



U N
D P

Polityka równości płci

Polska 2007

RAPORT



Polityka równości płci
Polska 2007



Raport

Raport *Polityka równości płci. Polska 2007* został przygotowany w ramach projektu „Gender Mainstreaming Initiative” przy udziale środków własnych Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) w ramach Gender Thematic Trust Fund.

Poglądy przedstawione w tej publikacji nie odzwierciedlają stanowisk państw członkowskich wchodzących w skład zarządu wykonawczego Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (United Nations Development Programme) ani instytucji Organizacji Narodów Zjednoczonych.

Kopiowanie, powielanie lub rozpowszechnianie może być dokonane pod warunkiem podania źródła.

Wszelkie uwagi i zapytania dotyczące tej publikacji należy kierować pod adresem wydawcy

Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju

ul. Langiewicza 31, 02-071 Warszawa

Tel.: (+48 22) 576 81 72

Faks: (+48 22) 825 49 58

www.undp.org.pl

Autorki/Autor:

Beata Balińska

Bożena Chołuj

Iza Desperak

Danuta Duch-Krzystoszek

Agnieszka Dziedziczak-Fołtyn

Małgorzata Fuszara

Bożena Kornatowska

Izabela Kowalczyk

Ewa Lisowska

Bożena Moskalewicz

Wiesława Ł. Nowacka

Joanna Piotrowska

Marta Rawłuszko

Magdalena Rek

Ewa Rutkowska

Natalia Sarata

Sylwia Spurek

Bożena Szubińska

Magdalena Środa

Agata Teutsch

Mariusz Wachowicz

Anna Zachorowska-Mazurkiewicz

Eleonora Zielińska

Edyta Zierkiewicz

Redakcja naukowa

Bożena Chołuj

Koordynacja prac

Marta Rawłuszko

Konsultacja prawna

Sylwia Spurek

Redakcja i korekta

Joanna Marek

Skład

rzeczyobrazkowe.pl

Warszawa 2007

ISBN 978-83-917047-8-3

Spis treści

Słowo wstępne Anna Darska	9
Przedmowa Bożena Chołuj, Marta Rawłuszko	10

Rozdział 1. Makroekonomia i handel 13

Ewa Lisowska, Anna Zachorowska-Mazurkiewicz

Mapa problemów	13
Opis sektora makroekonomii i handlu z perspektywy równości płci	14
Cele polityki równości płci w polityce makroekonomicznej	16
Decydenci i główni aktorzy	17
Wskaźniki polityki równości płci w polityce makroekonomicznej	17
Wnioski i rekomendacje	17
Opis dobrych praktyk	18
Gdańska inicjatywa budżetowania pod kątem płci	19
Projekt „Zrobione, zapłacone, wiele warte”	20
Badania monitorujące przestrzeganie praw pracowniczych w zakładach przemysłu odzieżowego	21
Punkty odniesienia	22
Literatura	23

Rozdział 2. Rządy i uczestnictwo 24

Małgorzata Fuszara, Sylwia Spurek

Mapa problemów	24
Opis udziału w rządzeniu z perspektywy równości płci	24
Kobiety w parlamencie	24
Kobiety na listach kandydatów do Sejmu i Senatu	25
Udział kobiet w samorządach	26
Kobiety w rządzie i w administracji państwowej	27
Kobiety a urząd Prezydenta RP	27
Kobiety w kierownictwie partii politycznych	27
Kobiety we władzach związków zawodowych	27
Władza sądownicza	28
Cele polityki równości płci w rządzeniu	28
Decydenci i główni aktorzy	30
Wskaźniki polityki równości płci w rządzeniu	30
Wnioski i rekomendacje	31
Opis dobrych praktyk	32
System kwotowy koalicji SLD–UP w wyborach do Sejmu w 2001 r.	32
Parytet w Partii Zieloni 2004	32
Instytucjonalny mechanizm na rzecz równości kobiet i mężczyzn	32
Komisja ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn	33
Parlamentarna Grupa Kobiet	33
Punkty odniesienia	34
Literatura	34

Rozdział 3. Praca

35

Danuta Duch-Krzyszczak, Natalia Sarata

Mapa problemów	35
Nierówności w obszarze pracy nieodpłatnej	35
Nierówności w obszarze pracy odpłatnej	35
Opis sektora pracy z perspektywy równości płci	36
Najważniejsze problemy w odniesieniu do równości płci	36
Ramy prawne i instytucjonalne	41
Polityka równych szans	42
Cele polityki równości płci w sektorze pracy	43
Decydenci i główni aktorzy	43
Wskaźniki polityki równości płci w sektorze pracy	43
Wnioski i rekomendacje	44
Opis dobrych praktyk	45
<i>Gender Index</i>	45
Akademia Przedsiębiorczości dla Kobiet	46
Punkty odniesienia	46
Literatura	47

Rozdział 4. Edukacja

48

Magdalena Środa, Ewa Rutkowska

Mapa problemów	48
Modele edukacyjne w Polsce po roku 1945	48
Opis obszaru edukacji z perspektywy równości płci	49
Najważniejsze problemy w odniesieniu do równości płci na podstawie analizy podręczników	49
Ramy prawne i instytucjonalne	52
Polityka równych szans	52
Cele polityki równości płci w sektorze edukacji	52
Decydenci i główni aktorzy	53
Wskaźniki polityki równości płci w obszarze edukacji	53
Młodzież	53
Kadra	54
Programy	54
Podręczniki	54
Zajęcia dodatkowe	54
Rodzice	54
Wnioski i rekomendacje	55
Opis dobrych praktyk	55
Konkurs <i>Diversity</i> – Motorola Polska	56
Podręczniki z serii „Świat człowieka” – edukacja humanistyczna na poziomie gimnazjalnym	56
Punkty odniesienia	57
Literatura	58

Rozdział 5. Zdrowie

59

Bożena Moskalewicz, Beata Balińska

Mapa problemów	59
Opis sektora zdrowia z perspektywy równości płci	59
Perspektywa demograficzna	59
Perspektywa epidemiologiczna	61
Perspektywa zdrowia publicznego	63
Cele polityki równości płci w sektorze zdrowia	67
Decydenci i główni aktorzy	68
Wskaźniki polityki równości płci w obszarze zdrowia	68
Wnioski i rekomendacje	68
Opis dobrych praktyk	69
Krajowy Program na Rzecz Kobiet	69
Raport na temat zdrowia kobiet w wieku prokreacyjnym	70
Raport – Cień	70
Program na rzecz profilaktyki raka szyjki macicy	70
Punkty odniesienia	70
Literatura	71

Rozdział 6. Ubóstwo

72

Iza Desperak, Magdalena Rek

Mapa problemów	72
Opis obszaru ubóstwa z perspektywy równości płci	73
Najważniejsze problemy	73
Ramy prawne i instytucjonalne	77
Polityka równych szans	78
Cele polityki równości płci w zapobieganiu ubóstwu	78
Decydenci i główni aktorzy	78
Wskaźniki polityki równości płci w kontekście polityki przeciwdziałania ubóstwu	79
Wnioski i rekomendacje	79
Opis dobrych praktyk	80
Punkty odniesienia	81
Literatura	82

Rozdział 7. Sprawiedliwość i prawa człowieka

83

Agata Teutsch, Eleonora Zielińska

Mapa problemów	83
Opis praw człowieka z perspektywy równości płci	83
Prawo	83
Praktyka stosowania prawa	85
Dyskryminacja kobiet zatrudnionych w instytucjach wymiaru sprawiedliwości	88
Międzynarodowe zobowiązania Polski w zakresie praw człowieka	89
Ochrona prawna i mechanizmy wnoszenia skarg	89
Polityka równych szans – programy działań	90
Cele polityki równości płci w kontekście praw człowieka	90
Decydenci i główni aktorzy	91
Wskaźniki polityki równości płci w kontekście praw człowieka	91

Wnioski i rekomendacje	92
Opis dobrych praktyk	93
Działania instytucji publicznych	93
Działania organizacji pozarządowych	94
Punkty odniesienia.....	95
Literatura	96

Rozdział 8. Nauka, badania i nowe technologie 97

.....
Agnieszka Dziedziczak-Fołtyn

Mapa problemów	97
Opis sektora nauki z perspektywy równości płci	98
Dane ilościowe i jakościowe obrazujące kwestie równości płci.....	98
Ramy prawne i instytucjonalne	99
Polityka równych szans	100
Cele polityki równości płci w obszarze nauki	101
Decydenci i główni aktorzy	102
Wskaźniki polityki równości płci w sektorze nauki	102
Wnioski i rekomendacje	103
Opis dobrych praktyk	104
Konkurs „L'Oréal Polska dla Kobiet i Nauki”	104
Akcja promocyjna „Dziewczyny na Politechniki”	105
Projekt „Partnerstwo na rzecz rozwoju kompetencji informatycznych w Polsce”	105
Punkty odniesienia	106
Literatura	107

Rozdział 9. Środki masowego przekazu 108

.....
Izabela Kowalczyk, Joanna Piotrowska, Edyta Zierkiewicz

Mapa problemów.....	108
Nieuwzględnianie <i>gender mainstreaming</i> w mediach.....	108
Stosunek mediów do równouprawnienia	108
Język jako narzędzie dyskryminacji i jako narzędzie równouprawnienia	108
Współpraca mediów i organizacji pozarządowych działających na rzecz równouprawnienia	109
Rozwiązania prawne	109
Reklamy jako źródło stereotypizacji	109
Internet – medium oddolnego praktykowania równości?	109
Opis sektora środków masowego przekazu z perspektywy równości płci	110
Wprowadzenie.....	110
Perspektywa androcentryczna jako norma w mediach.....	110
<i>Gender mainstreaming</i> a ideologiczne zróżnicowanie mediów.....	111
Podział rzeczywistości na „kobieca” i „męska” w mediach.....	111
Reklamy jako przeszkoda w kreowaniu polityki równościowej?	113
Skumulowane wykluczenia w mediach.....	113
Cele polityki równości płci w sektorze mediów	114
Decydenci i główni aktorzy	114
Wskaźniki polityki równości płci w środkach masowego przekazu	115

Wnioski i rekomendacje	115
Opis dobrych praktyk	116
Organizacja „Kobiety na falach”	116
Projekt „Równanie na Równość”	117
Marsz Równości	117
Konkurs „Trudne Wyrazy”	118
Warsztaty „Redakcja Równości”	119
Punkty odniesienia.....	119
Literatura	119

Rozdział 10. Ochrona środowiska i zrównoważony rozwój 120

Wiesława Ł. Nowacka, Bożena Kornatowska

Mapa problemów	120
Opis sektora ochrony środowiska z perspektywy równości płci	120
Najważniejsze problemy w odniesieniu do równości płci	120
Ramy prawne i instytucjonalne.....	124
Polityka ochrony środowiska i zarządzania zasobami naturalnymi na przykładzie sektora leśnego	124
Cele polityki równych szans w obszarze ochrony środowiska	125
Decydenci i główni aktorzy	126
Wskaźniki polityki równości płci w obszarze ochrony środowiska, leśnictwa i działań powiązanych	127
Wnioski i rekomendacje	127
Opis dobrych praktyk	128
Punkty odniesienia.....	128
Literatura	129

Rozdział 11. Polityka obronna 130

Bożena Szubińska, Mariusz Wachowicz

Mapa problemów.....	130
Opis obszaru polityki obronnej w odniesieniu do równości płci.....	131
Najważniejsze problemy w odniesieniu do równości płci i Ministerstwa Obrony Narodowej.....	131
Ramy prawne i instytucjonalne.....	134
Polityka w resorcie Obrony Narodowej pod kątem równości płci.....	136
Cele polityki równości płci w MON	137
Decydenci i główni aktorzy	137
Wskaźniki polityki równości płci w sektorze polityki obronnej.....	138
Wnioski i rekomendacje	138
Opis dobrych praktyk	139
Projekt „Koedukacyjna armia”	139
Poziom mikro	140
Punkty odniesienia.....	140
Literatura	140

Słowo wstępne

Z wielką przyjemnością przekazuję na Państwa ręce najnowszą publikację Przedstawicielstwa Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) w Polsce poświęconą problematyce równości płci. Raport prezentuje wszechstronną diagnozę jedenastu najważniejszych obszarów polskiej rzeczywistości społecznej pod kątem realizacji strategii *gender mainstreaming*, której zadaniem jest zapewnienie kobietom, na równi z mężczyznami, pełnego udziału we wszystkich dziedzinach życia społecznego.

Jak stwierdził Kemal Dervis, Administrator UNDP, w swoim przemówieniu z okazji Międzynarodowego Dnia Kobiet: „Brak pełnego uczestnictwa kobiet w życiu społecznym oznacza stratę dla wszystkich członków społeczeństwa. Światowi liderzy w Dokumencie Końcowym Światowego Szczytu ONZ w 2005 r. jednoznacznie stwierdzili, że poprawa sytuacji kobiet oznacza poprawę sytuacji wszystkich. Równość jest czymś więcej niż jedynie słusznym celem, jest sprawdzonym instrumentem wspierania rozwoju społecznego”. Działania na rzecz równości kobiet i mężczyzn są jednym z centralnych priorytetów działań UNDP, organizacji będącej globalnym liderem w zakresie wprowadzania problematyki równościowej do programów rozwoju społecznego.

W roku 2000 promowanie równości płci i awansu społecznego kobiet zostało uznane za jeden z ośmiu Milenijnych Celów Rozwoju, światowych zobowiązań na rzecz harmonijnego rozwoju podjętych przez przywódców 189 państw, w tym także Polski. Jako sygnatariuszka Deklaracji Pekinńskiej oraz państwo członkowskie Unii Europejskiej, Polska zobowiązała się do stosowania zasady *gender mainstreaming* we wszelkich działaniach podejmowanych na szczeblu rządowym czy lokalnym.

Wierzę, że raport UNDP *Polityka równości płci. Polska 2007*, pierwsza tego typu publikacja w Polsce, będzie ważnym, merytorycznym głosem w debacie na temat sytuacji kobiet w naszym kraju i jednocześnie punktem wyjścia do kształtowania nowoczesnej i skutecznej polityki równościowej.

Z życzeniami inspirującej lektury

Anna Darska

Szefowa Przedstawicielstwa Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) w Polsce

Przedmowa

Bożena Chołuj, Marta Rawluszko

Od momentu wejścia Polski do Unii Europejskiej (UE) realizowanie polityki równości płci stało się obowiązkiem wszystkich, którzy korzystają ze środków unijnych. Każdy projekt finansowany z funduszy UE powinien sprzyjać urzeczywistnieniu idei równości kobiet i mężczyzn. Ma temu służyć strategia *gender mainstreaming* (GM) tłumaczona na potrzeby tej publikacji jako polityka równości płci.

Warto podkreślić najważniejsze elementy tej strategii. Po pierwsze, polityka równości płci stanowi politykę horyzontalną, a więc obowiązuje we wszystkich działaniach władz publicznych oraz wszędzie tam, gdzie wykorzystywane są środki publiczne. Z jednej strony zasada *gender mainstreaming* obejmuje wszystkie zagadnienia, na których skupia się polityka państwa, województwa, powiatu czy gminy, z drugiej zaś powinna znaleźć swoje odzwierciedlenie w projektach realizowanych przez instytucje sektora pozarządowego czy prywatnego, które korzystają ze środków publicznych. Po drugie, zgodnie ze strategią *gender mainstreaming*, kwestie równości płci powinny być brane pod uwagę i uwzględniane na wszystkich etapach tworzenia i wdrażania danej polityki, programu czy projektu. GM stanowi gwarancję jakości, poziomu i trwałości wszelkich przedsięwzięć społecznych, ponieważ szerzej uwzględnia różnicowanie społeczeństwa. Powinny się one znaleźć w tzw. głównym nurcie na każdym poziomie podejmowania decyzji. Mówimy tutaj zarówno o analizie sytuacji, wyznaczeniu celów, planowaniu i realizacji działań, jak i o ich monitorowaniu i ewaluacji. Po trzecie, celem polityki równości płci jest rzeczywiste wyrównanie sytuacji życiowej kobiet i mężczyzn. Jednym słowem, celem *gender mainstreaming* jest równość płci. Równość płci rozumiana jako stan, w którym kobietom i mężczyznom „przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa i równe obowiązki oraz gdy mają oni równy dostęp do zasobów (środki finansowe, szanse rozwoju), z których mogliby korzystać”¹.

Zgodnie z podstawami strategii *gender mainstreaming* kwestie równościowe powinny przeznikać naszą codzienną pracę oraz działania większości instytucji. Często jednak okazuje się, że – oprócz dobrej woli i kompetencji – brakuje nam odpowiedniej wiedzy i informacji, aby właściwie zrozumieć politykę równości płci i umieć ją stosować, zwłaszcza w konkretnym obszarze problemowym. Mamy nadzieję, że to opracowanie będzie pomocne w tym zakresie.

Raport, który oddajemy do Państwa rąk, jest bardzo specyficzny. Przedstawia on stan równości płci w Polsce w jedenastu obszarach życia społecznego, mimo że tylko pojedyncze resorty państwa realizują niektóre z założeń polityki równościowej. Jest to w zasadzie przede wszystkim zbiór informacji o tym, gdzie jest wiele do zrobienia, a nie opis kwestii już rozwiązanych. Raport nie zawiera klasycznego materiału na temat stanu rzeczy wynikającego z badań przeprowadzonych w ramach jego przygotowania (z wyjątkiem rozdziału o mediach). Jest raczej odzwierciedleniem już istniejących badań i dostępnej wiedzy na temat równości płci w Polsce oraz sposobu, w jaki same autorki i jeden autor, zaproszeni do pracy nad poszczególnymi rozdziałami, rozumieją politykę równości płci. Różnice w podejściu do tego zagadnienia wynikają nie tylko z wiedzy, jaką dysponują autorki i autor, ale przede wszystkim z tego, że istnieje więcej badań nad sytuacją kobiet w Polsce niż nad sytuacją mężczyzn. Ten stan badań wynika z kolei z faktu, że po przełomie politycznym sytuacja kobiet uległa drastycznemu pogorszeniu. Fakt ten zbiegł się ponadto w czasie ze staraniami Unii Europejskiej i Organizacji Narodów Zjednoczonych o wyrównywanie statusu mężczyzn i kobiet. W dawnych krajach członkowskich zaczęły obowiązywać nowe standardy ułatwiające kobietom dostęp do rynku pracy, w Polsce natomiast kobiety zaczęły nie tylko tracić przywileje z dawnych czasów, ale także konkurencyjność w nauce i na wolnym rynku pracy z powodu tych przywilejów, które jeszcze zachowano lub na nowo wprowadzono, jak np. wydłużony urlop macierzyński. Kobieta znalazła się też w centrum zainteresowania w związku z walką nowo formującą się władzy o symbole i wartości na początku lat 90. XX w., jednak nie jako podmiot polityczny.

W sytuacji, kiedy można już mówić o naukowym rozeznaniu w sytuacji polskich kobiet, nie mamy tylu badań na temat problematyki płci (*gender*) w odniesieniu do mężczyzn, do osób wciąż jeszcze określanych dyskryminującym pojęciem „niepełnosprawność”, do mniejszości etnicznych i narodowych oraz ludzi o orientacji homoseksualnej, co potwierdza nasz Raport. Dlatego w nim dominuje wiedza na temat sytuacji kobiet, przez co nie wykracza on poza ramy binarnego porządku płci, mimo że naszym głównym założeniem było jak najszersze rozumienie *gender mainstreaming*. Nie chodziło nam bowiem tylko o różnice między sytuacją kobiet i mężczyzn w wybranych obszarach, ale także o promowanie takiej polityki równościowej, która uznaje różnicę jako wartość pozytywną, a nie kategorię decydującą o sytuowaniu ludzi w hierarchii społecznej lub poza nią. Niestety, cel ten udało nam się zrealizować w niewielu miejscach Raportu. Czasami można było tylko zwrócić uwagę na to, że wiedza o sytuacji innych grup poza kobietami jest niepełna, albo że nie ma takich badań w ogóle, albo że problem dyskryminacji nie istnieje w społecznej świadomości.

To, co jest wyraźnym brakiem w Raporcie, ma jednak i swoją pozytywną stronę. Ponieważ Raport zawiera wiele informacji o kobietach, nie powstanie podczas jego lektury wrażenie, że polityka równości płci jest tylko projektem przyszłości i omija aktualnie istniejącą dyskryminację kobiet. Tym bardziej, że Polki cały czas napotykać liczne problemy związane z poszanowaniem swoich podstawowych praw. W lutym 2007 r. Komitet ds. Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji wobec Kobiet przedstawił Rządowi RP rekomendacje dotyczące realizowania polityki równości kobiet i mężczyzn² wynikające z obowiązków Polski powstałych po przyjęciu Konwencji ds. Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji wobec Kobiet (CEDAW) w 1980 r. Wśród najważniejszych zaleceń należy wymienić:

1. Przyjęcie ogólnej ustawy antydyskryminacyjnej i wprowadzenie odpowiednich procedur umożliwiających skuteczne wdrożenie tego prawa, jego monitorowanie i egzekucję.
2. Zapewnienie, że równość płci i prawa kobiet są jednym z priorytetowych obszarów działania państwa, a postęp w urzeczywistnieniu tych idei jest stale monitorowany.
3. Wprowadzenie wszechstronnego planu działań na rzecz równości płci wraz z zapewnieniem odpowiednich środków na jego realizację. Skonsultowanie planu działań z kobiecymi organizacjami pozarządowymi.
4. Podjęcie konsekwentnych działań na rzecz pełnego i równego udziału kobiet w instytucjach władzy krajowej, samorządowej, sądowniczej oraz instytucjach międzynarodowych.
5. Zwiększenie wysiłków na rzecz zwalczania głęboko zakorzenionych stereotypów i postaw dyskryminujących kobiety przez działania w ramach programów edukacyjnych i medialnych oraz przez współpracę z sektorem pozarządowym.
6. Nadanie najwyższej wagi problemowi zapobiegania i zwalczania przemocy wobec kobiet i dziewcząt.
7. Wzmocnienie systemu zbierania informacji na temat handlu ludźmi i zapewnienie efektywności działań na rzecz zwalczania tego zjawiska.
8. Zwiększenie wysiłków na rzecz zapewnienia równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.
9. Wprowadzenie konkretnych rozwiązań na rzecz poprawy dostępu kobiet do opieki zdrowotnej, zwłaszcza w odniesieniu do zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego. Zapewnienie możliwości legalnej aborcji i odpowiedniej edukacji seksualnej chłopcom i dziewczętom.
10. Zapewnienie, że kobiety pochodzące z terenów wiejskich mogą w równym stopniu korzystać z polityki równości płci i ze wszystkich rozwiązań proponowanych w ramach tej polityki.
11. Rozpoczęcie zbierania danych ilościowych i jakościowych na temat sytuacji kobiet i dziewcząt pochodzących z grup szczególnie narażonych na dyskryminację (Romki, uchodźczynie, imigrantki, kobiety starające się o azyl).
12. Ulepszenie systemu zbierania i analizy danych z podziałem na płeć.
13. Zapewnienie ram instytucjonalnych dla bieżących i systematycznych konsultacji polityki równości płci z kobiecymi organizacjami pozarządowymi.

Raport ten jest wyjątkowym narzędziem, które może pomóc we wprowadzeniu tych rekomendacji w życie. Warto jednak jeszcze raz podkreślić, że o ile Komitet, z racji swojej roli i kompetencji, skupia się na zjawisku dyskryminacji kobiet, o tyle Raport ujmuje kwestie równości zarówno z perspektywy kobiet, jak i mężczyzn, zajmując się polityką równościową w jej szerokim rozumieniu.

Inspiracją do stworzenia Raportu był podręcznik *Polityka równości płci w praktyce*, którego tłumaczenie na język polski przygotowało biuro Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) w Polsce. Podręcznik przedstawia praktyczne narzędzia wdrażania strategii *gender mainstreaming*, odpowiadając tym samym na pytanie: „jak to robić”³. Raport zaś obok odpowiedzi na pytanie „jak”, stawia również diagnozę: „co robić i w jakim obszarze”.

Raport UNDP ma służyć lepszemu wdrażaniu polityki równości płci przez władze publiczne. Z jednej strony pokazuje punkt, w którym znajdujemy się jako społeczeństwo, z drugiej zaś pokazuje etap, na którym znajduje się polityka rządowa. Wskazuje na braki lub niedostatki istniejących rozwiązań, wytyczając kierunek koniecznych i pilnych zmian. Po raz pierwszy w Polsce mamy do czynienia z tak kompleksowym opracowaniem dotyczącym realizowania polityki równości płci.

² Na podstawie: *Concluding Comments of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women: Poland (2007) CEDAW/C/POL/CO/6*, 2 February.

³ Praktycznym źródłem informacji na temat narzędzi polityki równości płci na poziomie realizacji projektów jest również strona internetowa prowadzona przez Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) w Polsce: www.gm.undp.org.pl; www.gm.org.pl

Równość płci do dzisiaj nie jest priorytetowym zadaniem polityki polskich rządów i właśnie dlatego może stanowić obszar, w którym w szczególny sposób mają szansę wykazać się organizacje pozarządowe, instytucje rynku pracy, władze lokalne, poszczególne instytucje państwowe, a także zakłady pracy. Dla takich działań przewidziane są ramy prawa europejskiego i fundusze Unii Europejskiej, które można uzyskać nawet wtedy, kiedy rząd na poziomie krajowym nie rozwija programowo równościowej polityki płci. Jej brak jest dużym utrudnieniem w działaniach na rzecz równości płci w ramach inicjatyw obywatelskich i lokalnych, jednak każda zmiana wypracowana oddolnie na tym poziomie jest zmianą ważną i cenną, trwalszą od zmian wprowadzanych administracyjnie na zasadzie obowiązku, który często się omija. Pomocną przy tym jest unijna zasada, że projekty mogą być finansowane ze środków UE tylko wtedy, kiedy uwzględniają wytyczne *gender mainstreaming* bez względu na przewidywane zadania.

Raport ma być **podstawą lepszej realizacji polityki równości płci w projektach finansowanych z funduszy unijnych** i jest adresowany do wszystkich, którzy starają się o takie środki. Znajduje się w nim zestawienie najważniejszych danych charakteryzujących dany sektor z perspektywy płci, wraz z ich analizą i omówieniem oraz konkretnymi zaleceniami. Raport stanowi niejako kompendium wiedzy na temat równości płci w najważniejszych obszarach życia społecznego i z powodzeniem może być stosowany w praktyce projektowej na poziomie lokalnym czy regionalnym. Publikacja wskazuje, jakie są najważniejsze problemy związane z równością płci w danym obszarze życia społecznego, wyraźnie określając to, na co koniecznie należy zwrócić uwagę, realizując działania w każdym z opisanych sektorów. Projektodawcy mogą korzystać z Raportu, odnosząc się do wybranych rozdziałów, aby uzyskać informację na temat specyfiki interesujących ich problemów z punktu widzenia równości płci. Przydać się może także tym, którzy poszukują niezagospodarowanych przestrzeni do działania, jak również osobom zatrudnionym w administracji państwowej, instytucjach rynku pracy, w szkołach i w organizacjach pozarządowych, ponieważ można w nim znaleźć wskazówki, jak zbliżyć się do unijnych standardów gwarantujących pozytywne relacje społeczne, zawodowe, a nawet rodzinne we współczesnym świecie.

Korzystanie z Raportu ma ułatwić podobna struktura wszystkich rozdziałów. Każdy z nich składa się z dwóch części. Pierwsza zapewnia całościowy ogłęd sytuacji w danym obszarze. Jej zadanie to naświetlenie zasadniczych problemów, wyłonienie oraz opis tych najbardziej pilnych, lub tych, na temat których istnieje dostępna wiedza. Na zakończenie tej części jest mowa o kwestiach, których rozwiązanie łączone jest z postulatami i rekomendacjami formułowanymi bez względu na to, czy poszczególne resorty planują ich wdrożenie, czy nie. Są one zgodne z zaleceniami organizacji międzynarodowych i stanowią wręcz gotowe formuły do wykorzystania dla instytucji społecznych, władz lokalnych, a także dla administracji państwowej. Do napisana drugiej, bardziej szczegółowej części, zaprosiliśmy osoby praktycznie działające w danym obszarze. Są to albo działaczki z organizacji pozarządowych, albo osoby, które szczegółowo pracują nad danym zagadnieniem, np. w ramach doktoratu. Ta część poza opisem pozytywnych praktyk w analizowanym obszarze zawiera punkty odniesienia wskazujące na już dostępną wiedzę, przydatną do pisania projektów, podejmowania decyzji i inicjatyw, w których równość płci stanowi albo cel bezpośredni, albo kwestię ważną w innych działaniach.

Każdy rozdział powstawał zespołowo – jeszcze raz potwierdziła się zasada, jak ważna jest ścisła współpraca środowiska akademickiego ze środowiskiem sektora pozarządowego. Wiedza teoretyczna mogła być korygowana wiedzą wyniesioną z doświadczeń w danym obszarze, i odwrotnie.

Ponieważ do tej pory Sejm RP nie uchwalił ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn⁴, nie istnieją w Polsce ustawowe ramy do realizacji polityki równościowej. Wobec tego każda inicjatywa w tym zakresie ma charakter pionierski i zbliża nas do standardów unijnych, mimo tego braku. Mamy nadzieję, że Raport pomoże w intensyfikowaniu tego rodzaju inicjatyw. Podejmujemy w nim próbę operowania adekwatnym do płci nazewnictwem, wskazujemy na obszary niezbadane albo jeszcze niebadane, wykorzystujemy doświadczenia i wiedzę z różnych zakresów życia społecznego, bez zwyczajowego wyłączenia się do autorytetów akademickich.

Zdajemy sobie sprawę, że w Raporcie brakuje wielu ważnych obszarów, m.in. takich jak sytuacja osób (nie)pełnosprawnych, przemoc w rodzinie, stereotypy w definiowaniu płci i ich ról społecznych, współpraca między instytucjami państwowymi a organizacjami pozarządowymi. Kilka z nich, głównie przemoc i stereotypy płci, uwzględnione zostały w poszczególnych rozdziałach i są traktowane jako kwestie horyzontalne, odnoszące się do wszystkich obszarów problemowych. Nie jest to wprawdzie całościowe ujęcie tych tematów, ale przyjęte założenie uzmysławia, że tego typu problemy nie mogą być rozwiązane w jednym obszarze. Dopiero kompleksowe podejście może być gwarancją zmian jakościowych, kulturowych i mentalnościowych.

⁴ Brak ustawy o równym statusie stanowi przyczynę stawiania Polsce zarzutów formalnych przez Komisję Europejską. Zarzuty są związane z niepełnym wdrożeniem unijnych przepisów dotyczących antydyskryminacji, a mianowicie dyrektyw 2000/43/WE oraz 2000/78/WE. Przedstawienie zarzutów formalnych przez Komisję jest pierwszym etapem postępowania administracyjnego przeciwko Polsce. We wrześniu 2007 r. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej przygotowało projekt ustawy o równym traktowaniu.

Mapa problemów

Polityka makroekonomiczna stanowi jeden z najważniejszych filarów polityki każdego państwa. Mieszczą się w niej tak ważne dla funkcjonowania społeczeństwa sprawy, jak budżet kraju, wielkość wytworzonego produktu krajowego brutto, tempo wzrostu gospodarczego, poziom inflacji i bezrobocia, a także polityka fiskalna i monetarna. Można powiedzieć, że polityka makroekonomiczna w dużym stopniu decyduje o poziomie dobrobytu obywateli. Jej zadaniem jest zapewnienie wzrostu dochodu narodowego brutto i *per capita* przy utrzymaniu stabilnego poziomu cen.

Problemy, które łączą się z polityką makroekonomiczną i dotyczą kwestii związanych z *gender mainstreaming* (GM), można przedstawić w następujący sposób:

- budżet państwa nie jest w Polsce uwrażliwiony na kwestie płci i nie jest poddawany społecznej dyskusji oraz kontroli;
- rachunki narodowe wyliczane dla Polski nie uwzględniają nieodpłatnych usług świadczonych na rzecz gospodarstwa domowego i rodziny, które w znacznej mierze wykonywane są przez kobiety. Z powodu nieuwzględniania nieodpłatnej pracy w produkcie krajowym brutto oraz we wskaźnikach wzrostu gospodarczego faktyczny wkład kobiet w rozwój ekonomiczny kraju jest nieoszacowany;
- zbyt restrykcyjne dążenie do utrzymywania inflacji na niskim poziomie sprzyja osobom dysponującym kapitałem i tym, które utrzymują się z zysków z kapitału (wskaźnik inflacji w Polsce należy do najniższych w Unii Europejskiej, np. w 2006 r. wyniósł 1,0%). To mężczyźni częściej niż kobiety posiadają kapitał, a więc polityka ta pośrednio czyni ich bardziej uprzywilejowanymi;
- brak skutecznych działań zwalczających wysokie bezrobocie, w tym redukujących wysokie narzuty na wynagrodzenia eliminuje kobiety z rynku pracy lub wypycha je (często wbrew ich woli) do sektora nieformalnego (szarej strefy, plasującej się między rynkiem pracy a gospodarstwem domowym);
- dążenie do utrzymania deficytu budżetowego na niskim poziomie za pomocą podwyższania podatków, szczególnie podatków pośrednich, takich jak VAT, uderza w grupy gorzej sytuowane, w tym w kobiety;
- wysokie stopy procentowe sprzyjają bogatym (a więc częściej mężczyznom), drogie kredyty powodują, że znaczna część gorzej sytuowanych (a więc częściej kobiet) nie może z nich korzystać, a tym samym relatywnie ograniczane jest zakładanie własnych firm przez kobiety;
- liberalizacja handlu nie przekłada się bezpośrednio na rozwój społeczny, a wręcz może pogłębiać nierówności między kobietami i mężczyznami (np. niekorzystna sytuacja pracownic przemysłu odzieżowego w Polsce zaistniała w związku z transformacją i przemianami rynkowymi).

Wielu ekonomistów wskazuje, że to wolny rynek i jego „niewidzialne” mechanizmy najlepiej służą rozwojowi gospodarczemu. Stąd współcześnie na świecie obserwuje się ograniczanie interwencjonizmu państwa w gospodarkę i dążenie do liberalizacji. Liberalizacja ma swoje dobre strony, ponieważ pozwala na uaktywnienie się ludzi i łatwe przemieszczanie się z towarami i usługami do innych krajów, ale ma też złe strony, ponieważ cięcia wydatków budżetowych na cele społeczne, w tym na instytucje opiekuńcze, powodują presję na zwiększanie się zakresu nieodpłatnej pracy w gospodarstwie domowym (związanej z opieką nad dziećmi i osobami chorymi oraz starszymi). Dlatego, realizując politykę makroekonomiczną, należy łączyć ją z polityką społeczną. Człowiek i równość społeczna powinny być w centrum uwagi makroekonomii (Elson, Cagatay, 2000).

Stereotypowe postrzeganie mężczyzn jako głównych żywicieli rodzin i dostarczczyeli dochodu, a kobiet jako głównie odpowiedzialnych za opiekę i wychowanie dzieci stanowi przeszkodę w aktywności kobiet w sferze publicznej, jest także przyczyną przemocy ekonomicznej wobec nich. Tradycyjne podejście do rodziny jako pary heteroseksualnej z dziećmi oraz niedostrzeganie różnorodności tworzących się nowych typów rodzin powoduje, że w polityce makroekonomicznej brakuje adekwatnego do sytuacji społecznej podziału wytworzonego dochodu narodowego.

W tym rozdziale szczególna uwaga zostanie zwrócona na:

- produkt krajowy brutto i brak w nim wartości nieodpłatnych usług domowych oraz opiekuńczych;
- budżet państwa, którego konstrukcja nie uwzględnia perspektywy płci;
- liberalizację gospodarki w kontekście wpływu na kobiety i mężczyzn oraz siły nabywczej kobiet i mężczyzn.

Opis sektora makromonii i handlu z perspektywy równości płci

Ogólnie można powiedzieć, że prowadzona w Polsce polityka makroekonomiczna jest niewrażliwa na kwestie równości płci.

Jednym z najważniejszych instrumentów tak polityki makroekonomicznej państwa, jak i polityki prowadzonej przez samorządy na niższych szczeblach administracji jest budżet. Z jednej strony określa on poziom dochodów i zatrudnienie w kraju, z drugiej zaś jest odbiciem priorytetów polityków. Choć na pierwszy rzut oka budżet wygląda na neutralny z punktu widzenia płci, to badania empiryczne pokazują, że zarówno wydatki z budżetu, jak i sposoby generowania wpływów do budżetu mają odmienny wpływ na kobiety i dziewczynki oraz na mężczyzn i chłopców, przy czym często się zdarza, że mniej korzystnie wpływają na żeńską połowę społeczeństwa (Schneider, 2006). Jest to wynikiem społecznie determinowanych ról, które odgrywają kobiety i mężczyźni, podziału pracy opartego na płci, różnic w możliwościach i odpowiedzialności.

Wszystko to powoduje, że kobieta tradycyjnie zajmuje nierówną w porównaniu z mężczyzną pozycję w społeczeństwie – posiada mniejszą władzę ekonomiczną, społeczną i polityczną. Nierówność ta ma również wymiar finansowy. Odsetek osób o dochodach poniżej 60% mediany (europejski wskaźnik ubóstwa relatywnego) wzrósł na przestrzeni lat 1997–2003 z 15,8% do 18,2% w przypadku kobiet (o blisko trzy punkty procentowe) i z 15,0% do 16,6% w przypadku mężczyzn (o blisko dwa punkty procentowe). Wskaźnik ten jest wyższy w gospodarstwach domowych, w których głową rodziny jest kobieta, niż w tych, w których jest nią mężczyzna. Jednocześnie we wszystkich grupach wykształcenia ubóstwo relatywne dotyczy częściej kobiet niż mężczyzn. Wzrost ubóstwa relatywnego wynika ze wzrostu nierówności dochodowych, czyli z tego, że wzrost zamożności dotyczy głównie ludzi bogatych (Józwiak, 2006). Inicjatywa tworzenia budżetów wrażliwych na płeć ma na celu określenie, w jaki sposób rządy generują przychody, jak wydają publiczne pieniądze oraz jaki to ma wpływ na położenie kobiet i mężczyzn w społeczeństwie (*Gender Budget...*, 2002).

Finanse publiczne wpływają w sposób bezpośredni i pośredni na kobiety i mężczyzn. Bezpośredni wpływ dokonuje się przez różnego rodzaju transfery i usługi kierowane do określonych grup społecznych. Wpływ pośredni to kształtowanie się struktury budżetu czasu, w tym zakres czasu wolnego kobiet i mężczyzn. Jeśli w budżecie państwa ogranicza się środki na instytucjonalne formy opieki nad dziećmi i osobami starszymi bądź chorymi, to tym samym zrzuca się na barki kobiet obowiązki opiekuńcze, a więc ogranicza ich czas wolny w stosunku do czasu wolnego pozostającego w dyspozycji mężczyzn. Projektując wydatki państwa, powinno się zatem brać pod uwagę sposób, w jaki będą one przyczyniały się do funkcjonowania kobiet i mężczyzn w społeczeństwie (w sferze prywatnej i publicznej), a w dalszej perspektywie – do dobrobytu przedstawicieli obu płci.

Rodzaje narzędzi i sposoby analizy wykorzystywane w ocenie budżetów z punktu widzenia równości płci są zróżnicowane. Niektóre koncentrują się na metodach uczestniczących, inne na analizie danych statystycznych. Jedne inicjatywy skupiają się na audycie i ewaluacji przeszłych przychodów i rozchodów, inne zaś na oszacowaniu oczekiwanego wpływu planowanych przychodów i rozchodów budżetowych. Celem łączącym te różne podejścia jest doprowadzenie do większej przejrzystości budżetów i uwypuklenia związku między budżetem kraju a powszechnie występującą nierównością płci. Połączenie wiedzy z zakresu finansów i usług publicznych oraz wiedzy dotyczącej różnic w doświadczeniach życiowych kobiet i mężczyzn umożliwia bardziej sprawiedliwe społecznie dzielenie środków publicznych (*ibidem*).

W Polsce konstrukcja budżetu państwa nie jest poprzedzona analizą jego wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn, dziewcząt i chłopców, a autorzy budżetu nie biorą pod uwagę *genderowego* punktu widzenia. Inaczej mówiąc, autorzy budżetu nie doceniają i w konsekwencji nie uwzględniają wpływu stereotypów na położenie kobiet i mężczyzn w społeczeństwie oraz nie mają na uwadze konieczności wyrównywania szans kobiet (lub mężczyzn) we wszystkich tych sferach, gdzie nierówności występują na niekorzyść jednej z płci.

Budżet państwa jest tworzony w wąskim gronie specjalistów i nie jest poddawany społecznej konsultacji (choćby w postaci umieszczenia go na stronie internetowej Ministerstwa Finansów

z zachętą do zgłaszania uwag w określonym terminie). Zatem ani obywatele i obywatelki, ani specjaliści i specjalistki różnych dziedzin nie mają szansy wypowiedzieć się w sprawie najistotniejszej dla funkcjonowania społeczeństwa, a tym samym ich głos nie jest brany pod uwagę przez autorów budżetu. Budżet jest pisany hermetycznym językiem zrozumiałym dla jego twórców, ale nie jest jasny dla przeciętnego mężczyzny czy kobiety. Odnosząc się do znaczenia *genderowej* analizy budżetu, Diane Elson (Elson, Cagatay, 2000) stwierdza, iż inicjatywa ta przyczynia się do demokratyzacji procesu tworzenia i wprowadzania w życie budżetu, szczególnie przez włączenie do niego kobiet, tak po stronie decydentów, jak i beneficjentów polityki budżetowej państwa.

Na stronie internetowej Ministerstwa Finansów RP znaleźć można zatwierdzoną przez Sejm ustawę budżetową wraz z załącznikami do niej, które dokładniej informują o planowanych wydatkach w poszczególnych kategoriach budżetowych¹. Nie ma tam jednak wyodrębnionych wydatków przeznaczonych w szczególności na realizację przez rząd zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w społeczeństwie.

Kompleksowa analiza budżetu z punktu widzenia płci powinna odnosić się zarówno do zagregowanej makroekonomicznej strategii wzrostu produktu krajowego brutto i rozwoju ekonomicznego, jak i do każdorocznego zestawu wydatków i wpływów budżetowych oraz jego skuteczności w odniesieniu do zakładanych celów społeczno-gospodarczych (Budlender i in., 2002). Powinna również wprowadzać perspektywę równości płci do całego procesu budżetowania. Realokacja wpływów i wydatków budżetowych może okazać się niezbędną w celu promocji równości płci. *Gender budgeting* dotyczy więc badania dystrybucji wyników makroekonomicznych kraju i jej wpływu na ekonomiczne i społeczne możliwości kobiet i mężczyzn (European Commission, 2003).

Podział na pracę produkcyjną (odpłatną) i niezarobkową, wykonywaną nieodpłatnie na rzecz gospodarstwa domowego lub rolniczego, stawia w niekorzystnej sytuacji kobiety, gdyż tradycyjnie to one wykonują większość czynności związanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego i wychowywaniem kolejnych pokoleń. Również kobiety częściej niż mężczyźni pracują na zasadzie wolontariatu, zajmują się drobnym handlem lub opieką nad dziećmi czy sprzątnięciem w sektorze nieformalnym i otrzymują zapłatę w gotówce. Mimo to ich praca jest niewidoczna dla ekonomii, a tym samym traktowana tak jakby była nieprodukcyjna (nie wykazuje zysku w sensie ekonomicznym).

Ogromny zakres czynności wykonywanych przez kobiety w gospodarstwie domowym traktowany jest najczęściej jako „naturalny” atrybut ich ról macierzyńskich i rodzinnych. Określa się je na ogół jako obowiązki, a nie jako pracę na rzecz gospodarstwa domowego. Wynik pracy mężczyzn, czyli produkty wytworzone w celach wymiany, jest ważniejszy niż produkt wytworzony na cele reprodukcji, czyli wynik pracy kobiet (Waring, 1993). Traktowanie usług świadczonych na rzecz gospodarstwa domowego i rodziny jako nic nie wartych z ekonomicznego punktu widzenia, ponadto mało prestiżowych w społecznej ocenie stanowi obecnie jedną z istotnych barier zawierania małżeństw i rodzenia dzieci przez młode, lepiej wykształcone kobiety.

Z analizy budżetów czasu wynika, że na przestrzeni lat 1976–2004 (Siemińska, 2006) zmniejszyła się przeciętna liczba godzin przeznaczanych przez kobiety na prace związane z prowadzeniem gospodarstwa domowego (z 5 do 4,38 godz. na dobę). Wiązać to należy ze zmianami na rynku i łatwiejszym dostępem do dóbr i usług oraz stosunkowo niższą ich ceną, a także ze wzrostem zaangażowania mężczyzn w prace domowe (przeciętna liczba godzin przeznaczanych na te prace przez mężczyzn wzrosła w omawianym okresie z 2,08 do 2,40 godz.). Wciąż jest jednak tak, że zaangażowanie kobiet w prace domowe jest dwukrotnie większe niż zaangażowanie mężczyzn. W przypadku opieki nad dziećmi liczba godzin na nią przeznaczanych wzrosła w przypadku kobiet (z 2,05 do 2,18 godz.) i zmniejszyła się w przypadku mężczyzn (z 1,44 do 1,29 godz.). Tymczasem dobowy czas przeznaczany na pracę zawodową zmniejszył się dość wyraźnie w przypadku mężczyzn (z 8,08 do 7,17 godz.), zaś w przypadku kobiet pozostał na mniej więcej tym samym poziomie (6,12 godz. w 1976 r. i 6,19 godz. w 2004 r.). Mężczyźni więc na ogół dysponują większą pulą czasu wolnego niż kobiety, co znaczy, że częściej korzystają z tego, co oferują mass media, mają czas na rozwijanie hobby, na zajęcia sportowe oraz działalność w różnego rodzaju organizacjach (*ibidem*). Również z tego powodu (większej puli czasu wolnego) mężczyźni częściej niż kobiety korzystają z oferowanych przez pracodawców tzw. bonusów, np. w postaci zajęć rekreacyjnych².

Wartość prac wykonywanych na rzecz domu jest w przypadku kobiet wyższa niż w przypadku mężczyzn i została oszacowana na podstawie wyników badania budżetu czasu z 2004 r. na poziomie średnio 231 zł tygodniowo w przypadku kobiet oraz 168 zł w przypadku mężczyzn (*ibidem*). Nie znajduje to jednak odzwierciedlenia w narodowych statystykach.

¹ Por.: www.mf.gov.pl/mapa_strony/?const=5

² Wskazują na to wyniki badań przeprowadzonych w 2006 r. na użytek konkursu „Firma równych szans” w ramach projektu *Gender Index*. Publikacja z badań jest w trakcie przygotowania. Więcej informacji na temat konkursu i całego projektu można znaleźć na stronie: www.genderindex.pl

Ważnym czynnikiem determinującym prowadzenie polityki makroekonomicznej przez państwo jest otoczenie zewnętrzne gospodarki. Dominującym trendem w gospodarce światowej jest liberalizacja handlu, która stała się koniecznością we współczesnym świecie. Jak wcześniej wspomniano, liberalizacja niesie ze sobą skutki pozytywne i negatywne. W polityce makroekonomicznej należy dążyć do tego, żeby skutki te w równym stopniu odnosiły się tak do kobiet, jak i do mężczyzn. Należy zabezpieczyć interesy kobiet i mężczyzn przed negatywnymi konsekwencjami otwarcia granic na wymianę handlową i podjąć próby wprowadzenia mechanizmów, które by to gwarantowały, zarówno do przedsiębiorstw państwowych, jak i prywatnych. Choć kobiety zarabiają przeciętnie mniej niż mężczyźni, a więc siła nabywcza kobiet jest niższa niż mężczyzn, to one głównie podejmują decyzje konsumenckie. Kobiety decydują o tym, jakie dobra i usługi są nabywane przez gospodarstwo domowe, czyli ich rola w kształtowaniu siły nabywczej jest większa niż wynika z analizy wynagrodzeń.

Na zakończenie należy podkreślić, że w Polsce kobiety mają mały udział w polityce, w tym w tworzeniu budżetu państwa oraz na stanowiskach decydenckich różnego szczebla. Udział kobiet w sektorze prywatnym jest stosunkowo wysoki, ale brakuje danych o tym, w jakim stopniu kobiety właścicielki firm uczestniczą w tworzeniu miejsc pracy i w jakim stopniu przyczyniają się do wzrostu dochodu narodowego brutto.

Cele polityki równości płci w polityce makroekonomicznej

Celem polityki makroekonomicznej winno być dążenie do równości (sprawiedliwości – ang. *equity*) poziomej, a więc takiej, która oznacza jednakowe traktowanie identycznych ludzi (np. posiadających takie samo wykształcenie czy kwalifikacje, czy będących rodzicami), w tym kobiet i mężczyzn³.

Na przestrzeni ostatniego stulecia kobiety wchodziły w nowe role społeczne, ale jednocześnie to na nich wciąż w głównej mierze spoczywały obowiązki wynikające z tradycyjnego podziału ról. Okazuje się, że upowszechnienie się aktywności zawodowej kobiet nie pociągnęło za sobą powszechnego włączania się mężczyzn w prace wykonywane na rzecz gospodarstwa domowego i rodziny. Tylko w niewielkim stopniu mężczyźni zwiększyli swoje zaangażowanie w prace domowe, a w przypadku opieki nad dziećmi ich zaangażowanie zmniejszyło się. Wskazuje to, że siła tradycji jest ogromna i rzutuje na nierówne postrzeganie kobiet i mężczyzn – w kategoriach różnych ról, które mają one i oni do spełnienia.

Realizacja zasady równości płci w makroekonomii winna polegać na dążeniu do „zdejmowania” z kobiet obowiązków domowych i opiekuńczych, by ich budżet czasu był podobny w swej strukturze do budżetu czasu mężczyzn. Gospodarka rynkowa sprzyja zmniejszaniu się obciążenia kobiet pracami na rzecz gospodarstwa domowego. Łatwiej można zrobić zakupy i zajmują one obecnie mniej czasu niż w okresie niedoboru dóbr na rynku, tańsze są dobra trwałego użytku, a ich zakup łatwiejszy i zastępujący czasochłonne zajęcia związane z praniem czy zmywaniem, łatwiej jest też skorzystać z takich usług jak magiel czy pralnia. Z drugiej jednak strony zmniejszenie się – w związku z prymatem gospodarki rynkowej – liczby instytucjonalnych form opieki nad dziećmi w Polsce w latach 90. ubiegłego stulecia skutkowało większym obciążeniem kobiet tą opieką, szczególnie w rodzinach wielodzietnych. Ważne jest więc, aby w polityce makroekonomicznej dążyć do większej partycypacji państwa w opiece nad dziećmi, stanowi to bowiem przejaw dążenia do równego traktowania obu płci względem roli związanej z wychowywaniem dzieci, a kobietom daje więcej czasu na pracę zawodową lub korzystanie z czasu wolnego.

W ramach polityki makroekonomicznej warto uwidocznic nieodpłatną pracę kobiet, a więc wartość opieki nad dziećmi i osobami chorymi lub starszymi realizowanej w domu oraz wartość prac związanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego.

Polityka makroekonomiczna winna także mieć na względzie dążenie do ekonomicznej niezależności kobiet przez niwelowanie ograniczeń związanych z podejmowaniem przez nie pracy zawodowej (więcej miejsc dla dzieci w żłobkach i przedszkolach) i pracy na własny rachunek (łatwiejszy dostęp do kredytów oraz jasne i mniej restrykcyjne przepisy dotyczące prowadzenia własnej firmy).

³ Ekonomisci odróżniają także równość pionową, która polega na zróżnicowanym traktowaniu różnych ludzi, celem zmniejszenia skutków różnych wrodzonych zdolności. Por. Begg, Fischer, Dornbusch (2000, s. 426)

Decydenci i główni aktorzy

Za sprawy związane z polityką makroekonomiczną odpowiedzialny jest rząd, a w szczególności Ministerstwo Finansów, które tworzy budżet, oraz Ministerstwo Gospodarki i Polityki Społecznej, które wyznacza kierunki rozwoju społeczno-gospodarczego. W każdym z tych Ministerstw powinny być wyznaczone osoby odpowiedzialne za promowanie równości płci i czuwanie nad tym, by wytyczane cele oraz środki ich realizacji uwzględniały potrzeby kobiet i mężczyzn.

Warte rozważenia jest powołanie przy rządzie lub Ministerstwie Finansów specjalnego ciała eksperckiego, którym mogłaby być np. rada ds. budżetu, składająca się z ekspertek i ekspertów – ekonomistek i ekonomistów, finansistek i finansistów, socjolożek i socjologów – wyczulonych na problematykę równego traktowania, oraz przedstawicielek i przedstawicieli organizacji pozarządowych mających na swym koncie projekty dotyczące analizy budżetu z perspektywy płci czy doświadczenie w organizacjach międzynarodowych zajmujących się tymi zagadnieniami. W szczególności znaczącą rolę mają tutaj do odegrania organizacje pozarządowe i ich głos doradczy w kształtowaniu polityki państwa jest zalecany.

Wskaźniki polityki równości płci w polityce makroekonomicznej

Dobrym sposobem na monitorowanie sytuacji w zakresie uwzględniania perspektywy płci w polityce rządu jest ustalenie wskaźników, które byłyby prezentowane okresowo opinii publicznej. Jeśli chodzi o politykę makroekonomiczną, to za szczególnie istotne można uznać następujące wskaźniki:

- wskaźnik zaangażowania kobiet i mężczyzn w sferę prywatną, obliczany na podstawie budżetu czasu dla każdej płci jako iloraz liczby godzin poświęconych na prace domowe, opiekę nad dziećmi i osobami starszymi/chorymi oraz liczby godzin poświęconych na pracę zawodową i prace domowe;
- wartość pracy nieodpłatnej wykonywanej na rzecz gospodarstwa domowego i rodziny, obliczana na podstawie badania budżetów czasu i uwidaczniana w statystykach;
- poziom wydatków publicznych – odzwierciedlony w budżecie – przeznaczanych na wyrównywanie szans kobiet;
- odsetek kobiet i mężczyzn zajmujących wysokie stanowiska w sektorach związanych z handlem i makroekonomią;
- odsetek kobiet i mężczyzn uczestniczących w procesie konstruowania budżetu narodowego.

Wnioski i rekomendacje

Zalecenia Komisji Europejskiej z 2003 r. i Parlamentu Europejskiego z 2002 r. (rezolucja nr 2198) zawierają wskazanie, by w tworzeniu krajowych budżetów uwzględniać perspektywę równości płci. W związku z tym jest zasadne, aby w procesie konstrukcji budżetu było miejsce na analizę jego wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn w społeczeństwie. W celu przeprowadzenia *genderowej* analizy budżetu Diane Elson proponuje wykorzystanie jednego z sześciu instrumentów:

- ocenę polityki prowadzonej przez rząd z punktu widzenia relacji płci. Używając tego narzędzia, zadaje się pytanie dotyczące wpływu prowadzonej polityki makroekonomicznej oraz realokacji zasobów z niej wynikających na zredukowanie nierówności płci w kraju;
- ocenę budżetu z punktu widzenia beneficjentów. Analiza opiera się na badaniu ankietowym przeprowadzonym wśród aktualnych lub przyszłych beneficjentów programów publicznych. Pytania dotyczą stopnia, w jakim wydatki publiczne przyczyniają się do zaspokajania potrzeb badanych osób;
- analizę zakresu wpływów i wydatków publicznych pod kątem płci. Narzędzie to polega na wyliczeniu kosztu jednostkowego określonej usługi publicznej i przemnożeniu przez liczbę korzystających z niej mężczyzn oraz kobiet. Taka analiza jest niezwykle pomocna przy ocenie dystrybucji wydatków publicznych między płcie oraz wpływu tzw. neutralnych płciowo cięć budżetowych na kobiety i mężczyzn;
- analizę wpływu wydatków publicznych na budżety czasu kobiet i mężczyzn. Jest to anali-

za powiązań między wydatkami budżetowymi a ich wpływem na sposób spędzania czasu przez członków gospodarstw domowych. Ograniczanie niektórych wydatków budżetowych może w nierówny sposób wpływać na kobiety i mężczyzn, zwiększając np. czas poświęcany na nieodpłatną pracę opiekuńczą, jeśli tnie się wydatki na instytucje opiekuńcze dla dzieci oraz osób chorych, niepełnosprawnych i starszych;

- średniookresową ekonomiczną politykę nacechowaną wrażliwością na relacje płci. Ostatecznym celem *genderowej* analizy budżetów rządowych jest wbudowanie zmiennych określających relacje płci do modeli, na których opiera się średnioterminowe planowanie wydatków publicznych. Można tego dokonać za pomocą agregacji zmiennych ze względu na płeć lub przez dodanie nowych zmiennych, np. reprezentujących nieodpłatną pracę opiekuńczą;
- sprawozdanie z budżetowania pod kątem płci. Jest to raport przygotowany przez rząd lub jego agendy, który analizuje budżet pod kątem jego implikacji dla równości płci. W tym celu w raporcie można wykorzystać wymienione wcześniej sposoby i instrumenty lub ich kompilację.

Budżet ponadto powinien być pisany językiem zrozumiałym dla przeciętnego obywatela i przed zatwierdzeniem poddawany społecznej konsultacji, np. za pośrednictwem strony internetowej Ministerstwa Finansów, tak by każdy obywatel i obywatelka, ekspert czy ekspertka, mogli się wypowiedzieć na jego temat. Jednocześnie wszyscy parlamentarzyści powinni otrzymać broszurę informującą o tym, na czym polega równościowe podejście do tworzenia budżetu państwa.

Niektóre kraje wprowadziły do swoich budżetów tabele dotyczące kobiet i prezentują je bądź w postaci oddzielnego dokumentu (m.in. Australia ma budżet kobiet, a Francja – „żółte strony”), bądź jako część budżetu państwa. Przedstawiciele organizacji kobiecych i eksperci ds. równości są zapraszani do prac nad budżetem (np. w Wielkiej Brytanii istnieje specjalna Grupa Kobiet ds. Budżetu, która ocenia założenia strategiczne rządu znajdujące odzwierciedlenie w budżecie). Prowadzone są szkolenia, seminaria i konferencje dla pracowników ministerstw w celu uwrażliwienia na problemy równości płci, a z myślą o parlamentarzystach wydawane są publikacje zawierające analizy budżetowe z punktu widzenia relacji płci. W Polsce tego typu analizy na poziomie administracji centralnej nie są przeprowadzane. Wzorem niektórych krajów wskazane jest wprowadzenie do statystyk narodowych informacji o wartości nieodpłatnej pracy domowej, czy to w postaci zaznaczonych innym kolorem stron, czy też w postaci oddzielnych tabel. Służy to uwidocznieniu wkładu kobiet i mężczyzn w rozwój ekonomiczny kraju.

Polityka makroekonomiczna państwa powinna zmierzać w kierunku sprzyjania aktywności zawodowej wszystkich obywateli i obywaterek. Realizacji takiej polityki służą rozwiązania ułatwiające łączenie obowiązków rodzinnych i zawodowych przez kobiety i mężczyzn, m.in. rozwój opieki przedszkolnej i jej finansowanie. Jej zaprzeczeniem jest wprowadzanie bezpośrednich i jednorazowych zasiłków w rodzaju „becikowego”. Utrzymywanie podatków pośrednich na niskim poziomie oraz system podatkowy zachęcający pracodawców do tworzenia nowych miejsc pracy to także rozwiązania, które w efekcie wpływają na wyższą aktywność zawodową tak kobiet, jak i mężczyzn.

Warte rozważenia jest również zwiększenie płac w sektorach sfeminizowanych, a tym samym spowodowanie, aby kobiety w większym stopniu partycypowały w korzyściach związanych ze wzrostem gospodarczym. Docenienie pracy nauczycieli, lekarzy, pielęgniarek będzie sprzyjało zerwaniu z niedobłą praktyką postrzegania pracy kobiet jako ogólnie mniej wartej niż praca mężczyzn oraz przyciąganiu do tych zawodów mężczyzn (równe proporcje płci w każdym miejscu pracy sprzyjają wyższej wydajności). Będzie to także służyło wyrównywaniu siły nabywczej kobiet i mężczyzn, a w dłuższej perspektywie przyczyni się do rozwoju kapitału ludzkiego i społeczeństwa wiedzy.

W związku z liberalizacją handlu należy prowadzić badania nad tymi sektorami, które w szczególności na tym tracą. Z dotychczasowych analiz wynika, że takim sektorem jest w Polsce np. przemysł lekki, w tym odzieżowy, gdzie w zdecydowanej większości pracowały i nadal pracują kobiety. Trzeba obserwować, jakie są warunki pracy i płacy w tych sektorach i ewentualnie przeciwdziałać ekonomicznemu wykorzystywaniu pracowników, wprowadzając zasiłki wyrównawcze dla tych, którzy z powodu liberalizacji i utrzymywania się niskich cen towarów tracą najwięcej w stosunku do wskaźnika ubóstwa relatywnego.

Opis dobrych praktyk

W ostatniej dekadzie wyraźnie wzrosła liczba państw, w których przeprowadzane są analizy budżetów krajowych i lokalnych (samorządowych) pod kątem ich wpływu na sytuację kobiet

i mężczyzn w społeczeństwie. Analizy te przeprowadzane są przez różne podmioty, takie jak agendy rządowe, instytuty badawcze czy organizacje pozarządowe. Wśród krajów rozwiniętych analizę budżetu stosują: Australia, Kanada, Szwajcaria, Stany Zjednoczone i niektóre kraje Unii Europejskiej, np. Austria, Francja, Niemcy, Irlandia, Szwecja, Włochy, Hiszpania, Wielka Brytania. Budżety analizowane są pod kątem płci również w niektórych krajach rozwijających się: w Afryce – w Kenii, Ruandzie, Tanzanii, w Azji – w Bangladeszu, na Filipinach, w Wietnamie, w Ameryce Południowej – w Brazylii, Chile, Salwadorze. Krajem, który szczyci się najdłuższą historią *genderowej* analizy budżetu jest Australia, gdzie inicjatywa ta została zapoczątkowana w połowie lat 80. XX wieku.

W różnych krajach inicjatywy *genderowych* budżetów są przeprowadzane w odmienny sposób, dotyczą także różnych poziomów analizy. Z punktu widzenia makroekonomii najistotniejsze wydaje się być badanie budżetów centralnych. Tego typu analiza przeprowadzana jest w Australii, a wśród krajów europejskich w: Austrii, Belgii, Danii, Francji, Hiszpanii, Irlandii, Niemczech, Szwecji oraz Wielkiej Brytanii (Budlender, 2001; *European Commission*, 2003).

W Polsce należy również z wielu względów zaangażować się w *genderową* analizę budżetu. Po pierwsze, dlatego, iż pomaga to zrozumieć wpływ podejmowanych decyzji budżetowych na sytuację kobiet i mężczyzn. Po drugie, tego typu analiza umożliwia wskazanie tych obszarów działania, które należy rozwinąć, zmodyfikować lub wręcz porzucić ze względu na ich negatywny wpływ na jakość życia kobiet i mężczyzn. Wreszcie, po trzecie, z powodu zaangażowania się krajów europejskich w *genderową* analizę budżetu ze względu na poparcie tego typu inicjatyw przez organa Unii Europejskiej. Komitet Doradczy Komisji Europejskiej wydał w 2003 r. opinię dotyczącą tworzenia budżetów wrażliwych na płeć. W opinii tej znalazło się zalecenie, by zorganizować wymianę doświadczeń i najlepszych praktyk dotyczących *gender budgeting* oraz przeznaczyć środki finansowe na promocję tego typu inicjatyw na poziomie krajów członkowskich Unii. Podstawową grupą zaangażowaną w te działania, obok instytucji rządowych, powinny być organizacje pozarządowe.

Gdańska inicjatywa budżetowania pod kątem płci

W Polsce pojawiła się jedna inicjatywa analizy budżetu z punktu widzenia równości płci. Inicjatywa ta podjęta została właśnie przez organizację pozarządową – Stowarzyszenie Współpracy Kobiet NEWW. Stowarzyszenie opublikowało pierwszy raport analizujący budżet z punktu widzenia jego wpływu na kobiety i mężczyzn. Raport ten dotyczy budżetu lokalnego – miasta Gdańska – i stanowi ważny krok w kierunku zwrócenia uwagi na znaczenie tego typu analiz. Przeprowadzona analiza jest dobrą praktyką, na której można się wzorować, pracując nad budżetami tak poszczególnych jednostek samorządowych, jak i budżetu na poziomie centralnym.

W celu ułatwienia wykorzystania przeprowadzonej procedury warto pokrótce przedstawić elementy raportu opracowanego przez NEWW.

Raport NEWW składa się z czterech części. W części pierwszej przedstawiono szereg danych statystycznych odnoszących się do miasta Gdańska, istotnych z punktu widzenia relacji płci: dane demograficzne, edukacyjne (w tym informacje opisujące instytucje opieki nad dziećmi), dotyczące rynku pracy, stanu zdrowia. Przeprowadzona analiza ma na celu wskazanie problemów, z którymi w większym stopniu borykają się kobiety niż mężczyźni (długookresowe bezrobocie oraz wysoki udział młodych kobiet wśród ogółu bezrobotnych), a jednocześnie zwrócenie uwagi na odmienną sytuację kobiet i mężczyzn w społeczności lokalnej. Wskazanie tego zróżnicowania sytuacji uzasadnia potrzebę opracowywania programów uwzględniających potrzeby kobiet i mężczyzn.

W kolejnych częściach raportu autorki skupiały się na problemach definicyjnych. Warto zwrócić tu uwagę na szczegółowo zaprezentowany projekt *genderowej* analizy budżetu miasta Berlina. Przykład ten różni się od analizy budżetu miasta Gdańska, lecz niewątpliwie można go wykorzystać przy okazji opracowywania podobnych inicjatyw w Polsce.

Genderowa analiza budżetu miasta Gdańska została przeprowadzana w ostatniej części raportu. Autorki wybrały do analizy trzy problemy: aktywizację osób starszych, zwalczanie długookresowego bezrobocia oraz równe traktowanie kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Sposób podejmowanej przez autorki analizy sprowadza się do trzech głównych elementów:

- ogólnej charakterystyki zjawiska;
- omówienia i oceny programów realizowanych przez Urząd Miasta Gdańska;
- rekomendacji mających na celu poprawę efektywności działania w danym obszarze.

Wśród rekomendacji proponowanych przez autorki raportu znalazły się takie propozycje, jak: stworzenie instytucji ukierunkowanej na wyrównywanie szans na rynku pracy, czy też nowoczesnego systemu instytucjonalnej opieki nad dziećmi oraz osobami zależnymi. Inne ciekawe rekomendacje zaproponowane w raporcie dotyczą opieki nad dziećmi, ale mają na celu aktywizację

zawodową emerytek – chodzi tu o inicjatywę „babcia na wynajem” oraz przedszkola niepubliczne, w których opiekę sprawowałyby emerytowane nauczycielki i wychowawczynie.

Gdańska inicjatywa budżetowania pod kątem płci to analiza przeprowadzona na budżecie lokalnym, niemniej doskonale pokazująca, na czym polega idea tworzenia budżetu wrażliwego na płeć. W raporcie wykorzystano – jako narzędzie analizy – ocenę polityki prowadzonej przez samorząd lokalny z punktu widzenia relacji płci. Oceniano więc istniejące programy i ich wpływ na kobiety i mężczyzn. Ważnym elementem tej inicjatywy jest upowszechnianie informacji na temat sposobów prowadzenia *genderowej* analizy budżetu. Informacje te znajdują się na stronie internetowej Stowarzyszenia Współpracy Kobiet NEWW oraz są udostępniane podczas wielu spotkań organizowanych w całej Polsce.

Obecnie NEWW bierze udział w nowym projekcie – *Gender Budgeting as an Instrument for Managing Scientific Organisations to Promote Equal Opportunities for Women and Men – With the Example of Universities* – również skupiającym się na analizie budżetu pod względem płci. Głównym celem tego projektu jest opracowanie narzędzi umożliwiających włączenie perspektywy gender do procesu planowania budżetowego w nauce. Projekt jest finansowany przez Komisję Europejską w partnerstwie z Frauen Akademie Monachium z Niemiec oraz Vienna University of Economics and Business Administration z Austrii.

Inicjatywy *gender budgeting* podejmowane przez NEWW są istotne i stanowią przykład dobrych praktyk, lecz z pewnością nie są wystarczające. W Polsce brakuje przede wszystkim analizy budżetu centralnego, co w wielu krajach stało się już normą. Analiza *gender budget* pozwala dostrzec aspekty polityki makroekonomicznej, które mają bardzo istotne znaczenie dla relacji płci. Praca kobiet przyczynia się w dwojnasób do rozwoju ekonomicznego. Po pierwsze, kobiety uczestniczą w formalnym rynku pracy, dostarczając tzw. pracy produkcyjnej, po drugie zaś uczestniczą w tzw. pracy niezarobkowej, która koncentruje się na gospodarstwie domowym.

W krajach Unii Europejskiej kwestia docenienia nieodpłatnej pracy kobiet jest różnie traktowana, przy czym w większości rozwiązań przyjmuje się jako wzorcowy model heteroseksualnej rodziny. W Niemczech nie ma aktualnie rozporządzeń dotyczących pracy domowej kobiet, ale mężatki, które nigdy nie pracowały, mają możliwość uzyskania emerytury. W Finlandii kobiety niepracujące zawodowo mogą korzystać z zasiłku, który sam w sobie jest uznaniem ich wkładu w prace domowe. W Grecji praca domowa kobiet nie jest ujęta w systemie prawnym, ale mają one prawo do niektórych świadczeń socjalnych jako żony ubezpieczonych. W Szwecji natomiast jest wprowadzony system zasiłków dla kobiet pozostających w domu.

www.neww.org.pl/download/raport.pdf

Projekt „Zrobione, zapłacone, wiele warte”

W Polsce Instytut Spraw Obywatelskich realizuje projekt „Zrobione, zapłacone, wiele warte”. Jest to kampania informacyjno-edukacyjna na rzecz docenienia pracy domowej kobiet. Realizacja kampanii rozpoczęła się jesienią 2000 r. Jej pierwsza faza trwała do połowy 2002 r., druga zaś trwa od 2006 r. W ramach kampanii Instytut Spraw Obywatelskich wydał raport *Nieopłacana praca domowa: jak ją traktować, aby skuteczniej tworzyć podstawy opiekuńczego społeczeństwa?* (2006), którego celem jest uświadamianie, że praca ta ma swoją wymierną wartość. Kampania w całości jest przykładem dobrej praktyki, choć opracowany raport jest najbardziej widoczny i pozostaje trwałym elementem, do którego będą mogły sięgać osoby planujące podjąć podobne inicjatywy.

W raporcie proponuje się rozwiązania, które mogłyby dowartościować domową pracę kobiet. Są to:

- mechanizm rynkowy – zwraca się tu uwagę na fakt, że darmowa praca kobiet w gospodarstwach domowych jest dobrem publicznym, a więc powinna podlegać interwencji państwowej;
- dochód gwarantowany – to dochód na poziomie minimum potrzebnego do utrzymania rodziny, wypłacany tym, którzy nie mogą osiągnąć go na tradycyjnym rynku pracy;
- rekompensata utraconych zarobków – to koncepcja świadczenia wychowawczego, które pozwoliłoby rodzicom na sprawowanie opieki nad dziećmi bez konieczności podejmowania pracy zarobkowej. Byłaby to swego rodzaju rekompensata utraty zarobków rodziców, głównie matek. Koncepcja ta wzbudza jednak wiele kontrowersji, m.in. ze względu na to, iż może wzmocnić tradycyjny podział pracy w rodzinie;
- koncepcja pokrycia kosztów – w tej koncepcji następuje zmiana z idei płacenia za coś, na ideę płacenia na coś, czyli rodzic otrzymywałby zamiast pensji bezpodatkowy ekwiwalent wszystkich ponoszonych przez niego kosztów na wychowanie potomstwa lub pozafinansowy ekwiwalent w postaci np. bonów towarowych.

Raport nie daje odpowiedzi, która z proponowanych form jest najlepsza, zaleca natomiast przeprowadzanie programów pilotażowych. Dodatkowo podkreśla rolę wsparcia psychologicznego, edukacji oraz kampanii reklamowych na rzecz nieodpłatnej pracy domowej.

Na nieodpłatną pracę kobiet można spojrzeć z szerszej perspektywy gospodarki narodowej, którą również zaproponował na swojej stronie Instytut Spraw Obywatelskich. Jednym ze sposobów na włączenie produkcji wytworzonej na własne potrzeby w gospodarstwie domowym jest opracowywanie tzw. rachunków satelitarnych. Standardowy system rachunków narodowych jest skoncentrowany na analizie zjawisk gospodarczych w ujęciu makroekonomicznym. Takie ujęcie działalności produkcyjnej gospodarstwa domowego może być jednak trudne. Alternatywą dla ujęcia standardowego jest rachunek satelitarny, który mierzy wartość pieniężną dóbr i usług wytworzonych przez członków gospodarstwa domowego na własny użytek. Rachunek satelitarny gospodarstw domowych ma służyć ukazaniu roli produkcyjnej gospodarstwa domowego obok gospodarki rynkowej i sektora publicznego. Jeszcze szersze ramy analityczne proponuje Hilka Pietila (1997) w tekście dotyczącym ekonomii humanistycznej. Tekst ten również zamieścił na swojej stronie internetowej Instytut Spraw Obywatelskich.

www.kasakobiet.oai.pl/index.php?module=Pagesetter&type=file&func=get&tid=5&fid=file&pid=7

Badania monitorujące przestrzeganie praw pracowniczych w zakładach przemysłu odzieżowego

Opisane projekty, dotyczące *gender budgets* oraz niezarobkowej pracy kobiet, nie wyczerpują tematu makroekonomii i *gender*. We wcześniejszych fragmentach rozdziału poruszono kwestię wpływu liberalizacji handlu na sytuację kobiet. Ten problem także stał się przedmiotem badań grupy działaczek w Polsce. Koalicja Karat wraz z Clean Cloths Campaign (CCC) przeprowadziła badania monitorujące przestrzeganie praw pracowniczych w zakładach przemysłu odzieżowego w Polsce, które zostały opublikowane w 2005 r. Projekt Karatu i CCC był finansowany przez Women's World Day of Prayer. Wyniki badań dostępne są w formie opracowania książkowego (Szabuńko, Seifert, Kamińska, 2005), jak i na stronie internetowej.

Zainteresowanie kwestią przestrzegania praw kobiet jest niezwykle istotne, szczególnie w trakcie transformacji systemowej, podczas której gwałtownie zmienia się rzeczywistość gospodarcza. W związku z tym tak przeprowadzone badania, jak i opublikowanie ich wyników można nazwać dobrą praktyką. Pierwsze badania monitorujące przestrzeganie praw pracowniczych przemysłu odzieżowego, które objęły cztery fabryki, zostały przeprowadzone przez CCC i Karat w 2004 r. W roku 2005 badania powtórzono na próbie dziesięciu zakładów odzieżowych w Polsce. Dotyczyły one przestrzegania standardów pracy, takich jak: zakaz pracy przymusowej, zakaz dyskryminacji przy zatrudnieniu, zakaz pracy dzieci, wolność zrzeszania się, zakaz przekraczania ustalonych godzin pracy, godziwa płaca, bezpieczeństwo i legalność zatrudnienia, BHP – przyzwoite warunki pracy. Wyniki badań zostały opublikowane w raporcie w 2005 r.

Raport rozpoczyna się prezentacją stanu przemysłu odzieżowego w Polsce. Przemysł odzieżowy, mimo odnotowanego spadku produkcji i zatrudnienia, jest dość istotny dla polskiej gospodarki z udziałem w produkcji ogólnej wynoszącym 4,4%. Odzież produkowana w Polsce jest towarem eksportowym, co nie przekłada się na wysokość płac, gdyż sektor ten jest najniżej opłacanym sektorem polskiej gospodarki i jednocześnie zatrudniającym najwięcej kobiet. Warto również zauważyć, iż przemysł odzieżowy w Polsce został prawie całkowicie sprywatyzowany w początkowym okresie transformacji systemowej (*ibidem*).

Raport pokazuje, że w rezultacie restrukturyzacji i prywatyzacji przemysłu odzieżowego zamknięto wiele fabryk, a zatrudnienie spadło o połowę. W Polsce kobiety stanowiły zdecydowaną większość zatrudnionych w przemyśle odzieżowym, a więc spadek liczby fabryk oznacza utratę przez nie pracy. Jest to jedna z przyczyn tego, że wśród bezrobotnych, w regionach tradycyjnie związanych z przemysłem odzieżowym, przeważają kobiety. Niełatwa sytuacja kobiet związanych z przemysłem odzieżowym wpływa niewątpliwie na przestrzeganie ich praw pracowniczych w tych regionach. W rezultacie przeprowadzonych badań odkryto, iż na osiem wymienionych standardów zaledwie jeden, dotyczący pracy nieletnich, jest w pełni przestrzegany.

Autorki raportu opracowały również rekomendacje, jak poprawić sytuację kobiet w przemyśle odzieżowym. Wskazały, iż istnieje konieczność kontynuacji monitoringu przestrzegania standardów warunków pracy oraz potrzeba stworzenia szerszej koalicji działającej na rzecz poprawy tych warunków. Mimo starań koalicji tej nie udało się jednak do tej pory stworzyć.

www.karat.org/index.html

Punkty odniesienia

Stowarzyszenie Współpracy Kobiet NEWW

Stowarzyszenie Współpracy Kobiet NEWW, które jest międzynarodową siecią kobiet i kobiecych organizacji pozarządowych z Europy Środkowej i Wschodniej oraz Wspólnoty Niepodległych Państw i Stanów Zjednoczonych, działa na rzecz budowy i rozwoju współpracy, wymiany doświadczeń i edukacji kobiet. NEWW działa w Polsce od 1999 r., a od czerwca 2004 r. pełni funkcję Międzynarodowego Sekretariatu Wschodnio-Zachodniej Sieci Współpracy Kobiet.

Wśród licznych inicjatyw prowadzonych przez Stowarzyszenie zwraca uwagę działalność na rzecz równych praw kobiet i mężczyzn w sferze ekonomicznej. W ramach tej inicjatywy podjęto projekt dotyczący budżetowania uwzględniającego różnicę płci.

www.neww.org.pl/pl.php/home/index/0.html

Instytut Spraw Obywatelskich

Instytut Spraw Obywatelskich tworzy koalicję organizacji pozarządowych w ramach projektu „Zrobione. Docenione. Wiele wartę. Kampania informacyjno-edukacyjna na rzecz docenienia pracy domowej kobiet”. Przed kampanią postawiono trzy główne cele:

- zwrócenie uwagi na wartość pracy domowej kobiet;
- stworzenie ogólnopolskiej sieci lidererek działających na rzecz problematyki pracy domowej;
- zwiększenie wiedzy decydentów na temat rozwiązań systemowych mogących polepszyć sytuację kobiet pracujących dla dobra rodzin.

