

ELŻBIETA SZYMANIK  
UKSW, Warszawa

## RÓWNOŚĆ PŁCI. ASPEKTY HISTORYCZNO-SPOŁECZNE I PRAWNE

### 1. WSTĘP

Współczesna pozycja kobiet w życiu społecznym i gospodarczym kształtowała się przez wieki. Wpływały na nią wydarzenia kulturowe, społeczne, polityczne i ekonomiczne. Niektóre z tych zdarzeń, definiujących miejsce kobiet w społeczeństwie i ich znaczenie dla gospodarki, miały wymiar globalny – można wśród nich wymienić np. wojny światowe.

Kiedyś rola kobiety ograniczała się do wąskiego środowiska domowego. Jej osoba była wsparciem dla mężczyzny zajętego walką i zdobywaniem. Stała na straży przestrzegania wartości. Swoją energię i zdolności wykorzystywała do wypełniania społecznej roli – matki, żony i gospodyni. Natomiast tożsamość mężczyzny budowana była zwłaszcza wokół jego roli społecznej. Rola mężczyzny była dość ściśle określona także na polu domowym. To on miał patent na słuszne poglądy w sprawach problemów wielkiego świata<sup>1</sup>. Stopniowo zmieniające się warunki, m.in. rozwój cywilizacyjny i gospodarczy, wymogły zmiany, które bezpośrednio dotyczyły kobiet i ich roli w społeczeństwie.

### 2. TEORIA RÓWNOŚCI

Równość w polityce i socjologii jest kategorią filozofii społecznej, politycznej, poprzez którą poznaje się status ludzi. Zasada równości umożliwia jednakowe szanse wszystkim ludziom. W polityce wszyscy powinni być równi wobec prawa, co zakłada równość praw i obowiązków<sup>2</sup>.

Słownikowa definicja „równości” brzmi następująco: „w teorii społecznej oznacza identyczność w pewnym określonym aspekcie, na przykład równość szans lub dochodów lub równość wobec prawa. Sformułowanie «równość absolutna» jest nadużyciem tego pojęcia, ale demagogdy i eksperci od propagandy

<sup>1</sup> Por. O. Vedfelt, *Kobiecość w mężczyźnie*, tłum. P. Billig, Solarium, Warszawa 1995, s. 36.

<sup>2</sup> Por. B. Kaczorowski i in., *Nowa encyklopedia powszechna PWN*, t. 7, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 307.

często je wykorzystują<sup>3</sup>. Można utrzymywać, że pełna równość jest sprzeczna z pełną wolnością, gdyż wymaga nałożenia ograniczeń na jednostki, co krępuje ich wolność.

Trudno wyobrazić sobie równość bez wolności, bowiem jeśli nie ma wolności, ktoś wolność musi ograniczać, co oznacza, że nie jest równy innym, a zatem nie ma równości. Z kolei wolność bez równości oznacza, że jest to wolność tylko dla niektórych, co w społeczeństwie trudno nazwać panowaniem wolności. Takie stanowisko prezentuje anarchokomunizm. Na anarchizm komunistyczny składają się dwa, uznawane za równie znaczące, postulaty: absolutna wolność jednostki (wolność każdego poszczególnego indywiduum, całkowita autonomia, jako punkt wyjścia i zasada naczelną dla każdej odmiany anarchizmu) oraz komunizm ekonomiczny, rozumiany jako wspólnota własności środków produkcji i produktów konsumpcyjnych<sup>4</sup>.

### 3. DROGA KOBIEC DO RÓWNOUPRAWNIENIA

Pierwsze ruchy kobiece powstały w Stanach Zjednoczonych. Pomimo iż w Deklaracji Niepodległości Stanów Zjednoczonych podpisanej w roku 1776 stwierdzono, że „[...] wszyscy ludzie rodzą się równi”, słowo *man* oznaczało w owym czasie, i oznacza nadal, równocześnie człowieka i mężczyznę. Kobieta stanowiła odrębną kategorię: *woman*, nie przekładalną na znaczenie „człowiek”<sup>5</sup>.

Sprawę wykluczenia kobiet z życia publicznego i pozbawienia opieki prawnej w ramach rodziny po raz pierwszy poważnie podniesiono na forum publicznym podczas konwencji w Seneca Falls w roku 1848, kiedy to 68 kobiet i 32 mężczyzn – uczestników tej konwencji – podpisało Deklarację Zapatrywań i Postanowień (*Declaration of Sentiments and Resolutions*). W tym radykalnym dokumencie, sformułowanym na podstawie Deklaracji Niepodległości, domagano się nie tylko nadania kobietom wszystkich praw, których poprzednio im odmówiono, łącznie z prawem do głosowania, ale również całkowitego zrównania w prawach męża i żony<sup>6</sup>.

