

# Beata Zatwarnicka-Madura

---

## Równość płci w aspekcie społeczno-ekonomicznym w Unii Europejskiej

---

Ekonomiczne Problemy Usług nr 73, 511-520

---

2011

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](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

dr BEATA ZATWARNICKA-MADURA  
Politechnika Rzeszowska

## RÓWNOŚĆ PŁCI W ASPEKCIE SPOŁECZNO-EKONOMICZNYM W UNII EUROPEJSKIEJ

### Streszczenie

W artykule zaprezentowano badania przeprowadzone przez BCG, które m.in. służyły pomiarowi poziomu równości płci w 22 krajach. W rezultacie tych badań firma BCG stworzyła Women's Word Index (WWI). Drugą część artykułu stanowi analiza równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej oraz identyfikacja działań podejmowanych na rzecz równości płci. W artykule wskazano na związek między równością płci a ekonomią.

### Wstęp

Coraz częściej podkreśla się znaczenie równości płci dla wzrostu gospodarczego. Równość kobiet i mężczyzn jest podstawowym prawem i fundamentalną zasadą Unii Europejskiej. Celem Unii jest dążenie we wszystkich podejmowanych przez nią działaniach do równości kobiet i mężczyzn. Równość ta oraz zakaz dyskryminacji ze względu na płeć zapisane są w Karcie Praw Podstawowych. Osoby odpowiedzialne za wyznaczanie kierunków polityki mają możliwość wdrażania środków polityki, które wpłyną na zwiększenie równości płci w społeczeństwie i na rynku pracy w przyszłości.

### Światowy Indeks Kobiet BCG

W 2008 r. firma Boston Consulting Group (BCG) przeprowadziła wywiady z kobietami dotyczące ich zwyczajów codziennych, trudności i sukcesów. W badaniu wzięło udział 12 tys. kobiet z 22 krajów świata (nie było wśród nich Polski). Kobiety odpowiadały na pytania związane z ich życiem, pracą zawodową, dochodami, zwyczajami zakupowymi, nadziejami i obawami<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> M.J. Silverstein, K. Sayre, *Women want more, How to capture your share of the world's largest, fastest-growing market*, Boston Consulting Group, HarperCollins Publishers, New York 2009, s. 3–6.

W szczególności badania służyły pomiarowi poziomu równości płci w różnych krajach. Rezultatem tego był Women's Word Index (WWI) – Światowy Indeks Kobiet. Używając danych z wielu źródeł, WWI analizuje prawie każdy aspekt życia kobiet, udoskonala istniejące indeksy przez włączenie kategorii i badań uzupełniających, które następnie rozszerzają bazy wiedzy, szczególnie w odniesieniu do relacji między krajową kondycją ekonomiczną a równością płci. Indeks podzielono na osiem kategorii: edukacja, zaangażowanie polityczne, zaangażowanie ekonomiczne, zdrowie i samopoczucie, wsparcie dla rodzin, udział w obowiązkach domowych, wpływ reklamy i poziom stresu (tab. 1). Dla każdego z 22 krajów zmierzono pozycję kobiet – w domu i w społeczeństwie, używając 10 ukierunkowanych miar, zawierających m.in. kontrolę wydatków, dochód z pracy, płatny urlop wychowawczy, przewidywaną długość życia. Miary zostały następnie uśrednione, każdy kraj mógł uzyskać wynik pomiędzy 1 a 100<sup>2</sup>.

Tabela 1

Światowy Indeks Kobiet BCG (The BCG Women's Word Index – WWI)

Opis	Kategorie	Wskaźniki
<p>Światowy Indeks Kobiet BCG jest indeksem mierzącym równość płci na całym świecie</p> <p>Indeks zawiera miary, które są istotne dla życia kobiet, ich uczestnictwa w życiu społecznym oraz możliwości</p> <p>Indeks jest średnią ważoną: 10 wskaźników reprezentujących 8 kategorii. Waga odzwierciedla względną istotność każdego z parametrów wyjaśniając związek pomiędzy krajową kondycją ekonomiczną, zdrowiem a równością płci</p> <p>WWI poprawia istniejące indeksy przez włączenie ważnych mierników globalnych, zastrzeżonych badań BCG wśród kobiet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– udział w obowiązkach domowych</li> <li>– wpływ reklamy</li> <li>– pozytywne nastawienie do życia</li> </ul>	1. Edukacja	Procent kobiet podejmujących studia wyższe
	2. Zaangażowanie polityczne	Udział kobiet w polityce
	3. Zaangażowanie ekonomiczne	Dochód z pracy kobiet Udział kobiet na stanowiskach zawodowych i technicznych
	4. Zdrowie i samopoczucie	Śmiertelność podczas porodu Długość życia
	5. Wsparcie dla rodzin	Płatny urlop macierzyński
	6. Udział w obowiązkach domowych	Udział w podziale obowiązków z partnerem (sprzątanie, zakupy, opieka nad dzieckiem, zwierzakiem, domem, pralnia, administracja, przygotowanie posiłków)
	7. Wpływ reklamy	Średni udział wydatków kontrolowanych przez kobiety w gospodarstwach domowych (w %)
	8. Stres	Procent kobiet zgłaszających, że poziom stresu jest zgodny z ich oczekiwaniami