Więcej informacji na temat kampanii można znaleźć na stronie internetowej. Są tam zgromadzone liczne materiały informacyjne dotyczące domowej pracy kobiet, jak również kwestii z nią związanych, np. na temat budżetu satelitarnego czy ekonomii humanistycznej.

www.kasakobiet.oai.pl/index.php

Koalicja Karat

Organizacją, która eksplorowała wpływ liberalizacji i prywatyzacji na sytuację kobiet na przykładzie przemysłu odzieżowego jest Regional Coalition of Women's NGOs in CEE and CIS – Karat. Karat jest regionalną koalicją organizacji i osób prywatnych, które pracują na rzecz zapewnienia równości płci w krajach Europy Środkowej i Wschodniej (EŚW) oraz Wspólnoty Niepodległych Państw (WNP), a także nad kwestiami związanymi z pozycją kobiet na rynkach pracy w regionie. Wyniki badań zamieszczono na stronie internetowej Koalicji.

Koalicja Karat jest jedną z organizacji, które postawiły na ekonomiczną edukację kobiet. Na stronie można znaleźć materiały edukacyjne dla kobiet zamieszkujących region EŚW i WNP. Materiały edukacyjne dla kobiet można również znaleźć na stronie sieci WIDE – Women in Development Europe. WIDE jest siecią pozarządowych organizacji działających na rzecz rozwoju, specjalistek z zakresu *gender* oraz aktywistek związanych z ruchem na rzecz praw człowieka. Sieć ma na celu monitorowanie i wpływanie na międzynarodową politykę i praktykę ekonomiczną na rzecz rozwoju z perspektywy feministycznej. Jej partnerką w Polsce jest Koalicja Karat.

Materiały edukacyjne dla kobiet przygotowane na stronach Koalicji Karat i sieci WIDE udostępniane są w języku angielskim, co ogranicza dostęp polskim czytelnikom i czytelnikom.

www.karat.org/index.html; www.eurosur.org/wide/home.html

Feministyczny Think Tank

Internetowy kurs ekonomii feministycznej w języku polskim proponowany jest przez Feministyczny Think Tank. Kurs zawiera przetłumaczone artykuły z zakresu feministycznej krytyki ekonomii, dostępne w bibliotece on-line.

www.ekologiasztuka.pl/think.tank.feministyczny

Literatura

- Analiza Gender Budżet: Budżet wrażliwy na płeć* (2005, marzec), www.neww.org.pl/download/raport.pdf
- Begg D., Fischer S., Dornbusch R. (2000), *Ekonomia. Mikroekonomia*, wyd. 2 zm., Warszawa, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Budlender D. (2001), *Review of gender budget initiatives. Community Agency for Social Enquiry*, www.internationalbudget.org/resources/library/GenderBudget.pdf
- Budlender D., Elson D., Hewitt G., Mukhopadhyay T. (2002), *Gender Budgets Make Cents: Understanding gender responsive budgets*. London: The Commonwealth Secretariat.
- Elson D., Cagatay N. (2000), *The Social Content of Macroeconomic Policies*, „World Development”, nr 7, t. 27.
- European Commission, *Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men, Opinion on Gender Budgeting* (2003, May), www.ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/framework/opinion_on_gender_budgeting_en.pdf
- European Parliament, *European Parliament resolution on gender budgeting – building public budgets from a gender perspective* (2002/2198), www.europarl.europa.eu/sides
- Gender Budget Initiatives. Strategies, concepts and experiences* (2002), New York: UNIFEM.
- Józwiak J. (2006), *Warunki życia i ubóstwo*, w: *Krajowy system monitorowania równego traktowania kobiet i mężczyzn. Raporty eksperckie*, t. 1, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Nieopłacana praca domowa: jak ją traktować, aby skuteczniej tworzyć podstawy opiekuńczego społeczeństwa?* (2006), Łódź: Instytut Spraw Obywatelskich.
- Schneider K. (2006), *Manual for Training on Gender Responsive Budgeting*, Eschborn: Federal Ministry for Economic Cooperation and Development.
- Siemieńska R. (2006), *Zarządzanie czasem – budżet czasu*, w: *Krajowy system monitorowania równego traktowania kobiet i mężczyzn. Raporty eksperckie*, t. 1, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Szabuńko J., Seifert A., Kamińska A. (2005), *Warunki pracy kobiet w polskim przemyśle odzieżowym. Wyniki badań 2005*, Warszawa: Karat Coalition.
- Waring M. (1993), *Counting for nothing. What men value and what women are worth*, Wellington: Bridget Williams Books Limited.

Mapa problemów

Problematyka równości płci w rządzeniu obejmuje:

- zgodnie z tradycyjnym podejściem – problem udziału kobiet i mężczyzn w gremiach decyzyjnych: w parlamentach, w organach władzy lokalnej, w rządzie, niekiedy rozszerzony o wszystkie publiczne struktury podejmowania decyzji, w szczególności sądownictwo, szkolnictwo wyższe i wszelkie inne organy, w których podejmowane są decyzje;
- w nieco szerszym ujęciu – również zagadnienia partycypacji politycznej kobiet i mężczyzn, a więc uczestnictwo w partiach politycznych (w tym także zakładanie przez kobiety własnych partii politycznych czy komitetów wyborczych, zarówno w wyborach lokalnych, jak i na szczeblu centralnym), udział w innych formach społeczeństwa obywatelskiego, a zwłaszcza w organizacjach pozarządowych, oraz – co ma niebagatelne znaczenie – uczestnictwo w głosowaniu oraz preferencje wyborcze kobiet i mężczyzn;
- przy założeniu, że władza, zwłaszcza z punktu widzenia równości płci, jest ujmowana w znacznie szerszy sposób, obok rządzenia w kontekście politycznym – inne obszary, w których sprawowana jest władza i w których poszukiwać możemy tak źródeł, jak i przejawów nierówności płci, tj. w szczególności rodzina i gospodarstwa domowe. Należy podkreślić, że w tradycyjnym ujęciu, które uznawało podział na sferę „prywatną” i „publiczną”, takie zjawiska, jak władza w rodzinie, decyzje podejmowane w jej ramach, a nawet przemoc domowa nie były ujmowane w kategoriach sprawowania władzy. Współcześnie obszar życia prywatnego – rodzina i gospodarstwo domowe – wskazywany jest jako ten, który powinien być analizowany i opisywany także w kategoriach sprawowania władzy i podlegania jej. Brak miejsca nie pozwoli nam jednak na uwzględnienie tego obszaru w niniejszym opracowaniu, wskazać jednak warto, że analizy takie są w Polsce w ostatnich latach prowadzone (zwłaszcza przez Danutę Duch-Krzystoszek oraz Annę Titkow). Do władzy i udziału w rządzeniu zaliczyć także trzeba uczestnictwo oraz udział w kierowaniu sektorem prywatnym, zwłaszcza prywatnym biznesem. Te zagadnienia również wykraczałyby jednak poza ramy tego rozdziału.

Pamiętając zatem o całym skomplikowaniu i złożoności problematyki udziału kobiet i mężczyzn w rządzeniu i sprawowaniu władzy oraz o współczesnym, szerokim rozumieniu tego zagadnienia, z konieczności ograniczymy się do obszaru, w którym tradycyjnie są badane i najczęściej opisywane władza i rządzenie – we władzach politycznych, zwłaszcza w parlamencie, władzach lokalnych, w rządzie.

Opis udziału w rządzeniu z perspektywy równości płci

Kobiety w parlamencie

Kobiety w Polsce uzyskały czynne i bierno prawa wyborcze w 1918 r., przede wszystkim dzięki licznym inicjatywom samych kobiet i organizacji kobiecych. W okresie dwudziestolecia międzywojennego udział kobiet we władzy ustawodawczej był jednak niewielki, jedynie kilku-procentowy. Po II wojnie światowej reprezentacja kobiet była już liczniejsza, choć, mimo pojawiających się często stwierdzeń o znacznej liczbie kobiet w parlamencie przed 1989 r., nigdy nie osiągnęła nawet 1/4 składu Sejmu. Najwyższy udział osiągnęły kobiety w Sejmie w latach 1980–1985, kiedy stanowiły 23% parlamentarzystów. Przede wszystkim nie można zapominać, że przed 1989 r. to partia (Polska Zjednoczona Partia Robotnicza, PZPR), a nie Sejm, sprawowała rzeczywistą władzę, w Komitecie Centralnym PZPR było zaś bardzo mało kobiet. Dane wskazują na inną jeszcze prawidłowość, którą jest gwałtowny spadek liczby kobiet w Sejmie w latach politycznej odwilży: w 1956 r. udział kobiet zmniejszył się do 4%, w 1989 r. obniżył się z 20% do 13%, a po następnych wyborach w 1991 r. – do 10%. Sądzić więc można, że w sytuacji, gdy parlament uzyskuje faktyczną władzę, udział kobiet w nim gwałtownie się zmniejsza.

Tabela 2.1. Kobiety w parlamencie w Polsce po 1989 r. (w %)

Rok	Sejm	Senat
1989–1991	13	7
1991–1993	10	8
1993–1997	13	13
1997–2001	13	12
2001–2005	20	23
od 2005	20	13

W roku 1997 wybrano do Sejmu 56 kobiet, do Senatu – 13 (13%). Z taką liczbą kobiet w parlamencie Polska trafiła wówczas na 48 miejsce (na 113) w ogólnoświatowym rankingu Inter-Parliamentary Union (IPU). Dla porównania, w Szwecji kobiety stanowiły wtedy 43% członków parlamentu, w Finlandii – 37%, w Norwegii i Holandii – po 36%, w Niemczech – 31%, w Hiszpanii – 28%, natomiast w Austrii – 27%.

W wyniku wyborów w 2001 r. Polska wyraźnie awansowała w tym rankingu, zajmując 28 miejsce. Liczba kobiet w Sejmie zwiększyła się wówczas bowiem do 20,21% (mandat zdobyły 93 kobiety; wzrost o 54%), w Senacie – do 23% (ponad dwukrotny wzrost). Do znaczącego wzrostu udziału kobiet w parlamencie przyczynił się z pewnością system kwotowy na listach kandydatów, przyjęty m.in. przez partie, które były wówczas licznie reprezentowane w parlamencie – Sojusz Lewicy Demokratycznej (SLD), Unia Pracy (UP).

W wyniku wyborów w 2005 r. reprezentacja kobiet ponownie się zmniejszyła. Co prawda w Sejmie zasiadła porównywalna do poprzedniej kadencji liczba posłanek (94), jednak w Senacie liczba kobiet spadła z 23 do 13, w wyniku czego Polska zajęła dużo niższe, 49 miejsce (na 139) w rankingu IPU.

Obecnie udział kobiet w poszczególnych klubach parlamentarnych kształtuje się następująco:

Tabela 2.2. Kobiety w klubach parlamentarnych (stan na 15 kwietnia 2007 r.)

Partia	Posłów ogółem	Liczba kobiet	Odsetek kobiet
Samoobrona	46	13	28
Platforma Obywatelska	131	31	24
Sojusz Lewicy Demokratycznej	55	11	20
Prawo i Sprawiedliwość	153	29	19
Liga Polskich Rodzin	29	2	6
Polskie Stronnictwo Ludowe	25	1	4
Ruch Ludowo-Narodowy	3	1	33
Ruch Ludowo-Chrześcijański	8	2	25
Posłowie niezrzeszeni	10	0	0

Znaczący wzrost liczby kobiet w parlamencie po wyborach w 2001 r. nie przełożył się na ich udział w osiągnięciu stanowisk parlamentarnych. Zarówno w prezydium, jak i w konwencie seniorów w Sejmie nie zasiadała wówczas ani jedna kobieta, natomiast w czteroosobowym prezydium Senatu funkcję wicemarszałka powierzono tylko jednej kobiecie. Z kolei po wyborach w 2005 r. jednej kobiecie powierzono funkcję wicemarszałka Sejmu (wśród 6 wicemarszałków – 17%), w prezydium Senatu zaś są sami mężczyźni (stan na kwiecień 2007 r.). Wcześniej (ale po 1989 r.) kobiety pełniły funkcje wicemarszałka Sejmu lub Senatu, a raz – w IV kadencji (1997–2001) kobieta była marszałkiem Senatu.

Kobiety na listach kandydatów do Sejmu i Senatu

Dane statystyczne pokazują, że kobiety stanowią rosnący odsetek osób kandydujących w wyborach do Sejmu i Senatu.

Tabela 2.3. Kobiety wśród osób kandydujących w wyborach do parlamentu (w %)

	1997	2001	2005
Sejm	15,7	23,2	24,5
Senat	10,4	14,7	15,9

Do wyborów w 1997 r. włącznie, obok okręgowych list kandydatów, elementem systemu wyborczego były listy krajowe, na których decyzją kierownictw partii umieszczano osoby szczególnie ważne i cenne dla partii. W ten sposób otrzymywały one szansę dostania się do parlamentu mimo

nieuzyskania przez nie wystarczającej liczby głosów w swoim okręgu wyborczym. Kompozycja tych list wyraźnie wskazuje na małą wagę, jaką do równości płci i udziału kobiet w rządzeniu przywiązuje polityczny establishment w Polsce. W roku 1997 na 10 partii i komitetów, które zgłosiły listy krajowe, połowa nie umieściła żadnej kobiety w pierwszej dziesiątce miejsc listy krajowej, trzy – w pierwszych dwóch dziesiątkach, a zwiąskie ugrupowanie – Akcja Wyborcza Solidarność – w pierwszych trzech dziesiątkach.

Skokowy wzrost liczby kandydatek na listach wyborczych nastąpił w 2001 r., co było z pewnością konsekwencją wprowadzenia przez trzy ugrupowania – SLD, UP oraz Unię Wolności – wewnątrzpartyjnych regulacji gwarantujących kobietom określony odsetek miejsc (30%) na listach wyborczych. I tak w wyborach parlamentarnych w 1997 r. najwięcej kobiet było na listach Unii Pracy (24,9%) i Unii Wolności (18,6%) oraz SLD (15,1%), a w 2001 r. – na listach koalicji SLD-UP kobiety stanowiły już 36,16%, Unii Wolności – 31,25%. Na listach następnej w kolejności Ligi Polskich Rodzin kobiety stanowiły 24,82%, Samoobrony – 20,48%, Polskiego Stronnictwa Ludowego – 19,34%, Prawa i Sprawiedliwości – 17,42%, Platformy Obywatelskiej – 17,06%, Akcji Wyborczej Solidarność – 14,71%.

Wprowadzenie kwot na listach osób kandydujących wyraźnie przyczyniło się do wzrostu odsetka kobiet w parlamencie, z tego też powodu szerzej omówimy ten temat w podrozdziale „Dobre praktyki”.

Udział kobiet w samorządach

W pierwszych wyborach do rad lokalnych przeprowadzonych po demokratycznych przemianach, w maju 1990 r., kobiety stanowiły 15% kandydujących osób. W efekcie tych wyborów kobiety uzyskały 11% mandatów radnych. Po kolejnych wyborach odsetek kobiet wśród radnych wzrastał, nie jest to jednak tendencja stała – obniżył się ponownie w 1998 r. Na poziomie lokalnym wzrost liczby wybranych kobiet nastąpił ponownie w wyniku wyborów w 2002 r. (18%), a następnie w 2006 r. (20 %).

Tabela 2.4. Kobiety w samorządach lokalnych po 1989 r.

Rok	Kobiety w radach (w %)
1990	11
1994	18
1998	16
2002	18
2006	20

W samorządach lokalnych mamy do czynienia nie tylko z niską liczbą kobiet, ale także z klasyczną piramidą – im niższy szczebel samorządowy, tym więcej znajdujemy tam kobiet, im wyższy, tym kobiet jest mniej.

Tabela 2.5. Kobiety w samorządach poszczególnych szczebli (w %)

Poziom samorządowy	1998	2002
Sejmik wojewódzki	11	14
Rada powiatu	15	16
Rada gminy	16	18
Wójt, burmistrz, prezydent miasta	(nie wybierano bezpośrednio)	7 (wójt i burmistrz) i 2 (prezydent)

W wyborach do samorządu w 2006 r. kobiety stanowiły 28,66% kandydatów, zaś wśród kandydatów na wójtów, burmistrzów i prezydentów miast – 11,87%. Po wyborach odsetek kobiet w samorządach wzrósł (do 20%), a szczegółowa analiza wyników wyborów pokazuje, że kobiety mają największe szanse w dużych miastach – w radach w poszczególnych dzielnicach Warszawy uzyskały najwyższy odsetek, znacznie wyższy niż w jakichkolwiek innych wybieranych gremiach decyzyjnych.

Tabela 2.6. Kobiety w radach i sejmikach po wyborach w 2006 r.

Szczebel	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Odsetek kobiet
Miasta na prawach powiatów	338	1369	1707	19,80
Gminy pow. 20 tys. mieszkańców	1071	4495	5566	19,24
Gminy do 20 tys.	6980	25 284	32 264	21,63

Powiaty	1045	5239	6284	16,63
Dzielnice Warszawy	152	255	407	37,35
Sejmiki wojewódzkie	99	462	561	17,75
Razem	9685	37 104	46 789	20,07

Kobiety w rządzie i w administracji państwowej

Po roku 1989 łącznie jedynie kilkanaście kobiet wchodziło w skład Rady Ministrów. Tylko raz, w latach 1992–1993, kobieta – Hanna Suchocka – pełniła funkcję Prezesa Rady Ministrów. Kobiety były wprawdzie nieliczne wśród członków rządu, zajmowały jednak zróżnicowane stanowiska. W latach 1989–2006 były to stanowiska: wicepremiera i Ministra Polityki Społecznej, Ministra Kultury i Sztuki (2 kobiety), Ministra Sprawiedliwości (2 kobiety), Ministra Przemysłu i Handlu, Ministra Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa, Ministra Finansów, Ministra Zdrowia, Ministra Skarbu Państwa, Ministra Edukacji Narodowej i Sportu. Obecnie (stan na 15 kwietnia 2007 r.) w rządzie składającym się z 23 członków zasiadają 4 kobiety (17%): Minister Finansów (a jednocześnie Wiceprezes Rady Ministrów), Minister Pracy i Polityki Społecznej, Minister Rozwoju Regionalnego i Minister Spraw Zagranicznych.

Niski jest też odsetek kobiet-wojewodów. Obecnie (2007 r.) 3 kobiety (na 16 województw, czyli 19%) sprawują urząd wojewody.

Kobiety a urząd Prezydenta RP

W historii Polski 2 kobiety ubiegały się o urząd Prezydenta RP: w 1995 r. Prezes Narodowego Banku Polskiego – Hanna Gronkiewicz-Waltz, w 2005 r. zaś prezydent Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan – Henryka Bochniarz. Żadna z nich nie uzyskała znaczącej liczby głosów.

Obecnie (stan na kwiecień 2007 r.) spośród 6 ministrów w Kancelarii Prezydenta aż 4 to kobiety (67%). W tym właśnie gremium kobiety osiągnęły najwyższy odsetek wśród osób sprawujących wysokie urzędy.

Kobiety w kierownictwie partii politycznych

Partie polityczne w zasadzie nie prowadzą statystyk dotyczących liczebności ich członków z podziałem na płeć. Dostępne są natomiast informacje na temat udziału kobiet w ich gremiach kierowniczych, z których wynika, że kobiety stanowią w nich zdecydowaną mniejszość. Mimo że są to struktury dość liczne (4–7 osobowe) w żadnej partii wśród przewodniczących i wiceprzewodniczących nie ma więcej niż jednej kobiety, a w niektórych partiach (m.in. w najliczniejszej w Sejmie partii Prawo i Sprawiedliwość) nie ma żadnej kobiety w tym gremium.

Tabela 2.7. Kobiety w kierownictwie partii politycznych mających swoich reprezentantów w Sejmie (stan na 15 kwietnia 2007 r.)

Partia	Przewodniczący i wiceprzewodniczący	W tym kobiety
Sojusz Lewicy Demokratycznej	7	1
Polskie Stronnictwo Ludowe	5	1
Platforma Obywatelska	6	1
Prawo i Sprawiedliwość	5	0
Samoobrona RP	4	1
Liga Polskich Rodzin	6	0

Znacznie liczniej reprezentowane są kobiety we władzach dwóch pozaparlamentarnych partii politycznych, które problem zrównoważonej reprezentacji płci uznały za niezwykle istotny. Są to: Partia Zieloni 2004 i Partia Kobiet. Partia Zieloni 2004 zostanie osobno przedstawiona jako przykład dobrych praktyk w tym zakresie.

Kobiety we władzach związków zawodowych

We władzach największych organizacji związkowych kobiety także są albo nieobecne, albo bardzo nieliczne, za wyjątkiem tych, które zrzeszają osoby pracujące w bardzo silnie sfeminizowanych zawodach. Ich liczebność przedstawia się następująco:

- Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych OPZZ – 1 kobieta wiceprzewodnicząca (na 4 mężczyzn);
- Niezależny Samorządny Związek Zawodowy *Solidarność* – w Prezydium Komisji Krajowej (16 osób) nie ma żadnej kobiety;
- w Prezydium Zarządu Głównego Związku Nauczycielstwa Polskiego (zawód ten jest zdominowany przez kobiety) na 21 osób – 10 kobiet;
- w przypadku Prezydium Naczelnej Rady Lekarskiej wśród 11 członków – 1 kobieta;
- w Prezydium Naczelnej Rady Pielęgniarek i Położnych zasiada 10 kobiet i 2 mężczyzn, przy czym organizacja składa się prawie wyłącznie z kobiet.

Władza sądownicza

Władza sądownicza jest doskonałym przykładem piramidy, u podstaw której (a więc na najniższym szczeblu) znajdujemy najwięcej kobiet. Ich liczba zmniejsza się wraz ze wzrostem prestiżu, wynagrodzeń i zakresu władzy związanej z pełnieniem danej roli. I tak, w 2000 r. w sądach najniższego szczebla – w sądach rejonowych – kobiety stanowiły większość (66%), mniej było ich już w sądach okręgowych (58%), jeszcze mniej w apelacyjnych (53%), a zdecydowanie najmniej – w Sądzie Najwyższym (tylko 26%). Nierówność znajdujemy jednak przede wszystkim wśród prezesów sądów – w sądach rejonowych kobiety zajmują wprawdzie 51% stanowisk, ale w sądach okręgowych już tylko 11%, natomiast w kolegium Sądu Najwyższego zasiadają 3 kobiety (23%). Nie lepiej kształtuje się też udział kobiet w Trybunale Konstytucyjnym, gdzie w 2007 r. (kwiecień) są 3 kobiety (21%). Mniej kobiet jest w Trybunale Stanu – wśród członków Trybunału znajdują się tylko 2 kobiety (12,5%). Należy też dodać, że najwyższe stanowiska (Pierwszego Prezesa SN, Prezesa Trybunału Konstytucyjnego, Trybunału Stanu) zajmują wyłącznie mężczyźni.

Przedstawione dane nie wyczerpują oczywiście całego obszaru udziału kobiet we władzy i w rządzeniu, ich wyczerpujące przedstawienie nie jest jednak możliwe w jednym rozdziale. W tym miejscu należy jedynie zwrócić uwagę na dwie dodatkowe kwestie. W październiku 2006 r. powstał na mocy ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. państwowy zasób kadrowy, stanowiący zbiór kandydatów na wysokie stanowiska państwowe. Zgodnie z ustawą stanowiska te, co do zasady, mogą zajmować jedynie osoby wchodzące w skład państwowego zasobu kadrowego. Co za tym idzie, interesujące byłoby zbadanie udziału kobiet w państwowym zasobie kadrowym. Drugą kwestią jest problem braku systematycznie zbieranych i publikowanych danych, nawet w tak prostych zdawałoby się kwestiach, jak rezultaty ostatnich (2006 r.) wyborów do samorządów lokalnych. To, że w niektórych latach dane z podziałem na płeć były publikowane, nie oznacza, iż dzieje się tak po następnych wyborach. Jest to ilustracją szerszego problemu ignorowania wagi dostępu do danych statystycznych uwzględniających płeć.

Cele polityki równości płci w rządzeniu

Najbardziej ogólnym celem polityki równości płci powinno być uzyskanie zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn we władzach wszystkich szczebli, co w pierwszej kolejności oznacza zniesienie barier utrudniających kobietom osiągnięcie ważnych pozycji i stanowisk. Bariery te są na tyle znaczące, że im właśnie trzeba poświęcić szczególnie wiele uwagi. Warto podkreślić, że barierą nie są obecnie przekonania społeczeństwa. Jak wskazują prowadzone od lat, w tym także przeprowadzone przez Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS) w 2006 r. („Udział kobiet w życiu publicznym”), badania opinii publicznej, społeczeństwo polskie w dużym stopniu podziela pogląd, że więcej kobiet niż obecnie powinno zajmować kierownicze stanowiska w rządzie (50% ankietowanych), partiach politycznych (45%), administracji państwowej (40%) oraz przedsiębiorstwach przemysłowych (39%). Bardzo niepopularny jest pogląd, że kobiet pełniących ważne funkcje powinno być mniej niż obecnie, gdyż stwierdza tak jedynie od 4% do 7% badanych (w zależności od dziedziny życia publicznego). Ponadto 26% osób uważa za słuszne, aby prawo określało minimalne wskaźniki obecności kobiet w rządzie, administracji państwowej i kierownictwie ważnych instytucji publicznych.

Przyczyny nieobecności kobiet w polityce mają różnorodny charakter: kulturowy, społeczny, ekonomiczny oraz polityczny. Przyczyny kulturowe mieszczą się w stereotypie, iż polityka to męski obszar aktywności. Stereotypy tego typu obecne są również w podręcznikach szkolnych, które pokazują dziewczynki i kobiety jako osoby funkcjonujące jedynie w sferze prywatnej i za tę sferę odpowiedzialne. Może to wzmocniać przekonanie – zarówno wśród całego społeczeństwa,

jak i samych kobiet – że kobiety nie powinny ubiegać się o funkcje publiczne, gdyż nie posiadają odpowiednich predyspozycji. Związany jest z tym kolejny rodzaj barier – bariery społeczne, dotyczące zróżnicowanych ról, które kobiety spełniają, zwłaszcza godzenia roli zawodowej i domowej oraz wynikające z tego podwójne obciążenie, w znacznie mniejszym stopniu dotyczące mężczyzn. Aktywność polityczna jest więc często (na co wskazują np. badania prowadzone na szczeblu lokalnym) trzecim obciążeniem, na które kobieta może pozwolić sobie dopiero po wypełnieniu dwóch pierwszych ról. Kolejna grupa barier ma charakter ekonomiczny. Z przyczyn ekonomicznych bowiem kobiety są mało atrakcyjnym dla partii partnerem wyborczym, gdyż nadal jeszcze zarabiając mniej od mężczyzn, nie wnoszą zaplecza ekonomicznego. I na koniec – przyczyna polityczna, którą stanowią selekcje wewnątrzpartyjne.

Wyborcze szanse kandydatki czy kandydata zależą w dużej mierze od partii politycznych i koalicji. To one decydują, kto i na jakim miejscu zostanie umieszczony na liście. Zatem stwierdzenie, iż decyzja o tym, kto znajdzie się w parlamencie, należy wyłącznie do wyborców, jest nieprawdziwe. To partia wybiera kandydatów i ustala ich kolejność na listach, przez co determinuje, ile kobiet i na jakich miejscach znajdzie się na liście oraz daje lub nie wyborcom szansę głosowania na kobiety. Tym bardziej więc istotny jest system rekrutacji na listy kandydatów do Sejmu i do Senatu.

Dotychczas przeprowadzono w Polsce niewiele badań w tym zakresie. W ramach projektu „Reprezentacja kobiet w wyborach parlamentarnych 2001” (Spurek, 2002) próbowano ustalić, w jaki sposób w najważniejszych ugrupowaniach politycznych przebiega proces selekcji kandydatów, kto decyduje o kształcie list, jakie kryteria są stosowane w tym procesie, jakie jest podejście poszczególnych ugrupowań do kwestii kobiet w polityce oraz czy partia ma jakieś strategie prowadzące do zwiększenia liczby kobiet w parlamencie. W tym celu przeprowadzono kilkadziesiąt wywiadów z kandydatami oraz osobami, które w procesie ustalania list odgrywały kluczową rolę. Jednak kandydatki i kandydaci oraz „decydenci” wskazywali głównie na oficjalne dokumenty przyjęte przez władze partii, które ogólnie określały procedury tworzenia list, a jako kryteria decydujące o znalezieniu się na liście najczęściej wymieniali – uznaniowe i niedookreślone – aktywność polityka, jego popularność, a także jego pozycję w partii.

Natomiast ich odpowiedzi na pytanie o powody małej liczby kobiet w polityce potwierdzają istnienie wskazanych wcześniej rodzajów barier. Rozmówcy najczęściej odpowiadali, że kobiet jest mało, ponieważ „nie chcą”, „nie są zainteresowane” oraz „wyborcy najwyraźniej tak sobie życzą” oraz zwracali uwagę na podwójne obciążenie kobiet – pracą zawodową i domową. Warto jednak podkreślić, że podobna liczba respondentów uznała, iż kobietom jest trudniej niż mężczyznom realizować się w życiu publicznym, ponieważ są dyskryminowane. Dyskryminacja jest więc przez respondentów wyraźnie zauważana.

Podobny charakter ma kolejny wymieniany powód, którym jest stereotypowe myślenie o roli kobiety. Zwrócono uwagę na to, iż niektóre ugrupowania, postrzegając w taki sposób rolę kobiety, nie promują swoich członkiń, a także na to, że polityka jest nieprzyjazna kobietom. Świat polityki jest urządzony przez mężczyzn i dostosowany do ich sposobu myślenia, a sposób jej uprawiania ma męski charakter – jest „szalenie obrzędowa”, „ pewne kwestie są rozstrzygane przy stole biesiadnym”, a „panie [w przeciwieństwie do panów] nie oprą się o bufet i nie załatwią różnych spraw”. Ostatnie stwierdzenia dotyczą tzw. *old boys' network*, czyli nieoficjalnej sieci męskich powiązań, w której dla kobiet po prostu nie ma miejsca.

Na podobne bariery, jak wykazują wyniki innych badań (Fuszara, 2006; Titkow, 2003), zwracają uwagę kobiety i mężczyźni działający w samorządach na szczeblu lokalnym. Kobiety w samorządach lokalnych, a także wiele kobiet pracujących w administracji, również tej wysokiego szczebla, wskazują ponadto na różnego rodzaju techniki dominacji i symbolicznej przemocy nagminnie stosowane wobec kobiet: na ignorowanie ich, a nawet ich obecności, nieudzielanie im głosu w dyskusji mimo wielokrotnych zgłoszeń, przerywanie wypowiedzi, kradzież ich idei i pomysłów. Taki rodzaj zachowań niejednokrotnie w skuteczny sposób utrudnia kobietom działanie w sferze publicznej.

Środkiem, który doprowadziłby do realizacji zasady zrównoważonego uczestniczenia kobiet i mężczyzn w sprawowaniu władzy i rządzeniu, jest stworzenie długofalowej, spójnej polityki usuwania barier i zwiększania udziału grupy niedoreprezentowanej, czyli kobiet. W Polsce polityki takiej praktycznie nie ma. Parlament naszego kraju odrzucił zarówno projekt ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn, który zawierał mechanizmy wyrównywania szans, jak i projekt wprowadzenia do prawa wyborczego minimalnej reprezentacji kobiet i mężczyzn na listach kandydatów w wyborach. Nawet więc najłagodniejsze formy korygujących mechanizmów, które mogłyby działać na rzecz wyrównania udziału kobiet i mężczyzn w sprawowaniu władzy, nie zostały zaprobowane przez rządzących.

Polska ratyfikowała wprawdzie Konwencję o likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, a także stworzyła po konferencji ONZ w Pekinie Krajowy Program Działań na Rzecz Kobiet, jednak wynikające stąd zobowiązania mają głównie deklaracyjny charakter. Zmienność polskiej

sceny politycznej oznacza w praktyce brak kontynuacji przez kolejny rząd zaczątków polityki prorównościowej oraz brak realizacji planów i skromnych zadań, które wyznaczone były w tym obszarze przez poprzedników.

Decydenci i główni aktorzy

Główni decydenci i aktorzy, którzy powinni podjąć działania w omawianej sferze, zostali już wymienieni. To parlament, rząd, partie polityczne. Trzeba jednak podkreślić, że udział w kształtowaniu polityki prorównościowej powinny mieć kobiece organizacje pozarządowe, liczne i bardzo aktywnie działające w Polsce. Po konferencji w Pekinie powstała wprawdzie platforma współpracy Pełnomocnika Rządu ds. Kobiet i Rodziny oraz Kobięcych Organizacji Pozarządowych, ale po zmianie rządu ten mechanizm współpracy przestał istnieć. Badania prowadzone wśród liderek kobiecych organizacji pozarządowych pokazują, że współpracy tego rodzaju obecnie nie ma. Wprawdzie ze względu na wymogi formalne (np. konieczność budowania partnerstw przy realizacji programów Unii Europejskiej) ciała takie formalnie są powoływane, ale władze państwowe i administracja rządowa rzadko traktują organizacje pozarządowe jako prawdziwych partnerów, których głos powinien się liczyć przy podejmowaniu decyzji.

Wskaźniki polityki równości płci w rządzeniu

Wskaźniki polityki równości płci to głównie wskaźniki ilościowe, obejmujące przede wszystkim:

- udział kobiet i mężczyzn w gremiach sprawujących władzę oraz we władzach tych gremiów (a więc nie tylko np. w Sejmie i Senacie, ale też w Prezydium Sejmu/Senatu, Konwencie Seniorów, wśród przewodniczących komisji). Dane powinny obejmować udział osób obu płci w organach władzy ustawodawczej, wykonawczej i sądowniczej, w służbie cywilnej (np. na stanowiskach średniego szczebla zarządzania) i w państwowym zasobie kadrowym, w biznesie, we władzach mediów publicznych, w partiach politycznych czy związkach zawodowych. Powinny być zbierane i publikowane zarówno w odniesieniu do poziomu centralnego, jak i lokalnego udział kobiet jako kierowników centralnych urzędów administracji rządowej oraz na innych wysokich stanowiskach państwowych;
- liczbę kobiet i mężczyzn na listach kandydatów i ich miejsca na liście, liczba kobiet-kandydatek w wyborach bezpośrednich;
- udział kobiet i mężczyzn w wyborach (w głosowaniu).

Wymienione wskaźniki ilościowe powinny być powszechnie zbierane, publikowane i łatwo dostępne. Trzeba jednak podkreślić, że wskaźniki ilościowe są jedynie „wstępem” do przedstawienia i zrozumienia problematyki równości płci w obszarze problemów związanych z rządzeniem i sprawowaniem władzy. Badania jakościowe, dotyczące np. kampanii wyborczych, pokazujące mechanizmy działające przy wyłanianiu osób kandydujących w wyborach, badania pokazujące jakościowe zmiany w przypadku znaczącego zwiększenia udziału kobiet w rządzeniu na poziomie lokalnym, zmianę priorytetów, a także zalety sprawowania władzy przy dużym udziale kobiet, mają w tym przypadku zasadnicze znaczenie, chociaż trudno je przedstawić jako wskaźniki, zwłaszcza o charakterze ilościowym. Badania wskazują jednak, że kobiety uważane są za osoby, które do udziału we władzy skłania przede wszystkim możliwość podjęcia działań w interesie wspólnoty, nie zaś chęć zrobienia kariery, a w gminach o wysokim udziale kobiet w rządzeniu nie wytwarza się, jak ma to miejsce w przypadku gmin o znacznej przewadze mężczyzn, klientelistyczny układ władzy (por. Fuszara, 2006).

Obok wskaźników ilościowych, które powinny być zbierane regularnie i ogólnodostępne dla wszystkich zainteresowanych, powinny więc być prowadzone na szeroką skalę i publikowane wyniki badań jakościowych, pokazujących w jakich sytuacjach i pod jakimi warunkami kobiety i mężczyźni mogą mieć równy udział w rządzeniu oraz jaki ma to wpływ na podejmowane rozstrzygnięcia, kształt uchwalanego prawa i polityki społecznej, na zadowolenie z rządów.

Wnioski i rekomendacje

Wnioski

Przedstawione dane jednoznacznie wskazują na konieczność podjęcia długofalowych działań, których celem byłoby osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn w sprawowaniu rządów i w podejmowaniu decyzji. Badania pokazują, że społeczeństwo polskie, a zwłaszcza kobiety, jest świadome wszystkich właściwie powodów wymienianych w literaturze, przemawiających za koniecznością równości w tym obszarze – a więc, że wymaga tego sprawiedliwość, konieczność realizacji interesu kobiet, a zwłaszcza społeczna korzyść wynikająca z faktu, że przy podejmowaniu decyzji brana jest pod uwagę perspektywa, doświadczenie, punkt widzenia tak kobiet, jak i mężczyzn.

Zaprezentowane dane pozwalają na postawienie tezy o istnieniu obecnie w Polsce „magicznej bariery 25%”, lub inaczej – „szklanego sufitu” usytuowanego na poziomie 1/4 składu gremiów rządzących. Choć zauważyć należy wzrost udziału kobiet w gremiach rządzących, jest on bardzo wolny i kobietom wciąż daleko do osiągnięcia „masy krytycznej” pozwalającej na uzyskanie wpływu na rządzenie. Najwyższy udział w parlamencie (i w Sejmie, i w Senacie), jaki kiedykolwiek kobiety w Polsce uzyskały, to 23%, udział w samorządach lokalnych po wzroście w ostatnim okresie osiągnął zaledwie 20%, nie lepiej jest w rządzie, kolegium Sądu Najwyższego, Trybunale Konstytucyjnym czy Trybunale Stanu. Nie ulega więc wątpliwości, że ogólnym celem polityki prorównościowej powinno być wprowadzenie mechanizmów wyrównujących udział kobiet i mężczyzn w rządzeniu.

Rekomendacje

Sfera formalno-prawna i instytucjonalna:

- utworzenie/wzmocnienie instytucjonalnego mechanizmu krajowego dla wdrażania polityki równości płci (por. Pełnomocnik Rządu ds. Równego Statusu Kobiety i Mężczyzn 2001–2005);
- tworzenie i realizacja krajowych programów i planów (por. Krajowy Program Działań na Rzecz Kobiet – II etap wdrożeniowy 2003–2005) oraz wyodrębnienie i zabezpieczenie środków na ich realizację;
- utworzenie w Sejmie i Senacie Komisji ds. Równych Praw i Szans Kobiet i Mężczyzn (por. stała sejmowa Komisja Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn IV–X 2005);
- zagwarantowanie kobietom określonej liczby miejsc na listach kandydatów do organów i ciał wybieranych w wyborach powszechnych (system kwotowy) przez wewnątrzpartyjne regulacje lub przepisy aktów prawnych powszechnie obowiązujących (ustawa);
- wspieranie przez organy administracji publicznej działań i projektów organizacji pozarządowych na rzecz udziału kobiet w procesach decyzyjnych.

Sfera świadomościowa, informacyjna i badawcza:

- podniesienie świadomości osób odpowiedzialnych za kształcenie i szkolenie w zakresie znaczenia:
 - rzeczywistego i kompleksowego przedstawiania ról kobiet i mężczyzn w społeczeństwie, wolnego od uprzedzeń i stereotypów;
 - zrównoważonego podziału obowiązków, w szczególności domowych, między kobietami a mężczyznami;
 - zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych;
- podnoszenie świadomości opinii publicznej dotyczącej znaczenia i doniosłości kształtowania wizerunku kobiet i mężczyzn nieobarczonego stereotypami odnoszącymi się do ról społecznych;
- organizowanie kampanii świadomościowych dotyczących korzyści, jakie odnosi społeczeństwo z większego udziału kobiet w procesach decyzyjnych;
- organizowanie szkoleń i doskonalenie umiejętności dziewcząt i kobiet, w szczególności kształtowanie cech przywódczych i podnoszenie poczucia własnej wartości, w celu wzmocnienia u kobiet i dziewcząt, w tym niepełnosprawnych i należących do mniejszości, poczucia własnej wartości i zachęcenia ich do zajmowania stanowisk związanych z podejmowaniem decyzji;
- zbieranie i upowszechnianie danych statystycznych oraz prowadzenie badań ilościowych i jakościowych dotyczących reprezentacji kobiet w procesach decyzyjnych na wszelkich szczeblach, w tym danych na temat barier.

Opis dobrych praktyk

System kwotowy koalicji SLD–UP w wyborach do Sejmu w 2001 r.

Na wstępie należy wskazać, że kwota to określony procentowo (np. 30%, 40%) udział w obsadzie urzędów i stanowisk publicznych, gwarantujący grupie niedoreprezentowanej proporcjonalną i adekwatną reprezentację w celu skorygowania istniejącej nierównowagi. Parytet oznacza równy (50/50) udział każdej z płci w gremiach decyzyjnych. Wiele partii politycznych z krajów należących do Unii Europejskiej wprowadziło systemy kwotowe dotyczące zarówno władz partii, jak i list osób kandydujących w wyborach powszechnych. Przykładowo takie systemy wprowadziły niemal wszystkie niemieckie partie: w CDU kobiety mają zagwarantowany 30% udział we władzach partii i na listach wyborczych, w SPD – 40%, w Partii Zielonych i PDS – 50%. Często stosowany jest tzw. system suwakowy, co oznacza, że, po pierwsze, partia gwarantuje np. minimum 40% udział każdej z grup (kobiety, mężczyźni), po drugie nazwiska na listach są umieszczane naprzemiennie: kobieta/mężczyzna/kobieta/mężczyzna itd.

Pierwszym ugrupowaniem, które zastosowało system kwotowy w wyborach powszechnych w Polsce, była Unia Pracy. W roku 1993 jej przedstawiciele zdecydowali, że 30% miejsc na listach kandydatów do Sejmu przypadnie kobietom. W roku 2001 Unia Pracy i Sojusz Lewicy Demokratycznej, podpisując „Porozumienie o zawarciu parlamentarnej koalicji wyborczej”, postanowiły (pkt III Porozumienia) umieścić na listach kandydatów do Sejmu co najmniej 30% kobiet. Wynikało to również z regulacji przyjętych przez SLD.

SLD zagwarantował co najmniej 30% udział każdej z płci zarówno wśród osób rekomendowanych na osoby kandydujące, jak i na listach kandydatów w dokumencie „Zasady budowy list wyborczych SLD do Sejmu i Senatu”, przyjętym w 2000 r. Podobną zasadę SLD przyjął w dokumencie wyższej rangi – statucie partii. Art. 16 ust. 1 statutu SLD stanowi, iż kobiety i mężczyźni są równomiernie reprezentowani wśród kandydatów do władz partii każdego szczebla oraz na delegatów. Zdanie drugie ust. 1 precyzuje, że żadna z płci nie może być reprezentowana w stopniu niższym niż 30%. Na podstawie ust. 2 natomiast przepis ten jest stosowany odpowiednio do organów władzy publicznej – wśród kandydatów do tych organów żadna z płci nie może być reprezentowana w stopniu niższym niż 30%. Trzeba jednak podkreślić, iż realizacja tego zapisu została zamrożona do 2007 r. Art. 68 statutu wskazuje bowiem, iż zasada, o której mowa w art. 16 ust. 1, obowiązuje od 2007 r., od 2003 r. natomiast żadna z płci nie może być reprezentowana w stopniu mniejszym niż 20%.

Na listach koalicji SLD – Unia Pracy znalazło się w wyborach z 2001 r. ponad 36% kobiet, lecz w niektórych okręgach liczba ta nie sięgnęła 30% (np. elbląski, gdański). Dodatkowo wśród pierwszych 5 osób na listach koalicji kobiety stanowiły tylko 17%. Do Sejmu weszło wówczas 161 posłów i 55 posłanek z tych ugrupowań (50 z SLD, 5 z Unii Pracy), co dało 25%.

Parytet w Partii Zieloni 2004

Partia Zieloni 2004, założona na kongresie w dniu 6–7 września 2003 r., a zarejestrowana 23 lutego 2004 r., od początku opowiada się za systemem parytetowym zarówno w wyborach do organów partii, jak i w procesie kształtowania list wyborczych w wyborach powszechnych. Przepis § 14 ust. 1 i 2 statutu partii stanowi, że członkowie/członkinie organów Partii wybierani są przy uwzględnieniu zasady parytetu płci, a wszystkie organy partii Zieloni 2004 składają się z parzystej liczby członków/członkiń i są obsadzone w 50% przez przedstawicieli obu płci. Z kolei ust. 7 wskazuje, że listy wyborcze tak do organów partii Zieloni 2004, jak i listy partii w wyborach powszechnych obsadzone są naprzemiennie kobietami i mężczyznami, przy czym kobiety otrzymują na listach miejsca nieparzyste. W przypadku, gdy brakuje przedstawicieli jednej z płci na przypadające im wolne miejsca na listach, bądź też nie zostali na nie wybrani, o wolnych miejscach decyduje organ ustalający listę kandydatów. Realizację zasady równego statusu kobiet i mężczyzn w tym zakresie kontroluje jeden z organów partii – Rada Kobiet (§ 45 ust. 1 statutu).

W wyborach parlamentarnych 2005 r. Zieloni 2004 startowali do Sejmu z list SDPL, która nie przekroczyła jednak progu wyborczego.

Instytucjonalny mechanizm na rzecz równości kobiet i mężczyzn

W Polsce instrumenty państwa na rzecz awansu kobiet wprowadzono po raz pierwszy po konferencji ONZ ds. kobiet, która odbyła się w Nairobi w 1985 r. W roku 1986 powołano pierwszy Urząd Pełnomocnika ds. Kobiet, którego zadaniem była m.in. realizacja przygotowanego na podstawie strategii przyjętych w Nairobi harmonogramu działań na rzecz poprawy statusu społecz-

no-zawodowego kobiet. Następnie, przez ostatnie ponad dwadzieścia lat, wielokrotnie zmieniały się sama nazwa urzędu oraz zakres działania, co było odzwierciedleniem odmiennych stanowisk poszczególnych opcji politycznych w zakresie kwestii równościowych. Kolejno ustanawiane przez rząd stanowiska to: Pełnomocnik ds. Kobiet, Pełnomocnik ds. Kobiet i Rodziny, Pełnomocnik ds. Rodziny i Kobiet oraz Pełnomocnik ds. Rodziny, a także – od 2001 r. Pełnomocnik ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn.

Istotną słabością tej funkcji była podstawa prawna powołania pełnomocnika – uchwała bądź rozporządzenie Rady Ministrów, a nie akt prawny rangi ustawowej. Żaden z pełnomocników nie był członkiem Rady Ministrów, a jedynie podsekretarzem lub sekretarzem stanu w danym urzędzie (np. w urzędzie obsługującym ministra właściwego ds. zabezpieczenia społecznego, bądź w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów).

Mimo to można odnotować szereg znaczących działań i inicjatyw pełnomocników w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn. Pełniąca do lutego 1992 r. funkcję Pełnomocnika Rządu ds. Kobiet i Rodziny Anna Popowicz, opierając swoje działania na rezolucji Sejmu, przygotowała m.in. rządowy program działań na rzecz poprawy sytuacji kobiet, dzieci i rodzin. Jolanta Banach, od 1995 r. Pełnomocnik Rządu ds. Rodziny i Kobiet, powołała stałe Forum Współpracy Organizacji Pozarządowych i Pełnomocnika Rządu ds. Rodziny i Kobiet, przygotowała też „Krajowy program działań na rzecz kobiet do roku 2000”, opracowany zgodnie z zaleceniami końcowymi konferencji pekińskiej, przyjęty przez Radę Ministrów w kwietniu 1997 r.

W czasie pełnienia przez nią funkcji Pełnomocnika rząd opracował program przeciwdziałania przemocy w rodzinie pod nazwą „Przeciw przemocy – wyrównać szanse”, który miał być realizowany we współpracy z biurem Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP). Jego głównym celem było stworzenie kompleksowego systemu pomocy ofiarom przemocy domowej. Od listopada 2001 r. działał Sekretariat Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, odpowiedzialnego m.in. za wprowadzenie perspektywy równości płci do działań legislacyjnych rządu.

Pełnomocnik opiniował projekty aktów prawnych pod kątem wprowadzania we wszystkie zakresy polityki rządu perspektywy płci, przygotowywał propozycje nowelizacji istniejących unormowań prawnych oraz programy rządowe. Jednym z jego działań było opracowanie „Krajowego Programu Działań na Rzecz Kobiet – II etapu wdrożeniowego na lata 2003–2005”. Na podstawie Programu powołano pełnomocniczki wojewódzkie. Ponadto przygotował również projekt ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie, jako odrębnej regulacji mającej zwiększyć ochronę ofiar przemocy. Ustawa została uchwalona przez Sejm 29 lipca 2005 r. Pełnomocnik realizował także wiele projektów z programów przedakcesyjnych lub wspólnotowych, organizując m.in. szkolenia dla sędziów, prokuratorów i policjantów oraz dla urzędników administracji publicznej z zakresu problematyki *gender mainstreaming*.

Komisja ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn

Warto również wspomnieć, że w okresie kwiecień–październik 2005 r. działała w Sejmie stała Komisja ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. Do zakresu działań Komisji należały sprawy wynikające z konstytucyjnej zasady równych praw kobiet i mężczyzn, w tym przestrzeganie równych szans obu płci w politycznym, gospodarczym i społecznym życiu kraju.

Parlamentarna Grupa Kobiet

Parlamentarna Grupa Kobiet (PGK), powstała w 1991 r., z założenia ma charakter ponadpartyjny i od swojego powstania tworzyła zaczątki zinstytucjonalizowanego lobby kobiecego. Poza inicjatywami ustawodawczymi, ma ona pełnić funkcję integrującą szeroko rozumiane środowiska kobiece w Polsce.

W kadencji 1993–1997 do PGK należało 45 posłanek (na 60) i 7 senatorek (na 13) z 4 ugrupowań politycznych (na 5, w których były kobiety). Inicjatywy ustawodawcze PGK koncentrowały się wokół nowelizacji Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego (ułatwienie procesu adopcyjnego, negatywne stanowisko wobec propozycji ustanowienia separacji małżonków, przywrócenie ułatwień w przeprowadzaniu rozwodów). PGK proponowała też zmiany ustawy dotyczącej sposobu ściągania alimentów oraz zdecydowanie opowiadała się za nowelizacją ustawy o planowaniu rodziny, ochronie płodu ludzkiego oraz warunkach dopuszczalności przerywania ciąży, która uwzględniałaby możliwość przerywania ciąży z tzw. względów społecznych. Ponadto PGK opracowała zapisy dotyczące równości kobiet i mężczyzn, które ostatecznie znalazły się w nowej Konstytucji uchwalonej w 1997 r. W tym samym roku zgłoszono po raz pierwszy projekt ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn, pod którym z inicjatywy PGK zebrano 196 podpisów. Po pierwszym czytaniu projekt przekazano do prac w komisji, ale nie dokończyła ona pracy przed upływem kadencji Sejmu.

W roku 1997 Parlamentarna Grupa Kobiet ukonstytuowała się w nowym składzie; tworzyło ją 35 posłanek i 4 senatorki, głównie z partii opozycyjnych (lewicowych), co stanowiło 62% ogółu parlamentarzystek. W roku 1998 drugi raz przedłożono Sejmowi projekt ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn, ale na wniosek prawicy odrzucono go w pierwszym czytaniu. Podobnie odrzucono, zgłoszony rok później, wniosek o powołanie parlamentarnej Komisji ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. W kwietniu 1998 r. powołano Forum Współpracy Organizacji Pozarządowych z PGK. Forum stanowiło regularną platformę kontaktu kobiecych organizacji pozarządowych i struktur państwa.

W roku 2001, w IV kadencji Sejmu i V kadencji Senatu, w skład Parlamentarnej Grupy Kobiet weszło 71 pań (ponad 60% wszystkich parlamentarzystek) z klubów parlamentarnych SLD, Unii Pracy i Samoobrony RP, zaś od 2005 r. jej skład został zdominowany przez parlamentarzystki Platformy Obywatelskiej oraz Prawa i Sprawiedliwości. Wśród podejmowanych w tej kadencji aktywności PGK odnotować warto zwłaszcza konferencję poprzedzającą wybory lokalne, której celem była integracja i wzmocnienie kobiet kandydujących w tych wyborach.

Punkty odniesienia

Parlamentarna Grupa Kobiet, www.pgk.kluby.sejm.pl
Przedwyborcza Koalicja Kobiet, www.oska.org.pl
Sieć Współpracy Kobiet NEWW – Polska, www.neww.org.pl

Literatura

- Fuszara M. (red.) (2002), *Nowy kontrakt płci? Kobiety w Polsce na przełomie wieków*, Warszawa: ISP.
- Fuszara M. (2003), *Udział kobiet we władzy*, w: *Kobiety w Polsce 2003. Raport Centrum Praw Kobiet*, Warszawa: Centrum Praw Kobiet.
- Fuszara M. (2006), *Kobiety w polityce*, Warszawa: Wydawnictwo Trio.
- Siemieńska R. (red.) (2005), *Płeć, wybory, władza*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Spurek S. (2002), *Kobiety, partie, wybory*, Łódź: Centrum Praw Kobiet.
- Titkow A. (red.) (2003), *Szklany sufit*, Warszawa: ISP.

Mapa problemów

Wytyczne Unii Europejskiej (UE) dotyczące *gender mainstreaming* w Polsce nie są uwzględniane w szeroko rozumianym obszarze pracy. Brak perspektywy równości płci w tym zakresie wiąże się z następującymi problemami:

- praca wykonywana nieodpłatnie w gospodarstwach domowych jest pomijana, praca zaś w gospodarstwie domowym nie jest wliczana do produktu narodowego brutto;
- oszacowanie ilości czasu faktycznie poświęcanego przez kobiety i mężczyzn na pracę jest przez to niemożliwe;
- osiągnięcie równości płci w ilości czasu poświęcanego przez kobiety i mężczyzn na pracę, ilości czasu wolnego oraz w wysokości wynagrodzeń za pracę staje się przez to niemożliwe;
- zakłada się tradycyjnie, że godzenie ról zawodowych i rodzinnych odnosi się wyłącznie do kobiet, co skutkuje kierowaniem działań w tym zakresie tylko do nich;
- sformułowanie polityki i podjęcie działań na rzecz włączania mężczyzn w pracę w gospodarstwie domowym staje się przy tych założeniach niemożliwe.

Nierówności w obszarze pracy nieodpłatnej:

- praca w gospodarstwie domowym zbudowana jest w tzw. kobiecym idiomie, co oznacza, że istnieje podział prac domowych na „kobiece” i „męskie”; gospodarstwo domowe i opieka nad dziećmi oraz osobami zależnymi rozumiana jest jako „naturalna” domena kobiet, kobiety zaś są postrzegane przede wszystkim przez swoje funkcje prokreacyjne;
- stereotypy dotyczące kobiet jako matek i mężczyzn jako ojców, stereotypowy podział ról w gospodarstwie domowym jako przedłużenie stereotypów płci są w dalszym ciągu wzmacniane;
- ilość czasu pracy i wartość pracy wykonywanej w gospodarstwie domowym pozostaje nierówna.

Nierówności w obszarze pracy odpłatnej:

- rynek pracy oparty o „męski idiom”, co oznacza, że mężczyzna jest traktowany jako pracownik uniwersalny, kobieta zaś jako tzw. pracownik podwyższonego ryzyka, postrzegana przede wszystkim przez swoje funkcje prokreacyjne; mężczyzna postrzegany jako główny żywiciel rodziny;
- stereotypy dotyczące kobiet i mężczyzn – pracowników jako przedłużenie stereotypów płci, leżących u podstaw dyskryminacji kobiet w zatrudnieniu;
- stereotypy płci a segregacja pozioma (feminizacja zawodowa, zawody centralne i peryferyjne, „kobiece” i „męskie”) i segregacja pionowa (m.in. efekt płci: „szklany sufit”, „szklane ruchome schody”, „lepka podłoga”) na rynku pracy;
- nierówności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jako efekt płci – *gender wage gap*;
- różnice w aktywizacji zawodowej oraz w poziomie bezrobocia i bezrobocia długotrwałego kobiet i mężczyzn;
- przedsiębiorczość kobiet jako sposób ucieczki przed bezrobociem (w tym bezrobociem długotrwałym) i zagrożeniem bezrobociem oraz dyskryminacyjnymi praktykami w zatrudnieniu.

Opis sektora pracy z perspektywy równości płci

Najważniejsze problemy w odniesieniu do równości płci

Nieodpłatna praca w sferze prywatnej

Gospodarstwa rodzinne stanowią 73,6% wszystkich gospodarstw domowych (93,8% to gospodarstwa jednorodzinne) (*Gospodarstwa...*, 2003)¹. Spośród nich 17,2% to rodziny niepełne, tworzone przez matkę z dzieckiem/dziećmi, a 2,2% – ojca z dzieckiem/dziećmi. Nie ma badań dotyczących pracy i samotnego rodzicielstwa w zakresie korzystania z darmowej lub płatnej pomocy członków dalszej rodziny, sąsiadów, znajomych, instytucji opiekuńczych. Nie wiadomo, w jakim stopniu wszystkie prace wykonują rodzice sami lub z dziećmi.

Podział prac domowych w gospodarstwach osób w związkach

Prowadzone od lat przez Główny Urząd Statystyczny (GUS) i Centrum Badania Opinii Publicznej (CBOS) badania sondażowe (początkowo obejmujące tylko kobiety, obecnie także mężczyzn) potwierdzają, że w rodzinach osób pozostających w związkach to głównie kobiety są obciążone pracami domowymi, np. przygotowaniem posiłków, sprząaniem, praniem, prasowaniem. „Męską sprawą” jest sprawność samochodu i sprzętu domowego oraz wykonywanie prac wymagających dużej siły fizycznej.

Nierówny podział prac w gospodarstwie domowym między kobietami a mężczyznami jest dobrze opisany. Spośród mężczyzn (18–65 lat) pozostających w związkach 21,2% przyznaje, że nie wykonuje żadnych prac w domu w żaden dzień tygodnia (analogicznie kobiety 0,2%) (Duch-Krzystoszek, Titkow, 2006). Według Europejskiego Sondażu Społecznego (dla 17 krajów Europy) wyższe wyniki osiągają w tym zakresie tylko Portugalczycy (56,1%), Grecy (53,5%) i Hiszpanie (34,2%). Największy udział w pracach domowych zgłaszają mężczyźni skandynawscy (3,3% Finów i 2,8% Szwedów nie bierze w nich w ogóle udziału).

Aktywność zawodowa a prace domowe

Aktywność zawodowa kobiet nie zmienia sposobu podziału prac domowych. Zdaniem kobiet, to one zajmują się przygotowaniem obiadów (86,9% aktywnych i 93,6% nieaktywnych zawodowo), zmywaniem (odpowiednio 77,0% i 81,9%), praniem (odpowiednio 94,9% i 94,8%). Nawet gdy mąż jest bezrobotny, jego pracująca w pełnym wymiarze czasu żona wykonuje większość prac domowych.

Opieka nad dziećmi

Ponad 90% kobiet i mężczyzn uważa, że w rodzinie to żona odpowiada za pielęgnację i opiekę nad dzieckiem (Titkow, Duch-Krzystoszek, Budrowska, 2004). Niemal tak samo powszechne jest przekonanie o odpowiedzialności kobiet za profilaktykę zdrowotną i opiekę nad chorym dzieckiem. Ojciec w większym stopniu odpowiada za organizowanie dziecku rozrywki. Opieka nad dzieckiem nie jest wspierana przez rozbudowę sieci żłobków i przedszkoli. Dopiero w 2007 r. pojawiła się idea tworzenia żłobków przy zakładach pracy; istnieje obawa, że tylko tam, gdzie wśród zatrudnionych większość stanowią kobiety. Tylko 5% gospodarstw z dziećmi do 12 roku życia korzysta z opieki żłobka lub przedszkola (mniej rodzin korzysta z usług instytucji opiekuńczych tylko w Grecji – 2%, najwięcej w Szwecji – 49,8%). Opiekę nad najmłodszym pokoleniem w Polsce rodzice dzielą z dziadkami lub starszymi dziećmi. Wycofanie się państwa z udziału w opiece nad dziećmi nie sprzyja przy tej strukturze mentalnej obecności młodych kobiet na rynku pracy, ani ich aktywności zawodowej w starszym wieku.

Ocena prac domowych i prestiż ról kobiecych

Czynności w gospodarstwie domowym, tradycyjnie określane jako „zajmowanie się domem” czy „prowadzenie domu”, w społecznym odczuciu będące domeną kobiet, zdecydowanie są pracą tylko w rozumieniu 57,9% kobiet i 44,8% mężczyzn. Nie uważa ich za pracę prawie co piąty mężczyzna (19,3%) i co dziesiąta kobieta (10,0%), uzasadniając, że czynności domowe wykonywane są dla siebie i bliskich, ponadto są obowiązkiem i nie wiążą się z dużym wysiłkiem fizycznym, ani znaczącym nakładem czasu i energii (uważa tak 50% mężczyzn i 25% kobiet). Powoduje to niski szacunek dla osób wykonujących prace domowe.

Tylko 3,7% kobiet i 4,8% mężczyzn jest zdania, że w naszym społeczeństwie gospodyni domowa cieszy się większym szacunkiem niż kobieta pracująca zawodowo (Titkow, 2003). Natomiast 59,6% kobiet uważa, że większy prestiż jest związany z pracą zawodową, a nie z pracą w domu. Większość zaś mężczyzn (53,7%) jest zdania, że prestiż gospodyni domowej jest taki sam jak

¹ Gospodarstwa domowe nierodzinne to przede wszystkim gospodarstwa jednoosobowe (24,8%), wieloosobowe nierodzinne stanowią 1,6% wszystkich gospodarstw (NSP 2002).

kobiety pracującej zawodowo, w ogóle nie dostrzegając takiej różnicy. Wśród osób będących w związkach prawie co druga kobieta i co trzeci mężczyzna (31%) uważa przerzucenie wykonywania czynności domowych na barki kobiet za ich wykorzystywanie. Konflikty o podział prac domowych, które w co czwartej polskiej rodzinie zdarzają się co najmniej kilka razy w miesiącu, są wyrazem dążeń kobiet do bardziej sprawiedliwego podziału prac w domu w takim samym stopniu, jak wyrazem oporu mężczyzn ich przed podejmowaniem.

Wartość pracy wykonywanej w gospodarstwie domowym

Beata Mikuta (2000) dokonała wyceny pracy w gospodarstwach domowych na podstawie ilości czasu na nią przeznaczanego (5,5 godz. dziennie w miastach i 6,5 godz. na wsi) oraz przeciętnych stawek godzinowych w 25 zawodach odpowiadających funkcjom wykonywanym w gospodarstwie domowym. Wartość prac wykonywanych w domu okazała się porównywalna z wysokością możliwego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej (około 1300 zł). Wartość tych prac powiększałaby – przy jej uwzględnieniu – wartość dochodu narodowego brutto o około 23%.

Pojawiają się propozycje płacenia kobietom za pracę w domu z budżetu państwa, jednak z punktu widzenia równości płci nie jest to rozwiązanie strategiczne. Byłoby to *de facto* utrzymywanie żon przez państwo w zamian za wykonywanie przez nie prac domowych na rzecz mężów i innych członków rodziny, co można określić patriachatem państwowym – kobiety niezależne finansowo od mężów byłyby zależne finansowo od państwa. Tylko idea redystrybucji prac domowych jest jak dotąd jedyną strategią, która może zapewniać większy stopień równości płci. Brakuje polityki, programów i mechanizmów na rzecz realizacji tej strategii w praktyce.

Nieodpłatna praca w sferze publicznej

Nieodpłatna praca w obszarze publicznym jest ujęta prawnie w ustawie z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Zgodnie z nią wolontariusz/wolontariuszka to osoba fizyczna wykonująca świadczenia na rzecz organizacji pozarządowych, organów administracji publicznej i podległych im jednostek dobrowolnie i bez gratyfikacji materialnej. Dane, ukazujące ile pracy nieodpłatnej wykonywanej jest w sferze publicznej, nie są zbierane. Nie ma też kompletnych informacji, czy istnieją różnice między płciami w ilości czasu poświęcanego na wykonywanie tych prac, czy i jak różnią się nieodpłatne prace kobiet od takich samych prac mężczyzn, ani czy możemy mówić o różnicach w typach organizacji, na rzecz których kobiety i mężczyźni działają, w końcu, jaka jest wartość takiej pracy z podziałem na płeć.

Fragmentarycznych danych w tym zakresie dostarczają tylko nieliczne badania sondażowe. Wyniki badań Stowarzyszenia Klon/Jawor pokazują, że odsetek osób zaangażowanych w prace społeczne systematycznie wzrastał od 10% w 2001 r. do 23,2% w 2005 r. i 21,9% w 2006 r.² W roku 2001 r. kobiety częściej niż mężczyźni włączały się w prace o charakterze wolontariatu (w 2001 r. 11,9% kobiet i 8,0% mężczyzn pracowało społecznie). Ostatnio jednak to mężczyźni częściej, niż kobiety, pracują nieodpłatnie. W sumie w jakiegokolwiek prace społeczne zaangażowanych było w 2005 r. 43% mężczyzn i 31% kobiet. Spośród wszystkich wolontariuszy 53% to mężczyźni, jednak badania wskazują, że w grupie wolontariuszy ściślej i dłużej zaangażowanych w działania organizacji większość stanowią kobiety (Gumkowska, 2005).

Płatna praca kobiet i mężczyzn – rynek pracy

We wszystkich 25 krajach Unii Europejskiej wskaźniki zatrudnienia kobiet są niższe niż mężczyzn. W zdecydowanej większości kobiety charakteryzuje także wyższy wskaźnik bezrobocia. Różnica między zatrudnieniem kobiet a mężczyzn jest największa w krajach południa o bardziej tradycyjnej kulturze, takich jak Malta (różnica 40,1), Grecja (28,1), Włochy (24,6), Hiszpania (24,0). Najmniejsze różnice w aktywności zawodowej odnotowywane są w krajach skandynawskich (Szwecja – 4,0; Finlandia – 3,8; Dania – 7,9) i krajach nadbałtyckich (Estonia – 4,9; Litwa – 6,7; Łotwa – 8,3). Różnica w Polsce wynosi 12,1, lokując nas pośrodku tej skali. Małe różnice między płciami w zatrudnieniu w krajach skandynawskich osiągnięto dzięki upowszechnieniu pracy kobiet w niepełnym wymiarze godzin. Jednakże różnice między płciami w wymiarze zatrudnienia (częściowe/pełne) przekładają się na różnice w dochodach, wymiar czasu pracy utrwała także nierówności płci w osiągnięciu wyższych stanowisk.

² Komunikat prasowy stowarzyszenia Klon/Jawor, 28 listopada 2006, Warszawa, www.badania.ngo.pl

Tabela 3.1. Wybrane mierniki aktywności zawodowej ludności w 2005 r. w krajach Unii Europejskiej i w Polsce w grupach płci

Wybrane wskaźniki	Kobiety		Mężczyźni	
	UE(25)	Polska	UE(25)	Polska
Wskaźnik zatrudnienia (liczba pracujących w wieku produkcyjnym w stosunku do liczby ludności w tym wieku – w %)	56,3	46,8	71,3	58,9
Wskaźnik zatrudnienia osób starszych (liczba pracujących w wieku 55–64 lat w stosunku do liczby osób w tym wieku – w %)	33,7	19,7	51,8	35,9
Przeciętny wiek definitywnego odchodzenia z rynku pracy	60,4	57,4	61,4	62,0
<i>Life-long learning</i> (odsetek dorosłych w wieku 25–64 lat uczestniczących w jakiejś formie szkolenia w okresie miesiąca przed badaniem)	11,0	5,4	9,4	4,3
Wskaźnik bezrobocia (osoby w wieku 15–74 lat bez pracy, gotowe do podjęcia pracy i aktywnie jej poszukujące)	9,8	19,1	7,9	16,6
<i>Gender pay gap in unadjusted form</i> (różnica w liczbie godzin pracy pracujących mężczyzn i kobiet w stosunku do liczby godzin pracy pracujących mężczyzn – w %)	UE(25) 15 Polska 10			

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat: EU Labour Force Survey i Europe in Figures – Eurostat Yearbook 2006–2007

Aktywność zawodowa

Wskaźnik aktywności zawodowej to odsetek pracujących i poszukujących pracy w wieku 15 lat i więcej. W roku 2006 aktywnych zawodowo było ogółem 47,1% kobiet i 62,6% mężczyzn³. Niższą aktywność zawodową kobiet w stosunku do mężczyzn obserwujemy we wszystkich grupach wiekowych: największą (ponad 26%) wśród kobiet w wieku 55–59 lat – ze względu na różny wiek emerytalny kobiet i mężczyzn, a także w przedziałach 25–29 i 30–34 lata (ponad 14%) – ze względu na urodzenie dziecka. Najwyższą aktywnością zawodową charakteryzują się kobiety w wieku 35–39 i 40–44 lat (81%) oraz mężczyźni w wieku 30–34 i 35–39 lat (odpowiednio 94% i 93%).

Bierność zawodowa

W roku 2006 52,9% kobiet w wieku 15 lat i więcej była bierna zawodowo (nie wykonywała i nie poszukiwała płatnej pracy), wśród mężczyzn – 37,4%. Większa bierność zawodowa kobiet niż mężczyzn jest związana z tradycyjnym łączeniem kobiet ze sferą prywatną oraz przekonaniem, że za materialny byt rodziny w wyższym stopniu odpowiada mężczyzna. Swoją bierność zawodową obowiązkami rodzinnymi i związanymi z prowadzeniem domu tłumaczy co trzecia kobieta (29,4%) i tylko 4,2% mężczyzn w wieku produkcyjnym. Mężczyźni blisko dwa razy częściej niż kobiety (33,0% i 18,6%) są bierni zawodowo z powodu choroby lub niesprawności. W braku aktywności zawodowej kobiet w wieku produkcyjnym należy poszukiwać źródeł niedostatku kobiet w wieku poprodukcyjnym.

Bezrobocie

Kobietom trudniej jest znaleźć pracę niż mężczyznom: w III kwartale 2006 r. dla kobiet w wieku produkcyjnym stopa bezrobocia wynosiła 14,7%, dla mężczyzn – 12,2% (dla wszystkich kategorii wiekowych do 54 lat). W przedziałach wiekowych 55–59 i 60–65 stopa bezrobocia mężczyzn jest wyższa niż kobiet, co wiąże się z niższym wiekiem emerytalnym kobiet i możliwością ich przechodzenia na wcześniejsze emerytury. Kobiety w większym niż mężczyźni stopniu są zagrożone bezrobociem długotrwałym. Wśród bezrobotnych pozostających bez pracy ponad rok jest 49,1% mężczyzn i 53,3% kobiet. Skutkiem tego bezrobotne kobiety rzadziej niż mężczyźni pobierają zasiłek dla bezrobotnych (6,9% i 8,5%). Aż 75,7% bezrobotnych kobiet jest zarejestrowanych w urzędach pracy (mężczyzn – 72,5%). Świadczy to o mniejszej motywacji kobiet do poszukiwania pracy, spowodowanej ich zaangażowaniem w obowiązki domowe, a także o tym, że rynek pracy jest dla nich dużo trudniejszy. Z drugiej strony mężczyznom kulturowo trudniej przyznać się do braku lub utraty pracy, nie przystaje to bowiem do stereotypu mężczyzny „radzącego sobie” z przeciwnościami i odpowiedzialnego za materialny byt rodziny; może mieć to wpływ na niższą liczbę mężczyzn zarejestrowanych jako bezrobotni.

³ Dane o aktywności zawodowej, bierności, bezrobociu i zatrudnieniu podane na podstawie danych i obliczeń własnych tych danych zawartych w pracy *Aktywność ekonomiczna...* (2007).

Zatrudnienie

Wskaźnik zatrudnienia informuje o odsetku faktycznie pracujących członków danej grupy. W przypadku kobiet w wieku produkcyjnym (18–59 lat) wynosił on w 2006 r. 54,9%, dla mężczyzn w wieku produkcyjnym (18–64 lata) – 66%. Potwierdza to mniejszy udział kobiet w wykonywaniu pracy płatnej.

Segregacja pozioma

Segregacja pozioma to zjawisko dominacji jednej z płci w określonych zawodach, czy działach gospodarki. Najbardziej sfeminizowane są sektory: ochrona zdrowia, opieka społeczna i edukacja, co jest związane z cechami społecznie przypisywanymi kobietom. Najbardziej zdominowane przez mężczyzn jest budownictwo. Zawody sfeminizowane są niżej opłacane w porównaniu z zawodami zdominowanymi przez mężczyzn.

Segregacja pionowa

Im wyższe stanowisko w hierarchii zatrudnienia, tym częściej zajmowane jest przez mężczyzn. Jest to tzw. efekt płci, który łączy się zjawiskami „szklanego sufitu” (niewidzialnej bariery utrudniającej kobietom zajmowanie najwyższych stanowisk, mimo doświadczenia i gotowości ich objęcia), „szklanych ścian” (kobiety częściej pracują na stanowiskach peryferyjnych, pomocniczych, np. sekretarskich, które nie wiążą się z nabywaniem doświadczenia niezbędnego do awansu na stanowiska kierownicze), „lepkiej podłogi” (kobiety pracują w zawodach o niskim prestiżu, niskich zarobkach i niewielkich możliwościach awansu, np. sprzątaczkach) oraz „szklanych ruchomych schodów” (w zawodach sfeminizowanych, gdzie nie brak kobiet gotowych objąć wyższe stanowiska, częściej awansowani są mężczyźni).

Zarządzanie, podejmowanie decyzji i kontrola pozostają głównie w rękach mężczyzn. Na wyższych stanowiskach kierowniczych kobiety stanowią wyraźną mniejszość. W roku 2004 zajmowały o około 40% mniej stanowisk określanych jako wyższe kierownicze⁴, na stanowiskach najwyższych jest ich zaledwie około 2%. Kobiety pracują średnio 3 lata i 8 miesięcy dłużej niż mężczyźni by awansować. Na niższych stanowiskach kierowniczych dysproporcje płci są mniejsze. Kobiety stanowią tam około 1/3 zatrudnionych w sektorze publicznym, w sektorze prywatnym – o około 5% więcej w porównaniu z mężczyznami.

Niewielka liczba kobiet zajmujących stanowiska kierownicze wynika ze stereotypów i je utrwała. „Szklany sufit” jest wyrazem silnego zakorzenienia w społecznej świadomości tradycyjnych przekonań dotyczących kobiet – pracownic jako nieefektywnych, mniej wydajnych i mniej dyspozycyjnych, trudniej podejmujących decyzje, „z natury” predysponowanych raczej do opieki nad domem niż zarządzania przedsiębiorstwami. Tymczasem sprawowanie wysokich stanowisk w hierarchii przedsiębiorstw wiąże się z prestiżem, wysokim poziomem zarobków, a także szerszymi możliwościami realizacji ambicji i rozwoju zawodowego. Działaniem na rzecz bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn na stanowiskach zarządczych będzie można wywierać wpływ na zmianę kultury organizacji i szybsze przeobrażenia stereotypu kobiety-pracownicy.

Płace

Segmentacja rynku pracy sprawia, że wiele kobiet pracuje w nisko opłacanych zawodach sfeminizowanych. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w edukacji wynosiło (I–III kwartał 2006 r.) 99,4% średniej krajowej, w ochronie zdrowia i pomocy społecznej – 81,9% (*Zatrudnienie...*, 2006). Znacznie wyżej lokowały się wynagrodzenia w działach gospodarki zdominowanych przez mężczyzn: górnictwo – 170,3% średniej krajowej, wytwarzanie i zaopatrzenie w energię elektryczną, gaz, wodę – 137,2%, transport – 116,1%. Także wewnątrz poszczególnych działów gospodarki obserwujemy różnice w wysokości wynagrodzenia ze względu na płeć. W edukacji przeciętne wynagrodzenie brutto kobiet w październiku 2004 r. stanowiło 77,5% wynagrodzenia mężczyzn, w ochronie zdrowia i pomocy społecznej – 76,4% (*Struktura wynagrodzeń...*, 2004)⁵. Jedyne dwa działy gospodarki, w których kobiety zarabiały więcej niż mężczyźni to rybactwo (wynagrodzenie kobiet wynosiło 107,0% wynagrodzenia mężczyzn) i budownictwo (108,2%), a więc działy bardzo mocno zmaskulinizowane.

Problem nierówności w wynagrodzeniach między kobietami a mężczyznami jest najbardziej widoczny na wyższych stanowiskach kierowniczych⁶. Z danych GUS wynika, że na takich stanowiskach wynagrodzenie kobiet w dużych i średnich organizacjach wynosiło tylko 63,9% analogicznego wynagrodzenia mężczyzn. Natomiast w małych firmach kobiety zarabiały 91,6% tego, co mężczyźni. Im większe przedsiębiorstwo, tym większe dysproporcje między wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn (tzw. *gender wage gap*). W największych firmach (5 tys. i więcej pracujących)

⁴ Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności PIP w 2005 r.

⁵ W późniejszym opracowaniu GUS *Zatrudnienie...* (2007) dane o wynagrodzeniach nie uwzględniały kryterium płci.

⁶ Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności PIP w 2005 r.

wynagrodzenie kobiet stanowi zaledwie 69,9% wynagrodzenia mężczyzn, w najmniejszych (do 19 osób pracujących) – 99,3%.

Henryk Domański (1992, 2002) wykazał, że nawet przy porównywalnym z mężczyznami doświadczeniu zawodowym, wieku, poziomie wykształcenia, stanowisku i dziale gospodarki, średnie płace kobiet stanowiły trzy czwarte średnich płac mężczyzn. Różnica ta wynika z płci. Ma ona prawdopodobnie szczególne odzwierciedlenie także w sytuacji gospodarstw domowych tworzonych przez osoby tej samej płci, gdzie gospodarstwa tworzone przez dwie kobiety dysponują mniejszymi środkami, niż gospodarstwa prowadzone przez dwóch mężczyzn lub gospodarstwa heteroseksualne. Szczegółowe analizy i badania w tym obszarze jednak nie istnieją.

Organizacje społeczeństwa obywatelskiego

Według badania Stowarzyszenia Klon/Jawor kobiety stanowią 54% zatrudnionych w organizacjach pozarządowych (*Indeks społeczeństwa...*, 2006). W niemal co trzeciej organizacji zatrudniającej płatny personel jedynymi pracownicami są kobiety. Organizacji zatrudniających płatnie tylko mężczyzn jest zaledwie 15%. Jednocześnie 67% mężczyzn to członkowie zarządów. Brak szczegółowych badań w tym obszarze.

Przedsiębiorczość

W roku 2002 wśród pracujących kobiet 24,9% pracowało na własny rachunek (UE(15) 11,4%), wśród mężczyzn – 29,7% (UE(15) 18,8%) (*Kobiety i mężczyźni...*, 2004). W całym okresie transformacji przybyło znacząco więcej kobiet niż mężczyzn pracujących na własny rachunek (odpowiednio 170,9% i 104,3%). W roku 1998 liczba kobiet w tej grupie – poza rolnictwem – była blisko pięciokrotnie wyższa niż w 1985 r., mężczyzn – tylko dwukrotnie (Lisowska, 2006). Kobiety zakładają firmy (często jednoosobową działalność gospodarczą), ponieważ rynek pracy jest dla nich trudniejszy. Dla jednych własna firma jest szansą na skuteczniejszą realizację planów zawodowych (w przypadku bycia zatrudnioną w innej firmie szansa na osiągnięcie stanowiska zarządczego jest znacząco mniejsza), dla innych to ucieczka od bezrobocia (znacząco częściej także długotrwałego).

