

Joanna Podgórska-Rykała

Polityka równości płci : wybrane regulacje prawa międzynarodowego i europejskiego

Roczniki Administracji i Prawa 15/2, 57-74

2015

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Oryginalny artykuł naukowy

Original Article

Data wpływu/Received: **11.08.2015**

Data recenzji/ Accepted: **09.11.2015**

Data publikacji/Published: **14.12.2015**

Źródła finansowania publikacji: **Wyższa Szkoła Humanitas**

Authors' Contribution:

(A) **Study Design (projekt badania)**

(B) Data Collection (zbieranie danych)

(C) Statistical Analysis (analiza statystyczna)

(D) Data Interpretation (interpretacja danych)

(E) Manuscript Preparation (redagowanie opracowania)

(F) **Literature Search (badania literaturowe)**

Joanna Podgórska-Rykała¹

POLITYKA RÓWNOŚCI PŁCI – WYBRANE REGULACJE PRAWA MIĘDZYNARODOWEGO I EUROPEJSKIEGO

WSTĘP

Roger Scruton powiedział, że prawo „to płaszcz rozciągnięty nad całym wspólnym terytorium, pod jego osłoną społeczeństwo codziennie toczy spory i rozstrzyga konflikty”². Za pomocą przepisów – co wynika z ich natury – dokonuje się określonych kwalifikacji prawnych, które mogą prowadzić do formułowania rozróżnień, kierowanych do niektórych tylko grup obywateli. W tym kontekście pojawia się kwestia równości i niedyskryminacji, jako że realizacja owych zasad opiera się na ocenie przyjęcia danego kryterium klasyfikacji za sprawiedliwe i uzasadnione³. Prawo, w zależności od założeń prawodawcy, może stać się zarówno czynnikiem powodującym wykluczenie, jak i integrację

¹ dr; Wyższa Szkoła Humanitas w Sosnowcu.

² R. Scruton, *Zachód i cała reszta. Globalizacja a zagrożenia terrorystyczne*, Poznań 2003, s. 61.

³ J. Falski, *Ewolucja wykładni zasady równości w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego*, „Państwo i Prawo” 2000 nr 1, s. 56.

konkretnych grup społecznych⁴. Podobnie sytuacja wygląda w odniesieniu do praktyki życia codziennego. Pewne rozstrzygnięcia decyzyjne, czy to z dziedziny gospodarczej, czy społecznej, nawet jeśli zapadają w kontekście polityki makroekonomicznej, mają wpływ na życie jednostek – kobiet i mężczyzn. Dlatego też skuteczna ochrona praw człowieka wymaga solidnych gwarancji równości i ochrony jednostek przed dyskryminacją. Te dwa pojęcia: równość i niedyskryminacja można uznać za pozytywne i negatywne ujęcie tej samej zasady. Pierwsze potwierdza uprawnienie, drugie wprowadza zakaz. Oba zajmują ważne miejsce w międzynarodowych, europejskich i krajowych porządkach prawnych⁵. W niniejszym artykule analizie będą poddane najważniejsze regulacje zasady równości płci i niedyskryminacji w aktach prawa międzynarodowego i europejskiego. Podjęta zostanie także tematyka samej polityki równości płci, jej genezy i najważniejszych strategii, m.in. *gender mainstreaming*. Autorka nie odniesie się do kwestii recepcji omawianych uregulowań prawnych do polskiego porządku prawnego, jako że zagadnienie to jest bardzo obszerne i dokładne omówienie go wymagałoby raczej osobnego opracowania.

RÓWNOŚĆ WOBEC PRAWA I RÓWNOŚĆ W PRAWIE

Zasada równości występuje zawsze w dwóch, silnie ze sobą splecionych wymiarach: jako równość wobec prawa i jako równość w prawie⁶. Potwierdził to w jednym ze swoich orzeczeń Trybunał Konstytucyjny (TK): „Mówiąc o równości wobec prawa należy mieć na względzie dwojakie znaczenie tego określenia. Z jednej strony – jako równość stosowania prawa, którą doktryna nazywa równością wobec prawa *sensu stricto*, z drugiej zaś jako równość w prawie.”⁷ Dalej sędziowie uznali, powołując się na Wojciecha Sadurskiego⁸, że „jednakowa ochrona praw każdego człowieka – jak to zasadnie podnosi doktryna – nie jest równoznaczna z ochroną jednakowych praw każdego człowieka”. Równość wyrażona w ten dualistyczny sposób jest jednym z fundamentów, na których oparty jest porządek prawny państw demokratycznych. Pierwszy z nich charakteryzuje się równością w stosowaniu prawa oraz równym traktowaniu podmiotów prawa przez organy władzy publicznej. Drugi podkreśla równość na etapie stanowienia prawa, czyli nakaz uwzględniania zasady równości przy kształtowaniu treści prawa, które ma stać się obowiązujące⁹. Jerzy Oniszczyk zauważył jednak, że nie wystarczy, aby prawo było równe dla wszystkich – jeśli bowiem ma być sprawiedliwe, konieczne są określone kwalifikacje prawne prowadzące do rozróżnienia za pośrednictwem szczegółowych norm adresowanych tylko do niektórych tylko grup obywateli¹⁰.

⁴ E. Zielińska, *Prawo wobec kobiet. Refleksja w dwudziestą rocznicę kontraktu Okrągłego Stołu*, [w:] K. Slany, J. Struzik, K. Wojnicka (red.), *Gender w społeczeństwie polskim*, Kraków 2011, s. 104.

⁵ M.A. Nowicki, *Europejska Konwencja Praw Człowieka: zakaz dyskryminacji*, [w:] *Równość praw kobiet i mężczyzn. Ustawodawstwo Unii Europejskiej i Rady Europy. Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości i Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. Teksty i komentarze*, Warszawa 2001, s. 215.

⁶ L. Garlicki, *Polskie prawo konstytucyjne. Zarys wykładu*, Warszawa 2008, s. 94.

⁷ Orzeczenie TK z dnia 24 października 1989 r., sygn. akt. K. 6/89.

⁸ W. Sadurski, *Teoria sprawiedliwości. Podstawowe zagadnienia*, Warszawa 1988, s. 94.

⁹ A. Łabno, *Zasada równości i zakaz dyskryminacji*, [w:] L. Wiśniewski (red.), *Wolności i prawa jednostki oraz ich gwarancje w praktyce*, Warszawa 2006, s. 35.

¹⁰ J. Oniszczyk, *Równość: najpierwsza z zasad i orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego*, Warszawa 2004, s. 35.

RÓWNOŚĆ W WYMIARZE FORMALNYM I MATERIALNYM

Równość może być także rozważana w wymiarze formalnym oraz materialnym. Pierwsze znaczenie dotyczy identycznego traktowania adresatów wszystkich norm prawnych, bez względu na ich specyficzne cechy. Zgodnie z nim wszyscy – bez wyjątku – powinni mieć takie same prawa i obowiązki wynikające z przepisów prawa. Cechy takie jak płeć, wiek, rasa, religia czy pochodzenie człowieka są ujmowane jako znamiona nieistotne, niemogące stanowić o „niejednakowości” konkretnych osób. O różnym traktowaniu ludzi, którzy mają jednakową godność, racjonalność i zdolność odczuwania – nie może tu być mowy.

Równość w znaczeniu formalnym, czyli równe traktowanie, np. osób należących do różnych płci, stanowi jedną z naczelných zasad nie tylko Unii Europejskiej (UE), ale też innych organizacji oraz instytucji międzynarodowych i jest związana z ekonomicznym oraz socjalnym wymiarem praw człowieka. Równe traktowanie jest tu rozumiane dosłownie – jako jednakowość traktowania kobiet i mężczyzn, a także brak różnicowania ze względu na płeć we wszystkich przejawach życia społecznego. Co więcej, koncepcja równości formalnej kładzie silny akcent na ich identyczne traktowanie¹¹. O takiej równości można powiedzieć, że „pomija nierówność rezultatów, może doprowadzić do istotnej niesprawiedliwości, będącej źródłem lub przyczyną najbardziej rażących nierówności”¹². Jest to koncepcja utopijna, pomijająca różnicowanie ludzi występujące w każdym społeczeństwie.