Również w Europie kobiety od czasów starożytnych traktowane były jak istoty podporządkowane całkowicie mężczyznom. O prawie kobiet do równego traktowania z mężczyznami zaczęto w Europie mówić w połowie XIX wieku. Ważną rolę odegrały tu same kobiety. Liczne ruchy i organizacje kobiece, między innymi

---

<sup>3</sup> G. Vesey, P. Foulkes, *Słownik encyklopedyczny. Filozofia*, tłum. M. Iwanicki, Wydawnictwo RTW, Warszawa 1997, s. 287-288.

<sup>4</sup> Por. T. Radochoński, *Idealy społeczne księcia Piotra Kropotkina. Anarchokomunizm*, <<http://www.racjonalista.pl/pdf.php/s,7298>>, (data dostępu: 09.09.2013).

<sup>5</sup> Por. H. J. Sherman, *A Holistic-Evolutionary View of Racism, and Class Inequality. Inequality – Radical Institutional Views on Race, Gender, Class, and Nation*, red. W. M. Drugger, Green Wood Press, Westport 1996, s. 47-48.

<sup>6</sup> Por. S. Lipsitz-Bem, *Męskość, kobiecość. O różnicach wynikających z płci*, tłum. S. Pikiel, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000, s. 69.

emancypantek i sufrażystek, domagały się, aby również kobiety (a nie tylko mężczyźni) miały prawo do korzystania z przywilejów państwa demokratycznego<sup>7</sup>.

Pod koniec XIX wieku wprowadzono obowiązkowe wykształcenie dla dziewcząt na poziomie elementarnym. Jednakże na tym poziomie obowiązywały inne programy nauczania dla dziewcząt i chłopców. Natomiast w dalszym ciągu kobiety miały utrudniony dostęp do uczelni wyższych, i to nie tylko z powodu obyczajów i tradycji, lecz również z przyczyn formalnych. Dopiero w 1848 roku Uniwersytet Londyński, jako jeden z pierwszych, otworzył swoje podwoje dla kobiet<sup>8</sup>.

Na początku XX wieku ważnym elementem równości płci była walka kobiet o uczestnictwo w życiu publicznym. Kobiety otrzymały prawo głosu w Finlandii w roku 1905<sup>9</sup>, w Polsce w 1919 r., we Francji w roku 1944, w Szwajcarii w 1971, natomiast w Portugalii dopiero w 1974 roku<sup>10</sup>.

Pierwsza wojna światowa przyczyniła się do zmiany pozycji kobiet na całym obszarze tzw. cywilizacji zachodniej. Dopuszczono kobiety do nowych typów zatrudnienia, np. w przemyśle zbrojeniowym. Po II wojnie światowej dokonał się znaczny postęp w procesie formalnego równouprawnienia płci oraz dostępu kobiet do płatnej pracy. Poprawiły się standardy edukacyjne, a wzrastająca liczba kobiet otrzymała pracę na wysokich stanowiskach i w zawodach tradycyjnie zdominowanych przez mężczyzn. Jednakże równość pomiędzy płciami nie została jeszcze osiągnięta.

Wiek XX okazał się niewątpliwie okresem sukcesów kobiet. Wyrazem tego było, między innymi, otrzymanie prawa do głosowania. Zwycięstwa te trzeba jednak analizować w ich złożoności, często jako produkt przeciwstawnych żądań, które wynikały z rosnących nierówności. Kobiety, jeżeli tylko chciały, miały prawo do pracy zawodowej, lecz musiały wykonywać ją razem z pracą domową. W okresie tym ugruntowała się również ocena kobiet jako pracowników mniej wartościowych. Prawo głosu uprawniało, co prawda, kobiety do wybierania przedstawicieli władzy, ale w przeważającej części spośród mężczyzn, gdyż kobiety nie reprezentowały partii politycznych. Znaczącą zmianę sytuacji kobiet na europejskim rynku pracy należy wiązać dopiero z powstaniem Wspólnoty Europejskiej i wprowadzeniem przez nią rozwiązań zwiększających zakres równości płci w życiu gospodarczym i społecznym<sup>11</sup>.

---

<sup>7</sup> Por. T. Bochwic, *Informator. Unia Europejska – Kobiety*, Komitet Integracji Europejskiej, wyd. 2, Warszawa 1999, s. 8.

<sup>8</sup> Por. A. Czachorowska-Mazurkiewicz, *Kobiety i instytucje. Kobiety na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych i w Polsce*, Wydawnictwo „Śląsk”, Katowice 2006, s. 52.

