

AGATA PŁACHECKA¹Uniwersytet Zielonogórski
ORCID: 0000-0002-2857-2452

DOI : 10.14746/rie.2024.18.21

Polska perspektywa aktywnego uczestnictwa w europejskiej strategii na rzecz równouprawnienia płci

Przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w 1948 roku „Powszechna Deklaracja Praw Człowieka” wskazała na szczególne znaczenie równości jako normy międzynarodowej, ustanawiając uniwersalny kanon praw politycznych, przysługujący wszystkim ludziom bez względu na wiek, płeć czy inne cechy osobowe. Wspomniany dokument odnosił się także do zjawiska dyskryminacji jako jednego z głównych zagrożeń społecznych (*Powszechna Deklaracja Praw Człowieka*, 1948).

W jednej z publicznych wypowiedzi w 2018 roku pełniący funkcję Rzecznika Praw Obywatelskich Adam Bodnar stwierdził: „Edukacja równościowa jest częścią naszej historii. Nie ma bowiem demokratycznego państwa bez świadomych obywaterek i obywateli, którzy cenią różnorodność i równość płci” (Bodnar, 2018). Wspomniane wartości będące elementem polskiej tradycji konstytucyjnej, na przełomie dwóch ostatnich wieków, w dynamiczny sposób zmieniały swój charakter, kształtując go nie tylko poprzez ustawodawstwo krajowe czy międzynarodowe, lecz także poprzez aktywności wynikające z członkostwa Polski w UE.

Polityka równościowa na poziomie europejskim w kontekście zasady „równej płacy za równą pracę” pojawiła się już w 1957 roku. Artykuł 119 „Traktatu Rzymskiego” wskazuje, iż działania państw członkowskich Wspólnoty zakładają poszanowanie określonych zasad przewodnich. Za jedną z nich uznano wówczas właśnie „równowagę płacniczą” (*Traktat Ustanawiający EWG*, 1957).

Od początku funkcjonowania Unii Europejskiej działania na rzecz równouprawnienia płci zostały uznane za jedno z podstawowych wartości wszystkich polityk europejskich, a jej kluczowe znaczenie w ciągu ostatnich 20 lat eksponowano w dyskursach poświęconych ewolucji procesu integracji. Polityka równościowa zgodnie z art. 2 „Traktatu o Unii Europejskiej” (TUE) stanowi jeden z głównych filarów systemu prawnego Wspólnoty. Również art. 8 „Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej” (TFUE) wskazuje, iż działania Wspólnoty zmierzają do zniesienia istniejących różnic oraz aktywnego wspierania działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn.

Celem artykułu jest zaprezentowanie najważniejszych obszarów, w których na przestrzeni ostatnich 20 lat podejmowano w Polsce działania na rzecz zwiększania świadomości potrzeb równego traktowania jako odpowiedź na standardy wprowadzane w tym zakresie przez UE. Kluczową rolę w procesie badawczym odegra weryfikacja hipotezy, iż polityka równościowa w Polsce ma charakter strukturalny, a zmienia-



¹ Artykuł udostępniany jest na licencji Creative Commons – CC-BY-SA 4.0 – uznanie autorstwa, użycie niekomercyjne, na tych samych warunkach.

jąca się rzeczywistość społeczno-polityczna obliguje do ciągłej intensyfikacji działań w tym zakresie. Cel badawczy niniejszego artykułu pozwolił na sformułowanie następujących pytań badawczych:

- 1) Jaki wpływ na poziom intensyfikacji działań w zakresie polityki równościowej miała przynależność Polski do UE?
- 2) W jakich obszarach życia społecznego w Polsce widoczny jest największy, a w jakich najmniejszy postęp związany z inicjowaniem działań na rzecz równego traktowania?

Poszukiwanie odpowiedzi na pytania badawcze wymaga także dobrania odpowiednich metod. W przypadku niniejszego artykułu kluczową rolę odegrała analiza instytucjonalno-prawna, której poddano najważniejsze akty prawne i dokumenty związane z działaniami na rzecz równouprawnienia płci, wynikającymi z przynależności Polski do UE. Ważkie znaczenie odegrała także metoda decyzyjna, eksponująca zależności wynikające ze stosunku rządzących do polityki równościowej.

Stopniowe wdrażanie europejskiej polityki równouprawnienia płci na poziomie krajowym

Należy zauważyć, iż pierwsze działania na rzecz równouprawnienia płci zaczęto wprowadzać w Polsce już w latach 80., co jak wskazują źródła, było ewenementem wśród państw byłego bloku wschodniego (Klejdzysz, 2016). W 1986 roku powołano urząd Pełnomocnika Rządu ds. Kobiet, którego nazwa ewoluowała w kolejnych latach, w zależności od stosunku rządzących do polityki równościowej. Za symboliczny uznać należy rok 2001, w którym powołano Pełnomocnika ds. Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn, co wynikało z rozpoczętych negocjacji akcesyjnych (Klejdzysz, 2016). Na szczególną uwagę zasługuje fakt, iż także w ich trakcie z inicjatywy środowiska polskich feministek płynęły postulaty dotyczące trudnej sytuacji kobiet w Polsce. Wymiarem praktycznym sygnalizowanych problemów był „List Stu” opublikowany 7 marca 2002 roku, który adresowany był do Parlamentu Europejskiego i Komisarza ds. Pracy i Polityki Społecznej. Autorki listu zwróciły uwagę, iż negocjatorzy powinni w większym stopniu skupić się na postulatach środowiska feministycznego, oraz że prawa kobiet w Polsce „padły ofiarą targów za kulisami negocjacji Polski z UE” (Krzyżanowska, 2012, s. 203).

Pierwszą Pełnomocniczką ds. Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn została Izabela Jaruga-Nowacka. Jej działania skupiały się przede wszystkim na wdrożeniu i realizacji przedsięwzięć takich jak: „Krajowy Program Działań na Rzecz Kobiet” oraz „Krajowy Program Przeciwdziałania Dyskryminacji Rasowej, Ksenofobii i Związanej z Nimi Nietolerancji na lata 2004–2009” (Maciejewska, Kądziela, Dąbrowska, 2011, s. 54). Izabela Jaruga-Nowacka wspierała także działania edukacyjne promujące równość płci takie jak kampania „Czas na równość” czy trwający do dzisiaj coroczny konkurs „Okulary równości” (Maciejewska, Kądziela, Dąbrowska, 2011, s. 53–54). Z chwilą przystąpienia Polski do UE priorytetowym wyzwaniem dla Pełnomocniczki stało się także odpowiednie przygotowanie wszystkich obszarów polityki państwa do stopniowego implementowania na poziomie krajowym założeń koncepcji „gender

mainstreaming”. Próby kontynuacji dorobku poprzedniczki podejmowała także jej następczyni Magdalena Środa.

