

Na podstawie Pekińskiej Platformy Działania ponad 120 krajów, w tym Polska, opracowało Krajowe Plany Działań na rzecz Kobiet.

Gender mainstreaming – wprowadzanie perspektywy płci do głównego nurtu

Ważną nowością w postrzeganiu problematyki kobiecej jest położenie ogromnego nacisku na zagadnienia tzw. *gender mainstreaming* – wprowadzania perspektywy wyrównywania sytuacji obu płci w różnych dziedzinach życia. Strategia ta obejmuje zarówno działania na rzecz zwiększania liczby kobiet na stanowiskach decyzyjnych, jak i wprowadzanie kategorii wpływu na sytuację płci jako aspektu oceny przyjętej bądź projektowanej polityki, np. linii postępowania konkretnego resortu. Ustawy i rozporządzenia również powinny być opracowywane z uwzględnieniem sytuacji kobiet i mężczyzn – w taki sposób, by przyczyniały się do jej wyrównywania.

Istotnym założeniem strategii *gender mainstreaming*, a także postulatem Pekińskiej Platformy Działania jest dysponowanie aktualnym i kompletnym zestawem informacji o sytuacji obu płci – dlatego ogromny nacisk kładzie się na rozwój badań społecznych, statystycznych i jakościowych. Wiele krajów zaleca wręcz, by wszystkie badania były przeprowadzane z uwzględnieniem pytań o uwarunkowania związane z płcią.

W dalszym ciągu działań w oparciu o Platformę Pekijską, na podstawie raportów i ewaluacji przedstawionych na 23. sesji specjalnej Zgromadzenia Ogólnego ONZ, zatytułowanej *Kobiety 2000: równość płci, rozwój i pokój na XXI wiek*, tzw. Konferencji Pekin +5 z 2000 roku, ustalono konieczność wprowadzenia tzw. *gender budgeting*, to jest – uwzględniania czynników uwarunkowania ze względu na płeć na poziomie planowania wydatków, przede wszystkim w sektorze publicznym.

Wszystkie te działania wywierają dwa rodzaje skutków: po pierwsze, faktycznie wpływają na strukturę społeczną, stopniowo wyrównując sytuację kobiet i mężczyzn. Po drugie, nawet jeśli zmiany strukturalne nie dokonują się szybko, stały nacisk na promocję równości płci w istotny sposób zmienia wrażliwość i postrzeganie świata przez obywateli państwa wprowadzającego perspektywę równości płci.

We wszystkich obszarach działania objętych Platformą Pekijską wytyczono szereg konkretnych celów strategicznych, których realizację państwa-sygnatariusze opisywały w specjalnych raportach. Raporty te omawiane są podczas konferencji następujących po IV Światowej Konferencji w sprawach Kobiet – w szczególności tzw. Konferencji Pekin +5 oraz konferencji Pekin +10, zaplanowanej na czerwiec 2005 roku.

Wydział ONZ ds. Awansu Kobiet

Rolę sekretariatu dla czterech konferencji w sprawach kobiet dla 23. sesji specjalnej Zgromadzenia Ogólnego pełni Wydział ONZ ds. Awansu Kobiet (*DAW – Division for the Advancement of Women*), który prowadzi również obsługę Komisji Statusu Kobiet i Komitetu ds. Eliminacji Dyskryminacji Kobiet (CEDAW). Wydział ten opracowuje analizy sytuacji kobiet ze szczególnym uwzględnieniem 12 obszarów działań wyodrębnionych w Platformie Pekijskiej. Udziela także pomocy w tym

zakresie i dostarcza programów współpracy technicznej krajom rozwijającym się. Wydział został utworzony w 1946 roku jako Sekcja ds. Statusu Kobiet w Wydziale Praw Człowieka Departamentu Spraw Społecznych. Od 1996 roku DAW jest częścią Departamentu Spraw Gospodarczych i Społecznych (DESA – *Department of Economic and Social Affairs*).

Wspólnotowa Strategia Ramowa na rzecz Równości Płci (2001–2005)

Projekt Wspólnotowej Strategii Ramowej na rzecz Równości Płci (2001–2005) został przedstawiony w komunikacie Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z 7 czerwca 2000 roku. W komunikacie tym stwierdza się, że równouprawnienie płci, promowane przez Unię Europejską, określone jest ramami traktatowymi Wspólnoty od 1957 roku. Promocja równego statusu płci jest nie tylko warunkiem praktycznej realizacji demokracji, ale również istotnym elementem w stosunkach zewnętrznych Unii Europejskiej oraz w jej polityce współpracy na rzecz rozwoju. W ramach Strategii Ramowej wprowadza się pojęcie tzw. demokracji włączającej – jako formuły demokracji pełnego równouprawnienia. Stwierdza się również, że: „Jeśli chodzi o sytuację kobiet w państwach członkowskich, mamy do czynienia ze znacznym postępowaniem, lecz równouprawnienie w codziennym życiu jest ciągle osłabiane przez fakt, iż kobiety i mężczyźni nie cieszą się takimi samymi prawami w praktyce. Utrzymujące się niedoreprezentacja kobiet i przemoc wobec kobiet – między innymi – pokazują, że strukturalne nierówności wciąż są obecne. Taka sytuacja może zostać zmieniona poprzez włączenie celu równouprawnienia płci do polityk, które mają bezpośredni lub pośredni wpływ na życie kobiet i mężczyzn. Sprawy kobiet, ich potrzeby i aspiracje, powinny być uwzględniane i powinno się przykładać do nich taką samą wagę przy kreowaniu i realizo-

waniu polityk, jak to się dzieje w przypadku praw mężczyzn. Jest to podejście *gender mainstreaming*.”²

Celem Strategii jest zatem doprowadzenie do strukturalnej przemiany, koniecznej do osiągnięcia równości płci. Każde działanie podjęte w ramach Strategii Ramowej powinno być powiązane z jednym z podstawowych pól interwencji, czyli: z obszarem życia gospodarczego, obszarem równego udziału i reprezentacji, obszarem praw socjalnych, obszarem życia obywatelskiego i wreszcie obszarem społecznie uznawanych ról płciowych i stereotypów.

Strategię Ramową realizować powinny rządy krajów członkowskich Unii Europejskiej we współpracy ze wszystkimi właściwymi podmiotami krajowymi, zwłaszcza z partnerami społecznymi rządów i z organizacjami pozarządowymi. Koordynacja oraz nadawanie politycznego impulsu do podejmowania działań na rzecz wdrażania strategii należą do struktur Komisji Europejskiej, w szczególności do Grupy Komisarzy na rzecz Równych Szans oraz Wewnętrznej Grupy Służb Administracyjnych do spraw Równości Płci. Komisja będzie też wzmacniać współpracę w zakresie realizowania Strategii przez instytucje Wspólnoty Europejskiej oraz ułatwiać współpracę pomiędzy europejskimi ośrodkami badawczymi zajmującymi się problematyką równości płci.

Zalecenia Rady Europy

Głównym celem Rady Europy jest działalność na rzecz jedności europejskiej, rozwijanie zasad demokracji parlamentarnej oraz praw człowieka, dążenie do ogólnej poprawy warunków życia mieszkańców Europy, a także budzenie w świadomości Europejczyków przekonania o łączącej ich wspólnotnie humanistycznych wartości. Problem dyskryminacji ze względu na

²Komunikat Komisji z 7 czerwca 2000 r. *Ku Wspólnotowej Strategii Ramowej na rzecz Równości Płci (2001 – 2005)*. COM (2000) 335 wersja ostateczna.

pleć rażąco godzi w ideały demokratyczne oraz prawa człowieka, na straży których stoi Rada – z tego względu działalność na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn stanowi ważną część jej aktywności. Rada Europy zarówno zwalcza wszelkiego rodzaju naruszenia godności i wolności kobiet (znajdujące wyraz w handlu kobietami czy przemocy wobec nich), jak i działa na rzecz zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w życiu publicznym i politycznym oraz wprowadzania perspektywy równego statusu płci.

W Zaleceniu Komitetu Ministrów Rady Europy z 12 marca 2003 roku znajdują się następujące wytyczne:

- należy przyczyniać się do zrównoważenia udziału kobiet i mężczyzn poprzez publiczne uznanie, że wspólne podejmowanie decyzji przez mężczyzn i kobiety w różnym wieku i o różnych doświadczeniach wzmacnia i wzbogaca demokrację;
- należy zabezpieczać i wspierać równe prawa kobiet i mężczyzn, ze szczególnym uwzględnieniem kandydowania na stanowiska i wolności zrzeszania się;
- należy zapewniać kobietom i mężczyznom możliwość korzystania z indywidualnych praw wyborczych i podjąć wszelkie środki, by zapobiegać, o ile to możliwe, „głosowaniu rodzinnemu”;
- należy przejrzeć istniejące rozwiązania prawne pod kątem wdrażania i realizacji strategii i środków opisanych w zaleceniu;
- należy promować i zachęcać wszelkimi środkami, wolę kobiet do partycypacji w życiu publicznym i podejmowaniu decyzji;
- należy podjąć rozłożone w czasie działania na rzecz zrównoważenia udziału kobiet i mężczyzn w życiu politycznym i podejmowaniu decyzji.

Zalecenie to kierowane jest do wszystkich instytucji politycznych, których może dotyczyć zagadnienie równości płci, organów publicznych i prywatnych, poszczególnych parlamentów narodowych, władz regionalnych i lokalnych, partii politycznych, służby cywilnej, organizacji publicznych, przedsiębiorstw, związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz organizacji pozarządowych. Postęp w stosowaniu wytycznych zawartych w zaleceniu powinien być monitorowany, oceniany i regularnie raportowany przed Komitetem Ministrów Rady.

Prawo Wspólnotowe a prawo krajowe

Podstawowymi narzędziami prawnymi, wykorzystanymi do przeciwdziałania dyskryminacji na obszarze Unii Europejskiej, są dyrektywy – akty prawne, wiążące państwa członkowskie w zakresie celu, który należy osiągnąć. Dyrektywy zawierają zalecenia, w jakim kierunku należy dostosowywać ustawodawstwo krajowe do prawa unijnego. Wymogiem jest, by implementacja dyrektywy wiązała się z wydaniem przepisów prawnych o randze odpowiadającej co najmniej polskiemu rozporządzeniu. Wśród dyrektyw harmonizujących ustawodawstwa państw Wspólnoty Europejskiej w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć wymienia się następujące dokumenty:

Dyrektywa Rady 75/117/EC z 10 lutego 1975 roku o zbliżeniu ustawodawstw Państw członkowskich dotyczących stosowania równego wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn za pracę tej samej wartości.