<sup>9</sup> Por. M. Szeluga, *Rynek turystyczny w Finlandii* (opis projektu badawczego), Kraków 2009, s. 5, <[http://wtir.awf.krakow.pl/pdf/studenci/strony\\_st/projekty/finlandia/finlandia\\_marcela\\_szeluga.pdf](http://wtir.awf.krakow.pl/pdf/studenci/strony_st/projekty/finlandia/finlandia_marcela_szeluga.pdf)>, (data dostępu: 12.10.2013).

<sup>10</sup> Por. I. Bałdyga i in., *Kobiety w Polsce w latach 90.*, Centrum Praw Kobiet, Warszawa 2000, s. 280.

<sup>11</sup> Por. A. Czachorowska-Mazurkiewicz, *Kobiety i instytucje...*, s. 57.

Zawarty w podpisanych w 1957 roku Traktatach Rzymskich art. 119 mówił, iż „Każde Państwo Członkowskie zapewnia w pierwszym etapie wprowadzenie, a w okresie późniejszym stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę”<sup>12</sup>. W przywołanym artykule nie ma mowy o równości w sensie ogólnym, a jedynie o równym wynagrodzeniu. Brakuje również bezpośrednio wyrażonego zakazu dyskryminacji ze względu na płeć. Przepisy art. 119 miały na celu poprawienie warunków pracy oraz podniesienie standardu życia. Kwestie socjalne na początku funkcjonowania Wspólnoty odgrywały rolę drugoplanową, ustępując zagadnieniom ekonomicznym. Eleonora Zielińska stwierdza wręcz, że zapis ten miał chronić raczej przed nieuczciwą konkurencją niż faktycznie działać na rzecz równouprawnienia<sup>13</sup>.

Lata 70. XX wieku przyniosły wzrost aktywności kobiet na rynku pracy, a tym samym częstsza stała się ich styczność z przejawami dyskryminacji na tym polu. W rezultacie w 1974 roku ustanowiono Program Działań Społecznych, który zawierał plany reform m.in. w zakresie zatrudnienia, poprawy warunków pracy i życia. Już wówczas zaobserwowano szereg zjawisk, które do dziś określają sytuację kobiet i mężczyzn na rynku pracy, takich jak: kształtowanie się „typowo męskich” i „typowo kobiecych” sektorów zatrudnienia, niższy status zawodów „typowo kobiecych” czy trendy kształcenia kobiet<sup>14</sup>. Zasada dotycząca równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu została rozwinięta i doprecyzowana w dziewięciu dyrektywach uchwalonych przez Unię Europejską:

1) *Dyrektywa Rady z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstwa państw członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet*. Zgodnie z art. 1, „zasada równości wynagrodzeń” oznacza zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć w odniesieniu do wszelkich aspektów i warunków wynagrodzenia za taką samą pracę lub za pracę o równej wartości. W szczególności w przypadku, gdy ustalanie wynagrodzeń odbywa się w oparciu o system zaszerogowania pracowników, musi on być oparty na tych samych kryteriach w odniesieniu do kobiet i mężczyzn oraz musi być sporządzony w taki sposób, aby wykluczyć jakąkolwiek dyskryminację ze względu na płeć<sup>15</sup>.

2) *Dyrektywa Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy*<sup>16</sup>. Dyrek-

<sup>12</sup> Tekst Traktatu akcesyjnego Polski do Unii Europejskiej, Dz. U. Nr 90 z 2004 r. poz. 864.

<sup>13</sup> Por. E. Zielińska, *Przeciwdziałanie barierom awansu kobiet w prawie Unii Europejskiej*, w: *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet. Monografia zjawisk*, red. A. Titkow, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2003, s. 334.

<sup>14</sup> Por. J. Hurek, M. Maj, *Równość płci a innowacyjność – stan obecny i rekomendacje na przyszłość*, Ekspertyza współfinansowana przez Unię Europejską ze środków EFS w ramach PO KL, Warszawa 2012, s. 6.

<sup>15</sup> Por. *Dyrektywa Rady 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstwa Państw Członkowskich stwarzania zasady równości wynagrodzeń mężczyzn i kobiet*, Dz. U. L 45 z 19.2.1975, art. 1.

