

Aleksandra ADAMISZYN

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
ORCID: 0000-0003-1000-9722

Rozwój polityki równości płci w Unii Europejskiej

Streszczenie: Współcześnie bardzo często mówi się o równości płci jako kluczowym elemencie polityki zarówno wewnętrznej, jak i międzynarodowej. Przykładem na stały rozwój tego procesu są organy Unii Europejskiej, które podejmują szereg strategicznych działań oraz inicjatyw w celu równouprawnienia płci. Tym samym niniejszy artykuł przedstawia zarówno analizę zapisów poszczególnych aktów prawnych, jak i rozporządzeń Unii w tym zakresie, ewolucję działań, sytuację obecną w państwach członkowskich oraz najważniejsze elementy strategii w tej kwestii zarówno z lat poprzednich, jak i wdrażanych obecnie.

Słowa kluczowe: Unia Europejska, kobiety, polityka równości płci, strategie na rzecz równości płci

Wstęp

Rozwój, czyli długotrwały proces otwierający szereg etapowych zmian, które prowadzą do różnic bądź zmian pod określonym kątem – tak należałoby określać pewien schemat działań czy podejścia do wprowadzania szeroko pojętej „równości płci” (*Encyklopedia PWN*, 2021). Tą tematyką zainteresowana jest przede wszystkim Unia Europejska, która podejmuje szereg działań prowadzących do zminimalizowania różnic wynikających z płci. W związku z tym należy przytoczyć słowa Kemala Dervisa wypowiedziane podczas Międzynarodowego Dnia Kobiet: „Brak pełnego uczestnictwa kobiet w życiu społecznym oznacza stratę dla wszystkich członków społeczeństwa. Światowi liderzy w Dokumencie Końcowym Światowego Szczytu ONZ w 2005 roku jednoznacznie stwierdzili, że poprawa sytuacji kobiet oznacza poprawę sytuacji wszystkich. Równość jest czymś więcej niż jedynie słusznym celem, jest sprawdzonym instrumentem wspierania rozwoju społecznego” (Andruszkiewicz, 2015, s. 173). Był to mocny przekaz, który stał się bodźcem do wprowadzania wielu zmian zarówno na polu społecznym, jak i politycznym dla równości płci. Kluczo-

wym elementem w niniejszym artykule jest wskazanie celu badawczego dotyczącego rozwoju polityki równości płci w UE na przestrzeni ostatnich 20 lat. Kolejnym ważnym punktem w procesie analizy są pytania badawcze, które doprowadzą do wyciągnięcia wniosków. Pierwsze z nich: Czy na przestrzeni lat zauważalne są różnice w prowadzeniu polityki równości płci w Unii Europejskiej? Drugie równie ważne pytanie to: Czy widoczny jest rozwój tejże polityki na przykładzie strategii na rzecz równości płci prowadzonej w ostatnich latach oraz przyszłościowej do 2025? Zastosowane przez autorkę pracy metody badawcze to przede wszystkim: analiza instytucjonalno-prawna oraz metoda decyzyjna. Pierwsza z nich pozwoliła na określenie skali występowania zjawiska nierówności płci w państwach należących do Unii Europejskiej na podstawie aktów prawnych wspomnianej instytucji. Metoda decyzyjna posłużyła przede wszystkim do analizy działań ośrodków decyzyjnych w kontekście niwelowania różnic pomiędzy kobietami a mężczyznami ze względu na płeć. Zarówno cel, pytania badawcze jak i zastosowane metody badawcze pozwolą jasno określić w jaki sposób i czy dostrzec można schematy działań i prawidłowości w polityce wskazanej powyżej organizacji międzynarodowej.

Równość w aspekcie formalnym i materialnym

Równość pod względem formalnym to przede wszystkim posiadanie takich samych praw, które wynikają z przepisów prawa. Chodzi tutaj szczególnie o jednakowe traktowanie kobiet i mężczyzn – koncepcja ta zakłada kładzenie nacisku na identyczne odnoszenie się do obu płci (Podgórska-Rykała, 2015, s. 59).

