



RÓWNOUPRAWNIENIE CZY UNIFORMIZACJA?

ANALIZA KOMUNIKATU KOMISJI EUROPEJSKIEJ

„A UNION OF EQUALITY: GENDER EQUALITY STRATEGY 2020-2025”

WARSZAWA 2020



Redaktorzy naukowi:

Magdalena Olek
Karolina Pawłowska
dr Tymoteusz Zych

Autorzy:

Łukasz Bernaciński
Magdalena Olek
Karolina Pawłowska
Gabriela Szewczuk

NUMER ISBN:

978-83-957763-4-2

© Copyright 2020 by Fundacja Instytut na rzecz Kultury Prawnej Ordo Iuris

www.ordoiuris.pl

WARSZAWA 2020

Spis treści

I. Wstęp	5
II. Najważniejsze tezy	5
1. Uwagi terminologiczne	5
2. Przemoc ze względu na płeć	6
3. Działania podejmowane w stosunku do platform internetowych	6
4. Ingerencja w życie rodzinne i dyskryminacja rodzicielstwa	6
5. Dyskryminacja na rynku pracy	7
6. Kwoty płci na stanowiskach kierowniczych i partiach politycznych	7
III. Uwagi terminologiczne nt. pojęcia <i>gender</i>	8
1. Wstęp	8
2. Podstawy doktrynalne pojęcia <i>gender</i>	8
3. <i>Gender</i> w debacie międzynarodowej	10
4. Zastosowanie pojęcia <i>gender</i> w dokumentach wydawanych przez Unię Europejską	12
5. Wnioski	14
IV. Walka z przemocą ze względu na płeć	16
1. Przystąpienie UE do konwencji stambulskiej	16
2. Formy przemocy ze względu na płeć jako tzw. europejskiego przestępstwa	21
3. Inne uwagi	23
4. Wnioski	24
V. Platformy internetowe	25
VI. Ingerencja w życie rodzinne i dyskryminacja rodzicielstwa	28
1. Postulaty odgórnej ingerencji w stosunki rodzinne i podział zadań między małżonkami	28
2. Dyrektywa <i>Work-Life Balance</i>	29
3. Promocja opieki instytucjonalnej	30
4. Wnioski	31

VII. Dyskryminacja na rynku pracy i eliminacja <i>gender pay gap</i>	33
1. <i>Gender equality</i> a wzrost gospodarczy	33
2. Błędne pojęcie dyskryminacji na rynku pracy	34
3. Rzeczywiste podłoże różnic – odmienne preferencje pracowników	35
4. Sytuacja mężczyzn na rynku pracy	45
5. Kwoty płci na stanowiskach kierowniczych i partiach politycznych	46
VIII. Podsumowanie	48
IX. Rekomendacje	49
1. Uwagi terminologiczne	49
2. Przemoc ze względu na płeć	49
3. Działania podejmowane w stosunku do platform internetowych	50
4. Ingerencja w życie rodzinne i dyskryminacja rodzicielstwa	50
5. Dyskryminacja na rynku pracy	50
6. Kwoty płci na stanowiskach kierowniczych i w partiach politycznych	50

I. Wstęp

Wiosną br. Komisja Europejska opublikowała nowy Komunikat Do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025” (ang. „A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025”, dalej: Strategia na rzecz równouprawnienia *gender*). Jest to trzeci tego typu dokument wyznaczający ramy polityki równościowej w Unii Europejskiej. Pomimo faktu, że jednym z kluczowych zadań Unii Europejskiej jest osiągnięcie równości płci, dokument ten dalece wykracza poza uzgodnione przez państwa prawo pierwotne. Centralnym jego założeniem jest bowiem ideologiczna koncepcja *gender*, która ignoruje istnienie naturalnych różnic między kobietami i mężczyznami, płć określając mianem społecznego konstruktu stworzonego w celu uciemiężenia kobiet. Perspektywa ta – nieznajdująca stosownego oparcia w obowiązującym prawie – ma swój wyraz w podejściu do wszystkich obszarów dyskryminacji opisywanych w Strategii. Jako jeden z priorytetów, Komisja Europejska wskazuje w niej dążenie do przystąpienia przez UE do genderowej konwencji stambulskiej,

i to pomimo rosnącego sprzeciwu licznych państw wobec tego kontrowersyjnego traktatu. Niepokojący jest również plan awaryjny obejmujący wprowadzenie euoprzestępstwa jako elementu walki z przemocą ze względu na płć. W oparciu o perspektywę *gender* formułowane są również postulaty dotyczące ingerencji w wewnętrzny stosunki rodzinne czy jednostronne i w swojej istocie stygmatyzujące dążenia do usilnej aktywizacji zarobkowej matek (często wbrew ich preferencjom). Chociaż Strategia na rzecz równouprawnienia *gender* jest tzw. aktem prawa miękkiego (nie ma mocy wiążącej prawnie), nie należy lekceważyć jej wagi, gdyż stanowi ona oficjalną deklarację działań, które Komisja Europejska zamierza podjąć w zakresie polityki równościowej.

Mając na uwadze powyższe, Instytut Ordo Iuris przygotował gruntowną analizę treści Strategii na rzecz równouprawnienia *gender*, wskazując zagrożenia z niej płynące oraz formułując rekomendacje zmian w polityce równościowej Unii Europejskiej.

II. Najważniejsze tezy

1. Uwagi terminologiczne

Główne założenia wydanej przez Komisję Europejską „Gender Equality Strategy 2-2020-2025” zbudowane zostały na ideologicznej koncepcji *gender*, która kobiecość i męskość postrzega jako społeczne konstrukty, wytworzone na przestrzeni dziejów w wyniku nierównych stosunków władzy między

nimi. Z tych przyczyn, tłumaczenie pojęcia *gender* na klasyczne pojęcie płci lub stosowanie tych terminów zamiennie należy uznać za całkowicie błędne.

Ze względu na jego ideologiczny charakter, pojęcie *gender* pozostaje wciąż przedmiotem licznych

kontrowersji w debacie międzynarodowej. W konsekwencji, poza Konwencją Stambulską, która kwestionowana jest dziś przez znaczną liczbę państw z powodu jej ideologicznego charakteru, nie występuje ono w swoim pełnym znaczeniu w wiążących traktatach prawnomię-

dzynarodowych. Tym samym, posługiwanie się perspektywą *gender* w strategiach dotyczących równouprawnienia płci wydawanych przez Komisję Europejską należy uznać za nieuprawnione i wykraczające poza przyznane jej przez państwa Kompetencje.

2. Przemoc ze względu na płeć

Jednym z priorytetów Komisji Europejskiej jest walka z przemocą ze względu na płeć społeczno-kulturową (*gender*). W związku z tym, Komisja Europejska zapowiedziała dążenie do przystąpienia przez Unię Europejską do konwencji stambulskiej, która zakłada, że przemoc wobec kobiet jest manifestacją nierównego stosunku sił pomiędzy kobietami a mężczyznami oraz zjawiskiem strukturalnym, uwarunkowanym tzw. płcią społeczno-kulturową, czy społecznie konstruowanymi rolami, zachowaniami i atrybutami, które przypisuje się kobietom i mężczyznom.

Konwencja stambulska jest kontrskuteczna w zwalczaniu przemocy domowej, ponieważ z jednej strony nie uwzględnia wpływu czynników współwy-

stępujących (np. problemu nadużyć – zwłaszcza alkoholu) na występowanie tej patologii społecznej, a z drugiej - znaczenia silnych więzi rodzinnych jako czynników chroniących przed przemocą. Jednocześnie głęboko ingeruje w autonomię rodziny i prawo rodziców do wychowywania dzieci zgodnie z własnymi przekonaniami.

Według Komisji Europejskiej alternatywą dla przystąpienia do konwencji stambulskiej ma być uchwalenie tzw. europrestępstw. Art. 83. Ust. 1 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej nie stanowi jednak wystarczającej podstawy prawnej do objęcia przemocy ze względu na płeć harmonizacją w prawie karnym.

3. Działania podejmowane w stosunku do platform internetowych

W dokumencie zawarto ocenę aktualnej sytuacji, w której rzekomo „przemoc w sieci skierowana przeciwko kobietom stała się wszechobecna”. Jest to bardzo mocne stwierdzenie, które nie zostało poparte przedstawieniem żadnych dowodów ani argumentów przemawiających za tą negatywną wizją rzeczywistości. Postulowanym remedium na wyżej opisaną przemoc w sieci ma się stać wprowadzenie regulacji odpowiedzialności platform internetowych za treści rozpowszechniane przez użytkowników.

Ustanowienie platform internetowych swoistymi strażnikami nienaruszalności dóbr osobistych potencjalnych odbiorców treści publikowanych przez użytkowników na tychże portalach, prawdopodobnie doprowadzi do licznych naruszeń praw użytkowników – w tym przede wszystkim wolności słowa, prawa do swobody wypowiedzi i rozpowszechniania informacji.

4. Ingerencja w życie rodzinne i dyskryminacja rodzicielstwa

Znajdujące się w Strategii propozycje dotyczące wsparcia opieki nad małymi dziećmi, które promują niemal wyłącznie instytucjonalną opiekę kolektywną są jednostronne i dyskryminujące. Ignorują one całkowicie zróżnicowane aspiracje i potrzeby

rodziców, dotyczące preferowanego modelu opieki nad dzieckiem. Przyjęte w Strategii założenia do kobiet chcących całkowicie lub częściowo ograniczyć swoją działalność zawodową na rzecz opieki

nad ich własnymi dziećmi odnoszą się w sposób dyskryminujący i stygmatyzujący.

Próby odgórnego kształtowania stosunków rodzinnych i ingerowania w kompetencje rodziców dotyczące wyboru najlepszego modelu opieki nad dzieckiem naruszają szereg praw człowieka, takich jak zasada autonomii rodziny oraz poszanowania prawa rodziców do wychowywania dzieci w zgodzie z własnym światopoglądem.

Pandemia wirusa Sars-CoV-2 uwypakowała niewydolność systemu opartego na instytucjonalnej opiece kolektywnej. Mając na uwadze badania naukowców, wskazujące, że kryzys wywołany koronawirusem może potrwać nawet 2 lata, a w późniejszym czasie należy spodziewać się wybuchów kolejnych epidemii, konieczne jest gruntowne przemyślenie polityki wsparcia rodziców w opiece nad małymi dziećmi.

5. Dyskryminacja na rynku pracy

Komisja Europejska błędnie posługuje się pojęciem dyskryminacji, nazywając tym mianem nie bezprawne ograniczanie podstawowych praw jednostek lub naruszenie ich godności, lecz zaistnienie jakichkolwiek różnic pomiędzy przedstawicielami obydwu płci. Komisja nie bierze również pod uwagę, że różnice pomiędzy wyborami kobiet i mężczyzn są efektem ich autonomicznych decyzji i jednocześnie wynikają z indywidualnych uzdolnień i predyspozycji.

W celu osiągnięcia absolutnej równości, Komisja postuluje maksymalne zwiększenie aktywizacji zawodowej kobiet i ich zatrudnienie w zawodach tradycyjnie przypisywanych mężczyznom. Tymczasem preferencje wielu kobiet, które decydują

się na wychowywanie dzieci i rezygnację z pracy zarobkowej, są w dokumentach Unii Europejskiej konsekwentnie zwalczane.

Jako sztandarowy przykład dyskryminacji kobiet w rzeczonym dokumencie przedstawia się niższy poziom płac za jednakową pracę, powołując się błędnie na tzw. lukę płacową. Miara ta nie uwzględnia bowiem wielu czynników mających kardynalny wpływ na poziom zarobków, tj. sektorów zatrudnienia, zawodów i stanowisk, nadgodzin, zakresu wykonywanych obowiązków, kompetencji, doświadczenia czy wielu innych niemierzalnych czynników różnicujących produktywność pracowników.

6. Kwoty płci na stanowiskach kierowniczych i partiach politycznych

Celem realizacji postulatu równowagi płci w procesie decyzyjnym i strategiach politycznych, Komisja wzywa państwa członkowskie do przyjęcia i wdrożenia zarówno dyrektywy w sprawie wprowadzenia obowiązkowych parytetów płci w zarządach spółek, jak i strategii mających na celu zwiększenie liczby kobiet na stanowiskach decyzyjnych w polityce i w procesie kształtowania polityki. Na wsparcie państw członkowskich w tych działaniach Komisja ma zamiar przeznaczyć środki z funduszy unijnych.

Narzucenie sztywnych parytetów płci oznacza nadanie kompetencjom polityków i pracowników roli drugoplanowej względem kryterium płci, co tym samym prowadzi do naruszenia demokratycznej zasady równości i wyboru kandydata, pogarszania jakości kadry zarządzającej spółek oraz dyskryminacji ze względu na płeć.

III. Uwagi terminologiczne nt. pojęcia *gender*

Karolina Pawłowska

1. Wstęp

W dniu 5 marca Komisja Europejska przedstawiła Parlamentowi Europejskiemu, Radzie Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu i Komitetowi Regionów komunikat, którego tytuł w języku angielskim brzmi „A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025”¹ (dalej: Strategia). Dokument ten ma mieć znaczenie strategiczne dla formułowania polityki równościowej przez Unię Europejską w najbliższych latach.

Tytuł tego dokumentu mylnie został przetłumaczony w języku polskim na „Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025”², choć odwołania do klasycznej kategorii płci się w nim nie pojawiają.

”

Kluczową koncepcją, na której oparta jest Strategia i która ma swój wyraz w jej szczegółowych postanowieniach jest konstrukcja *gender*. Pojęcie to bywa błędnie tłumaczone w języku polskim na „płeć społeczno-kulturową” lub po prostu „płeć”, choć oba te sformułowania nie oddają jego prawdziwego znaczenia. W niniejszej analizie wskazane zostaną ideologiczne podstawy tego pojęcia oraz historyczny kontekst jego

przenikania do wiążących i niewiążących dokumentów prawa międzynarodowego. Należy już na wstępie zaznaczyć, że obecne rozumienie tego terminu znacząco odbiega od tego, które uzgodnione zostało przez państwa na początkowym etapie jego funkcjonowania. Z perspektywy prawa Unii Europejskiej, wskazać należy ponadto, że w traktatach stanowiących podstawę funkcjonowania Unii Europejskiej nie istnieje żadne prawne uzasadnienie dla jego zastosowania w formułowanych przez to gremium strategiach. Brak jasnej definicji tej kategorii, jego ideologiczny charakter, jak również postępujące zastępowanie tym terminem klasycznego pojęcia płci („sex”) budzą istotne wątpliwości. W konsekwencji, biorąc pod uwagę zupełnie różne znaczenie terminów *gender* i „płeć”, za całkowicie nieuzasadnione i błędne należy uznać tłumaczenie *gender* m. in. w języku polskim na „płeć”. Co więcej, znajdujące się w Strategii postulaty działań odnoszące się wyłącznie do walki z dyskryminacją kobiet, pomijają zupełnie problemy mężczyzn w tym zakresie i naruszają tym samym zasadę równości kobiet i mężczyzn, która jest jedną z naczelnych zasad UE.

2. Podstawy doktrynalne pojęcia *gender*

Koncepcja *gender* swoje bezpośrednie źródła ma w doktrynie feministycznej³, choć jak zostanie to wykazane, odwołuje się ona również w sposób

istotny do marksizmu. Posługują się nią również nauki socjologiczne dla opisanego różnic w postrzeganiu ról pełnionych przez kobiety i mężczyzn w różnych

1 Communication From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions: A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025, COM(2020) 152 final, 5 March 2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN> (dostęp: 25.05.2020 r.).

2 Komunikat Komisji Do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego I Komitetu Regionów. Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025, COM(2020) 152 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2020%3A152%3AFIN> (dostęp: 13.03.2020 r.).

3 Jako pierwsza do feminizmu wprowadziła go Ann Oakley w książce „Sex, Gender and Society” z 1972 r. Rozwinęły ją również m. in. Kate Millet, Juliet Mitchell oraz Gayle Rubin.

rejonach świata. Głównymi elementami konstrukcyjnymi tej koncepcji są dwa, ściśle skorelowane ze sobą założenia – o konstruktywistycznym charakterze ludzkiej płciowości oraz o nierównych stosunkach władzy między tak pojmowanymi płciami, które mają być wpisane w strukturę społeczeństwa. Zgodnie z pierwszym założeniem, kobiecość i męskość to społeczne konstrukty. Tym samym, dla zwolenników takiego podejścia istniejące obiektywnie cechy kobiet i mężczyzn wynikające z biologii nie mogą uzasadniać pełnienia przez nich różnych ról społecznych.

Koncepcja *gender* ignoruje zatem biologiczny wymiar ludzkiej płciowości, stojąc na stanowisku, że nie ma i nie powinien mieć on znaczenia dla funkcjonowania kobiet i mężczyzn w społeczeństwie.

Teorie te rozwijane są dziś przez czołowe feministki, takie jak Judith Butler, która wprost formułując tezy o „performatywności płci” twierdząc, że również pojęcie „płci biologicznej” jest sztuczne, wytworzone przez kulturę i dyskurs.⁴ Prekursorką założenia o konstruktywnym charakterze ludzkiej płci była Simone de Beauvoir, której stwierdzenie: „Nikt nie rodzi się kobietą, lecz się nią staje” do dziś pozostaje aktualne w myśli feministycznej. W polskiej nauce o koncepcji *gender* szeroko pisała np. prof. Magdalena Fuszara, która zdefiniowała ją w następujący sposób: *gender oznacza stworzone przez społeczeństwo role, stereotypy, zachowania, aktywności i atrybuty, jakie dane społeczeństwo uznaje za odpowiednie dla mężczyzn i kobiet. (...) W drugim rozumieniu gender oznacza perspektywę w nauce (...), w której zasadnicze znaczenie przypisuje się zróżnicowaniu płciowemu*⁵.

Negowanie wpływu biologii na pełnione przez kobiety i mężczyzn role w społeczeństwie oraz istnienia obiektywnych, esencjalnych różnic między kobietami i mężczyznami przekłada się na negatywne postrzeganie macierzyństwa przez zwolenników tej koncepcji.

Plany i aspiracje znacznej części kobiet związane z macierzyństwem i rodziną postrzegane są przez nich jako stworzone i narzucone przez społeczeństwo normy, których celem jest zepchnięcie kobiet do „sfery prywatnej, rodzinnej”, tak by uniemożliwić im uczestnictwo w „sferze publicznej”⁶.

Wspominana już Simone de Beauvoir, wskazywała wręcz, że macierzyństwo oznacza „śmierć kobiety”. Wykształcenie występujących w społeczeństwie różnic w postrzeganiu mężczyzn i kobiet miało nastąpić w wyniku dialektycznej walki o władzę. To dialektyczne podejście to, jak już wskazano, drugi istotny komponent teorii *gender*, wywodzący się wprost z marksizmu. W tym przypadku jednak osią sporu mającego trafić od wieków ludzkość jest nie walka klas, a walka płci.

Nierówne stosunki środków produkcji w dyskursie feministycznym zastąpione zostały nierównymi stosunkami w dziedzinie reprodukcji – tym samym to w prokreacji i płodności upatruje on jednego z głównych elementów opresji wobec kobiet⁷.

Macierzyństwo i rodzina mają więc być pragnieniami narzuconymi kobietom przez mężczyzn w celu ich uciemnienia, stąd wszelka działalność polityczna i prawna powinna być nakierowana na likwidację wynikających z macierzyństwa różnic w pełnionych przez kobiety i mężczyzn rolach – nierzadko poprzez społeczną inżynierię. Mając bowiem na uwadze opór, jaki budzą proponowane przez aktywistów *gender* reformy na poziomie lokalnym, decydują się oni na zastosowanie tzw. taktyki boomerangu, polegającej na celowym ominięciu struktur samorządowych i krajowych i zogniskowaniu swoich działań na forach międzynarodowych. W ten sposób postulowane przez nich zmiany narzucane są odgórnie, bez konieczności uzyskania społecznego

4 J. Butler, *Uwikłani w płęć*, Warszawa 2008, s. 262.

5 Fuszara M., *Kategoria gender w naukach społecznych*, w: *Gender. Spojrzenie z różnych perspektyw*, Wydawnictwo SWPR w Warszawie, Katolicka Agencja Informacyjna, Warszawa 2015.

6 R. P. Thong, *Myśl Feministyczna. Wprowadzenie*, Warszawa 2002 r., s. 106.

7 Podejście to było szczególnie widoczne jest u feministek nurtu radykalnego, który w największym stopniu oddziałuje obecnie na dyskusję na forum prawnomiędzynarodowym, zob. więcej: R. P. Thong, dz. cyt., s. 86.

8 H. Bradley, *Płęć*, Warszawa 2008 r., s. 142.

poparcia, czego przykładem jest również omawiana w niniejszej analizie Strategia.

Choć więc termin *gender* przedstawiany jest jako pojęcie neutralne, zastosowane wyłącznie w celu przedstawienia różnic między postrzeganiem kobiet i mężczyzn, w rzeczywistości całkowicie podważa on zarówno istotę ludzkiej płciowości uwarunkowanej biologią, jak i naturalną strukturę

społeczną. Dalsza część niniejszego rozdziału dowiedzie, że posługiwanie się w nim w dyskursie międzynarodowym, również w strategiach formułowanych przez Komisję Europejską, budzi poważne wątpliwości. Jak zostało to już wskazane we wstępie, z powyższych przyczyn tłumaczenie pojęcia *gender* na „płeć” jest całkowicie niezasadne i wprowadza odbiorcę w błąd, gdyż oba terminy nie są tożsame.

3. Gender w debacie międzynarodowej

Konstrukcja *gender* po raz pierwszy została użyta na szerszą skalę podczas obrad Światowej Konferencji Praw Kobiet w Nairobi w 1985 r. Warto wskazać, że w dokumencie wieńczącym Konferencję o nazwie *Forward Looking Strategies* jest ona przywoływana wielokrotnie, choć nie stosuje się jej jeszcze zamiennie do pojęcia „sex” („płeć”). Głównymi тезami tego radykalnego dokumentu, który przeszedł nieco bez echa, są:

- Założenie o strukturalnym charakterze dyskryminacji kobiet;
- Założenie o tym, że fizjologiczne (biologiczne) różnice między kobietami i mężczyznami nie powinny uzasadniać istnienia różnych ról kobiecych i męskich.

Tezy o strukturalnym charakterze dyskryminacji pojawiają się już na samym wstępie dokumentu. W dalszej jego części, pojęcie *gender-based discrimination* definiowane jest w art. 6 w sposób następujący: „dla kobiet równość oznacza realizację praw, których im odmawiano w wyniku kulturowej, instytucjonalnej, behawioralnej i związanej z postawą dyskryminacji”⁹. Paragraf 21 dokumentu bardzo wyraźnie, odwołując się do teorii feministycznych, wskazuje, że konieczna jest zmiana obecnych nierównych warunków i struktur, które wciąż **definiują** kobietę jako „odgrywającą drugoplanową rolę”. Tym samym, autorzy wprost wskazują,

że kobiecość jest konstruktem społecznym, a problematykę dyskryminacji kobiet sytuują nie w sferze walki z patologią, lecz z koniecznością przemodelowania społeczeństwa jako całości. Kobiecość jako taka nie istnieje, możemy mówić wyłącznie o stworzonej przez społeczeństwo definicji kobiety, która to sama w sobie ma mieć, zdaniem autorów, charakter zdaniem opresyjny. Jak zostało to już wspomniane, Konferencja w Nairobi nie wzbudziła szerszej dyskusji, jednak stanowiła pierwszą próbę wprowadzenia feministycznej ideologii do międzynarodowego dyskursu.

Kolejna - IV Światowa Konferencja Praw Kobiet, zorganizowana 10 lat później w 1995 r.¹⁰ w Pekinie miała zgoła inny przebieg. Podczas konferencji posłużono się podobną argumentacją, powtarzając tezy o strukturalnym charakterze dyskryminacji. Tym razem, kolejne próby utrwalenia *gender*-owego języka znanego z Konferencji w Nairobi wzbudziły jednak zdecydowany sprzeciw obradujących państw. Z silnym oporem spotkały się również zamiary wprowadzenia do wieńczącego ją dokumentu szerokiego pojęcia „praw reprodukcyjnych i seksualnych”, wśród których miała też znaleźć się aborcja. Koncepcja praw reprodukcyjnych i seksualnych w istotnym stopniu skorelowana jest z ideologią *gender* gdyż jej głównym celem i postulatem w wydaniu feministycznym¹¹ jest zerwanie z nierównościami w sferze reprodukcji. W związku z tym, pod

9 UN General Assembly, Implementation of the Nairobi Forward-looking Strategies for the Advancement of Women : resolution / adopted by the General Assembly, 13 December 1985, A/RES/40/108, <https://www.refworld.org/docid/3b00f225c.html>, par. 11 (dostęp: 22.05.2020 r.).

10 The Beijing Declaration and the Platform for Action: Fourth World Conference on Women, Beijing, China, 4-15 September 1995. New York: Dept. of Public Information, United Nations, 1996. Print.

