

Natalia KLEJDYSZ

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

ORCID: 0000-0002-7044-8711

Działania afirmatywne – równouprawnienie czy dyskryminacja? Efektywność czy bezskuteczność? Studium przypadku

„Więc co by się stało, gdyby nagle, magicznie, mężczyźni mogli miesiączkować, a kobiety nie? Najpewniej menstruacja stałaby się godnym pozazdroszczenia, zasługującym na szacunek, męskim wydarzeniem: Mężczyźni przechwaliliby się, jak długo i jak bardzo. Młodzi chłopcy mówiliby o tym jako o wyjątkowym początku męskości. Prezenty, ceremonie religijne, rodzinne obiady i wieczory kawalerskie wyznaczały ten dzień. Aby zapobiec comiesięcznej utracie pracy wśród moźnych, Kongres sfinansowałby Narodowy Instytut Bolesnego Miesiączkowania. Lekarze w niewielkim stopniu badaliby zawały serca, przed którymi mężczyźni byłby chronieni hormonalnie, lecz koncentrowaliby się na bólach menstruacyjnych. Materiały higieniczne byłyby finansowane ze środków federalnych i bezpłatne. A urlop menstruacyjny byłby normą”.

Gloria Steinem¹

Streszczenie: Działania afirmatywne, ich skuteczność, oddziaływanie i zasadność, stanowią przedmiot badań podejmowanych przez socjologów, psychologów i politologów. Mimo zaangażowania w ten proces praktyków i naukowców, zagadnienie to nadal budzi kontrowersje, a zbliżenie stanowisk i opinii jest nadal daleką perspektywą. W niniejszym artykule, odwołując się do genezy i przykładów działań kompensacyjnych, pojęto próbę oceny skuteczności i słuszności koncepcji dyskryminacji pozytywnej. Szczególną uwagę poświęcono urlopom menstruacyjnym, które, mając blisko osiemdziesięcioletnią historię, nadal są uznawane za rozwiązania nowatorskie, o których skuteczności trudno wyrokować.

Słowa kluczowe: działania afirmatywne, dyskryminacja pozytywna, urlop menstruacyjny, feminizm

Dyskryminacja pozytywna jest jednym z aspektów działań afirmatywnych. Niemniej ze względu na paradoks zawierający się w tym pojęciu, coraz częściej bywa ono zastępowane określeniem szerszym, nawiązującym mniej lub bardziej bezpośrednio do jego anglojęzycznego brzmienia (*affirmative action*) lub, w większym stopniu synonimicznym, działaniem kompensacyjnym.

W eksploracji tego zagadnienia najczęściej wykorzystywane są metody: opisowa oraz ilościowa, wzbogacone podejściem interpretacyjnym. Poszukiwanie źródeł i śledzenie ewolucji podejść oraz zmian w prawie i mentalności; ocena efektywności wprowadzanych rozwiązań i ich społecznego odbioru, czy też studia przypadków – wymagają

¹ Cytat pochodzi z artykułu autorstwa Glorii Steinem, amerykańskiej dziennikarki i feministki, której publikacje wyprzedziły symboliczną publikację *Mistyka kobiecości* Betty Friedan (2019, s. 151).

interpretacji, która wszelako będzie opierała się na różnych podstawach: hermeneutyce oraz objaśniania danych, a więc również ich interpretacji.

Działania afirmatywne do dziś wzbudzają kontrowersje, a spory i dyskusje ogniskują się wokół odpowiedzi na pytania o ich skuteczność i sprawiedliwość, o pochodzenie i motywację. Dlatego też analiza przeszłości wciąż jest użyteczna w formułowaniu terazniejszych argumentów, wniosków i rozwiązań. Dla mnie również stanowi punkt wyjścia dla rozważań na temat efektywności i prawości działań afirmatywnych *sensu largo*, jak i przykładu ich realizacji w postaci urlopu menstruacyjnego.

Geneza działań afirmatywnych jest nierozłącznie związana z historią amerykańskiego niewolnictwa i choć spectrum wspomagających aktywności, zarówno prawnych, jak i społecznych, jest znacznie szersze niż pierwotnie, to nie jest dziś słuszne abstrahowanie od owej konotacji (West, 1998, s. 607) – nie tylko wtedy, kiedy myślimy o parytetach rasowych na uczelniach, ale również gdy rozważamy sens, formę i efekty np. parytetów płci czy choćby systemu kwotowego, od dziesięcioleci wspomagających urzeczywistnienie równości i eliminację dyskryminacji na wszystkich kontynentach².

Zniesienie niewolnictwa w 1865 roku na mocy 13. poprawki do Konstytucji USA, nie było jednoznaczne z końcem dehumanizacyjnego, rasistowskiego systemu. Wręcz przeciwnie – jego kolejnym etapem stała się segregacja rasowa, wprowadzona na mocy tzw. Praw Jima Crows, które obowiązywały do 1964 roku, kiedy to została uchwalona ustawa o prawach obywatelskich (Civil Rights Act), a rok później prezydent Lyndon Johnson podpisał ustawę o prawie do głosowania (Voting Rights Act). Nie wolno jednak zapominać o wcześniejszym orzeczeniu Sądu Najwyższego (1954), który orzekł, że przepisy Praw Jima Crows są niekonstytucyjne. Według Marthy West właśnie to wydarzenie i symbolicznie, i faktycznie rozpoczęło proces odchodzenia od segregacji rasowej, opartej na doktrynie „równi, ale oddzielni”, a wymienione wcześniej akty prawne związane są z kulminacją dążeń zainteresowanych oraz działań państwa (West, 1998, s. 610).

Jednak ani w Civil Rights Act, ani w Voting Rights Act nie ma mowy o prawach obywatelskich dla kobiet. Z drugiej jednak strony, jeśli symboliczny dla walki z dyskryminacją artykuł 201 (a) przeczytamy uważnie, to powyższa jednoznaczność zdaje się przesadna. Otóż w Tytule II ustawy, zatytułowanym *Injunctive relief against discrimination in places of public accommodation*, czytamy, że **każda** [podkr. N.K.] osoba ma prawo w pełni i równo korzystać z wszelkich dóbr i usług, przywilejów, korzyści i udogodnień w każdym miejscu publicznym³, bez względu na rasę, kolor skóry, religię lub pochodze-

² Zależność zmian w sferze partycypacji politycznej kobiet od rozwiązań afirmatywnych pod postacią sformalizowanego systemu kwotowego, doskonale obrazuje zestawienie danych opublikowanych przez Kancelarię Senatu w 2019 roku w ramach opracowania *Kobiety w polityce. Statystyki międzynarodowe*. Interesujące nas informacje pochodzą od państw narodowych, a zostały zaczerpnięte z raportu Unii Międzyparlamentarnej. Celowość systemu kwotowego na poziomie min. 30 proc. potwierdza ranking zatytułowany „Kobiety w parlamencie”. Na miejscu pierwszym, niezmiennie od początku lat dwutysięcznych, znajduje się Rwanda (oczywiście, oprócz rozwiązań quasi-parytetowych, istotną rolę w procesie równouprawnienia Rwandyjek odegrała dramatyczna sytuacja wewnętrzna w latach 90. XX wieku), Polska zajęła miejsce 55, a Stany Zjednoczone 78 wśród 190 państw (*Kobiety w polityce...*, 2019, s. 21–27).

