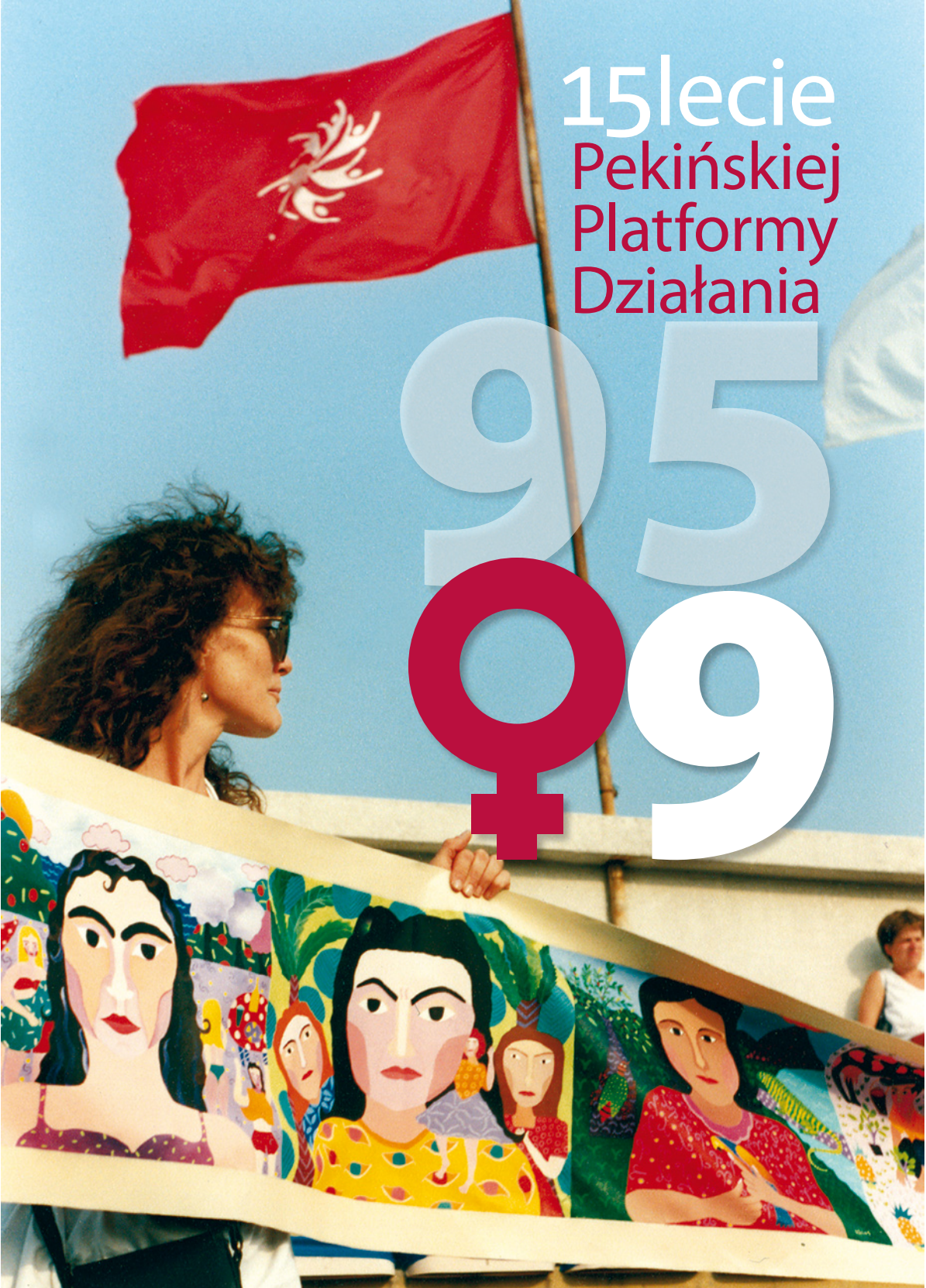


15lecie
Pekińskiej
Platformy
Działania

95
♀
9





Wydawca:

Departament ds. Kobiet, Rodziny
i Przeciwdziałania Dyskryminacji
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
ul. Żurawia 4 a
00-503 Warszawa
Tel. 0 22 628 42 19
www.kobieta.gov.pl
e-mail: dkr@mpips.gov.pl

Opracowanie graficzne, łamanie
i fotografie na okładce i stronach
z konferencji Pekin 1995:

Teresa Oleszczuk

Publikacja bezpłatna, niedostępna w sprzedaży

Traktat Amsterdamski 1997 mówi, że:

Art. 2 „Zadaniem Wspólnoty jest (...) popieranie równości
mężczyzn i kobiet.”

