

Ewa Jastrzębska

POLITYKA GENDEROWA UNII EUROPEJSKIEJ – GENEZA I EWOLUCJA

Wprowadzenie

Wydawać by się mogło, że współcześnie nikt już nie kwestionuje znaczenia kobiet dla gospodarki, nadal jednak występują istotne nierówności w traktowaniu kobiet i mężczyzn w tej sferze, nie wspominając już o innych dziedzinach życia. Mimo że obserwuje się coraz silniejszą obecność kobiet na rynku pracy oraz postępy w zdobywaniu przez nie coraz wyższego poziomu wykształcenia, kobiety są wielokrotnie dyskryminowane indywidualnie, instytucjonalnie i systemowo. Brak równości kobiet i mężczyzn jest pogwałceniem praw podstawowych, tymczasem równość płci może być atutem ekonomicznym i gospodarczym. Aby osiągnąć priorytety strategii Europa 2020, a mianowicie inteligentny, trwały i sprzyjający włączeniu społecznemu wzrost, należy częściej i skuteczniej wykorzystywać potencjał i umiejętności kobiet. Urzeczywistnienie celu strategii Europa 2020, polegającego na osiągnięciu wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn wynoszącego 75%, nie jest możliwe do osiągnięcia bez równego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w tym procesie.

Celem opracowania jest ocena zjawiska dyskryminacji kobiet oraz sposobów walki z nim na poziomie Unii Europejskiej. Tak zarysowany cel pozwala na sformułowanie następujących pytań badawczych:

- 1) Jak można zdefiniować współczesny feminizm?
- 2) W jaki sposób przejawia się dyskryminacja kobiet w UE?
- 3) Jakie zinstytucjonalizowane działania na rzecz kobiet podjęto w skali globalnej?
- 4) Jaką politykę genderową (równościową) prowadzi UE?

Pytania badawcze implikują przyjęcie odpowiednich metod badawczych (krytyczna analiza literatury przedmiotu, analiza zawartości domowych stron internetowych, opracowań i raportów instytucji globalnych oraz artykułów prasowych), które przyczyniły się do podziału opracowania na część teoretyczną i praktyczną.

1. Kwestia kobieca, czyli feminizm

Gender, czyli społeczno-kulturowa tożsamość płciowa (płeć), to według definicji Światowej Organizacji Zdrowia (World Health Organization – WHO) „stworzone przez społeczeństwo role, zachowania, aktywności i atrybuty, jakie dane społeczeństwo uznaje za odpowiednie dla mężczyzn i kobiet”¹. Równość płci zaś to stan, w którym kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa i równe obowiązki, a przedstawiciele obu płci mają równy dostęp do wszelkich zasobów i dóbr, w tym środków finansowych, zatrudnienia, możliwości rozwoju zawodowego i osobistego². Można rozróżnić równość płci *de iure* i *de facto*. Ta pierwsza jest jedynie zapisana w dokumentach, dlatego nazywa się ją formalną lub „na papierze” i jest to równość zapewniona przez system prawny. Równość *de facto* jest równością w praktyce, a między tymi dwoma rodzajami często zdarza się rozdźwięk³. Równe traktowanie z kolei oznacza, że prawa oraz możliwości życiowe kobiet i mężczyzn, a także dziewcząt i chłopców, nie zależą od tego, z jaką płcią przyszli na świat. Z płcią zatem nie wiążą się ani szanse na osiągnięcie społecznie ważnych pozycji i dóbr, ani ryzyko społecznej marginalizacji, która może dotknąć jednostki. Równe traktowanie, dotyczące rzeczywiście obserwowanych stosunków społecznych, nie jest równoznaczne z równouprawnieniem, które jest pojęciem z dziedziny prawa⁴.

Dyskryminacja kobiet wiąże się z ich całkowitym lub częściowym wykluczeniem. Można wyróżnić dyskryminację bezpośrednią (*direct discrimination*), czyli umyślne działanie (i jego skutki) faworyzujące mężczyzn, i pośrednią (*indirect discrimination*), która wynika z praktyki społecznej i kulturowej wytwarzającej sytuację nierówności⁵. Najbardziej obrazowymi wskaźnikami nierówności w miejscu pracy związanej z płcią są te określające poziom i zróżnicowanie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn. Dyskryminacja kobiet w miejscu pracy może przyjmować kilka form:

- „szklany sufit” (*glass ceiling*) oznacza niewidoczne (tj. niewynikające z przyczyn formalnych) ograniczenia związane z awansem i zajmowaniem kierowniczych

¹ *What do we mean by „sex” and „gender”?*, www.who.int/gender/whatisgender/en/ [dostęp 7.09.2013].

² *Prawo wspólnotowe a równość płci*, http://mamypracujacemamy.pl/pl/aktualnosci/66_prawo_wspolnotowe_a_rownosc_plci.html [dostęp 7.09.2013].

³ Y. Kostrzewa, *Gender w organizacjach*, w: *Nowe kierunki w organizacji i zarządzaniu. Organizacje, konteksty, procesy zarządzania*, red. B. Glinka, M. Kostera, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2012, s. 308.

⁴ *Ibidem*, s. 307–308.

⁵ *Ibidem*, s. 308.

stanowisk w życiu gospodarczym, politycznym i społecznym – określenie symbolizuje widoczność awansu przy równoczesnej jego nieosiągalności⁶;

- „lepka podłoga” (*sticky floor*) oznacza niewidoczne ograniczenia związane z podejmowaniem zawodów o niewielkich możliwościach awansu, niskim statusie i zarobkach, które zdominowane są przez kobiety (sekretarka, nauczycielka, pielęgniarka)⁷;
- szklane ruchome schody (*glass escalator*) oznaczają uprzywilejowanie mężczyzn w zawodach tradycyjnie uprawianych przez kobiety, wynikające z przekonania, że mężczyźni nie powinni pracować w takich zawodach, a jeśli już to robią, to na stanowiskach kierowniczych – określenie symbolizuje niewidzialną siłę wynoszącą mężczyzn na wyższe szczeble kariery⁸.

Nadal współcześnie obowiązująca „ekonomia mężczyzn” (*manonomics*) daleka jest od właściwie funkcjonującej „ekonomii o ludzkiej twarzy” (*humanomics*), bo pomija zupełnie ekonomię z perspektywy kobiet, uwzględniającą ich punkt widzenia i ich rosnący wpływ na gospodarkę (*womenomics*). Tymczasem, jak zauważył „The Economist” w 2006 r., „Zapomnijcie o Chinach, Indiach i internecie: wzrost gospodarczy napędzają kobiety”⁹. Kobiety stanowią ponad połowę rynku, wywierając istotny wpływ na jego kształt poprzez swoją siłę nabywczą. W Stanach Zjednoczonych podejmują 83% wszystkich konsumenckich decyzji o zakupie różnych dóbr (począwszy od domów, samochodów i komputerów, na rachunkach bankowych i polisach ubezpieczeniowych skończywszy), w Wielkiej Brytanii – 80% decyzji o zakupie dóbr konsumpcyjnych¹⁰. W Stanach Zjednoczonych kobiety stanowią także 70% podmiotów rozpoczynających nową działalność, w Wielkiej Brytanii – 33% (bo praca na własny rachunek pozwala uniknąć dyskryminacji)¹¹. Rozmaite badania

⁶ B. Budrowska, D. Duch, A. Titkow, *Szklany sufit: bariery i ograniczenia karier polskich kobiet. Raport z badań jakościowych*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003, s. 4, www.isp.org.pl/files/18928511860411162001134735655.pdf [dostęp 7.09.2013].

⁷ Y. Kostrzewa, op.cit., s. 309.

⁸ J. Gładys-Jakóbiak, *Społeczno-instytucjonalne uwarunkowania aktywności kobiet na rynku pracy, w: Kobiety i ich identyfikacje: między sferą prywatną i publiczną*, red. J. Gładys-Jakóbiak, A. Kozłowska, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2013, s. 69.

⁹ Cyt. za: A. Wittenberg-Cox, A. Maitland, *Kobiety i ich wpływ na biznes. Nowa rewolucja gospodarcza*, Oficyna Wydawnicza a Wolters Kluwer business, Warszawa 2010, s. 26.

