

„Unia Europejska znalazła się w przededniu historycznego rozszerzenia, w wyniku którego do Wspólnoty dołączy 12 nowych państw. Unia liczyć będzie wówczas około 450 milionów ludzi. Połowa z nich – kobiety – nadal, w znacznym stopniu, wykluczona jest z procesu budowania przyszłości Europy.”

Anna Diamantopoulou, Europejski Komisarz ds. Zatrudnienia i Spraw Socjalnych, wystąpienie podczas Konferencji na temat Edukacji i Kultury (EAC) „Równość płci i przyszłość Europy”, Bruksela, 4 marca 2003 roku

Szanowni Państwo,

Pakiet informacyjny, który trafił w Państwa ręce, został przygotowany przez organizacje pozarządowe z krajów Europy Środkowo-Wschodniej: Bułgarii, Estonii, Łotwy, Litwy, Polski, Rumunii, Słowacji i Słowenii, które staną się wkrótce członkami Unii Europejskiej. Został on opracowany w ramach kampanii na rzecz praw kobiet koordynowanej przez Stowarzyszenie Wschodnio-Zachodnia Sieć Współpracy Kobiet (Network of East-West Women Polska - NEWW-Polska) i sfinansowany przez UNIFEM. Wybrani politycy i dziennikarze każdego z wyżej wymienionych państw otrzymają podobne pakiety informacyjne poświęcone Kobietom w Europie - ich sytuacji i prawom.

Nasza kampania ma na celu wykorzystanie procesu integracji Polski i innych krajów regionu Europy Środkowo-Wschodniej z Unią Europejską dla polepszenia ekonomicznej i prawnej sytuacji kobiet oraz standardów w dziedzinie równości płci. Celem kampanii jest zwrócenie uwagi na perspektywę „gender”¹ oraz zagwarantowanie kobietom w regionie większej sprawiedliwości ekonomicznej. Mamy nadzieję, że przyczyni się to do wyrównania szans wszystkich obywateli zintegrowanej Europy, niezależnie od narodowości i bez względu na płeć.

¹ Patrz: Słowniczek terminów

SPIS TREŚCI

1. RÓWNOŚĆ KOBIET I MĘŻCZYŹN

- 1.1. Zagadnienia podstawowe
- 1.2. Ustawodawstwo Unii Europejskiej

2. ZATRUDNIENIE

- 2.1. Podstawowe cele i założenia w Unii Europejskiej
- 2.2. Kraje akcesyjne / Polska

3. KOBIETY W POLITYCE

4. INSTYTUCJE DZIAŁAJĄCE NA RZECZ RÓWNOŚCI PŁCI

- 4.1. Unia Europejska
- 4.2. Państwa członkowskie Unii Europejskiej
 - Szwecja
 - Irlandia
 - Hiszpania
- 4.3. Państwa wstępujące do Unii Europejskiej
 - Litwa
 - Polska
 - Słowenia

5. ORGANIZACJE KOBIECE

- 5.1. Polska
- 5.2. Unia Europejska

6. WAŻNE WYDARZENIA

- 6.1. Konwent nt. Przyszłości Europy
- 6.2. Nowa dyrektywa równościowa

7. KOBIETY W POLSCE – ISTOTNE PROBLEMY

8. SŁOWNICZEK TERMINÓW

9. ADRESY, KTÓRE WARTO ZNAĆ

1 RÓWNOŚĆ KOBIEC I MĘCZYCZYN

1.1. Zagadnienia podstawowe

Równość kobiet i mężczyzn jest fundamentalną zasadą demokracji

Standardy Wspólnoty dotyczące równego traktowania kobiet i mężczyzn powstawały od 1957 roku. Pierwszym aktem prawnym, który przewidywał konieczność istnienia równych praw kobiet i mężczyzn, był Traktat Rzymski. O równości obu płci mowa jest również w Traktacie Amsterdamskim z 1997 roku, (który wszedł w życie w 1999 roku), oraz w dyrektywach (zostaną one omówione później). Traktat Amsterdamski zobowiązuje państwa członkowskie do popierania równości kobiet i mężczyzn oraz do stosowania wobec pracujących kobiet i mężczyzn zasady równej płacy za tę samą pracę lub za pracę tej samej wartości. W celu zapewnienia większej skuteczności polityki równościowej, Unia Europejska ustanowiła jako jeden z priorytetów promowanie/wspieranie równości płci. Określono to jako „gender mainstreaming”.²

„Gender mainstreaming” polega na: po pierwsze, pokazaniu, do jakiego stopnia życie społeczne organizują stereotypy i tradycyjny podział zadań (eksponujący rolę kobiety w domu i rodzinie, a mężczyzn w pracy i w życiu publicznym); po drugie, na pokazaniu kosztów takiego widzenia świata, chodzi więc o to, żeby przełamać i zmienić tego rodzaju sytuację. Unia Europejska dąży do trwałej zmiany w świadomości Europejki i Europejczyków w kwestii podejścia do tradycyjnych ról kobiet i mężczyzn. Podczas, gdy do tej pory ciężar walki o równość między płciami spoczywał na kobietach, wprowadzanie zasady „gender mainstreaming” zmienia sytuację: wszyscy, kobiety i mężczyźni, muszą podejmować działania na rzecz zniesienia istniejących nierówności.

Problematyka płci włączana jest do działań Wspólnoty poprzez tzw. Programy Działania (Community Action Programmes). Dotychczas zrealizowano cztery Programy Działania na rzecz Równych Szans dla Kobiet i Mężczyzn. W 2001 roku rozpoczęto realizację V Programu Działania na rzecz Równych Szans dla Kobiet i Mężczyzn (2001-2005) (Community Action Programme on Equal Opportunities for Women and Men, 2001-2005). Podstawą tego Programu jest Ramowa Strategia Wspólnoty na rzecz Równości Płci (2001-2005) (Community Framework Strategy on Gender Equality, 2001-2005).³

Promowanie równości kobiet i mężczyzn odbywa się również poprzez inne programy wspólnotowe. Przykładem takiego programu może być EQUAL, którego celem jest ułatwianie kreowania nowych miejsc pracy oraz zagwarantowanie równych szans kobietom i mężczyznom, zarówno już pracującym, jak i poszukującym zatrudnienia. EQUAL (2000-2006) ma na celu przede wszystkim tworzenie mechanizmów zwalczających dyskryminację i nierówności w obszarze zatrudnienia. EQUAL jest finansowany przez Europejski Fundusz Społeczny (ESF – European Social Fund).

Europejski Fundusz Społeczny jest jednym z czterech funduszy wspólnotowych, nazywanych strukturalnymi. Pozostałe to: Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (ERDF - European Regional Development Fund), Europejski Fundusz Gwarancji i Orientacji w Rolnictwie (EAGGF - European Agriculture Guarantee and Guidance Fund), oraz Jednolity Instrument Finansowania Rybołówstwa (FIFG - Financial Instrument for Fisheries Guidance). Fundusze strukturalne zmierzają do wyrównania różnic między regionami. Wydatki na Fundusze Strukturalne stanowią ponad 30% ogólnych wydatków budżetu UE.⁴

1.2. Ustawodawstwo Unii Europejskiej

Równość kobiet i mężczyzn w dziedzinie pracy i spraw socjalnych jest jednym z fundamentów prawa i polityki Unii Europejskiej. Już Traktat Rzymski wprowadził zasadę, że kobiety i mężczyźni powinni otrzymywać równą płacę za równą pracę. Natomiast w Traktacie Amsterdamskim znalazł się wyraźny zapis o równości kobiet i mężczyzn, traktowanej jako jedno z priorytetowych zadań podejmowanych przez Wspólnotę (Artykuł 2).

² Patrz: Słowniczek terminów.

³ Więcej: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy_en.html.

⁴ Więcej o funduszach strukturalnych: <http://www.neww.org.pl/2/pl.php/index.php?page=funds>.

Unia Europejska przyjęła szereg Dyrektyw mających na celu pełniejsze wyjaśnienie i rozwinięcie zasady równości kobiet i mężczyzn.⁵ Są to:

1. Dyrektywa dotycząca równego wynagrodzenia (75/117/EWG z 10 lutego 1975 roku). Ta pierwsza Dyrektywa dotycząca równości kobiet i mężczyzn rozszerza zasadę równego wynagrodzenia wyrażoną w art. 119 Traktatu Rzymskiego (następnie w art. 141 Traktatu z Amsterdamu). Artykuły te stanowią, iż równe wynagradzanie musi stanowić regułę, nie tylko w odniesieniu do takiej samej pracy, ale także w odniesieniu do pracy o tej samej wartości.
2. Dyrektywa dotycząca realizacji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, szkoleń zawodowych i awansów oraz w zakresie warunków pracy (76/207/EWG z 9 lutego 1976 roku). Dyrektywa ta stanowi, że zasada równego traktowania oznacza brak dyskryminacji ze względu na płeć, zarówno dyskryminacji bezpośredniej, jak i pośredniej.⁶ Wszelkie formy dyskryminacji są zabronione zarówno w zakresie warunków dostępu do miejsc pracy, jak i do udziału w szkoleniach zawodowych, czy też awansowania.

We wrześniu 2002 roku, Komisja Europejska przyjęła tekst Dyrektywy zmieniającej Dyrektywę z 1976 roku (Dyrektywa 2002/73/WE z 23 września 2002). Jednym z głównych zagadnień, które unormowane są w nowej Dyrektywie, a które nie były wcześniej zawarte w żadnym z wiążących aktów prawa wspólnotowego, jest pojęcie molestowania seksualnego w miejscu pracy. W Dyrektywie wprowadzono definicję molestowania, a poza tym uznano molestowanie za formę dyskryminacji ze względu na płeć.
3. Dyrektywa dotycząca równego traktowania w systemach ubezpieczeń społecznych (79/7/EWG z 19 grudnia 1978 oraz 86/378/EWG z 24 lipca 1986). Dyrektywa z 1979 roku wprowadza zasadę równego traktowania w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, walcząc z tradycyjnym wizerunkiem mężczyzny jako głowy domu, który w związku z tym jest uprawniony do większych korzyści w zakresie zabezpieczenia społecznego. Dyrektywę tę stosuje się do pracowników oraz osób pracujących na własny rachunek.
4. Dyrektywa dotycząca równego traktowania osób pracujących na własny rachunek i ich współmałżonków, z uwzględnieniem pracy w rolnictwie, oraz ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa (86/613/EWG z 11 grudnia 1986).
5. Dyrektywa dotycząca zatrudnienia i warunków pracy kobiet w ciąży (92/85/EWG z 19 października 1992). Dyrektywa ta ma na celu ochronę kobiet w ciąży przed ryzykiem związanym z wykonywaniem pewnego rodzaju prac czy określonego zawodu. Pracodawca ma obowiązek ocenić, w jakich warunkach pracują kobiety w ciąży. Jeżeli wynik oceny ujawni zagrożenie dla zdrowia lub bezpieczeństwa kobiety w ciąży, obowiązkiem pracodawcy jest podjęcie niezbędnych działań mających na celu zmianę warunków pracy.
6. Dyrektywa dotycząca urlopów rodzicielskich (96/34/WE z 3 czerwca 1996). Dyrektywa ta przyznaje pracownikom, mężczyznom i kobietom, prawo do urlopu rodzicielskiego z powodu urodzenia lub przysposobienia dziecka, przez co najmniej trzy miesiące.
7. Dyrektywa dotycząca ciężaru dowodu w przypadku dyskryminacji ze względu na płeć (97/80/WE z 15 grudnia 1998). Generalna zasada, zgodnie z którą ciężar dowodu spoczywa na stronie skarżącej (na przykład na kobiecie, która uważa, że została zwolniona z pracy, ponieważ była w ciąży) zazwyczaj powoduje bardzo poważne problemy, przede wszystkim jeżeli chodzi o przedstawienie dowodów. Dlatego też Dyrektywa z 1997 roku przerzuca ciężar dowodu na osobę oskarżoną o dyskryminację w pracy. To na niej ciąży obowiązek udowodnienia, że zasada równego traktowania nie została naruszona. Dyrektywa zobowiązuje państwa członkowskie do wprowadzenia takich rozwiązań, które umożliwią każdej osobie, która czuje się dyskryminowana w pracy przedstawienie oraz wyjaśnienie, przed sądem lub inną właściwą instytucją, faktów, świadczących o naruszeniu zasady równości.