Art. 3 „We wszystkich działaniach Wspólnota zmierza do zniesienia
nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet.”

W świetle Konstytucji

*kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa
w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.*

*Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo
do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego
wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia
społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz
uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.*

(Artykuł 33 Konstytucji RP).





4

95 WSTĘP

We wrześniu 2010 roku minie 15 lat od przyjęcia przez państwa członkowskie Pekinjskiej Platformy Działania i Deklaracji ONZ. Od dziesięciu lat założenia Pekinjskiej Platformy Działania i Deklaracji istnieją w oficjalnym obiegu dokumentów w Unii Europejskiej. Polska od pięciu lat jest aktywną członkinią Wspólnoty.

Co się wydarzyło przez ostatnie piętnaście lat dla poprawy sytuacji kobiet zarówno w Polsce, na arenie Unii Europejskiej i ONZ?

Przede wszystkim kwestia przemocy domowej, przemocy wobec kobiet i walka z handlem ludźmi stała się wreszcie publiczną sprawą społeczną, a nie tylko prywatnym problemem ofiary. Kwestia zatrudnienia kobiet, godzenie ról prywatnych i zawodowych, zakładanie żłobków, przedszkoli i wydłużanie wieku emerytalnego kobiet, to dziś punkty w Agencji Strategii Lizbońskiej, które mają zasadnicze znaczenie dla problematyki wzrostu ekonomicznego i PKB, nie tylko gospodarek narodowych, ale wspólnego rynku Unii.

GENDER MAINSTREAMING NA DOBRE ZAGOŚCIŁ W DISKUSIE POLITYCZNYM, a kwestia perspektywy równości płci nie budzi już zdziwienia jego uczestników – stała się częścią poprawności politycznej. Podobnie jak ma to miejsce w większości krajów Unii Europejskiej zagadnienie perspektywy równości płci przestaje być jedynie sprawą kobiet.

Piętnaście lat po Konferencji w Pekinie widać, że **RÓWNOŚĆ KOBIECI I MĘŻCZYZN JEST PROCESEM ROZWOJU CYWILIZACYJNEGO**. Proces ten zachodzi tam, gdzie istnieje dialog społeczny, społeczeństwo obywatelskie i nadwyżka budżetowa. Jak pokazała ostatnio Kongres Kobiet – zorganizowany dwadzieścia lat po transformacji ustrojowej – pewnych procesów nie da się już zahamować, można tylko iść dalej. Pojawiły się plany, żeby parytet – udział kobiet w gremiach decyzyjnych i na listach wyborczych – był zagwarantowany ustawowo. Jednym z takich kroków do przodu jest fakt, że od 2010 roku będzie możliwy płatny urlop ojcowski.

RZECZPOSPOLITA POLSKA AKTYWNI UWZGLĘDNIĄ DĄŻENIE DO RÓWNOŚCI KOBIECI I MĘŻCZYZN wprowadzając przepisy legislacyjne, a także prowadząc politykę i działania w zakresie dostępu do zatrudnienia, w tym awansu i kształcenia zawodowego, warunków pracy oraz zabezpieczenia społecznego.

W CIĄGU OSTATNIICH KILKUDZIESIĘCIU LAT SYTUACJA KOBIECI ZARÓWNO W POLSCE, JAK I CAŁEJ EUROPIE ULEGŁA POPRAWIE.

Nadal jednak są dyskryminowane w wielu sferach życia, zwłaszcza na rynku pracy. Stereotypy płciowe powodują, że ich zarobki są niższe od zarobków mężczyzn, mają utrudniony dostęp do awansów. Niezależnie od wykonywanej pracy zawodowej, kobiety wciąż ponoszą główny ciężar związany z wychowywaniem dzieci i prowadzeniem gospodarstwa domowego. Jednocześnie coraz więcej kobiet zakłada z sukcesem własne przedsiębiorstwa – 1/3 firm prowadzi kobiety. Mamy ponad 20 procentową reprezentację kobiet w parlamencie, a ponad 30 % kobiet pełni funkcje dyrektorskie w sektorze prywatnym.