Wspomniana koncepcja „gender mainstreaming” zainicjowana przez Europejską Wspólnotę Gospodarczą zakładała wdrażanie problematyki równości płci do głównego nurtu każdej polityki europejskiej, na każdym jej etapie. Pierwszy raz wybrzmiała w 1996 roku w oficjalnym komunikacie Komisji Europejskiej, która publicznie zadeklarowała działania na rzecz wyrównywania szans kobiet i mężczyzn, a także wpisanie ich realizacji do wszystkich strategii i polityk sektorowych Wspólnoty (Wawrowski, 2007, s. 458).

Jednym z pierwszych działań UE w tym zakresie było potraktowanie problematyki równouprawnienia płci jako priorytetu przy planowaniu funduszy strukturalnych na lata 2000–2006. Jak podkreślono wówczas w oficjalnym komunikacie: „Za włączeniem problematyki płci do głównego nurtu polityki UE przemawiają więc argumenty związane zarówno z kwestią sprawiedliwości, jak i wydajności. Dyskryminacja i segregacja ze względu na płeć pociągają za sobą brak wydajności” (PE, 2007). Politykę równościową jako fundament wszystkich polityk europejskich wpisywano w kolejnych latach w coraz więcej obszarów działalności.

Jeszcze przed przystąpieniem Polski do UE przedstawiciele Senatu złożyli projekt ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn, który ostatecznie odrzucono 17 września 2005 roku w trzecim czytaniu w Sejmie. Dyskusje towarzyszące głosowaniu miały wówczas charakter na tyle burzliwy, iż ze strony przeciwników padały argumenty określające projekt ustawy „ideologicznym amokiem”, a także „próbami usankcjonowania zbrodni seksualnych w prawie polskim” (Maciejewska, Kądziela, Dąbrowska, 2011, s. 25). Według Magdaleny Saryusz-Wolskiej, losy ustawy potoczyłyby się inaczej i dokument zostałby uchwalony, gdyby nie fakt, iż w 2004 r. koalicja rządowa SLD-UP, która popierała ustawę, straciła większość w Sejmie (Saryusz-Wolska, 2008).

W latach 2005–2008 decyzją premiera Kazimierza Marcinkiewicza urząd Pełnomocnika został zniesiony. W 2008 roku przywrócono go, zmieniając jednak oficjalne brzmienie nazwy na Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania. Funkcję tę powierzono Elżbiecie Radziszewskiej, której działalność oceniana była krytycznie, chociażby ze względu na negację zmian w ordynacji wyborczej mających na celu wprowadzenie parytetu płci. Uznała je bowiem za niezgodne z Konstytucją (Klejdzysz, 2016). Medialny skandal wywołała także jedna z jej publicznych wypowiedzi, z której wynikało, iż katolicka szkoła ma prawo odmówić zatrudnienia osobie homoseksualnej (Żmuda, 2010). Warto zauważyć, iż od 2006 roku trwały prace nad ustawą antidyskryminacyjną, do czego Polska została zobowiązana unijną dyrektywą. Pomimo widma kar za niedotrzymanie zobowiązań, Elżbieta Radziszewska nie doprowadziła do finalizacji prac nad projektem ustawy, co stawiało zasadność jej kadencji pod jeszcze większym znakiem zapytania.

W kolejnych latach funkcję Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania pełnili kolejno Agnieszka Kozłowska-Rajewicz oraz Małgorzata Fuszara. W 2016 roku rząd PiS utrzymał tę funkcję, zmieniając jednak oficjalne brzmienie nazwy na Pełnomocnika Rządu ds. Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego i ds. Równego Traktowania, którym zaledwie na kilka miesięcy został Wojciech Kaczmarczyk (Klejdzysz, 2016). Na jego miejsce powołano bowiem w niedługim czasie Adama Lipińskiego. Zarów-

no zmieniana przez lata koncepcja Pełnomocnika, jak i duża rotacyjność stanowiska, a także towarzyszące im spory ideologiczne miały przez lata negatywny wpływ na tempo zmian wprowadzanych w obszarze polityki równościowej w Polsce. Jakkolwiek poszerzenie horyzontu problematyki mieszającej się w działaniach na rzecz równouprawnienia płci takich jak rodzina czy społeczeństwo obywatelskie uznać należy za efekt pozytywny tak nazbyt częsta zmiana Pełnomocników, wpływała na paraliżowanie prac legislacyjnych. Z perspektywy osób doświadczających dyskryminacji ze względu na płeć, miały one z pewnością charakter kluczowy.

Istotną rolę we wdrażaniu europejskiej koncepcji „gender mainstreaming” na poziomie krajowym było tworzenie planów i założeń poziomu realizacji działań na rzecz równouprawnienia płci w Polsce. Na szczególną uwagę zasługują w tym kontekście „Krajowe programy działań na rzecz równego traktowania”, które zgodnie z ustawą z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r..., 2010), opracowuje Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania.

W 2013 roku opublikowano „Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2013–2016”, w którym wskazano najważniejsze obszary wymagające reform w zakresie polityki równościowej. Za najważniejsze z nich uznano wówczas: edukację, rynek pracy, ochronę zdrowia oraz politykę antidyskryminacyjną. W ramach programu powołano także Międzyresortowy Zespół do spraw monitorowania realizacji Krajowego Programu, w skład którego weszli reprezentanci ministerstw i instytucji centralnych. Jako obserwatorzy do udziału w pracach zapraszani byli także przedstawiciele organizacji i środowisk pozarządowych (*Krajowy Program Działań na rzecz...*, 2013).

W 2021 roku opublikowano „Krajowy Program Działań na Rzecz Równego Traktowania na lata 2022–2030”, będący efektem konsultacji społecznych, w których udział wzięły organizacje pozarządowe, związki wyznaniowe, a także inne organizacje reprezentujące prawa grup zagrożonych dyskryminacją (Uchwała nr 113 Rady Ministrów z dnia 24 maja 2022 r..., 2022). Przesłanką wskazującą na ciągłą potrzebę intensyfikacji działań w zakresie polityki równościowej w Polsce było wskazanie podobnych kierunków działań i obszarów, które zostały wyeksponowane we wcześniejszym planie, a były to także: edukacja, praca, zdrowie oraz swobodny dostęp do dóbr i usług publicznych (Uchwała nr 113 Rady Ministrów z dnia 24 maja 2022 r., 2022).