Dyrektywa Rady 76/207/EEC z 9 lutego 1976 roku o wprowadzeniu w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, szkoleń zawodowych i awansów oraz pod względem warunków pracy.

Dyrektywa Rady 86/613/EWG z 11 grudnia 1986 roku o stosowaniu zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn

prowadzących działalność, w tym rolniczą, w ramach samozatrudnienia oraz o ochronie samozatrudnionych kobiet podczas ciąży.

Dyrektywa Rady 92/85/EC z 19 października 1992 roku o wprowadzeniu środków mających na celu poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy kobiet w ciąży, kobiet karmiących piersią lub kobiet, które niedawno urodziły.

Dyrektywa Rady 96/34/EC z 7 czerwca 1996 roku o porozumieniu ramowym w sprawie urlopu rodzicielskiego, podjętym przez UNICE (Zrzeszenie Konferencji Przemysłowców i Pracodawców w Europie), CEEP (Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych) i ETUC (Europejską Konfederację Związków Zawodowych).

Dyrektywa Rady 96/97/EC z 20 grudnia 1996 roku, nowelizująca **Dyrektywę Rady 86/378/EEC**, o stosowaniu zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w pracowni-
czych programach emerytalnych.

Dyrektywa Rady 97/80/EC z 15 grudnia 1997 roku o ciężarze dowodu w sprawach o dyskryminację ze względu na płeć.

Dyrektywa Rady 97/81/EC z 15 grudnia 1997 roku o porozumieniu ramowym w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin, podjętym przez UNICE, CEEP oraz ETUC.

Dyrektywa Rady 2000/78/EC z 27 listopada 2000 roku, ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/EC z 23 września 2002 roku, zmieniająca **dyrektywę Rady 76/207/EWG** w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do

zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy.

Obecnie finalizowane są prace w Radzie UE w sprawie przekształcenia wymienionych wyżej dyrektyw, z uwzględnieniem orzeczeń Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, w jedną dyrektywę, tzw. dyrektywę recastingową.

Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy

Spśród instytucji międzynarodowych aktywnie angażujących się w przeciwdziałanie dyskryminacji można wymienić także Międzynarodową Organizację Pracy. Polska ratyfikowała trzy konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć:

- Konwencję Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 100 z 1951 roku dotyczącą jednakowego wynagrodzenia dla pracujących kobiet i mężczyzn za pracę jednakowej wartości.
- Konwencję Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 103 z 1952 roku dotyczącą ochrony macierzyństwa.
- Konwencję Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 111 z 1958 roku dotyczącą dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu.

Przeciwdziałanie dyskryminacji na poziomie państwowym – przepisy prawne, orzecznictwo i instytucje

Pierwsza regulacja prawna dotycząca praw kobiet w Polsce pojawiła się w ordynacji wyborczej do Sejmu z 1918 roku i została następnie powtórzona w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 17 marca 1921 roku. Kobietom przyznano wówczas prawo wyborcze. Zasadę równości praw kobiet i mężczyzn zawarto dopiero w Konstytucji z 22 lipca 1952 roku. W konstytucji tej uznano, iż wszyscy obywatele PRL, bez względu na płeć, uro-

dzenie, zawód, narodowość, rasę, wyznanie oraz pochodzenie i położenie społeczne, mają równe prawa. Dalej doprecyzowano, że: kobieta ma równe z mężczyzną prawa we wszystkich dziedzinach życia państwowego, politycznego, gospodarczego, społecznego i kulturalnego (art. 78 ust 1).

Zakaz dyskryminacji ze względu na płeć w Konstytucji RP

W Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, obowiązującej od 1997 roku, równość praw kobiet i mężczyzn gwarantuje artykuł 33:

„1. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.

2. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.”

Artykuł 79 wprowadza instytucję skargi konstytucyjnej: „Każdy, czyje konstytucyjne wolności lub prawa zostały naruszone, ma prawo, na zasadach określonych w ustawie, wnieść skargę do Trybunału Konstytucyjnego w sprawie zgodności z Konstytucją ustawy lub innego aktu normatywnego, na podstawie którego sąd lub organ administracji publicznej orzekł ostatecznie o jego wolnościach lub prawach, albo o jego obowiązkach określonych w Konstytucji” (art. 79 ust. 1). A zatem każda osoba, która doświadczyła dyskryminacji bądź nierównego traktowania ze względu na płeć, może dochodzić swoich praw tą drogą, poprzez zakwestionowanie zgodności z Konstytucją ustawy bądź innego aktu normatywnego, na podstawie którego zostało wydane orzeczenie lub decyzja naruszające prawa lub wolności skarżącego.

Artykuł 80 Konstytucji stanowi natomiast, że: „każdy ma prawo wystąpić, na zasadach określonych w ustawie, do Rzecznika Praw Obywatelskich z wnioskiem o pomoc w ochronie swoich wolności lub praw naruszonych przez organy władzy publicznej.” W związku z rozpatrywanymi sprawami Rzecznik może przedstawiać właściwym organom, organizacjom i instytucjom oceny i wnioski, prowadzące do skuteczniejszej ochrony wolności i praw oraz usprawnienia trybu załatwiania spraw leżących w ich kompetencjach.

Równość kobiet i mężczyzn oraz zakaz dyskryminacji znajdują wyraz w przepisach poszczególnych kodeksów.

Przepisy polskich kodeksów przeciwdziałające dyskryminacji

Kodeks rodzinny w art. 23 stanowi, że „małżonkowie mają równe prawa i obowiązki w małżeństwie.”

Kodeks karny podejmuje kwestię przestępstw popełnianych w szczególności wobec kobiet między innymi w dwóch miejscach: w art. 199 stanowi, że: „Kto, przez nadużycie stosunku zależności lub wykorzystanie krytycznego położenia, doprowadza inną osobę do obcowania płciowego lub poddania się innej czynności seksualnej albo do wykonania takiej czynności (zgwałcenie), podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.” W art. 253 § 1 stanowi się, że: „Kto uprawia handel ludźmi, nawet za ich zgodą, podlega karze pozbawienia wolności na czas nie krótszy od lat 3.”

Kodeks cywilny daje podstawę dochodzenia roszczeń ofiarom dyskryminacji. W art. 23 stanowi się, że: „Dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną

prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach.” W art. 24 § 1 stanowi się, że: „ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny.” Artykuł 24 § 2. stwierdza, że: „jeżeli wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych.” W art. 415 stanowi się, że: „kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia.”

Kodeks pracy zakazuje jakiegokolwiek dyskryminacji: pośredniej lub bezpośredniej w zatrudnieniu, na etapie poszukiwania pracy i w stosunkach pracy. W artykule 11³ stanowi się, że: „jakakolwiek dyskryminacja, bezpośrednia lub pośrednia, w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową – jest niedopuszczalna.”

Rozdział IIa Kodeksu pracy wyszczególnia aspekty równego traktowania kobiet i mężczyzn. W artykule 18^{3a} stwierdza się, że: „kobiety i mężczyźni powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych” (§1), a także: „równe traktowanie kobiet i mężczyzn oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, ze względu na płeć” (§2). Stwierdza się również, między innymi, że: „pra-

cownicy, bez względu na płeć, mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.” (art. 18^{3c}). Kodeks zawiera również definicję dyskryminacji pośredniej: „dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników jednej płci, jeżeli nie mogą one być obiektywnie uzasadnione innymi względami niż płeć” (art. 18^{3a} §4), natomiast w art. 18^{3b} precyzuje się aspekty naruszenia zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn, tj. różnicowania przez pracodawcę sytuacji pracowników ze względu na płeć.

Artykuł 18^{3a} §6 podejmuje zagadnienie molestowania seksualnego: „dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).” Dalsze przepisy Rozdziału IIa gwarantują przestrzeganie zasady niedyskryminacji w stosunkach pracy, przyznając osobie, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, prawo do dochodzenia odszkodowania przed sądem powszechnym, jednocześnie stanowiąc, że skorzystanie z uprawnień do dochodzenia roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania nie może stanowić podstawy wypowiedzenia stosunku pracy lub jego rozwiązania bez wypowiedzenia.

Zakaz dyskryminacji w stosunkach pracy wprowadza również ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku. Zakaz dyskryminacji obejmuje procesy pośrednictwa pracy w stosunku do osób bezrobotnych, poszukujących pracy i pracowników. Informacje o wolnych miejscach pracy lub szkoleniach zawodowych nie mogą,

w myśl tej ustawy, zawierać treści dyskryminujących, pod karą grzywny dla pracodawców bądź agencji pośrednictwa pracy nieprzestrzegających zasady równego traktowania.

Orzecznictwo

Ogólne rozumienie zasady dyskryminacji znalazło wyraz w uzasadnieniu do wyroku Sądu Najwyższego z 10 września 1997 roku, w którym uznano, że dyskryminacją jest „bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierówne traktowanie pracowników ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania oraz przynależność związkową oraz przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej.”³ Z uzasadnienia tego wynika np. zakaz brania pod uwagę uprawnień do emerytury jako przesłanki przy kwalifikowaniu pracowników do zwolnień z przyczyn ekonomicznych.

Wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2000 roku określa natomiast, że „kandydat do pracy zgłaszający się na ofertę dyskryminującą ze względu na płeć, który nie został zatrudniony, może dochodzić odszkodowania w granicach tzw. ujemnego interesu na podstawie przepisu o czynach niedozwolonych (art. 415 Kodeksu cywilnego).”⁴ Sąd orzekł, iż w przypadku udowodnienia w sposób niebudzący wątpliwości, że przyczyną odmowy zatrudnienia była wyłącznie płeć, a nie ocena przydatności kandydata do pracy, odrzucony kandydat może dochodzić roszczeń.

W kwestii dyskryminacji ze względu na płeć istnieje również orzeczenie Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 29 kwiet-

³Wyrok Sądu Najwyższego z dn. 10.09.1997 r. UI PKN 246/97, OSNAP 1998/12/360.