Współcześnie bardzo często mówi się o dyskryminacji. Powszechna definicja brzmi: „to sytuacja, w której człowiek ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, jest traktowany mniej korzystnie niż byłby traktowany inny człowiek w porównywalnej sytuacji” (Rzecznik Praw Obywatelskich, 2014). Z perspektywy podejmowanego przez autora pracy tematu kluczową jej częścią jest dyskryminacja ze względu na płeć. „Dyskryminacja ze względu na płeć to nierówne traktowanie kobiet lub mężczyzn ze względu na ich przynależność do danej płci, które nie jest uzasadnione obiektywnymi przesłankami. Dyskryminacja ze względu na płeć ma miejsce również w sytuacji, w której kobiety dyskryminują inne kobiety, a mężczyźni dyskryminują innych mężczyzn” (Ibidem). Podstawowymi

przykładami będzie chociażby: ograniczenie w dostępie do awansu zawodowego, utrwalanie w społeczeństwie stereotypowego podejścia do ról społecznych – kobiety i mężczyźni. Oczywiście jest, że są także sytuacje tak zwanej dyskryminacji pozytywnej, która: „nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania podejmowanie działań służących zapobieganiu nierównemu traktowaniu lub wyrównywaniu niedogodności związanych z nierównym traktowaniem, u podstaw których leży np. płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, narodowość i pochodzenie etniczne, orientacja seksualna i tożsamość płciowa, religia, wyznanie lub światopogląd” (Rzecznik Praw Obywatelskich, 2013). Takie zabiegi widoczne są chociażby w sytuacji, gdy pracodawca określa pewne przywileje z kategorii socjalno-ekonomicznych dla określonych grup społecznych, jak np. kobiety w ciąży, osoby z niepełnosprawnościami, czy starsi. Polega to przede wszystkim na zapobieganiu bądź powstawaniu nierówności, a także ich wyrównywaniu. Jest to dobra praktyka i przykład na to, że organizacje międzynarodowe stale rozwijają swoje horyzonty we wprowadzeniu wszelkich prawidłowości. Stanowi to wymiar materialny równości (Ibidem, s. 59–60).

Polityka równości płci w traktatach oraz dyrektywach UE

Szczegółowe informacje dotyczące polityki równości w działaniach Unii Europejskiej można znaleźć w poszczególnych artykułach traktatu o UE oraz o funkcjonowaniu UE. Przytoczyć należy przede wszystkim te podstawowe, *stricte* nawiązujące do pojęcia równości, jak chociażby artykuł 2, w którym to za najważniejsze wartości uznaje się wolność, demokrację, państwo prawne, ale przede wszystkim równość jak również poszanowanie praw człowieka, w tym także mniejszości (Traktat o funkcjonowaniu UE z 2012). Traktaty te zobowiązują wszystkie państwa członkowskie do ich przestrzegania. Istotę działań Unii Europejskiej określa Traktat o funkcjonowaniu UE, w którym to zawarte są kluczowe artykuły dotyczące działań tej organizacji w kwestii polityki równości płci. Obligatoryjnie Unia we wszelkich swoich działaniach zmierza ku eliminowaniu nierówności oraz wsparcia równości pomiędzy kobietami oraz mężczyznami – jest to określone w artykule 3. Artykuł 19 opisuje możliwość podjęcia wszelkich środków w celu zwalczenia jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na rasę, pochodzenie czy właśnie płeć, ale tylko po uzyskaniu jednomyślnej zgody Rady oraz osobno Parlamentu Europejskiego. Z kolei art. 153 wskazuje na gwarancję równości kobiet i mężczyzn do szans na rynku pracy

oraz przede wszystkim traktowania w pracy. Artykuł 157 wskazuje na zapewnienie o równości wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn za wykonywanie takiej samej pracy bądź o tej samej wartości. Jedną z ważniejszych dyrektyw dotyczących równości płci to powstała w 2006 roku w *sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy*, która wskazuje w początkowych wersjach na kluczowe elementy zarówno Traktatów, jak i Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej dotyczące równego traktowania kobiet i mężczyzn. Za najważniejszą część należałoby uznać artykuł 14, który nawiązuje do zakazu dyskryminacji. Określa, że zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym, a w tym także w instytucjach publicznych np. urzędy miasta itd.) odnosi się przede wszystkim do czterech elementów. Chodzi tutaj o: dostępność do zatrudnienia w tym wykonywania zawodu, w tym także awansu zawodowego. Jako następny element: dostępność do wszystkich rodzajów doradztwa zawodowego i przekwalifikowania. Trzecim są warunki: zarówno zatrudnienia, jak i zwolnień czy wynagrodzenia. Ostatnim elementem są możliwości uczestnictwa i członkostwa w jakiegokolwiek organizacji zawodowej (Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady). Wspomniany powyżej akt jest jednym z elementów prawa wtórnego Unii Europejskiej, czyli stanowionego przez jej organy będące efektem prawa decyzyjnego. Nie są to rzecz jasna wszystkie artykuły odnoszące się do działań Unii Europejskiej w kontekście polityki równości płci, jednakże są one bardzo istotne w procesie analizowania całości badań w tym aspekcie.

Czym jest *gender mainstreaming*?