¹⁰ Możliwości inwestycyjne wynikające z uwzględnienia potrzeb kobiet dostrzegł bank inwestycyjny Goldman Sachs. Stworzył on koszyk „Women 30” obejmujący akcje spółek, które czerpią korzyści z rosnącego znaczenia kobiet jako konsumentów. Przez ostatnich 10 lat ich akcje radziły sobie lepiej niż pozostałe. Ibidem, s. 34.

¹¹ Ibidem, s. 33, 93, 100–101.

wykazują także, że różnorodność płci jest zaletą i istnieje zależność pomiędzy obecnością kobiet w zarządzie firmy a jej dobrymi wynikami ekonomicznymi¹².

Zdaniem Caitlin Moran feminizm jest prosty – chodzi w nim o to, aby kobiety i mężczyźni byli traktowani na tych samych zasadach¹³. Podobną opinię wyraża Susan Faludi: „Wydaje mi się, że cała ta debata, czy kobiety są dziś feministkami, czy nie, omija dużo głębszy problem: co feminizm oznacza dla mężczyzn? Dla kobiet feminizm nie jest jakoś szczególnie skomplikowany: chodzi o to, że jestem istotą ludzką i powinnam mieć te same prawa i obowiązki co inne istoty ludzkie. Ale dla mężczyzn pojawienie się kobiet, które są silne, niezależne i radzą sobie bez nich, oznacza poważny kryzys”¹⁴. Równość płci wymaga zatem aktywnego wkładu ze strony mężczyzn, ich wsparcia i udziału, a szeroko pojęta polityka powinna również uwzględniać uwarunkowane przynależnością płciową nierówności, dotyczące mężczyzn i chłopców, takie jak poziom alfabetyzacji, przedwczesne zakończenie nauki i higiena pracy. Propagowanie niedyskryminacyjnego podejścia do przypisywanych płciom ról we wszystkich dziedzinach życia, jak np. edukacja, wybory dotyczące kariery zawodowej, praca i sport jest zatem istotnym wkładem w równość płci¹⁵. Jak to ujął Danny M. Leipziger, były wiceprezes Banku Światowego ds. walki z ubóstwem, „wzmocnienie ekonomicznej pozycji kobiet nie jest kwestią kobiet, ale kwestią rozwoju. Niedostateczne inwestowanie w tworzenie możliwości ekonomicznych dla kobiet hamuje rozwój gospodarczy oraz spowalnia postęp w działaniach na rzecz likwidacji ubóstwa”¹⁶. Jednak już dawno stwierdzono w jednym z pierwszych raportów UNDP, uwzględniającym istniejące pomiędzy płciami różnice w doświadczaniu negatywnych skutków rozwoju gospodarczego, że „ubóstwo ma twarz kobiety”¹⁷.

¹² K. Zachariasz, *Trzy kobiety w zarządzie firmy i będzie lepiej*, „Gazeta Wyborcza” 15.03.2013.

¹³ A. Jucewicz, *Caitlin Moran: Śmiechem rozbraja patriarchalne bomby*, http://www.wysokieobcasy.pl/wysokie-obcasy/1,53662,13527307,Caitlin_Moran__Smiechem_rozbraja_patriarchalne_bomby.html#TR-relSST [dostęp 7.09.2013].

¹⁴ K. Wężyk, *Cicho sza, idzie czwarta fala feminizmu*, www.wysokieobcasy.pl/wysokie-obcasy/1,114757,14101920,Cicho_sza_idzie_czwarta_fala_feminizmu.html?as=1 [dostęp 7.09.2013].

¹⁵ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015, s. 11, KOM(2010) 491 wersja ostateczna, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:PL:PDF> [dostęp 7.09.2013].

¹⁶ Cyt. za: A. Wittenberg-Cox, A. Maitland, op.cit., s. 200–201.

¹⁷ Na 1,3 mld ludzi żyjących w ubóstwie 70% to kobiety. K. Pabijanek, *Wstęp do wydania polskiego. Kobiety, gender i rozwój: co to w ogóle znaczy*, w: *Kobiety, gender i globalny rozwój. Wybór tekstów*, red. N. Visvanathan, L. Duggan, N. Wiegersma, L. Nisonoff, PAH, Warszawa 2012, s. 11.

2. Polityka równościowa ONZ

Działania na rzecz wyrównywania szans kobiet i mężczyzn we wszystkich sferach życia politycznego, gospodarczego i społecznego od początku swojej działalności wyznaczała Organizacja Narodów Zjednoczonych. Jednakże historycznym momentem w działaniach ONZ na rzecz kobiet było uchwalenie w 1979 r. Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet – CEDAW¹⁸. Konwencja została ratyfikowana przez ponad 150 krajów i wyznacza międzynarodowe standardy w zakresie ochrony praw kobiet we wszystkich dziedzinach życia oraz kształtuje międzynarodową politykę równościową (dlatego określana jest często jako Karta Praw Kobiet). Konwencja ta jest pierwszym dokumentem międzynarodowym, w którym zdefiniowano pojęcie dyskryminacji kobiet (art. 1) oraz dano możliwość wprowadzenia w odniesieniu do nich dyskryminacji pozytywnej (art. 4)¹⁹. Zakres tematyczny konwencji jest bardzo szeroki, obejmuje bowiem m.in. takie kwestie, jak: stereotypy związane z płcią (art. 5), prostytutka (art. 6), życie polityczne i publiczne (art. 7), edukacja (art. 10), zatrudnienie (art. 11), zdrowie (art. 12), małżeństwo i życie rodzinne (art. 16). Dokument ten kładzie również duży nacisk na kwestię edukacji społecznej, w tym zmianę modelu kształcenia, która zapewni kobietom i mężczyznom równe szanse orientacji zawodowej i zlikwiduje stereotypowe wizerunki ról kobiecych i męskich (art. 10). Konwencja podkreśla także konieczność promowania takiego modelu rodziny, który zapewni partnerski podział obowiązków w zakresie opieki nad dziećmi (art. 5). Konwencja potępia dyskryminację kobiet we wszelkich jej formach, a państwa sygnatariusze wyrażają pełną gotowość do prowadzenia polityki zmierzającej do jej likwidacji.

Uchwalenie Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet było jednym z najważniejszych wydarzeń w czasie ogłoszonej przez ONZ Dekady Kobiet (1976–1985), która przyniosła na arenie międzynarodowej przełom w postrzeganiu praw kobiet jako praw człowieka. W tym okresie odbyły się 3 z 4 Światowych konferencji ONZ w sprawie kobiet (Meksyk 1975 r., Kopenhaga 1980 r., Nairobi 1985 r.), które znacząco przyczyniły się do wzmocnienia międzynarodowego ruchu kobiet. Kwestia kobiet pojawiła się także na dwóch konferencjach ONZ: w 1993 r. odbyła się Światowa Konferencja Praw Człowieka w Wiedniu,

¹⁸ www.hfhrpol.waw.pl/pliki/Konwencja_w_Sprawie_Likwidacji_Wszelkich_Form_Dyskryminacji_Kobiet.pdf [dostęp 7.09.2013].

¹⁹ Dyskryminacja pozytywna (działania afirmacyjne) oznacza preferencyjne traktowanie jednostek ze względu na płeć, przynależność etniczną, rasę bądź inne cechy, aby ułatwić im dostęp do dóbr, do których pozbawione są dostępu lub mają go w ograniczonym zakresie.

zakończona podpisaniem Deklaracji wiedeńskiej i Programu Działania, a w 1994 r. – Międzynarodowa Konferencja na rzecz Ludności i Rozwoju w Kairze, której dokumentem końcowym był Kairski Program Działania. Konferencje te legły u podstaw poszerzenia definicji praw człowieka o zagadnienia związane z kulturą tożsamością płci i uwzględnienia specyficznie kobiecego doświadczania przemocy (konferencja w Wiedniu) oraz zdefiniowały cztery przesłanki, na których powinny opierać się wszystkie programy ludnościowe i programy na rzecz rozwoju (konferencja w Kairze); są nimi: równość kobiet i mężczyzn, uwłasnowolnienie kobiet, zdolność i prawo kobiet do kontrolowania własnej płodności oraz dążenie do likwidacji przemocy wobec kobiet²⁰.