⁴Wyrok Sądu Najwyższego z dn. 4.03.2000 r. UI PKN 314/99, OSNAP 2001/15/480.

nia 1999 roku w związku ze zgłaszaniem przez ZUS podejz-
nieniami, iż niektóre kobiety zatrudniają się, będąc w ciąży,
w celu wyłudzenia zasiłku macierzyńskiego. Sąd w uzasad-
nieniu stwierdził, że: „uznanie, że umowa o pracę zawarta
z kobietą w ciąży jest pozorna, prowadziłoby do wprowadzenia
w praktyce zakazu zawierania umów o pracę z ciężarnymi.
Byłoby to więc sprzeczne z podstawową zasadą prawa pracy
określoną w art. 11³ k. p., wprowadzającą zakaz jakiegokolwiek
dyskryminacji w stosunkach pracy.”⁵

Pełnomocnik Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn

Pełnomocnik Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Męż-
czyzn, powołany na mocy Rozporządzenia Rady Ministrów
z 20 października 2001 roku, obowiązany jest realizować
politykę rządu w zakresie równego statusu kobiet i męż-
czyzn, analizować i oceniać sytuację prawną i społeczną
pod kątem równego traktowania i równości kobiet i męż-
czyzn, inicjować i koordynować działania zmierzające do za-
pewnienia równego traktowania oraz chronić przed dyskry-
minacją ze względu na płeć we wszystkich dziedzinach życia
społecznego. Pełnomocnik analizuje też i ocenia istniejące
i proponowane rozwiązania prawne pod kątem równego
traktowania kobiet i mężczyzn. Upowszechnia problematy-
kę równego traktowania i równości szans kobiet i mężczyzn,
w tym wiedzę na temat dyskryminacji ze względu na płeć.
Prowadzi działania informacyjno-edukacyjne na rzecz pod-
noszenia świadomości społecznej w tym zakresie. Realizując
misję, Pełnomocnik współpracuje z właściwymi organami
administracji publicznej, instytucjami oraz organizacjami po-
zarządowymi.

⁵ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dn. 29.04.1999 r. S. Apel. U OSA 2000/3/11.

Kontrola przestrzegania prawa anty-dyskryminacyjnego

Stałą kontrolę przestrzegania prawa anty-dyskryminacyjnego w zakresie zatrudnienia przeprowadza Państwowa Inspekcja Pracy. W ciągu ostatnich 10 lat wyraźnie wzrosła intensywność kontroli, a także skarg na nieprzestrzeganie zasady równości płci w zatrudnieniu.⁶

Przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć jako działalność statutowa kobiecych organizacji pozarządowych

Liczba organizacji pozarządowych w Polsce od drugiej połowy lat osiemdziesiątych stale wzrasta. Wśród nich niemałą część stanowią organizacje kobiece, w tym również te, których celem jest przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć. Ośrodek Informacji Środowisk Kobiecych OŚKa dysponuje bazą danych 349 organizacji zajmujących się problematyką kobiecą, z czego 151 deklaruje działalność na rzecz równego statusu, 24 działalność w zakresie polityki społecznej, 70 udziela pomocy prawnej, 11 działa na rzecz praw reprodukcyjnych kobiet, 9 zajmuje się prawami seksualnymi, 59 działa na rzecz kobiet na rynku pracy, 9 stara się zapobiegać handlowi kobietami, 83 w rozmaity sposób aktywnie przeciwdziałają przemocy wobec kobiet (organizacje działają zazwyczaj w kilku obszarach jednocześnie). Istnienie wielu organizacji przyznających dotacje i granty, naukowo-badawczych i informacyjnych sprawia, że sieć organizacji pozarządowych może się rozwijać, a ich działalność daje się koordynować i uzupełniać.

Ustawa o działalności pożytku publicznego i wolontariacie

Status prawny organizacji pozarządowych w Polsce reguluje ustawa o działalności pożytku publicznego i wolontariacie

⁶ Por. Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy za rok 2002 zamieszczone na stronach PIP. <http://www.pip.gov.pl>.

z 24 kwietnia 2003 roku. Ustawa definiuje organizacje pozarządowe jako „niebędące jednostkami sektora finansów publicznych, w rozumieniu przepisów o finansach publicznych, i niedziałające w celu osiągnięcia zysku, osoby prawne lub jednostki nieposiadające osobowości prawnej utworzone na podstawie przepisów ustaw, w tym fundacje i stowarzyszenia.” Organizacje pozarządowe prowadzą działalność społecznie pożyteczną w zakresie zadań publicznych. Ustawa wymienia 24 sfery zadań publicznych, między innymi:

- obszar pomocy społecznej, w tym pomocy rodzinom i osobom w trudnej sytuacji życiowej, oraz wyrównywania szans tych osób;
- obszar ochrony i promocji zdrowia;
- obszar promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej osób pozostających bez pracy i zagrożonych zwolnieniem z pracy;
- zakres upowszechniania i ochrony praw kobiet oraz działalności na rzecz równych praw kobiet i mężczyzn;
- obszar działalności wspomagającej rozwój gospodarczy, w tym rozwój przedsiębiorczości;
- obszar działalności wspomagającej rozwój wspólnot i społeczności lokalnych;
- obszar porządku i bezpieczeństwa publicznego oraz przeciwdziałania patologiom społecznym;
- obszar upowszechniania i ochrony wolności i praw człowieka oraz swobód obywatelskich, a także działań wspomagających rozwój demokracji.

Prawny stan organizacji pozarządowych

Najstarsze organizacje, powstałe przed 1992 rokiem, m.in. Polskie Stowarzyszenie Feministyczne (1989), Pro Femina (1989), Demokratyczna Unia Kobiet (1990), Centrum Aktywizacji Zatrudnienia Kobiet (1991) itp. mają najczęściej status stowarzyszenia. Inną oficjalną formą organizowania się jest forma fun-

dacji. Wśród fundacji założonych w pierwszej połowie lat dziewięćdziesiątych można wymienić takie jak: krakowska Fundacja Kobieta eFKa (1990), Międzynarodowa Fundacja Kobiet (1992), Centrum Promocji Kobiet (fundacja od 1993 roku), Centrum Praw Kobiet (1994) czy La Strada (1996). Organizacje powstałe w późniejszym okresie nierzadko poprzestawały na działalności nieformalnej, z pominięciem procesu rejestrowania stowarzyszenia bądź fundacji. Taka forma działalności nie wymaga obciążenia prowadzeniem administracji, sprawozdawczości i spełniania innych wymogów, stawianych organizacjom sformalizowanym – na przykład nie wymaga posiadania stałej siedziby.

Organizacje skupiające wiele organizacji

Organizacje pozarządowe często decydują się współdziałać na rzecz konkretnego celu. Przykładem takiego zrzeszenia może być Federacja na Rzecz Kobiet i Planowania Rodziny (1992), powstała z inicjatywy organizacji biorących udział w publicznej debacie i akcjach związanych ze zmianą ustawodawstwa dotyczącego dopuszczalności przerywania ciąży. Pojawiła się wówczas silna potrzeba koordynacji działań pojedynczych grup. Federacja na Rzecz Kobiet i Planowania Rodziny utworzona została z przedstawicielek organizacji wchodzących w jej skład w celu przygotowywania i prowadzenia działań w ich wspólnym imieniu.

Inną organizacją, powstałą z inicjatywy wielu istniejących już grup, jest wspomniany już Ośrodek Informacji Środowisk Kobiecych OŚKa (zarejestrowany w 1997 roku). OŚKa, która w 2004 roku uzyskała status organizacji pożytku publicznego, ma za zadanie wspierać organizacje i inicjatywy kobiece poprzez pomoc w swobodnym dostępie do informacji i wiedzy oraz pomoc w ich efektywnym wykorzystaniu, promować uczestnictwo kobiet w życiu publicznym i społecznym, wspierać kontakty i współpracę organizacji kobiecych. Infor-

macje i kontakty Ośrodka służą zarówno samym organizacjom pozarządowym, jak i dziennikarzom, studentom czy osobom zainteresowanym ruchem kobiecym. OŚKa zbiera również i upowszechnia informacje o wszelkich grupach i organizacjach kobiecych oraz działających na rzecz kobiet, a także lokalnych, krajowych i międzynarodowych inicjatywach skierowanych do kobiet lub mających wpływ na ich sytuację.

Współdziałające ze sobą organizacje kobiece powołały w 1994 roku Społeczny Komitet Organizacji Pozarządowych – Pekin’95. Była to nieformalna grupa, gromadząca 12 organizacji i kilkadziesiąt osób indywidualnych, których celem było przygotowanie niezależnego raportu-cienia do rządowego raportu o sytuacji kobiet w Polsce na IV Światową Konferencję w sprawach Kobiet. Z czasem SKOP stał się forum współpracy na rzecz realizacji Pekin’skiej Platformy Działania.

Organizacje pozarządowe jako część społeczeństwa obywatelskiego

Organizacje pozarządowe mogą obierać różne sposoby działania – poza opisywaną już działalnością informacyjną i raportową. Mogą lobbować na rzecz zmiany prawodawstwa, uczestniczyć w międzynarodowych programach na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji, pośredniczyć w przyznawaniu grantów i funduszy, prowadzić działalność edukacyjną, rozwojową i szkoleniową. Mogą wreszcie dokonywać interwencji, służyć wsparciem prawnym, zakładać ośrodki badawcze, a nawet ośrodki pomocowe.

Przyjmuje się, że tworzenie się i działanie organizacji pozarządowych to jeden z najważniejszych aspektów funkcjonowania społeczeństwa obywatelskiego. Demokracja, przede wszystkim rozumiana jako demokracja włączająca (inkluzywna), zgodnie z Komunikatem Komisji „Ku Wspólnotowej Strategii Ramowej

na rzecz Równości Płci (2001 – 2005)”, nie do pomyślenia jest bez takich form artykulacji interesów grupowych. Równy status kobiet i mężczyzn byłby nie do osiągnięcia, gdyby nie istniał silny ruch kobiet, wyrażający ich interesy i potrzeby.

Przeciwdziałanie dyskryminacji przez podnoszenie świadomości

Początki demokracji w Polsce po 1989 roku obfitują w przypadki dyskryminacji ze względu na płeć wynikającej z braku wyobraźni czy wiedzy o problematyce równego statusu płci. Do Rzecznika Praw Obywatelskich wpłynęło wiele skarg opisujących odmowy spełnienia takiego czy innego postulatu nie bez względu na istniejące regulacje prawne, które nie zabraniały jego realizacji. Uzasadniano odmowę na przykład tym, że „kobieta nigdy wcześniej nie pracowała na takim stanowisku.”⁷ W taki sposób uzasadniono np. odmowę zatrudnienia kobiety – wykształconego maszynisty kolejowego, która chciała podjąć pracę na stanowisku maszynisty pociągu dalekobieżnego. Należy zwrócić uwagę na fakt, że obowiązujący wówczas wykaz prac wzbronionych kobietom nie obejmował tego stanowiska. Urzędnik podjął decyzję odmowną w sposób całkowicie uznaniowy, mając na względzie „dobro kobiety” takie, jak je sobie wyobrażał, a nie takie, jak rozumiała je sama zainteresowana.