⁵ Teksty Dyrektyw są dostępne w jęz. angielskim pod adresem:
http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/rights_en.html#law.

⁶ Patrz: Słowniczek terminów.

2 ZATRUDNIENIE

2.1. Podstawowe cele i założenia w Unii Europejskiej

Prawo wspólnotowe, określane powszechnie jako „acquis communautaire”, w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn, koncentrowało się głównie na zatrudnieniu i ubezpieczeniach społecznych. Od samego początku Unia, ustanowiona w 1957 roku jako wspólnota gospodarcza, była zainteresowana bezpośrednim wpływem zasady równej płacy na stosunki pracy i warunki panujące w miejscu pracy.

Po przyjęciu Traktatu Amsterdamskiego, na luksemburskim Szczycie Zatrudnienia, w listopadzie 1997 roku, uzgodniono, iż promocja równych szans dla kobiet i mężczyzn stanowi integralną część Europejskiej Strategii Zatrudnienia [European Employment Strategy - (EES)], przyjętej podczas szczytu.

Postanowiono wtedy również, że Europejska Strategia Zatrudnienia (European Employment Strategy EES)⁷ powinna opierać się na priorytetach tematycznych, czyli tzw. czterech filarach opisanych w Wytocznych o Zatrudnieniu (Employment Guidelines). Każdego roku Wytoczne te muszą być przełożone na narodowe programy działania (NAP) na rzecz zatrudnienia przez każde z państw (National Action Plans for Employment). Plany te są następnie analizowane przez Komisję Europejską, a wyniki analizy przedstawiane w raporcie na temat zatrudnienia. Raport i zawarte w nim wnioski są wykorzystywane przede wszystkim do przygotowania rekomendacji dla poszczególnych państw członkowskich, co do prowadzonej przez nie polityki zatrudnienia.

.....

Podstawowe cele, przyświecające polityce zatrudnienia w Unii Europejskiej zostały ustalone podczas spotkania Rady Europejskiej w Lizbonie w marcu 2000 roku. Na spotkaniu tym, Unia Europejska postanowiła stać się najbardziej konkurencyjnym i dynamicznym systemem ekonomicznym na świecie zdolnym do utrzymania stałego wzrostu gospodarczego z większą ilością lepszych miejsc pracy i bardziej spójną polityką socjalną.

Rada Europejska uznała także, że głównymi celami do roku 2010 powinny być:

- Zwiększenie liczby kobiet w zatrudnieniu ze średniej wynoszącej 54% w 2000 roku do ponad 60% przed 2010;
- Ustalenie wskaźnika zatrudnienia w Unii na poziomie 67%, w tym 57% dla kobiet;
- Podniesienie średniego wskaźnika zatrudnienia w Unii dla osób starszych (grupa osób pomiędzy 55-64 rokiem życia) z 38% do 50% w 2010.

Warto podkreślić, że nie chodzi tylko o zwiększenie ilości miejsc pracy, ale także o podniesienie ich jakości – cel ten określany jest jako „więcej lepszych miejsc pracy”. Cel ten ostatecznie sformułowano na spotkaniu Rady Europejskiej w Barcelonie w marcu 2002 roku.

2.2. Kraje akcesyjne/Polska

We wszystkich krajach Europy Środkowo - Wschodniej, udział kobiet na rynku pracy był kiedyś stosunkowo wysoki, obniżył się jednak dość znacznie w czasach transformacji ustrojowej. W przeciwieństwie do tendencji obserwowanych w Unii, w kilku opisywanych krajach Europy Środkowo - Wschodniej, bezrobocie kobiet charakteryzuje się przede wszystkim tym, iż znacznie więcej dobrze wykształconych oraz lepiej wykształconych niż mężczyźni kobiet pozostaje bez pracy oraz tym, że to kobiety dłużej pozostają bezrobotne i dotyka je znacznie częściej bezrobocie długoterminowe. Rynki pracy w krajach naszego regionu są silnie podzielone ze względu na płeć - istnieje tzw. segregacja zawodowa, czyli istnieją zawody, które są silnie sfeminizowane (np. pielęgniarstwo, nauczycielstwo). Z reguły praca wykonywana przez osoby pracujące w tych zawodach jest bardzo nisko opłacana, w przeciwieństwie do zawodów, które zazwyczaj wykonują mężczyźni.

W Polsce:

- Kobiety stanowią ponad połowę wszystkich bezrobotnych osób w całym kraju. Stopa bezrobocia dla kobiet wynosi 22,0% (20,6% w przypadku mężczyzn),
- Kobiety częściej padają ofiarami zwolnień grupowych, dłużej pozostają bezrobotne i są zwalniane z pracy po powrocie z urlopu macierzyńskiego,
- Kobiety zarabiają średnio 82% wynagrodzenia mężczyzny pracującego na tym samym stanowisku,
- 65% kobiet w Polsce jest czynnych zawodowo.

⁷ Więcej o Europejskiej Strategii Zatrudnienia:
http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_en.htm.

Pomimo, iż kobiety są lepiej wykształcone i bardziej aktywne, jeżeli chodzi o poszukiwanie pracy, a ponadto są bardziej skłonne do podjęcia decyzji o zmianie kwalifikacji zawodowych czy o doksztalcaniu, nie ma to wpływu na wysokość zarobków otrzymywanych przez kobiety czy na ich dostęp do zatrudnienia.

Udział kobiet wśród bezrobotnych znacząco wzrósł w latach 90. W roku 1990 stanowiły one 50,9% pozostających bez pracy, a w 1997 – już 60,4%. Udział kobiet wśród bezrobotnych spadł po raz pierwszy w roku 1998, gdy wyniósł 58,5%. W roku 2002 kobiety stanowiły już jedynie 51,7% bezrobotnych. Nie oznacza to jednak, że grupa kobiet pozostających bez pracy zmniejsza się z roku na rok. Niestety, jak wynika z danych statystycznych dotyczących tzw. bezrobocia długoterminowego – 49,4% bezrobotnych kobiet przez okres dłuższy niż rok szuka pracy, a wśród mężczyzn ten wskaźnik wynosi 42,5%.

Główne przyczyny bezrobocia kobiet są następujące:

- Stereotypowe postrzeganie ról zawodowych kobiet i mężczyzn;
- Uznawanie kobiet za pracowników w mniejszym stopniu dyspozycyjnych (w porównaniu z mężczyznami);
- Przy restrukturyzacji zakładu pracy w pierwszej kolejności zwalniane są kobiety; liczba kobiet, które zmuszone zostały do opuszczenia miejsca pracy z powodu trudnej sytuacji w przedsiębiorstwie, jest dwa razy wyższa niż liczba mężczyzn zwalnianych z tej samej przyczyny;
- Pozostawanie przez długi czas bez pracy (bierność zawodowa spowodowana urlopem macierzyńskim, urlopem wychowawczym, opieką nad niepełnosprawnym członkiem rodziny), co powoduje, że kwalifikacje zawodowe tych kobiet się „przedawniają” i bardzo często nie są już wystarczające dla podjęcia na nowo zatrudnienia i powrotu na rynek pracy;
- Niewystarczający rozwój instytucji opiekujących się małymi dziećmi ma znaczący i jednocześnie negatywny wpływ na możliwości zawodowe kobiet i mężczyzn, ich mobilność na rynku pracy, w szczególności dotyczy to rodziców samotnie wychowujących dzieci.

	Zatrudnienie, udział w rynku pracy i bezrobocie w 2001 ⁸										
	Wskaźnik zatrudnienia 15-64			Współczynnik aktywności zawodowej ⁹ 15-64			Stopa bezrobocia 15 +			Stopa bezrobocia młodzieży	Stopa bezrobocia długoterminowego
	Razem	M	K	Razem	M	K	Razem	M	K	Razem	Razem
Bułgaria	50.7%	53.6%	47.9%	63.3%	67.8%	59.1%	19.9%	20.8%	18.9%	39.3%	12.5%
Czechy	65.0%	73.2%	57.0%	70.7%	78.5%	63.0%	8.0%	6.7%	9.6%	16.3%	4.1%
Estonia	61.1%	65.6%	56.9%	69.9%	74.5%	65.6%	12.4%	11.8%	13.1%	24.5%	5.8%
Węgry	56.3%	63.3%	49.6%	59.7%	67.6%	52.2%	5.7%	6.3%	4.9%	10.5%	2.5%
Litwa	58.6%	59.8%	57.4%	70.4%	74.5%	66.5%	16.5%	19.4%	13.5%	30.9%	9.3%
Łotwa	58.9%	61.9%	56.1%	68.0%	72.7%	63.6%	13.1%	14.6%	11.5%	22.9%	7.7%
Polska	53.8%	59.2%	48.4%	66.1%	71.6%	60.8%	18.4%	17.0%	20.0%	41.5%	9.2%
Rumunia	63.3%	68.6%	58.2%	68.3%	74.3%	62.4%	6.6%	7.0%	6.0%	17.6%	3.2%
Słowenia	63.6%	68.5%	58.6%	67.5%	72.5%	62.5%	5.7%	5.4%	6.0%	15.7%	3.6%
Słowacja	56.7%	61.8%	51.8%	70.4%	77.4%	63.6%	19.4%	20.1%	18.6%	38.9%	11.3%
UE15	64.0%	73.0%	54.9%	69.2%	78.1%	60.2%	7.6%	6.6%	9.0%	15.3%	3.2%

Wejście do Unii Europejskiej 10 nowych państw spowoduje zmiany we wskaźnikach zatrudnienia, ustalonych w Lizbonie.

Wskaźniki zatrudnienia przed i po rozszerzeniu Unii w 2004		
2001 (%)	Razem 15-64	Kobiety 15-64
EU15	63.8	54.7
CCs10	56.8	51.1
EU25 (EU15 + CCs10)	62.6	54.1
Założone cele	Ok. 70%	Ponad 60%

⁸ Dane pochodzą z oficjalnych statystyk Unii Europejskiej.

⁹ Współczynnik aktywności zawodowej jest definiowany jako procentowy stosunek liczby kobiet (mężczyzn) w określonej grupie wiekowej pracujących lub poszukujących pracy do całkowitej liczby kobiet (mężczyzn) w tej grupie wiekowej.

3 KOBIECY W POLITYCE

W związku ze zbliżającymi się wyborami do Parlamentu Europejskiego, które mają zostać przeprowadzone w 2004 roku, Komisja Europejska uznała, iż zagadnienie udziału kobiet w procesach podejmowania decyzji stanowi priorytet działań Wspólnoty na rok 2003. Komisja będzie koncentrować swoje działania na promowaniu bardziej zrównoważonego udziału przedstawicieli obu płci w procesach decyzyjnych, zarówno w życiu politycznym, jak i ekonomicznym.

Bardziej zrównoważony udział kobiet i mężczyzn w procesie podejmowania decyzji jest ważny nie tylko ze względu na realizację zasady równości, ale również dlatego, że jest on warunkiem uwzględniania we wszystkich sferach życia punktu widzenia kobiet. W celu uzyskania bardziej zrównoważonego udziału obu płci w instytucjach politycznych, wprowadzane są w poszczególnych krajach Unii Europejskiej systemy kwotowe lub systemy demokracji parytetowej.¹⁰ W niektórych krajach zagadnienie bardziej zrównoważonej reprezentacji obu płci w życiu publicznym znajduje swoje odzwierciedlenie w ustawodawstwie.

- Parlamenti dwóch hiszpańskich Regionów Autonomicznych przyjęły nowe prawo, które nakłada na partie polityczne obowiązek przedstawienia równej liczby kandydatów obu płci;
- We Francji kobiety mają zagwarantowany tzw. parytet - 50% na listach wyborczych w wyborach lokalnych i regionalnych, a na listach wyborczych do parlamentu może być ich najwyżej o 2% mniej niż mężczyzn (tj. 48%);
- W Niemczech - w Bundestagu zasiada 30% kobiet, prawie wszystkie partie stosują na swoich listach wyborczych systemy kwotowe, choć nie jest to obowiązkowe i zależy od poszczególnej partii;
- W Belgii od 2000 roku obowiązuje system demokracji parytetowej, której celem jest równy udział kobiet i mężczyzn na wszystkich szczeblach życia politycznego.