<sup>16</sup> Por. *Dyrektywa Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w ży-*

tywa nie narusza przepisów dotyczących ochrony kobiet (zwłaszcza jeśli chodzi o ciążę i macierzyństwo), ani środków mających na celu usuwanie istniejących nierówności, które wpływają na szanse kobiet w dziedzinach określonych w Dyrektywie. Dokument precyzuje, że stosowanie zasady równego traktowania oznacza brak dyskryminacji ze względu na płeć w zakresie warunków, włączając w to kryteria selekcji, dostępu do wszystkich prac lub stanowisk i do wszystkich poziomów hierarchii zawodowej. Zasada obowiązuje w zakresie dostępu do wszystkich typów i poziomów poradnictwa zawodowego, kształcenia zawodowego, zaawansowanego kształcenia zawodowego oraz przekwalifikowania zawodowego.

3) Dyrektywa 79/7/EEC z dnia 19 grudnia 1987 r. i 86/378/EEC z dnia 11 grudnia 1986 r. w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie zabezpieczenia społecznego<sup>17</sup>.

4) Dyrektywa 86/316/EEC z dnia 11 grudnia 1986 r. w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek<sup>18</sup>.

5) Ochrona kobiet w okresie ciąży i macierzyństwa w kontekście zasady równego traktowania ma za podstawę Dyrektywę Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. Dokument ten dotyczy wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią – fakt zaangażowania kobiety w macierzyństwo nie może być powodem żadnej formy dyskryminacji<sup>19</sup>.

6) Dyrektywa 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie urlopu rodzicielskiego<sup>20</sup>.

7) Dyrektywa 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. w sprawie ciężaru dowodu w przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć. Dyrektywa ta wprowadza specjalny mechanizm, który zdejmuje z ofiar dyskryminacji obowiązek udowodnienia przed sądem faktu zaistnienia dyskryminacji, a nakłada go na osobę pozwaną – tzw. przeniesienie ciężaru dowodu<sup>21</sup>.

---

cie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy, Dz. U. L 39/40 z 14.2.1975.

<sup>17</sup> Por. Dyrektywa 86/316/EEC z dnia 11 grudnia 1986 r. w sprawie równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, Dz. U. L 359 z 19.12.1986.

<sup>18</sup> Por. Dyrektywa Rady 86/613/EWG z dnia 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa, Dz. U. L 359/56 z 19.12.1986.

<sup>19</sup> Por. Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy miejsc pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/931/EWG), Dz. U. L. 348 z 28.11.1992.

<sup>20</sup> Por. Dyrektorium Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 w sprawie normowania ramowego dotyczącego urlopu macierzyńskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz UTUC, Dz. U. L. 145 z 19.06.1996.

<sup>21</sup> Por. Dyrektywa 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. w sprawie ciężaru dowodu w przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć, Dz. U. L. 14/6 z 20.01.1998.

8) *Dyrektywa 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawia ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Employment Equality Directive)* – dyrektywa ta zobowiązuje państwa do ustanowienia na poziomie centralnym urzędu, który jest odpowiedzialny za monitorowanie kwestii równości kobiet i mężczyzn w prawie i praktycznych działaniach państwa<sup>22</sup>.

9) *Dyrektywa 2004/113/EC z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadza w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług*. W praktyce oznacza to na przykład, że jeżeli kobieta będzie chciała mieć równie krótkie włosy, co mężczyzna, to zakłady fryzjerskie będą pobierać jednakową opłatę za tę usługę od obu płci, a nie, jak to jest dotychczas, wyższą od kobiet, zaś niższą od mężczyzn<sup>23</sup>.

10) Wreszcie, wspomnieć trzeba o *Dyrektywie 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy*, uchylającej Dyrektywę 76/207. Z uwagi na to, że wprowadzone zostały dalsze zmiany do kilku dyrektyw, należało je przeredagować w celu zachowania przejrzystości, tak aby w jednym tekście ująć główne przepisy istniejące w tej dziedzinie. Celem Dyrektywy było wprowadzenie w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu, w odniesieniu do dostępu do zatrudnienia, włączając w to awans zawodowy, i do kształcenia zawodowego, warunków pracy, włączając w to wynagrodzenie, oraz systemów zabezpieczenia społecznego<sup>24</sup>.

Wymienione dyrektywy nie mają jednak mocy wiążącej. Oznacza to, że nie są dokumentami, które państwa członkowskie obowiązkowo muszą włączać do swoich systemów prawnych. Ukazują one natomiast kierunek w kształtowaniu krajowych polityk w kwestiach równouprawnienia kobiet i mężczyzn oraz stan prawny, do którego państwa członkowskie powinny samodzielnie dążyć. Sposób wdrażania dyrektyw do systemu prawnego oraz ich realizacja leżała w gestii poszczególnych państw członkowskich. Równie istotnym zdarzeniem było włączenie do Europejskiego Funduszu Społecznego tematyki z zakresu równości płci.