11 Warto zaznaczyć, że koncepcja „praw reprodukcyjnych i seksualnych” służyć miała również zwolennikom neomaltuzjanizmu do promocji idei kontroli urodzeń. Dla przedstawicieli tego nurtu, szczególnie silnie oddziałującego na działalność ONZ w latach 60, 70 i 80, feminizm miał być przede wszystkim narzędziem zmierzającym do zmniejszenia liczby rodzących się dzieci. Dopiero w latach 90 nastąpiła zmiana akcentów w tym zakresie i przejęcie tej koncepcji na forum międzynarodowym przez feministki.

wpływem nalegań dużej grupy Państw Członkowskich ONZ, Przewodniczący Konferencji wyraźnie zaznaczył, że „słowo *gender* zostało użyte w zwyczajnym, ogólnie akceptowanym znaczeniu, w jakim występuje w dokumentach ONZ”¹², mając na myśli niewiążące deklaracje dołączane na początku lat dziewięćdziesiątych XX w. do dokumentów końcowych konferencji ONZ. W powyższym stanowisku podkreślono również, że nie zamierzano nadać nowego znaczenia temu terminowi, które różniłoby się od powszechnie akceptowanego. Wiążącą próbą zdefiniowania pojęcia *gender* miał być art. 7 ust. 3 Statutu Rzymskiego Międzynarodowego Trybunału Karnego, w którym stwierdzono, że termin *gender* odnosi się do płci męskiej i żeńskiej z uwzględnieniem kontekstu społecznego.

Obecnie trwają próby zniesienia tej definicji i otwarcia pojęcia *gender* na znacznie szersze spektrum desygnatów (m.in. w wyniku obrad nad nowym traktatem dotyczącym ścigania zbrodni przeciw ludzkości przygotowywanym przez Międzynarodową Komisję Prawną oraz poprzez zawartą w Konwencji stambulskiej definicję pojęcia *gender*).

Za szczególnie istotne w omawianiu historii funkcjonowania pojęcia *gender* uznać należy Zalecenie Ogólne Komitetu CEDAW nr 28 z roku 2010. W zaleceniu tym komitet monitorujący wykonywanie Konwencji o zwalczaniu wszelkich form przemocy wobec kobiet (dalej: CEDAW) z 1979 r. orzekł (par. 5 Zalecenia Ogólnego CEDAW nr 28/2010), że obecnemu w konwencji CEDAW terminowi płeć (*sex*) należy nadawać również znaczenie *gender*. Komitet ten uczynił to bez jakiegokolwiek prawnego umocowania, gdyż Konwencja CEDAW, na podstawie i w granicach której powinien on działać nie posługuje się w żadnym swoim przepisie kategorią *gender*. Co więcej, Komitet zaproponował w swoim dokumencie definicję dalece odbiegającą od tej wspólnie uzgodnionej przez państwa zawartej w Statucie Rzymskim. Jak wskazał, *gender* ma oznaczać społecznie skonstruowane tożsamości, atrybuty i role mężczyzn i kobiet

oraz społeczne i kulturowe znaczenie przypisywane biologicznym różnicom między płciami, które skutkują w hierarchicznych relacjach między kobietami i mężczyznami oraz w takim ułożeniu władzy i praw, które ma faworyzować mężczyzn i defaworyzować kobiety¹³.

Wreszcie, kierunek, w którym zmierza interpretacja pojęcia *gender* i który jednoznacznie wskazuje na jego ideologiczny charakter, wytycza Konwencja Rady Europy o zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej z 2011 (Konwencja stambulska).

Już Preambuła Konwencji wskazuje, że „przemoc wobec kobiet jest przejawem nierównych stosunków władzy między kobietami a mężczyznami na przestrzeni wieków, które doprowadziły do dominacji mężczyzn nad kobietami i dyskryminacji kobiet, a także uniemożliwiły pełen rozwój kobiet”.

Wskazuje ona również na „strukturalny charakter przemocy wobec kobiet jako przemocy ze względu na płeć” uznając, że jako taka „stanowi jeden z podstawowych mechanizmów społecznych poprzez który kobiety są spychane na podległą pozycję względem mężczyzn”. Istnienie różnych, komplementarnych ról kobiet i mężczyzn w społeczeństwie ma zgodnie z przyjętą przez Konwencję retoryką utrzymywać dyskryminację kobiet i stanowić przyczynę przemocy. Tym samym, to nie patologie życia społecznego, a sama struktura społeczeństwa jest przyczyną przemocy. Przemoc wobec kobiet została zdefiniowana w art. 3 lit. A Konwencji jako *gender-based violence* - „przemoc skierowaną przeciwko kobiecie, ponieważ jest kobietą lub która dotyka kobiety w nieproporcjonalnie większym stopniu”. Z tych przyczyn, w art. 12 ust. 1 Konwencji Państwa-Strony tego traktatu zobowiązały się do zmiany istniejących społecznych i kulturowych wzorców zachowań kobiet i mężczyzn. Innymi słowy, dla wdrożenia Konwencji konieczne jest przeprowadzenie przez państwa inżynierii

¹² Annex IV, The Beijing Declaration and the Platform for Action..., dz. cyt.

¹³ Punkt 5. General recommendation No. 28: “[S]ocially constructed identities, attributes and roles for women and men and society's social and cultural meaning for these biological differences resulting in hierarchical relationships between women and men and in the distribution of power and rights favouring men and disadvantaging women.”

społecznej. Konwencja Stambulska wzbudziła znaczne kontrowersje w debacie międzynarodowej i wiele państw nie zdecydowało się na jej podpisanie lub ratyfikację. Nawet w państwach, które ją przyjęły, istniał i wciąż istnieje znaczny opór społeczny przed jej ratyfikacją. W Polsce natomiast coraz częściej mówi się o planach jej wypowiedzenia¹⁴, a złożony ostatnio przez nasz kraj raport¹⁵ z jej wykonywania celowo odcina się od jej ideologicznej warstwy. Również coraz liczniejsze grono państw europejskich, takich jak Słowacja czy Węgry stanowczo opowiada się przeciw narzucaniu im tej ideologicznej konstrukcji¹⁶.

Opisana powyżej historia ewolucji pojęcia *gender* w dyskursie międzynarodowym dostarcza niepokojących wniosków. Po pierwsze, pojęcie to od początku budziło istotne kontrowersje i wprost manifestowało swój ideologiczny charakter. Dopiero w wyniku dyskusji i wyraźnego sprzeciwu państw, stworzona została jego - do pewnego stopnia - neutralna definicja zawarta w Statucie Rzymskim. Po drugie, pomimo wyrażenia w sposób jasny przez państwa woli ograniczenia rozumienia tego

terminu, organy międzynarodowe wciąż dokonują coraz dalej idącej interpretacji obowiązujących przepisów. Przykładem na to jest przywołane już Zalecenie Ogólne Komitetu CEDAW, w którym bez żadnego umocowania w wiążących ustaleniach państw, zaczął on posługiwać się terminem *gender* zamiennie (a nawet w dalszej perspektywie zamiast) do terminu *sex* (płeć). Po trzecie, ostateczną demaskacją ideologicznego charakteru pojęcia *gender* jest zawarta w Konwencji Stambulskiej definicja która wprost określa je jako konstrukt społeczny i domaga się szeroko zakrojonej inżynierii społecznej, dopatrując się w samej strukturze społeczeństwa – nie jego patologiiach – źródła przemocy i opresji wobec kobiet.

Wreszcie, koncepcja ta całkowicie pomija przemoc wobec mężczyzn i problemy jakie ich dotyczą (dyskryminację na niektórych płaszczyznach, okaleczanie narządów płciowych, handel ludźmi, chłopców prostytutkę, nieproporcjonalnie wysoką liczbę samobójstw wśród mężczyzn).

”

4. Zastosowanie pojęcia *gender* w dokumentach wydawanych przez Unię Europejską

Również dokumenty unijne posługują się w sposób nieuprawniony pojęciem *gender*. W licznych dokumentach z dziedziny *soft law* lub o wytyczających kierunki polityki (do których należy omawiane „Gender Equality Strategy”), wskazuje się, że jedną z głównych zasad działań podejmowanych na rzecz równości płci jest zasada „gender mainstreamingu”. Ma ona wg. ich autorów wynikać wprost z Traktatu Amsterdamskiego z 1997 r. - trudno jednak w tekście tego dokumentu o charakterze wiążącym znaleźć jakie-

kolwiek uzasadnienie dla tej tezy. Art. 2 i 6a Traktatu odnoszą się bowiem wyłącznie do działań na rzecz równości płci. Art. 6a wprost mówi o zwalczaniu dyskryminacji ze względu na płeć (*sex*). Również w obowiązujących Traktatach Lizbońskich, pojęcie *gender* się nie pojawia. Próba stworzenia definicji „*Gender mainstreamingu*” wyszła ze strony innej organizacji międzynarodowej – Rady Europy. W 1998 r. Komitet Ministrów Rady Europy w rekomendacji (czyli kolejnym dokumencie o niewiążącym charakterze)

14 Zob. np. Wypowiedź Ministra Marcina Romanowskiego nt. wypowiedzenia Konwencji Stambulskiej: <https://www.tvp.info/48047409/genderowy-belkot-wiceminister-sprawiedliwosci-wypowiemy-konwencje-stambulska> (dostęp: 23.05.2020 r.).

15 République de Pologne Rapport relatif aux mesures prises pour la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence en famille, présenté par le Gouvernement de la République de Pologne conformément à l'article 68 de la Convention, otrzymany przez Komitet GREVIO w dniu 26 March 2020 GREVIO/Inf(2020)8, <https://rm.coe.int/grevio-inf-2020-8-rapport-etatique-pologne/pdfa/16809e0641> (dostęp: 23.05.2020 r.).

16 Zob. np. Instytut Ordo Iuris, „Węgry przeciwko ideologii gender. Parlament odrzucił konwencję stambulską”, <https://ordoiuris.pl/rodzina-i-malzenstwo/wegry-przeciwko-ideologii-gender-parlament-odrzuil-konwencje-stambulska> oraz „Ważna decyzja słowackiego parlamentu! Rada Narodowa odrzuciła podpisaną, ale nie ratyfikowaną Konwencję Stambulską”, <https://wpolityce.pl/swiat/488615-slowacja-odrzuila-konwencje-stambulska> (dostęp: 23.05.2020 r.).

z 1998 r.¹⁷ zaproponował, by „gender mainstreaming” oznaczało włączenie perspektywy *gender* we wszystkie obszary polityki prowadzonej przez państwa i instytucje międzynarodowe. Postrzeżenie się pojęciem *gender* w tym kontekście nie jest przypadkowe i implikuje konkretne, nacechowane ideologicznie podejście do ludzkiej płciowości. Podejście to, oparte na opisanych już założeniach strukturalnego charakteru nierówności oraz konstruktywistycznego charakteru kobiecości i męskości, dąży w swoim założeniu do arbitralnego przemodelowania naturalnego porządku społecznego. Jako, że do kompetencji Unii Europejskiej należą przede wszystkim obszary związane z polityką społeczną, w tym równych szans i dostępu do zatrudnienia, główne działania Unii w zakresie propagowania *gender* odnoszą się do tych sfer. Pod pretekstem walki o równość w zatrudnieniu i pracy, dotyczą one jednak w sposób bezpośredni kwestii związanych z funkcjonowaniem rodziny, dążąc do arbitralnego wpłynięcia na stosunki i podział obowiązków między małżonkami. W najnowszych dokumentach coraz częściej pojawiają się również postulaty zaangażowania Unii Europejskiej w walkę z tzw. *Gender based violence* oraz przystąpienia przez UE do Konwencji Stambulskiej.

W ograniczonym zakresie odwołania do kategorii *gender* można znaleźć w prawie pochodnym UE, tj. w dyrektywach dotyczących równych zasad zatrudnienia. Przykładowo, w angielskiej wersji językowej *Dyrektywy w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy*, pojawia się definicja „gender mainstreamingu”, wskazująca, że „Przy formułowaniu i wprowadzaniu w życie przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, polityk i działań w dziedzinach określonych w niniejszej dyrektywie Państwa Członkowskie aktywnie uwzględniają cel, jakim jest równość

kobiet i mężczyzn.”¹⁸. Tym samym, pojęcie to jest tu ograniczone wyłącznie do społecznego postrzegania kobiet i mężczyzn, podobnie jak miało to miejsce w omawianym już Statucie Rzymskim. Nieco bardziej nacechowane ideologicznie podejście do terminu *gender* zawarte jest natomiast w najnowszej Dyrektywie w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE z 2019, w której wyraźne są już nawiązania do strukturalnego charakteru nierówności kobiet i mężczyzn wynikającego z pełnionych przez nich ról. Dyrektywa ta dąży więc do ogólnego wpłynięcia na stosunki i podział ról między rodzicami, wprowadzając obowiązek przymusowego odbycia części urlopu rodzicielskiego przez ojca dziecka¹⁹.

Odniesienia do koncepcji *gender* znajdują się również w przyjętym przez Komisję Europejską, Radę UE oraz Parlament Europejski w 2017 r. dokumencie *European Pillar of Social Rights*²⁰. Dokument stanowić ma zbiór kluczowych zasad, jakimi Unia Europejska powinna się kierować w zakresie prowadzonej polityki społecznej. Co jednak istotne, w dokumencie tym pojęcie *gender* odnosi się wyłącznie do zapewnienia równości między kobietami i mężczyznami oraz zakazu dyskryminacji.

W sposób o wiele bardziej radykalny pojęcie *gender* stosowane jest jednak w aktach niewiążących, przede wszystkim zaś w dokumentach strategicznych Komisji Europejskiej dotyczących działań na rzecz równości *gender*.

”

„Gender Equality Strategy” 2020 będąca przedmiotem niniejszej analizy jest trzecią z kolei strategią wydaną przez Komisję Europejską w dziedzinie mającej dotyczyć równości płci. W Strategii przyjętej na lata 2010-2015²¹ przyjętej przez Komisję

17 Recommendation No. R (98) 14 Of The Committee Of Ministers To Member States On Gender Mainstreaming adopted by The Committee Of Ministers on 7 October 1998 at the 643rd Meeting Of The Ministers' Deputies.

18 Art. 29 Dyrektywy 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.

19 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE. COM/2017/0253 final - 2017/0085 (COD), par. 10, 11.

20 Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions Launching A Consultation On A European Pillar Of Social Rights Com/2016/0127 Final.

21 Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and The Committee of the Regions: Strategy for equality between women and men 2010-2015, COM(2010) 491 final, Brussels 21.9.2010, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:EN:PDF> (dostęp: 22.05.2020 r.).

Europejską wielokrotnie pojawiają się sformułowania ukazujące macierzyństwo jako przeszkodę na drodze do samorealizacji kobiet. Warto zaznaczyć, że autorzy tego dokumentu przyjmują bardzo jednostronne założenie, zgodnie z którym to przede wszystkim praca zawodowa jest w stanie zwiększyć równouprawnienie kobiet, deprecjonując i stygmatyzując jednocześnie kobiety, które preferują wykonywanie pracy opiekuńczo-wychowawczej w domu i czerpią radość z pełnego zaangażowania w obowiązki macierzyńskie. Narracja ta kontynuowana jest w kolejnym tego typu dokumencie, ustanawiającym ramy polityki równościowej UE na lata 2016-2019²². W dokumencie tym, poza postulatami jak najszerzej aktywizacji zawodowej kobiet i negatywnymi odniesieniami do komplementarnych ról rodzinnych, zawarte są również liczne postulaty zwalczania *gender-based violence*. Wśród kluczowych priorytetów po raz pierwszy pojawia się w nim przystąpienie do Konwencji Stambulskiej przez Unię Europejską.

„Gender Equality Strategy 2020-2025”²³ przyjęta w tym roku jest dokumentem idącym jeszcze dalej w promowaniu ideologicznego podejścia w stosunku do działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn. Ponownie pojawiają się w niej postulaty przyjęcia Konwencji Stambulskiej przez całą Unię Europejską. Należy jednocześnie podkreślić, że postulaty te są – jak już wstępnie zasygnalizowano – całkowicie nieuprawnione, gdyż Unia Europejska nie ma kompetencji w zakresie regulowanym przez

Konwencję, a szereg jej przepisów jest wprost sprzecznych z Europejską Kartą Praw Podstawowych. Temat ten szerzej rozwinęty zostanie w dalszej części niniejszego opracowania. Strategia jako podstawę dla formułowania swoich postulatów przywołuje art. 2 i 3(3) TUE, art. 8, 10, 19 i 157 TFUE oraz art. 21 i 23 EKP. W żadnym z powyższych traktatów nie pojawiają się odniesienia do kategorii *gender*. Samo pojęcie definiowane jest przez Strategię w sposób analogiczny do Konwencji Stambulskiej – jako „społecznie skonstruowane role, zachowania, działania i atrybuty, które dane społeczeństwo uznaje za odpowiednie dla kobiet lub mężczyzn”. Już na wstępie tego dokumentu przeczytać można o strukturalnym charakterze dyskryminacji kobiet – innymi słowy, wg. jego autorów nierówność, dyskryminacja są wpisane w społeczeństwo²⁴. Co więcej, Strategia jako kluczowe uznaje kierowanie się w zakresie promowania równości *gender* zasadą intersekcyjności. Oznaczać ma ona, że termin *gender* powinien być analizowany w zgodzie z „innymi cechami osobowymi”, takimi jak np. „tożsamość płciowa”²⁵.

Deklaracja ta stanowi zatem otwarcie Komisji Europejskiej na jeszcze bardziej radykalne podejście do płci (będące zresztą prostą konsekwencją przyjęcia konstruktywistycznych założeń ideologii *gender*), zgodnie z którym przynależność do płci zależeć ma wyłącznie od subiektywnych odczuć danej osoby.

”

5. Wnioski

Milcząca zgoda na stopniowe wypieranie klasycznego pojęcia płci, ideologicznym pojęciem *gender*, prowadzi do coraz szerzej zakrojonych działań mających na celu ingerencję w naturalną strukturę społeczeństwa opartego na rodzinie i komplementarnych rolach kobiet i mężczyzn. Podważa ona znaczenie esencjalnych, wynikających z biologii, różnic między kobietami i mężczyznami,

narzucając wszystkim uniformizm i negując istnienie odmiennych aspiracji kobiet i mężczyzn. Podejście to nie ma żadnego uzasadnienia w rzeczywistości, w której, jak wskazują jednoznacznie badania, większość kobiet pragnie realizować się w mniejszym lub większym stopniu w macierzyństwie i pracy opiekuńczo-wychowawczej. Jednostronność ideologii *gender* powoduje, że znaczna

22 European Commission Directorate-General for Justice and Consumers, Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019, Luxembourg 2015, https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/strategic_engagement_for_gender_equality_en.pdf (dostęp: 24.05.2020 r.).

23 A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025, dz. Cyt.

24 Tamże, s. 2.

25 Tamże.

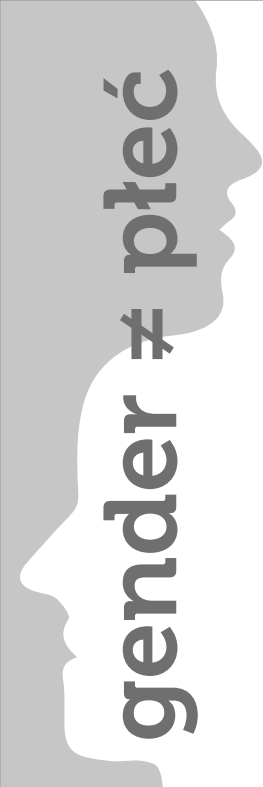
część kobiet zmuszana jest do porzucania tych dążeń w celu podjęcia pracy pozadomowej na pełen etat. Utrwala ono jednocześnie negatywne stereotypy wobec kobiet pracujących w domu, niejednokrotnie odnosząc się do nich jako do osób nieświadomych rzekomo dotyczącej ich opresji lub biernych.

Tymczasem, praca w domu przyczynia się w znaczącym stopniu do dobrobytu całego społeczeństwa²⁶ - wyliczenia opublikowane w tym roku przez fundację Oxfam szacują, że jest ona warta ok. 11 bilionów dolarów (więcej niż branża technologiczna).

Jak zostanie to również szerzej omówione w dalszej części niniejszego tekstu, kobiety niejednokrotnie

realizują się w niej znacznie bardziej niż w niektórych obszarach życia zawodowego.

Znacznie właściwszym podejściem do kwestii równościowych wydaje się zatem akcentowanie różnych potrzeb i aspiracji kobiet i mężczyzn, do których powinien dostosowany być rynek pracy i polityka społeczna. Uwrażliwienie społeczeństwa i przedsiębiorców na wartość pracy domowej, korzyści płynące z elastycznych form zatrudnienia, telepracy czy pracy na niepełny etat i wreszcie na kompetencje jakie kobiety zyskują dzięki opiece nad dziećmi, z całą pewnością znacznie lepiej wpłynęłyby na sytuację kobiet i mężczyzn w Europie.



gender ≠ płeć

Koncepcja *gender* swoje bezpośrednie źródła ma w doktrynie feministycznej. Ignoruje ona biologiczny wymiar płciowości, stojąc na stanowisku, że nie ma i nie powinien mieć on znaczenia dla funkcjonowania kobiet i mężczyzn w społeczeństwie. Macierzyństwo i rodzina stanowią mają w tej optyce największe przeszkody na drodze do równouprawnienia, stąd wszelka działalność polityczna i prawna powinna być nakierowana na likwidację wynikających z macierzyństwa różnic w pełnionych przez kobiety i mężczyzn rolach – nierzadko poprzez społeczną inżynierię.



26 Raport organizacji Oxfam wskazuje, że wartość pracy domowej wykonywanej przez kobiety może wynosić nawet 11 bilionów dolarów, zob. więcej: C. Coffley i inn., Time to Care, 2020 r. r., <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620928/bp-time-to-care-inequality-200120-en.pdf> (dostęp: 13.05.2020 r.). Zob. też: J. Suci, „Ani grosza za pracę wartą 11 bilionów dolarów”, <https://instytutprawobywatelskich.pl/ani-grosza-za-prace-warta-11-bilionow-dolarow/> (dostęp: 22.05.2020 r.).

IV. Walka z przemocą ze względu na płeć

Magdalena Olek

1. Przystąpienie UE do konwencji stambulskiej

Jednym z priorytetów Komisji Europejskiej w ramach dążeń do równouprawnienia *gender* w najbliższych latach ma być walka z przemocą ze względu na płeć, której głównymi ofiarami mają być w kobiety²⁷. W dokumencie zadeklarowano, że punktem odniesienia dla norm i działań w tym zakresie ma być Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej²⁸ (dalej: konwencja stambulska). Podstawowym celem Komisji Europejskiej ma być zawarcie umowy ws. przystąpienia Unii Europejskiej do konwencji stambulskiej. Aktualnie oczekuje się opinii Trybunału Sprawiedliwości UE w tej sprawie.

Konwencja stambulska oparta jest na założeniu, iż „przemoc wobec kobiet jest manifestacją nierównego stosunku sił pomiędzy kobietami a mężczyznami na przestrzeni wieków który doprowadził do dominacji mężczyzn nad kobietami i dyskryminacji tych ostatnich”²⁹. Przemoc ta ma być zjawiskiem strukturalnym, uwarunkowanym *gender*, czyli społecznie skonstruowanymi rolami, zachowaniami, działaniami i atrybutami, które dane społeczeństwo uznaje za odpowiednie dla kobiet lub mężczyzn³⁰. Dla autorów konwencji

stambulskiej nieistotny jest zatem aspekt biologiczny płci. Głównym panaceum na występowanie przemocy ma być wykorzenienie uprzedzeń, zwyczajów, tradycji oraz innych „praktyk opartych na idei niższości kobiet lub na stereotypowym modelu roli kobiet i mężczyzn”³¹. Tym samym, konwencja stambulska każdy przejawy kobiecości o charakterze społeczno-kulturowych traktuje jako dyskryminacyjny wobec kobiet i będący źródłem przemocy³².

W tym miejscu należy poczynić kilka krytycznych spostrzeżeń. Po pierwsze, nie ulega wątpliwości, że przemoc domowa jest patologicznym zjawiskiem, które zasługuje na potępienie, zaś jej zwalczanie leży w interesie społecznym. Aby opracować i wdrożyć odpowiednie strategie efektywnie minimalizujące przemoc domową, potrzebna jest w pierwszej kolejności rzetelna analiza tego zjawiska oraz jego przyczyn.

Współcześnie wskazuje się, że przemoc domowa jest wynikiem wielu różnych, nakładających się czynników, które w efekcie doprowadzają do zachowań przemocowych w stosunku do najbliższych osób. Do kluczowych powodów zaistnienia

27 Komunikat Komisji Do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025, COM(2020) 152 final, dalej: Strategia, s. 3, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2020%3A152%3AFIN> (dostęp: 13.03.2020 r.).

28 Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, sporządzona w Stambule dnia 11 maja 2011 r. (Dz. U. z 2015 r. poz. 961), dalej: konwencja stambulska.

29 Preambuła konwencji stambulskiej, akapit 9.

30 Preambuła konwencji stambulskiej, akapit 10.

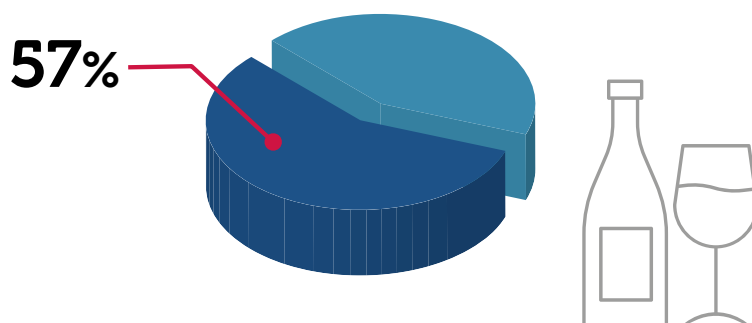
31 Art. 12 ust. 1 konwencji stambulskiej.