Firmy kobiet w porównaniu z firmami mężczyzn są mniejsze. Dlatego nie ma kobiet na liście 100 najbogatszych ludzi w Polsce tygodnika „Wprost”. Kobiety w naszym kraju są bardziej przedsiębiorcze niż kobiety w pozostałych krajach Unii Europejskiej, jednak dysproporcje w ilości przedsiębiorstw zakładanych przez kobiety i mężczyzn są znaczne. Kobiety w porównaniu z mężczyznami rzadziej zakładają firmy. Właścicielami utworzonych w 2004 r. jednostek zostali w 59,0% mężczyźni i w 41,0% kobiety.

Wzrost przedsiębiorczości kobiet mogą wzmocnić działania na rzecz eliminacji przeszkód, z którymi w prowadzeniu firmy właśnie one się spotykają. Przeszkody te mają charakter społeczno-kulturowy, związany – poza klasycznym kontraktem płci i stereotypami płci – z poczuciem gorszego traktowania ze względu na płeć przez pracowników, klientów, kontrahentów, urzędników. Likwidacja tych utrudnień stabilizowałaby postawy przedsiębiorcze Polek, przyspieszyłaby rozwój i wzrost stabilności firm oraz miejsc pracy dla właścicieli i ich rodzin, nierzadko w tych firmach zatrudnionych.

Płatna i nieopłatna praca kobiet i mężczyzn w związkach

Wchodząc w dorosłe życie, 62,3% kobiet widziało się w roli osób godzących na równi pracę zawodową z domem, a w takich rolach widziało swoją wybrankę 56,6% mężczyzn. Mimo to połowa kobiet i mężczyzn (60,7% i 52,7%) preferuje partnerski model rodziny, gdzie oboje małżonkowie tyle samo czasu przeznaczają na pracę zawodową, na dom i dzieci (Titkow, Duch-Krzystoszek, Budrowska, 2004). Tradycyjny model rodziny znajduje uznanie wśród 20,1% kobiet i 29,5% mężczyzn. Jeszcze mniejszym poparciem cieszy się taki model, w którym oboje pracują, żona zaś dodatkowo zajmuje się domem i wychowaniem dzieci. Partnerski model pozostaje zatem często tylko w sferze deklaracji. Dane na temat głównych zajęć pozostających w heteroseksualnych związkach kobiet i mężczyzn (18–65 lat) pokazują znaczące różnice płci w wykonywanej pracy (badania dla związków jednopłciowych w tym zakresie nie istnieją).

W polskich małżeństwach, podobnie jak w innych krajach Europy, mężczyźni częściej pracują zawodowo i spędzają w pracy więcej godzin (tygodniowo 50 godz., kobiety – 43 godz.) (Duch-Krzystoszek, Titkow, 2006). Poświęcają oni więcej czasu na dojazdy do pracy, częściej pracują w weekendy, wieczorami, w nadgodzinach. Co piąta kobieta w związku nie wykonuje żadnej płatnej pracy.

Podział pracy w małżeństwach ma swój wyraz, z jednej strony, w budżetach czasu kobiet i mężczyzn (*Badanie budżetu...*, 1999; Titkow, Duch-Krzystoszek, Budrowska, 2004), z drugiej zaś w posiadanych dochodach (Duch-Krzystoszek, Titkow, 2006). Budżety czasu tak sporządzane przez GUS, jak i szacowane na podstawie badań ankietowych niezmiennie wykazują, że kobiety

spędzają przy pracy więcej czasu niż mężczyźni, więcej czasu poświęcają na pracę nieodpłatną oraz że mają mniej niż mężczyźni czasu wolnego.

Drugą konsekwencją niekorzystnego dla kobiet społecznego podziału pracy w małżeństwach są posiadane dochody. W Polsce 22% mężatek w wieku 18–65 lat nie posiada żadnych dochodów własnych (takich mężów jest 4,8%). Dochody 41% kobiet stanowią niewielką część budżetów domowych i tylko 24,0% kobiet ma dochody bliskie swoim mężom. Jest to wyraźne zagrożenie dla samodzielności finansowej kobiet, szczególnie w przypadku rozstania lub śmierci utrzymującego gospodarstwo domowe partnera. Jednocześnie w społeczeństwie wyraźnie rośnie akceptacja dla pracy zawodowej kobiet.

Przyczyny nierówności płci

Główną przyczyną nierówności w tym obszarze są stereotypy płci, czyli przyjmowane za prawdziwe, kulturowo zdefiniowane przekonania dotyczące:

- predyspozycji: kobiety są „z natury” predysponowane do prac o charakterze opiekuńczym, mężczyźni zaś do prac technicznych i wymagających siły fizycznej;
- cech charakteru: kobiety są „z natury” uległe, współpracujące, skrupulatne, natomiast mężczyźni – dominujący, łatwo podejmujący decyzje, nastawieni na sukces i rywalizujący. Takie przekonania wyznaczają mężczyźni rolę zarządzającego (w domu sprawującego pieczę nad całością, w pracy – szefa), a kobiecie – wykonawczynie („strażniczki ogniska domowego”, zajmującej stanowiska poboczne w pracy zawodowej);
- priorytetów i powinności: obszar pracy domowej jest ważniejszy dla kobiet, praca zawodowa dla mężczyzn;
- wartości pracy: mężczyźni są twórczy, kobiety zaś odtwórcze. Takie przekonanie nakazuje niżej cenić pracę kobiet, a wyżej mężczyzn i w gospodarstwie domowym, i w zatrudnieniu (często praca kobiet w domu jest wręcz niepostrzegana jako praca).

Ramy prawne i instytucjonalne

Konstytucja

Ogólnie sformułowana zasada równości praw kobiet i mężczyzn zapisana w Konstytucji RP w art. 33 ust. 2 gwarantuje równość kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu, dostępie do awansów, wynagrodzeniach za pracę jednakowej wartości.

Kodeks pracy

Wskutek przystąpienia Polski do Unii Europejskiej w polskim prawie pracy znalazły się zapisy wszystkich 8 dyrektyw dotyczących równości płci w zatrudnieniu. Zasada równości w pracy i zakaz dyskryminacji są wyrażone w podstawowych zasadach prawa pracy (art. 112 i art. 113), skonkretyzowane w rozdziale IIa „Równe traktowanie w zatrudnieniu” (art. 18^{3a}–art. 18^{3c}). Określają one m.in. kategorie osób szczególnie narażonych na nierówne traktowanie – nakazują równość traktowania pracowników (art. 18^{1a} §1), definiują pojęcie równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3a} §2), dyskryminacji bezpośredniej (art. 18^{3a} §3), pośredniej (art. 18^{3a} §4), zezwalają pracodawcom na stosowanie praktyk dyskryminacji pozytywnej (art. 18^{3b} §3), wskazują konkretne obszary obowiązywania zasady równości (art. 18^{3a} §1), formułują zasadę jednakowego wynagrodzenia za taką samą pracę lub za pracę o jednakowej wartości (art. 18^{3c} §1), definiują pojęcie pracy o jednakowej wartości (art. 18^{3c} §3) i pojęcie jednakowego wynagrodzenia (art. 18^{3c} §2), przesuwają na pracodawcę ciężar dowodowy w sprawach o dyskryminację (art. 18^{3b} §1), zaliczają do dyskryminacji molestowanie (art. 18^{3a} §5) i molestowanie seksualne (art. 18^{3a} §6).

Dział ósmy Kodeksu pracy „Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem” przedstawia nie tylko wiele uprawnień kobiet będących w ciąży i posiadających małe dzieci, ale także uprawnienia obojga rodziców w zakresie urlopu macierzyńskiego i wychowawczego – co jest szczególnie ważne dla praktyki równości płci w Polsce (art. 180 §5, art. 183, art. 186, art. 180 §3, art. 1891).

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 1 maja 2004 r.) zawiera zapisy zakazujące dyskryminacji m.in. ze względu na płeć i orientację seksualną w pośrednictwie pracy (art. 19.6, art. 36.4), zapewnia też równość w korzystaniu z poradnictwa zawodowego (art. 38.2) i kierowaniu na szkolenia (art. 40.6) oraz zakazuje pracodawcom formułowania wymagań dyskryminujących kandydatów do zatrudnienia lub przygotowania zawodowego (art. 36.5). Ustawa ustala kary grzywny dla pracodawców (min. 3 tys. zł) za odmowę zatrudnienia lub objęcia przygotowaniem zawodowym ze względu na ww. przesłanki (art. 123) oraz dla osób prowadzących agencje zatrudnienia, stosujących dyskryminację (art. 121).

Stosowanie prawa pracy

Kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy sprawuje Państwowa Inspekcja Pracy (PIP), podległa bezpośrednio Sejmowi RP, a sprawy sporne między pracownikami a pracodawcami rozstrzygają sądy pracy. Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności PIP nie zawiera danych pozwalających stwierdzić, w jakim stopniu prawa pracownicze (inne niż rodzicielskie) są łamane w odniesieniu do kobiet, a w jakim do mężczyzn. Nie można też stwierdzić, czy i w jakim stopniu obie płcie korzystają z obrony swoich praw pracowniczych za pośrednictwem PIP, ponieważ dane o wynikach kontroli, skargach i wnioskach, sprawach kierowanych do sądów czy poradach nie uwzględniają kryterium płci. Wiadomo jednak, że stale rosnąca liczba skarg o dyskryminację nadal pozostaje niewielka (w 2005 r. było to 747 skarg – niecałe 2,5% wszystkich). Dotyczyły one najczęściej przesłanki wieku, stanu zdrowia i niepełnosprawności, wymiaru czasu pracy, przynależności związkowej, w mniejszym stopniu płci. Dyskryminacja nie była też zazwyczaj głównym motywem skargi, występując obok zasadniczych problemów.

W roku 2005 w Krakowie zapadł pierwszy w Polsce wyrok w sprawie o dyskryminację ze względu na płeć w zatrudnieniu, którego wymowa ma szczególne znaczenie dla praktyki równościowej w naszym kraju – skarżącym, któremu sąd przyznał rację, był mężczyzna. Dotychczas w odczuciu społecznym dyskryminacja ze względu na płeć w zatrudnieniu była traktowana jako tzw. problem kobiet, z którym same powinny sobie poradzić. Tymczasem zarówno kobiety, jak i mężczyźni spotykają się z dyskryminacją. Choć podane w tym rozdziale dane wskazują, że dyskryminacja ze względu na płeć w zatrudnieniu (szczególnie w odniesieniu do kobiet) ma wiele wymiarów i jest dość powszechna, liczba skarg pracowników i pracownic z tego powodu do PIP jest relatywnie niewielka. Wynika to z wciąż niewielkiej świadomości społeczeństwa polskiego w zakresie nierówności płci, niskiej znajomości prawa pracy i sposobów egzekwowania praw oraz obawy przed utratą pracy.

Kodeks rodzinny i opiekuńczy

Kodeks rodzinny i opiekuńczy mówi *expressis verbis* o pracach domowych w rozdziale drugim „Prawa i obowiązki małżonków”, stwierdzając w art. 27, że oboje małżonkowie, zgodnie ze swymi siłami i możliwościami zarobkowymi, mają przyczyniać się do zaspokajania potrzeb rodziny. Obowiązek ten może także dotyczyć, częściowo lub w całości, podejmowania osobistych starań o wychowanie dzieci i na pracy we wspólnym gospodarstwie domowym. Z jednej strony artykuł ten stwierdza, że praca zarobkowa jest dla rodziny ważniejsza niż praca w gospodarstwie domowym, choć wykonywanie tej ostatniej może być alternatywą dla pracy zawodowej.

Kodeks rodzinny nie ustanawia zasady, że prace w gospodarstwie domowym powinny być dzielone między żonę i męża, nawet w sytuacji, gdy oboje zarabiają na utrzymanie rodziny. Z drugiej strony Kodeks nie stwierdza, że istnieje obowiązek wykonywania pracy w gospodarstwie domowym w odniesieniu do jednej, konkretnej płci. Nie ma więc przeszkód natury prawnej, by podział obowiązków domowych został przeorganizowany tak, aby oboje małżonkowie byli w nie włączeni w zrównoważony sposób.

Polityka równych szans

W obszarze pracy nie istnieje w Polsce żadna wyraźna polityka równości płci. Elementy takiej polityki zawiera rządowy projekt polityki prorodzinnej przedstawiony w marcu 2007 r. Koncentruje się on jednak przede wszystkim na godzeniu życia zawodowego i rodzinnego przez kobiety, zawierając m.in. propozycje wprowadzenia telepracy, czyli pracy w domu oraz zwiększenia dostępności i liczebności instytucji sprawujących opiekę nad dzieckiem. Za próbę zabezpieczenia kobiet przed negatywnymi skutkami społecznego podziału pracy należy uznać np. propozycję traktowania kapitału gromadzonego na emeryturę jako majątku wspólnego małżonków, co wzmacnia tradycyjną rolę kobiety i nie niweluje dotychczasowych różnic między płciami w zaangażowaniu w życie rodzinne.

Projekt polityki prorodzinnej nie zawiera natomiast propozycji rozwiązania różnicy, która powstaje między kobietami niepracującymi zawodowo a tymi, które prowadzą działalność gospodarczą. Im bowiem w przypadku urodzenia dziecka nie przysługują żadne świadczenia z tytułu rodzicielstwa, nie są też one zwolnione z odprowadzania comiesięcznych składek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS). Podobnie propozycja stopniowego wydłużania urlopów macierzyńskich z 18 do 26 tygodni jest kontrowersyjna w kontekście równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Projekt nie zawiera mianowicie propozycji obligatoryjnego podziału urlopu macierzyńskiego, ani wychowawczego na oboje rodziców, co znacząco wyrównałoby szanse obu płci, gdyż pracodawcy nie mogliby już robić dotychczasowego rozróżnienia, według którego zatrudnianie kobiety jest mniej opłacalne ze względu na ewentualny urlop macierzyński i wychowawczy.

Dotychczasowe propozycje rządowe nie przyczynią się zatem do zmiany pozycji kobiet na rynku pracy, a przede wszystkim do redystrybucji pracy płatnej i nieodpłatnej. Dopiero przyjęcie perspektywy równości płci, a nie perspektywy pomocy kobietom w odniesieniu do rodziny będzie miało wpływ na skuteczną realizację zasady równości.

Cele polityki równości płci w sektorze pracy

Spółeczny podział pracy obciążający kobiety pracami nieodpłatnymi, a mężczyzn płatnymi, spowodowany jest głęboką nierównością płci i ją reprodukuje. Polityka równości płci w kontekście pracy wymaga działań na rzecz osiągnięcia dwóch celów strategicznych:

- równego podziału prac nieodpłatnych między kobietami i mężczyznami, szczególnie w gospodarstwach domowych;
- równego udziału oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w pracy zarobkowej.

W krótszej perspektywie czasowej polityka społeczna powinna m.in.:

- zapobiegać negatywnym dla kobiet skutkom społecznego podziału pracy (np. przez płacenie przez mężów składki emerytalnej dla pracujących w domu żon, płacenie przez państwo składki emerytalnej kobietom na urloпах wychowawczych, w przypadku rozwodu małżonków – podział kapitału emerytalnego obojga małżonków, bez względu na to, czy kobieta wykonuje też pracę zarobkową);
- ułatwiać obu płciom godzenie życia zawodowego z rodzinnym (np. przez elastyczny dla obu płci czas pracy, rozbudowę sieci opieki instytucjonalnej nad dziećmi).

Decydenci i główni aktorzy

Organy rządu – przede wszystkim Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Departament ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego – monitorowanie i nadzór nad pracami rządu w kwestiach równości płci, a także bieżące monitorowanie powstającego prawa pod kątem równości płci oraz pracy odpłatnej i nieodpłatnej.

Państwowa Inspekcja Pracy – monitorowanie prawa pracy z uwzględnieniem perspektywy płci.

Jednostki Samorządu Terytorialnego – tworzenie lokalnych strategii rozwoju z uwzględnieniem polityki równości płci.

Organizacje pozarządowe – w szczególności organizacje zajmujące się kwestiami przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć w zatrudnieniu oraz organizacje kobiece – udział w konsultacjach społecznych prorównościowych projektów rządowych w dziedzinie pracy, tworzenie rekomendacji dla strony rządowej, dzielenie się dobrymi praktykami działań promujących i wzmacniających równość kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Instytucje rynku pracy – tworzenie lokalnych, regionalnych, krajowych strategii zatrudnienia i rozwoju rynku pracy z uwzględnieniem perspektywy równości płci.

Organizacje pracodawców – udział w konsultacjach społecznych, promowanie prorównościowych rozwiązań jako standardu w przedsiębiorstwach.

Pracownicze związki zawodowe – monitorowanie przestrzegania praw pracowniczych z uwzględnieniem równości płci, lobbowanie u pracodawców wprowadzania zmian tworzących równościowe środowisko pracy.

Jednostki akademickie – prowadzenie analiz i badań diagnozujących zmiany *status quo* w zakresie pracy płatnej i nieodpłatnej, projektowanie prorównościowych rozwiązań i modeli ekonomicznych.

Media – podnoszenie poziomu świadomości społecznej w zakresie równych praw kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu i w rodzinie, podnoszenie świadomości praw pracowniczych i wiedzy o środkach ich egzekwowania.

Wskaźniki polityki równości płci w sektorze pracy

W obszarze pracy nieodpłatnej – wskaźniki segregowane ze względu na płeć:

- rodzaj czynności wykonywanych w gospodarstwie domowym;
- czas pracy w gospodarstwie domowym;
- czas pracy związany z opieką nad dziećmi, osobami niepełnosprawnymi, starszymi;

- czas nieodpłatnej pracy wykonywanej na rzecz osób spoza rodziny i pracy wolontariackiej;
- odsetek kobiet i odsetek mężczyzn przebywających na urloпах wychowawczych.

W obszarze pracy płatnej – wskaźniki segregowane ze względu na płeć:

- współczynnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn;
- stopa bezrobocia kobiet i mężczyzn;
- charakter zatrudnienia (najemny – rodzaj umowy, praca na własny rachunek);
- czas pracy zawodowej (w podstawowym miejscu pracy, prace dodatkowe);
- dochody z pracy zawodowej kobiet i mężczyzn;
- odsetek kobiet i odsetek mężczyzn na stanowiskach różnego szczebla;
- odsetek kobiet i odsetek mężczyzn w poszczególnych branżach gospodarki.

Wnioski i rekomendacje

1. W celu rozpoznania obszarów nierówności płci i monitorowania postępów polityki równościowej:
 - wszystkie statystyki i badania powinny uwzględniać kategorię płci, tak aby ujawniać różnice między kobietami i mężczyznami;
 - upowszechniane statystyki sądów pracy powinny zawierać przedmiot spraw i uwzględniać sprawy o dyskryminację (w toku i rozstrzygnięte);
 - badania przeprowadzane na dużych próbach powinny obejmować kobiety i mężczyzn, a pytania w nich zadawane powinny być kierowane do obu płci bez przyjmowania stereotypowych założeń (np. że drugiej płci dane zjawisko nie dotyczy);
 - w celu monitorowania zmian należy powtarzać pytania w określonych odstępach czasu;
 - należy przeprowadzać badania jakościowe, aby pogłębić zrozumienie mechanizmów powstania niekorzystnego dla kobiet podziału pracy (zwrócić uwagę na dyskryminację, jakiej doświadczają mężczyźni wykonujący prace „kobiece” i kobiety wykonujące prace „męskie”).
2. Należy upowszechniać statystyki i wyniki badań opinii publicznej, aby nierówności płci w wykonywaniu pracy były znane opinii publicznej i uznane za problem społeczny.
3. W obszarze pracy płatnej należy m.in.:
 - upowszechniać wśród pracodawców i osób zatrudnionych wiedzę na temat praw pracowniczych i praktyk dyskryminujących ze względu na płeć;
 - podnosić poziom uświadczenia stereotypów płci i ich szkodliwego wpływu zarówno na położenie kobiet, jak i mężczyzn w zatrudnieniu;
 - upowszechniać wśród pracowników wiedzę o egzekwowaniu praw przez sądy pracy i wspierać osoby skarżące o dyskryminację;
 - uwrażliwiać organy kontrolujące rynek pracy na kwestie dyskryminacji płci (PIP, sędziów orzekających w sprawach pracy);
 - wprowadzić mechanizmy prawne zapobiegające dyskryminacji płci (np. widełki płac na określonych stanowiskach, dyskryminację pozytywną przy obsadzaniu stanowisk).
4. W obszarze pracy nieodpłatnej należy m.in.:
 - promować wzór osobowy mężczyzny wykonującego prace także w domu i sprawującego opiekę nad dziećmi i osobami zależnymi;
 - w ramach pozytywnej dyskryminacji objąć przywilejami opieki nad dzieckiem także mężczyzn (prawo do wykorzystania części urlopu macierzyńskiego wyłącznie przez ojców).
5. Uznając, że za nierówności kobiet i mężczyzn w pracy odpowiadają stereotypy płci i praktyki na nich oparte, należy dążyć do wyeliminowania stereotypu kobiety jako osoby pracującej nieodpłatnie i stereotypu mężczyzny wykonującego prace płatne. Należy promować wzór człowieka – kobiety i mężczyzny – godzących role zawodowe z rolami rodzinnymi i ułatwiać ich godzenie, m.in. przez upowszechnianie elastycznych form pracy i instytucjonalnej opieki nad dziećmi, dostępnych w równym stopniu dla obu płci.

6. Przeciwdziałając wzmocnieniu i replikowaniu stereotypów płci, należy wprowadzać już w szkołach podstawowych elementy edukacji równościowej, promującej niestereotypowe dla dziewczynek i chłopców wybory edukacyjne i role zawodowe.
7. Wiedząc, że elastyczne formy zatrudnienia i praca w niepełnym wymiarze godzin są promowane jako narzędzia godzenia życia zawodowego i prywatnego w szczególności dla kobiet, należy zwrócić uwagę, by także mężczyźni w sposób zrównoważony byli objęci tym rodzajem form zatrudnienia. Elastyczne formy zatrudnienia nie mogą być rozumiane jako formy zatrudnienia wyłącznie dla kobiet, ponieważ wiążą się z niższymi świadczeniami oraz umacnianiem stereotypu kobiety jako osoby funkcjonującej jednocześnie w środowisku domowym (a mężczyzna nie).
8. Uznając, że dochodzenie do równości płci jest procesem długotrwałym, należy łagodzić skutki nierównego podziału pracy między płciami, a w szczególności zadbać, by kobiety pracujące tylko w domu miały zabezpieczone świadczenia emerytalne (małżeński kapitał emerytalny, płacenie składek emerytalnych przez mężów niepracujących zawodowo żon).
9. Wiedząc, że polityka równościowa na poziomie państwa dopiero się rozwija, należy korzystać z eksperckiej wiedzy i doświadczenia organizacji pozarządowych, szczególnie przeciwdziałających dyskryminacji ze względu na płeć w zatrudnieniu, w tym organizacji kobiecych.

Opis dobrych praktyk

Dobre praktyki wypracowywane są przede wszystkim w projektach organizacji pozarządowych. Realizują one działania ze środków pochodzących z funduszy strukturalnych Unii Europejskiej, szczególnie w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS). Są to głównie działania prowadzone w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, Temat G („Godzenie życia rodzinnego i zawodowego oraz ponowna integracja mężczyzn i kobiet, którzy opuścili rynek pracy przez wdrażanie bardziej elastycznych i efektywnych form organizacji pracy oraz usług towarzyszących”) oraz SPO RZL, Działanie 1.6 (Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006, „Integracja i reintegracja zawodowa kobiet”).

Gender Index

Projekt finansowany od 2005 r. ze środków EFS, w ramach IW EQUAL, Temat G. W *Gender Index* zaangażowane są liczne podmioty współdziałające w ramach Partnerstwa na rzecz Rozwoju: Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP) – administrator projektu, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Szkoła Główna Handlowa, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Derm-Service Pologne, Fundacja Feminoteka oraz Międzynarodowe Forum Kobiet.

Projekt dotyczy rynku pracy i dyskryminacji kobiet na rynku pracy. Jego celem jest opracowanie i popularyzowanie efektywnego modelu zarządzania firmą, uwzględniającego politykę równości płci. *Gender Index* koncentruje się na środowisku biznesu, prowadząc działania podnoszące świadomość pracodawców w dziedzinie równości płci, wskazując na wymierne korzyści płynące ze stosowania w przedsiębiorstwach zarządzania różnorodnością: szerszy dostęp do zasobów ludzkich i nowych talentów, wzrost prestiżu firmy, zwiększona efektywność, innowacja i motywacja pracowników.

W ramach projektu został stworzony wskaźnik *gender index*, służący monitorowaniu sytuacji kobiet i mężczyzn w małych i dużych instytucjach, w sektorze prywatnym i publicznym. Nie pozostał on jedynie narzędziem teoretycznym – zastosowano go do przebadania 52 firm biorących udział w I edycji konkursu „Firma Równych Szans”, przeprowadzonego po raz pierwszy w 2006 r. W jego ramach nagrodzone zostały małe i średnie oraz duże przedsiębiorstwa, stosujące najsukceszniejsze rozwiązania w zakresie wprowadzania kwestii równego statusu kobiet i mężczyzn do zarządzania, stwarzające swoim pracownikom i pracowniczkom najbardziej równościowe środowisko pracy. Nagrodzone przedsiębiorstwa otrzymały godło „Firma Równych Szans 2006”.

Innym działaniem jest zaprojektowanie i wdrożenie systemu szkoleniowego z zakresu zarządzania różnorodnością „Zarządzanie firmą równych szans”. Szkolenia przeznaczone są dla kadry menedżerskiej odpowiedzialnej za tworzenie miejsc pracy sprzyjających wykorzystaniu potencjału każdej z zatrudnionych osób i czerpaniu korzyści z różnic indywidualnych. W ramach projektu opracowane zostały ponadto szczegółowe rekomendacje dla Prezesa Rady Ministrów, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (MPiPS), Sejmowych Komisji – Polityki Społecznej, Pracy oraz

Rodziny i Praw Kobiet – w obszarze godzenia życia zawodowego z prywatnym, nieodpłatnej pracy kobiet w domu, praw kobiet w miejscu pracy, a także w zakresie praktycznego wdrażania polityki równościowej, jednak bez uwzględnienia mężczyzn.

Szczególne wartości tego projektu wiąże się ze skierowaniem działań do pracodawców jako podmiotów z realnym wpływem na realizację równych szans kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu. Równość szans przedstawiana jest tutaj nie tyle jako obowiązek natury etycznej, ile jako nowoczesne narzędzie budowania efektywności pracy przedsiębiorstwa, a także jego pozytywnego wizerunku rynkowego. Projekt nie poprzestaje na realizowaniu kampanii promocyjnej związanej z równością płci w zatrudnieniu, lecz zakłada aktywne, praktyczne przekazywanie wiedzy i umiejętności wdrażania zasady równości szans bezpośrednio w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstw. Wydaje się, że takie praktyczne podejście, wskazujące wymierne korzyści płynące z równości i widoczne efekty docenienia różnorodności, jest najbardziej skuteczne przy wprowadzaniu równościowej zmiany w środowiskach biznesowych.

www.undp.org.pl; www.genderindex.pl

Akademia Przedsiębiorczości dla Kobiet

Projekt finansowany ze środków EFS, SPO RZL, Działanie 1.6., realizowany przez Fundację Kobiecą w latach 2006–2007. Dotyczy przeciwdziałania bezrobociu wśród kobiet. Jego celem było zwiększenie motywacji kobiet do zakładania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej lub organizacji pozarządowej jako drogi wyjścia z sytuacji bezrobocia. W ramach projektu zrealizowano w tym zakresie 6 sześciotygodniowych szkoleń. Wzięło w nich udział łącznie 120 bezrobotnych lub poszukujących pracy kobiet z wyższym wykształceniem. Opracowany został program szkolenia odpowiadający na konkretne motywacyjne i praktyczne potrzeby kobiet pozostających bez pracy.

Program szkolenia dostarcza wiedzy z zakresu przedsiębiorczości. Pierwsze dni szkolenia to warsztat genderowy i antydyskryminacyjny, trening asertywności WenDo, trening twórczości, mający na celu zmianę świadomości samych kobiet i przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć, a także zapobieganie postrzeganiu kobiet wyłącznie przez ich funkcje macierzyńskie. Aby dodatkowo podnieść motywację i przełamać negatywny stereotyp kobiety pracownicy, w ramach szkolenia przewidziano spotkania z właścicielkami małych, średnich i dużych firm, które opowiadały o własnych doświadczeniach i dzieliły się wiedzą. Osoby prowadzące zajęcia w ramach szkolenia to przede wszystkim kobiety – specjalistki, które swoim przykładem wykraczały poza stereotyp i wzmacniały motywację uczestniczek.

Zajęcia rozłożono tak, by uczestniczki, które często wcześniej długi czas pozostawały bez pracy, wdobyły się w codzienną rutynę związaną z ponownym podjęciem aktywności zawodowej – zajęcia prowadzone były przez sześć tygodni, we wszystkie dni robocze od godz. 9.00 do 16.30. Jednocześnie uczestniczkom zapewniono obiad, zwrot kosztów podróży i możliwość opieki nad dziećmi na czas zajęć oraz szansę otrzymania dotacji na założenie firmy.

W projekcie „Akademia Przedsiębiorczości dla Kobiet” przeanalizowano społeczny kontekst, w jakim funkcjonują kobiety na rynku pracy. Szkolenie zaprojektowano tak, by dostarczyć nie tylko standardowej wiedzy, ale także wzmocnić poczucie podmiotowości, własnej wartości, przywrócić wiarę we własne możliwości.

www.efka.org.pl/przedsiębiorczosc

Punkty odniesienia

Bank Światowy, „Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?”, http://siteresources.worldbank.org/INTPOLAND/Resources/Gender_report_pl.pdf

Portal NGOs świadczący usługi rynku pracy, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, „1 128 000 bezrobotnych kobiet”, temat miesiąca, luty 2007 r., www.bezrobocie.org.pl

Centrum Praw Kobiet, „Wpływ procesu prywatyzacji na położenie kobiet – kobiety polskie w gospodarce okresu transformacji”, www.cpk.org.pl/pl.php5/on/article/cid/50/id/194

OBOP na zlecenie MPiPS, ze środków EFS, Raport „Aktywność kobiet na rynku pracy”, 2006 r., www.feminoteka.pl/downloads/aktywnosc_kobiet_narynku_pracy_cz1.pdf oraz www.feminoteka.pl/downloads/aktywnosc_kobiet_narynku_pracy_cz2.pdf

Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), *Gender mainstreaming* w projektach, strona o wdrażaniu perspektywy *gender* w projekty, www.gm.undp.org.pl

Koalicja Karat, „Wpływ przystąpienia do Unii Europejskiej na sytuację kobiet na rynku pracy w krajach Europy Środkowej i Wschodniej”, www.karat.org/documents/raportPL0628.pdf

Fundacja „Zadbać o świat”, „ZROBIONE – ZAPŁACONE, czyli praca domowa kobiet – jak ją wynagradzać?”, www.kasakobiet.ngo.org.pl

Koalicja Karat, strona projektu, www.kobietypraca.org

Stowarzyszenie Doradców Europejskich PlinEU, projekt „Kompromis na rynku pracy”, www.pracujacyrodzice.pl

Departament ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji, MPiPS, debata o projekcie polityki rodzinnej Rządu RP z marca 2007 r., www.rodzina.gov.pl/?1,9,253,200704

Literatura

.....

Aktywność ekonomiczna ludności Polski, III kwartał 2006. Informacje i opracowania statystyczne (2007), Warszawa: GUS.

Badanie budżetu czasu 1996 (1999), Warszawa: GUS.

Domański H. (1992), *Zadowolony niewolnik? Studium nierówności między kobietami i mężczyznami w Polsce*, Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.

Domański H. (2002), *Co wiadomo na temat nierówności płci?*, „Res Publica Nowa”, nr 6.

Duch-Krzysztozek D., Titkow A. (2006), *Polka i jej rodzina na tle Europy. Redystrybucja prac domowych: jej uczestnicy i konteksty*, w: H. Domański, A. Ostrowska, P. B. Sztabiński (red.), *W środku Europy? Wyniki Europejskiego sondażu społecznego*, Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.

Gospodarstwa domowe i rodziny (2003), Warszawa: GUS.

Gumkowska M. (2005), *Wolontariat, filantropia i 1%. Raport z badań 2005*, Warszawa: Stowarzyszenie Klon/Jawor.

Indeks społeczeństwa obywatelskiego w Polsce 2005 (2006), Warszawa: Stowarzyszenie Klon/Jawor.

Lisowska E. (2006), *Polki są najbardziej przedsiębiorcze w Europie*, „Nowe życie gospodarcze”, nr 22.

Kobiety i mężczyźni na rynku pracy (2004), Warszawa: GUS.

Kosińska-Dec K. (2007), *Kobieta w biznesie. Raport*, Gdańsk.

Mikuta B. (2000), *Studia nad wartością pracy domowej w mieście i na wsi ze szczególnym uwzględnieniem realizacji funkcji żywieniowej* – praca doktorska, Warszawa: SGGW.

Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności PIP w 2005 roku.

Sprawozdanie okresowe Rzeczypospolitej Polskiej z realizacji postanowień Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych obejmujące okres od stycznia 1995 do 1 października 2003.

Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2004 (2004), Warszawa: GUS.

Titkow A. (red.) (2003), *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.

Titkow A., Duch-Krzysztozek D., Budrowska B. (2004), *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy*, Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.

Zatrudnienie i wynagrodzenie w gospodarce narodowej w I–III kwartale 2006 (2007), Warszawa: GUS.

Mapa problemów

Rozdział na temat edukacji jest pomyślany jako wyraźny alarmowy sygnał: kondycja polskiej edukacji jest zła, szkoła hołduje dziewiętnastowiecznym systemom nauczania i takimż wartościom, jest zamknięta na modernizację, na różnice, obojętna wobec edukacyjnych postulatów włączania tematu i zasad równości płci. Jeśli nie widać bezpośrednich związków między systemem edukacyjnym w Polsce a brakiem tolerancji w życiu publicznym, to głównie dlatego, że Polska jest najbardziej homogenicznym krajem w Unii Europejskiej. Tolerancja w Polsce nie obejmuje osób homoseksualnych, niepełnosprawnych i kobiet, Romów, Żydów i Muzułmanów.

Polityka i praktyka edukacyjna w Polsce nie realizują postulatów równościowych, nie przeciwdziałają starym i nowym formom dyskryminacji „innych”. O ile niepełnosprawni są „niewidoczni”, a dyskryminacja kobiet przybiera postać „naturalnych i tradycyjnych ról płciowych”, o tyle homofobia jest w Polsce zjawiskiem bardzo widocznym.

Modele edukacyjne w Polsce po roku 1945

Po roku 1945 przez kilkadziesiąt lat dominowały w Polsce dwa modele wychowania. Celem pierwszego było kształcenie „bohatera pracy socjalistycznej”, a więc osoby, której optymistyczna wizja świata opierała się na przekonaniu o wartości posłuszeństwa, priorytetu państwa, istotnej roli spokoju społecznego oraz pracy („dla wszystkich”). W socjologii czasem nazywa się ten model „bierno-produkcyjno-antyindywidualistycznym”. Modelem drugim był model „obronno-zachowawczo-roszczeniowy”, według zasady „czy się stoi, czy się leży, tyle samo się należy”. Skutki wychowania na podstawie tego modelu są widoczne po dzień dzisiejszy. Przejawiają się one w postawach bierności, potrzebie paternalizmu, postawach wyuczzonego sprytu, niezbędnego w czasach ekonomicznych braków.

Gdy okres realnego socjalizmu dobiegł końca, pustą przestrzeń po modelach państwowych wypełnił, zawsze obecny w polskiej tradycji, model katolicki. Abstrahując od treści tego modelu, w założeniach ma on jedną cechę, która łączy go z dotychczasowymi modelami państwowymi, mianowicie to, że osoba w nim wychowywana bez względu na płeć (czy to w wieku dziecięcym, czy dorosłym) jest traktowana jako rodzaj budulca, który służy do realizowania przedsięwzięcia znacznie go przerastającego i bardzo odległego w czasie.

W okresie transformacji wyłonił się model „przedsiębiorczo-podmiotowy”. Świadectwo jego pierwotnych kształtów widać w ministerialnym dokumencie *Koncepcja programu kształcenia ogólnego w polskich szkołach* (lipiec 1991). Rezygnując z rygorystyczno-scjentystycznego podejścia, opowiada się ona w swoich założeniach za typem człowieka, który ma służyć nie jako budulec jakiegoś przedsięwzięcia ideologicznego, wychowawczego czy naukowego, lecz ma być celem przedsięwzięć wszelakich, „nie wiedza naukowa, ale uczeń jako człowiek w procesie rozwoju ma stać się zasadniczym punktem odniesienia przy konstruowaniu programu i doborze treści kształcenia”. W praktyce oznacza to, że odtąd nie uczniowie i nie uczennice mają się dostosowywać do programu, który „obiektywnie wynika” ze stanu wiedzy o świecie, ale zawarty w programie wybór wiadomości ma być tak dokonywany, a całość programu tak skonstruowana, aby kształcenie najlepiej służyło ich rozwojowi.

Bardzo ogólnie kierunki zmian, jakie wprowadza pierwsza w okresie transformacji reforma, można nazwać zmianami w duchu humanizacji, indywidualizacji i liberalizacji nauczania. Jej celem miała być eliminacja podejścia totalnego w nauczaniu (jeden program, jeden podręcznik). Spójność zróżnicowanych programów i podręczników miały zapewniać „minima programowe”. Ta pozornie tylko formalna zmiana w konstrukcji samego nauczania jest utrzymywana do dziś. Nauczyciele i uczniowie cieszą się dużą ofertą programów nauczania i podręczników.

Zmiany te mają rzeczywisty wpływ na model samego wychowania. Jednak z punktu widzenia wytycznych Unii Europejskiej w ramach *gender mainstreaming* zmiany te są niewielkie i w przeważającej mierze niekorzystne. Polska szkoła przestała mieć co prawda charakter ideologiczny, jednak wraz z potępieniem socjalizmu pojawił się silny zwrot w kierunku wartości konserwatywnych i narodowo-religijnych. W podręcznikach do historii, prezentujących powojenne dzieje Pol-

ski i potępiających socjalizm, nie wspomina się ani o zjawisku masowego wejścia kobiet na rynki pracy, ani o ogromnym wzroście poziomu ich wykształcenia, ani o socjalnej pomocy państwa – darmowe żłobki, przedszkola, służba zdrowia, zorganizowany czas wolny dzieci, które miały fundamentalne znaczenie dla emancypacji kobiet. Hasło równouprawnienia kobiet jest traktowane jako jedno z propagandowych haseł socjalizmu, ma więc negatywną konotację.

W roku 1993 wprowadzono religię do szkół i jako jej alternatywę – etykę. O ile jednak Kościół bez trudu znalazł tysiące katechetów/katechetek do jej nauczania (w samej Warszawie jest ich ponad 1000), o tyle uniwersytety nie mogły „wyprodukować” odpowiedniej liczby etyków, którzy mogli być rekrutowani tylko z absolwentów wydziałów filozofii, z kolei dyrekcje nie alarmowały władz, że lekcje etyki praktycznie nie odbywają się. Wokół szkoły i jej reformy pojawiły się dyskusje nasączone nowym, religijnym duchem, np. w „Znaku” (nr 436), gdzie znajduje się zapis jednej z nich propagujący dość absolutystyczny typ wychowania, z całym jego specyficznym asortymentem problemów („Jak rozmawiać z dziećmi o cierpieniu”, „o nauczycielskiej świętości” i „pokornym posłannictwie”, o absolutnych wartościach, które winny być przedmiotem wychowawczego trudu itd.).

Rok 1999 to kolejna reforma organizacyjna i programowa polskiego szkolnictwa. Ministerstwo Edukacji Narodowej utworzyło naonczas zestaw podręczników i określiło zasady jego funkcjonowania. Do zestawu podręczników szkolnych mogły być wpisane książki, które spełniają wymóg zgodności z podstawami programowymi kształcenia zawartymi w stosownych rozporządzeniach, z Konstytucją RP i konwencjami ratyfikowanymi przez Polskę: Konwencją Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, Konwencją Praw Dziecka oraz Konwencją w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, której artykuł 5 głosi, że: „Państwa-Strony podejmą wszelkie odpowiednie środki, aby: zmienić społeczne i kulturowe wzorce zachowań mężczyzn i kobiet w celu likwidacji przesądów i zwyczajów oraz wszelkich innych praktyk, które opierają się na przekonaniu o niższości lub wyższości jednej z płci albo na stereotypach roli mężczyzn i kobiet”.

Wspomniana reforma i nowe programy nie uwzględniają zasad *gender mainstreaming* i zasad demokratyzacji.

Opis obszaru edukacji z perspektywy równości płci

Najważniejsze problemy w odniesieniu do równości płci na podstawie analizy podręczników

Dane związane z polskim systemem oświatowym w kontekście płci są bardzo nikłe. Mamy do dyspozycji te z 1997 r. (Główny Urząd Statystyczny, GUS), które dotyczą wyborów edukacyjnych chłopców i dziewcząt na poziomie edukacji licealnej/zawodowej, oraz te z obszaru szkolnictwa wyższego, a także nakreśloną „piramidę” zatrudnienia w szkolnictwie – od żłobków do szkół wyższych. W rozdziale 3 GUS jest mowa o badaniach, które GUS przeprowadził na przełomie lat 1999/2000 na ten temat. Trudno zdobyć informacje na temat ich wyników, bowiem większość z nich nie jest dostępna ani na stronach internetowych GUS, ani na witrynie ministerstwa. Pewna część danych znajduje się w raporcie sporządzonym przez Centrum Praw *Kobiety w Polsce 2003* i wczesniejszym *Kobiety w Polsce w latach 90.* oraz w raporcie Banku Światowego *Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce. Czy kobiety straciły na transformację?*

Jednym z najbardziej kluczowych problemów w polskiej edukacji są materiały dydaktyczne skierowane tak do młodzieży, jak i do kadry. Na zlecenie Biura Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn w 2005 r. przeanalizowano: 18 programów nauczania historii na poziomie szkoły podstawowej, 27 programów na poziomie gimnazjum i 17 na poziomie liceów, liceów profilowanych i techników¹ (ogólnie ministerialna oferta programów zamyka się w liczbie 62, liczba podręczników przekracza 100).

Na podstawie analizy można stwierdzić, że prócz nielicznych wyjątków, autorzy programów nie przestrzegają zasad *gender mainstreaming*. Większość, czy w zasadzie wszystkie podręczniki szkolne w Polsce w mniejszym lub większym stopniu powielają stereotypy dotyczące ról płciowych, zadań, czy obowiązków kobiet i mężczyzn. Dotyczy to każdego etapu nauczania, już bowiem w książkach polecanych dla grup przedszkolnych czy „zerówkowych” mamy do czynienia z jasno określonymi miejscami obu płci w rodzinie i w społeczeństwie. Babcie o siwych włosach, siedzące w bujanych fotelach z reguły przedstawiane są jako osoby, których jedynymi funkcjami życiowymi są robótki ręczne czy gotowanie. Dziadkowie częściej zajmują się działaniami „na zewnątrz domu”, przy czym ich aktywność również jest niejako pozazawodowa, gdyż przyjmuje się,

¹ Na prośbę Biura Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn analiz dokonała Anna Wołosik (korzystamy w tej części z jej opracowań i publikacji).

Kim są natomiast mężczyźni? „Mężczyźni mają zrozumienie dla spraw świata, chętnie angażują się w problemy swojego otoczenia, w określone dzieło”. „Warto prześledzić wytworzone na przestrzeni długiej historii wzorce zachowań mężczyzny oparte, z jednej strony, na wrodzonych predyspozycjach, z drugiej zaś wynikające z pełnionych funkcji społecznych”. Jakie są to wzorce? Król, wojownik, mędrzec, mag, kochanek, ojciec.

Brak odważnie podejmowanego tematu przemocy

Szczególnie przemocy ze względu na płęć, choć oczywistym jest, że wiele dziewcząt na co dzień doświadcza napastowania seksualnego, musi znosić seksistowskie uwagi i dowcipy na temat seksu. W żadnym podręczniku do języka polskiego nie ma uwag dotyczących wulgaryzmów, języka seksistowskiego, dyskryminującego języka przemocy. Jedynie w nielicznych autorskich programach (do klas licealnych) mówi się o pokonywaniu presji seksualnej, krzywdzie związanej z przedmiotowym traktowaniem człowieka w dziedzinie seksualnej. Nie porusza się tematów związanych z wykluczeniem społecznym, seksualnym, płciowym, rasizmem, antysemityzmem. Jedna z autorek podręczników, w którym poruszone zostały w większym stopniu niż w innych pracach zagadnienia kobiet i mniejszości, otrzymała taką oto recenzję od ministerialnego rzeczoznawcy: Autorka stara się godzić w swoim wykładzie dziejów „interesy” państwa, Kościoła, Żydów – innych „mniejszości”, również kobiet. Wiadomo, obowiązuje zasada „poprawności politycznej”. Robi to wszakże w sposób sztuczny i koniunkturalny.

Nieobecność kobiet

W programie historii do gimnazjum na przestrzeni opisywanych 5 tys. lat kobiety pojawiają się zaledwie kilkakrotnie. Istnieje podręcznik do najnowszej historii Polski (od 1945 r.), w którym nie ma mowy o żadnej kobiecie, i nie ma jej na żadnym zdjęciu. Autorzy innej książki ułożyli listę 167 postaci, które uczeń gimnazjum powinien znać. Wśród nich znalazło się 5 kobiet, a ich wybór był chyba dość przypadkowy, ponieważ są to: Safona, Kleopatra, Jadwiga Andegaweńska, caryca Katarzyna II i Wisława Szymborska. Ale o ich życiu i osiągnięciach niewiele się dowiadujemy.

W podręcznikach nie znajdziemy nic ani na temat codziennej pracy kobiet w gospodarstwie domowym, ani na temat ich pracy w warsztatach rzemieślniczych, manufakturach, fabrykach, biurach i urzędach. Nie poznajemy losów i osiągnięć wybitnych kobiet sprawujących władzę, aktywnych na polu dyplomacji, polityki i gospodarki, odnoszących sukcesy w nauce, sztuce i literaturze. Nie znajdujemy historii kobiet dyskryminowanych, niewolonych, torturowanych, palonych na stosach, zabijanych. W materiałach źródłowych nie zamieszcza się listów, pamiętników, wierszy, zdjęć obrazów i rzeźb będących dziełem kobiet.

O niektórych zdawkowo się wspomina, ale inaczej niż o wybitnych mężczyznach. Mimo że Marysieńka Sobieska jest bardzo znaną postacią, w jednym z podręczników pod portretem całej rodziny Sobieskich z Marysieńką i gromadką dzieci widnieje podpis: „Król Jan III Sobieski z synem”. W podręcznikach mężczyzna jest przedstawiany jako założyciel, przywódca, polityk, wojownik, kapłan, mędrzec; pisze się: „był twórcą i realizatorem”, „stanął na czele”, „zainicjował”, „sukces był jego zasługą”, „odegrał fundamentalną rolę”. W nielicznych biogramach wybitnych kobiet przeczytamy: „kochali ją poddani”, „była dobra i pobożna”, „inteligentna i wykształcona, ale niezbyt urodziwa”, „przyczyniła się”, „za jej panowania”, „zwróć uwagę na biżuterię i wychudłe policzki cesarzowej” (chodzi o cesarżową Teodorę). W biogramach kobiet pojawiają się nie tylko wzmianki o wyglądzie, ale także o życiu seksualnym; pod portretem Katarzyny II widnieje zdania: „Jej słabością byli kochankowie, pod koniec życia niewybredna erotomania starzejącej się cesarzowej przybrała skandaliczny charakter”. O życiu seksualnym słynnych mężczyzn nie przeczytamy nic.

Brak informacji o feminizmie

Feminizm czy informacja o ruchach emancypacyjnych pojawia się w podręcznikach bardzo rzadko. Często natomiast autorzy zestawiają emancypacyjne dążenia kobiet z niekorzystnymi zjawiskami społecznymi, takimi jak zepsucie obyczajów, rozkład rodziny, rozluźnienie więzi. Oto przykład: „Do końca lat siedemdziesiątych wiele postulatów [...] kobiet zostało spełnionych. Dokonała się prawdziwa rewolucja obyczajowa, w wyniku której nastąpiła daleko idąca modyfikacja modelu rodziny oraz systemu oświatowego. Procesowi rozpadu tradycyjnego i powstawania nowego społeczeństwa amerykańskiego towarzyszyło wiele niepokojących zjawisk. Wśród nich wymienia się najczęściej wzrost przestępczości, rozpowszechnienie narkomanii, osłabienie więzi rodzinnych, spadek poczucia odpowiedzialności obywatelskiej oraz zanik samodzielności i przedsiębiorczości”.

Lub: „Przedłużeniem fermentu społecznego w latach siedemdziesiątych był rozwój amerykańskich ruchów feministycznych, słusznie walczących z dyskryminacją zawodową kobiet, ale głoszących nierzadko dość szokujące hasła (np. teza o społecznym, a nie biologicznym uwarunkowaniu płci – «nikt się nie rodzi kobietą»)”.

Wolność kobiet – w oczach autorów większości podręczników – nieuchronnie oznacza rozpad rodziny i dezintegrację społeczeństwa. Jedynie w jednym na wiele podręczników (autorstwa E. Paczoskiej do języka polskiego dla II klasy liceum) znajdujemy takie objaśnienie: „Terminem feminizm określa się dziś bardzo wiele zjawisk o zróżnicowanym charakterze. Po pierwsze – ruch dążący do równouprawnienia kobiet w dziedzinie życia społecznego i politycznego. Po drugie – nowy sposób widzenia miejsca kobiet w dawnej i współczesnej kulturze. Feminizm traktowany poważnie to opcja polityczna albo wyrazista propozycja artystyczna. W polemikach prasowych często jednak przywołuje się tę nazwę tylko jako etykietkę, która może oznaczać np. «babskie gadanie» czy «babskie wariactwo». Wynika z tego, że feministki wciąż mają wiele do roboty”.

Ramy prawne i instytucjonalne

Jakkolwiek Polska w momencie akcesji unijnej zobowiązała się do włączania strategii *gender mainstreaming* do wszystkich obszarów życia społecznego i politycznego, nie ma działań w tym kierunku. Jest to konsekwencja faktu, że *gender mainstreaming* jest narzędziem miękkim, a przez to „nieobowiązkowym”. Jeśli chodzi o sferę edukacji, to prawo wspólnotowe nie zawiera rozwiązań dotyczących ujednoczenia systemów edukacji i oświaty w krajach członkowskich. Podkreśla się tylko wagę i znaczenie edukacji, jej powszechności i dostępności w celu osiągnięcia równości kobiet i mężczyzn we wszystkich obszarach życia.

Preambuła do Ustawy o systemie oświaty w Polsce natomiast w otwarty sposób umacnia stereotypy związane z płcią i prowadzi do wzmocnienia dyskryminacyjnych postaw i zachowań wobec kobiet: „kształcenie i wychowanie powinny respektować chrześcijański system wartości”. To jedyny w całej Unii zapis ustawowy o tak jednoznacznym charakterze (Górnikowska-Zwolak, 2004).

Dla porządku przypomnijmy tylko dwa dokumenty ratyfikowane przez Polskę. Wybrane fragmenty wprost odnoszą się do edukacji i dziewcząt, a także do wychowania akceptującego różnorodność i różnicę.

Deklaracja Pekińska ONZ (1995), w której czytamy, że Państwa-Strony mają obowiązek zapewnić kobietom i dziewczętom pełną możliwość korzystania ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności oraz skutecznie przeciwdziałać łamaniu tych praw i wolności. Mają także obowiązek podjąć wszelkie niezbędne kroki w celu likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet i dziewcząt, jak również usunąć wszelkie przeszkody stojące na drodze do osiągnięcia równości kobiet i mężczyzn z perspektywy kulturowej tożsamości płci (*gender equality*) oraz awansu i uwłasnowolnienia (*empowerment*) kobiet.

W Platformie Działania (także przyjętej w Pekinie) czytamy zaś: „Dziewczęta często traktuje się jako istoty gorsze i społeczeństwo wychowuje je tak, by same siebie stawiały na ostatnim miejscu, co podważa ich poczucie własnej wartości. Dyskryminacja dziewcząt i ich zaniedbywanie w okresie dzieciństwa może zapoczątkować trwającą całe życie eskalację nędzy i wyłączenia z zasadniczego nurtu (*mainstream*) życia społecznego. Należy więc podjąć działania w celu przygotowania dziewcząt do aktywnego, skutecznego i równego z chłopcami przewodzenia w życiu społecznym, politycznym oraz kulturalnym na wszystkich szczeblach. Tendencyjne w podejściu do kulturowej tożsamości płci (*gender-biased*) procesy edukacyjne, w tym programy nauczania, materiały i praktyki dydaktyczne, postawy nauczycieli i stosunki wewnątrz klasy między uczennicami a uczniami wzmacniają istniejącą nierówność związaną z kulturową tożsamością płci (*gender*). Dziewczynki i dziewczęta mogą odbierać od rodziców, nauczycieli, rówieśników i ze środków masowego przekazu rozmaite sprzeczne i zbijające z tropu sygnały dotyczące ich ról związanych z kulturową tożsamością płci. Kobiety i mężczyźni powinni wspólnie z dziećmi oraz młodzieżą pracować nad przełamaniem istniejących stereotypów związanych z kulturową tożsamością płci, uwzględniając prawa dziecka oraz odpowiedzialność, prawa i obowiązki rodziców”.

Polityka równych szans

Polski resort oświaty nie przyjął do tej pory żadnej polityki równych szans poza zamieszczeniem na stronie internetowej informacji o wymogu uwzględniania równości płci w ocenianych podręcznikach.

Cele polityki równości płci w sektorze edukacji

Polityka równościowa powinna zmierzać do „wyrównania szans edukacyjnych dla kariery i rozwoju zawodowego kobiet i mężczyzn”, dostępu do studiów wyższych i studiów podyplomowych, dostępu do tych samych programów nauczania i egzaminów, wyeliminowania stereotypowych tradycyjnych ról kobiet i mężczyzn na wszystkich poziomach nauczania i we wszystkich for-

mach edukacji, równego dostępu do zaawansowanych technologii, równych szans w korzystaniu ze stypendiów i grantów wspomagających uczenie się i podwyższanie kwalifikacji zawodowych” (*ibidem*). Poza tym równościowe cele w edukacji powinny obejmować włączanie do głównego nurtu wszystkich grup marginalizowanych: gejów i lesbijki, mniejszości etniczne, narodowe, osoby niepełnosprawne itd.

Ponadto powinno się zwrócić większą uwagę na treści zawarte w podręcznikach szkolnych i podjąć środki mające na celu eliminację stereotypowego obrazu męskich i kobiecych ról społecznych, patriarchalnej wizji rodziny czy homogenicznego wizerunku polskiego społeczeństwa. W polityce równościowej należy także zwrócić uwagę na fakt, że programy nauczania (i sposób ich realizacji) uzależnione są od płci. Tutaj potrzebna jest świadomość istnienia tzw. ukrytych programów nauczania zarówno ze strony kadry pracującej z młodzieżą, jak i ministerialnych decydentów. Ważną kwestią stać się tu powinny postawy nauczycieli i nauczycielek – one bowiem bezpośrednio wpływają na postawy (równościowe bądź nie młodzieży). Stąd konieczność dodatkowych szkoleń, kursów i warsztatów równościowych dla kadry edukacyjnej.

Kolejnym aspektem polityki równościowej winno być tworzenie niezależnych instytutów badawczych i ośrodków *Gender Studies*. Jednocześnie państwo musi przyjąć na siebie obowiązek (przyjęty wcześniej *de facto* wraz z momentem akcesji) promowania udziału kobiet w nauce i sukcesywnego zwiększania ich reprezentacji w środowisku akademickim.

Ostatni aspekt to udział kobiet w zarządzaniu oświatą. Polityka równościowa z konieczności (znowu obligacje traktatu akcesyjnego) powinna zmierzać do wyrównania liczby kobiet i mężczyzn w oświacie na szczeblach kierowniczych. Mamy tu niestety do czynienia z klasyczną piramidą – na najwyższym szczeblu oświaty (szkolnictwo wyższe) kobiet jest najmniej, w początkowych etapach edukacyjnych (przedszkola, szkoły podstawowe) zaś bardzo dużo. Jest to także związane ze zjawiskiem feminizacji zawodu nauczycielskiego; jego podtrzymywanie i brak polityki, która mogłaby zmienić stan faktyczny, prowadzą do powielania stereotypowych ról płciowych i potwierdzenia tezy, że tam, gdzie jest władza, są tylko mężczyźni.

Osobny problem to całkowita nieobecność osób homoseksualnych w całym obszarze edukacji, ze szczególnym uwzględnieniem władz oświatowych.

Decydenci i główni aktorzy

- Najważniejszą instytucją jest Ministerstwo Edukacji Narodowej, później zaś kolejno: kuratoria, samorządy i szkoły, kadra nauczycielska i samorządy uczniowskie.
- Ważną grupą są ministerialni rzeczoznawcy/ministerialne rzeczoznawczynie, którzy/które dopuszczają programy i podręczniki do szkolnego obiegu.
- W pracach nad przygotowaniem i wdrażaniem strategii *gender mainstreaming* powinny brać udział związki zawodowe nauczycieli/nauczycielek, a także organizacje pozarządowe – zarówno edukacyjne, jak i feministyczne oraz takie, które posiadają ekspertów/ ekspertki z zakresu *gender mainstreaming*.
- Istotna rola uniwersyteckich studiów z zakresu *gender*, gdzie powinny zostać zorganizowane szkolenia antydyskryminacyjne dla nauczycieli/nauczycielek i administratorów/administratorek nauczania.
- Ważną rolę odgrywają wydawcy/wydawczynie książek edukacyjnych, którzy/które, dbając o ich poziom, powinni respektować unijne standardy antydyskryminacyjne i równościowe.
- Istotnym elementem implementacji *gender mainstreaming* będzie korzystanie z dobrych praktyk, tzw. starych krajów unijnych.

Wskaźniki polityki równości płci w obszarze edukacji

Młodzież

Statystyki:

- proporcja dziewcząt i chłopców we wszystkich szczeblach i typach edukacji (przyjęcia do szkół i ukończenie szkół) z uwzględnieniem podziału administracyjnego (młodzież z regionów wiejskich i z miast);
- proporcja przyjęć i na wszystkie kierunki, i specjalizacje, proporcja ich ukończenia.

Dodatkowo:

- ankiety pozwalające określić preferencje edukacyjne chłopców i dziewcząt oraz zmianę programów edukacyjnych, tak by można było w przyszłości uniknąć segregacji zawodowej;
- monitoring wyboru publicznych i niepublicznych szkół wszystkich stopni ze zróżnicowaniem na dziewczęta i chłopców;
- istnienie programów na rzecz rekrutacji i zachęcania młodzieży do dalszego kształcenia – obejmujących sposoby przeprowadzania rekrutacji, dodatkowe działania na rzecz zachęcania niedoreprezentowanej płci na danych kierunkach, oraz działania, publikacje, ulotki, plakaty adresowane do obu płci.

Kadra

Statystyki:

- proporcja kobiet i mężczyzn w zawodzie nauczycielskim – osobne dane dla każdego szczebla edukacyjnego (od żłobków do edukacji pomaturalnej i wyższej);
- proporcje kobiet i mężczyzn na stanowiskach administracyjnych i kierowniczych na wszystkich szczeblach edukacyjnych.

Dodatkowo:

- dane dotyczące płac i prestiżu zawodu nauczycielskiego na wszystkich szczeblach edukacyjnych;
- szkolenia antydyskryminacyjne i równościowe dla kadry zarządzającej, nauczycielskiej, dla wizytatorów/wizytatorek, kuratorów/kuratorek i samorządów (i innych organów prowadzących szkoły).

Programy

- istnienie programów z zakresu równości płci dla: (a) kadry nauczycielskiej, (b) młodzieży, (c) rodziców, (d) kadry zarządzającej, (e) organów prowadzących szkoły;
- istnienie programów *gender studies*;
- istnienie programów profilaktycznych (uzależnienia, przemoc, edukacja seksualna).

Dodatkowo:

- statystyki;
- przeszkolona kadra;
- przeszkolone kuratoria;
- liczba kuratoriów oferujących programy równościowe i profilaktyczne.

Podręczniki

- analiza podręczników szkolnych ze względu na obecność problematyki równości płci, przeciwdziałania marginalizacji grup wykluczanych (mniejszości etnicznych, narodowych, seksualnych).

Zajęcia dodatkowe

Statystyki:

- obecność dziewcząt i chłopców na zajęciach dodatkowych (fakultety, sport);
- dostępność tych zajęć – badania ankietowe wśród młodzieży i rodziców oraz badania infrastruktury.

Dodatkowo:

- działania promujące i zachęcające do udziału w takich zajęciach.

Rodzice

- obecność rodziców z podziałem na płeć w życiu szkoły (rady rodziców).

Dodatkowo:

- badania ankietowe dotyczące zaangażowania rodziców w życie szkoły (wycieczki, organizacja imprez).

Wnioski i rekomendacje

Rekomendacje edukacyjne

Autorzy/autorki programów edukacyjnych i podręczników, jak również wydawcy/wydawczynie powinni/powinny uwzględnić zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn i nie umieszczać w swoich pracach żadnych treści dyskryminujących ze względu na płeć, wiek, rasę, wyznanie oraz orientację seksualną. Nie powinni/powinny wzmacniać stereotypów i utrwalać tradycyjnego podziału ról, krzywdzącego dla kobiet i innych grup defaworyzowanych. Podręczniki powinny odzwierciedlać różnorodność świata społecznego, dając wskazówki, jak radzić sobie z innością. Ministerstwo powinno tę kwestię kontrolować i egzekwować.

Pisząc programy i podręczniki, ich autorzy/autorki, jak również ministerialni/ministerialne recenzenci/recenzentki oraz wydawcy/wydawczynie książek edukacyjnych, powinni/powinny zwracać uwagę na to, aby: (1) nie łączyć rzekomo naturalnych cech płciowych z predyspozycjami zawodowymi, (2) używać żeńskich odmian rzeczowników, w szczególności w odniesieniu do ról społecznych związanych z prestiżem i pozycją w sferze publicznej (dyrektorka, socjolożka, posłanka, prezeska), (3) przedstawiać zrównoważoną pod względem udziału kobiet i mężczyzn wizję historii, (4) rzetelnie informować o ruchach emancypacyjnych, w szczególności o feminizmie, (5) w ćwiczeniach i poleceniach uwzględniać zróżnicowanie płciowe uczniów (męski i żeński rodzaj gramatyczny), (6) uwzględniać różnorodność świata społecznego i w związku z tym „uobecniać” istnienie dzieci z rodzin dysfunkcyjnych czy niepełnych, dzieci niepełnosprawnych, włączać istnienie różnic etnicznych, religijnych, seksualnych, (7) objaśniać, czym jest przemoc, zwłaszcza ze względu na płeć, przemoc domowa oraz molestowanie seksualne (wulgarny język, dyskryminujące uwagi, zły dotyk) i uczyć, jak radzić sobie z takimi zachowaniami, (8) odzwierciedlać różnorodne zacierpnięte z życia osobistego, rodzinnego, zawodowego i społecznego doświadczenia dziewcząt i chłopców, mężczyzn i kobiet z różnych grup etnicznych, wyznaniowych i społecznych, (9) ukazywać zaangażowanie kobiet w życiu społecznym i politycznym, prezentować biografie wybitnych kobiet, udzielając głosu kobietom w materiałach źródłowych (listy, pamiętniki, wiersze).

Rekomendacje dotyczące prawidłowego funkcjonowania systemu edukacyjnego w Polsce

Polski system oświatowy nie przewiduje badań przy użyciu wskaźników wrażliwych na płeć², stąd pierwszą rekomendacją jest przeprowadzenie takich badań na szczeblu lokalnym i krajowym.

Nowa Ustawa o systemie oświaty z 2007 r. przewiduje wprowadzenie mundurków, zwiększenie kontroli nad kuratoriami i dyrektorami szkół, nadanie nauczycielom statusu funkcjonariuszy publicznych, jak również włącza do działania placówek oświatowych program „Tani podręcznik”. Ustawa zmienia tryb wyboru dyrektora szkoły, do tej pory bowiem to samorządy wybierały dyrektora w drodze konkursu, obecnie głos decydujący będzie miał kurator. Drugą istotną zmianą jest wpływ rządu na kuratora – ani samorząd, ani związki zawodowe nie będą odgrywały tu większej roli – w skład gremiów decyzyjnych będą wchodzić przedstawiciele Ministerstwa Edukacji Narodowej i wojewodów. Rekomendujemy zmiany w Ustawie i decentralizację systemu oświatowego, aby wybór kuratorów i kuratorek nie był wyborem politycznym.

Kolejna rekomendacja dotyczy stworzenia programów profilaktycznych z zakresu prewencji przemocy, alkoholizmu, narkomanii. Programy powinny być konsultowane z partnerami społecznymi: środowisko nauczycielskie, specjalistów/specjalistki z danych dziedzin, organizacje pozarządowe. Powinny w nich pojawić się elementy równościowego wychowania, profilaktyka przemocy wobec kobiet i dziewcząt, przeciwdziałanie homofobii i przejawom rasizmu.

Postulujemy monitoring proporcjonalności chłopców i dziewcząt w szkołach publicznych i niepublicznych.

Postulujemy stworzenie apolitycznego centrum kompetencji w zakresie równości płci jako miejsca, w którym będą dokonywane ekspertyzy, oceny i analizy programów nauczania i podręczników pod względem równości płci, konsultacje programów na rzecz tej równości w szkołach.

Opis dobrych praktyk

W krajach Unii Europejskiej znajdziemy wiele przykładów dobrych praktyk w zakresie promowania równego statusu kobiet i mężczyzn w edukacji. Aby przełamać stereotypy, w Niemczech

² Por. oficjalna strona Ministerstwa: <http://www.men.gov.pl>; dział analizy i statystyki.

organizuje się obozy, w trakcie których chłopcy opiekują się zwierzętami, a dziewczęta budują zagrody i pałnki. Od 2001 r. niemieckie władze, przedsiębiorcy, pracownicy nauki, związkowcy i działaczki organizacji kobiecych organizują Dzień Dziewcząt. Dziewczęta, odwiedzając zakłady produkcyjne, instytuty badawcze, redakcje czasopism i stacji telewizyjnych, biura posłów ministrów i kanclerza mają szansę budować śmiało scenariusze życiowe, wolne od ograniczeń tradycji. W Irlandii ukazują się zestawy edukacyjne „Kobiety w historii” i „Dziewczęta w świecie nauki i technologii”. Francuscy nauczyciele chętnie korzystają ze zbeletryzowanych biografii wybitnych kobiet. W Hiszpanii podręczniki promujące równy status ukazują się przy finansowym wsparciu władz. We Francji organizacja kobieca prowadzi „czarny rejestr” podręczników, książek, komiksów, gier i filmów, które role kobiet i mężczyzn przedstawiają w skrajnie stereotypowy sposób. Włoscy wydawcy książek szkolnych dobrowolnie przyjęli swoisty kodeks zasad równościowych, których będą przestrzegać.

W Polsce również mamy kilka dobrych przykładów działań na rzecz zasad *gender mainstreaming*, niestety znacznie mniej niż w Unii Europejskiej i nie na taką skalę.

Konkurs *Diversity* – Motorola Polska

Od 2000 r. krakowskie Centrum Oprogramowania Motoroli organizuje konkurs *Diversity* (Różnorodność) dla uczniów szkół średnich na stworzenie strony internetowej – w 2007 r. po raz pierwszy włączone zostało do konkursu opracowanie również angielskiej wersji strony.

Pomysł konkursu był też połączony z decyzją (także 2000 r.) o zwiększeniu liczby kobiet pracujących na stanowisku inżyniera oprogramowania we wszystkich ośrodkach oprogramowania Motoroli na całym świecie. Widać tu zatem przemyślane działania – bowiem bez dodatkowej zachęty skierowanej wobec dziewcząt trudno sobie wyobrazić, by częściej wybierały one kierunki techniczne po ukończeniu szkół średnich. Motorola przez swój projekt ma szansę, by wpłynąć na edukację także na poziomie licealnym, ponieważ jedną z niepisanych zasad w wielu szkołach jest inne podejście do dziewcząt, a inne do chłopców – chodzi tu o podwójne standardy, które stosuje się wobec obu płci nie tylko na poziomie zachowania, ale także nauki. W konsekwencji mamy dużą liczbę dziewcząt w tzw. klasach o profilu humanistycznym, a za to znikomą w ścisłych. Oczywiście jest to następstwem wcześniejszej edukacji i ukrytego przekazu kierowanego do dziewcząt i chłopców powodującego wzmocnienie zainteresowań „technicznych” i ścisłych wśród chłopców a humanistycznych wśród dziewcząt. Najbardziej dotkliwym następstwem takiego modelowania jest nieobecność kobiet na rynku pracy w zawodach związanych z IT (Technologią informacyjną), z reguły bardzo dobrze płatnych i nie będących w sferze ryzyka, jeśli chodzi o bezrobocie.

Obecnie (2007) odbywa się już szósta edycja konkursu, w której wzięła udział rekordowa liczba młodych ludzi z całej Polski – 2012 osób. Ponad połowę uczestników stanowiły dziewczęta z 250 szkół. Warunkiem udziału w konkursie jest obecność przynajmniej 50% kobiet w zespole projektowym. Celem *Diversity* jest dążenie do przełamania stereotypowo postrzeganego wizerunku osoby na stanowisku inżyniera oprogramowania i pokazania, że zawód ten łączy się z fascynacją pracą oraz możliwością rozwoju zawodowego niezależnie od płci. Projekt Motoroli jest więc niejako połączeniem dwóch ważnych modeli w zarządzaniu ludźmi: włączaniem perspektywy płci (*gender mainstreaming*) oraz zarządzaniem różnorodnością (*diversity management*). Co jeszcze bardziej istotne, oba te modele są postrzegane w Polsce jako przynależne wyłącznie do świata biznesu i ekonomii, tymczasem Motorola pokazuje, że można wykorzystać również w edukacji.

Podręczniki z serii „Świat człowieka” – edukacja humanistyczna na poziomie gimnazjalnym

Na tle omawianych podręczników zdecydowanie wyróżniają się podręczniki gimnazjalne z serii „Świat człowieka” (6 tomów – po dwa do każdej klasy gimnazjum) napisane przez nauczycielki i nauczycieli zespołu szkół Bednarska w Warszawie pod redakcją dr Krystyny Starczewskiej, a wydane przez Wydawnictwo Szkolne PWN. Publikacja została pomyślana tak, by przeciwdziałać stereotypom na wielu poziomach i uwrażliwiać młodych ludzi tak na życie we wspólnocie, jak i na inność. Nawet gdy autorom i autorkom nie udało się znaleźć kobiet w danym okresie historycznym, proponowali ćwiczenia intelektualne pokazujące młodzieży, dlaczego tak się stało. W tomie omawiającym średniowiecze uczniowie i uczennice znajdą tekst poświęcony życiu kobiet i polecenie, by poszukać odpowiedzi na pytanie, dlaczego nie należą one do sfery publicznej i dlaczego kobiety nie mogły w owym czasie pełnić funkcji przypisywanych mężczyznom. To zadanie wywołuje najczęściej dyskusję nad rolami społecznymi nie tylko w średniowieczu, ale także współcześnie.

Najwięcej informacji na temat kobiet, ich historii i działań, także tych emancypacyjnych, młodzi ludzie znajdą w dwóch ostatnich tomach przeznaczonych do klasy trzeciej gimnazjum (*Świat nowoczesny. Od połowy XIX wieku do II wojny światowej* i *Świat współczesny. Od wybuchu II wojny światowej*). W pierwszym z nich znajdziemy cały rozdział poświęcony idei równouprawnienia ko-

biet, gdzie cytowane są obszernie źródła historyczne (fakty, prawodawstwo, obyczaje), literackie (Virginia Wolf i Eliza Orzeszkowa) oraz filozoficzne (John Stuart Mill). Młodzież może poznać dystynkcję natura – kultura, dowiedzieć się, jakie zmiany w obyczajach i prawie musiały zajść, by kobiety mogły zacząć się uczyć, pracować czy uzyskać prawa wyborcze. Osobny podrozdział stanowi historia sufrażystek, jest też sporo ciekawostek na marginesie tego rozdziału dotyczących kobiet w sporcie, seksualności człowieka i edukacji.

W ostatnim tomie z serii „Świat Człowieka” pojawia się aż pięć istotnych wątków antydyskryminacyjnych – idea praw człowieka, idea buntu (m.in. rok 1968 i ruch hipisowski), idea walki z dyskryminacją (obejmująca dyskryminację ze względu na płeć, rasę, orientację seksualną oraz wskazująca na inne rodzaje dyskryminacji), idea globalizacji i idee ekologiczne. Ten tom wydaje się też najbardziej „odważny”, jeśli chodzi o ujęcie problematyki równościowej, zachęca on bowiem nie tylko młodzież, ale również nauczycieli i nauczycielki do dalszych poszukiwań i pogłębiania wiedzy z tej dziedziny. To zresztą niejako wartość dodana tej publikacji – osoby uczące młodzież mogą, często po raz pierwszy w życiu, dowiedzieć się więcej o (nie)obecności kobiet w sferze publicznej, o rozłamie na płeć społeczno-kulturową i biologiczną, a także o towarzyszących temu rozłamowi relacjach władzy między płciami.

Punkty odniesienia

Poniżej przedstawiamy kilka organizacji, których statutowym celem jest promowanie zasad *gender mainstreaming* i szeroko rozumianej równości.

Stowarzyszenie w Stronę Dziewcząt

Stowarzyszenie prowadzi warsztaty dla nauczycielek z zakresu edukacji równościowej. Jego założycielki i członkinie stworzyły pakiet edukacyjny „Dziewczęta i chłopcy – bez lęku, bez uprzedzeń, bez przemocy. Jak sobie radzić z trudnymi uczuciami, dyskryminacją, szykanowaniem i napastliwością w relacjach z rówieśnikami i rówieśniczkami” dostępny on-line. Scenariusze lekcji zawierają wybór tekstów źródłowych i zestawy ćwiczeń dla uczennic i uczniów ze szkół ponadpodstawowych.

www.wstronedziewczat.org.pl

Śląska Strefa Gender

„Równość od przedszkola” to projekt edukacyjny adresowany do nauczycielek i nauczycieli przedszkolnych, realizowany przez koalicję organizacji pod przewodnictwem Stowarzyszenia „Silesia Nostra” oraz nieformalnej grupy „Śląska Strefa Gender”. Partnerami przedsięwzięcia są Centrum Rozwoju Inicjatyw Społecznych CRIS, Centrum Odpowiedzialności Społecznej i Nieformalna Grupa Młodych Kobiet. Projekt jest realizowany w województwie śląskim. W jego ramach prowadzone są warsztaty poświęcone problematyce równouprawnienia kobiet i mężczyzn w kontekście kształtowania ról społecznych, mechanizmów powstawania stereotypów i uprzedzeń oraz istnienia zachowań, cech charakteru uważanych za odpowiednie dla dziewczynek/kobiet i chłopców/ mężczyzn. Oprócz tego organizatorzy otworzyli wystawę fotografii nadesłanych na konkurs „Równość od przedszkola”. Wystawiane prace ukazują sytuacje dotyczące rzeczywistości przedszkolnej oraz zachowań dziewczynek i chłopców w wieku przedszkolnym (w domu, na placu zabaw itp.).

www.gender.pl

Grupa Edukatorów Seksualnych „Ponton”

Nieformalna grupa wolontariuszy/wolontariuszek działających przy Federacji na Rzecz Kobiet i Planowania Rodziny. Podstawowe działania grupy „Ponton” to edukacja seksualna oraz poradnictwo dla młodzieży w sprawach dojrzewania, antykoncepcji i zdrowia reprodukcyjnego. Główne cele grupy: propagowanie rzetelnej wiedzy na temat antykoncepcji i zdrowia reprodukcyjnego; obalanie stereotypów panujących wśród młodzieży dotyczących sfery życia seksualnego; pomoc młodzieży w dotarciu do ludzi i miejsc, w których uzyskają fachową pomoc w nurtujących ją problemach.

www.ponton.org.pl

Fundacja Feminoteka

WenDo to metoda profilaktyki przemocy wobec kobiet i dziewcząt prowadzona tylko przez kobiety i tylko dla kobiet. Fundacja Feminoteka, dzięki dofinansowaniu z holenderskiej fundacji Mama Cash, prowadzi cykl zajęć dla dziewcząt w wieku gimnazjalnym, podczas których uczestniczki mogą nauczyć się, jak poczuć swoją siłę i podnieść poczucie własnej wartości, jak chronić swoje granice fizyczne i psychiczne. Oprócz tego dziewczęta mogą ćwiczyć techniki samoobrony – ciosy, kopnięcia i uwolnienia. Podczas zajęć jest także sporo pracy z głosem, ciałem i postawą. Ważnym elementem jest również współpraca i solidarność w grupie oraz komunikacja bez przemocy.

www.wendo.org.pl; www.feminoteka.pl

Dom Współpracy Polsko-Niemieckiej Gliwice

Warsztaty i minikonferencje poświęcone równości w edukacji na każdym poziomie nauczania. Zajęcia obejmują krytyczne spojrzenie na programy nauczania i podręczniki, uczą podstaw problematyki antydyskryminacyjnej, zapoznają z metodami aktywizującymi, dzięki którym można w atrakcyjny sposób pokazać młodzieży równościowy punkt widzenia. Zajęcia zostały pomyślane tak, by do każdego przedmiotu można było włączyć tę problematykę, ze szczególnym uwzględnieniem godzin wychowawczych i przedmiotów humanistycznych.

www.haus.pl

Towarzystwo Interwencji Kryzysowej

Jeśli chodzi o zajęcia edukacyjne skierowane specjalnie dla chłopców – poza inicjatywą „Mężczyźni na rzecz zmiany” prowadzoną przez Towarzystwo Interwencji Kryzysowej nie ma żadnych danych świadczących o tym, że takie zajęcia się odbywają. Wspomniana inicjatywa to cykl warsztatów przygotowujących do prowadzenia zajęć z młodzieżą męską, mających na celu neutralizację stereotypu wiążącego męskość z agresją i dominacją, a także zwiększenie zaangażowania młodych mężczyzn w działania na rzecz równości płci i sprawiedliwości.

www.crisisintervention.free.ngo.pl oraz www.bezuprzedzen.org

Literatura

- Górnikowska-Zwolak E. (2004), *Polityka równego statusu kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej a równość płci w polskim systemie edukacyjnym*, www.zjazdptp.dswc.wroc.pl/Gornikowska.doc.
Krajowy System Monitorowania Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn. Raporty eksperckie, t.1 i 2 (2006), Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.
- Majewska E., Rutkowska E. (2007), *Równa szkoła. Podręcznik do nauczycieli i nauczycielek*, Gliwice: Dom Współpracy Polsko-Niemieckiej i Fundacja Eberta.
- Mazurkiewicz G. (2005), *Kształcenie dziewcząt i chłopców. Naturalny porządek, nierówność czy dyskryminacja*, Kraków: Centrum Edukacji Obywatelskiej.
- Pankowska D. (2005), *Wychowanie i role płciowe*, Gdańsk: GWP.