Kompleksowy plan zwiększenia uczestnictwa kobiet w życiu gospodarczym i politycznym ustanowiła jednak dopiero Deklaracja pekińska²¹ i Platforma działania²² (the Beijing Declaration and Platform for Action for Equality, Development and Peace – BPfA), przyjęte przez 189 delegacji rządowych (w tym delegację polską) na Czwartej Światowej Konferencji ONZ w sprawie Kobiet w Pekinie (1995 r.). Pekińska Platforma działania wskazuje 12 obszarów, które mają kluczowe znaczenie dla walki z dyskryminacją kobiet i podniesienia statusu kobiet: kobiety a ubóstwo, edukacja kobiet, kobiety i zdrowie, przemoc wobec kobiet, kobiety a konflikt zbrojny, kobiety i gospodarka, kobiety u władzy i biorące udział w procesach decyzyjnych, mechanizmy instytucjonalne na rzecz podnoszenia statusu kobiet, prawa kobiet jako prawa człowieka, kobiety i media, kobiety i środowisko, dziewczęta). Platforma obejmuje liczne zasady i środki ujęte w tych 12 obszarach działania, w tle zaś pozostają trzy główne zasady:

- 1) prawa kobiet są prawami człowieka (co nadaje im niezbywalny i uniwersalny charakter);
- 2) sprawiedliwe relacje między płciami są podstawowym warunkiem zrównoważonego rozwoju i niezbywalnym elementem demokracji;
- 3) kraje, które podpisały Platformę, zobowiązały się do prowadzenia systematycznej polityki na rzecz kobiet i równości płci²³.

W dokumentach końcowych konferencji pekińskiej została zapisana zasada uwzględniania polityki równości płci we wszystkich działaniach społecznych, gospodarczych i politycznych (zasada *gender mainstreaming*), czyli zasada podwójnego

²⁰ M. Gryszko, *Gender Index a polityka ONZ na rzecz równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy*, w: *Gender Index. Monitorowanie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy*, EQUAL, UNDP, Warszawa 2007, s. 11–14, www.equal.org.pl/download/produktAttachments/org520g2srodek.pdf [dostęp 7.09.2013].

²¹ www.unic.un.org.pl/rownouprawienie/deklaracja_pekinska.php [dostęp 29.07.2013].

²² www.unic.un.org.pl/rownouprawienie/platforma_dzialania.php [dostęp 29.07.2013].

²³ Chociaż zasadnicza odpowiedzialność spoczywa na państwach członkowskich UE, Rada Europejska zobowiązała UE do przestrzegania postanowień dokumentów końcowych konferencji w Pekinie.

podejścia (*dual approach, dual track*) do kwestii równości płci. Zasadę tę rok później Komisja Europejska uznała za obowiązującą w polityce i działaniach UE²⁴, sprawiając, że pekińska Platforma działania do dziś stanowi ważny punkt odniesienia dla ruchu genderowego na całym świecie. *Gender mainstreaming* to aktywne i widoczne włączanie kwestii kulturowej tożsamości płci (*gender*) do tzw. głównego nurtu (*mainstreaming*) wszystkich strategii, polityki i programów, tak by przed podjęciem decyzji była dokonywana analiza ich skutków odpowiednio dla kobiet i mężczyzn. Zgodnie z definicją KE systematycznie bierze pod uwagę różnic pomiędzy możliwościami, sytuacją i potrzebami kobiet i mężczyzn przy planowaniu, wprowadzaniu w życie oraz ocenie każdej polityki unijnej²⁵. Celem strategii *gender mainstreaming* jest uwzględnienie oraz uwidocznienie wpływu płci społeczno-kulturowej zarówno na wszystkie dziedziny życia, jak i na wszystkie działania UE (ustawodawstwo, polityka, programy), tak aby kobiety osiągały równe korzyści, a nierówność kobiet i mężczyzn we wszystkich obszarach życia społecznego, politycznego i ekonomicznego się nie utrzymywała, tylko niwelowała. *Gender mainstreaming* ma prowadzić do transformacji struktur społecznych i instytucjonalnych tak, aby zapewniały równe traktowanie wszystkich obywateli, pełne wykorzystanie ich potencjału intelektualnego i zawodowego oraz ich równy dostęp do praw oraz instytucji²⁶.

Kolejnym przełomowym wydarzeniem w działaniach ONZ na rzecz równości płci stał się Szczyt milenijny (2000 r.), w trakcie którego przyjęto Deklarację milenijną Narodów Zjednoczonych²⁷, określającą m.in. Milenijne Cele Rozwoju. Sformułowanych osiem celów zawiera zobowiązania do znaczącej poprawy jakości życia na całym świecie do 2015 r. Cel trzeci dotyczy promocji równości płci i awansu społecznego kobiet (poprzez wyeliminowanie nierównego dostępu płci do pierwszego i drugiego szczebla edukacyjnego do 2005 r., a na wszystkich szczeblach do 2015 r.). Uznano bowiem, że bez rzeczywistego równouprawnienia płci inne cele nie zostaną osiągnięte, w szczególności w takich obszarach, jak ograniczanie ubóstwa, poprawa opieki zdrowotnej nad matkami (poprzez zmniejszenie o 75% wskaźnika umieralności matek) czy upowszechnienie edukacji (zapewnienie powszechnego nauczania na poziomie podstawowym poprzez zapewnienie wszystkim chłopcom i dziewczętom możliwości ukończenia pełnego cyklu nauki na poziomie podstawowym).

²⁴ Więcej na temat zasady *gender mainstreaming* w UE w p. 5.

²⁵ Cyt. za: O. Barburska, *Polityka Unii Europejskiej w zakresie zrównoważonego udziału kobiet w politycznych strukturach decyzyjnych (część 1)*, „Studia Europejskie” 2007, nr 3.

²⁶ *Czym jest Gender Mainstreaming?*, <http://genderstudies.pl/index.php/czym-jest-gender-mainstreaming/> [dostęp 7.09.2013].

²⁷ www.un.org/pl/dokumenty/deklaracja_milenijna.doc [dostęp 29.07.2013].

Dzięki działaniom ONZ sytuacja kobiet przestała być sprawą „prywatną”, „tradycji i obyczaju”, a stała się przedmiotem poważnych dyskusji na szczeblu międzynarodowym, w tym unijnym, i fundamentalną częścią praw człowieka. Badania i działania Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (United Nations Development Programme – UNDP) pokazują, że równość płci, rozumiana nie tylko jako przestrzeganie podstawowych praw człowieka, ale także jako zapewnienie kobietom i mężczyznom równego dostępu do wszelkich dóbr i usług społecznych, stanowi istotny warunek osiągnięcia trwałego rozwoju społecznego i ekonomicznego, a także wspiera procesy pokojowe na świecie²⁸.

3. Dyskryminacja kobiet w UE

W roku 1960 tylko około 40% europejskich kobiet w wieku produkcyjnym było aktywnych zawodowo. Przed 1994 r. wyłącznie we Włoszech, Grecji, Irlandii, Luksemburgu i Hiszpanii większość kobiet w wieku produkcyjnym nie wchodziła w skład siły roboczej w sytuacji, gdy średnia europejska w tej kategorii niemal się podwoiła²⁹. W ciągu ostatniej dekady kobiety znacznie zwiększyły swoją obecność na rynku pracy – w UE na 12,5 mln nowych miejsc pracy stworzonych w latach 2000–2009 9,8 mln miejsc przypada na kobiety. Ich silniejsza obecność na rynku pracy przyczynia się do wzrostu gospodarczego w UE³⁰. Równocześnie jednak w sprawozdaniu Komisji dla Rady i Parlamentu Europejskiego stwierdza się, że „różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn utrzymują się w odniesieniu do stopy zatrudnienia, płac, godzin pracy, odpowiedzialnych stanowisk, podziału obowiązków związanych z opieką nad dziećmi i obowiązków domowych oraz zagrożenia ubóstwem”³¹. Urzeczywistnienie celu strategii Europa 2020, polegającego na osiągnięciu wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn wynoszącego 75%, wymaga nie tylko podjęcia działań na rzecz wzmocnienia ogólnego statusu kobiet, lecz także poświęcenia szczególnej uwagi kwestii zatrudnienia kobiet starszych, samotnych matek, kobiet niepełnosprawnych, migrantek oraz kobiet należących do mniejszości etnicznych. Wskaźnik

²⁸ Zob. M. Gryszko, *op.cit.*, s. 11–14.