³ Chodzi o przestrzeń otwartą dla wszystkich (?) obywateli: hotele, restauracje, sklepy, kina, stadia i sale koncertowe. Z tej definicji wynika, iż kobiety nie są traktowane jak obywatelki, skoro płci nie uwzględniono podczas formułowania warunków dostępu do przestrzeni publicznej.

nie narodowe (*Civil Rights Act*, II, 201a). **Każda** osoba, a zatem również **kobiety**(?). Aczkolwiek wśród falsyfikatorów praw obywatelskich płeć nie została nawet wymieniona. Zatem nieważne, jaki masz kolor skóry, skąd pochodzisz, jakiej jesteś rasy i jaką religię wyznajesz, pod warunkiem, że jesteś mężczyzną. Nie możesz więc korzystać z równoprawności w miejscach publicznych, ale możesz cieszyć się równymi szansami zatrudnienia. W Tytule VII ustawy, *Equal employment opportunity*, płeć zostaje w końcu wymieniona, dołączona do innych czynników (*Equal employment opportunity*, VII, 701b), których nieważność dopiero teraz „odkryto”, bo przecież to nie przypadek, że w części I ten falsyfikator się pojawia.

Należy podkreślić, że pisząc o równych szansach zatrudnienia, ustawodawca posługuje się pojęciem „działanie afirmatywne”. Nie jest to pierwszy raz, gdy *affirmative action* pojawia się w akcie prawnym⁴, ale prawdopodobnie po raz pierwszy nabiera znaczenia tak bardzo zbliżonego do współczesnego rozumienia dyskryminacji pozytywnej. Niewątpliwie istotnym krokiem w tym kierunku było wydane przez prezydenta Johna Kennedy’ego rozporządzenie wykonawcze, dotyczące zakazu dyskryminacji w sferze zatrudnienia, a nakazujące podejmowanie inicjatyw afirmatywnych. Dyrektywa z 1961 roku nie przyniosła jednak zamierzonych skutków i dopiero podczas prezydentury L. Johnsona skonkretyzowano oczekiwania i sprecyzowano wymogi narzucanych pracodawcom działań afirmatywnych, co niewątpliwie przyczyniło się do mobilizacji zarówno po stronie zatrudniających, jak i pracowników (West, 1998, s. 612–613). Kolejne kroki w praktykowaniu tego typu rozwiązań poczyniono za czasów prezydentury Richarda Nixona, artykułując wymóg „dobrej wiary” pracodawcy, realizującego projekty afirmatywne. Zatem aktywna ingerencja w zatrudnienie staje się konieczna wtedy, gdy jakaś grupa społeczna jest niedoreprezentowana. Ani w latach 70. XX wieku, kiedy to teoria i praktyka działań afirmatywnych rozwijała się już dynamicznie, ani w późniejszych dekadach, kończąc na latach 20. XXI wieku, ustawodawca nie dawał przyzwolenia na automatyzm rozwiązań ani na dominację równości nad kompetencjami.

Wobec tego działania afirmatywne mają miejsce, gdy pracodawca lub organizacja wykorzystuje swoje zasoby (w tym czas i pieniądze), aby upewnić się, że ludzie nie są dyskryminowani ze względu na płeć lub grupę etniczną. Działania afirmatywne mają ten sam cel, co wyrównywanie szans, jednak różnią się od równych szans tym, że są proaktywne (Crosby i in., 2006, s. 587).

Ustawodawstwo lat 60. XX wieku było więc próbą zniwelowania skutków przede wszystkim dyskryminacji rasowej, która potęgowała niezadowolenie zarówno tych najbardziej zainteresowanych, czyli Afroamerykanów, jak i białych obywateli coraz wyraźniej dostrzegających niesprawiedliwość i nieopłacalność takiego systemu. Również w latach 60. wzrasta świadomość równościowa kobiet, czego efektem była druga fala feminizmu. Wprawdzie Amerykanki cieszyły się prawami wyborczymi od 1920 roku (w skali ogólnokrajowej), ale faktyczne równouprawnienie pozostawało nadal w sferze planów, a nawet mrzonek. Podyktowane stereotypami uprzedzenia wobec merytorycznych i emocjonalnych kompetencji kobiet nie znajdowały racjonalnego wytłumaczenia, ale wciąż stanowiły podstawowe kryterium rekrutacji do pracy i edukacji.

⁴ Pojęcie to pojawiło się już w 1935 roku w *Labor Relations Act*, jednak w bardzo zawężonym, względem dzisiejszego rozumienia, kontekście – działań nakazywanych pracodawcom poddającym retorsjom pracowników zaangażowanych w działalność związkową.

Działania afirmatywne, zarówno te dedykowane Afroamerykanom, jak i te adresowane do wszystkich kobiet, były zatem motywowane trzema czynnikami. Po pierwsze, obawami przed eskalacją niezadowolenia obu grup społecznych, warunkującego stabilność gospodarczą (rynek pracy) oraz społeczną (rodzina); po drugie, pragnieniem budowy sprawiedliwego społeczeństwa, a po trzecie, potrzebą rekompensaty za dotychczasowe deficyty praw.

Natomiast Katarzyna Elias, dociekając z kolei istoty dyskryminacji pozytywnej stwierdza, że „[...] można powoływać się na dwie strategie: prospektywną (*forward-looking reverse discrimination*) i retrospektywną (*backward-looking reverse discrimination*). Na gruncie strategii prospektywnej pozytywna dyskryminacja uzasadniana jest jako jedna z metod służących stworzeniu bardziej egalitarnego społeczeństwa (przez niwelowanie nierówności w dostępie do edukacji i rynku pracy). Strategia retrospektywna zakłada natomiast, że pozytywna dyskryminacja jest jedną z instytucji sprawiedliwości naprawczej, a więc sposobem na zrekompensowanie szkód wynikających z odmówienia niektórym grupom społecznym dostępu do stanowisk” (działania kompensacyjne) (Elias, 2021, s. 49).

Działania afirmatywne przyczyniły się wprawdzie do wzrostu zatrudnienia wśród Afroamerykanów, ale już w latach 80. XX wieku obserwowalna była tendencja odwrotna. „Podczas kryzysu gospodarczego w latach 1990–1991, pracownicy pochodzenia afroamerykańskiego byli jedyną grupą rasową lub etniczną, która rzeczywiście odczuła utratę miejsc pracy. W rezultacie, w dłuższej perspektywie, plany działań afirmatywnych w zakresie zatrudnienia przyniosły pewne zmiany, ale z niewielkimi skutkami” (West, 1998, s. 629). Z kolei ocena efektywności rozwiązań afirmatywnych, wprowadzanych na amerykańskich uczelniach wyższych, zależy od tego, czy pod uwagę bierzemy studentów, czy też kadry uniwersyteckie. Odnotowywanemu wzrostowi liczby uczących się Afro- i Latynoamerykanów, nie towarzyszył podobny progres w gronie zatrudnianych na uczelniach pracowników. Ową odmienną skuteczności polityki kompensacyjnej można tłumaczyć zróżnicowanym zaangażowaniem uniwersyteckich promotorów takich rozwiązań. Afro- i latynoamerykańska kadra uczelni nie tylko nie otrzymywała wsparcia, na które mogli liczyć studenci, lecz programy afirmatywne, im właśnie dedykowane, były po prostu ignorowane. Należy jednak pamiętać, że badania, analizowane przez cytowaną powyżej Marthę Westdane, pochodzą z lat 80. i 90. XX wieku, co generuje oczywiste pytania i wątpliwości na temat pesymistycznych konkluzji. Rzecz jasna podobne badania oraz publikacje, będące ich interpretacją (czy raczej interpretacjami), przeprowadzano również w XXI wieku (np. Sherman i in. 2003; Elizondo, Crosby, 2004; Kravitz, Klineberg, 2004).