Rozdział 5. Zdrowie

Bożena Moskalewicz, Beata Balińska

Mapa problemów

Pytania o zdrowie dotyczą przetrwania, przeżycia, szans na dalsze trwanie życia. Długość życia jest różna w zależności od płci; płeć ogranicza lub rozszerza możliwości przetrwania już od lat niemowlęcych. Zgony przedwczesne, wiek natężenia zgonów, najczęstsze przyczyny śmierci różnicują się w zależności od płci. Chcemy wiedzieć, jak zagrożone jest życie Polek i Polaków oraz czy to zagrożenie jest podobne w pozostałych krajach Unii Europejskiej (UE). Próby wyjaśnienia tych różnic podejmuje medycyna (przyczyny chorobowe), socjologia (przyczyny tkwiące w kulturze, wzorach zachowań, nawet w instytucjach), psychologia (radzenie sobie z problemami życia, poczucie sensu życia, motywacja ku życiu).

Nasuwają się pytania o największe grupy chorób obciążające bilans zdrowia mieszkańców naszego kraju. Najpoważniejsze problemy zdrowotne ujawnią się w analizie przyczyn: niepełnosprawności kobiet i mężczyzn, ich pobytów szpitalnych, odwiedzin lekarza w przychodniach podzielonych według płci pacjentów, nieobecności w pracy pracowników i pracownic z powodu choroby. Znaczna część niekorzystnych zjawisk pojawia się w wieku reprodukcyjnym.

Powraca zatem pytanie o przetrwanie, tyle że zmienia się skala z osobistej na społeczną, pokoleniową. Polakom i Polkom brakuje do pełnego zdrowia poczucia wolności od uzależnień, poczucia braku ograniczeń stawianych przez instytucje medyczne, edukacyjne, prawne. Przedstawimy więc problem nadużywania alkoholu przez mężczyzn, środków psychotropowych przez kobiety, ograniczeń w edukacji seksualnej, leczeniu niepłodności, praktyce legalnego przerywania ciąży.

Dobór danych statystycznych i wyników badań naukowych stanowi dużą trudność, ponieważ istnieją zróżnicowane metody zbierania informacji, analizowania, a nawet postrzegania niektórych problemów i trudno odpowiedzieć na pytania o negatywne skutki zdrowotne interwencji medycznych, przeważnie szpitalnych, niepotrzebnie podjęte operacje, po których nastąpiło pogorszenie stanu zdrowia. Nie wiemy, kto i ile traci na szkodliwych skutkach leczenia w Polsce. Nie wiemy również, czy izolacja społeczna osób o orientacji homoseksualnej powoduje straty zdrowotne, jakie są to straty i czy można ich uniknąć lub je ograniczyć. W tym rozdziale zasadniczą barierą był dostęp do źródeł danych liczbowych i nielicznych prac stosujących podział danych według płci, i takich które stawiają problem równości szans kobiet i mężczyzn w zdrowiu jako cel badawczy.

Opis sektora zdrowia z perspektywy równości płci

Perspektywa demograficzna

W ogólnej liczbie ludności systematycznie zmniejsza się udział dzieci i młodzieży w wieku poniżej 20 lat, natomiast zwiększa się stopniowo udział osób starszych (w wieku 65 lat i więcej). Kobiety stanowią większość, ponieważ na 100 mężczyzn przypada 106 kobiet, ale proporcje płci są różne w kolejnych grupach wieku. Wśród mieszkańców Polski do 30 roku życia na 105 mężczyzn żyje 100 kobiet, następnie do 43 lat utrzymuje się jeszcze nadwyżka liczbowa mężczyzn, natomiast w grupie wiekowej 40–44 lata przewaga liczbowa kobiet zwiększa się gwałtownie (Wojtyniak, Goryński, 2003). Natężenie zgonów mężczyzn w wieku od 35 do 54 lat jest bardzo wysokie, średnia długość życia mieszkańców Polski jest zaś krótsza przeciętnie o 4,4 lata niż mieszkańców Unii Europejskiej. Obecnie długość życia w Polsce jest taka, jaka była w krajach Unii już 10–20 lat temu.

Urodzenia ogółem w 2005 r. stanowiły 360,95 tys., w tym mężczyzn – 182,65 tys., a kobiet – 178,30 tys. Umieralność niemowląt w naszym kraju jest częstsza o 40% niż we wszystkich krajach Unii, mimo poprawy sytuacji w latach 90. ubiegłego wieku. W roku 2005 wskaźniki śmiertelności niemowląt na 100 tys. urodzeń wynosiły 696 wśród chłopców i 585 wśród dziewczynek. Porówna-

nie z rokiem 1970, w którym ten wskaźnik przekraczał 3–4 tys., daje wyobrażenie o dokonanym postępie. Nie zmienia się jednak zwiększone ryzyko zgonu w populacji chłopców, w latach 70. minionego stulecia wyższe o tysiąc, a obecnie o więcej niż sto w porównaniu z populacją dziewczynek (Goryński, Wojtyniak, 2007).

Przeciętna długość życia mężczyzn w 2004 r. wynosiła 70,7 lat, a kobiet – 79,2 lat (*ibidem*). Kobiety mogą oczekiwać ponad 8 lat przeciętnego dłuższego trwania życia niż mężczyźni. Spodziewana długość życia kobiet i mężczyzn wydłuża się we wszystkich krajach Unii Europejskiej i we wszystkich wskaźnik ten jest wyższy dla kobiet niż dla mężczyzn. Ogólna liczba zgonów w Polsce na 100 tys. ludności w 2004 r. wynosiła 952,1, wśród kobiet była poniżej poziomu ogólnego (856,9), a wśród mężczyzn wskaźnik ten był znacznie wyższy (1053,6).

Od lat zdecydowanie najczęstszą przyczynę zgonów stanowią choroby układu krążenia, które powodują 47,9% umieralności w Polsce. Zagrożenie życia mężczyzn i kobiet z powodu chorób układu krążenia jest w naszym kraju większe niż w Unii Europejskiej, ponieważ choroby układu krążenia stanowią w krajach dawnej „piętnastki” 36% zgonów. Wpływ chorób układu krążenia na śmiertelność zmienia się z wiekiem i staje się groźny w wieku powyżej 45 lat dla mężczyzn i 65 lat dla kobiet. Choroby układu krążenia są zdecydowanie częstszą przyczyną zgonów kobiet (53,5% przyczyn śmierci kobiet) niż mężczyzn (42,9% przyczyn zgonów mężczyzn). Jednak po uwzględnieniu większej liczby kobiet w starszych rocznikach i standaryzacji współczynnika zgonów ze względu na wiek, okazuje się jednak, że jest on o 58% wyższy wśród mężczyzn niż wśród kobiet. Choroby układu krążenia znajdują się na dalszym miejscu wśród przyczyn zgonów kobiet w wieku 15–49 lat, niemniej jednak groźna dla kobiet w tym wieku jest wysoka umieralność spowodowana chorobami naczyń mózgowych.

Ponadto wzrasta zagrożenie życia niektórymi nowotworami złośliwymi. Nowotwory są przyczyną największej liczby zgonów kobiet przed 70 rokiem życia. Umieralność z powodu nowotworów – zarówno kobiet, jak i mężczyzn – jest około 20% większa niż w krajach Unii. Najczęstszą przyczyną zgonów kobiet w wieku reprodukcyjnym (15–49 lat) są nowotwory złośliwe. W tej grupie chorób największym zagrożeniem dla życia kobiet w Polsce jest rak piersi, następnie rak szyjki macicy, rak oskrzela i płuca. Umieralność kobiet w wieku prokreacyjnym w Polsce kształtuje się na wyższym poziomie niż w większości krajów Unii Europejskiej. Jest prawie o 50% większa niż w Szwecji i Austrii, gdzie umieralność należy do najniższych w krajach Unii, a niższa niż w krajach nadbałtyckich (Łotwa, Estonia i Litwa) oraz na Węgrzech (Wojtyniak, 2007).

Przedwczesna umieralność, przez co rozumiemy zgony przed 65 rokiem życia, jest spowodowana chorobami układu krążenia, chorobami nowotworowymi, ale także wypadkami i innymi przyczynami zewnętrznymi. Urazy i zatrucia stanowią znaczącą przyczynę umieralności wśród mężczyzn. Z danych za 2000 r. wiadomo, że wśród 25,8 tys. osób, które zginęły z tego powodu, było ponad 19 tys. mężczyzn. Prawdopodobieństwo gwałtownej śmierci mierzone wskaźnikiem na 100 tys. ludności wynosi wśród mężczyzn około 100, a wśród kobiet około 30.

Ryzyko zgonu z powodu wypadków i innych przyczyn zewnętrznych jest w Polsce o 60% wyższe niż w Unii Europejskiej. Poszkodowani w wyniku wypadków drogowych są w naszym kraju znacznie liczniejsi niż w krajach UE: wskaźnik liczby zabitych na 100 wypadków w Polsce wynosi 12 osób, a w Unii – 3,5. Rocznie traci życie w wyniku wypadków drogowych w naszym kraju około 5 tys. ludzi. Z danych zgromadzonych w 2005 r. wiadomo, że wśród śmiertelnych ofiar wypadków drogowych kobiety stanowią tylko 23%.

Inna poważna przyczyna umieralności to samobójstwo. Bardzo złożona i wielowymiarowa jest geneza tego zjawiska, mająca tak biologiczne, jak i psychologiczne i społeczne podłoże. Porównania międzynarodowe umiejscawiają Polskę w grupie krajów o średnim zagrożeniu. Najwyższe wskaźniki samobójstw występują na Litwie, w Rosji, Białorusi, Estonii oraz na Węgrzech. W statystyce samobójstw w Polsce pojawił się fenomen gwałtownego spadku wskaźnika samobójstw w 1981 r. Zdaniem Marii Jarosz (2005, s. 36) „samobójstwo jako zjawisko społeczne należy zatem badać jako efekt dezintegracji społeczeństwa, a nie jako przejaw dezintegracji osobowości samobójcy”. Samobójstwo zakończone śmiercią w 2005 r. popełniło w Polsce 6058 osób, co w przeliczeniu na 100 tys. ludności daje wskaźnik 15,9. W ostatnim dziesięcioleciu struktura płci i wieku (pięciokrotnie częstsze samobójstwa mężczyzn niż kobiet oraz przewaga samobójców w wieku średnim) pozostaje praktycznie niezmienną (*Ludność...*, 2006).

Poczucie zagrożenia, płynące z procesu transformacji ustrojowej, kryzysów i stresów ekonomicznych, stało się ważnym motywem prób samobójczych. Z badań krajowych (Cekiera, 2005) dowiadujemy się, że znaczna liczba osób usiłujących popełnić samobójstwo przejawiała rezygnację, zniechęcenie i poczucie bezsensu. Natomiast te osoby, które ujawniały pozytywny stosunek do takich wartości kulturowych, jak życie, zdrowie czy inne cenione dobra, różniły się znacząco co do płci. Mężczyźni preferowali raczej wartości materialne, witalne i egoistyczne (70% badanych mężczyzn), a dla kobiet większe dobro stanowiły wartości altruistyczne, społeczne i etyczne (Cekiera, 1975).

Młody wiek ofiar samobójstw jest udokumentowany we wszystkich zbieranych rutynowo danych. Gdy skupimy uwagę na grupie wiekowej 15–20 lat, dostrzegamy ewidentną przewagę liczbową chłopców, wśród których samobójstwo jest drugą co do częstości przyczyną zgonu (wśród dziewcząt samobójstwo jest co czwartą przyczyną śmiertelności). W roku 2000 dokonano 5621 zamachów samobójczych, z czego 8% to ofiary w wieku 15–20 lat, a 6% ogólnej liczby samobójstw popełnili 15–20-letni chłopcy (Gmitrowicz, 2005). Szczególnie dużym ryzykiem obciążone są najstarsze grupy wieku, tj. powyżej 60 roku życia. Mężczyźni w wieku podeszłym popełniają samobójstwa częściej niż kobiety w tym samym okresie życia (mężczyźni stanowią 70%, kobiety zaś 30% wszystkich samobójców w wieku podeszłym).

Czynnikami ryzyka są różne formy izolacji społecznej, życie na marginesie rynku pracy, rynku konsumenta, społeczności, a nawet rodziny. Duże znaczenie przypisuje się depresji oraz innym zaburzeniom i chorobom psychicznym w powstawaniu zagrożenia samobójczego u osób w starszym wieku (Binczycka-Anholzer, 2005). W literaturze sygnalizuje się związek zachowań samobójczych z przemocą doznawaną w dzieciństwie. Kobiety, które doświadczyły brutalnej przemocy seksualnej jako dziewczynki, są wystawione na trzykrotnie wyższe ryzyko samobójstwa. Mężczyźni, którzy, będąc dziećmi, doznali długotrwałej przemocy o charakterze seksualnym, są narażeni na od 4 do 11 razy wyższe ryzyko śmierci samobójczej niż mężczyźni, którzy nie doznali w dzieciństwie tego rodzaju przemocy.

Niski udział kobiet w rynku pracy współwystępuje z wysokim wskaźnikiem samobójstw wśród nich. Natomiast rosnący udział kobiet w rynku pracy przyniósł negatywne skutki dla populacji mężczyzn w Stanach Zjednoczonych: częstsze podejmowanie pracy przez kobiety zwiększyło liczbę prób samobójczych wśród mężczyzn (Gibbs, Martin, 1964).

Zaprezentowane różnice w statystykach zgonów samobójczych dotyczące płci są niekorzystne dla mężczyzn. Próby interpretacji sprowadzają się do znacznych różnic w kulturze kobiet i mężczyzn. Kobiety mają większy system społecznego wsparcia i korzystają z niego w sytuacjach kryzysowych częściej niż mężczyźni, a także są bardziej skłonne do poszukiwania profesjonalnej pomocy. Ponadto kobiety wcześniej niż mężczyźni rozpoznają u siebie oznaki kryzysu i słabiej zaprzeczają takim alarmowym sygnałom, jak np. depresja. I wreszcie, kobiety mają bardziej elastyczne (i realistyczne) umiejętności radzenia sobie z problemami, co jest spowodowane spełnianiem przez nie podczas całego życia większej liczby ról w porównaniu z mężczyznami (Stack, 2000).

Perspektywa epidemiologiczna

Wskaźnik zdrowia – Healthy Life Expectancy (HALE) – wykorzystywany w analizach Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) dla wszystkich krajów świata, pokazuje, że obecnie Polacy żyją w zdrowiu przeciętnie 64,3 lat (62,1 mężczyźni i 66,6 lat kobiety), czyli o około 6,1 lat krócej niż mieszkańcy innych krajów UE. Polscy mężczyźni żyją obecnie tak długo, jak mieszkańcy Unii blisko ćwierć wieku temu. W przypadku kobiet różnice są trochę mniejsze, gdyż przesunięcie w czasie wynosi 18 lat.

Choroby układu krążenia

Choroby układu krążenia są główną przyczyną hospitalizacji tak mężczyzn, jak i kobiet. Od 1988 r. zajmują one pierwsze miejsce wśród przyczyn leczenia szpitalnego mężczyzn. Obecnie najczęstsze przyczyny hospitalizacji mężczyzn to według kolejności: choroby układu krążenia, urazy i zatrucia, choroby układu trawiennego, oddechowego oraz nowotwory. Także wśród kobiet nastąpił wzrost częstości chorób układu krążenia jako przyczyny hospitalizacji (około 20%). Dalsze znaczące miejsce w leczeniu szpitalnym kobiet zajmują choroby układu moczowo-płciowego i choroby nowotworowe. Niemniej w 1995 r. choroby układu krążenia były przyczyną hospitalizacji 38% mężczyzn i 19% kobiet w wieku 35–64 lat. Ambulatoryjnie leczy się z powodu chorób układu krążenia około 3 tys. osób rocznie, a 20% z ogólnej liczby leczonych stanowią nowe zachorowania. Przeważnie są to chorzy między 55 a 64 rokiem życia. Najczęstszym powodem leczenia w tej grupie chorób jest choroba nadciśnieniowa, a druga co do częstości to niedokrwienność serca.

W literaturze przedmiotu znajdujemy sugestię rozwinięcia profilaktycznie ukierunkowanego leczenia oraz samowiedzy na temat chorób serca, aby osiągnąć spadek umieralności na chorobę wieńcową (Kopczyński, 1999). Empiryczne dane skandynawskie dowodzą, że ryzyko nagłej śmierci na skutek chorób serca jest najwyższe wśród osób nadużywających alkoholu. Kopczyński (*ibidem*) uważa, że większe umiarkowanie w picciu (bez kultywowania postaw fundamentalistycznych) oraz przezwyciężenie zdecydowanego opilstwa, szczególnie w postaci dipsomańskiej, dość typowej dla mężczyzn w naszym regionie geograficznym, przyniosłoby wielostronne korzyści zdrowotne.

Kolejnym znaczącym czynnikiem ryzyka wystąpienia nadciśnienia tętniczego jest podwyższony ciężar ciała. W populacji polskiej przekraczanie normy należnej wagi jest bardzo częste. Wśród dorosłych Polaków nadwagę przekraczającą 25,0 BMI stwierdza się u 65% mężczyzn i 64% kobiet. Bardziej ryzykowną zdrowotnie otyłość (wskaźnik BMI wyższy niż 30,0) odnotowuje się u 22% mężczyzn i 29% kobiet. Obserwacja dużej grupy pielęgniarek amerykańskich wskazuje na ewidentne powiązanie otyłości i ryzyka śmierci (w tym częstości zgonów z powodu chorób układu krążenia) (Manson i in., 1995). W krajach rozwiniętych dochodzi do racjonalizacji zwyczajów żywieniowych, a więc zwiększenia spożycia tłuszczów roślinnych, warzyw i owoców oraz zmniejszenia spożycia tłuszczów zwierzęcych.

W Polsce dopiero od lat 90. ubiegłego wieku nastąpił odwrót od stosowania nasyconych kwasów tłuszczowych w codziennej diecie. Wykrycie nieznanego wcześniej nadciśnienia tętniczego w grupie mężczyzn – mieszkańców Ochoty w Warszawie – pokazało ewidentną różnicę między kulturą zdrowotną kobiet i mężczyzn. Autorzy kilkuletniej obserwacji występowania nadciśnienia wśród mieszkańców Ochoty wysuwają tezę, że sposobność kontaktu mężczyzn z lekarzem jest ograniczona w porównaniu z kobietami, bowiem męska dezynwoltura czy brak zainteresowania zdrowiem mogą tę sposobność oddalać (Kopczyński, 1999). Zdaniem ekspertów, nadciśnienie tętnicze jest w Polsce kontrolowane na niezadowalającym poziomie: zaledwie 4% mężczyzn i 9% kobiet miało zastosowane prawidłowe leczenie (Rywik, Broda, 1999).

Choroby nowotworowe

Zachorowania na nowotwory złośliwe są zgłaszane do krajowego Rejestru Nowotworów. Według danych zebranych w Rejestrze w 1999 r. zachorowało ponad 100 tys. osób: 55 257 mężczyzn i 51 002 kobiet. Wskaźnik zapadalności standaryzowany według płci zgodnie z rejestrem wyniósł w 2007 r. wśród mężczyzn – 242,4, a wśród kobiet – 171,9 na 100 tys. Prawdopodobieństwo wykrycia nowotworu złośliwego było o 40% wyższe wśród mężczyzn niż wśród kobiet. W latach 1990–1999 nastąpił szczególnie wysoki wzrost zachorowalności w przedziale wiekowym 15–24 lata. Drugim niekorzystnym zjawiskiem było zwiększenie częstości zachorowań kobiet w wieku 45–64 lata na raka płuca i raka sutka.

Umiejscowienia nowotworów są różne dla obydwu płci. Mężczyźni chorują najczęściej na raka oskrzela i płuca (81,7 na 100 tys.), zwiększa się ryzyko zachorowania na raka prostaty (7,1 na 100 tys.), jelita grubego (5,5 na 100 tys.) i pęcherza moczowego (61,1 na 100 tys.). Umiejscowienie nowotworów groźnych dla kobiet to: rak sutka (50,5 na 100 tys.), rak szyjki macicy (6,1 na 100 tys.), rak trzonu macicy (6,1 na 100 tys.) i nowotwór złośliwy oskrzela i płuca (19,5 na 100 tys.).

Choroby infekcyjne

Choroby infekcyjne ponownie ujawniły się w ostatnich latach jako poważny problem zdrowotny. Na miejsce dotychczas opanowanych wchodzi inne, powodowane przez mało chorobotwórcze dotąd drobnoustroje. Odkryto co najmniej 30 nowych chorób infekcyjnych. Wzrosła liczba okoliczności sprzyjających nowym zakażeniom: stosowanie pestycydów, insektycydów i leków przeciwdrobnoustrojowych, promieniowanie ultrafioletowe i skażenie środowiskowe, podróże i migracje ludzi, transport (produkty, ludzie), manewry wojskowe, zabiegi lekarskie, starzenie się ludzi, niestabilność społeczna i polityczna, ubóstwo i niedożywienie, wzrost populacji i jej zagęszczenie, niszczenie lasów (Jeliaszewicz, 1999).

Wobec wielu z chorób zakaźnych nie ma skutecznych metod leczenia lub szczepionki. W konfrontacji ze śmiertelną gorączką krwotoczną, zespołem płucnym wywołanym przez nową odmianę wirusa, zapaleniem wątroby praktyka medycyny jest bezradna. Nowa wiedza, postępy w rozpoznawaniu i leczeniu, upowszechniają się nie dość szybko, aby zapobiec stratom biologicznym spowodowanym przez te choroby. Nie znany wcześniej HIV co roku zwiększa liczbę zakażonych. W Polsce od 1985 r. do końca kwietnia 2007 r. odnotowano 10 853 zakażenia HIV, 1930 zachorowań na AIDS, a 862 osoby zmarły z tego powodu, w tym od 1 stycznia 2007 r. do 31 maja 2007 r. zgłoszono 240 przypadki HIV u mężczyzn i 68 u kobiet, z czego u 62 mężczyzn zdiagnozowano AIDS i u 23 kobiet, 19 mężczyzn i 6 kobiet zmarło zaś z tego powodu. Szacunkowa liczba osób zakażonych HIV jest określana na 20–30 tys.

Według danych skumulowanych do ponad 52% ogólnej liczby zakażeń doszło przez stosowanie narkotyków drogą dożylną. W ostatnich latach obserwuje się wzrost liczby zakażeń inną drogą (73%), przez kontakty seksualne, szczególnie w grupie osób młodych. Liczba kobiet zakażonych HIV wzrasta i aktualnie przekracza 28%. Od 1996 r. osoby zakażone HIV/AIDS mają dostęp do bezpłatnego, specjalistycznego leczenia antyretrowirusowego, którym objętych jest około 2700 osób, w tym ponad 100 dzieci.

Tabela 5.1. Liczba przypadków zgłoszonych w okresie od 1 do 31 maja 2007 r. według płci i wieku

Wiek (w latach)	HIV			AIDS			Zgony		
	M	K	b.d.	M	K	b.d.	M	K	b.d.
niemowlęta	-	1	-	-	-	-	-	-	-
1-14	4	-	-	-	-	-	-	-	-
15-19	2	1	-	-	-	-	-	-	-
20-29	18	3	-	3	2	-	-	-	-
30-39	19	7	-	8	2	-	2	-	-
40-49	5	-	-	1	-	-	-	-	-
50-59	-	-	-	2	-	-	1	-	-
60+	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Brak danych	1	1	1	-	-	-	-	-	-
Razem	50	13	1	14	4	-	3	-	-

Źródło: Państwowy Zakład Higieny

Od maja 2006 r. badania ukierunkowane na wykrycie HIV u kobiet ciężarnych są bezpłatne. Niestety na terenie Polski prowadzi się sporadycznie testowanie kobiet w ciąży na wykrycie wirusa HIV. Obecnie nie ma żadnych programów pilotażowych zajmujących się tym zagadnieniem, co oznacza, że kobiety, które obecnie rodzą w Polsce, nie znają swojego statusu serologicznego w odniesieniu do HIV.

Perspektywa zdrowia publicznego

W słowniku epidemiologii Międzynarodowego Stowarzyszenia Epidemiologów zdrowie publiczne to zorganizowany wysiłek społeczeństwa na rzecz ochrony, promowania i przywracania ludziom zdrowia, a wszelkie programy, świadczenia i instytucje zajmujące się tą problematyką są ukierunkowane na zapobieganie chorobom i potrzeby zdrowotne populacji jako całości. Zła opieka zdrowotna w Polsce nie wiąże się wyłącznie z niewystarczającym finansowaniem systemu przez państwo. Znaczący wpływ na niski poziom tej opieki ma wieloletnia tradycja preferująca kompleksy specjalistyczno-szpitalne na niekorzyść podstawowej opieki zdrowotnej. W miarę umacniania się medycyny wysoko specjalistycznej podstawowa opieka zdrowotna jest spychana na margines systemu. Z aktualnych danych Ministerstwa Zdrowia wiemy, że w Polsce pracuje ponad 70 tys. lekarzy i lekarek specjalistów, w tym niecałe 6 tys. lekarzy i lekarek rodzinnych, którzy, będąc w takiej mniejszości, mają stanowić fundament gmachu medycyny (*Biuletyn...*, 2006). Narzuca się wniosek, że stosunkowo duża grupa lekarzy i lekarek specjalistów dominuje tak liczebnością, jak i prestiżem oraz dostępnością nad zmarginalizowaną przez samo środowisko lekarskie opieką podstawową.

Różnice w stanie zdrowia kobiet i mężczyzn ujawniają się bardzo wyraźnie w wieku reprodukcyjnym i warto je przedstawić szerzej. Zgodnie z definicją przyjętą na Międzynarodowej Konferencji na rzecz Ludności i Rozwoju w Kairze (1994 r.), zdrowie reprodukcyjne zostało określone jako stan dobrego samopoczucia w aspekcie fizycznym, psychicznym i społecznym, a nie wyłącznie brak choroby lub niedomagań, we wszystkich sferach związanych z układem rozrodczym. Oznacza to, że ludzie mogą prowadzić satysfakcjonujące i bezpieczne życie seksualne oraz są zdolni do prokreacji. Z definicji tej wynika prawo dostępu do usług zdrowotnych, zapewniających kobietom opiekę podczas ciąży oraz bezpieczny przebieg porodu, a parom – szansę posiadania zdrowego potomstwa (*Report of the International...*, 1994).

Jednak ograniczenie szczególnej troski państwa tylko do okresu ciąży i macierzyństwa odbija się niekorzystnie na postrzeganiu problemów zdrowotnych kobiet. Dostęp do usług z zakresu zdrowia reprodukcyjnego i seksualnego regulują liczne międzynarodowe akty prawne, których Polska jest stroną. Uwzględniając nadrzędność prawa unijnego względem prawa polskiego, stanowi to szansę, że zarówno prawa seksualne, jak i reprodukcyjne kobiet i mężczyzn w Polsce będą zachowane. Zgodnie z rezolucją Parlamentu Europejskiego dotyczącą praw seksualnych i reprodukcyjnych (2001/2128 INI) zakładamy, że powinny być przestrzegane postanowienia:

- Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, ratyfikowanej w 1948 r.;
- Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych, ratyfikowanego w 1966 r.;
- Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, ratyfikowanego w 1966 r.;
- artykułu 152 Komisji Europejskiej (EC Treaty);
- artykułów 3, 7, 21, 23 oraz 365 Europejskiej Karty Praw Człowieka;

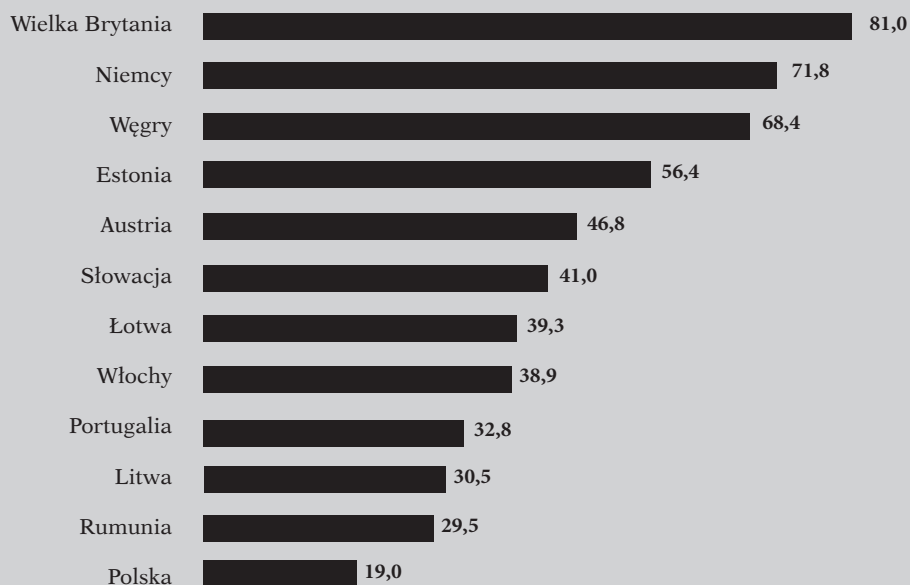
- artykułów 12(1) i 16(1) oraz rekomendacji 21 Konwencji ds. Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji Wobec Kobiet, ratyfikowanej w 1979 r.;
- artykułu 24 Konwencji ds. Dziecka, ratyfikowanej w 1989 r.;
- Deklaracji i Programu Działania Konferencji na Rzecz Ludności i Rozwoju (Kair, 13 września 1994) oraz Głównego Programu Działania tzw. ICPD+5 z 1999 r.;
- Deklaracji Pekinńskiej oraz Platformy Działania IV Światowej Konferencji na Rzecz Kobiet (Pekin, 15 września 1995) oraz dokument FWCW +5 (Nowy York, 10 czerwca 2000);
- rezolucji z 29 września 1994 r. konferencji kairskiej (OJ C 305, 31 października 1994, p. 80) oraz Rezolucji z 4 lipca 1996 r. w odniesieniu do wdrażania Programu Działania konferencji kairskiej;
- rezolucji z 15 czerwca 1995 r. w odniesieniu do uczestnictwa Unii Europejskiej w IV Światowej Konferencji na Rzecz Kobiet (Pekin, 15 września 1995): „Równość, Rozwój i Pokój”, rezolucji z 21 września 1995 r. i rezolucji z 18 maja 2000 r. odnoszących się do postanowień zawartych w Deklaracji Pekinńskiej i Platformie Działania;
- rezolucji z 9 marca 1999 r. o stanie zdrowia kobiet w Unii Europejskiej;
- zawarte w Białej Księdze przygotowanej przez Komisję Europejską, a odnoszące się do zdrowia młodzieży „Nowe wyzwania wobec młodzieży europejskiej” (A new impetus for European Youth) z 21 listopada 2001 r.;
- zawarte w dokumencie Światowej Organizacji Zdrowia: „Definicje i wskaźniki dla planowania rodziny, zdrowia matek i dzieci oraz zdrowia reprodukcyjnego używane przez Biuro Regionalne WHO dla Europy” z marca 1999 r.;
- preżepisu 163 zawartego w tzw. *Rules of Procedure*.

W Unii Europejskiej kobiety i mężczyźni powinni mieć wolność w podejmowaniu osobistych decyzji odnoszących się do ich zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego. Ze szczególną uwagą należy podejść do zdrowia reprodukcyjnego kobiet i dziewczynek, który zależy m.in. od ich stanu edukacji. Ważna jest wiedza o chorobach przenoszonych drogą płciową, w tym profilaktyce HIV/AIDS i profilaktyce HPV. Istotne znaczenie ma wiedza o planowaniu rodziny, która umożliwi kontrolę nad własną płodnością, zapobiega niechcianej ciąży i uczy męzczyzną odpowiedzialności za podejmowane decyzje prokreacyjne i seksualne, co jest kluczowym zagadnieniem w odniesieniu do zdrowia reprodukcyjnego obu płci. Dlatego zaapelowano do rządów państw członkowskich Unii Europejskiej o rozwój narodowej polityki zdrowotnej w odniesieniu do zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego w konsultacji i współpracy z przedstawicielami społeczeństwa obywatelskiego, co powinno zapewnić równy dostęp kobietom i mężczyznom do najlepszej i jakościowo najnowocześniejszej informacji na temat chorób przenoszonych drogą płciową i metod planowania rodziny, zapobiegania niechcianej ciąży ze szczególnym uwzględnieniem pełnych informacji dla młodzieży.

Z dostępnych danych wynika, że w Polsce do najczęstszych zakażeń przenoszonych drogą płciową należą kolejno: zakażenia genitalnymi typami ludzkich wirusów brodawczaka, opryszczki narządów płciowych, nierzeżączkowe zapalenie cewki moczowej, rzeżączka, kiła oraz zakażenie HIV. Kiłę podczas ciąży lub porodu rozpoznano u 70 kobiet w 2005 r. i u 55 w roku 2006. Spada liczba badań serologicznych ukierunkowanych na wykrycie kiły, stwierdzanej u podobnej liczby kobiet w ciąży co w latach, w których liczba porodów była dwa razy większa. Przesiewowe badania serologiczne ukierunkowane na wykrycie kiły ograniczone są w Polsce wyłącznie do kobiet w ciąży i krwiodawców. Brakuje środków finansowych na utrzymanie sprawnie funkcjonującej sieci nadzoru epidemiologicznego, w tym centralnych rejestrów i kartotek. W ostatnich latach pogorszył się dostęp zarówno kobiet, jak i mężczyzn chorych na choroby przenoszone drogą płciową do badań i leczenia (Fenton, Lowndes, 2004).

W Polsce istnieją programy profilaktyki raka szyjki macicy i zakażeń HPV u kobiet zakażonych HIV oraz programy pomocy dla par o różnym statusie serologicznym HIV (kobieta – zdrowa, mężczyzna zakażony HIV) pragnących posiadać potomstwo. Ponieważ w Polsce nie oblicza się większości wskaźników zdrowia reprodukcyjnego rekomendowanych przez WHO, brakuje danych i badań, np. na temat zakresu stosowania poszczególnych metod antykoncepcji. Nieliczne dostępne badania wskazują, że z nowoczesnych metod antykoncepcji (tabletki) korzysta 18–19% kobiet stosujących jakąkolwiek metodę antykoncepcji, tzn. około 50% mniej niż w innych krajach Unii Europejskiej. W raportach autorów zagranicznych Polska jest wymieniana jako kraj, w którym częstość stosowania nowoczesnych metod planowania rodziny jest najniższa w Europie (wykres 5.1).

Wykres 5.1 Częstość stosowania nowoczesnych metod planowania rodziny w wybranych krajach (w %)



Źródło: *World Contraceptive Use 2003*, UN, New York 2004

Jednocześnie prowadzone badania krajowe pokazują (Izdebski, 2007), że zdecydowana większość Polek jest zadowolona ze swojego życia seksualnego, często stosuje antykoncepcję hormonalną oraz opowiada się za edukacją seksualną w szkole. Przedstawione przez autora opinie kobiet na temat zdrowia seksualnego i prokreacyjnego w Polsce różnią się od faktów publikowanych w międzynarodowych badaniach. Według Raportu Komitetu ds. Praw Kobiet i Równości opublikowanego przez Parlament Europejski w 2002 r. nowoczesną antykoncepcję hormonalną (tabletki) stosuje aktualnie w Europie średnio około 65% kobiet. W Polsce, według różnych źródeł, ten rodzaj antykoncepcji stosuje od 19 do 30% kobiet (Niemiec, 2007).

Sytuacja w zakresie edukacji seksualnej w Polsce jest niezadowolająca, często ogranicza się wyłącznie do przekazywania negatywnych aspektów życia seksualnego (niechciana ciąża, zakażenia chorobami przenoszonymi drogą płciową), rzadko wskazując na pozytywne, zdrowotne aspekty życia seksualnego. W ciągu ostatnich 35 lat w Polsce dokonał się niebywały postęp w leczeniu niepłodności. Niestety nie ma badań oceniających zasięg zjawiska niepłodności w naszym kraju, ale według szacunków przyjmuje się, że problemy z rozrodem może mieć ponad milion par. Brakuje również badań dotyczących wpływu problemów niepłodności na zjawiska i procesy demograficzne. Stosowane w leczeniu zaburzeń płodności leki są w Polsce zarejestrowane, ale zasięg ich zastosowania jest niewielki ze względu na barierę cenową. Nie ma również badań epidemiologicznych określających aktualne zapotrzebowanie w zakresie leczenia niepłodności za pomocą technik rozrodu wspomaganego. Czynnikiem ograniczającym dostęp do tych procedur pozostaje bariera finansowa. Szczegółowe dane w tym zakresie nie są znane, nie istnieje również rejestr procedur leczniczych wynikających z niepłodności (Szamatowicz, 2007).

Aktualne statystyki przerwania ciąży w Polsce i w innych krajach Unii Europejskiej pokazują istotny spadek liczby przerwania ciąży od połowy lat 80. XX w. w całym regionie Europy, co znajduje odbicie również w statystykach krajowych. Jedynym oficjalnym źródłem wiedzy na temat liczby przeprowadzonych zabiegów przerwania ciąży w Polsce pozostają coroczne sprawozdania Rady Ministrów z wykonania ustawy z dnia 7 stycznia 1993 r. Od 1994 r. podaje się wskazania, z jakich dokonano zabiegu przerwania ciąży (z powodu zagrożenia życia lub zdrowia matki, zaleceń medycznych odnoszących się do płodu i z powodu ciąży będącej wynikiem czynu zabronionego).

Dane podawane przez WHO ujawniają, że Polska należy do krajów o najniższej liczbie wykonywanych zabiegów przerwania ciąży w Europie. W roku 2005 zarejestrowano 225 zabiegów przerwania ciąży. Zgon kobiety jako następstwo przerwania ciąży zdarza się w Polsce bardzo rzadko, co pośrednio potwierdza małą liczbę wykonywanych zabiegów. Legalna aborcja jest coraz trudniej dostępna w szpitalach publicznych. Nawet kobiety mające prawo do legalnej aborcji, nie mogąc go wyegzekwować, zwracają się do podziemia aborcyjnego. Ostrożne oszacowania wskazują na liczbę ponad 80 tys. nielegalnie przeprowadzonych płatnych zabiegów rocznie (*Raport Federacji...*, 2000).

W Polsce nie prowadzi się badań i nie szuka się odpowiedzi na pytania: kim są kobiety, u których dokonano zabiegu przerwania ciąży (ich wykształcenie, status ekonomiczny itd.), jakie stosowały metody planowania rodziny, jakie były przyczyny decyzji o przerwaniu ciąży. Nie wiemy też, jaki wpływ na prokreację i losy następnych ciąż miał fakt przerwania ciąży. Odpowiedzi na te pytania pozwoliłyby na kreowanie polityki w zakresie zdrowia prokreacyjnego oraz opracowanie programów zmierzających do ograniczenia liczby wykonywanych zabiegów przerwania ciąży w Polsce. Doświadczenie innych krajów, w których liczba przerwania ciąży jest niska, uczy, że jedynym skutecznym sposobem ograniczenia liczby przerwania ciąży jest edukacja społeczeństwa oraz poprawa dostępu do nowoczesnych metod planowania rodziny, promocja metod naturalnych prowadzi zaś do wzrostu liczby ciąż niechcianych.

Alkohol i inne substancje uzależniające

Szacuje się, że rocznie około 30 tys. zgonów mężczyzn w Polsce ma związek z alkoholem: są to śmiertelne wypadki i urazy pod wpływem alkoholu oraz nagła śmierć sercowa (Moskalewicz, Wojtyniak, Rabczenko, 1998). Część tych zgonów spowodowana była zatruciem alkoholowym, uzależnieniem od alkoholu i psychozami alkoholowymi. Z powodu uzależnienia od alkoholu lub psychoz alkoholowych w Polsce leczy się ambulatoryjnie ponad 100 tys. ludzi, natomiast w szpitalach przebywa ponad 20 tys. pacjentów, w większości mężczyzn. Te przyczyny powodują blisko połowę wszystkich hospitalizacji psychiatrycznych mężczyzn, znaczny odsetek leczenia w szpitalach ogólnych i nadto co trzecie wezwanie pogotowia ratunkowego (Moskalewicz i in., 1999).

Dostępne bez recepty leki psychoaktywne – leki nasenne, uspokajające i przeciwbólowe – są coraz szerzej stosowane, także wśród młodzieży. Badania ankietowe na reprezentatywnej próbie 1000 kobiet przeprowadzone w 1992 r. wskazują na częste występowanie wśród kobiet dolegliwości o charakterze psychosomatycznym: bóle głowy, lęk, obniżony nastrój, bezsenność (30–50% badanych). Lekarze rodzinni wypisują recepty na leki psychotropowe, które kupuje i następnie przyjmuje co czwarta kobieta (*ibidem*). Dużej ofercie rynku leków, wspieranej przez reklamę medialną, odpowiada powszechne przekonanie o nieszkodliwości sięgania po tabletki nasenne czy przeciwbólowe. Konieczna jest systematyczna edukacja wprowadzająca racjonalne przyjmowanie leków psychoaktywnych, zapobiegająca ich nadużywaniu.

Niezdolność do pracy według danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

Z danych rejestru zwolnień lekarskich, prowadzonego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) wynika, że w 2005 r. w Polsce chorobowe zwolnienie z pracy uzyskało blisko 5 mln osób. Wśród nich było 650 tys. osób korzystających ze zwolnień z powodu chorób reumatycznych. Interesujące, że dolegliwości reumatyczne jako główny problem zdrowotny deklaruje co czwarta kobieta i co piąty mężczyzna. Na co dzień dolegliwości bólowe kręgosłupa i stawów odczuwa 80% kobiet i 70% mężczyzn, ale na zwolnieniu lekarskim z powodu chorób narządu ruchu było aż 12% pracujących mężczyzn i tylko 9% pracujących kobiet.

Najczęstszą przyczyną absencji chorobowej, mierzoną w dniach zwolnienia lekarskiego, są choroby układu oddechowego – co w skali kraju wynosi prawie 35 mln dni nieobecności w pracy (16,5% ogólnej absencji). Drugą co do częstości przyczyną absencji są choroby układu kostno-stawowego, mięśniowego i tkanki łącznej – blisko 29 mln dni zwolnień lekarskich (14% ogólnej absencji). Przyczyną ponad połowy liczby dni absencji chorobowej są choroby kręgosłupa i grzbietu. Trzecią grupą chorób generującą najwięcej dni zwolnienia z pracy są choroby układu nerwowego, powodujące 21,5 mln nieprzepracowanych dni roboczych (co stanowi 10% ogólnej absencji) (Zalewska, 2007).

Przebyte i/lub trwające choroby, ograniczając w poważnym stopniu funkcjonowanie fizyczne i społeczne chorego, niejednokrotnie kładą kres zdolności zarobkowania. Zakres rzeczywistej (biologicznej) niepełnosprawności tylko w części pokrywa się z niepełnosprawnością orzeczoną przez uprawnionego lekarza. W grupie osób z orzeczoną niezdolnością do pracy przeważają mężczyźni. Coraz częściej wydawane są orzeczenia o niezdolności do pracy do celów rentowych z powodu chorób układu kostno-stawowego. Choroby reumatyczne stanowią ponad 1/4 przyczyn inwalidztwa, a od 1998 r. renty z tego powodu wypłacane są obecnie większej liczbie osób niż z powodu chorób układu krążenia (Wilmowska, 2003). Choroby reumatyczne stanowią poważną grupę chorób przewlekłych, tworzących największe koszty ekonomiczne w skali gospodarki narodowej.

Właśnie wyżej przytoczone częstości zwolnień lekarskich i orzeczonych rent inwalidzkich ujawniają zakres wpływu tych chorób na drastyczne ograniczenie produktywności znacznej grupy osób będących w wieku zdolności do pracy. Przesuwając punkt widzenia ze skali społecznej na indywidualną, dostrzegamy, że chorobie towarzyszą doznania bólowe i postępująca niezdolność do poruszania się na większą odległość, poruszania się w domu, a wreszcie do wykonania jakiegokolwiek ruchu. Lekarz reumatolog jest świadom rozszerzania się „pola ataku” choroby na

coraz większą liczbę stawów i jednocześnie na narządy wewnętrzne – nerki czy wątrobę. Chorzy na reumatoidalne zapalenie stawów przeżywają depresję znacznie częściej w porównaniu z populacją ogólną. Przyczyną depresji bywa sam przebieg choroby, skutki przyjmowanych leków, albo bezradność wobec perspektywy przedłużającego się cierpienia.

Życie codzienne z przewlekłą chorobą stawów nie mieści się w żadnych schematach przyjętych dla zdrowych ludzi w każdym wieku. Widoczna niepełnosprawność budzi reakcje społeczne dalekie od akceptacji: niecierpliwość, lekceważenie, izolowanie, szyderstwo, agresję. Integracja z najbliższymi stwarza liczne problemy, życie osobiste jest wystawione na ryzyko wyższe od przeciętnego. Poruszanie się w świecie instytucji, nawet instytucji edukacyjnych czy leczniczych, jest utrudnione albo praktycznie niemożliwe.

Cele polityki równości płci w sektorze zdrowia

Konieczność prowadzenia przez Polskę aktywnej polityki w dziedzinie zdrowia kobiet i mężczyzn wynika m.in. z przyjętej przez nasz kraj Regionalnej Strategii Międzynarodowego Planu Działań w Sprawie Starzenia się, uchwalonego w Madrycie w 2002 r., który zakłada, że jednym z podstawowych zobowiązań jest „docenienie roli i potrzeb starszych kobiet w starzejącym się społeczeństwie”. Jednocześnie warto przypomnieć, że w art. 68, p. 3 Konstytucji RP zapisano, iż „władze publiczne są obowiązane do zapewnienia szczególnej opieki zdrowotnej dzieciom, kobietom ciężarnym, osobom niepełnosprawnym i osobom w podeszłym wieku”. Racjonalna i skuteczna polityka zdrowotna państwa powinna uwzględniać fakt, że, z jednej strony, polityka zdrowotna to integralny element polityki społecznej, z drugiej zaś, że jest to całokształt działań podejmowanych przez państwo i społeczeństwo w celu zapewnienia najlepszej ochrony zdrowia kobietom i mężczyznom z myślą o zdrowiu przyszłej populacji.

Uznanie zdrowia kobiet i mężczyzn w Polsce za wspólne dobro publiczne oznacza w praktyce przyjęcie zasady solidaryzmu i współodpowiedzialności wszystkich obywateli za finansowanie wydatków na zdrowie z budżetu państwa. Ważne jest, aby finansowanie to odbywało się przy uwzględnieniu rzeczywistych potrzeb kobiet i mężczyzn ustalonych na podstawie wyników analizy danych statystycznych – ze szczególnym uwzględnieniem danych demograficznych i epidemiologicznych. Zastosowanie podziału danych statystycznych według płci powinno stać się rutyną w zakresie danych zdrowotnych, popartych dokładną analizą wskaźników z zakresu zdrowia reprodukcyjnego proponowanych przez WHO.

Ponadto system zdrowia publicznego w Polsce w obecnym kształcie nie uwzględnia holistycznego podejścia do ogromnego obszaru zdrowia reprodukcyjnego, który obejmuje bardzo wiele zagadnień, czyli edukację seksualną, planowanie rodziny, leczenie bezpłodności, profilaktykę chorób przenoszonych drogą płciową w tym profilaktykę HIV/AIDS, bezpieczną aborcję (w ramach obowiązującego prawa), problem wad wrodzonych u dzieci, opiekę perinatalną, opiekę prenatalną, opiekę nad matką i dzieckiem, opiekę nad matką karmiącą, opiekę po porodzie, profilaktykę wybranych chorób nowotworowych, takich jak rak piersi czy rak szyjki macicy, oraz profilaktykę okresu pomenopauzalnego u kobiet i andropauzalnego u mężczyzn.

Sondaże przeprowadzane ostatnio przez organizacje pozarządowe wśród kobiet wskazują na niezadowolającą opiekę w czasie porodu, częste naruszanie prawa pacjentki do kontaktu z bliskimi, poszanowania intymności, prawa do informacji. Personel oczekuje podporządkowania, układając relacje z pacjentkami w modelu patriarchalnej zależności. Osoby, które mają sprecyzowane oczekiwania wobec porodu, określane są często jako „roszczeniowe”. Karta praw pacjenta nie jest dobrze znana przez biały personel, a blisko połowa ankietowanych kobiet spodziewa się tego, że podczas porodu ich prywatność będzie zakłócana, nie oczekuje pytań o zgodę na określone zabiegi, dlatego nie odbiera wielu zachowań i sytuacji jako naruszających ich prawa.

Kluczowym zagadnieniem obecnej polityki zdrowotnej powinno być zapewnienie dostępu do świadczeń zagwarantowanych konstytucyjnie i popartych ustawodawstwem międzynarodowym. Celem polityki równości płci w sektorze zdrowia publicznego jest zagwarantowanie sprawiedliwego dostępu do świadczeń zdrowotnych adekwatnego do zapotrzebowania każdej z płci. Gwarancją takiej polityki jest wdrożenie odpowiedniej strategii na rzecz zdrowia (w tym zdrowia reprodukcyjnego) w każdym rejonie kraju i na wszystkich poziomach decyzyjnych, poprzedzone analizą stanu faktycznego, potrzeb w zakresie infrastruktury, edukacji, wyposażenia w sprzęt medyczny, tak aby wykorzystanie np. drogiego sprzętu do diagnostyki medycznej odzwierciedlało potrzeby zdrowotne populacji.

Czy tak zarysowana polityka zostanie podjęta przez sektor zdrowia o bardzo szczególnej strukturze zatrudnienia? Personel medyczny państwowych i prywatnych zakładów zdrowotnych składa się w 86% z kobiet! Na 100 osób pracujących w grupie lekarskiej jest 55 kobiet, wśród stomatolo-

gów już 75%, farmaceutki stanowią 84% swojej grupy zawodowej, a niemal wszystkie pielęgniarki i położne to kobiety. Wiadomo, że branże, z których odchodzą mężczyźni to strefa niedoinwestowana, z płacami daleko poniżej przeciętnej, pomijana w kluczowych decyzjach finansowych. Autorzy aktualnego badania wynagrodzeń w różnych branżach stwierdzili 9% różnicę między wyższymi uposażeniami lekarzy a niższymi wynagrodzeniami lekarek jako „różnicę minimalną”, średnie uposażenie w służbie zdrowia jest zaś niższe od średniej w gospodarce krajowej.

Decydenci i główni aktorzy

Kluczową instytucją odpowiedzialną za prowadzenie polityki zdrowotnej na szczeblu centralnym jest Ministerstwo Zdrowia wraz z całym systemem ochrony zdrowia i jego partnerami na poszczególnych szczeblach. Ministerstwo dysponuje obecnie strategią zawartą w Narodowym Programie Zdrowia na lata 2007–2015. Powstała też Strategia na Rzecz Młodzieży, dokument przygotowany we współpracy międzysektorowej, koordynowany przez Ministerstwo Edukacji Narodowej. Nadal zobowiązuje wspomniana wcześniej Regionalna Strategia Międzynarodowego Planu Działań w Sprawie Starzenia się, uchwalonego w Madrycie w 2002 r. Niestety nie został uaktualniony Krajowy Program Działań na Rzecz Kobiet na lata 2003–2005 i obecnie nie jest wdrażany, przez co na znaczeniu straciła problematyka kobiet w polityce państwa. Obecnie żaden z dokumentów regionalnych lub krajowych mających znaczenie dla zdrowia publicznego w Polsce nie uwzględnia równości szans kobiet i mężczyzn z wyjątkiem Krajowego Programu Działań na Rzecz Kobiet, żaden też nie bierze pod uwagę obowiązującej w Unii Europejskiej powszechnej zasady *gender mainstreaming* (GM).

Polska nie stworzyła polityki zdrowotnej uwzględniającej zasadę GM zgodnie z zaleceniami *Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women* (CEDAW), ratyfikowanej w 1979 r. Ostatnie zalecenia CEDAW z lutego 2007 r. obligują nasz kraj do dokonania uzupełnień w podstawowych dokumentach strategicznych i polityce zdrowotnej, szczególnie dotyczącej zdrowia reprodukcyjnego. Ostatnie piętnastolecie jest okresem dynamicznego rozwoju organizacji pozarządowych w Polsce. W dziedzinie zdrowia działają grupy samopomocy pacjentów, organizacje kobiece i młodzieżowe. Społecznej roli tych organizacji nie da się przecenić. Można oczekiwać, że podejmą one próby artikulacji problemu nierówności w zdrowiu ze względu na płeć, będą nakłaniać ekspertów, decydentów i dziennikarzy do uwzględniania perspektywy równości szans, rozpoczną szeroko rozumianą edukację zdrowotną z nowego punktu widzenia na sprawiedliwość społeczną.

Wskaźniki polityki równości płci w obszarze zdrowia

Podstawowa informacja w zakresie zdrowia publicznego, która powinna być ogólnie dostępna, to analizy danych epidemiologicznych według płci. Dotyczy to przede wszystkim umieralności, hospitalizacji, poziomu zachorowań na poszczególne choroby, w tym na choroby przenoszone drogą płciową (STI), m.in. HIV/AIDS, oraz wszystkich danych odnoszących się do zdrowia reprodukcyjnego. Zgodnie z podpisanymi zobowiązaniami międzynarodowymi należy zbierać, liczyć, analizować skutki ustawy regulującej dostępność aborcji i monitorować wszystkie wskaźniki zdrowia reprodukcyjnego, wskaźnik stosowania środków antykoncepcyjnych zarówno przez kobiety, jak i przez mężczyzn.

Brak ogólnokrajowej strategii na rzecz zdrowia reprodukcyjnego w Polsce powoduje, że podczas podejmowania decyzji tak na poziomie centralnym, jak i lokalnym perspektywa równości płci praktycznie nie istnieje. Złe skutki takiej polityki zdrowotnej ponoszą zarówno mężczyźni, jak i kobiety. Uwidaczniają się one w ograniczonym bezpośrednim dostępie do świadczeń zdrowotnych. Tymczasem już na poziomie planowania budżetów lokalnych powinna być zagwarantowana bezstronna ocena potrzeb obu płci i sprawiedliwy dostęp do świadczeń, poparty dogłębną analizą opartą na wyliczonych wskaźnikach.

Wnioski i rekomendacje

W Polsce brakuje nowej, kompleksowej bazy informacyjnej pozwalającej na diagnozę stanu zdrowia całej populacji. Bazę tę należy pilnie stworzyć. Diagnoza na poziomie zdrowia publicznego musi dysponować danymi o: częstości zachorowań, nowych zachorowaniach, wydatkach

poniesionych na leczenie, wykorzystaniu zasobów służby zdrowia w podziale według płci, wieku i statusu (np. według poziomu wykształcenia). W działaniach na rzecz zdrowia szczególną uwagę należy skupić na chorobach stanowiących zagrożenie życia, następnie na chorobach, które obniżają potencjał zdrowia społeczeństwa, a także na zjawiskach z dziedziny zdrowia drastycznie ograniczających możliwości wyborów życiowych.

Należy także aktywnie przeciwdziałać przedwczesnej umieralności w Polsce z powodu niedostatecznej kontroli wcześniej wymienionych chorób u kobiet i mężczyzn. Najwyższe koszty ekonomiczne dla obydwu płci (zwolnienia chorobowe, renty inwalidzkie) pociągają za sobą: choroby układu oddechowego, układu kostno-stawowego i układu nerwowego.

Powinno się również monitorować i przeciwdziałać uzależnieniom, wśród kobiet głównie od leków psychotropowych, a wśród mężczyzn – od alkoholu. Należy też realizować ustawowo zagwarantowaną edukację seksualną, z uwzględnieniem pozytywnych zasad i informacji o nowoczesnych metodach antykoncepcji, skutecznym leczeniu niepłodności i praktycznej możliwości legalnego przerywania ciąży. Na podstawie dostępnej wiedzy opowiadamy się za:

- uznaniem wartości dziedziny zdrowia publicznego dla polityki zdrowotnej, uwzględniającej niejednakowe problemy zdrowotne kobiet i mężczyzn;
- utworzeniem wielodyscyplinarnych zespołów ekspertów i ekspertek z udziałem przedstawicieli i przedstawicielek stowarzyszeń samopomocy chorych, które dokonają pogłębionej analizy zaprezentowanych problemów ze szczególnym uwzględnieniem zdrowia reprodukcyjnego i wskażą działania ograniczające straty biologiczne i społeczne ponoszone przez mężczyzn i kobiety w Polsce;
- stworzeniem listy priorytetów zdrowotnych państwa i ściśle monitorowanych narodowych programów walki z chorobami najgroźniejszymi dla zdrowia społecznego z wyróżnieniem najważniejszych zagrożeń dla kobiet i mężczyzn oraz wyłączeniem tej sfery z uzależnienia od opcji politycznych aktualnej ekipy rządzącej;
- zahamowaniem odchodzenia mężczyzn i kobiet ze służby zdrowia przez poprawę warunków płacowych i rozwoju zawodowego;
- obowiązkowym wprowadzeniem w kształceniu studentów i studentek medycyny i pielęgniarstwa oraz w medycznym kształceniu podyplomowym modułu promocji zdrowia i zdrowia publicznego ujawniającego perspektywę równości płci;
- utrzymaniem istniejących programów zmniejszania umieralności niemowląt;
- utrzymaniem programów przesiewowych nastawionych na wykrywanie nowotworów;
- przywróceniem realizacji Krajowego Programu na Rzecz Kobiet, w tym monitorowaniem skutków zakazu aborcji z przyczyn społecznych;
- monitorowaniem przestrzegania praw pacjenta w praktyce;
- monitorowaniem realizacji ustawy aborcyjnej i jej skutków;
- wzmacnianiem sieci grup samopomocy chorujących mężczyzn i kobiet (*empowerment*);
- propagowaniem wśród polityków szczebli centralnych i lokalnych perspektywy równości płci w podejściu do zdrowia oraz ścisłą współpracą z organizacjami pozarządowymi i dziennikarzami.

Opis dobrych praktyk

Z powodu braku ustawy o zdrowiu publicznym dobrą praktyką są każdy raport i opracowanie odnoszące się do poszczególnych zagadnień z tego zakresu, w tym wszelkie raporty, które na podstawie przeprowadzonych badań oceniają aktualny stan naszego państwa w sektorze zdrowia.

Krajowy Program na Rzecz Kobiet

Przykładem dobrej praktyki jest Krajowy Program na Rzecz Kobiet 1995–2000 i 2000–2005 przygotowany przez Pełnomocników Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, stanowiący strategię wdrażania polityki równych szans przedstawicieli obu płci w zdrowiu publicznym. Dokumenty te uwzględniają uzgodnienia międzysektorowe i międzyresortowe. Nie zostały one jednak włączone w projekt wdrażania oraz narzędzi monitorowania i ewaluacji.

Raport na temat zdrowia kobiet w wieku prokreacyjnym

Przykładem pozytywnym może być także przygotowany przez Fundusz Ludnościowy Narodów Zjednoczonych/Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju i Ministerstwo Zdrowia raport *Zdrowie kobiet w wieku prokreacyjnym 15–49 lat. Polska 2006*. Raport ten zawiera rekomendacje odnoszące się do prawie całego sektora zdrowia reprodukcyjnego i precyzuje zadania, jakie powinny być zrealizowane, aby zdrowie prokreacyjne kobiet nie było zagrożone.

Raport – cień

Kolejną dobrą praktyką jest „Raport – cień” przygotowany przez Federację na rzecz Kobiet i Planowania Rodziny oraz powstałe na mocy tego rekomendacje CEDAW dla Polski. Dobre praktyki w tym zakresie pokazują doskonale doświadczenia we współpracy przy wdrażaniu profilaktyki HIV/AIDS na przykładzie takich organizacji, jak: TADA, Astra, Ponton, Społeczny Komitet ds. HIV/AIDS, Mały Książę, Bądź z nami, Lambda czy Monar.

Program na rzecz profilaktyki raka szyjki macicy

Najlepszym przykładem projektu, w którym istnieje ogromna potrzeba działań prospołecznych, jest realizacja w całym kraju obecnie wdrażanego programu na rzecz profilaktyki raka szyjki macicy. Brakuje tu jednak całościowej kampanii medialnej i informacyjnej skierowanej do społeczeństwa, a przede wszystkim do kobiet, aby mogły z niej korzystać. Niewystarczające jest zaangażowanie podstawowej opieki zdrowotnej w ten projekt, który w skali kraju zupełnie nie uwzględnia sieci placówek podstawowej opieki zdrowotnej. Brakuje nadto współpracy ze średnim personelem medycznym, w tym również pielęgniarkami szkolnymi i położnymi.

Punkty odniesienia

Amazonki, www.amazonki.net

Centrum ojcostwa, www.tato.net

Chronię życie przed rakiem szyjki macicy, www.hpv.pl

Ciąża bez alkoholu, www.ciazabezalkoholu.pl

Federacja na rzecz Kobiet i Planowania Rodziny, www.federa.org.pl

Fundacja Mama, www.fundacjamama.pl

Fundacja Rodzić po Ludzku, www.rodzicpoludzku.pl

Kobieta a HIV, www.undp.org.pl/kobietaahiv

Krajowe Centrum ds. AIDS, www.aids.gov.pl

Lecz depresje, www.leczdepresje.pl

Mama w centrum, www.mamawcentrum.pl

Nasze ciała, nasze życie, www.neww.org.pl/pl.php/shop/index/0.html

Ogólnopolski Program Aktywnej Profilaktyki Raka Szyjki Macicy,
www.rakszykimacicy-profilaktyka.pl

Ogólnopolski Program Edukacyjny dla Pacjentów z Rakiem Prostaty, www.rak-prostaty.pl

Państwowa Agencja Rozwiązywania Problemów Alkoholowych, www.parpa.pl

Program Profilaktyki Raka Szyjki Macicy, www.rak-szyjki-macicy.pl

Stowarzyszenie na rzecz Walki z Rakiem Szyjki Macicy, www.kwiatkobiecosci.pl

Tata.pl, www.tata.pl

Literatura

- Binczycka-Anholzer M. (2005), *Zachowania suicydalne osób w starszym wieku*, „Suicydologia”, t. 1, s. 77–87.
- Biuletyn Statystyczny* (2006), Warszawa: CSiOZ.
- Cekiera C. (1975), *Etiologia i motywacja usiłowanych samobójstw. Studium psychologiczne*, Warszawa: ATK.
- Cekiera C. (2005), *Psychologiczne i aksjologiczne aspekty samobójstw*, „Suicydologia”, t. 1, s. 21–32.
- Fenton K. A., Lowndes C. M. (2004), *Recent trends in the epidemiology of sexually transmitted infections in the European Union*, „Sexually Transmitted Infections”, t. 80, nr 4, s. 255–163.
- Gibbs J., Martin W. (1964). *Status integration and suicide*, Eugene: University of Oregon Press.
- Gmitrowicz A. (2005), *Uwarunkowania zachowań samobójczych młodzieży*, „Suicydologia” t. 1, s. 71–76.
- Goryński P., Wojtyniak B. (2007), *Sytuacja zdrowotna ludności Polski i Narodowy Program Zdrowia 2006–2015*, „Reumatologia”, nr 45/1 (Supl. 1), s. 5–17.
- Izdebski Z. (2007), *Zachowania seksualne kobiet*, w: *Raport „Zdrowie prokreacyjne kobiet w wieku 15–49 lat. Polska 2006”*, Warszawa: UNDP, s. 87.
- Jarosz M. (2005), *Samobójstwa w III Rzeczypospolitej w perspektywie światowej. Analiza socjologiczna*, „Suicydologia” t. 1, s. 1–13.
- Jeliaszewicz J. (1999), *Zakażenia i choroby zakaźne – nowe wyzwania*, w: H. Kirschner, J. Kopczyński (red.), *Aktualne problemy zdrowotne. Zagrożenia i szanse*, Warszawa: IGNIS.
- Kopczyński J. (1999), *Choroby cywilizacyjne przyszłości*, w: H. Kirschner, J. Kopczyński (red.), *Aktualne problemy zdrowotne. Zagrożenia i szanse*, Warszawa: IGNIS.
- Ludność. Stan i struktura w przekroju terytorialnym* (2006), Warszawa: GUS, s. 150.
- Manson J. E., Willett W. C., Stampfer M. J. i in. (1995), *Body weight and mortality among women*, „NEng J. Med.”, nr 333, s. 677–685.
- Moskalewicz J., Wojtyniak B., Rabczenko D. (1998), *Alcohol Contribution to Mortality trends in Poland in Transition*. Referat na konferencji „Health Developement in Central and Eastern Europe after Transition”.
- Moskalewicz J. i in. (1999), *Zagrożenie substancjami psychoaktywnymi w Polsce*, w: H. Kirschner, J. Kopczyński (red.), *Aktualne problemy zdrowotne. Zagrożenia i szanse*, Warszawa: IGNIS, s. 122–144.
- Niemiec T. (2007), *Wstęp*, w: *Raport „Zdrowie prokreacyjne kobiet w wieku 15–49 lat. Polska 2006”*, Warszawa: UNDP, s.16.
- Raport Federacji na Rzecz Kobiet i Planowania Rodziny „Ustawa antyaborcyjna w Polsce. Funkcjonowanie, skutki społeczne, postawy i zachowania”*, wrzesień 2000 r.
- Report of the International Conference on Population and Development*, Cairo, 5–13 September 1994, New York: United Nations.
- Rywik S., Broda G. (1999), *Epidemiologia chorób układu krążenia w Polsce – wygrywamy czy przegrywamy?*, w: H. Kirschner, J. Kopczyński (red.), *Aktualne problemy zdrowotne. Zagrożenia i szanse*, Warszawa: IGNIS, s. 119.
- Stack S. (2000), *Suicide: a 15-year review of the sociological literature. Part I: Cultural and economic factors*, „Suicide Life Threat. Behav.”, nr 30, s. 145–162.
- Szamatowicz M. (2007), *Płodność, niepłodność i metody regulacji urodzeń*, w: *Raport „Zdrowie prokreacyjne kobiet w wieku 15–49 lat. Polska 2006”*, Warszawa: UNDP, s. 90.
- Wilmowska A. (2003), *Niepełnosprawność, orzecznictwo i rehabilitacja w systemie ubezpieczenia społecznego*, w: B. Wojtyniak, P. Goryński (red.), *Sytuacja zdrowotna ludności Polski*, Warszawa: PZH.
- Wojtyniak B. (2007), *Umieralność kobiet w wieku 15–49 lat*, w: *Raport „Zdrowie prokreacyjne kobiet w wieku 15–49 lat. Polska 2006”*, Warszawa: UNDP, s. 32–41.
- Wojtyniak B., Goryński P. (2003), *Sytuacja zdrowotna ludności Polski*, Warszawa: PZH, s. 1.
- Zalewska H. (2007), *Choroby reumatyczne a ubezpieczenia społeczne*, „Reumatologia”, nr 45/1 (Supl. 1), s. 22–36.

Rozdział 6. Ubóstwo

Iza Desperak, Magdalena Rek

Mapa problemów

Bieda jest zjawiskiem zróżnicowanym ze względu na płeć, co oznacza nie tylko potencjalne zróżnicowanie materialnego statusu kobiet i mężczyzn oraz większy udział kobiet w populacji biednych, ale także fakt, że jest problemem inaczej odczuwanym przez kobiety niż przez mężczyzn. Także skutki ubóstwa są zróżnicowane w zależności od płci.

Najczęściej brany pod uwagę wskaźnikiem biedy/bogactwa jest dochód. Stanowi on, z kolei, pochodną wykształcenia i pozycji zajmowanej przez jednostkę na rynku pracy. Te zaś różnią się w populacji kobiet i mężczyzn. Tradycyjny podział zawodów na „męskie” i „kobiece” oznacza zazwyczaj niższy prestiż i dochody w przypadku tych ostatnich. Niższy wskaźnik zatrudnienia wśród kobiet (tłumaczony często opieką nad dziećmi i innymi członkami rodziny) stanowi rezultat „dobrowolnego” (ale silnie wspieranego przez ideologię tradycyjnej rodziny) sytuowania się poza rynkiem pracy i „wypychania” z niego tej kategorii, która jest postrzegana jako mniej dyspozycyjna i zmotywowana do pracy. Kobiety znajdujące się poza rynkiem pracy świadczą w gospodarstwach domowych pracą nieodpłatną, która nie tylko nie gwarantuje im żadnych osobistych dochodów, ale także nie wiąże się z jakimkolwiek zabezpieczeniem emerytalnym czy na wypadek choroby. Niskie zarobki lub ich brak skutkują tak zagrożeniem ubóstwem na starość, jak i potencjalnie utrudniają odejście od partnera-sprawcy przemocy domowej, jeśli jest on głównym lub jedynym żywicielem rodziny.

Nierówne zagrożenie mężczyzn i kobiet biedą stanowi także pochodną rozwiązań w polityce społecznej (rodzinnej, edukacyjnej, zdrowotnej, rynku pracy, socjalnej itd.), które nie uwzględniają problematyki płci. Skuteczną walkę z problemem ubóstwa utrudnia jego nieobecność w dyskursie publicznym i politycznym. Tematyka ta jest zawłaszczana do celów propagandowych i wykorzystywana na potrzeby kampanii wyborczych. Konsumpcja jest głównym wyznacznikiem stylu życia, promowanym w mass mediach. Kategoria ludzi biednych jako „zbędnych” jest wypychana z obszaru ich zainteresowania. W wyniku dominacji ideologii neoliberalnych w debacie publicznej ubóstwo jest traktowane jako dowód braku przedsiębiorczości, a także utrwalany jest stereotyp ludzi biednych jako niezaradnych, roszczeniowych lub zagrożonych patologią.

Słabemu „uprawomocnieniu” kwestii biedy w dyskursie publicznym towarzyszy niedostateczne rozpoznanie skali i głębokości tego problemu w odniesieniu do poszczególnych kategorii osób zagrożonych ubóstwem. Choć bieda jest zjawiskiem zróżnicowanym ze względu na płeć, a część badaczy mówi wręcz o „feminizacji ubóstwa”, wciąż jednak wydaje się być problemem nie dość dokładnie zbadanym. Dane statystyczne dotyczące gospodarstw domowych (zwłaszcza zbierane na poziomie kraju), które zazwyczaj stanowią podstawę analiz ubóstwa, nie uwzględniają zróżnicowania sytuacji poszczególnych członków rodzin. Stąd niejednokrotnie trudno dokładnie oszacować skalę i głębokość deprivacji, jakiej podlegają kobiety czy dzieci.

Ważny kontekst dla zarysowanej problematyki rozdziału, stanowią zjawiska, które często „nakładają się” na kwestie związane z ubóstwem wśród kobiet i mężczyzn.

1. Zagrożenie ubóstwem rodzin nietradycyjnych – obok rodzin niepełnych, w których rolę głowy rodziny pełnią najczęściej matki (17,2% rodzin w Polsce), ale także i ojcowie (2,2%), również konkubinatów i związków osób tej samej płci, gdzie brakuje prawnych regulacji dotyczących wspólnie gromadzonego majątku, dziedziczenia.
2. Zagrożenie ubóstwem ze względu na rodzaj wykonywanej pracy – pojawienie się nowych form zatrudnienia sprawia, że osoby pracujące są w różny sposób chronione przed wyzyskiem i zabezpieczane na starość. Osoby samozatrudnione, zatrudnione przez agencje pracy tymczasowej, na umowy zlecenie czy umowy o dzieło nie mogą korzystać z pełni uprawnień przewidywanych przez Kodeks pracy dla pracowników etatowych (takich jak prawo do ubezpieczenia, urlopu czy odprowadzanie składki emerytalnej). Zagrożenie ubóstwem dotyczy także osób pracujących w szarej strefie, które nie są objęte prawną ochroną (np. imigranci – nielegalni lub pracujący nielegalnie, osoby, głównie kobiety, pracujące w usługach seksualnych; jedni i drudzy często padają ofiarami przestępców i ponoszą koszty „ochrony”).

3. Zagrożenie ubóstwem ze względu na miejsce zamieszkania – w Polsce występują obszary szczególnie nasycone biedą (np. województwa z tzw. ścianą wschodnią: warmińsko-mazurskie, podlaskie czy podkarpackie). Obok spauperyzowanych obszarów wiejskich (popęgeerowskich), można także zaobserwować koncentrację przestrzenną biedy w miastach, tzw. enklawy biedy.
4. Zagrożenie ubóstwem ze względu na brak kwalifikacji – niekorzystna sytuacja na rynku pracy jest często wynikiem m.in. braku kompetencji w jakiegokolwiek dziedzinie oraz miękkich umiejętności gwarantujących zatrudnienie i zarobki. Nieadekwatne wykształcenie i umiejętności nie są przy tym wyłącznie konsekwencją błędnych indywidualnych decyzji. Mają także podłoże „systemowe”, związane z niedostosowaniem (lub zbyt powolnym dostosowywaniem) oferty systemu edukacji do wymagań rynku pracy, zjawiskiem segregacji szkolnej czy wzrostem roli pozaszkolnego odpłatnego doksztalcania. Ponadto, obserwowalna preferencja do kształcenia dziewczynek i doksztalcania lub przekwalifikowania kobiet w kierunkach humanistycznych i zawodach „typowo kobiecych” już na poziomie kształcenia stymuluje przyszłe zarobkowe upośledzenie kobiet.
5. Zagrożenie ubóstwem za względu na przynależność do mniejszości – mniejszości etniczne (np. Romowie), religijne, seksualne (bariery w zatrudnieniu, np. większe narażenie na dyskryminację gejów niż lesbijek, ponieważ są bardziej „widoczni” i naznaczeni), osoby niepełnosprawne, stare i/lub chore (coraz częściej sam wiek staje się czynnikiem wykluczenia), imigranci, którzy są w większym stopniu zagrożeni ubóstwem i wykluczeniem społecznym.
6. Pojawienie się „nowych biednych” – w Polsce na przestrzeni ostatnich lat pojawiły się nowe grupy i nowe formy biedy. Coraz częściej problemem tym zagrożone są osoby pracujące (których zazwyczaj nie obejmuje gwarancja płacy minimalnej, ponieważ nie są etatowymi pracownikami). Także wykształcenie nie stanowi już dostatecznej ochrony przed niedostatkiem – absolwenci studiów wyższych (zwłaszcza niepożądanych na rynku pracy kierunków, np. humanistycznych) często borykają się z bezrobociem i niskimi zarobkami. Od początku lat 90. XX w. obserwuje się nowe skutki ubóstwa dla jednostek i dla społeczeństwa jako całości: coraz więcej obszarów życia ulega upośledzeniu na skutek ubóstwa lub ubożenia, np. przy dostępie do opieki zdrowotnej, edukacji, kultury czy technologii (Internet).
7. Zjawisko dziedziczenia biedy – zjawisko utrwalania się ubóstwa przekracza często ramy jednego pokolenia. Dzieci wychowujące się w biednych rodzinach są w znacznym stopniu zagrożone powtórzeniem losu swoich rodziców.

Opis obszaru ubóstwa z perspektywy równości płci

Najważniejsze problemy

Termin „ubóstwo” (bieda) najogólniej odnosi się do sytuacji deprywacji potrzeb: niemożności ich zaspokojenia ze względu na niedostateczne dochody i niewystarczające środki finansowe, którymi dysponują jednostka, rodzina lub gospodarstwo domowe. Ubóstwo nie jest zjawiskiem wyłącznie ekonomicznym, lecz wielopłaszczyznowym; to nie tylko kwestia niskich dochodów, ale też niedoborów i niedostatków w wielu sferach zaspokajania potrzeb: w sferze zdrowia, edukacji, uczestnictwa w kulturze, życiu politycznym i innych dziedzinach. Deprywacja ta dotyczy wielu wymiarów, zarówno niemożności zaspokajania potrzeb podstawowych (w zakresie pożywienia, ubrania i dachu nad głową), jak i potrzeb społecznych, np. samorealizacyjnych, czyli odnoszących się do edukacji, rekreacji, aktywności w kulturze oraz różnych form uczestnictwa w życiu społecznym i rozwoju osobistego. Przyjęta przez Organizację Narodów Zjednoczonych (ONZ) definicja ubóstwa bierze pod uwagę – obok niskich dochodów – takie czynniki, jak: stan zdrowia, posiadane wykształcenie, upośledzenie w dostępie do wiedzy i komunikacji, niemożność realizacji uprawnień politycznych i praw człowieka oraz niemożność realizacji potrzeb godności, zaufania i szacunku.

Obok pojęcia „ubóstwo” pojawiają się terminy „wykluczenie społeczne” (ekskluzja) i „marginalizacja”. Niekiedy termin „ubóstwo” przypisuje się wymiarowi ekonomicznemu tego zjawiska, a wykluczenie i marginalizacja odnoszą się do szerszych niż ekonomiczne wymiarów. Wyróżnia się ubóstwo absolutne i relatywne, obiektywne i subiektywne, materialne i społeczne, statyczne i dynamiczne. Jeszcze trudniej ustalić jest uniwersalne linie wyznaczające sferę ubóstwa. Linie ubóstwa, czyli tego granice, to miary przyjęte w badaniu tego zjawiska.

Współcześnie zwraca się uwagę na następujące wymiary zróżnicowania polskiej biedy:

- wymiar przestrzenny – bieda na wsi różni się od biedy „miejskiej”;

- wymiar czasowy – bieda może stanowić epizod w biografii lub trwać dłużej¹;
- wymiar przestrzenno-geograficzny – na pewnych obszarach mogą tworzyć się skupiska biedy;
- wymiar wieku – bieda dzieci i młodzieży różni się od biedy dorosłych²;
- wymiar płci – feminizacja ubóstwa;
- wymiar pracy – związany zarówno z bezrobociem, jak i nisko płatną pracą.

Granice ubóstwa absolutnego wyznacza miara tzw. minimum egzystencji, odnoszące się do stopnia zaspokojenia najbardziej podstawowych potrzeb. Znalezienie się poniżej linii ubóstwa absolutnego oznacza zagrożenie dla biologicznej egzystencji człowieka. Z kolei ubóstwo ustawowe, inaczej urzędowe lub oficjalne, określane jest przez poziom dochodów, jakie ustawodawca uznał za uprawniające do ubiegania się o wsparcie ze strony instytucji pomocy społecznej. W przypadku ubóstwa relatywnego próg biedy konstruuje się na podstawie odsetka średnich wydatków lub dochodów w danym kraju (np. gdy przyjmie się jako granicę 50% mediany dochodów, to poniżej progu ubóstwa znajdują się wszyscy, którzy osiągają mniej niż owe 50%). Subiektywne granice ubóstwa szacuje się przy użyciu tzw. metody lejdejskiej. Wyznacza się je na podstawie deklaracji badanych co do dochodów uznawanych przez nich jako „ledwie wystarczające”.

W Polsce zjawisko biedy nie jest nowe, choć jego charakterystyka była historycznie zmienna. Systematyczne badania nad biedą i nierównościami społecznymi zaczęto prowadzić w naszym kraju dopiero po 1989 r., choć wcześniej w publikacjach naukowych mówiono o „zróżnicowaniu społecznym”. Z danych publikowanych przez Główny Urząd Statystyczny (GUS) wynika, że od początku lat 90. ubiegłego wieku wskaźniki ubóstwa systematycznie rosły. O ile w roku 1994 zasięg ubóstwa relatywnego wynosił 13,5%, w roku 2003 wynosił on już 19,7%; w przypadku ubóstwa absolutnego odpowiednio – 6,4% i 11,7%. W roku 2005, podobnie jak w roku poprzednim, zasięg ubóstwa skrajnego (którego granicę stanowi minimum egzystencji) wynosił w Polsce około 12%, natomiast poniżej ustawowej linii ubóstwa żyło około 18% ludzi. Zasięg ubóstwa relatywnego wynosił około 18%, a odsetek gospodarstw domowych żyjących poniżej subiektywnych granic biedy – 23%. Wzrost udziału ludności biednej w stosunku do ogółu obywateli dało się zaobserwować niezależnie od sytuacji gospodarczej kraju, choć przyrost ten był wolniejszy w okresach lepszej koniunktury. Innymi słowy, tempo przyrostu ludności nie mogącej związać końca z końcem jest zmiennie, przy stałej tendencji wzrostowej.