²⁹ A. Wittenberg-Cox, A. Maitland, *op.cit.*, s. 18.

³⁰ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Strategia na rzecz równości...*, *op.cit.*, s. 4.

³¹ Sprawozdanie Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Równość kobiet i mężczyzn – rok 2010*, KOM(2009) 694, wersja ostateczna, s. 5, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0694:FIN:PL:PDF> [dostęp 7.09.2013].

zatrudnienia dla tych grup jest wciąż relatywnie niski, a istniejące nierówności w traktowaniu płci należy zmniejszyć, zarówno w kategoriach ilościowych, jak i jakościowych. Wybrane wskaźniki dotyczące nierówności płci w UE prezentuje tabela 1.

Tabela 1. Wybrane wskaźniki dotyczące nierówności płci w UE w 2010 r. (w %)^a

Wskaźnik	Unia Europejska (27 krajów)		Polska	
	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni
Ludność	>50	<50	51,7	48,3
Współczynnik feminizacji (liczba kobiet na 100 mężczyzn)	104,9	–	107,1	–
Zatrudnienie	58,2	70,1	53,0	65,6
Zatrudnienie na pełen etat	41,0	56,4	41,1	56,4
Starsi pracownicy (55–64 lata)	38,6	54,6	24,2	45,3
Stopa bezrobocia (% siły roboczej)	9,6	9,7	9,9	9,3
Długotrwale bezrobotni (% aktywnej populacji)	3,8	3,9	3,1	2,9
Elastyczny czas pracy	38,7	44,7	28,5	36,3
Szkolenia w pracy	33,0	34,3	32,1	33,4
Absolwenci szkół wyższych	22,1	21,4	21,7	16,1
Kształcenie ustawiczne	17,4	16,0	17,0	15,9
Opieka nad dzieckiem (codziennie powyżej 1 h)	41,1	24,9	34,5	15,3
Prace domowe (codziennie powyżej 1 h)	77,1	24,1	72,3	14,5
Rekreacja poza domem (minimum co drugi dzień)	9,3	12,2	5,1	9,0
Stanowiska ministerialne	25,0	75,0	81,0	19,0
Członkowie parlamentu krajowego	23,0	77,0	18,0	82,0
Członkowie zarządu, rady nadzorczej	12,0	88,0	12,0	88,0
Kobiety na stanowiskach kierowniczych	36,1	63,9	41,6	58,4
Profesorowie	20,0	80,0	17,9	82,1
Różnica w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn (średnia różnica pomiędzy stawką wynagrodzenia brutto za godzinę pracy kobiet i mężczyzn, z uwzględnieniem wszystkich sektorów gospodarki)	16,4		4,5	
Średnie miesięczne zarobki (w PPS)	2021	2533	1228	1459
Średnia długość życia (w latach)	82,9	77,0	80,7	72,1

^a Z wyjątkiem dwóch ostatnich wierszy tabeli.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Dane statystyczne dotyczące zatrudnienia*, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Employment_statistics/pl [dostęp 7.09.2013]; Eurostat, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/main_tables [dostęp 7.09.2013]; *Gender Equality Index. Poland*, <http://eige.europa.eu/content/gender-equality-index/#/country/PL> [dostęp 7.09.2013]; *Kobiety na stanowiskach kierowniczych w krajach UE w latach 2009–2011*, http://rynekpracy.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.75/wpis.471#wykres3 [dostęp 7.09.2013]; *Progress on equality between women and men in 2011. A Europe 2020 initiative*, EU 2012, s. 5, 10, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/progress_on_equality_between_women_and_men_in_2011.pdf [dostęp 7.09.2013]; *She Figures 2012. Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators*, EU 2013, s. 90, http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she-figures-2012_en.pdf [dostęp 7.09.2013]; *Szkoły wyższe i ich finanse w 2010 r.*, GUS, Warszawa 2011, s. 308; *Unemployment statistics*, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics [dostęp 7.09.2013].

Na poziomie międzynarodowym funkcjonuje wiele indeksów równościowych (tabela 2). Poszczególne indeksy uwzględniają różne obszary (a tym samym wskaźniki) istotne dla kwestii równości płci, co odzwierciedla cele, jakim służy dany indeks. Często indeksy mają uproszczony charakter i pomijają obszary kluczowe dla właściwego zdiagnozowania nierówności w traktowaniu kobiet i mężczyzn, stąd konieczność tworzenia nowych, doskonalszych. UNDP publikuje cztery indeksy równościowe – trzy z nich bazują na HDI. GDI używa tych samych wskaźników, co HDI, obliczając je oddzielnie w stosunku do kobiet i mężczyzn w danym społeczeństwie, nie jest więc miarą nierówności płci, jak GEM. IHDI, podobnie jak GII, to HDI „skorygowane” o nierówności w traktowaniu kobiet i mężczyzn występujące w każdym z analizowanych obszarów (IHDI tym bardziej spada poniżej HDI, im większe występują nierówności płci)³².

Na istotne różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn w poszczególnych krajach członkowskich wskazuje Gender Equality Index³³ dla UE, opublikowany po raz pierwszy w 2013 r. przez Europejski Instytut ds. Równości Płci (European Institute for Gender Equality – EIGE)³⁴. Indeks stanowi unikalne narzędzie pomiaru, odzwierciedlające wielowymiarowość problematyki równości płci w łatwym do interpretacji syntetycznym wskaźniku. Indeks bazuje na wskaźnikach dotyczących równości płci w sześciu podstawowych obszarach: praca, pieniądze, wiedza, czas, władza, zdrowie, zaś dwa obszary dodatkowe (krzyżująca się nierówność i przemoc) nie są uwzględniane w rdzeniu indeksu, lecz ze względu na swoją specyfikę prezentowane jako dodatkowe wskaźniki. Indeks pokazuje różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn w odniesieniu do poszczególnych kategorii i podkategorii oraz krajów członkowskich, wskazując tym samym, jakie powinny być priorytety polityki w tych krajach, aby przyspieszyć w nich procesy zrównywania traktowania obu płci.

Kraje UE łącznie osiągnęły wynik przeciętny na poziomie 54 (gdzie 1 to całkowity brak równego traktowania, a 100 to pełna równość w traktowaniu obu płci)³⁵, przy czym najlepiej wypadły Szwecja (74,3), Dania (73,6), Finlandia (73,4) i Holandia (69,7), najgorzej – Rumunia (35,5) i Bułgaria (37) (rysunek 1). W każdym z obszarów

³² *Inequality-adjusted Human Development Index (IHDI)*, <http://hdr.undp.org/en/statistics/ihdi/> [dostęp 7.09.2013]; *Gender Inequality Index (GII)*, <http://hdr.undp.org/en/statistics/gii/> [dostęp 7.09.2013]; *Measuring inequality: Gender-related Development Index (GDI) and Gender Empowerment Measure (GEM)*, http://hdr.undp.org/en/statistics/indices/gdi_gem/ [dostęp 7.09.2013].

³³ *Gender Equality Index*, <http://eige.europa.eu/content/gender-equality-index> [dostęp 7.09.2013].

³⁴ Więcej na temat EIGE w kolejnym punkcie.

³⁵ Zob. *Gender Equality Index. Report*, EIGE 2013, <http://eige.europa.eu/sites/default/files/Gender-Equality-Index-Report.pdf> [dostęp 7.09.2013].

Polska wypadła gorzej niż średnia europejska, najlepszy wynik osiągając w zdrowiu (82,6, UE – 90,1), najgorszy – w czasie (20,9, UE – 38,8)³⁶.