Źródło: opracowano na podstawie: M.J. Silverstein, K. Sayre, *Women want more, How to capture your share of the world's largest, fastest-growing market*, Boston Consulting Group, HarperCollins Publishers, New York 2009, s. 205.

Światowy Indeks Kobiet dostarczył informacji co do roli, jaką odgrywają kobiety w różnych krajach i kulturach. Ujawnił również korelację pomiędzy dobroby-

<sup>2</sup> Ibidem, s. 204.

tem kraju a dobrobytem kobiet. Wykorzystując indeks, np. odkryto, że wprowadzenie urlopu wychowawczego dla kobiet oraz bardzo dobrej opieki zdrowotnej mogło prawdopodobnie znacząco zwiększyć produkt krajowy brutto.

Światowy Indeks Kobiet wykazuje również silną korelację z dochodami w 22 badanych krajach. Najważniejszymi elementami są: dostęp do edukacji, profesjonalne wykształcenie, które prowadzi do specjalistycznych stanowisk, dostęp do opieki zdrowotnej, płatny urlop wychowawczy, dzielenie obowiązków domowych z mężczyznami. Wysoka pozycja Szwecji w rankingu (tab. 2) jest spowodowana stosunkiem 1,55 kobiet do mężczyzn podejmujących studia wyższe, niskim poziomem stresu, przewidywaną długością życia do 83 roku oraz tym, że połowę miejsc w Parlamencie zajmują kobiety i tym, że obejmują one 51% stanowisk profesjonalnych i technicznych. Dla kontrastu, w Indiach jest o 30% mniej kandydatów – kobiet na studia niż mężczyzn. Występuje najwyższa na świecie śmiertelność podczas porodu, a przewidywana długość życia to 65 lat. Kobiety w Indiach zarabiają 31% tego co mężczyźni, mają tylko 9% miejsc w Parlamencie i obejmują 21% stanowisk profesjonalnych i technicznych.

Tabela 2

Fakty dotyczące indeksu równości płci

Kraj	Ranking WWI	Wynik WWI	Stosunek kobiet do mężczyzn podejmujących studia wyższe	Stopień śmiertelności podczas porodu	Kobiety zgłaszające, że poziom stresu w pracy jest zgodny z oczekiwaniami (%)	Sredni udział wydatków kontrolowanych przez kobiety w gospodarstwach domowych (%)	Przewidywany wiek życia kobiety	Procent zadań w gospodarstwie domowym wykonywanych przez partnera (%)	Płatny urlop wychowawczy	Wskaźnik dochodów kobiet w stosunku do mężczyzn	Udział kobiet w parlamencie (%)	Udział kobiet na stanowiskach zawodowych i technicznych (%)
Szwecja	1	70	1,55	3	32,0	64,9	82,7	30,7	48	0,81	47,3	51
Dania	2	69	1,39	3	44,2	71,3	80,1	25,1	47	0,73	36,9	53
Norwegia	3	68	1,54	7	40,2	69,6	82,2	28,4	43	0,77	37,9	50
Finlandia	4	64	1,21	7	34,0	70,5	82,0	32,3	15	0,71	42,0	55
Holandia	5	61	1,08	6	44,1	67,4	81,4	32,9	16	0,64	36,0	50
Australia	6	61	1,25	4	37,0	71,8	83,3	33,0	0	0,70	28,3	56
Niemcy	7	60	1,00	4	47,2	72,7	81,8	25,6	14	0,58	30,6	50
Hiszpania	8	59	1,22	4	39,8	56,8	83,8	26,1	16	0,50	30,5	48
Stany Zjednoczone	9	58	1,40	11	35,2	72,8	80,4	29,0	0	0,63	16,3	56
Wielka Brytania	10	57	1,39	8	35,0	66,1	81,2	25,7	18	0,66	19,3	47
Kanada	11	57	1,36	7	36,3	67,2	82,6	29,7	8	0,64	24,3	56
Francja	12	57	1,29	8	32,5	66,8	83,7	31,8	20	0,64	13,9	47
Włochy	13	56	1,36	3	27,3	58,6	83,2	17,9	16	0,47	16,1	46