KOBIECY W PARLAMENCIE EUROPEJSKIM¹¹

Państwo	Data wyborów	Ilość miejsc	Kobiety	Procent %
Szwecja	06.1999	22	10	45.5 %
Finlandia	06.1999	16	7	43.8 %
Francja	06.1999	87	37	42.5 %
Niemcy	06.1999	99	38	38.4 %
Austria	06.1999	21	8	38.1 %
Dania	06.1999	16	6	37.5 %
Holandia	06.1999	31	11	35.5 %
Irlandia	06.1999	15	5	33.3 %
Luksemburg	06.1999	6	2	33.3 %
Hiszpania	06.1999	64	21	32.8 %
Belgia	06.1999	25	8	32.0 %
Wielka Brytania	06.1999	87	21	24.1 %
Grecja	06.1999	25	5	20.0 %
Portugalia	06.1999	25	5	20.0 %
Włochy	06.1999	87	10	11.5 %
razem		626	194	31,0 %

Zachęca się państwa do podejmowania działań mających na celu upowszechnianie świadomości potrzeby wprowadzenia zasady bardziej zrównoważonej reprezentacji płci, zarówno w instytucjach unijnych, jak i w wewnętrznych strukturach i organach państw członkowskich. Dąży się do tego, by zlikwidować różnice w udziale kobiet w rządach krajów europejskich (w szwedzkim rządzie kobiety stanowią 50%, natomiast w Portugalii – 10%, a w Grecji – zaledwie 5%).

¹⁰ Patrz: Słowniczek terminów.

¹¹ Dane dotyczące udziału kobiet w Parlamencie Europejskim, w Parlamentach Członkowskich UE i krajach akcesyjnych zostały opracowane na podstawie rankingu przygotowanego przez Inter-Parliamentary Union (31 maj 2003), <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>.

KOBIETY W PARLAMENTACH KRAJÓW CZŁONKOWSKICH UNII EUROPEJSKIEJ

Miejsce	Państwo	Niższa izba lub parlament jednoizbowy				Wyższa izba lub senat			
		Wybory	Miejsca	Kobiety	% K	Wybory	Miejsca	Kobiety	% K
1.	Szwecja	09 2002	349	158	45.3	-	-	-	-
2.	Dania	11 2001	179	68	38.0	-	-	-	-
3.	Finlandia	03 2003	200	75	37.5	-	-	-	-
4.	Holandia	01 2003	150	55	36.7	05 1999	75	20	26.7
7.	Belgia	05 2003	150	53	35.3	05 2003	71	?	37.0
9.	Austria	11 2002	183	62	33.9	N.A.	62	13	21.0
10.	Niemcy	09 2002	603	194	32.2	N.A.	69	17	24.6
16.	Hiszpania	03 2000	350	99	28.3	03 2000	259	63	24.3
44.	Portugalia	03 2002	230	44	19.1	-	-	-	-
49.	Wielka Brytania	06 2001	659	118	17.9	N.A.	713	117	16.4
54.	Luksemburg	06 1999	60	10	16.7	-	-	-	-
60.	Irlandia	05 2002	166	22	13.3	07 2002	60	10	16.7
65.	Francja	06 2002	574	70	12.2	09 2001	321	35	10.9
70.	Włochy	05 2001	618	71	11.5	05 2001	321	26	8.1
89.	Grecja	04 2000	300	26	8.7	-	-	-	-

Niezwykle istotne jest, by kobiety w krajach przystępujących do Unii Europejskiej miały możliwość korzystania z ustawodawstwa wspólnotowego w dziedzinie równouprawnienia. Podczas wyborów do Parlamentu Europejskiego, które odbywać się będą w 2004 roku, kobiety powinny mieć zagwarantowany pełny udział w podejmowaniu decyzji, a następnie uczestniczyć w życiu politycznym swoich krajów oraz na szczeblu unijnych instytucji.

KOBIETY W PARLAMENTACH W KRAJACH AKCESYJNYCH

Miejsce ¹	Państwo	Niższa izba lub parlament jednoizbowy				Wyższa izba lub senat			
		Wybory	Miejsca	Kobiety	% K	Wybory	Miejsca	Kobiety	% K
20.	Bułgaria	06 2001	240	63	26.2	-	-	-	-
33.	Łotwa	10 2002	100	21	21.0	-	-	-	-
38.	Polska	09 2001	460	93	20.2	09 2001	100	23	23.0
42.	Słowacja	09 2002	150	29	19.3	-	-	-	-
45.	Estonia	03 2003	101	19	18.8	-	-	-	-
53.	Czechy	06 2002	200	34	17.0	10 2002	81	10	12.3
65.	Słowenia	10 2000	90	12	13,3	-	-	-	-
73.	Rumunia	11 2000	345	37	10.7	11 2000	140	8	5.7
74.	Litwa	10 2000	141	15	10.6	-	-	-	-
81.	Węgry	04 2002	386	38	9.8	-	-	-	-

4

INSTYTUCJE RÓWNOŚCI PŁCI

4.1. Unia Europejska

W Unii Europejskiej istnieją odpowiednie struktury, których zadaniem jest zapewnienie, by zasada równych szans przestrzegana była w ramach instytucji unijnych oraz by podejmowane przez te instytucje decyzje były skutecznie realizowane. Wszystkie instytucje Unii zobowiązano do utworzenia ich własnych Komitetów Równych Szans [Equal Opportunities Committee (COPEC)]. Komitety te łączą się za pośrednictwem systemu Intercopec, ułatwiającego im współpracę.

Komisja Praw Kobiet i Równych Szans

Adres strony internetowej: http://www.europarl.eu.int/committees/femm_home.htm

Została ona utworzona jako stała komisja w Parlamencie Europejskim w czerwcu 1984 (15 kwietnia 1999 zmieniono nazwę i określono jej nowe kompetencje).

Głównym celem Komisji jest zapewnienie, by przepisy prawa, czyli „acquis communautaire” były powszechnie przestrzegane oraz by zasada równych szans dla kobiet i mężczyzn stała się jedną z podstawowych zasad obowiązujących w Unii.

Komisja pełni rolę doradczą i jest odpowiedzialna za kwestie, które dotyczą:

- Definiowania oraz praktycznej realizacji praw kobiet w Unii Europejskiej, ale także przestrzegania praw kobiet w krajach trzecich;
- Monitorowania procesu „gender mainstreaming” (uwzględniania perspektywy płci we wszystkich działaniach podejmowanych przez Unię);
- Tworzenia i realizacji programów skierowanych do kobiet oraz prowadzenia polityki informacyjnej w tym zakresie;
- Monitorowania, w jakim stopniu międzynarodowe konwencje odnoszące się do praw kobiet (a przyjęte przez Narody Zjednoczone i Międzynarodową Organizację Pracy) są przestrzegane w krajach członkowskich Unii;
- Polityki równych szans, czyli równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w miejscu pracy.

Komisja Praw Kobiet i Równych Szans zajmuje się również opracowywaniem raportów oraz przygotowywaniem opinii. Opinie Komisji brane są pod uwagę przez Parlament Europejski, gdy uchwała on rezolucje związane z problematyką równości płci. Komisja organizuje także spotkania, które dotyczą dyskryminacji ze względu na płeć w miejscu pracy, przemocy wobec kobiet, zasady równego wynagrodzenia. To głównie za sprawą Komisji umieszczono w Traktacie Amsterdamskim zapisy dotyczące zasady równych szans, działań pozytywnych¹² oraz „gender mainstreaming”.

Wydział Równych Szans Kobiet i Mężczyzn

Adres strony internetowej: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm

Wydział ten znajduje się w Dyrekcji Generalnej V [zatrudnienie i polityka społeczna] w Komisji Europejskiej. Został utworzony w 1976. Wydział Równych Szans Kobiet i Mężczyzn zajmuje się promowaniem równych szans. Przede wszystkim dotyczy to zapewnienia, by postanowienia dyrektyw równościowych były w pełni przestrzegane, a także poprawy sytuacji kobiet w społeczeństwie, szczególnie na rynku pracy.

Do kompetencji Wydziału należą:

- Monitorowanie procesu stosowania prawa równościowego;
- Przedstawianie Radzie Unii Europejskiej nowych rozwiązań prawnych (Wydział przygotowuje projekty aktów prawnych);
- Pomoc w realizacji międzynarodowych projektów, których celem jest promowanie równości kobiet i mężczyzn w obszarze zatrudnienia oraz równego udziału kobiet i mężczyzn w procesach podejmowania decyzji.

Grupa Komisarzy na Rzecz Równych Szans

Grupę Komisarzy na rzecz Równych Szans powołano w 1995 roku. Działa ona pod auspicjami Przewodniczącego Komisji Europejskiej. Grupa wspiera działania na rzecz równości płci na poziomie Komisji oraz monitoruje, w jakim stopniu perspektywa płci jest widoczna w działaniach podejmowanych przez Wspólnotę.

¹² Patrz: Słowniczek terminów.

Zadanie Grupy Komisarzy polega przede wszystkim na gwarantowaniu spójności działań podejmowanych w dziedzinie równych szans, zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz Komisji. Pomaga również koordynować pracę departamentów Komisji zaangażowanych w promowanie równości płci. Monitoruje także stosowanie Ramowej Strategii dotyczącej Równości Płci oraz, w razie konieczności, przygotowuje odpowiednie rekomendacje lub zalecenia. Raz w roku Grupa organizuje spotkanie z przedstawicielami Parlamentu Europejskiego, Prezydencji Rady, Komitetu Konsultacyjnego ds. Równego Statusu oraz organizacji kobiecej European Women's Lobby.

Od września 1999 roku Grupa zaangażowana jest w promowanie równych szans dla kobiet i mężczyzn w krajach kandydujących do Unii Europejskiej. Do jej zadań należy także włączanie problematyki równych szans w wewnętrzną politykę i decyzje podejmowane w ramach Komisji.

Międzywydziałowa Grupa na Rzecz Równych Szans Kobiet i Mężczyzn

Grupę tę utworzono z inicjatywy Grupy Komisarzy Unii Europejskiej. Jej celem jest poprawa współpracy pomiędzy departamentami w zakresie promowania równości płci oraz realizacja polityki „gender mainstreaming”.

Sieć Ekspertów na rzecz Stosowania Prawa Wspólnotowego dotyczącego Równości Kobiet i Mężczyzn

Adres strony internetowej: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/rights/experts_en.html

Sieć Ekspertów została utworzona w 1984 w celu:

- Monitorowania stosowania prawa wspólnotowego w państwach członkowskich (chodzi tutaj przede wszystkim o ustawodawstwo w dziedzinie równego traktowania kobiet i mężczyzn);
- Zapewnienia pomocy Komisji (merytorycznej oraz technicznej) podczas przygotowywania spraw przed Europejskim Trybunałem Sprawiedliwości;
- Współtworzenia z Komisją nowych strategii oraz planów przyszłych działań.

Członkami Sieci są doświadczeni prawnicy i pracownicy naukowcy pochodzący ze wszystkich państw Unii Europejskiej, a specjalizujący się w kwestiach dotyczących równouprawnienia. Sieć dostarcza Komisji Europejskiej informacji na temat postępów, jakich dokonały państwa członkowskie w procesie stosowania ustawodawstwa Unii w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn. A ponadto, na temat inicjatyw podejmowanych przez kraje członkowskie w dziedzinie równości płci.

Grupa Ekspertów ds. Płci oraz Zatrudnienia – EGGE

Adres strony internetowej: <http://www.umist.ac.uk/management/ewerc/egge/egge.html>

Grupa Ekspertów Komisji Europejskiej ds. Płci i Zatrudnienia powołana została na podstawie IV Programu Działania na rzecz Równych Szans Kobiet i Mężczyzn w Unii Europejskiej. Grupa przygotowuje ekspertyzy, prowadzi badania oraz ocenia politykę unijną w dziedzinie równości płci. Wspiera także merytorycznie Wydział Równych Szans Komisji Europejskiej.