Według definicji ONZ *gender mainstreaming* to: „proces oceny wpływu na sytuację kobiet i mężczyzn wszelkich planowanych działań w tym ustawodawstwa, polityki lub programów, we wszystkich dziedzinach i na wszystkich poziomach. Jest to strategia, zgodnie z którą problemy i doświadczenia kobiet i mężczyzn stają się integralnym elementem planowania, wdrażania, monitorowania i ewaluacji wszelkiej polityki i programów we wszystkich sferach życia politycznego, ekonomicznego i społecznego, tak aby kobiety i mężczyźni odnosili równe korzyści, a nierówność się nie utrzymywała” (Neimanis, 2006, s. 7). W istocie jest to przede wszystkim „zapewnienie równego statusu kobietom i mężczyznom poprzez, po pierwsze, określenie przyczyn występowania nierówności pomiędzy

płciami, po drugie, wypracowanie sposobów zapobiegania powstawaniu nierówności i po trzecie, stworzenie metod likwidacji już istniejących nierówności” (Podgórska-Rykała, 2015, s. 69). Pierwsze podejścia do tej polityki powstały już na przełomie lat 70–90. XX w., w których to początki odnosiły się *stricte* do dyskryminacji kobiet jako płci, przede wszystkim zagrożone są wykluczeniem w sferze ekonomicznej. Drugie podejście opierało się nie tylko na jednej sferze wskazanej wyżej, ale stanowiło wyjście poza ten schemat i włączenie kontekstu społecznego. W dalszej analizie oznacza całościowe zajęcie się problematyką równości płci. Chodzi tutaj także o element przewartościowania pewnych idei, które przez upływ czasu stały się nieaktualne. Przykładem na to jest przede wszystkim stereotypowe podejście do pełnienia ról społecznych zarówno przez kobiety, jak i mężczyzn w społeczeństwie. Tym samym prowadzi to do promowania różnorodności przez pomoc w obrębie wzajemnych relacji oraz podział obowiązków. Jest to nie tylko zwiększenie udziału kobiet na rynku pracy, ale również wprowadzenie mężczyzn do świata, w którym zwracają oni większą uwagę na obowiązki domowe.

Kolejnym ważnym elementem wspomagającym działania Unii Europejskiej jest tak zwane *soft law* (miękkie prawo). Przy tej okazji jeden z pierwszych dokumentów to Deklaracja ateńska w 1992 roku. W tym dokumencie zastosowany został zwrot parytet – czyli zrównoważenie w procesach decyzyjnych (politycznych) kobiet i mężczyzn. Wskazano także, że występuje w tym miejscu deficyt demokracji ze względu na brak udziału kobiet, które stanowią połowę społeczeństwa. Należy także wspomnieć o podmiotach powołanych przez Komisję Europejską oraz Parlament Europejski, które wspierają działania na rzecz równości płci. Na poziomie pierwszego organu są to między innymi:

1. **Komisarz ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równych Szans** (otrzymał dodatkowe kompetencje do prowadzenia polityki równości kobiet i mężczyzn),
2. **Komitet Doradczy ds. Równych Szans** (chodziło tutaj o utworzenie dla organów na szczeblu państw członkowskich ram do konsultacji związanych *stricte* z polityką równości płci),
3. **Międzyresortowa Grupa ds. Równości Płci** (powołana została, aby wspierać Komisję Europejską w koordynowaniu działań mających na celu rozwój i implementację równości płci).

Z kolei na poziomie drugiego z wspomnianych powyżej to:

1. Komitet ds. Praw Kobiet i Równych Szans (głównymi zadaniami była przede wszystkim likwidacja dyskryminacji ze względu na płeć czy

analiza sytuacji kobiet ze wszystkich państw członkowskich, ale co najważniejsze zadbał przede wszystkim o rozwój i wdrożenie *gender mainstreaming*). „Został powołany jako struktura do promowania równych szans wewnątrz wszystkich instytucji Unii Europejskiej. Komitet taki funkcjonuje w ramach każdej unijnej instytucji. Celem działania komitetów jest zwiększanie udziału kobiet wśród pracowników unijnych instytucji. Środkiem do celu ma być tu tworzenie warunków pracy umożliwiających godzenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi oraz elastyczne formy zatrudnienia” (Zawadzka, 2018, s. 18).