ODKĄD W 2004 ROKU POLSKA PRZYSTĄPIŁA DO UNII EUROPEJSKIEJ, ZNACZĄCO POPRAWIŁA SIĘ LEGISLACJA – Kodeks pracy jest nowelizowany na bieżąco, zgodnie z Dyrektywami UE. W 2005 roku wprowadzono ustawę o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie i wynikającą z niej program działań. Od 2007 roku obowiązuje ustawa o telepracy, która reguluje elastyczne formy zatrudnienia. Na bieżąco realizowany jest tzw. pakiet polityki rodzinnej, która ma na celu poprawę sytuacji kobiet chcących łączyć macierzyństwo z karierą zawodową.

KOBIECI STANOWIĄ 60 % STUDENTÓW KOŃCZĄCYCH STUDIUM, WSKAŹNIKI ZATRUDNIENIA KOBIECI ROSNĄ, ale nie oznacza to, że podejmują dobrze płatną pracę. Kobiety nadal wybierają pracę w niepełnym wymiarze godzin oraz dominują w gorzej opłacanych sektorach gospodarki. W kontekście obecnego kryzysu gospodarczego, to kobiety w pierwszej kolejności narażone są na utratę pracy oraz zagrożone ubóstwem.

Jest wiele do zrobienia w zakresie poprawy sytuacji kobiet i mężczyzn, zarówno w Polsce, jak i we wszystkich krajach skupionych w Unii Europejskiej i Organizacji Narodów Zjednoczonych. Najnowszy Komunikat Komisji Polityki Gospodarczej i Społecznej Komitetu Regionów („Przyszłość Strategii Lizbońskiej po 2010 r.”) wzywa do *większego uznania kluczowego wkładu kobiet w siłę roboczą oraz kobiet jako przedsiębiorców i innowatorów. Europa ma przed sobą jeszcze długą drogę, jeżeli chodzi o równość płci, jak wskazuje najnowszy raport Komisji Europejskiej, który podkreśla m.in. problemy utrzymujących się różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn, trudności w znalezieniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz stereotypów związanych z płcią.*



5



GENEZA PEKIŃSKIEJ PLATFORMY DZIAŁANIA

Na forum ONZ miały miejsce wydarzenia, które doprowadziły do podpisania najważniejszego dokumentu z dziedziny poprawy statusu kobiet – Pekinńskiej Platformy Działania i Deklaracji Pekinńskiej. Były to światowe konferencje w sprawie kobiet.

1 Pierwsza Światowa Konferencja w sprawie Kobiet Meksyk (1975)

W 1972 roku Zgromadzenie Ogólne ONZ, na mocy rezolucji 3010 (XXVII), proklamowało rok 1975 Międzynarodowym Rokiem Kobiet. Konferencja w Meksyku, która zbiegła się w czasie z tymi obchodami, „stała się początkiem międzynarodowych starań na rzecz naprawienia tego, co w historii złe” – jak czytamy w raporcie *Sytuacja Kobiet na Świecie w 1975 roku*. Za cel postawiono sobie wzmocnienie działań na rzecz promowania równości kobiet i mężczyzn, aby zapewnić kobietom pełnoprawny udział w rozwoju i zwiększyć ich wkład w budowaniu światowego pokoju. Konferencja przyjęła Światowy Plan Działań na rzecz Wprowadzania w Życie Celów Międzynarodowego Roku Kobiet. Doprowadziła również do proklamowania okresu 1976-1985 jako Dekady ONZ na rzecz kobiet (rezolucja ZO 3520 (XXX)).