W skład Grupy wchodzi niezależni eksperci reprezentujący głównie środowiska akademickie oraz posiadający długoletnie doświadczenie w pracy na rzecz równych szans i kwestii zatrudnienia. Eksperti są mianowani przez Komisję, a nie przez rządy państw członkowskich (jeden ekspert przypada na jeden kraj członkowski).

Do głównych zadań Grupy Ekspertów należy:

- Stałe monitorowanie i ocena z perspektywy płci Narodowych Planów Działań w zakresie Zatrudnienia;
- Przygotowywanie raportów wiążących problematykę gender z kwestią zatrudnienia;
- Dostarczanie zainteresowanym osobom i instytucjom informacji na temat polityki równych szans i polityki zatrudnienia.

Komitet Konsultacyjny ds. Równych Szans Mężczyzn i Kobiet

Komitet Konsultacyjny został powołany na mocy Decyzji Komisji 82/43/EWG z dnia 9 grudnia 1981. Miał on stać się forum regularnych konsultacji pomiędzy instytucjami, zajmującymi się promocją równości szans w państwach członkowskich.

Komitet pełni funkcję doradczą wobec Komisji. Komitet ułatwia stałą wymianę informacji na temat doświadczeń, prowadzonej polityki oraz podejmowanych działań pomiędzy państwami członkowskimi oraz innymi podmiotami, zajmującymi się kwestią równości płci. W skład Komitetu wchodzi 40 członków wybieranych na okres 3 lat (istnieje możliwość przedłużenia tego okresu o kolejne 3 lata).

4 INSTYTUCJE RÓWNOŚCI PŁCI

4.2. Państwa członkowskie Unii Europejskiej

Oprócz instytucji odpowiedzialnych za realizację polityki na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej, każde państwo członkowskie Unii posiada swoje własne instytucje, których zadaniem jest promowanie równości płci. Poniżej przedstawiamy kilka przykładów takich instytucji.

SZWECJA

W Szwecji, instytucje działające na rzecz kobiet funkcjonują od początku lat siedemdziesiątych. Właśnie wtedy powołano Ministra ds. Równouprawnienia, który odpowiadał za całość polityki rządowej dotyczącej równości kobiet i mężczyzn. Ponadto, każdy minister w szwedzkim rządzie jest odpowiedzialny za promowanie, analizowanie i monitorowanie działań na rzecz równości w ramach swych kompetencji.

Rzecznik ds. Równouprawnienia

Adres strony internetowej: <http://www.jamombud.se>

Urząd ten został utworzony w 1980 roku. Zadaniem Rzecznika jest promowanie równości płci zgodnie z ustawą o równouprawnieniu kobiet i mężczyzn (Equal Opportunities Act) z 1 stycznia 1992 wraz ze zmianami wprowadzonymi w 1994. Ustawa stanowi o konieczności podejmowania działań pozytywnych¹³ oraz przewiduje sankcje w przypadku dyskryminacji ze względu na płeć.

Rzecznik ds. Równouprawnienia:

- Promuje równość płci, prowadząc działalność informacyjną i tworząc programy na rzecz wyrównywania szans, skierowane do opinii publicznej, pracodawców i związków zawodowych;
- Sprawdza zasadność skarg dotyczących dyskryminacji ze względu na płeć, w oparciu o postanowienia ustawy o równouprawnieniu;
- Występuje w imieniu osób skarżących, jeśli jest to uzasadnione i konieczne;
- Wnosi sprawy do Sądu Pracy, jeśli jest to konieczne.

Wydział ds. Równouprawnienia (Ministerstwo Przemysłu, Zatrudnienia i Komunikacji)

Adres strony internetowej: <http://social.regeringen.se>

Został utworzony w 1982 roku w celu promowania równości między kobietami i mężczyznami.

- Przygotowuje dla rządu propozycje rozwiązań dotyczące równouprawnienia kobiet i mężczyzn;
- Inicjuje działania promujące równe szanse, poprzez realizowanie projektów, których celem jest poprawa sytuacji kobiet na rynku pracy i w innych obszarach życia oraz przekonywanie mężczyzn do podjęcia obowiązków domowych i opieki nad dziećmi;

Komisja ds. Równych Szans

Została powołana do życia w 1976 roku w celu promowania równego statusu kobiet i mężczyzn w miejscu pracy. Na podstawie ustawy o równouprawnieniu kobiet i mężczyzn, oraz na żądanie Rzecznika Równych Szans, Komisja może, pod groźbą grzywny, nakazać pracodawcy podjęcie działań mających na celu zagwarantowanie równości w miejscu pracy (np. wprowadzenie jasnych zasad wynagradzania pracowników tak, by nie została naruszona zasada równej płacy za równą pracę). W skład Komisji wchodzi prawniczki i prawnicy, przedstawicielki i przedstawiciele poszczególnych grup zawodowych oraz ekspertki i eksperci w sprawach rynku pracy i równych szans.

Rada ds. Równości

Rada ds. Równości jest ciałem doradczym Ministra ds. Równouprawnienia, który jednocześnie stoi na jej czele. W skład Rady wchodzi 30 osób, które reprezentują sektor publiczny i prywatny: organizacje kobiece, partie polityczne, organizacje pracodawców i pracowników. Rada zbiera się cztery razy do roku w celu wymiany informacji i doświadczeń oraz by przedyskutować pojawiające się kwestie związane z równouprawnieniem płci.

¹³ Patrz: Słowniczek terminów.

Regionalne ekspertki i eksperci ds. równouprawnienia

Na szczeblu lokalnym, 23 rady administracyjne odpowiadają za koordynowanie ogólnokrajowej i lokalnej polityki. W 1995 roku w każdym regionie został powołany ekspert ds. równouprawnienia. Jego podstawowym zadaniem jest wspieranie „gender mainstreaming” we wszystkich działaniach rządu oraz udzielanie poparcia wszystkim innym inicjatywom na rzecz równości kobiet i mężczyzn w danym regionie.

Forum Kobiet

Adres strony internetowej: <http://www.qweb.kvinnoforum.se>

Fundacja Forum Kobiet została utworzona w 1988 roku, jako niezależna organizacja pozarządowa.

Do jej zadań należy:

- Opracowywanie projektów na rzecz poprawy sytuacji społecznej kobiet i ich zdrowia, w Szwecji i na całym świecie, ze szczególnym uwzględnieniem krajów rozwijających się;
- Rozpowszechnianie informacji o lokalnych i globalnych inicjatywach podejmowanych na rzecz zdrowia i równouprawnienia płci;
- Współpraca z partnerami w Szwecji i na świecie.

Forum podejmuje działania w następujących obszarach: równość praw i szans kobiet w życiu społecznym i rodzinnym; życie społeczne i zdrowie kobiet; seksualność i zdrowie reprodukcyjne; przeciwdziałanie przemocy i nadużyciom seksualnym.

IRLANDIA

Institucja na rzecz Równości (Equality Authority)

Adres strony internetowej: <http://www.equality.ie>

Institucja na rzecz Równości jest niezależną instytucją powołaną na podstawie ustawy o równouprawnieniu w zatrudnieniu z 1998 r. Rozpoczęła działalność 18 października 1999 r., przejmując zadania Agencji Równouprawnienia w Zatrudnieniu (Employment Equality Agency – EEA).

Kompetencje Instytucji na rzecz Równości wynikają z ustawy o równouprawnieniu w zatrudnieniu z 1998 r. oraz ustawy o równym statusie z 2000 r. Oba te akty zakazują dyskryminacji ze względu na płeć, stan cywilny, sytuację rodzinną, wiek, niepełnosprawność, rasę, orientację seksualną, przekonania religijne czy przynależność do społeczności romskiej (Traveller Community).

Institucja na rzecz Równości jest zobowiązana do inicjowania pozytywnych zmian w sytuacji osób doświadczających dyskryminacji poprzez:

- promocję i obronę praw przyznanych przez ustawodawstwo,
- sprawowanie kierowniczej roli w działaniach mających na celu: kreowanie szerszej świadomości społecznej dotyczącej problematyki równościowej, wprowadzanie tematyki równościowej do wszystkich dziedzin życia oraz promowanie różnorodności w irlandzkim społeczeństwie.

Irlandzka Rada Kobiet (NWCİ)

Adres strony internetowej: <http://www.nwci.ie>

Irlandzka Rada Kobiet powstała w 1973 jako Rada ds. Statusu Kobiet. W ciągu ostatnich dziesięcioleci znaczenie Rady stopniowo rosło. Wśród 140 organizacji i grup afiliowanych przy NWCİ, zrzeszających ok. 300 tys. kobiet, są organizacje działające w miastach i na wsi, organizacje lokalne i ogólnokrajowe.

Główne cele Rady to:

- Zmiana tradycyjnych postaw społecznych, walka ze stereotypami płciowymi, promocja praw i szans kobiet;
- Monitorowanie prawa pod kątem eliminacji przepisów dyskryminacyjnych;
- Walka z przemocą wobec kobiet i dzieci zarówno w domu, jak i poza domem;

¹⁴ Patrz: Słowniczek terminów

¹⁵ Sprawy dotyczące skarg związanych z równouprawnieniem w zatrudnieniu są prowadzone przez rzecznika ds. równości (equality officer) w Komisji Stosunków Pracy w drugiej instancji przez Sąd Pracy. Nieprzekraczalny termin pozwalający na złożenie skargi to 6 miesięcy od zaistnienia naruszenia. Termin ten nie dotyczy jednak spraw związanych z zasadą równego wynagrodzenia.

- Działania na rzecz likwidacji ubóstwa kobiet i dzieci;
- Zapewnienie wszystkim kobietom możliwości korzystania z odpowiedniej, dostępnej i wysokiej jakości opieki medycznej i realizacji praw reprodukcyjnych;
- Stworzenie systemu edukacyjnego, w którym wszystkie kobiety i dziewczynki będą mogły realizować swoje możliwości.

HISZPANIA

Instytut ds. Kobiet

Adres strony internetowej: <http://www.mtas.es/mujer>

Instytut ds. Kobiet to niezależna instytucja działająca przy Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, powołana na mocy ustawy w 1983 roku. Działalność Instytutu jest obecnie regulowana przez dekret królewski z 30 maja 1997 roku.

Na czele Instytutu stoją Rada i Zarząd. Minister Pracy i Polityki Społecznej przewodzi Radzie. Rada składa się z przedstawicielek i przedstawicieli ministerstw oraz organizacji pozarządowych. Podstawowym celem działalności Instytutu (zgodnie z zasadami konstytucyjnymi) jest wspieranie uczestnictwa kobiet w życiu politycznym, kulturalnym, społecznym i ekonomicznym.

Do zadań Instytutu należy:

- Prowadzenie badań nad sytuacją kobiet w Hiszpanii;
- Zbieranie i rozpowszechnianie informacji i materiałów dotyczących kobiet na całym świecie;
- Przygotowywanie raportów i wspieranie działań, których celem jest eliminowanie dyskryminacji ze względu na płeć;
- Koordynowanie prac poszczególnych ministerstw i instytucji rządowych, zajmujących się kwestią statusu kobiet;
- Monitoring prawa i jego realizacji w odniesieniu do sytuacji kobiet;
- Przyjmowanie indywidualnych skarg w sprawach faktycznej lub prawnej dyskryminacji;
- Utrzymywanie kontaktów z organizacjami pozarządowymi działającymi na szczeblu krajowym i międzynarodowym.

W wielu prowincjach hiszpańskich Instytut prowadzi ośrodki informacji o prawach kobiet, w których mogą one uzyskać bezpłatną pomoc prawną i socjalną. Regionalne centra dostarczają do Instytutu informacje o naruszeniach praw kobiet i przypadkach dyskryminacji.

Hiszpańska Rada Kobiet

Jest organizacją ogólnokrajową, która pomaga nawiązywać kontakty między organizacjami kobiecymi w kraju i za granicą. Działalność Rady koncentruje się przede wszystkim na promowaniu praw kobiet oraz udziału kobiet w procesach podejmowania decyzji. W skład Rady wchodzi dziesięć organizacji.