Działania edukacyjne, propagujące zasadę równości płci w szkołach podstawowych i średnich, dopełniane są przez działalność ośrodków badawczych o charakterze uniwersyteckim. Zmiany legislacyjne znajdują odbicie w świadomości społecznej, ale trzeba też pamiętać, że bez społecznego przyzwolenia niezwykle trudno jest je wprowadzać. Stąd rola konferencji i systemów szkoleń, ale także programów podnoszenia świadomości i debat publicznych.

⁷Joanna Arcimowicz. *Kwestia dyskryminacji kobiet w działalności Rzecznika Praw Obywatelskich*. w: *Kobiety w Polsce na przełomie wieków. Nowy kontrakt płci?* M. Fuszara [red.]. Instytut Spraw Publicznych. Warszawa 2002. s. 108.

Badania preferencji społecznych

Wyniki badań ujawniają nieraz poważne rozbieżności pomiędzy wyobrażeniami o społecznych preferencjach a rzeczywistym rozkładem tych preferencji. „W dyskusjach na temat sytuacji kobiet i mężczyzn często przedstawia się dom, rodzinę jako miejsce szczególnie ważne dla kobiet – pisze prof. Małgorzata Fuszara, socjolożka zajmująca się kwestiami dyskryminacji. – Warto więc przypomnieć wyniki badań z 1994 roku. Okazało się wówczas, że kobiety znacznie częściej niż mężczyźni mówiły o poczuciu krzywdy i nierównomiernym obciążeniu obowiązkami związanymi z prowadzeniem domu. Ponadto gorzej niż mężczyźni oceniali różne aspekty życia rodzinnego, takie jak zadowolenie z partnera, dzieci, atmosfery domowej. I wreszcie wsparcia w trudnych chwilach znacznie częściej mężowie szukali u żon (87%) niż żony u mężów (53%).”⁸

Z badań CBOS, wspomnianych przez prof. Fuzsarę, wynikało, że ponad połowa kobiet uważała, iż za mało jest przedstawicielek ich płci na stanowiskach kierowniczych w rządzie, administracji państwowej, samorządach lokalnych, partiach politycznych, przedsiębiorstwach przemysłowych i bankowości. Odsetek mężczyzn, którzy zgadzali się z tym postulatem, kształtował się na poziomie od 32% do 41%. W takich samych badaniach, powtórzonych w 1995 i w 2000 roku, liczba osób opowiadająca się za zwiększeniem udziału kobiet w gremiach decyzyjnych znacznie wzrosła wśród obu płci. Tymczasem w opinii parlamentarzystów, o ile „obecność kobiet w parlamencie jest konieczna dla zaufania społecznego do demokracji”, to jednak: „obecność kobiet nie wiąże się wcale z reprezentacją perspektyw czy interesów: ponieważ mężczyź-

⁸M. Fuszara. *Zmiany w świadomości kobiet lat dziewięćdziesiątych*. w: *Kobiety w Polsce na przełomie wieków. Nowy kontrakt płci?* op. cit. s. 20.

ni mogą z powodzeniem reprezentować kobiety.”⁹ Prace na rzecz zrównania statusu kobiet i mężczyzn wydają się w świetle tego nieporozumienia mieć nikłe szanse powodzenia bez jednoczesnej szeroko zakrojonej strategii wprowadzania perspektywy równościowej i świadomości sytuacji płci na najwyższych szczeblach. Realizacja postulatów *gender mainstreaming*, zawartych między innymi we Wspólnotowej Strategii Ramowej, może oraz powinna jednak wiele zmienić w tej kwestii.

Zmiana struktury społeczeństwa

Działania na rzecz równego statusu kobiet nie mogą nie pozostać bez wpływu na całą strukturę społeczeństwa, w którym się je prowadzi. Równe szanse na rynku pracy czy w życiu politycznym pozostaną rozwiązaniem czysto formalnym, o ile nie zmieni się również model rodziny, obarczający kobietę większością obowiązków domowych, a także postrzeganie mężczyzny jako „głównego żywiciela rodziny”, podejmującego wszystkie ważniejsze decyzje, niepotrafiącego natomiast zająć się małym dzieckiem. Kampanie świadomościowe na rzecz zmiany stereotypów i tradycyjnego modelu rodziny to niezwykle ważna część działalności Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. Pełnomocnik podejmuje działania na rzecz zmiany postrzegania roli mężczyzny, inicjuje też debaty i badania naukowe w tym obszarze. Między innymi, w okresie od października 2004 do grudnia 2005 roku Biuro Pełnomocnika realizuje międzynarodowy projekt „Kiedy jest się mężczyzną”, którego celem jest wywołanie debaty, a w konsekwencji wpływ na społeczne postrzeganie mężczyzn, podejmujących się działalności „nietypowej” dla swojej płci.

Przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć jest zadaniem, w którym regulacje z poziomu międzynarodowych

⁹ J. Kurczewski. *Równouprawnienie płciowe reprezentacji w opinii polskich parlamentarzystów*. w: *Kobiety w Polsce na przełomie wieków. Nowy kontrakt płci?* op. cit. s. 73.

instytucji muszą dopełniać się z przemianami na obszarze świadomości jednostek. Działalność instytucji państwowych i międzynarodowych, regulacje prawne, a także funkcjonowanie organizacji pozarządowych – wszystko to jest niezbędne do osiągnięcia równego statusu kobiet i mężczyzn. Jednak bez odpowiedniego nastawienia ze strony samych kobiet i mężczyzn, zarówno w gremiach decyzyjnych, jak i pośród zwykłych obywateli, nie da się w pełni realizować tej podstawowej zasady demokratycznej. Demokracja włączająca (inkluzywna), z założenia dążąca do uwzględniania i godzenia interesów różnych grup społecznych, nie może się bowiem urzeczywistnić bez pozytywnego nastawienia na podstawowym poziomie społeczeństwa obywatelskiego.

Źródła:

- M. Fuszara [red.] *Kobiety w Polsce na przełomie wieków. Nowy kontrakt płci?* Instytut Spraw Publicznych. Warszawa 2002.
- *Program monitoringu akcesji do Unii Europejskiej. Równość szans kobiet i mężczyzn. Raporty krajowe. Polska 2002.* Open Society Institute. Warszawa 2002.
- *Prawne gwarancje równości kobiet i mężczyzn.* Zeszyt Pełnomocnika nr 7. Biblioteczka Pełnomocnika ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. Warszawa 2004.
- *Równe traktowanie kobiet i mężczyzn. Aspekty prawne i instytucjonalne.* Sekretariat Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. Warszawa 2004.
- *Organizacje kobiece w Polsce.* Raport Ośrodka Informacji Środowisk Kobiecych OŚKa.
- Władysław Czaplński. *Zarys prawa europejskiego.* Helsińska Fundacja Praw Człowieka. Warszawa 2002.
- Maciej Lis. *Prawo europejskie. Instytucje i istota regionalnego prawa w procesie integracji w Europie. Część I: Międzynarodowe publiczne prawo Europy.* Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego. Wrocław 1998.

KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

Bruksela, 7.6.2000
COM (2000) 335 wersja ostateczna
2000/0143 (CNS)

**KOMUNIKAT KOMISJI DLA RADY, PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO,
KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO
I KOMITETU REGIONÓW**

**KU WSPÓLNOTOWEJ STRATEGII RAMOWEJ
NA RZECZ RÓWNOŚCI PŁCI
(2001–2005)**

1. WSTĘP

Niniejszy Komunikat przedstawia propozycje Komisji w zakresie wypracowania strategii dotyczącej równości płci na nadchodzących pięć lat. Celem strategii jest ustanowienie ram działania, w których każda z inicjatyw wspólnotowych oraz każdy z obszarów aktywności będzie mógł przyczyniać się do eliminowania nierówności i promowania równości kobiet i mężczyzn, zgodnie z Artykułem 3 (2) Traktatu.

W celu przygotowania tego Komunikatu Komisja dokonała analizy następujących kluczowych aspektów polityki w tym zakresie na poziomie wspólnotowym, jakie pojawiały się na przestrzeni ostatnich lat:

- zakresu *acquis* dotyczącego równych szans oraz odpowiedniego orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości;
- wkładu Wspólnoty w wypracowanie i realizację Platformy Działania przyjętej podczas Czwartej Światowej Konferencji Narodów Zjednoczonych ds. Kobiet w Pekinie w 1995 roku;
- realizacji wcześniejszych wspólnotowych programów w zakresie zrównywania szans kobiet i mężczyzn, a zwłaszcza średniookresowego wspólnotowego programu działania (1996-2000), który wzmocnił strategię wprowadzania wymiaru płci do głównego nurtu działań (*gender mainstreaming*) Wspólnoty;
- wkładu funduszy strukturalnych w urzeczywistnianie zasady równości płci na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat, które finansowo wspierały specjalne inicjatywy, szczególnie inicjatywę NOW i nowe regulacje (2000-2006). Uwzględnienie wartościowego wkładu Europejskiej Strategii Zatrudnienia od 1997 roku;
- inicjatyw na polu stosunków zewnętrznych, polityki współpracy na rzecz rozwoju oraz promocji i ochrony praw kobiet jako praw człowieka;
- najnowszych impulsów pochodzących od Parlamentu Europejskiego i Rady; oraz
- wzmocnionych przepisów dotyczących równości płci umieszczonych w traktacie Amsterdamskim.¹

Równouprawienie dziś: w kierunku demokracji włączającej

Demokracja stanowi podstawową wartość w Unii Europejskiej, państwach członkowskich, państwach EOG oraz w krajach kandydujących. Jest to również kluczowy aspekt zewnętrznej polityki Unii na rzecz rozwoju. Pełna realizacja demokracji wymaga zaangażowania wszystkich obywateli, zarówno kobiet i mężczyzn – równo reprezentowanych i uczestniczących w życiu gospodarczym, procesach decyzyjnych, w życiu społecznym, kulturalnym oraz w społeczeństwie obywatelskim.

¹ Artykuły: 2, 3, 13 i 141 Traktatu z Amsterdamu zmieniającego Traktaty ustanawiające Wspólnotę Europejską, podpisanego w Amsterdamie 2 października 1997 r.

UE od dawna przyczynia się do promocji równouprawnienia płci, chronionego przez Traktat od 1957 roku. Ramy traktatowe Wspólnoty zapewniają równość kobiet i mężczyzn wobec prawa. Promocja równouprawnienia płci stanowi istotny element w stosunkach zewnętrznych Unii oraz w jej polityce współpracy na rzecz rozwoju. Dotyczy to zwłaszcza promocji i ochrony praw kobiet jako praw człowieka, które są integralną częścią polityki ochrony praw człowieka, jaką UE prowadzi wobec państw trzecich. Co więcej, prawodawstwo w zakresie równego traktowania jest silnie umocowaną częścią *acquis communautaire*, której przestrzegać muszą państwa kandydujące.