Japonia	14	53	0,89	6	32,8	61,7	85,7	20,5	8	0,45	11,1	46
Rosja	15	51	1,36	28	31,2	60,1	72,1	30,1	20	0,62	8,0	65
Meksyk	16	43	0,99	60	34,7	58,1	78,0	19,4	12	0,39	21,5	42
Chiny	17	42	0,95	45	29,9	44,3	74,3	18,5	13	0,64	20,3	52
Brazylia	18	40	1,32	110	24,7	57,6	75,5	16,6	17	0,58	9,3	52
Arabia Saudyjska	19	39	1,47	18	45,7	33,0	74,6	26,8	8	0,16	0,0	6
Turcja	20	39	0,74	44	30,4	46,1	73,9	17,6	8	0,35	4,4	32
Egipt	21	32	0,55	130	35,6	38,0	73,0	12,4	7	0,23	3,8	30
Indie	22	30	0,7	450	24,3	42,5	65,3	22,8	12	0,31	9,0	21
Wskaźniki w zależności od malejącej wagi												
Waga w WWI (%)			15	15	14	13	12	10	10	5	4	2

Źródło: M.J. Silverstein, K. Sayre, *Women want more...*, s. 207.

Wysokie pozycje państw skandynawskich ze względu na równość płci podkreśla także Światowe Forum Ekonomiczne. W raporcie Forum uwzględniono stosunki panujące w sferze polityki, edukacji, zatrudnienia i zdrowia w 134 krajach świata. Raport wskazuje na największą równość płci w Islandii i pozostałych krajach skandynawskich. Polska w tym zestawieniu zajęła 47. pozycję, przegrywając m.in. z Mozambikiem, Sri Lanką i Filipinami. Na końcu tego zestawienia znalazły się Pakistan, Czad i Jemen<sup>3</sup>.

### Równość kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej

Unia Europejska kładzie duży nacisk na działania mające na celu równość płci. Każdego roku Komisja Europejska na posiedzeniu Rady Europejskiej składa sprawozdanie z postępów w dziedzinie równości płci w państwach członkowskich. Unia Europejska znacząco przyczyniła się do awansu kobiet i poprawy życia kobiet i mężczyzn przez obszerny zbiór prawodawstwa w zakresie równego traktowania oraz wyraźnego włączenia kwestii płci do poszczególnych obszarów polityki i instrumentów UE. Ze sprawozdania w 2010 r. wynika, że istnieje pozytywna tendencja w rozwoju społeczeństwa i rynku pracy bardziej zgodnego z zasadą równości płci, nadal utrzymuje się jednak nierówność płci, głównie na niekorzyść kobiet. Panujący kryzys gospodarczy wzbudził obawy, że osiągnięcia w zakresie równości płci są zagrożone oraz że skutki recesji w większym stopniu odcisną się na sytuacji kobiet. Pogorszenie koniunktury gospodarczej może być wykorzystywane jako powód do ograniczenia lub zlikwidowania środków na rzecz równości

<sup>3</sup> Polska przegrywa z Mozambikiem w rankingu równości płci, <http://kobieta.wp.pl/kat,65524,title,Polska-przegrywa-z-Mozambikiem-w-rankingu-rownosci-plci,wid,12748310,wiadomosc.html>.

płci, a analiza działań krajowych podejmowanych w odpowiedzi na kryzys potwierdza takie zagrożenie<sup>4</sup>.

Z całą pewnością należy zgodzić się ze stwierdzeniami zawartymi we wspomnianym sprawozdaniu, że „zwalczanie nierówności płci utrzymujących się we wszystkich sferach życia społecznego stanowi długoterminowe wyzwanie, ponieważ obejmuje zmiany strukturalne i zmiany zachowania oraz ponowne zdefiniowanie ról kobiet i mężczyzn. Postępy następują powoli, a różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn utrzymują się w odniesieniu do stopy zatrudnienia, płac, godzin pracy, odpowiedzialnych stanowisk, podziału obowiązków związanych z opieką nad dziećmi i obowiązków domowych oraz zagrożenia ubóstwem”<sup>5</sup>.