Regiony Autonomiczne

Odpowiedzialność za politykę związaną z prawami kobiet została powierzona 17 Autonomicznym Regionom, które wchodzi w skład Hiszpanii. Regiony mają możliwość stanowienia prawa i tworzenia instytucji, które zajmują się kwestią równouprawnienia kobiet i mężczyzn. Ich pozycja w hierarchii administracyjnej jest różna w zależności od regionu. Mechanizmy współpracy pomiędzy administracją rządową i administracją regionalną stworzono z myślą o efektywnej działalności i optymalnej dostępności do informacji.

4

INSTYTUCJE RÓWNOŚCI PŁCI

4.3. Państwa wstępujące do Unii Europejskiej

Chociaż istnieją instytucje, które skutecznie działają na rzecz równego traktowania kobiet i mężczyzn, a większość krajów akcesyjnych podejmuje kroki do osiągnięcia równości płci, to jednak do pełnej zgodności z Dyrektywami oraz do urzeczywistnienia prawdziwej równości między kobietami i mężczyznami, nadal daleko. Kraje kandydujące wykazują pewne zainteresowanie kwestią równości, ale zagadnienie równych szans zawsze znajdowało się na końcu listy tematów dyskutowanych w trakcie negocjacji akcesyjnych i ciągle brakowało na nie czasu. Jednym z powodów takiej sytuacji jest postawa polityków, którzy kwestii równouprawnienia kobiet nie wiążą z zagadnieniami ekonomicznymi i sprawami socjalnymi.

Na podstawie Raportu
Program Monitoringu Akcesji do Unii Europejskiej; Równość Szans Kobiet i Mężczyzn
Doświadczenie Krajów Kandydujących i Wyzwania Związane z Akcesją do Unii Europejskiej
opracowanego przez
Wspólny Program OSI Network Women's Program oraz Open Society Foundation Romania

W kilku krajach kandydujących do Unii Europejskiej działają instytucje na rzecz równości kobiet i mężczyzn. Poniżej opisujemy kilka z nich.

LITWA

Ustawa o Równości Szans Kobiet i Mężczyzn Republiki Litewskiej, która weszła w życie 1 marca 1999 roku, była pierwszym tego typu aktem w całym regionie Europy Środkowo-Wschodniej. Ustawa ta ma na celu zapewnienie realizacji konstytucyjnie zagwarantowanych równych praw kobiet i mężczyzn. Na mocy tej Ustawy powołano do życia instytucję Rzecznika Równości Płci.

Biuro Rzecznika Równości Płci

Adres strony internetowej: <http://www3.lrs.lt>

W celu zapewnienia większej skuteczności pracy Rzecznika Równości Płci, Parlament litewski (Seimas) powołał Biuro Rzecznika Równości Płci, które uzyskało status niezależnej instytucji publicznej w 1999 roku. Biuro jest niezależną instytucją publiczną odpowiedzialną przed Parlamentem.

Rzecznik Równości Płci:

- Nadzoruje realizowanie praw wynikających z ustawodawstwa (Konstytucja oraz Ustawa o Równości Szans);
- We współpracy z innymi urzędnikami prowadzi dochodzenia dotyczące skarg na dyskryminację i molestowanie seksualne, ma także prawo do prowadzenia takich dochodzeń z własnej inicjatywy (na podstawie doniesień medialnych lub innych źródeł);
- Sporządza zalecenia dla rządu i administracji dotyczące zmian przepisów prawnych i polityki równości płci;
- Nadzoruje media, by nie zamieszczały ogłoszeń o charakterze dyskryminującym.

Rzecznik ma prawo rozpatrywania spraw w trybie administracyjnym oraz do nakładania kar administracyjnych. Większość skarg otrzymywanych przez Rzecznika dotyczy dyskryminacji ze względu na wiek (bardzo często pracodawca szuka osób poniżej 25-30 lat). Skargi te znajdują swoją podstawę w art. 8 ustawy o równości szans.

POLSKA**Pełnomocnik Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn**

Adres strony internetowej: http://www.rownystatus.gov.pl/ver_pl/index.html

Pierwszą instytucję na rzecz awansu kobiet powołano po Konferencji ONZ ds. Kobiet, która odbyła się w Nairobi w 1985 roku. Pierwszy Urząd Pełnomocnika ds. Kobiet działał od 1986 do 1989 roku. Urząd usytuowano w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, miał on jednak własny wyodrębniony budżet oraz był od ministerstwa niezależny merytorycznie.

Na czele Urzędu stanęła kobieta – Anna Kędzierska. Niestety media nie były zainteresowane nagłośnieniem działań podejmowanych przez Pełnomocniczkę, dlatego niewiele osób o nich wiedziało. Po roku 1989, urząd ulegał wielu przeobrażeniom, a jego nazwa ulegała częstym zmianom, w znacznym stopniu w zależności od nastawienia do roli kobiety: z Urzędu Pełnomocnika ds. Kobiet na Pełnomocnika ds. Kobiet i Rodziny, następnie Rodziny i Kobiet, a w końcu Pełnomocnika ds. Rodziny.¹⁶ Pełnomocnicy powoływani byli jedynie uchwałą bądź rozporządzeniem Rady Ministrów, a nie ustawą. Ich rola ograniczała się jedynie do doradczej, pełnomocnik nie miał bowiem bezpośredniego wpływu na politykę społeczną rządu, nie miał też inicjatywy ustawodawczej.

Powołanie Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn w październiku 2001 roku¹⁷ stworzyło warunki dla praktycznej realizacji polityki rządu w zakresie równego statusu kobiet i mężczyzn. Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn jest sekretarzem stanu w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. Obecnie stanowisko to zajmuje minister Izabela Jaruga-Nowacka.

Do obowiązków Pełnomocnika należy:

- Realizowanie polityki rządu w zakresie równego statusu kobiet i mężczyzn,
- Przygotowanie utworzenia urzędu do spraw przeciwdziałania dyskryminacji z powodu rasy, pochodzenia etnicznego, religii i przekonań, wieku oraz orientacji seksualnej; w tym opracowanie harmonogramu prac związanych z utworzeniem tego urzędu oraz opracowanie projektów aktów prawnych dotyczących jego przyszłego funkcjonowania.

Do zadań Pełnomocnika w zakresie równego statusu kobiet i mężczyzn należy w szczególności: dokonywanie analiz i ocen sytuacji prawnej i społecznej w zakresie równego traktowania i równości szans kobiet i mężczyzn oraz inicjowanie i koordynowanie działań zmierzających do zapewnienia równego traktowania oraz wyrównywania szans kobiet i mężczyzn, a także ochrony przed dyskryminacją ze względu na płeć we wszystkich dziedzinach życia społecznego; wprowadzanie zasady równego statusu kobiet i mężczyzn we wszystkie dziedziny i zakresy realizowanej przez rząd polityki; opiniowanie projektów aktów prawnych i innych dokumentów rządowych oddziałujących na sytuację w zakresie równego statusu kobiet i mężczyzn oraz opracowywanie projektów aktów prawnych i innych dokumentów rządowych oddziałujących na sytuację w zakresie równego statusu kobiet i mężczyzn oraz rozpowszechnianie informacji o zagadnieniach związanych z równym statusem i przygotowywanie odpowiednich materiałów informacyjnych.

Parlamentarna Grupa Kobiet

Adres strony internetowej: <http://pgk.kluby.sejm.pl/index.html>

Pomysł utworzenia Parlamentarnej Grupy Kobiet pojawił się w 1991 roku. Podstawowym celem współdziałania kobiet w polskim parlamencie są działania na rzecz obrony praw kobiet, podejmowane ponad podziałami politycznymi. W deklaracji przyjętej w 2001 roku szczególną uwagę zwrócono na potrzebę działań na rzecz zwiększenia udziału kobiet w sprawowaniu władzy oraz w procesach podejmowania decyzji. Podkreślono także pilną potrzebę tworzenia mechanizmów gwarantujących realizację konstytucyjnej zasady równych praw obu płci.

Powodzeniem zakończyło się najważniejsze do tej pory przedsięwzięcie Parlamentarnej Grupy Kobiet, właśnie dzięki jej staraniom w Konstytucji RP uchwalonej przez Zgromadzenie Narodowe w 1997 roku znalazły się zapisy gwarantujące równość praw kobiet i mężczyzn. Parlamentarna Grupa Kobiet wprowadziła do Konstytucji art. 33, który stanowi: „Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym”.

Od lat 90-tych, Parlamentarna Grupa Kobiet podejmuje starania o przyjęcie przez Parlament ustawy, która zagwarantowałaby równe prawa kobiet i mężczyzn. Po raz pierwszy projekt ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn pojawił się w Sejmie w grudniu 1996 roku, ale prace nad jego przyjęciem zostały przerwane, ponieważ zakończyła się kadencja Sejmu. W 1997 roku projekt ustawy został ponownie wniesiony pod obrady Sejmu, ale odrzucono go już w pierwszym czytaniu w marcu 1998 roku. Kolejne wysiłki podjęto ponownie po wyborach w 2001 roku. Nowa wersja ustawy opracowana została przez zespół, któremu przewodniczyła senator Zdzisława Janowska.

Ustawa ma zapewnić przestrzeganie równości praw kobiet i mężczyzn we wszystkich aspektach życia społecznego,

¹⁶ Pełnomocnikami byli: Helena Górska i Aleksandra Wiktorow (w rządzie Tadeusza Mazowieckiego), Anna Popowicz (z rządu premiera Bieleckiego), Barbara Blida (SLD/PSL), Jolanta Banach (SLD), Kazimierz Kapera (Zjednoczenie Chrześcijańsko-Narodowe) oraz Maria Smerczyńska (posłanka AWS).

¹⁷ Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn został ustanowiony na mocy Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 października 2001 r.

gospodarczego i politycznego. W projekcie zaproponowano przyjęcie definicji dyskryminacji ze względu na płeć, a także definicję molestowania seksualnego, jako szczególnej formy dyskryminacji. Projekt zakłada również, że do końca 2003 roku każda płeć otrzyma co najmniej 30 % miejsc na listach wyborczych, a od 1 stycznia 2004 roku - co najmniej 40 %. Pieczę nad realizacją ustawy ma zapewnić Urząd ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, posiadający przedstawicielstwa w województwach. Miałby on być powołany 1 stycznia 2004 roku.

Senacki projekt ustawy został 13 maja 2003 roku skierowany przez posłów do dalszych prac w komisjach sejmowych.

SŁOWENIA

Biuro ds. Równych Szans

Adres strony internetowej: <http://www.uem-rs.si>

Słowenia znalazła się w czołówce krajów przystępujących do Unii Europejskiej, które przywiązywały znaczną wagę do polityki na rzecz kobiet. W czerwcu 1992 roku, rząd Republiki Słowenii powołał do życia Biuro ds. Polityki na Rzecz Kobiet jako samodzielny organ rządowy, profesjonalne ciało odpowiedzialne za realizację praw kobiet zagwarantowanych w konstytucji, innych aktach prawa wewnętrznego oraz w dokumentach międzynarodowych. W 2001 roku zmieniono nazwę Biura na Biuro Równości Szans, i pod tą nazwą Biuro kontynuuje działania mające na celu włączenie zasady równości płci do polityki rządu oraz eliminację nierówności we wszystkich sferach życia. Do podstawowych zadań Biura należą:

- Monitorowanie sytuacji społecznej kobiet i realizacji ich praw zagwarantowanych w aktach prawa wewnętrznego i międzynarodowego;
- Przegląd ustaw, regulacji i innych aktów prawnych uchwalanych przez rząd i kompetentne ministerstwa pod kątem zgodności z założeniami równości płci, oraz przygotowywanie opinii i propozycji zmian jeszcze przed uchwaleniem planowanych ustaw;
- Uczestniczenie w procesach przygotowywania aktów prawnych oraz programów przyjmowanych przez poszczególne ministerstwa a dotyczących sytuacji kobiet i tworzenia podstaw dla realizacji zasady równych szans;
- Występowanie z inicjatywami skierowanymi do rządu i poszczególnych ministerstw;
- Przygotowywanie analiz, raportów i innych materiałów, z uwzględnieniem problematyki płci; promowanie równości kobiet i mężczyzn;
- Dyskutowanie inicjatyw podejmowanych przez organizacje pozarządowe oraz współpraca z lokalnymi, regionalnymi, krajowymi i międzynarodowymi organizacjami w dziedzinie równych szans.