Głębokość luki dochodowej w 2005 r. dla gospodarstw domowych żyjących poniżej relatywnej linii ubóstwa wynosiła 22%, a dla gospodarstw domowych żyjących poniżej ustawowej linii biedy – 23%. Z danych GUS wynika, że grupy relatywnie bardziej zagrożone biedą to bezrobotni i ich rodziny, a także ludzie młodzi. Niepokojące rozmiary przybiera zjawisko biedy wśród dzieci, których udział w populacji biednych jest znacznie większy niż osób powyżej 65 roku życia³. Także „niekorzystna” struktura gospodarstwa domowego jest czynnikiem zwiększającym zagrożenie ubóstwem. Zarówno z badań naukowych, jak i badań budżetów gospodarstw domowych wynika, że rodziny z trójką (i więcej) dzieci na utrzymaniu znacznie częściej znajdują się poniżej linii ubóstwa niż rodziny bez dzieci lub z jednym dzieckiem⁴.

Zróżnicowanie danych dotyczących skali ubóstwa w Polsce stanowi odzwierciedlenie różnic poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego tak między wsią a miastem, jak i między poszczególnymi regionami kraju. Mieszkańcy dużych miast relatywnie najrzadziej (w porównaniu z mieszkańcami wsi i małych miast) żyją w biedzie. W roku 2004 liczba skrajnie biednych w największych miastach (powyżej 500 tys. mieszkańców) wynosiła 4%, podczas gdy dla miast najmniejszych (do 20 tys. mieszkańców) odsetek ten był trzykrotnie wyższy.

Wydaje się, że kobiety w mniejszym stopniu stały się beneficjentkami przemian społeczno-ekonomicznych w Polsce. Stopa bezrobocia wśród kobiet jest wyższa niż wśród mężczyzn (odpowiednio 19,9% i 18,2%). Dane GUS pokazują, że wykształcenie nie stanowi bariery chroniącej kobiety przed bezrobociem – jego poziom jest wyższy wśród kobiet we wszystkich kategoriach wykształcenia. Szczególne trudności ze znalezieniem pracy mają kobiety powracające na rynek pracy po dłuższej przerwie. Nierówna sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy ma istotne znaczenie z punktu widzenia zagrożenia ubóstwem. W Polsce bezrobocie stanowi bowiem jeden z najważniejszych czynników sprzyjających popadaniu w biedę. Z tego punktu widzenia niepokoi-

¹ Należy pamiętać, że bieda jest zjawiskiem o charakterze procesualnym.

² „Juwenilizacja ubóstwa” (termin analogiczny do feminizacji ubóstwa) wskazuje na tendencję do powiększania się w społeczeństwie odsetka dzieci żyjących w niedostatku.

³ Z raportu Innocenti za rok 2005 wynika, że Polska znajduje się wśród krajów, w których stopę biedy wśród dzieci określa się jako „średnią” (12,7%), jednak należy wspomnieć, że od początku lat 90. ubiegłego wieku zasięg tego zjawiska stale rośnie (*ibidem*).

⁴ W roku 2004 9,5% małżeństw z jednym dzieckiem żyło poniżej ustawowej linii biedy, 12,3% poniżej relatywnej linii biedy, a 6,4% poniżej minimum egzystencji. W przypadku rodzin z trojgiem dzieci odsetki te wynosiły odpowiednio: 37,6%, 35,6% i 21,4%.

jący wydaje się także poziom bezrobocia w grupie młodych kobiet i mężczyzn (odpowiednio 43% i 39% w 2004 r.). Te pierwsze mają większe trudności ze znalezieniem pierwszej pracy. Odsetek kobiet żyjących w „bezrobotnych” gospodarstwach domowych⁵ w latach 2001–2006 był w Polsce o około 2 punkty procentowe wyższy niż odsetek mężczyzn żyjących w takich gospodarstwach. Przedstawione dane stanowią informację niepokojącą, ponieważ wraz z każdą bezrobotną osobą w gospodarstwie domowym wzrasta zagrożenie ubóstwem.

W okresie transformacji w Polsce bieda jest postrzegana jako przeciwieństwo pożądanego społecznie sukcesu, świadectwo niepowodzenia lub niezaradności. Pojawia się też wartościujący podział na biedę zawinioną i niezawinioną, przy czym tylko tej drugiej formie przyznaje się prawo do wsparcia czy przeciwdziałania. Na przykład samotne matki są postrzegane jako ofiary biedy przez nie same zawinionej – przez urodzenie nieślubnego dziecka lub rozstanie się z partnerem. Dość powszechne jest utożsamianie pomocy dla nich z rozdawnictwem pomocy materialnej, co oznacza nie tylko ich powtórna stygmatyzację, ale także ignorowanie przyczyn feminizacji biedy.

Bieda w Polsce ma zatem płęć, kobiety są bardziej narażone na znalezienie się w grupie ubogich – w 2000 r. szacowano, że prawdopodobieństwo popadnięcia w biedę jest dla kobiet o 2,27 razy większe niż dla mężczyzn. Jeśli chodzi o czas pozostawania w ubóstwie, to, jak wynika z badań Jolanty Grotowskiej-Leder (2002) nad wielkomiejską biedą, płęć i typ gospodarstwa domowego są czynnikami istotnymi z punktu widzenia utrwalania się biedy. Podczas gdy gospodarstwa sfeminizowane stanowiły 15% gospodarstw czasowo biednych, ich odsetek wśród gospodarstw permanenlnie biednych był trzykrotnie wyższy. Utrwaloną biedą zagrożone są również rodziny, które rozpadły się wskutek rozwodu (zarówno rodziny rozwiedzionych mężczyzn, jak i kobiet).

Część badaczy mówi wręcz o feminizacji biedy w Polsce. Termin ten określa zarówno większy udział kobiet w populacji biednych, jak i konsekwencje biedy dotkliwsze dla kobiet, odmiennosc biedy kobiet od biedy mężczyzn, większą głębołość ubóstwa gospodarstw domowych, w których kobieta jest główną żywicielką. Feminizację biedy uznaje się za zjawisko ważne, gdyż skutki biedy kobiet są poważniejsze dla całego społeczeństwa, to one najczęściej „działa” biedę z wychowywanymi przez siebie dziećmi (co sprzyja reprodukcji ubóstwa). Bieda rodzin jest związana z ich sfeminizowaniem, narażone są na nią tak rodziny samotnych matek, jak i pełne rodziny wielodzietne, ale najgłębsza bieda dotyka samotne matki wielodzietne. Bieda w przypadku kobiet skutkuje dodatkowo zjawiskiem deprywacji w sferze czasu, określanym jako *time poverty* – drastycznym ograniczeniem czasu wolnego ze względu na obciążenie czasochłonnymi, ale pozwalającymi na zaoszczędzenie pieniędzy czynnościami, zwłaszcza w gospodarstwie domowym.

Istnieje także specyfika ubóstwa mężczyzn, wiążącego się odmiennymi definicjami ról społecznych oraz odmiennymi strategiami mężczyzn w odniesieniu do biedy. Mężczyźni odpowiedzialni za opiekę nad dziećmi mogą napotkać, podobne jak kobiety, bariery zatrudnienia, stereotypy męskich prac i zawodów, które mogą i ich wykluczać z rynku pracy (np. w opiece zdrowotnej czy wychowaniu przedszkolnym). Pewnych informacji na temat zagrożenia ubóstwem (zwłaszcza na starość, w wyniku braku uprawnień emerytalnych lub bardzo niskiej emerytury) mogą dostarczyć dane na temat pracy w szarej strefie. Tu większość stanowią mężczyźni (według danych GUS za rok 2004 stanowili oni 63% osób pracujących w szarej strefie).

Można wymienić rozmaite przyczyny zróżnicowania biedy ze względu na płęć.

W sferze rynku pracy:

- w Polsce istnieje podział branż i zawodów na „męskie” i „kobiece”, znaczenie tych drugich dla gospodarki jest mniejsze, a pracownicy są gorzej opłacani; ponadto, upadkowi branż sfeminizowanych (np. przemysłu włókienniczego) w trakcie transformacji ekonomicznej nie towarzyszyły równie rozbudowane programy osłon socjalnych, jak w przypadku np. zatrudniającego głównie mężczyzn górnictwa;
- wskaźnik aktywności zawodowej kobiet jest niższy niż w przypadku mężczyzn, co ma związek z preferowaniem przez gospodarkę rynkową mężczyzn, uważanych za bardziej dyspozycyjnych pracowników;
- obserwuje się koncentrację kobiet w gorzej płatnych zawodach i branżach, zwłaszcza w sferze budżetowej, co jest pewnego rodzaju „spadkiem” po systemie peerelowskim;
- bezrobocie w większym stopniu dotyczy kobiet i jest w ich przypadku bardziej długotrwałe;
- dyskryminacja ze względu na wiek w większym stopniu dotyczy kobiety, np. prasowe oferty pracy bardzo wyraźnie ograniczają wiek poszukiwanych kandydatek, co sprzyja utrwalaniu się bezrobocia w tej grupie;
- kobiety podlegają dyskryminacji płacowej są gorzej wynagradzane niż mężczyźni na podobnych stanowiskach;

⁵ Wskaźnik, którym posługuje się Eurostat, oznaczający odsetek osób (kobiet/mężczyzn) w wieku 18–59 lat żyjących w gospodarstwach domowych, w których nikt nie pracuje; <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

- obserwuje się zjawisko „szklanego sufitu” w odniesieniu do pracy zawodowej kobiet – istnieją bariery awansu, które znacznie trudniej jest przekroczyć kobietom niż mężczyznom;
- kobietom trudniej jest egzekwować swoje prawa w miejscu pracy, ponieważ trudniej im znaleźć zatrudnienie i są bardziej zagrożone utratą posady. Już na etapie rekrutacji daje się im do zrozumienia, że są kandydatami drugiej kategorii przez zadawanie specyficznych pytań, których nie zadaje się mężczyznom (np. jakie są ich plany prokreacyjne). Zaakceptowanie podwójnych reguł gry jako warunku zatrudnienia przyczynia się do akceptacji podwójnych standardów w pracy;
- ze względu na różnicowanie wysokości emerytur, będące konsekwencją nierównych zarobków i różnego progu wieku emerytalnego mężczyzn i kobiet, te ostatnie są bardziej zagrożone niedostatkami w wieku podeszłym;
- kobiety częściej wykonują nieodpłatne prace domowe, nieobjęte zabezpieczeniem przed biedą na starość, dotyczy to zarówno kobiet pracujących zarobkowo poza domem, jak i „gospodyń domowych”, czyli kobiet zajmujących się prowadzeniem domu i/lub opieką nad dziećmi.

Na poziomie świadomości (stereotypy):

- kobietom przypisuje się koncentrację przede wszystkim na rodzinie i dzieciach; stanowi to barierę zatrudnienia i awansu oraz jeden ze zdroworozsądkowych mechanizmów usprawiedliwiających niższe wynagrodzenia kobiet;
- kobiety postrzegają się jako niezdolne do koncentracji wyłącznie na pracy i karierze – obok wizerunku „gospodyni i matki” istnieje stereotyp „trzępki”, poświęcającej dużo czasu i uwagi dbaniu o własny wygląd i niewysublimowanym rozrywkom;
- oddziałuje przekonanie, że kobiety lepiej radzą sobie z bezrobociem, prowadzące do usprawiedliwiania zwalniania kobiet z pracy w pierwszej kolejności;
- zachodzi zjawisko autostereotypizacji wśród kobiet, które niżej cenią siebie jako pracownice i formułują np. niższe oczekiwania płacowe lub dotyczące awansu;
- kobietom przypisuje się mniejsze niż mężczyznom moralne prawo do pracy i zarobków w sytuacji, gdy pracy nie wystarcza dla wszystkich;
- kobiety robiące karierę postrzegane są jako lekceważące rodzinę.

Obowiązujący model rodziny jako czynnik sprzyjający feminizacji biedy:

- mimo że kobiety pracują zarobkowo, przypisuje się im obowiązek wypełniania większości obowiązków rodzinnych;
- kobiety wykonują większość prac domowych, zazwyczaj opiekują się dziećmi oraz starymi i chorymi członkami rodziny, co znacznie ogranicza w ich przypadku możliwość podjęcia pracy zarobkowej; a w przypadku zatrudnionych ogranicza to ich dyspozycyjność jako pracowników, jest także powodem mniejszej mobilności na rynku pracy; nawet w rodzinach, w których oboje małżonków jest bezrobotnych obserwuje się niesymetryczny podział pracy – bezrobotni mężowie nie podejmują prac domowych w szerszym zakresie niż pracujący, w biednych rodzinach odnotowuje się „brak partnerstwa w biedzie”;
- praca i płaca kobiet postrzegane są jako dodatek do zarobków męża, co służy potocznemu uzasadnianiu niskich zarobków, np. nauczycielek, i prowadzi do zwalniania z pracy w pierwszej kolejności kobiet;
- większość Polaków i Polek uważa, że jeśli oboje małżonkowie pracują, to kariera mężczyzny jest priorytetowa, co prowadzi do dalszej dysproporcji dochodów między „robiącym karierę” mężem i rezygnującą z własnej kariery żoną;
- ubóstwo kobiet bywa konsekwencją problemów rodzinnych, kobiety – ofiary przemocy domowej, uwalniając się od prześladowcy są często zmuszone do porzucenia domu i dorobku całego życia oraz do odbudowywania go od podstaw także w kategoriach ekonomicznych;
- jedną z form przemocy domowej jest przemoc ekonomiczna, której skutkiem jest katastrofalna sytuacja ekonomiczna ofiar; przemoc ekonomiczna polega na pozbawianiu niezależności, np. przez odbieranie zarobków, pozbawianie majątku, lub niełożenie na dom przez pracującego partnera;
- do biedy wśród kobiet przyczynia się także powszechna akceptacja stylu życia „niebieskich ptaków”, czyli niepracujących mężczyzn utrzymywanych przez kobiety – żony i matki, co oznacza, że pokrywają one nie tylko koszty ich codziennego utrzymania, ale także wydatki na papierosy i alkohol;
- postrzeganie kobiet jako odpowiedzialnych za wszystko co się im i dzieciom przydarza i zwalanie z odpowiedzialności mężczyzn – to kobieta jest postrzegana jako odpowiedzialna za molestowanie w pracy, przemoc seksualną czy domową (to ona prowokowała, spacerowała po nocy, przesoliła żupę); ten sposób myślenia dominuje nie tylko w potocznej świa-

domości, ale także na oficjalnym instytucjonalnym poziomie – przedstawiciele instytucji, których zadaniem jest chronić lub pomagać reprezentują ten sam sposób myślenia.

Aspekty ideologiczne:

- ideologie „tradycyjnej” kobiecości i rodziny przekazywane w rodzinie, szkole i za pośrednictwem mass mediów promują tradycyjny jej model, zniechęcają kobiety do aktywności zawodowej i przekonują o wyższości poświęcenia się przede wszystkim rodzinie; na poziomie polityki państwa ignorują potrzeby rodzin w sferze opieki nad dziećmi, delegując je matkom;
- z drugiej strony, dominujące w polskiej debacie publicznej ideologie liberalne zachęcają do akceptacji nierówności ekonomicznych i piętnują tych, którzy gorzej sobie radzą; według tego schematu wyjaśniania to kobiety same są sobie winne, gdy popadają w biedę, np. na skutek samotnego macierzyństwa czy rozstania się z mężem, bo był np. sprawcą przemocy domowej.

Skutki biedy wśród kobiet:

- ubóstwo kobiet powoduje ograniczenie ich praw reprodukcyjnych; cena poradnictwa i antykoncepcji staje się nieprzekraczalną barierą poniżej pewnego progu dochodów, a brak możliwości przerwania ciąży z przyczyn społecznych czy ekonomicznych sprawia, że to ubogie kobiety padają przede wszystkim ofiarą ustawy „antaborcyjnej”, nie mogąc ponieść kosztów aborcji w „podziemi” i napotykać bariery nawet w przypadku prawa do legalnego przerwania ciąży;
- wykluczenie edukacyjne i informacyjne dziewcząt wychowywanych w biednych rodzinach grozi im przedwczesnym macierzyństwem, wypadnięciem z systemu edukacji i reprodukcją rodzinnej biedy;
- dziewczęta w biednych rodzinach są bardziej obciążone obowiązkami domowymi tak w porównaniu z chłopcami, jak i rodzinami niedotkniętymi ubóstwem, w rodzinach wielodzietnych to na ich barkach jest pomoc w opiece nad dziećmi.

Zarówno źródła i skutki ubóstwa, jak i strategie radzenia sobie z nim są zróżnicowane ze względu na płeć. Kobiety podejmują zazwyczaj aktywne strategie radzenia sobie z biedą w rodzinie – to one poszukują dodatkowych źródeł dochodu, ubiegają się o pomoc, pożyczkę, załatwiają formalności, mężczyźni częściej przybierają strategie pasywne. Typową strategią biednych jest presumpcja, czyli działania podejmowane w celu zredukowania kosztów utrzymania typu: przygotowywanie zapasów na zimę, przetworów (częściej kobiety), wykonywanie napraw i remontów we własnym zakresie (częściej mężczyźni). W popegeerowskich wsiach zauważa się zróżnicowanie strategii aktywnego radzenia sobie z biedą – mężczyźni częściej poszukują pracy poza miejscem zamieszkania, kobiety wybierają strategie bardziej lokalne, np. zbieranie owoców, grzybów. Jednak różnice w zakresie mobilności zawodowej nie dotyczą już emigracji zarobkowej – kobiety podejmują prace związane ze sprzątnięciem i opieką, mężczyźni w budownictwie. Być może migrują za pracą kobiety w tych rodzinach, w których nie można liczyć na dochód z migracji mężczyzny. Brakuje badań w tym zakresie.

Niezależnie jednak od zróżnicowania typów aktywności i mobilności kobiet i mężczyzn dotkliwość ubóstwa jest większa dla kobiet, bowiem:

- problem biedy dotyczy całych rodzin, za które kobiety nie tylko czują się, ale często faktycznie są wyłącznie odpowiedzialne (np. samotne matki);
- ubóstwo rodzin, których jedynym żywicielem są kobiety, wykazuje większą tendencję do utrwalania się i pogłębiania;
- kobiety częściej korzystają z pomocy społecznej, co wynika zarówno z roli jedynego żywiciela, jak i podziału obowiązków w biednych rodzinach, gdzie to kobiety częściej niż mężczyźni zabiegają o pomoc materialną.

Ramy prawne i instytucjonalne

Zagadnienia związane ze wsparciem dla osób biednych i ich rodzin reguluje Ustawa o pomocy społecznej (z dnia 12 marca 2004 r., ze zmianami z 8 grudnia 2006 r. i 26 stycznia 2007 r.) wraz z przepisami wykonawczymi. Jednak rozwiązań antidyskryminacyjnych, zwłaszcza na poziomie polityki społecznej, jest niewiele, gdyż równość płci nie jest uznawana za polityczny priorytet. Wiele rozwiązań na tym poziomie praktycznie prowadzi do zubożenia kobiet, np. reforma emerytalna, w konsekwencji której dysproporcja między emeryturami kobiet a mężczyznami się zwiększa, likwidacja funduszu alimentacyjnego⁶ skutkująca pozbawieniem jakiejkolwiek pomocy dużej części rodzin niepełnych i obniżeniem wysokości świadczenia wypłacanego rodzinom o dochodzie poniżej kryterium dochodowego. Rodziny niepełne są stygmatyzowane w konsekwencji automa-

⁶ Fundusz alimentacyjny został zlikwidowany 1 maja 2004 r. W trakcie ostatecznej redakcji raportu, 7 września 2007 r., Sejm przyjął ustawę przywracającą fundusz alimentacyjny. Ustawa ma wejść w życie w październiku 2008 r.

tycznego przesunięcia do kategorii zasiłkobiorczyń i klientek opieki społecznej. Działania w dziedzinie polityki rynku pracy lub polityki społecznej nie uwzględniają zróżnicowania jej podmiotów ze względu na płeć.

Polityka równych szans

Przepisy zawarte w innych aktach prawnych, przede wszystkim dotyczących pracy, świadczeń rodzinnych, osób niepełnosprawnych, promocji zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu, czy ubezpieczeń społecznych, także stanowią element polityki państwa w odniesieniu do problemu ubóstwa. Biorąc pod uwagę skalę biedy wśród dzieci w Polsce, ważnym elementem polityki zapobiegania odtwarzaniu biedy przez następne pokolenie jest system edukacji (potencjalnie stwarzający możliwość zdobycia lepszych kwalifikacji niż rodzice, co z kolei zwiększa szanse na awans społeczny).

W Polsce *gender mainstreaming* (GM) nie jest zasadą trwale wpisaną w konstrukcję polityki przeciwdziałania ubóstwu i wykluczeniu społecznemu. Można by powiedzieć, że polityka ta, w przeciwieństwie do problemu, z którym ma walczyć, „nie ma płci”. Pewne nadzieje na zmianę tego stanu rzeczy można wiązać ze przynależnością Polski do Unii Europejskiej (której dyrektywy w zakresie wcielania w życie *gender mainstreaming* Polska jest zobowiązana realizować) i działaniem Departamentu ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji przy Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej (MPiPS). Choć wydaje się, że głównym obiektem zainteresowania tej komórki są problemy rodziny, departament odpowiada też za promocję i realizację dyrektyw Unii Europejskiej w odniesieniu do problematyki *gender*.

Cele polityki równości płci w zapobieganiu ubóstwu

Celem polityki równości płci w sferze przeciwdziałania ubóstwu powinno być chronienie tak kobiet, jak i mężczyzn przed popadaniem w ubóstwo. Kolejnym celem polityki na rzecz równości płci w odniesieniu do omawianego problemu powinno stać się zapewnienie równości szans kobiet i mężczyzn na wyjście z biedy, a także ograniczenie jej głębokości i negatywnych skutków.

Biorąc pod uwagę rozmaite determinanty i czynniki sprzyjające popadaniu w biedę i jej przedłużaniu, powyższe cele nie mogą być osiągnięte bez realizacji postulatów równości płci w tych sferach życia, które wydają się kluczowe z punktu widzenia zagrożenia ubóstwem, np. na rynku pracy czy w sferze edukacji.

Przeciwdziałanie ubóstwu z perspektywy równości płci nie jest łatwym zadaniem. Po pierwsze, samo ubóstwo jest problemem uwarunkowanym przez wiele czynników różnego rodzaju i trudno jest skutecznie mu zapobiegać (ale i interweniować) inaczej, niż przez równoczesne uruchomienie działań przynależących do różnych działów polityki społecznej. Zniwelowanie zróżnicowania ubóstwa ze względu na płeć wymaga, *de facto*, zmian o charakterze świadomościowym i ideologicznym. Zajmując się aktywizacją czy szkoleniem bezrobotnych, nie możemy abstrahować od naszej wiedzy na temat istniejących w społeczeństwie ograniczeń uwarunkowanych stosunkiem do płci.

Uwzględniając owe uwarunkowane rolami płci ograniczenia zewnętrzne nie powinno się ich wpisywać w logikę działań. Świadomość ograniczeń, na jakie napotykają kobiety i mężczyźni powinna służyć pomocy w ich przezwyciężaniu. Planując na przykład działania na rzecz kobiet, należy uwzględnić, że są one zwyczajowo odpowiedzialne za opiekę nad dziećmi i starszymi lub niedołączonymi domownikami, i że zwyczajowo do nich należą domowe obowiązki. Skuteczne zaproszenie do działania kobiet powinno więc zawierać ofertę odciążenia ich w owych obowiązkach, np. w formie opieki nad dziećmi. Nie musi być to od razu grupa przedszkolna, taką rolę mogą pełnić formy samopomocy stworzone przez same kobiety. Należy pamiętać o tym, że biedne kobiety cierpią na dotkliwy brak czasu, ponieważ często nie są np. w stanie kupić oszczędzających czas urządzeń lub usług. Jednocześnie nie powinno się reprodukować automatycznie systemu, który z kobiet czyni bardziej narażone na popadnięcie w biedę. Wiedza o zróżnicowaniu biedy kobiet i mężczyzn powinna służyć przeciwdziałaniu dyskryminacji na tym polu, nigdy zaś ją wspierać czy utrzymywać.

Decydenci i główni aktorzy

Kształtowanie polityki przeciwdziałania ubóstwu i łagodzenia jego skutków leży głównie w kompetencjach Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Jest ono odpowiedzialne za formułowanie strategii polityki równości płci w odniesieniu do przeciwdziałania ubóstwu i jej skuteczną

realizację. Zakres kompetencji leżących w gestii tego ministerstwa w dużej mierze odpowiada charakterystyce głównych sfer przeciwdziałania ubóstwu. Nie bez znaczenia wydaje się w tym kontekście fakt, że zadania dawnego Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn zostały przekazane do MPiPS.

Skuteczna realizacja zasady *gender mainstreaming* w odniesieniu do omawianego problemu społecznego zależy od działania wielu rozmaitych aktorów, przede wszystkim działających w sferze polityki rynku pracy, socjalnej czy edukacji (a więc przedstawicieli urzędów pracy, ośrodków pomocy społecznej, centrów pomocy rodzinie itd.). Nie do przecenienia wydaje się też współpraca między instytucjami publicznymi a organizacjami pozarządowymi.

Wskaźniki polityki równości płci w kontekście polityki przeciwdziałania ubóstwu

Wskaźniki polityki równości płci w obszarze zagadnienia zwalczania biedy wiążą się ściśle ze wskaźnikami samego zjawiska. Głębokość ubóstwa jest określana przez poziom doświadczanych deprivacji. Informację na ten temat uzyskuje się dzięki wskaźnikowi luki dochodowej, która oznacza wyrażoną w procentach różnicę między progim ubóstwa a uzyskiwanymi dochodami. Bieda ma wymiar temporalny, oznaczający długość epizodów życia w niedostatku. W tym kontekście ważne wydają się zjawiska ubóstwa chronicznego oraz reprodukcji ubóstwa. Za szczególnie groźne formy ubóstwa uznaje się bowiem te, które łączą się ze specyficznym stylem życia (tzw. kultura biedy), przekazywanym z pokolenia na pokolenie i ograniczającym szanse następnej generacji na podniesienie swojego poziomu życia. Dane na temat ubóstwa na świecie są systematycznie monitorowane i publikowane, m.in. przez międzynarodowe instytucje takie jak Bank Światowy (ONZ) czy Eurostat (Unia Europejska).

Na poziomie legislacji wskaźnikami polityki równości w obszarze zwalczania biedy byłyby natomiast w odniesieniu do rynku pracy – obecność zasady równej płacy dla obu płci za pracę równej wartości, oraz w polityce rodzinnej i socjalnej – istnienie aktywnych i aktywizujących form pomocy oraz instytucjonalnych systemów wspierających rodzicielstwo, od żłobków i przedszkoli do świetlic szkolnych i zajęć pozaszkolnych, by opieka nad dziećmi nie wykluczała rodziców z rynku pracy, wspierała w fazie poszukiwania miejsca pracy zarówno kobiety, jak i mężczyźni.

Wnioski i rekomendacje

Najskuteczniejsze narzędzia polityki społecznej w obszarze walki z biedą powinny mieć prewencyjny, a nie interwencyjny charakter w odniesieniu do obu płci. Ponieważ zarówno popadanie w ubóstwo, jak i niemożność wyjścia z biedy wiążą się z deficytami i niepowodzeniami w różnych obszarach życia (zagrożenie biedą jest tym większe, im więcej sfer życia jednostki podlega deprivacji), „programy wczesnej interwencji” w odniesieniu do ubóstwa powinny oznaczać działania w wielu różnych obszarach: edukacji (działania zorientowane na podnoszenie kwalifikacji pożądanых na rynku pracy), rynku pracy (działania zmierzające do zwiększenia szans na trwałe zatrudnienie i godziwe wynagrodzenie), polityki zdrowotnej (zapewnienie dostępu do profilaktyki i świadczeń medycznych osobom biednym) czy mieszkaniowej (zapewnienie dostępu do mieszkań socjalnych, przeciwdziałanie tworzeniu się w przestrzeni miejskiej skupisk biedy).

W związku z powyższym postulujemy:

- uwrażliwienie na problematykę biedy już we wczesnym procesie socjalizacji – pierwszym warunkiem skutecznego przeciwdziałania ubóstwu jest zrozumienie jego uwarunkowań i odejście od stanowiska wartościującego, stygmatyzującego i marginalizującego biednych; hasło „zrozumieć biednego” powinno stać się swoistym nakazem dla wszystkich aktorów zaangażowanych w ten proces;
- działania na rzecz inkluzji do rynku pracy po każdej fazie biedy;
- uświadamianie społeczeństwa, że popadnięciem w biedę są zagrożeni w zasadzie wszyscy obywatele i obywatelki, ponieważ każdemu i każdej może zdarzyć się utrata pracy, choroba, utrata wsparcia ekonomicznego ze strony rodziny; natomiast kobiety powinny mieć świadomość, że nawet jeśli znajdują się po różnych stronach linii wyznaczających granice ubóstwa, to sam fakt, że są kobietami, sprawia, iż w podobny sposób narażone są na znalezienie się poniżej tej granicy;

- uruchomienie mechanizmów opieki nad kobietami i ich rodzinami – wychodzenie z biedy, tak w przypadku kobiet, jak i mężczyzn wymaga niekiedy przełamania ich bierności wynikającej z poczucia beznadziei i braku poczucia wpływu na własne życie (zwłaszcza w konsekwencji długotrwałego pozostawania w ubóstwie);
- wdrażanie instrumentów aktywizujących osoby biedne – ważne jest unikanie paternalistycznego stosunku do adresatów i adresatek pomocy; warto włączać ich w proces projektowania konkretnych programów, zakładając, że mają dostatecznie dobre rozeznanie we własnej sytuacji, by proponować adekwatne rozwiązania problemów z niej wynikających;
- niwelowanie dystansu między przedstawicielami i przedstawicielkami instytucji a adresatami i adresatkami pomocy – nawet tak z pozoru nieistotne zachowania, jak wspólne zjedzenie posiłku z uczestniczkami/uczestnikami kursu są z tego punktu widzenia ważne; to, że pracujemy z osobami bezrobotnymi nie oznacza, że ludzie ci dysponują nieograniczonym czasem, dużo więcej godzin poświęcają na obowiązki; mogą też zarabiać w szarej strefie, nie będą o tym mówić z obawy przed instytucjonalną kontrolą;
- ułatwianie osobom biednym dostępu do usług społecznych;
- szkolenia dla osób biednych w procedurach administracyjnych w celu poprawy ich sytuacji – planowanie działań z udziałem biednych powinno uwzględniać nie tylko problem upraszczania biurokratycznych procedur czy znoszenia utrudnień „technicznych” (np. w sytuacji konieczności pokonania przez osoby korzystające ze wsparcia znacznej odległości – kupienie biletów na przejazd), ale także minimalizowania barier psychologicznych związanych z ubieganiem się o wsparcie;
- rekompensaty w postaci świadczeń rzeczowych lub finansowych, które pozwolą osobom biednym przerwać błędne koło poszukiwania wyjścia z „sytuacji bez wyjścia” – na rzecz aktywizacji należy niwelować braki, stojące na przeszkodzie do aktywności w sferze publicznej;
- informowanie biednych, gdzie i przy czyjej pomocy mogą sami zniwelować ciężące im braki;
- walkę ze stygmatyzowaniem beneficjentów i beneficjentek pomocy, wsparcie terapeutyczne osób, które uległy stygmatyzacji.

Należy systematycznie monitorować:

- dane statystyczne na temat udziału w populacji biednych tych gospodarstw domowych, których jedynym żywicielem jest kobieta/mężczyzna;
- proporcję kobiet i mężczyzn, którzy korzystają ze świadczeń skierowanych do osób biednych i zagrożonych biedą;
- inkluzję mężczyzn i kobiet po określonych fazach biedy;
- częstotliwość popadania w biedę mężczyzn i kobiet.

Opis dobrych praktyk

Znalezienie w Polsce przykładu dobrej praktyki, uwzględniającej podejście *gender mainstreaming* w przeciwdziałaniu lub walce z ubóstwem, jest trudnym zadaniem. Można wskazać kilka przyczyn tych trudności. Instrumenty wdrażane w ramach polityki socjalnej (np. przez instytucje pomocy społecznej) w Polsce są wciąż w dość dużej mierze pasywne (wypłacanie zasiłków, udzielanie pomocy rzeczowej itd.). Brakuje działań wielowymiarowych i dopasowanych do potrzeb konkretnych klientów i klientek.

Efektywne narzędzia walki z ubóstwem i wykluczeniem społecznym muszą mieć charakter holistyczny, tzn. stanowić skoordynowany zestaw różnorodnych instrumentów skierowanych zarówno do osoby biednej, jak i członków jej rodziny. W ten sposób powinno się oddziaływać na przyczyny ubóstwa (np. bezrobocie) i jego konsekwencje (np. zły stan zdrowia, niedożywienie dzieci) oraz na rozmaite zjawiska potencjalnie mu towarzyszące (problemy emocjonalne, złe stosunki w rodzinie, uzależnienia).

W Polsce można znaleźć nieliczne przykłady działań w sferze walki z ubóstwem i wykluczeniem społecznym, spełniające wymienione wcześniej kryteria (przede wszystkim w działalności organizacji pozarządowych), natomiast nie są nam znane przykłady takich holistycznych instrumentów, w których logikę byłaby wpisana zasada *gender mainstreaming*.

Należy jednak podkreślić, że „dobre praktyki” realizowane w „konkretnych”, „węższych” obszarach (prezentowanych w pozostałych rozdziałach tego raportu) mogą być w wielu przypadkach uznane za działania, których „skutkiem ubocznym” jest przeciwdziałanie ubóstwu (lub ograniczanie jego skutków).

W Polsce, gdzie wciąż jeszcze za jedną z ważnych przyczyn ubóstwa uznaje się bezrobocie, znalezienie zatrudnienia (dzięki różnorodnym programom rynku pracy) może przyczynić się do zahamowania procesu popadania w biedę lub wyjścia z biedy. Podobnie działania organizacji pozarządowych zorientowane na zwiększenie liczby bezpłatnych i łatwo dostępnych miejsc przedszkolnych dla dzieci wywodzących się z rodzin ubogich potencjalnie zwiększają zarówno szansę tak na awans społeczny dzieci (co jest celem „podstawowym”), jak i szansę na znalezienie zatrudnienia (a następnie wyjście z biedy) dla ich opiekunów (zazwyczaj matek, które, nie będąc w stanie pokryć kosztów opieki przedszkolnej z bardzo niskich zarobków, rezygnowały dotąd z podejmowania zatrudnienia). Zapewnienie opieki nad dziećmi staje się także elementem projektów rynku pracy, promujących równość płci (takich jak te realizowane w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL).

Programy aktywizacji zawodowej kobiet zasługują na szczególną uwagę, oddziałują bowiem w sferze zjawisk, które bezpośrednio prowadzą do biedy. Programy aktywizacji zawodowej bezrobotnych kobiet obejmują szkolenia z obsługi komputera, autoprezentacji, poruszania się po rynku pracy itd. Jednym z licznych przykładów tego rodzaju inicjatyw, finansowanych ze środków wspólnotowych, jest program „Bądź lepsza na starcie”, zorganizowany przez Międzynarodową Fundację Kobiet w Łodzi.

Pewien potencjał tkwi w bankach czasu, czyli organizowaniu wzajemnej bezgotówkowej wymiany usług w ramach formalnych lub nieformalnych grup (również finansowanych przez Europejski Fundusz Społeczny w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, np. Krakowski Bank Godzin „Wzajemnik”). Zgodnie z filozofią tego typu inicjatyw, np. w zamian za opiekę nad osobą starszą można skorzystać z pomocy przy przygotowywaniu dokumentów potrzebnych podczas starania się o pracę (takich jak list motywacyjny czy życiorys).

Organizacje pozarządowe zajmujące się promowaniem wyrównywania szans kobiet i mężczyzn w różnych dziedzinach życia często oferują bezpłatną pomoc prawną i psychologiczną, co dla źle sytuowanych kobiet, borykających się np. z problemem przemocy domowej czy potrzebujących porady prawnej, stanowi istotne źródło wsparcia. Centrum Praw Kobiet organizuje zarówno pomoc psychologiczną, jak i prawną, prowadzi też schronisko dla kobiet. Na stronie internetowej publikuje listę punktów konsultacyjnych i centrów interwencji kryzysowej oferujących pomoc w trudnych sytuacjach życiowych.

Skuteczna polityka walki z ubóstwem obejmuje działania w obszarze polityki zdrowotnej. Mogą to być np. programy adresowane do ciężarnych kobiet w trudnej sytuacji materialnej i społecznej. Dobrym przykładem tego rodzaju działań jest realizowany w Wielkiej Brytanii rządowy program *Sure Start Plus*⁷ (stanowiący odłamem bardzo szeroko zdefiniowanego programu na rzecz dzieci zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym *Sure Start*), który jest adresowany do nastoletnich matek (również przyszłych) i ich partnerów⁸. Działania w ramach programu obejmują np. doradztwo w zakresie zdrowia, „umiejętności rodzicielskich”, opieki nad dzieckiem, a także mieszkania (problemy mieszkaniowe są jedną z najbardziej charakterystycznych cech brytyjskiej biedy).

Choć trudno tu porównywać skalę udzielanego wsparcia, inicjatywy realizowane w podobnym obszarze można wskazać także w Polsce. Przykładem może być projekt „Co trzeba wiedzieć, aby urodzić zdrowe dziecko”, realizowany w latach 2001–2003 przez Śląską Regionalną Kasę Chorych i adresowany do kobiet o niskim statusie społecznym i materialnym. Zajęcia oferowane w ramach programu obejmowały problematykę dbania o zdrowie w trakcie ciąży (także poradnictwo w walce z nałogami). Uczestniczki zajęć otrzymywały bezpłatnie ciepły posiłek.

Punkty odniesienia

Ponieważ trudno znaleźć instytucje czy organizacje, które w sposób kompleksowy zajmowałyby się promowaniem *gender mainstreaming* w odniesieniu do problemu ubóstwa, poniższa lista zawiera przykłady instytucji, których działania mogą przynajmniej pośrednio oddziaływać na wybrane przyczyny lub skutki ubóstwa wśród kobiet (choć główne pola ich działalności są inne).

Departament ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji przy Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, www.kobieta.gov.pl/

Centrum Praw Kobiet – zajmuje się przeciwdziałaniem przemocy wobec kobiet, www.cpk.org.pl/

⁷ Więcej informacji: www.surestart.gov.uk

⁸ Wczesne macierzyństwo stanowi zarówno przyczynę, jak i konsekwencję społecznego upośledzenia kobiet.

Międzynarodowa Fundacja Kobiet – organizacja pozarządowa zajmująca się promowaniem idei równości płci; prowadzi projekty z zakresu aktywizacji zawodowej bezrobotnych kobiet, www.fundacja-kobiet.pl/

Śląska Strefa Gender – portal internetowy poświęcony promowaniu idei równości kobiet i mężczyzn, przede wszystkim na Górnym Śląsku, stanowi platformę wymiany informacji na temat działań na rzecz kobiet, www.gender.pl/

Koalicja Karat – regionalna koalicja organizacji pozarządowych działających na rzecz kobiet, działających w krajach Europy Środkowej i Wschodniej oraz byłych krajach Wspólnoty Niepodległych Państw, www.karat.org/publications/publications.html; www.kobietypraca.org/

Bridge – portal internetowy instytucji BRIDGE, powstałej przy brytyjskim Institute of Development Studies; organizacja zajmuje się promowaniem GM w odniesieniu do teorii, badań naukowych, a także polityki społecznej, www.bridge.ids.ac.uk/index.html

Inne adresy internetowe:

<http://devdata.worldbank.org/genderstats/genderRpt.asp?rpt=vulnerability&cty=POL,Poland&hm=home2>

www.stat.gov.pl

www.surestart.gov.uk

Literatura

Czapiński J., Panek T. (2005), *Diagnoza społeczna 2005*, Warszawa: WSiFZ.

Desperak I., Sołtys A. (2005) *Feminizacja biedy*, w: J. Kochanowski (red.), *Oblicza przemian. Społeczne, gospodarcze i polityczne aspekty polskiej transformacji*, Kraków: Wyższa Szkoła Zarządzania i Bankowości.

Golczyńska-Grondas A. (2001), *Transformacja, degradacja czy kryzys tożsamości*, w: W. Warzywoda-Kruszyńska (red.), *[Żyć] Na marginesie wielkiego miasta*, Łódź: ABSOLWENT.

Grotowska-Leder J. (2002), *Fenomen wielkomiejskiej biedy. Od epizodu do underclass*, Łódź: Wydawnictwo UŁ.

Kawczyńska-Butrym (red.) (2004) *Kobiety i ich rodziny w osiedlach byłych pegeerów*, Olsztyn: Wydawnictwo UW-M.

Nie wyolbrzymiam problemu biedy – odpowiada prof. Elżbieta Tarkowska, www.gazetawyborcza.pl/1,75515,3097330.html

Orłowska M. (red.) (2005), *Skazani na wykluczenie*, Warszawa: Wydawnictwo APS im. Marii Grzegorzewskiej.

Potoczna M. (2001), *Doświadczenia biograficzne biednych kobiet*, w: W. Warzywoda-Kruszyńska (red.), *[Żyć] Na marginesie wielkiego miasta*, Łódź: ABSOLWENT.

Reszke, I. (2001), *Uwarunkowania feminizacji biedy*, „Kultura i Społeczeństwo”, nr 2.

Tarkowska E. (2000), *Zróżnicowanie biedy: wiek i płeć*, w: H. Domański, A. Ostrowska, A. Rychard (red.), *Jak żyją Polacy*, Warszawa: IFiS PAN.

Tarkowska E. (2002), *Intra-household gender inequality: hidden dimensions*, „Communist and Post-Communist Studies”, nr 345.

Tarkowska E. (2006), *Ubóstwo i wykluczenie społeczne*, w: J. Wasilewski (red.) *Współczesne społeczeństwo polskie – dynamika zmian*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.

Warzywoda-Kruszyńska W. i in. (2005), *Research on intergenerational transmission of inequalities and policy responses in Poland*, „European Studies on Inequalities and Social Cohesion”, nr 1.

Warzywoda-Kruszyńska W., *Bieda dzieci w Polsce i Unii Europejskiej*. Porównanie międzynarodowe, www.portal.engo.pl/files/01dzieciulicy.ngo.pl/public/bieda_dzieci.pdf

Warzywoda-Kruszyńska W., Grotowska-Leder J. (1996), *Wielkomiejska bieda w okresie transformacji społecznej*, Łódź: IS UŁ.

Zasięg ubóstwa materialnego, www.stat.gov.pl/wyniki_wstepne/ubostwo/zasieg_ubostwa_2005.pdf

Rozdział 7. Sprawiedliwość i prawa człowieka

Agata Teutsch, Eleonora Zielińska

Mapa problemów

W rozdziale tym możliwe jest poruszenie jedynie wybranych zagadnień z zakresu sprawiedliwości i praw człowieka w kontekście dyskryminacji ze względu na płeć. Przemoc wobec kobiet została opisana najbardziej szczegółowo, ponieważ, z jednej strony, jest jednym z najpoważniejszych naruszeń praw człowieka, z drugiej zaś stanowi przeszkodę w korzystaniu przez kobiety z praw ekonomicznych, politycznych itd.

Niemożliwe jest wyczerpujące omówienie kwestii dyskryminacji krzyżowej (kiedy dana osoba doświadcza dyskryminacji lub przemocy z powodu płci, ale równocześnie niepełnosprawności, pochodzenia etnicznego lub narodowego, wieku lub orientacji seksualnej itd.), a także uwzględnienie problemu mowy nienawiści i zbrodni z nienawiści. Prace nad rozdziałem utrudniał brak odpowiednich danych statystycznych i badań. Z tego powodu stosunkowo dużo miejsca poświęcono wskaźnikom polityki równości płci.

Choć prawa socjalne, gospodarcze, polityczne, prawa reprodukcyjne i seksualne należą oczywiście do zakresu omawianych zagadnień, nie zostały w nim poruszone, ponieważ zajmują się nimi autorki pozostałych rozdziałów.

Opis praw człowieka z perspektywy równości płci

Prawo

W polskim systemie prawa istnieje wiele deklaracji równości kobiet i mężczyzn w różnych dziedzinach życia społecznego oraz przepisów mających na celu przeciwdziałanie szeroko pojętej dyskryminacji z jakiegokolwiek powodu. Taką gwarancję zawierają przepisy Konstytucji¹ (art. 32 i 33), a także przepisy prawa pracy, w szczególności zawarte w rozdziale IIa Kodeksu pracy². Klauzule antydyskryminacyjne lub przepisy mające na celu zapobieganie dyskryminacji zostały zapisane w Ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych³ i Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁴. Ustawa o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie⁵, uznając fakt, że przemoc w rodzinie stanowi nie tylko najbardziej spektakularny przykład łamania praw człowieka kobiet i dzieci do życia, zdrowia, prywatności, godności i nienaruszalności integralności cielesnej oraz wolności, ale także stanowi istotną przeszkodę w korzystaniu przez kobiety z przysługujących im praw ekonomicznych, społecznych i kulturalnych, zawiera wiele przepisów pozwalających przeciwdziałać temu zjawisku i mających na celu poprawę sytuacji osób pokrzywdzonych. Zmiany Kodeksu karnego zaostrzają karę za przestępstwo zgwałcenia i rozszerzają zakres penalizacji za przestępstwa przeciwko wolności seksualnej i obyczajności popełnione na szkodę małoletnich⁶.

Wspomnieć trzeba o Ustawie o państwowej kompensacie przysługującej ofiarom niektórych przestępstw umyślnych⁷ oraz zmianach Ustawy o cudzoziemcach mających na celu umożliwienie osobom pokrzywdzonym w związku z przestępstwem handlu ludźmi, rozważającym lub decydującym się na współpracę z wymiarem sprawiedliwości, zalegalizowania pobytu w Polsce⁸. Wpro-

¹ Konstytucja RP z 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.

² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz. U. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.

³ Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, tekst jednolity Dz. U. z 2007 r. Nr 11, poz. 74 z późn. zm. (art. 2a).

⁴ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; Dz. U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm. (art. 36).

⁵ Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie, Dz. U. Nr 180, poz. 1493.

⁶ Dz. U. Nr 163, poz. 1363.

⁷ Ustawa z dnia 7 lipca 2005 r. o państwowej kompensacie przysługującej ofiarom niektórych przestępstw umyślnych, Dz. U. Nr 169, poz. 1415.

⁸ Art. 33 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o cudzoziemcach, tekst jednolity Dz. U. z 2006 r. Nr 234, poz. 1694, zmiany wprowadzone ustawą z dnia 22 kwietnia 2005 r.

wadzone przepisy sprzyjają ochronie bezpieczeństwa tych osób oraz zapobiegają wtórnej wiktymizacji. Akty te, zazwyczaj wprowadzone do polskiego ustawodawstwa pod wpływem podjętych przez Polskę zobowiązań międzynarodowych, stworzyły w polskim prawie podwaliny lepszego rozumienia istoty dyskryminacji we wszystkich jej przejawach. Dotychczasowe wdrożenie standardów międzynarodowych nie zawsze było prawidłowe.

Należy zwrócić uwagę na nieprecyzyjne przepisy zawarte w Kodeksie pracy, a w szczególności niezręczne definicje dyskryminacji (bezpośredniej i pośredniej), nieprawidłowe definicje molestowania, brak zaznaczenia, że mechanizmy dochodzenia roszczeń wskutek doznanej dyskryminacji dotyczą również sytuacji, gdy kobieta jest w ciąży lub któreś z zatrudnionych rodziców korzysta z uprawnień rodzicielskich, a także na wąskie ujęcie zakazu retorsji z powodu dochodzenia roszczeń związanych z dyskryminacją.

Brak też uregulowania ustawowego dotyczącego ciała monitorującego przestrzeganie zasady równości szans, a spełniającego wymagane kryterium niezależności. Usytuowanie tego ciała (z wąsko określonym zakresem kompetencji) w strukturze Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (MPIPS) nie spełnia tego kryterium. W zakresie uprawnień Rzecznika Praw Obywatelskich leży m.in. czuwanie nad przestrzeganiem zasady równości kobiet i mężczyzn oraz ochrona przed dyskryminacją, co jednak nie należało nigdy do priorytetów osób zajmujących to stanowisko.

Zastrzeżenia budzi też zakres regulacji ustawy o przeciwdziałaniu przemocy, która niedostatecznie zapewnia bezpieczeństwo osobom pokrzywdzonym (nie przewiduje się w niej np. możliwości natychmiastowej czasowej eksmisji sprawcy przemocy przez policję ze wspólnie zajmowanego lokalu). Nowelizacja Kodeksu karnego (k.k.) i Kodeksu postępowania karnego (k.p.k.) jest niezadowolająca. Nadal przestępstwo zgwałcenia jest ścigane na wniosek, co w ocenie społecznej i części doktryny prawa karnego przyczynia się do bezkarności wielu aktualnych sprawców, utwierdzenia przekonania o niewielkiej szkodliwości społecznej czynów tego rodzaju i społecznym przyzwoleniu na ich popełnianie, podtrzymywania szkodliwych stereotypów społecznych na temat roli ofiary w etiologii tego przestępstwa.

Negatywnie należy ocenić fakt, że brakuje zakotwiczenia konstytucyjnego dla idei uprzywilejowania wyrównawczego; obecna regulacja tego problemu zawarta jest tylko w ustawie zwykłej i odnosi się wyłącznie do sfery zatrudnienia. Brak ustawowego upoważnienia do stosowania kwot lub odsetków docelowych reprezentacji poszczególnych płci w ciałach publicznych nie pochodzących z wyborów powszechnych lub na listach wyborczych (taka propozycja przewidziana w kolejnych projektach Ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn, została dwukrotnie odrzucona przez Parlament). Brakuje ponadto wyraźnego uregulowania prawnego związków partnerskich, w tym homoseksualnych (podjęta w 2004 r. próba wprowadzenia odpowiedniej ustawy zakończyła się niepowodzeniem). Przepisy ustawy o cudzoziemcach dotyczące ofiar handlu ludźmi uzależniają czasową legalizację pobytu od gotowości współpracy z wymiarem sprawiedliwości.

Poza tym, mimo w miarę zadowalającego stanu prawnego, po 2005 r. wystąpiły nowe zagrożenia dla idei równości i niedyskryminacji. Sprawująca w latach 2005–2007 władzę koalicja rządowa po wyborach we wrześniu 2005 r. (PIS, Samoobrona i LPR) podjęła działania, które obniżyły poziom ochrony prawnej kobiet w Polsce, np. likwidując urząd Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn.

Retoryka towarzysząca wprowadzaniu polityki prorodzinnej, mającej stymulować przyrost demograficzny, sytuuje kobietę i jej prawa jedynie w kontekście rodziny. Próby zmiany Konstytucji RP zmierzają do wzmocnienia ochrony prawnej nasciturusa, nadając embrionowi/płodowi status osobowy przez rozszerzenie granic temporalnych przepisów odnoszących się do ochrony prawa do życia (art. 38) lub poszanowania i ochrony godności człowieka (art. 30) na czas przed urodzeniem (od momentu poczęcia). W chwili pisania tego raportu żadna ze zgłoszonych propozycji nie uzyskała wymaganej większości głosów. Jednak każda z rozważanych modyfikacji musi prowadzić, jeśli nie do pozbawienia kobiet ochrony większości ich praw w konsekwencji zmiany obecnie obowiązującej ustawy o planowaniu rodziny, ochronie płodu ludzkiego i warunkach dopuszczalności przerywania ciąży⁹, to co najmniej do stworzenia konstytucyjnej bariery przed ponowną liberalizacją przepisów zawartych w tejże ustawie¹⁰.

Należy pozytywnie ocenić samą ideę wzmocnienia środków prawnych umożliwiających godzenie obowiązków rodzinnych z pracą zawodową. Jednak zaproponowany przez MPIPS program działań na rzecz rodziny, zawierając kilka propozycji legislacyjnych, które pozwolą kobietom na

⁹ Ustawa z dnia 7 stycznia z 1993 r. o planowaniu rodziny, ochronie płodu ludzkiego i warunkach dopuszczalności przerywania ciąży, Dz. U. Nr 17, poz. 78 z późn. zm.

¹⁰ Liberalizacja taka nastąpiła w 1996 r. Przepisy dotyczące wskazań społecznych do przerywania ciąży utraciły moc obowiązującą z dniem 23 grudnia 1997 r. na podstawie Obwieszczenia Prezesa Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 grudnia 1997 r. (Dz. U. Nr 157, poz. 1040).

lepsze godzenie tych obowiązków, nie proponuje stosowanych w innych krajach rozwiązań, które dobrze służą idei partnerstwa w rodzinie i budowaniu więzi uczuciowej między ojcem a dzieckiem od najwcześniejszego okresu życia tego ostatniego. W szczególności chodzi tu o instytucję urlopu ojcowskiego, którego nie może wziąć matka.

Również ocena ostatnio zapowiedzianych zmian Kodeksu karnego jest ambiwalentna. Z jednej strony w ich wyniku – co należy ocenić pozytywnie – podniesiona zostanie kara za gwałt ze szczególnym okrucieństwem lub popełniony wobec dziecka poniżej 15 roku życia, zmianie ulegnie ujęcie instytucji obrony koniecznej, wskutek czego nie będzie dochodzić do procesu sądowego, a także zostanie utworzony Fundusz Pomocy Ofiarom Przepięstw, na który będą przekazywane m.in. nawiązki i świadczenia pieniężne obecnie rozdzielane między instytucje, fundacje oraz stowarzyszenia¹¹. Z drugiej jednak strony drastyczne podwyższenie górnej granicy kary pozbawienia wolności oraz obniżenie wieku odpowiedzialności karnej zasługuje na negatywną ocenę.

Praktyka stosowania prawa

Badania wykazują, że organy ścigania, sądy powszechne, Sąd Najwyższy dostarczały dowodów na dyskryminujące kobiety stosowanie prawa. Zjawiska takie występowały w orzecznictwie sądów właściwych do rozpoznawania powództw o rozwód, w sądach pracy, w sprawach karnych.

W Polsce wciąż w niewystarczającym stopniu chronione są prawa ofiar przemocy w rodzinie, ofiar przemocy seksualnej, przemocy na tle rasistowskim, homofobicznym itd. Niedostateczna jest ochrona osób pokrzywdzonych przestępstwem przed wtórną wiktymizacją. Ponadto w naszym kraju brak dobrze wykształconej praktyki stosowania przepisów antydyskryminacyjnych zawartych w Kodeksie pracy.

Przemoc w rodzinie

Nie maleje liczba przestępstw dokonywanych wobec kobiet przez ich partnerów, mężów. W ciągu roku policja przeprowadza ponad 90 tys. interwencji z powodu przemocy w rodzinie, przy czym tak klasyfikowana jest jedynie część interwencji domowych. W roku 2006 odnotowano 620 662 interwencji domowych ogółem i 96 099 interwencji związanych z przemocą w rodzinie, tylko w 15% interwencji sporządzono tzw. Niebieskie Karty (*Przemoc w rodzinie...*, 2005) i ostatecznie stwierdzono jedynie 24 543 przestępstw z art. 207 k.k. Policja niekiedy nie reaguje na wezwania w tego typu sprawach (*Wojciechowska*, 2007).

Kobiety stanowią prawie 90% dorosłych ofiar przemocy w rodzinie. Około 40% wszystkich ofiar przemocy stanowią dzieci obojga płci. Z kolei sprawcy to w ponad 95% mężczyźni¹².

Powszechne jest umarzanie spraw o znęcanie się nad rodziną (80% spraw umarzanych jest na szczeblu prokuratury) ze względu na znikomą społeczną szkodliwość czynu lub brak znamion przestępstwa. Często jest praktyka dzielenia sprawy o przemoc w rodzinie na kilka oddzielnych spraw przez wyodrębnianie poszczególnych zarzutów; dochodzi wtedy do umarzania postępowania z art. 207 k.k. ze wskazaniem, że można wystąpić z oskarżeniem prywatnym. Jest to praktyka niedopuszczalna, niezgodna z intencjami ustawodawcy, który celowo zbiorczo potraktował przestępstwo znęcania się nad rodziną i zaliczył do przestępstw ściganych z oskarżenia publicznego.

Organy ścigania lekceważą zgłoszenia pokrzywdzonych o zastraszaniu przez sprawców. Nakaz opuszczenia domu przez sprawcę, zakaz kontaktowania się z osobami pokrzywdzonymi czy tymczasowe aresztowanie są rzadko stosowane (np. na 121 zbadanych sprawach karnych z art. 207 k.k., jedynie w dwóch przypadkach zastosowano zakaz zbliżania się sprawcy do pokrzywdzonej, a w trzech tymczasowe aresztowanie). Od lat utrzymuje się też tendencja do łagodnego karania sprawców przemocy w rodzinie: większość skazanych otrzymuje niskie wyroki, przy czym w 90% przypadków wymierzenia kary pozbawienia wolności, zawiesza się jej wykonanie. Na zmianę polityki karnej nie ma wpływu fakt, że wskaźnik powrotu na drogę przestępstwa w tych sprawach od lat utrzymuje się na poziomie ponad 72%.

Sądy z reguły nie biorą pod uwagę częstej dysproporcji sił fizycznych między ofiarą a napastnikiem, co powoduje, że aby obrona była skuteczna kobieta musi użyć albo drastycznego środka, albo działać z zaskoczenia, uprzedzając bezpośredni zamach (*Budyn-Kulik*, 2006). Z kolei, gdy silniejszy sprawca przemocy spowodował śmierć ofiary, czyn ten najczęściej jest kwalifikowany jako umyślne uszkodzenie ciała z nieumyślnie spowodowanym następstwem w postaci śmierci, a jedynie wyjątkowo jako umyślne zabójstwo. Taka kwalifikacja skutkuje łagodniejszą karą, ulegającą dalszemu złagodzeniu, gdy sąd uzna, że ofiara sprowokowała sprawcę.

¹¹ Kancelaria Prezesa Rady Ministrów; www.premier.gov.pl, www.kprm.gov.pl/070424rm.htm – 35k, chodzi o przyjęty przez Radę Ministrów 24 kwietnia 2007 r. projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeksu karnego oraz niektórych innych ustaw.

¹² Serwis internetowy Komendy Głównej Policji, <http://www.policja.pl/portal/pol/2/1239/>

Mimo że rola biegłych psychiatrów i psychologów jest często kluczowa dla właściwej kwalifikacji prawnej czynu przestępnego, dopiero w 2006 r. rozpoczęto program badawczy „Przestępstwa przeciwko rodzinie – kontekst psychospołeczny, medyczny i prawny” w celu szczegółowej charakterystyki sprawców przestępstw przeciwko rodzinie na podstawie informacji zawartych w opiniach wydanych przez biegłych psychiatrów i psychologów.

Przemoc seksualna i gwałt

W sprawach o zgwałcenie zapada w Polsce rocznie około 200 wyroków. Na podstawie badań wiktymizacyjnych przyjmuje się, że do ujawnienia dochodzi w około 8% popełnionych przestępstw seksualnych (Siemaszko, 1998). Zatem w ponad 90% przypadków zgwałceń sprawcy pozostają bezkarni, do czego może przyczyniać się wnioskowy tryb wszczynania postępowania karnego. Wiele kobiet przed złożeniem wniosku o ściganie powstrzymuje obawa przed długotrwałą i poniżającą procedurą, prowadzącą do tzw. wtórnej wiktymizacji w trakcie procesu karnego (*Przemoc wobec...*, 1994; *Prawa kobiet...*, 1993; por. też *Kobiety...*, 2003). Wśród przedstawicieli organów ścigania i sędziów nadal pokutują mity na temat gwałcicieli i zgwałconych kobiet¹³. One powodują, że w procesie o zgwałcenie ustala się często przeszłość seksualną kobiety, przypisuje się jej lekkomyślność lub „winę” na podstawie analizy jej stroju lub zachowania, co zostało wsparte przez orzecznictwo Sądu Najwyższego wydawane na tle kodyfikacji z 1969 r.

Obowiązujący Kodeks postępowania karnego nie stawia wystarczającej tamy dla takiego przebiegu postępowania dowodowego (*Kobiety...*, 2003). Zdarza się również warunkowanie skazania sprawców zgwałcenia istnieniem dowodów na to, że pokrzywdzona stawiała czynny opór, mimo iż w świetle znamion tego przestępstwa wystarczające jest wykazanie, że sprawca stosował przemoc, groźbę lub podstęp (Tomaszewska, 2006). Przed złożeniem wniosku o ściganie sprawcy zgwałcenia powstrzymać mogą wątpliwości, czy zostanie on sprawiedliwie ukarany z uwagi na niewielką liczbę skazań na karę bezwzględnej pozbawienia wolności oraz niską wysokość orzekanych kar.

W latach 1993–1997 (tzn. na gruncie poprzednio obowiązującego k.k.) liczba orzekanych kar bezwzględnej pozbawienia wolności wykazywała tendencję spadkową: z 68,3% do 60,6%. Większość orzekanych kar, nawet w przypadku zgwałceń zbiorowych i popełnionych ze szczególnym okrucieństwem, to wyroki w granicach dolnego zagrożenia. Traktowanie przez organy ścigania i sądy ofiar przestępstwa zgwałcenia budzi nadal poważne zastrzeżenia. Niekiedy bez wyraźnej przyczyny pokrzywdzone są wielokrotnie przesłuchiwane, często w konfrontacji ze sprawcą (lub sprawcami) gwałtu¹⁴. W wielu sądach brak wydzielonych pomieszczeń dla świadków, dochodzi do kontaktu osoby pokrzywdzonej w czasie oczekiwania na przesłuchanie ze sprawcą (jeśli odpowiada on z wolnej stopy) albo z jego rodziną, która nierzadko znieważa i poniża ofiarę lub zarzuca jej, że „złamała sprawcy gwałtu życie” (*ibidem*).

Handel kobietami

Szacuje się, że ofiarami handlu ludźmi rocznie staje się kilka tysięcy kobiet. W „Gazecie Policyjnej” (4/2004) czytamy, że według Interpolu ponad 300 tys. kobiet pochodzących w Europie Środkowo-Wschodniej jest zmuszanych do pracy jako prostytutki w Europie Zachodniej.

Ściganie tych przestępstw utrudniają niedostatki regulacji kodeksu karnego, skutkujące rozbieżnościami w interpretacji użytego w przepisie art. 253 k.k. określenia „uprawia handel ludźmi” i relacji tego przepisu do art. 204 § 4 (dotyczącego zwabiania lub uprowadzania innej osoby w celu uprawiania prostytucji zagranicą). Proces doskonalenia prawa w tym zakresie utrudnia spór, czy definicja handlu ludźmi przewidziana m.in. w protokole dodatkowym do Konwencji o zwalczaniu międzynarodowej przestępczości zorganizowanej ludźmi może obowiązywać bezpośrednio, czy powinna być implementowana do prawa polskiego.

Zaledwie 3 (z 261) w 2003 r. i 2 (z 98) w 2004 r. ofiary handlu ludźmi zostało objęte ochroną ze strony policji. Jednocześnie Fundacja Przeciwko Handlowi Kobietami La Strada w samym 2004 r. udzieliła pomocy socjalnej i psychologicznej aż 99 osobom, w tym 38 cudzoziemkom.

Przestępczość kobiet i problem ich równego traktowania przez wymiar sprawiedliwości

Wśród osób podejrzanych o zabójstwo kobiety stanowiły 14,6% w 2006 r. i 13,1% w 1996 r., podejrzanych o spowodowanie uszczerbku na zdrowiu – odpowiednio 7,44% i 7,39%, podejrzanych o udział w bójce lub pobiciu – 7,42% i 7,25%, podejrzanych o zgwałcenie – 0,82% i 0,57%, podejrzanych o wymuszenie rozbójnicze i kradzież rozbójniczą – 4,58% i 4,46%. Wyraźny wzrost widać

¹³ W literaturze amerykańskiej słusznie zwraca się uwagę, że przyjęcie tych mitów uniemożliwia kobiecie uzyskanie rzetelnego procesu (*fair trial*) (por. Torrey, 1991).

¹⁴ W jednej ze spraw o zgwałcenie zbiorowe pokrzywdzona kobieta była przesłuchiwana 26 razy, przy czym 12 w konfrontacji z każdym ze sprawców gwałtu. Sąd Apelacyjny, potępiając taką praktykę, podkreślał, że zeznania pokrzywdzonej od początku były spójne i logiczne, nie było więc potrzeby ponawiania przesłuchań.

w liczbie osób podejrzanych o kradzież i kradzież z włamaniem – 7,65% w 2006 r. i 3,10% w 1996 r. Statystyki pokazują, że kobiety stanowią około 10% osób dopuszczających się przestępstw. W ciągu ostatnich 10 lat nie zaobserwowano znacznego wzrostu liczby kobiet – sprawczyń przestępstw¹⁵. Dotyczy to również przestępczości dziewcząt. Dziewczęta znacznie rzadziej niż chłopcy trafiają do instytucji poprawczych, jednocześnie częściej są umieszczane w zakładzie wychowawczym, nawet gdy nie zarzuca się im popełnienia przestępstwa (*Przewyciężanie...*, 2004).

Zdarza się, że kary wymierzone kobietom winnym popełnienia przestępstwa są niewspółmierne surowe w stosunku do kar wymierzanych mężczyznom za udział w tym samym przestępstwie, zwłaszcza w sytuacjach, gdy kobieta, popełniając przestępstwo, przełamuje społeczny stereotyp matki lub kobiecości. Na przykład, kobiecie biorącej udział wraz z mężczyznami w zabójstwie przypisywano rolę kierowniczą, mimo iż w akcie zabójstwa sama nie brała bezpośredniego udziału, a biegły nie dopatrywał się w jej osobowości cech przywódczych. Opinię publiczną zbulwersowało skazanie kobiety na dożywocie za zabójstwo czworga swych nowonarodzonych dzieci, przy równoczesnym uniewinnieniu ich ojca. Sąd odrzucił z góry kwalifikację prawną dzieciobójstwa i nie dał wiary wyjaśnieniom oskarżonej, że do swych czynów była zmuszana przez męża. Dał przy tym wiarę zapewnieniom męża, iż nie wiedział on, że żona była w ciąży i rodziła.

Kobiety zazwyczaj odbywają kary w gorszych warunkach niż mężczyźni. Zakładów karnych dla kobiet jest mało, często odbywają karę daleko od domu, co utrudnia im kontakt z rodziną. Ponadto rzadziej niż mężczyznom stwarza się kobietom warunki do nauki, przyuczenia do zawodu. Należy zbadać, czy kobiety mają równe z mężczyznami szanse na uzyskanie przedterminowego zwolnienia i pomocy postpenitencjarnej. Rozpoznania wymaga również sytuacja osadzonych kobiet cudzoziemek, szczególnie podatnych na skumulowaną dyskryminację.

Dyskryminacja ze względu na płeć i orientację psychoseksualną w zatrudnieniu i w innych obszarach życia społecznego

Do 2003 r. nie było wyraźnych przepisów, na podstawie których można było dochodzić roszczeń o dyskryminację. Osoby czujące się ofiarami dyskryminacji zwracały się więc zwłaszcza do Rzecznika Praw Obywatelskich, inspirując go w wielu wypadkach do wystąpienia do Trybunału Konstytucyjnego. Jedną z pierwszych spraw rozstrzygniętych przez powołany w drugiej połowie lat 80. XX w. Trybunał Konstytucyjny była sprawa niekonstytucyjności zarządzenia Ministra w sprawie rekrutacji studentów do akademii medycznych dyskryminującego kobiety¹⁶. Kilka orzeczeń Trybunału odnosiło się do zróżnicowanego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, przy okazji których Trybunał wypowiedział zasadę, że przejście na emeryturę w przypadku ukończenia wieku 60 lat jest prawem, a nie obowiązkiem kobiety¹⁷. Za niezgodne z Konstytucją Trybunał uznał także segregowanie ofert pracy według płci, niedopuszczanie kobiet do niektórych zawodów, przyznawanie przywilejów zawodowych tylko mężczyznom (np. w przypadku zawodu nurka), czy też przyznawanie płatnych urlopów, np. na opiekę nad chorym dzieckiem, tylko kobiecie¹⁸.

Trybunał zajmował się też kwestią konstytucyjności przepisów prawnych lub Kodeksu etyki lekarskiej dotyczących przerywania ciąży, z reguły zajmując stanowisko nieprzychylnie prawu kobiety do samostanowienia w tym zakresie. Jedno z orzeczeń dotyczyło możliwości odmowy wydania orzeczenia o dopuszczalności przerwania ciąży i odmowy wykonania zabiegu przerwania ciąży przez lekarzy powołujących się na klauzulę sumienia. Trybunał uznał iż w obu sytuacjach odmowa lekarzy jest zgodna z Konstytucją, przyczyniając się do nieuznawania przez lekarzy prawa kobiet do przerwania ciąży w zakresie dopuszczalności wyznaczonym przez obowiązujące prawo¹⁹.

Ostatnio zaczęły pojawiać się pierwsze orzeczenia sądowe dotyczące naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu na podstawie przepisów Kodeksu pracy, zwłaszcza mobbingu oraz ciężaru dowodu. Chociaż molestowanie seksualne jest przez Kodeks pracy traktowane jako przejaw dyskryminacji ze względu na płeć, do sądów pracy rzadko trafiają sprawy tego typu. Sprawy rozpoznawane przez sądy karne (art. 199 k.k.) dotyczą tylko najbardziej drastycznych przejawów tego zjawiska (doprowadzenia do obcowania płciowego lub innej czynności seksualnej przy wykorzystaniu stosunku zależności). Wedle doniesień prasowych sądy podchodzą do tego typu zarzutów z nadmierną ostrożnością, zajmując się przy tym nierelevantnymi okolicznościami²⁰, domniemane ofiary czy też inne osoby, które stanęły w ich obronie, są zaś szykanowane²¹.

¹⁵ Serwis internetowy Komendy Głównej Policji, <http://www.policja.pl/portal/pol/2/1239/>

¹⁶ Orzeczenie z dnia 3 marca 1987 (sygn. P 2/87), Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego, dalej: OTK 1987 poz. 2.

¹⁷ Por. orzeczenie z dnia 24 września 1991, sygn. Kw 5/91 OTK 1991 poz. 5. Problem nierównego wieku emerytalnego był poruszany przez Trybunał w różnych aspektach w kilku innych orzeczeniach.

¹⁸ RPO/135587/93/III. Por. też Zieliński, 1995.

¹⁹ Orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 15 stycznia 1991, sygn. U 8/90. Por. też E. Zielińska glosa do tego orzeczenia, „Państwo i Prawo” 1991 Nr 7, s.112. Postanowienie z dnia 7 X 1992, sygn. U 1/92. Por. też orzeczenie z dnia 28 maja 1997, sygn. K 26/96.

²⁰ Jak np. w sprawie o molestowanie seksualne przez posła Łyżwińskiego.

²¹ Sprawa Frito Lays.

Z badań przeprowadzonych pod koniec 2006 r. na grupie ponad tysiąca osób biseksualnych i homoseksualnych, opublikowanych w raporcie *Sytuacja społeczna osób biseksualnych i homoseksualnych w Polsce*, wynika, że prawie 17,6% gejów i lesbijek w ciągu ostatnich dwóch lat kilkakrotnie doświadczyło przemocy fizycznej. Ponad 67% spośród nich było potrącanych, szarpanych, uderzanych albo kopanych. Aż 70% badanych przyznało, że od 2005 r. kilkakrotnie doświadczyło przemocy psychicznej. Ponad 1/3 obawia się, że informacja o ich orientacji psychoseksualnej w miejscu pracy naraziłaby ich na utratę zatrudnienia (*Sytuacja społeczna...*, 2007). Dyskryminacja osób ze względu na orientację homoseksualną nie spotyka się z wystarczającą reakcją polskich organów ścigania, o czym świadczą też próby niedopuszczenia do kolejnych parad równości pod pretekstem niemożności zapewnienia bezpieczeństwa ich uczestnikom.

Wpływ osobistych przekonań osób sprawujących wymiar sprawiedliwości na stosowanie prawa

Przyczyną dyskryminacji kobiet przez szeroko rozumiany wymiar sprawiedliwości mogą być niedostatki sędziów w zakresie dystansowania się do stereotypów dotyczących płci. Problematyka ta nie jest uwzględniana w programie szkoleń zawodowych. Co więcej, w komentarzu do Kodeksu karnego zaleca się, by przy kwalifikacji czynu „znęcania się nad rodziną” za decydujące przyjąć „społecznie akceptowane wartości wyrażające się w normach etycznych i kulturowych”, które szczególnie w odniesieniu do przemocy wobec kobiet są często oparte na stereotypach.

Z badań Centrum Praw Kobiet (udział w nich wzięła reprezentatywna grupa 131 sędziów płci obojga, pracujących w wydziałach karnych sądów rejonowych województwa mazowieckiego) wynika, że 40% ankietowanych przyznaje, iż ich przekonania wpływają na ich stosunek do ofiar i sprawców przemocy. Badani podzielali również takie stereotypy, że alkohol jest główną przyczyną przemocy w rodzinie, wina często leży po obu stronach, a ofiary prowokują akty przemocy. Aż 73% badanych uważało, że ofiary przyczyniają się do doznawanej przemocy, a przemoc występuje najczęściej w rodzinach o niskim statusie społecznym, niskim wykształceniu czy niskich dochodach.

Osoby badane miały ponadto za zadanie ewentualnie zakwalifikować dane zachowania jako przestępstwo znęcania się nad rodziną. Większość uznała za naruszenie art. 207 k.k. powtarzające się przypadki pobicia bez poważnych skutków dla osoby poszkodowanej (82,4%), powtarzające się przypadki uderzeń bez poważnych skutków dla zdrowia osoby poszkodowanej (73,3%), powtarzające się przypadki agresji werbalnej przy użyciu słów wulgarnych (69,5%), powtarzające się szyderstwa, złośliwości, deprecjonowanie zalet osobistych, pracy i umiejętności (67,9%), powtarzające się przypadki pobicia wywołujące poważne skutki zdrowotne (58%). Jedna trzecia uważała, że agresja werbalna bez użycia słów wulgarnych oraz przemoc ekonomiczna nie stanowią przestępstwa w rozumieniu art. 207 k.k. Wedle 57% przestępstwo znęcania się nad rodziną winno być ścigane na wniosek osoby poszkodowanej, a nie z urzędu (*Przemoc w...*, 2005).

Z badań Małgorzaty Fuszary dotyczących przebiegu spraw rozwodowych wynika, że często strony i przedstawiciele/przedstawicielki wymiaru sprawiedliwości odwołują się do stereotypowych przekonań na temat małżeństwa oraz ról kobiet i mężczyzn. Kodeks rodzinny i opiekuńczy wyraźnie stwierdza, że mąż i żona mają takie same prawa i obowiązki w małżeństwie, jednakże w toku spraw rozwodowych obraz „dobrego męża” dotyczy osoby nieburzącej wspólnoty (nie bije, nie pije), a „dobra żona” to osoba nie tyle nieburząca małżeństwa, ile potrafiąca udowodnić, że stale je budowała – dbała o dom, dzieci i męża, gotowała, prała, robiła zakupy itd.

Dowodem dyskryminacji mężczyzn przez sądy rodzinne miałoby być przyznawanie po rozwodzie opieki nad dziećmi zazwyczaj kobietom. Tymczasem w 90% pozwów o rozwód, składanych tak przez kobiety, jak i mężczyzn, wnioskuje się o przyznanie codziennej opieki nad dzieckiem matce.

Analiza spraw nieletnich (zarówno dotyczących czynów karalnych, jak i stopnia demoralizacji) wskazuje na stereotypowe postrzeganie chłopców i dziewcząt. Tylko w stosunku do dziewcząt analizuje się aktywność seksualną, dopatrując się w niej przejawu demoralizacji.

Dyskryminacja kobiet zatrudnionych w instytucjach wymiaru sprawiedliwości

W instytucjach związanych z wymiarem sprawiedliwości na stanowiskach niższych dominują liczebnie kobiety – im wyżej w hierarchii, tym więcej mężczyzn. W VI Sprawozdaniu okresowym Rządu Rzeczypospolitej Polskiej z wykonania postanowień Konwencji w Sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet obejmującym okres od 1 czerwca 1998 r. do 31 maja 2002 r. czytamy: „W sądownictwie – jak widać z poniższych danych – kobiety przeważają wśród sędziów, prezesów i wiceprezesów sądów, zwłaszcza w sądach niższego szczebla. Potwierdza się jednak zasada, że im wyższe stanowisko, tym kobietom trudniej je zajmować; kobiety stanowią bowiem zdecydowaną mniejszość wśród sędziów Trybunału Konstytucyjnego i Sądu Najwyższego”.

Z „Podsumowania Internetowego Badania Płac 2003” przeprowadzonego przez wynagrodzenia.pl i onet.pl wynika, iż największe różnice w wynagrodzeniach w sektorze publicznym dotyczą wymiaru sprawiedliwości (w 2003 r. zarobki kobiet w tym sektorze to 65% zarobków mężczyzn).

Międzynarodowe zobowiązania Polski w zakresie praw człowieka

Stan ratyfikacji

Rzeczpospolita Polska ratyfikowała wszystkie ważniejsze dokumenty ONZ²² i Rady Europy²³ dotyczące ochrony praw człowieka, z wyjątkiem Konwencji ONZ dotyczącej Ochrony Praw Migrujących Pracowników i ich Rodzin, protokołu antydyskryminacyjnego (nr 12) do Konwencji Rady Europy o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności oraz Konwencji Rady Europy w Sprawie Handlu Ludźmi oraz tzw. Konwencji Bioetycznej²⁴. Pozytywnie należy ocenić wycofanie w 2003 r. zastrzeżeń do Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet. Nie doszło jednak do wycofania deklaracji i zastrzeżeń do Konwencji Praw Dziecka.

Monitorowanie i sprawozdawczość

W styczniu 2007 r. rząd polski po raz pierwszy od 16 lat składał sprawozdanie z realizacji Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet przed właściwym Komitetem ONZ, tzw. CEDAW (sprawozdania powinny być składane regularnie co 4 lata). Przygotowane i zaprezentowane zostały połączone sprawozdania IV i V oraz sprawozdanie VI obejmujące łącznie okres od 1 czerwca 1990 r. do 31 maja 2002 r. Polskie organizacje działające na rzecz praw kobiet przygotowały raport alternatywny, który został przesłany do członków Komitetu CEDAW.

W rządowych sprawozdaniach z realizacji poszczególnych zobowiązań międzynarodowych z zakresu praw człowieka nie uwzględnia się niekiedy perspektywy płci, np. w sprawozdaniu dotyczącym realizacji Konwencji o Prawach Dziecka za lata 1993–1998 oraz w sprawozdaniu realizacji Międzynarodowej Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej za okres 1997–1999.