Kolejne zmiany w przepisach prawa odzwierciedlają oczekiwania i niezadowolenie wszystkich stron sporu, a ich efekty pobudzają dyskusję i refleksję nad zasadnością tego typu rozwiązań. Na przykład w 2022 roku Sąd Najwyższy zdecydował o znacznym ograniczeniu dyskryminacji pozytywnej w szkołach wyższych, uznając, że rasa nie może być kryterium rekrutacji na studia. Z drugiej jednak strony Sąd orzekł, iż uczelnie mogą nadal uwzględniać w procesie rekrutacji wpływ rasy na życie kandydata. Mimo tego zastrzeżenia dalsze działania afirmatywne, oparte na podważonej regule, stanęły pod znakiem zapytania. Wszelako, jak wspomniałam, skuteczność tego typu rozwiązania jest podważana od dziesięcioleci. Przypomnę, że jej celem miało być m.in. zrekom-

pensowanie zaszłości wynikających z szeroko pojętego niewolnictwa, w tym rasowej segregacji, oraz zniwelowanie skutków dziedzicznego ubóstwa. Tymczasem, jak zauważa Bertrand Cooper, działania afirmatywne przyczyniły się jedynie do zwiększenia różnorodności rasowej i etnicznej, a nie kompensacji deficytów. Owszem, studiują zamożni Afroamerykanie, wśród których tylko połowa to „potomkowie niewolników”, a większość stanowią imigranci z Afryki i Indii lub ich dzieci (Cooper, 2023).

Biorąc pod uwagę historię działań afirmatywnych w Stanach Zjednoczonych, weryfikując efektywność i sens ich realizacji, warto przyrzeć się ewolucji dyskryminacji pozytywnej w innym obszarze, którego konkretyzacją są urlopy menstruacyjne.

Menstruacja, jako swoistość kobiecości, stała się przedmiotem różnorodnych strategii, których celem jest przełamanie tabu menstruacyjnego, a tym samym niwelacja negatywnych skutków, biologicznych i społeczno-kulturowych, miesiączki, poprzez rozwiązania kompensacyjne. Pierwszym krajem europejskim (i jak do tej pory jedynym), w którym urlop menstruacyjny wprowadzono do Kodeksu pracy, była Hiszpania. Stało się to w lutym 2023 roku, a więc blisko 80 lat po tym, gdy takie rozwiązanie pojawiło się w Japonii. Zatem to nie Stany Zjednoczone ani Europa, lecz kraje azjatyckie stanowią awangardę działań afirmatywnych w tym zakresie. Tempo wprowadzania rozwiązań kompensacyjnych nie jest więc prostą konsekwencją rozwoju teorii, lecz to praktyka wynikająca ze zróżnicowanych potrzeb i uwarunkowań stanowi asumpt do budowy teoretycznych podstaw działań afirmatywnych. Tym bardziej zasadne jest poszukiwanie odpowiedzi na następujące pytania: jakie są przyczyny takiej, geograficznej i kulturowej, dyslokacji omawianych rozwiązań? Czy urlopy menstruacyjne skutecznie zmniejszają dyskryminację kobiet na rynku pracy? Czy istnieją alternatywne rozwiązania i jaki jest ich charakter oraz efektywność?

Jak nadmieniałam, mając na uwadze ustawodawstwo państwowe, pionierem w zakresie wprowadzania urlopu menstruacyjnego jest prawdopodobnie Japonia⁵. „Prawdopodobnie”, ponieważ jednoznaczne wskazanie światowego lidera działań kompensacyjnych tego typu, jest niezwykle trudne. Niektóre źródła uznają bowiem, że prekursorów należy szukać w Indiach (Singh, 2022), inne, że w Związku Radzieckim (Baird, Hill, Colussi, 2020). Rzecz w tym, iż każda z wymienionych lokalizacji jest właściwa, jeśli weźmiemy pod uwagę specyfikę okoliczności. O indyjskiej awangardzie w dziedzinie urlopów menstruacyjnych możemy mówić pod warunkiem, iż uwzględnimy w tej ocenie fakt, że rozwiązanie to wprowadzono wprawdzie w 1912 roku, ale tylko w keralskiej szkole publicznej dla dziewcząt (Tripunithura⁶). Ponadto dotyczyło ono zwolnienia z obowiązku pisania egzaminu końcowego dziewcząt, które w tym czasie miały miesiączkę; oczywiście mogły one przystąpić do testu w późniejszym terminie (Singh, 2022, s. 393). Z inną sytuacją mamy do czynienia w przypadku urlopów menstruacyjnych w ZSRR. Otóż urlopy menstruacyjne wprowadzono tam już po I wojnie światowej, ale tylko w wybranych zakładach pracy. Na mocy Dekretu z 1922 roku przyznano

⁵ Faktycznie po raz pierwszy urlopy menstruacyjne wprowadzono w Związku Radzieckim już w latach 20. XX wieku, jednak władze komunistyczne wycofały się z tego rozwiązania ze względu na negatywne dla kobiet skutki.

⁶ Obecnie dystrykt Ernakulam w stanie Kerala.

⁷ Na szerszą skalę podobne rozwiązania zaczęto wdrażać na terenie Indii w latach 90. XX wieku, choć nigdy nie miały one zasięgu ogólnokrajowego.

kobietom, zatrudnionym w branży odzieżowej, dwa dni urlopu na początku każdego cyklu miesięczkowego – jednak pod warunkiem, że przedłożą pracodawcy odpowiednie zaświadczenie lekarskie (Karin, 2021, s. 502).

W latach 20. XX wieku, zaledwie po kilku latach funkcjonowania owej innowacji, na prośbę samych kobiet, urlopy menstruacyjne w ZSRR zlikwidowano. To, co miało być dobrodziejstwem, okazało się przekleństwem – w zakładach pracy, objętych programem, chętniej zatrudniano mężczyzn, a ponadto, i przede wszystkim, wzrosła liczba przypadków molestowania i innych zachowań przemocowych wobec kobiet.