W 1979 roku Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych przyjęło Konwencję ONZ w sprawie Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet (CEDAW). Konwencja potępia dyskryminację kobiet we wszelkich jej formach, a państwa sygnatariusze wyrażają pełną gotowość do prowadzenia polityki zmierzającej do jej likwidacji. W art. 3 znajduje się następujące stwierdzenie: „Państwa

---

<sup>22</sup> Por. *Dyrektywa 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawia ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i prac*, Dz. U. L. 303/16 z 02.12.2000.

<sup>23</sup> Por. *Dyrektywa Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług*, Dz. U. L. 373/37 z 21.12.2004.

<sup>24</sup> Por. *Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy*, Dz. U. L. 204 z 26.07.2006.

Strony podejmą we wszystkich dziedzinach, a w szczególności w dziedzinie życia politycznego, społecznego, gospodarczego i kulturalnego, wszelkie stosowne kroki, w tym również ustawodawcze, dla zapewnienia pełnego rozwoju i awansu kobiet w celu zapewnienia im posiadania i wykonywania praw człowieka oraz podstawowych wolności na zasadach równości z mężczyznami<sup>25</sup>.

W latach 80-tych wśród źródeł dyskryminacji ze względu na płeć dostrzegać zaczęto aspekty kulturowo-społeczne, co spowodowało, iż kolejne dyrektywy odnosiły się do kwestii edukacji, szkolenia oraz uwarunkowań rodzinnych. Chociaż wiele zawodów oferowanych kobietom w tym czasie było gorzej płatnych i charakteryzowało się niższym prestiżem, to jednak został unaoczniony wielki potencjał kobiet na rynku pracy. Kobiety zaczęły się uaktywniać w polityce, gospodarce, społeczeństwie, a zjawisko to okazało się trwałe i nieodwracalne.

Ogromny wkład w tematykę równości płci wniósł Traktat Amsterdamski z 1997 r., który za jeden z priorytetów Unii Europejskiej uznaje dążenie do likwidacji dyskryminacji kobiet i promowanie równości kobiet i mężczyzn (art. 3, par. 2)<sup>26</sup>. Traktat poprzez legitymizację strategii *gender mainstreaming* podniósł rangę działań na rzecz równości płci, nadając działaniom w zakresie równości kobiet i mężczyzn dzisiejszy, horyzontalny charakter<sup>27</sup>.

#### 4. SYTUACJA Kobiet W POLSCE – UWARUNKOWANIA PRAWNE

W Polsce pozycja kobiet kształtowała się odmiennie niż we wcześniej opisywanych regionach świata. Kobiety jako grupa nie były równe mężczyznom, a ich pozycja jako jednostek zależała przede wszystkim od pochodzenia i statusu materialnego ich rodzin. Z czasem sytuacja kobiet pogarszała się. Rozbiory Polski miały niejednoznaczny wpływ na sytuację kobiet, na którą spoglądano z punktu widzenia ich interesów i pozycji społecznej. Utrata państwowości spowodowała, że obowiązek wychowania dzieci stał się sprawą polityczną, ponieważ rodzina była jedynym gwarantem utrzymania tożsamości narodowej. Okres utraty niepodległości i państwowości wykreował kulturowy wzorzec kobiety polskiej jako postaci heroicznej, zdolnej sprostać wszelkiego typu wyzwaniom. Według tradycji religijnej, żądano od płci żeńskiej gotowości do ofiar i poświęcenia, przyznając jej w zamian nowe znaczenie, które zawierał w sobie symbol Matki-Polki. To właśnie ten trudny okres utraty niepodległości wytworzył funkcjonujący po dziś

<sup>25</sup> Konwencja w sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 grudnia 1979 r., Dz. U. z dnia 2 kwietnia 1982 r.

<sup>26</sup> Por. Traktat z Amsterdamu zmieniający Traktat o Unii Europejskiej, Traktaty ustanawiające Wspólnoty Europejskie oraz niektóre związane z nimi akty. Amsterdam. 17 czerwca 1997 r., Dz. U. z 2004 r. Nr 90, poz. 864/31 z dn. 01.05.1999 r.

<sup>27</sup> Por. Ł. Wawrowski, *Polityka równych szans. Instytucjonalne mechanizmy zwiększania partycypacji kobiet w strukturach politycznych na przykładzie państw Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2007, s. 232.

dzień w sferze postaw i zachowań społeczny genotyp wzoru kobiety jako osoby, która potrafi sprostać najtrudniejszym wymaganiom stawianym przez rzeczywistość społeczną<sup>28</sup>.