32 Szerzej: J. Banasiuk (red.), D. Bach-Golecka, A. M. Jaśkiewicz, Z. Roguska, A. Skórzyńska, Raport Instytutu Ordo Iuris *Konwencji Rady Europy o zapobieganiu i przeciwdziałaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej*, <https://ordoiuris.pl/rodzina-i-malzenstwo/raport-ordo-iuris-na-temat-konwencji-rady-euro-py-o-zapobieganiu-i> (dostęp: 16.03.2020 r.).

przemocy zalicza się m.in.: rozpad czynników chroniących (w szczególności rozpad rodziny), seksualizację wizerunku kobiety, obecność przemocy w środkach masowego przekazu. Z polskich

statystyk policyjnych wynika, że głównym czynnikiem współwystępującym oraz indukującym zachowania przemocowe jest problem uzależnień.

W Polsce w 2019 r. ok. 57% sprawców podejrzewanych o przemoc domową była pod wpływem alkoholu³³



Tymczasem w konwencji stambulskiej całkowicie pominięto te czynniki (w tym problem uzależnień), mające niebagatelne znaczenie dla wzrostu liczby przypadków przemocy.

Konieczne jest również zwrócenie uwagi na zależności między występowaniem przemocy a rodzajem gospodarstwa domowego, o czym Instytut Ordo Iuris pisał już w 2018 r.³⁴ Badania społeczne pokazują bowiem, że w rodzinie opartej na małżeństwie przemoc występuje rzadziej niż w innych relacjach międzyludzkich, w tym konkubinatach³⁵. Według badania amerykańskiego Departamentu

Sprawiedliwości w 2010 r. kobiety niezamężne doświadczały w USA przemocy ze strony partnera czterokrotnie częściej niż mężatki. Z kolei w gospodarstwach domowych z dziećmi mężczyźni stosowali przemoc wobec swoich niezamężnych partnerek (konkubin) ponad 12-krotnie częściej³⁶.

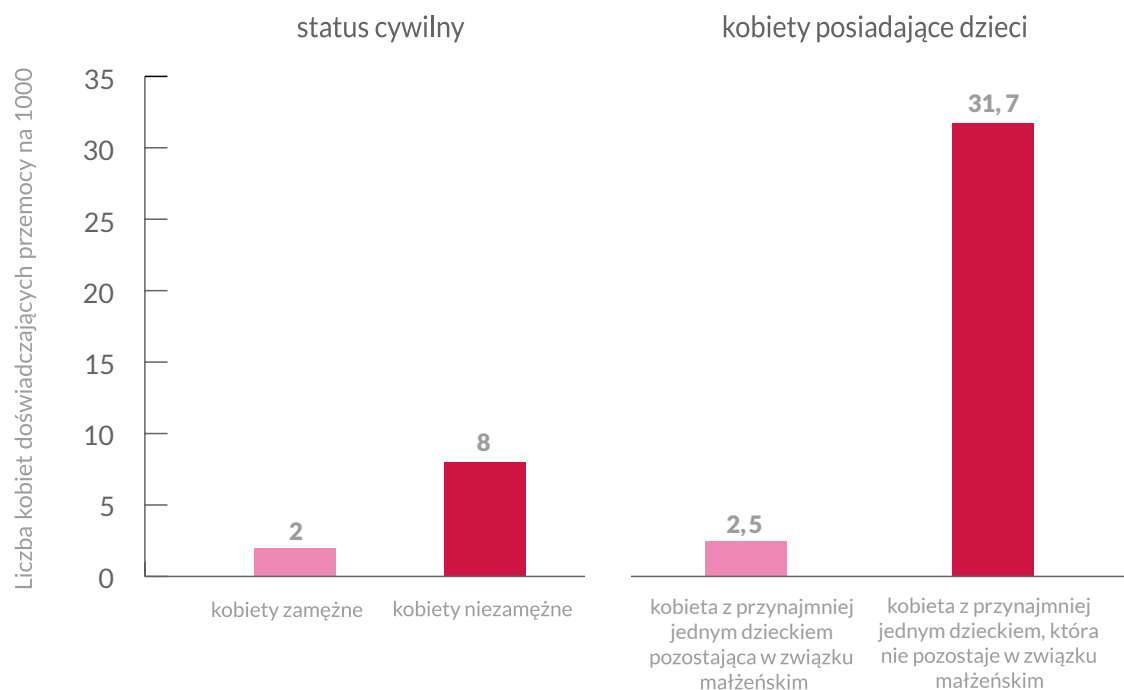
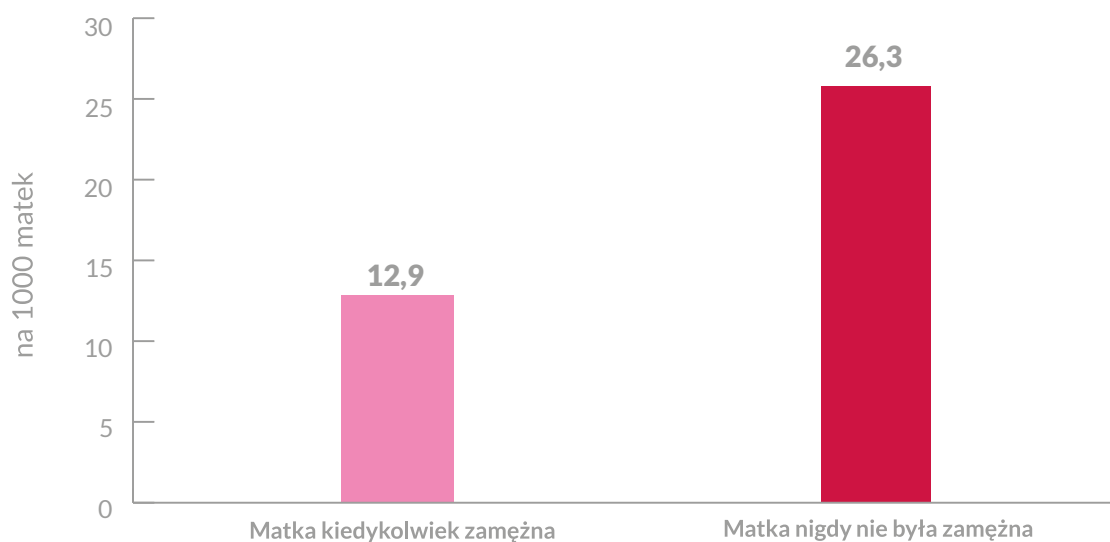
Analiza ww. zjawiska powinna prowadzić do konkluzji, iż jednym z podstawowych narzędzi walki z przemocą domową powinno być wzmacnianie więzi rodzinnych oraz wspieranie i promowanie małżeństwa jako pożądanej instytucjonalizacji związku kobiety i mężczyzny.

33 Statystyka - Przemoc w rodzinie, <http://statystyka.policja.pl/st/wybrane-statystyki/przemoc-w-rodzinie/50863,Przemoc-w-rodzinie.html> (dostęp: 06.04.2020 r.).

34 Zob. szerzej R. Kielmans-Ratyńska, K. Walinowicz, T. Zych, *Dlaczego potrzebujemy konwencji o prawach rodziny?*, Warszawa 2018, ISBN 978-83-948919-0-9, https://ordoiuris.pl/pliki/dokumenty/broszura_PL.pdf (dostęp: 21.05.2020 r.).

35 Zob. także: C.T. Kenney, S.S. McLanahan, *Why Are Cohabiting Relationships More Violent than Marriages?*, "Demography" 2006/43; G. Kline i in., *Timing Is Everything: Pre-Engagement Cohabitation and Increased Risk for Poor Marital Outcomes*, "Journal of Family Psychology", nr 2 (2004); R.E. Billingham, *Courtship Violence: The Patterns of Conflict Resolution Strategies Across Seven Levels of Emotional Commitment*, "Family Relations", nr 36 (1987), s. 283-289; J.S. Rogers, R. P. Amato, *Is Marital Quality Declining: The Evidence from Two Generations*, "Social Forces", nr 3(75) (1997), s. 1089-1100; W. Bradford Wilcox, R. Fretwell Wilson, *The best way to end violence against women stop taking lovers and get married*, <http://posteverything.org/wp/2014/06/10/the-best-way-to-end-violence-against-women-stop-taking-lovers-and-get-married/> (dostęp: 21.05.2020 r.); L.J. Waite, M. Gallagher, *The Case for Marriage: Why Married People Are Happier, Healthier, and Better off Financially*, Nowy Jork 2010; L. J. Waite, M. Gallagher, *The Case for Marriage Why Married People Are Happier, Healthier, and Better Off Financially*, <http://www.psychpage.com/family/brwaitgallagher.html> (dostęp: 21 maja 2020 r.); P. Fagan, K. Johnson, R. Rector, *Marriage: Still the safest place for women and children*, Waszyngton 2004, <https://www.heritage.org/marriage-and-family/report/marriage-still-the-safest-place-for-women-and-children> (dostęp: 21.05.2020 r.).

36 S. Catalano, *Intimate Partner Violence, 1993-2010*, U.S. Department of Justice, 2012 (revised 2015), s. 2, <http://www.bjs.gov/content/pub/pdf/ipv9310.pdf> (dostęp: 21.05.2020 r.).

Wykres nr 1. Częstotliwość występowania przemocy wobec kobiet ze strony partnera w USA (2010 r.)³⁷.Wykres nr 2. Matki w wieku 20-50 lat z dziećmi w wieku poniżej 12 lat, które doświadczyły przemocy domowej w ciągu roku³⁸.

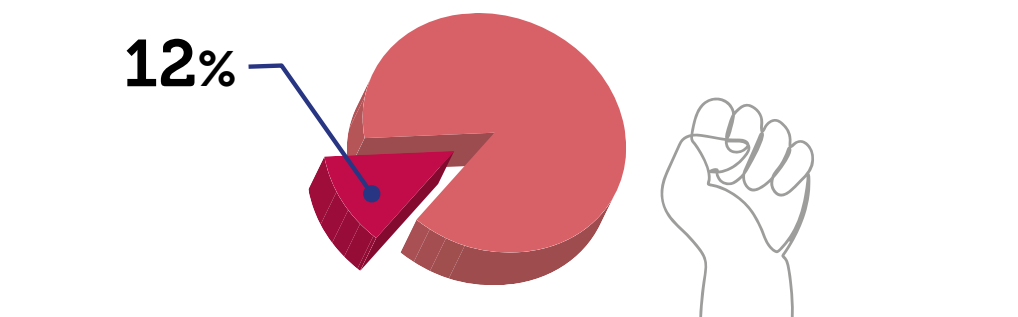
37 U.S. Department of Justice: S. Catalano, *Intimate Partner Violence, 1993-2010*, U.S. Department of Justice, 2012 (revised 2015), s. 2, <http://www.bjs.gov/content/pub/pdf/ipv9310.pdf> (dostęp: 21.05.2020 r.).

38 U.S. Dept. of Justice, Bureau of Justice Statistics. NATIONAL CRIME VICTIMIZATION SURVEY, 1992-2001 [Computer file]. Conducted by U.S. Dept. of Commerce, Bureau of the Census. ICPSR ed. Ann Arbor, MI: Interuniversity Consortium for Political and Social Research [producer and distributor], 2002, https://library.carleton.ca/sites/default/files/find/data/surveys/pdf_files/ncvs-us-cbk.pdf (dostęp: 21.05.2020 r.). P. Fagan, K. Johnson, R. Rector, *Marriage: Still the Safest Place...*, dz. cyt., s. 2, dostępne pod adresem: <https://www.heritage.org/marriage-and-family/report/marriage-still-the-safest-place-women-and-children> (dostęp: 21.05.2020 r.).

Po drugie, treść konwencji stambulskiej ma charakter dyskryminujący wobec mężczyzn, dzieci i osób niepełnosprawnych. Zobowiązania, które z niej wynikają, odnoszą się bowiem tylko do profilaktyki przemocy wobec kobiet. Pomińnię są

inne grupy będące ofiarami przemocy domowej, zwłaszcza dzieci niezależnie od płci. Co ciekawe, mężczyźni również bywają ofiarami przemocy domowej – co przyznają autorzy konwencji stambulskiej.

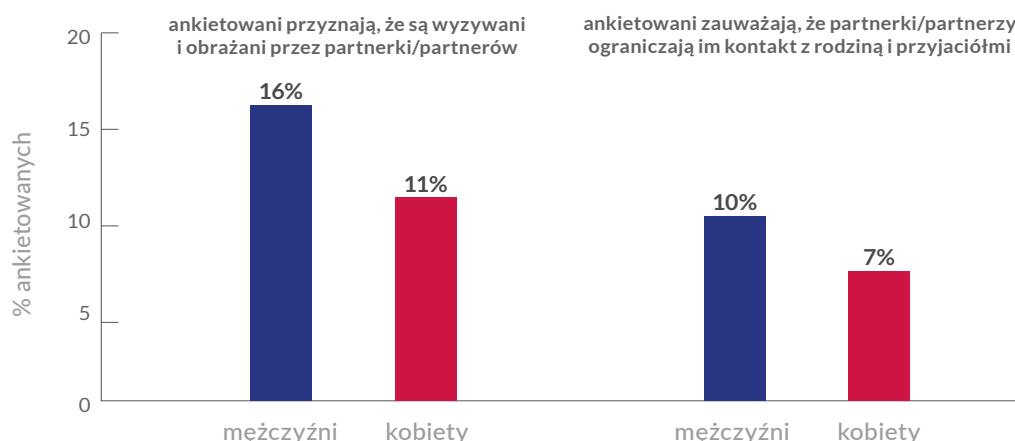
W Polsce w 2019 r. 12% ofiar przemocy domowej stanowili mężczyźni³⁹



Odsetek ten może być jednak znacznie wyższy, gdyż mężczyźni często wstydzą się zgłosić, iż ich partnerki stosują wobec nich przemoc w obawie przed ostracyzmem społecznym. Ponadto, jak wynika z ostatniej edycja cyklicznych badań CBOS⁴⁰ nt. przemocy domowej w Polsce, „Obraz sprawy i ofiary nie jest w pełni klarowny, gdyż role te często się przenikają. Ponad połowa badanych uderzonych przez partnera (56%) deklaruje, że również używała

przemocy”⁴¹. Warto również pochylić się nad problemem przemocy psychicznej, której ofiarami wydają się być częściej mężczyźni. 16% ankietowanych mężczyzn przyznaje, że są wyzywani i obrażani przez partnerki (kobiety – 11%), zaś 10% z nich zauważa, że partnerki ograniczają im kontakt z rodziną i przyjaciółmi (kobiety – 7%). Dwa razy więcej mężczyzn niż kobiet deklaruje, że partnerki groziły im lub szantażowały⁴².

Wykres nr 3. Problem przemocy psychicznej wśród mężczyzn i kobiet.



³⁹ Statystyka – Przemoc w rodzinie, <http://statystyka.policja.pl/st/wybrane-statystyki/przemoc-w-rodzinie/50863,Przemoc-w-rodzinie.html> (dostęp: 4.05.2020 r.).

⁴⁰ CBOS, Komunikat z badań nr 48/2019, *Przemoc i konflikty w domu*, kwiecień 2019, ISSN 2353-5822, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2019/K_048_19.PDF (dostęp: 4.05.2020 r.).

⁴¹ Tamże, s. 7.

⁴² Tamże, s. 9.

Powyższy aspekt całkowicie przemilczano w analizowanej Strategii na rzecz równouprawnienia *gender*. Przedstawione w dokumencie dane i statystyki obejmują analizę wyłącznie sytuacji kobiet. Do tej pory instytucje unijne nie przeprowadziły również żadnych badań mających ustalić, czy i w jakim stopniu ofiarami przemocy są mężczyźni. Deklaracje uwzględniania aspektu płci przez Komisję Europejską prowadzą się zatem *de facto* do działań na rzecz kobiet, zaś występowanie zjawiska przemocy wobec mężczyzn, także w sytuacji gdy sprawcami są kobiety, jest bagatelizowane.

Po trzecie, należy zauważyć, iż istnieją przesłanki skłaniające do konkluzji, iż strategia walki z przemocą wobec kobiet wskazana w konwencji stambulskiej oraz dotychczas realizowana przez Unię Europejską jest przeciwnie skuteczna. Według Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej

w państwach, które – podobnie jak konwencja stambulska – operują podejściem do przemocy jako uwarunkowanej przez *gender* przemoc wobec kobiet jest 2,5 razy wyższa (Dania 52%; Finlandia 47%, Szwecja 46%, Holandia 45%, Francja 44%) niż w Polsce, gdzie występuje najniższa w całej Unii Europejskiej skala przemocy wobec kobiet – 19% kobiet doświadczyło przemocy przy średniej unijnej wynoszącej 33%⁴³. Przy tym, Polki najczęściej zgłaszają zjawisko przemocy w Unii Europejskiej – policja dowiadyuje się o ok. 28% przypadków przemocy w porównaniu do średniej unijnej wynoszącej ok. 19%⁴⁴. Jednocześnie według danych OECD, Polska jest wśród państw z najniższą akceptacją przemocy domowej wśród kobiet⁴⁵. Ponadto, według raportu New World Wealth, Polska jest na **szóstym miejscu najbezpieczniejszych dla kobiet krajów na świecie**, a spośród państw unijnych wyprzedza ją tylko Malta⁴⁶.

Tabela nr 1. Procent kobiet, które doświadczyły przemocy wg danych Agencji Praw Podstawowych UE.

Kraj	Procent kobiet, które doświadczyły przemocy
Dania	52%
Finlandia	47%
Szwecja	46%
Holandia	45%
Francja	44%
Polska	19%
Średnia UE	33%

Po czwarte, warto przypomnieć, że strategia walki z przemocą przedstawiona w konwencji stambulskiej zakłada zideologizowaną, permissywną

edukację dzieci i młodzieży – w tym seksualną – co może naruszać prawo rodziców do wychowywania dzieci zgodnie z własnymi przekonaniami.

43 European Union Agency for Fundamental Rights, *Violence against women: an EU-wide survey. Main results*, Luxembourg 2014, s. 28-29, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf (dostęp: 06.04.2020 r.).

44 Tamże, s. 61.

45 OECD (2019), *Violence against women (indicator)*. doi: 10.1787/f1eb4876-en (Accessed on 14 March 2019), <https://data.oecd.org/inequality/violence-against-women.htm> (dostęp: 13.03.2019 r.).

46 New World Wealth, *Global Wealth Migration Review Worldwide wealth and wealth migration trends*, February 2018, s. 40, <https://samnytt.se/wp-content/uploads/2018/02/GWMR-2018.pdf> (dostęp: 13.03.2019 r.).

Na koniec należy zwrócić również uwagę na problemy formalnoprawne związane z ewentualnym przystąpieniem Unii Europejskiej do konwencji stambulskiej. Instytut Ordo Iuris już w 2016 r. przedstawił analizę prawną stwierdzając, iż „Żaden z przepisów wskazanych przez Komisję jako podstawa prawna ratyfikacji Konwencji nie stanowi adekwatnej podstawy prawnej dla działań UE. W konsekwencji, ze względu na rażącą niewspółmierność przyjętej podstawy prawnej ratyfikacji, działanie UE jest bezprawne”⁴⁷. Ponadto, w stanowisku przygotowanym dla Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, który ma wydać opinię na prośbę Parlamentu Europejskiego w sprawie przystąpienia UE do konwencji stambulskiej, Instytut Ordo Iuris wskazał, że podstawy prawne zaproponowane we wniosku Komisji Europejskiej o decyzję Rady UE w tej sprawie są sprzeczne z art. 5 konwencji stambulskiej, który określa obowiązki i zasady odpowiedzialności stron konwencji. Wdrożenie art. 5 konwencji stambulskiej wymagałoby od UE uchwalenia jednolitych definicji legalnych w państwach należących do UE, tymczasem art. 84 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (dalej: TfUE)⁴⁸ wyklucza harmonizację przepisów ustawowych i wykonawczych państw członkowskich. Oznacza to, że zarówno art. 82 ust. 2 TfUE, jak i art.

84 TfUE nie zezwalają UE na działanie w celu harmonizacji prawodawstw państw członkowskich, które jest konieczne do wypełnienia zobowiązań wynikających z art. 5 konwencji stambulskiej. Należy również zauważyć, że wiele postanowień konwencji stambulskiej budzi wątpliwości co do ich zgodności z prawem pierwotnym UE – m.in. z art. 21 i 22 (zasada równości wobec prawa i niedyskryminacji ze względu na płeć) czy art. 7 (zasada poszanowania życia prywatnego i rodzinnego) Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej⁴⁹. Tak naprawdę trudno jest przewidzieć wszystkie negatywne konsekwencje konwencji stambulskiej, ale istnieją podstawy do wniosku, że ewentualne przystąpienie UE do konwencji stambulskiej doprowadziłoby do znacznej destabilizacji systemu prawa europejskiego. Dotyczy to w szczególności relacji między UE a państwami członkowskimi w kontekście tak zwanego organu koordynującego, o którym mowa w art. 10 konwencji stambulskiej, oraz obowiązku gromadzenia i analizowania informacji wynikającego z art. 11 konwencji stambulskiej⁵⁰.

Mając na uwadze powyższe Unia Europejska powinna odstąpić od planu przystąpienia do konwencji stambulskiej, a jednocześnie opracować nową strategię walki z przemocą, opartą na miarodajnych badaniach.

2. Formy przemocy ze względu na płeć jako tzw. euoprzestępstwa

Na wypadek gdyby państwa unijne nie zgodziły się na przystąpienie UE do konwencji stambulskiej, Komisja Europejska zamierza zaproponować w 2021 r. inne działania mające osiągnąć cele konwencji stambulskiej. W nowej Strategii na rzecz równouprawnienia *gender* padła propozycja inicjatywy zmierzającej do rozszerzenia obszarów przestępczości, w których możliwa jest harmonizacja, o konkretne formy przemocy ze względu na płeć, czyli uchwalenie tzw. euoprzestępstw. Ponadto, w zakresie, w jakim są one już objęte zakresem istniejących „euoprzestępstw”

w rozumieniu art. 83 ust. 1 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej Komisja proponuje dodatkowe środki zapobiegania i zwalczania konkretnych form przemocy ze względu na płeć, w tym molestowania seksualnego, nadużyć wobec kobiet i okaleczania żeńskich narządów płciowych⁵¹. Już na wstępie należy zauważyć, iż chociaż cel zwalczania przemocy należy uznać za słuszny, to ujęcie jej form (np. „nadużycia wobec kobiet”) budzi wątpliwości ze względu na niejasność definicji. W przypadku „molestowania seksualnego” pewną wskazówką może być treść projektu

47 Instytut na rzecz Kultury Prawnej Ordo Iuris, Przystąpienie UE do Konwencji CAHVIO, <https://ordoiuris.pl/dzialalnosc-miedzynarodowa/przystapienie-ue-do-konwencji-cahvio> (dostęp: 25.05.2020 r.).

48 Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz. U. C 202 z 7 czerwca 2016 r. s. 47), dalej: TfUE.

49 Dz.U. UE.C.2007.303.1.

50 Stanowisko Instytutu Ordo Iuris w sprawie wniosku o opinię przedstawionego przez Parlament Europejski w trybie art. 218 ust. 11 TFUE (Opinia 1/19) <https://ordoiuris.pl/rodzina-i-malzenstwo/stanowisko-instytutu-ordo-iuris-w-sprawie-wniosku-o-opinie-przedstawionego> (dostęp: 25.05.2020 r.).

51 Strategia..., s. 4.

tw. dyrektywy antydyskryminacyjnej, której przyjęcie zapowiedziała Helena Dalli, komisarz ds. równości. Instytut Ordo Iuris zwrócił uwagę, iż „Zaproponowana w projekcie dyrektywy definicja „molestowania” jest niezwykle szeroka, a zarazem nieostra. Obejmuje ona wszelkie „niepożądane zachowania”, których „celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie onieśmiałącej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery” (art. 2 ust. 3 projektu dyrektywy)”⁵².

Podstawą prawną uchwalenia tzw. europrestępstw ma być art. 83 ust. 1 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, który przewiduje możliwość harmonizacji prawa karnego materialnego w drodze dyrektywy (akt prawny zobowiązujący wszystkie państwa unijne do osiągnięcia określonego w nim celu) pod warunkiem kumulatywnego spełnienia czterech przesłanek. TfUE przyznaje w nim kompetencję do ustanowienia pewnych norm minimalnych określających definicje czynów zabronionych i sankcji karnych „w dziedzinach szczególnie poważnej przestępczości o wymiarze transgranicznym, wynikające z rodzaju lub skutków tych przestępstw lub ze szczególnej potrzeby wspólnego ich zwalczania”. W art. 83 ust. 1 TfUE enumeratywnie wyliczono obszary podlegające harmonizacji – są to: terroryzm, handel ludźmi oraz seksualne wykorzystywanie kobiet i dzieci, nielegalny handel narkotykami, nielegalny handel bronią, pranie pieniędzy, korupcja, fałszowanie środków płatniczych, przestępczość komputerowa i przestępczość zorganizowana. Lista ta ma charakter zamknięty⁵³. Uprawniono jednak Radę Unii Europejskiej do przyjęcia decyzji określającej również inne dziedziny przestępczości spełniające zacytowane wyżej kryteria w drodze tzw. procedury kładki (Rada stanowi jednomyślnie po uzyskaniu zgody

Parlamentu Europejskiego), która umożliwia zmianę postanowień traktatów bez konieczności uchwalenia traktatu rewizyjnego zgodnie z art. 48 Traktatu o Unii Europejskiej⁵⁴. Należy zatem podkreślić, że Rada w tym zakresie nie dysponuje pełną swobodą wskazania nowych dziedzin przestępczości, lecz musi wykazać kumulatywne spełnienie czterech przesłanek.