Zdarzają się sytuacje, gdy prawodawca stwarza określone przywileje dla wyodrębnionych ze względu na obiektywne kryteria socjalno-ekonomiczne grup o słabszej pozycji społecznej. Może to dotyczyć m.in. kobiet w ciąży, osób starszych, niepełnosprawnych etc. Wprowadzenie owych przywilejów ma wówczas na celu wyrównanie istniejących nierówności lub zapobieganie ich powstawaniu. Takie zabiegi nazywa się „dyskryminacją pozytywną” lub „uprzywilejowaniem wyrównawczym”¹³, ale są one związane już z drugim wymiarem równości, a mianowicie materialnym.

Równość w znaczeniu materialnym (tzw. równość faktyczna) oznacza, że adresaci przepisów prawa, wyróżnieni ze względu na jakąś cechę istotną, w równym stopniu mają być traktowani równo. Prawo powinno zapewnić faktyczną równość, a więc równość powinna stać się rezultatem działania prawa¹⁴. Niezależnie od kryteriów nieistotnych, osoby, które znajdują się w podobnej sytuacji faktycznej, muszą być traktowane przez prawo podobnie, a osoby, które są w innej sytuacji (spowodowanej czynnikami biologicznymi, społecznymi, politycznymi czy historycznymi) powinny być traktowane odmiennie. Jest to pożądanym wymogiem sprawiedliwości¹⁵. Nieuzasadnione przywileje przyznawane

¹¹ M. Smolin, *Zasada równości płci. Studium komparatystyczne standardów Rady Europy i Unii Europejskiej*, Warszawa 2012, s. 44.

¹² Ch. Perelman, *Egalité et valeurs*, [w:] *L'Egalité*, vol. 4, s. 324, [za:] I. Boruta (red.), *Równość kobiet i mężczyzn w pracy w świetle prawa Wspólnoty Europejskiej*, Łódź 1996, s. 17.

¹³ Orzeczenie TK z dnia 29 września 1997 r., sygn. akt K 15/97.

¹⁴ M. Smolin, *Zasada równości płci. Studium komparatystyczne standardów Rady Europy i Unii Europejskiej*, Warszawa 2012, s. 45.

¹⁵ A. Łabno, *Zasada równości...*, s. 35.

z zakłóceniem zasady równości w znaczeniu materialnym mogą być (i często są) źródłem dyskryminacji. Zasadę równości materialnej TK zdefiniował następująco: „Wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się daną cechą istotną w równym stopniu, powinny być traktowane równo, tj. bez różnicowań zarówno faworyzujących, jak i dyskryminujących. Jednocześnie (...) zakłada odmienne traktowanie tych podmiotów prawa, które nie posiadają wspólnej cechy istotnej. Badając zgodność regulacji prawnej z zasadą równości, należy ustalić, czy zachodzi podobieństwo określonych podmiotów, a więc czy możliwe jest wskazanie wspólnej cechy istotnej (relevantnej) lub faktycznej uzasadniającej równe traktowanie tych podmiotów. Ustalenie to wymaga analizy celu i treści aktu normatywnego, w którym zawarta została kontrolowana norma prawna. Jeżeli prawodawca różnicuje podmioty prawa, które charakteryzują się wspólną cechą istotną, to wprowadza odstępstwo od zasady równości. Odstępstwo takie jest dopuszczalne, jeżeli zostały spełnione trzy warunki. Po pierwsze, wprowadzone przez prawodawcę różnicowania muszą być racjonalnie uzasadnione, muszą mieć związek z celem i treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma. Po drugie, waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie podmiotów podobnych, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku ich różnego traktowania. Po trzecie, różnicowanie podmiotów podobnych musi znajdować podstawę w wartościach, zasadach lub normach konstytucyjnych”¹⁶. Jak zauważył Jerzy Oniszczyk, „zawsze konieczna jest ocena kryterium, na podstawie którego dokonano zróżnicowania”¹⁷. Nasuwa się wniosek, iż zasada równości materialnej nie ma charakteru bezwzględny. W pewnych sytuacjach dozwolone jest różnicowanie sytuacji prawnej podmiotów, i to nawet podmiotów podobnych.

Jeśli chodzi o cechy różniące omówione koncepcje równości materialnej i formalnej, to można wyróżnić m.in. fakt, że równość formalna (w przeciwieństwie do materialnej) nie zakłada równości rezultatu. Po wtóre, model równości formalnej odnosi się do praw konkretnych jednostek, podczas gdy równość materialna zwraca się ku całym grupom. Poza tym w odniesieniu do równości materialnej należy wskazać na trzy jej wymiary o charakterze szczególnym: równość szans, równość sytuacji i równość rezultatów (inaczej: miar, wyników)¹⁸, z którymi nie mamy do czynienia w przypadku równości formalnej.

¹⁶ Orzeczenie TK z dnia 2 kwietnia 2003 r., sygn. akt K 13/02.

¹⁷ J. Oniszczyk, *Równość: najpierwsza z zasad...*, s. 27.

¹⁸ Dla przykładu: Jerzy Wilkin, odnosząc się do sprawiedliwości w życiu gospodarczym, wymienia trzy wymiary równości: (1) równość miar (równość wobec prawa, jednakowe kryteria oceny itp.), (2) równość szans (równy dostęp do edukacji, opieki medycznej itp.) oraz (3) równość sytuacji (równy majątek, pozycja społeczna) – J. Wilkin, *Efektywność a sprawiedliwość jako problem ekonomiczny*, [w:] J. Wilkin (red.), *Efektywność a sprawiedliwość*, Warszawa 1997, s. 28. Na te same trzy rodzaje równości w odniesieniu do kobiet na rynku pracy wskazuje Anna Czachorowska-Mazurkiewicz, pisząc, że: (1) równość szans obejmuje doświadczenia z okresu poprzedzającego wejście na rynek pracy, (2) równość sytuacji dotyczy kwestii takich jak podział obowiązków i warunki pracy, (3) równość miar (wyników) może dotyczyć zarobków oraz innych, rzeczywistych warunków zatrudnienia – A. Zachorowska-Mazurkiewicz, *Kobiety i instytucje. Kobiety na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych, Unii Europejskiej i w Polsce*, Katowice 2006, s. 40. Irena Boruta w odniesieniu do rynku pracy pisze natomiast o równości szans i równym traktowaniu, wskazując, iż pierwsza (1) z nich dotyczy momentu wejścia na rynek (podjęcia pracy), a druga (2) – pozostawania na rynku pracy (etapu realizacji stosunku pracy) – I. Boruta, *Równość kobiet i mężczyzn w pracy w świetle prawa Wspólnoty Europejskiej*, Łódź 1996, s. 31.

ZAKAZ DYSKRYMINACJI JAKO SWOISTA FORMA REALIZACJI ZASADY RÓWNOŚCI

Prowadząc rozważania na temat równości płci, warto uwzględnić także zakaz dyskryminacji – jako swoistą formę jej realizacji. Doktryna i literatura prawnicza poświęcają relacjom zasady równości płci i niedyskryminacji wiele miejsca. Najczęściej uważa się, że postanowienia mówiące o niedyskryminacji mają za zadanie konkretyzować uznaną w danym systemie prawnym koncepcję zasady równości. Zgodziła się z tym Maria Smolin, która stwierdziła, iż „koncepcja równości i koncepcja niedyskryminacji to w rzeczywistości dwie strony jednej monety”¹⁹. W Dyrektywie Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy zawarto następującą definicję: „Stosowanie zasady równego traktowania oznacza brak dyskryminacji ze względu na płeć”²⁰. Również z analizy orzecznictwa ETS wynika, iż zasada równości i zasada niedyskryminacji są ze sobą utożsamiane, choć zakaz dyskryminacji jest czasami traktowany wężej niż zasada równości²¹.