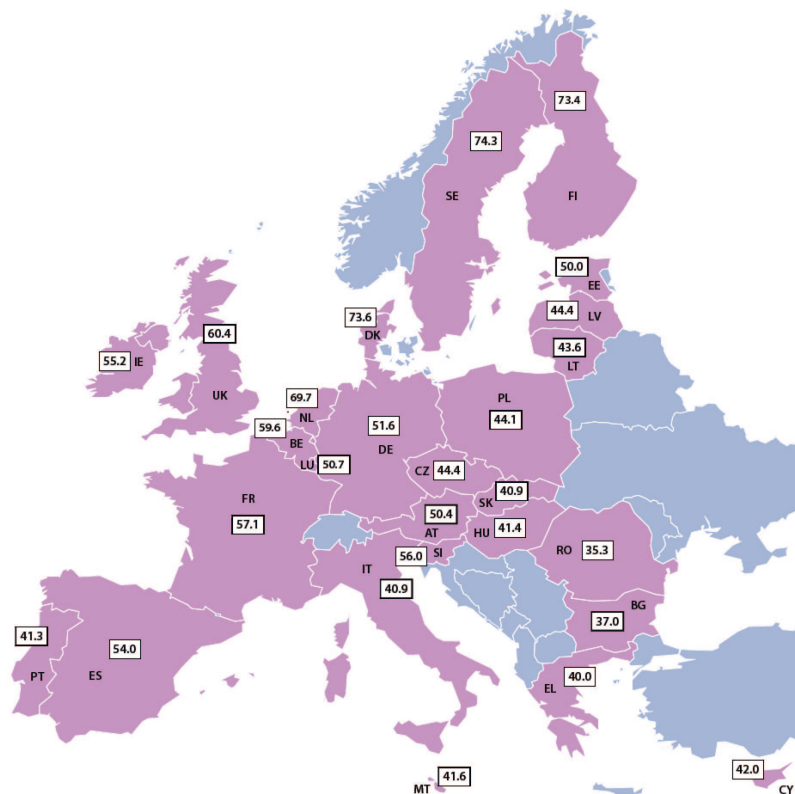
Tabela 2. Istniejące indeksy dotyczące równości płci

Indeks	Ramowe obszary uwzględnione w indeksie	Instytucja opracowująca i rok powstania
Gender Development Index (GDI)	– osiągnięcia w edukacji – przeciętne trwanie życia – dochód	UNDP (1995)
Gender Empowerment Measure (GEM)	– uczestnictwo w podejmowaniu decyzji politycznych i ekonomicznych – kariery zawodowe	UNDP (1995)
Inequality-adjusted Human Development Index (IHDI)	– zdrowie – edukacja – dochód	UNDP (2010)
Gender Inequality Index (GII)	– rynek pracy – uwłasnowolnienie (status społeczny) – zdrowie reprodukcyjne	UNDP (2010)
Global Gender Gap Index	– ekonomiczne uczestnictwo i możliwości – osiągnięcia w edukacji – zdrowie – władza polityczna	Światowe Forum Ekonomiczne (World Economic Forum – WEF) (2006)
Gender Equity Index	– edukacja – ekonomiczne uczestnictwo – uwłasnowolnienie kobiet	Social Watch (2007)
Social Institutions and Gender Index (SIGI)	– kodeks rodzinny – integralność fizyczna – promowanie posiadania synów – dostęp do zasobów i uprawnień – swobody obywatelskie	OECD (2009)
European Union Gender Equality Index	– praca – pieniądze – wiedza i edukacja – czas – władza – zdrowie	EIGE (2013)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Gender Equality Index. Report*, EIGE 2013, s. 11, <http://eige.europa.eu/sites/default/files/Gender-Equality-Index-Report.pdf> [dostęp 7.09.2013]; *Inequality-adjusted Human Development Index (IHDI)*, <http://hdr.undp.org/en/statistics/ihdi/>, [dostęp 7.09.2013]; *Gender Inequality Index (GII)*, <http://hdr.undp.org/en/statistics/gii/> [dostęp 7.09.2013]; *Measuring inequality: Gender-related Development Index (GDI) and Gender Empowerment Measure (GEM)*, http://hdr.undp.org/en/statistics/indices/gdi_gem/ [dostęp 7.09.2013]; *Global Gender Gap*, www.weforum.org/issues/global-gender-gap [dostęp 7.09.2013]; *Gender Equity Index (GEI)*, www.socialwatch.org/taxonomy/term/527 [dostęp 7.09.2013]; *What is the Social Institutions and Gender Index?*, <http://genderindex.org/content/team> [dostęp 7.09.2013]; *Gender Equality Index area*, <http://eige.europa.eu/content/activities/gender-equality-index> [dostęp 7.09.2013].

³⁶ *Gender Equality Index. Country Profiles*, EIGE 2013, s. 111–113, <http://eige.europa.eu/sites/default/files/Gender-Equality-Index-Country-Profiles.pdf> [dostęp 7.09.2013].

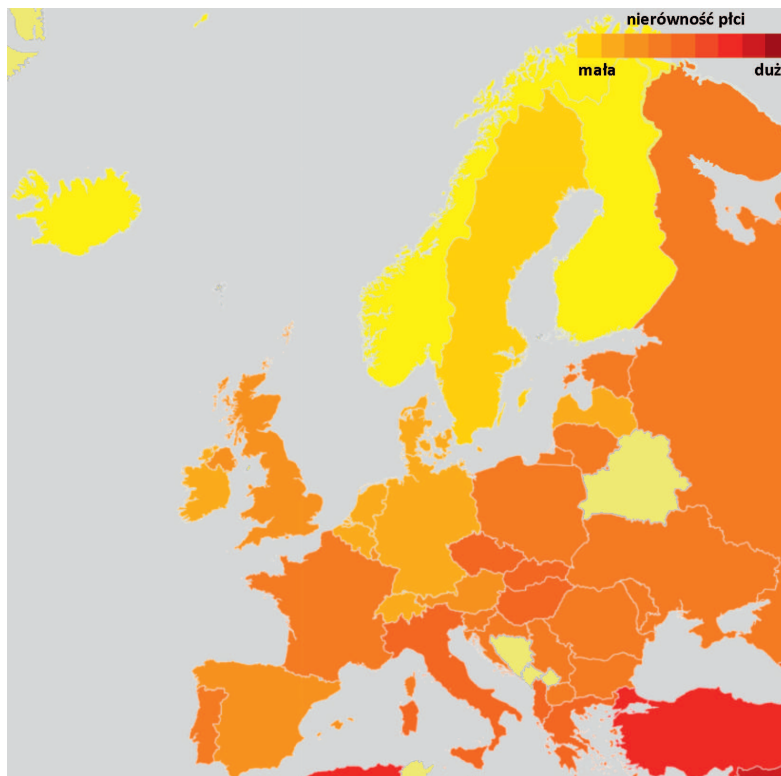
Rysunek 1. Gender Equality Index w krajach UE



Źródło: *Gender Equality Index. Country Profiles*, EIGE 2013, s. 10, <http://eige.europa.eu/sites/default/files/Gender-Equality-Index-Country-Profiles.pdf> [dostęp 7.09.2013].

Państwa Europy Północnej dominują także w rankingu Global Gender Gap Index 2012 Światowego Forum Ekonomicznego (WEF), który analizuje nierówność płci w 135 krajach świata. Czwarty rok z rzędu liderem indeksu jest Islandia, drugie miejsce zajmuje Finlandia, wyprzedzając Norwegię i Szwecję. W tym indeksie Dania zajmuje miejsce 7, Holandia – 11 (rysunek 2). Polska znalazła się na 53 pozycji, spadając o 11 miejsc w stosunku do poprzedniej edycji indeksu ze względu na zwiększenie nierówności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, spadek wskaźnika edukacji oraz odsetka kobiet na stanowiskach ministerialnych. Na podstawie analizy indeksu w latach 2006–2012 można stwierdzić, że większość krajów nie dokonała znacznych postępów w zakresie likwidowania nierówności kobiet i mężczyzn³⁷.

³⁷ Zob. *The Global Gender Gap Report 2012*, WEF 2012, www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf [dostęp 7.09.2013].