Po pierwsze, obszar przestępczości, który może być regulowany na poziomie unijnym, musi mieć wymiar transgraniczny. Transgraniczność ta może wynikać albo z rodzaju czynu zabronionego (jeżeli dane przestępstwo ma ponadpaństwowy charakter lub typowe metody jego popełniania mają taki charakter, np. nielegalny przewóz narkotyków, handel ludźmi); albo ze skutków, jakie dane przestępstwo wywołuje w co najmniej jednym innym kraju (np. fałszowanie banknotów euro). Ostatnią cechą, która stanowi o transgraniczności określonych przestępstw według art. 83 ust. 1 TfUE, jest „szczególna potrzeba wspólnego ich zwalczania”. Wskazuje się jednak, że potrzeba ta nie może ani wynikać *stricte* z woli politycznej unijnych organów, ani być uwzględniana w oderwaniu od rodzaju lub skutków danych przestępstw⁵⁵. „Szczególną potrzebę” należy udowodnić empirycznie, jasno pokazując, dlaczego czysto międzyrządowa współpraca i koordynacja krajowych organów ścigania i kontroli przestępczości nie są już wystarczające⁵⁶.

Po drugie, kumulatywnie z przesłanką transgranicznością powinna zostać spełniona przesłanka „szczególnej powagi przestępczości”.

Po trzecie, przy rozszerzaniu katalogu dziedzin przestępczości, w których można przeprowadzić harmonizację, należy również wykazać związek z dziedzinami wymienionymi w akapicie drugim art. 83

52 Instytut Ordo Iuris na rzecz Kultury Prawnej, *Analiza projektu dyrektywy Rady Unii Europejskiej w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania osób bez względu na religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną* [COM (2008) 426], <https://ordoiuris.pl/wolnosc-sumienia/analiza-projektu-dyrektywy-rady-unii-europejskiej-w-sprawie-wprowadzenia-w-zycie> (dostęp: 08.04.2020 r.).

53 Szerz. A. Grzelak w: D. Miąsik, N. Półtorak, A. Wróbel (red.), *Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz. Tom I* (art. 1-89). Wolters Kluwer Polska, 2012, art. 83, pkt 83.6.

54 Traktat o Unii Europejskiej, Dz.U. C 326 z 26.10.2012, str. 13–390, dalej: TUE.

55 J. Vogel, J. Eisele, komentarz do art. 83, w: E. Grabitz, M. Hilf, M. Nettesheim (red.), *Das Recht der Europäischen Union*, München 2019, BeckOnline, Nb. 42-43. Podobnie: H. Satzger, komentarz do art. 83, w: R. Streinz (red.), *EUV/AEU Vertrag über die Europäische Union Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union Charta der Grundrechte der Europäischen Union*, München 2018, BeckOnline Nb. 11; F. Meyer, komentarz do art. 83, w: H. von der Groeben, J. Schwarze, A. Hatje (red.), *Europäisches Unionsrecht : Vertrag über die Europäische Union: Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union: Charta Grundrechte der Europäischen Union*, Baden-Baden 2015, BeckOnline, Nb. 17.

56 Tamże.

ust. 1 TfUE⁵⁷. Niedopuszczalne byłoby zatem zdefiniowanie „przestępczości nieletnich”, „przestępczości miejskiej” lub „przestępczości masowej” jako obszarów, które można zharmonizować w przyszłości⁵⁸.

Po czwarte, omawiany katalog tzw. europrestępstw może być rozszerzony pod warunkiem spełniania kryterium rozwoju przestępczości. Oznacza to, że dana dziedzina przestępczości – chociaż nie musi być zjawiskiem całkowicie nowym i nieznanym – musiała się rozwinąć po wejściu w życie Traktatu lizbońskiego, na co należy przedstawić dowody empiryczne⁵⁹.

Mając na uwadze powyższą wykładnię art. 83 ust. 1 TfUE, należy rozważyć, czy „konkretne formy przemocy ze względu na płeć, w tym molestowanie seksualne, nadużycia wobec kobiet i okaleczanie żeńskich narządów płciowych” – o których pisze Komisja Europejska – spełniają kryteria umożliwiające Radzie włączenie tych przestępstw do katalogu, co do którego można ustanowić normy minimalne. Warto tutaj zwrócić uwagę, że w prawie międzynarodowym nie istnieje zamknięty katalog czynów zabronionych uznanych za „przemoc ze względu na płeć”. W zakresie tym panuje duża uznaniowość – czego dowodzi Komisja Europejska w nowej Strategii na rzecz równouprawnienia *gender*. W konwencji stambulskiej termin ten jest zdefiniowany jedynie jako „przemoc skierowaną przeciwko kobiecie ze względu na jej płeć lub taką przemoc, która w szczególności dotyka kobiety”⁶⁰, natomiast niektóre gremia międzynarodowe (np. Parlament Europejski) w ostatnich latach

za przemoc ze względu na płeć zaczęły uznawać np. brak możliwości zabicia nienarodzonego dziecka.

Trudno zatem uznać, by przemoc ze względu na płeć miała wymiar transgraniczny ze względu na rodzaj lub skutek. Komisja Europejska nie uargumentowała również „szczególnej potrzeby wspólnego zwalczania” tego obszaru przestępczości. Równie dyskusyjne jest stwierdzenie, by przemoc ze względu na płeć stanowiła szczególnie poważną przestępczość. W pewnym zakresie natomiast można wykazać związek niektórych form przemocy ze względu na płeć (np. prostytucja, sutenerstwo) z „handlem ludźmi i seksualnym wykorzystywaniem kobiet i dzieci” (w którym to obszarze możliwa jest harmonizacja), jednak nie dotyczy to przemocy domowej czy innych form dyskryminacji kobiet w różnych dziedzinach życia społecznego, o których wspomina konwencja stambulska. Należy także zauważyć, iż obszar przemocy ze względu na płeć nie spełnia kryterium rozwoju przestępczości. Już w 1993 r. Zgromadzenie Ogólne ONZ przyjęło w formie rezolucji Deklarację o eliminacji przemocy wobec kobiet⁶¹. Krok ten zapoczątkował szereg kolejnych działań (m.in. ustanowienie Specjalnego Sprawozdawcy ds. przemocy wobec kobiet) na rzecz walki z tym problemem społecznym na całym świecie, w tym w Europie. Statystyki pokazują, że przemoc wobec kobiet utrzymuje się na mniej więcej stałym poziomie od lat⁶². Nie da się uzasadnić tezy, iż Unia Europejska nie zdawała sobie sprawy z problemu przemocy wobec kobiet w 2009 r. lub iż przemoc ta znacząco się rozwinęła po tym czasie.

3. Inne uwagi

Wśród czynów, które Komisja Europejska wskazała jako formy przemocy ze względu na płeć i „poważne łamanie praw kobiet i dzieci” zabrakło

niestety legalnego dostępu do zabójstwa prenatalnego (aborcji)⁶³. Przypomnieć należy, że aborcja stanowi pogwałcenie fundamentalnych praw

57 Szerzej: O. Suhr, komentarz do art. 83, w: Ch. Callies, M. Ruffert (red.), *EUV/AEUV Das Verfassungsrecht der Europäischen Union mit Europäischer Grundrechtecharta. Kommentar*, München 2016, BeckOnline, Nb. 16; J. Vogel, J. Eisele, komentarz do art. 83, w: E. Grabitz, M. Hilf, M. Nettesheim (red.), *Das Recht der Europäischen Union*, München 2019, BeckOnline Nb. 66.

58 J. Vogel, J. Eisele, komentarz do art. 83, w: E. Grabitz, M. Hilf, M. Nettesheim (red.), *Das Recht der Europäischen Union*, München 2019, BeckOnline Nb. 66.

59 Zob. tamże, Nb. 65; H. Satzger, komentarz do art. 83, w: R. Streinz (red.), *EUV/AEUV Vertrag über die Europäische Union Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union Charta der Grundrechte der Europäischen Union*, München 2018, BeckOnline, Nb. 25.

60 Art. 3 lit. d konwencji stambulskiej.

61 Resolution adopted by the General Assembly of the United Nations *The Declaration on the Elimination of Violence against Women* (A/RES/48/104, of 19 December 1993) <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N94/095/05/PDF/N9409505.pdf?OpenElement> (dostęp: 21.05.2020 r.).

62 Por. *Statystyki Policji – Przemoc w rodzinie*, <http://statystyka.policja.pl/st/wybrane-statystyki/przemoc-w-rodzinie/50863,Przemoc-w-rodzinie.html> (dostęp: 04.05.2020 r.).

63 Strategia..., s. 4.

człowieka, w tym w szczególności prawa do życia, wolności od tortur i niehumanitarnego traktowania. Stanowi również wyraz jednej z najokrutniejszych form dyskryminacji z powodu m.in. płci, koloru skóry, niepełnosprawności lub po prostu faktu „bycia niechcianym”.

W dokumencie KE całkowicie zignorowano również problemy przemocowe, z jakimi mogą borykać się mężczyźni i młodzi chłopcy. Fakt ten poddaje w wątpliwość twierdzenie, iż strategia ta ma służyć równouprawnieniu – Unia Europejska zamierza bowiem walczyć jedynie z patologiami dotyczącymi jedną z płci.

Niepokój budzą również zapowiedzi dotyczące edukacji chłopców i dziewcząt od wczesnych lat na temat równouprawnienia *gender*, jak również

walki ze stereotypami płciowymi m.in. poprzez unijne projekty w sektorze medialnym i kulturalnym czy ogólnounijną kampanię informacyjną nt. zwalczania stereotypów płci we wszystkich sferach życia⁶⁴. „Stereotypy płciowe”, które mają być wygaszane, nie są przy tym jasno zdefiniowane. Powstaje niebezpieczne niebezpieczeństwo, że za takie stereotypy mogą zostać uznane m.in. zachowania dotychczas cenione jako przejaw wysokiej kultury osobistej (np. przepuszczanie kobiety w drzwiach) lub iż dojdzie do urzędowego regulowania podziału obowiązków domowych (jako pierwszy krok w tym kierunku można uznać uchwalenie nieprzenaszalnych urlopów rodzicielskich w tzw. dyrektywie *work-life balance*). Przymusowa realizacja edukacji „równościowej” może naruszać prawo rodziców do wychowania dzieci zgodnie z własnymi przekonaniami.

Za stereotypy płciowe mogą być uznane zachowania dotychczas cenione jako przejaw wysokiej kultury osobistej (np. przepuszczanie kobiety w drzwiach).



4. Wnioski

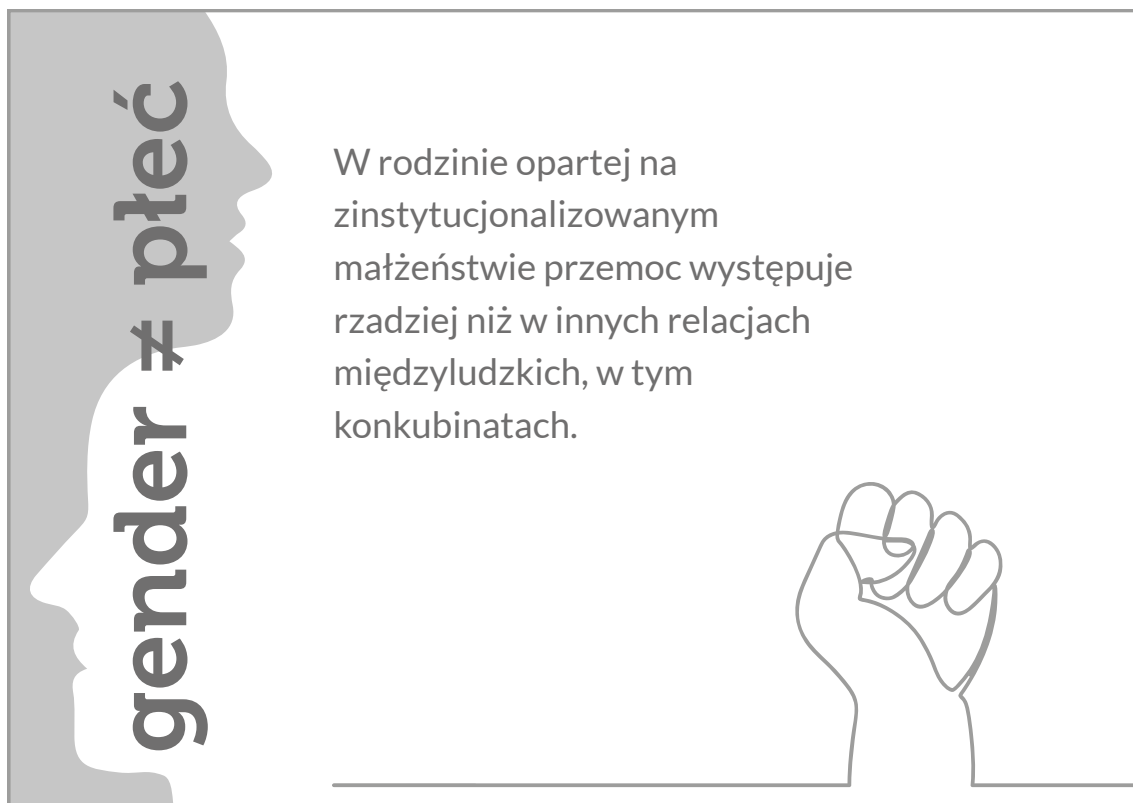
W opinii Instytutu Ordo Iuris Unia Europejska powinna odstąpić od planów przystąpienia do konwencji stambulskiej, która jest z jednej strony nieskuteczna, gdyż nie uwzględnia wniosków płynących z badań dotyczących czynników współwystępujących w przemoc domowej (np. problem nadużyć – zwłaszcza alkoholu). Ponadto, nie dość, że twórcy konwencji stambulskiej po-

minęli badania dowodzące, że małżeństwo i silne więzi rodzinne stanowią czynniki chroniące przed przemocą, to na dodatek jej postanowienia głęboko ingerują w autonomię rodziny. Właściwe jest opracowanie nowej strategii na rzecz walki z przemocą społeczną, w tym przemocą domową, która będzie uwzględniać sytuację zarówno kobiet, jak i mężczyzn.

64 Strategia..., s. 7.

W odniesieniu do zapowiedzi uchwalenia tzw. europejskich przepisów należy stwierdzić, iż art. 83 ust. 1 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej nie stanowi wystarczającej podstawy prawnej

do uznania przemocy ze względu na płeć za tzw. europejskie przestępstwo, ponieważ nie jest to dziedzina, która może być objęta harmonizacją w prawie karnym.



V. Platformy internetowe

Łukasz Bernaciński

W Komunikacie Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025 zawarto ocenę aktualnej sytuacji, w której rzekomo „przemoc w sieci skierowana przeciwko kobietom stała się wszechobecna”⁶⁵. Trzeba zauważyć,

że to niezwykle mocne stwierdzenie nie zostało poparte przedstawieniem żadnych dowodów ani chociaż argumentów przemawiających za tą niezwykle negatywną wizją rzeczywistości. Dalej wskazano, że wszechobecna w sieci przemoc ma „szczególne, bardzo szkodliwe skutki; jest to nie do zaakceptowania”. Nie określono niestety, jakie szkodliwe skutki

65 Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025, s. 5, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN> (dostęp: 12.05.2020 r.).

autorzy dokumentu mieli na uwadze. Jakkolwiek należy zgodzić się z ogólną tezą, że przemoc rodzi szereg negatywnych skutków, to brak ich wyeksponowania w dokumencie wpływa na ocenę rzetelności przeprowadzonej analizy. Dalej zawarto konkluzję, jakoby przemoc w sieci stanowiła dla kobiet „barierę w uczestniczeniu w życiu publicznym”. Nie wykazano jednak żadnych logicznych powiązań między początkowym stwierdzeniem, że przemoc w sieci jest wszechobecna oraz wnioskiem, iż to właśnie ten rodzaj przemocy lub jej natężenie, uniemożliwia kobietom uczestniczenie w życiu publicznym. Ostatnią część analizy obecnej sytuacji stanowi uwaga, że „nękanie, molestowanie i nadużycia w mediach społecznościowych mają dalekosiężne skutki dla życia codziennego dziewcząt i kobiet”. Ze zdaniem tym należy się w pełni zgodzić przy uwzględnieniu dużego poziomu ogólności, które ono przedstawia. Autorzy przede wszystkim nie zdefiniowali pojęć „nękania”, „molestowania” i „nadużyć w mediach społecznościowych”, stąd nie można odnieść się szczegółowo do sytuacji, które miałyby przynależeć do zakresu przedmiotowego wymienionych sformułowań, ani ich skutków.

Przedstawiona w dokumencie wizja obecnej sytuacji stanowi zbiór stwierdzeń nacechowanych ideologicznie, przedstawiających subiektywny obraz świata oraz nie powiązanych ze sobą w logiczny sposób. W swej formie jest ona zbliżona raczej do komunikatu, którego celem jest wywołanie określonych emocji i przedstawienie określonej wizji świata, niż do rzetelnej analizy rzeczywistości. Jednocześnie właściwa analiza obecnej sytuacji jest niezwykle istotna, ponieważ podejmowanie działań konstruowanych w oparciu o błędne przesłanki dotyczące stanu faktycznego może być przeciwnie skuteczne lub co najmniej zbędne.

Postulowanym remedium na wyżej opisaną przemoc w sieci ma się stać wprowadzenie regulacji odpowiedzialności platform internetowych za treści rozpowszechniane przez użytkowników. Akt ma precyzować, jakie środki będą wprowadzane przez platformy, aby przeciwdziałać nielegalnej aktywności w sieci i jednocześnie chronić prawa podstawowe. Użytkownikom takich platform należy również zapewnić narzędzia służące przeciwdziałaniu innym rodzajom szkodliwych i niewłaściwych treści, które nie zawsze

są postrzegane jako nielegalne, ale mogą mieć bardzo szkodliwe skutki. Zagadką pozostaje przy tym, co kryje się pod tym ostatnim opisem. Istnieje pewne ryzyko, że te nieostre sformułowania w praktyce posłużą redefinicji pojęć i wprowadzenia odpowiedzialności za zachowania, które jak wprost to wyrażono, nie są nielegalne, lecz są subiektywnie postrzegane przez autorów dokumentu jako „szkodliwe” i „niewłaściwe”. Ponadto, aby chronić bezpieczeństwo kobiet w Internecie, Komisja ułatwi także rozwój nowych ram współpracy między platformami internetowymi.

Propozycja wprowadzenia aktu o usługach cyfrowych, który miałby regulować odpowiedzialność platform internetowych za treści rozpowszechniane przez użytkowników została opatrzona odnośnikiem do projektowanych przepisów Unii Europejskiej dotyczących handlu elektronicznego.⁶⁶ Należy zatem domniemywać, że rozwiązania zakotwiczone w ideologicznej wizji świata mogą zostać wprowadzone w nietransparentny sposób - wraz z nowymi regulacjami handlu elektronicznego. Wydaje się, że przeciwdziałanie przemocy w Internecie oraz handel elektroniczny stanowią odrębną tematykę, która nie powinna być łączona w jednym akcie prawnym. Jednocześnie nie zostały przedstawione żadne szczegóły projektowanych regulacji. Uniemożliwia to ocenę ich adekwatności oraz skuteczności w zakresie realizacji postawionych na wstępie celów. Można się jedynie domyślać, że regulacje będą zmierzać w kierunku dalszego zaostrzania odpowiedzialności administratorów portali internetowych. Kluczowym obszarem oceny projektowanych rozwiązań pozostaje pogodzenie wartości przeciwdziałania przestępczości w sieci oraz zagwarantowania każdej jednostce prawa do wolności wypowiedzi oraz przekazywania informacji (art. 11 KPP⁶⁷), prawa do komunikowania się (art. 7 KPP) czy potencjalnie także wolności prowadzenia działalności gospodarczej (art. 16 KPP).

Trzeba także podkreślić, że aktualnie istnieje podstawa odpowiedzialności usługodawców świadczących usługi hostingu za naruszenia dóbr osobistych wynikające z publikacji nienawistnych treści. Świadczenie usług drogą elektroniczną podlega prawu państwa członkowskiego Unii Europejskiej oraz Europejskiego

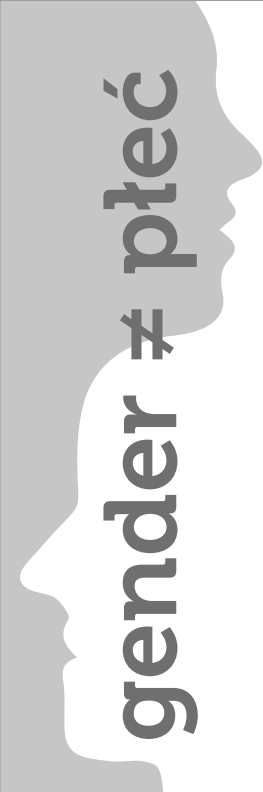
66 New EU rules on e-commerce, <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/new-eu-rules-e-commerce> (dostęp: 12.05.2020 r.).

67 Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, Dz. Urz. UE 2007, C 303/01, s. 1.

Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) - strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, na którego terytorium usługodawca ma miejsce zamieszkania lub siedzibę⁶⁸. Oznacza to, że administrator portalu internetowego będzie odpowiadał za przyczynienie się do naruszenia dóbr osobistych według prawa polskiego. Kluczowa w tym wypadku jest regulacja zawarta w art. 14 ustawy o świadczeniu usług drogą elektroniczną. Zgodnie z tym przepisem administrator strony nie ponosi odpowiedzialności wówczas, gdy nie wie o bezprawnym charakterze publikowanych wpisów, a w razie otrzymania urzędowego zawiadomienia lub uzyskania wiarygodnej wiadomości o ich bezprawnym charakterze, niezwłocznie uniemożliwi do nich dostęp. Oznacza to, że administrator strony ponosi odpowiedzialność za nienawistne treści wtedy, gdy wie o ich istnieniu, a mimo to nadal udostępnia je na stronie. Ewentualne zaostrzenie odpowiedzialności może rodzić szereg negatywnych skutków. Ustanowienie, pod groźbą kary, platform internetowych swoistymi strażnikami nienaruszalności dóbr osobistych poten-

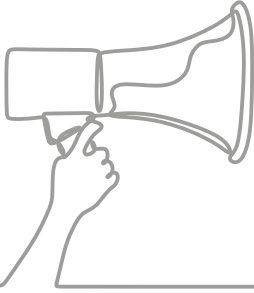
cjalnych odbiorców treści publikowanych przez użytkowników na tychże portalach, prawdopodobnie doprowadzi do licznych naruszeń praw użytkowników (w tym wyżej wskazanego prawa do wypowiedzi czy przekazywania informacji), bowiem portale maksymalizując ochronę własnych interesów będą skłonne do nieproporcjonalnego ograniczania praw użytkowników. Należy poszukiwać takich rozwiązań, które zapewnią ochronę praw jednostek, bez naruszania praw podstawowych użytkowników platform cyfrowych.

Wyżej przedstawione potencjalne zagrożenia winny być powtórnie przeanalizowane po zaprezentowaniu szczegółowych rozwiązań prawnych. Jednocześnie ze względu na istotne ryzyko ziszczenia się wyżej opisanych negatywnych skutków projektowanych regulacji, kluczowe jest śledzenie legislacji w spornym obszarze zarówno przez broniące praw człowieka organizacje pozarządowe jak i obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej zdolnych do ewentualnego wyrażenia sprzeciwu wobec ograniczania ich praw.



gender ≠ płęć

Ustanowienie platform internetowych strażnikami nienaruszalności dóbr osobistych potencjalnych odbiorców treści publikowanych przez użytkowników na tychże portalach, może doprowadzić do licznych naruszeń praw użytkowników – w tym przede wszystkim wolności słowa: prawa do swobody wypowiedzi i rozpowszechniania informacji.



68 Art. 3a Ustawy z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną, Dz.U. z 2020 r., poz. 344 t.j. Powyższa ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia dyrektywy 2000/31/WE z dnia 8 czerwca 2000 r. w sprawie niektórych aspektów prawnych usług społeczeństwa informacyjnego, w szczególności handlu elektronicznego na rynku wewnętrznym (dyrektywa o handlu elektronicznym), Dz. Urz. WE L 178 z 17.07.2000.

VI. Ingerencja w życie rodzinne i dyskryminacja rodzicielstwa

Gabriela Szewczuk, Magdalena Olek, Karolina Pawłowska

1. Postulaty odgórnej ingerencji w stosunki rodzinne i podział zadań między małżonkami.

Jedno z podstawowych źródeł dyskryminacji i nierówności w poziomie zatrudnienia Komisja Europejska widzi w nierównym podziale obowiązków opiekuńczych i domowych (*gender care gap*), który przypisuje jednoznacznie stereotypom płciowym. Jednym z głównych założeń Strategii jest przekonanie o nadmiernym i nieproporcjonalnym obciążeniu kobiet obowiązkami opiekuńczymi. Zdaniem jej autorów, jest to zjawisko negatywne. Wielokrotnie w Strategii na rzecz równouprawnienia *gender* podkreśla się, że kobiety w nieproporcjonalnym, nadmiernym stopniu obciążone są ciężarem obowiązków opiekuńczych, co sprawia, że nie podejmują lub podejmują w ograniczonym stopniu działalność zawodową. Celem zwalczania niedostatecznej „aktywizacji” zarobkowej kobiet KE żąda równego podziału obowiązków opiekuńczych między partnerami, poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracowników oraz zwiększenia dostępu do usług związanych z opieką nad dziećmi.