2 Druga Światowa Konferencja w sprawie Kobiet Kopenhaga (1980)

Rezolucją 33/185 Zgromadzenie Ogólne ONZ zdecydowało, że podmiotem kolejnej, drugiej konferencji w sprawie kobiet w Kopenhadze będzie zatrudnienie, zdrowie i edukacja kobiet. Konferencja dokonała ponadto przeglądu i oceny postępu, jaki dokonał się w pierwszej połowie Dekady Kobiet. Przyjęto Program Działania na Drugą Połowę ONZ-owskiej Dekady Kobiet: Równość, Rozwój i Pokój, który skupił się na dalszym identyfikowaniu istniejących przeszkód i wypracowywaniu międzynarodowego porozumienia, co do kroków, jakie powinny być podjęte na rzecz podniesienia statusu kobiet. Konferencja zinterpretowała pojęcie równości nie tylko jako potrzebę eliminacji dyskryminacji prawnej, ale również jako możliwość udziału kobiet w rozwoju, w roli beneficjentek i aktywnych uczestniczek.

3 Trzecia Światowa Konferencja w sprawie Kobiet Nairobi (1985)

Konferencja w Nairobi, która odbyła się w dniach 15-26 lipca 1985 roku, miała na celu podsumowanie osiągnięcia minionej Dekady

Kobiet, zatytułowanej: Równość, Rozwój i Pokój. Państwa w niej uczestniczące przyjęły Strategie Długoterminowe na rzecz Podniesienia Statusu Kobiet. Postulowano w nich m.in. zmiany legislacyjne w większym stopniu uwzględniające prawa kobiet, działania na rzecz pełnego i równego udziału kobiet we wszystkich sferach życia społecznego, w tym również w polityce i w procesach decyzyjnych.

4 Czwarta Światowa Konferencja w sprawie Kobiet Pekin (1995)

Czwarta Światowa Konferencja w sprawach Kobiet odbyła się w Pekinie w dniach od 4-15 września 1995 roku, zgodnie z rezolucjami Zgromadzenia Ogólnego 45/129 i 46/98. Podczas Konferencji odbyło się 16 sesji plenarnych.

Konferencja odwoływała się do wcześniejszych ustaleń **KONFERENCJI Z NAIROBI** (1985 r.), podczas której określono strategię działań na rzecz równości, awansu i zwiększenia udziału kobiet w życiu społecznym, politycznym i gospodarczym.

Na Konferencji, przedstawiciele 189 państw (w tym Polska) przyjęli **DEKLARACJĘ PEKIŃSKĄ** i **PLATFORMĘ DZIAŁANIA** (PPPD), która jest programem działania identyfikującym dwanaście obszarów mających kluczowe znaczenie dla podniesienia statusu kobiet, które w ciągu najbliższych lat mają w tym celu podjąć rządy, instytucje międzynarodowe, organizacje pozarządowe i sektor prywatny.

Konferencja i dokument programowy wraz z deklaracją na rzecz poprawy sytuacji kobiet ma charakter przełomowy – po raz pierwszy w dokumentach tej wagi pojawiło się sformułowanie **GENDER MAINSTREAMING** – włączanie perspektywy płci społeczno-kulturowej do polityk i programów międzynarodowych, krajowych i regionalnych.

Od 1999 do 2005 roku (do dziesiątej rocznicy PPD) Unia Europejska przygotowywała corocznie jeden raport ze wskaźnikami na temat wybranego obszaru działań PPD i konkluzje. Konkluzje mają charakter politycznej deklaracji, którą przyjmują ministrowie na Radzie UE ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Spraw Konsumentek (EPSCO). Od 2005 roku proces ten został wzmocniony. Na Radzie EPSCO w Luxemburgu w 2005 roku państwa UE przyjęły Deklarację Ministrów w sprawie wzmoczenia wysiłków na temat implementacji założeń PPD i odtąd w trakcie każdej z prezydencji – czyli dwa razy do roku – są przygotowane analogiczne raporty.

Od 2007 roku, Unia rozpoczęła przegląd wskaźników opracowanych w przeszłości. Tak było w przypadku prezydencji słoweńskiej i francuskiej w 2008 roku (Słowenia – kobiety i polityczne podejmowanie decyzji oraz





8

Francja – godzenie ról zawodowych i prywatnych), które oprócz przeglądu poprzednich raportów przygotowały dwa zupełnie nowe: Słowenia na temat dziewczynek, a Francja na temat kobiet w siłach zbrojnych.

W 2009 roku tylko trzy punkty PPD nie zostały zrealizowane – media, środowisko i prawa człowieka. Z różnych powodów akurat te trzy punkty wydają się być trudniejsze do opracowania, niż pozostałe dziewięć.