Dyskryminacja to prawnie nieusprawiedliwione i nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami nierówne traktowanie, które jest pogwałceniem podstawowych praw i wolności człowieka. Ze względu na cechę stanowiącą podstawę zachowań dyskryminujących można wyróżnić dyskryminację ze względu na: rasę, narodowość lub pochodzenie etniczne; orientację seksualną; wolność sumienia i wyznania; płeć; status społeczny; wiek i niepełnosprawność. Dyskryminacja ze względu na podane powyżej czynniki ma miejsce wtedy, kiedy dana osoba traktowana jest gorzej niż inna osoba w podobnej sytuacji (dyskryminacja bezpośrednia) lub gdy pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka mogą stawiąć w szczególnie niekorzystnej sytuacji dane osoby w porównaniu do innych osób, chyba że taki przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione słusznym celem, a środki mające służyć osiągnięciu celu są odpowiednie i konieczne (dyskryminacja pośrednia)²².

RÓWNOŚĆ PŁCI W PRAWIE MIĘDZYNARODOWYM

Powszechna Deklaracja Praw Człowieka przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w dniu 10 grudnia 1948 roku²³ pomimo wielu sporów dotyczących jej charakteru prawnomiędzynarodowego jest uznawana za jeden z najważniejszych dokumentów na drodze tworzenia powszechnego systemu ochrony praw człowieka²⁴. Deklaracja ustanowiła pod-

¹⁹ M. Smolin, *Zasada równości płci. Studium komparatystyczne standardów Rady Europy i Unii Europejskiej*, Warszawa 2012, s. 38.

²⁰ Ibidem, s. 39.

²¹ I. Boruta, *Równość kobiet i mężczyzn w pracy w świetle prawa Wspólnoty Europejskiej*, Łódź 1996, s. 28-30.

²² Więcej: <http://www.siecrownosci.gov.pl/sloownik-pojec/art,19,dyskryminacja.html> [dostęp: 13.04.2014].

²³ Powszechna Deklaracja Praw Człowieka. Źródło: http://www.unic.un.org.pl/prawa_czlowieka/dok_powszechna_deklaracja.php, [dostęp: 17.03.2014 r].

²⁴ Ł. Wawrowski, *Polityka równych szans: instytucjonalne mechanizmy zwiększania partycypacji kobiet w strukturach politycznych na przykładzie państw Unii Europejskiej*, Toruń 2007, s. 216.

stawowy kanon praw politycznych, które przysługują wszystkim ludziom, bez względu na płeć. Znalazło się wśród nich m.in. prawo do wolności zgromadzania się i zrzeszania (art. 20) oraz prawo do uczestniczenia w rządzeniu swoim krajem bezpośrednio lub poprzez swobodnie wybranych przedstawicieli (art. 21). Ponadto w art. 7 zakazano wszelkiej dyskryminacji: „Wszyscy są równi wobec prawa i mają prawo, bez jakiegokolwiek różnicy, do jednakowej ochrony prawnej. Wszyscy mają prawo do jednakowej ochrony przed jakąkolwiek dyskryminacją, będącą pogwałceniem niniejszej Deklaracji, i przed jakimkolwiek narażeniem na taką dyskryminację”.

29 czerwca 1951 roku proklamowano w Genewie Konwencję (nr 100) Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) w sprawie równego wynagrodzenia²⁵, która poruszała kwestie jednakowego wynagradzania za pracę, niezależnie od płci. Polska Rzeczpospolita Ludowa ratyfikowała dokument 18 września 1954 roku.

Jednak aktem prawa międzynarodowego, którego jedynym celem i przedmiotem regulacji było uznanie i ochrona politycznych praw kobiet, była dopiero Konwencja o prawach politycznych kobiet z 20 grudnia 1952 roku²⁶, którą Polska Rzeczpospolita Ludowa przyjęła 11 sierpnia 1954 roku²⁷. Dokument nałożył na państwa członkowskie ONZ, które go ratyfikowały, obowiązek przyznania kobietom biernego i czynnego prawa wyborczego (art. 1 i 2) oraz możliwości piastowania funkcji publicznych na równych warunkach z mężczyznami (art. 3). Pominięto jednak prawo do zgromadzania i zrzeszania się oraz nie odniesiono się w żaden sposób do mechanizmów faktycznego zagwarantowania owych praw²⁸.

25 czerwca 1958 roku podpisano w Genewie Konwencję Ogólną MOP (nr 111) w sprawie dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu²⁹, której celem było wprowadzenie w życie zasady równych szans i jednakowego traktowania na rynku pracy. W art. 2 zobowiązano wszystkie kraje członkowie „do ustalenia i prowadzenia polityki krajowej, która będzie zmierzała do popierania, metodami dostosowanymi do okoliczności i zwyczajów danego kraju, równości szans i traktowania w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu, w celu wyeliminowania wszelkiej dyskryminacji w tym zakresie”. Konwencja weszła do polskiego porządku prawnego wraz z jej ratyfikacją dnia 30 maja 1961 roku.

Równie ważnym porozumieniem była Konwencja w sprawie zwalczania dyskryminacji w dziedzinie oświaty z 14 grudnia 1960 roku³⁰, przyjęta przez Konferencję Ogólną UNESCO w Paryżu i torująca drogę dla takich samych możliwości edukacyjnych dziewcząt i chłopców. Twórcy dokumentu zażądali m.in. uchylecia wszelkich przepisów usta-

²⁵ Konwencja (nr 100) Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie równego wynagrodzenia. Źródło: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100 [dostęp: 17.03.2014]

²⁶ Konwencja o prawach politycznych kobiet. Źródło: https://treaties.un.org/doc/Treaties/1954/07/19540707%2000-40%20AM/Ch_XVI_1p.pdf, [dostęp: 17.03.2014 r.

²⁷ https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=XVI-1&chapter=16&lang=en [dostęp: 17.03.2014].

²⁸ A. Łopatka, *Międzynarodowe prawo praw człowieka. Zarys*, Warszawa 1998, s. 79-80.

²⁹ Konwencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy (nr 111) w sprawie dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu. Źródło: <http://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/mop/1958.html> [dostęp: 17.03.2014].

³⁰ Konwencja w sprawie zwalczania dyskryminacji w dziedzinie oświaty. Źródło: <http://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/onz/1960.html> [dostęp: 17.03.2014].

wowych lub zarządzeń administracyjnych oraz zaprzestania wszelkich praktyk administracyjnych o charakterze dyskryminacyjnym w dziedzinie oświaty (art. 3). Konwencja określała też, jakimi sposobami należy zapobiegać dyskryminacji i wyrównywać szanse edukacyjne uczniów. Konwencja weszła do polskiego porządku prawnego wraz z jej ratyfikacją dnia 16 grudnia 1964 roku.

Konwencja w sprawie zgody na zawarcie małżeństwa, najniższego wieku małżeńskiego i rejestracji małżeństw otwarta została do podpisu w Nowym Jorku dnia 10 grudnia 1962 roku³¹. Nakładała na państwa konieczność ustalenia najniższego wieku zawierania małżeństw, ale przede wszystkim stanowiła, że bez aprobaty obojga przyszłych małżonków związek nie może zaistnieć. Przez Polską Rzeczpospolitą Ludową została ratyfikowana dnia 19 grudnia 1964 roku.