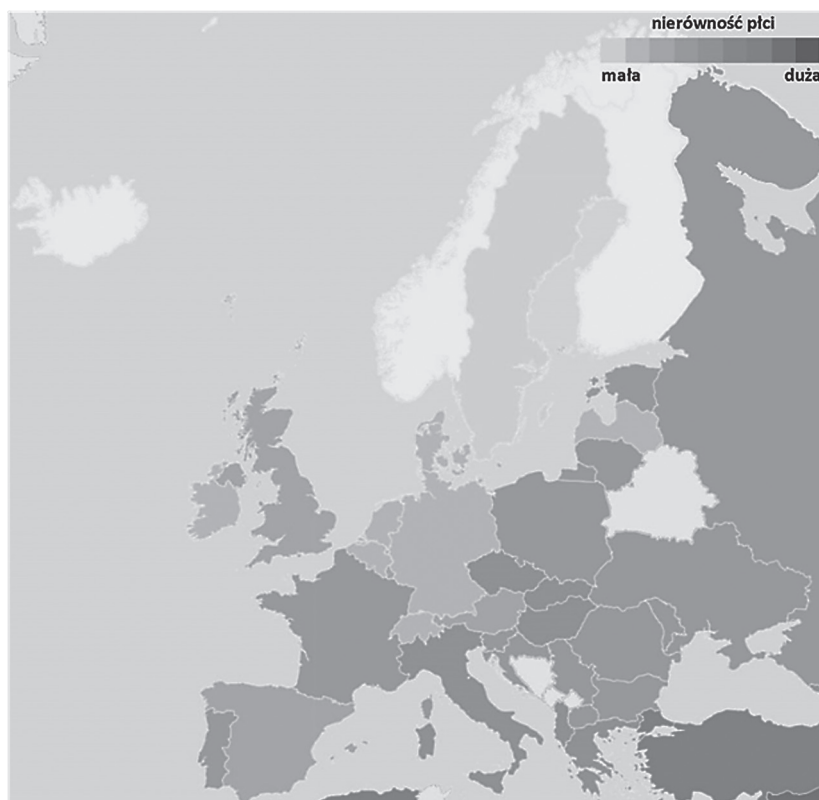
2. Grupa Wysokiego Szczebla ds. Równości Płci (jako główne zadanie przyjęto wprowadzenie w życie rezolucji PE dotyczącej *gender mainstreaming* z 2003 roku),
3. Sieć Komitetów Parlamentarnych ds. Równych Szans Kobiet i Mężczyzn (izby parlamentarne państw członkowskich miały za zadanie przede wszystkim współpracować, aby monitorować politykę równości płci, wymieniać informacje i idee z tym związane oraz przede wszystkim polepszać komunikację w tym zakresie).

„Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn – to próba połączenia kompetencji dotychczasowych różnych podmiotów. Do jego zadań przypisano między innymi analizę danych dotyczących równości kobiet i mężczyzn i dostarczanie informacji na temat przestrzegania praw kobiet w poszczególnych państwach członkowskich” (Ibidem, s. 18–19). EIGE jest niezależnym organem Unii Europejskiej, którego głównym zadaniem jest promowanie równości płciowej, w tym walkę z dyskryminacją ze względu na płeć.

Ewolucja polityki równości płci w Unii Europejskiej

Dyskryminacja kobiet w Unii Europejskiej miała szeroki wymiar. Zaledwie 40% kobiet było aktywnych zawodowo w 1960 roku. Ostatnia dekada przyniosła szacunkowo ogromne zmiany w tym aspekcie. Pojawiło się 12,5 miliona nowych miejsc pracy (lata 2000–2009), z czego 9,8 mln przypadło kobietom. Stanowiły one wówczas blisko 79% wszystkich nowo zatrudnionych. Jednakże był to zaledwie początek, bowiem jeszcze w 2010 roku odnotowano duże problemy z nierównością płci w Unii Europejskiej. Ewa Jastrzębska opracowała dane na podstawie badań Eurostatu, w których wskazane zostały procentowo najważniejsze miejsca