Zatem faktycznym pionierem ogólnokrajowych urlopów menstruacyjnych jest Japonia. Rozwiązanie to zostało wprowadzone w 1947 roku na mocy Ustawy o normach pracy (Dan, 1986, s. 1) – w 1947, a więc tuż po zakończeniu II wojny światowej. To właśnie straty osobowe, poniesione w wyniku działań wojennych, były postrzegane jako poważne zagrożenie demograficzne i legły u podstaw państwowej polityki prokreacyjnej w Japonii. Zainspirowany motywacją Związku Radzieckiego, zawierającą refleksję na temat zależności między pracą kobiet, ich zdrowiem i płodnością, rząd japoński wprowadził, dedykowane Japonkom, rozwiązania ochronne, a wśród nich znalazły się urlopy menstruacyjne (King, 2021, s. 152). Musimy jednak pamiętać, że rzeczzone innowacje były poprzedzone dwudziestoletnimi staraniami zdesperowanych kobiet. A owa desperacja nie była konsekwencją kryzysu demograficznego, lecz ich własnych przemyśleń, sprowokowanych bardzo trudnymi warunkami pracy (Karin, 2021, s. 503). Dopiero połączenie tych dwóch czynników: polityki prokreacyjnej oraz społecznej/kobiecej determinacji doprowadziło do uchwalenia wspomnianej Ustawy i wprowadzenia *seirikyuuka* („urlopu fizjologicznego”). Uchwalone 80 lat temu przepisy prawa obowiązują do dzisiaj i nadal pozwalają, cierpiącym z powodu bolesnych miesiączek kobietom, na skorzystanie z urlopu menstruacyjnego (Karin, 2021, s. 504–505). Nie określono jednak liczby dni ani tego, czy urlop ma być płatny, czy nie (Dan, 1986, s. 1). Japońskie związki oczywiście nalegały, by urlop ten był płatny, ponieważ, jak argumentowały, „miesiączka jest »barometrem« zdolności reprodukcyjnej i że nawet kobiety bez objawów powinny wziąć urlop, aby chronić swoje przyszłe macierzyństwo” (Dan, 1986, s. 8). Jednak pracownice, które korzystały z tych urlopów, spotykały się z dyskryminacją, a nawet molestowaniem ze strony pracodawców. W związku z tym rząd zaproponował zlikwidowanie urlopu menstruacyjnego w japońskim prawodawstwie, aby, jak twierdzono, „chronić pracownice”. Wobec takiego stanowiska zaooponowały związki zawodowe, skutecznie blokując planowane zmiany (Dan, 1986, s. 9–11), przywracające stan rzeczy sprzed 1947 roku. Mimo to (a może: dzięki temu) obecnie tylko 10% Japonek korzysta lub kiedykolwiek korzystało z urlopu menstruacyjnego, a niespełna 2% robi to co miesiąc (*Less than 10%...*, 2022).

Rok po Japonii urlopy menstruacyjne wprowadzono, a raczej inkorporowano, do Indonezji⁸. Przyjęte w 1948 rozwiązania zostały zmodyfikowane w 2003 roku, dzięki czemu Indonezyjkom przysługują co miesiąc dwa dni wolne, jednak pod warunkiem, że cierpią one na ZBM oraz wcześniej powiadomią pracodawcę (Widyan, 2022, s. 55; Mo-

⁸ W 1945 roku, po kapitulacji Japonii, Indonezja ogłosiła niepodległość. Aby uniknąć chaosu fazy przejściowej, tym prawdopodobniejszego, że aspiracje ponownego władania Indonezją artykułowała i próbowała wdrażać Holandia, do Konstytucji z 1945 roku włączono odpowiednie przepisy, które stanowiły, że jeśli przedwojenne prawa nie kolidują z indonezyjską Ustawą Zasadniczą, to są inkorporowane do systemu prawnego niepodległej Indonezji (Marzuki, 2011).

uri, 2024). Jednak to tylko teoria, ponieważ kobietom nagminnie odmawia się urlopów menstruacyjnych, a pracodawcy usprawiedliwiają swoje stanowisko obawami o nadużywanie przez pracownice tego prawa (Kridasaksana i in., 2020, s. 1593).

W Korei Południowej urlop menstruacyjny został wprowadzony w roku 1953. Ponieważ to rozwiązanie od początku spotkało się z oporem pracodawców oraz pracowników-mężczyzn, próbowano zniwelować niechęć nie tyle tłumacząc i przekonując, co karząc za ignorowanie obowiązujących przepisów. Podobnie jak wcześniej w ZSRR, jeden dzień wolny w miesiącu nie tylko nie ułatwił życia Koreankom, ale przyczynił się do wzrostu przypadków dyskryminacji, molestowania, czy też poniżania. Głośna i znacząca stała się sprawa masowych odmów przyznania urlopu menstruacyjnego stewardessom południowokoreańskich linii lotniczych. Ówczesny dyrektor Korean Air stwierdził, że kontrowersyjne decyzje były podyktowane tym, iż stewardessy nie udowodniły, iż przechodzą menstruację. W odpowiedzi na ten przypadek i podobne sytuacje, w 2017 roku sąd orzekł, że pracodawca żądający od kobiety „dowodu miesiączki”, narusza jej prywatność i prawa człowieka (Karin, 2021, s. 505).

Podobne działania afirmatywne, choć dopiero blisko pół wieku później, wprowadzono w Tajwanie. Począwszy od 2002 roku, do roku 2013, Tajwanki mogły skorzystać z jednego dnia urlopu menstruacyjnego w miesiącu; z tym, że każdy dzień był doliczany do puli zwolnień lekarskich. Jedenaście lat później w przepisach, regulujących ten obszar prawa pracy, przeprowadzono zmianę, polegającą na wprowadzeniu dodatkowych trzech dni urlopu menstruacyjnego, niewliczanych do 30-dniowego urlopu chorobowego. W każdym przypadku wynagrodzenie wynosiło połowę wynagrodzenia podstawowego (Karin, 2021, s. 506).

Z ciekawym przypadkiem połączenia regionalnych działań afirmatywnych z regulacjami ogólnopaństwowymi mamy do czynienia w Chinach, gdzie do tej pory wprowadzono urlop menstruacyjny w trzech prowincjach: Hubei, Shaanxi i Anhui oraz w regionie autonomicznym Ningxia. Jednak wcześniej, w 1992 roku, uchwalono Ustawę o ochronie praw i interesów kobiet w Chińskiej Republice Ludowej, której celem było edukowanie i uświadamianie mężczyzn (zwłaszcza pracodawców) o specyfice fizjologicznej i emocjonalnej kobiet. Wiedza na ten temat miała motywować do adekwatnej i empatycznej polityki zatrudnieniowej. Punktem wyjścia tej ustawy jest deklaracja prowadzenia przez państwo polityki równości, mającej na celu eliminację **wszelkiej** dyskryminacji kobiet, złego traktowania oraz przemocy (art. 2). I choć z jednej strony ustawodawca wielokrotnie podkreśla, że kobietom nie można ograniczać dostępu do żadnego zawodu i żadnej aktywności, to z drugiej stwierdza, że owa równość nie jest bezwzględna, lecz dostosowana do fizjologicznej specyfiki kobiet. Zatem w art. 27 czytamy, że „Kobiety podlegają szczególnej ochronie w okresie menstruacji, ciąży, położnictwa i karmienia piersią” i nie mogą być przydzielone do żadnej pracy dla nich nieodpowiedniej (art. 10). Owa ochrona obejmuje również prawo kobiet do prywatności oraz prawo do godności (art. 42). Zatem ta ustawa mogłaby stanowić oparcie dla tych, które nie korzystają z urlopu menstruacyjnego nie dlatego, że nie mają do nich dostępu, lecz dlatego, iż weryfikacja uprawnień oraz stygmatyzacja miesiączkujących są wystarczająco zniechęcające (*Law on the Protection of Women's Right...*).

Proces wdrażania urlopów menstruacyjnych w Chinach rozpoczął się w 2016 roku. Od tego czasu Chinki, zamieszkujące jeden z wymienionych regionów, są teoretycznie

chronione w dwójnasób: każda kobieta, która cierpi z powodu miesiączki ma prawo do comiesięcznego i maksimum dwudniowego urlopu (to zależy od regionu), po wcześniejszym przedstawieniu zaświadczenia lekarskiego (Karin, 2021, s. 508), a w myśl Ustawy o interesach i prawach kobiet, te uprawnienia (czy raczej „równouprawnienia”) są zabezpieczone autorytetem komunistycznego państwa.