Rząd Polski na wiele różnych sposobów stara się podejmować problematykę gender mainstreaming. Działania Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej skupione są wokół prac związanych z poprawą statusu kobiet i niwelowania stereotypów płciowych w społeczeństwie polskim, a także promowania, upowszechniania i propagowania problematyki przeciwdziałania wszelkim formom dyskryminacji oraz zapewnienia równego traktowania i wyrównywania szans osób narażonych na dyskryminację.

Większość projektów oraz kampanii medialnych realizowanych przez Ministerstwo dotyczy aktywizacji kobiet na rynku pracy oraz godzenia ról zawodowych i rodzinnych, a także przeciwdziałania dyskryminacji.

Więcej informacji na stronie www.kobieta.gov.pl

DEKLARACJA PEKIŃSKA:

1. *My, Rządy uczestniczące w Czwartej Światowej Konferencji w sprawach Kobiet*

2. *Zgromadzone tutaj w Pekinie, we wrześniu 1995 r., w roku obchodów 50. rocznicy powstania Organizacji Narodów Zjednoczonych;*

3. *Zdecydowanie popieramy dążenia do równości, rozwoju oraz pokoju i przyspieszenie realizacji tych celów dla dobra wszystkich kobiet świata, a zarazem w interesie całej ludzkości;*

4. *Szanując przekonania wyrażane przez kobiety na całym świecie oraz biorąc pod uwagę występujące pomiędzy kobietami różnice, wielość pełnionych przez nie ról i różnorodność ich warunków życiowych, oddając hołd kobietom, które swym działaniem torowały drogę w przyszłość oraz ożywione nadzieją, jaką wiążemy z młodym pokoleniem;*

5. *Uznajemy, że chociaż w ubiegłej dekadzie nastąpiła pod pewnymi istotnymi względami poprawa statusu kobiet, to jednak rozwój ten nie przebiegał równomiernie i nadal utrzymują się nierówności pomiędzy kobietami a mężczyznami oraz występują zasadnicze przeszkody utrudniające realizację tego celu, co wywiera poważny wpływ na ogólny dobrostan ludzi;*

6. *Uznajemy również, że sytuację w tym względzie pogarsza rosnące ubóstwo, które będąc udziałem większej części ludności świata, w szczególnie dotkliwy sposób odbija się na kobietach i dzieciach, w czym odgrywają rolę zarówno czynniki o charakterze krajowym, jak i międzynarodowym;*

7. *Deklarujemy, że będziemy dążyć do przezwyciężenia tych ograniczeń i przeszkód, aby w ten sposób przyczynić się do dalszego awansu i uwłasnowolnienia (empowerment) kobiet na całym świecie; zgadzamy się, że osiągnięcie tych celów wymaga usilnego działania ożywionego duchem zdecydowania, nadziei, współpracy i solidarności, i że to, jak wkroczymy w następny wiek, zależy od działań podjętych dzisiaj.*

POTWIERDZAMY NASZE ZOBOWIĄZANIE:

8. *Do tego, aby były respektowane równe prawa i ludzka godność kobiet i mężczyzn, a także pozostałe cele i zasady zapisane w Kartce Narodów Zjednoczonych oraz Powszechna Deklaracja Praw Człowieka i inne międzynarodowe akty dotyczące praw człowieka, w szczególności Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet oraz Konwencja o prawach dziecka, jak również Deklaracja o likwidacji przemocy wobec kobiet oraz Deklaracja o prawie do rozwoju;*



9



10

9. Do tego, aby były w pełni realizowane prawa kobiet i dziewcząt jako prawa człowieka stanowiące niezbywalną, integralną i nieodłączną część wszystkich praw człowieka i podstawowych ludzkich wolności;

10. Do działań na rzecz równości, rozwoju i pokoju zgodnie z konsensusem i postępowaniem osiągniętym w trakcie poprzednich konferencji i szczytów Narodów Zjednoczonych: na temat kobiet (Nairobi 1985), w sprawach dzieci (Nowy Jork 1990), na temat środowiska i rozwoju (Rio de Janeiro 1992), na temat praw człowieka (Wiedeń 1993), na temat ludności i rozwoju (Kair 1994) oraz w sprawie rozwoju społecznego (Kopenhaga 1995);

11. Do pełnej i rzeczywistej realizacji Perspektywicznych Strategii z Nairobi na rzecz Awansu Kobiet;

12. Do uwłasnowolnienia oraz awansu kobiet, również w aspekcie prawa do wolności myśli, sumienia, religii i przekonań, aby wyjść w ten sposób naprzeciw moralnym, etycznym, duchowym i intelektualnym potrzebom kobiet i mężczyzn, w wymiarze zarówno indywidualnym, jak i zbiorowym, i stworzyć im dzięki temu warunki do pełnego wykorzystania swych możliwości na terenie społecznym oraz w kształtowaniu swego życia zgodnie z własnymi aspiracjami.