Już na wstępie zaznaczyć należy, że polityka oparta na założeniu, że potrzeby kobiet i mężczyzn w zakresie działalności zawodowej są takie same jest nieskuteczna i jednostronna. Ignoruje ona potwierdzone licznymi badaniami aspiracje kobiet, szczególnie matek małych dzieci, dotyczące ich preferencji w zakresie opieki nad ich dziećmi. Co więcej, ma ona charakter dyskryminujący i stygmatyzujący, a poprzez wywieranie presji ogranicza wolność wyboru kobiet.

Jednocześnie, niezależnie od oceny postulatu równego podziału obowiązków w rodzinie, należy pamiętać podstawowej zasadzie autonomii rodziny, która powinna być respektowana przez

państwo również względem tego typu decyzji. Ani Unia Europejska ani państwo nie mogą regulować wewnętrznych stosunków w rodzinie. Tak samo jak bezprawne byłoby instytucjonalne narzucenie schematu, w którym mężczyzna obowiązkowo podejmuje pracę zarobkową na pełny etat, a kobieta nie ma możliwości podejmowania pracy zawodowej, tak i bezprawnym działaniem ze strony państwa byłby wymóg zatrudnienia obojga małżonków w równym wymiarze czasu i ujednolicenie zakresu wykonywanych obowiązków opiekuńczych. Możliwość decydowania we własnym zakresie o zakresie i podziale wykonywanych obowiązków w rodzinie wynika z chronionej prawnie wolności jednostki, z aksjomatu, wedle którego kobieta i mężczyzna mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym i zasady ochrony życia rodzinnego (art. 7 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej).

Z jednej strony dochodzi zatem do deprecjonowania macierzyństwa i generalnie rodzicielstwa, ponieważ wzywa się kobiety do maksymalnego ograniczenia opieki nad własnymi dziećmi oraz obowiązków domowych, nazywanych przez autorów Strategii „ciężarem”. Jako jedyne wartościowe zajęcie przedstawia się pracę zarobkową, zaś matki decydujące się na czasowe zawieszenie działalności opisuje się jako „bierne” i stawia pod silną presją zmiany decyzji. Dla eurokratów nawet podjęcie pracy zarobkowej w niepełnym wymiarze czasu stanowi niepożądane działanie, które należy zwalczać. Jednocześnie, opiekę nad dziećmi cudzymi w formie zawodu opiekunki czy przedszkolanki KE ocenia już pozytywnie, pochwalając ją jako rozwiązanie przyczyniające się do tworzenia nowych miejsc pracy. Jak zostało to już zasygnalizowane,

postulaty unijne nie odpowiadają potrzebom i preferencjom matek deklarowanych w badaniach empirycznych. W badaniu, przeprowadzonym przez organizację Mouvement Mondial des Mères-Europe w 2011 r.⁶⁹, zaledwie 11% matek w Europie zadeklarowało chęć zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Natomiast w badaniu Pew Research Center przeprowadzonym w Stanach Zjednoczonych w 2012 r., 37% pracujących matek z dziećmi poniżej 18 r.ż. jako idealną sytuację wskazało pracę na pełny etat, 50% z nich – pracę na część etatu, natomiast 11% – rezygnację z pracy zawodowej⁷⁰. Przetoczone badania pokazują, że matki, które chcą pracować w pełnym wymiarze czasu pracy należą do mniejszości.

Kolejnym skutkiem przyjętego w Unii Europejskiej aksjomatu równego podziału zadań rodzinnych między kobietę i mężczyznę jest utożsamienie przyjmowania odpowiedzialności za rodzinę z wykonywaniem obowiązków opiekuńczych w domu, a tym samym deprecjacja roli wielu

ojców przyjmujących ciężar utrzymania finansowego rodziny. Oczywiście jest, że do jednokowej odpowiedzialności za rodzinę poczuwać powinni się oboje rodzice, jednak odpowiedzialność tą mogą ponosić i wykonywać w różny sposób, który – co należy podkreślić – jest równie wartościowy.

Należy podkreślić, że rodzina jest autonomiczną jednostką, tworzącą najlepsze środowisko rozwoju dla dzieci. Potwierdzone jest to w licznych traktatach międzynarodowych, które zgodnie wskazują, że rodzina jest podstawową komórką społeczną, a państwo zobowiązane jest do jej wspierania i poszanowania jej autonomii⁷¹. To rodzice, nie zaś urzędnicy i politycy, najlepiej potrafią ocenić swoje potrzeby, predyspozycje i preferencje, a na tej podstawie podjąć wspólną decyzję co do podziału obowiązków opiekuńczych, domowych i zawodowych. Żaden taki wybór nie powinien podlegać zewnętrznej ocenie.

2. Dyrektywa *Work-Life Balance*

Jednym ze środków do osiągnięcia równego podziału pracy opiekuńczej między rodzicami, poprawy równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców czy eliminacji tzw. *gender pay gap* ma być wdrożenie (transpozycja) do krajowych porządków prawnych norm służących osiągnięciu celów określonych w Dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (tzw. dyrektywa *Work-Life Balance*, dalej: Dyrektywa).

Przepisy Dyrektywy wprowadzają na poziomie unijnym minimalne, jednolite normy dotyczące

urlopów związanych z rodzicielstwem oraz elastyczną organizacją pracy rodziców i opiekunów. Problem, jaki niosą ze sobą założenia Dyrektywy, dotyczy prawa do urlopu rodzicielskiego, które wedle jej ustaleń ma przysługiwać każdemu z rodziców w wymiarze czterech miesięcy do wykorzystania przed osiągnięciem przez dziecko określonego wieku, maksymalnie ośmiu lat, przy czym dwa miesiące urlopu rodzicielskiego nie podlegają przeniesieniu na drugiego rodzica.

Koncepcja ta jest daleko mniej elastyczna od regulacji prawa polskiego, a zatem mniej korzystna z punktu widzenia polskich rodziców. Zgodnie z obecnie obowiązującym w Polsce stanem

69 Survey of Mothers in Europe 2011 results, Mouvement Mondial des Mères-Europe, 2011, http://www.mmmeurope.org/ficdoc/2011-MMM_BROCHURE_What_Matters_Mothers_Europe.pdf (dostęp: 25.05.2020). Badania te przeprowadzono na grupie 11 187 matek z Francji, Hiszpanii, Niemiec, Węgier, Wielkiej Brytanii, Włoszech, Holandii, Szwecji, Słowacji, Finlandii, spośród których 52% należało do grupy wiekowej 26–40 lat, 36% do grupy wiekowej 41–55 lat. Badania przeprowadzono metodą tzw. „kuli śnieżnej” (z ang. snowball sampling).

70 Modern Parenthood: Roles of Moms and Dads Converge as They Balance Work and Family, Pew Research Center 2013, <https://www.pewsocialtrends.org/2013/03/14/chapter-1-changing-views-about-work/> (dostęp: 25.05.2020 r.).

71 Zob. np. art. 16 i 26 par. 3 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka (1948), art. 23 i 18 par. 4 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych; art. 10 i 13 par. 3 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych; o rodzinie jako najlepszym środowisku rozwoju dla dziecka mówi również Konwencja Praw Dziecka (preambuła), również ona wskazuje na prawa rodziców do wychowywania dzieci w zgodzie z własnymi przekonaniami, patrz. Art. 5 i art. 14 par. 2.

prawnym po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego obojgu rodzicom łącznie przysługuje prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 32 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy porodzie, a do 34 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie⁷². Jest to rozwiązanie maksymalnie uelastycznione, ponieważ dopuszcza zarówno wykorzystanie urlopu rodzicielskiego w całości przez jedno z rodzi-

ców, jak i wykorzystanie tego urlopu przez oboje rodziców naprzemiennie lub równolegle. Natomiast norma, jaką wprowadza Dyrektywa, znacznie ogranicza możliwe sposoby wykorzystania urlopu i jego podziału pomiędzy rodziców oraz narusza autonomię rodziny ingerując w wewnętrzne stosunki rodzinne – nakłaniając ojców do przejścia na dwumiesięczny urlop rodzicielski, zaś matki do szybszego powrotu do pracy zarobkowej.

3. Promocja opieki instytucjonalnej

Niedostateczny – w ocenie Komisji Europejskiej – poziom aktywności zarobkowej kobiet jest w ramach koncepcji *gender equality* przypisywany wymuszonej rezygnacji z pracy zarobkowej na rzecz ponoszenia ciężaru pracy nieodpłatnej, tj. opieki nad dziećmi. W celu podniesienia poziomu zatrudnienia kobiet Komisja Europejska wzywa państwa członkowskie do zwiększenia dostępności opieki instytucjonalnej i objęcia nią jak największej liczby dzieci do lat 3. Co więcej, Komisja ma kontynuować finansowanie działań podejmowanych przez państwa członkowskie na rzecz zwiększania dostępności i przystępności cenowej usług opieki nad dziećmi – na ten cel przeznaczone mają być środki z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus, Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Programu InvestEU i Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich.

Na wstępie trzeba zwrócić uwagę, że pomysł roziągnięcia opieki instytucjonalnej na jak największą liczbę dzieci do 3 r.ż. opiera się nieuzasadnionym na założeniu, że wszystkie matki chcą i powinny powrócić do pracy zawodowej na tak wczesnym etapie rozwoju ich dzieci, i to w jak największym wymiarze czasu pracy. Twierdzenie takie nie ma żadnych podstaw empirycznych – z wielu badań ankietowych wynika, że rozwiązanie proponowane przez władze europejskie nie odpowiada wcale

potrzebom rodziców. Według badania „Postawy matek małych dzieci wobec rozwoju i form opieki nad małymi dziećmi”⁷³, 85% polskich matek najchętniej powierzyłoby stałą opiekę nad dzieckiem opiekunce spośród najbliższej rodziny i przyjaciół, o ile same nie mogłyby sprawować opieki. Jednocześnie ponad połowa badanych (52 proc.) w ogóle nie chciałaby posłać dziecka do żłobka. To i inne przytoczone wcześniej badania pokazują, że matki, które chcą pracować w pełnym wymiarze czasu pracy należą do mniejszości, natomiast w przypadku wyboru opieki zastępczej – opcję preferowaną względem żłobków jest zatrudnienie opiekunki. Tymczasem działania Unii Europejskiej nie tylko są nakierowane na objęcie opieką zastępczą jak największej liczby dzieci, ale koncentrują się na inwestowaniu w rozwój placówek opieki kolektywnej, takich jak żłobki.

Ponadto, jak pokazują badania, długotrwałe pozostawianie dzieci w wieku niemowlęcym i wczesnodziecięcym pod opieką instytucjonalną może mieć negatywny wpływ na ich rozwój. Najważniejszym czynnikiem prawidłowego rozwoju emocjonalnego i społecznego dziecka jest wytworzenie z jednym, stałym opiekunem więzi zapewniającej poczucie bezpieczeństwa – dlatego zaleca się, aby mama była głównym opiekunem dziecka przed ukończeniem trzeciego roku życia przez dziecko⁷⁴.

72 Zob. art. 182^{1a} Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz. U. z 2019 r. poz. 1040.

73 Zrealizowanego przez MillwardBrown SMG/KRC na zlecenie Nutricia na próbie 734 matek dzieci w wieku 4–36 miesięcy. Badanie przeprowadzono między 30 maja a 24 czerwca 2011.

74 Ainsworth M.D.S., Blehar M.C., Waters E., Wall S. (1978). *Patterns of Attachment: A Psychological Study of the Situation*. Hillsdale, New York: Lawrence Erlbaum Associates.

Bowlby, J. (1969/1982). *Attachment and Loss: Volume 1. Attachment*. Penguin Books.

Bretherton, I. *The Origins of Attachment Theory: John Bowlby and Mary Ainsworth*. *Developmental Psychology*, 1992;28: 759-775.

Cassidy, J., Shaver, Ph., R. (1999). *Handbook of Attachment. Theory, Research and Clinical Application*. The Guilford Press.

Odwrotny wpływ na rozwój dziecka ma długotrwałe przebywanie pod opieką instytucjonalną, jaką jest żłobek. Z powodu bardzo dużej liczby dzieci w grupie w stosunku do liczby opiekunów nawiązanie bliskiej relacji jest dość trudne, a brak uwagi może wywoływać u małych dzieci stres. Zależność tą obrazują badania kortyzolu – tzw. hormonu stresu – pokazujące, że jego poziom jest podwyższony u dzieci oddawanych do żłobka w porównaniu z dziećmi pozostającymi w domu. Ten problem nie występuje, gdy opiekę sprawują rodzice oraz w przypadku dzieci pozostających w domu pod opieką niani. Poświęca ona dziecku całą swoją uwagę, co pozwala nawiązać bliską relację i wzbudzić u dziecka poczucie bezpieczeństwa, nie podnosząc poziomu stresu⁷⁵. Podwyższony poziom kortyzolu u dzieci w wieku 16-24 miesiąca życia w opiece żłobkowej potwierdziły również badania przeprowadzone w 2010 roku⁷⁶. Dyskusyjne jest zatem zwiększanie dostępności żłobków jako rozwiązania najlepszego dla rozwoju dzieci. Biorąc ponadto pod uwagę, że docelowym efektem tych działań ma być maksymalne zwiększenie aktywizacji zawodowej kobiet – wpływające znacznie na zwiększenie produkcji – rozważyć należy, czy rzeczywiście mają one na celu zaspokojenie potrzeb kobiet i dobro samych dzieci.

Niefunkcjonalność systemu opierającego się na opiece instytucjonalnej uwydatniła szczególnie niespodziewana sytuacja kryzysowa, jaka zaistniała w Europie wraz z pojawieniem się wirusa SARS-CoV-2. Zagrożenie sanitarno-epidemiologiczne uniemożliwiło funkcjonowanie masowych placówek z dnia na dzień, zaś ciężar opieki nad dziećmi musieli przejąć rodzice. Części z nich udaje się to pogodzić z pracą wykonywaną zdalnie, ale ogromna rzesza została zmuszona do zaprzestania wykonywania pracy zarobkowej i skorzystania z zasiłku opiekuńczego (lub urlopów wypoczynkowych). Dla rodziców oznacza to zmniejszenie dochodów, zaś dla pracodawców – dotkliwy niedobór pracowników, zwłaszcza w kluczowych (zwłaszcza w dobie epidemii) sektorach takich jak ochrona zdrowia. W ostatnim czasie w niektórych krajach (np. Wielka Brytania, Dania, Polska) zezwolno na otwarcie żłobków i przedszkoli, jednak przy ograniczeniu liczby dzieci lub tylko dla dzieci pracowników newralgicznych sektorów gospodarki. Ogromna rzesza rodziców wciąż pozostaje bez wsparcia. Kryzys epidemiologiczny mógłby być impulsem do dyskusji nad zmianą forsowanego przez Komisję Europejską modelu opieki nad dziećmi, zakładającego szybkie oddanie dzieci do placówek opiekuńczych i powrót kobiet do pracy zarobkowej na pełny etat.

4. Wnioski

Postulaty Komisji Europejskiej odnośnie rodzicielstwa i opieki nad dziećmi i jej działania w tym zakresie stanowią nieuzasadnioną ingerencję w życie rodzinne i autonomię rodziny, przy czym proponowane przez Komisję rozwiązania często są sprzeczne z potrzebami rodziców lub wprost ograniczają ich prawa.

Przed wszystkim działania Komisji nie powinny deprecjonować i zwalczać nieodpłatnej pracy wykonywanej w domu głównie przez matki, jednocześnie stygmatyzując kobiety decydujące się na opiekę nad dziećmi względem tych wykonujących pracę zarobkową. Słusznym kierunkiem byłoby dowartościowanie pracy w domu

Greenberg MT. Attachment and psychopathology in childhood. w: Cassidy J, Shaver Ph. R, red. (1999) Handbook of attachment. Theory, research and clinical applications. New York: The Guilford Press.

Goldberg S, MacKay-Soroka S, Rochester M. Affect, attachment and maternal responsiveness. *Infant Behavior & Development* 1994;17: 335–339.

Threvarthen C. Emotions in infancy: regulations of contacts and relationships with parents. w: Scherer K, Ekman P, red. (1994) Approaches to emotion. Hillsdale N. J.: Lawrence Earlbaum Associates.

Schore AN. The effects of a secure attachment relationship on right brain development, affect regulation and infant mental health. *Infant Mental Health J.* 2001; 22: 7–66.

75 A. Dettling, S. Parker, S. Lane, A. Sebanc, M. Gunnar, *Quality of care and temperament determine whether cortisol levels rise over the day for children in full-day child care*, *Psychoneuroendocrinology*, 2000, 25, str. 819–836.

76 M. Sumner, K. Bernard, M. Dozier, *Young children's full-day patterns of cortisol production on child care days*, "Archives of pediatrics & adolescent medicine", 2010, 164(6), str. 567–571.

i wykonywania obowiązków opiekuńczych, szczególnie biorąc pod uwagę preferencje dużej części kobiet oraz korzyści, jakie takie rozwiązanie ma dla rozwoju dzieci.

Ponadto jako słuszne rozwiązanie wskazać należy zmodyfikowanie programu wsparcia finansowego dla państw członkowskich na działania rozwijające opiekę zastępczą w taki sposób, aby w preferencyjny sposób traktował alternatywne formy opieki nad dziećmi do lat 3. Środki unijne pochodzące ze składek państw członkowskich, czyli *de facto* z podatków obywateli tychże państw, nie mogą być wydatkowane w sposób sprzeczny z ich wolą,

lecz powinny być inwestowane na cele realizujące ich potrzeby. Zatem działania Komisji powinny mieć na celu nie tylko zwiększenie dostępności opieki instytucjonalnej w dużych placówkach, ale umożliwienie też wyboru innej, bardziej odpowiadającej im formy opieki. Kluczowe byłoby zagospodarowanie środków w sposób dający rodzicom możliwość zatrudnienia niani lub wyboru placówki opiekuńczej oferującej opiekę małych grupach. Dobrym pomysłem jest również wprowadzenie rozwiązań wspierających sprawowanie osobistej opieki nad dziećmi przez rodziców lub oddanie dzieci pod opiekę dziadków czy innych bliskich.



VII. Dyskryminacja na rynku pracy i eliminacja *gender pay gap*

Gabriela Szewczuk

1. *Gender equality* a wzrost gospodarczy

Zgodnie z rzeczonym komunikatem KE, egzekwowanie *gender equality* ma na celu dobro i rozwój społeczeństwa, również w sferze ekonomicznej. Już na pierwszych kartach „Gender Equality Strategy 2020-2025” pojawiają się słowa: *“In business, politics and society as a whole, we can only reach our full potential if we use all of our talent and diversity. Gender equality brings more jobs and higher productivity”*⁷⁷. Natomiast w polskiej wersji komunikatu czytamy: „Nasz pełen potencjał w biznesie, polityce i społeczeństwie jako całości możemy osiągnąć tylko wtedy, gdy wykorzystamy wszystkie nasze talenty i naszą różnorodność. Równouprawnienie płci przyczynia się do powstawania miejsc pracy i większej wydajności”. Warto zwrócić uwagę na fakt, że pojęcie *gender equality* zostało przetłumaczone nie jako „równość”, a już z pewnością nie jako „równość genderu”, lecz jako „równouprawnienie”, a więc mamy do czynienia z fundamentalnym błędem terminologicznym. W innym miejscu dodano: *“A broad range of talents and skills contributes to better decision-making and corporate governance, and drives economic growth”*⁷⁸.

Twierdzenie jakoby równość genderu (*gender equality*) przyczyniała się do wykorzystania potencjału tkwiącego w różnorodności jest wewnętrznie sprzeczne, gdyż *gender equality* nie oznacza wcale równouprawnienia kobiet i mężczyzn w dokonywaniu wyborów zgodnych z ich preferencjami. W rzeczywistości przyjęcie równości genderu wymaga, aby zarówno kobiety jak i mężczyźni zajmowali takie same stanowiska, wykazywali identyczne preferencje zawodowe oraz przyjmowali jednakowe role w społeczeństwie. Nie bierze się pod uwagę, że rzeczywiste preferencje przedstawicieli obu płci mogą się różnić. W ten sposób

zamiast „wykorzystywać wszystkie nasze talenty i naszą różnorodność”, w rzeczywistości ową osławioną różnorodność bezwzględnie się tłamsi. Naturalne inklinacje kobiet do poświęcania się macierzyństwu oraz wykonywanie zawodów przypisywanych nauce społecznym i humanistycznym, częściej preferowanych przez kobiety, postrzegane są jako uwłaczające. Natomiast aby móc nazwać swoją pracę wartościową czy też spełnić się zawodowo – zgodnie z retoryką *gender equality* – kobiety koniecznie powinny parać się zawodami i przyjmować role społeczne tradycyjnie przypisywane mężczyznom. Taka logika sprzeczna jest z postulatem wykorzystywania przez jednostki własnych talentów i predyspozycji zgodnie z ich preferencjami.

Drugą nieprawidłowością przyjętego z góry założenia, jakoby promowanie *gender equality* przyczyniało się do wzrostu gospodarczego, jest powiązanie wydajności z równością (rozumianej nie jako równość praw, ale jednolitość i wyeliminowanie różnic). Z całą pewnością wykorzystanie potencjału społecznego w postaci różnorodności uzdolnień i upodobań przyczynia się do wzrostu gospodarczego. Jednak, jak już wyżej wykazano, równość genderu wymusza homogeniczność owych predyspozycji i preferencji. Jak miałyby się to przyczynić do wykorzystania potencjału wynikającego z ich wielokierunkowości i różnorodności – nie wiadomo. Ponadto, egzekwowanie równości zgodne z intencjami autorów „Strategii” oznacza bezwzględne dążenie do zrównania udziału zatrudnienia kobiet i mężczyzn w danych zawodach oraz do uzyskania odpowiednich proporcji pracowników płci męskiej i żeńskiej zajmujących odpowiednio wysokie stanowiska. Preferencja ze względu na płeć jest sprzeczna

77 A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025, Komisja Europejska, Bruksela 2020, str. 2, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152> (dostęp: 22.05.2020 r.).

78 Ibidem, str. 13.

z dokonywaniem wyboru w oparciu o rzeczywiste kompetencje pracowników i w rzeczywistości stanowi... dyskryminację. Zatem perspektywa *gender*

equality wyklucza maksymalizację produktywności w gospodarce poprzez forsowanie kryterium niemającego związku z wydajnością

2. Błędne pojęcie dyskryminacji na rynku pracy

Podstawowym źródłem nieporozumienia w kontekście ekonomicznym jest błędne pojęcie dyskryminacji na rynku pracy przyjęte w perspektywie *gender equality*. Mianem dyskryminacji określa się zaistnienie jakichkolwiek różnic i mechanizm wolnej konkurencji. Wynika to z przyjęcia rozumowania charakterystycznego dla socjalistycznych systemów ekonomicznych, w myśl których każdemu obywatelowi należy się zatrudnienie oraz równa płaca niezależnie od produktywności, kwalifikacji i umiejętności poszczególnych jednostek.

Zgodnie z koncepcją sprawiedliwości społecznej każdy otrzymywać powinien proporcjonalnie do swoich zasług, natomiast właściwie pojmowana równość społeczna dotyczy równości szans i praw. Tymczasem autorzy „Strategii” zwodniczo posługując się pojęciem dyskryminacji, które obejmuje właśnie nieuzasadnione ograniczenie praw, w rzeczywistości domagają się równości rezultatów i wykorzystywanie szans w jednolity sposób przez wszystkie jednostki. Zakładają wręcz, że różnica jest synonimem dyskryminacji – określają więc tym mianem różnice w zatrudnieniu i płacach, podczas gdy decydujący wpływ na ich poziom mają kwalifikacje i produktywność – czynniki będące rezultatem działań, a nie wyrazem nadanych praw.

Nie oznacza to wcale, że głoszony przez autorów niższy poziom płac bezwzględnie wynika z mniejszej produktywności kobiet. Jednak wyciąganie wniosku o dyskryminacji na podstawie przeciętnego poziomu płac jest niepoprawne metodologicznie, gdyż aby dokonać rzetelnej oceny należy uwzględnić wszystkie czynniki wpływające na taki a nie inny wynik statystyczny. Wobec powyższego, takie same dochody powinny osiągać osoby wykonujące ten sam zawód

i wypełniające takie same obowiązki, posiadające identyczne kwalifikacje, zatrudnione u tego samego pracodawcy na taką samą część etatu. To właśnie te czynniki ogrywają kluczową rolę w kształtowaniu się poziomu płac.

Oczywiście istnieją różne metodologie obliczania luki płacowej. Niemniej jednak, z oczywistych powodów w niniejszej pracy analizujemy jedynie metodologię, według której obliczone zostały dane przytaczane przez Komisję Europejską w dokumencie „Gender Equality Strategy”. Odpowiedź na pytanie o przestanki, jakimi kierują się autorzy, znajdujemy we fragmencie otwierającym podrozdział dotyczący luki płacowej: „Zasada równej płacy za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości jest chroniona traktatami już od 1957 roku i została przeniesiona na grunt prawa Unii Europejskiej. Gwarantuje ona środki ochrony prawnej w przypadku dyskryminacji. Mimo to, kobiety wciąż zarabiają średnio mniej niż mężczyźni”. W tym miejscu autorzy „Strategii” odwołują się do statystyk Eurostatu, które jednak nie dotyczą wcale koncepcji równej płacy za równą pracę⁷⁹. Przytoczony wskaźnik to luka płacowa wyrażona za pomocą odsetka średniej stawki godzinowej brutto otrzymywanej przez mężczyzn. (ang. *gender pay gap in unadjusted form – % of average gross hourly earnings of men*). Wskaźnik teoretycznie uwzględnia wymiar czasu pracy, bowiem prezentowane dane dotyczyć mają stawki godzinowej⁸⁰. Jednak nie dotyczy wcale wynagrodzenia otrzymanego za wykonywanie jednakowej pracy, gdyż nie uwzględniono w nim podziału na branże, zawody i stanowiska⁸¹. Notabene, na stronie Eurostatu znajduje się informacja, że wskaźnik jest niedostosowany, ponieważ prezentuje całościowy obraz nierówności genderowych i służy zmierzeniu zjawiska, które jest szersze niż pojęcie *equal pay for*

79 Linki przytoczone przez autorów w przypisie: wskaźnik *Gender pay gap in unadjusted form*, Eurostat 2020, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/SDG_05_20/default/table?lang=en oraz https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpr2&lang=en (dostęp: 22.05.2020 r.).