Wśród państw azjatyckich najpóźniej urlop menstruacyjny otrzymały Wietnamki. Jednak wydany w 2020 roku dekret (Decree 145/2020), wprowadzający zmiany w Kodeksie Pracy, stworzył sytuację najkorzystniejszą dla miesiączkujących kobiet. Wietnamki otrzymały prawo do trzydniowego płatnego urlopu menstruacyjnego, a te z nich, które nie czują potrzeby skorzystania z tego udogodnienia, otrzymują odpowiedni ekwiwalent pieniężny za przepracowane godziny. Ponadto podczas menstruacji kobiety mogą skorzystać z 30-minutowej przerwy, która jest wliczana do czasu pracy (Chap. X, art. 115, p. 3). Na mocy dekretu z 2022 roku (Decree 12/2022) uprawnienia kobiet, wynikające z urlopu menstruacyjnego, zostały wzmocnione poprzez możliwość zasądzenia grzywny dla pracodawców utrudniających korzystanie z przynależnych praw (Chap. 2 i 3, art. 28, p. 2, d).

Kilka lat wcześniej, w 2015 roku, wprowadzono urlop menstruacyjny w Zambii. Jest to pierwsze nieazjatyckie i jak do tej pory jedyne afrykańskie państwo, w którym wdrożono tego typu rozwiązania kompensacyjne. Zambijki mogą skorzystać z jednego dnia płatnego urlopu, który, co symptomatyczne, nazywany jest „Dniem Matki”. Kobiety nie muszą dostarczać pracodawcy zaświadczenia lekarskiego, a pracodawca, który nie wyrazi zgody na jednodniowy urlop, może zostać ukarany. Ponadto Zambijki mogą wykorzystać „Dzień Matki” nie tylko podczas miesiączki, ale zawsze, gdy złe samopoczucie utrudniałoby im wykonanie pracy. Warunkiem jest pozostanie w tym czasie w domu, a jakakolwiek niesubordynacja może skutkować utratą zatrudnienia (Worley, 2017).

Wprowadzenie podobnych rozwiązań było i jest rozważane również w innych państwach, na przykład w Meksyku, Chile czy też Albanii. Jednak do tej pory inicjatywy ograniczały się do przepisów branżowych (Meksyk) (Levitt, Barnack-Tavlaris, 2020, s. 563) tudzież mniej lub bardziej zaawansowanych projektów (Chile – Karin, 2021, s. 507; Albania – Kuchciak, 2023).

Wśród państw Unii Europejskiej, do tej pory, tylko jeden kraj zdecydował się na wprowadzenie urlopu menstruacyjnego. Jak wspomniałam, w lutym 2023 roku rozwiązanie takie wprowadzono w Hiszpanii. Kobiety uzyskały w ten sposób możliwość skorzystania raz w miesiącu z trzydniowego płatnego urlopu, z możliwością przedłużenia go o dwa dni. Podstawowym warunkiem, podobnie jak w wielu innych krajach, jest przedłożenie zaświadczenia lekarskiego. Urlop ten jest bowiem przyznawany tylko tym kobietom, które cierpią na takie objawy, jak „silny ból, skurcze, nudności, zawroty głowy i wymioty” (Reljanović, Rajić Čalić, 2024, s. 6).

Warto również wspomnieć o próbach realizacji podobnego rozwiązania we Włoszech. W 2017 roku włoski parlament nie tylko debatował nad 3-dniowym urlopem menstruacyjnym, ale przygotował nawet odpowiednią ustawę. Ostatecznie jej jednak nie uchwalono. Przyczyny zaniechania opracowanych zmian były analogiczne jak w innych krajach, w których problem urlopów menstruacyjnych pojawiał się w przestrzeni publicznej, a nawet na poziomie politycznych decyzji, lecz w obliczu krytyki, z jednej

strony, a z drugiej, pod wpływem obaw o faktyczne benefity dla kobiet, z projektów się wycofywano (Price, 2022, s. 194–195).

Jednak urlopy menstruacyjne od lat są praktykowane w wielu firmach, które mimo braku ogólnokrajowych przepisów (lub równolegle z nimi), wprowadziły je w ramach przedsiębiorstw. Wśród nich pionierem jest Nike. W 2007 roku zatrudnione tam kobiety uzyskały prawo do dwóch wolnych dni i nawet gdy na terenie danego państwa warunkiem uzyskania takiego urlopu jest przedstawienie zaświadczenia lekarskiego, w przypadku pracownic Nike, pracodawca nie może ich wymagać (*Employment is Voluntary...*).

Na podobne rozwiązanie zdecydowała się również: brytyjska firma „Coexist” (2016 r.). Mając na uwadze komfort zatrudnionych kobiet, w „Coexist” przygotowano dla nich również „pokoje dobrego samopoczucia”, z których mogą korzystać w godzinach pracy nie tylko kobiety podczas miesiączki (Levitt, Barnack-Tavlaris, 2020).

Rok później, indyjska firma, Culture Machine, wdrożyła podobne rozwiązanie, polegające na prawie zatrudnionych kobiet do jednego dnia wolnego w związku z dolegliwościami menstruacyjnymi. Devleena S. Majumdar, szefowa Humaneresources w Culture Machine, stwierdziła, że dzięki temu rozwiązaniu, kobiety nie będą musiały wykorzystywać urlopu wypoczynkowego w przypadku dolegliwości związanych z menstruacją. Ona również zwróciła uwagę na konieczność przełamywania tabu, by temat ten stał się częścią naszej codzienności. Podobne rozwiązanie wprowadzono w firmie marketingowej Gazoop, mającej również siedzibę w Indiach. Kobietom w czasie menstruacji zaproponowano 12 wolnych dni (6 razy w roku po dwa dni). Aby uniknąć krępujących sytuacji, zautomatyzowano proces składania wniosków w tej sprawie (złożony elektronicznie wniosek akceptowany jest automatycznie). W 2020 roku na wprowadzenie podobnego rozwiązania zdecydował się indyjski potentat w branży dostarczania żywności, Zamato. Kobiety zatrudnione w tej firmie mają prawo do 10 (!) dni urlopu menstruacyjnego w miesiącu (Bhattacharya i in., 2021, s. 35–36).

Wprawdzie w Indiach nie wprowadzono do tej pory rozwiązań panindyjskich ani regionalnych, jednak opublikowane w 2021 roku badania przeprowadzone w trzech miastach Agartala, Bhubaneshwar i Raiganj, przyniosły interesujące wyniki. Otóż ponad połowa respondentów, kobiet i mężczyzn, wyraziła aprobatę dla urlopów menstruacyjnych, przy czym, co zaskakujące, ponad 23% kobiet i tylko 4% mężczyzn obawia się, iż takie rozwiązanie mogą być niesprawiedliwe dla pracowników płci męskiej (Bhattacharya i in., 2021). Być może to nastawienie ma swoje źródła w przeszłości. Bo przecież to na terytorium Indii, a konkretnie w szkole publicznej w Kerali, po raz pierwszy wprowadzono podobne do urlopów menstruacyjnych rozwiązanie, adresowane do uczennic i nauczycielek (Singh, 2022). Pamiętajmy równie, że w 2017 roku powstał projekt ustawy, na mocy której mieszkanki Indii miały korzystać z 4-dniowego urlopu menstruacyjnego, aczkolwiek odrzucony przez Ministerstwo ds. Kobiet i Dzieci⁹.

⁹ W Polsce do tej pory urlopy menstruacyjne wprowadzono w zaledwie kilku firmach: w odzieżowej PLNY LALA oraz w produkującej gry komputerowe CD Project Red. W obu przypadkach kobiety w czasie menstruacji mają prawo do 12 dodatkowych dni płatnego urlopu. W CD Project Red rozwiązanie to obowiązuje od kwietnia 2023 roku. Trudno zatem ocenić efekty wprowadzonych zmian. Jednak w PLNY LALA w ciągu dwunastu miesięcy od wdrożenia tego rozwiązania, co nastąpiło w 2020 roku, przy zatrudnionych 25 kobietach, wykorzystanych zostało w sumie 25 dni (Anagnostopulu, 2021).