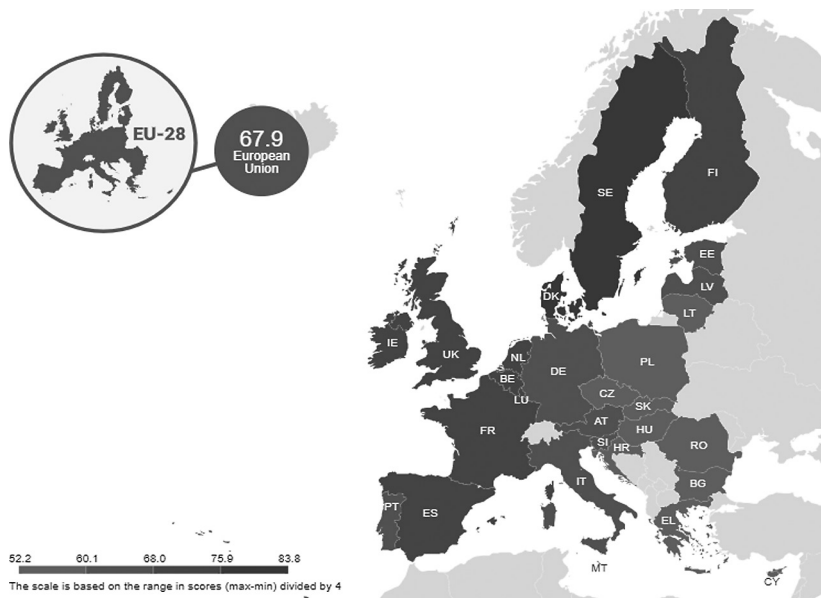
pracy, kształcenie, stopa bezrobocia, dzięki którym zauważyć można największe trudności w pokonywaniu bariery do równości płci. Najbardziej uwypuklone zostało to w miejscach pracy takich jak: stanowiska ministerialne, parlament krajowy, zarząd czy rada nadzorcza, stanowiska kierownicze czy profesorowie uczelni wyższych. Widać wyraźnie, że pomimo wzrostu zatrudnienia kobiet w wielu miejscach pracy to i tak najwyższe stanowiska są w mniejszej części zajmowane przez kobiety, co wpływa na dalsze uwypuklanie się nierówności płci. Kluczowym elementem, który należy wskazać podczas analizowania równości płci to wskazanie danych z indeksu Global Gender Gap Index dla lat 2006–2012.



Rycina 1. Index of gender inequalities in European countries (2014)

Źródło: E. Jastrzębska, *Polityka genderowa Unii Europejskiej – geneza i ewolucja*, cit. per. www.weforum.org/issues/global-gender-gap, „Kwartalnik Kolegium Ekonomiczno-Społecznego” 2014, nr 2.

Zauważyć można, że niewiele jest państw Unii Europejskiej (przynajmniej do 2012), które odnotowały sukcesy na polu wprowadzania równości płci. Najlepsze wskaźniki zanotowały państwa skandynawskie oraz Islandia. Niestety o pozostałych państwach nie można pisać w superlatywach. Znaczna większość oscyluje w granicach wyższej niż „średnia nierówność płci”. Powyższe dane mierzone były wskaźnikami ekonomicznego uczestnictwa i możliwości, osiągnięć w edukacji, zdrowia, jak również władzy politycznej. W tym miejscu trzeba wskazać drugi indeks, a mianowicie Gender Equality Index (opublikowany po raz pierwszy w 2013 roku). Wskaźnik ten „stanowi unikalne narzędzie pomiaru odzwierciedlające wielowymiarowość problematyki równości płci w łatwym do interpretacji syntetycznym wskaźniku. Indeks bazuje na wskaźnikach dotyczących równości płci w sześciu podstawowych obszarach: praca, pieniądze, wiedza, czas, władza, zdrowie, zaś dwa obszary dodatkowe (krzyżująca się nierówność i przemoc) nie są uwzględnione w rdzeniu indeksu, lecz ze względu na swoją specyfikę prezentowane jako dodatkowe wskaźniki” (Jastrzębska, 2014, s. 210).



Rycina 2. Gender Equality Index w krajach UE (2020)

Źródło: Gender Equality Index. Compare countries, EIGE 2020, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/compare-countries/index/map>, 20.12.2020.

Ogólny wynik w UE na 100 punktów (pełna równość) to prawie 68 punktów (na podstawie ryciny 2 z 2020 roku). Jeśli chodzi o poszczególne państwa należące do tej organizacji, to najlepsze wyniki notują tutaj (powyżej średniej) – Hiszpania (72), Francja (75), Luksemburg (70), Finlandia (74), Irlandia (72), Belgia (71), Holandia (74), Dania (77) i najwyższy: Szwecja (ponad 83). Po drugiej stronie (najlepsze wyniki) zanotowały Grecja (52), Węgry (53) oraz Polska i Słowacja (55). Widać wyraźnie, że występuje spora rozbieżność pomiędzy poszczególnymi krajami członkowskimi. Prowadzi to do stałych działań Unii Europejskiej w celu zwiększenia czy doprowadzenia do stabilizacji na polu równości płci, chociażby pomiędzy państwami, aby nie było tak dużych rozbieżności.