Rysunek 2. Global Gender Gap Index w krajach Europy

Mapa przedstawia krajowe zróżnicowanie indeksu nierówności płci (mierzonego takimi wskaźnikami jak: ekonomiczne uczestnictwo i możliwości, osiągnięcia w edukacji, zdrowie oraz władza polityczna).

Źródło: www.weforum.org/issues/global-gender-gap [dostęp 7.09.2013].

Jak wynika z przytoczonych danych, sytuacja kobiet w UE, nie tylko na rynku pracy, różni się od sytuacji zawodowej mężczyzn. Mimo pewnych postępów w osiągnięciu równowagi pomiędzy liczbą kobiet i mężczyzn uczestniczących w procesach decyzyjnych w różnych sferach w większości krajów europejskich wiele pozostaje jeszcze do zrobienia.

4. Polityka genderowa UE

Równość płci jest kwestią horyzontalną w polityce UE, wpisaną w prawo wspólnotowe (pierwotne – traktaty i wtórne – dyrektywy), włączoną do wielu rodzajów polityki sektorowej oraz dokumentów programowych określających sposób

wykorzystania instrumentów finansowych UE. Prowadzona obecnie unijna polityka równościowa jest efektem wieloletnich, sukcesywnie wprowadzanych zmian w sferze legislacyjnej i mentalnej, które ewoluowały od wąskiego spojrzenia na problem równości płci przez pryzmat zatrudnienia i wkroczyły w fazę włączenia tej kwestii w inne rodzaje polityki szczegółowej w celu zapewnienia równości szans już nie tylko w wymiarze zawodowym, ale także politycznym, społecznym i rodzinnym.

Pierwszy zapis dotyczący przestrzegania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za tę samą pracę i pracę tej samej wartości znalazł się w Traktacie rzymskim z 1957 r., ustanawiającym Europejską Wspólnotę Gospodarczą (art. 119), dopiero jednak Traktat amsterdamski z 1997 r. uczynił zasadę równości mężczyzn i kobiet fundamentalną zasadą UE (art. 2). Na mocy art. 3 ust. 2 (zmienionego Traktatem z Nicei z 2001 r.) Wspólnocie powierzono zadanie włączania kwestii równości mężczyzn i kobiet do wszystkich jej działań, art. 13 upoważnia Wspólnotę do podejmowania inicjatyw mających na celu zwalczanie wszelkich form dyskryminacji (obecny art. 19 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej), art. 137 i 141 dopuszczają działanie UE nie tylko w obszarze równości wynagrodzeń, lecz również w szerszym obszarze równości szans i równego traktowania w sprawach zatrudnienia i pracy, a art. 141 dopuszcza nawet pozytywną dyskryminację na korzyść kobiet. W Traktat amsterdamski wpisano zatem strategię *gender mainstreaming*, która w Europie została zainaugurowana w 1996 r. dzięki opublikowanemu przez KE dokumencie „Incorporating equal opportunities for women and men into all community policies and activities” jako „mobilizowanie wszystkich ogólnych polityk i środków specjalnie w celu osiągnięcia równości poprzez aktywne i otwarte branie pod uwagę na etapie planowania ich możliwych skutków dla sytuacji kobiet i mężczyzn (perspektywa płci)”³⁸.

Traktat lizboński z 2007 r. stanowił punkt zwrotny dla kwestii genderowych w UE, ponieważ wzmocnił zasadę równości kobiet i mężczyzn, umieszczając ją wśród wartości i celów UE:

- „Unia opiera się na wartościach poszanowania godności osoby ludzkiej, wolności, demokracji, równości, państwa prawnego, jak również poszanowania praw człowieka, w tym praw osób należących do mniejszości. Wartości te są wspólne Państwom Członkowskim w społeczeństwie opartym na pluralizmie, niedyskryminacji, tolerancji, sprawiedliwości, solidarności oraz na równości kobiet i mężczyzn” (art. 2 Traktatu o Unii Europejskiej);

³⁸ Communication from the Commission. Incorporating equal opportunities for women and men into all community policies and activities, COM(96) 67 final, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:1996:0067:FIN:EN:PDF> [dostęp 7.09.2013].

- „Unia [...] Zwalcza wykluczenie społeczne i dyskryminację oraz wspiera sprawiedliwość społeczną i ochronę socjalną, równość kobiet i mężczyzn, solidarność między pokoleniami i ochronę praw dziecka” (art. 3 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej).

Traktat lizboński podtrzymał także konieczność włączania problematyki równości płci do wszystkich działań UE: „We wszystkich swoich działaniach Unia zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet” (art. 8 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej).

Równość oraz zakaz dyskryminacji ze względu na płeć zapisane zostały również w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej (Charter of Fundamental Rights of the European Union) z 2010 r.: „Należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia. Zasada równości nie stanowi przeszkody w utrzymywaniu lub przyjmowaniu środków zapewniających specyficzne korzyści dla osób płci niedostatecznie reprezentowanej” (art. 23). Karta podkreśliła znaczenie wyeliminowania wszystkich form dyskryminacji, w tym ze względu na płeć, oraz zwróciła uwagę, że przemoc ze względu na płeć zagraża integralności i godności kobiet i mężczyzn w UE.

UE przyjęła kilkanaście dyrektyw dotyczących równouprawnienia kobiet i mężczyzn, wśród których wymienić należy przede wszystkim:

- dyrektywę 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC,
- dyrektywę 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek,
- dyrektywę 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy,
- dyrektywę 86/378/EWG z dnia 24 lipca 1986 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników,
- dyrektywę 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług,
- dyrektywę 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią.

Dyskutowany niedawno projekt dyrektywy autorstwa Viviane Reding, unijnej komisarz ds. sprawiedliwości, praw podstawowych i obywatelstwa, zakładał, że do 2020 r. udział kobiet w radach nadzorczych europejskich firm notowanych na giełdzie powinien wynosić 40%. Choć został on odrzucony, to 11 z 27 krajów UE już wprowadziło regulacje prawne mające na celu wymuszenie zmian w znacznie krótszym czasie³⁹. Politycy w Norwegii (z których połowę stanowią kobiety) już w 2003 r. ustalili cel w postaci 40% reprezentacji kobiet w zarządach wszystkich spółek notowanych na giełdzie. Gdy w 2005 r. feminizacyjny postęp okazał się niewystarczający, przyjęto ustawę wprowadzającą system kwotowy. W latach 2004–2006 Norwegii udało się zwiększyć odsetek kobiet w zarządach największych spółek z 22% do 29%, a pod koniec 2007 r. wynosił on prawie 40%. Hiszpański rząd wywiera nacisk na zarządy, aby dla kobiet przeznaczyły 40% stanowisk, także Francja próbowała przyjąć (ale ostatecznie odrzuciła) ustawę wprowadzającą obowiązek zapewnienia 20% reprezentacji kobiet w zarządach. Niezależnie od tego, co przedsiębiorstwa myślą o systemie kwot, powinny one uwzględnić go przy planowaniu scenariuszy możliwych zdarzeń⁴⁰.

Problematyka płci włączana jest do działań UE poprzez programy działania na rzecz równych szans dla kobiet i mężczyzn, które przekładają zapisy traktatowe na konkretne działania i które odegrały ważną rolę w zakresie promowania równości płci (m.in. przyczyniając się do rozpowszechniania wiedzy na ten temat i inicjowania społecznych debat). Każdy kolejny program stanowi kontynuację poprzednich. We wrześniu 2010 r. został zatwierdzony przez KE nowy, siódmy plan działania UE – Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015⁴¹. Jest on kontynuacją poprzedniego planu działania, a obszary priorytetowe w nim ustanowione są tożsame z Kartą Kobiet (Women's Charter), przyjętą przez KE w marcu 2010 r., w której KE podkreśliła swoje zaangażowanie na rzecz równości płci we wszystkich aspektach swojej polityki, wskazując kluczowe obszary, w których należy podjąć skuteczniejsze prace. W realizowanym obecnie programie przyjęto działania w ramach następujących pięciu obszarów priorytetowych zdefiniowanych w Karcie Kobiet oraz dodatkowo w kwestiach horyzontalnych:

³⁹ Do dyskusji na temat prawnego regulowania reprezentacji kobiet w gremiach decyzyjnych z pewnością się powróci, bo chociaż zdaniem wielu „nie powinno się określać kwotowo udziału w nim mężczyzn czy kobiet. Gdy nie ma kompetentnych kobiet, sprawy biorą na siebie mężczyźni – i odwrotnie. Należy jednak zadać sobie pytanie, czy naprawdę decydują o wszystkim kompetencje, czy może raczej świat finansów zdominowany przez mężczyzn, którzy się nawzajem popierają”. *Na szczytach władzy trwa walka o równość płci*, www.presseurop.eu/pl/content/news-brief/2935341-na-szczytach-wladzy-trwa-walka-o-rownosc-plci [dostęp 7.09.2013].