W dociekaniach przyczyn swoistego rozmieszczenia omawianych rozwiązań na mapie świata (Azja) nie sposób nie odnieść się do uwarunkowań kulturowych, a zwłaszcza religijnych. Czy zatem tabu menstruacyjne w religiach i kulturach państw azjatyckich nie istnieje lub jego obecność uzewnętrznia się w odmienny sposób? Czy też źródeł adaptacji i ewolucji projektów urlopów menstruacyjnych należy poszukiwać gdzieś indziej?

Biorąc pod uwagę przypadek Japonii, na pierwsze pytanie odpowiedź musi być jednoznaczna i negatywna. Wskazują na to zarówno XVI-wieczne relacje Franciszka Ksawerego (Sobczyk, 2021), jak i późniejsze źródła. Już zatem jezuici dostrzegli stygmatyzację Japonek z powodu menstruacji, a konkretnie „nieczystości krwi”. Podczas miesiączki kobiety nie tylko nie mogły odwiedzać świątyn dla shintoizmu miejsc, ale podlegały izolacji, również względem członków rodziny.

Również na gruncie kultury i tradycji chińskiej pozycję kobiety determinuje nieczystość menstruacyjna, wykluczająca i pozycjonująca, niwelowana jedynie poprzez właściwe, pośmiertne rytuały (Sangern, 2010). Źródłem tabu menstruacyjnego jest przede wszystkim rodzimy taoizm oraz implementowany buddyzm. W buddyzmie chińskim „uważano, że krew menstruacyjna zanieczyszcza ziemię, obraża duchy i generuje złego karmana, który otwiera kobietom drogę wprost do »krwawego piekła«, z którego mogą wybawić je wyłącznie mnisi sōtō poprzez ofiarowanie poświęconej kopii *Księgi piekła menstruacji* (*Ketsubonkyō*)” (Zapart, 2013, s. 168). Buddyjskie postrzeganie biologii kobiety zdominowało taoistyczne podejście do cielesności, seksualności, zdeterminowane koncepcją yin i yang, niezależnie od miejsca i czasu. Tam, gdzie buddyzm w powiązaniu z taoizmem dominuje, wpływ tabu menstruacyjnego jest znaczący i wykluczający kobiety podczas miesiączki. Czyli problem dotyczy nie tylko Chin i Japonii, ale również Tajwanu czy Korei Południowej.

Natomiast w Indonezji dominującą religią jest islam, lecz choć Koran traktuje kobiety miesiączkujące łagodniej, to jednak konsekwencje w praktyce życia codziennego i tym samym publicznego, są analogiczne do tych, z którymi borykają się kobiety w państwach, o dominujących religiach rodzimych. Wprawdzie menstruacja nie determinuje nieczystości fizycznej i duchowej, jednak stanowi źródło nieczystości rytualnej – przeważnie, lecz nie zawsze i nie wszędzie (Hashimy, 2023, s. 3289–3290). Rzecz w tym, że islam nie jest religią naturalną dla Indonezji. Nie jest również pierwszym wyznaniem, które dotarło na wyspy z zewnątrz – został wyprzedzony przez hinduizm, buddyzm i chrześcijaństwo. Zatem z tymi wyznaniem islam musiał podjąć dialog, który okazał się na tyle skuteczny, iż obecnie prawie 90% mieszkańców to muzułmanie. Z drugiej jednak strony Indonezja jest państwem świeckim, w którym wolność wyznania została ograniczona do zaledwie kilku religii¹⁰. Indonezyjskie podejście do menstruacji jest więc mieszkanką stanowisk wypracowanych na gruncie religijnym oraz nowoczesnego podejścia wynikającego z demokratycznych wartości¹¹.

Ponadto od niedawna podobne rozwiązania funkcjonują w Your Kaya, Herstore i Spadiora, a liczba podobnych firm powoli zwiększa się.

¹⁰ Chodzi oczywiście o islam, chrześcijaństwo (katolicyzm i protestantyzm), hinduizm, buddyzm oraz konfucjanizm.

¹¹ Widać to doskonale w narracji indonezyjskich badaczy na temat zalet i wad urlopów menstruacyjnych (Kridasaksana i in., 2020).

Z kolei w chrześcijaństwie podejście do menstruacji, jakże odbiegające od tego, wynikającego z religii i tradycji żydowskiej, zostało zdefiniowane w Ewangelii wg św. Łukasza, opisującej spotkanie Jezusa właśnie z „nieczystą” kobietą, która zdesperowana nie tylko pojawia się w pobliżu Nauczyciela, ale dotyka jego płaszcza. Reakcja Jezusa jest zaskoczeniem nie tylko dla kobiety przerażonej swym zuchwalstwem, ale również dla jego uczniów (Łk. 8, 40–48). Można więc założyć, że, z pewnymi wyjątkami (np. tradycja prawosławia), chrześcijaństwo częściowo zdejmuje z kobiety niezawinione odium nieczystości. Dlaczego zatem urlopy menstruacyjne są popularniejsze w państwach, w których przeważają religie o podobnym, ortodoksyjnym podejściu do nieczystości menstruacyjnej kobiet, a nie wśród krajów, gdzie dominuje perspektywa umiarkowanego chrześcijaństwa lub w których bardzo dobitnie podkreśla się świeckość państwa? Czy to przypadek, iż do tej pory urlopy menstruacyjne wprowadzono w Meksyku, Zambii i Hiszpanii, a więc w krajach, gdzie dominującą religią jest katolicyzm?

Urlop menstruacyjny jest zatem oferowany kobietom w niewielu krajach oraz firmach i z wyjątkiem Japonii ma krótką historię. Brakuje więc pełnych badań na temat percepcji lub efektów takiej polityki. Do nielicznych przykładów należą badania przeprowadzone w Stanach Zjednoczonych (rok 2019), choć ani w wymiarze lokalnym, ani federalnym urlopów menstruacyjnych tam do tej pory nie wprowadzono. Ten paradoks ilustruje, przedstawiona w pierwszej części artykułu, analiza źródeł i ewolucji działań afirmatywnych.

Wracając jednak do statystyki: okazuje się, że tylko 45% amerykańskich respondentów wyraziło poparcie dla urlopów menstruacyjnych, a 16,3% wyraziło taką akceptację, jednak uzależniając ją od kilku warunków: 1) urlop taki musiałby być bezpłatny; 2) dolegliwości związane z miesiączkowaniem na tyle dotkliwe, iż wymagałyby interwencji lekarskiej; 3) urlop menstruacyjny nie powinien wpływać na efektywność kobiet w pracy¹². Czy wypełniając te warunki można osiągnąć satysfakcjonujący cel, czy też utrwalić menstruacyjną stygmatyzację kobiet? Karane za niezależną od człowieka fizjologię, etykietowane poprzez lekarskie zaświadczenia, podejrzewane o brak sumienności – taki skutek osiągnęlibyśmy, chcąc sprostać oczekiwaniom respondentów.