Komitety stojące na straży wykonywania postanowień konwencji w swoich uwagach do sprawozdań polskich dotyczących Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych podkreślały konieczność podjęcia działań w takich obszarach, jak przeciwdziałanie przemocy wobec kobiet i łamaniu istniejącego prawa dotyczącego aborcji. Postulowały liberalizację prawa dotyczącego aborcji, rozszerzenie dostępu do środków antykoncepcyjnych i rzetelnej edukacji seksualnej, uruchomienie/wzmocnienie już istniejących instytucjonalnych i prawnych rozwiązań na rzecz awansu kobiet, wzrostu udziału kobiet w gremiach decyzyjnych, skuteczniejsze przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu itd. Odpowiednie Komitety w zaleceniach adresowanych do Rządu RP zwykle także poruszały te kwestie. Wskazywano też na dyskryminację ze względu na orientację psychoseksualną, dyskryminację osób pochodzenia romskiego, naruszenia praw osób przebywających w aresztach i więzieniach, ograniczony dostęp do bezpłatnej pomocy prawnej.

Bez danych przekazywanych w raportach alternatywnych przygotowywanych przez organizacje pozarządowe, ciała stojące na straży konwencji byłyby pozbawione wielu kluczowych informacji.

Z analizy działań podejmowanych przez kolejne polskie rządy w reakcji na zalecenia Komitetów, można wnioskować, że nie ma wystarczającej woli realizacji zaleceń. Nie istnieje mechanizm stałego monitorowania wykonania postanowień obowiązujących Polskę zobowiązań międzynarodowych w dziedzinie praw człowieka, a także gromadzenia danych z uwzględnieniem płci, pochodzenia, religii i innych, które pozwalają na pokazanie dyskryminacji skumulowanej.

Ochrona prawna i mechanizmy wnoszenia skarg

Na niewystarczający dostęp do nieodpłatnej pomocy prawnej wskazywali Rzecznicy Praw Obywatelskich IV i V kadencji oraz organizacje pozarządowe. Helsińska Fundacja Praw Człowieka przygotowała w 2003 r. raport *Dostępność nieodpłatnej pomocy prawnej. Raport z monitoringu*, którego autorem jest Łukasz Bojarski. Prace nad ustawą tworzącą system nieodpłatnej pomocy

²² Patrz: www.ms.gov.pl/prawa_czl_onz/prawa_czl_onz.shtml

²³ Wykaz konwencji Rady Europy podpisanych lub ratyfikowanych przez Polskę znajduje się m.in. na stronie: www.coe.org.pl/

²⁴ Obie ostatnie z wymienionych Konwencji zostały podpisane.

prawnej trwają od 2004 r. i wydają się już dobiegać końca²⁵. Z punktów bezpłatnej pomocy miałyby korzystać osoby samotne, których dochód nie przekracza 461 zł i osoby żyjące w rodzinach, w których dochód na osobę nie przekracza 316 zł. Projekt przewiduje, że nieodpłatna pomoc prawna będzie przysługiwać przy wyższych limitach dochodów m.in. ofiarom przemocy w rodzinie. W ocenie Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka w Polsce idealnym przykładem postępowań, w których niezbędne jest szczególnie staranne rozważenie wniosków o przyznanie pomocy prawnej są sprawy alimentacyjne.

Polityka równych szans – programy działań

Polski rząd nie realizuje obecnie żadnej strategii mającej na celu zapewnienie równości płci we wszystkich dziedzinach życia społecznego. Po ostatnich wyborach parlamentarnych zniesiono urząd Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. Kwestiami równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji zajmuje się teraz Departament ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej.

W związku z przyjęciem Ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie Rada Ministrów uchwaliła 25 września 2006 r. Krajowy Program Przeciwdziałania Przemocy w Rodzinie. Program powstał we współpracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z Ministerstwem Spraw Wewnętrznych i Administracji, Ministerstwem Sprawiedliwości, Ministerstwem Zdrowia oraz Ministerstwem Edukacji Narodowej. Na początku maja 2007 r. odbyło się pierwsze posiedzenie Zespołu Monitorującego realizację Programu.

W dniu 16 września 2003 r. Rada Ministrów przyjęła Krajowy Program Zwalczania i Zapobiegania Handlowi Ludźmi (obecnie realizowany w ramach kontynuacji na lata 2007–2008). W roku 2006 rozpoczęto „Program wsparcia i ochrony cudzoziemców – ofiar handlu ludźmi” realizowany przez Fundację La Strada jako zadanie zlecone przez Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji.

W sierpniu 2006 r. na szczeblu Komendy Głównej Policji powołany został Centralny Zespół dw. z Handlem Ludźmi. Powołano także Wojewódzkie Zespoły dw. z Handlem Ludźmi.

Krajowy Program Działań na Rzecz Kobiet, przyjęty w 2003 r. przez Radę Ministrów, powstał w związku z międzynarodowymi zobowiązaniami Polski, które zostały przyjęte przez Rząd RP we wrześniu 1995 r. bez zastrzeżeń i wyłączeń. Znaczna część zadań zapisanych w Programie nie została zrealizowana. W raporcie z monitoringu II etapu wdrożeniowego KPD, zwracano uwagę na utrzymujący się stale brak funduszy na realizację strategii w zakresie wyrównywania szans kobiet i mężczyzn w Polsce.

W ramach realizowanego przez Sekretariat Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn projektu „Wzmacnianie polityk równego traktowania kobiet i mężczyzn” powstał w 2005 r. Krajowy System Monitorowania Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn.

W Krajowym Programie Działań na rzecz Kobiet, Pilotażowym Programie Rządowym na Rzecz Społeczności Romskiej w województwie małopolskim na lata 2001–2003 i w dziesięcioletnim Programie na rzecz Społeczności Romskiej w Polsce niewiele jest wytycznych w kwestii łącznej dyskryminacji ze względu na płeć i rasę lub pochodzenie etniczne. W Krajowym Programie Przeciwdziałania Dyskryminacji Rasowej, Ksenofobii i Związanej z Nimi Nietolerancji 2004–2009 włączono perspektywę płci do działań podejmowanych w ramach programu.

Opracowywane i przyjmowane przez rządy programy działań często nie są realizowane, lub też ich realizacja znacznie się opóźnia. Niekiedy w trakcie trwania programu, dokonuje się zmian, które wypaczają cele programu (np. program „Przeciw przemocy – wyrównać szanse”) (*Kobiety w...*, 2003).

Cele polityki równości płci w kontekście praw człowieka

Najważniejsze cele w omawianym obszarze to:

- zapewnienie odpowiedniej ochrony prawnej przed dyskryminacją i przemocą ze względu na płeć, orientację psychoseksualną, wiek, pochodzenie i inne przesłanki przez: identyfikację i usunięcie wszelkich dyskryminujących zapisów prawnych, przyjęcie i wdrożenie wszystkich zapisów prawnych dotyczących ochrony praw człowieka oraz przeciwdziałających dyskryminacji i przemocy wynikających z porozumień międzynarodowych;
- zapewnienie równości kobiet i mężczyzn w instytucjach wymiaru sprawiedliwości i organach ścigania;

²⁵ W myśl projektu ustawy bezpłatna pomoc będzie obejmowała udzielanie porad prawnych lub przygotowanie pierwszego pisma procesowego, wniosku o zwolnienie od kosztów sądowych czy wniosku o ustanowienie pełnomocnika z urzędu, nie będzie zaś obejmowała reprezentacji przed sądem.

- wzmocnienie wymiaru sprawiedliwości i organów ścigania przez podniesienie poziomu kompetencji osób zatrudnionych w zakresie zasady równości i niedyskryminacji;
- rzeczywista realizacja przepisów, chroniąca ofiary przestępstw;
- identyfikacja sprzecznej z prawem praktyki jego stosowania, by można było wprowadzić programy i tworzyć wytyczne zmierzające do ograniczenia zjawiska;
- zapewnienie równego traktowania kobiet i mężczyzn (także dziewcząt i chłopców) przez wymiar sprawiedliwości (wymiar kary w przypadku przestępstwa, stosowanie środków zapobiegawczych, możliwości resocjalizacji itd.);
- identyfikacja wszystkich przypadków dyskryminacji (także skumulowanej) i innych przestępstw motywowanych płcią, orientacją psychoseksualną, pochodzeniem (w tym mowy nienawiści i zbrodni z nienawiści), a także skuteczniejsza walka z tymi przestępstwami;
- doprowadzenie do włączenia perspektywy płci społeczno-kulturowej w edukację o społeczeństwie, obywatelską, prawniczą itp.

Decydenci i główni aktorzy

Formułowanie i wdrażanie polityki równości płci w obszarze „sprawiedliwość i prawa człowieka” jest powinnością Parlamentu, w tym Komisji Parlamentarnych, Ministerstwa Sprawiedliwości, Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (zwłaszcza Departamentu ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji), Ministerstwa Edukacji Narodowej, Ministerstwa Zdrowia, Urzędu Repatriacji i Cudzoziemców, Straży Granicznej, Służby Więziennej, Sądów, Prokuratury, Adwokatury, Policji, Rzecznika Praw Obywatelskich, Rzecznika Praw Dziecka, Głównego Urzędu Statystycznego (GUS), a także odpowiednich lokalnych instytucji i ciał.

Konieczne jest włączenie w ten proces organizacji pozarządowych, zwłaszcza reprezentujących grupy dyskryminowane czy mniejszościowe. Ważna jest reprezentacja interesów różnych grup w odniesieniu do danej polityki (także dążenie do równej reprezentacji obu płci), przygotowanie osób reprezentujących instytucje i ciała do analizy problemów, poszukiwania rozwiązań, tworzenia polityk z uwzględnieniem perspektywy płci.

Wskaźniki polityki równości płci w kontekście praw człowieka

Lista przykładowa, niewyczerpująca problematyki:

- liczba ofiar przemocy ze względu na płeć z uwzględnieniem płci, wieku, orientacji seksualnej, pochodzenia etnicznego i narodowego, niepełnosprawności, ubóstwa, w tym korzystających z nieodpłatnej pomocy prawnej, ochrony przed dalszym pokrzywdzeniem (schroniska, zakaz zbliżania się sprawcy), pomocy medycznej i psychologicznej, kompensacji i restytucji, ekspertyz biegłych dotyczących następstw pokrzywdzenia;
- liczba sprawców przemocy ze względu na płeć z uwzględnieniem płci, wieku, orientacji seksualnej, pochodzenia etnicznego i narodowego, niepełnosprawności, ubóstwa, w tym korzystających z nieodpłatnej pomocy prawnej, pomocy medycznej i psychologicznej oraz ekspertyz biegłych dotyczących okoliczności mogących mieć wpływ na wymiar kary;
- liczba umorzonych na szczeblu prokuratury postępowań przeciwko sprawcom przemocy ze względu na płeć, liczba wydanych wyroków – w tym w zawieszeniu;
- proporcje kobiet i mężczyzn, dziewcząt i chłopców w odniesieniu do korzystania z warunkowych zwolnień, przerw w odbywaniu kary, programów profilaktycznych, edukacyjnych, resocjalizacyjnych;
- proporcja kobiet i mężczyzn zatrudnionych w wymiarze sprawiedliwości i organach ścigania (w tym zajmowane stanowiska), a także innych osób zaangażowanych w ich pracę (eksperci/ekspertki, biegli/biegłe itd.) oraz wysokości ich wynagrodzeń (można zastosować wskaźnik opracowany w ramach projektu *Gender Index*);
- liczba szkoleń dotyczących perspektywy równości płci, sytuacji kobiet i mężczyzn przeprowadzonych w instytucjach wymiaru sprawiedliwości i organów ścigania (z uwzględnieniem płci i stanowisk osób uczestniczących);

- liczba programów edukacyjnych (zaprojektowanych i wdrożonych) skierowanych do studentów/studentek kierunków prawniczych, resocjalizacji, psychologii itd.;
- odsetek osób zatrudnionych w instytucjach wymiaru sprawiedliwości i organach ścigania świadomych oraz stosujących standardy i przepisy antydyskryminacyjne;
- wskaźnik alokacji środków z uwzględnieniem perspektywy płci;
- odsetek obywateli/obywaterek świadomych standardów i przepisów antydyskryminacyjnych;
- odsetek skarg dotyczących dyskryminacji ze względu na płeć wśród otrzymywanych i rozpatrywanych przez instytucje odpowiedzialne za ochronę praw człowieka i przeciwdziałanie dyskryminacji;
- ilość budżetowych i pozabudżetowych środków finansowych (i innych zasobów: kadry, czas, przestrzeń) przeznaczanych na zwalczanie dyskryminacji i przemocy (osobno: fizycznej, seksualnej, psychicznej, ekonomicznej) ze względu na płeć i in., z podziałem na środki wykorzystane przez instytucje państwowe na szczeblu krajowym, lokalnym, przez organizacje społeczeństwa obywatelskiego.

Wnioski i rekomendacje

Mechanizmy prawne

Wprowadzenie zmian legislacyjnych w szczególności polegających na:

- rozszerzeniu zapisów konstytucyjnych dotyczących równości płci oraz niedyskryminacji, przez wprowadzenie zasady równych szans i uprzywilejowania wyrównawczego;
- przyjęciu ustawy dotyczącej przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć (ale także innych przesłanek, takich jak: orientacja psychoseksualna, pochodzenie etniczne i narodowe, wiek, niepełnosprawność itd.) we wszystkich obszarach życia, z której jasno wynikałoby, że kobiety nie są mniejszością ani też grupą w rozumieniu nauki o dyskryminacji, lecz emanacją jednej z dwóch możliwych form człowieczeństwa;
- przyjęciu ustawy o związkach partnerskich;
- uregulowaniu sytuacji prawnej par osób homoseksualnych, w tym par wychowujących dzieci;
- wprowadzeniu przepisów wprost zakazujących mowy nienawiści i zbrodni z nienawiści;
- udoskonaleniu przepisów Kodeksu pracy dotyczących równego traktowania;
- przerehabilitowaniu przepisów dotyczących zgwałcenia;
- rozszerzeniu przepisów umożliwiających stosowanie zakazu zbliżania się sprawcy przemocy w rodzinie do ofiary oraz nakazu opuszczenia przez sprawcę lokalu zajmowanego wspólnie z ofiarą;
- zmianach Kodeksu karnego polegających m.in. na zdefiniowaniu pojęcia „handel ludźmi”;
- rozszerzeniu uprawnień osoby pokrzywdzonej przestępstwem do kompensacji szkód;
- wzmocnieniu w Kodeksie postępowania karnego ochrony osób pokrzywdzonych przestępstwem przed wtórną wiktymizacją;
- ratyfikowaniu wymienionych w tekście umów międzynarodowych.

Należy przeciwdziałać zmianom Konstytucji, próbom wprowadzania zmian dotyczących definicji rodziny, małżeństwa itd., zmianom prawa pracy pogarszającym sytuację kobiet na rynku pracy czy nieprowadzącym do włączania mężczyzn w opiekę nad dziećmi i innymi osobami zależnymi itd.

Mechanizmy instytucjonalne

W myśl przytoczonych argumentów należy:

- przywrócić stanowisko Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn wspartego strukturami lokalnymi; powołać inne podmioty przeciwdziałające dyskryminacji, np. ze względu na orientację psychoseksualną;
- zintensyfikować szkolenia osób związanych z wymiarem sprawiedliwości dotyczące problematyki równości i niedyskryminacji oraz zasad traktowania osób pokrzywdzonych;
- wprowadzić do edukacji prawniczej zajęcia z analizy prawa pod kątem płci kulturowej;

- uruchomić mechanizmy zmierzające do wyrównania udziału kobiet i mężczyzn na wszystkich szczeblach i we wszystkich obszarach związanych z wymiarem sprawiedliwości;
- wprowadzić system konsultacji społecznych z organizacjami działającymi na rzecz równego statusu i przeciwdziałającymi wszelkim formom dyskryminacji (w szczególności ze względu na płeć, orientację psychoseksualną, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie) reprezentowanymi przez przedstawicieli obojga płci (np. w przypadku uchodźców, cudzoziemców, mniejszości etnicznych);
- prowadzić statystyki z uwzględnieniem kategorii płci;
- wykonywać analizy projektów prawa i polityk pod kątem płci z uwzględnieniem dyskryminacji skumulowanej;
- prowadzić stały monitoring polityki równości płci.

Mechanizmy polityczne

Konieczne jest opracowanie i wdrożenie krajowych programów przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji przy udziale organizacji pozarządowych, w tym standardów poradnictwa, interwencji kryzysowej.

Mechanizmy społeczne

Niezbędnymi wydają się:

- wzmocnienie osób narażonych na dyskryminację przez dostęp do darmowej pomocy prawnej, wsparcie finansowe lub kompetencyjne;
- powszechna edukacja prawna, uwrażliwianie na problematykę równości płci i dyskryminacji.

Opis dobrych praktyk

Działania instytucji publicznych

Działający na mocy rozporządzenia (a nie ustawy) w okresie od 17 grudnia 2001 r. do 4 listopada 2005 r. Pełnomocnik Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn (w zakresie kompetencji Pełnomocnika znajdowało się również przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne i narodowe, religię i przekonania, orientację seksualną itd.), zrealizował m.in. dwa projekty związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji. Oba realizowane były z funduszy Phare, we współpracy z organizacjami i instytucjami innych krajów europejskich.

Pierwszy z nich, „Wzmacnianie polityki równego traktowania kobiet i mężczyzn”, miał doprowadzić do wzmocnienia zdolności administracji publicznej do wdrażania polityki równego traktowania kobiet i mężczyzn, stworzenia systemu monitorowania sytuacji kobiet i mężczyzn oraz do podniesienia świadomości społecznej. W ramach projektu, i jedynie w czasie jego realizacji, wyznaczono osoby odpowiedzialne/kontaktowe w zakresie wdrażania polityki równego traktowania w poszczególnych resortach administracji rządowej i innych istotnych dla tej polityki urzędach, m.in. Rzecznik Praw Obywatelskich, Główny Urząd Statystyczny. Przeszkolono kadry administracji rządowej, wymiaru sprawiedliwości i organów ścigania oraz przedstawicieli/przedstawicielki organizacji pozarządowych, związków zawodowych, organizacji pracodawców. Wizyty studyjne w Danii i Austrii przedstawicielki/przedstawicielek wymienionych grup pozwoliły na zapoznanie się z rozwiązaniami instytucjonalnymi i legislacyjnymi funkcjonującymi w tych krajach. Opracowano raport zawierający rekomendacje dla Polski dotyczące wykonywania tej polityki.

Przeprowadzono analizę stanu danych statystycznych i badań jakościowych z punktu widzenia perspektywy równości płci. Wskazano niezbędne badania i przeglądy, opracowano kryteria, służące budowie Krajowego Systemu Monitorowania Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn.

Z kolei celem projektu „Wzmacnienie polityki antydyskryminacyjnej” było zintensyfikowanie działań zmierzających do zapobiegania i walki z dyskryminacją z powodu rasy, pochodzenia etnicznego, religii, światopoglądu, wieku i orientacji psychoseksualnej, a także współwystępujących przesłanek, takich jak płeć. Doprowadzono do przeglądu polskiego ustawodawstwa, praktyki sądowej i programów działań z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji, wypracowano rekomendacje pozwalające na stworzenie nowych struktur organizacyjnych i mechanizmów koordynacji odpowiedzialnych za wdrażanie polityki antydyskryminacyjnej.

Opracowano program edukacyjny i podręcznik „Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny” oraz zbudowano sieć trenerów i trenerek prowadzących szkolenia dla policji, sądów, adwokatury, urzędów, inspektoratów pracy i instytucji edukacyjnych w zakresie zapobiegania i przeciwdziałania dyskryminacji w ich działalności.

W związku ze słabym umocowaniem Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, jego podatnością na osłabienie lub likwidację przy zmieniających się układach sił politycznych, opisane zmiany są w dużej części nietrwałe, narażone na brak kontynuacji.

Działania organizacji pozarządowych

Monitorowanie naruszeń praw człowieka

Monitoring stanu przestrzegania praw człowieka, pozwalający na przygotowanie raportu alternatywnego z realizacji postanowień konwencji, jest jedną z najskuteczniejszych metod wywarcia presji na rząd, który narusza prawa człowieka. Ciała stojące na straży przestrzegania konwencji przez wydawanie rekomendacji i zaleceń mogą wówczas wywierać nacisk, aby rząd dokonał pewnych zmian (np. wydał określone przepisy prawne) lub zaprzestał określonych działań/zaniechań (np. lekceważenia problemu przemocy wobec kobiet i dziewczynek).

Jednakże rząd Polski rzadko podejmuje działania zgodne z zaleceniami Komitetów. Przykładem sytuacji, gdzie dzięki doniesieniom, raportom i pracy lobbingsowej organizacji pozarządowych doszło do pozytywnej zmiany, może być historia Ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie (choć ustawa różni się od opracowanego z udziałem organizacji projektu).

Ochrona prawna i mechanizmy wnoszenia skarg

Wolność zgromadzeń, równe traktowanie

W roku 2005 Prezydent Poznania zakazał demonstracji „Marsz Równości” (podtrzymał to wojewoda). Komitet Organizacyjny Dni Równości i Tolerancji zaskarżył tę decyzję. W wyroku z 14 grudnia 2005 r. Wojewódzki Sąd Administracyjny uznał, iż decyzje były niezgodne z prawem. Wniosek Wojewody o kasację, został odrzucony przez Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 25 czerwca 2006 r.

Z kolei organizatorzy i organizatorki zakazanej przez lokalne władze warszawskiej Parady Równości odwołali się do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka (ETPC). W orzeczeniu wydanym 3 maja 2007 r. Europejski Trybunał Praw Człowieka w Strasburgu uznał, że zakazując w 2005 r. przeprowadzenia Parady Równości, władze Warszawy naruszyły Europejską Konwencję Praw Człowieka; złamały gwarantowane w art. 11 Konwencji prawo do zgromadzeń i pokojowego wyrażania poglądów oraz zakaz wszelkiej dyskryminacji (art. 14) i prawo do skutecznego środka odwoławczego (art. 13).

Dzięki wykorzystaniu istniejących mechanizmów ochrony prawnej zarówno kolejny Marsz Równości w Poznaniu, Marsz Tolerancji w Krakowie, jak i Parada Równości w Warszawie, które odbyły się po wydaniu wspomnianych orzeczeń były demonstracjami legalnymi (odpowiednie władze lokalne mogą wydać zakaz zgromadzenia publicznego, nie ma natomiast systemu pozwoleń).

Ochrona godności – przeciwko zniesławianiu osób homoseksualnych

Przykładem skutecznego korzystania z mechanizmów prawnych jest sprawa przeciwko dwóm politykom, wielokrotnie i publicznie twierdzącym, iż mówienie o orientacji seksualnej sugeruje, że może chodzić także o promowanie takich skłonności, jak pedofilia, zoofilia i nekrofilia. W reakcji na te wypowiedzi złożono do Prokuratury Rejonowej w Poznaniu wnioski o wszczęcie i prowadzenie postępowania przeciwko tym osobom o przestępstwa z art. 212 § 1 oraz 212 § 2 k.k.

Zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa zostały przekształcone w prywatne akty oskarżenia, ponieważ „Prokurator Rejonowy w Poznaniu nie dopatrył się podstaw do wszczęcia postępowania z urzędu, uznając, że nie wymaga tego interes publiczny”²⁶. W dniu 20 maja 2005 r. Sąd Rejonowy w Poznaniu wydał postanowienie, w którym umorzył postępowanie przeciwko oskarżonym oraz obciążył osoby skarżące kosztami sądowymi. Zażalenie złożyły cztery kobiety, a Sąd Okręgowy zdecydował o konieczności ponownego rozpatrzenia sprawy przez sąd pierwszej instancji.

Dnia 4 września 2006 r. na ostatnim posiedzeniu w opisywanej sprawie zawarto ugodę, na mocy której oskarżeni zobowiązali się do wydania oświadczenia „iż nie porównali, ani nie mieli zamiaru porównać homoseksualizmu do pedofilii, zoofilii i nekrofilii” oraz „wyrażają ubolewanie, że sformułowania [...] mogły sugerować, że do takiego porównania doszło”.

Sprawa ta jest precedensem i pokazuje, że niedopuszczalne jest publiczne obrażanie osób o orientacji homoseksualnej i głoszenie nieprawdy na temat homoseksualizmu.

²⁶ Postanowienie Sądu Rejonowego w Poznaniu z dnia 20 maja 2005, sygn. akt XXIII K 20/05.

Prawo do życia prywatnego i rodzinnego – sprawa Alicji Tysiąc

Dnia 20 marca 2007 r. Europejski Trybunał Praw Człowieka ogłosił orzeczenie w sprawie skargi Alicji Tysiąc (skarga 5410/03, Alicja Tysiąc przeciwko Polsce). Skarga dotyczyła naruszenia przez Polskę art. 8 (naruszenie prawa do poszanowania życia prywatnego i rodzinnego), 13 (zarzut poniżającego traktowania) i 14 (zarzut dyskryminacji) Konwencji przez nieprawidłowe stosowanie przepisów ustawy z dnia 7 stycznia 1993 r. o planowaniu rodziny, ochronie płodu ludzkiego i warunkach dopuszczalności przerywania ciąży. Alicja Tysiąc skarżyła w szczególności fakt, iż brak jest w polskim prawie środka odwoławczego od decyzji lekarzy, podjętych w związku z art. 4a Ustawy (w sprawie tej odmówiono wykonania zabiegu przerywania ciąży, mimo zagrożenia – utratą lub pogorszeniem się wzroku w wyniku ciąży i porodu).

W sprawę zaangażowały się, udzielając m.in. prawnego wsparcia, polskie i międzynarodowe organizacje pozarządowe. Trybunał podzielił zarzuty skarżącej i uznał, że doszło do naruszenia art. 8 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, zasądzając równocześnie na rzecz A. Tysiąc zadośćuczynienie w wysokości 25 tys. euro (najwyższe zadośćuczynienie zasądzone przez ETPC w polskich sprawach). Wyrok został utrzymany.

Tematyka równości płci, w odróżnieniu do przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na pochodzenie etniczne i narodowe, rasę itd., nie stanowi elementu programu edukacyjnego oferowanego w szkołach policyjnych, instytucjach i organizacjach związanych z wymiarem sprawiedliwości, administracji publicznej itd.

Edukacją z omawianego zakresu, skierowaną do personelu policji, administracji publicznej, rynku pracy, opieki społecznej, wymiaru sprawiedliwości, organów ścigania, oświaty, zajmują się organizacje pozarządowe.

Przykładem mogą być takie inicjatywy, jak: „Instytut Praw Człowieka Dla Kobiet” Stowarzyszenia Współpracy Kobiet – NEWW Polska, „Szkoła Rzeczniczek Praw Kobiet” Centrum Praw Kobiet, „Żony zaufania” Fundacji La Strada, dzięki którym dochodzi do podniesienia kompetencji prawniczek, psycholożek, osób pracujących w strukturach samorządowych i innych osób na co dzień pracujących z osobami narażonymi na przemoc i dyskryminację, a także rozbudowywania lokalnych sieci przeciwdziałania m.in. przemocy wobec kobiet.

Warto jednocześnie zaznaczyć, że dorobek, kompetencje, potencjał organizacji pozarządowych jest zbyt rzadko wykorzystywany.

Punkty odniesienia

Organizacje pozarządowe

Stowarzyszenie Kobiet Konsola, serwis antydyskryminacyjny, www.bezuprzedzen.org

Centrum Praw Kobiet, www.cpk.org.pl

Federacja na rzecz Kobiet i Planowania Rodziny, www.federa.org.pl

Kampania Przeciwko Homofobii, serwis „Moje Prawa”, www.mojeprawa.info

Stowarzyszenie Współpracy Kobiet NEWW Polska, www.neww.org.pl

Ogólnopolskie Pogotowie dla Ofiar Przemocy w Rodzinie, www.niebieskalinia.pl

Fundacja Ośrodek Informacji Środowisk Kobietych OSKA, www.oska.org.pl

Polskie Stowarzyszenie Edukacji Prawnej, www.psep.pl

Fundacja Przeciwko Handlowi Kobietami La Strada, www.strada.org.pl/

Stowarzyszenie Lambda Poznań, www.warszawa.lambda.org.pl

Instytucje

Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, www.rpo.gov.pl/

RPO, informacje o pomocy dla ofiar przestępstw, www.pomoc.rpo.gov.pl/

Departament ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji, www.kobieta.gov.pl/

Literatura

Budyn-Kulik M. (2006), *Zabójstwo tyrana domowego. Studium prawno karne i wiktymologiczne*. Lublin: Verba.

Kobiety w Polsce 2003. Raport (2003), Warszawa: Centrum Praw Kobiet, s. 176.

Prawa kobiet. Materiały z konferencji zorganizowanej przez Polskie Stowarzyszenie Feministyczne (1993), Mądralin, Warszawa.

Przemoc wobec kobiet. Raport (1994), Warszawa: Federacja na rzecz Kobiet i Planowania Rodziny.

Przemoc w rodzinie a wymiar sprawiedliwości (2005), Warszawa: Centrum Praw Kobiet, s. 32.

Przewycięzanie barier na drodze ku równości kobiet i mężczyzn w Polsce – materiały poseminaryjne (2004), Warszawa: Sekretariat Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn.

Siemaszko A. (1998), *Przestępczość nieujawniona*, „Archiwum Kryminologii”, s. 11.

Sytuacja społeczna osób biseksualnych i homoseksualnych w Polsce. Raport za lata 2005 i 2006 (2007), Warszawa: Kampania Przeciw Homofobii i Stowarzyszenie Lambda.

Tomaszewska L. (2006), *Przestępstwo zgwałcenia w prawie polskim i niemieckim. Aspekty praktyczne*. Niepublikowana rozprawa doktorska.

Torrey M. (1991), *When will we be believed? Tape Myths and idea of a fair trial in rape prosecutions*, „U.S. Davis Law Review”, t. 24, nr 4, s.1022 i n.

Wojciechowska J. (2007), *O czym Jacek T. przed zabójstwem teścia rozmawiał z policją*, „Gazeta Wyborcza”, Olsztyn, 26 stycznia.

Zieliński T. (1995), *Pozycja kobiety w rodzinie i życiu politycznym*. Biuletyn nr 5, Warszawa: Centrum Europejskie Uniwersytetu Warszawskiego, Ośrodek Informacji i Dokumentacji Rady Europy, s. 22.

Rozdział 8. Nauka, badania i nowe technologie

Agnieszka Dziedziczak-Fołtyn

Mapa problemów

W obszarze nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych przedmiotem zainteresowania są zagadnienia, które dotyczą zarówno ogółu społeczeństwa, jak i łączą się bezpośrednio z ich obecnością w sektorze naukowym, czyli:

- skala wykorzystania nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych przez kobiety i mężczyzn oraz poziom przygotowania do użytkowania tych technologii;
- skala użytkowania nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych lub też przyczyniania się do rozwoju tych technologii w sektorze nauki.

Perspektywa *gender mainstreaming* (GM) w sektorze naukowym i badawczym wymaga skoncentrowania się na takich problemach, jak:

- skala podejmowanych badań, które uwzględniałyby płeć jako zmienną badawczą, oraz badań, które uwzględniałyby różne orientacje psychoseksualne, w tym homoseksualność;
- kwestia segregowania danych statystycznych według płci – dotychczasowe uwzględnianie liczb kobiet i mężczyzn jedynie w odniesieniu do ogólnych kategorii, a pomijanie przy bardziej szczegółowych jest równoznaczne z niekompletnością tych danych;
- dysproporcje między udziałem kobiet i mężczyzn w różnego rodzaju radach i komitetach naukowych oraz w gremiach przyznających środki finansowe na badania;
- kwestia niewielkich kompetencji lub ich braku w zakresie polityki równości płci wśród członków/członkiń komisji i zespołów oceniających projekty badawcze oraz decydujących o przyznaniu dotacji na badania;
- dysproporcje między udziałem kobiet i mężczyzn na stanowiskach rektora, dziekana;
- badanie karier naukowców/naukowiec, w tym kwestie:
 - udziału kobiet i mężczyzn uzyskujących stopnie naukowe (doktora i doktora habilitowanego) oraz tytuły naukowe (profesora) – według dziedzin nauki i czasu uzyskiwania stopnia /tytułu;
 - udziału kobiet i mężczyzn wśród osób pracujących na stanowiskach naukowo-dydaktycznych i naukowo-badawczych;
 - dysproporcji między udziałem kobiet i mężczyzn w zawodach naukowych i technicznych;
 - udziału kobiet i mężczyzn wśród kształcących się na poziomie wyższym w zależności od działy nauki – przy założeniu, że podejmowanie przez kobiety i mężczyzn studiów wyższych stanowi pierwszy potencjalny etap kariery naukowej;
 - dyskryminacji ze względu na płeć czy orientację seksualną w środowisku naukowym;
 - łączenie pracy dydaktycznej z karierą naukową – odpowiednie rozwiązania w tym zakresie;
- brak w stosowanym nazewnictwie stopni i tytułów naukowych form żeńskich, jak również powszechne operowanie formą męską w odniesieniu do słowa „naukowiec”, do stopni tytułów naukowych.

Wybór problemów zaprezentowanych w tym rozdziale, tj. związanych z kwestią badania karier naukowców obojga płci, podyktowany został głównie dostępnością i jakością danych statystycznych na ten temat. Z tego samego powodu zasygnalizowane zostaną zagadnienia związane z wykorzystaniem nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych w społeczeństwie. W przypadku różnych orientacji psychoseksualnych, o ile tematyka homoseksualizmu jako przedmiotu badań naukowych jest możliwa do sprawdzenia na podstawie szczegółowych analiz bazy Ośrodka Przetwarzania Informacji (OPI)¹, o tyle kwestia osób różnych orientacji homoseksualnych jako podmiotów nauki jest praktycznie nie do ustalenia.

¹ Por.: www.opi.org.pl

Opis sektora nauki z perspektywy równości płci

Dane ilościowe i jakościowe obrazujące kwestie równości płci

W celu opisu sektora naukowego z perspektywy równości płci (na podstawie danych ilościowych) można skorzystać z opracowania Ministerstwa Nauki i Informatyzacji (*Nauka i technika...*, 2004). Jednak najbardziej aktualne informacje pochodzą głównie ze źródeł statystyki publicznej Głównego Urzędu Statystycznego (GUS), która w większości przypadków podaje dane z uwzględnieniem podziału na płeć. W swojej terminologii GUS nie stosuje jednak żeńskiej formy rzeczowników odnoszących się do stopni i tytułów naukowych, statusu zatrudnionych czy określeń typu „naukowiec”, „pracownik” itp.

Najbardziej wskazanym dla analizy sektora nauki w Polsce jest rocznik *Nauka i technika w 2005 r.* (2006) (dane za 2006 r. nie zostały jeszcze opublikowane), który zawiera informacje m.in. na temat tytułów i stopni naukowych nadanych w latach 1995–2005 (z uwzględnieniem podziału na płeć), stopni naukowych doktora oraz osobno doktora habilitowanego nadanych w latach 1980–2005 (z uwzględnieniem podziału na płeć) oraz tytułów naukowych profesora nadanych w latach 1991–2005 według płci. Wynika z nich jednoznacznie, że na przestrzeni 15 lat zmniejszyła się znacznie różnica między liczbą kobiet a liczbą mężczyzn otrzymujących stopień naukowy doktora (dla przykładu w 1991 r. wynosiła 42,8%, a w 2005 r. – 1,0%), nieco mniej wśród osób otrzymujących stopień naukowy doktora habilitowanego (w 1991 r. – 54,4%, w 2005 r. – 28%), najmniej zmieniły się proporcje kobiet i mężczyzn w przypadku tytułów naukowych profesora (w 1991 r. – 55,2%, w 2005 r. – 46%).

Jak informują w swojej ocenie stanu nauki i techniki w Polsce w 2005 r. autorzy rocznika, zwiększyła się liczba kobiet zarówno wśród ogółu osób uzyskujących w ciągu roku stopień naukowy doktora (w 2005 r. wyniosła ona 2931 i była wyższa w stosunku do roku poprzedniego o ponad 8%), jak i wśród ogółu osób uzyskujących stopień naukowy doktora habilitowanego (w 2005 r. – 344, tj. o 18% więcej niż w roku 2004). Fakt ten zasługuje na uwagę o tyle, że przy ogólnej tendencji wzrostowej w zakresie ogólnej liczby osób uzyskujących w ciągu roku doktoraty maleje liczba mężczyzn uzyskujących w ciągu roku stopień naukowy doktora (z 3018 w roku 2004 do 2986 w roku 2005) oraz doktora habilitowanego (analogicznie z 642 do 611). W przypadku osób, którym nadano tytuł naukowy profesora, liczba ta nie wzrastała tak znacząco.

Analiza danych statystycznych na temat stopni naukowych doktora habilitowanego oraz doktora nadanych w 2005 r. według płci oraz dziedzin nauk, a także tytułów naukowych profesora nadanych w 2005 r. według płci i dziedzin nauk pozwala na dodatkowe stwierdzenie, że w 2005 r. na poziomie stopnia naukowego doktora kobiety przeważały we wszystkich, poza technicznymi, dziedzinach nauk (GUS wymienia jeszcze nauki przyrodnicze, medyczne, rolnicze społeczne i humanistyczne). Stanowiły one od kilku do kilkunastu procent więcej osób w ramach danej dziedziny nauk przy prawie wyrównanych proporcjach kobiet i mężczyzn ze stopniem doktora.

Dane na temat liczby członków Polskiej Akademii Nauk (PAN) w latach 1990–2005 według płci oraz dziedzin nauki obrazują natomiast ogromną dysproporcję płci – średnio na 500 członków PAN ogółem kobiet było w kolejnych latach po około kilkanaście. Mankamentem tego zestawienia jest to, że liczbę kobiet uwzględniono jedynie przy liczbie ogółem członków PAN, nie ma zaś podziału na płeć przy prezentowaniu danych według dziedzin nauk. Z tabeli dotyczącej uczestników studiów doktoranckich według rodzaju studiów, płci oraz rodzajów jednostek w 2005 r. oraz uczestników studiów doktoranckich według rodzaju studiów, płci oraz dziedzin nauk w 2005 r. wynika z kolei, że kobiety stanowiły 49,3% (16 131 w liczbie ogółem 32 725 osób), także około 1/2 w zależności od rodzaju jednostki i dziedziny nauk (poza naukami technicznymi, gdzie stanowiły 28%).

Rocznik informuje również o liczbie kobiet i mężczyzn zatrudnionych w działalności B+R (Badania i Rozwój) według grup stanowisk i rodzajów jednostek (stan na 31 grudnia 2005 r.), a także przedstawia wykresy ilustrujące procentowy udział kobiet i mężczyzn zatrudnionych w działalności B+R w latach 1995, 2000, 2005 (liczba ogółem oraz liczba pracowników naukowo-badawczych). Od 10 lat proporcje kobiet i mężczyzn utrzymują się raczej na stałym poziomie zarówno wśród ogółu zatrudnionych w działalności B+R (w 2005 r. 57,3% stanowili mężczyźni, 42,7% – kobiety), jak i wśród pracowników naukowo-badawczych (w 2005 r. 60,7% stanowili mężczyźni, 39,3% – kobiety).

Z innych przydatnych publikacji GUS należy wskazać roczniki *Szkoły wyższe i ich finanse w 2005 r.* (dane za 2006 r. nie zostały jeszcze opublikowane), w których udostępniono bardzo szczegółowe informacje o liczbie studiujących (w grudniu 2005 r. 56,5% stanowiły kobiety, 43,5% – mężczyźni) i kończących studia (w roku akademickim 2004/2005 kobiety stanowiły 65%, mężczyźni – 35%), w tym o cudzoziemcach i cudzoziemczyniach oraz osobach niepełnosprawnych (m.in. według typów szkół, według typów szkół i województw, według grup, podgrup kierunków,

rodzaju i roku studiów, według wieku). W roczniku zawarte są również informacje na temat liczby słuchaczy i słuchaczek studiów podyplomowych, uczestników i uczestniczek studiów doktoranckich, a także informacje o stopniach i tytułach naukowych (również według dziedzin nauk, ale tutaj GUS wyróżnił 21 szczegółowych dziedzin nauk i sztuk). Dane dotyczące liczby pełnozatrudnionych i niepełnozatrudnionych nauczycieli i nauczycielek akademickich oraz pracowników i pracownic spoza środowiska akademickiego ilustrują przewagę kobiet wśród osób pełnozatrudnionych spoza środowiska akademickiego (w 2005 r. kobiety stanowiły tu 68,3%), natomiast w grupie pełnozatrudnionych nauczycieli akademickich przeważają mężczyźni (59%).

Prawie wszystkie prezentowane w roczniku kategorie uwzględniają podział na płeć, aczkolwiek nie zawsze dane dotyczące kobiet są przytaczane w przypadku bardzo szczegółowych kategorii, jak np. liczba studentów na poszczególnych latach studiów. Wyraźnym brakiem w prezentowaniu przez GUS danych statystycznych w tym roczniku jest brak liczby osób uzyskujących doktoraty i habilitacje według upływu czasu od otwarcia przewodu w poszczególnych dziedzinach nauki z podziałem na płeć oraz liczby osób niepełnozatrudnionych z podziałem na płeć (zgodnie z terminologią GUS chodzi o osoby zatrudnione na umowę o pracę, pracujące stale w niepełnym wymiarze czasu pracy). Jest to istotne z punktu widzenia analizy pod kątem ewentualnych przerw i przedłużeń wykorzystywanych przez kobiety lub pracy w niepełnym wymiarze czasu wynikających z faktu urodzenia i wychowywania dziecka.

W opisie sektora nowych technologii można skorzystać z publikacji GUS *Wykorzystanie technologii informacyjno-telekomunikacyjnych w przedsiębiorstwach i gospodarstwach domowych w 2006 r.* (2007) zaklasyfikowanej do kategorii „Społeczeństwo informacyjne”. W części poświęconej gospodarstwu domowemu opracowanie odnosi się również do użytkowników i użytkowniczek indywidualnych. W celu ustalenia proporcji kobiet i mężczyzn wśród osób użytkujących internet warto sięgnąć również do *Diagnozy społecznej 2005* (Czapiński, Panek, 2005), z której m.in. wynika, że 31,8% kobiet i 35,2% mężczyzn korzysta z internetu. Wskazanie liczby zatrudnionych w sektorze nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych, czy też w zawodach naukowych i technicznych z uwzględnieniem podziału na płeć, jest o tyle trudne, że powszechnie dostępne roczniki statystyczne GUS nie wyodrębniają sektora nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych oraz nie podają informacji o liczbie zatrudnionych według zawodów, a jedynie grup zawodów (gdzie nie sposób wyodrębnić zawodów naukowych i technicznych).

Aby zidentyfikować liczbę pracujących i/lub zatrudnionych, których praca związana jest z nowymi technologiami, należy stworzyć na podstawie kategorii analitycznych stosowanych przez GUS wykaz tych sektorów, sekcji, działów i grup, które zawierają tego typu informacje². Sytuacja ta jednak zmieni się na lepsze w następnych latach, gdyż zmiany ekonomiczne i gospodarcze na świecie oraz potrzeba globalnej wymiany informacji społeczno-gospodarczej wymusza konieczność gruntownej przebudowy klasyfikacji statystycznych, m.in. Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). Dlatego GUS przystąpił do Operacji 2007 – nowa klasyfikacja, i w nowej PKD wyodrębnił sekcję „Informacja i komunikacja”.

Niestety wyników badań jakościowych związanych bezpośrednio z problematyką równości płci w sektorze nauki, a także nowych technologii, nie znaleziono.

Ramy prawne i instytucjonalne

Z porównania przepisów prawa polskiego z zapisami Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych dostępnego na stronie internetowej Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego³ wynika, że brak w Polsce przepisów dotyczących równowagi płci, a pracodawcy mogą prowadzić własną politykę w tym zakresie, pod warunkiem, że będzie ona zgodna z polską Konstytucją, zwłaszcza z zasadą niedyskryminacji. Tymczasem zalecenie Komisji Europejskiej sformułowane w Europejskiej Karcie Naukowca mówi, iż grantodawcy i/lub pracodawcy powinni stawiać sobie za cel zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry, w tym na poziomie naukowym i menedżerskim. Cel ten powinien zostać osiągnięty na podstawie polityki równych szans na etapie rekrutacji i w kolejnych etapach kariery zawodowej, jednak bez obniżania kryteriów jakości i kwalifikacji. W celu zapewnienia równego traktowania w komitetach do spraw doboru kadr i oceny kandydatów powinna istnieć odpowiednia równowaga płci.

² Dane według bardziej szczegółowych grupowań w podziale na sektory, sekcje, działy i grupy Polskiej Klasyfikacji Działalności są dostępne w Departamencie Statystyki Społecznej Głównego Urzędu Statystycznego oraz w urzędach statystycznych dla danego województwa.

³ Porównanie zgodności przepisów prawa polskiego z zapisami Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Analiza prawna, www.nauka.gov.pl/mein/_gAllery/16/16/16167/Analiza_Karty_i_Kodeksu.pdf

Jak wynika ze wspomnianego porównania aktów prawnych w odniesieniu do naukowej kariery zawodowej nie ma w Polsce przepisów uniemożliwiających jednostkom naukowym i uczelniom prowadzenie polityki zarządzania zasobami ludzkimi. W przypadku stworzenia takiej polityki podmioty te są ograniczone tylko przepisami dotyczącymi stopni i tytułów naukowych, form zatrudnienia na różnych stanowiskach pracowników naukowych oraz maksymalnej długości zatrudnienia na asystenturze i adiunkturze osób bez, odpowiednio, stopnia doktora i stopnia doktora habilitowanego. Są to jednak przepisy ułatwiające godzenie kariery naukowej z życiem prywatnym i rodzinnym. Dla przykładu w § 103 Statutu Uniwersytetu Łódzkiego przyjętego uchwałą Senatu z dnia 26 czerwca 2006 r. jest mowa o tym, że okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego może ulec przedłużeniu o 3 lata, jeżeli osoba ta uzyskała pozytywną ocenę związaną z zaawansowaniem pracy nad rozprawą habilitacyjną, a bieg terminów ulega zawieszeniu na czas trwania urlopu macierzyńskiego i wychowawczego, innych urlopów bezpłatnych, urlopu dla poratowania zdrowia oraz na czas trwania służby wojskowej. Podobnie rzecz się ma z przepisem ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (art. 41) dotyczącym studiów doktoranckich.

Niestety w Ustawie o jednostkach badawczo-rozwojowych z 25 lipca 1985 r. płeć uwzględniono jedynie we fragmencie dotyczącym zakazu zatrudniania kobiet w ciąży oraz osób opiekujących się dziećmi do lat ośmiu poza godzinami pracy, w nocy i w dni wolne od pracy (art. 56). Nie pojawia się jednak w ustawie kwestia urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego, mimo że art. 60 dotyczy praw pracowników do urlopu bezpłatnego lub płatnego dla celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego, a także urlopu dla poratowania zdrowia.

Przepisy, które w jakikolwiek sposób uwzględniają kryterium płci, nie zawierają konkretnych rozwiązań ułatwiających godzenie pracy zawodowej z wychowywaniem dzieci, zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn. Przykładem jest następująca sytuacja: czas wymagany do uzyskania stopnia doktora habilitowanego, jeśli rodzic nie korzysta z urlopu wychowawczego, jest wydłużony jedynie o czas urlopu macierzyńskiego. Trzeba podkreślić przy tym, iż decyzja o wykorzystaniu urlopu wychowawczego (który można przeznaczyć np. na pisanie doktoratu lub pracy habilitacyjnej) jest równoznaczna z decyzją o pozbawieniu się na kilka lat źródła dochodu. Pewnym wyjściem naprzeciw dylematom rodzinnym kobiet i mężczyzn pracujących naukowo (choć kobiet ten dylemat dotyczy częściej) byłoby zapewnienie im możliwości pokonywania kolejnych etapów w karierze w czasie dłuższym np. o niewykorzystany czas trwania urlopu wychowawczego (w stosunku do maksymalnego) niż dotyczy to osób bezdzietnych lub osób, które na początku okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta posiadają dzieci już pełnoletnie (albo powyżej 15 roku życia).

Polityka równych szans

Państwo polskie nie prowadzi polityki równych szans kobiet i mężczyzn ani jakiegokolwiek strategii równości płci w obszarze nauki. Ustawa z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (Dz. U. Nr 227, poz. 1658) za nadrzędny dokument uznaje Strategię Rozwoju Kraju 2007–2015, która nie jest wymagana przez Komisję Europejską. Zaznacza się w nim jedynie, że jest on zgodny z polityką Unii Europejskiej i celami wyznaczanymi przez Strategię Lizbońską. „Równość szans” została wspomniana bezpośrednio w Narodowych Strategicznych Ramach Odniesienia 2007–2013 (NSRO), dokumencie nazywanym też Narodową Strategią Spójności⁴, który zaakceptowała Komisja Europejska w 2007 r. Zakłada się w nim, że ramach realizacji NSRO wspierana będzie zasada równości szans, co oznacza zapewnienie wsparcia zasady równości mężczyzn i kobiet oraz uwzględnianie problematyki równości szans na poszczególnych etapach wdrażania funduszy strukturalnych. Wiąże się to z zapobieganiem wszelkim przejawom dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub przynależność etniczną, wyznanie lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

Pod szyldem NSRO realizowane są obecnie Programy Operacyjne⁵, spośród których Program Operacyjny Kapitał Ludzki (POKL) uwzględnia kwestie równości szans kobiet i mężczyzn, kładąc nacisk na potrzebę gromadzenia i zbierania danych statystycznych w podziale na płeć oraz potencjalny wpływ projektów na równość płci w ramach PO KL. Program Operacyjny Innowacyjna Gospodarka wart jest uwagi ze względu na fakt, iż dwa spośród sześciu celów szczegółowych dotyczą nauki (nr 2 Wzrost konkurencyjności polskiej nauki oraz nr 3 Zwiększenie roli nauki w rozwoju gospodarczym), jeden natomiast odnosi się do nowych technologii (nr 6 Wzrost wykorzystania technologii informacyjnych i komunikacyjnych w gospodarce). Nie ma w tym opisie jednak żadnych wzmianek o równości szans czy równouprawnieniu kobiet i mężczyzn.

⁴ Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007–2013 wspierające wzrost gospodarczy i zatrudnienie (Narodowa Strategia Spójności), dokument zaakceptowany przez Komisję Europejską, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2007.

⁵ Informacje o Programach Operacyjnych dostępne są na stronie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, www.mrr.gov.pl

W dotychczasowych dokumentach związanych z polityką naukową nie wspomina się o równości szans kobiet i mężczyzn. Jednak w projekcie Strategii Rozwoju Nauki w Polsce do 2015 r. podkreślono „konieczność wspierania karier naukowych kobiet, których zatrudnienie w sferze B+R należy znacząco poprawić” (*Projekt Strategii...*, 2007)⁶.

Trudno mówić o równowadze płci w sferze nauki, gdy nawet pobieżna analiza pod względem płci polskich gremiów decydujących o kształcie nauki i szkolnictwa wyższego w Polsce wskazuje, że kobiety stanowią zaledwie 5,52 % decydentów⁷.

Na oficjalnej stronie internetowej Departamentu ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego⁸ dostępny jest Plan Działań Komisji Europejskiej, potocznie zwany mapą drogową (*A Roadmap for Equality between Women and Men*), która wyszczególnia priorytetowe obszary działań na rzecz równości płci na lata 2006–2010 oraz stanowisko Rządu w tej sprawie. Jak informuje Departament, Rząd RP przywiązuje szczególną wagę do kwestii, które stanowią przedmiot Planu Działań na Rzecz Równości Kobiet i Mężczyzn 2006–2010, zwłaszcza w odniesieniu do poprawy sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Podkreśla się przy tym, że postępy kobiet, w tym w tak kluczowych dla strategii lizbońskiej obszarach, jak edukacja czy badania naukowe, nie znalazły dotychczas pełnego odzwierciedlenia w ich rosnącej pozycji na rynku pracy. Rząd świadomy jest marnotrawstwa zasobów ludzkich, na jakie Polska nie może sobie pozwolić⁹.

Również informacje udostępniane społeczeństwu za pośrednictwem strony internetowej Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego¹⁰ nie wskazują na spójną politykę równych szans w nauce. Są informacje o poszczególnych edycjach konkursu L'Oréal Polska dla Kobiet i Nauki, ale nie ma tu konsekwentnych działań na rzecz równouprawnienia płci w sferze nauki i badań.

Podobnie rzecz się ma z kwestią równouprawnienia kobiet i mężczyzn w odniesieniu do nowych technologii komunikacyjnych i informacyjnych. O procesie budowania społeczeństwa informacyjnego w Polsce przeczytać można na stronie internetowej Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji¹¹, gdzie wskazywane są m.in. takie dokumenty strategiczne, jak: Strategia Informatyzacji Rzeczypospolitej Polskiej – ePolska na lata 2004–2006, Strategia kierunkowa rozwoju informatyzacji Polski w latach 2007–2013 oraz perspektywistyczna prognoza transformacji społeczeństwa informacyjnego do roku 2020. W dokumentach tych nie poruszono w żaden sposób kwestii płci.

Cele polityki równości płci w obszarze nauki

Za priorytetowe cele polityki równości płci w sektorze nauki można uznać w kontekście aktualnego stanu osiągnięcie reprezentatywnej równowagi płci lub przynajmniej zwiększenie udziału kobiet w gremiach decydujących o rozwoju nauki, organizacji nauki i o szkolnictwie wyższym w Polsce, jak również na poziomie lokalnym – we władzach uczelni. *Gender mainstreaming* zakłada bowiem, że równowaga płci w prowadzonych badaniach może skutkować innowacjami tematycznymi i jakościowymi. Dzięki udziałowi większej liczby kobiet w tych badaniach, wzrasta nie tylko prawdopodobieństwo uwzględniania problematyki płci w ich treściach, ale także włączanie innych perspektyw badawczych niż dotychczas obowiązujące.

W ramach tych celów chodzi też o osiągnięcie zwiększenia udziału kobiet w naukach ścisłych, co można uzyskać za pomocą specjalnych mechanizmów na rzecz promocji nauk, niecieszących się popularnością zwłaszcza wśród kandydatek na studia. Aby obie płci mogły uczestniczyć w równym stopniu w życiu naukowym i rodzinnym, konieczne jest zapewnienie im możliwości godzenia kariery zawodowej z życiem rodzinnym przez wspierające stypendia, przedłużenia czasu zatrudnienia ponad wymagany do osiągnięcia odpowiedniego stopnia czy tytułu naukowego, jeśli osoba zainteresowana złoży taki wniosek.

⁶ Projekt Strategii Rozwoju Nauki w Polsce do 2015 roku, MNiSW, Warszawa 2007, s. 31, www.nauka.gov.pl

⁷ Kostarczyk E., *Kobiety nauki w polskich gremiach decydenckich*, Niezależne Forum Akademickie, www.nfa.pl/articles.php?id=158&page=

⁸ www.rodzina.gov.pl

⁹ Ksieniewicz M., *Mapa drogową na rzecz równości płci*, <http://www.rodzina.gov.pl/?1,9,247,200704>

¹⁰ www.nauka.gov.pl

¹¹ www.mswia.gov.pl/portal/pl/259/

Decydenci i główni aktorzy

Organizacje i instytucje, które powinny brać udział w formułowaniu strategii wprowadzania polityki równości płci w sektorze nauki, to w pierwszej kolejności Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego we współpracy z uniwersytetami i innymi uczelniami wyższymi, w szczególności z *Gender Studies*. W kwestii zwiększania dostępności nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych w społeczeństwie, zarówno kobietom, jak i mężczyznom, pomocne byłyby działania ze strony Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji (w tym zwłaszcza Departament Informatyzacji i Rada Informatyzacji), które realizują szereg programów i projektów zmierzających do budowania społeczeństwa informacyjnego w Polsce oraz działania Ministerstwa Gospodarki. Warto też zwrócić uwagę Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz wielu organizacji pozarządowych na problematykę równości płci w odniesieniu do umiejętności i możliwości korzystania z nowych technologii w działaniach podejmowanych na rzecz rozwoju zasobów ludzkich lub wspieranie grup szczególnego ryzyka.

W kwestiach dyskryminacji, godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym pomocny mógłby być natomiast Departament ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego oraz organizacje pozarządowe zajmujące się problemami kobiet i rodziny.

Wskaźniki polityki równości płci w sektorze nauki

Do wskaźników polityki równości płci, które powinny być zbierane, monitorowane i systematycznie prezentowane opinii publicznej (łatwo dostępne wszystkim zainteresowanym) należą:

- proporcja kobiet i mężczyzn w Radzie Nauki (aktualnie 73 osoby, w tym 3 kobiety) – Rada Nauki jest organem opiniotwórczo-doradczym Ministra Nauki i Informatyzacji działającym na podstawie ustawy z dnia 8 października 2004 r. o zasadach finansowania nauki (Dz. U. Nr 238, poz. 2390 z późn. zm.);
- proporcja kobiet i mężczyzn wśród członków Polskiej Akademii Nauk (w 2005 r. było 15 kobiet wśród 559 członków PAN) do ustalenia na podstawie rocznika GUS (*Nauka i...*, 2006) – niestety w danych dotyczących liczby członków Polskiej Akademii Nauk w latach 1990–2005 według płci oraz dziedzin nauki płeć uwzględniono jedynie przy liczbie ogółem członków i członkiń PAN, nie ma podziału na płeć przy prezentowaniu danych według dziedzin nauki (przyrodniczych, technicznych, medycznych, rolniczych, społecznych); dotarcie do aktualnych informacji na temat płci w PAN w poszczególnych dziedzinach nauki możliwe jest za pośrednictwem strony internetowej¹², gdzie znajduje się wykaz kilkuset nazwisk, również według wydziałów (ustalenie jednak potrzebnych informacji wymaga policzenia wszystkich nazwisk i pogrupowania ich według płci);
- odsetek projektów badawczych finansowanych z budżetu państwa, które przedstawiają dane segregowane ze względu na płeć (na poziomie krajowym bardzo trudne do ustalenia) – Ośrodek Przetwarzania Informacji jednostka badawczo-rozwojowa nadzorowana przez Komitet Badań Naukowych, obecnie Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, posiada w bazie finansowanych przez siebie projektów badawczych opisy tychże, ale zawierają one jedynie podstawowe informacje o projektach. Często, aby dowiedzieć się czegoś o projekcie, trzeba posiadać już na jego temat jakąś informację, np. tytuł lub nazwisko badacza;
- odsetek wydatków z budżetu na projekty finansowane przez państwo, które koncentrują się lub przynajmniej uwzględniają analizę z perspektywy równości płci – na poziomie krajowym praktycznie nie do ustalenia (z powodów wymienionych wcześniej);
- odsetek danych statystycznych posegregowanych z podziałem na płeć w krajowych rocznikach statystycznych – do ustalenia, ale po uprzednim doborze roczników oraz kryterium analizy: czy chodzi o odsetek tego typu danych we wszystkich kategoriach, tj. odnoszących się zarówno do ludzi, jak i jednostek organizacyjnych, mieszkań, książek itp., czy tylko takich, które odnoszą się do ludzi, np. zatrudnieni, bezrobotni. Analiza taka wymaga ogromnego nakładu pracy i czasu. Generalnie większość danych odnoszących się do ludzi uwzględnia podział na płeć;
- liczba kobiet zatrudnionych w działalności badawczo-rozwojowej według grup stanowisk i rodzajów jednostek – kategoria wyodrębniona przez GUS w roczniku (*Nauka i...*, 2006);

¹² www.pan.pl

- liczba i/lub proporcja kobiet i mężczyzn uzyskujących stopień naukowy doktora i doktora habilitowanego oraz tytuł naukowy profesora – do ustalenia na podstawie roczników GUS (*Szkoły wyższe...*, 2006; *Nauka i...*, 2006) – warty odnotowania jest w tym przypadku fakt, że kategorie dotyczące wieku czy upływu czasu od otwarcia przewodu doktorskiego i habilitacyjnego nie uwzględniają podziału na płeć, a przecież w przypadku kobiet na wiek, w którym uzyskują one stopień naukowy, a także czas na to poświęcony, wpływ ma macierzyństwo i opieka nad dziećmi;
- proporcja kobiet i mężczyzn uzyskujących stypendia naukowe (dla młodych naukowców) Fundacji na rzecz Nauki Polskiej¹³ (np. w 2007 r. na 121 stypendiów 43 przypadły kobietom – 35,5%, 78 mężczyznom – 64,5%);
- proporcja studentek i studentów przyjętych na wydziały informatyczne na uniwersytetach i w szkołach zawodowych – do ustalenia na podstawie roczników GUS (*Szkoły wyższe...*, 2006);
- proporcja studentek i studentów przyjętych na wydziały nauk ścisłych i technologicznych na uniwersytetach i w szkołach zawodowych – do ustalenia na podstawie roczników GUS (*ibidem*);
- proporcja kobiet i mężczyzn wśród użytkowników Internetu – do ustalenia na podstawie opracowania GUS (*Wykorzystanie...*, 2007; Czapiński, Panek, 2005) (31,8% wśród kobiet, 35,2% wśród mężczyzn);
- proporcja kobiet i mężczyzn zatrudnionych w zawodach naukowych i technicznych (np. inżynieria) – trudne do ustalenia; powszechnie dostępne roczniki statystyczne GUS nie podają informacji o liczbie zatrudnionych według zawodów, a jedynie grup zawodów, gdzie nie sposób wyodrębnić zawodów naukowych i technicznych;
- proporcja kobiet i mężczyzn zatrudnionych w sektorze nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych – trudne do ustalenia; GUS nie wyodrębnia sektora nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Bez problemu można jedynie uzyskać informacje o zatrudnionych w dziale Informatyka, który jest zaklasyfikowany do sekcji Obsługa nieruchomości i firm; nauka w roczniku GUS (*Pracujący w...*, 2006);
- proporcja kobiet i mężczyzn będących beneficjentami/beneficjentkami projektów (finansowanych z budżetu państwa, przez władze lokalne lub sponsorów) mających na celu podnoszenie umiejętności w zakresie nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych – na poziomie krajowym praktycznie nie do ustalenia;
- różnice między rotacją kobiet i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych średniego i wyższego szczebla w sektorze nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych – trudne do ustalenia na poziomie statystyki publicznej ze względu na brak wyodrębnionego sektora nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych;
- podejmowanie tematów badawczych uwzględniających perspektywę i kategorię *gender*.

Wnioski i rekomendacje

W celu realizacji wymienionych celów polityki równości płci zaleca się podjęcie następujących działań:

- wprowadzenie wymogu równości płci lub przynajmniej zwiększenie udziału kobiet w gremiach decyzyjnych i rozdzielających środki finansowe na badania – zwiększenie udziału kobiet w gremiach decydujących wymaga przede wszystkim tworzenia mechanizmów wymuszających zwiększenie uczestnictwa kobiet w wymienionych gremiach, ale i przełamania stereotypu, iż funkcje decyzyjne należą do mężczyzn a kobiety, również w sferze nauki, muszą niejako potwierdzać swą wartość w męskim świecie;
- promocja nauk ścisłych i technicznych wśród mężczyzn i przede wszystkim pośród kobiet – z uwagi na rozwój nauki w Polsce należy zachęcać dziewczęta i chłopców na poziomie szkoły podstawowej i średniej do zainteresowania naukami ścisłymi i technicznymi, które to bezpośrednio prowadzą do wzrostu gospodarczego (gospodarki opartej na wiedzy). Przywrócenie matematyki jako przedmiotu obowiązkowego na maturze może zwiększyć szanse na przygotowanie zarówno dziewcząt i chłopców do studiowania na kierunkach ścisłych oraz technicznych, jak i ułatwić decyzję o studiowaniu tych kierunków. Promowanie kierunków humanistycznych wśród mężczyzn jest pożądane, aczkolwiek nie ma tak silnego uzasadnienia, jak w przypadku nauk ścisłych;

¹³ Do ustalenia na podstawie informacji na stronie: www.fnp.org.pl

- tworzenie warunków pracy na rzecz godzenia kariery naukowej z życiem rodzinnym – wskazane jest zadbanie o lepszą infrastrukturę żłobków i przedszkoli, w tym zwiększenie liczby tych placówek i ich korzystne usytuowanie, np. przy uczelni, oraz koncentracja na jakości ich funkcjonowania. Na rzecz integracji osób uprawiających naukę i posiadających dzieci pomocne może być tworzenie placówek opiekuńczych dla dzieci na sympozjach i konferencjach naukowych. Zaleca się przedyskutowanie wprowadzenia rozwiązań prawnych umożliwiających osobom, które nie skorzystały z urlopu wychowawczego w czasie trwania okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta, przedłużenie tego okresu o niewykorzystany czas trwania urlopu przy jednoczesnym zachowaniu prawa do uzyskania dalszego przedłużenia wynikającego z innych przyczyn. Chodzi jedynie o stworzenie możliwości przedłużenia czasu zatrudnienia na stanowisku adiunkta o niewykorzystany czas urlopu wychowawczego, co chroniłoby rodziców przed utratą pracy w sytuacji, gdy nie powiodło się pogodzenie wychowywania dziecka z obowiązkiem uzyskania habilitacji w ciągu przepisowej liczby lat. Z badań Renaty Siemieńskiej wynika, że prokreacja w przypadku kobiet ma wpływ jedynie na tempo robienia kariery naukowej, nie zaś na nią samą. Mężczyźni bronią szybciej doktoraty, ale później mają większą przerwę w zdobywaniu kolejnych stopni naukowych. Tymczasem te kobiety, które przetrwały w nauce, mają mniejszą przerwę między doktoratem a profesurą¹⁴;
- uwzględnienie w statystyce publicznej podziału na płeć we wszystkich kategoriach analitycznych – postulat ten dotyczy zwłaszcza informacji o doktoratach i habilitacjach według upływu czasu od otwarcia przewodu, a nawet wprowadzenie kategorii doktoratów i habilitacji według czasu do uzyskania kolejnego stopnia naukowego oraz o niepełnozatrudnionych nauczycielach akademickich i pracownikach nie będących nauczycielami akademickimi. Pozwoli to na porównanie i ustalenie, czy faktycznie kobiety w pracy naukowej pokonują poszczególne etapy kariery w czasie dłuższym niż mężczyźni oraz czy częściej zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu są kobiety, czy też nie ma między obiema płciami znaczących różnic w tym zakresie. Informacje o liczbie lat od uzyskania stopnia doktora do doktora habilitowanego i od doktora habilitowanego do profesury uwzględni „Badanie karier młodych naukowców” przeprowadzone w 2005 r. przez Instytut Badań Opinii i Rynku PENTOR w ramach projektu „Wzmocnienie polityk równego traktowania kobiet i mężczyzn”. Jednak w wynikach badań¹⁵ brak danych dla kobiet, co świadczy prawdopodobnie o tym, że wśród ogółu respondentów (871 pracowników naukowych w wieku 30–40 lat: 440 kobiet i 431 mężczyzn) nie było kobiet ze stopniem doktora habilitowanego ani tytułem profesora (nie podano informacji o aktualnych stopniach i tytułach naukowych respondentów);
- włączenie do grona decyzyjnego w zakresie polityki równości płci Polskiej Akademii Nauk – PAN jako instytucja służąca rozwojowi nauki, jej promocji, integracji i upowszechnianiu mogłaby pełnić rolę wspomagającą politykę równości płci;
- uruchomienie systemu szkoleń i treningów na temat *gender mainstreaming* dla instytucji, nauczycieli każdego stopnia kształcenia i organizacji związanych z nauką i nowymi technologiami;
- tworzenie *Gender Studies* na uniwersytetach i uczelniach wyższych, gdzie jeszcze nie zdołały się ukonstytuować – rozszerzenie programów *Gender Studies* o zajęcia szkoleniowe z zakresu *gender mainstreaming* w celu podnoszenia świadomości obowiązku realizacji wytycznych GM i stanu wiedzy na temat polityki płci w jednostkach administracji państwowej, zakładach pracy i w szkolnictwie oraz w organizacjach związanych z nauką i nowymi technologiami.

Opis dobrych praktyk

Konkurs „L’Oréal Polska dla Kobiet i Nauki”

Najbardziej widocznym działaniem na rzecz realizowania postulatów równości płci w nauce (na poziomie makro) jest znany już za sprawą mediów konkurs „L’Oréal Polska dla Kobiet i Nauki” zorganizowany w 2006 r. po raz szósty przy wsparciu Polskiego Komitetu ds. UNESCO (For Women in Science). O stypendia mogą ubiegać się kobiety w dziedzinach biologiczno-medycznych, doktorantki w ostatnim roku swojej pracy, które nie przekroczyły 35 lat, a także kobiety kończące prace habilitacyjne, które nie przekroczyły 45 lat (ograniczenia wynikające z regulaminu konkursu to wyraźny przejaw dyskryminacji ze względu na wiek w nauce).

¹⁴ *Kto robi konfitury, a kto je zjada? Wypowiedź prof. R. Siemieńskiej z Instytutu Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego*, Artykuł w dziale kobiety w nauce, www.sprawynauki.waw.pl/?section=article&art_id=645

¹⁵ Badania prezentowane interaktywnie na stronie internetowej: www.monitoring.rownystatus.gov.pl

Komisja złożona z wybitnych autorytetów polskiego życia naukowego od 2001 r. wyłania 3 laureatki kończące doktorat i 2 kończące habilitację. Są to kandydatki reprezentujące ginekologię i położnictwo, biologię molekularną, immunologię, mikrobiologię, okulistykę, neurologię molekularną, onkologię, choroby płuc, choroby tarczycy, biotechnologię leków, bakteriologię itd. W roku 2006 do konkursu stanęło 70 kobiet. W siódmej edycji konkursu (zgłoszenia kandydatek przyjmowano do końca lipca 2007 r.) zwyciężczyni wśród doktorantek otrzymają 20 tys. zł stypendium, wśród habilitantek – 25 tys. zł.

www.lorealdlakobietinauki.pl

Akcja promocyjna „Dziewczyny na Politechniki”

Kolejnym przykładem dobrej praktyki w realizowaniu idei równości płci (poziom mikro) przy jednoczesnym promowaniu nauk ścisłych i technicznych jest akcja zorganizowana 20 marca 2007 r. przez Politechnikę Łódzką (PŁ) (nagłośniona wcześniej przez media) nazwana Dniem Dziewczyn. Pomysł akcji promocyjnej „Dziewczyny na Politechniki”, jak poinformowała rzeczniczka prasowa Politechniki Łódzkiej – Ewa Chojnacka, zrodził się w innych krajach (w Niemczech realizowany jest już od kilku lat), w Polsce został przedstawiony przez redaktorkę miesięcznika „Perspektywy” Biankę Siwińską na posiedzeniu Konferencji Polskich Rektorów Uczelni Technicznych (jest o tym wzmianka w wiadomościach Forum Akademickiego). Politechnika Łódzka jako jedna z pierwszych uczelni wyższych w Polsce (na dzień dzisiejszy może i jedyna) – w celu zachęcenia dziewcząt do studiowania na kierunkach technicznych – zaprosiła uczennice 12 łódzkich liceów na spotkanie z rektorem uczelni, ze specjalistkami inżynierii i studentkami PŁ, umożliwiła też zwiedzanie uczelni, w tym obejrzenie wybranych laboratoriów.

W planach przewidziane są także Dni Dziewczyn dla gimnazjalistek oraz dla tegorocznych maturzystek (aby w ostatniej chwili namówić je, by zamiast kulturoznawstwa czy etnologii, wybrały inżynierię materiałową lub energetykę). Z zaproszenia skorzystało kilkadziesiąt uczennic klas trzecich (ale były również uczennice z niższych klas). Uczestniczyły one w spotkaniu z rektorem Politechniki Łódzkiej – Janem Krysińskim – oraz z kobietami inżynierami (także zaproszonymi z zewnątrz uczelni) oraz przedstawicielkami instytucji publicznych (Urzędu Miasta, Kuratorium Oświaty). Zamysł jest taki, by w przyszłości była to akcja cykliczna, najlepiej o zasięgu ogólnopolskim, organizowana np. co roku w Dniu Kobiet.

www.forumakad.pl/news/pokaz.asp?id=212

Projekt „Partnerstwo na rzecz rozwoju kompetencji informatycznych w Polsce”

Przykładem dobrej praktyki w odniesieniu do nowych technologii jest projekt „Partnerstwo na rzecz rozwoju kompetencji informatycznych w Polsce” (IT Qual) finansowany przez Europejski Fundusz Społeczny oraz Inicjatywę Wspólnotową EQUAL. Celem projektu jest przeciwdziałanie dyskryminacji i wykluczeniu z rynku pracy pracowników i pracownic w wieku powyżej 40 lat sektora małych i średnich przedsiębiorstw na skutek ich deficytów wiedzy i umiejętności informatycznych i teleinformatycznych. Opis projektu IT Qual zawiera informacje na temat polityki równości płci towarzyszącej obsadzie stanowisk i podziałowi obowiązków w organach nadzorujących realizację projektu, zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w realizacji zadań merytorycznych i administracyjnych, umożliwienia pracownikom godzenia obowiązków zawodowych z życiem prywatnym (praca częściowo w systemie telepracy) oraz stosowania przy rekrutacji beneficjentów zasady zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w szkoleniach oraz testowaniu stworzonych narzędzi.

Jednym z rezultatów projektu jest raport z badań jakościowych przeprowadzonych w 2006 r. przez Centrum Badań Opinii Społecznej na zlecenie Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych na temat kompetencji IT w Polsce. Generalnie badania wykazały, że pracodawcy uważają, iż kobiety mają mniejsze kompetencje informatyczne niż mężczyźni. Mimo iż równie dobrze obsługują one komputer, traktują go jako narzędzie i na ogół nie zajmują się programowaniem ani serwisowaniem sprzętu komputerowego.

equal.wsb-nlu.edu.pl

Punkty odniesienia

Ośrodek Badań Interdyscyplinarnych nad Społecznymi Problemami Płci

Dobrym punktem odniesienia mógłby być Ośrodek Badań Interdyscyplinarnych nad Społecznymi Problemami Płci w Instytucie Studiów Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego, który w 2004 r. zorganizował konferencję „Kariery w nauce w europejskiej perspektywie działań na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn”. Niestety nie opublikowano materiałów konferencyjnych, aczkolwiek część z nich stanowi fragment książki (Siemieńska, Zimmer, 2007).

Innym punktem odniesienia w określonych zakresach może być Departament ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego, na którego zlecenie została przygotowana publikacja *Krajowy monitoring równego statusu kobiet i mężczyzn* wydana w 2006 r. przez Wydawnictwo Naukowe „Scholar”. W tej publikacji jest zamieszczony rozdział R. Siemieńskiej na temat równości płci w nauce¹⁶.

www.iss.uw.edu.pl

Ośrodek Naukowo-Badawczy Problematyki Kobiet

Punktem odniesienia w zakresie polityki równości płci jest Ośrodek Naukowo-Badawczy Problematyki Kobiet (ONBPK) przy Uniwersytecie Łódzkim. ONBPK prowadzi od 1992 r. badania i dydaktykę oraz zajmuje się problematyką gender i mężczyzn, np. w projekcie „The Social Problem and Societal Problematisation of Men and Masculinities” realizowanym w ramach V Programu Ramowego w latach 2000–2003.

Jednym z działań nawiązujących do tematyki równości płci w sferze nauki, w których uczestniczył ONBPK UŁ, był przygotowany w 2003 r. przez Grupę Ekspercką ENWISE (Enlarge Women In Science to East) projekt „Kobiety w nauce w krajach Europy Środkowej i Wschodniej oraz w państwach nadbałtyckich” dla Komisji Europejskiej; na jego podstawie – na zlecenie Dyrektoriatu Generalnego Komisji Europejskiej ds. Badań Naukowych – w 2004 r. został opublikowany raport *Marnowanie talentów: sprawa prywatna czy publiczna? Kobiety i nauka w krajach ENWISE*. Projekt był kontynuacją raportu ETAN *Promowanie doskonałości poprzez wyrównywanie szans kobiet i mężczyzn* w ramach akcji promowania równości płci w nauce w poszerzonej Unii Europejskiej (Plan Działań Nauki i Społeczeństwa).

Z raportu wynika m.in., że uczestnictwo kobiet w Programach Ramowych Unii Europejskiej w dziedzinie badań naukowych ma głównie charakter pomocniczy. W raporcie *Kobiety w nauce w krajach Europy Środkowej i Wschodniej oraz w państwach nadbałtyckich* zwraca się uwagę na brak spójnych danych na temat udziału kobiet i mężczyzn w sektorze naukowym na wszystkich szczeblach hierarchii oraz brak badań naukowych dotyczących kobiet w nauce. Raporty są dostępne w formie publikacji.

Kontynuacją projektu ENWISE jest realizowany aktualnie przez ONBPK UŁ w ramach 6 Programu Ramowego Komisji Europejskiej projekt o tytule „Stimulating Policy Debate on Women and Science Issues in Central Europe” (WS DEBATE). Bierze w nim udział 5 krajów: Polska, Słowacja, Słowenia, Czechy i Węgry. Projekt rozpoczął się w 2005 r., a termin jego ukończenia upływa w 2008 r. Do partnerów projektu należy przygotowanie raportu na temat kobiet i nauki w swoim kraju. Raport ma obejmować: okres przed II wojną światową, okres socjalizmu oraz okres po zmianie systemu politycznego z uwzględnieniem akcesji do Unii Europejskiej. Na bazie raportów opublikowanych w językach narodowych ma powstać publikacja w języku angielskim stanowiąca ich kwintesencję. Do zadań partnerów należy również przygotowanie i przeprowadzenie krajowej konferencji dotyczącej kobiet i nauki, której towarzyszyć ma rozpowszechnianie raportu ENWISE oraz raportu WS DEBATE.

ONBK UŁ realizuje też, w ramach 6 Programu Ramowego Unii Europejskiej, projekt „Understanding Puzzles in Gendered European Map. Brain Drain in Physics through the Cultural Looking Glass” (UPGEM), w którym zostaną porównawczo zanalizowane ścieżki kariery kobiet specjalizujących się naukowo w szeroko pojętej fizyce. W projekcie, oprócz Polski, udział biorą zespoły z Włoch, Danii, Finlandii i Estonii. Jak informuje ONBPK UŁ, jest to pierwszy tego typu projekt opierający się na przeprowadzeniu wywiadów, mający na celu prześledzenie różnic kulturowych w krajach biorących udział w projekcie, a przede wszystkim ich wpływu na kształtowanie kariery naukowej kobiet. Kwestią niepokojącą jest fakt, iż wykwalifikowane i wykształcone kobiety rzadko osiągają wysoką pozycję w hierarchii akademickiej. To wykazują badania (ENWISE, ETAN, SHE figures, Raporty Grupy Helsińskiej).

<http://www.gender.uni.lodz.pl>

Przydatne strony www

<http://equal.wsb-nlu.edu.pl>
www.diagnoza.com
www.fnp.org.pl
www.forumakad.pl
www.iss.uw.edu.pl
www.monitoring.rownystatus.gov.pl
<http://mrr.gov.pl>
www.nauka.gov.pl
www.nfa.pl
www.opi.org.pl
www.sprawynauki.waw.pl
www.stat.gov.pl
www.nauka.gov.pl/mein/_gAllery/63/12/6312.pdf

Literatura

.....

Czapiński J., Panek T. (2005), *Diagnoza społeczna 2005*, Warszawa: WSFiZ.

Krajowy monitoring równego statusu kobiet i mężczyzn (2006), Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.