Jeśli chodzi o sytuację kobiet w państwach członkowskich, mamy do czynienia ze znacznym postępem, lecz równouprawnienie w codziennym życiu jest ciągle osłabiane poprzez fakt, iż kobiety i mężczyźni nie cieszą się takimi samymi prawami w praktyce. Utrzymujące się niedoreprezentacja kobiet i przemoc wobec kobiet – między innymi – pokazują, że strukturalne nierówności wciąż są obecne.

Taka sytuacja może zostać zmieniona poprzez włączenie celu równouprawnienia płci do polityk, które mają bezpośredni lub pośredni wpływ na życie kobiet i mężczyzn. Sprawy kobiet, ich potrzeby i aspiracje, powinny być uwzględniane i powinno się przykładać do nich taką samą wagę przy kreowaniu i realizowaniu polityk, jak to się dzieje w przypadku spraw mężczyzn. **Jest to podejście *gender mainstreaming*, przyjęte przez Komisję w 1996 roku², które Komisja pragnie zoperacjonalizować i skonsolidować poprzez niniejszą propozycję.**

Utrzymujące się nierówności wciąż wymagają realizacji specyficznych działań na rzecz kobiet równoległe z *gender mainstreaming*. Proponowana strategia ramowa bazuje na tym dwutorowym podejściu.

2. STRATEGIA

2.1. Strategia ramowa na rzecz równości płci obejmie wszystkie polityki Unii oraz program wspierający strategię.

Przyszła praca Wspólnoty w zakresie równouprawnienia kobiet i mężczyzn przybierze formę strategii o szerokim zasięgu, która obejmie wszystkie polityki wspólnotowe w ich wysiłkach mających na celu promocję równouprawnienia płci – czy to poprzez dostosowanie ich założeń (interwencja *pro-active: gender mainstreaming*), czy też/ lub poprzez realizowanie konkretnych działań nastawionych na poprawę sytuacji kobiet w społeczeństwie (interwencja jako reakcja: specyficzne działania).

² Komunikat Komisji z 21 lutego 1996, pt. „Włączenie zagadnienia równych szans dla kobiet i mężczyzn do wszystkich polityk i inicjatyw Wspólnoty” COM (96) 67 wersja ostateczna.

To zintegrowane podejście oznacza istotną zmianę w stosunku do poprzednich działań w zakresie równych szans kobiet i mężczyzn, opartych głównie na oddzielnych inicjatywach i programach finansowanych z różnych pozycji budżetowych Wspólnoty. *Strategia Ramowa na Rzecz Równości Płci* ma na celu koordynowanie wszystkich rozmaitych inicjatyw i programów w ramach jednej wspólnej platformy zbudowanej w oparciu o jasne kryteria oceny, narzędzia monitoringu, ustanawianie wzorców postępowania, *gender proofing* i ewaluacje.

Nowe podejście utworzy wspólny profil dla całego szeregu działań Wspólnoty na rzecz promocji równości płci i zapewni ich spójność poprzez identyfikowanie nakładających się na siebie elementów. W ten sposób zoptymalizuje ich efektywność oraz sprawi, że będą one widoczne zarówno w Komisji, jak i poza nią. Globalna strategia ramowa zapewni również monitorowanie oraz lepsze rozpowszechnianie rezultatów działań.

Aby rozwinąć działania horyzontalne i koordynujące (jak *networking* [współpraca], podnoszenie świadomości, narzędzia analizy i oceny, monitoring, sprawozdawczość i ewaluacja), czego wymaga efektywne wdrożenie strategii ramowej, Komisja proponuje program wspierający, finansowany z pozycji budżetowej B3-4012. Program, który zostanie przyjęty poprzez wydanie Decyzji Komisji, opiera się na art. 13 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską.³

2.2. Subsydiarność i komplementarność

Państwa członkowskie, państwa EOG oraz kandydujące prowadzą polityki w zakresie równouprawnienia płci, jednak w trakcie wprowadzania ich w życie wciąż można zauważyć wiele rozbieżności. Tak jest w przypadku prawodawstwa, mechanizmów instytucjonalnych, specjalnych inicjatyw (np. działań pozytywnych) i stanu świadomości publicznej. Wcześniejsze programy i inicjatywy na poziomie wspólnotowym pomagały państwom członkowskim i organizacjom pozarządowym w rozwijaniu bardziej efektywnych polityk równościowych (wartość dodana). Wspólnota nie ma jednak zamiaru prowadzić takiej działalności, która z natury i/lub z powodu zasięgu terytorialnego może być lepiej realizowana na poziomie narodowym, regionalnym czy lokalnym.

W celu uniknięcia multiplikowania działań⁴, zapewniona będzie komplementarność pomiędzy różnymi inicjatywami Wspólnoty, Strategią Ramową i działalnością państw członkowskich. Pozwoli osiągnąć maksymalne korzyści.

³ Komisja ogłosiła już zamiar zaproponowania nowego programu w zakresie równouprawnienia płci, popartego specjalnym budżetem, w Komunikacie dotyczącym Art. 13, COM (1999) 564 wersja ostateczna z 25.11.1999.

⁴ Na przykład Wspólnotowego Programu zwalczania dyskryminacji (2001-2006), programów inicjowanych przez Wspólnotę, fundusze strukturalne, programów rozwoju obszarów wiejskich, Piątego Ramowego Programu RDT, innych programów unijnych i wspólnotowych jak SOCRATES, LEONARDO czy YOUTH.

3. USTANOWIENIE CELÓW

Aby zmaksymalizować swój potencjał, Strategia Ramowa Wspólnoty stawia czoła wyzwaniu doprowadzenia do strukturalnej przemiany, która jest konieczna dla osiągnięcia równości płci. Komisja zidentyfikowała pięć wzajemnie powiązanych dziedzin interwencji dla strategii ramowej. W ramach każdej z nich zostanie wyznaczony cel operacyjny, który ma wyznaczyć kierunek osiągania równości płci w ciągu najbliższych pięciu lat. W strategii ramowej każde wspólnotowe działanie związane z równością płci będzie wyraźnie powiązane z jednym lub więcej z następujących obszarów interwencji: życie gospodarcze, równy udział i reprezentacja, prawa socjalne, życie obywatelskie oraz role społeczne płci i stereotypy.

3.1. PROMOCJA RÓWNOŚCI PŁCI W ŻYCIU GOSPODARCZYM

Rada Europejska w Lizbonie⁵ wezwała Komisję oraz państwa członkowskie do kontynuowania uwzględniania aspektu równych szans w polityce zatrudnienia, na przykład poprzez ograniczanie segregacji zawodowej i ułatwianie godzenia pracy z życiem rodzinnym, w szczególności ustalając standardy zapewnienia lepszej opieki nad dziećmi. Poza tym, Rada Europejska w Lizbonie ustanowiła również cele ilościowe, między innymi, w odniesieniu do wzrostu liczby kobiet w zatrudnieniu, z obecnej średniej 51% do ponad 60% w 2010 r. W tym kontekście należy szczególną uwagę poświęcić problemowi integracji kobiet w nowych warunkach ekonomicznych. Istotne jest również rozwijanie i włączanie do głównego nurtu (*mainstreaming*) sposobów zapewnienia kobietom równego udziału w gospodarce opartej na wiedzy, jako że technologie informacyjne i komunikacyjne (ICT) coraz bardziej wpływają na zatrudnienie we wszystkich sektorach.

Fundusze strukturalne stanowią główny instrument finansowy Wspólnoty w zakresie zwiększania spójności, polepszania perspektyw zatrudnienia i realizacji zrównoważonego rozwoju. Służą już także jako ważne narzędzie promocji równości płci. Nowe Rozporządzenie dotyczące funduszy strukturalnych⁶ już od pewnego czasu przykładą większą wagę do równouprawnienia płci w procesie programowania, implementacji, monitoringu i ewaluacji rezultatów wykorzystania tych funduszy.

⁵ Konkluzje prezydencji (Lizbona, 23 i 24 marca 2000): <http://ue.eu.int/en/Info/eurocouncil/index.htm>.

⁶ Rozporządzenie Rady (WE) nr 1260/1999 ustanawiające generalne przepisy dotyczące funduszy strukturalnych, Dz. U. 161 z 26.6.1999, str. 1-42.

3.1.1. *Cel operacyjny: Wzmocnienie wymiaru płci Europejskiej Strategii Zatrudnienia*

Działania:

Mając na celu rozszerzenie założeń luksemburskiego procesu zatrudnienia, strategia ramowa będzie:

- Zalecać modyfikację systemu korzyści podatkowych w celu zredukowania czynników zniechęcających kobiety do wejścia na rynek pracy.
- Zachęcać do kształcenia ustawicznego oraz zwiększać dostępność aktywnych instrumentów przeciwdziałania bezrobociu.
- Promować zdolność zatrudnienia i dostęp kobiet do miejsc pracy w sektorze IT, w szczególności poprzez zwiększanie uczestnictwa kobiet w odpowiednich szkoleniach i ich edukację w tym zakresie.
- Wspierać rozwój oraz koordynację narodowych systemów statystycznych, gdzie jest to wymagane, by lepiej monitorować kwestie związane z wymiarem płci w ramach wdrażania Europejskiej Strategii Zatrudnienia (program wspierający).
- Wspierać grupę ekspertów w dziedzinie równości płci w życiu gospodarczym, która ma asystować Komisji w realizacji powyższych działań (program wspierający).

3.1.2. *Cel operacyjny: Podniesienie stopnia wykorzystania funduszy strukturalnych na rzecz promocji równości płci*

Działania:

- Propozycja Komunikatu Komisji, dotycząca włączania podejścia *gender mainstreaming* do nowych dokumentów programowych wraz ze wskazaniem najlepszych praktyk.
- Wzmocnienie wymiaru płci we wspólnotowych inicjatywach finansowanych przez fundusze strukturalne (EQUAL, Interreg, Urban, Leader). Wzmocnienie mechanizmów współpracy wewnątrz Komisji w celu monitorowania wdrażania podejścia *gender mainstreaming*.
- Wspieranie na poziomie Wspólnoty i zachęcanie państw członkowskich do wspierania działań informacyjnych i służących podnoszeniu świadomości w celu promocji równości kobiet i mężczyzn, finansowanych w ramach funduszy strukturalnych. Powiązanie działań finansowanych z funduszy strukturalnych z tymi, które finansowane są ze środków na rzecz rozwoju obszarów wiejskich z sekcji Gwarancji EAGGF, a także z innymi politykami Wspólnoty, które promują równość płci.