Realizacja koncepcji „gender mainstreaming” do dzisiaj skupia się przede wszystkim na tworzeniu prawodawstwa dotyczącego równego traktowania, rozwiązywaniu problemu zróżnicowania wynagrodzeń i emerytur ze względu na płeć, a także na przełamywaniu stereotypów dotyczących zarówno mężczyzn, jak i kobiety w różnych sferach życia (*Strategia na rzecz równouprawnienia płci...*, 2020).

Realizacja polityki antidyskryminacyjnej i ochrona przed przemocą

Istotnymi elementami, do których odwołuje się koncepcja „gender mainstreaming”, jest wdrażanie rozwiązań antidyskryminacyjnych oraz przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć. Szczególnie ważnym wydarzeniem w zakresie zwalczania zjawiska przemocy względem kobiet było przyjęcie przez Polskę w 2012 roku Konwen-

cji Stambulskiej. W tym samym roku Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny wzywał także inne państwa członkowskie do jego przyjęcia. Dokument ma znaczenie na tyle symboliczne, iż był pierwszym prawnie wiążącym międzynarodowym aktem prawnym dotyczącym zapobiegania przemocy ze względu na płeć. Oficjalna ratyfikacja Konwencji przez Prezydenta Bronisława Komorowskiego miała miejsce w 2015 roku w siedzibie Centrum Praw Kobiet². Przyjęcie Konwencji poprzedzone było burzliwą debatą, gdyż jak wskazują źródła, środowiska prawicowe związane politycznie z instytutem *Ordo Iuris* oskarżały rządzących o „podstępne wprowadzenie ideologii gender do polskiej kultury” (Graf, Korolczuk, 2022, s. 71). Z uwagi na systemowy i strukturalny charakter problemu przemocy Konwencja Stambulska wskazuje na obowiązki władz państwowych w zakresie wsparcia i ochrony kobiet doświadczających krzywdy. Specjalna grupa ekspertów „Grevio” systematycznie kontroluje poziom wdrażania rozwiązań antyprzemocowych w poszczególnych krajach, formułując sugestie i propozycje oczekiwanych kierunków zmian.

Raport „Grevio” z 2021 roku opiniujący Polskę wskazał na wiele pozytywnych rozwiązań przyjętych przez władze publiczne takich jak procedura „Niebieskiej Karty” czy ochrona na wypadek przemocy domowej postrzeganej nie tylko jako „przemoc w rodzinie”, lecz także „przestępstwa przeciwko rodzinie” (GREVIO, 2021, s. 111–112). Kompleksowy przegląd publicznych dyskusji szczególnie w obszarze polskiej polityki, dotyczący form przemocy wobec kobiet świadczy, zdaniem autorów raportu, o konieczności szerszego uwzględniania aspektu płci społeczno-kulturowej w podejmowanych działaniach (GREVIO, 2021, s. 111–112). Odpowiedź na przemoc domową powinna uwzględniać także inne formy objęte Konwencją Stambulską takie jak przemoc seksualna i nękanie. Zdaniem ekspertów ich ochrona powinna być w Polsce bardziej wspierana przez władze publiczne poprzez wdrażanie odpowiednich regulacji prawnych (GREVIO, 2021, s. 111–112).

Działania na rzecz walki z dyskryminacją w ciągu ostatnich 20 lat były szczególnie widoczne w kampaniach służących przełamywaniu stereotypów związanych z płcią. Przykładem pozytywnego oddziaływania wspomnianych inicjatyw w Polsce był opublikowany w 2008 roku dokument: „Przełam stereotypy związane z płcią, daj szansę talentowi”, stanowiący kompendium wiedzy dla doradców oraz menagerów w obliczu zjawiska dyskryminacji ze względu na płeć w sektorze zatrudnienia. Autorzy raportu skupili uwagę polskich przedsiębiorców na korzyściach, dzięki którym dążenie do osiągnięcia równości płci w biznesie jest wysoce opłacalne także dla nich (Międzynarodowe Centrum Szkoleniowe MOP, 2008). W dokumencie przywołano badania przeprowadzone w innych krajach członkowskich UE, takich jak Szwecja czy Finlandia, eksponując wyraźną korelację między równością płci a dochodowością oraz innowacyjnością (Międzynarodowe Centrum Szkoleniowe MOP, 2008, s. 14). Wskazano także na szkodliwość stereotypów funkcjonujących w obszarze rynku pracy, których negatywne skutki silnie oddziałują na wydajność pracowników (Międzynarodowe Centrum Szkoleniowe MOP, 2008, s. 20–22).

Innym równie transparentnym przykładem może być organizowana w Polsce cyklicznie od 2007 roku międzynarodowa kampania pod hasłem „16 dni akcji przeciwko

² Informacje dostępne na oficjalnej stronie internetowej Centrum Praw Kobiet.

przemocy ze względu na płeć”. Czas kampanii nie jest przypadkowy, gdyż jej początek przypada w „Międzynarodowy Dzień Przeciw Przemocy Wobec Kobiet” 25 listopada, a kończy się 10 grudnia w „Międzynarodowy Dzień Praw Człowieka” (*Kampania 16 dni...*, 2023). Wydarzenie, którego krajowym organizatorem jest krakowska fundacja „Autonomia”, skupia się wokół koordynacji działań na rzecz zwalczania wszelkich form przemocy wobec kobiet. W kampanię może włączyć się każda organizacja lokalna, krajowa czy międzynarodowa, której przyświeca idea rozpowszechniania świadomości, iż przemoc ze względu na płeć narusza także prawa człowieka. Wspomniane wydarzenie honorowym patronatem objęło Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich oraz Komisja Europejska (*Kampania 16 dni...*, 2023). Od 2021 roku kampania wpisuje się także w działalność projektu „Nie znaczy nie – przeciwdziałanie przemocy wobec kobiet z niepełnosprawnościami”, który finansowany jest ze środków europejskich³.