Kolejnym ważnym aktem był Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 16 grudnia 1966 roku³². Jego preambuła proklamowała „równe i niezbywalne prawa wszystkich członków wspólnoty ludzkiej”. W art. 2 ust. 1 państwa zobowiązały się do przestrzegania i zapewnienia praw uznanych w dokumencie wszystkim osobom, które znajdują się na ich terytorium i podlegają ich jurysdykcji, bez względu na jakiegokolwiek różnicę, w tym bez względu na płeć. W art. 3 zapewniono równość mężczyzn i kobiet przy korzystaniu ze wszystkich praw obywatelskich i politycznych zawartych w pakcie. Ponadto w dokumencie odniesiono się wielokrotnie do zakazu dyskryminacji (art. 4, art. 20, art. 24, art. 25, art. 26). W tym samym roku, ale kilka dni później (19 grudnia), otwarto do podpisu także inny dokument, a mianowicie Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych³³. Polska Rzeczpospolita Ludowa ratyfikowała go 3 marca 1977 roku. W art. 3 zapewniono, że „Państwa Strony niniejszego Paktu zobowiązują się zapewnić mężczyznom i kobietom równe prawo do korzystania ze wszystkich praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych wymienionych w niniejszym Pakcie”. W art. 7 zagwarantowano „godziwy zarobek i równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości bez jakiegokolwiek różnicy”. Uznano też, że „należy zagwarantować kobietom warunki pracy nie gorsze od tych, z jakich korzystają mężczyźni, oraz równą płacę za równą pracę”. Oba paktory konkretyzują i rozszerzają katalog praw zawartych w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, ale w przeciwieństwie do niej, nie są jedynie rezolucją Zgromadzenia Ogólnego ONZ, a umową międzynarodową, dlatego jako prawo międzynarodowe są obowiązujące dla państw, które je ratyfikowały.

Innym dokumentem prawa międzynarodowego była uchwalona rezolucją nr 34/180 Zgromadzenia Ogólnego ONZ dnia 18 grudnia 1979 roku Konwencja w sprawie likwidacji

³¹ Konwencja w sprawie zgody na zawarcie małżeństwa, najniższego wieku małżeńskiego i rejestracji małżeństw. Źródło: <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19650090053> [dostęp: 20.03.2014].

³² Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych. Źródło: http://www.hfhrpol.waw.pl/pliki/Miedzynarodowy_Pakt_Praw_Obywatelskich_i_Politycznych.pdf [dostęp: 20.03.2014].

³³ Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych. Źródło: http://www.hfhrpol.waw.pl/pliki/Miedzynarodowy_Pakt_Praw_Gospodarczych_Spolecznych_i_Kulturalnych.pdf [dostęp: 8.05.2014].

cji wszelkich form dyskryminacji kobiet³⁴. Przedmiotowy akt rozszerzał zapisy przyjętej w 1967 roku Deklaracji w sprawie eliminacji dyskryminacji kobiet. Konwencję określa się jako międzynarodową „kartę praw kobiet”, jako że została uchwalona w czasie trwania tzw. ONZ-owskiej Dekady Kobiet: Równość, Rozwój, Pokój, przypadającej na lata 1976-1985³⁵. Warto podkreślić, że w przepisach przewidziano możliwość wprowadzenia tzw. dyskryminacji pozytywnej, tzn. zastosowania tymczasowych środków specjalnych mających na celu przyspieszenie osiągnięcia faktycznej równości kobiet i mężczyzn. Jednym z ważniejszych założeń owego dokumentu było, wskazane już w preambule stwierdzenie, iż obowiązki państwa w zakresie likwidacji dyskryminacji kobiet dotyczą nie tylko sfery publicznej, lecz również prywatnej: „tradycyjna rola mężczyzn w rodzinie i społeczeństwie powinna ulegać ewolucji, podobnie jak rola kobiety, i jest to warunkiem osiągnięcia pełnej równości mężczyzn i kobiet”. Polska Rzeczpospolita Ludowa ratyfikowała Konwencję w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet dnia 18 lipca 1980 roku.

Pomimo że wspomniana Powszechna Deklaracja Praw Człowieka przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych 10 grudnia 1948 roku, uznawana za jeden z najważniejszych dokumentów na drodze tworzenia powszechnego systemu ochrony praw człowieka, ustanowiła podstawowy kanon praw politycznych, które miały przysługiwać wszystkim ludziom bez względu na płeć, to dopiero lata 80. XX wieku przyniosły początek poważnej dyskusji nad koniecznością jednoznacznego potwierdzenia praw kobiet również poza kręgiem szybko rozwijających się państw zachodnich. W przyjętej 20 grudnia 1993 roku³⁶ Deklaracji o eliminacji przemocy wobec kobiet zdefiniowano przemoc (art. 1) oraz wskazano ją jako jedną z przyczyn niewystarczającego uczestnictwa kobiet w życiu ekonomicznym, politycznym i społecznym. Stwierdzono także, że jest ona pogwałceniem praw człowieka i jego podstawowych wolności. W nawiązaniu do tych faktów ONZ powołała Specjalną Sprawozdawczynię ds. Przemocy wobec Kobiet, której zadaniem miało być gromadzenie danych i rekomendowanie środków na rzecz eliminowania przyczyn przemocy ze względu na płeć³⁷.

Niewątpliwie do wzmocnienia pozycji kobiet przyczyniły się także cztery światowe konferencje w sprawach kobiet, zwołane w celu sformułowania adekwatnych strategii na rzecz ich awansu. Spotkania te odbyły się w Meksyku (1975 rok), Kopenhadze (1980 rok), Nairobi (1985 rok) oraz w Pekinie (1995 rok)³⁸.

Roman Wieruszewski stwierdził, że „Analiza ogółu dokumentów międzynarodowych dotyczących sytuacji prawnej kobiet pozwala na wyodrębnienie trzech różnych kategorii

³⁴ Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet. Źródło: http://www.hfhrpol.waw.pl/pliki/Konwencja_w_Sprawie_Likwidacji_Wszelkich_Form_Dyskryminacji_Kobiet.pdf [dostęp: 20.03.2014].

³⁵ Ł. Wawrowski, *Polityka równych szans: instytucjonalne mechanizmy zwiększania partycypacji kobiet w strukturach politycznych na przykładzie państw Unii Europejskiej*, Toruń 2007, s. 217.

³⁶ Deklaracja o Eliminacji Przemocy wobec Kobiet przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ 20 grudnia 1993 r. Źródło: <http://www.bezuprzedzen.org/doc/3cdeklPrzeciwPrzem.pdf> [dostęp: 20.04.2014].

³⁷ Oficjalna strona Ośrodka Informacji Organizacji Narodów Zjednoczonych w Warszawie: http://www.unic.un.org/pl/rownouprawnienie/instrumenty_mn.php [dostęp: 20.04.2014].

³⁸ Ł. Wawrowski, *Polityka równych szans: instytucjonalne mechanizmy zwiększania partycypacji kobiet w strukturach politycznych na przykładzie państw Unii Europejskiej*, Toruń 2007, s. 219-220.

tych umów.”³⁹ Są to akty: ochronne, korygujące i antydyskryminacyjne. Do grupy aktów ochronnych autor zaliczył dokumenty prawne traktujące o pracy zarobkowej kobiet – w odniesieniu do ich roli biologicznej w procesie prokreacji. Do korygujących włączył dokumenty, które mają za zadanie pełnić rolę korygującą niekorzystną sytuację kobiet w niektórych sferach życia społecznego, m.in. konwencje ograniczające prostytucję, czy też konwencję o obywatelstwie kobiet zamężnych, zapobiegającą utracie przez kobiety obywatelstwa z chwilą zawarcia związku małżeńskiego. Do trzeciej, najliczniejszej kategorii, zaliczył dokumenty, w których płęć uznana jest za czynnik nieodgrywający decydującej roli w odniesieniu do praw i obowiązków człowieka⁴⁰.

RÓWNOŚĆ PŁCI W PRAWIE EUROPEJSKIM

Zasada równości płci znajduje swoje odzwierciedlenie także w regulacjach prawnych Unii Europejskiej (UE), zarówno w prawie pierwotnym, jak również wtórnym, a więc jest integralną częścią *acquis communautaire*⁴¹. Odgrywa także ważną rolę w polityce drugiej, znaczącej europejskiej organizacji międzynarodowej o zasięgu regionalnym, jaką jest Rada Europy (RE).