Główne obszary działalności Biura to: udział kobiet w życiu politycznym i procesach podejmowania decyzji; zatrudnienie i rynek pracy; relacje rodzinne; przemoc wobec kobiet i wykorzystywanie na tle seksualnym; tworzenie regionalnych sieci, których zadaniem jest wspieranie równych szans kobiet i mężczyzn w ich lokalnych środowiskach.

Doradca ds. Równych Szans Kobiet i Mężczyzn

Na mocy nowej ustawy o równości szans kobiet i mężczyzn, przyjętej w czerwcu 2002 roku, Słowenia wprowadziła instytucję Doradcy ds. Równych Szans Kobiet i Mężczyzn. Do zadań Doradcy należy prowadzenie dochodzeń i doradztwo w indywidualnych sprawach o nierówne traktowanie i dyskryminację ze względu na płeć. Doradca będzie zatrudniony w Biurze Równości Szans i rozpocznie swoją pracę jeszcze w 2003 roku.

Koordynatorzy Równych Szans

Zgodnie z ustawą o równości szans kobiet i mężczyzn, każde ministerstwo powołuje urzędnika, który pełni obowiązki koordynatora równych szans, posiada kompetencje ministra i działa we współpracy z Biurem ds. Równych Szans. Instytucja koordynatorów wprowadza mechanizmy włączania perspektywy gender do polityki rządu (gender mainstreaming).

Komisja ds. Kobiet / Komisja ds. Równych Szans

Komisja ds. Kobiet jest kolejną instytucją, powołaną do życia w 1990 roku w ramach Zgromadzenia Narodowego. Komisja jest ciałem konsultacyjnym. Na początku odpowiedzialna była za monitorowanie sytuacji społecznej kobiet i przedstawianie propozycji poprawy ich statusu w różnych dziedzinach życia. Po wyborach w 1996 roku, rozszerzono kompetencje Komisji na zagadnienia równości kobiet i mężczyzn. Nazwę zmieniono na Komisję ds. Równych Szans, by wyraźniej zaznaczyć,

iz polityki Komisji nie należy rozumieć jako dotyczącej wyłącznie kobiet. Komisja składała się z 10 członkiń i członków i wykonywała przypisane jej zadania we współpracy z niezależnymi ekspertami. Prace Komisji zawieszono po wyborach w 2000 podczas reorganizacji instytucji parlamentarnych. Problematyką równości płci zajmuje się obecnie Komitet Spraw Wewnętrznych.

5 ORGANIZACJE KOBIECE

5.1. Polska

W bazie danych Ośrodka Informacji Środowisk Kobietych (OŚKa)¹⁸ znajduje się ponad 266 organizacji kobiecych. Najwięcej organizacji, bo 59, działa w województwie mazowieckim. Najmniej na Opolszczyźnie i w woj. świętokrzyskim – po cztery. Jednakże w porównaniu z wcześniejszymi zestawieniami, liczba organizacji kobiecych w Polsce spadła (z 340 w poprzednich latach). Można się jedynie domyślać, iż głównym powodem „upadku” inicjatyw zorientowanych na kobiety jest po prostu brak pieniędzy. Bardzo trudno jest organizacji kobiecej otrzymać fundusze, działania podejmowane przez kobiety nadal nie stanowią priorytetu nie tylko dla władz lokalnych, ale również dla władz ogólnokrajowych. Wiąże się to również z tym, że nadal nie podejmuje się dialogu z organizacjami pozarządowymi, w którym reprezentowane byłyby również środowiska kobiece.

Liczba organizacji kobiecych w Polsce w poszczególnych województwach:

1. Mazowieckie	59
2. Dolnośląskie	26
3. Śląskie	23
4. Pomorskie	22
5. Małopolskie	
6. Podlaskie	15
7. Wielkopolskie	14
8. Łódzkie	
9. Kujawsko- Pomorskie	
10. Warmińsko-Mazurskie	13
11. Podkarpackie	
12. Zachodniopomorskie	9
13. Lubelskie	
14. Lubuskie	5
15. Świętokrzyskie	4
16. Opolskie	

Najwięcej organizacji kobiecych działających w Polsce zajmuje się działalnością na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn oraz udzielaniem pomocy kobietom - pomocy prawnej, psychologicznej, bezdomnym matkom, bezrobotnym, natomiast także aktywnością polityczną kobiet. Niewiele natomiast działa na rzecz kobiet niepełnosprawnych oraz lesbijek. Poniżej dokładne dane.

- Problemem przemocy wobec kobiet, przemocy w rodzinie, przemocy seksualnej zajmuje się 49 organizacji.
- Rynkiem pracy, bezrobociem kobiet, prowadząc pośrednictwa pracy, kursy zawodowe, kursy aktywizujące zawodowo kobiety itp. zajmuje się 38 organizacji.
- 101 organizacji zajmuje się aktywnością polityczną kobiet, wspierając je w wyborach do parlamentu, samorządu, rad, prowadząc kursy asertywności, współpracy z mediami itp.
- Zdrowiem kobiet zajmuje się 47 organizacji, zrzeszających amazonki - kobiety po mastektomii, prowadząc grupy wsparcia i akcje na rzecz zdrowia kobiet, walcząc o prawa reprodukcyjne kobiet itp.
- Tylko 7 organizacji zajmuje się kobietami niepełnosprawnymi (w tym tylko 4 skierowane są wyłącznie do kobiet).
- Sztuką, edukacją, szkoleniami i oświatą, wydawnictwami itp. zajmuje się w Polsce 40 organizacji.
- 79 organizacji udziela porad prawnych kobietom (z zakresu prawa rodzinnego, prawa pracy).
- Prowadzeniem działalności informacyjnej o tematyce kobiecej zajmuje się 20 organizacji.

¹⁸ <http://www.oska.org.pl>.

5 ORGANIZACJE KOBIECE

5.2. Unia Europejska

Europejskie Lobby Kobiet (EWL)

Europejskie Lobby Kobiet (European Women's Lobby – EWL)¹⁹ to największe forum kobiecych organizacji pozarządowych w Europie, skupiające ponad 2700 organizacji krajowych lub ogólnoeuropejskich, które dążą do wyeliminowania wszelkich form dyskryminacji kobiet. EWL posiada status konsultacyjny przy Radzie Ekonomiczno-Społecznej Narodów Zjednoczonych oraz przy Radzie Europy.

Główne cele EWL to:

- Reprezentowanie interesów kobiet i organizacji kobiecych na płaszczyźnie Unii Europejskiej
- Koordynowanie działalności organizacji członkowskich
- Lobbying instytucji europejskich w celu polepszenia sytuacji kobiet
- Informowanie kobiet i organizacji kobiecych o decyzjach podejmowanych w instytucjach Unii Europejskiej, a dotyczących polityki równościowej w różnych dziedzinach (równe szanse kobiet i mężczyzn na rynku pracy, udział kobiet w procesach podejmowania decyzji)

Europejskie Lobby Kobiet jest łącznikiem pomiędzy instytucjami Unii Europejskiej a organizacjami kobiecymi. Jest ciałem doradczym Unii, a jego członkinie biorą udział jako ekspertki w tworzeniu i realizowaniu polityki Unii dotyczącej równości płci.

Główne pola działań EWL to:

Kobiety w procesie podejmowania decyzji
Przemoc wobec kobiet
Kobiety w społeczeństwie informacyjnym
Zatrudnienie i opieka społeczna
Status prawny kobiet (np. w traktatach wspólnotowych)
Kobiece mniejszości etniczne w UE

EWL współpracuje z Komisją Parlamentu Europejskiego ds. Praw Kobiet i Równych Szans, a także z Wydziałem ds. Równych Szans Komisji Europejskiej oraz z wieloma organizacjami pozarządowymi zajmującymi się podobnymi zagadnieniami.²⁰

EWL bardzo silnie zaangażowane było w proces przygotowywania dyrektywy Unii Europejskiej dotyczącej zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn, zmieniającej dyrektywę z 1976 roku (Dyrektywa 2002/73/WE z 23 września 2002). Istota wprowadzonych zmian polega na zdefiniowaniu molestowania seksualnego i określeniu go jako formy dyskryminacji ze względu na płeć.

EWL obserwowało również aktywnie prace Konwentu nt. Przyszłości Europy, który zajmował się projektem przyszłego Traktatu Konstytucyjnego zintegrowanej Europy. Główne zarzuty EWL wobec projektu nowej Konstytucji, poparte zresztą przez wiele środowisk kobiecych, również z krajów kandydujących do Unii, dotyczyły braku wyraźnego zapisu odnoszącego się do równości płci wśród podstawowych celów i założeń polityki Wspólnoty oraz wśród najważniejszych wartości, jakie jej przyświecają.

EWL podejmuje również kroki na rzecz przyjęcia nowej dyrektywy zawierającej postanowienia o równości kobiet i mężczyzn w pozostałych obszarach (tzn. poza obszarem zatrudnienia), czyli w życiu politycznym, społecznym i rodzinnym. Potrzeba uchwalenia takiej dyrektywy wynika przede wszystkim z faktu, iż wysiłki Unii w dziedzinie równych szans koncentrowały się zazwyczaj na rynku pracy, a jedynie w ograniczonym zakresie odnosiły się do innych sfer życia publicznego.

¹⁹ Więcej o organizacji: <http://www.womenlobby.org>.

²⁰ Siedziba Europejskiego Lobby Kobiet znajduje się w Brukseli, organizacja posiada także oddziały niemal we wszystkich krajach członkowskich Unii.

6 WAŻNE WYDARZENIA

6.1. Konwent nt. Przyszłości Europy

Od momentu powołania Konwentu na temat Przyszłości Europy²¹ (Convention on the Future of Europe), organizacje kobiece podejmowały starania, by w treści przygotowywanego przez Konwent projektu Traktatu Konstytucyjnego znalazły się zapisy odnoszące się do równości kobiet i mężczyzn, oraz by znalazły się one wśród podstawowych zasad i wartości przyświecających Wspólnocie. Ale już sam fakt braku dostatecznej liczby kobiet w obradach Konwentu, znacznie utrudnił debatę w tym zakresie. Okazało się bowiem, że jedynie 16,6 % wszystkich deputowanych w Konwencie to kobiety.

Europejskie organizacje kobiece przygotowywały swoje postulaty i żądania dotyczące treści Traktatu i podejmowały działania lobbujące skierowane do przedstawicieli poszczególnych państw zasiadających w Konwencie.

Podczas szczytu Rady Unii Europejskiej w Salonikach, który odbył się w czerwcu 2003 roku, kończącym okres prezydentury greckiej, przedstawiono ostateczny projekt Traktatu Konstytucyjnego opracowanego przez Konwent. Niestety, w tekście przyszłej Konstytucji Europejskiej nie znalazły się zapisy bezpośrednio gwarantujące równość kobiet i mężczyzn – postulat tego nie umieszczono wśród podstawowych wartości Unii, tak jak domagały się tego organizacje kobiece. Jednakże, kilkakrotnie w części traktatu odnoszącej się do podstawowych wartości, znajdują się odwołania do „wartości Wspólnoty”, do których należy przecież także równość kobiet i mężczyzn. Natomiast w treści Traktatu umieszczono zasadę „gender mainstreaming”²², i uznano ją za podstawową w polityce wspólnotowej.

Projekt Traktatu Konstytucyjnego zaprezentowany przez Przewodniczącą Konwentu, Valery’ego Giscard d’Estaing’a będzie przedmiotem dyskusji na Konferencji Międzyrządowej, która ma zostać zorganizowana jeszcze w tym roku w trakcie rozpoczętej 1 lipca prezydentury włoskiej. Podczas tej Konferencji opracowany zostanie ostateczny projekt przyszłej Konstytucji Europejskiej.

Do momentu przyjęcia nowej Konstytucji można podejmować działania na rzecz wprowadzenia zmian w projekcie.