- Wspieranie redukcji segregacji na rynku pracy, w szczególności poprzez wspólnotową inicjatywę EQUAL.
- Wsparcie nawiązania współpracy osób odpowiedzialnych za kwestie uwzględnienia wymiaru płci w zarządzaniu funduszami strukturalnymi w państwach członkowskich.

3.1.3. Cel operacyjny: *Wypracowanie strategii włączenia podejścia gender mainstreaming do wszystkich polityk, które mają wpływ na miejsce kobiet w gospodarce (np. polityka fiskalna, finansowa, gospodarcza, edukacyjna, transportowa, polityka w zakresie badań i rozwoju, polityka społeczna)*

Działania:

- Propozycja Komunikatu Komisji w sprawie uwzględnienia kwestii społecznych w prawie o zamówieniach publicznych.
- Włączenie analizy uwzględniającej kwestie równości płci do procesu kształtowania, implementacji oraz ewaluacji środków współpracy na rzecz rozwoju, zwłaszcza tych odnoszących się do polityk makroekonomicznych i redukcji ubóstwa.
- Nawiązanie dialogu z zarządami przedsiębiorstw działających w Europie, w szczególności we współpracy z partnerami społecznymi, w kwestii ich wkładu na rzecz równości płci w życiu gospodarczym.
- Utworzenie europejskiego znaku (nagroda lub certyfikat równości), który będzie corocznie przyznawany przedsiębiorstwom urzeczywistniającym dobre praktyki w zakresie promocji równości płci (program wspierający).

3.2. PROMOCJA RÓWNEGO UCZESTNICTWA I REPREZENTACJI

Utrzymująca się niedoreprezentacja kobiet we wszystkich polach podejmowania decyzji stanowi fundamentalny element deficytu demokracji, który wymaga podjęcia działań na poziomie wspólnotowym.

W związku z tym Rada UE przyjęła 22 października 1999 konkluzje⁷ dotyczące równości płci we wszystkich procesach decyzyjnych i wskazała zestaw wskaźników służących mierzeniu zrównoważonego udziału w podejmowaniu decyzji politycznych. Raport Komisji na temat zrównoważonego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w podejmowaniu decyzji⁸ zawierał wnioski, iż generalny efekt polityk prowadzonych w

⁷ Konkluzje 2208-ego posiedzenia Rady, Luksemburg, 22 października 1999.

⁸ COM (2000) 120 final z 7.3.2000.

tym zakresie od 1996 roku był pozytywny. Niemniej jednak nie odpowiadał on oczekiwaniom sformułowanym w 1996 roku i dlatego konieczne są dalsze działania.

W Komisji pierwszy raz sformułowano wiążące cele w lutym 1999 roku, kiedy przyjęty został Komunikat Komisji⁹ „Kobiety i nauka – mobilizacja kobiet do wzbogacenia europejskiej nauki”. Dokument wyznaczył cel, by kobiety stanowiły przynajmniej 40% uczestników paneli, komitetów konsultacyjnych i programów stypendialnych w ramach Piątego Programu Ramowego Wspólnoty na rzecz Badań i Rozwoju. W Decyzji z maja 2000 roku, dotyczącej równowagi płci w grupach ekspertów i komitetach ustanowionych przez Komisję, przedstawia ona intencję, by w każdym z komitetów i w każdej grupie ekspertów zasiadało co najmniej 40% przedstawicieli jednej płci. Aby ułatwić realizację tego celu, Komisja zwraca się do państw członkowskich o przedstawianie kandydatur zarówno kobiet, jak i mężczyzn do uczestnictwa w pracach takich organów.

W stosunkach z państwami trzecimi, a zwłaszcza w zakresie polityki ochrony praw człowieka, Wspólnota aktywnie promuje równe uczestnictwo kobiet i mężczyzn w społeczeństwie obywatelskim, w życiu gospodarczym i polityce oraz promuje uczestnictwo poszczególnych grup, a przede wszystkim kobiet, w wyborach politycznych.

3.2.1. *Cel operacyjny: Zrównoważenie udziału kobiet i mężczyzn w podejmowaniu decyzji politycznych*

Działania:

- Wsparcie rozwoju współpracy kobiet wybranych do władz wspólnotowych, państwowych, regionalnych i lokalnych (*networking*) poprzez zachęcanie do tworzenia sieci komitetów parlamentarnych zajmujących się kwestią równych szans dla kobiet i mężczyzn w państwach członkowskich UE i w Parlamencie Europejskim (program wspierający).
- Promowanie świadomości istnienia dyskryminacji ze względu na płeć i potrzeby osiągnięcia równowagi płci poprzez włączenie tych zagadnień do programów edukacji obywatelskiej.
- Oszacowanie wpływu systemów wyborczych, prawodawstwa, parytetów, celów i innych środków na równowagę płci w wybieralnych ciałach politycznych (program wspierający).

⁹ COM (1999) 76 final z 18.2.1999.

- Wspieranie programów na rzecz krajów rozwijających się, mających na celu wzmocnienie instytucjonalnych i operacyjnych zdolności do włączania kwestii związanych z wymiarem płci do polityk na poziomie narodowym i lokalnym oraz w całokształt działalności społeczeństwa obywatelskiego. Uwzględnianie działań legislacyjnych i administracyjnych na rzecz równości kobiet i mężczyzn.
- Monitorowanie postępów, z punktu widzenia równowagi płci, w ustalaniu składu komitetów i grup ekspertów ustanawianych przez Komisję; promowanie wdrażania Zalecenia Komisji nr 96/694 i monitorowanie dotychczasowych efektów jego realizacji.
- Przeprowadzanie działań podnoszących świadomość, skierowanych do obywateli, w zakresie potrzeby osiągania równowagi płci w wybieralnych organach publicznych oraz w strukturach partii politycznych. Zachęcanie kobiet do podejmowania aktywności politycznej, ze szczególnym uwzględnieniem wyborów do Parlamentu Europejskiego w 2004 roku (program wspierający).

3.2.2. *Cel operacyjny: Zrównoważenie udziału kobiet i mężczyzn w podejmowaniu decyzji dotyczących życia gospodarczego i społecznego*

Działania:

- Monitorowanie i ewaluacja przechodzenia z etapu edukacji i szkoleń do pracy zawodowej oraz rekrutacji, jak również rozwoju karier kobiet, które mogą znaleźć się wśród najwyższej kadry zarządzającej.
- Utworzenie i utrzymanie zasobu regularnie aktualizowanych statystyk dotyczących kobiet zajmujących stanowiska uprawniające do podejmowania decyzji w życiu gospodarczym i społecznym, z uwzględnieniem danych na temat kadry zarządzającej przedsiębiorstwami, organizacji przedsiębiorców i organizacji partnerów społecznych, jak również głównych organizacji pozarządowych (program wspierający).

3.2.3. *Cel operacyjny: Zrównoważenie udziału kobiet i mężczyzn w składzie Komisji*

Działania:

- Monitorowanie wysiłków poszczególnych departamentów Komisji na rzecz promowania równowagi płci w procesach decyzyjnych, w tym ustanowienie ram czasowych, wskaźników oraz wzorców postępowania.
- Przyjęcie strategii stanowiących część Reformy Komisji dla usprawnienia zarządzania czasem i organizacją pracy na wszystkich poziomach, w tym na poziomie kadry zarządzającej.

- Kontynuacja i wspieranie specjalnych szkoleń, nastawionych na kwestie kobiet, podnoszenie świadomości oraz działalność informacyjna we wszystkich departamentach Komisji, w szczególności na poziomie kadry zarządzającej oraz w delegaturach Komisji, a także wprowadzenie zagadnienia płci jako stałego elementu innych szkoleń dla kadry zarządzającej.
- Ocena systemu rekrutacji pod kątem równości płci oraz ulepszenie systemów funkcjonujących obecnie w departamentach Komisji, w szczególności poprzez zapewnienie równości płci w składach jury i ciał dokonujących selekcji kandydatów oraz poprzez badanie, czy w treści ogłoszeń o konkursach oraz metodologii ich przeprowadzania można dopatrzeć się elementów dyskryminacji ze względu na płeć.

3.3. PROMOWANIE RÓWNEGO DOSTĘPU I PEŁNEGO KORZYSTANIA Z PRAW SOCJALNYCH KOBIECI I MĘŻCZYŹN

Równy dostęp i pełne korzystanie z praw społecznych stanowią jeden z filarów społeczeństw demokratycznych. Mimo to, wiele kobiet wciąż nie posiada równego dostępu do praw socjalnych – albo prawa te są oparte na przestarzałym modelu męskiego życiela rodziny. Przy ich tworzeniu nie brano również pod uwagę tego, że przeważnie to kobiety skazane są na konieczność godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych. Jest to widoczne w konstrukcji wielu systemów zabezpieczenia społecznego, co z kolei stanowi jeden z czynników tłumaczących zjawisko feminizacji ubóstwa w Unii Europejskiej (przerwy w karierze zawodowej, praca na pół etatu, brak odpowiedniego wykształcenia i dostępu do szkoleń). W wielu przypadkach kobiety bądź nie uzyskują, bądź nie mają nawet dostępu do odpowiedniej informacji na temat istniejących praw socjalnych. Niektóre z tych praw stały się już częścią prawodawstwa europejskiego. Działania w tym obszarze ukierunkowane są na poprawę stosowania prawodawstwa wspólnotowego, w szczególności dotyczącego ochrony socjalnej oraz w zakresie urlopów rodzicielskich, ochrony macierzyństwa i czasu pracy. Dodatkowo, działanie to będzie uwzględniać zagadnienie lepszego rozpowszechniania informacji.

Kobiety w krajach rozwijających się często doświadczają dyskryminacji w dostępie do pełnowartościowej żywności, opieki zdrowotnej, edukacji, szkoleń, podejmowania decyzji oraz w zakresie praw własności. Rozporządzenie Rady dotyczące włączenia problemów płci we współpracę na rzecz rozwoju¹⁰ podkreśla, że pokonanie istniejących nierówności ze względu na płeć i wzmocnienie roli kobiet ma kluczowe znaczenie zarówno ze względu na sprawiedliwość społeczną, jak i rozwój.

¹⁰ Dz. U. 354, 30.12.1998.

3.3.1. **Cel operacyjny:** *Poprawa stanu wiedzy oraz monitorowanie odpowiedniego prawodawstwa wspólnotowego w sferze społecznej (urlopy rodzicielskie, ochrona macierzyństwa, czas pracy, praca na pełen etat oraz w niepełnym wymiarze czasu pracy)*

Działania:

- Propozycja dyrektywy oparta na Artykule 13 Traktatu, w celu zapewnienia równego traktowania kobiet i mężczyzn w sprawach innych niż zatrudnienie i zawód.
- Zapewnienie kontynuacji i zgodności wdrażania przez państwa członkowskie istniejącego prawodawstwa w sferze społecznej.
- Wspieranie powszechnej znajomości prawodawstwa UE w sferze społecznej oraz orzecznictwa wśród organizacji pozarządowych, partnerów społecznych, inspektorów pracy, przedstawicieli zawodów prawniczych (program wspierający).
- Wspieranie działalności informacyjnej dotyczącej prawodawstwa społecznego UE, skierowanej do obywateli UE (program wspierający).