⁴⁰ A. Wittenberg-Cox, A. Maitland, op.cit., s. 83–84.

⁴¹ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-społecznego i Komitetu Regionów, Strategia na rzecz równości..., op.cit.

- równa niezależność ekonomiczna (jest to niezbędny warunek do sprawowania kontroli nad własnym życiem i podejmowania rzeczywistych wyborów),
- równa praca za tę samą płacę i praca równej wartości,
- równość w procesach decyzyjnych,
- godność, integralność i eliminacja przemocy uwarunkowanej płcią (priorytet wynika z faktu, że różne formy przemocy wobec kobiet powodowane są ich płcią: przemoc w rodzinie, molestowanie seksualne, gwałt, przemoc seksualna podczas konfliktów zbrojnych, szkodliwe zwyczajowe lub tradycyjne praktyki, takie jak okaleczanie żeńskich narządów płciowych, przymusowe małżeństwa i zbrodnie w imię honoru),
- równość płci w polityce zewnętrznej (wspomaganie przez UE krajów partnerskich w promowaniu równości płci),
- kwestie horyzontalne (propagowanie niedyskryminacyjnego podejścia do przypisywanych płciom ról, rozwijanie ustawodawstwa i narzędzi służących zapewnieniu równości płci we wszystkich dziedzinach życia).

W odniesieniu do każdego obszaru priorytetowego opisano kluczowe działania służące stymulowaniu pożądanym zmian oraz odzwierciedlających dwutorowe podejście do problematyki równości płci (włączanie aspektu płci we wszystkie rodzaje polityki) oraz środki szczególne.

W obszarze wspierania równości płci aktywnie działa również Rada Europy, która w 2010 r. przyjęła Konwencję o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej. Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (European Institute for Gender Equality – EIGE) powołany został rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady w grudniu 2006 r. z siedzibą w Wilnie na Litwie (działalność rozpoczął dopiero w 2010 r.). EIGE jest źródłem fachowej wiedzy, postępów w zakresie badań i wzrastającej świadomości społecznej z zakresu równouprawnienia. Jego zadaniem jest dostarczenie wsparcia technicznego (metod i narzędzi) KE i państwom członkowskim w zakresie jednolitego systemu unijnej sprawozdawczości na temat równego traktowania mężczyzn i kobiet (zbieranie, analizowanie i rozpowszechnianie), który zapewni spójność i porównywalność danych w Europie. Do 2012 r. Rada UE przyjęła zaproponowane przez EIGE wskaźniki ilościowe i jakościowe do monitorowania postępów w osiągnięciu celów w 11 spośród 12 kluczowych obszarów określonych w pekińskiej Platformie działania (wskaźniki dotyczące dwóch obszarów – prawa kobiet oraz kobiety i media są w trakcie opracowywania)⁴². Jak już wspomniano, EIGE opracował także Gender Equality Index.

⁴² *Women and men in the EU – facts and figures*, <http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures> [dostęp 7.09.2013]; *Advancing gender equality in decision-making in media*

W marcu 2006 r., z inicjatywy Szwecji, Francji, Hiszpanii, Finlandii, Republiki Czeskiej i Danii, Rada Europejska podpisała Europejski Pakt na rzecz Równości Płci (European Pact for Gender Equality)⁴³, którego celem jest promowanie na szczeblu państw członkowskich i UE działań służących wzmocnieniu uczestnictwa kobiet w rynku pracy, poprawie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym kobiet i mężczyzn oraz propagowaniu *gender mainstreaming*. Pakt wykorzystuje cele i instrumenty istniejące w ramach procesu lizbońskiego oraz wzmacnia realizację krajowych programów reform. W 2011 r. przyjęto nowy pakt na lata 2011–2020, który wzywa państwa członkowskie do działań na rzecz osiągnięcia równości płci w celu zniwelowania istniejącej dyskryminacji w obszarze zatrudnienia, edukacji, integracji społecznej i partycypacji w procesach decyzyjnych, jak również podkreśla konieczność prowadzenia działań na rzecz równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym oraz ograniczenia wszelkich form przemocy wobec kobiet⁴⁴.

Karta Różnorodności (Diversity Charter) to międzynarodowa inicjatywa promowana przez Komisję Europejską, realizowana w 12 krajach UE. Karta jest pisemnym zobowiązaniem, podpisanym przez organizację, która obliuguje się do wprowadzenia polityki równego traktowania i zarządzania różnorodnością, a także aktywnego przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy. Liczba sygnatariuszy Karty wynosi 6500, w Polsce podpisało ją 67 podmiotów zatrudniających 160 tys. pracowników⁴⁵.

Działania UE w dziedzinie równości płci są finansowane w ramach wspólnotowego programu na rzecz zatrudnienia i solidarności społecznej (PROGRESS). Równość płci stanowi jedną z pięciu dziedzin działania tego programu. W latach 2007–2013 co najmniej 12% budżetu programu, wynoszącego prawie 658 mln euro, zostało przeznaczone na działania w tej dziedzinie. Daphne III to wspólnotowy program na rzecz zapobiegania i zwalczania przemocy wobec dzieci, młodzieży i kobiet oraz na rzecz ochrony ofiar i grup ryzyka. Stanowi kontynuację programów Daphne (2000–2003) i Daphne II (2004–2006), a na lata 2007–2013 dysponuje budżetem 116,8 mln euro⁴⁶. Promowanie równości kobiet i mężczyzn odbywało się również poprzez inne programy wspólnotowe. Przykładem takiego programu był Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, finansowany ze środków Europejskiego Funduszu

organisations: Report, <http://eige.europa.eu/content/document/advancing-gender-equality-in-decision-making-in-media-organisations-report> [dostęp 7.09.2013].

⁴³ Presidency Conclusions – 23/24 March 2006, Annex II, www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/89013.pdf [dostęp 7.09.2013].

⁴⁴ *New European Pact for equality between women and men for the period 2011–2020*, www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lisa/119630.pdf [dostęp 7.09.2013].

⁴⁵ Strona internetowa polskiej inicjatywy: www.kartaroznorodnosci.pl/pl.

⁴⁶ *Równość mężczyzn i kobiet...*, op.cit.

Społecznego (EFS), którego celem było ułatwianie kreowania nowych miejsc pracy oraz zwalczanie dyskryminacji i zagwarantowanie równych szans kobietom i mężczyznom, zarówno już pracującym, jak i poszukującym zatrudnienia. Do momentu zamknięcia programu przez KE w lipcu 2011 r. w jego ramach zostało zrealizowanych 287 projektów na łączną kwotę 138,8 mln euro⁴⁷. Równość kobiet i mężczyzn jest także jednym z pięciu obszarów działania programu PROGRESS na lata 2007–2013, również współdziałającym z EFS⁴⁸.