Podczas dyskusji nad implementacją tego typu rozwiązań w USA, powielane były powyższe zastrzeżenia i wymogi. Część rozmówców podkreślała bowiem konieczność wprowadzenia urlopów menstruacyjnych w celu zwiększenia komfortu pracy kobiet, jednocześnie zaznaczając, że miałyby to wpływ na efektywność ich pracy. Inni natomiast wyrażali obawy co do uczciwości kobiet korzystających z takich udogodnień. Natomiast zdeklarowani przeciwnicy urlopów menstruacyjnych podkreślali przede wszystkim niesprawiedliwość tego typu rozwiązania i oczekiwali w związku z tym rekompensaty dla mężczyzn w postaci dodatkowych dni urlopu. Autorki przeprowadzonych badań (Jessica L. Barnack-Tavlaris, Kristina Hansen, Rachel B. Levitt, Michelle Reno) zwróciły uwagę na to, że negatywnie lub nawet wrogo nastawieni do urlopów menstruacyjnych respondenci, nie zajmowali podobnego stanowiska wobec urlopów macierzyńskich. Stąd wniossek, że na ocenę proponowanego rozwiązania istotny wpływ ma tabu menstruacyjne, którego nie przełamią nawet najlepsze przepisy prawa, jeśli nie będzie im towarzyszyć, czy też raczej poprzedzać, edukacja (Barnack-Tavlaris i in., 2019, s. 1361–1364).

¹² W badaniach wzięło udział 600 respondentów mieszkających na terenie USA. Większość z nich to osoby rasy kaukaskiej, zatrudnione na pełen etat. Wśród nich tylko niewiele ponad 14% słyszało wcześniej o urlopach menstruacyjnych (Barnack-Tavlaris i in., 2019, s. 1360–1361).

Brak przygotowania społeczeństw na tego typu zmianę może przyczynić się do fiaska rozwiązania, którego intencją jest wzmocnienie równości płci. Obawy o konsekwencje dzielą zarówno pracodawcy, jak i badacze, a także same zainteresowane. Czy urlopy menstruacyjne nie przyczynią się do dyskryminacji lub redyskryminacji kobiet w miejscu pracy poprzez zmniejszenie wynagrodzenia pod pretekstem rekompensaty strat pracodawcy, wynikających z dodatkowych dni wolnych (bez względu na to, czy urlop taki będzie płatny, czy nie)? Czy kobiety, chcące skorzystać z tego rozwiązania, nie będą obciążane kosztami pozyskania zaświadczeń lekarskich (oczywiście ta wątpliwość nie będzie dotyczyła kobiet, które mają dostęp do publicznej służby zdrowia)? Czy pracodawcy nie będą zniechęcać kobiet do rezygnacji z urlopu menstruacyjnego w zamian za pewną gratyfikację lub darmowe środki higieny? Czy korzystanie z urlopu menstruacyjnego nie będzie generowało stereotypu „leniwej kobiety”, która, pod pretekstem wyimaginowanych dolegliwości menstruacyjnych, nie ma po prostu ochoty pracować? Czy nie spowoduje to stopniowej marginalizacji kobiet na rynku pracy? Nie utrudni awansu zawodowego? Nie stanie na przeszkodzie potrzebie samorealizacji? Zatem czy wprowadzenie urlopów menstruacyjnych nie wzmocni dyskryminacji i przemocy ekonomicznej wobec kobiet?

Wprowadzenie do prawodawstwa lub praktyki przedsiębiorstw urlopów menstruacyjnych nie może być celem samym w sobie. Abstrahowanie od norm kulturowych w procesie realizacji tegoż celu może pogłębić stygmatyzację kobiet menstruujących. Miesiączka jako zjawisko ze wszech miar intymne, dla wielu, zarówno mężczyzn, jak i kobiet, powinno takim pozostać. Nawet jeśli założymy, że pracodawcę obowiązuje tajemnica i jest to jedyna osoba, która ma wiedzę na temat przyczyny nieobecności kobiety w pracy, dla niej będzie to o jedną osobę za dużo. Jak zatem można pogodzić taką postawę z prawem do urlopu menstruacyjnego? Kluczem do sukcesu jest edukacja adresowana nie tylko do pracodawców, ale również do najbardziej zainteresowanych¹³. Czas, cierpliwość, upór i konsekwencja są czynnikami zwiększającymi prawdopodobieństwo osiągnięcia pożądaných efektów. Istotne jest również monitorowanie skutków urlopów menstruacyjnych wprowadzonych do tej pory w nielicznych krajach oraz poszczególnych firmach. Dopiero na podstawie tak pozyskanych wyników można stworzyć politykę afirmatywną.

Author Contributions

Conceptualization (Konceptualizacja): Natalia Klejdysz

Data curation (Zestawienie danych): Natalia Klejdysz

Formal analysis (Analiza formalna): Natalia Klejdysz

Writing – original draft (Piśmiennictwo – oryginalny projekt): Natalia Klejdysz

Writing – review & editing (Piśmiennictwo – sprawdzenie i edytowanie): Natalia Klejdysz

Competing interests: The author have declared that no competing interests exist
(Sprzeczne interesy: Autor oświadczył, że nie istnieją żadne sprzeczne interesy)

¹³ Chodzi również o osoby queer, które miesiączkują, lecz nie identyfikują się jako kobiety lub przeszły korekcję płci i nie menstruują.

Bibliografia

- Anagnostopulu A. (2021), *Masz okres? Przysługuje ci dodatkowy dzień wolnego. Urlop menstruacyjny wprowadziła także polska firma*, BusinessInsider, <https://businessinsider.com.pl/wiadomosci/urlop-menstruacyjny-w-polsce-i-na-swiecie/fgjrs9j>.
- Baird A., Hill E., Colussi S. (2020), *Mapping menstrual leave legislation and policy historically and globally: A labor entitlement to reinforce, remedy, or revolutionize gender equality at work?*, "Comparative Labour Law & Policy Journal", nr 42(1), s. 187–225.
- Barnack-Tavlaris Jessica L., Hansena K., Levitt R. B., Renob M. (2019), *Taking leave to bleed: Perceptions and attitudes toward menstrual leave policy*, "Health care for women international", vol. 40, nr 12, s. 1355–1373, <https://doi.org/10.1080/07399332.2019.1639709>.
- Bhattacharya A., Kumar S., Pattnaik A. (2021), *Menstrual leave at workplace: employees' point of view*, "Parikalpana – KIIT Journal of Management", vol. 17, s. 36–44.
- Cooper B. (2023), *The Failure of Affirmative Action*, "The Atlantic", 19 czerwca, <https://www.theatlantic.com/ideas/archive/2023/06/failure-affirmative-action/674439/>.
- Crosby F. J. (2004), *Affirmative Action Is Dead; Long Live Affirmative Action*, Yale University Press, New Haven.
- Dan A. (1986), *The Law and Women's Bodies: The Case of Menstruation Leave in Japan*, "Healthcare for Women International", vol. 7(1–2), s. 1–14.
- Decree 12/2022/Vietnam on Administrative penalties for Labor-overseas manpower-social insurance, https://dazpro.com/decreed-12-2022-vietnam-on-administrative-penalties-for-labor-overseas-manpower-social-insurance/#Article_28_Violations_against_regulations_on_female_workers_and_ensuring_gender_equality.
- Elias K. (2021), *Kontrowersje wokół pozytywnej dyskryminacji*, „Studia Iuridica”, nr 89, s. 47–61, https://ruj.uj.edu.pl/xmlui/bitstream/handle/item/291946/eliasz_kontrowersje_wokol_pozytywnej_dyskryminacji_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Elizondo E., Crosby F. J. (2004), *Attitudes toward affirmative action as a function of the strength of ethnic identity among Latino college students*, "Journal of Applied Social Psychology", nr 34(9), s. 1773–1796, <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02585>.
- Employment is voluntary. Nike code leadership standard*, https://communications.oregonstate.edu/sites/communications.oregonstate.edu/files/licensing/pdf/nike_inc_codeleadershipstandards_may2014.pdf.
- Ewangelia wg św. Łukasza. Pismo Święte Nowego Testamentu i psalmy* (2005), Edycja św. Pawła.
- Crosby F. J., Iyer A., Sincharoen S. (2006), *Understanding Affirmative Action*, "Annual Review of Psychology", nr 57, s. 585–611.
- Friedan B. (2019), *If Men Could Menstruate*, "Women's Reproductive Health", vol. 6, nr 3, s. 151–152, <https://doi.org/10.1080/23293691.2019.1619050>.
- Hashimy Q. S. (2023), *Exploring Menstrual Leave in Islamic Jurisprudence: Cultural and Religious Perspectives*, "International Journal of Law Management & Humanities", nr 6, Iss. 2, s. 3287–3296, https://www.researchgate.net/publication/370414888_Exploring_Menstrual_Leave_in_Islamic_Jurisprudence_Cultural_and_Religious_Perspectives.
- Ilic M. (1994), *Soviet Women Workers and Menstruation: A Research Note on Labour Protection in the 1920s and 1930s*, "Europe-Asia Studies", vol. 46, nr 8, Soviet and East European History, s. 1409–1415.
- Karin M. L. (2021), *Addressing Periods at Work. Addressing Periods at Work*, "Harvard Law & Policy Review", vol. 16, s. 449–518.
- King S. (2021), *Menstrual Leave: Good Intention, Poor Solution*, https://www.researchgate.net/publication/348241120_Menstrual_Leave_Good_Intention_Poor_Solution?enrichId=rgreq-ceae65e