3.3.2. **Cel operacyjny:** *Monitorowanie włączania perspektywy płci w projektowanie, wdrażanie i ewaluację polityk wspólnotowych oraz sfer działalności kształtujących codzienne życie kobiet i mężczyzn (takich jak: transport, zdrowie publiczne, stosunki zewnętrzne, łącznie z działaniami państw w sferze praw człowieka oraz wspólnotowym programem na rzecz zwalczania dyskryminacji, w oparciu o Artykuł 13 Traktatu).*

Działania:

- Włączanie perspektywy płci do głównego nurtu w zakresie ochrony socjalnej oraz w związku z wszystkimi celami wyznaczonymi przez Radę w tym zakresie.
- Włączanie perspektywy płci do głównego nurtu we wszystkich działaniach Wspólnoty ukierunkowanych na zapobieganie i zwalczanie wykluczenia społecznego, szczególnie przez wzgląd na rosnącą feminizację ubóstwa.
- Poprawa stanu wiedzy oraz, jeśli jest to konieczne, propozycja nowego prawa wspólnotowego odnoszącego się do sfery społecznej.
- W sferze współpracy na rzecz rozwoju, działania wspierające i programy mające na celu ułatwić wprowadzenie równego dostępu kobiet i mężczyzn do pełnowartościowej żywności, edukacji, opieki zdrowotnej, praw reprodukcyjnych, własności i sprawiedliwości.

- Wspieranie krajowych kampanii świadomościowych, które promują opiekę nad dzieckiem jako zadanie zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn (program wspierający).

3.4. PROMOWANIE RÓWNOŚCI PŁCI W ŻYCIU OBYWATELSKIM

Cel promowania równości płci w życiu obywatelskim łączy się z zagadnieniem pełnego korzystania z praw człowieka i podstawowych wolności przez zarówno kobiety, jak i mężczyzn, bez względu na rasę, pochodzenie etniczne, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Wiąże się to również ze wzmacnianiem mechanizmów wprowadzania w życie prawodawstwa dotyczącego równości płci połączonych z podnoszeniem świadomości oraz szkoleniami w zakresie praw równościowych oraz praw kobiet jako praw człowieka.

Na działania składają się szkolenia z zakresu prawodawstwa równościowego dla prawników, jak również akcje informacyjne dla organizacji pozarządowych. Co więcej, szczególną uwagę należy poświęcić kobietom, które doświadczają dyskryminacji wielorakiej (jak na przykład migrantki, kobiety niepełnosprawne, kobiety w podeszłym wieku, zagrożone wykluczeniem społecznym) oraz kobietom – ofiarom przemocy i/lub eksploatacji seksualnej.

Unia Europejska opracowała założenia ogólnoeuropejskiej polityki zwalczania przemocy wobec kobiet i handlu kobietami. Głównym instrumentem tej polityki jest program STOP¹¹, utworzony w celu wzmocnienia współpracy na rzecz przeciwdziałania handlowi kobietami i dziećmi. Poprzedzał on wprowadzenie w życie inicjatywy DAPHNE oraz nowego programu DAPHNE (2000–2003). Działania te ukierunkowane są na poprawę stanu informacji i ochronę ofiar przemocy. Kampania świadomościowa na rzecz przeciwdziałania przemocy wobec kobiet została rozpoczęta w 1999 r. Wyniki badania opinii publicznej przeprowadzonego na zlecenie Komisji¹² pokazały potrzebę podejmowania dalszych działań w tym zakresie na szczeblu unijnym.

3.4.1. Cel operacyjny: *Monitorowanie prawodawstwa i orzecznictwa dotyczącego równego traktowania kobiet i mężczyzn i, jeśli okaże się to konieczne, przygotowanie propozycji nowego rozwiązania prawnego.*

¹¹ Wspólne Działanie przyjęte przez Radę 29 Listopada 1996 – Dz. U. L 322, 12.12.1996.

¹² Eurobarometr 51.0 z czerwca 1999.

Działania:

- Przegląd Dyrektywy 75/117 i zbadanie możliwości wprowadzenia poprawek, w szczególności w zakresie funkcjonowania ścieżek odwoławczych, i zwrócenie się do państw członkowskich o wzmocnienie roli inspekcji pracy w odniesieniu do problemu równej płacy.
- Przeprowadzenie badania i zebranie danych uwzględniających płeć dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy. Zbadanie – na tej podstawie – potrzeby przyjęcia nowego prawa.
- Wspieranie szczegółowego informowania i przeprowadzanie szkoleń w zakresie prawodawstwa równościowego i praw kobiet dla prawników, inspekcji pracy i partnerów społecznych w UE i w krajach kandydujących.
- Monitorowanie rozwoju struktur wspierających wdrażanie w krajach kandydujących *acquis communautaire* odnoszącego się do równości płci (program wspierający).
- Wspieranie współpracy ekspertów w dziedzinie prawa z krajów członkowskich i kandydujących w celu wspomagania Komisji w realizacji zadań związanych z powyższymi działaniami.
- Wspieranie akcji informacyjnych skierowanych do organizacji pozarządowych mających na celu podniesienie świadomości istnienia wspólnotowych rozwiązań prawnych w dziedzinie równego traktowania kobiet i mężczyzn (program wspierający).

3.4.2. *Cel operacyjny: Promowanie praw kobiet jako praw człowieka*

Działania:

- Wspieranie akcji i kampanii świadomościowych w UE i w krajach kandydujących ukierunkowanych na uwłasnowolnienie kobiet przez wzmocnienie praw kobiet, w szczególności kobiet doświadczających dyskryminacji wielorakiej (zwłaszcza migrantki i kobiety należące do mniejszości etnicznych).
- Wspieranie współpracy w celu systematycznego gromadzenia porównywalnych danych uwzględniających płeć (*networking*), dotyczących pogwałcenia praw człowieka i przypadków dyskryminacji ze względu na płeć w państwach członkowskich i kandydujących (program wspierający).

- Wzmocnienie współpracy i wymiany informacji pomiędzy odpowiednimi organizacjami pozarządowymi i organizacjami międzynarodowymi w dziedzinie praw człowieka kobiet, zarówno w Unii Europejskiej, jak i w krajach kandydujących, w kontekście współpracy na rzecz rozwoju.
- Wspieranie podnoszenia świadomości dotyczącej łamania praw człowieka w sytuacjach konfliktów zbrojnych.
- Promowanie należytego uwzględniania specyficznych potrzeb i sytuacji kobiet pochodzących spoza Unii Europejskiej, jeśli chodzi o możliwość azylu, wjazdu i pobytu na terenie UE.

3.4.3. *Cel operacyjny: Zwalczyć przemoc związaną z płcią i handel ludźmi dla celów seksualnej eksploatacji.*

Działania:

- Wzmocnienie i wspieranie zwalczania i zapobiegania przemocy wobec kobiet, w szczególności poprzez programy DAPHNE i STOP.
- Wspieranie kampanii informacyjnych w krajach pochodzenia ofiar handlu ludźmi. Dotyczy to również krajów tranzytowych i docelowych – spoza Unii Europejskiej, w szczególności państw kandydujących. Kampanie powinny odbywać się również w samej Unii Europejskiej, we współpracy z władzami poszczególnych państw i organizacjami pozarządowymi.
- Promowanie szkoleń i podnoszenie świadomości wśród sędziów i policjantów; wspieranie współpracy transgranicznej, jak również wymiany informacji i dobrych praktyk w ramach UE, a w szczególności pomiędzy UE i krajami kandydującymi.
- Zapewnienie prawa tymczasowego pobytu ofiarom handlu zgodnie z zasadami ustalonymi przez Komisję w Komunikacie z 1998 roku dotyczącym przyszłych działań na rzecz zwalczania handlu kobietami.
- Kontynuacja rozwijania działań ukierunkowanych na zwalczanie przemocy domowej w UE, w krajach kandydujących oraz w państwach trzecich (program wspierający).
- Wspieranie badań, gromadzenie danych i rozpowszechnianie informacji dotyczących przemocy wobec kobiet w UE i w krajach kandydujących.

3.5. PROMOWANIE ZMIAN W SPOŁECZNYCH ROLACH PŁCI I STEREOTYPACH.

Ten obszar interwencji odpowiada na potrzebę zmian w zachowaniach, postawach, normach i wartościach, które definiują i wpływają na społeczne role płci. Zmiany te dokonywać się mogą poprzez oddziaływanie edukacji, szkoleń, mediów, sztuki, kultury i nauki. Eliminacja istniejących uprzedzeń o podłożu kulturowym i społecznych stereotypów jest sprawą najwyższej wagi, jeśli chodzi o osiągnięcie równości płci.

Utrwalanie negatywnego lub stereotypowego wizerunku kobiety, w szczególności w mediach, z uwzględnieniem elektronicznych form przekazu, w przemyśle rozrywkowym, ogłoszeniach, oraz w materiałach edukacyjnych nie odzwierciedla prawdziwych, zróżnicowanych ról kobiety i mężczyzny i ich wkładu do zmieniającej się rzeczywistości. Bez szkody dla wolności słowa, media i świat kultury powinny, jako podmioty mające wpływ na opinię publiczną oraz posiadające środki kształtowania wartości, przyczyniać się do zmian w społecznych stereotypach płci w odbiorze publicznym oraz sprawiedliwie odtwarzać role każdej z płci.

3.5.2. *Cel operacyjny: Przewycięzanie stereotypów dotyczących płci w politykach wspólnotowych*

Działania:

- Monitorowanie włączania perspektywy płci do polityk o szczególnym znaczeniu w pokonywaniu stereotypów dotyczących płci, w obszarach takich jak edukacja, szkolenia, kultura, badania, media, sport. Promocja równości płci we wszystkich fazach opracowywania programów na poziomie wspólnotowym, takich jak *Socrates*, *Leonardo*, *Youth*, *Culture*, *Research*, oraz innych odpowiednich programów i inicjatyw.
- Przedyskutowanie z istniejącymi krajowymi komitetami ds. etyki problemu włączenia wymiaru płci w ich prace, pozyskanie wsparcia dla idei ponadnarodowej współpracy Krajowych Komitetów ds. Etyki (*networking*).
- Zapewnianie, gdzie jest to właściwe, aby departamenty Komisji brały w swych politykach informacyjnych pod uwagę specyficzne potrzeby i punkty widzenia kobiet, w ścisłej współpracy z przedstawicielstwami Komisji w państwach członkowskich.
- Promowanie wymiany opinii i dobrych praktyk w mediach i stworzenie grupy przedstawicieli mediów, którzy wspomogliby Komisję w realizowaniu zadań w zakresie tego obszaru interwencji (program wspierający).