80 Ze szczegółowych informacji dot. danych zebranych w konkretnych państwach wynika, że w części przypadków poziom luki został obliczony na podstawie zagregowanych dochodów miesięcznych lub rocznych.

81 Uwzględniono zagregowane dane dot. zarobków w sektorach przemysłu, budownictwa i usług, wyłączając jedynie pracowników publicznej administracji, obrony narodowej i obowiązkowych ubezpieczeń społecznych.

equal work (równa płaca za jednakową pracę)⁸². Autorzy w przypisie do postawionej przez siebie tezy

przytaczają dane do niej nie nawiązujące, co interpretować można jako celową manipulację.

3. Rzeczywiste podłoże różnic – odmienne preferencje pracowników

Wyróżnić można trzy rodzaje „nierówności” dotyczących sfery ekonomicznej, które omówione zostały w „Strategii na rzecz równouprawnienia płci”:

- różnice w skali zatrudnienia kobiet względem mężczyzn (*gender employment gap*),
- nierówny udział kobiet i mężczyzn w poszczególnych sektorach gospodarki, co wynikać ma z dyskryminacji i szkodliwych stereotypów utrwalonych w edukacji (*gender gap in education and training*),
- różnice w poziomie płac (*gender pay gap*).

Ponadto, pojawia się czwarty rodzaj „luki równościowej” – nierówny podział opiekuńczych obowiązków domowych (*gender care gap*), scharakteryzowany jako jedno z podstawowych źródeł nierówności, w szczególności utrudniający domknięcie luki *gender employment gap*.

Wymaganie, aby odsetek zatrudnionych kobiet równy był odsetkowi zatrudnionych mężczyzn stanowi poważną ingerencję w swobodę wyboru i możliwość decydowania przez kobiety o podjęciu pracy zarobkowej lub rezygnacji z niej. Postulat zrównania ze sobą skali zatrudnienia obydwu płci narzuca model kobiecości, w którym jedyną drogą do osiągnięcia satysfakcji i prowadzenia prawdziwie wartościowego życia jest podjęcie pracy zawodowej poza domem, natomiast wychowywanie dzieci postrzegane jest jako zajęcie niechlubne i bardzo uciążliwe – model w rzeczywistości niezgodny z preferencjami wielu kobiet. W perspektywie *gender equality* rzeczywiste preferencje kobiet są ignorowane. Faktem jest, że kobiety częściej niż mężczyźni decydują się na rezygnację z pracy zawodowej, jednak w wielu przypadkach jest to kwestia wyborów samych kobiet. Za potwierdzenie

odmienności preferencji kobiet i mężczyzn postuluje może badanie opinii publicznej przeprowadzone przez CBOS w 2013 r. dotyczące aktywności zawodowej kobiet⁸³. Ponad połowa ankietowanych kobiet (52%) zadeklarowała chęć rezygnacji ze swojej pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowywaniem dzieci, jeśli pozwalałaby im na to sytuacja finansowa (31% nie miałoby wątpliwości w tym względzie). Dla porównania, podobną gotowość zadeklarowało 37% mężczyzn, przy czym zaledwie 17% w sposób zdecydowany. Notabene, zbadano również drugą stronę omawianego zagadnienia i zapytano respondentów o to, czy chcieliby, aby ich partnerzy zrezygnowali z pracy zawodowej, gdyby oni sami zarabiali wystarczająco dużo, by utrzymać rodzinę na zadowalającym poziomie. Na to pytanie twierdząco odpowiedziało 61% mężczyzn, co jeszcze bardziej uwypukla odmienną preferencję obu płci – zdecydowana większość kobiet (aż 79%) nie popiera pomysłu, aby koszty utrzymania rodziny spoczywały wyłącznie na nich, nawet gdyby uzyskiwane przez nie dochody na to pozwalały. Oczywiście nie we wszystkich regionach świata kobiety mają takie same możliwości wykonywania pracy zarobkowej jak mężczyźni, a co za tym idzie – różnica w poziomie ogólnego zatrudnienia nie w każdych okolicznościach wynika z preferencji kobiet. Jednak tego rodzaju bariery dotyczą przeważnie Bliskiego Wschodu oraz państw azjatyckich, natomiast w państwach europejskiego kręgu kulturowego problem ten nie występuje.

Według autorów *Gender Equality Strategy* „wyeliminowanie różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wymaga wyeliminowania wszystkich podstawowych przyczyn, w tym niższego odsetka kobiet na rynku pracy, pracy niezauważalnej lub nieopłacanej, wyższego odsetka kobiet zatrudnionych w niepełnym

82 “The indicator measures the difference between average gross hourly earnings of male paid employees and of female paid employees as a percentage of average gross hourly earnings of male paid employees. The indicator has been defined as unadjusted, because it gives an overall picture of gender inequalities in terms of pay and measures a concept which is broader than the concept of equal pay for equal work. All employees working in firms with ten or more employees, without restrictions for age and hours worked, are included”, wskaźnik *Gender pay gap in unadjusted form*, Eurostat, 2020, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/SDG_05_20/default/table?lang=en (dostęp: 22.05.2020 r.).

83 *Kobieta pracująca*, BS/28/2013, Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa 2013, str. 15, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_028_13.PDF (dostęp: 22.05.2020 r.).

wymiarze czasu pracy i decydujących się na przerwę w karierze zawodowej, a także segregacji poziomej i pionowej opartej na stereotypach płci i dyskryminacji⁸⁴. Podczas gdy słuszne jest powiązanie różniącego się poziomu płac z takimi czynnikami jak podejmowanie zawodów wyżej lub niżej opłacanych, różnice w wymiarze pracy oraz przerwy w karierze zawodowej, dalece wątpliwa jest teza jakoby miały one swe źródło w dyskryminacji.

Kardynalny wpływ na poziom płac ma wykonywanie przez kobiety i mężczyzn odmiennych zawodów – czyli nierówny udział w poszczególnych sektorach gospodarki, określany mianem „segregacji poziomej”. W dokumencie czytamy, że „w Europie studia na uczelniach wyższych kończy więcej kobiet niż mężczyzn, jednak kobiety są nadal niedostatecznie reprezentowane na lepiej opłacanych stanowiskach. Więcej kobiet niż mężczyzn pracuje w sektorach z mniejszym wynagrodzeniem, na niższych i słabiej opłacanych stanowiskach”⁸⁵. Warto zauważyć, że kobiety rzeczywiście często preferują kierunki wykształcenia i zawody należące do gorzej opłacanych branż, co wynika jednak bezpośrednio z ich zainteresowań i widoczne jest już przy wyborze kierunku studiów.

Po pierwsze, wysoko opłacane branże rzadko znajdują się w obrębie zainteresowań większości kobiet, przeważnie są to zawody bardzo techniczne. Według Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń (OBW) przeprowadzonego przez Sedlak&Sedlak w 2019 r. wśród 10 najwyżej opłacanych branż znalazły się technologie informatyczne (IT), bankowość, telekomunikacja, energetyka, ubezpieczenia, przemysł ciężki, usługi dla biznesu, budownictwo, przemysł lekki i media⁸⁶. Większość z wymienionych branż nie cieszy się popularnością wśród kobiet. Analiza bazy użytkowników zarejestrowanych w serwisie pracuj.pl wykazuje, że kobiety preferują najczęściej takie kategorie zatrudnienia jak administracja biurowa i państwowa, obsługa klienta, finanse, HR i doradztwo personalne, sprzedaż, turystyka, marketing czy zawody związane z mediami, sztuką i rozrywką oraz inne zawody zorientowane na umiejętności interpersonalne⁸⁷. W tej samej analizie czytamy, że „tylko co dziesiąta osoba zainteresowana programowaniem, energetyką i budownictwem to kobieta”. Również kategorie zatrudnienia kilkukrotnie częściej wskazywane przez kobiety niż przez mężczyzn (tabela nr 2) nie należą do najwyżej opłacanych grup zawodów.

Tabela nr 2. Kategorie zatrudnienia z największą przewagą wskazań kobiet nad wskazaniami mężczyzn (respondenci mogli wybrać więcej niż 1 kategorię) na podstawie analizy bazy zarejestrowanych użytkowników w serwisie pracuj.pl⁸⁸

TOP 10 kategorii częściej wskazywanych przez kobiety niż przez mężczyzn	Przewaga wskazań wśród kobiet w %
Księgowość/ Audyt/ Podatki	381%
Służba zdrowia	309%
Agencje doradztwa personalnego	291%
Administracja biurowa	243%
Human Resources	230%
Organizacje pozarządowe/ Wolontariat	214%
Szkolenia/ Edukacja	213%
Lekarz/ Farmaceuta/ Weterynarz	174%
Tłumaczenia	168%
Administracja Państwowa	147%

84 Ang. "Eliminating the gender pay gap requires addressing all of its root causes, including women's lower participation in the labour market, invisible and unpaid work, their higher use of part-time work and career breaks, as well as vertical and horizontal segregation based on gender stereotypes and discrimination". Cytat za: Gender Equality Strategy 2020-2025, str. 10-11.

85 Ang. "While there are more women university graduates in Europe than men graduates, women remain underrepresented in higher paid professions. More women than men work in low-paid jobs and sectors, and in lower positions". Cytat za: Gender Equality Strategy 2020-2025, str. 9.

86 A. Sutor, Najwyżej i najniżej opłacane branże w 2019 roku, 27 stycznia 2020 r., Sedlak&Sedlak, <https://wynagrodzenia.pl/arttykul/najwyzej-i-najnizej-oplacane-branze-w-2019-roku> (dostęp: 22.05.2020 r.).

87 Księgowość jest kobietą. A inne specjalizacje?, 4 marca 2010 r., <https://biznes.interia.pl/praca/news-ksiegowosc-jest-kobieta-a-inne-specjalizacje,nld,721411> (dostęp: 22.05.2020 r.).

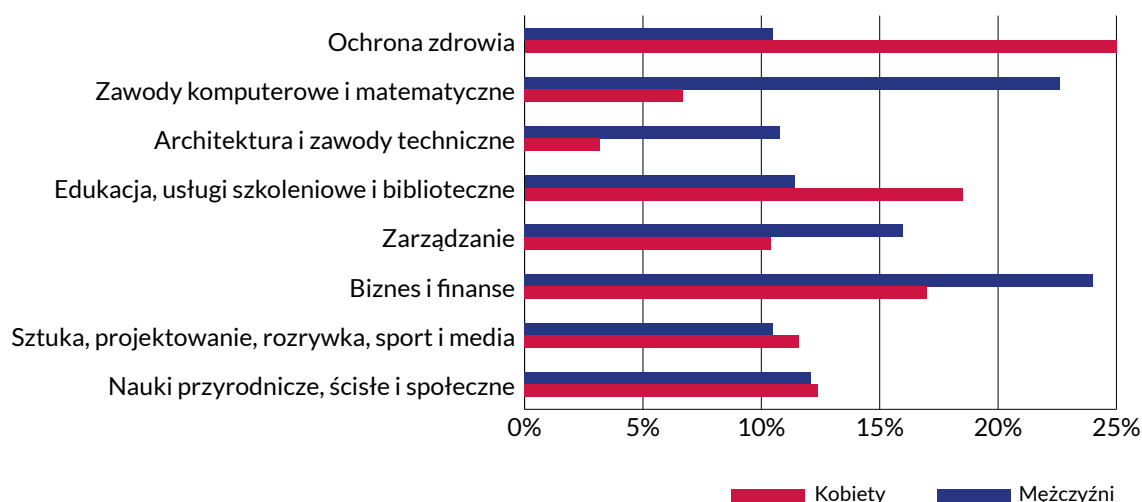
88 Ibidem.

Znaczące różnice w preferencjach zawodowych kobiet i mężczyzn badania przeprowadzonego w 2016 roku przez Censuswide i Indeed w Stanach Zjednoczonych wśród studentów ostatniego roku college'u⁸⁹. Z badania jednoznacznie wynika, że studentki wykazywały o wiele większe zainteresowanie zawodami związanymi z opieką – zainteresowanie służbą zdrowia zadeklarowała co

czwarta kobieta i jedynie 11% mężczyzn. Drugą grupą zawodów najczęściej wskazywaną przez kobiety była edukacja, działalność szkoleniowa i usługi biblioteczne. Największe różnice wystąpiły w zakresie zawodów komputerowych i matematycznych – gdzie zainteresowanie zadeklarowało 22% mężczyzn i zaledwie 6% kobiet – oraz związanych z architekturą i technologią (wykres nr 4).

Wykres nr 4. Preferencje zawodowe studentów według płci, na podstawie badania Censuswide i Indeed⁹⁰.

CZĘŚĆ RESPONDENTÓW ZAINTERESOWANYCH PRACĄ W DANEJ GRUPIE ZAWODÓW
(respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź)



Podobnie prezentują się dane z raportu Głównego Urzędu Statystycznego dot. struktury wynagrodzeń według zawodów z października 2018 roku⁹¹. Wykresy 5 oraz 6 prezentują przeciętne wynagrodzenie oraz liczbę zatrudnionych kobiet i mężczyzn w poszczególnych branżach według standardu klasyfikacji działalności PKD 2007. Do sekcji działalności w których zarobki miesięczne znacznie przekraczają średnie wynagrodzenie zaliczyć można informację i komunikację, działalność

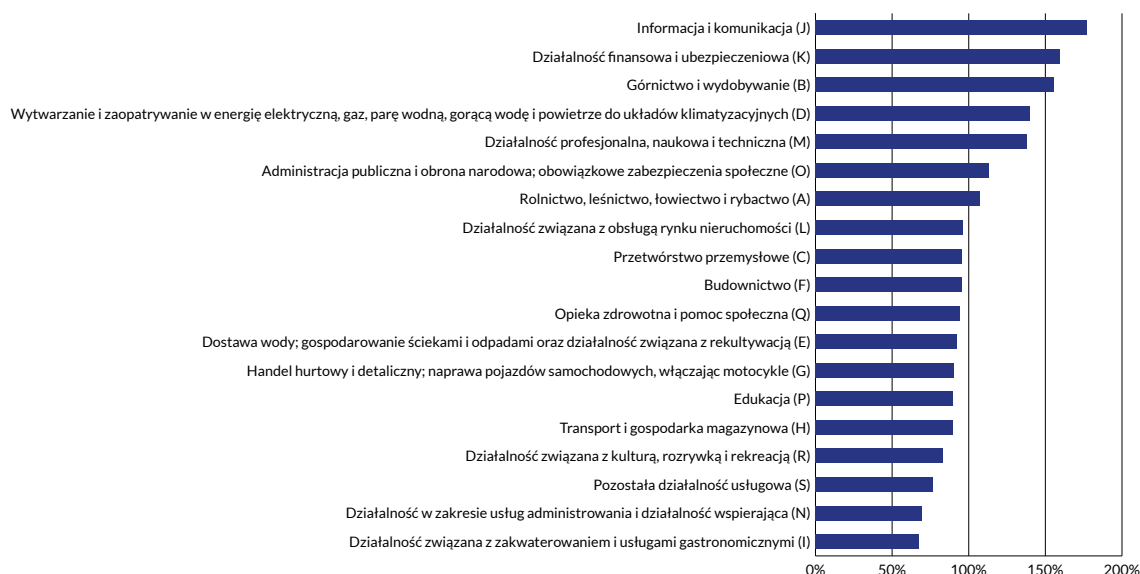
finansową i ubezpieczeniową, górnictwo i wydobywanie, wytwarzanie i zaopatrywanie w energię i zasoby wodne oraz działalność profesjonalną, naukową i techniczną (wykres nr 5). Natomiast największa liczba kobiet zatrudniona jest w sekcjach edukacji, przetwórstwa przemysłowego, handlu hurtowego i detalicznego, opieki zdrowotnej i pomocy społecznej, administracji publicznej i obrony narodowej oraz obowiązkowych zabezpieczeń społecznych (wykres nr 6).

89 Large Gender Disparity Between Occupational Preferences, Censuswide and Indeed 2016, <http://blog.indeed.com/2016/07/18/do-millennial-men-women-want-same-things-job/> (dostęp: 22.05.2020 r.).

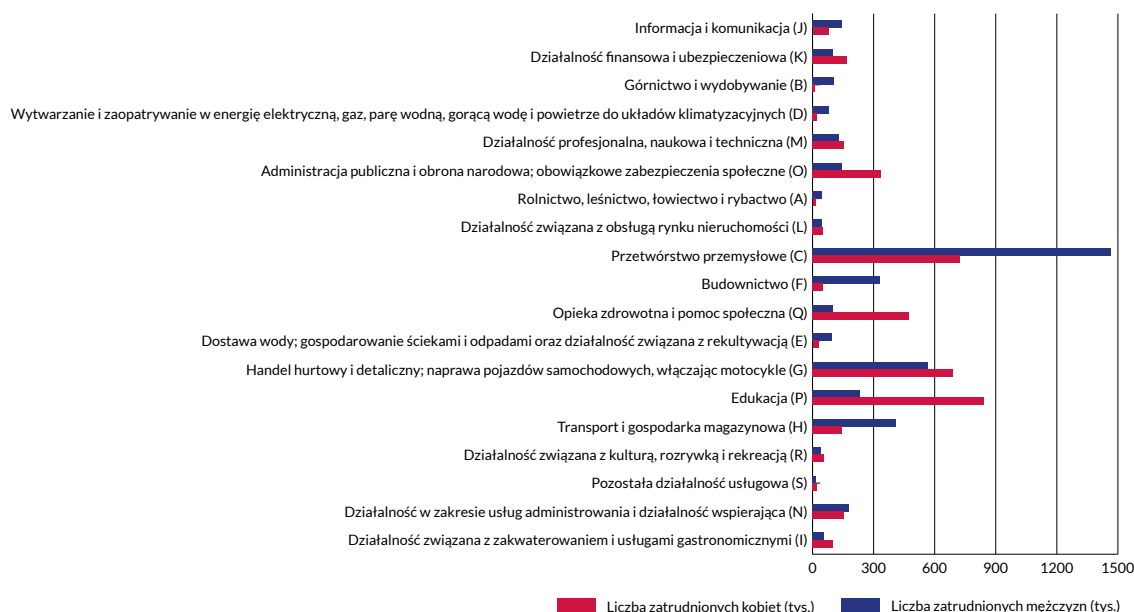
90 Large Gender Disparity Between Occupational Preferences, Censuswide and Indeed 2016, <http://blog.indeed.com/2016/07/18/do-millennial-men-women-want-same-things-job/> (dostęp: 22.05.2020 r.).

91 Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2018 r., Główny Urząd Statystyczny, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2020, https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/4/9/1/struktura_wynagrodzen_wedlug_zawodow_w_pazdzierniku_2018.pdf (dostęp: 20.05.2020 r.).

Wykres nr 5. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w październiku 2018 w poszczególnych sekcjach działalności wg. Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) 2007, jako % przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia dla gospodarki krajowej (tzn. 100,0% = 5003,78 zł)⁹².



Wykres nr 6. Pracownicy zatrudnieni w poszczególnych sekcjach działalności wg. Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) 2007 z podziałem na kobiety i mężczyzn (w tys. osób)⁹³ w październiku 2018 roku.



Raport GUS-u przedstawia również dane dotyczące poziomu wynagrodzeń w wielkich, dużych i średnich grupach zawodów według podziału Klasyfikacji Zawodów i Specjalności dla potrzeb rynku pracy (KZiS). W przypadku analizy „dużych”

grup zawodów widoczne jest, że wśród dwunastu najlepiej opłacanych grup – tych, w których przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto przewyższają poziom przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce krajowej – większość stanowią

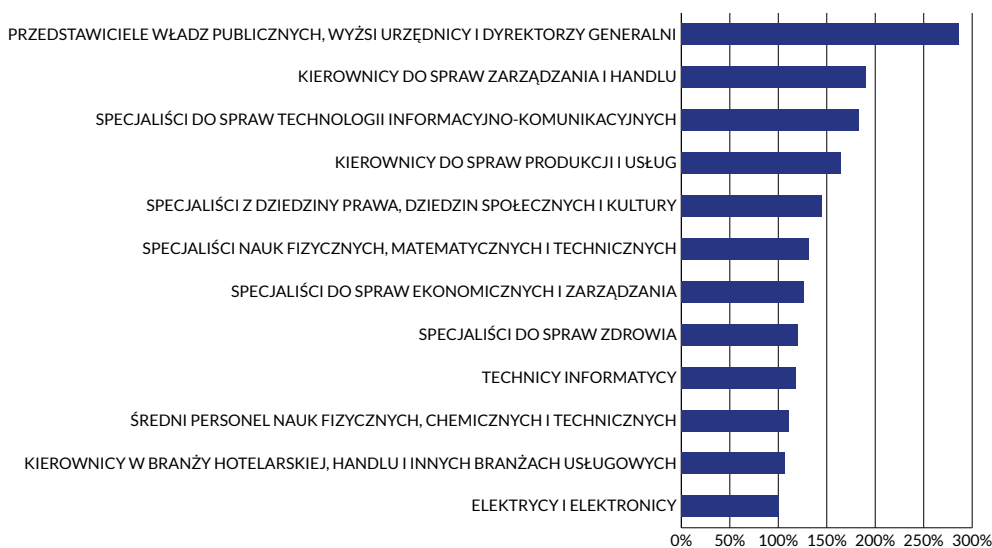
⁹² Opracowanie własne na podstawie: *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2018 r.*, GUS, Warszawa 2020, tabl. 2.

⁹³ Opracowanie własne na podstawie: *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2018 r.*, GUS, Warszawa 2020, tabl. 1.

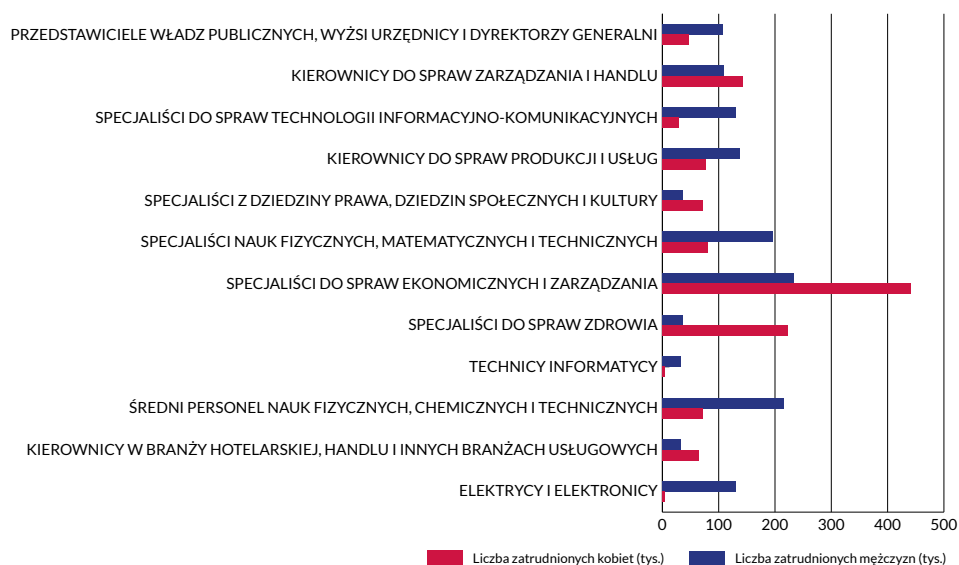
grupy zatrudniające większą liczbę mężczyzn niż kobiety (wykresy nr 7 i 8). Płace w grupach zawodów, które są kilkakrotnie częściej wybierane przez kobiety niż przez mężczyzn – takich jak specjaliści nauczania i wychowania, sprzedawcy, specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania,

średni personel do spraw biznesu i administracji, specjaliści do spraw zdrowia, pomoce domowe i sprzątaczkę, sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych – rzadko przekraczają przeciętne wynagrodzenie, a najczęściej plasują się poniżej średniej krajowej.

Wykres nr 7. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w październiku 2018 roku w „dużych” grupach zawodów wg. systemu klasyfikacji KZiS, jako % przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia dla gospodarki krajowej (tzn. 100,0% = 5003,78 zł). Wykres uwzględnia grupy, w których przeciętne wynagrodzenie przekroczyło średnią krajową⁹⁴.



Wykres nr 8. Pracownicy zatrudnieni w poszczególnych „dużych” grupach zawodów wg. systemu klasyfikacji KZiS z podziałem na kobiety i mężczyzn w październiku 2018 r. Wykres uwzględnia grupy, w których przeciętne wynagrodzenie przekroczyło średnią krajową⁹⁵.