WYRAŻAMY PRZEKONANIE, ŻE:

13. Uwłasnowolnienie kobiet oraz ich pełne uczestnictwo na zasadach równości we wszystkich sferach życia społecznego, łącznie z udziałem w procesie podejmowania decyzji oraz dostępem do władzy, stanowią podstawowy warunek osiągnięcia równości, rozwoju i pokoju;

14. Prawa kobiet są prawami człowieka;

15. Równość praw, możliwości i dostępu do środków, równy podział obowiązków rodzinnych oraz harmonijne partnerstwo pomiędzy kobietami a mężczyznami stanowią podstawę ich dobrostanu i dobrostanu ich rodzin, a także czynnik utrwalający demokrację;

16. Likwidacja ubóstwa dzięki trwałemu wzrostowi gospodarczemu, rozwojowi społecznemu, ochronie środowiska oraz sprawiedliwości społecznej wymaga udziału kobiet w rozwoju gospodarczym i społecznym, równych szans, a także pełnego i opartego na zasadach równości uczestnictwa kobiet i mężczyzn w trwałym i ukierunkowanym na człowieka rozwoju, jako jego aktywnych podmiotów i beneficjentów;

17. Dla uwłasnowolnienia kobiet podstawowe znaczenie ma wyraźne uznanie i potwierdzenie prawa wszystkich kobiet do kontroli nad wszystkimi aspektami swojego zdrowia, a w szczególności do kontrolowania własnej płodności;

18. Osiągnięcie pokoju na szczeblu lokalnym, krajowym, regionalnym i światowym jest możliwe i wiąże się nieodłącznie z awansem kobiet

jako podstawowej siły predestynowanej do odegrania wiodącej roli w rozwiązywaniu konfliktów i działaniach na rzecz trwałego pokoju na wszystkich poziomach;

19. Podstawową sprawą jest opracowanie, realizacja i monitorowanie, przy pełnym udziale kobiet, skutecznych, efektywnych i wzajemnie wspierających się strategii i programów wrażliwych na kulturową tożsamość płci, łącznie ze strategiami i programami na rzecz rozwoju na wszystkich poziomach, nastawionymi na uwłasnowolnienie i awans kobiet;

20. Dla skutecznego wprowadzenia w życie i wykorzystania postanowień Platformy Działania ważne jest uczestnictwo i wkład wszystkich podmiotów społeczeństwa obywatelskiego, w szczególności grup kobiet, a także innych organizacji pozarządowych i społecznych – we współpracy z Rządami, ale przy pełnym poszanowaniu ich autonomii;

21. Wprowadzenie w życie Platformy Działania wymaga zaangażowania ze strony Rządów i społeczności międzynarodowej. Zobowiązując się do podejmowania na szczeblu krajowym i międzynarodowym działań wynikających z postanowień niniejszej Konferencji, Rządy i społeczność międzynarodowa uznają potrzebę przyznania priorytetu dążeniom do uwłasnowolnienia i awansu kobiet.

DEKLARUJEMY NASZE ZDECYDOWANIE, ABY:

22. Wzmóc wysiłki i działania na rzecz osiągnięcia do końca tego wieku celów sformułowanych w Perspektywicznych Strategiach z Nairobi na rzecz Awansu Kobiet;

23. Zapewnić kobietom i dziewczętom pełną możliwość korzystania ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności oraz skutecznie przeciwdziałać łamaniu tych praw i wolności;

24. Podjąć wszelkie niezbędne kroki w celu likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet i dziewcząt, jak również usunąć wszelkie przeszkody stojące na drodze do osiągnięcia równości kobiet i mężczyzn z perspektywy kulturowej tożsamości płci oraz awansu i uwłasnowolnienia kobiet;