Marnowanie talentów: sprawa prywatna czy publiczna? Kobiety i nauka w krajach ENWISE (2003), http://ec.europa.eu/research/science-society/women/enwise/pdf/enwise-report_3_pl.pdf

Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007–2013 wspierające wzrost gospodarczy i zatrudnienie (Narodowa Strategia Spójności) (2007), dokument zaakceptowany przez Komisję Europejską, Warszawa: Ministerstwo Rozwoju Regionalnego.

Nauka i technika w 2005 r. (2006), Warszawa: GUS; www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_nauka_i_teknika_2005.pdf

Nauka i technika w liczbach 1998–2002 (2004), Warszawa: MNiI; www.nauka.gov.pl/mein/_gAllery/63/12/6312.pdf

Partnerstwo na rzecz rozwoju kompetencji informatycznych w Polsce – IT Qual; <http://equal.wsb-nlu.edu.pl>

Pracujący w gospodarce narodowej w 2005 r. (2006), Warszawa: GUS; www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_pracujacy_w_gospodarce_narodowej_2005.pdf

Projekt Strategii Rozwoju Nauki w Polsce do 2015 roku (2007), Warszawa: MNiSW, s. 31; www.nauka.gov.pl

She Figures 2006. Women and Science Statistics and Indicators (2006), European Commission Directorate-General for Research.

Siemieńska R., Zimmer A. (red.) (2007), *Gendered Career Trajectories in Academia in Cross-National Perspective*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”.

Strategia Rozwoju Kraju 2007–2015 (2006), Warszawa: Ministerstwo Rozwoju Regionalnego.

Szkoły wyższe i ich finanse w 2005 r. (2006), Warszawa: GUS; www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_szkoły_wyższe_2005.pdf

Wykorzystanie technologii informacyjno-telekomunikacyjnych w przedsiębiorstwach i gospodarstwach domowych 2006 r. (2007), Warszawa: GUS; www.stat.gov.pl/gus/45_3067_PLK_HTML.htm

Rozdział 9. Środki masowego przekazu¹

Izabela Kowalczyk, Joanna Piotrowska, Edyta Zierkiewicz

Mapa problemów

Nieuwzględnianie *gender mainstreaming* w mediach:

- brak badań/monitoringu w Polsce na temat stanu równości płci w mediach (prowadzone są jedynie badania dotyczące konkretnych przypadków, np. akcji medialnych);
- brak rozwiązań instytucjonalnych, formalnych związanych z wprowadzaniem i realizowaniem zasady równości płci w mediach;
- brak polityki równości w polityce kadrowej mediów;
- brak programów dydaktycznych uwzględniających problematykę równości kobiet i mężczyzn na studiach dziennikarskich;
- nieuwzględnianie wytycznych Unii Europejskiej (UE) dotyczących *gender mainstreaming* (GM) w mediach wpływa na uznawanie tematów związanych z kobietami i z równouprawnieniem płci za drugorzędne;
- w mediach informacyjnych podejmowane są głównie tzw. tematy „neutralne”, czyli polityczno-gospodarcze, w których nie uwzględnienia się perspektywy równościowej.

Stosunek mediów do równouprawnienia:

- orientacja ideologiczna mediów a uznawanie lub ignorowanie kwestii równouprawnienia;
- utożsamianie problemów kobiet z tematyką społeczną;
- tematy „kobiece” i „męskie” traktowane jako jakościowo różne;
- tematy związane z problematyką płci, równouprawnieniem oraz zapobieganiem przemocy, które pojawiają się w mediach to głównie: przemoc w rodzinie, molestowanie seksualne, kobiety w polityce, równouprawnienie w pracy, „szklany sufit”, kobiety w życiu publicznym, partnerstwo, mężczyźni a prace domowe;
- gettoizacja problemów kobiet i mniejszości społecznych (np. w dodatkach do najważniejszych dzienników, w specjalnych rubrykach kobiecych w portalach informacyjnych);
- marginalizacja problemów mniejszości: seksualnych, osób starszych, niepełnosprawnych, które dla kobiet z tych grup są często większe niż dla mężczyzn;
- przedstawianie kobiet jako ofiar przemocy bezpośredniej i symbolicznej w prasie i reklamie;
- negatywne przedstawianie feministek i akcji feministycznych;
- dezawuowanie polityki równościowej w innych krajach UE.

Język jako narzędzie dyskryminacji i jako narzędzie równouprawnienia:

- wiktymizacja kobiet przez język; sposoby pisania o dyskryminacji oraz o ofiarach przemocy;
- język wrażliwy na płeć w prasie i reklamie – jednak wciąż występują braki w języku; niechęć do korzystania z możliwości słowotwórczych języka polskiego (np. kobiece nazwy zawodów i stanowisk);
- ideologizacja języka – dość powszechne używanie przez przedstawicieli i przedstawicielki mediów zwrotów dyskryminujących (np. nie mówi się o płodzie, tylko o dziecku poczętym, nie mówi się o równości gejów i lesbijek, tylko negatywnie o promocji homoseksualizmu itp.);
- rzadszy głos kobiet ekspertek w mediach; częsta polaryzacja stanowisk, czyli wzmacnianie różnicy płci – przez to znikają inne różnice, jak np. głosy osób niepełnosprawnych, osób starszych oraz osób homoseksualnych.

¹ Dziękujemy Hannie Samson za przeprowadzenie monitoringu stacji radiowych i opisanie jego wyników na potrzeby tego raportu.

Współpraca mediów i organizacji pozarządowych działających na rzecz równouprawnienia:

- rola organizacji pozarządowych w rozpowszechnianiu wytycznych UE związanych z GM w obszarze mediów (szkolenia, akcje, podręczniki);
- „edukacja pośrednia” – organizowanie przez organizacje pozarządowe akcji, manifestacji, konferencji na temat polityki równościowej i wytycznych na rzecz jej rozwoju dla wszystkich krajów członkowskich UE; wpływ tych akcji na zainteresowanie mediów.

Rozwiązania prawne:

- w Ustawie z dnia 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji istnieje zapis: „Audycje lub inne przekazy nie mogą propagować działań sprzecznych z prawem, z polską racją stanu oraz postaw i poglądów sprzecznych z moralnością i dobrem społecznym, w szczególności nie mogą zawierać treści dyskryminujących ze względu na rasę, płeć lub narodowość” (art. 18, ust. 1); nie uwzględniono tu wieku, orientacji seksualnej i niepełnosprawności;
- rada etyki mediów/monitoringu mediów, KRRiTV – brak perspektywy równościowej w ich działaniach i zadaniach;
- w misji KRRiTV znajduje się zapis: „Do zadań publicznej radiofonii i telewizji, wynikających z realizacji misji, o której mowa w ust. 1, należy w szczególności: 6) respektować chrześcijański system wartości, za podstawę przyjmując uniwersalne zasady etyki; 7) służyć umacnianiu rodziny, 7a) służyć kształtowaniu postaw prozdrowotnych; 8) służyć zwalczaniu patologii społecznych”; brak natomiast zapisu o przestrzeganiu zasad niedyskryminowania ze względu na płeć, wiek, orientację seksualną itp.;
- brak realizacji Ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie za pośrednictwem mediów publicznych, m.in. dotyczącej udostępnienia bezpłatnego czasu antenowego dla organizacji posiadających status pożytku publicznego (art. 23a. Ustawy o radiofonii i telewizji).

Reklamy jako źródło stereotypizacji:

- reklamy – powolne zmiany, ale wciąż powielanie stereotypów; przedstawianie kobiet zajętych głównie czynnościami domowymi; głos ekspertów o wiele częściej jest głosem męskim; uprzedmiotowienie kobiet w reklamach, m.in. przez seksualizację kobiecych ciał (w dużo mniejszym stopniu dotyczy to mężczyzn);
- reklamy społeczne – najbardziej widoczny przykład podejmowanych w Polsce działań na rzecz równości płci oraz uwrażliwiania na kwestie płci (np. ogólnopolska kampania społeczna „Czas na równe traktowanie” zainicjowana przez Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn Magdalenę Środę, 2005);
- rozwiązania prawne – w ustawie o radiofonii i telewizji w art. 16b ust. 3 zapisano: „Reklama nie może: 1) naruszać godności ludzkiej; 2) zawierać treści dyskryminujących ze względu na rasę, płeć lub narodowość; 3) ranić przekonań religijnych lub politycznych”; brakuje tu uwzględnienia orientacji seksualnych, wieku i niepełnosprawności.

Internet – medium oddolnego praktykowania równości?

- Internet – na ile kobiety są aktywnymi użytkowniczkami Internetu?; podział treści na „kobiece” i „męskie” (portale informacyjne); szara strefa pornografii;
- Internet jest miejscem stosunkowo dużej aktywności osób dotychczas biernych i niewidocznych (strony kobiece, feministyczne, mężczyźni-femiści, strony LGBT; feministyczne księgarnie, grupy dyskusyjne, pisma internetowe itp.)
- w strategii państwa polskiego w dziedzinie mediów elektronicznych na lata 2005–2020 brak jakiegokolwiek wzmianki na temat kwestii przestrzegania lub wprowadzania zasad równouprawnienia kobiet i mężczyzn.

Opis sektora środków masowego przekazu z perspektywy równości płci

Brakuje rzetelnych badań, które pokazałyby, jak w Polsce wygląda włączanie kwestii równości płci w obszar informacji, w politykę redakcji oraz jaki jest udział kobiet i mężczyzn w dostępie do nowych technologii. W ramach zadań związanych z przygotowaniem tego raportu został przeprowadzony trzytygodniowy monitoring programów informacyjnych stacji telewizji publicznej (TVP 1 „Wiadomości” i TVP 2 „Panorama”) oraz informacyjnej stacji komercyjnej TVN 24, a także dwóch stacji radiowych: wybrane programy informacyjne i publicystyczne III Polskiego Radia (stacja publiczna) i TOK FM (stacja niepubliczna).

Przeprowadzony monitoring, ze względu na krótki okres jego prowadzenia, nie ukazuje całościowego i dokładnego obrazu, jednak wskazuje na niepokojące tendencje. Ze względu na brak dokładnych badań chcemy wskazać na najważniejsze problemy związane z problematyką równości mężczyzn i kobiet w sektorze mediów. Na podstawie dostępnych analiz oraz badań własnych można sformułować następujące wnioski i spostrzeżenia.

Wprowadzenie

Środki masowego przekazu – tradycyjne i nowoczesne: prasa codzienna, kolorowe czasopiśma, radio, telewizja, Internet – analizowane z perspektywy *gender* ujawniają nieuwzględnianie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn ani w strukturze instytucjonalnej, ani w poruszanej problematyce. Problematyka kobiet oraz mniejszości jest wciąż nieobecna. Wiąże się to z niepisaną hierarchią tematów. Do najważniejszych należą: polityczne i gospodarcze, w dalszej części – społeczne, potem kulturalne, a na końcu obyczajowe. Problematyka kobiet jest podejmowana w świetle tej hierarchii przede wszystkim w działach społecznych oraz obyczajowych. Ignorowana lub przedstawiana stereotypowo jest też sytuacja osób starszych, niepełnosprawnych, mniejszości seksualnych. Te tematy odnajdziemy głównie w działach społecznych.

Ponadto kwestie związane z równouprawnieniem czy walką z dyskryminacją pojawiają się w mediach „okolicznościowo”, przy takich okazjach jak np. Manify 8 Marca czy Marsze Równości. O samym równouprawnieniu mówi się mało, sensacyjnie czy lekceważąco – głównie w komentarzach dziennikarskich. Taka praktyka jest powtarzana bez względu na to, czy mamy do czynienia z publicznymi, czy komercyjnymi stacjami telewizyjnymi lub radiowymi.

Perspektywa androcentryczna jako norma w mediach

Lekceważenie problematyki równouprawnienia charakteryzuje w zasadzie wszystkie media – bez względu na nadrzędny ich cel (informacja, rozrywka czy sensacja). Analizując media z perspektywy równości płci, wyraźnie widać, że reprodukują one androcentryczne ramy dominującego wzoru kultury, gdzie to, co męskie stanowi normę, a to, co kobiece – jej gorszą wersję lub mniej istotny dodatek.

Przedstawianie tak indywidualnych osób, jak i poszczególnych zagadnień jest uwarunkowane płcią bohaterów doniesień oraz uznaniem problematyki za „kobieca” lub „męską”, przy czym ta druga uchodzi za ważniejszą. Nie bez znaczenia jest płeć osoby odpowiedzialnej za opracowanie danego przekazu. W środkach masowego przekazu mniej lub bardziej jawnie dokonywany jest arbitralny podział na formy, gatunki, działy, tematy, ujęcia „kobiece” i „męskie”.

Kobiety jako odbiorczynie przekazów informacyjnych najczęściej traktowane są „neutralnie”, co znaczy, że muszą podporządkować się androcentrycznym regułom dekodowania przekazu. Kobieta jako czytelniczka-odbiorczyni zmuszona jest do nieustannego dostosowywania swego odbioru do pozornie neutralnego, a w rzeczywistości androcentrycznego charakteru przekazów. Wiąże się to z kwestią języka używanego w przekazach, w których prawie wcale nie stosuje się żeńskich czy żeńskich końcówek form gramatycznych (m.in. odpowiedników zawodów, np. „socjolożka”; stanowisk, np. „dyrektorka”; ról społecznych, np. „liderka”). Język staje się często narzędziem wiktylizacji, powielania stereotypów, i dużo rzadziej – ich przełamania.

W rolach ekspertów zdecydowanie częściej występują mężczyźni. Podobnie częściej zapraszani są w roli komentatorów programów publicystycznych. Kobiety wypowiadają się wtedy, gdy poruszana problematyka dotyczy „typowo kobiecych” tematów. Podobnie przedstawiciele/przedstawicielki grup dyskryminowanych pojawiają się jako eksperci/ekspertki od problematyki mniejszości, które reprezentują, a więc niepełnosprawni wypowiadają się o problemach niepełnosprawnych, przedstawiciele mniejszości seksualnych o problemach tej mniejszości.

Gender mainstreaming a ideologiczne zróżnicowanie mediów

Zasadnicze znaczenie dla omawianych tu kwestii ma zróżnicowanie mediów ze względu na przyjętą ideologię czy wartości leżące u podstaw ich przekazów, ponieważ w dość literalny sposób „przekładają się” na ich stosunek do równouprawnienia mężczyzn i kobiet – uznawanie konieczności działania na tym polu albo też lekceważenie tego zagadnienia, czy wręcz dostrzeganie w nim zagrożenia dla „normalności”.

Trudno dokonać prostego, przejrzystego podziału mediów pod kątem ideologicznym. W przeważającej części media wykazują nastawienie neoliberalne, niektóre środki przekazu jawnie przyjmują opcję prawicową i ultrapravicową, natomiast media lewicowe i feministyczne stanowią wyraźną niszę (np. tygodnik „Przeгляд”, kwartalnik „Zadra. Pismo feministyczne” i „Krytyka polityczna”). Trzeba podkreślić, że te czasopisma – z wyjątkiem „Przeгляду” – sprzedawane są w niskich nakładach przez co mają mniejsze znaczenie dla reklam komercyjnych.

W mediach o nastawieniu prawicowym (np. „Nasz Dziennik”, „Frona” i „Wprost”) naturalizuje się nierówne relacje społeczne kobiet i mężczyzn, zaprzeczając tym samym istnieniu dyskryminacji i wzmacniając patriarchalny model relacji społecznych. Wymienione tu pisma są otwarcie i ekspansywnie mizoginiczne. Na przykład we „Wprost” regularnie pojawiają się artykuły nienawistne w stosunku do feministek i przeciwnie równouprawnieniu, artykuły kreujące negatywne strony emancypacji, nawołujące do powrotu do „naturalnego ładu”. Dziennikarze i dziennikarki piszący te teksty dowodzą, że żyjemy w coraz większym chaosie czy kryzysie wartości, który zażegnać może jedynie powrót na tradycyjne pozycje, np. „Kobieta największym wrogiem kobiety” (Karolina Biela, Marek Zieleniewski, „Wprost”, nr 41, 2002) czy „Kobiecizm kontra kobiecość. Feministki największymi wrogami kobiet” (Bronisław Wildstein, „Wprost”, nr 10, 2005).

Najwięcej jest wydawnictw, programów, portali, które nie głoszą otwarcie swoich wartości, ale ujawniają je nie wprost. Media o neoliberalnym nastawieniu cechuje ambiwalentne podejście do kwestii równouprawnienia. Z jednej strony pojawiają się omówienia problematyki równościowej, z drugiej zaś, np. w reklamach, mamy do czynienia z podważaniem znaczenia czy sensu równego statusu mężczyzn i kobiet. Media te dokonują swoistego wyzwolenia kobiet z konieczności reprodukcyjnych, ze stereotypowych ról społecznych na rzecz celów rynkowych. Feministki zwracają uwagę, że media neoliberalne stawiają sobie za cel emancypację kobiet-konsumentek, a nie na zwrot ku rzeczywistej równości kobiet i mężczyzn w sferze publicznej i prywatnej.

Media nastawione są na rynek, który dyktuje targetowanie odbiorców i odbiorczyń, odpowiadanie na ich opcje ideologiczne oraz docenianie tych odbiorców i odbiorczyń, którzy i które dysponują największymi środkami finansowymi. W ten sposób modelowymi odbiorcami tych mediów są mężczyźni (młodzi i w średnim wieku, o średnich i wysokich zarobkach). Oczywiście, nie wyklucza się innych odbiorców/odbiorczyń, ale są oni zmuszani do dostosowania się do obowiązującej normy – modelu androcentrycznego. Są oni użyteczni o tyle, o ile dostrzega się w nich potencjalnych konsumentów/konsumentki określonych produktów i usług (chodzi tu np. o osoby starsze czy mniejszości seksualne).

Można tu doszukać się dobrych stron rynkowych mechanizmów, które kreują pewien rodzaj równości i inkluzji grup marginalizowanych. Na przykład starsze osoby stają się głównymi odbiorcami i odbiorczyniami usług turystycznych poza sezonem urlopowym czy różnych form aktywnego spędzania czasu. Inny przykład dotyczy mężczyzn, którzy zostają „wyzwoleni” z ograniczającego ich sztywnego wzorca „macho”. Mężczyźni są dostrzegani jako potencjalni konsumenci produktów, które do tej pory uważane były za „kobiece” (np. kosmetyków). Takim rynkowym produktem jest tzw. mężczyzna metroseksualny, który dba o siebie, pielęgnuje swoje ciało, zaprzecza tym samym stereotypowemu obrazowi mężczyzny (brutalny, szorstki, twardy). Ale zarówno mężczyźni, jak i kobiety mają być – według mechanizmów rynkowych – przede wszystkim uległymi i dobrze przystosowanymi konsumentami.

Podział rzeczywistości na „kobieca” i „męska” w mediach

Media automatycznie dokonują segregacji/podziału rzeczywistości na „męską” i „kobieca”², przy czym stereotypowo za rzeczywistość męską uważa się świat polityki, gospodarkę, sport, motoryzację, technikę, czemu towarzyszy przedstawianie pięknych i młodych modelek w seksualnych kontekstach (np. TNV Turbo, „Playboy”), natomiast świat kobiecy to świat domu, rodziny, mody, urody, relacji społecznych. Podobnie rzecz wygląda na portalach informacyjnych, gdzie istnieją odrębne działy.

W przestrzeni „kobiecej” – czy to w mediach drukowanych, audiowizualnych, czy elektronicznych – promuje się najczęściej stereotypowe wizerunki kobiet; potwierdzane są więc potoczne przekonania o kobietach jako osobach zajętych swoją urodą, partnerem/mężem, dziećmi, domem.

² Pisząc o mediach czy treściach wyróżnionych ze względu na płeć, celowo stosujemy cudzysłowy, podkreślając one stereotypowy charakter tego rozróżnienia.

„Kobiece” i „męskie” tematy traktowane są w mediach jako różne, nieprzystające do siebie, jakościowo inne. Mężczyzn ma interesować sport, polityka i erotyka, przemoc w filmach, a kobiety – seriale obyczajowe i miłosne oraz programy poradnikowe (np. kulinarne).

Do dwóch największych dzienników ogólnopolskich raz w tygodniu dołączany jest dodatek kobiecy („Wysokie Obcasy” do „Gazety Wyborczej” i „Życie jest piękne” do „Dziennika”). Istnieją również dodatki męskie (np. „Wysokie Obroty” dołączane do „Gazety Wyborczej”). Szczególnie ciekawym przykładem wykazującym nierówne podejście do kwestii płci są dodatki do „Gazety Wyborczej”. W „Wysokich Obcasach” istnieją działy dotyczące mody, opieki nad dziećmi, spraw kulinarnych oraz wystroju mieszkań, ale zarazem pojawiają się tu zagadnienia związane z równouprawnieniem, felietony feministyczne oraz akcje na rzecz równouprawnienia. Natomiast „Wysokie Obroty” są typowym dodatkiem reklamowym, pozbawionym jakichkolwiek poważniejszych treści. Tym samym cały podział treści w „Gazecie Wyborczej” staje się bardziej skomplikowany. Główne wydanie tego dziennika zawiera treści pozornie neutralne, a w rzeczywistości implikujące męskiego czytelnika. W ostatnim czasie zaczyna się to zmieniać i pojawiają się również poważne artykuły na temat równouprawnienia, jednak nadal są one nieliczne.

Najbardziej jaskrawym przykładem segregowania rzeczywistości na „kobietę” i „mężką” są kolorowe czasopisma, które powstają z myślą o określonych rodzajowo grupach docelowych: prasa kobieca (np. „Naj”, „Pani domu”, „Claudia”, „Twój Styl”) i prasa męska (np. „CKM”, „Playboy”, „Men’s Health”). Ta pierwsza stara się opisać całość kobiecego świata, druga zaś zajmuje się jedynie sferą męskiej rozrywki.

Telewizja publiczna i prywatna dzieli czas emisji na adresowany do kobiet (np. dopołudniowe seriale) oraz pozornie neutralny (np. wieczorne wiadomości; por. Godzic, 1999). Telewizja prywatna proponuje też widzom odrębne kanały: „męskie” i „kobiece” – dla pierwszych np. sportowe, dla drugich – kulinarne, o modzie itp.

Wybiórczy monitoring trzech programów radiowych pod kątem równouprawnienia: TOK FM, PIN i Trójki w okresie od 7 kwietnia do 5 maja 2007 r. w godzinach porannych pozwolił na dokonanie zaprezentowanych dalej spostrzeżeń.

Najbardziej otwarte dla kwestii równouprawnienia wydaje się radio TOK FM, w którym odnotowałyśmy największy udział kobiet jako prowadzących programy publicystyczne w paśmie porannym. Informacje są podawane równie często przez mężczyzn jak przez kobiety, także najwięcej kobiet jest zapraszanych w charakterze komentatorek i ekspertek. Dziennikarze i dziennikarki wykazują zainteresowanie problematyką równości płci. Jednak komentatorki i ekspertki pojawiają się w TOK FM znacznie rzadziej niż eksperci, a ich liczba jest ograniczona.

Ponadto warto podkreślić, że w TOK FM zainteresowanie problematyką równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji wynika z osobistych zainteresowań publicystów/publicystek czy dziennikarek/dziennikarzy. Względnie wysoki udział kobiet w programach radiowych nie jest wynikiem świadomej polityki radia, lecz wyrazem nieświadomych preferencji – stwierdziła szefowa radia TOK FM, Ewa Wanat. Jednocześnie jako radio komercyjne przywiązuje dużą wagę do kwestii społecznych. TOK FM promowało organizacje ze statusem organizacji pożytku publicznego i zachęcało do wpłacenia 1% swojego podatku na rzecz wybranej organizacji. Do studia zapraszano przedstawicieli i przedstawicielki tych organizacji, bądź prowadzano z nimi krótkie rozmowy telefoniczne.

Radio PIN to radio o profilu gospodarczo-biznesowym. W porannych audycjach najczęściej kobiety w ogóle nie występują. Pojawiają się jedynie przy omawianiu takich tematów, jak kultura czy zdrowie. Polityka i biznes są całkowicie „opanowane” przez mężczyzn.

W radiowej Trójce do dyskusji politycznych zapraszane są też polityczki, ale stanowią one mniejszość. Problematyka równouprawnienia wydaje się być poza obszarem zainteresowania tej stacji. Trójka od czasu do czasu prezentowała organizacje pozarządowe ze statusem organizacji pożytku publicznego, ale zdecydowanie rzadziej w porównaniu z TOK FM (radiem niepublicznym).

Monitoring programów informacyjnych trzech stacji telewizyjnych – dwóch publicznych (TVP 1 i TVP 2) oraz jednej komercyjnej (TVN) – potwierdził wcześniejsze obserwacje dotyczące marginalizacji problematyki związanej z równouprawnieniem kobiet i mężczyzn oraz samych kobiet w tych programach.

Tematyka przekazywanych informacji w pierwszej kolejności (a więc o największym według wydawców znaczeniu) dotyczyła przede wszystkim polityki, gospodarki krajowej i przestępczości. Ani razu w czasie prowadzonego monitoringu tematem numer jeden nie była kwestia społeczna. Monitoring pozwolił zaobserwować, że dziennikarki najczęściej przygotowują materiały dotyczące problematyki społecznej, a także wtedy, gdy poruszana jest problematyka dotycząca równouprawnienia. Kwestie dotyczące kobiet czy innych grup dyskryminowanych pojawiają się okazjonalnie i rzadko kiedy analizuje się je głębiej. Bardzo często osoba prowadząca wydanie programu podsumowuje go lekceważącym komentarzem.

Mężczyźni częściej są odpowiedzialni za przygotowanie materiałów politycznych, gospodarczych, prawnych i zagranicznych. Jeśli zaś chodzi o płęć komentujących wydarzenia, to najczęściej,

bez względu na tematykę, są to mężczyźni (średnio ponad 80% mężczyzn i niecałe 20% kobiet). Nawet w sondzie przeprowadzonej na lotniskach w tak neutralnej tematyce, jak np. w informacji dotyczącej tanich lotów do Stanów Zjednoczonych, o zdanie na temat tanich lotów nie zapytano ani jednej pasażerki. Również wśród osób zapraszanych do studia kobiety występują bardzo rzadko.

Kobiety częściej pojawiają się jako komentatorki spraw społecznych, a także wtedy, gdy dziennikarki/dziennikarze zwracają się po komentarz do przedstawicieli organizacji pozarządowych. To bardzo wyraźna różnica, którą udało się zaobserwować – około 90% wypowiedzi przedstawicieli organizacji pozarządowych to głosy kobiet. Kobiety pojawiają się także wtedy, gdy informacja dotyczy zdrowia, dzieci, opieki społecznej. Podsumowując, nie ma wyraźnych różnic między stacjami publicznymi a komercyjnymi, jeśli chodzi o przestrzeganie kwestii równouprawnienia w telewizji. Wszystkie monitorowane stacje w równym stopniu dyskryminują kobiety i inne grupy marginalizowane. Żadna ze stacji telewizyjnych nie prowadzi świadomej polityki GM ani w przypadku przygotowywania materiałów, ani wewnętrznej – redakcyjnej.

Z badania na temat udziału kobiet w mediach, przeprowadzonego przez prof. Renatę Siemieńską w 2005 r., wynika, że kobiety niezwykle rzadko kierują mediami. Wśród ośmiu analizowanych dzienników („Gazeta Wyborcza”, „Rzeczpospolita”, „Trybuna”, „Dziennik Zachodni”, „Dziennik Polski”, „Nasz Dziennik”, „Fakt”, „Super Express”) kobiety są redaktorkami naczelnymi zaledwie dwóch – „Dziennika Zachodniego” i „Naszego Dziennika”. Wśród zastępców redaktorów naczelnych stanowią 38,1%. Wśród kierowników działów stanowią 27,9%. W czterech najważniejszych tygodnikach społeczno-politycznych („Polityka”, „Newsweek”, „Wprost”, „Przegląd”), nie ma wśród redaktorów naczelnych ani jednej kobiety, a 3 na 10 osób (30%) są zastępczyniami redaktorów naczelnych i 9 (30%) – kierowniczkami działów. Podobnie przedstawia się sytuacja w 10 analizowanych tygodnikach dla kobiet („Gala”, „Pani Domu”, „NAJ”, „Tina”, „Życie na Gorąco”, „Chwila dla Ciebie”, „Twoje Imperium”, „Takie jest Życie”, „Bella Relaks”, „Rewia”). Kobiety są redaktorkami naczelnymi w sześciu, a we wszystkich są zastępczyniami redaktorów naczelnych.

Reklamy jako przeszkoda w kreowaniu polityki równościowej

Możliwe, że reprodukcja społecznych nierówności w środkach masowego przekazu bezpośrednio wiąże się z obecnością w nich reklam. Przypuszcza się, że wspomniane dodatki do popularnych dzienników powstały wraz z napływem ofert od reklamodawców i reklamodawczyń specyficznych, „kobięcych” lub „męskich” produktów, które „nie mieściły się” w głównym wydaniu gazety. Można sądzić, że „kobieta” jako adresatka przekazów medialnych zostaje zauważona w kontekście swojej płci (z odmiennymi problemami i potrzebami) dopiero, gdy dostrzeże się w niej konsumentkę.

Reklamy nierzadko umożliwiają funkcjonowanie danego medium, ponieważ produkcji czy to np. czasopisma, czy programu telewizyjnego nie pokrywają przychody z dystrybucji lub abonamentu. Reklama jest niejawną siłą napędzającą rynek mediów. A wiadomo, że reklama, chcąc pozyskać konsumentów, najczęściej posługuje się gotowymi, wykluczającymi wzorcami, stereotypowymi przedstawieniami kobiet, mężczyzn i relacji między nimi.

Tylko w nielicznych przypadkach reklamy przełamują te wzorce i przy okazji reklamowych przekazów promują równouprawnienie (jak to ma miejsce w reklamach ukazujących mężczyzn przy domowych zajęciach, a kobiety w satysfakcjonujących je obowiązkach zawodowych), wrażliwość na płeć w języku (jak w reklamie serka Hochland, gdzie dziewczynka mówi: „Jak dorosnę, zostanę psychologką”) i odchodzenie od wyidealizowanych, stereotypowych wzorców przypisywanych obu płciom (przykładem mogą tu być promujące różnorodność wyglądu i samoakceptację reklamy Dove).

W ostatnich latach pojawiło się też kilka reklam używających jaskrawie seksistowskich przekazów naruszających art. 16b. ust. 3 ustawy o radiofonii i telewizji. Dotąd nie udało się przeprowadzić systematycznego monitoringu mediów (w tym reklam). Nie monitoruje się przestrzegania wspomnianego artykułu ustawy o radiofonii i telewizji, a jego łamanie traktuje się jako czyn o małej szkodliwości społecznej. Jedynymi osobami, które zwracają uwagę na łamanie tego artykułu, są feministki, podejmujące szybkie, ale wciąż bagatelizowane w mediach kontrakcje³.

Skumulowane wykluczenia w mediach

W mediach dochodzi do celowego, świadomego marginalizowania problemów także innych grup mniejszościowych, uznanych za mało atrakcyjne lub wręcz nieatrakcyjne dla reklamodawców, a przez

³ Feministki ostro zareagowały na przykład na seksistowską reklamę jednej z warszawskich stacji radiowych, w której ukazano kobiecie piersi zamiast pokręteł przy odbiorniku radiowym oraz na podobne w swej wymowie reklamy sieci komórkowych. Te reakcje mają charakter spontaniczny i są odpowiedziami pojedynczych osób (np. Agnieszka Kraska stworzyła serię trawestującą kilka znanych reklam uprzedmiotawiających kobiety), powołanych naprędce grup (np. WAAFelek przeprowadził akcję afirmatywną wymierzoną w billboardowy paszkwil na feministki). Akcje oprostowujące używanie stereotypowych wizerunków kobiet mają jednak charakter oddolny i bardzo ograniczony zasięg oddziaływania.

redakcje za zbyt wymagających i trudnych odbiorców, ponieważ przy ich pomocy trudno uzyskać komercyjne cele. Osoby homoseksualne, starsze, niepełnosprawne, żyjące w biedzie, długotrwale bezrobotne również należą do grup wyrzuconych na margines i zmuszonych do przyjmowania odwróconej perspektywy dekodującej – jeśli chcą uczestniczyć w dyskursie mediów. Jeśli jednocześnie są to kobiety, to doświadczają one podwójnego lub skumulowanego wykluczenia bez szansy na wejście z godnością i poczuciem znaczenia do sfery publicznej, czy na zaistnienie w oficjalnym obiegu informacji.

Media przyzwyczajają swoich odbiorców – tak kobiety, jak i mężczyzn – do tego, że w programach i artykułach kobiety się wiktyimizuje lub estetyzuje i uprzedmiotawia. Kobiety pokazywane są zwykle jako ofiary przemocy bezpośredniej, albo też stają się ofiarami przemocy symbolicznej. Kobiety powtórnie wiktyimizuje się przez język doniesień prasowych i programów telewizyjnych.

Cele polityki równości płci w sektorze mediów

Media kształtują opinię publiczną (pełniąc rolę informacyjną i edukacyjną), dają głos autorytetom, wpływają na postrzeganie różnych kwestii społecznych, w tym – kwestii związanych z równouprawnieniem, wyczulaniu na kwestie społeczne, a także na problematykę mniejszości. Dlatego też tak ważna jest realizacja wszelkich strategii na rzecz równości płci w tym obszarze. Media wciąż jeszcze produkują i reprodukują stereotypy płciowe. Wylimitowanie tych stereotypów lub zidentyfikowanie ich jest niezbędne dla osiągnięcia równości płci. Przekazy medialne, takie jak informacje, powstają w bardzo bliskim związku z rzeczywistością, dlatego też ważne jest, w jaki sposób ta rzeczywistość jest przedstawiana i z jakiej perspektywy.

Nadrzędnymi celami polityki równości płci w sektorze mediów powinno być upowszechnianie przez media pozytywnych przykładów zarówno roli kobiet w społeczeństwie, jak i ich osiągnięć na różnych płaszczyznach funkcjonowania, przedstawianie mężczyzn w rolach nietradycyjnych oraz przełamywanie stereotypów na temat osób niepełnosprawnych, homoseksualnych oraz starszych.

Strategia polityki równościowej w sektorze mediów może być realizowana przez:

- przełamywanie krzywdzących i szkodliwych stereotypów w przekazach medialnych;
- zwracanie uwagi na problematykę mniejszości i poważne, pogłębione podejmowanie tych kwestii na łamach prasy, na antenie radiowej, w telewizji itp.,
- promowanie akcji afirmatywnych na rzecz osób do tej pory marginalizowanych;
- przeciwdziałanie przemocy (przez nagłaśnianie akcji przeciw przemocy oraz edukowanie w tym zakresie).

Dzięki tej strategii można osiągnąć następujące cele:

- popularyzacja zasad równości płci;
- wprowadzenie równej reprezentacji płci w zespołach redakcyjnych, równy dostęp do stanowisk decyzyjnych;
- propagowanie równości szans, szczególnie z myślą o podnoszeniu świadomości wśród mężczyzn i kobiet.

W nowych technologiach natomiast:

- równy dostęp do nowych technologii (zwiększenie udziału kobiet, osób starszych);
- aktywny udział kobiet w nowych mediach;
- edukowanie w zakresie równych szans.

Decydenci i główni aktorzy

Ważną rolę w realizacji strategii polityki równościowej odgrywają:

- redakcje;
- dziennikarki i dziennikarze;
- odbiorcy obu płci;
- użytkownicy i użytkowniczki Internetu;
- Krajowa Rada Radiofonii i Telewizji;
- organizacje pozarządowe;
- Rada Etyki Mediów – jako instytucja wspomagająca i kontrolująca.

Wskaźniki polityki równości płci w środkach masowego przekazu

Wprowadzanie polityki równościowej i strategii GM do mediów wiązać się musi z obserwowaniem występowania określonych mechanizmów, procesów, zjawisk itp. „Mierzenie” skuteczności tych działań jest możliwe dzięki badaniom empirycznym uwzględniającym następujące wskaźniki:

- liczba artykułów w głównych gazetach, które poruszają kwestie równości płci, problematyki kobiet i mężczyzn;
- liczba artykułów włączających równość płci na pierwszych stronach gazet (np. ile jest autorek, ilu autorów, czy cytowane są po równo kobiety i mężczyźni, kto i jak jest przedstawiany na zdjęciach/reklamach);
- równa liczba ekspertek i ekspertów;
- język uwzględniający na płęć (np. stosowanie żeńskich odpowiedników nazw zawodów);
- reklamy promujące równouprawnienie i różnorodność;
- uwzględnienie problematyki przeciwdziałania przemocy;
- uwzględnienie równości płci w polityce redakcyjnej (udział kobiet i mężczyzn w redakcjach);
- równość płci przyjęta w polityce redakcyjnej jako standard;
- kto monitoruje działania mediów publicznych i prywatnych, kto zasiada w radzie etyki mediów, czy ważne są dla nich kwestie równości płci/regulaminy itp.

Wnioski i rekomendacje

Media odgrywają kluczową rolę w zwalczaniu stereotypów związanych z płcią. Mogą się przyczynić do realistycznego przedstawiania umiejętności oraz potencjału kobiet i mężczyzn we współczesnym społeczeństwie, jednocześnie unikając ukazywania ich w sposób obraźliwy i uwłaczający ich godności. Dialog z zainteresowanymi stronami i kampanie uświadamiania powinny być propagowane na wszystkich szczeblach. Dlatego:

- należy wywierać nieustanne naciski, by regularnie wprowadzano treści informacyjne i omówienia o charakterze edukacyjnym dotyczące GM, przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, orientację seksualną. Za takie programy i monitorowanie ich realizacji powinien odpowiadać powołany do tego zespół osób finansowany z budżetu państwa. W przypadku braku takiej możliwości, ów zespół powinien posiadać akredytację rządu lub współpracować z odpowiednimi urzędnikami i urzędniczkami administracji państwowej;
- zmianie postaw społecznych, zmianie sposobów przedstawiania problematyki *gender* i mniejszościowej w mediach towarzyszyć muszą akcje bezpośrednie (edukacyjne, np. projekcje filmów połączone z dyskusjami nad poruszonymi tam zagadnieniami, takimi jak np. w filmie „Niebieskoocy”) oraz pośrednie (marsze, manifestacje, konferencje);
- aby móc prowadzić skuteczne akcje bezpośrednie i pośrednie, wdrażać programy, zmieniać nastawienie mediów do problematyki równości płci i orientacji psychoseksualnych należy przeprowadzić systematyczne i szerokie badania nad treściami jawnymi i niejawnymi mediów, tak w warstwie treściowej, językowej, jak i wizualnej oraz nad recepcją tych przekazów przez reprezentatywne dla całego społeczeństwa grupy osób:
 - badanie tekstów – analiza treści, krytyczna analiza dyskursu mediów w odniesieniu do równości płci;
 - badanie recepcji – wywiady grupowe, sondaż opinii pod względem płci;
 - monitoring programów publicystycznych i informacyjnych w mediach elektronicznych pod kątem realizowania strategii GM – analiza treści, osób relacjonujących wydarzenia, sposób traktowania danego wydarzenia.

Badania powinny być nakierowane na:

- analizę statystyczną pierwszych stron gazet w celu zidentyfikowania kwestii związanych z problematyką równości płci;
- analizę statystyczną programów informacyjnych i publicystycznych pod kątem tematyki przekazywanych treści i kolejności przekazywanych informacji;
- studia przypadku (jakościowe analizy czasopism i reklam);
- przedstawianie problematyki równości płci w prasie informacyjnej, społeczno-politycznej i czasopismach adresowanych do kobiet oraz magazynach adresowanych do mężczyzn;

- analizę języka pod kątem wrażliwości na kwestię płci i niewykluczania różnic;
- stereotypy płci w prasie i w reklamie;
- funkcje według płci w redakcjach mediów.

Jednym z ważniejszych działań, jakie należy podjąć w odniesieniu do mediów, jest dokładne analizowanie reklam ukazujących się w poszczególnych mediach podzielonych na większe grupy (np. prasa informacyjna, prasa sensacyjna, programy przedpołudniowe i „czas największej oglądalności” w telewizji publicznej) oraz cykliczne kampanie kontestujące te reklamy i stojących za nimi reklamodawców i reklamodawczyń, jeśli powielają stereotypy płciowe i odwrotnie – publicznego doceniania reklam, które respektują zasady równości płci.

W mediach informacyjnych problematyka społeczna (m.in. kwestie związane z wychowaniem i opieką nad dziećmi, opieką nad osobami starszymi) nie powinna być uznawana za problematykę mniej ważną niż kwestie polityczne czy gospodarcze. Ponadto nie może ona być uznawana za domenę kobiet. Należy:

- promować dobre wzorce relacji międzyludzkich, partnerstwo, rodzicielstwo (zamiast macierzyństwo), „włączać” mężczyzn w sprawy związane z zajmowaniem się domem, ciążą, wychowaniem dziecka itp.; umacniać definicję rodziny w rozumieniu zawartym w Ustawie o pomocy społecznej (art. 6, pkt 14), by zapobiegać szykanowaniu dzieci z rodzin zwyczajowo nazywanych niepełnymi itp.;
- w rolach pozytywnych częściej powinny być pokazywane osoby homoseksualne;
- dążyć do przedstawiania kobiet w „niekobiecych” rolach, np. polityczek, naukowczyń, wynalazczyń, twórczyń;
- zwiększyć liczbę kobiet jako ekspertek w programach publicystycznych i informacyjnych;
- przestrzegać zasady zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w programach publicystycznych o znaczeniu opiniotwórczym;
- zwiększyć udział kobiet w procesie podejmowania decyzji w środkach masowego przekazu;
- monitorować media pod kątem respektowania art. 18 ust. 1 Ustawy o radiofonii i telewizji, tj. przestrzegania we wszystkich programach zakazu treści dyskryminujących ze względu na płeć;
- wpływać na tworzenie kodeksów etycznych w obrębie reklamy i monitorować przestrzeganie norm zakazujących dyskryminacji i promowania szkodliwych stereotypów;
- znowelizować przepisy Ustawy o radiofonii i telewizji w kierunku wprowadzenia precyzyjnego i szczegółowego zakazu treści dyskryminujących ze względu na płeć i inne różnice;
- wspierać działania służące wykorzenianiu stereotypów związanych z płcią oraz rozwijać dialog z mediami na rzecz wolnego od stereotypów postrzegania kobiet i mężczyzn;
- wprowadzić do planu studiów na kierunkach dziennikarskich i pokrewnych odrębny przedmiot poświęcony problematyce równości płci i strategii GM w mediach.

Opis dobrych praktyk

Dobre praktyki w obszarze mediów to takie, które zmieniają nastawienie społeczeństwa do kwestii równouprawnienia, dyskryminacji oraz uwrażliwiają na problematykę mniejszości. Te praktyki powinny mieć możliwie jak najszersze oddziaływanie. W związku z brakiem rozwiązań instytucjonalnych opartych na strategii GM, proponujemy przyjrzeć się akcjom oddolnym, które wywarły zdecydowanie pozytywny wpływ na stosunek mediów do przedstawianych zagadnień, i, co za tym idzie, wpłynęły na zmianę opinii publicznej.

Chcemy też pokazać jak dobra współpraca między przedstawicielkami i przedstawicielami organizacji pozarządowych a dziennikarkami i dziennikarzami może wpłynąć na zmianę nastawienia społecznego do danego problemu. Pierwsze działanie to akcja organizacji „Kobiety na falach” w 2003 r., drugie – Marsz Równości w Poznaniu w 2005 r., trzecie – projekt „Równanie na Równość” (2004), czwarte – akcja „Trudne Wyrazy. Odzyskać kobiety w języku” (2005), piąte zaś to Warsztaty „Redakcja Równości” (2007).

Organizacja „Kobiety na falach”

Holenderska organizacja „Kobiety na falach” wykorzystuje neutralność wód morskich i dostaje się do krajów, gdzie zakazana jest aborcja. Przy wsparciu polskich organizacji feministycznych

organizacja ta przeprowadziła akcję w Polsce na morzu w okolicy Władysławowa w 2003 r. Dzięki tej spektakularnej akcji udało się zainteresować media losom kobiet (Włodarczyk, 2005).

Na samym początku dziennikarki i dziennikarze byli feministkom niechętni, przedstawiając to wydarzenie z ironią, niezrozumieniem, lub – co najwyżej – z chłodnym dystansem i podejrzliwością. Sytuacja zaczęła się zmieniać po bliższym wzajemnym poznaniu się oraz po dostrzeżeniu przez przedstawicieli mediów agresji po stronie „obrońców życia”, którzy okazali się zwykłymi chuliganami rzucającymi w feministki farbą i jajkami. Media zaczęły tę sytuację przedstawiać w konwencji „wojny płci”.

Analizująca to wydarzenie Justyna Włodarczyk (*ibidem*) wskazuje na pewien mechanizm działania mediów, które potrzebują określonych konwencji („zli mężczyźni i dobre feministki”). Gdy media (oczywiście z wyłączeniem mediów prawicowych) stanęły po stronie feministek, zaczęto nagłaśniać problemy związane z funkcjonowaniem ustawy antyaborcyjnej i jej negatywnych następstw. Emitowane były reportaże oraz publikowane artykuły na ten temat.

Projekt „Równanie na Równość”

Projekt realizowany przez Fundację Partners Polska w 2004 r. to program edukacyjny dotyczący równego statusu płci, skierowany do organizacji pozarządowych, młodych polityków/polityczek oraz dziennikarzy/dziennikarek. Kampania składała się z dwóch części: kampanii internetowej w portalu www.ngo.pl, w ramach której powstało 12 tekstów informacyjnych i publicystycznych na temat równości płci, stały serwis www.rownosc.ngo.pl oraz wydanie specjalne gazety ngo.pl dotyczące równości i dyskryminacji; warsztatów równościowych oraz wydania specjalnej broszury dla mediów.

Warsztaty (przeprowadzone w 11 miastach Polski) koncentrowały się na rozwiązaniach antydyskryminacyjnych stosowanych w Unii Europejskiej, metodach włączania w medialny „obieg” grup marginalizowanych, sposobach łamania przez media stereotypów i uprzedzeń, tworzeniu i stosowaniu standardów równościowych w mediach, dobrych tematach równościowych w lokalnym środowisku.

W ramach projektu powstała również jedna z pierwszych w Polsce publikacji na temat równości płci i mediów. Broszura *Równość płci – temat dla dziennikarzy, temat dla dziennikarek* w prosty i konkretny sposób wyjaśnia, dlaczego i w jaki sposób można realizować idee równości płci w mediach, czyli jak pisać, nie posługując się stereotypami i seksistowskim językiem. Obok tekstów publicystycznych znanych dziennikarek, został przygotowany także słowniczek podstawowych pojęć związanych z równym statusem, opisano standardy równościowe obowiązujące w redakcji BBC, a także rekomendacje Rady Europy dotyczące eliminacji seksizmu języka.

Marsz Równości

Poznański Marsz Równości (2005 r.) miał na celu zwrócić uwagę społeczną na kwestie mniejszości i dotyczącą je dyskryminację. Prezydent Miasta, Ryszard Grobelny, wydał zakaz organizowania Marszu, co uzasadniał kwestią bezpieczeństwa i prewencji zamieszek. Zakaz ten został podtrzymany przez Wojewodę Wielkopolskiego, Andrzeja Nowakowskiego, z takim samym uzasadnieniem. W dniu 19 listopada 2005 r., na zasadach obywatelskiego nieposłuszeństwa, odbył się zakazany Marsz Równości, ale policja dokonała jego pacyfikacji. Zatrzymano 68 uczestników wznoszących hasła tolerancji, demokracji i wolności. Ludzie byli brutalnie traktowani, szarpani, ciągnięci za włosy, bici. Stosunek mediów do Marszu nie był jednoznaczny. Nieustannie przeinaczano fakty: Marsz Równości był przedstawiany jako „Marsz Gejów i Lesbijek”, często prezentowano go jako Paradę (również „Parada Gejów”).

Stosunek mediów zmienił się po brutalnej pacyfikacji tej zakazanej demonstracji. Mogło mieć to związek z tymi działaniami policji oraz z naoczną agresją przeciwników Marszu. Co więcej, dziennikarze, którzy przyglądali się bezpośrednio wydarzeniom, znaleźli się w samym centrum wydarzeń. Tę atmosferę agresji i brutalności najbardziej chyba oddał reportaż zrealizowany przez Wandę Wasilewską dla Radia Merkury, emitowany również w Trzecim Programie Polskiego Radia (30.11, godz. 22.00). W relacjach telewizyjnych i prasowych podkreślano kontrast między pokojowym zachowaniem uczestników Marszu w większości ludzi młodych, kolorowo ubranych a bojowym nastawieniem policji. Media relacjonowały szamotaninę, złość i agresję ze strony policji.

Ten Marsz i jego reperkusje ujawniły, że nie wszyscy ludzie w Polsce mają równe prawa, nie wszyscy są tak samo traktowani. Zwrócono jednocześnie uwagę na wykluczenie problematyki mniejszości seksualnych (jako że Marsz Równości został w mediach z nimi utożsamiony). Marsz ostatecznie okazał się sukcesem, gdyż przyczynił się do zainteresowania problematyką osób wykluczonych. Badania opinii publicznej pokazywały, że wzrosła akceptacja dla mniejszości seksualnych. Późniejsze orzeczenia – Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego (z 14 grudnia 2005 r.) oraz

Trybunału Konstytucyjnego (z 18 stycznia 2006 r.) jednoznacznie przyznały rację organizatorom. Wyrok WSA wykazał, że zakaz Marszu był nielegalny. Ten wyrok potwierdził później Naczelny Sąd Administracyjny. Z kolei Rzecznik Praw Obywatelskich złożył skargę do Trybunału Konstytucyjnego na przepisy prawa o ruchu drogowym, które w gruncie rzeczy koncesjonują konstytucyjną wolność do organizowania pokojowych zgromadzeń i uczestniczenia w nich. W dniu 18 stycznia 2006 r. Trybunał orzekł, że uzależnianie organizowania zgromadzeń na drogach publicznych od uzyskania zezwolenia na ich przeprowadzenie jest niezgodne z Konstytucją.

Doprowadzenie do tych orzeczeń było zasługą organizatorek i organizatorów Marszu, ale niewątpliwie ważne było też nagłośnienie tych wydarzeń przez media. Przychylnie relacje medialne były z kolei wynikiem dobrej koordynacji ze strony Komitetu Organizacyjnego Dni Równości i Tolerancji w Poznaniu oraz Komitetu Organizacyjnego Marszu Równości. W ten sposób media zostały oswojone z problematyką Marszu, który miał nagłośnić kwestie dyskryminacji kobiet oraz problematykę mniejszości (mniejszości seksualnych, ale też niepełnosprawnych, czy osób starszych – te dwie ostatnie zostały niestety niemal całkowicie pominięte w relacjach medialnych).

Sytuacja konfrontacji i konfliktu zarówno w przypadku Marszu, jak i omówionej wcześniej wizyty „Kobiet na falach” wpłynęła na zmianę nastawienia mediów, a także – w konsekwencji – społeczeństwa. Relacjonowanie tych wydarzeń oraz związanej z nimi problematyki pokazuje, jak szybko może zmienić się nastawienie mediów, a także jak szybko ich przedstawiciele edukują się i uwrażliwiają się na różnice oraz kwestie dyskryminacji. Jednak zarazem są to przypadki skrajne. Uważamy, że należy zrobić możliwie jak najwięcej, aby kwestie równouprawnienia oraz wyczerlenia na problematykę mniejszości wprowadzać w sposób – instytucjonalny, a nie jak w tych przypadkach – konfrontacyjny.

Konkurs „Trudne Wyrazy”

Fundacja Feminoteka w listopadzie 2005 r. zorganizowała konkurs pt. „Trudne Wyrazy”, którego celem było sprowokowanie dyskusji na temat żeńskich końcówek w zawodach w języku polskim. Założeniem akcji była także ich promocja, by zwrócić uwagę, że stereotypy związane z płcią są reprodukowane w języku polskim. Organizatorki prosiły o przysyłanie propozycji nazwy jakiegoś zawodu w formie żeńskiej i w formie męskiej. Zachęcały do eksperymentowania z językiem. W akcji Fundacji jako ekspertki/ekspertki wzięli udział: dr hab. Magdalena Środa, etyczka, filozofka; Kazimiera Szczuka, krytyczka literacka; prof. Jerzy Bralczyk, językoznawca, którzy stanowili jury konkursowe.

Akcją zainteresowały się „Wysokie Obcasy”, które opublikowały informację o konkursie, wywiad z prof. Jerzym Bralczykiem oraz zabawne ilustracje przygotowane przez współpracującą z Fundacją graficzkę – Agnieszkę Kraszkę. Po zakończeniu konkursu „Wysokie Obcasy” zamieściły także jego wyniki wraz z ilustracjami. Akcja miała wzbudzić żywą reakcję i dyskusję, i tak się stało. Do Fundacji nadeszło kilkaset maili z propozycjami żeńskich nazw zawodów. Oprócz propozycji na żeńskie końcówki Fundacja otrzymała kilka prac naukowych poświęconych żeńskim formom zawodów w języku polskim. Spośród nadesłanych propozycji do komisji konkursowej trafiły: prezenterka/prezenter, przywódczyni/przywódcza, trenerka/trener, kierowczyni/kierowca, adwokatka/adwokat, korektorka/korektor, papieża albo papieżyca/papież, kosmetyczka/kosmetyk, przewodniczka/przewodnik, malarka/malarz, niania/nianiek, krytyczka/krytyk, modelka/model, magistra/magister, burmistrzynie/burmistrz.

Formuła tej akcji nie była konfrontacyjna – miała wzbudzić zainteresowanie, pobudzić do myślenia, zastanowienia, dlatego tak niechętnie w języku polskim używane są żeńskie nazwy zawodów. Dlaczego kobiety chętniej mówią o sobie „dyrektor”, a nie „dyrektorka”. Czy faktycznie sposób, w jaki używamy języka, jakie formy stosujemy ma wpływ na nasze myślenie i utrwalanie się stereotypów? Akcja, choć temat był jak najbardziej poważny i dotyczył obalania stereotypów w języku, ilustrowana była zabawnymi rysunkami, które pełniły także rolę edukacyjną – miały zwrócić uwagę, że nie tylko nazwy żeńskich zawodów mogą brzmieć śmiesznie, co jest częstym argumentem przeciwko stosowaniu „żeńskich końcówek”. Dla przykładu: pilotka – na rysunku widniała postać kobieca w czapce pilotce na tle samolotu i opis, że jest to osoba sterująca samolotem, wyraz „pilot” zaś ilustrowało urządzenie do obsługi telewizora, magnetowidu; adwokatka z kolei to kobieta pracująca w sądzie, prowadząca sprawy klientek, zaś adwokat to likier z jajami.

Konkurs osiągnął zamierzony cel – odbyła się burzliwa dyskusja na stronach internetowych fundacji, a także na forum dyskusyjnym „Wysokich Obcasów”, ukazały się dwie publikacje na temat akcji i „żeńskich końcówek” w ogólnopolskim tygodniku, organizatorki proszone były także o wywiady w innych mediach (stacje telewizyjne, radio i prasa). Został też osiągnięty długofalowy cel akcji – dziennikarki i dziennikarze „Gazety Wyborczej”, a także innych mediów coraz częściej używają żeńskich form wyrazów.

Warsztaty „Redakcja Równości”

Warsztaty skierowane były do przedstawicieli i przedstawicielek mediów, a w szczególności do mediów zlokalizowanych poza miastami wojewódzkimi, organizowane przez Fundację Przestrzenie Dialogu i Fundację im. Friedricha Eberta w 2007 r. Zadaniem projektu „Redakcja Równości” było dostarczenie przedstawicielom i przedstawicielkom mediów lokalnych niezbędnej wiedzy, umiejętności i narzędzi do stosowania wzorów promujących równość i przeciwdziałających dyskryminacji. U podstaw organizacji warsztatów leżało przekonanie, że media – posiadając niezwykle silny zasięg oddziaływania i możliwość szerokiej dystrybucji dobrych wzorów, oraz kształtując postawy obywateli i obywaterek – stanowią jedno z najważniejszych „narzędzi” do wprowadzania w praktyce równości i likwidacji dyskryminacji.

Warsztaty obejmowały m.in. część praktyczną, podczas której uczestniczki i uczestnicy mieli za zadanie wyszukać przykłady standardów równościowych w mediach oraz stworzyć giełdę tematów równościowych i antydyskryminacyjnych. Prowadzące zajęcia uczyły, jak kształtować wizerunki różnych grup społecznych, tak, aby nikogo nie skrzywdzić. Uczestniczki i uczestnicy poznawali strategię i narzędzia, które miały pomagać w eliminowaniu dyskryminacji i tendencji. Warsztaty zakończyły się opracowaniem własnej „polityki równościowej i antydyskryminacyjnej”.

Punkty odniesienia

Bez uprzedzeń, www.bezuprzedzen.org

Fundacja Feminoteka, www.feminoteka.pl

Fundacja Partners, www.fpp.org.pl

Fundacja Przestrzenie Dialogu, www.przestrzeniedialogu.pl

Kampania Przeciw Homofobii, www.kampania.org.pl

Literatura

Godzic W. (1999), *Wiadomości telewizyjne jako mydlana opera dla mężczyzn*, w: W. Godzic, *Telewizja jako kultura*, Kraków: Rabid.

Tomasik K. (2003), *Tolerancja dla wybranych. Antyfeminizm w polskiej prasie w latach 1999–2002*, „Kultura i Historia”, nr 6.

Branka M., Tański M. (red.) (2004), *Równość płci – temat dla dziennikarzy, temat dla dziennikarek*, Warszawa: Fundacja Partners Polska.

Siemieńska R., *Życie publiczne – podejmowanie decyzji. Raport w ramach projektu Phare: Wzmocnienie polityki równego traktowania kobiet i mężczyzn*, www.monitoring.rownystatus.gov.pl/rskim/reports/chapter_0010/report_0001.html

Strategia państwa polskiego w dziedzinie mediów elektronicznych na lata 2005–2020. Tekst opracowany przez KRRiT w celu przedstawienia Prezesowi Rady Ministrów na podstawie art. 6 ust. 2 ustawy o radiofonii i telewizji i przyjęty przez Międzyresortowy Zespół ds. Strategii Rozwoju Radiofonii i Telewizji w dniu 26 sierpnia 2005 r.

Włodarczyk J. (2005), *Kobiety na falach. Afera w mediach. Polskie media o Langenorcie*, w: E. Zierkiewicz, J. Kowalczyk (red.), *Kobiety, feminizm i media*, Poznań–Wrocław: Konsola, s. 89–97.

Wyszyńska M., *Siła różowych pieniędzy*, „Onion”, nr 2 (133) 15.02–14.03 2007, www.press.pl/press/pokaz.php?id=1252

Zierkiewicz E., Kowalczyk I. (red.) (2005), *Kobiety, feminizm i media*, Poznań–Wrocław: Konsola.

Zoonen E. A. van (1992) *The Women’s Movement and the Media: Constructing a Public Identity*, „European. Journal of Communication”, nr 7, s. 453–476.

Mapa problemów

Można przyjąć, że dla działu „środowisko i zrównoważony rozwój” brak jednego konkretnego miernika równości traktowania płci, który mógłby być wykorzystany do monitorowania tej sytuacji. Mapa problemów, tworząc niejako osie widzenia zagadnienia, przedstawia obszary aktywności i obecności kobiet charakterystyczne dla omawianego działu. Każdy z tych obszarów z kolei charakteryzowany jest odrębnymi miernikami równości płci.

Podstawowe obszary oraz kryteria, które zadecydowały o ich uwzględnieniu na mapie problemów w dziale „środowisko i zrównoważony rozwój”, to:

- kobiety w działach związanych z ochroną środowiska, leśnictwem, regionalnym rozwojem, społecznościami lokalnymi, inicjatywami lokalnymi na rzecz środowiska:
 - rozwój partycypacji kobiet w ujęciu historycznym;
 - pełnione role, istniejące trendy, oczekiwania kobiet na tle zmieniającej się sytuacji gospodarczej, politycznej;
 - dostępność stanowisk, zawodów, funkcji;
 - hierarchia zawodowa i jej zmiany;
- kształcenie na przykładzie leśnictwa i kierunków pokrewnych:
 - nabór, dostępność, trendy, normy, zwyczaje;
 - udział kobiet na różnych poziomach zdobywania wiedzy z zakresu leśnictwa, ochrony środowiska i powiązanej tematyki;
 - zdobywanie wiedzy, przebieg, efektywność nauki, perspektywy rozwoju dla obu płci;
- kobiety w badaniach naukowych, edukacji i szkolnictwie:
 - obecność kobiet, aktywność i skuteczność w zdobywaniu grantów;
 - aktywność badawcza, tematyka, kierunki badań na poziomie inżynierskim, magisterskim i wyższym;
 - rady programowe, rady naukowe, redakcje;
- kobiety w zarządzaniu nauką, kierowaniu instytucjami, przedsięwzięciami:
 - partycypacja w kierownictwie, zarządzaniu firmami i jednostkami, podejmowanie decyzji;
 - płęć społeczno-kulturowa, a zrównoważony rozwój środowiska i człowieka.

Ze względu na fakt, iż leśnictwo jest obszarem, który, w warunkach rozwoju kraju, zwłaszcza zaś rozwoju regionalnego, w praktyce wiąże pozostałe obszary zarysowane na mapie problemów, stanowi ono główne pole zainteresowania autorek tego rozdziału.

Opis sektora ochrony środowiska z perspektywy równości płci**Najważniejsze problemy w odniesieniu do równości płci****Kobiety w polskim leśnictwie**

Reprezentacja kobiet w polskim leśnictwie oraz działach zajmujących się środowiskiem naturalnym i jego ochroną wzrasta systematycznie. Brak jednak bezpośredniego przełożenia ilościowego na ich obecność i aktywność na różnych szczeblach decyzyjnych oraz w hierarchii zawodowej, nauce, praktyce, polityce leśnej, zarządzaniu i kreowaniu zadań w realizacji celów zrównoważonego rozwoju, w tym ochrony środowiska. Wiedza na temat przyczyn takiego stanu oraz świadomość istnienia czynników utrudniających równy dostęp obu płci do zarządzania lasami i środowiskiem naturalnym jest niezbędna dla realizacji jednego z istotniejszych postulatów

Trzeciej Ministerialnej Konferencji nt. Ochrony Lasów w Europie (3rdMCPFE, Lizbona, 1998), zawartego w Rezolucji Lizbońskiej L1: Kreowanie równych możliwości w zatrudnieniu, zarobkach, kształceniu i rozwijaniu karier zawodowych¹.

Świadomość ta jest również konieczna do pełnej realizacji współcześnie rozumianych celów zrównoważonego rozwoju, opartych na ustaleniach Konferencji Narodów Zjednoczonych nt. Środowiska i Rozwoju (Szczyt Ziemi, Rio de Janeiro, 1992), które dotyczą równorzędnego traktowania trzech komponentów: wzrostu ekonomicznego, ochrony środowiska i rozwoju społecznego. Fundamentalne określenie zrównoważonego rozwoju wyrażone jest przez ponad 50 koniecznych do osiągnięcia celów, m.in. rozwój społeczeństw, ochrona środowiska naturalnego, współuczestnictwa i współodpowiedzialności. Podstawowe cele polityki równości w ochronie środowiska, w tym i w leśnictwie, wynikają z nadrzędnego postulatu, jakim jest kreowanie trwałego i zrównoważonego rozwoju lasów oraz środowiska naturalnego w Polsce. Zrozumienie i akceptacja polityki promującej zrównoważony rozwój przez społeczeństwo oraz jej współtworzenie i wykonywanie przez środowisko zawodowe jest niezbędnym czynnikiem osiągnięcia celów postawionych przed leśnictwem.

Połowa lat 90. ubiegłego wieku to czas gwałtownych przemian i restrukturyzacji w polskim leśnictwie. W tym czasie nastąpiło istotne przyspieszenie prywatyzacji prac w tym sektorze. Efektem tych działań jest spadek zatrudnienia w leśnictwie. Szczególnie duży wzrost zwolnień z pracy był zauważalny w województwach o dużej lesistości, do których należy: małopolskie, warmińsko-mazurskie, pomorskie, zachodnio-pomorskie i lubuskie. Należy podkreślić, że w regionach charakteryzujących się dużą lesistością, leśnictwo tradycyjnie było i pozostaje największym pracodawcą regionu. W sytuacji redukcji liczby zatrudnionych kobiety nie podlegały jej na równi z mężczyznami. Uzyskane dane z ponad 150 nadleśnictw wskazują, że redukcja zatrudnienia kobiet przebiegała szybciej niż miało to miejsce w przypadku mężczyzn. W latach 2000–2004 liczba mężczyzn zatrudnionych w jednej z Regionalnych Dyrekcji Lasów Państwowych (RDLP) zmniejszyła się o 10,7%, w przypadku kobiet zaś spadek zatrudnienia wyniósł 11,8%. Łącznie w badanym okresie liczba zatrudnionych w całym dziale produkcji, jakim jest leśnictwo, zmniejszyła się o ponad 20%. Wyjątkiem jest rok 2005, gdzie współczynnik zwolnień dla mężczyzn był wyższy niż dla kobiet i wyniósł 14,7%.

Znalezienie ponownego zatrudnienia w leśnictwie, jak wskazują odpowiedzi ankietowanych pracowników, które straciły pracę w leśnictwie, bądź były świadome takiej sytuacji u koleżanek, jest dla kobiet znacząco trudniejsze. Procentowy współczynnik przyjęć wyniósł w przypadku mężczyzn w roku 2004 – 14,6%, w 2005 – 13,6%, dla kobiet zaś odpowiednio 13,2% i 12,5%. Restrukturyzacja zatrudnienia ma miejsce również w chwili obecnej i jest procesem ustawicznym.

Pozytywnym trendem zauważalnym w ostatnich kilku latach jest wzrastający udział kobiet wśród podejmujących zatrudnienie po raz pierwszy w leśnictwie. Liczba zatrudnianych absolwentów i absolwentek szkół zawodowych, liceów ogólnokształcących, policealnych, średnich zawodowych i wyższych traktowanych łącznie w latach 2003–2005 wyniosła odpowiednio: 672, 896, 964. Procentowy udział kobiet wyniósł odpowiednio: 19, 23, 26%. Ten pozytywny trend dotyczy również absolwentek studiów wyższych i wyniósł w kolejnych latach 2003–2005: 28, 34, 41% wszystkich podejmujących pierwsze zatrudnienie. Biorąc pod uwagę proporcje płci wśród studiujących leśnictwo, można sądzić, że młode kobiety mają aktualnie większe szanse na zatrudnienie w leśnictwie niż młodzi mężczyźni.

Ze względu na strukturę własnościową lasów w Polsce (dominują lasy publiczne – 82,3%, w tym lasy pozostające w zarządzie Państwowego Gospodarstwa Leśnego Lasy Państwowe – 78,2%), głównym zatrudniającym jest sektor publiczny, a nie prywatny. W sektorze prywatnym proporcje zatrudniania pracowników w podziale na płcie przedstawiają się szczególnie niekorzystnie z punktu widzenia partycypacji kobiet. Wynika to ze szczególnie silnych w prywatnych przedsiębiorstwach działających w tym obszarze gospodarki, zadawnionych przyzwyczajęń i traktowania pracy w leśnictwie nadal jako ciężkiej, wymagającej szczególnych predyspozycji fizycznych i psychologicznych.

Różnice w wynagrodzeniach, trudności dla kobiet z realizacją ścieżki kariery zawodowej w leśnictwie to sytuacja typowa dla leśnictwa jako działu dającego zatrudnienie w naszym kraju. Wynagrodzenia kobiet są zazwyczaj niższe niż mężczyzn. Jak wynika z materiałów internetowych na temat zatrudnienia i wynagrodzenia według zawodów, w październiku 2002 r. grupa zatrudnionych w: rolnictwie, leśnictwie, rybactwie, ogrodnictwie osiągnęła wynagrodzenie o 8,8% wyższe od średniego w skali kraju. W tej grupie kobiety miały zarobki o 16,9% niższe².

Wstępne wyniki badań W. Nowackiej³ pozwalają sądzić, że sytuacja w leśnictwie, traktowanym samodzielnie bez uwzględniania pozostałych zawodów, jest podobna do informacji internetowych.

¹ Por.: www.mcpfe.org

² Por.: www.praca.wp.pl/wiadomosc.html

³ Wyniki badań ankietowych zrealizowanych przez autorkę są opracowywane statystycznie i nie zostały jeszcze opublikowane.

Na podstawie publikowanych przez GUS danych branżowych można określić przybliżone różnice w przeciętnych wynagrodzeniach miesięcznych między kobietami a mężczyznami. Podstawowym miejscem zatrudniania kobiet w nadleśnictwach są stanowiska nierobotnicze i będące poza Służbą Leśną. Stanowią one blisko 65% tej grupy. Przeciętne różnice w wynagrodzeniach między zatrudnionymi kobietami a mężczyznami w latach 2001–2005 wynosiły odpowiednio: 7,72%, 6,88%, 5,49%, 5,99%, 6,39%. Różnice realne są znacznie większe.

Partycypacja kobiet w zarządzaniu lasami w Polsce jest zróżnicowana regionalnie. Na przykładzie wybranych Regionalnych Dyrekcji Lasów Państwowych można zobrazować dwie skrajne sytuacje udziału kobiet w różnych poziomach zarządzania (dane z 2004 r.). W RDLP Zielona Góra brak od wielu lat kobiet na stanowisku nadleśniczych. Jednocześnie jest to jednostka, gdzie reprezentacja kobiet na poziomie dyrekcji jest również bardzo mała (średni procentowy udział zatrudnienia kobiet w regionalnych dyrekcjach wynosi 23,8%) i w ostatnim dziesięcioleciu wynosi średnio około 13,5%. W RDLP Olsztyn od wielu lat są zatrudnione trzy kobiety na stanowiskach nadleśniczych (ponad 9% ogółu stanowisk nadleśniczych), w ciągu ostatnich kilkunastu lat zatrudnienie kobiet w tej RDLP oscylowało zaś wokół średniej wartości 25%. Aktualnie na 58 stanowisk w RDLP Olsztyn, blisko 45% zajmują kobiety. W jednostkach terenowych (jednoosobowe leśnictwa), których liczba wynosi 478, ponad 5% zajmują leśniczowie – kobiety.

Kształcenie na przykładzie leśnictwa i kierunków pokrewnych

W Polsce, podobnie jak w wielu innych krajach, oferowane są obecnie dla obu płci równe warunki edukacji, zatrudniania, realizacji karier zawodowych, uzyskiwanych zarobków. W latach 50. ubiegłego stulecia liczba kobiet studiujących leśnictwo w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego (SGGW) była znikoma, choć pierwsze kobiety na studiach leśnych pojawiły się już przed II wojną światową⁴. W ostatnich trzech dekadach sytuacja radykalnie się zmieniła. Pojawiały się roczniki z 40% udziałem kobiet. Średnio frekwencja kobiet wśród studiujących leśnictwo w SGGW wynosi około 17,4% (średnia dla lat 1985–2006), co – w porównaniu z wieloma krajami europejskimi (Norwegia, Szwecja) – jest wartością znacznie wyższą. Udział kobiet wśród studiujących leśnictwo na trzech głównych wydziałach leśnych działających w Polsce w latach 1990–2005 wynosił od 14% w 1990 r. do blisko 24% w roku akademickim 2004/2005. Udział absolwentek jest z reguły wyższy niż studiujących. Wskazuje to wyraźnie na wyższą skuteczność studiowania przez kobiety.

Udział kobiet studiujących kierunki związane z szeroko rozumianym środowiskiem przedstawia tabela 10.1. Bardzo licznie reprezentowane kobiety wśród studiujących inżynierię środowiska (średnio blisko 49% studiujących), a zwłaszcza ochronę środowiska, gdzie studiujące kobiety stanowią od wielu lat blisko 2/3 wszystkich studiujących.

Tabela 10.1. Absolwenci/absolwentki studiów na kierunkach leśnictwo, technika rolnicza i leśna, inżynieria środowiska i ochrona środowiska (GUS, 2006)

Lata	Leśnictwo		Technika rolnicza i leśna		Inżynieria środowiska		Ochrona środowiska	
	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety
2000	564	77	854	95	3248	1555	3820	2393
2000/2001	547	94	964	177	3565	1739	4416	2783
2001/2002	551	110	1080	293	4203	1999	5017	3042
2002/2003	529	89	1072	228	4406	2229	5147	3256
2003/2004	606	123	1063	270	4678	2243	5711	3593
2004/2005	620	183	1199	350	4451	2245	5857	3670

Wśród studiujących ekotechnologię, technologię ochrony środowiska, inżynierię ekologiczną, administrowanie ochroną środowiska przeważają kobiety, stanowiąc w zależności od kierunku i od rodzaju uczelni (uniwersytety, wyższe szkoły techniczne, wyższe szkoły pedagogiczne, wyższe szkoły rolnicze) odpowiednio od 54% do blisko 75% studiujących. Liczba kobiet studiujących wymienione kierunki studiów i będących ich absolwentkami nie przekłada się jednak na wielkość zatrudnienia w odpowiednich działach gospodarki, na stanowiskach decyzyjnych, kierowniczych w zakresie gospodarowania i zarządzania środowiskiem, czy jego ochroną. Te dysproporcje wyraźnie wskazują na nierówność w dostępie do karier zawodowych w obszarze szeroko rozumianej ochrony środowiska. Opinię tę potwierdza wielkość uczestnictwa kobiet w studiach podyplomowych z zakresu szeroko rozumianego środowiska i leśnictwa, organizowanych przez wyższe uczelnie.

⁴ Pierwszą w dwudziestolecu międzywojennym absolwentką leśnych studiów jednolitych w SGGW była Janina Szałwińska, która uzyskała dyplom 21 marca 1924 r. Jak wynika z danych archiwalnych, znalazła ona zatrudnienie w leśnictwie. Kolejną leśniczką Beatrycze Karpiówka ukończyła tę uczelnię dopiero w 1935 r., następną – Irma Maria Jabłońska – w 1937 r.

Na studiach doktoranckich w dziedzinie nauk leśnych w 2000 r. było 136 osób, w tym 41 kobiet. W kolejnych latach liczba uczestników i uczestniczek mieściła się w granicach 170 do 208 osób. Kobiety stanowiły z reguły około 30% studiujących na Wydziałach Leśnych trzech uczelni: Akademii Rolniczej w Krakowie, Akademii Rolniczej w Poznaniu i SGGW w Warszawie. Liczba otwartych przewodów doktorskich wahała się w tych latach między 22 a 76, z czego 1/3 stanowiły kobiety. Po ostatnim roku studiów doktoranckich bez obrony pracy pozostawała mniejsza liczba kobiet niż mężczyzn. Ci stanowili od 70 do blisko 90% tych, którzy zwlekają z obroną pracy doktorskiej. Stopnie doktora w dziedzinie nauk leśnych w kolejnych latach od 2000 do 2005 otrzymało odpowiednio: 32, 30, 35, 42, 63, 28 osób. Odsetek kobiet w tych liczbach doktoratów wynosił odpowiednio: 19, 23, 26, 17, 27, 25%.

Inaczej przedstawia się promocja kadr na dalszych etapach rozwoju naukowego. Stopnie doktora habilitowanego w latach 2000–2005 ogółem uzyskało odpowiednio: 10, 6, 14, 7, 6, 11 osób, i w tym odpowiednio: 2, 0, 2, 1, 1, 0 kobiet. Jeszcze gorzej przedstawia się sytuacja na ostatnim etapie kariery naukowej, uzyskania tytułu naukowego profesora nadawanego w dziedzinie nauk leśnych. Łącznie w latach 2000–2005 nadano 41 tytułów profesora nauk leśnych. W tej grupie znalazło się jedynie 5 kobiet.

Aktywność kobiet leśników w gremiach społecznych można ocenić na podstawie ich obecności w jednym z najstarszych stowarzyszeń, działającym od 1882 r., Polskim Towarzystwie Leśnym (PTL). Regionalne zróżnicowanie aktywności kobiet jest bardzo wyraźne. Najmniej członkiń ma Oddział Terenowy PTL w Zielonej Górze, gdzie stanowią one niespełna 3,7% liczby członków. W Warszawskim Oddziale PTL kobiety stanowią najwyższy odsetek członków PTL – ponad 22%. Jest to wartość dwukrotnie wyższa od średniej krajowej ocenianej dla wszystkich 20 oddziałów terenowych.

Rola kobiet jako kreaterek dobrostanu rodziny. Wykorzystanie środowiska przez ludność miejscową

Rola kobiet w kształtowaniu sposobów korzystania ze środowiska, zwłaszcza w odniesieniu do społeczności lokalnych staje się coraz bardziej widoczna. Priorytet ekonomiczny został aktualnie zastąpiony uwarunkowaniami społecznymi ze szczególnym naciskiem kładzionym na tworzenie stanowisk pracy, wspieranie budżetów samorządów lokalnych przez rozwijanie i udostępnianie lasów dla edukacji w zakresie środowiska i jego ochrony, turystyki kwalifikowanej, łowiectwa, miejsca różnorodnych usług (m.in. agroturystyka, usługi hotelarskie, zakwaterowanie, mała gastronomia dla obsługi turystów i myśliwych, zbiór runa leśnego, pszczelarstwo, udostępnianie tańszego drewna opałowego).

Duże znaczenie lasów na terenach turystycznie atrakcyjnych wiąże się z podtrzymaniem i rozwijaniem walorów przyrodniczych podwyższających zainteresowanie turystów danym terenem. Budowane i utrzymywane ścieżki dydaktyczne, pola biwakowe, parkingi leśne lub miejsca postoju pojazdów to obiekty zwiększające presję turystów, a co za tym idzie, korzystanie z usług oferowanych przez miejscową ludność, w tym często kobiety. Istnieje wiele przykładów dobrej współpracy leśników z gminami w zakresie edukacji, wspólnych inwestycji, a także udziału w tworzeniu planów rozwoju regionalnego.

Prace leśne wykonywane są przez prywatne firmy (Zakłady Usług Leśnych, ZUL) rekrutujące swoich pracowników spośród byłych robotników leśnych, mieszkających w najbliższej okolicy lasów. Właściciele większości z tych firm to mężczyźni. Kobiety bardzo rzadko są decydentami w prywatnych firmach działających na rzecz leśnictwa, a nawet jeśli figurują jako przedsiębiorczynie, to często są po prostu współwłaścicielkami firmy rodzinnej wraz z mężem, kreatorkami działalności gospodarczej. Nowo zakładane przedsiębiorstwa leśne w głównej mierze zatrudniają mężczyzn. W praktyce jedyna możliwość zatrudnienia kobiet w firmach prywatnych (ZUL) dotyczy zadań z zakresu prac szkółkarskich. Niespełna 4,5% właścicieli firm działających na rzecz leśnictwa w początkach prywatyzacji (ZUL) stanowiły kobiety. Aktualnie udział ten jest znacząco mniejszy.

Badania prowadzone w latach 2004–2006 pozwalają stwierdzić, że dla większości respondentek las stanowi poważne źródło dodatkowego dochodu, podnoszącego standard życia rodziny. Jednocześnie umożliwia uzupełnianie istotnych dla zdrowego żywienia produktów odżywczych (owoce, grzyby, zioła, przyprawy). Dodatkowy dochód płynący ze sprzedaży owoców runa leśnego może stanowić nawet blisko 1/3 całkowitego dochodu rodzin wiejskich. Kobiety włączają w tego typu działania swoje rodziny. Angażowane do pomocy są przede wszystkim dzieci. Mężczyźni bardzo rzadko uczestniczą w takim sposobie korzystania ze środowiska.