4. NARZĘDZIA I MECHANIZMY

Działanie na rzecz równości płci wymaga specyficznych metod i narzędzi (takich jak współpraca, zbieranie danych, szkolenia i ocena wpływu płci na różne dziedziny życia). Program wspierający wspólnotową strategię ramową zanalizuje efektywność istniejących instrumentów i będzie wspierał rozwijanie nowych oraz bardziej wydajnych. Działaniom tym będzie towarzyszyło konstruowanie wspólnych wskaźników i ustalanie kryteriów dla bardziej wydajnego monitoringu i ewaluacji. Podczas okresu objętego strategią ramową działania i strategie mogą, jeśli zostanie to uznane za konieczne, być w ten sposób przeformułowane, bądź opracowane na nowo.

4.1. Wzmacnianie współpracy narodowych władz zajmujących się równością płci i koordynacja działań

Strategia ramowa aktywnie wzmocni wymianę znajomości dobrych praktyk pomiędzy krajami członkowskimi Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i krajów kandydujących, włączając w to rządy, partnerów społecznych i społeczeństwo obywatelskie. Aby wesprzeć i poprawić efekt synergii pomiędzy politykami krajowymi na rzecz równości płci i stworzyć europejską wartość dodaną, program wspierający strategii ramowej sfinansuje szereg inicjatyw posiadających wymiar europejski, realizowanych przez władze państw członkowskich we współpracy ze wszystkimi właściwymi podmiotami krajowymi, zwłaszcza organizacjami pozarządowymi i partnerami społecznymi. Raz do roku Komisja zorganizuje spotkanie na wysokim szczeblu z najważniejszymi urzędnikami państw członkowskich odpowiedzialnymi za *gender mainstreaming*.

Komitet Doradczy ds. Równych Szans Kobiet i Mężczyzn Komisji będzie kontynuował pomoc dla Komisji w implementacji strategii ramowej. Jego istotna rola będzie się przejawiać w dostarczaniu ekspertyz i informacji związanych z perspektywą płci, odnoszących się do polityk krajów członkowskich. W szczególności dotyczy to wyznaczania wzorców, monitoringu i sprawozdawczości obejmującej strategię ramową.

4.2. Wzmacnianie struktur Komisji

Grupa Komisarzy do spraw Równych Szans będzie kontynuować swoją kluczową rolę w nadawaniu politycznego impulsu dla *gender mainstreaming* oraz dla strategii i działań na rzecz zrównywania szans. W dalszym ciągu grupa zapewniać będzie właściwą koordynację działalności departamentów wprowadzających w życie Strategię Ramową oraz monitorować ten proces, a jeśli zaistnieje taka potrzeba, sformułuje odpowiednie rekomendacje.

Wewnętrzna Grupa Służb Administracyjnych do spraw Równości Płci w Komisji zajmie się koordynacją działań różnych departamentów w obszarach aktywności objętych Strategią Ramową na Rzecz Równości Płci. Dotyczyć to będzie także rocznych programów prac. W ramach Grupy departamenty Komisji stworzą, wprowadzą w życie oraz dokonają monitoringu i ewaluacji zestawu wskaźników i wzorców dotyczących kwestii płci. Wewnętrzna Grupa Służb Administracyjnych będzie składać regularne raporty dotyczące postępów Grupie Komisarzy do spraw Równych Szans. Raporty zawierać będą także informacje o postępach w analizie oddziaływania płci w różnych obszarach życia, ocenę działań Komisji i wyników szkoleń *gender mainstreaming* dla jej przedstawicieli.

4.3. Wzmacnianie współpracy pomiędzy instytucjami Wspólnoty

Komisja będzie zachęcać do współpracy pomiędzy wszystkimi instytucjami Wspólnoty w celu ułatwienia i poprawienia *gender mainstreaming*. Komisja ułatwi także współpracę europejskich ośrodków badawczych zajmujących się problematyką równości płci.

4.4. Umacnianie partnerstwa

Doświadczenia z działań i programów realizowanych dotychczas przez Wspólnotę pokazują, że udział i zaangażowanie tradycyjnych uczestników nie są wystarczające, by osiągnąć równość płci. Kwestią zasadniczą jest zaangażowanie kluczowych uczestników życia gospodarczego i społecznego przy jednoczesnym wzmocnieniu aspektu partnerstwa.

4.4.1. Współpraca z partnerami społecznymi na poziomie europejskim

Traktat Amsterdamski przypisał zasadniczą rolę europejskiemu dialogowi społecznemu i przyznał partnerom społecznym znaczną odpowiedzialność i zakres kompetencji. Komisja potwierdza swoje zaangażowanie w zachęcanie partnerów społecznych do promowania równości płci, a w szczególności do oceny wpływu porozumień ramowych. Komisja ze swej strony będzie wspierać sieć reprezentantów partnerów społecznych zajmujących się kwestiami równości płci w działalności gospodarczej oraz działaniami mającymi na celu informowanie i podnoszenie świadomości. We współpracy z partnerami społecznymi Komisja zajmie się problemem dyskryminacji płacowej kobiet.

4.4.2. Współpraca z organizacjami pozarządowymi

Organizacje pozarządowe są ważnym składnikiem społeczeństwa obywatelskiego i grają ważną rolę w promowaniu demokracji uwzględniającej problem nierówności

płci. Istniejące formy współpracy i partnerstwa pomiędzy Komisją a organizacjami pozarządowymi będą podstawą dla zintensyfikowania dialogu, wzajemnego informowania i wymiany dobrych praktyk dotyczących działań w obszarze równości płci. Zachęci to także organizacje pozarządowe nie zajmujące się problematyką płci do włączenia tej perspektywy do swoich działań.

4.4.3. *Współpraca z innymi organizacjami międzynarodowymi*

Współpraca z innymi organizacjami międzynarodowymi, takimi jak Organizacja Narodów Zjednoczonych (realizacja Pekinńskiej Platformy Działania), Rada Europy (Komitet Sterujący ds. Równych Szans) i OBWE (nowy plan działania na rzecz równości płci), będzie popierana w celu wykorzystania ich ekspertyz i unikania powielania tych samych działań.

4.5. Przygotowanie wskaźników i wzorców

Przygotowanie wskaźników i wzorców jest czynnikiem decydującym o sukcesie Strategii Ramowej, mającej na celu osiągnięcie wymiernego i widocznego postępu oraz monitorowanie trendów i przekładanie celów ostatecznych (celów strategicznych) na realne etapy lub fazy (cele operacyjne). Wskaźniki i wzorce tworzą zachęty dla większych nieprzerwanych wysiłków, pomagają ustalić odpowiedzialność za osiągnięcie celów i wreszcie, pozwalają na powszechne dostrzeżenie i uznanie postępów.

Jeśli chodzi o strategiczny cel równości w życiu gospodarczym, Strategia Ramowa będzie opierać się na wskaźnikach skonstruowanych podczas europejskiego procesu zatrudnienia, uzupełniając je i regularnie wykorzystując. Cele i wzorce ustalone przez Radę Europejską w Lizbonie będą systematycznie monitorowane. Wprowadzanie w życie Strategii Ramowej będzie przedmiotem regularnych raportów dotyczących udziału w procesach decyzyjnych i godzeniu życia rodzinnego i zawodowego, przygotowywanych przy użyciu wskaźników skonstruowanych przez Radę.

W celu obserwowania postępu w osiąganiu różnych celów strategicznych, wspierane będzie zbieranie i udostępnianie danych statystycznych, zarówno na poziomie Unii Europejskiej, jak i krajowym. Zakres spójnych i porównywalnych danych powinien być powiększany poprzez staranne ich dobieranie tak, by pozwoliło to na efektywne monitorowanie Strategii Ramowej.

4.6. Dostarczanie informacji, sprawozdawczość i ewaluacja

4.6.1. Informacja

Strategii Ramowej będzie towarzyszyła zintegrowana strategia informacyjna, oferująca za pośrednictwem strony internetowej informacje na temat różnorodnych inicjatyw podejmowanych w ramach programu wspierającego, oraz działań departamentów Komisji zajmujących się tematyką płci.

4.6.2. Sprawozdawczość

Komisja odpowiadać będzie za wprowadzanie strategii ramowej i regularnie składać z tego raporty. W tym celu dokonywany będzie przegląd projektu Roczego Raportu o Równości Płci, w celu włączenia do niego informacji na temat wdrażania strategii ramowej (między innymi informację budżetową o przydziale środków i wydatkach), zmian na szczeblu krajowym, łącznie z opisem postępu w osiąganiu wzorców i oceną osiągniętych rezultatów.

Corocznie Komisja przyjmie program prac Strategii Ramowej, w tym działań priorytetowych na rok bieżący. Komisja przyjmie raport całościowy, zawierający opis wszystkich działań wdrażających Strategię Ramową, jak również zestawienie rezultatów ewaluacji zewnętrznej (poniżej).

4.6.3. Ewaluacja

Wszystkie działania wdrażające *Strategię Ramową na rzecz Równości Płci* będą przedmiotem ciągłej wewnętrznej ewaluacji. Strategia ramowa będzie przedmiotem niezależnej ewaluacji zewnętrznej, która rozpocznie się tak szybko jak to możliwe po jej przyjęciu. Zespół zewnętrznej ewaluacji przedstawi Komisji sprawozdanie częściowe. Sprawozdanie to zostanie dołączone do tymczasowego raportu Komisji dotyczącego strategii ramowej i jej programu wspierającego, który zostanie przedłożony Parlamentowi Europejskiemu, Radzie, Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu oraz Komitetowi Regionów do końca grudnia 2003 roku.

Raport końcowy ewaluacji zewnętrznej zostanie przygotowany przez zewnętrzny zespół ewaluacyjny. Będzie on dołączony do ostatecznego raportu przyjętego przez Komisję i przesłanego innym europejskim instytucjom najpóźniej do końca grudnia 2006 roku.

Spis treści:

Rozdział 1. Dyskryminacja ze względu na płeć	
Joanna Tomaszewska	3
Rozdział 2. Przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć	
Agata Czarnacka	27
Ku wspólnotowej strategii ramowej na rzecz równości płci.	
Komunikat Rady Wspólnot Europejskich.	53