25. Zachęcać mężczyzn do pełnego uczestnictwa we wszystkich działaniach na rzecz równości;

26. Promować ekonomiczną niezależność kobiet, w szczególności ich zatrudnienie oraz, dokonując zmian w strukturach gospodarczych, przeciwdziałać trwałemu i rosnącemu ubóstwu kobiet poprzez usuwanie jego strukturalnych przyczyn, zapewniając wszystkim kobietom, także tym z regionów wiejskich, jako podmiotowym siłom napędowym rozwoju, równy dostęp do środków produkcji, możliwości i służb publicznych;

27. Promować ukierunkowany na człowieka trwały rozwój, łącznie ze stałym wzrostem gospodarczym, poprzez zapewnienie dziewczętom



11



12

i kobietom elementarnego wykształcenia, możliwości doksztalcenia się przez całe życie, umiejętności pisania i czytania, szkoleń oraz podstawowej opieki zdrowotnej;

28. *Podjęć zdecydowane kroki w celu zapewnienia pokoju umożliwiającego awans kobiet oraz w celu uznania wiodącej roli, jaką kobiety odegrały w ruchach na rzecz pokoju poprzez swą aktywną działalność na rzecz powszechnego i całkowitego rozbrojenia pod ścisłą i skuteczną kontrolą międzynarodową, jak również wspierać negocjacje w sprawie bezzwłocznego zawarcia powszechnego i kompleksowego traktatu dotyczącego zakazu prób nuklearnych, którego przestrzeganie poddane było wielostronnej i skutecznej kontroli i który stanowiłby wkład w dzieło rozbrojenia nuklearnego oraz zapobiegania rozprzestrzenianiu broni nuklearnej we wszystkich jej postaciach;*

29. *Zapobiegać wszelkim formom przemocy wobec kobiet i dziewczynek i likwidować te zjawiska;*

30. *Zapewnić kobietom i mężczyznom równy dostęp i równe traktowanie w dziedzinie oświaty i opieki zdrowotnej, jak również doprowadzić do poprawy zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego oraz podnieść poziom oświaty kobiet w tym zakresie;*

31. *Promować i chronić wszystkie prawa kobiet i dziewcząt jako prawa człowieka;*

32. *Zwiększyć wysiłki na rzecz zapewnienia możliwości korzystania w równym stopniu ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności wszystkim kobietom i dziewczętom, które w swym dążeniu do uwłasnowolnienia i awansu napotykać na różnorodne przeszkody tego typu, jak rasa, wiek, język, przynależność etniczna, kultura, religia, a także niepełnosprawność lub to, że należą do rdzennej ludności;*

33. *Zapewnić przestrzeganie prawa międzynarodowego, w tym prawa humanitarnego, zwłaszcza w celu zapewnienia ochrony kobiet i dziewcząt;*

34. *Rozwijać jak najpełniej możliwości dziewcząt i kobiet we wszystkich okresach życia i zapewniać im pełne i oparte na zasadach równości uczestnictwo w tworzeniu lepszego świata dla wszystkich ludzi oraz zwiększać ich rolę w procesie rozwoju.*

DEKLARUJEMY NASZE ZDECYDOWANIE, ABY:

35. *Zapewnić kobietom równy dostęp do zasobów gospodarczych, w szczególności do ziemi, kredytów, nauki i technologii, szkoleń zawodowych, informacji, komunikacji i rynków jako środków dalszego awansu i uwłasnowolnienia kobiet i dziewcząt, również dzięki umożliwieniu im korzystania w większym zakresie z dobrodziejstw równego dostępu do tych zasobów, między innymi w ramach współpracy międzynarodowej;*