W ostatnich latach aktywne uczestnictwo Polski w działaniach na rzecz równoprawienia płci jest widoczne także na szczeblu lokalnym. W 2022 roku w mediach pojawiły się pierwsze informacje dotyczące wdrożenia „Planu Równości Płci” (GEP) we Wrocławiu oraz Krakowie (Bialik, 2022). Stał się on częścią Strategii Komisji Europejskiej na rzecz równości płci zaplanowanej na lata 2020–2025. Na poziomie lokalnym ma on służyć przede wszystkim dążeniom do równowagi płci w kadrze zarządzającej i gronach decyzyjnych Urzędów Miast, a także przeciwdziałaniu w tym środowisku patologicznym zjawiskom takim jak dyskryminacja, mobbing czy molestowanie (*Plan równości płci w Urzędzie Miejskim Wrocławia*, 2023). W przypadku Wrocławia, który jako pierwszy ogłosił wdrożenie GEP w Urzędzie Miasta, konkretne działania w tym kierunku zostały zaplanowane na lata 2023–2026. Nadzór nad wdrażaniem opracowanych rozwiązań prowadzi „Pełnomocniczka Prezydenta Wrocławia ds. równego traktowania” (*Plan równości płci w Urzędzie Miejskim Wrocławia*, 2023).

Aktywność środowiska naukowego

W 2012 roku „Instytut Spraw Publicznych” powołał „Obserwatorium Równości Płci”. Jego działania oparte są na współpracy z ekspertami i ekspertkami zajmującymi się konstytucyjną problematyką równości płci w Polsce. W ramach wspomnianej inicjatywy nadzorowane są działania legislacyjne, a także aktywność rządu w zakresie polityki równościowej. Instytucja monitoruje sytuację kobiet i mężczyzn w różnych obszarach życia społecznego. Tematy będące przedmiotem zainteresowania w ramach prowadzonej działalności to przede wszystkim: kwoty płci w zarządach spółek publicznych, równość płci w mediach, godzenie życia zawodowego i rodzinnego oraz równość płci w polityce (*Obserwatorium Równości Płci*).

Pozytywnym przykładem oddziaływania europejskiego prawodawstwa na rzecz zniesienia nierówności płci w Polsce jest trwająca od kilku lat tendencja powoływania przez uczelnie wyższe „Pełnomocników Rektora ds. równego traktowania”. Jednym z pierwszych, powołanym w 2016 roku został prof. Robert Kmiecik z Uniwersytetu Adama Mickiewicza w Poznaniu, którego mianowano także przewodniczącym „Ko-

³ Szczegóły projektu dostępne są na oficjalnej stronie internetowej krakowskiej fundacji „Autonomia”.

misji ds. przypadków dyskryminacji” (JaS, 2017). Praktyka powoływania wspomnianych Pełnomocników jest konsekwencją wdrażania przez jednostki naukowe dwóch dokumentów opublikowanych w 2005 roku przez Komisję Europejską, którymi są: „Europejska Karta Naukowca” oraz „Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych”.

Za jedną z głównych zasad płynących z powyższych aktów prawnych uznano zakaz dyskryminacji pracowników naukowych ze względu na: „płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny” (*Europejska Karta Naukowca...*, 2006, s. 16). Kolejny istotny zapis dotyczy uwzględnienia kryterium równowagi płci, czemu służyć ma kształtowanie w przestrzeni akademickiej polityki równych szans zarówno na etapie rekrutacji, jak i kolejnych etapach kariery zawodowej (*Europejska Karta Naukowca...*, 2006, s. 18). Komisja Europejska w ostatnich latach rekomenduje także wdrażanie „Europejskiej strategii kadrowej dla naukowców” (HRS4R), służącej tworzeniu sprzyjającego środowiska pracy oraz poprawie perspektyw zawodowych wśród pracowników naukowych (*HR...*, 2024).

W 2020 roku Uniwersytet Warszawski jako pierwszy w Polsce przyjął „Plan Równości Płci” (GEP), w ramach którego uruchomiono program badawczo-rozwojowy dla młodych badaczek i dydaktyczek, mający przeciwdziałać zjawisku utraty zaangażowania kobiet w toku rozwoju kariery naukowej (aś/PAP, 2020). W przyjętym dokumencie uwzględniono inicjatywy na rzecz pomocy w godzeniu studiów z obowiązkami domowymi i życiem rodzinnym. Jednym z takich działań były plany zwiększenia liczby miejsc w istniejącym już żłobku uniwersyteckim, a także projekt stworzenia punktu opieki nad dziećmi przy jednym z kampusów. W przyjętej przez Uniwersytet Warszawski strategii na rzecz równości płci zadeklarowano, iż udział kobiet i mężczyzn w konkursach grantowych oraz projektach będzie systematycznie monitorowany, a statystyki dotyczące otwierania przewodów doktorskich oraz obron mają być prowadzone z uwzględnieniem podziału na płeć (aś/PAP, 2020).

W 2021 roku Uniwersytet Jagielloński na swojej oficjalnej stronie poinformował o przystąpieniu do europejskiego projektu „MINDtheGEPs” (*gender equality in research*) koordynowanego przez Uniwersytet w Turynie. Wspomnianą wspólną inicjatywę instytucji UE patronatem objęło siedem organizacji partnerskich, wśród których znalazły się także dwie polskie uczelnie: Uniwersytet Jagielloński oraz Uniwersytet Gdański (*MINDtheGEPs...*, 2021). Prowadzone w ramach projektu badania w okresie od 2021 roku do 2025 roku służyć mają przeciwdziałaniu dysproporcji płci w środowisku naukowym, ze szczególnym uwzględnieniem likwidacji barier w zatrudnianiu i rozwoju kariery naukowej kobiet. Jak stwierdził, w jednej z publicznych wypowiedzi Rektor Uniwersytetu Jagiellońskiego prof. Jacek Popiel: „Pracujemy nad polityką równościową i ufam, że projekt MINDtheGEPs przyczyni się nie tylko do dalszego zwiększenia świadomości w sprawach dotyczących równego traktowania, ale i poprawy warunków pracy w Uniwersytecie Jagiellońskim” (*MINDtheGEPs...*, 2021). Opracowywanie danych ilościowych oraz jakościowych związanych z poziomem równouprawnienia płci w ramach projektu służyć ma więc dostosowywaniu procedur instytucjonalnych uczelni do wyników prowadzonych badań.