W UE inwestycje w zatrudnienie i ekonomiczną niezależność kobiet oraz w środki na rzecz równowagi między życiem zawodowym i prywatnym kobiet i mężczyzn okazały się opłacalne dla rozwoju gospodarczego i społecznego. W ciągu ostatniej dekady stopa zatrudnienia kobiet wzrosła o 7,1%, osiągając w 2008 r. poziom 59,1%. Poziom ten różni się jednak w poszczególnych państwach członkowskich i wynosi od poniżej 40% do powyżej 70%. Średnia różnica między stopą zatrudnienia kobiet i mężczyzn zmniejszyła się z 18,2 punktów w 1998 r. do 13,7% w 2008 r. Tę pozytywną tendencję przerwał kryzys gospodarczy<sup>6</sup>.

Poziom wykształcenia wśród kobiet zwiększył się w ostatnich latach, a liczba kobiet wśród absolwentów szkół wyższych jest większa niż mężczyzn (59% kobiet wśród absolwentów we wszystkich dziedzinach w UE w 2006 r.). Różnice statusu płci utrzymują się jednak w wyborze dziedziny studiów, zwłaszcza na wydziałach inżynierskich (zaledwie 18% to absolwentki) oraz matematycznych (20%). Głęboko zakorzenione stereotypy ograniczają kobietom i mężczyznom wybór kierunku studiów i rodzaju kariery, utrwalając segregację płciową na rynku pracy<sup>7</sup>. Kobiety nadal przeważają w tradycyjnie „kobiecych” i często gorzej wynagradzanych sektorach (usługi zdrowotne i usługi w zakresie opieki, edukacja itp.), zajmują też mniej odpowiedzialne stanowiska we wszystkich sferach społecznych. Często pojawiającymi się barierami w uczestniczeniu kobiet w rynku pracy lub podjęciu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy jest brak dostępu do usług w zakresie opieki dla osób wymagających opieki (dzieci, osoby niepełnosprawne, osoby starsze), odpowiednich systemów urlopowych i elastycznych form zatrudnienia dla obu płci. Ko-

---

<sup>4</sup> *Sprawozdanie Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Równość kobiet i mężczyzn – rok 2010*, Komisja Europejska 18.12.2009, s. 3. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0694:FIN:PL:PDF>.

<sup>5</sup> *Ibidem*, s. 3–4.

<sup>6</sup> *Ibidem*, s. 4.

<sup>7</sup> M. Ksieniewicz, *Czy równość płci istnieje?*, <http://kobieta.wp.pl/kat,26339,page,10,title,Czy-rownosc-płci-istnieje,wid,11815727,wiadomosc.html>.

biety nadal zarabiają średnio o 17,4% mniej niż mężczyźni (w przeliczeniu na przepracowaną godzinę) i liczba ta nie ulega zmianie.

Mężczyźni zachowują zdecydowaną przewagę liczebną na odpowiedzialnych stanowiskach, mimo że coraz więcej kobiet zdobywa wysokie kwalifikacje. Dotyczy to zarówno sfery polityki, jak i działalności gospodarczej, zwłaszcza na najwyższym szczeblu. W ostatnich latach liczba kobiet w UE na kierowniczych stanowiskach (dyrektorzy i prezesi zarządu oraz szefowie przedsiębiorstw) utrzymuje się na stałym poziomie, sięgając przeciętnie 30%. Udział kobiet sprawujących funkcję prezesa zarządu głównych spółek w skali UE to zaledwie 3% i tylko jedna na dziesięć osób, pełniących funkcję członków zarządu przedsiębiorstwa, jest kobietą. Wśród najwyższych struktur decyzyjnych krajowych banków centralnych w UE jest zaledwie 16% kobiet. Dane te mogą zaskakiwać, tym bardziej że istnieje przewaga liczebna kobiet wśród absolwentów studiów w dziedzinie biznesu, administracji i prawa<sup>8</sup>.