Europejskie Lobby Kobiet (EWL) uznało, iż niezwykle istotnym zagadnieniem, które winno znaleźć się w Traktacie Konstytucyjnym jest umieszczenie tam podstawy prawnej dla ochrony wszystkich obywateli Europy od przemocy. Ochrona miałaby dotyczyć także przemocy wobec kobiet. EWL chce umieścić poprawkę w Części III projektu Traktatu Konstytucyjnego. Poprawka dotyczy działań Unii, które mają przyczyniać się do poprawy zdrowia publicznego, zapobiegania chorobom oraz likwidacji zagrożeń dla zdrowia ludzkiego. Chodzi przede wszystkim o zwalczanie niebezpieczeństw grożących zdrowiu, i tutaj miałby znaleźć się zapis o zwalczaniu przemocy, a w szczególności przemocy wobec kobiet. Ponadto, poprawka wspomina również o konieczności przeprowadzenia badań dotyczących przyczyn stosowania przemocy, metod jej zapobiegania, a także podjęcia działań informacyjnych i edukacyjnych na rzecz ochrony zdrowia.

W uzasadnieniu do poprawki przedstawionej przez EWL stwierdza się, że przemoc jest jednym z podstawowych problemów dotyczących zdrowia publicznego na świecie. Zapobieganie przemocy jest warunkiem bezpieczeństwa i poszanowania godności każdego człowieka. Przemoc wobec kobiet jest zjawiskiem, które wpływa niekorzystnie na wiele sfer życia, nie tylko rodzinnego, ale także zawodowego i społecznego. Dlatego tak istotne jest umieszczenie zapisu o przeciwdziałaniu przemocy wobec kobiet w najwyższym rangą dokumencie wspólnotowym, w którym zawarte zostaną wszystkie fundamentalne zasady prowadzonej przez Unię polityki we wszystkich dziedzinach życia.

²¹ Decyzja o powołaniu Konwentu na temat przyszłości Europy została oficjalnie ogłoszona podczas spotkania Rady Europejskiej w Laeken w grudniu 2001 roku. Jak stanowi Deklaracja z Laeken w sprawie przyszłości Unii Europejskiej, zadaniem Konwentu „jest rozważenie kluczowych aspektów przyszłego rozwoju Unii oraz znalezienie najbardziej korzystnych rozwiązań w odniesieniu do polityki Wspólnoty.”

²² Patrz: Słowniczek terminów.

6

WAŻNE WYDARZENIA

6.2. Nowa dyrektywa równościowa

Dotychczas ustawodawstwo Unii Europejskiej koncentrowało się na zagadnieniach równości płci przede wszystkim w odniesieniu do zatrudnienia i rynku pracy. Podejmowano jednak kroki, by objąć ustawodawstwem równościowym także inne sfery życia kobiet i mężczyzn. Już w zeszłym roku pojawił się projekt nowej dyrektywy, której postanowienia odnoszą się do zagadnienia równego traktowania kobiet i mężczyzn w innych dziedzinach życia, poza zatrudnieniem. Obecnie decyzję o dalszych pracach nad tekstem dyrektywy i ewentualnych konsultacjach np. z organizacjami pozarządowymi odłożono do września 2003. Jednakże już teraz konieczne jest podjęcie działań na rzecz przyjęcia tej dyrektywy.

Celem dyrektywy zapisanym w jej treści jest zwalczanie i zapobieganie dyskryminacji opartej na płci, by osiągnąć w pełni rzeczywistą równość kobiet i mężczyzn w innych dziedzinach życia, poza zatrudnieniem.

Dyrektywa obejmuje następujące dziedziny:

1. Zapobieganie i eliminacja bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w dostępie do różnych dóbr i usług;
2. Zapobieganie i eliminacja bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w opiece socjalnej oraz opiece zdrowotnej;
3. Równe traktowanie w systemie edukacyjnym;
4. Zapobieganie i eliminacja bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć w systemie podatkowym;
5. Kontrola oraz monitorowanie działalności mediów w celu zapewnienia by nie dyskryminowały ze względu na płeć ani nie prezentowały negatywnego wizerunku przedstawicieli innej płci, a także by reklama oparta była na poszanowaniu ludzkiej godności.

Wiele zagadnień istniejącego projektu dyrektywy przygotowanego przez Komisję Europejską to kwestie, które zostały poruszone w projekcie opracowanym przez Europejskie Lobby Kobiet (EWL). EWL uznało obecny projekt za dobry, mimo iż nie zajmuje się on sprawami związanymi z udziałem kobiet w procesach podejmowania decyzji, godzeniem obowiązków zawodowych i rodzinnych, walką z wszelkimi formami przemocy wobec kobiet czy zdrowiem kobiet.

Modelowym przykładem działań dyskryminujących ze względu na płeć, które objęte zostaną postanowieniami nowej dyrektywy, jest praktyka firm ubezpieczeniowych w wielu krajach Unii Europejskiej. Polega ona przede wszystkim na tym, że firmy ubezpieczeniowe podczas określania wysokości składek na fundusz emerytalny, stosują inne kryteria wobec kobiet, a inne wobec mężczyzn: biorą pod uwagę przewidywaną długość życia oraz fakt, iż kobiety są bardziej narażone na pewnego rodzaju choroby, co ma istotny wpływ na kwoty ubezpieczenia. Tego rodzaju praktyki są dyskryminujące i nie znajdują żadnego obiektywnego uzasadnienia. Firmy ubezpieczeniowe jednakże twierdzą: kobiety żyją dłużej niż mężczyźni i dlatego też emerytura kobiety musi obejmować dłuższy okres korzystania z zabezpieczenia społecznego. Z tego powodu, firmy ubezpieczeniowe pobierają wyższe stawki od kobiet. By kobiety otrzymywały taką samą emeryturę, muszą oszczędzić pomiędzy 1/5 i 1/6 więcej niż mężczyźni, mimo że mają mniejsze dochody (ich wynagrodzenia stanowi najczęściej ok. 70% wynagrodzenia mężczyzny). Nowa dyrektywa ma wprowadzić jednakowe standardy postępowania dla wszystkich, bez względu na płeć.

Już od czasu wejścia w życie Traktatu Amsterdamskiego, środowiska kobiece czekały na przyjęcie dyrektywy, która swymi postanowieniami objęłaby nie tylko sferę zatrudnienia i rynku pracy, ale również inne dziedziny życia. I wreszcie taka dyrektywa się pojawiła. Może ona stać się ważnym politycznym głosem wsparcia dla idei równości kobiet i mężczyzn.

7

KOBIECY W POLSCE – ISTOTNE PROBLEMY

Stowarzyszenie Wschodnio-Zachodnia Sieć Współpracy Kobiet NEWW-Polska oraz inne organizacje kobiece są zaniepokojone faktem, że w Polsce zagadnienia związane z równością płci są stale ignorowane w debacie podejmowanej przez polityków. Kobiety w naszym kraju nie mogą w pełni korzystać z równych szans i nie mogą liczyć na równe traktowanie przede wszystkim na rynku pracy, w życiu politycznym i w życiu rodzinnym, czyli tam, gdzie rola kobiet jest przecież niezwykle ważna. Wraz z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej i przyjęciem standardów prawnych obowiązujących we Wspólnocie, debata publiczna na temat równości płci musi się wreszcie rozpocząć. Powinna ona dotyczyć gwarancji i mechanizmów ochrony zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn. Brak takiej dyskusji na temat znaczenia równości płci pogłębia jedynie przepaść, jaka istnieje pomiędzy krajami członkowskimi Unii a krajami kandydackimi. Polska na tym tle wypada słabo, nawet w porównaniu z innymi krajami akcesyjnymi.

Proces akcesyjny przyczynił się do tego, iż zwrócono baczniejszą uwagę na problematykę równego traktowania, chociażby ze względu na zmiany dostosowujące polskie prawo do regulacji unijnych, przede wszystkim zmiany, które wprowadzono do kodeksu pracy. Zapisy ustawowe nie wyczerpują jednak listy zagadnień, którymi należy się zająć, by osiągnąć rzeczywistą równość kobiet i mężczyzn, oraz by zapewnić, żeby prawa kobiet były w pełni respektowane.

A oto problemy, które polskie organizacje kobiece uważają za najbardziej istotne i które odnoszą się do spraw regulowanych w mniejszym lub większym stopniu przez ustawodawstwo unijne:

1. Przemoc wobec kobiet – nie jest zjawiskiem marginalnym, wręcz przeciwnie dotyczy coraz większej liczby kobiet. Ze względu na ciągle istniejące w społecznej świadomości stereotypy, akty przemocy pozostają w ukryciu, co powoduje trudności w niesieniu pomocy i docieraniu do ofiar. Zmiana w świadomości społecznej jest tutaj konieczna, konieczne są również zmiany w prawie, które jest w tym względzie bardzo nieprecyzyjne. Brakuje schronisk, w których kobiety mogłyby otrzymać doraźną pomoc, brakuje również funduszy na prowadzenie bezpłatnych porad dla kobiet-ofiar przemocy. Tymczasem zapotrzebowanie na tego typu porady jest ogromne.
2. Bezrobocie kobiet – stopa bezrobocia kobiet w 2002 r. wynosiła 22,0%, w przypadku mężczyzn było to 20,6%. Nadal więc bezrobocie w większym stopniu dotyka kobiety, mimo iż są one lepiej wykształcone niż mężczyźni. Kobiety, w większym stopniu niż mężczyźni, dotyka również bezrobocie długoterminowe, ponad połowa bezrobotnych kobiet (56,5 %) czeka ponad rok na znalezienie pracy (wśród mężczyzn ten współczynnik wynosi 39,3 %). Problem bezrobocia dotyka szczególnie kobiety w wieku 35-44. Stopa bezrobocia w tej grupie wynosiła 11,9 % w 1992 roku i 17,2 % w 2001. Oznacza to, więc, że kobiety powyżej 35 roku życia szybciej tracą pracę, i znacznie trudniej ją ponownie znajdują.
3. Dyskryminacja kobiet w miejscu pracy – dyskryminację kobiet w Polsce dostrzega co druga kobieta (50%). Praktyki dyskryminacyjne są stosowane przez pracodawców już w momencie rekrutacji kandydatów do pracy. Dyskryminacja przejawia się również w nierównych wynagrodzeniach, gdyż kobiety otrzymują ok. 80 % wynagrodzenia mężczyzny pracującego na takim samym stanowisku. Ponadto, kobiety mają znacznie trudniejszy dostęp do szkoleń i awansów, gdyż powszechnie uważa się, że nie są tak dyspozycyjne jak mężczyźni (na kobietach ciąży bowiem dodatkowo obowiązki domowe).
4. Bardzo niewielki udział kobiet w polityce i w procesach podejmowania decyzji – mimo tego, iż w ostatnich wyborach parlamentarnych wybrano znacznie więcej kobiet niż w poprzednich kadencjach, to nadal ich udział w życiu politycznym nie jest zadawalający (20,2% czyli 93 kobiety w Sejmie oraz 23% czyli 23 kobiety w Senacie); w rządzie, wśród 23 ministrów, jedynie 4 to kobiety (co stanowi 17,4%). Należy zagwarantować bardziej zrównoważony udział kobiet w życiu politycznym kraju, nie tylko na najwyższym szczeblu, ale także na szczeblu lokalnym. Ważne jest też, by w odpowiedni sposób zagwarantować udział kobiet w wyborach do Parlamentu Europejskiego, które mają odbyć się w czerwcu przyszłego roku.

5. Opieka zdrowotna oraz zdrowie seksualne i reprodukcyjne – każda kobieta powinna mieć zagwarantowane prawo do bezpłatnej i skutecznej opieki medycznej. Mimo istniejących gwarancji ochrony zdrowia, kobiety, szczególnie na wsi, nie mają zapewnionego dostępu do odpowiedniej opieki zdrowotnej, przede wszystkim w okresie ciąży i w okresie okołoporodowym. Niedostateczna wiedza i edukacja kobiet w zakresie ich zdrowia jest przyczyną znacznej zachorowalności kobiet, przede wszystkim zachorowalności na raka piersi. Wiedza kobiet w dziedzinie zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego jest również niewystarczająca. Ograniczony jest dostęp do środków antykoncepcyjnych, nie wykonuje się badań prenatalnych i nie są stosowane postanowienia obowiązującej ustawy antyaborcyjnej. Dlatego też organizacje kobiece domagają się zmiany restrykcyjnej ustawy antyaborcyjnej, która przyczynia się do rozwoju podziemia aborcyjnego i prowadzi bardzo często do tragicznych konsekwencji zdrowotnych dla kobiet.
6. Dostęp do Internetu jest znacznie niższy, jeżeli chodzi o kobiety, w porównaniu z mężczyznami – a ograniczony dostęp do nowoczesnych technologii wpływa niekorzystnie na możliwości kobiet, przede wszystkim jeżeli chodzi o poszukiwanie pracy czy też dokształcanie lub zmianę kwalifikacji zawodowych.
7. Nadal bardzo mało mówi się o kobietach wiejskich, których sytuacja również ulegnie zmianie w związku z członkostwem w Unii. Istnieją nadal stereotypy dotyczące kobiet pracujących na wsi, brakuje informacji i gwarancji pomocy.