Inicjatywy podejmowane na rzecz zmniejszenia luki płacowej na polskim rynku pracy

Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego z dnia 20 grudnia 2006 swoją działalność rozpoczął „Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn” (EIGE). Przez lata stał się bogatą platformą narzędzi służących uwzględnianiu aspektu równości płci w różnych obszarach życia. Instytut dysponuje obszerną bazą dokumentacji, której zbiory obejmują aktualnie ponad 500 tysięcy publikacji dotyczących polityki równościowej (*European Institute for Gender Equality*). Jednym z podstawowych narzędzi mierzących poziom równości płci w najważniejszych obszarach życia społecznego państw członkowskich UE jest Gender Equality Index. Wskaźnik równouprawnienia opiera się na sześciu podstawowych obszarach takich jak: praca, wynagrodzenie, wiedza, ilość czasu, władza i zdrowie, a także dwóch obszarach krzyżowych, którymi są nierówności krzyżowe oraz przemoc (*European Institute for Gender Equality*).

W 2013 roku opublikowano badania mierzące poziom równości płci zarówno w całej UE, jak i poszczególnych krajach członkowskich, eksponując jednocześnie dysproporcje między nimi. Skupienie uwagi na wspomnianej asymetryczności pozwoliło rozpocząć dostosowywanie polityki równości płci do standardów życia panujących w konkretnym państwie członkowskim. Opublikowane wówczas wyniki sklasyfikowały Polskę poniżej przeciętnej dla krajów UE, wskazując na największy problem w obszarze czasu (Domagała, 2016, s. 105). Mógł on wynikać ze stereotypowego postrzegania roli kobiet zobligowanych do dzielenia czasu między obowiązkami domowymi a życiem zawodowym. Powyższą tezę potwierdza dodatkowo także słaby wynik w obszarze władzy oraz pieniędzy, demaskując problem luki płacowej na polskim rynku pracy (Domagała, 2016, s. 103–105).

To właśnie wspomniany rynek pracy, mimo rosnącej świadomości społecznej, w dalszym ciągu stanowi w Polsce obszar największych wyzwań w działaniach na rzecz równouprawnienia płci. W 2023 roku opublikowano 2 istotne raporty poświęcone tej tematyce. Jednym z nich był raport przygotowany na zlecenie „Stowarzyszenia Kongresu Kobiet”, z którego jednoznacznie wynikało, iż cały czas brakuje wiedzy i świadomości o równości praw. W dokumencie opracowanym przez Instytut Badań Pollster wskazano, iż: „78% pracujących nie spotkało się z pojęciem luki płacowej i aż w 70% firm nigdy nie było mowy na temat nierówności płac” (Stowarzyszenie Kongres Kobiet, raport, 2023). Co więcej, aż 67% ankietowanych kobiet zgodziło się ze stwierdzeniem, iż w Polsce na tych samych stanowiskach i z tymi samymi obowiązkami kobiety zarabiają mniej od mężczyzn (Stowarzyszenie Kongres Kobiet, raport, 2023).

Równie ważką publikacją eksponującą problem nierówności płci w sektorze zatrudnienia, był raport płacowy zaprezentowany przez agencję „Hays Poland”. Przedstawiono w nim wyniki badań przeprowadzonych w okresie od czerwca do lipca 2023 roku na grupie około 1200 firm oraz 1000 specjalistów i menedżerów. W dokumencie wskazano na korelację pomiędzy płcią osoby zarządzającej zespołem a płcią pracowników (*Jak realizowana jest równość płci w Polsce?...*, 2024). Jak wynika z raportu, menedżerki i dyrektorki najczęściej zarządzają działami składającymi się głównie z kobiet, co nie jest równie mocno zauważalne w przypadku płci męskiej. Według

autorów raportu, mężczyźni równie często zarządzają zespołami „męskimi” co „kobiecy” (*Jak realizowana jest równość płci w Polsce?...*, 2024). W dokumencie zwrócono także uwagę na inny, w tym przypadku pozytywny aspekt. Na tle całej Unii Europejskiej Polska wypada wyjątkowo dobrze pod względem parytetu kobiet na stanowiskach kierowniczych i managerskich, zajmując drugie miejsce na liście krajów europejskich o współczynniku najbardziej zbliżonym do proporcji 50:50 (*Jak realizowana jest równość płci w Polsce?...*, 2024).

Powyższy, bardzo dobry wynik jest z pewnością rezultatem wielu aktywności podejmowanych w obszarze polityki równościowej. W ciągu ostatnich 20 lat podejmowano je w Polsce na poziomie politycznym, obywatelskim, a także akademickim. Jak wskazuje literatura, zgodnie z założeniami strategii *gender mainstreaming* w skuteczności długofalowych i wielopłaszczyznowych zmian prawnych kluczową rolę odgrywa edukacja równościowa, pozwalająca przeciwdziałać stereotypom płci (Fuszara, 2007, s. 7–8). Już od 2006 roku na uczelniach wyższych w Polsce prowadzono kampanie mające zachęcić młode kobiety do przełamywania stereotypów związanych ze ścisłymi oraz technicznymi kierunkami studiów, kojarzonymi niegdyś wyłącznie z mężczyznami. Echo kampanii „Dziewczyny na politechniki!” oraz „Dziewczyny do ścisłych!” wybrzmiało na tyle mocno, iż w ostatnich latach wspomniane wydarzenie objęły honorowym patronatem nie tylko instytucje na szczeblu państwowym, lecz także duże przedsiębiorstwa technologiczne, takie jak Huawei, Veolia czy Budimex⁴.

W kwietniu 2024 roku na oficjalnej stronie Instytutu Łączności – PIB poinformowano o wdrożeniu „Planu Równości Płci na lata 2024–2027”. W ramach promowania równościowych inicjatyw zaplanowano szkolenia dla pracowników, a także opracowanie specjalnych procedur związanych z przeciwdziałaniem dyskryminacji⁵. W opublikowanym raporcie zaprezentowano aktualne dysproporcje w zatrudnianiu pracowników Instytutu Łączności – BIP. Wynika z niego, iż procentowy udział mężczyzn w zatrudnieniu wynosi tam aż 65% wszystkich pracowników (*Instytut Łączności – BIP*, 2024, s. 7). Co więcej, aż 89% kadry Instytutu Łączności – BIP zatrudnionej na stanowiskach naukowych także stanowią mężczyźni (*Instytut Łączności – BIP*, 2024, s. 8). Taka sama dysproporcja występuje również na stanowiskach kierowniczych, gdzie płęć męska stanowi ciągle przeważającą większość (*Instytut Łączności – BIP*, 2024, s. 9).