W 2010 r. Komisja Europejska opublikowała również inną analizę pt. *Men and gender equality*, w której podkreślono ciągle istnienie zawodów stereotypowo przypisywanych do określonej płci. W dokumencie poruszono również różnice w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn i znaczne obciążenie kobiet obowiązkami domowymi. Z badań wynika, że we wszystkich krajach Unii Europejskiej średni czas, jaki zatrudniona kobieta poświęca na obowiązki domowe, jest trzykrotnie dłuższy niż czas poświęcany przez zatrudnionych mężczyzn. W poszczególnych krajach UE zaobserwowano jednak duże różnice w tym zakresie. Najmniejsza różnica w podziale obowiązków między kobietami a mężczyznami występuje w Szwecji, gdzie kobiety są obciążone tylko 70 minut dziennie więcej niż mężczyźni. Najmniej czasu na obowiązki domowe poświęcają mężczyźni w Hiszpanii, Włoszech oraz Polsce, gdzie kobiety przeznaczają ponad 2 godziny czasu więcej od nich na gotowanie, opiekę nad dziećmi itp.<sup>9</sup>

W badaniu zaprezentowanym przez Komisję Europejską zwrócono również uwagę na fakt, że mężczyźni zatrudnieni w zawodach stereotypowo przypisanych kobietom doświadczają efektu „szklanych ruchomych schodów”, co oznacza, że bardzo łatwo awansują. Z kolei kobiety pracujące w zawodach, które z reguły przypisane są mężczyznom, doświadczają efektu „szklanego sufitu”, czyli barier w awansie.

---

<sup>8</sup> Ibidem.

<sup>9</sup> P. Bogacz, *Równość szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy*, [www.twojaeuropa.pl/2303/rownosc-szans-kobiet-i-mezczyzn-na-ryнку-pracy](http://www.twojaeuropa.pl/2303/rownosc-szans-kobiet-i-mezczyzn-na-ryнку-pracy).

## Działania na rzecz równości płci

Według M. Smitha i F. Bettio „równość płci jest nie tylko kwestią różnorodności i sprawiedliwości społecznej, ale także warunkiem wstępnym do osiągnięcia celów trwałego wzrostu gospodarczego, zatrudnienia, konkurencyjności i spójności społecznej. Inwestowanie w politykę na rzecz równości płci procentuje poprzez wyższe stopy zatrudnienia kobiet, wyższy udział kobiet w PKB, dochody podatkowe i trwale wskaźniki dzietności”<sup>10</sup>. W sprawozdaniu Komisji Europejskiej podkreśla się, że ważne jest, aby równość płci nadal była podstawowym elementem strategii UE 2020, ponieważ równość kobiet i mężczyzn sprawdziła się jako trwałe rozwiązanie w przypadku dawnych i nowych wyzwań. Komisja we wspomnianym dokumencie zwraca się do Rady Europejskiej o nakłonienie państw członkowskich do bezzwłocznego ustosunkowania się do wyzwań zarysowanych w sprawozdaniu, a w szczególności do<sup>11</sup>:

- a) wzmocnienia wymiaru płci we wszystkich częściach strategii UE 2020, w tym skuteczniejszego wykorzystania uwzględniania aspektu płci oraz określonych działań i celów na rzecz równości płci w ramach europejskiej strategii zatrudnienia;
- b) niwelowania zróżnicowania płacy ze względu na płeć za pomocą specjalnych strategii łączących wszystkie dostępne instrumenty;
- c) zapewnienia, że zróżnicowanie w zarządach spółek giełdowych będzie sprzyjało zrównoważonemu i długoterminowemu środowisku decyzyjnemu oraz że kobiety będą zachęcane do podejmowania wyzwania polegającego na zasiadaniu w zarządach spółek giełdowych;
- d) poprawy środków pozwalających godzić życie zawodowe z prywatnym zarówno kobietom, jak i mężczyznom, w tym urlopów rodzinnych, usług opieki i elastycznych form zatrudnienia, oraz wspieranie równowagi w podziale obowiązków prywatnych i rodzinnych, aby ułatwić zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy zarówno kobietom, jak i mężczyznom;
- e) intensyfikacji wysiłków mających na celu zapobieganie przemocy ze względu na płeć oraz zwalczanie jej;
- f) zapewnienia, że polityka uwzględnia kobiety znajdujące się w szczególnie trudnych sytuacjach, np. kobiety w niepewnej sytuacji zawodowej, pracujące starsze kobiety, samotni rodzice, kobiety niepełnosprawne, kobiety należące do środowisk migracyjnych lub mniejszości etnicznych i kobiety romskie;

<sup>10</sup> M. Smith, F. Bettio, *Analysis Note: The economic case for gender equality*, EGGE 2008, za: *Sprawozdanie Komisji dla Rady...*, s. 7.