- 37628c1ae06b673811e431293-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzM0ODI0MTEyM-DtBUzoxMTQzMtI4MTIzMDE0NTk5MEAxNzEwODQyMzQ1NzUw&el=1_x_2.
- Kobiety w parlamencie. *Statystyki międzynarodowe*, Opracowania tematyczne OT-676 (2019), Biuro analiz, dokumentacji i korespondencji, Dział analiz i opracowań tematycznych, Kancelaria Senatu, https://www.senat.gov.pl/gfx/senat/pl/senatopracowania/178/plik/ot-676_kobiety_w_polityce.pdf.
- Kravitz D. A., Klineberg S. L. (2004), *Predicting affirmative action attitudes: interactions of the effects of individual differences with the strength of the affirmative action plan*, "Research in the Sociology of Work: Diversity in the Work Force", vol. 14, s. 107–30.
- Kridasaksana D., Santoso B., Roisah K., Natalia A. (2020), *Menstrual Leave from a Health Law Perspective in Indonesia*, "The Pakistan Journal of Medical & Health Sciences", vol. 14, nr 4, s. 1582–1594, https://pjmhsonline.com/2020/oct_dec/1592.pdf.
- Kuchciak M. (2023), Analiza ISBiznes.pl: *Rośnie popularność urlopów menstruacyjnych*, <https://isbiznes.pl/2023/12/17/rosnie-popularnosc-urlopow-menstruacyjnych/>.
- Labour Code of Socialist Republic of Vietnam*, https://asean.org/wp-content/uploads/2016/08/Doc-9_Vietnam60.pdf.
- Law on the Protection of Women's Right and Interests of the People's Republic of China*, <http://www.justice.gov/sites/default/files/eoir/legacy/2013/11/08/PeotectionofWomen'sRights.pdf>.
- Less than 10% of Female Employees Take Menstrual Leave in Japan* (2022), http://www.nikkei.co.jp/nikkeinfo/en/global_services/nikkei-bp/employee-wellbeing-management-needs-care-for-period-friendly-workplace.html.
- Levitt R. B., Barnack-Tavlaris J. L. (2020), *Addressing Menstruation in the Workplace*, The Menstrual Leave Debate. The Palgrave Handbook of Critical, https://doi.org/10.1007/978-981-15-0614-7_s_561-576.
- Marzuki P. M. (2011), *An Introduction to Indonesian Law*. Setara Press, Fragam, <https://bphn.go.id/data/documents/thehistoryofindonesianlaw.pdf>.
- Mouri F. L. (2024), *One menstrual leave policy*, "The Sun", 7 grudnia.
- Price H. H. (2022), *Periodic Leave: An Analysis of Menstrual Leave as a Legal Periodic Leave: An Analysis of Menstrual Leave as a Legal Workplace Benefit*, "Oklahoma Law Review", vol. 74, nr 2, <https://digitalcommons.law.ou.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2228&context=olr>.
- Reljanović M. Lj., Rajić Čalić J. M. (2024), *Menstrual Leave and Gender Equality*, "Stranipravniživot", nr 1, s. 1–14, https://www.researchgate.net/publication/379687607_MENSTRUAL_LEAVE_AND_GENDER_EQUALITY.
- Sangren P. S. (2010), *Female Gender in Chinese Religious Symbols: Kuan Yin, Ma Tsu, and the "Eternal Mother"*, "Sign", vol. 9, nr 1, <http://newdoc.nccu.edu.tw/teasylabus/113644156857/Sangren1983Guanyin.pdf>.
- Sherman D. K., Nelson L. D., Ross L. D. (2003), *Naïve realism and affirmative action: Adversaries are more similar than they think*, "Basic and Applied Social Psychology", nr 25, s. 275–290.
- Singh P. (2022), *Right To Menstrual Leave- A Shift From Period Shaming To Period Friendly Environment*, "International Journal of Advances in Engineering and Management" (IJAEM), vol. 4, s. 393–395, www.ijaem.net.
- Sobczyk M. (2021), *Problematyka nieczystości kobiety w Japonii w świetle szesnastowiecznych relacji europejskich*, „Perspektywy Kultury”, nr 35, s. 105–116, <https://czasopisma.ignatianum.edu.pl/pk/article/download/2046/1967/>.
- West M. S. (1998), *The Historical Roots of Affirmative Action*, "La Raza Law Journal", vol. 10, s. 607–630.
- Widyan D. A. (2022), *Menstrual Leave Policy: Between Gender Sensitivity and Discrimination Against Female Workers*, "Technium Business and Management", vol. 2, nr 2, s. 50–60.

Worley W. (2017), *The country where all women get a day off because of their period*, “Independent”, 4 stycznia, <https://www.independent.co.uk/news/world/africa/zambia-period-day-off-women-menstruation-law-gender-womens-rights-a7509061.html>.

Zapart J. (2013), *Buddyzm krytyczny w wymiarze społecznym, filozoficznym i metodologicznym (II)*, „The Polish Journal of the Arts and Culture”, nr 6, s. 177–193.

Affirmative Actions – Equality or Discrimination? Effectiveness or Ineffectiveness? A Case Study

Summary

Affirmative actions, their effectiveness, impact, and validity are the subject of research undertaken by sociologists, psychologists, and political scientists. Although scholars and practitioners have been involved in these processes, affirmative actions are still controversial, and the convergence of positions and opinions on that issue is still a long way off. By referring to the origins and examples of compensatory activities, this paper attempts to assess the effectiveness and validity of positive discrimination. In particular, our attention is paid to menstrual leaves. Despite having a history of almost eighty years, they are still considered innovative solutions, the effectiveness of which is difficult to judge.

Key words: affirmative action, positive discrimination, menstrual leave, feminism