Kobiety rejestrują wagę wpływu zbieraczy runa leśnego na jego trwałość i utrzymanie dla przyszłych pokoleń. Więcej niż połowa respondentek spotyka się w swoich kontaktach z lasem z przykładami niszczenia środowiska. Ponieważ w przypadku blisko 40% badanych rodzin korzystanie z lasu i środowiska naturalnego wpływa istotnie na poprawę warunków życia (dodatkowy dochód, zdrowa żywność, urozmaicenie posiłków), kobiety zwracają uwagę na potrzebę ochrony trwałości zasobów środowiska. Kobiety reprezentujące lokalne społeczności w największej mierze wpływają na podjęcie młodego pokolenia do kwestii ochrony środowiska i jego zasobów⁵.

⁵ Por.: www.undp.org.pl/panel/plikiRaporty/pekin.doc

Ramy prawne i instytucjonalne

Prace w leśnictwie można podzielić na czysto produkcyjne, z reguły ciężkie i niebezpieczne, oraz należące do zespołu czynności biurowych, administracyjnych, a więc z samej zasady bezpieczniejsze i lżejsze. Na straży bezpieczeństwa i higieny pracy zatrudnionych, poza nadrzędnymi aktami prawa z zakresu prawa pracy, stoją regulacje branżowe. Najważniejszą z nich jest Zarządzenie nr 19 Dyrektora Generalnego Lasów Państwowych w sprawie instrukcji bhp przy wykonywaniu podstawowych prac z zakresu gospodarki leśnej.

Zarządzenie z 1997 r. nie uwzględnia zmian, jakie zaistniały w dostępie kobiet do różnorodnych stanowisk pracy. W sześciu sytuacjach znajdujemy ograniczenie kobietom dostępu do wykonywania prac, niezgodne z nadrzędnymi regulacjami prawa pracy. Niewątpliwie pozytywną informacją jest fakt, że obecnie trwają prace nad nowelizacją tego aktu. Powołany został zespół, który do końca bieżącego roku (2007) ma przygotować stosowne zmiany⁶.

Polityka ochrony środowiska i zarządzania zasobami naturalnymi na przykładzie sektora leśnego

Polskie prawo ochrony środowiska jest zawarte w aktach prawnych o różnej randze. Najwyższym z nich jest Konstytucja RP, która zapewnia każdemu prawo do korzystania ze środowiska, jednocześnie zobowiązując wszystkich obywateli do jego ochrony. Szczegółowe przepisy ochrony środowiska, które stanowią podstawy zrównoważonego rozwoju kraju, zawarte są w różnych ustawach i rozporządzeniach wykonawczych.

Polityka leśna państwa opiera się na stwierdzeniu, że „lasy są najbardziej naturalną formacją przyrodniczą od wieków nierozzerwalnie związaną z krajobrazem Polski”, jak również „niezbędnym czynnikiem równowagi środowiska przyrodniczego, warunkującym rozwój kraju” oraz „nierozłącznym elementem współczesnej i przyszłej cywilizacji” (Polityka Leśna Państwa, dokument przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 22 kwietnia 1997 r.). Polityka leśna odnosi się do celów zrównoważonego rozwoju uchwalonych na Konferencji ONZ nt. Środowiska i Rozwoju (Rio de Janeiro 1992) i zobowiązań europejskich ministrów odpowiedzialnych za leśnictwo podjętych na Ministerialnych Konferencjach nt. Ochrony Lasów w Europie (Strasburg 1990, Helsinki 1993, Lizbona 1998, Wiedeń 2003). Określiły one wytyczne trwałe i zrównoważonej gospodarki leśnej uwzględniające również jej funkcje i wartości społeczne, w tym problematykę równości płci.

W myśl Ustawy o lasach z dnia 28 września 1991 r. sposoby gospodarowania lasami winny zważać na „specyfikę warunków społecznych”, w których są realizowane. Funkcje społeczne lasów wzbogacając rynek pracy, służą kształtowaniu korzystnych warunków dla rozwoju społeczeństwa, także tworzeniu różnorodnych form użytkowania lasu przez społeczność lokalną, jak również „rozwojowi kultury, oświaty i nauki oraz edukacji ekologicznej”.

Zgodnie z politycznymi zobowiązaniami polskie ustawodawstwo leśne powinno odnosić się do problematyki funkcjonowania kobiet i mężczyzn w działalności zawodowej, jak również do aktywności kobiet reprezentujących społeczności lokalne, jako istotnego elementu trwałego, zrównoważonego rozwoju i zarządzania lasami. Ustawa o lasach w dużym stopniu podniosła znaczenie wartości środowiskotwórczych i ogólnospołecznych lasów przez zrównanie ich z korzyściami surowcowymi, jednak w swoim głównym nurcie nie odnosi się ona do problematyki płci, a perspektywa równości nie znajduje w niej odzwierciedlenia.

Polska polityka leśna znajduje się w fazie formalnego zapewnienia równości płci ujętego w Konstytucji RP i regulacjach Kodeksu pracy. Nie wkroczyła jednak w fazę ustawodawczego zapewnienia równości kobiet i mężczyzn, nawet w obszarze zatrudnienia i rynku pracy, który jest najważniejszym obszarem regulowanym przez dyrektywy obowiązujące wszystkie państwa członkowskie w Unii Europejskiej⁷.

Do sukcesów należy zaliczyć:

- duży i rosnący udział kobiet wśród studiujących leśnictwo i kierunki pokrewne;
- wzrost świadomości kobiet w kwestiach równości w zatrudnieniu zobrazowany rosnącą liczbą publikacji, prac dyplomowych i magisterskich z tego zakresu;
- zainteresowanie zarządzających lasami kwestiami *gender*, czego dowodem jest rozpoczęcie rozmów w sprawie utworzenia grantu celowego przez Dyрекcję Generalną Lasów Państwowych.

⁶ Zarządzenie Dyrektora Generalnego Lasów Państwowych nr 34 z 12 czerwca 2007 r.: www.lp.gov.pl/zd/z34-2007/?searchterm=zarzadzenie%20bhp

⁷ Por.: www.rownosc.ngo.pl/

Jako niepowodzenie należy potraktować:

- brak uwagi poświęcanej kwestiom równości w zatrudnieniu przez zarządzających lasami i środowiskiem w jednostkach terenowych;
- ograniczenia ilościowe na rynku pracy dla absolwentów i absolwentek wyższego szkolnictwa leśnego i, w mniejszym stopniu, kierunków powiązanych;
- brak bezpośredniego przełożenia stopnia wykształcenia na pełnione przez kobiety funkcje i role w sektorze.

Cele polityki równych szans w obszarze ochrony środowiska

Bez rocznego okresu praktycznego wdrażania w mechanizmy i reguły funkcjonowania leśnictwa nie jest możliwe zatrudnienie w tym sektorze. Jest to reguła wychodząca daleko poza regulacje Kodeksu pracy, mówiące o zatrudnieniu na okres próbny. Nie ma w sytuacji doboru na staż specjalnego różnicowania ze względu na płeć. O odbyciu stażu w praktyce decyduje kierujący daną jednostką nadleśniczy. Dotychczasowa praktyka wskazuje, że każdy, kto ukończył szkołę średnią o charakterze leśnym bądź szkołę wyższą, znajduje dla siebie miejsce odbycia stażu. Warunkiem przyjęcia do pracy jest uzyskanie pozytywnej oceny z egzaminu stażowego oraz egzaminu kwalifikacyjnego.

Kierownicy jednostek organizacyjnych Lasów Państwowych zobowiązani są do stosowania zasady pierwszeństwa w uzyskaniu zatrudnienia kandydatom, którzy otrzymali najwyższe oceny w zaświadczeniu o pozytywnym wyniku egzaminu. Czynnikiem ułatwiającym kobietom uzyskanie przyjęcia na staż i ubieganie się o zatrudnienie jest fakt, iż mają one z reguły wyższe średnie oceny z toku studiów oraz lepiej zdają egzamin kwalifikacyjny. Osoby, które nie są absolwentami/absolwentkami i kandydatami/kandydatkami w rozumieniu przepisów zarządzenia (nr 24/2006), zostają zatrudniane w jednostkach organizacyjnych Lasów Państwowych w trybie i na zasadach ogólnych, które nie różnicują zatrudniania ze względu na płeć.

Zarządzanie środowiskiem realizowane jest zarówno przez samo Ministerstwo Środowiska, jak i podległe mu jednostki i instytucje. Partycypacja kobiet w tych gremiach przedstawia się następująco: ściśle kierownictwo Ministerstwa stanowi 6 osób. Wśród nich jest obecnie jedna kobieta pełniąca obowiązki Podsekretarza Stanu. Szesnaście komórek organizacyjnych Ministerstwa Środowiska (departamenty i inne samodzielne jednostki) zatrudnia na czołowych stanowiskach kierowniczych 28 osób, w tym 17 kobiet, z czego 6 pracuje w randze dyrektorki. Powierzone im obowiązki wiążą się z reguły z zapewnianiem prawidłowych warunków funkcjonowania Ministerstwa i Ministra jako naczelnego organu administracji rządowej oraz z obsługą finansowo-księgową poszczególnych komórek. Wyjątkiem jest Departament Edukacji i Promocji Zrównoważonego Rozwoju, który w większości i tradycyjnie zatrudnia kobiety, mężczyźni zaś stanowią niespełna kilka procent stanu zatrudnienia tej komórki. W skład Gabinetu Politycznego Ministra wchodzi 7 osób. Kieruje nim kobieta. Tabele kompetencyjne – wykonane na podstawie obowiązującego w Polsce prawa – określające kompetencje/zadania i formy kompetencji, nie uwzględniają możliwości czy konieczności monitorowania sytuacji w zakresie równości traktowania płci w obszarze zainteresowania zagadnieniami szeroko rozumianej ochrony środowiska.

Na podstawie sprawozdania Ministra Środowiska z działań resortu w kadencji 2001–2005⁸ można określić liczbę pracowników ścisłego kierownictwa i udziału w nim kobiet. Funkcje kierownicze (Ministra Środowiska, Sekretarza Stanu, Podsekretarza Stanu) w Ministerstwie Środowiska w okresie od października 2001 r. do października 2005 r. pełniło blisko 20 osób, w tym tylko jedna kobieta, która pełniła funkcję Głównego Konserwatora Przyrody (od 29 października 2001 r. do 31 lipca 2004 r.) i Podsekretarza Stanu.

Organy doradcze i opiniotwórcze działające przy Ministrze Środowiska w liczbie 13 Rad i Komisji skupiają w swoim gronie blisko 350 przedstawicieli szeroko rozumianej nauki. Jedynie dwie jednostki są kierowane przez kobiety: Komisja Opracowań Kartograficznych i Państwowa Rada Ochrony Przyrody. Wśród członków i członkiń rad i komisji przeważają mężczyźni, kobiety stanowią około 21% składu osobowego. Należy podkreślić, że wiele z nich pełni funkcję sekretarzy. Na 14 wyodrębnionych stanowisk sekretarzy w komisjach, jedynie 3 są obsadzone przez mężczyzn.

Ministrowi Środowiska podlega 5 jednostek badawczo-rozwojowych. Jedna jest kierowana przez kobietę. Jest to Instytut Ochrony Środowiska w Warszawie. Parki Narodowe (PN) będące jednostkami nadzorowanymi przez Ministerstwo Środowiska, są w większości kierowane przez mężczyzn. W jednym PN na 23 istniejące w Polsce dyrektorem jest kobieta (Słowiński Park Narodowy). Jest to sytuacja nowa, gdyż przez wiele dekad wstecz żadna kobieta nie kierowała PN.

⁸ Por.: www.mos.gov.pl/2materiały_informacyjne

Pozostałymi 15 jednostkami nadzorowanymi bądź podległymi Ministrowi Środowiska (m.in. Regionalne Zarządy Gospodarki Wodnej, Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej, Państwowa Agencja Atomistyki) kierują mężczyźni. Kobieta w randze dyrektora kieruje jedną jednostką: Regionalnym Zarządem Gospodarki Wodnej w Krakowie.

Oceniając udział kobiet w zarządzaniu szeroko rozumianymi kwestiami środowiska, należy stwierdzić, że ich obecność nie odzwierciedla proporcji studiujących kierunki powiązane ze środowiskiem.

Zarządzanie nauką, edukacją, badaniami to zadania będące obszarem aktywności Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Wśród pięćosobowego kierownictwa nowo powstałego Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego znalazła się od niedawna jedna kobieta. W składzie Rady Nauki, organu opiniotwórczo-doradczego Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego, liczącej ponad 70 osób, można odnotować 3 kobiety. Wśród 33 członków i członkiń IX kadencji na lata 2006–2009 Rady Głównej Szkolnictwa Wyższego wymienionych jest 5 kobiet. Przytoczone fakty wskazują, że w aktualnie urzędujących polskich gremiach decydujących o kształcie polskiej nauki i szkolnictwa wyższego o polityce edukacyjnej, zaledwie kilka procent decydentów stanowią kobiety.

W kadrze naukowej na trzech wcześniej wymienionych uczelniach kobiety stanowią od 14% do blisko 21%. W całkowitym zatrudnieniu stanowią one nawet około jednej trzeciej. Głównie jednak są zatrudnione na stanowiskach pomocniczych i technicznych, gdzie jest ich nawet 90% w personelu.

Nie straciły na aktualności stwierdzenia zawarte w Raporcie Czwartej Światowej Konferencji Kobiet (1995 r.): „Kobiety wciąż są prawie nieobecne przy określaniu polityki i podejmowaniu decyzji w zakresie wykorzystywania, zachowywania, ochrony i odnawiania zasobów naturalnych i naturalnego środowiska. Ciało kształtujące politykę i podejmujące decyzje oraz instytucje edukacyjne i agencje zajmujące się ochroną środowiska przeważnie w bardzo niewielkim stopniu korzystają na szczeblu kierowniczym z ich doświadczenia i kwalifikacji w dziedzinie obrony i monitorowania właściwej gospodarki zasobami naturalnymi” (par. 249).

Decydenci i główni aktorzy

Podstawowe instytucje, jednostki, organizacje, które należy traktować jako zasadniczych aktorów biorących udział w formułowaniu strategii wprowadzania polityki równości płci w sektorze i w jej wdrażaniu, to:

- Sejmowa Komisja Ochrony Środowiska, Zasobów Naturalnych i Leśnictwa (OSZ)
- Dyrekcja Generalna Lasów Państwowych
- Departament Leśnictwa, Ochrony Przyrody i Krajobrazu w Ministerstwie Środowiska
- Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej
- Instytut Badawczy Leśnictwa
- Instytut Ochrony Środowiska
- Ośrodek Rozwojowo-Wdrożeniowy Lasów Państwowych w Bedoniu
- Dyrekcje Parków Narodowych
- Organizacje pozarządowe w zakresie ochrony środowiska, leśnictwa, rozwoju lokalnego
- Instytut Ochrony Środowiska
- Wydziały Leśne i pokrewne
- Organizacje zrzeszające pracodawców w leśnictwie (np. Stowarzyszenie Przedsiębiorców Leśnych im. M. Wierzbickiego)
- Organizacje zrzeszające pracobiorców w leśnictwie (m.in. Związki zawodowe pracowników leśnictwa)
- Polskie Towarzystwo Leśne (PTL)
- Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Leśnictwa i Drzewnictwa (SITLiD)
- NGO – działające na rzecz środowiska naturalnego, równości płci

Wskaźniki polityki równości płci w obszarze ochrony środowiska, leśnictwa i działów powiązanych

Do wskaźników polityki równości płci, które w działaniach sektorowych trzeba wykorzystać, poza sugerowanymi przez przedstawione wyniki badań, należą:

- stosunek liczby kobiet do liczby mężczyzn przedstawiający ich obecność w organach decyzyjnych;
- stosunek liczby kobiet do liczby mężczyzn przedstawiający ich udział w nauce i działalności edukacyjnej;
- stosunek liczby kobiet do liczby mężczyzn rozpoczynających aktywność zawodową w sektorze, start w zatrudnieniu;
- stosunek płac na równorzędnych stanowiskach według płci;
- stosunek liczby kobiet do liczby mężczyzn tracących zatrudnienie w sektorze;
- stosunek liczby kobiet do liczby mężczyzn pozostających bez pracy w sektorze/zawodzie;
- wykorzystanie ścieżek rozwoju zawodowego według płci;
- promocja kadr w podziale według płci (start zawodowy, ścieżka rozwoju kariery zawodowej itp.).

Wiele z wymienionych wskaźników jest dotychczas dostępnych wybiórczo, nie w odniesieniu do całości sektora. Koniecznością jest spowodowanie, by podobne dane były dostępne dla wszystkich sektorów, tak by ewentualne porównania, śledzenie trendów, propozycje zmian dały się odnieść do sytuacji horyzontalnej w rozumieniu *gender*, nie zaś sektorowej, pionowej.

Wnioski i rekomendacje

Podstawowymi zidentyfikowanymi barierami wzrostu partycypacji kobiet w zarządzaniu środowiskiem i lasami są:

- brak mechanizmów społecznych, które ułatwiałyby kobietom i mężczyznom godzenie różnych ról życiowych. W praktyce wiąże się to z przełożeniem norm prawnych na praktykę. Formuły ruchomego czasu pracy, pracy na odległość, pracy na zastępstwo są już wprowadzone do polskiego prawodawstwa, znajomość tych regulacji, przyzwolenie na ich realizację jest zaś warunkiem nieodzownym dla realizacji ról pełnionych przez kobiety w społeczeństwie (pracownica, matka, wychowawczyni, kreatorka dobrobytu rodziny);
- percepcja ról i potrzeb kobiet w sektorze;
- maskulinizacja zawodu;
- paternalistyczne podejście zarządzających środowiskiem i lasami wykluczające racjonalizację działania; postępowanie „w dobrej wierze” kłóci się bowiem z uzasadnionym racjonalnie działaniem.

Rekomendacje szczegółowe:

- upowszechnianie wiedzy na temat zrównoważonego rozwoju, ze szczególnym uwzględnieniem społecznego wymiaru w tym obszarze, obejmującego zagadnienia równości płci w funkcjonowaniu społeczeństwa;
- uświadomienie istnienia i wagi problemu nierówności pozycji płci w ochronie środowiska i leśnictwie zarówno na poziomie decyzyjnym, jak i ogólnospołecznym;
- propagowanie wiedzy na temat potrzeby wprowadzenia polityki równości płci;
- systematyczna współpraca decydentów i głównych aktorów we włączaniu problematyki płci do głównego nurtu polityki;
- tworzenie grantów celowych na rzecz badań nad problematyką społecznej i kulturowej tożsamości płci (*Gender Studies*) oraz rolą i udziałem mężczyzn i kobiet we wszystkich obszarach ochrony środowiska i jego zrównoważonego rozwoju;
- diagnozowanie sytuacji oraz zbudowanie bazy danych statystycznych pod względem równych szans;
- propagowanie zagadnień *gender* wzorem innych krajów europejskich w programach studiów na kierunkach: leśnictwo, ochrona przyrody, ochrona krajobrazu, ekotechnologia, technologia ochrony środowiska, inżynieria ekologiczna, administrowanie ochroną środowiska;

- równość kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu, rozwoju zawodowym i wynagrodzeniu stanowią podstawowe zagadnienia, na których realizacji należy się koncentrować, biorąc pod uwagę europejskie uwarunkowania i istniejące rozwiązania.

Opis dobrych praktyk

Realizowany od 2006 r. projekt „Lasy jako źródło zrównoważonego rozwoju i planowania przestrzennego w Regionie Morza Bałtyckiego” obejmuje społeczne aspekty trwałej i zrównoważonej gospodarki leśnej, w tym identyfikację potrzeb kobiet i mężczyzn związanych z rekreacją leśną, turystyką i zdrowiem oraz ocenę edukacji przyrodniczej i leśnej. Projekt jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w ramach programu INTERREG III B BSR: LAS BAŁTYCKI. Inicjatywa ta ma również na celu zwiększenie równowagi w zakresie równouprawnienia, ze szczególnym uwzględnieniem perspektyw udziału kobiet w leśnictwie. Zawarte w projekcie cele polityki równościowej, a przede wszystkim wzmocnienie roli kobiet w leśnictwie, zrealizowano przez zorganizowanie konferencji „Kobiety w leśnictwie”, która odbyła się 29 marca 2007 r. w Poznaniu. Na spotkaniu przedstawiono i przedyskutowano role kobiet i mężczyzn w ochronie środowiska w kontekście europejskich rozwiązań w zakresie udziału kobiet w leśnictwie.

W konferencji wzięło udział ponad 100 osób, w tym przedstawiciele samorządów gminnych i powiatowych województwa wielkopolskiego oraz reprezentacja uczestniczek i uczestników z Regionalnych Dyrekcji Lasów Państwowych i nadleśnictw z całej Polski. Materiały pokonferencyjne zawierające prezentacje zaproszonych prelegentów będą opublikowane, a wyniki dyskusji zostały uwzględnione w raporcie końcowym projektu. Publikacje te będą mogły być wykorzystane w uzupełnianiu i propagowaniu wiedzy na temat rzeczywistości w sektorze leśnym z perspektywy płci lub też stanowić podstawę do dalszej debaty na temat równego statusu kobiet i mężczyzn leśnictwie, która – miejmy nadzieję – zaowocuje uzupełnieniem ustawodawstwa o kwestię równości płci w polskiej polityce leśnej.

Punkty odniesienia

Spśród działań prowadzonych w zakresie promowania zrównoważonego rozwoju i zmniejszenie ubóstwa na szczególną uwagę zasługują projekty realizowane przez organizacje pozarządowe.

Fundacja Wspomagania Wsi

Fundacja organizuje corocznie wiele konkursów grantowych dla m.in. organizacji kobiecych w małych miastach i kół gospodyń wiejskich. Konkurs grantowy „Bieda i środowisko naturalne” zrealizowano w latach 2004–2005 ze środków Fundacji Wspomagania Wsi; Programu Małych Dotacji GEF/SGP Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju; Banku Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych BISE; Narodowego Banku Polski. Nagrodzono wiele projektów zgłoszonych przez organizacje kobiece promujące stworzenie nowych źródeł dochodu dla lokalnej społeczności (np. zwiększenie atrakcyjności turystycznej regionu, propagowanie ekstensywnej działalności rolniczej przez wprowadzanie i promowanie nowych, bardziej dochodowych upraw, ochronę środowiska przez odrodzenie tradycji i reaktywację dawnego rzemiosła).

Działania podejmowane w ramach nagrodzonych projektów przyczyniają się do tworzenia nowych miejsc pracy lub/i nowych możliwości pozyskiwania dochodów przez kobiety w lokalnych społecznościach, a co za tym idzie mogą ograniczać przyczyny ubóstwa i bezradności wobec trudnych sytuacji życiowych oraz aktywizować i angażować zarówno kobiety, jak i mężczyzn we wspólne działania podnoszące jakość ich życia.

www.fww.org.pl

Społeczny Instytut Ekologiczny

Instytut promuje rozwój lokalnych społeczności z uwzględnieniem równych szans dla kobiet i mężczyzn w projekcie „Zielone Mosty Narwi” – budowanie koalicji na rzecz ekorozwoju gmin

Winnica, Pokrzywnica i Zatory realizowanym w 2006 r. Projekt ten ma na celu stworzenie lokalnej koalicji działającej na rzecz wspólnego rozwiązywania problemów ekologicznych i ekonomicznych przez jak najlepsze wykorzystanie szans związanych z walorami przyrodniczymi tych obszarów oraz funduszy unijnych skierowanych na ten cel. Stworzone w ramach projektu forum dyskusyjne dla mieszkanek i mieszkańców regionu i jego okolic stworzyło możliwość uwzględnienia doświadczeń, potrzeb i priorytetów zarówno kobiet, jak i mężczyzn w procesie podejmowania decyzji i podziału środków na poziomie lokalnym.

www.sie.most.org.pl

Literatura

Anon 2007. *Equality at work: Tackling the challenges. Report of the director-general. Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. International Labour Conference. 96th Session 2007. Report I (B)*. International Labour Office. Geneva.

Kocel J. (1995), *Organizacyjne i finansowe aspekty działalności prywatnych firm leśnych w Polsce*, Prace Instytutu Badawczego Leśnictwa, Seria A, 801–808, s. 35–58.

Nowacka W. Ł. (1999), *Analiza i ocena warunków pracy w wybranych nadleśnictwach*. Sprawozdanie z badań własnych. Maszynopis.

Nowacka W. Ł. (2001), *Qualified women in polish forestry sector. The past and the present of the university level education. Proceedings: WOMEN IN FORESTRY – Strategies to increase women's participation in the forestry sector in Europe & North America*, 2-6 Apr. 2001 Viseu, Portugal, s. 338–339.

Nowacka W. Ł. (2004 a), *Poster – Uses of Forests By Female Inhabitants of Nearby Small Towns. Gender and Forestry: Challenges to Sustainable Livelihoods and Forestry Management. The Second World Wide Symposium on Gender and Forestry*, August 1st-10th 2004 Kilimanjaro, Tanzania.

Nowacka W. Ł. (2004 b), *Wpływ techniki pracy na obciążenie fizyczne przy pieleniu ręcznym w szkółce leśnej. Materiały III Seminarium: Bezpieczeństwo pracy w nowoczesnym leśnictwie. Tuchola 29 czerwca 2004 r.*, tom 3, Poznań: Katedra Inżynierii Środowiska Pracy AR Poznań, Państwowa Inspekcja Pracy – OIP Poznań, Międzynarodowe Targi Bydgoskie „SAWO” Sp. z o.o., s. 40–49.

Nowacka W. Ł. (2005), *Kobiety w leśnictwie – stare problemy, nowe spojrzenie*, „Głos Lasu”, nr 1, s. 42–45.

Nowacka W. Ł. (2007), *Kobiety w polskim leśnictwie. Wybrane problemy*, „Leśne Prace Badawcze”, nr 1, s. 77–95.

Powązka-Chojnacka E. (2007). *Prezentacja: Zatrudnienie kobiet w leśnictwie na podstawie RDLP w Poznaniu. Teoria i praktyka*. Konferencja 29 marca 2007. Poznań.

Sulmicka M. (2005). *Strategia Lizbońska – nowe wyzwania*. „Polityka Społeczna”, nr 1 (370). *Time for action. Changing the gender situation in forestry. Report of the UNECE/FAO Team of Specialists on Gender and Forestry*. Food and Agriculture Organization of the United Nations. Rome, 2006.

Westerska P. (2004) *Zatrudnienie kobiet w Lasach Państwowych na przykładzie RDLP Poznań*, „Przegląd Leśniczy”, nr 3, s. 7–8.

Mapa problemów

Zasada nadrzędności prawa wspólnotowego nad prawem krajowym obliguje Polskę do wprowadzenia i przestrzegania przepisów w dziedzinie równego statusu kobiet i mężczyzn pełniących służbę zawodową w Siłach Zbrojnych RP. Kwestie związane z polityką obronną w aspekcie równouprawnienia obejmują wiele problemów.

1. Instytucje militarne i obronne:

- przełamanie stereotypu płci w instytucjach obronnych i w opinii społecznej w odniesieniu do kobiet na stanowiskach dowódczych i kobiet pracujących w wojsku oraz złamanie monopolu mężczyzn na udział w siłach zbrojnych – zmiana mentalności;
- równouprawnienie płci jako instrument demokracji i demokratyzacji nowoczesnej armii;
- dostęp kobiet do odbywania służby wojskowej, do różnych stanowisk i korpusów osobowych w wojsku, do szkolnictwa wojskowego;
- rekrutacja kobiet do służby wojskowej, szkolenie kobiet w wojsku, koedukacyjne warunki szkolenia wojskowego i problemy z tym związane;
- ścieżka kariery zawodowej kobiety żołnierza;
- realizacja praw kobiet wynikających z Kodeksu pracy w związku z macierzyństwem oraz potrzeby socjalne kobiet w wojsku, macierzyństwo kobiet w aspekcie realizacji ścieżki kariery wojskowej;
- równoważenie służby wojskowej z życiem rodzinnym, problemy par małżeńskich żołnierzy;
- diagnozowanie problemów molestowania seksualnego i przemocy w środowisku wojskowym, szkolenie na temat molestowania seksualnego w wojsku;
- diagnozowanie problemów dotyczących osób homoseksualnych w wojsku;
- badania zdrowotne kobiet-żołnierzy na stanowiskach stanowiących zagrożenie dla ich zdrowia;
- sprawność fizyczna kobiet a gotowość mobilizacyjna w wojsku;
- przydatność kobiet na różnych stanowiskach w wojsku.

2. Płeć a konflikty zbrojne i wojny:

- ochrona kobiet i mężczyzn w czasie konfliktów zbrojnych;
- wpływ wojny i działań wojennych na płeć;
- potrzeby uchodźców obu płci.

3. Rozwiązywanie konfliktów zbrojnych, budowanie pokoju i sytuacje po konfliktach:

- kobiety w obronności w dobie współczesnych sojuszy;
- dostęp kobiet do udziału w misjach i warunki służby w misjach oraz dostęp do pertraktacji pokojowych;
- planowanie udziału kobiet w misjach;
- przygotowanie kobiet do udziału w misjach;
- przydatność kobiet na misjach;
- szczególna rola kobiet żołnierzy na misjach;
- współpraca kobiet na misjach ze lokalną społecznością;
- zabezpieczenie potrzeb uczestników misji w trakcie misji i po jej zakończeniu.

Opis obszaru polityki obronnej w odniesieniu do równości płci

Najważniejsze problemy w odniesieniu do równości płci i Ministerstwa Obrony Narodowej

Niezbędnym instrumentem w procesie demokracji i demokratyzacji życia społecznego jest równouprawnienie płci. Stało się ono jednym z elementarnych standardów Sojuszu Północno-atlantycznego, do którego Polska wstąpiła w 1999 r. Obecność kobiet aktualnie pełniących służbę wojskową w polskiej armii datuje się jednak od 1988 r., ale na zasadzie wyjątkowości. Dopiero wejście Polski do NATO otworzyło kobietom nowe możliwości w armii. Współczesna armia musi gwarantować obydwu płciom równe traktowanie. We wszystkich armiach, zarówno NATO, jak i Unii Europejskiej, kobiety mają zagwarantowane równe prawa i równe szanse rekrutacji do Sił Zbrojnych, dostępu do edukacji wojskowej, szkolenia, udziału w treningach, możliwości rozwoju kariery wojskowej, udziału w misjach oraz dostępu do różnych stanowisk wojskowych. Tak jak i w innych armiach NATO, tak i w Polsce zawodowa służba wojskowa kobiet jest dobrowolna.

Kobiety są obecne nie tylko w armii, ale też w innych służbach mundurowych: w policji, straży granicznej, straży pożarnej. Potrzeba zwiększenia udziału i roli kobiet w obronności wynika nie tylko z wymogów prawa międzynarodowego, ale także z Konstytucji RP oraz postępującej demokracji życia w Polsce.

Reprezentacja kobiet w Siłach Zbrojnych RP

Według danych Departamentu Kadr Ministerstwa Obrony Narodowej (MON) w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej (SZ RP) służbę wojskową na dzień 31 grudnia 2006 r. pełniło 991 kobiet, co stanowi najwyższą liczbę kobiet w powojennej historii polskiej armii, z czego zawodową służbę wojskową pełniły 782 kobiety (1% żołnierzy zawodowych), natomiast 209 kobiet pełniło służbę kandydacką w szkołach wojskowych różnego szczebla. W Polsce kobiety praktycznie służą we wszystkich rodzajach Sił Zbrojnych: Wojskach Lądowych, Siłach Powietrznych, Marynarce Wojennej oraz w strukturach organizacyjnych sił specjalnych. Służą w każdym z trzech korpusów kadry zawodowej: szeregowych, podoficerów i oficerów, a także poza resortem Obrony Narodowej.

Pierwsze kobiety były przyjmowane (głównie do korpusu medycznego) na zasadach szczególnych, tzn. nie musiały mieć przeszkolenia wojskowego, wystarczało tylko cywilne wykształcenie potrzebne na określonym stanowisku. Po przyjęciu do wojska były one promowane na pierwszy stopień oficerski i odbywały konieczne przeszkolenie wojskowe w jednostce. Od roku 1999 rozszerzono procedurę powoływania kobiet do wojska o możliwość ich wstępowania do uczelni wojskowych. Odtąd kobiety mogą uczyć się w szkołach podoficerskich, oficerskich i akademiach wojskowych, a tym samym zdobywać nowe specjalności wojskowe, dostępne wcześniej tylko mężczyznom. Od 1999 r. rekrutacja kobiet do wojska odbywa się w ramach ogłaszanego co roku w decyzji Ministra Obrony Narodowej limitu naboru kandydatów do szkół wojskowych bez wskazywania parytetu kobiet i mężczyzn.

Szkolenie kobiet do służby wojskowej odbywa się w systemie koedukacyjnym. Kryteria i wymagania w zakresie różnych form szkolenia odnoszące się do obu płci w służbie zawodowej i kandydackiej zasadniczo się nie różnią. Zróżnicowanie dotyczy tylko wymogów w stosunku do sprawności fizycznej. Testy ze sprawności fizycznej dla kobiet i mężczyzn różnicują kryteria ocen (np. dla kobiet i mężczyzn są te same zadania, ale różne limity czasowe/iłociowe na ich wykonanie). Normy sprawności fizycznej dostosowane są do płci, ale także wieku oraz rodzaju wykonywanej służby w wojsku.

Kobiety tak samo jak mężczyźni uczestniczą we wszelkiego rodzaju szkoleniach, warsztatach, ćwiczeniach na poligonach, treningach w kraju i za granicą. Mogą podejmować studia w systemie cywilnym lub wojskowym, korzystać z form kształcenia podyplomowego, robić specjalizacje i karierę naukową. Jednak ścieżka kariery zawodowej kobiety żołnierza zwykle zostaje przerwana na jakiś czas z powodu macierzyństwa.

Od ponad dwu dekad ruch kobiecy sugeruje, że podleganie i uleganie stereotypom ról płciowych jest własnym samoograniczeniem się, tłumieniem własnych potrzeb i możliwości. Naczelnym zadaniem staje się wobec tych postaw i standardów międzynarodowych integracja obu płci, która ma wskazać wspólne cele, wartości i wspólną przestrzeń do współpracy, także w armii.

Płeć a konflikty zbrojne i wojny

W czasie konfliktów zbrojnych role kobiet i mężczyzn są zróżnicowane, ale to kobiety są szczególnie narażone na przemoc seksualną i gwałt, które są traktowane jako szczególny rodzaj broni wojennej i narzędzie ludobójstwa. W organizowanych operacjach reagowania kryzysowego wśród zasadniczych form przemocy i wykorzystywania seksualnego najczęściej obserwuje się prostytucję i handel ludźmi, zwłaszcza kobietami i dziećmi. W trakcie działań wojennych mężczyźni w mniejszym stopniu stają się ofiarami przemocy i gwałtów.

Równość płci jest niezbędna do osiągnięcia szeroko definiowanego, prawdziwego pokoju. Współczesne konflikty zbrojne wzywają nie tylko do działań wojskowych, ale i do możliwości wykorzystania wszystkich potrzebnych zasobów/środków cywilnych w sytuacjach kryzysowych i po ich zakończeniu. Tak zróżnicowane zadania wymagają różnorodnych umiejętności, także tych, którymi dysponują kobiety. Należy zatem wspierać i zachęcać je do włączania się w odbudowę społeczeństw, do podejmowania trudów w celu przeciwdziałania konfliktom zbrojnym.

We wszystkich państwach NATO kobiety od wielu lat uczestniczą w organizowanych misjach pokojowych i stabilizacyjnych. W przypadku naszej armii był to raczej do tej pory symboliczny udział ograniczający się do wysyłania na misje kobiet z korpusu medycznego, głównie pielęgniarek i lekarzy. W ciągu ostatnich dwóch lat kobiety uczestniczyły znacznie liczniej (około 50 rocznie) w różnych kontyngentach: PKW KFOR (8 – 0,66%), EUFOR/SFOR (1 – 0,1%), UNIFIL (16 – 0,8%), UNDOF (17 – 0,6%), PKW IRAK (31 – 0,04%), PKW Afganistan (2 – 0,14%). Nadal jednak liczba kobiet uczestniczących w misjach w stosunku do mężczyzn jest niska. Dobór na stanowiska odbywa się na podstawie posiadanych kwalifikacji i doświadczenia. W procesie rekrutacji kandydatów i kandydatek nie stwarza się barier kobietom zainteresowanym służbą w kontyngentach. Wprowadzenie perspektywy płci jako kryterium doboru na stanowiska, zrozumienie konieczności zagwarantowania udziału kobiet w budowaniu procesu pokojowego wymagające przewartościowania dawnego sposobu myślenia o roli kobiet i mężczyzn – to nowe priorytety.

Rola kobiety w służbie wojskowej od niedawna jest w polskiej armii szerzej definiowana, niż kiedy ograniczała się do czynności logistycznych, zabezpieczających. Zmiana sposobu postrzegania tej roli wymaga nie tylko czasu, ale także wyraźnego podkreślenia wartości, które wnoszą kobiety, uczestnicząc w misjach pokojowych. Wymaga to zdecydowanego odejścia od schematów dotychczasowego podziału zadań. W polskiej armii jest to nowy rodzaj wyzwania. Na misjach zasadniczy problem stanowią jak dotąd tylko warunki służby, szczególnie brak odpowiednich warunków socjalnych dla kobiet, jak oddzielne toalety, łazienki, jak i nawyk ochrony kobiet przed skrajnymi warunkami życia. Wpływ na liczebność kobiet w misjach ma także charakter samej misji oraz poziom bezpieczeństwa.

Szczegółowa analiza dotycząca kwestii związanych z równością płci

Dostęp do odbywania zasadniczej służby wojskowej

Zasadnicza służba wojskowa jest obowiązkowa tylko dla mężczyzn. Od dłuższego już czasu kobiety domagają się umożliwienia im przynajmniej dobrowolnego odbywania zasadniczej służby wojskowej, ale aktualnie nie ma takich możliwości organizacyjno-prawnych. Do chwili obecnej nie został wypracowany żaden model postępowania w tym zakresie. Ponadto brak programów rządowych i resortowych odnoszących się do kwestii dostępu do zasadniczej służby wojskowej. Monitorowanie naboru odbywa się przez Sztab Generalny z udziałem Wojskowych Komend Uzuppełnień. W tej kwestii brak raportów na temat równości płci.

Obowiązek odbywania zasadniczej służby wojskowej regulują dwa zasadnicze akty prawne: Konstytucja RP oraz Ustawa z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2004 r. Nr 241, poz. 2416 z późn. zm.). Zagadnienia dotyczące równości płci występują jedynie w Konstytucji. Tylko niektóre kobiety posiadające wykształcenie przydatne Siłom Zbrojnym otrzymują karty powołania do wojska i odbywają przeszkolenie wojskowe. Obowiązek stawiennictwa do poboru (zgodnie z uchwaloną 29 lipca 2005 r. nowelizacją Ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej oraz Ustawy o służbie zastępczej – Dz. U. Nr 180, poz. 1496) obejmuje absolwentki szkół średnich i wyższych w zawodach: medycznych, weterynaryjnych, morskich, lotniczych, a także kobiety posiadające wykształcenie lub kwalifikacje zawodowe w obszarze psychologii, rehabilitacji, radiologii, diagnostyki laboratoryjnej, informatyki, teleinformatyki, nawigacji oraz tłumaczeń. Obowiązek ten spoczywa na kobietach posiadających wymienione zawody, od 1 stycznia roku kalendarzowego, w którym kończą 18 lat do 24 roku życia (absolwentki szkół średnich) i 28 roku życia (absolwentki szkół wyższych) zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 16 maja 2006 r. w sprawie poddania kobiet obowiązkowi stawienia się do poboru (Dz. U. Nr 95, poz. 660)

Dostęp do korpusu oficerów i korpusu podoficerów

Aktualnie w korpusie oficerskim jest 475 kobiet (1,8% ogółu oficerów) oraz 294 kobiety w stopniu podoficerskim (0,7% ogółu podoficerów). Kobiety mają zagwarantowany dostęp do korpusu oficerskiego i podoficerskiego na takich samych zasadach jak mężczyźni. Monitorowanie dostępu do korpusu prowadzone jest przez Pełnomocnika Ministra Obrony Narodowej ds. Wojskowej Służby Kobiet oraz Radę ds. Kobiet w SZ RP, Departament Kadr MON, który jest kreatorem polityki kadrowej MON oraz odpowiednie struktury Sztabu Generalnego Wojska Polskiego, Wojskowe Komendy Uzuppełnień i Wojewódzkie Sztaby Wojskowe. Systematycznie od 1999 r. sporządza się dla Komitetu Kobiet w SZ NATO raporty na temat liczebności i procentowego udziału kobiet w poszczególnych korpusach.

Realizowany w resorcie Program przebudowy SZ RP nie różnicuje płci. Nie narzuca się w wojskowej służbie kobietom osiągnięcia jakichkolwiek limitów, zakłada się zgodny z realnymi możliwościami napływ kobiet do resortu. Kwestie powołania do zawodowej służby wojskowej i przebiegu tej służby zostały zawarte w Ustawie z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz. U. Nr 179, poz. 1750 z późn. zm.). Na poziomie rekrutacji brak jest rozróżnień kwestii płci.

Dostęp do korpusu szeregowych zawodowych

Na ogólną liczbę ponad 9 tys. szeregowych zawodowych powołanych od 2004 r. do tego korpusu, jest tylko 13 kobiet (0,1% ogółu szeregowych zawodowych), co stanowi potwierdzenie zarzutu dyskryminacji kobiet w tym obszarze.

Dotychczasowa rekrutacja do tego korpusu ukierunkowana była na pozyskanie żołnierzy nadterminowych oraz żołnierzy z rezerwy, którzy odbyli zasadniczą służbę wojskową. Mężczyźni mają zdecydowanie łatwiejszy dostęp do tej służby, natomiast kobiety są w tym obszarze dyskryminowane, ponieważ nie mogą odbyć zasadniczej służby wojskowej. Rekrutacja kobiet do korpusu szeregowych zawodowych odbywa się w przypadku posiadania przez kandydatkę szczególnych kwalifikacji lub umiejętności ze względu na uzasadnione potrzeby SZ RP. Mało precyzyjne zapisy ustawowe nie określają konkretnie, o jakie kwalifikacje i umiejętności chodzi, oraz nie precyzują, kiedy potrzeba SZ RP jest uzasadniona, wobec powyższego zapis ten jest mało skuteczny i stanowi przeszkodę dla wielu kobiet. Tylko najbardziej zdeterminowane kobiety trafiły do tego korpusu.

Monitoring prowadzony przez Radę ds. Kobiet w SZ RP (dla potrzeb sprawozdawczości Komitetu Kobiet w SZ NATO) od 2004 r., roku powstania korpusu, wskazuje na ogromne zainteresowanie kobiet tego typu służbą. Monitorowanie dostępu do korpusu szeregowych zawodowych odbywa się przy wykorzystaniu programów informatycznych (kadrowych) Departamentu Kadr. Aktualnie przy udziale Pełnomocnika MON ds. Wojskowej Służby Kobiet oraz wsparciu działalnością Rady ds. Kobiet w SZ RP jest tworzony projekt resortowego programu odnoszący się do kwestii poszerzenia udziału kobiet w SZ RP, w tym w korpusie szeregowych zawodowych. W programie tym przede wszystkim dąży się do dokonania zmian w zapisach ustawowych umożliwiających kobietom realną służbę oraz stworzenie ścieżki postępowania w celu szerszego dostępu do tego korpusu.

Dostęp do szkolnictwa wojskowego

Aktualnie w szkołach wojskowych różnego szczebla naukę pobiera 209 kandydatek do służby zawodowej (w korpusach: podoficerskim i oficerskim).

Szkolnictwo wojskowe jest dostępne od 1999 r. bez jakichkolwiek limitów dla obu płci. Regulują te sprawy: Ustawa o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych oraz rozporządzenia wykonawcze, a także zapisy w Ustawie z 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 164, poz. 1365 z późn. zm.). Monitorowanie dostępu kobiet do szkolnictwa wojskowego odbywa się przy udziale Departamentu Nauki i Szkolnictwa Wojskowego oraz Pełnomocnika MON ds. Wojskowej Służby Kobiet, Rady ds. Kobiet w SZ RP.

Dostęp do kształcenia i szkoleń

Szkolenie i kształcenie w wojsku dostępne jest dla obu płci, jednak w praktyce jest ono utrudnione w stosunku do osób obciążonych obowiązkami rodzinnymi. Uregulowania prawne znajdują się w Ustawie o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych i Ustawie „Prawo o szkolnictwie wyższym” i nie zawierają żadnych rozróżnień w sprawie płci. Aktualnie brak projektów programów resortu odnoszących się do dostępu do szkoleń i dokształcania z włączeniem zagadnień uwzględniających równość płci.

Dostęp kobiet do udziału w misjach poza granicami kraju

Liczba kobiet kierowanych na misje poza granicami kraju stanowi znikomy odsetek liczby żołnierzy przebywających na misjach. Monitoring dostępu kobiet do udziału w misjach odbywa się doraźnie, według zaistniałych potrzeb. Brak systemowych rozwiązań w tym zakresie oraz rzetelnej analizy przyczyn nielicznej obecności kobiet żołnierzy na misjach. Obowiązujące aktualnie w MON regulacje prawne w sprawie udziału w misjach poza granicami kraju dotyczą na równi obu płci.

Dostęp do urlopów z tytułu macierzyństwa

Kobiety, zgodnie z zapisami art. 65 ust. 1 Ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, mają prawo korzystania z urlopów macierzyńskich na zasadach zawartych i w wymiarze określonym w przepisach Kodeksu pracy. Mężczyźni są w tym obszarze dyskryminowani, ponieważ w Ustawie funkcjonuje zapis: „zasad udzielania urlopu macierzyńskiego nie stosuje się do żołnierzy zawodowych-mężczyzn” (art. 65 ust. 2 Ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych). Kobięcie pełniące służbę kandydacką, na okres ciąży i połogu udziela się urlopu bezpłatnego w wymiarze nie dłuższym niż dwanaście miesięcy (art. 134 ust. 2 Ustawy pragmatycznej). Brak monitoringu dostępu do urlopów macierzyńskich kobiet i kandydatek do służby wojskowej. Brakuje też jakichkolwiek informacji na temat skarg mężczyzn na wymienione dyskryminujące zapisy w Ustawie pragmatycznej.

Zabezpieczenie zakwaterowania

W resorcie ON obowiązują takie same rozwiązania w zakresie kwaterowania dla obu płci. Prawa te jednak nie sumują się w przypadku par małżeńskich żołnierzy zawodowych: można korzystać tylko z jednego mieszkania. Monitorowanie kwestii dostępności do zakwaterowania jest prowadzone przez Wojskową Agencję Mieszaniową, brak systemowego dostępu do danych na ten temat. Zaraz po podjęciu decyzji o rekrutacji kobiet do szkół wojskowych w 1999 r. wprowadzono program przewidujący poprawę warunków zakwaterowania kobiet w miejscu ich stałego zakwaterowania – w szkołach wojskowych uwzględniających ich obecność (osobne sanitariaty, łazienki itp.).

Zabezpieczenie zaopatrzenia mundurowego

Zaopatrzenie w przedmioty mundurowe jest zróżnicowane ze względu na płęć i zabezpieczone na trochę odmiennych zasadach. Teoretycznie zapewniono rozmaite wzory i uwzględniono wszelkie okoliczności użytkowania umundurowania, w praktyce utrudniona jest kwestia pełnego, kompletnego umundurowania kobiety zgodnie z obowiązującymi normami i przepisami mundurowymi. Umundurowanie dla tysięcy mężczyzn jest dostępne praktycznie w każdej chwili, natomiast mundury dla kobiet są szyte na miarę i proces umundurowania trwa dłużej. Stawia to kobiety w niezręcznym położeniu, gdyż jest odbierane przez przełożonych jako trudności w przystosowaniu do służby, na które one same nie mają żadnego wpływu.

Nie ma przewidzianego umundurowania ciężowego. Istnieje potrzeba podjęcia prac nad umundurowaniem tego typu. Aktualnie problem ten dotyczy niewielkiej liczby kobiet i brak ekonomicznego uzasadnienia dla ich podjęcia. Zastosowano rozwiązanie zastępcze, czyli zwolnienie kobiety żołnierza z obowiązku noszenia umundurowania w tym czasie.

Niektóre przedmioty umundurowania i środki higieny osobistej w wyniku interwencji kobiet zostały zweryfikowane i przystosowywane dla użyteczności i wygody kobiet, uwzględniając ich specyficzne potrzeby związane z płcią. Przykładem jest bielizna damska, która weszła do zestawów dla kobiet zamiast bielizny męskiej nieużytecznej dla kobiet. Podobnie ma się sprawa z zestawem do higieny osobistej dla mężczyzn (krem i przybory do golenia), który musiał zostać zmieniony na zestaw typowy dla kobiet (m.in. środki do utrzymania higieny intymnej).

Cały czas obszar zaopatrzenia mundurowego jest monitorowany i podlega koniecznym dostosowaniom pod kątem uwzględnienia zróżnicowanych potrzeb płci. Raporty z badań kwestii umundurowania są udostępniane raz w roku Ministrowi Obrony Narodowej w okresie przeglądu mundurowego. Pełnomocnik MON ds. Wojskowej Służby Kobiet wraz z Radą ds. Kobiet w SZ RP podjęli w 2006 r. program poprawy zaopatrzenia w przedmioty umundurowania kobiet.

Szkolenia na temat molestowania seksualnego w formacjach wojskowych

W związku z funkcjonowaniem obu płci od kilkunastu już lat w armii zadbano o udostępnienie szkolenia na ten temat w 2006 r., w celu poprawy świadomości i wyeliminowania stereotypów dotyczących płci i utrudniających funkcjonowanie w zróżnicowanym środowisku (patrz dalsza część rozdziału). Monitorowanie szkolenia odbywało się w Departamencie Kadry i Szkolnictwa Wojskowego, Departamencie Wychowania i Promocji Obronności oraz było prowadzone przez Pełnomocnika MON ds. Wojskowej Służby Kobiet. Dostęp do raportów na ten temat jest możliwy za pośrednictwem Departamentu Wychowania i Promocji Obronności MON.

Ramy prawne i instytucjonalne

Polska zobligowana jest do przestrzegania prawa unijnego w dziedzinie równego statusu kobiet i mężczyzn pełniących służbę wojskową. W praktyce oznacza to konieczność przestrzegania przepisów traktatu amsterdamskiego (obowiązującego w Unii Europejskiej od 1 maja 1999 r.) oraz dyrektyw zapobiegających dyskryminacji ze względu na płęć, a dotyczących w szczególności:

- równego traktowania w zakresie zatrudnienia i życia zawodowego (dyrektywa 2002/73/UE);
- ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację ze względu na płęć (dyrektywa 97/80/WE);
- wprowadzenia środków na rzecz poprawy zdrowia i bezpieczeństwa pracy kobiet w ciąży, w połogu i karmiących piersią (dyrektywa 92/85/EWG);
- urlopów rodzicielskich (dyrektywa 96/34/EC);
- równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek oraz ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w czasie ciąży i ochrony macierzyństwa (dyrektywa 86/613/EWG);
- równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zabezpieczenia społecznego (dyrektywa 96/97/WE).

W resorcie ON, przygotowując stosowne projekty zmian w ustawodawstwie krajowym dotyczącym wojskowej służby kobiet, uwzględnia się ramy prawne wynikające z treści przedstawionych dyrektyw.

Przegląd obowiązującego ustawodawstwa

Fundamentalne znaczenie dla rozwoju wojskowej służby ma Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (art. 33 ust.1, 33 ust. 2 i art. 65 ust. 1). Konstytucja przyznaje obywatelowi prawo do kierowania się w wypełnieniu powinności obronnych swymi przekonaniem i światopoglądowymi i etycznymi. Na tych, którym własne sumienie nie pozwala pełnić służby z bronią w rękę, nakłada się jednak obowiązek służby zastępczej, co jest zgodne ze standardami prawnymi państw demokracji zachodnich.

Poza Konstytucją w ustawodawstwie krajowym brakuje podstawy prawnej zakazującej dyskryminacji ze względu na płeć w postaci Ustawy o przeciwdziałaniu dyskryminacji. Podstawowe regulacje dotyczące wojskowej służby kobiet, ich praw i obowiązków zostały zawarte w następujących aktach prawnych:

- Ustawie z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony z późn. zm.;
- Ustawie z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz. U. Nr 179, poz. 1750 z późn. zm.);
- Ustawie z dnia 22 czerwca 1995 r. o zakwaterowaniu Sił Zbrojnych (Dz. U. Nr 41, poz. 398 z późn. zm.);
- aktach wykonawczych do nich.

Ustawodawstwo dyskryminujące jedną z płci

Ustawa z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony otwarcie dyskryminuje kobiety, nie pozwalając na pełnienie zasadniczej służby wojskowej w trybie ochotniczym oraz na podstawowe przeszkolenie wojskowe kobietom ochotniczkom. Ustawa ta pozwala tylko niektórym kobietom w wybranych specjalnościach na odbycie przeszkolenia wojskowego, zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z 16 maja 2006 r. w sprawie poddania kobiet obowiązkowi stawienia się do poboru (Dz. U. Nr 95, poz. 660).

Ustawa z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz. U. Nr 179, poz. 1750 z późn. zm.) otwarcie dyskryminuje mężczyzn żołnierzy, pozbawiając ich możliwości korzystania z prawa (zawartego w Kodeksie pracy) do części urlopu macierzyńskiego (art. 65 ust. 2). Wdrażane ustawodawstwo może w konsekwencji doprowadzić do pośredniej dyskryminacji kobiet lub mężczyzn.

Obowiązująca ustawa o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych doprowadziła do pośredniej dyskryminacji kobiet w kwestii powołania do korpusu szeregowych zawodowych. Zapis art. 11 tej ustawy teoretycznie umożliwia kobietom służbę w tym korpusie, w praktyce dostęp do korpusu jest prawie niemożliwy. Powołanie do korpusu szeregowych zawodowych może odbyć się w przypadku „uzasadnionych potrzeb SZ”, jeżeli starające się kobiety „będą posiadały szczególne kwalifikacje lub umiejętności” przydatne Siłom Zbrojnym.

W ramach wymaganych zmian opracowano szczegółowe regulacje prawne dotyczące służby kandydackiej kobiet umożliwiające korzystanie słuchaczkom szkół wojskowych z rocznego bezpłatnego urlopu na czas ciąży i połogu w miejsce długo utrzymywanej propozycji zwalniania kobiet w służbie kandydackiej w przypadku zajścia w ciążę.

Doprowadzono do zapisów ustawowych umożliwiających kobietom pełnienie służby wojskowej we wszystkich korpusach SZ.

Aktualnie w nowelizowanej Ustawie pragmatycznej zostały uwzględnione zapisy w stosunku do kobiet w ciąży lub karmiących piersią, dotyczące: ograniczenia wymiaru godzin służby do 40 w tygodniu, zakazu pracy w porze nocnej, zakazu delegowania kobiety bez jej zgody poza miejsce służby, zakazu powierzania kobietom zadań służbowych szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla ich zdrowia, określonych w stosownym rozporządzeniu do ustawy Kodeks pracy, wprowadzenia przerwy na karmienie piersią.

W stosunku do kobiet wychowujących małe dziecko wprowadzone zostaną zapisy umożliwiające korzystanie z urlopów okolicznościowych zamiast wychowawczych oraz zwolnienia z egzaminu ze sprawności fizycznej w okresie do pół roku po porodzie. Mężczyźni mogą także korzystać z urlopów okolicznościowych w przypadku konieczności sprawowania opieki nad najbliższym członkiem rodziny, gdy nie ma w domostwie innej osoby, która mogłaby sprawować taką opiekę. Nowe regulacje prawne ciągle są dostosowywane do zgłaszanych potrzeb kobiet.

Wprowadzony w resorcie coroczny obowiązek weryfikacji sprawności fizycznej jest odmienny dla kobiet i mężczyzn. Przy konstruowaniu testu kierowano się argumentem, iż odmiennosc w parametryzowaniu sprawności fizycznej kobiet nie obniża wartości kobiety, a potwierdza jedynie różnicowanie fizjologiczne. W związku z tym uznano prawo kobiet do odmiennych prób testowych i norm ich oceny, zwłaszcza po uwzględnieniu ich odmienności w zakresie budowy morfologiczno-funkcjonalnej. Ocena z obowiązkowego egzaminu ze sprawności fizycznej wpływa na ogólną ocenę każdego żołnierza i ma wpływ na dalszy przebieg prognozy jego służby.

Polityka w resorcie Obrony Narodowej pod kątem równości płci

Przegląd działań polityki prowadzonej przez MON pod względem równości płci

Prowadzona dotychczas polityka odzwierciedla perspektywę płci, dowodem czego są zmiany dokonane w Ustawie o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, które doprowadziły do usunięcia dyskryminującego kobiety zapisu pełnienia służby wojskowej tylko do osiągnięcia 50 roku życia i wprowadzenia w jego miejsce zapisu zrównującego wiek emerytalny kobiet i mężczyzn w wojsku.

Prowadzone w przeszłości przez Wojskowe Biuro Badań Społecznych (WBBS) oraz Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS) badania środowiska kobiet były źródłem informowania społeczeństwa na ten temat. Przygotowywane dla Biura Kobiet w NATO roczne Raporty Narodowe uwzględniające przegląd polityki i działań podjętych w SZ każdego z państw sojuszu były przedmiotem konsultacji w resorcie, na podstawie których podejmowano określone działania organizacyjne lub prawne w celu poprawy sytuacji kobiet żołnierzy. Rokrocznie Ministrowi Obrony Narodowej przedstawiany był raport na temat wojskowej służby kobiet wraz z wypracowanymi wnioskami, które zwykle były akceptowane i wytyczały kierunki działań w obszarze służby wojskowej kobiet.

Równość płci jako priorytet polityki w tworzonej polityce resortu ON uwzględniającej perspektywę płci

Do roku 1999 można było obserwować tylko nieliczne elementy polityki równościowej w resorcie Obrony Narodowej, których wyrazem była obecność kobiet żołnierzy w armii. Nie była to jednak polityka spójna i długotrwała i dopiero wymogi członkostwa w Sojuszu Północnoatlantyckim stworzyły potrzebę nowego spojrzenia na możliwości służby wojskowej kobiet. Zobowiązania do osiągnięcia określonych standardów sojuszu wymagały większej rekrutacji kobiet, a tym samym zwiększenia udziału kobiet w korpusach kadry zawodowej. Równość płci stała się nie tylko obowiązującym w sojuszu standardem, ale także jednym z ważniejszych priorytetów realizowanej polityki.

Minister ON w ramach dochodzenia do tych standardów umożliwił kobietom naukę w szkołach wojskowych, co było zbieżne z zobowiązaniami resortu nałożonymi przez Rząd RP w kwietniu 1997 r. dokumentem „Krajowy Program Działań na rzecz Kobiet” do stworzenia warunków organizacyjno-prawnych zapewniających kobietom i mężczyznom równy dostęp do nauki w szkolnictwie wojskowym. Ponadto w 1999 r. Minister umożliwił powstanie Rady ds. Kobiet w SZ RP jako organu opiniodawczo-doradczego w sprawach wojskowej służby zdrowia, która monitorowała sprawy kobiet żołnierzy i pod kierunkiem Departamentu Społeczno-Wychowawczego zgłaszała propozycje potrzebnych uregulowań w celu optymalizacji wojskowej służby kobiet. Rada ds. Kobiet współpracowała z Parlamentarną Grupą Kobiet, Pełnomocnikiem ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn na miarę swoich możliwości prawnych i organizacyjnych.

Utworzenie stanowiska głównego specjalisty ds. wojskowej służby kobiet w 2004 r. w Departamencie Kadr i Szkolnictwa Wojskowego pozwoliło stworzyć ramy instytucjonalno-prawne do rzetelnego monitoringu równouprawnienia kobiet w armii. Przekształcenie tego stanowiska w urząd Pełnomocnika Ministra Obrony Narodowej ds. Wojskowej Służby Kobiet (w 2006 r.) jest wyrazem nadania większej rangi sprawom równouprawnienia w resorcie, potwierdza większą akceptację dla obecności kobiet w resorcie w różnych nowych rolach, a powierzenie tego stanowiska kobiecie jest przejawem zaufania do służby kobiet.

Osiągnięcia blisko tysiąca kobiet służących w armii po 18 latach zmian w wojskowej służbie kobiet nie można nazwać spektakularnym sukcesem. Miało na to wpływ kilka czynników, m.in. prowadzona od kilkunastu lat reorganizacja armii połączona z redukcją kadr i przebudową korpusów, a także zmiany w systemie szkolnictwa wojskowego. Kobiety stanowią niewielki procent wśród podchorążych i elewów na uczelniach wojskowych z powodu niewielkich naborów do wojska.

Niewątpliwym sukcesem, jaki należy odnotować, jest poszerzenie obszaru stanowisk dostępnych dla kobiet i zwiększenie liczby kobiet w różnych specjalnościach wojskowych wcześniej dla nich niedostępnych, dzięki umożliwieniu kobietom uzyskania wykształcenia wojskowego. Dużym sukcesem wydaje się zrównanie wieku obligatoryjnego zwolnienia kobiet i mężczyzn z zawodowej służby wojskowej (60 lat), objęcie przez pierwsze kobiety funkcji dowódczych po ukończeniu szkół wojskowych. Rosnące możliwości udziału kobiet w misjach poza granicami kraju także należy postrzegać w kategorii sukcesu.

Pozytywnie odebrany został wdrażany od 2005 r. ogólnoresortowy projekt edukacji równouprawnienia kobiet i mężczyzn w zakresie kształcenia kadr Wojska Polskiego pod nazwą „Koedukacyjna armia”.

Do niepowodzeń należy zaliczyć brak uregulowań dotyczących urlopów wychowawczych dla żołnierzy mężczyzn i kobiet służących w wojsku, a także brak pakietu uprawnień związanych z macierzyństwem i opieką nad małym dzieckiem w związku z koniecznością sprawowania opieki. Dotychczasowa praktyka wskazuje na braki w tym obszarze i potrzeby dostosowania prawa do potrzeb

umożliwiających zawodowym żołnierzom kobietom i mężczyznom – łączenie służby zawodowej z opieką nad dzieckiem i troską o najbliższą rodzinę, co powinno być prawem też dla mężczyzn.

Nie rozwiązano zagadnienia braku umundurowania dla kobiet w ciąży. Przyjęcie rozwiązania polegającego na noszeniu umundurowania przez kobiety służące w wojsku będące w ciąży uważa się za nieefektywne ze względu na wysokie koszty dodatkowego umundurowania i krótkiego okresu używalności.

Nie wypracowano projektu uregulowań kwestii szczegółowych dotyczących małżeństw żołnierzy zawodowych, takich jak: przeniesienie służbowe po zawarciu związku małżeńskiego, możliwość (lub brak takiej możliwości) służby w jednej jednostce czy w jednym garnizonie, wyjazdy na ćwiczenia na poligony, wykonywanie zadań poza granicami kraju w aspekcie zobowiązań rodzinnych, w tym opieki nad dziećmi.

Cele polityki równości płci w MON

Celem polityki równości płci jest zmiana oblicza armii i zasad jej funkcjonowania w odniesieniu do obu płci i wszystkich grup społecznych oraz zagwarantowanie trwałego pokoju. Uzyskanie przez dostęp (szanse i możliwości) do wszystkich stanowisk w wojsku (w różnych korpusach) i zwiększenie udziału kobiet w tych korpusach oraz zwiększenie uczestnictwa w misjach poza granicami kraju. Większa obecność kobiet w armii przyczyni się do jakościowej transformacji na płaszczyznach: kulturowej, organizacyjnej, obyczajów i umowy społecznej. W związku z tym zmianie mogą ulec normy, obyczaje, symbole, reguły zachowania i systemy wartości obowiązujące dotychczas w wojsku, podlegające dostosowaniom do obecności kobiet, tworząc tym samym nową, funkcjonalną jakość. Jest to cel skierowany tylko do kobiet, ponieważ to one są w trudniejszym, niekorzystnym położeniu. Celem tej polityki jest wyrównanie aktualnie występującej nierównowagi. Cel ten łączy się z zobowiązaniem do zapewnienia większej równości płci.

W kontekście zjawiska dyskryminacji kobiet istnieje luka z powodu braku organu zajmującego się sprawami kobiet pracowników cywilnych wojska i ich praw. Istnieje potrzeba zajęcia się prawami kobiet w resorcie w aspekcie zapobiegania i przeciwdziałania przemocy, zjawiskom mobbingu oraz przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu.

Decydenci i główni aktorzy

W resorcie Obrony Narodowej w formułowaniu strategii wprowadzania polityki równości płci i jej wdrażaniu jako części kształtowanej polityki resortu głównym decydującym jest Minister Obrony Narodowej. Kluczową rolę w kreowaniu polityki w tym zakresie odgrywa Pełnomocnik Ministra Obrony Narodowej ds. Wojskowej Służby Kobiet, który jest odpowiedzialny za wszystkie sprawy związane z wojskową służbą kobiet i za realizację polityki uwzględniającej perspektywę płci oraz wszelkie zobowiązania podejmowane w tym zakresie przez nasze państwo, na etapach wdrażania i realizacji ich w resorcie ON. Pełni on istotną rolę w obszarze włączania kwestii płci do głównego nurtu polityki tworzonej w resorcie i to od jego działań zależy kierunek i tempo realizacji koniecznych zmian urzeczywistniających ideę równouprawnienia w wojsku.

Polityką w zakresie włączania kwestii płci do głównego nurtu polityki realizowanej w resorcie Obrony Narodowej zajmują się także:

- Sekretarz Stanu ds. Społecznych – odpowiadając za całość spraw społecznych w resorcie;
- Departament Wychowania i Promocji Obronności – w sprawach związanych z wychowaniem, obronnością i promowaniem resortu, spraw obronności, a także współpracą z organizacjami pozarządowymi w zakresie obronności;
- Departament Kadr – sprawy kadrowe;
- Departament Nauki i Szkolnictwa Wojskowego – szkolenia edukacyjne i naukowe;
- Departament Prawny MON – przygotowanie aktów prawnych, w tym spraw dotyczących żołnierzy różnych płci;
- Departament Spraw Socjalnych – sprawy socjalne bez różnicowania na płeć;
- Sztab Generalny – sprawy logistyczne, udział w misjach pokojowych i kontyngentach wojskowych;

- Konwent Dziekanów – organ przedstawicielski żołnierzy zawodowych, funkcjonujący w wojsku z powodu braku możliwości zawiązania związków zawodowych; wszystkie trudne sprawy wymagające interwencji i zmian oraz koniecznych uregulowań;
- Rada ds. Kobiet w SZ RP (organ przedstawicielski kobiet, pełniący tę funkcję społecznie) – zaangażowanie w realizację inicjatyw polityki równości płci, obserwacja środowiska kobiet w celu ogniskowania jego problemów, wyszukiwania i diagnozowania barier i przeszkód w realizacji karier w służbie wojskowej kobiet i zgłaszania propozycji szczegółowych i systemowych rozwiązań zaistniałych problemów.

Wszelkie zmiany w dotychczasowej polityce resortu dotyczącej kobiet do 2004 r. były inicjowane i przeprowadzane przy udziale przedstawicieli Rady ds. Kobiet w SZ RP, łącznie z domaganiem się utworzenia w resorcie odrębnego stanowiska koordynującego całość spraw związanych z wojskową służbą kobiet w aspekcie równego traktowania płci.

W procesie tworzenia polityki równości płci i formułowaniu strategii działań w tym zakresie strukturą wspierającą jest Wojskowe Biuro Badań Społecznych.

Specjalistyczną wiedzę na temat zagadnień związanych z równością płci można uzyskać od konsultantek organizacji pozarządowych, agend Unii Europejskiej czy Organizacji Narodów Zjednoczonych.

Wskaźniki polityki równości płci w sektorze polityki obronnej

Za wskaźniki polityki równości płci w sektorze polityki obronnej możemy przyjąć:

- liczbę kobiet i mężczyzn w SZ, w poszczególnych rodzajach SZ według pionów kadrowych, korpusów osobowych i przynależności do zasadniczych korpusów;
- proporcję kobiet na stanowiskach dowódczych;
- proporcję kobiet uczestniczących w misjach poza granicami kraju;
- liczbę małżeństw żołnierzy zawodowych;
- liczbę kobiet w misjach zagranicznych;
- badania opinii społecznej w zakresie udziału kobiet w SZ, ich nowych ról;
- liczbę zgłoszonych faktów molestowania, przemocy i innych patologii życia społecznego;
- przypadki mobbingu ze względu na płeć i orientację seksualną.

Wnioski i rekomendacje

W resorcie Obrony Narodowej dostrzega się konieczność działania na rzecz *gender mainstreaming* (GM) jako sposobu wdrażania pełnego równouprawnienia i zrównania statusu płci, biorąc pod uwagę perspektywę płci we wszystkich działaniach resortu w następujących obszarach:

- prowadzenie działań informacyjnych i promocyjnych zachęcających kobiety do wstępowania do zawodowej służby wojskowej;
- prowadzenie badań monitorujących wojskową służbę kobiet w zakresie GM oraz likwidacji barier na drodze realizacji tej polityki;
- tworzenie warunków prawnych i organizacyjnych, umożliwiających godzenie służby wojskowej z obowiązkami rodzicielskimi związanymi z macierzyństwem i ojcostwem;
- podejmowanie działań edukacyjnych, zmierzających do zmian stereotypów w społeczeństwie oraz utrwalania pozytywnego wizerunku kobiet; położenie akcentu na przedstawienie i promowanie kobiet w tzw. niekobiecych rolach, współpraca w tym zakresie z innymi instytucjami resortu, w szczególności z Departamentem Wychowania i Promocji Obronności, Radą ds. Kobiet w SZ RP oraz z mediami itd.;
- popularyzacja zasad *gender mainstreaming* w środowisku wojska, współudział w przeprowadzaniu szkoleń dotyczących zagadnień *gender* z udziałem narodowych specjalistek i specjalistów;
- stworzenie systemu pozyskiwania danych dotyczących wskaźnika przeprowadzonych szkoleń w zakresie równouprawnienia oraz regulacji prawnych w tym zakresie; aktualnie brak takich regulacji w resorcie, a istnieje potrzeba uregulowania prawnego tych kwestii dla wypełnienia zobowiązań międzynarodowych (w ramach „Programu Działań na Rzecz Kobiet” – ONZ, osiągnięcia standardów NATO, a także zobowiązań unijnych) w tym zakresie;

- promowanie dobrych wzorców relacji międzyludzkich, partnerstwa i rodzicielstwa, włączanie mężczyzn w sprawy związane z rodziną, wychowaniem potomstwa, zajmowaniem się domem w celu kształtowania równouprawnienia oraz potrzebą zmiany stereotypu;
- zwiększanie liczby kobiet w misjach pokojowych;
- likwidowanie i eliminowanie patologii oraz nieprawidłowości w relacjach międzyludzkich przez intensyfikowanie działalności edukacyjnej i uświadamiającej;
- współdziałanie z innymi resortami, w szczególności z Ministerstwem Spraw Wewnętrznych i Administracji, Ministerstwem Edukacji Narodowej, Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej oraz z organizacjami pozarządowymi w realizacji projektów i programów działających na rzecz równości płci; zapewnienie stosownych konsultacji i regularnego dialogu ze specjalistami/specjalistkami w zakresie strategii GM;
- identyfikacja obszarów wymagających zainteresowania: w prowadzonych działaniach na rzecz równouprawnienia w resorcie ON istnieją luki w obszarach dotyczących przede wszystkim likwidacji przemocy stosowanej w wojsku nie tylko wobec kobiet, ale także i mężczyzn. Zdiagnozowania wymagają np. kwestie przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu w środowisku pracy i służby dotyczące nie tylko kobiet służących w wojsku, ale też pracownic cywilnych. Problemy małżeństw żołnierzy zawodowych oraz osób homoseksualnych. Konieczne jest stworzenie systemu badania i monitorowania sytuacji kobiet oraz wzajemnych relacji między płciami w tak specyficznej społeczności jaką jest wojsko oraz przeciwdziałanie mobbingowi ze względu na płeć i orientację seksualną;
- w kwestii konfliktów zbrojnych i uczestniczących w nich kobiet zapewnienie wszystkim ofiarom, w tym kobietom szczególnej ochrony, dostarczenie odpowiedniej pomocy lekarskiej i psychologicznej oraz zapewnienie dostępu do rehabilitacji – uznanie zróżnicowanych ról kobiet i mężczyzn podczas konfliktów zbrojnych przyczyni się do uwzględnienia ich potrzeb i umiejętności, a także potencjalnego wkładu w procesie budowania i utrzymywania pokoju, które w rezultacie mogą nawet zapobiec konfliktom; pamiętać przy tym należy, że tylko organizacja, która przestrzega i całkowicie wykorzystuje różnorodność pochodzenia, umiejętności, doświadczeń swoich członków, może działać efektywnie w kwestii bezpieczeństwa;
- stworzenie stałego pomostu współpracy instytucji wojskowych z organizacjami pozarządowymi, które mogą wywierać wpływ na władze i instytucje ustawodawcze przez lobbowanie, a także stwarzanie określonych projektów rozwiązań legislacyjnych, organizacyjnych w formie składania inicjatyw obywatelskich zmierzających do urzeczywistniania równouprawnienia jako dopuszczonych prawem działań w społeczeństwie demokratycznym. Organizacje pozarządowe mogą podjąć działania zmierzające do urealnienia konstytucyjnych zapisów odnoszących się do kwestii obowiązku obrony ojczyzny i równych praw obywatelskich, w tym odnieść się do kwestii równego dostępu do obowiązku odbywania zasadniczej służby wojskowej.

Opis dobrych praktyk

Projekt „Koedukacyjna armia”

Jedną z inicjatyw podjętych przez resort ON, której zasadniczym celem była edukacja równouprawnienia kobiet i mężczyzn, to projekt „Koedukacyjna armia”. Działania w ramach projektu miały na celu kształtowanie postaw tolerancji, eliminowanie uprzedzeń, stereotypów w postrzeganiu roli kobiety w wojsku. W kooperacji z Fundacją Partners Polska przygotowano metodykę nauczania zagadnień dotyczących kształtowania prawidłowych relacji między kobietami a mężczyznami w służbie wojskowej. Program edukacyjny obejmuje:

- profilaktykę patologii w relacjach międzyludzkich typu: mobbing, molestowanie seksualne;
- przeciwdziałanie stereotypom w postrzeganiu funkcjonowania społecznego kobiet i mężczyzn, a wśród nich osób homoseksualnych;
- praktyczne wskazówki dla dowódców i wychowawców w zakresie rozwiązywania problemów wynikających z koedukacyjnych warunków szkolenia wojskowego.

Procedura wdrażania programu objęła cykl warsztatów prowadzonych przez specjalistów Fundacji Partners Polska z wykładowcami (obu płci) przedmiotów humanistycznych w akademiach wojskowych, szkołach oficerskich i centrach szkolenia. Wykładowcy otrzymali materiały pomocnicze (skrypty) do prowadzenia zajęć. Przygotowano również, jako pomoc dydaktyczną, foldery, broszury oraz materiały na nośnikach CD.

Niestety nie da się w sposób całościowy i jednoznaczny dokonać ewaluacji projektu. Faktem jest, że w każdej z uczelni wojskowych odpowiednio przeszkolono wykładowców. W większości uczelni proponowane zajęcia odbywają się w wymiarze 2 godzin lekcyjnych. Nie istnieje jednak program weryfikacji formalnej ani merytorycznej odbywających się zajęć i właśnie ten element wymaga bardziej intensywnej pracy osób odpowiedzialnych za równouprawnienie w wojsku.

Poziom mikro

Wprowadzenie kobiet do służby wojskowej na niespotykaną do tej pory skalę spowodowało jakościową zmianę w kulturze organizacyjnej armii. Symptomy zachodzących zmian w sferze kontaktów międzyludzkich, przestrzegania i uznawania wartości, zmiany stereotypów i zachowań mogą świadczyć o przemianie etosu żołnierskiego. Zakres takich zmian oraz ich wpływ na funkcjonowanie organizacji wojskowej musi zostać zbadany i oceniony. Dlatego wydaje się, że zadaniem równie ważnym jak poprawa warunków współegzystencji obu płci czy edukacja równościowa jest systematyczne i dogłębne badanie oraz monitorowanie sytuacji.

Zadanie to wymaga współpracy ośrodków badawczych wewnątrz i poza wojskowych, decydentów resortu ON oraz organizacji pozarządowych. W odpowiedzi na zadanie badawcze w ostatnich latach mamy do czynienia ze wzrostem naukowego zainteresowania sytuacją kobiet w wojsku. Jednym z pierwszych projektów były badania Wojskowego Biura Badań Socjologicznych dotyczące sytuacji społecznej i zawodowej kobiet w wojsku. Raport z badań napisany przez Annę Dębską i Mariana Kłoczkowskiego obejmował podstawowe aspekty funkcjonowania kobiet w jednostkach wojskowych. Ograniczenia wybranej metody badawczej (ankieta pocztowa) spowodowały konieczność pogłębienia tematu metodami jakościowymi.

Efektom tak realizowanych badań jest książka Anny Dębskiej (2004) przedstawiająca również funkcjonowanie kobiet w strukturach policji i straży pożarnej. Obecnie najnowszym opracowaniem jest raport Magdaleny Baran-Wojtachnio z badań ilościowych realizowanych przez WBBS w 2006 r. Projekt „Służba wojskowa kobiet” podejmował szerokie spektrum zagadnień badawczych. Koncentrowały się one przede wszystkim wokół dwóch sfer: zawodowej oraz społecznej. Kompleksowa diagnoza zebranego materiału przyniosła ogólny pozytywny obraz służby wojskowej kobiet. Jednak szczegółowa analiza pytań otwartych pozwoliła wyodrębnić kilka obszarów, w obrębie których występują zjawiska dysfunkcyjne, wymagające praktycznych rozwiązań oraz dalszych pogłębionych badań empirycznych. Należy do nich: obszar rekrutacji do zawodu, obszar wybranych aspektów przebiegu służby wojskowej kobiet, w tym przede wszystkim koniecznych zmian w kulturze organizacyjnej wojska.

Punkty odniesienia

Ministerstwo Obrony Narodowej, www.wp.mil.pl

Wortal Wojsko Polskie, Departament Wychowania i Promocji Obronności MON, www.wojsko-polskie.pl

Komitet ds. Kobiet w NATO, www.nato.int/issues/women_nato/index.html

Fundacja Partners Polska, <http://www.fpp.org.pl>

Fundacja Feminoteka, www.feminoteka.pl

Wojskowe Biuro Badań Społecznych, www.wbbs.pl

Literatura

Dębska A. (2004) *Kobieta w mundurze czyli nowa jakość w systemie bezpieczeństwa państwa*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.



**GENDER
MAINSTREAMING**

**Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju
United Nations Development Programme**

al. Langiewicza 31
02-071 Warszawa

tel. (+48 22) 576 81 81

www.undp.org.pl

www.gm.undp.org.pl