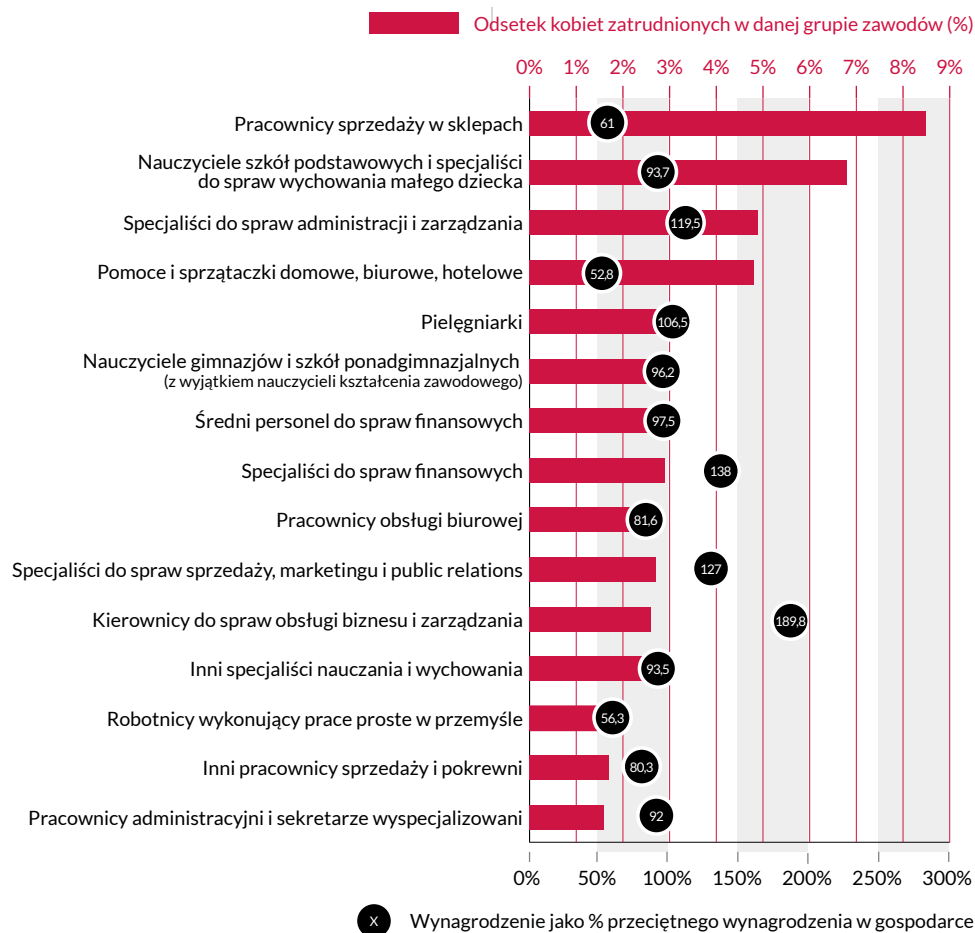
⁹⁴ Opracowanie własne na podstawie: *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2018 r.*, GUS, Warszawa 2020, tabl. 5.

⁹⁵ Opracowanie własne na podstawie: *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2018 r.*, GUS, Warszawa 2020, tabl. 4.

Podobnych obserwacji można dokonać na podstawie szczegółowej analizy wynagrodzeń w „średnich” grupach zawodów KZiS. W grupach zawodów, w których zatrudniona jest największa liczba mężczyzn (wykres nr 10), przeciętne wynagrodzenie częściej przekracza poziom średniego wynagrodzenia w gospodarce krajowej niż ma to miejsce w przypadku kobiet (wykres nr 9). Jednocześnie trzeba zaznaczyć, że chociaż kobiety rzadziej niż mężczyźni wybierają zawody należące do grupy najwyżej opłacanych, gdzie zarobki przekraczają przeciętne wynagrodzenie w gospodarce, w niektórych z tych grup wciąż stanowią większość zatrudnionych. Tak więc kobiety stanowią między innymi większość zatrudnionych lekarzy, specjalistów z dziedziny prawa, kierowników do spraw obsługi biznesu i zarządzania, specjalistów do

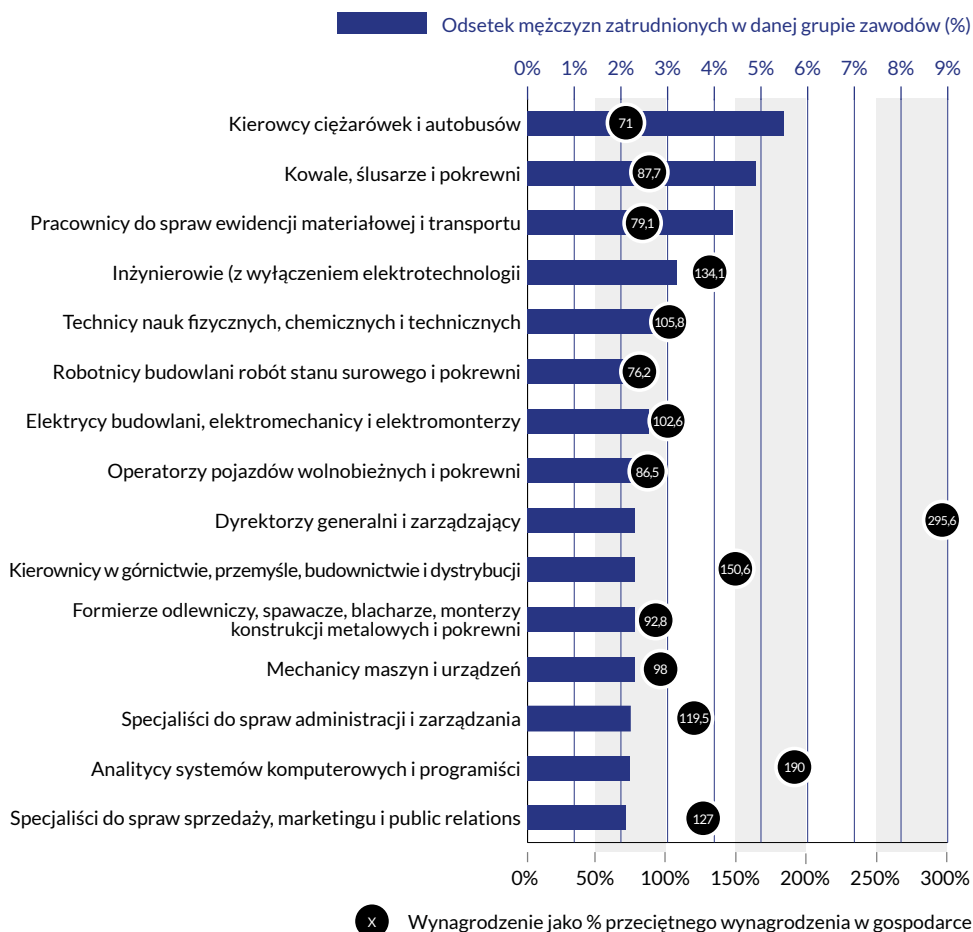
spraw finansowych, do spraw sprzedaży, marketingu i public relations czy do spraw administracji i zarządzania. Przypuszczenie występowania tzw. segregacji pionowej i poziomej jest bezpodstawne, ponieważ kobiety mogą osiągać i osiągają wysokie zarobki, lecz jedynie w tych zawodach i branżach, które odpowiadają ich uzdolnieniom i aspiracjom zawodowym. Tym samym, proporcje zatrudnienia kobiet i mężczyzn w poszczególnych sekcjach działalności i grupach zawodów potwierdzają odmienność preferencji zawodowych obydwu płci. Zawody najczęściej wybierane przez mężczyzn zwykle mają charakter techniczny i wymagają wyspecjalizowanych umiejętności praktycznych, podczas gdy w przypadku kobiet znacznie częściej mamy do czynienia z zawodami nastawionymi na kontakty międzyludzkie.

Wykres nr 9. „Średnie” grupy zawodów wg. systemu klasyfikacji KZiS, w których zatrudnienie kobiet było największe w październiku 2018 r., wraz z przeciętnym wynagrodzeniem w danych grupach wyrażonym jako % przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia dla gospodarki krajowej (tzn. 100,0% = 5003,78 zł)⁹⁶.



96 Opracowanie własne na podstawie: *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2018 r.*, GUS, Warszawa 2020, tabl. 4 i 5.

Wykres nr 10. „Średnie” grupy zawodów wg. systemu klasyfikacji KZiS, w których zatrudnienie mężczyzn było największe w październiku 2018 r., wraz z przeciętnym wynagrodzeniem w danych grupach wyrażonym jako % przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia dla gospodarki krajowej (tzn. 100,0% = 5003,78 zł)⁹⁷.



Zależności między płcią a wyborem zawodu oraz przyczyny odmiennych preferencji zawodowych kobiet i mężczyzn kompleksowo analizują Patricia Cortes (Boston University) i Jessica Pan (National University of Singapore oraz IZA) w pracy „Occupation and Gender” opublikowanej w 2017 roku⁹⁸, opartej na niezwykle licznych badaniach i pracach naukowych. Czynniki wpływające na różny udział kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu w poszczególnych sektorach gospodarki (*occupational segregation by gender*) zostały podzielone na dwie grupy – różnice upodobań i preferencji w zakresie cech wykonywanej pracy oraz różnice cech charakteru i umiejętności. W ramach pierwszej kategorii wykazano znacznie mniejszą skłonność kobiet do ryzy-

ka i rywalizacji – co oznacza, że atrakcyjność danego miejsca pracy ma wpływ gwarancja stałego zatrudnienia, stabilność zarobków, ryzyko obrażeń i śmierci, ocena wydajności i stopień rywalizacji. Wskazano również, że kobiety przykładają o wiele większą wagę do możliwości kontaktu z ludźmi oraz społecznej wartości pracy w danym zawodzie i jej przydatności dla ogółu społeczeństwa – mężczyźni bardziej cenią wysokie zarobki, możliwość osiągnięcia sukcesu i objęcia przywództwa. Ponadto, elastyczność czasowa i krótszy wymiar czasu pracy są znacznie ważniejsze dla kobiet niż dla mężczyzn. Natomiast jako różnicujące cechy i umiejętności wskazano przede wszystkim umiejętności poznawcze, umiejętności interpersonalne, troskliwość,

⁹⁷ Opracowanie własne na podstawie: *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2018 r.*, GUS, Warszawa 2020, tabl. 4 i 5.

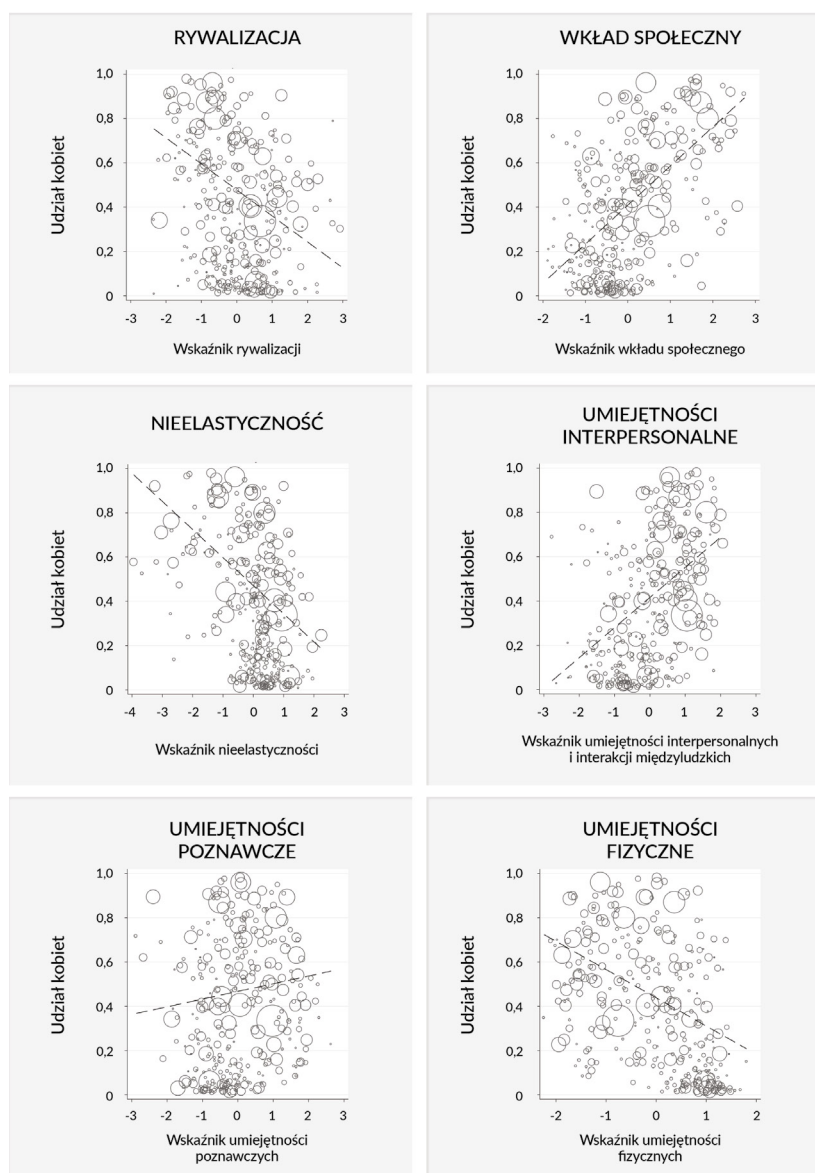
⁹⁸ P. Cortes, J. Pan, *Occupation and Gender*, IZA DP No. 10672, “Discussion Paper Series”, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn, Germany 2017, <http://ftp.iza.org/dp10672.pdf> (dostęp: 22.05.2020 r.).

zaangażowanie w relacje międzyludzkie, umiejętności motoryczne i sprawność fizyczną.

Wykorzystując szczegółowe informacje na temat przedmiotu wykonywanej pracy, realizowanych działań, zdolności i umiejętności wymaganych w danym zawodzie, autorki sformułowały współczynniki mierzące cechy charakterystyczne dla poszczególnych zawodów. W celu zbadania relacji płci z preferencjami zawodowy-

mi, zestawili współczynniki oraz udziałem kobiet zatrudnionych w każdym zawodzie (wykres nr 11). Liczba zatrudnionych kobiet zwiększała się wraz ze wzrostem wskaźnika wkładu społecznego, potrzeby umiejętności interpersonalnych, znaczenia kontaktów międzyludzkich oraz (w mniejszym stopniu) istotności umiejętności poznawczych. Natomiast udział zatrudnionych kobiet spadał wraz ze wzrostem rywalizacji, nieelastyczności pracy oraz istotności umiejętności fizycznych.

Wykres nr 11. Relacja pomiędzy wybranymi cechami zawodów a udziałem zatrudnionych w nich kobiet⁹⁹.



99 Źródło: P. Cortes, J. Pan, *Occupation and Gender*, IZA DP No. 10672, Discussion Paper Series, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn, Germany 2017, <http://ftp.iza.org/dp10672.pdf> (dostęp: 22.05.2020 r.).

Biorąc pod uwagę odmienne preferencje zawodowe dodać należy, iż jest to jednocześnie jeden z czynników wpływających na rozbieżne poziomy płac pomiędzy branżami. Podaż pracy w branżach nietechnicznych, czyli częściej wybieranych przez kobiety, jest o wiele wyższa niż w przypadku zawodów tradycyjnie postrzeganych jako męskie. Wynika to z niedoboru siły roboczej o specjalistycznym wykształceniu praktycznym i technicznym. Wyższa podaż pracy w sektorach nietechnicznych, najczęściej preferowanych przez kobiety, oznacza większą konkurencję, co z kolei skutkuje obniżeniem zarobków. Odwrotna sytuacja ma miejsce w przypadku zawodów technicznych – słabe nasycenie rynku i niewielka konkurencja prowadzą do podnoszenia się poziomu płac.

Autorzy „Strategii” wydają się przedstawiać nierówności w edukacji jako pierwszorzędną przyczynę różnic w preferencjach zawodowych kobiet i mężczyzn. W dokumencie znajduje się następujący fragment: „W związku z szybko postępującą transformacją i cyfryzacją gospodarki i rynku pracy obecnie 90% stanowisk pracy wymaga podstawowych umiejętności cyfrowych. Kobiety stanowią zaledwie 17% osób podejmujących studia i pracę w dziedzinie ICT w UE i tylko 36% absolwentów studiów w dziedzinie STEM, mimo iż *de facto* kobiety mają lepsze umiejętności cyfrowe niż mężczyźni”¹⁰⁰. Różnice w udziale kobiet wśród studentów i pracowników w branżach ICT oraz STEM rzeczywiście wykazują pewnego rodzaju nierówność, jednak nie ma podstaw by twierdzić, że jest to nierówność o wydźwięku negatywnym, a tym bardziej traktować takich proporcji jako przejawu dyskryminacji. Przytoczona statystyka stanowi wręcz dowód na odmienną uzdolnień, preferencji i zainteresowań wśród kobiet i mężczyzn. Dopiero narzucanie kobietom kierunków rozbieżnych z ich preferencjami stanowi ingerencję w ich prawo do wyboru zawodu.

Według raportu przygotowanego przez Fundację Edukacyjną Perspektywy „Kobiety na politechnikach 2018”, kobiety stanowią 58% studiujących osób na polskich uczelniach, podczas gdy w grupie studiujących na kierunkach z obszaru nauk technicznych kobiet jest 29%. Jednocześnie studentki stanowiły prawie 37% wszystkich studentów wyższych szkół technicznych¹⁰¹. Większościowy udział kobiet w grupie wszystkich studiujących potwierdza brak ograniczeń w zakresie podejmowania przez nie nauki na uniwersytetach i w szkołach wyższych, natomiast mniejszy odsetek studentek wśród wszystkich studentów kierunków technicznych świadczy rzadszym wyborze takich kierunków przez kobiety w warunkach swobodnego podejmowania decyzji. Ponadto, według raportu OECD z 2017 roku w Polsce odsetek kobiet wśród absolwentów technologii informacyjno-komunikacyjnych wyniósł 2,7%, a wśród absolwentów nauk przyrodniczych i inżynierskich aż 41%, co postawiło Polskę na pierwszym miejscu wśród wszystkich krajów OECD¹⁰².

Warto dodać, że badanie przytoczone przez autorów jako rzekomy dowód na to, że kobiety cechują się lepszymi umiejętnościami cyfrowymi od mężczyzn, wcale takiej zależności nie wykazuje, a zatem powołano się na nie niesłusznie. Międzynarodowe Badanie Kompetencji Komputerowych i Informacyjnych¹⁰³ (ICILS, ang. *International Computer and Information Literacy Study*), przeprowadzane w 2018 r. wśród uczniów szkół podstawowych, podzielone jest na dwa odmienne moduły. Pierwszy z nich, *Computer and Information Literacy*, w rzeczywistości jest badaniem nie tyle umiejętności informatycznych co „alfabetyzacji” komputerowej i informatycznej (*literacy*). Nie polega więc na weryfikacji zdolności programowania, umiejętności technicznych czy też poziomu zrozumienia nauk ścisłych, lecz sprawdza umiejętności obsługi komputera, tworzenia prezentacji, wykorzystywania technologii cyfrowych do wyszukiwania informacji oraz skutecznej komunikacji. To jest właśnie moduł, w którym wyższy wynik

100 A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025, Komisja Europejska, Bruksela 2020, str. 11, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152> (dostęp: 22.05.2020 r.).

101 Kobiety na politechnikach 2018, Fundacja Edukacyjna Perspektywy, Warszawa 2018, str. 10, www.dziewczynynapolitechniki.pl/pdf/Raport_Kobiety_na_politechnikach_2018.pdf (dostęp: 21.05.2020 r.).

102 OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2017: The digital transformation., OECD Publishing, Paris 2017, str. 62, <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264268821-en.pdf> (dostęp: 21.05.2020 r.).

103 J. Fraillon, J. Ainley, W. Schulz, T. Friedman, D. Duckworth, IEA International Computer and Information Literacy Study 2018 International Report, 2019, www.iea.nl/sites/default/files/2019-11/ICILS%202019%20Digital%20final%2004112019.pdf (dostęp: 27.04.2020 r.).

osiągnęły dziewczynki. Natomiast w drugiej części badania, *Computational Thinking*, obejmującej już podstawy programowania – zadania rozwiązywane przez dzieci dotyczyły kodowania wizualnego – wyższy wynik osiągnęli właśnie chłopcy. Ponadto, nie można pomijać wpływu, jaki na wyniki miały czynniki socjoekonomiczne i językowe, dostęp do komputera w domu oraz częstotliwość korzystania z technologii cyfrowych.

Podobnie jest w przypadku rzadszego zatrudnienia kobiet na wyższych stanowiskach, w tym korporacyjnych stanowiskach kierowniczych i zarządczych. Wymagają one od pracownika o wiele większego zaangażowania, dostępności poza godzinami pracy, a z powodu dużej odpowiedzialności często wiążą się z długotrwałym stresem. Tymczasem kobietom częściej niż mężczyznom zależy na zachowaniu równowagi między życiem zawodowym a rodzinnym, a co za tym idzie – rzadziej są chętne do zajmowania tego typu stanowisk.

Zdaniem autorów dokumentu kolejną „luką równościową” jaką należy wyeliminować jest częstsze wśród kobiet zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz przerwy w pracy zawodowej. Postulat taki jest dalece niepokojący, gdyż najczęściej taki stan rzeczy nie jest wcale skutkiem niechęci pracodawców do zatrudniania kobiet na pełny etat, lecz wynika z faktu, że kobiety chcą pracować krócej, gdyż cenią sobie czas spędzony z rodziną oraz elastyczne formy pracy. Organizacja Mouvement Mondial des Mères-Europe w 2011 r. zapytała matki o preferowaną formę aktywności zawodowej – wyniki badania wykazały, że zaledwie 11% matek w Europie chce być zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Natomiast w amerykańskim raporcie „Modern Parenthood”, przygotowanego na podstawie narodowego badania Pew Research Center z 2012 roku, 37% pracujących matek jako idealną sytuację wskazało pracę na pełnym etacie, 50% pracę na część etatu, natomiast 11% – rezygnację z pracy zawodowej. Przy tym wśród matek pozostających w związku małżeńskim jedynie 23% wskazało pracę na pełny

etat jako wymarzoną sytuację, a te z nich które wolały pracować na niepełny etat i wcale stanowiły odpowiednio 53% i 23% matek zamężnych¹⁰⁴. Widoczne jest więc, że matki preferujące zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy należą do mniejszości, a zdecydowana większość z nich woli pracę na część etatu, co wynika z niechęci do przedkładania życia zawodowego nad życie rodzinne.

Podobne wnioski wyciągnąć można z badania przeprowadzonego wśród kierowców autobusów i operatorów pociągów w Massachusetts opublikowanego w 2019 roku na Uniwersytecie Harvarda¹⁰⁵. Zatrudnione w komunikacji publicznej kobiety unikały pracujących weekendów i świąt, częściej pracowały w systemie zmianowym niż mężczyźni oraz rzadziej decydowały się na pracę w godzinach nadliczbowych. Ponadto, częściej korzystały z bezpłatnego urlopu z powodów rodzinnych. Niższe wynagrodzenia, jakie otrzymywały kobiety pracujące na tych samych stanowiskach co mężczyźni, były więc efektem ich świadomych wyborów i dobrowolnego zmniejszenia wymiaru godzin pracy. Innym badaniem wskazującym na odmienne preferencje zawodowe kobiet i mężczyzn jest artykuł naukowy, którego autorami są dwaj amerykańscy ekonomiści, Matthew Wiswall z Arizona State University oraz Basit Zafar z New York Federal Reserve¹⁰⁶. Zweryfikowano chęć pracowników do rezygnacji z wyższych zarobków na rzecz pozapłacowych warunków zatrudnienia – pewności stałego zatrudnienia, większej elastyczności grafiku pracy oraz perspektywy osiągania wyższych zarobków w przyszłości. Jak wynika z badania, kobiety preferowały większą pewność stałego zatrudnienia oraz miejsca pracy bardziej elastyczne i przyjazne rodzinie względem wyższych zarobków. Natomiast dla mężczyzn wysokie zarobki stanowiły priorytet względem pozostałych korzyści oferowanych przez pracodawcę.

104 *Modern Parenthood: Roles of Moms and Dads Converge as They Balance Work and Family*, Pew Research Center 2013, <https://www.pewsocialtrends.org/2013/03/14/chapter-1-changing-views-about-work/> (dostęp: 21.05.2020 r.).

105 V. Bolotnyy, N. Emanuel, *Why Do Women Earn Less Than Men? Evidence from Bus and Train Operators*, Harvard University 2019, https://scholar.harvard.edu/files/bolotnyy/files/be_gender_gap.pdf (dostęp: 27.04.2019 r.).

106 M. Wiswall, B. Zafar, *Preference for the Workplace, Investment in Human Capital, and Gender*, Staff Report No. 767, Federal Reserve Bank of New York Staff Reports, 2017, <https://ssrn.com/abstract=2742578> (dostęp: 21.05.2020 r.).

4. Sytuacja mężczyzn na rynku pracy

Łatwo dostrzec, że perspektywa przyjęta przez autorów „Strategii” jest całkowicie jednostronna. Przedstawiono w niej wyłącznie (nierzadko nietrafione) argumenty na rzecz gorszego traktowania kobiet na rynku pracy, natomiast pominięto kwestie ekonomiczne które – gdyby konsekwentnie stosować koncepcję *gender equality* – należałoby uznać za niekorzystne z punktu widzenia mężczyzn.