Już w art. 119 podpisanego w Rzymie dnia 25 marca 1957 r. *Traktatu Ustanawiającego Europejską Wspólnotę Gospodarczą* (EWG), państwa założycielskie zagwarantowały równość wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej, za taką samą pracę: „Kaźde Państwo Członkowskie zapewnia w pierwszym etapie wprowadzenie, a w okresie późniejszym stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę”⁴². Mimo że przepis art. 119 znalazł się w traktacie bardziej z lęku przed nieuczciwą konkurencją niż z troski o zapewnienie równości płci, to jego znaczenie było ogromne⁴³. Ustalenia poczynione w Rzymie stały się bowiem ważnym etapem w procesie tworzenia przepisów równościowych. Ponadto, zasadę równej płacy często podnosi się w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (ETS)⁴⁴, który w jednym ze swoich wyroków⁴⁵ uznał, że „zasada równości należy do fundamentalnych

³⁹ R. Wieruszewski, *Zasada równouprawnienia kobiet i mężczyzn*, [w:] R. Wieruszewski (red.), *Prawa człowieka. Model prawny*, Wrocław – Warszawa – Kraków 1991, s. 98.

⁴⁰ *Ibidem*, s. 99-100.

⁴¹ Wyrażenie używane do określenia dorobku prawnego – „dorobek wspólnotowy”. Na *acquis communautaire* składają się: postanowienia traktatowe, ustawodawstwo wynikające ze stosowania traktatów oraz orzecznictwa, dyrektywy, deklaracje i rezolucje przyjęte przez organy Unii Europejskiej, umowy międzynarodowe zawarte pomiędzy Unią Europejską a państwami trzecimi oraz umowy państw członkowskich dotyczące działalności wspólnotowej – por. J. Ruskowski, E. Górnicz, M. Żurek, *Leksykon integracji europejskiej*, Warszawa 2004, s. 14.

⁴² Traktaty rzymskie. Źródło: http://www.eures.praca.gov.pl/zal/podstawy_prawne/Traktat_rzymski.pdf [dostęp: 16.03.2014].

⁴³ E. Zielińska, *Przeciwdziałanie barierom awansu kobiet w prawie Unii Europejskiej*, [w:] A. Titkow (red.), *Szlakany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet. Monografia zjawiska*, Warszawa 2003, s. 334.

⁴⁴ E. Pietrzak, *Wolność, równość, siostrzeństwo*, Łódź 2008, s. 136.

⁴⁵ Była to sprawa P, przeciwko S. i Radzie Hrabstwa Kornwalii (C-13/94), w której ETS wyraźnie zdecydował, że „dyskryminację powstającą (...) z powodu korekty płci danej osoby” uznaje się za dyskryminację ze względu na płęć. Tolerowanie dyskryminacji wobec osoby transseksualnej byłoby równoznaczne z zaniechaniem poszanowania godności i wolności, do której jest on/ona uprawniona. Źródło: <http://eur-lex.europa>.

zasad Wspólnoty”⁴⁶. Omawiane przepisy, choć początkowo miały ograniczony zakres, od 1975 r. stopniowo przekształcały się w kolejne instrumenty wspólnotowe, uzupełniające i wyjaśniające tę podstawową zasadę prawa. W tym okresie wydano szereg dyrektyw, które coraz pełniej rozwijały art. 119, były to m.in.:

– Dyrektywa Rady 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet, która uzupełniała art. 119, wprowadzając wymóg równości wynagrodzeń „za pracę o równej wartości”. Dyrektywa stanowiła precedens – były to bowiem pierwsze przepisy wiążące państwa członkowskie w kwestii prawodawstwa socjalnego.

– Dyrektywa Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy, która rozszerzała zakres art. 119, ustanawiając zasadę równego traktowania w zakresie dostępu do zatrudnienia oraz stwarzając możliwość stosowania działań pozytywnych. Była to pierwsza dyrektywa, na kształt której wpływ miały środowiska feministyczne.

– Dyrektywa Rady 79/7/EWG z dnia 19 grudnia 1978 roku w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego. Mimo że dyrektywa i tak czekała na przyjęcie przez Radę ponad rok, to dodatkowo ustalono bardzo długi, bo aż sześćioletni okres dla jej implementacji.

Również w kolejnych dokumentach traktatowych i innych przepisach UE rozwijała i doprecyzowała zasadę równości płci. W traktacie z Maastricht (oficjalnie: Traktat o Unii Europejskiej – w skrócie TUE) z 7 lutego 1992 roku⁴⁷, który wszedł w życie 1 listopada 1993 roku odniesiono się do równości płci w obszarze rynku pracy. Wraz z wejściem w życie w dniu 1 maja 1999 roku traktatu amsterdamskiego⁴⁸ (zmieniającego Traktat o Unii Europejskiej, Traktaty ustanawiające Wspólnoty Europejskie i niektóre związane z nimi akty) umocniło się zaangażowanie państw tworzących UE w sprawy równości płci, gdyż strategia *gender mainstreaming* została zgodnie z jego postanowieniami uznana za jedną z horyzontalnych polityk Unii. Traktat ten był więc szczególnie ważny, jeśli chodzi o wspieranie równości kobiet i mężczyzn i stanowił istotny krok naprzód. Zgodnie z art. 2 jednym z podstawowych zadań Wspólnoty miało być popieranie równości mężczyzn i kobiet. W art. 3 ust. 2 przewidziano wyeliminowanie nierównego traktowania płci we wspólnotowych celach, strategiach i działaniach, co oznacza, że w każdym z 21 konkretnych aktywności wymienionych w art. 3 ust. 1 Wspólnota powinna dążyć do wyeliminowania nierównego traktowania i promowania równości kobiet i mężczyzn. W ten właśnie sposób wprowadzono uwzględ-

eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:61994CJ0013 [dostęp: 9.03.2014].

⁴⁶ K. Wandowicz, *Ewolucja zasady równości w prawie wspólnotowym*, [w:] W. Bokajło, A. Pacześniak (red.), *Równość w Unii Europejskiej – teoria i praktyka*, Wrocław 2008, s. 109.

⁴⁷ Traktat o Unii Europejskiej (TUE) to główny akt prawa pierwotnego Unii Europejskiej (obok Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej). Stanowi część dorobku prawnego Unii od 1993 roku, kiedy to weszły przepisy traktatu z Maastricht. Zmieniony postanowieniami umów z Amsterdamu, Nicei i Lizbony.

⁴⁸ Traktat Amsterdamski, http://polskawue.gov.pl/files/polska_w_ue/prawo/traktaty/traktat_amsterdamski.pdf [dostęp: 3.04.2014].

nianie problematyki równości płci w głównym nurcie polityki (tzw. *gender mainstreaming*)⁴⁹. Art. 13 jednoznacznie nakazywał podejmowanie działań mających na celu zwalczanie wszelkiej dyskryminacji, m.in. ze względu na płeć. W art. 137 ust. 1 wskazano, że Wspólnota wspiera działania państw promujące „równość mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy”. Artykuł 141 (dawny artykuł 119 rzymskiego Traktatu o EWG) określał w ust. 1, iż „Każde Państwo Członkowskie zapewnia stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości”. W ust. 3 napisano, iż „Rada, stanowiąc zgodnie z procedurą określoną w art. 251 i po konsultacji z Komitetem Ekonomiczno-Społecznym, przyjmuje środki zmierzające do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w tym zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości”. Natomiast w tym samym artykule ust. 4 określono, iż „w celu zapewnienia pełnej równości między mężczyznami i kobietami w życiu zawodowym zasada równości traktowania nie stanowi przeszkody dla Państwa Członkowskiego w utrzymaniu lub przyjmowaniu środków przewidujących specyficzne korzyści, zmierzające do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania”. Wskazane przepisy były rozwinięciem i doprecyzowaniem wcześniejszych postanowień Wspólnoty Europejskiej w omawianym obszarze. Także w kolejnych dokumentach rozwijano i doprecyzowywano europejskie standardy.

We wstępie do obecnie obowiązującej *Strategii na rzecz Równości Kobiet i Mężczyzn (2010-2015)* napisano: „Brak równości kobiet i mężczyzn jest pogwałceniem praw podstawowych. Bardzo negatywnie wpływa (...) również na gospodarkę i prowadzi do niedostatecznego wykorzystywania bogactwa talentów kobiet. Tymczasem równość płci może być atutem ekonomicznym i gospodarczym. Aby osiągnąć (...) inteligentny, trwały i sprzyjający włączeniu społecznemu wzrost, należy częściej i skuteczniej wykorzystywać potencjał i umiejętności kobiet. (...). Równość jest jedną z pięciu wartości, na których opiera się Unia. Celem Unii jest dążenie we wszystkich podejmowanych przez nią działaniach do równości kobiet i mężczyzn”⁵⁰.