W 2009 roku działalność rozpoczął ogólnopolski ruch społeczny „Kongres Kobiet”. Organizacja od początku swojej działalności zrzesza osoby z różnych środowisk czynnie zaangażowanych w działania na rzecz poprawy sytuacji kobiet w Polsce. Pomimo wielu aktywności, w tym także o charakterze politycznym, „Kongres Kobiet” nie jest oficjalnie związany z żadną instytucją czy partią polityczną (*Stowarzyszenie Kongres Kobiet*). Jednym z głównych przedsięwzięć organizacji stały się działania na rzecz likwidacji luki płacowej. W 2020 roku po raz pierwszy zaprezentowano projekt „Aktywni Obywatele”, którego głównym celem było: „zwiększenie świadomości na temat nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami na rynku pracy w obliczu kryzysu gospodarczego po pandemii i ich ograniczenie” (*Stowarzyszenie Kongres Ko-*

⁴ Oficjalna strona internetowa kampanii: „Dziewczyny na politechniki!”, „Dziewczyny do ścisłych!”

⁵ 9.04.2024 roku na oficjalnej stronie internetowej Instytutu Łączności-BIP opublikowano „Plan Równości Płci na lata 2024–2027”.

biet). Najistotniejszą aktywnością w tym zakresie było przedłożenie 12 marca 2021 roku w Sejmie: „Projektu Likwidacji Luki Płacowej”. W tej samej tematyce prowadzono także ogólnopolską kampanię edukacyjną „Zastrzyk wiedzy o luce płac”, a także inicjowano debaty i konferencje o tematyce równościowej⁶.

Poziom postępu w zakresie aktywnego uczestnictwa Polski w działaniach na rzecz równouprawnienia płci był widoczny przede wszystkim w publikowanych przez „Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn” (EIGE) raportach. W jednym z nich zaprezentowanym w 2022 roku, Polska znalazła się na 24 miejscu wśród wszystkich państw członkowskich pod względem wartości wskaźnika. Powyższy wynik pokazał jednocześnie, iż od 2010 roku wskaźnik dla Polski zwiększył się zaledwie o 0,3 pkt (*Wskaźnik równouprawnienia płci 2020: Polska*, 2020, s. 1). Zdecydowanie lepszy wynik zaprezentowano w raporcie opublikowanym rok później, obejmującym lata 2021–2022. Polska znalazła się bowiem na 18 miejscu w rankingu wszystkich państw członkowskich UE. Zaprezentowane w raportach dane pokazały także, iż obszarem największych wyzwań w działaniach na rzecz znoszenia nierówności płci cały czas pozostaje rynek pracy (*Gender Equality Index*, 2023, s. 3).

Inicjatywy na rzecz walki z luką płacową w Polsce zintensyfikowały się zdecydowanie w ciągu ostatnich 5 lat, a ich coraz większa sprawczość jest efektem współpracy środowisk naukowych z ministerstwami oraz innymi instytucjami państwowymi. W 2021 roku na Uniwersytecie Adama Mickiewicza w Poznaniu powołano „Centrum Badań nad Partycypacją Kobiet w Przestrzeni Publicznej”, którego działalność skupia się na przygotowywaniu ekspertyz, analiz i opinii związanych z problematyką udziału kobiet w życiu zawodowym (*Centrum Badań nad Partycypacją Kobiet w Przestrzeni Publicznej*).

W 2024 roku powołano „Radę do Spraw Kobiet na Rynku Pracy”, której głównym zadaniem jako organu konsultacyjno-doradczego w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej ma być opiniowanie działań podejmowanych w zakresie aktywizacji zawodowej kobiet i ich powrotu na rynek pracy (*Rada do spraw Kobiet na Rynku Pracy*, 2024). Skład Rady zasilili przede wszystkim eksperci i ekspertki ze środowiska naukowego, zajmujący się od wielu lat problematyką równości płci w sektorze zatrudnienia. Jak podkreśliła ministra Agnieszka Dziemianowicz-Bąk w jednym z publicznych wystąpień: „podjęta inicjatywa ma służyć przede wszystkim poprawie sytuacji i pozycji kobiet, które wciąż doświadczają dyskryminacji i nierównego traktowania na rynku pracy” (*Rada do spraw Kobiet na Rynku Pracy*, 2024).

Podsumowanie

Polityka równościowa jest z całą pewnością jednym z priorytetowych obszarów działalności UE, a związana z nią decyzyjność polityczna eksponuje jej fundamentalne znaczenie jako źródła integracji. Odpowiadając na pytania badawcze wprowadzające do problematyki warto podkreślić, iż wyartykułowane na przestrzeni ostatnich 20 lat europejskie normy prawne związane z tematyką równouprawnienia płci, w znaczący sposób wpłynęły na aktywność Polski w zakresie działań na rzecz znoszenia nierówności.

⁶ Szczegóły projektu dostępne są na oficjalnej stronie internetowej stowarzyszenia „Kongres Kobiet”.

Analiza wybranych działań podejmowanych w tym obszarze na poziomie krajowym wykazała, iż podejmowanie kluczowych decyzji o charakterze politycznym nie byłoby możliwe bez zaangażowania ekspertek i ekspertów ze środowiska naukowego. To właśnie powyższa współpraca obfitowała w inicjowanie kluczowych projektów badawczych, które w dalszym ciągu sukcesywnie przyczyniają się do wzrostu świadomości i wiedzy o równości praw. Powyższe konkluzje dowodzą zatem przyjętej hipotezy, zgodnie z którą polityka równościowa w Polsce ma charakter strukturalny, a zmieniająca się rzeczywistość społeczno-polityczna obliguje do ciągłej intensyfikacji działań w tym zakresie. Publikowane w ostatnich latach ekspertyzy dotyczące aspektów związanych z polityką równością w Polsce pokazują, iż obszarem największych wyzwań cały czas pozostaje rynek pracy, a konkretnie związana z nim trudna sytuacja kobiet. Podejmowane w ciągu ostatnich 20 lat działania na rzecz zniesienia luki płacowej w dalszym ciągu wymagają zaimplementowania odpowiednich rozwiązań systemowych.