Powyższe ryciny zarówno nr 1, jak i nr 2 mają na celu wskazanie najistotniejszych różnic, które zaszły w polityce równości płci na przestrzeni 8 lat w państwach członkowskich Unii Europejskiej. Dokonując analizy wskazać można, że największe zmiany w tym aspekcie zanotować mogą takie państwa jak: Wielka Brytania, która jak wiadomo nie jest już członkiem tej organizacji, jednakże zdecydowanie zmieniła swoje podejście do polityki równości płci na przestrzeni ostatnich 6 lat. Podobna sytuacja ma miejsce w Estonii. Jeden z krajów śródziemnomorskich – Włochy – również klasyfikuje się na wyższej pozycji aniżeli w 2014 roku. Francja oraz Portugalia także dokonały zmian na tym polu. Ze stabilizacji bądź wzrostu w tym aspekcie mogą być dumne: Finlandia, Szwecja, Hiszpani, Holandia, Irlandia, Dania, Luksemburg, Łotwa, Niemcy, Austria oraz Belgia. Pokazuje to wyraźnie, że państwa te dbają o swoich obywateli, budując przy tym jednocześnie wzrost gospodarczy i świadome społeczeństwo obywatelskie. Z drugiej jednak strony pozostają państwa, o których nie można pisać w superlatywach. W tej sytuacji są przede wszystkim państwa byłego bloku wschodniego jak Polska, Litwa, Czechy, Słowacja, Węgry, Słowenia, Rumunia, Bułgaria, jak również dwa państwa śródziemnomorskie: Cypr oraz Grecja. W ciągu ostatnich 6 lat te państwa zrobiły niewiele, aby poprawić swoją sytuację na arenie międzynarodowej. Widać wyraźnie brak zmian w tym zakresie, co może rzutować na ich przyszłość, jak również na relacje społeczeństwa z władzą. Przykładem na to jest Polska, w której to prawa kobiet w przeciągu ostatniego roku zmieniły się na ich niekorzyść, doprowadzając do wielu protestów i społecznego niezadowolenia, które przez kilka miesięcy nieustannie eskalowało.

Idąc dalej, kolejne kroki dotyczące polityki równości w Unii Europejskiej podejmuje się w ramach strategii na rzecz równości kobiet i mężczyzn. Na lata 2010–2015 w programie zostały przyjęte działania

zdefiniowane w Karcie Kobiet, w tym między innymi: „równa niezależność ekonomiczna, równa praca za tę samą płacę i praca równej wartości, równość w procesach decyzyjnych, równość płci w polityce zewnętrznej, godność, integralność i eliminacja przemocy uwarunkowanej płcią, jak również kwestie horyzontalne (m.in. propagowanie niedyskryminacyjnego podejścia do przypisywanych płciom ról)” (Jastrzębska, s. 217). Bardzo ważnym krokiem było powołanie w 2006 roku Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (European Institute for Gender Equality – EIGE). „Za kluczowe działania określa się dostarczenie wsparcia technologicznego (metod i narzędzi) KE i państwom członkowskim w zakresie jednolitego systemu unijnej sprawozdawczości na temat równego traktowania mężczyzn i kobiet (zbieranie, analizowanie i rozpowszechnianie), który zapewni spójność i porównywalność danych w Europie” (Ibidem, s. 217). Również w 2006 roku Rada Europejska z inicjatywy kilku państw członkowskich podpisała Pakt na rzecz Równości Płci – stawiający sobie za cel zwiększenie uczestnictwa kobiet nie tylko na rynku pracy, ale również poprawę życia zawodowego i prywatnego prowadzącą do równowagi na tych polach. Kolejną inicjatywą powstałą dzięki Komisji Europejskiej jest Karta Różnorodności (Diversity Charter), której głównym zadaniem jest „wprowadzenie polityki równego traktowania i zarządzania różnorodnością, a także aktywnego przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy” (Ibidem, s. 218). Podkreślić należy przede wszystkim, że nie są to wszystkie działania Unii Europejskiej zmierzające do równego traktowania zarówno kobiet, jak i mężczyzn na rynku pracy – jest to zaledwie wskazanie kilku istotnych elementów tej polityki dla dostrzeżenia tego, że ta organizacja międzynarodowa poważnie podchodzi do aspektu równości nie tylko w sensie *stricte* prawnym, ale również na innych polach jak: rynek pracy, edukacja, czy chociażby udziale w podejmowaniu decyzji, co prowadzi do rozwoju tej tematyki także w szerokich dziedzinach życia społecznego.

Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025 (Komisja Europejska)

Komisja Europejska w swojej polityce skupia się przede wszystkim na hasle różnorodności jako stanowieniu równości. Najważniejsze są w tym swobody dla kobiet: dążenie do realizacji celów czy samorozwoju. W 2020 roku postanowiono, że najważniejszym elementem strategii na

kolejne 5 lat będzie polepszenie świata dla kobiet i mężczyzn. Wskazano tym samym 6 priorytetów, które opierać będą się na:

- 1) wolności od przemocy i stereotypów – priorytet ten za kluczowe uznaje ochronę i wspieranie ofiar takich przestępstw i pociągnięcie do odpowiedzialności sprawców tych czynów. Idąc dalej pokazuje dane, które wyraźnie prowadzą do zdania, że należy skupić się także na zapobieganiu okaleczania kobiet, w tym najboleśniej (narządów płciowych) – ofiarami było blisko 600 000 dziewcząt, jak również kobiet;
- 2) możliwości rozwoju w gospodarce opartej na równouprawnieniu płci – za szczególnie ważne uznaje się tutaj zlikwidowanie jakichkolwiek różnic przy wskaźniku zatrudnienia kobiet i mężczyzn, osiągnięcie równości w sektorze gospodarki, wyeliminowanie różnic w płacach emerytalnych czy ogólnie w kwestii wynagradzania kobiet i mężczyzn na rynku pracy i, co równie ważne, różnic w obowiązkach opiekuńczych;
- 3) pełnieniu ważnych ról w społeczeństwie na równych zasadach – najważniejsze jest tutaj osiągnięcie stabilizacji w państwach członkowskich w procesie decyzyjnym czy polityce;
- 4) uwzględnianiu aspektu płci i perspektywie intersekcjonalnej (z języka angielskiego jest to krzyżowanie, oznacza nakładanie się na siebie różnych kategorii społecznych, które piętują dyskryminację) w strategiach UE;
- 5) finansowaniu działań na rzecz postępów w kierunku równouprawnienia płci w UE;
- 6) działaniach na rzecz równouprawnienia płci i wzmocnienia pozycji kobiet na całym świecie, w tym przede wszystkim „rozpoczęcie kampanii #WithHer, której celem będzie kwestionowanie szkodliwych norm i stereotypów związanych z płcią, które utrwalają przemoc wobec kobiet na całym świecie” (Komisja Europejska, 2020).

W swojej strategii na lata 2020–2025 Komisja Europejska przede wszystkim oblige zarówno Radę Europy, Parlament Europejski jak i państwa członkowskie do stosowania się do powyższych priorytetów poprzez określone działania, które ściśle zostały opisane w specjalnym komunikacie.

Zakończenie

Powyższy artykuł skupia się na ukazaniu potrzeby równouprawnienia kobiet we współczesnym świecie. Unia Europejska jest jedną z orga-

nizacji najbardziej skupionych na tym właśnie problemie, stale dążąc chociażby do zminimalizowania nierówności. Dokonując podsumowania dla przyjętego celu badawczego wyraźnie można stwierdzić, że organizacja międzynarodowa, jaką jest Unia Europejska, stale stara się podwyższać swoje oczekiwania wobec krajów członkowskich, aby te jak najszybciej osiągnęły najwyższe wyniki w światowym rankingu dotyczącym równouprawnienia płci. Na wskazanych wcześniej rycinach widać wyraźnie, że zmiany te następują powoli, jednak coraz więcej państw podejmuje działania w celu podwyższenia wskaźnika ekonomicznego uczestnictwa i możliwości, większy odsetek kobiet obejmuje również najwyższe stanowiska decyzyjne/polityczne. Najlepszym przykładem w tym miejscu jest rząd Finlandii, który kierowany jest od 2019 roku przez Sannę Marin, która jest równocześnie najmłodszym szefem rządu tego państwa. Oprócz tego na dziewiętnaście resortów, dwanaście z nich prowadzonych jest przez kobiety – w tym chociażby ministerstwo finansów, edukacji czy spraw wewnętrznych. Interesujący jest także fakt, że w koalicji rządzącej na czele wszystkich fińskich partii są właśnie kobiety (TVN24, 2019). UE rozwija jak najbardziej politykę socjalną, aby kobiety poczuły się równe w stosunku do mężczyzn i co najważniejsze czuły się bezpieczne oraz traktowane z szacunkiem. Odpowiadając na pytania zawarte na początku niniejszego artykułu widać wyraźnie, że polityka równości płci jest stale jednym z kluczowych tematów prowadzonych przez instytucje Unii Europejskiej – każda z nich wyodrębnia własne strategie czy komunikaty w celu maksymalizacji równego traktowania kobiet. Po wnikliwej analizie strategii wspomnianej powyżej dostrzec można pokrywanie się poszczególnych priorytetów w określonych instytucjach tejże organizacji, ale oznacza to, że istnieje realna potrzeba stałego wdrażania coraz to mocniejszych akcentów i śmielszych działań wobec brutalnie rozwijającego się społeczeństwa – w szczególności tego wirtualnego, które dotyka każdego człowieka znacznie bardziej aniżeli świat rzeczywisty.