Idealizacja kobiety miała i swoje dobre strony: zapoczątkowała i przyspieszyła proces wzrostu poziomu wykształcenia polskich kobiet. Zainicjowana przez Ministra Grabowskiego reforma szkolnictwa żeńskiego zaowocowała utworzeniem w 1825 roku Instytutu Guwernantek, którego program obejmował trzyletnie nauczanie podstawowe i czteroletnie przygotowanie do zawodu nauczycielki domowej. Mimo działalności pisarek i publicystek, ogólnych reform szkolnictwa, dla kobiet możliwości ich kształcenia się znacznie odbiegały od tych, które mieli mężczyźni<sup>29</sup>. Z barierą obyczajową na Uniwersytecie Jagiellońskim spotykały się nie tylko pierwsze studentki, ale również kobiety już wykształcone. Maria Skłodowska<sup>30</sup> wyjechała z Krakowa, ponieważ spotkała się z odmową, gdy po studiach ukończonych w Paryżu chciała podjąć pracę na Uniwersytecie Jagiellońskim, wówczas bowiem uniwersytet nie chciał zatrudniać kobiet. Bariery, jakie napotykały kobiety w Polsce w ciągu swojego życia, spowodowały powstanie ruchu kobiecego. Jego powstanie datuje się na lata 30. XIX wieku<sup>31</sup>. W Polsce I wojna światowa przyczyniła się również do zmiany pozycji kobiet, a zmiana ta została spotęgowana jeszcze bardziej poprzez przywrócenie utraconej ponad 100 lat wcześniej państwowości. Od kobiet nie oczekiwano już poświęcenia na rzecz patriotycznej edukacji dzieci. Coraz silniej w tym czasie postulowano model kobiety wykształconej, przedkładającej uroki rozumu nad urodę ciała, czyniąc z kobiety mądrej wzorzec godny zainteresowania ze strony mężczyzn, a jednocześnie pożyteczny dla całego społeczeństwa<sup>32</sup>.

W fazie odbudowy Polski ze zniszczeń po II wojnie światowej oficjalnie realizowana koncepcja równouprawnienia przez zniesienie podziału na prace męskie i kobiece zbiegła się z brakiem rąk do pracy w tradycyjnie męskich zawodach. Pomimo zwiększonej aktywności zawodowej kobiet i dopuszczenia ich (czasowego) do wykonywania ciężkich prac fizycznych, tradycyjnie uważanych za męskie, wciąż była utrzymywana segregacja płci przy obsadzaniu stanowisk wyższych. W tym czasie zagadnienie bezrobocia prawie nie istniało, wszyscy zdolni do pracy mieli obowiązek pracować. Brak rąk roboczych, przy niskich przeważnie płacach, prowadził do powszechnego zatrudniania kobiet. U wielu kobiet taka polityka

<sup>28</sup> Por. A. Titkow, *Kobiety pod presją? Proces kształtowania się tożsamości*, w: *Co to znaczy być kobietą w Polsce*, red. A. Titkow, H. Domański, Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa 1995, s. 11.

<sup>29</sup> Por. S. Walczewska, *Damy, rycerze i feministki: kobiecy dyskurs emancypacyjny w Polsce*, Wydawnictwo eFKa, Kraków 1999, s. 70-76.

<sup>30</sup> Maria Salomea Skłodowska-Curie (1867-1934) – fizyczka, chemiczka, dwukrotna laureatka Nagrody Nobla.

<sup>31</sup> Por. S. Walczewska, *Czy kobietom w Polsce potrzebny jest feminizm?*, w: *Co to znaczy być kobietą w Polsce*, s. 253.

<sup>32</sup> Por. A. Nowak, M. Wójcik, *Kobieta w rodzinie w II Rzeczypospolitej i współcześnie* (Skrypty Uniwersytetu Śląskiego, nr 567), Katowice 2000, s. 52.

rozbudzała ambicje i zaspokajała aspiracje, choć i wtedy kobiety miały utrudniony dostęp do kierowniczych stanowisk i niższe od mężczyzn wynagrodzenie za taką samą pracę. Zresztą praca w dużym stopniu przestawała być taka sama, bo dziedziny, które szczególnie marniały płacowo, jednocześnie feminizowały się<sup>33</sup>.