Pomimo ogólnej, statystycznej poprawy sytuacji kobiet i mężczyzn z publikowanych sukcesywnie przez EIGE raportów jednoznacznie wynika, iż poziom postępu w tym zakresie uznać należy za niewystarczający zarówno dla UE, jak również dla Polski. Polityka równościowa wymaga ciągłej intensyfikacji działań, gdyż jak wskazują autorzy raportu Global Gender Gap Report za 2023 rok: „utrzymanie tempa wzrostu wskaźnika na obecnym poziomie w całej UE pozwoli osiągnąć zakładany cel za 131 lat” (*Unia równości. Między założeniami a rzeczywistością*, 2024, s. 17).

Author Contributions

Conceptualization (Konceptualizacja): Agata Płachecka

Data curation (Zestawienie danych): Agata Płachecka

Formal analysis (Analiza formalna): Agata Płachecka

Writing – original draft (Piśmiennictwo – oryginalny projekt): Agata Płachecka

Writing – review & editing (Piśmiennictwo – sprawdzenie i edytowanie): Agata Płachecka

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

Bibliografia

- (JaS), *UAM powołał Pełnomocnika ds. równego traktowania*, 31.01.2017, onet.pl, <https://wiadomosci.onet.pl/poznan/uam-powolal-pelnomocnika-ds-rownego-traktowania/hsb0c2d>, 8.07.2024.
- Aktywne, mobile, wykształcone. Kobiety w biznesie*, 8.04.2024, „Dziennik Gazeta Prawna”, 08.08.2024, <https://edgp.gazetaprawna.pl/e-wydanie/59418,8-marca-2024/77362,Kobiety-w-biznesie/901390,Aktywne-mobilne-wykszaltcone.html>, 5.07.2024.
- AŚ/PAP, *UW jako pierwsza uczelnia w Polsce przyjęła Plan Równości Płci*, www.radioem.pl, 01.09.2020, <https://www.radioem.pl/doc/6495759.UW-jako-pierwsza-uczelnia-w-Polsce-przyjela-Plan-Rownosci-Plci>, 11.07.2024.
- Białik B., *Kraków pracuje nad Planem Równości Płci. Takie same place dla kobiet i mężczyzn*, 14.05.2022, <https://noizz.pl/spoleczenstwo/krakow-pracuje-nad-planem-rownosci-plci-rowne-place-dla-kobiet-i-mezczyzn/9ph1bz2>, 7.07.2024.

- Bodnar A., *Adam Bodnar: Kobiety mają gorzej, konieczne jest wyrównywanie szans*, Biuletyn Informacji Publicznej RPO, 16.11.2018, <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/adam-bodnar-kobiety-maja-gorzej-konieczne-jest-wyrownywanie-szans>, 12.12.2024.
- Centrum Badań nad Partycypacją Kobiet w Przestrzeni Publicznej, <https://bezdiskryminacji.amu.edu.pl/cbk>, 15.07.2024.
- Centrum Praw Kobiet, <https://cpk.org.pl/>, 12.12.2024.
- Domagała W. (2016), *Instrumenty polityki równości płci w kontekście sytuacji w Polsce*, „Przegląd Europejski”, nr 2.
- EIGE (2013), *Wskaźnik równouprawnienia płci: pomiar postępów w UE od 2005 r.*, <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0116023pln.pdf>, 2.07.2024.
- EIGE (2020), *Gender Equality Index. Compare countries*, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/compare-countries/index/map>, 30.06.2024.
- European Institute for Gender Equality, <https://eige.europa.eu/about/our-work>, 9.07.2024.
- European Institute for Gender Equality, *European Union. Gender equality index 2023*, 2023, https://eige.europa.eu/modules/custom/eige_gei/app/content/downloads/factsheets/EU_2023_factsheet.pdf, 8.07.2024.
- European Institute for Gender Equality, *Wskaźnik równouprawnienia płci w 2020: POLSKA, 2020*, https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mhag20010pla_002.pdf, 8.07.2024.
- Europejska Karta Naukowca. *Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* (2006), pwr.edu.pl, https://pwr.edu.pl/fcp/eGBUQOqTKlQhbx08SlkATxYCEi8pMgQG-S39YB15bWCECWR1pXhs_W3dN/1/public/2021/docs/karta_i_kodeks_broszura_pl.pdf, 9.07.2024.
- Fuszara M. (2007), *Kobiety w polityce*, Warszawa.
- Graff A., Korolczuk E. (2022), *Anti-Gender Politics in the Populist Moment*, Routledge.
- HR EXCELLENCE IN RESEARCH. *Europejska Karta Naukowca oraz Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych* (2024), <https://amu.edu.pl/universytet/o-uam/hr-excellence-in-research>, 9.07.2024.
- Jak realizowana jest równość płci w Polsce? Międzynarodowy Dzień Kobiet przypomina o potrzebie wspierania równości płci*, 7.03.2024, <https://www.magazynrekruter.pl/miedzynarodowy-dzien-kobiet-przypomina-o-potrzebie-wspierania-rownosci-płci/>, 4.07.2024.
- Kampania 16 dni akcji przeciw przemocy ze względu na płeć* (2023), <https://kampania16dni.pl/>, 28.06.2024.
- Klejdysz N. (2016), *Urząd pełnomocnika ds. równego traktowania jako element walki politycznej w Polsce*, „Środkowoeuropejskie Studia Polityczne”, nr 4.
- Krajowy program działań na rzecz równego traktowania – sprawozdania z konsultacji publicznych*, <https://www.gov.pl/web/rownetraktowanie/krajowy-program-dzialan-na-rzecz-rownego-traktowania>, 7.07.2024.
- Krajowy program działań na rzecz równego traktowania na lata 2013–2016* (2013), https://www.un.org/development/desa/disabilities/wp-content/uploads/sites/15/2019/11/Poland_National-Action-Program-for-Equal-Treatment-2013-2016.pdf, Warszawa, 10.12.2024.
- Krakowska Fundacja Autonomia, *Nie znaczy nie – zapobieganie przemocy wobec kobiet z niepełnosprawnościami*, <https://autonomia.org.pl/projekty/nie-znaczy-nie-zapobieganie-przemocy-wobec-kobiet-z-niepelnosprawnościami/>, 29.06.2024.
- Kraków pracuje nad Planem Równości Płci. Takie same place dla kobiet i mężczyzn*, www.noizz.pl, 14.05.2022, <https://noizz.pl/spoleczenstwo/krakow-pracuje-nad-planem-rownosci-płci-rowne-place-dla-kobiet-i-mezczyzn/9ph1bz2>, 16.07.2024.
- Krzyżanowska M. (2012), *Kobiety w (polskiej) sferze publicznej*, Toruń.