System prawny stworzony przez Radę Europy ukształtował się wokół Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z 4 listopada 1950 r.⁵¹, która początkowo podpisana przez 10 państw weszła w życie w 1953 roku. Stronami Konwencji są wszystkie państwa należące do Rady Europy (47), a przyjęcie jej stanowi obecnie warunek członkostwa w tej organizacji⁵². Innym ważnym dokumentem wpływającym na

⁴⁹ Tłumaczenie terminu: włączanie perspektywy płci społeczno-kulturowej (ang. *gender*) do głównego nurtu polityki i procesów decyzyjnych (ang. *mainstreaming*).

⁵⁰ *Strategia na rzecz Równości Kobiet i Mężczyzn (2010–2015)*, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0491:PL:NOT> [dostęp: 3.05.2014].

⁵¹ Europejska konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, http://www.bip.ms.gov.pl/Data/Files/_public/bip/prawa_czlowieka/ets_006.pdf [dostęp: 14.04.2014].

⁵² Ł. Wawrowski, *Polityka równych szans: instytucjonalne mechanizmy zwiększania partycypacji kobiet w strukturach politycznych na przykładzie państw Unii Europejskiej*, Toruń 2007, s. 222.

kształt omawianego systemu jest też *Europejska Karta Społeczna* z 18 października 1961 r., która została zmieniona w 1996 roku i obecnie funkcjonuje jako tzw. *Zrewidowana Europejska Karta Społeczna*⁵³.

Charakterystyczną cechą omawianego modelu jest, iż wszelkie przyjęte postanowienia są dla państw członkowskich wiążące. Zapisane w Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności prawa mają w związku z tym konstrukcję praw podmiotowych, czyli gwarantują dostępność instrumentów umożliwiających ich realizację. Jednym z takich instrumentów jest możliwość wniesienia przez każdą osobę, będącą ofiarą naruszenia jednego z praw zagwarantowanych w konwencji, indywidualnej skargi do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu (ETPC)⁵⁴. Co więcej, skargi do ETPC mogą składać nie tylko pojedyncze osoby, ale także grupy osób i organizacje pozarządowe (tzw. skargi indywidualne), jak i państwa-strony konwencji (tzw. skargi międzypaństwowe)⁵⁵. Najważniejszym przepisem konwencji, z punktu widzenia ochrony równości i jednocześnie jedynym, który odnosi się do tej kwestii, jest art. 14 – zakazujący dyskryminacji, którego treść brzmi: „Korzystanie z praw i wolności wymienionych w niniejszej Konwencji powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn”. W art. 14 wymienione są niedopuszczalne podstawy zróżnicowania, ale ich lista nie jest wyczerpująca. Jak zauważył Marek Antoni Nowicki, „z treści tego artykułu jednoznacznie wynika, że w grę nie wchodzi ogólny zakaz dyskryminacji, chronione jest tylko korzystanie z praw i wolności wymienionych w materialnych postanowieniach Konwencji oraz w protokołach do niej. W oparciu o dotychczasowe orzecznictwo można stwierdzić, że art. 14 nie ma niezależnego bytu – uzupełnia tylko inne materialne postanowienia”⁵⁶.

Warto wspomnieć jeszcze o jednym dokumencie rangi europejskiej, a mianowicie o Europejskiej Karcie Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym, uchwalonej w maju 2006 r.⁵⁷ przez Radę Gmin i Regionów Europy. Dokument zawiera zalecenie dla władz lokalnych, iż przy podejmowaniu jakiegokolwiek decyzji powinny one brać pod uwagę potrzeby przedstawicieli obu płci w równym stopniu. Twórcy karty uznali zgodnie, że wykorzystywanie środków publicznych powinno być zaplanowane i wykonywane tak, aby uwzględniało potrzeby zarówno kobiet, jak i mężczyzn. W dokumencie podkreśla się również konieczność zapewnienia zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w procesie podejmowania decyzji w demokratycznym społeczeństwie. Obecnie kartę przyjęło

⁵³ Zrewidowania Europejska Karta Społeczna, <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/presentation/escrbooklet/Polish.pdf> [dostęp: 14.04.2014].

⁵⁴ E. Latoszek, M. Proczek, *Organizacje międzynarodowe we współczesnym świecie*, Warszawa 2006, s. 362.

⁵⁵ J. Sozański, *Prawa człowieka w Unii Europejskiej (po Traktacie Lizbońskim)*, Warszawa – Poznań 2010, s. 103.

⁵⁶ M.A. Nowicki, *Europejska Konwencja Praw Człowieka: zakaz dyskryminacji*, [w:] *Równość praw kobiet i mężczyzn. Ustawodawstwo Unii Europejskiej i Rady Europy. Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości i Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. Teksty i komentarze*, Warszawa 2001, s. 216.

⁵⁷ Europejska Karta Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym. Źródło: http://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_pl.pdf [dostęp: 8.05.2014].

ponad 1000 samorządów europejskich, w tym tylko dwa polskie miasta – Nysa w 2008 r.⁵⁸ i Aleksandrów Kujawski w 2012 r.⁵⁹

GENDER MAINSTREAMING JAKO NOWOCZESNA STRATEGIA POLITYKI RÓWNOŚCI PŁCI

Analizując – pod kątem chronologicznym – całość tej polityki przez pryzmat działań podejmowanych przez ONZ i EU, można dostrzec dwa podejścia, które opierają się na zupełnie innych założeniach. W pierwszym, które pojawiło się już w latach 70. XX wieku, zwracano szczególną uwagę na kobiety jako płęć dyskryminowaną i zagrożoną wykluczeniem, głównie w sferze ekonomicznej. W drugim, wypracowanym później, bo na przełomie lat 80. i 90. XX wieku, zaproponowano wyjście poza ekonomię i rynek pracy, a tym samym osadzono problematykę płci w szerokim kontekście społecznym. Punkt ciężkości został przeniesiony z samych kobiet na role pełnione przez kobiety i mężczyzn w społeczeństwie oraz na wzajemne relacje między obiema płciami. Zwrócono uwagę na to, że aby skutecznie zwalczać dyskryminację ze względu na płęć we wszystkich dziedzinach życia, należy zidentyfikować potrzeby strategiczne zarówno kobiet, jak i mężczyzn, a nie samych tylko kobiet. Zastąpiono w podejmowanych działaniach dotychczasowe „komponenty kobiece” – horyzontalną polityką równości płci.

Polityka równości płci w swojej istocie jest więc zagadnieniem horyzontalnym, przenikającym różne branże i dziedziny życia społecznego. Ma być odpowiedzią na dyskryminację, która to – w odniesieniu do płci – jest niestety zjawiskiem wciąż bardzo powszechnym. Kobiety i mężczyźni, mimo prawnych gwarancji, nie są równo traktowani i nie mają równego dostępu do podziału dóbr. Polityka równości płci ma na celu zapewnienie równego statusu kobietom i mężczyznom poprzez, po pierwsze, określenie przyczyn występowania nierówności między płciami, po drugie, wypracowanie sposobów zapobiegania powstawaniu nierówności i po trzecie – stworzenie metod likwidacji już istniejących nierówności⁶⁰. Jest ona ściśle związana ze strategią *gender mainstreaming*, którą najprościej można scharakteryzować w trzech punktach. Po pierwsze, stanowi ona narzędzie realizacji horyzontalnej polityki równości płci, a więc obowiązuje we wszystkich działaniach władz publicznych, oraz wszędzie tam, gdzie wykorzystywane są środki publiczne. *Gender mainstreaming* obejmuje więc wszystkie zagadnienia, na których skupia się polityka państwa, województwa, powiatu czy gminy, a także powinna znaleźć swoje odzwierciedlenie w projektach realizowanych przez instytucje sektora pozarządowego i prywatnego, które korzystają ze środków publicznych. Po drugie, zgodnie z polityką *gender mainstreaming*, kwestie równości płci powinny być brane pod uwagę i uwzględniane na wszystkich eta-

⁵⁸ Załącznik nr 1 do uchwały nr XXIII/317/08 Rady Miejskiej w Nysie z dnia 27 czerwca 2008 roku, http://www.nysa.eu/portal/download/file_id/5320/pid/1501.html [dostęp: 8.05.2014].