Mimo realizowania strategii *gender mainstreaming* wymiar ekonomiczny (a więc przede wszystkim zatrudnienie i rynek pracy) jest nadal najważniejszym obszarem w działaniach UE i jedynym regulowanym poprzez dyrektywy obowiązujące wszystkie państwa członkowskie. Wynika to z podstawowego faktu, że Wspólnoty Europejskie powstały jako ugrupowanie integracyjne o charakterze głównie ekonomicznym, w ramach którego kwestie społeczne przez długi czas nie zaliczały się do priorytetów polityk wspólnotowych. Z tego też powodu początkowo (zarówno w traktatach, jak i dyrektywach) zagadnienia równości płci ujmowane były w aspekcie gospodarczym, w tym przede wszystkim w sferze zatrudnienia, regulując sytuację kobiet jako pracowników⁴⁹. W innych niż ekonomiczny obszarach KE wydaje komunikaty (np. większa równowaga między pracą a rodziną: ułatwianie godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego⁵⁰), a Parlament – rezolucje zwracające uwagę innych instytucji na szczegółowe problemy (np. zwalczanie handlu kobietami, zwalczanie przemocy wobec kobiet czy równość płci w stosunkach zewnętrznych – w konfliktach zbrojnych oraz polityce międzynarodowej)⁵¹. Trzeba jednak podkreślić, że realizowana przez UE strategia *gender mainstreaming* uzupełnia inne pozytywne działania na rzecz kobiet. W obliczu występującego, mimo istnienia odpowiednich zapisów prawnych, odmiennego traktowania obu płci w praktyce (*gender gap*) UE utrzymuje podwójne podejście – obok implementowania *gender mainstreaming* podejmowane są konkretne działania wspierające kobiety, ograniczające zakorzenioną dyskryminację i kompensujące istniejące nierówności (np. kolejne wspólnotowe programy działania).

⁴⁷ Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL zamknięty, www.equal.org.pl/aktualnosci.php?NI-D=332&lang=pl [dostęp 7.09.2013].

⁴⁸ Zasada równych szans kobiet i mężczyzn, www.fundusze-europejskie.pl/kapital-ludzki/0,496,zasada-rownych-szans-kobiet-i-mezczyzn.html [dostęp 7.09.2013].

⁴⁹ O. Barburska, op.cit.

⁵⁰ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Większa równowaga między pracą a rodziną: ułatwianie godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego, KOM(2008) 635, wersja ostateczna, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0635:FIN:pl:PDF> [dostęp 7.09.2013].

⁵¹ Równość mężczyzn i kobiet, http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/policies/socialemploy/article_7290_pl.htm [dostęp 7.09.2013].

Podsumowanie

W zglobalizowanej gospodarce, opartej na wiedzy, sieciach i płaskich strukturach, w której znaczenia nabierają współpraca, zaufanie i różnorodność, kobiety mają duże szanse na zwiększenie swojego udziału w decydowaniu o kształcie świata, ponieważ predestynują je do tego wrodzone cechy wpisujące się w nową ekonomię. Dostrzegł to w 2002 r. Francis Fukuyama, stwierdzając, że rozwój nowych technologii i usług z nimi związanych stwarza szanse dla kobiet na rynku pracy w XXI w.⁵² Do podobnego wniosku doszedł Philippe Starck, znany architekt i twórca wzornictwa użytkowego: „może macho jest interesujący, jeśli zamierzasz walczyć z dinozaurami. Jednak aby przeżyć, potrzebujesz dziś inteligencji, a nie siły. Współczesna inteligencja to intuicja – cecha kobieca”⁵³.

Stając w obliczu wyboru między uczestnictwem w życiu zawodowym a założeniem rodziny, kobiety w XXI w. wybierają pracę (przy tak wysokim wskaźniku rozwodów jak obecnie odwrotny wybór byłby nieuzasadniony finansowo). Wskaźnik urodzeń zaczyna rosnąć wtedy, kiedy zarówno rządy, jak i sektor prywatny wspierają rodziny, w których oboje rodzice pracują. Zamiast zmuszać ludzi do dokonywania przestarzałych wyborów, należy ułatwić im godzenie pracy z życiem zawodowym. Im więcej udogodnień zostanie stworzonych dla obojga rodziców, aby umożliwić im łączenie różnych ról życiowych, tym bardziej jest prawdopodobne, że pary będą miały więcej dzieci.

Zwalczanie nierówności płci stanowi dla UE długoterminowe wyzwanie wymagające zmian społecznych i strukturalnych. Starzejące się społeczeństwa i spadające wskaźniki urodzeń stanowią poważny problem dla wielu gospodarek, szczególnie w krajach rozwiniętych. Oczywiście, choć często przeoczanym rozwiązaniem jest większa reprezentacja kobiet na rynku pracy. W wielu kulturach i kręgach rządowych nadal panuje przekonanie, że takie rozwiązanie jest sprzeczne z celem polegającym na zwiększeniu liczby urodzeń. W rzeczywistości jest wręcz odwrotnie. Wzrost gospodarczy, który następuje dzięki lepszemu wykorzystaniu talentu i umiejętności kobiet na rynku pracy, idzie w parze ze wzrostem populacji. Obowiązujący w UE stan prawny i podejmowane przez nią działania mają jeden nadrzędny cel: faktyczna równość kobiet i mężczyzn. UE interesuje już nie tylko równość w sensie prawnym, bo taka została stosunkowo dawno osiągnięta w systemach prawnych

⁵² F. Fukuyama, *Wielki wstrząs. Natura ludzka a odbudowa porządku społecznego*, Wydawnictwo Bertelsmann Media, Warszawa 2002, s. 91–108.

⁵³ E. Lisowska, *Kobiety styl zarządzania*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2009, s. 9.

państw członkowskich, ale przede wszystkim równość obu płci na rynku pracy, w dostępie do edukacji, dóbr i usług, czy wreszcie udział kobiet i mężczyzn w procesie podejmowania decyzji. Dlatego inicjowane są nowe działania, już nie tylko w sferze rynku pracy i zatrudnienia, tradycyjnym obszarze zainteresowania, ale w kolejnych dziedzinach życia społecznego. Jednak, mimo że zasady równego traktowania płci są wartościami leżącymi u ideowych (traktatowych) podstaw UE, a UE prowadzi swoją politykę dwutorowo, to, jak wskazuje wspomniany już Gender Equality Index – jest ona dopiero w połowie swojej drogi do równego traktowania płci przez społeczeństwa. Poszczególne kraje członkowskie, w tym Polska, mają przed sobą jeszcze dłuższą drogę.

Genesis and evolution of gender policy of the European Union

The purpose of this article is to assess the phenomenon of discrimination against women and ways to combat it in the EU. The starting point of consideration is an attempt to define contemporary feminism and to identify the common manifestations of discrimination against women. Set against this background are the institutionalised actions taken in favour of women on a global scale as well as EU's gender policy. It was found that the gap that occurs between gender equality *de jure* and *de facto* contributed to the implementation in the EU of the principle of gender mainstreaming (active and visible to the mainstreaming of gender in all strategies, policies and programmes).

Keywords: feminism, discrimination, gender, gender mainstreaming

La genèse et l'évolution de la politique de l'égalité de l'Union européenne

Le but de cet article est d'évaluer la discrimination contre les femmes et les moyens de lutter contre ce problème dans l'UE. Pour commencer, l'auteur tente de définir le féminisme contemporain et d'identifier les signes de discrimination envers les femmes. Ensuite, dans ce contexte, les actions institutionnalisées prises en faveur des femmes à l'échelle mondiale ainsi que la politique de l'égalité de l'UE sont discutées. La conclusion finale est que l'écart qui se produit entre l'égalité des sexes *de jure* et *de facto* a contribué à la mise en œuvre du principe de l'égalité des

sexes (visible dans toutes les stratégies et politiques et tous les programmes) dans l'UE.

Mots-clés: le féminisme, la discrimination, l'égalité, l'égalité des sexes

Гендерная политика Европейского союза – истоки и эволюция

Целью исследования является оценка явления дискриминации в отношении женщин и способы борьбы с ним на уровне ЕС. Отправной точкой для анализа становится попытка определить современный феминизм и идентифицировать проявления дискриминации женщин. На этом фоне указаны институционализованные действия предпринятые на благо женщин на мировом уровне и характеризуется гендерная политика ЕС. Было установлено, что возникшее несоответствие между гендерным равенством де-юре и де-факто внесло свой вклад в то, что принцип гендерного подхода, – активное и заметное включение гендерной проблематики во все стратегии, политику и программы, с тем чтобы до принятия решений изучить их последствия для женщин и мужчин, – был признан действительным в ЕС.