- Maciejewska B., Kądziała K., Dąbrowska Z. (2011), *Drogi równości: Izabela Jaruga-Nowacka – polityczka, feministka, działaczka lewicy*, Warszawa.
- Międzynarodowe Centrum Szkoleniowe MOP (2008), Stowarzyszenie Europejskich Izb Przemysłowo-Handlowych (EUROCHAMBRES), *Przełam stereotypy związane z płcią. Daj szansę talentowi*.
- MINDtheGEPs – projekt wspierający działania na rzecz równości płci, 9.02.2021, www.bezpieczni.uj.edu.pl, https://bezpieczni.uj.edu.pl/aktualnosci/-/journal_content/56_INSTANCE_bHFK-kI5XpNbQ/136167082/147199086, 12.07.2024.
- Obserwatorium Równości Płci, <http://www.rownoscplici.pl/dotychczasowe-projekty-rownosciowe,22.html>, 6.07.2024.
- Parlament Europejski, Dyrekcja Generalna ds. polityk wewnętrznych (2007), *Uwzględnianie problematyki płci (gender mainstreaming) przy wykorzystywaniu funduszy strukturalnych*, PE 379.206.
- Plan Równości Płci 2024–2027, www.gov.pl, 9.04.2024, <https://www.gov.pl/web/institut-laczynosci/plan-rownosci-plci-2024-2027>, 15.07.2024.
- Plan równości płci w Urzędzie Miejskim Wrocławia, 30.11.2023 <https://www.wroclaw.pl/miasto-rownosci/plan-rownosci-plci-w-urzedzie-miejskim-wroclawia>, 15.07.2024.
- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka przyjęta i proklamowana w dniu 10 grudnia 1948 r., www.ms.gov.pl, 28.06.2024.
- Rada do spraw Kobiet na Rynku Pracy, www.gov.pl, 9.03.2024, <https://www.gov.pl/web/rodzina/rada-do-spraw-kobiet-na-rynku-pracy>, 13.07.2024.
- Raport GREVIO dotyczący rozwiązań prawnych i innych, służących wdrożeniu postanowień Konwencji Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej (konwencja stambulska) (2021).
- Raport „Unia równości. Między założeniami a rzeczywistością”, 8.04.2024, https://poland.representation.ec.europa.eu/news/raport-unia-rownosci-miedzy-zalozeniami-rzeczywistoscia-2024-03-08_pl, 13.07.2024.
- Rozporządzenie (WE) nr 1922/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 grudnia 2006 r. ustanawiające Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, Dz. U. L 403 z 30.12.2006.
- Saryusz-Wolska M. (2008), *Jak politycy mówią o równouprawnieniu płci? Debata nad projektem ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn*, „Kultura i Społeczeństwo”, t. 52, nr 3, *Problemy płci*.
- Stowarzyszenie Kongres Kobiet, <https://kongreskobiet.pl/>, 6.07.2024.
- Stowarzyszenie Kongres Kobiet, raport „Kobiety, rynek pracy i równość płaci!”, <https://kongreskobiet.pl/wp-content/uploads/2023/05/RAPORT.pdf>, 3.07.2024.
- Strategia na rzecz równouprawnienia płci. Osiągnięcia i kluczowe obszary działania (2022), https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_pl#osi%C4%85gni%C4%99cia-w-dziedzinie-r%C3%B3wno%C5%9Bci-p%C5%82ci, 4.07.2024.
- Traktat o Unii Europejskiej, Traktat z Maastricht, <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/pl/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/maastricht-treaty>, 24.06.2024.
- Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą, Rzym 1957.
- Traktat z Lizbony zmieniający Traktat o Unii Europejskiej, Dz. U. 2009, Nr 203, poz. 1569.
- Treaty of Rome (EEC), <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/en/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-rome>, 24.06.2024.
- Uchwała nr 113 Rady Ministrów z dnia 24 maja 2022 r. w sprawie ustanowienia Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022–2030, 5.07.2022, isap.sejm.gov.pl, <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WMP20220000640>, 28.06.2024.

- Unia równości. Między założeniami a rzeczywistością*, 8.08.2024, https://poland.representation.ec.europa.eu/news/raport-unia-rownosci-miedzy-zalozeniami-rzeczywistoscia-2024-03-08_pl, 10.07.2024.
- Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Dz. U., 2010, Nr 254, poz. 1700 z późn. zm.
- Wawrowski Ł. (2007), *Polityka równych szans. Instytucjonalne mechanizmy zwiększania partycypacji kobiet w strukturach politycznych na przykładzie państw Unii Europejskiej*, Toruń.
- Żmuda A., *Czy w szkole katolickiej mogą pracować geje?*, 23.09.2010, www.finanse.wp.pl, 10.12.2024.

Streszczenie

Celem artykułu jest zaprezentowanie najważniejszych obszarów, w których na przestrzeni ostatnich 20 lat podejmowano w Polsce działania na rzecz zwiększania świadomości potrzeb równego traktowania w odpowiedzi na standardy wprowadzane w tym zakresie przez Unię Europejską. Analizie poddano najważniejsze działania w tym zakresie wynikające z 20-letniego członkostwa Polski w Unii Europejskiej, które podjęto na rzecz zwalczania nierówności płci w różnych obszarach życia społecznego takich jak: rynek pracy, decyzyjność polityczna czy edukacja. W artykule zaprezentowano główne obszary europejskiej polityki na rzecz równouprawnienia płci z wyraźnym wyeksponowaniem poziomu ich realizacji na poziomie krajowym.

Słowa kluczowe: polityka równościowa, polityka antidyskryminacyjna, Unia Europejska, Polska

Poland's perspective on active participation in the European strategy for gender equality

Summary

The aim of this article is to present the most important areas in which, over the last 20 years, efforts have been made in Poland to raise awareness of the need for equal treatment in response to standards introduced in this area by the European Union. It analyzes the most important activities in this area resulting from Poland's 20-year membership in the European Union, which were undertaken to combat gender inequality in various areas of social life such as the labor market, political decision-making and education. The article presents the main areas of European gender equality policy with a clear emphasis on the level of their implementation at the national level.

Key words: equality policy, anti-discrimination policy, European Union, Poland