Transformacja w Polsce po 1989 roku przyniosła wiele zmian w zakresie rynku pracy, m.in. wzrost bezrobocia, które stało się jednym z największych społecznych problemów, który dotknął w większym stopniu właśnie kobiety<sup>34</sup>. Należy jednak zauważyć, iż współczesne kobiety są postawione przed wyborem: kariera zawodowa albo udane życie rodzinne. Przelamują co prawda narzucane im tradycją ograniczenia, wzrasta odsetek kobiet wykształconych, ale w polskich realiach często sukces w pracy równa się przesunięciu momentu zawarcia związku małżeńskiego i urodzenia dzieci. Kobiety wiedzą, że mogą przelamywać bariery na rynku pracy łatwiej niż w poprzednim systemie, jednak mają poczucie, że robią to kosztem wielu innych ważnych spraw.

Równość kobiet i mężczyzn gwarantuje Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 r. Jej art. 32 ust. 1 stanowi, iż: „Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne”. Dyskryminacja kobiet oznacza wszelkie różnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie kobiecie, niezależnie od ich stanu cywilnego, przyznania, realizacji bądź korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka, podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych. Konstytucja stanowi również (art. 33), że „Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń”<sup>35</sup>.

W sprawie pracy natomiast – Kodeks Pracy [dalej: KP], który w znowelizowanej wersji obowiązuje od 1 stycznia 2004 roku, konkretyzuje kwestie związane z dyskryminacją w stosunkach pracy. Zakazuje on jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną.

---

<sup>33</sup> Por. E. Skalski, *Feminizm: krzyk czy rozmowa. Chłopcy wcale na to nie liczą*, Tygodnik Powszechny (2002)17, <<http://www.tygodnik.com.pl/feminizm/skalski-17.html>>, (data dostępu: 12.09.2013).

<sup>34</sup> Por. S. Socha-Sachalin, *Transformacja rynku pracy*, Wydawnictwo Uczelniane Politechniki Koszalińskiej, Koszalin 1998, s. 83-84.

<sup>35</sup> *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.*, Dz. U. nr 78 z 1997 poz. 483, art. 31, ust. 1.

W art. 112 KP zastrzeżono zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn przez pracodawców, równego dostępu do szkoleń i jednakowego wynagrodzenia za tę samą pracę. Podkreślony został zakaz jakichkolwiek form dyskryminacji, ze szczególnym uwzględnieniem dyskryminacji ze względu na płeć<sup>36</sup>. W 2002 r. zasada ta została rozszerzona o gwarancję równego traktowania, a w 2004 r. dopisane dwa lata wcześniej rozdział 2a KP został rozszerzony o ogólną zasadę równego traktowania i to nie tylko ze względu na płeć, lecz zgodnie z wytycznymi wskazanymi przez Unię Europejską. Nowy rozdział określił zasady podane powyżej, nakazując równe traktowanie na wszystkich etapach zatrudnienia – począwszy od nawiązania stosunku pracy, poprzez jego trwanie aż do rozwiązania<sup>37</sup>. KP reguluje ponadto kwestie związane z urlopami macierzyńskimi, wychowawczymi, jak również specjalną ochroną kobiet w ciąży, choć przepisy te często ulegały zmianom. Dodatkowo Kodeks Pracy wprowadza regulacje dotyczące urlopu ojcowskiego oraz wykorzystania urlopu wychowawczego przez mężczyzn.

Na odrębne omówienie zasługuje przepis KP o pracach wzbronionych (przepis art. 176 KP). W jego myśl pracodawca nie może zatrudniać kobiet przy pracach związanych z przenoszeniem ciężarów oraz obsłudze urządzeń wymagających znacznej siły fizycznej, pracą pod ziemią i na wysokościach. Przepis ten dotyczy wszystkich przedstawicielek płci żeńskiej, nie tylko ciężarnych czy karmiących piersią, dla których przepisy są dodatkowo obostrzone. Przepis ten, mimo iż jest sprzeczny z duchem wymienionych powyżej dokumentów unijnych, w myśl polskiego prawa nie ma charakteru dyskryminującego, został zaś wprowadzony wyłącznie w celu ochrony zdrowia kobiet<sup>38</sup>.

Kodeks rodzinny i opiekuńczy [dalej: K.r.o.] w art. 23 stanowi, że „małżonkowie mają równe prawa i obowiązki w małżeństwie”. Ponadto art. 24 K.r.o. stanowi o konieczności wspólnego rozstrzygnięcia o istotnych sprawach rodziny. Jeżeli pomiędzy małżonkami brak jest porozumienia, każde z nich może się zwrócić o rozstrzygnięcie sporu do sądu<sup>39</sup>.