<sup>11</sup> *Sprawozdanie Komisji dla Rady...*, s. 12.



- g) zapewnienia, że perspektywa płci jest uwzględniana w rozwiązaniach dotyczących recesji gospodarczej na szczeblach europejskim i krajowych, mając na uwadze zróżnicowany wpływ kryzysu na kobiety i mężczyzn;
- h) odnowienia zobowiązania podjętego przez państwa członkowskie w ramach europejskiego paktu na rzecz równości płci oraz wzmocnienia partnerstwa i synergii między instytucjami europejskimi, partnerami społecznymi i społeczeństwem obywatelskim.

By niwelować różnice w podziale obowiązków między kobietami a mężczyznami, w niektórych krajach zaczęto promować zmiany w typowym postrzeganiu modelu rodziny – przez poszerzenie udziału mężczyzn w opiece nad dziećmi. Jako pierwsze podjęły działania w tym zakresie kraje nordyckie, które zaczęły promować urlopy ojcowskie i elastyczne formy zatrudnienia dla mężczyzn, by mieli oni więcej czasu na zajmowanie się dziećmi<sup>12</sup>.

Ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego realizowane są projekty, które mają na celu wyrównanie szans obu płci na rynku pracy i ograniczenie stereotypowego postrzegania płci. Do tego typu projektów można zaliczyć m.in.<sup>13</sup>:

- projekty rozwijające aktywność ekonomiczną kobiet i mężczyzn – wspieranie przedsiębiorczości,
- zwiększanie dostępu do usług opiekuńczych nad dziećmi i osobami zależnymi,
- wspieranie zwiększenia zatrudnienia kobiet i mężczyzn,
- działania podnoszące kwalifikacje zawodowe kobiet oraz mężczyzn (szczególnie pomoc kobietom w powrocie na rynek pracy po urlopach macierzyńskim czy wychowawczym).

Zgodnie z Programem Operacyjnym Kapitał Ludzki (PO KL) każdy projekt z zakresu wsparcia dla osób powinien zawierać diagnozę uwzględniającą sytuację kobiet i mężczyzn w danym obszarze wsparcia oraz ocenę wpływu na sytuację płci, której wyniki staną się podstawą do organizacji projektu w zakresie doboru działań i instrumentów wspierających (usługi towarzyszące, np. transportowe, opiekuńcze, zapewnienie udziału asystentów, trenerów i inne) umożliwiających grupom dyskryminowanym uczestnictwo w projekcie. W celu zagwarantowania przestrzegania horyzontalnej zasady równości szans w projektach od 1 kwietnia 2009 r. przy ocenie wniosku o dofinansowanie w ramach PO KL wprowadzony został „standard minimum” realizacji równości szans. Standard minimum ma formę listy sprawdzają-

---

<sup>12</sup> *Men and gender equality*, Analiza opublikowana przez Komisję Europejską, [www.efs.gov.pl/Documents/gender.pdf](http://www.efs.gov.pl/Documents/gender.pdf).

<sup>13</sup> P. Bogacz, *Równość szans kobiet...*

cej, która zawiera sześć pytań. Aby uznać projekt za zgodny z zasadami równości szans, co najmniej dwie odpowiedzi muszą być twierdzące<sup>14</sup>.

Na początku 2011 r. rozpoczęła się w Polsce kampania, która ma na celu promocję zasady równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy w kontekście działań wspieranych przez Program Kapitał Ludzki. W kampanii wykorzystano spot reklamowy przedstawiający rozmowę kwalifikacyjną, podczas której mężczyźni zadaje się nietypowe pytania o jego życie osobiste, np. o zamiar posiadania dzieci. Celem filmiku jest zwrócenie uwagi na niestosowność tego typu pytań bez względu na to, czy zadawane są mężczyznom czy kobietom. Spot jest efektem konkursu dla młodych twórców zorganizowanego przez Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym w 2010 r. Spot reklamowy można zobaczyć w telewizji, kinach i Internecie, a cała kampania będzie trwać do końca 2011 r.<sup>15</sup>

Przejawem zmian pewnych stereotypów jest akcja „Dziewczyny na politechniki”, która przekształciła się już w cykliczną imprezę obejmującą cały kraj. Jej celem jest zachęcenie uczennic szkół ponadgimnazjalnych do podejmowania studiów inżynierskich, zwłaszcza na kierunkach technicznych. Wiele kierunków technicznych otwiera dostęp do międzynarodowego rynku pracy. Akcja „Dziewczyny na politechniki” jest oparta na wzorcu niemieckim. W Niemczech zainaugurowano również „Dzień Chłopca”, w celu zachęcania chłopców do podejmowania zawodów tradycyjnie uznawanych za kobiece<sup>16</sup>.