Bibliografia

- Andruszkiewicz A. (2015), *Polityka równości płci – wybrane aspekty*, Uniwersytet im Adama Mickiewicza, Poznań.
- Dyrektywa 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2003 roku, Dz. Urz. WE L 269 z 5 października 2002 r.

- Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 roku, w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, Dz. U. UE L 2006.204.23.
- EIGE (2020), *Gender Equality Index. Compare countries*, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/compare-countries/index/map>, 20.12.2020.
- Encyklopedia PWN* (2021), *Rozwój*, <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/rozwoj;4009883.html>, 3.04.2021.
- Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (2017), *EIGE w skrócie*, <https://eige.europa.eu/>, 1.04.2021.
- Jastrzębska E. (2014), *Polityka genderowa Unii Europejskiej – geneza i ewolucja*, „Kwartalnik Kolegium Ekonomiczno-Społeczne”, (nr 2), s. 201–222.
- Johnson R. (2009), *Gender, rasa, klasa i seksualna orientacja. Teoretyczne ujęcia intersekcyjności*, Biblioteka Online Think Tanku Feministycznego, <http://www.ekologiasztuka.pl/pdf/f0068johnson.pdf>, 1.04.2021.
- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, Dz. Urz. UE C 326/02 z dnia 26 października 2012 roku.
- Komisja Europejska (2020), *Dążenie do Unii Równości*, [https://europedirect-olsztyn.pl/05-03-2020:Strategia na rzecz równouprawnienia płci: Dążenie do Unii równości – EUROPE DIRECT – Olsztyn \(europedirect-olsztyn.pl\)](https://europedirect-olsztyn.pl/05-03-2020:Strategia%20na%20rzecz%20r%C3%B3wnouprawnienia%20p%C5%82ci%20-%20D%C3%A1%C5%BCenie%20do%20Unii%20r%C3%B3wno%C5%9Bci%20-%20EUROPE%20DIRECT%20-%20Olsztyn%20(europedirect-olsztyn.pl)), 2.01.2021.
- Komisja Europejska (2020), Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025*, Bruksela.
- Neimanis A. (2006), *Polityka równości płci. Podręcznik*, Warszawa.
- Parlament Europejski (2020), *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn*, <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pl/sheet/59/equality-between-men-and-women>, 2.11.2020.
- Podgórska-Rykała J. (2015), *Polityka równości płci – wybrane regulacje prawa międzynarodowego i europejskiego*, „Roczniki Administracji i Prawa”, nr XV (2), s. 57–74.
- Rada Europy (2018), *Strategia na rzecz równości płci 2018–2023*, <https://rm.coe.int/gender-equality-strategy-2018-2023-pl/168097fa52>, 2.11.2020
- Rzecznik Praw Obywatelskich (2013), *Przeciw dyskryminacji. Poradnik RPO*, Warszawa, [https://przeciw-dyskryminacji-Rzecznik Praw Obywatelskich](https://przeciw-dyskryminacji-Rzecznik-Praw-Obywatelskich), 20.11.2020.
- Rzecznik Praw Obywatelskich (2014), *Czym jest dyskryminacja?*, <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/czym-jest-dyskryminacja>, 1.04.2021.
- Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, Dz. Urz. UE z 2012 r., nr C 326.
- Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską – wersja skonsolidowana, Dz. U. C 321E z 29 grudnia 2006 r.

TVN24 (2019), *Nowa premier stawia na kobiety. „Nowoczesne i progresywne państwo”*, <https://tvn24.pl/swiat/finlandia-rzad-premier-sanny-marin-zdominowany-przez-kobiety-ra992828-2586021>, 1.04.2021.

Zawadzka K. (2018), *Polityka równości płci w Unii Europejskiej*, Biblioteka Europe Direct, Łódź.

Development of gender equality policies in the European Union

Summary

Nowadays, gender equality is very often mentioned as a key element of both internal and international policy. An example of the ongoing development of this process can be found in the bodies of the European Union, which are taking a number of strategic steps and initiatives towards gender equality. This article therefore looks at the individual articles of the Directives and Regulations of the Union in this area, the evolution of activities, the current situation in the Member States and the most important elements of strategy in this area both in previous years and in those currently being implemented.

Key words: European Union, women, gender equality policy, gender equality strategies

Informacja o autorce

Aleksandra Adamiszyn [aleksandra.adamiszyn@gmail.com] – absolwentka politologii, obecnie studentka studiów magisterskich na kierunku stosunki międzynarodowe na Wydziale Nauk Politycznych i Dziennikarstwa UAM w Poznaniu. Członkini Rady Samorządu Studentów WNPiD. Zainteresowania naukowe: polityka społeczna, ekonomiczna, polityka wewnętrzna i międzynarodowa Unii Europejskiej.