Kodeks Karny podejmuje kwestię przestępstw popełnianych również wobec kobiet, między innymi w dwóch miejscach. W art. 199 stanowi, że: „Kto, przez nadużycie stosunku zależności lub wykorzystanie krytycznego położenia, doprowadza inną osobę do obcowania płciowego lub poddania się innej czynności seksualnej albo do wykonania takiej czynności (zgwałcenie), podlega karze pozbawienia wolności do lat 3”. W art. 253 § 1 stanowi się, że: „Kto uprawia handel ludźmi, nawet za ich zgodą, podlega karze pozbawienia wolności na czas nie krótszy od lat 3”<sup>40</sup>.

<sup>36</sup> Por. *Kodeks rodzinny i opiekuńczy*, Dz. U. nr 24 poz. 141 z dn. 26 czerwca 1974 r., art. 112.

<sup>37</sup> Por. *Równość płci. Podręcznik dobrych praktyk*, SDOLM, <[http://www.sdolm.eu/wpcontent/uploads/handbook/handbook\\_pl.pdf](http://www.sdolm.eu/wpcontent/uploads/handbook/handbook_pl.pdf)>, (data dostępu: 10.07.2013).

<sup>38</sup> Por. *Kodeks Pracy*, Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z dn. 01. 01.1975 r.

<sup>39</sup> Por. *Kodeks rodzinny i opiekuńczy*, Dz. U. nr 9 poz. 59 z dn. 25.02.1964 r.

<sup>40</sup> *Kodeks karny*, Dz. U. nr 88 poz. 553 z dn. 06.06.1997 r.

Kodeks Cywilny daje podstawę dochodzenia roszczeń ofiarom dyskryminacji. W art. 23 stanowi się, że: „Dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach”. W art. 24 § 1 stanowi się, że: „ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny”. Artykuł 24 § 2 stwierdza, że: „jeżeli wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych”. W art. 415 stanowi się, że: „kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia”<sup>41</sup>. Do listy należy dodać również Ustawę z dnia 3 grudnia 2010 r. w której wprowadzono przepisy związane z równością płci w kontekście ubezpieczeń społecznych oraz orzeczeń sądu<sup>42</sup>.

Wejście Polski do Unii Europejskiej z dniem 1 maja 2004 roku oznaczało obowiązek dostosowania polskiego prawa do prawa wspólnotowego. Jednak mentalność i kultura zmieniają się dużo wolniej niż przyjmowane w parlamencie ustawy. Należy zauważyć, że współczesne kobiety są w dalszym ciągu stawiane przed wyborem: kariera zawodowa albo udane życie rodzinne.

## 5. ZAKOŃCZENIE

Powyższy rys historyczny ukazuje ogromny przełom, jaki dokonał się w życiu społecznym i ekonomicznym kobiet. Europa jest dużym i zróżnicowanym obszarem i mimo, że stare postawy trudno jest zmienić na całym kontynencie, to jednak można stwierdzić z całą pewnością, że zmiany te są widoczne. Emancypacja oraz rozwój cywilizacyjny ostatnich stu lat przyniosły podniesienie pozycji społecznej kobiet. Przyzwolenie do wykształcenia, możliwość pracy zarobkowej, uzyskanie praw wyborczych – wszystko to przyniosło kobietom wolność oraz prawo do swobodnego wyboru.

Jednakże pomimo zauważalnych zmian trudno nie spostrzec istnienia w dalszym ciągu nierówności występujących w naszym społeczeństwie. Najważniejsze z nich wciąż mają miejsce i dotyczą wartości i postaw wobec ról społecznych kobiet i mężczyzn.

<sup>41</sup> Kodeks cywilny, Dz. U. nr 16 poz. 93 z dn. 23.04.1964 r.

<sup>42</sup> Por. J. Hurek, M. Maj, *Równość płci a innowacyjność – stan obecny i rekomendacje na przyszłość...* s. 23-24.

## GENDER EQUALITY. SOCIO-HISTORICAL AND LEGAL ASPECTS

## Summary

The present status of women in social life and economy has been formed for many centuries and it has been influenced by a variety of cultural and economic events. In the past, the role of women was limited to the narrow scope of household environment. The first women movements began in the USA in the late 18th century. In the late 50-ties, the European Community was created and the Treaties of Rome were signed. In the 70-ties participation of women in the labour market increased and, consequently, women were more often exposed to symptoms of discrimination. In Poland, the first women movements did not appear before the 30ties. Polish access to the structures of the European Union in 2004 entailed a rapid change in the equality policy.

**Keywords:** equality, gender equality, discrimination

**Nota o Autorze:** mgr Elżbieta Szymanik, Zastępca Dyrektora Mazowieckiej Jednostki Wdrażania Programów Unijnych, wykładowca w Wyższej Szkole Menedżerskiej SIG w Warszawie.

**Słowa kluczowe:** równość, równouprawnienie kobiet i mężczyzn, dyskryminacja