⁵⁹ http://www.bip.aleksandrowkujawski.pl/722,rownosc-standardem-dobrego-samorzadu.html?nobreakup#pliki_4353 [dostęp: 8.05.2014].

⁶⁰ A.M. Wróblewska, *Polityka gender mainstreaming w Unii Europejskiej*, [w:] K. Palus (red.), *Płęć. Między ciałem, umysłem i społeczeństwem*, Poznań 2011, s. 16.

pach tworzenia i wdrażania danej polityki branżowej, programu czy projektu. Stanowi ona bowiem gwarancję jakości, poziomu i trwałości wszelkich przedsięwzięć społecznych, ponieważ szeroko uwzględnia zróżnicowanie społeczeństwa. Powinna się ona znaleźć w tzw. głównym nurcie na każdym poziomie podejmowania decyzji. Po trzecie, jej celem jest rzeczywiste wyrównanie sytuacji życiowej kobiet i mężczyzn⁶¹.

Gender mainstreaming oznacza strategię uwzględniania społecznego i kulturowego wymiaru płci we wszystkich dziedzinach życia i działania, zarówno w sferze politycznej, społecznej, jak i gospodarczej. Postuluje włączanie problematyki równości płci do wszystkich typów działań – na każdym etapie ich planowania, wdrażania, monitorowania i ewaluacji. To promowanie różnorodności ludzi ma na celu bardziej sprawiedliwy i demokratyczny podział przywilejów i obowiązków między kobiety i mężczyzn. Chodzi więc o trwałe zmiany, zachodzące nie tylko w obrębie prawa, ale przede wszystkim w świadomości i praktyce społecznej. *Gender mainstreaming* to w praktyce odejście od wcześniejszych koncepcji nakierowanych na pomoc kobietom, w stronę horyzontalnej polityki uwzględniającej zarówno kobiety, jak i mężczyzn: ich wzajemne relacje i podział obowiązków. Jest bowiem oczywiste, że z promowaniem większego udziału kobiet w rynku pracy musi bezpośrednio wiązać się większy udział mężczyzn w wykonywaniu obowiązków domowych. W przeciwnym razie kobiety chcące pójść ścieżką kariery zawodowej, a mające dzieci, będą musiały wykonywać pracę na tzw. „dwóch etatach”⁶² (w domu i w pracy). Tak więc potrzeba rozłożenia akcentów na nowo, bardziej racjonalnie i sprawiedliwie, pojawia się u źródła strategii *gender mainstreaming*.

Według definicji zaproponowanej przez ONZ *gender mainstreaming* to „proces oceny wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn wszelkich planowanych działań, w tym ustawodawstwa, polityki lub programów, we wszystkich dziedzinach i na wszystkich poziomach. Jest to strategia, zgodnie z którą problemy i doświadczenia kobiet i mężczyzn stają się integralnym elementem planowania, wdrażania, monitorowania i ewaluacji wszelkiej polityki i programów we wszystkich sferach życia politycznego, ekonomicznego i społecznego, tak aby kobiety i mężczyźni odnosili równe korzyści, a nierówność się nie utrzymywała”⁶³. Definicja sformułowana przez RE wskazuje, że mamy tu do czynienia z „(re)organizacją, doskonaleniem, rozwojem i ocenianiem procesów politycznych, tak aby podmioty zazwyczaj uczestniczące w jej [polityki] tworzeniu włączały perspektywę równości płci w każdy jej rodzaj, na wszystkich szczeblach i etapach”⁶⁴

⁶¹ *Polityka równości płci. Polska 2007. Raport*, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa 2007, s. 10.

⁶² Ł. Wawrowski, *Polityka równych szans: instytucjonalne mechanizmy zwiększania partycypacji kobiet w strukturach politycznych na przykładzie państw Unii Europejskiej*, Toruń 2007, s.304-340.

⁶³ A. Neimanis, *Polityka równości płci. Podręcznik*, Warszawa 2006, s. 7.

⁶⁴ *Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices*, EG-S-MS (98) 2 rev., *Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming*, Strasburg, 1998, [za:] *Polityka równości płci. Przewodnik Inicjatywy wspólnotowej EQUAL*, Warszawa 2005, s. 13.

ZAKOŃCZENIE

W państwach demokratycznych świadomość potrzeby zagwarantowania przedstawicielom obu płci równych praw i obowiązków jest silnie zakorzeniona. Zasada ta – o ile nie jest wyłącznie deklaracją – może mieć praktyczny wymiar: konkretnych przedsięwzięć na rzecz równości, przynoszących określone rezultaty. Skuteczna ochrona praw człowieka wymaga bowiem gwarancji i ochrony przed dyskryminacją. Równość kobiet i mężczyzn *de jure* i *de facto* stanowi jeden z priorytetów w działalności ONZ, RE oraz UE. Kształtowanie się zasady równości płci i szukanie narzędzi, które mogłyby przyczynić się do jej lepszego przestrzegania w wymiarze europejskim, trwało jednak wiele lat. W tym okresie pojawiły się dwa podejścia, z których pierwsze: *Women in Development* było wdrażane od lat 70. XX wieku, a drugie: *Gender and Development* na przełomie lat 80. i 90. XX wieku⁶⁵. Z tego drugiego wywodzi się strategia *gender mainstreaming*.

Wprowadzenie do prawodawstwa UE strategii *gender mainstreaming* jako rozwiązania uzupełniającego wcześniejsze działania w tym obszarze było efektem nie tylko ewolucji przepisów równościowych w obrębie samych instytucji unijnych, ale w dużej mierze wynikiem decyzji podjętych na forum ONZ podczas Czwartej Światowej Konferencji w Sprawie Kobiet obradującej w dniach 4-15 września 1995 r. w Pekinie⁶⁶. To właśnie zapisy jej dokumentu końcowego, czyli tzw. *Platformy Pekińskiej*, dały solidne podstawy strategii *gender mainstreaming*, która nie oznacza dążenia do statystycznej równowagi w udziale kobiet i mężczyzn w poszczególnych sferach życia, ale dąży do trwałej zmiany w podejściu do obowiązków zawodowych i rodzinnych przedstawicieli obu płci. Wyraża tym samym potrzebę zbudowania zrównoważonych relacji obu płci we wszystkich obszarach życia społecznego⁶⁷.

Bibliografia

Akty prawne:

Deklaracja o Eliminacji Przemocy wobec Kobiet przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ 20 grudnia 1993 r.

Europejska Karta Równości Kobiet i Mężczyzn w Życiu Lokalnym.

Europejska konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności.

Konwencja (nr 100) Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie równego wynagrodzenia.

Konwencja o prawach politycznych kobiet.

Konwencja Ogólna Międzynarodowej Organizacji Pracy (nr 111) w sprawie dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu.

⁶⁵ *Kobiety, gender i globalny rozwój. Wybór tekstów*, red. N. Visvanathan, L. Duggan, N. Wiegiersma, L. Nisonof, przeł.: A. Czarnacka, H. Jankowska, M. Kowalska, Warszawa 2012, s. 13.

⁶⁶ A. Wiktorska-Świećka, *Europejska polityka równości płci a równość szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy na przykładzie Polski*, [w:] W. Bokajło, A. Pacześniak (red.), *Równość w Unii Europejskiej – teoria i praktyka*, Wrocław 2008, s. 335.

⁶⁷ A. Pacześniak, *Kobiety w Parlamencie Europejskim. Przełamywanie stereotypów płci w polityce*, Wrocław 2006, s. 78.

Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet.
Konwencja w sprawie zgody na zawarcie małżeństwa, najniższego wieku małżeńskiego i rejestracji małżeństw.
Konwencja w sprawie zwalczania dyskryminacji w dziedzinie oświaty.
Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych.
Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych.
Orzeczenie TK z dnia 2 kwietnia 2003 r., sygn. akt K 13/02.
Orzeczenie TK z dnia 24 października 1989 r., Sygn. akt. K. 6/89.
Orzeczenie TK z dnia 29 września 1997 r., sygn. akt K 15/97.
Powszechna Deklaracja Praw Człowieka.
Strategia na rzecz Równości Kobiet i Mężczyzn (2010–2015).
Traktat amsterdamski.
Traktaty rzymskie.
Załącznik nr 1 do uchwały nr XXIII/317/08 Rady Miejskiej w Nysie z dnia 27 czerwca 2008 r.
Zrewidowania Europejska Karta Społeczna.

Publikacje zwarte:

Boruta I., *Równość kobiet i mężczyzn w pracy w świetle prawa Wspólnoty Europejskiej*, Łódź 1996.
Garlicki L., *Polskie prawo konstytucyjne. Zarys wykładu*, Warszawa 2008.
Gender mainstreaming: conceptual framework, methodology and presentation of good practices, EG-S-MS (98) 2 rev., *Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming*, Strasburg, 1998, [za:] *Polityka równości płci. Przewodnik Inicjatywy wspólnotowej EQUAL*, Warszawa 2005.
Kobiety, gender i globalny rozwój. Wybór tekstów, red. N. Visvanathan, L. Duggan, N. Wieggersma, L. Nisonof, Warszawa 2012.
Latoszek E. Proczek M., *Organizacje międzynarodowe we współczesnym świecie*, Warszawa 2006.
Łopatka A., *Międzynarodowe prawo praw człowieka. Zarys*, Warszawa 1998.
Neimanis A., *Polityka równości płci. Podręcznik*, Warszawa 2006.
Oniszczuk J., *Równość: najpierwsza z zasad i orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego*, Warszawa 2004.
Pacześniak A., *Kobiety w Parlamencie Europejskim. Przelamywanie stereotypów płci w polityce*, Wrocław 2006.
Pietrzak E., *Wolność, równość, siostrzeństwo*, Łódź 2008.
Polityka równości płci. Polska 2007. Raport, Warszawa 2007.
Ruszkowski J., Górnicz E., Żurek M., *Leksykon integracji europejskiej*, Warszawa 2004.
Sadurski W., *Teoria sprawiedliwości. Podstawowe zagadnienia*, Warszawa 1988.
Scruton R., *Zachód i cała reszta. Globalizacja a zagrożenia terrorystyczne*, Poznań 2003.
Smolin M., *Zasada równości płci. Studium komparatystyczne standardów Rady Europy i Unii Europejskiej*, Warszawa 2012.
Sozański J., *Prawa człowieka w Unii Europejskiej (po Traktacie Lizbońskim)*, Warszawa –Poznań 2010.
Wawrowski Ł., *Polityka równych szans: instytucjonalne mechanizmy zwiększania partycypacji kobiet w strukturach politycznych na przykładzie państw Unii Europejskiej*, Toruń 2007.
Zachorowska-Mazurkiewicz A., *Kobiety i instytucje. Kobiety na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych, Unii Europejskiej i w Polsce*, Katowice 2006.

Artykuły w pracach zbiorowych i czasopismach:

Falski J., *Ewolucja wykładni zasady równości w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego*, „Państwo i Prawo” 2000, nr 1.
Łabno A., *Zasada równości i zakaz dyskryminacji*, [w:] L. Wiśniewski (red.), *Wolności i prawa jednostki oraz ich gwarancje w praktyce*, Warszawa 2006.

- Nowicki M.A., *Europejska Konwencja Praw Człowieka: zakaz dyskryminacji*, [w:] *Równość praw kobiet i mężczyzn. Ustawodawstwo Unii Europejskiej i Rady Europy. Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości i Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. Teksty i komentarze*, Warszawa 2001.
- Perelman Ch., *Egalité et valeurs*, [w:] *L'Egalité*, vol. 4, [za:] I. Boruta (red.), *Równość kobiet i mężczyzn w pracy w świetle prawa Wspólnoty Europejskiej*, Łódź 1996.
- Wandowicz K., *Ewolucja zasady równości w prawie wspólnotowym*, [w:] W. Bokajło, A. Pacześniak (red.), *Równość w Unii Europejskiej – teoria i praktyka*, Wrocław 2008.
- Wieruszewski R., *Zasada równouprawnienia kobiet i mężczyzn*, [w:] R. Wieruszewski (red.), *Prawa człowieka. Model prawny*, Wrocław – Warszawa – Kraków 1991.
- Wiktorska-Święcka A., *Europejska polityka równości płci a równość szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy na przykładzie Polski*, [w:] W. Bokajło, A. Pacześniak (red.), *Równość w Unii Europejskiej – teoria i praktyka*, Wrocław 2008.
- Wilkin J., *Efektywność a sprawiedliwość jako problem ekonomiczny*, [w:] J. Wilkin (red.), *Efektywność a sprawiedliwość*, Warszawa 1997.
- Wróblewska M.A., *Polityka gender mainstreaming w Unii Europejskiej*, [w:] K. Palus (red.), *Płeć. Między ciałem, umysłem i społeczeństwem*, Poznań 2011.
- Zielińska E., *Prawo wobec kobiet. Refleksja w dwudziestą rocznicę kontraktu Okrągłego Stołu*, [w:] K. Slany, J. Struzik, K. Wojnicka (red.), *Gender w społeczeństwie polskim*, Kraków 2011.
- Zielińska E., *Przeciwdziałanie barierom awansu kobiet w prawie Unii Europejskiej*, [w:] A. Titkow (red.), *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet. Monografia zjawiska*, Warszawa 2003.

Streszczenie: W państwach demokratycznych świadomość potrzeby zagwarantowania przedstawicielom obu płci równych praw i obowiązków jest silnie zakorzeniona. Zasada ta – o ile nie jest wyłącznie deklaracją – może mieć praktyczny wymiar: konkretnych przedsięwzięć na rzecz równości, przynoszących określone rezultaty. Skuteczna ochrona praw człowieka wymaga bowiem gwarancji i ochrony przed dyskryminacją. Równość kobiet i mężczyzn *de jure* i *de facto* stanowi jeden z priorytetów w działalności ONZ, RE oraz UE. Artykuł jest próbą scharakteryzowania wybranych regulacji prawnych zasady równości płci oraz niedyskryminacji. Autorka skupiła się na aktach prawa międzynarodowego oraz europejskiego, jako że to one stanowią fundament współczesnej polityki równości płci. Pokrótkie opisano też strategię *gender mainstreaming*, która jako nowe podejście horyzontalne stała się bazą dla dalszych regulacji równościowych m.in. w krajach całej Unii Europejskiej.

Słowa kluczowe: płeć społeczno-kulturowa, stereotypy, dyskryminacja, polityka równości płci

GENDER EQUALITY POLICY – SELECTED REGULATIONS OF INTERNATIONAL AND EUROPEAN LAW

Summary: In democratic countries the awareness of the need to guarantee equal rights and responsibilities for representatives of both sexes is deep-rooted. This principle - as long as it is not only an empty declaration - can have a practical dimension: real projects for the sake of equality achieving specific goals. Effective protection of human rights requires certain guarantees and protection from discrimination. Equality of women and men *de jure* and *de facto* is one of the priorities of the United Nations, Council of Europe and the European Union. The article attempts to characterise selected law regulations regarding gender equality and non-discrimination. The author focuses on international and European law legal acts, since they are the foundations of modern equality policies. The paper briefly describes also the gender mainstreaming strategy,

which as a novel approach became a basis for further equality regulations in, among others, the whole European Union.

Keywords: gender, sex, stereotypes, discriminatio, Gender Equality Policy