Brak debaty publicznej na temat znaczenia równości płci i równego traktowania kobiet i mężczyzn utwierdza jedynie stereotypowe postrzeganie roli kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym i rodzinnym. Dlatego tak ważne jest przekonanie samych polityków oraz opinii publicznej, że równość płci to korzyści dla obu płci, a nie uprzywilejowanie jednej z nich. Niezbędne jest przyjęcie ustawy o równym statusie, w której zostały by zagwarantowane mechanizmy skutecznie działające na rzecz równości. Niezbędne jest przyjęcie tej ustawy, gdyż stworzy ona podstawy dla utworzenia niezależnej instytucji, stojącej na straży równości szans kobiet i mężczyzn.

DEMOKRACJA PARYTETOWA

Koncepcja społeczeństwa, zgodnie z którą kobiety i mężczyźni korzystają w pełni i na równych zasadach z przysługujących im praw obywatelskich, co uwarunkowane jest równą reprezentacją kobiet i mężczyzn w politycznych gremiach decyzyjnych. Równorzędne dla kobiet i mężczyzn wskaźniki udziału, rzędu 40-60 proc. przedstawicieli/lek jednej z płci, w pełnym demokratycznym procesie stanowią zasadę demokracji (a system kwotowy polega na tym, że istnieje zdefiniowana proporcja lub podział miejsc, które mają przypaść określonej grupie, zazwyczaj pod pewnymi kryteriami czy zgodnie z określonymi zasadami, i które mają na celu poprawę istniejącej wcześniej nierównowagi, przede wszystkim w procesach podejmowania decyzji, lub w dostępie do szkoleń i określonych stanowisk).

DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ – BEZPOŚREDNIA I POŚREDNIA

Dyskryminacja ze względu na płeć bezpośrednia dotyczy sytuacji, kiedy osoba jest traktowana gorzej ze względu na przynależność do określonej płci. W ten sposób, odmowa zatrudnienia kobiety ze względu na fakt, iż jest ona w ciąży uznawana jest za bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć i jest zabroniona. Zgodnie z orzecznictwem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, dyskryminacja jest pośrednia, kiedy prawo, przepis prawny, prowadzona polityka lub stosowana praktyka, na pozór neutralne, mają negatywne skutki dla przedstawicieli jednej płci. Przykładowo, środki, które stawiają w niekorzystnym położeniu pracowników podejmujących pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (w większości są to właśnie kobiety) są uznawane za przejaw pośredniej dyskryminacji kobiet. Jednakże, prawo wspólnotowe dopuszcza stosowanie rozwiązań dyskryminujących w sposób pośredni, jeżeli jest to uzasadnione obiektywnymi czynnikami.

DYSPROPORCJA MIĘDZY PŁCIAMI (GENDER GAP)

Rażąca różnica w dostępie kobiet i mężczyzn w jakiegokolwiek sferze, dotycząca wskaźników wynagrodzenia, dostępu do pracy, praw i współczynnika udziału, np. w życiu politycznym.

DYSPROPORCJA MIĘDZY ZAROBKAMI KOBIET I MĘŻCZYŹN (GENDER PAY GAP)

Dotyczy zróżnicowania średnich dochodów kobiet i mężczyzn.

DZIAŁANIA POZYTYWNE

Środki przedsięwzięte z myślą o określonej grupie osób, mające na celu eliminację i zapobieganie dyskryminacji lub zrekompensowanie szkód wynikających z istniejących postaw, zachowań i układów (czasami określanymi jako dyskryminacja pozytywna).

DZIAŁANIA POZYTYWNE ZAPOBIEGAWCZE:**Dawanie kobietom i mężczyznom takich samych szans.**

Działania pozytywne zapobiegawcze wykorzystuje się w celu eliminacji różnego rodzaju przeszkód utrudniających kobietom uzyskanie dostępu do rynku pracy na tych samych zasadach, co mężczyźni. Jednym z przykładów może być powzięcie środków w celu zapewnienia, że proces edukacyjny i system szkoleń oferują takie same możliwości dla przedstawicieli obu płci. Inne rodzaje działań pozytywnych mają na celu udzielenie pomocy zarówno kobietom, jak i mężczyznom w godzeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych; w rzeczywistości, godzenie obowiązków sprawia o wiele więcej trudności kobietom i ogranicza ich równy udział w rynku pracy.

DZIAŁANIA POZYTYWNE MAJĄCE NA CELU REKOMPENSATĘ SZKÓD:**Stosowanie "nierówności" w celu promowania równości.**

Drugi rodzaj działań pozytywnych ma charakter „rekompensujący” i uzupełnia pierwszy rodzaj. Podstawową kwestią jest tutaj to, że nawet kiedy wszystkie bariery utrudniające kobietom udział w rynku pracy zostaną zniesione, równość płci nie pojawi się automatycznie. Dlatego właśnie niezwykle istotnym jest przyjęcie tymczasowych środków na korzyść kobiet, przykładowo w odniesieniu do regulacji emerytalnych.

GODZENIE ŻYCIA ZAWODOWEGO I ŻYCIA RODZINNEGO / OBOWIĄZKÓW DOMOWYCH

Oznacza wprowadzenie systemu urlopów rodzinnych i rodzicielskich, ułatwień i programów w zakresie opieki nad dziećmi i osobami starszymi oraz organizowania pracy w celu ułatwienia kobietom i mężczyznom łączenia życia zawodowego, życia rodzinnego i obowiązków domowych.

²³ Wszystkie pojęcia pochodzą z publikacji: Sto haseł o równości. Podręczny słownik pojęć dotyczących równości kobiet i mężczyzn w sferze zatrudnienia i polityki społecznej, równych szans i polityki rodzinnej, wydanej przez Stowarzyszenie Kobiety na rzecz Równego Statusu Płci – Pekin 1995.

MOLESTOWANIE SEKSUALNE

Niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub inne zachowanie godzące w godność kobiet i mężczyzn związane z ich przynależnością do określonej płci (włącznie z zachowaniem zwierzchników i kolegów/ koleżanek w miejscu pracy).

PŁEĆ SPOŁECZNO-KULTUROWA (GENDER)

Jest to pojęcie odnoszące się do różnic społeczno-kulturowych (a nie tylko biologicznych) między kobietami i mężczyznami, przyswojonych w procesie wychowania, zmieniających się wraz z kolejnymi epokami i kształtujących się odmiennie zarówno w obrębie jednej kultury, jak i między różnymi kulturami. Pojęcie to stało się bardziej znane w ostatnich latach. Dzisiaj, o gender mówi się jako o konstrukcji społecznej. W ten sposób rozróżniamy płęć biologiczną, którą posiadamy od momentu urodzenia od skonstruowanej społecznie gender – stworzonej przez naszą kulturę w oparciu o to, jakich zachowań oczekuje się od nas w zależności od płci.

RÓWNA PŁACA ZA PRACĘ RÓWNEJ WARTOŚCI

Zasada ta oznacza jednakowe wynagrodzenie dla kobiet i mężczyzn za pracę, której przypisuje się tę samą (równą) wartość bez dyskryminacji ze względu na płęć lub stan cywilny, z uwzględnieniem wszystkich rodzajów i warunków wynagrodzenia (zasada ta jest ustanowiona w art. 141 – wraz z art. 119 – Traktatu Amsterdamskiego).

RÓWNE SZANSE Kobiet I MĘŻCZYŻN

Równe szanse oznaczają brak barier utrudniających udział w życiu gospodarczym, politycznym i społecznym z powodu przynależności do określonej płci. Każda osoba ma równe szanse; równe szanse stanowią również cel podejmowanych działań pozytywnych.

RÓWNE TRAKTOWANIE KOBIEt I MĘŻCZYŻN

Zapewnienie eliminowania dyskryminacji ze względu na płęć, zarówno bezpośredniej jak i pośredniej (zobacz także: dyskryminacja ze względu na płęć).

RÓWNOŚĆ KOBIEt I MĘŻCZYŻN (SEX EQUALITY)

Zasada równych praw i równego traktowania kobiet i mężczyzn [zobacz także: równość płci (gender equality)]

RÓWNOŚĆ PŁCI (GENDER EQUALITY)

Pojęcie zakładające, że istoty ludzkie mogą w sposób wolny rozwijać osobiste zdolności i dokonywać wyborów bez ograniczeń związanych z ich społeczno-kulturowymi rolami płciowymi oraz że odmiennie zachowania, ambicje i potrzeby kobiet i mężczyzn traktowane są i oceniane w oparciu o zasadę równości.

SEGREGACJA ZAWODOWA

Skoncentrowanie kobiet i mężczyzn w różnych dziedzinach aktywności zawodowej i zatrudnienia i na różnych stanowiskach, przy czym kobiety mają znacznie mniejszy zakres możliwości zawodowych niż mężczyźni (segregacja pozioma/ horyzontalna) oraz zajmują niższe stanowiska (segregacja pionowa/ hierarchiczna).

SPRAWIEDLIWE TRAKTOWANIE OBU PŁCI (GENDER EQUITY)

Oznacza to sprawiedliwe traktowanie ze względu na płęć, które może być rozumiane jako takie samo lub odmiennie, uznawane jednak za równorzędne pod względem praw, korzyści, zobowiązań i szans.

UKRYTE BEZROBOCIE

Osoby bezrobotne, które nie spełniają warunków rejestracji w krajowych systemach rejestracji zatrudnienia i bezrobocia (warunki te w szczególności wykluczają kobiety).

WŁĄCZANIE PROBLEMATYKI PŁCI DO GŁÓWNEGO NURTU (GENDER MAINSTREAMING)

Systematyczne włączanie problematyki równości płci, priorytetów oraz potrzeb kobiet i mężczyzn do wszystkich strategii i działań politycznych na etapie planowania, wdrażania, monitorowania i ewaluacji oraz formułowanie ogólnej polityki pod tym kątem i wykorzystywanie w tym celu specjalnych środków.

9

ADRESY, KTÓRE WARTO ZNAĆ

Parlament Europejski	http://www.europarl.eu.int
Komisja Europejska	http://www.europa.eu.int/comm/index_en.htm
Strona prezydencji greckiej	http://www.ue2003.gr
Eurostat Biuro Statystyczne	http://www.europa.eu.int/eurostat.html
Strona dotycząca rozszerzenia (DG Enlargement)	
http://europa.eu.int/comm/enlargement/index.htm	
Strona dotycząca zatrudnienia i spraw socjalnych (DG Employment and Social Affairs)	
http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/index_en.htm	
Strona Komisarza ds. Zatrudnienia i Spraw Socjalnych Anny Diamantopoulou	
http://www.europa.eu.int/comm/commissioners/diamantopoulou/index_en.htm	
Strona zawierająca informacje nt. równości płci	
http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/rights_en.html	
Europejska Strategia Zatrudnienia	
http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/empl&esf/ees_en.htm	
Konwent nt. Przyszłości Europy	http://europa.eu.int/futurum/index_en.htm http://european-convention.eu.int
Raporty nt. równych szans dla kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej	
http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/report_en.html	
European Women's Lobby (EWL)	http://www.womenlobby.org
Stowarzyszenie Wschodnio-Zachodnia Sieć Współpracy Kobiet (Network of East-West Women Poland)	http://www.neww.org.pl
Ośrodek Informacji Środowisk Kobietych - OŚKa	http://www.oska.org.pl
Koalicja KARAT	http://www.karat.org
Centrum Praw Kobiet	http://free.ngo.pl/temida/general.htm
Fundacja Kobieta eFKa	http://www.efka.org.pl/
Federacja na Rzecz Kobiet i Planowania Rodziny	http://www.federa.org.pl