### Gender mainstreaming

Unia Europejska stworzyła koncepcję dążącą do wprowadzenia równości płci do głównego nurtu polityki i działań. Koncepcja ta określana jest jako gender mainstreaming. Jest to jedna z polityk społecznych UE, która mówi o tym, że konieczne jest patrzenie na różne działania pod kątem tego, jaki mają wpływ na daną płęć. Jednym z przykładów jest działanie mające na celu wyrównanie reprezentacji kobiet i mężczyzn w gremiach politycznych czy gospodarczych w taki sposób, żeby każda z grup miała realny wpływ na zachodzące zmiany.

Koncepcję gender mainstreaming po raz pierwszy zapisano w 1995 r. w Pekinie podczas konferencji ONZ, kiedy uchwalono tzw. Platformę Działania. Dokument ten ratyfikowało blisko 190 państw.

W latach 90. Unia Europejska podjęła się wielu inicjatyw wpisujących się w koncepcję gender mainstreaming: dyrektyw w sprawie równego traktowania

---

<sup>14</sup> Realizacja horyzontalnej zasady równości płci w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki, materiały z seminarium pt. „Kobiety w badaniach rynku pracy”, zorganizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie w ramach projektu „Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy”, Rzeszów 2010.

<sup>15</sup> Ibidem.

<sup>16</sup> M. Ksieniewicz, *Czy równość...*

kobiet i mężczyzn czy ramowych programów na rzecz równości płci<sup>17</sup>. Początek XXI wieku charakteryzuje się znacznym spowolnieniem polityki równości płci, przede wszystkim na skutek rozszerzenia UE do 27 państw. Do kluczowych czynników hamujących wdrażanie gender mainstreaming należały: brak atmosfery do debaty i woli politycznej, redukcja środków finansowych.

Obecnie równość kobiet i mężczyzn jest jednym z pięciu obszarów działania programu PROGRESS na lata 2007–2013. Program ten współdziała z Europejskim Funduszem Społecznym, a jego budżet wyniósł 743,25 mln euro. W Wilnie 21 czerwca 2010 r. otworzono Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn. Do zadań tej nowej agendy UE należą: udostępnianie wiedzy specjalistycznej, poprawa wiedzy z zakresu równości płci i uwrażliwianie społeczeństwa na te kwestie. Pracę Komisji Europejskiej wspiera utworzony już w 1981 r. Komitet Doradczy ds. Równości Szans Kobiet i Mężczyzn, który może kierować do KE opinie na tematy związane z promowaniem równych szans w UE. W jego skład wchodzi przedstawiciele państw członkowskich, partnerów społecznych na poziomie UE oraz organizacji pozarządowych. Natomiast w Parlamencie Europejskim funkcjonuje Komisja Praw Kobiet i Równych szans<sup>18</sup>.

Dane wskazują na to, że równość płci oplaca się nie tylko państwu, lecz także przedsiębiorstwom. Jednak realizacja gender mainstreaming wyłącznie na poziomie instytucjonalnym nie doprowadzi do zamierzonych celów. Konieczna jest mobilizacja społeczna i ogromne zaangażowanie osób stojących na czele wielu instytucji.

## GENDER EQUALITY IN SOCIO-ECONOMIC ASPECTS IN THE EU

### Summary

In the paper there is presented the research conducted by BCG which aimed at measuring the gender equity in 22 countries. As a result of this research the company established Women's World Index (WWI). The second part of the paper is the equity analysis of women and men in European Union and the identification of activities connected with gender equity. In the paper it is shown the connection between the gender equity and economy.

---

<sup>17</sup> Szerzej: A.G. Dijkstra, J. Plantega, *Ekonomia i płć, Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, GWP, Gdańsk 2003.

<sup>18</sup> I. Krzemińska, *Gender Mainstreaming w UE, czyli o polityce równości płci*. <http://www.twojaeuropa.pl/1894/gender-mainstreaming-w-ue-czyli-o-polityce-rownosci-płci>.