W „Strategii” podkreśla się wielokrotnie, że kobiety częściej od mężczyzn zatrudnione są na niższych i słabo opłacanych stanowiskach. Jednak w części zawodów najniżej opłacanych proporcje te kształtują się odwrotnie – przykładowo to mężczyźni stanowią przeważającą część zatrudnionych w grupie ładowaczy nieczystości i pokrewnych (stanowiska takie jak śmieciarz, grabarz, kominiarz czy pracownik DDD – dezynfekcji, dezynsekcji i deratyzacji). Zarobki pracowników kształtują się w tych branżach na poziomie płacy minimalnej, przy czym często są to zawody niechciane i niedoceniane. Mężczyźni stanowią również zdecydowaną większość robotników wykonujących prace proste w górnictwie, robotników budowlanych, kierowców ciężarówek i samochodów dostawczych, operatorów maszyn etc. Zjawisko to zostało opisane jako „szklana piwnica” m.in. przez amerykańskiego socjologa W. Farrella oraz D. Benatara, profesora filozofii na uniwersytecie w Kapsztadzie – w opozycji do pojęcia szklanego sufitu, mającego stanowić dla kobiet przeszkodę w drodze ku najwyższym stanowiskom zarządczym. Jego przejawem są również problemy jakie napotykają mężczyźni w zakresie korzystania z urlopów z powodu choroby dziecka lub urlopów rodzicielskich czy zatrudnienia w zawodach zdominowanych przez kobiety, m.in. w edukacji oraz służbie zdrowia.

Równie istotnym aspektem nierówności na rynku pracy pominiętym przez Komisję Europejską

jest kwestia zawodów niebezpiecznych i śmiertelności w miejscu pracy, która jest nieporównywalnie wyższa wśród mężczyzn. Jak wynika ze spisu śmiertelnych wypadków przy pracy w Stanach Zjednoczonych przeprowadzonego przez Bureau of Labor Statistics, 92,5% ofiar śmiertelnych w miejscu pracy w 2017 roku było płci męskiej¹⁰⁷. Najwyższym wskaźnikiem obrażeń śmiertelnych odznaczały się zawody typowo męskie, w których udział mężczyzn w zatrudnieniu przeważnie przekraczał 90% – byli to pracownicy zatrudnieni w rybołówstwie, zajmujący się wycinką drzew, piloci samolotów, dekarze, zbieracze nieczystości, pracownicy hutnictwa żelastwa i stali, kierowcy ciężarówek, rolnicy, wykonawcy usług w zakresie kształtowania krajobrazu i pracownicy elektroenergetyki. Natomiast najmniejsze wartości wskaźnika śmiertelności w miejscu pracy naturalnie wystąpiły w zawodach typowo biurowych – m.in. w zawodach związanych z ochroną zdrowia, edukacją, prawem i zarządzaniem – czyli w zawodach, których kobiety podejmują się najchętniej¹⁰⁸. Nie ma wątpliwości, że gdyby to kobiety stanowiły większość ofiar śmiertelnych w miejscu pracy, a najbardziej niebezpieczne zawody były wykonywane w przytłaczającej większości właśnie przez kobiety, taki stan rzeczy nie zostałby pominięty w pracy dotyczącej równouprawnienia płci. Trudności napotykane przez przedstawicieli obydwu płci na rynku pracy nie są więc traktowane przez autorów „Strategii” jednakowo. Z drugiej strony trzeba zauważyć, że postulat zrównania poziomu zatrudnienia kobiet i mężczyzn we wszystkich zawodach i sektorach gospodarki *de facto* jest równoznaczny ze zmuszaniem kobiet do podejmowania prac wysoce niebezpiecznych, a nawet grożących utratą życia. Rozstrzygnąć więc należy, czy rzeczywiście dyskryminacją jest „segregacja pozioma” i różny udział zatrudnienia w poszczególnych branżach i zawodach, czy raczej przymuszanie kobiet do podejmowania pracy w zawodach sprzecznych z ich predyspozycjami i upodobaniami. Nawiasem

107 M. J. Perry, 'Equal Pay Day' this year was April 10 – the next 'Equal Occupational Fatality Day' will be on May 3, 2029, 18 grudnia 2018 r., <https://www.aei.org/carpe-diem/equal-pay-day-this-year-was-april-10-the-next-equal-occupational-fatality-day-will-be-on-may-3-2029> (dostęp: 22.05.2020 r.).

108 C. DeVore, *Fatal Employment: Men 10 Times More Likely Than Women to Be Killed at Work*, 19 grudnia 2018 r., <https://www.forbes.com/sites/chuckdevore/2018/12/19/fatal-employment-men-10-times-more-likely-than-women-to-be-killed-at-work> (dostęp: 22.05.2020 r.).

mówiąc, tak duże zatrudnienie mężczyzn w zawodach obarczonych wysokim ryzykiem śmierci w miejscu pracy jest jednym z czynników istotnie wpływających na różnice w poziomie płac, gdyż wyższe zarobki stanowią swoistą premię za ryzyko.

Kolejnym argumentem przedstawianym jako dowód dyskryminacji kobiet jest fakt, że z powodu krótszego stażu pracy otrzymują one niższe zasiłki emerytalne – to z kolei, według autorów komunikatu, ma wynikać z dyskryminacji na rynku pracy, segregacji pionowej i poziomej i przymusu pracy na niepełny etat. Wysokość średniego zasiłku emerytalnego wypłacanego

przez kobiety w istocie jest niższa, jednak nie można uznać za przejaw dyskryminacji ustalania wysokości zasiłków proporcjonalnie do wpłacanych składek. Co więcej, w polskim systemie emerytalnym to właśnie mężczyźni postawieni są w niekorzystnej sytuacji, ponieważ suma otrzymywanych przez nich świadczeń emerytalnych jest niższa od tej, jaką łącznie wpłacili. Tymczasem kobieta nie tylko otrzymuje w zsumowanych zasiłkach więcej niż sama wpłaciła, ale też wpłacając prawie o sto tysięcy mniej niż wpłaca mężczyzna, łącznie otrzymuje w świadczeniach emerytalnych średnio o sto tysięcy złotych więcej od przeciętnego mężczyzny¹⁰⁹.

5. Kwoty płci na stanowiskach kierowniczych i partiach politycznych

Kolejnym celem jaki obejmuje strategia Komisji Europejskiej jest „osiągnięcie równowagi płci w procesie decyzyjnym i w strategiach politycznych”. W przypadku celów dotyczących rynku pracy nacisk położono – oprócz ogólnego poziomu zatrudnienia – na kwestię „segregacji poziomej”, czyli sektorowej, co oznacza, że udział kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu różni się pomiędzy poszczególnymi branżami. Natomiast w tym przypadku cel obejmuje zwalczanie „segregacji pionowej”, która występować ma, gdy wysokie stanowiska zajmowane są przez mężczyzn, a niskie przez kobiety. Czytamy więc, że „na stanowiskach kierowniczych jest nadal zdecydowanie za mało kobiet: czy to w polityce czy w agencjach rządowych, w sądach najwyższych czy w zarządach spółek”.

Cel zwalczania „segregacji pionowej” dotyczy dwóch obszarów – zarządów spółek oraz partii politycznych. W obu przypadkach przyjęto za strategię przede wszystkim ustanowienie parytetów płci mających zapewnić równowagę. Aby osiągnąć rzeczony cel, Komisja wzywa Parlament Europejski i Radę do „przyjęcia wniosku dotyczącego dyrektywy w sprawie poprawy równowagi płci w zarządach spółek oraz przyjęcia środków mających poprawić równowagę płci na wszystkich szczeblach

ich zarządzania i na kierowniczych stanowiskach”. Komisja wzywa również państwa członkowskie do „dokonania transpozycji i wdrożenia dyrektywy w sprawie poprawy równowagi płci w zarządach spółek po przyjęciu tej dyrektywy oraz opracowania i wdrożenia strategii mających na celu zwiększenie liczby kobiet na stanowiskach decyzyjnych w polityce i w procesie kształtowania polityki”.

W niektórych przypadkach postuluje się wprowadzenie sztywnych parytetów płci – w komunikacie przeczytać można, że „aby pomóc zlikwidować szklany sufit, Komisja będzie dążyć do przyjęcia wniosku z 2012 r. dotyczącego dyrektywy w sprawie poprawy równowagi płci w zarządach spółek, w której wyznaczono cel polegający na doprowadzeniu do tego, aby w zarządach spółek co najmniej 40% członków niewykonawczych było członkami płci niedostatecznie reprezentowanej”. Działania na rzecz zwiększenia udziału kobiet w procesie decyzyjnym dotyczą również partii politycznych – Komisja będzie więc „wspierać udział kobiet jako wyborców i kandydatów w wyborach do Parlamentu Europejskiego w 2024 r., we współpracy z Parlamentem Europejskim, parlamentami

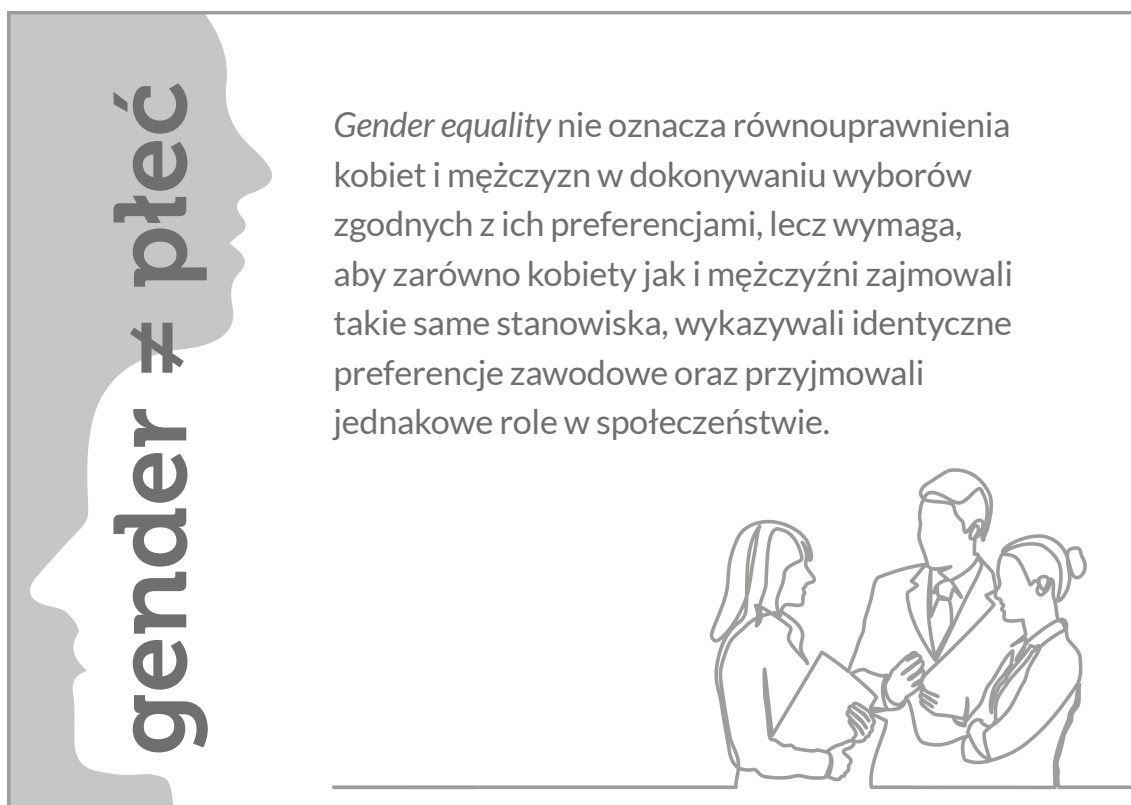
109 J. Frączyk, *Kobiety więcej biorą niż wpłacają. System emerytalny dyskryminuje, ale mężczyźni*, 7 marca 2018 r., <https://www.money.pl/emerytury/wiadomosci/arttykul/system-emerytalny-emerytury-kobiet-emerytury,160,0,2400160.html> (dostęp: 22.05.2020 r.).

narodowymi, państwami członkowskimi i społeczeństwem obywatelskim, m.in. przez finansowanie i promowanie najlepszych praktyk. Europejskie partie polityczne, które wnioskuje o finansowanie ze środków UE, są zachęcane do przejrzystych danych na temat równowagi płci wśród swoich członków". Ponadto, „celem Komisji jest osiągnięcie do końca 2024 r. równowagi płci na poziomie 50% na wszystkich szczeblach jej zarządzania. Do środków wspierających dążenie do tego celu należą będą cele dotyczące liczby mianowanych kobiet oraz programy rozwoju potencjału liderów. Komisja zwiększy również wysiłki na rzecz większej liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych w agencjach oraz zapewni zrównoważoną reprezentację kobiet i mężczyzn wśród prelegentów i członków panelu na organizowanych przez nią konferencjach".

Oczywiste jest, że postulat wprowadzenia sztywnych parytetów płci sprzeczny jest z demokratyczną zasadą równości oraz wyboru kandydata. Prowadzi do faworyzowania kandydatów politycznych oraz wyboru członków zarządu ze względu na ich płeć zamiast na ich kompetencje, kwalifikacje, doświadczenie, umiejętności, dokonania czy zdobytą sympatię opinii publicznej. Takie działania prowadzić mogą do obniżenia jakości kadry zarządzającej, a w przypadku „kadry zarządzającej” państwa – do obniżenia kwalifikacji osób zasiadających w rządzie i parlamencie, pełniących funkcje państwowe, decydujących o wielu sprawach życia publicznego mających bezpośredni wpływ na miliony obywateli. Autorzy argumentują, że „zatrudnianie zarówno kobiet, jak i mężczyzn ma ogromne znaczenie dla udanego przywództwa”, natomiast „integracyjne i zróżnicowane przywództwo jest konieczne, aby rozwiązać złożone problemy, z jakimi mierzą się dzisiaj decydenci”. Jednak przyjęcie zachowywania parytetów płci jako priorytetu oznacza zdecydowanie się na nadanie kompetencjom polityków drugoplanowej (w najlepszym przypadku) roli – zastosowanie takiego systemu selekcji jest co najmniej nierozsądne. Ponadto należy zauważyć, że tworzenie kwot nie zwalcza dyskryminacji, gdyż nie dotyczy ona grup mniej

lub bardziej abstrakcyjnych, to konkretna osoba może być dyskryminowana ze względu na płeć, wiek, rasę etc.

W „Strategii” podkreśla się, że Komisja ma zamiar wspierać państwa członkowskie „w opracowywaniu i wdrażaniu skuteczniejszych strategii mających na celu zwiększenie liczby kobiet na stanowiskach decyzyjnych, m.in. za pośrednictwem unijnego programu wzajemnego uczenia się w kontekście równouprawnienia płci”. Zapowiadane działania stanowią daleko idącą ingerencję w działania podejmowane przez poszczególne państwa, gdyż ze stanowiska opublikowanego przez Komisję wynika, że dofinansowanie ze środków budżetu unijnego zależne będzie od równości genderowych – Komisja zapowiada, że planuje włączenie „wymiaru płci” do swoich wieloletnich planów budżetowych. Finansowanie w ramach różnych unijnych gwarancji budżetowych i instrumentów finansowania, „zwłaszcza Europejskiego Funduszu Społecznego Plus, Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, programu Kreatywna Europa, Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego, Funduszu Spójności i Programu InvestEU”, będzie wspierać działania mające na celu m.in. „promowanie udziału kobiet w rynku pracy (...), zwalczanie segregacji płciowej w niektórych zawodach oraz zaradzenie nierównej reprezentacji dziewcząt i chłopców w niektórych sektorach kształcenia i szkolenia”. KE proponuje również wprowadzanie specjalnych „warunków podstawowych”, wymagających od państwa członkowskiego wprowadzenia krajowych ram strategicznych w zakresie równouprawnienia płci jako warunku wstępnego korzystania z funduszy. „Innym horyzontalnym warunkiem podstawowym związanym ze skutecznym stosowaniem Karty praw podstawowych jest równość płci jako jedna z jej najważniejszych zasad”. Wątpliwa jest dopuszczalność prawna tego typu działań, które jednocześnie stanowią nieuzasadnione wykorzystanie pieniędzy polskiego podatnika.



Gender equality nie oznacza równouprawnienia kobiet i mężczyzn w dokonywaniu wyborów zgodnych z ich preferencjami, lecz wymaga, aby zarówno kobiety jak i mężczyźni zajmowali takie same stanowiska, wykazywali identyczne preferencje zawodowe oraz przyjmowali jednakowe role w społeczeństwie.

VIII. Podsumowanie

Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na zastąpienie przez Komisję Europejską klasycznego pojęcia płci kontrowersyjnym konceptem „gender”. Krok ten jest nieuprawniony i wykraczający poza przyznane Unii Europejskiej przez państwa kompetencje. Jednocześnie, zmiana ta może mieć ogromny wpływ na wiele dziedzin życia Europejczyków, co już obserwuje się w świecie zachodnim (np. problemy w sporcie czy z dostępnością do toalet, ignorowanie potrzeb kobiet w zakresie macierzyństwa). Związana z „gender” przedstawiona w Strategii na rzecz równouprawnienia koncepcja walki z przemocą domową nie tylko nie identyfikuje realnych przyczyn przemocy, przez co może być nieskuteczna w zwalczaniu tego zjawiska, ale nosi znamiona dyskryminacji mężczyzn i może naruszać prawo rodziców do wychowywania dzieci zgodnie z własnymi przekonaniem. Również

postulowane działania w zakresie zwalczania przemocy w przestrzeni internetowej mogą naruszać prawa użytkowników platform internetowych. Genderowa perspektywa jest widoczna w usilnie forsowanych w Strategii rozwiązaniach mających na celu odgórne narzucenie podziału obowiązków rodzinnych według preferowanego przez unijnych urzędników schematu. Naciski te stanowią nieuzasadnioną ingerencję w zasadę autonomii rodziny i ignorują wolność jednostki do decydowania o własnym życiu. Szczególnie krzywdzące i jednostronne są oparte o ideologiczne założenia postulaty aktywizacji zarobkowej matek oraz umieszczania dzieci w instytucjach świadczących opiekę kolektywną. Całkowicie deprecjonują one macierzyństwo oraz wysiłek wkładany w wychowanie dzieci, jak również stanowią działanie wbrew potrzebom i preferencjom kobiet deklarowanym w bada-

niach. Podobne uwagi tyczą się również przedstawionej w Strategii analizie sytuacji kobiet na rynku pracy. W formułowaniu tez o gender pay gap oparto się na błędnej metodologii i w ogóle nie wzięto pod uwagę odmiennych aspiracji kobiet i mężczyzn dotyczących ścieżki kariery zawodowej.

Prowadzona przez Unię Europejską polityka równościowa wymaga gruntownej rewizji. Przyjęte przez unijnych urzędników ideologiczne założenia nie mają uzasadnienia w obowiązujących traktatach i stanowią wypaczenie wartości, na

których została zbudowana europejska wspólnota. Przede wszystkim jednak, nie znajdują one oparcia w rzeczywistych i zróżnicowanych potrzebach kobiet i mężczyzn, które często są różne, a wręcz przyczyniają się do ich deprecjonowania i stygmatyzacji. Polityka równościowa prowadzona przez Unię Europejską nie powinna być dłużej narzędziem służącym realizacji ideologicznych celów, lecz odnosić się do faktów. W tym celu, jej punktem wyjścia powinno być poszanowanie zasad subsydiarności, proporcjonalności i autonomii oraz realnych aspiracji i pragnień życiowych kobiet i mężczyzn.

IX. Rekomendacje

1. Uwagi terminologiczne

Aby prawidłowo odnieść się do problemów kobiet i mężczyzn, należy brać pod uwagę różnice w aspiracjach i perspektywach między nimi. Uniformizacja ról płciowych i jednostronne podejście, szczególnie widoczne na przykładzie polityki równościowej oraz tzw. „work-life balance” prowadzonej przez Unię Europejską, nie tylko z nimi nie współgra, ale także ma charakter dyskryminujący i stygmatyzujący. Tylko właściwie rozumiana perspektywa płci, która nie neguje naturalnych różnic między kobietami i mężczyznami jest w stanie w realny sposób przyczynić się do polepszenia ich sytuacji.

Państwa powinny baczniej obserwować wydawane przez Komisję Europejską czy inne organy międzynarodowe strategie, zalecenia, komentarze generalne czy rekomendacje. Pomimo ich niewiążącego charakteru, znacząco wpływają na język, jakim operuje się w dyskursie międzynarodowym. Tym sposobem, koncepcje i terminy, na których stosowanie państwa nigdy nie wyraziły zgody, powoli przedostają się do oficjalnego języka a milcząca wobec nich zgoda stanowi na tę tendencję przyzwolenie.

2. Przemoc ze względu na płeć

Unia Europejska powinna odstąpić od planów przystąpienia do konwencji stambulskiej oraz wprowadzenia tzw. euoprzestępstw. Zaleca się opracowanie nowej strategii na rzecz walki z przemocą domową, która będzie uwzględniać

sytuację kobiet i mężczyzn, wskazywać kompleksowo przyczyny występowania przemocy oraz skuteczne środki jej zwalczania, a przy tym szanować autonomię rodziny.

3. Działania podejmowane w stosunku do platform internetowych

Wszelkie propozycje legislacyjne powinny zostać poprzedzone przeprowadzeniem rzetelnych badań dotyczących rozmiaru i zakresu przemocy wobec kobiet w Internecie oraz skutków tejże na zmianę zachowania kobiet w przestrzeni publicznej. W wypadku konieczności wprowadzenia nowych

rozwiązań prawnych niwelujących potwierdzone wyżej wskazanymi badaniami zjawisko, projektowane regulacje powinny być proporcjonalne i nie powinny skłaniać administratorów portali internetowych do działań naruszających prawa podstawowe użytkowników portali.

4. Ingerencja w życie rodzinne i dyskryminacja rodzicielstwa

Postulaty Komisji Europejskiej odnośnie rodzicielstwa i opieki nad dziećmi i jej działania w tym zakresie stanowią nieuzasadnioną ingerencję w życie rodzinne i autonomię rodziny, przy czym proponowane przez Komisję rozwiązania często są sprzeczne z potrzebami rodziców lub wprost ograniczają ich prawa. Działania Komisji nie powinny deprecjonować i zwalczać nieodpłatnej pracy wykonywanej w domu głównie przez matki, jednocześnie stygmatyzując kobiety decydujące się opiekę nad dziećmi względem tych wykonujących pracę zarobkową. Słusznym kierunkiem byłoby dowartościowanie pracy w domu i wykonywania obowiązków opiekuńczych, szczególnie biorąc pod uwagę preferencje dużej części kobiet oraz korzyści, jakie takie rozwiązanie ma dla rozwoju dzieci.

Konieczne jest zmodyfikowanie programu wsparcia finansowego dla państw członkowskich na działania rozwijające opiekę zastępczą w taki sposób, aby w równym stopniu dotował alternatywne formy opieki nad dziećmi do lat 3. Działania Komisji powinny mieć na celu nie tylko zwiększenie dostępności opieki instytucjonalnej w dużych placówkach, ale umożliwienie też wyboru innej, bardziej odpowiadającej im formy opieki, ale przede wszystkim wsparcie sprawowania osobistej opieki nad dziećmi przez rodziców, dziadków lub możliwość zatrudnienia niani lub wyboru placówki opiekuńczej oferującej opiekę małych grupach.

5. Dyskryminacja na rynku pracy

Komisja powinna zaniechać działań na rzecz maksymalizacji aktywizacji zawodowej kobiet oraz narzucania równego poziomu zatrudnienia kobiet i mężczyzn we wszystkich zawodach. Zaleca się również odrzucenie zalecenia

Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego, mającego służyć narzuceniu równego poziomu zatrudnienia, oraz konkluzji Rady z czerwca 2019 r. pt. „Zlikwidowanie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć: kluczowe polityki i środki”.

6. Kwoty płci na stanowiskach kierowniczych i w partiach politycznych

Kluczowe jest odrzucenie przez Komisję, Parlament Europejski i Radę dyrektywy w sprawie w sprawie poprawy równowagi płci w zarządach spółek oraz zaniechanie działań mających na celu wprowadzenie sztywnych parytetów płci na stanowiskach kierowniczych i w partiach politycznych. Komisja powinna zaniechać

przekazywania państwom członkowskim środków finansowych na rzecz działań dążących do wprowadzenia parytetów płci oraz włączania do planów budżetowych „wymiaru płci”, niosącego ryzyko wprowadzania przepisów uzależniających kwestie ekonomiczne od stopnia wdrożenia równości genderowej w państwach członkowskich.



WSPARCIE DARCYŃCÓW

Instytut Ordo Iuris jest fundacją i zakres naszej aktywności jest ściśle uzależniony od funduszy, które pozyskamy na działalność statutową. Ceniąc sobie niezależność, nie korzystamy ze środków publicznych i grantów, których pozyskanie mogłoby ją ograniczyć. Naszą działalność prowadzimy tylko dzięki hojności naszych Darczyńców, zwłaszcza tych, którzy wspierają nas regularnie co miesiąc w ramach Kręgu Przyjaciół (więcej na: www.przyjaciele.ordoiuris.pl)

RAZEM MOŻEMY REALNIE WPŁYWAĆ NA RZECZYWISTOŚĆ!

DAROWIZNĘ MOŻNA PRZEKAZAĆ NA KONTO

32 1160 2202 0000 0002 4778 1296

Fundacja Instytut na rzecz Kultury Prawnej Ordo Iuris
ul. Zielna 39, 00-108 Warszawa
oraz za pomocą przelewów internetowych
Tpay i PayPal (szczegóły na stronie www.ordoiuris.pl)



ordoiuris.pl



[/ordoiuris](https://www.facebook.com/ordoiuris)



[@Ordoluris](https://twitter.com/Ordoluris)



[/ordoiuris](https://www.youtube.com/ordoiuris)

ISBN 978-83-957763-4-2