36. *Zapewnić sukces Platformy Działania, co będzie wymagało zdecydowanego zaangażowania się Rządów, organizacji i instytucji międzynarodowych wszystkich szczebli. Wyrażamy głębokie przekonanie, że rozwój gospodarczy, rozwój społeczny i ochrona środowiska są od siebie nawzajem zależne, stanowiąc wzajemnie wspierające się elementy trwałego rozwoju jako podstawy naszych działań zmierzających do zapewnienia wyższej jakości życia wszystkim ludziom. Trwały rozwój opiera się na sprawiedliwym rozwoju społecznym, dokonującym się z poszanowaniem prawa biednych, w szczególności kobiet żyjących w ubóstwie, do stałego korzystania z zasobów środowiska. Uznajemy również, że dla utrzymania rozwoju społecznego i zachowania sprawiedliwości społecznej konieczne jest, aby temu trwałemu rozwojowi towarzyszył znaczny i stały wzrost gospodarczy. Sukces Platformy Działania wymagać też będzie uruchomienia odpowiednich środków krajowych i międzynarodowych, a także dodatkowych środków dla krajów rozwijających się, ze wszystkich dostępnych źródeł finansowania, włączając w to wielostronne, dwustronne oraz prywatne źródła finansowania awansu kobiet; środków finansowych przeznaczonych na zwiększenie możliwości instytucji krajowych, subregionalnych, regionalnych i międzynarodowych; zobowiązania się do zapewnienia kobietom i mężczyznom równych praw, równych obowiązków i równych szans, jak również równego udziału we wszystkich instytucjach krajowych, subregionalnych, regionalnych i międzynarodowych oraz w procesach podejmowania decyzji; i uruchomienia względnie wzmocnienia działających na wszystkich szczeblach mechanizmów ponoszenia odpowiedzialności przed kobietami całego świata;*

37. *Zapewnić też sukces Platformy Działania w krajach przechodzących proces ekonomicznej transformacji, które wymagają ciągłej współpracy i pomocy międzynarodowej;*

38. *Niniejszym przyjmujemy poniższą Platformę Działania i jako Rządy zobowiązujemy się do jej realizacji, zapewniając, że we wszystkich naszych strategiach i programach będziemy uwzględniać podejście z perspektywy kulturowej tożsamości płci (gender). Wzywamy organa Narodów Zjednoczonych, regionalne i międzynarodowe instytucje finansowe, odpowiednie regionalne i międzynarodowe instytucje o innym charakterze, jak również wszystkie kobiety i wszystkich mężczyzn oraz wszelkie organizacje pozarządowe, przy pełnym poszanowaniu ich niezależności, a także wszystkie podmioty społeczeństwa obywatelskiego do pełnego zaangażowania się i wniesienia, we współpracy z Rządami, swojego wkładu w realizację niniejszej Platformy Działania.*



13



14

Pekińska Platforma Działania i Deklaracja podkreśla różnorodność kobiet, ich ról i środowisk, w których żyją oraz przyznaje, że choć status kobiet w wielu ważnych aspektach życia podniósł się w minionej dekadzie, to nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami wciąż istnieją i pociągają za sobą poważne konsekwencje dla całej ludzkości.

PPD STWIERDZA, że sytuację kobiet pogarsza rosnące ubóstwo i wyrażając gotowość przezwyciężenia trudności oraz dalszego działania na rzecz uwłasnowolnienia kobiet i podniesienia ich statusu, sygnatariusze Deklaracji potwierdzają swoje zobowiązanie odnośnie respektowania równości praw i wrodzonej ludzkiej godności kobiet i mężczyzn.

Uczestniczki i uczestnicy Czwartej Światowej Konferencji w sprawie kobiet wyrazili przekonanie, że uwłasnowolnienie kobiet i ich pełen, równoprawny udział we wszystkich sferach społecznych – włączając w to udział kobiet w podejmowaniu decyzji i ich dostęp do władzy – są sprawą zasadniczą dla osiągnięcia równości, rozwoju i pokoju. Potwierdzili, że prawa kobiet należą do praw człowieka. Równe prawa, możliwości i dostęp do zasobów, równy podział obowiązków w rodzinie i harmonijne partnerstwo między kobietą i mężczyzną uznano za środek do osiągnięcia dobrobytu rodziny i wzmocnienia demokracji.

Deklaracja Pekińska podkreśla, że likwidacja ubóstwa związanego ze wzrostem gospodarczym, rozwojem społecznym, ochroną środowiska i sprawiedliwością społeczną wymaga zaangażowania się kobiet w rozwój gospodarczy i społeczny oraz zaoferowania im równych możliwości. Za kwestię zasadniczą uznano promowanie niezależności ekonomicznej kobiet, ich zatrudnienia, likwidację wzrastającego wśród kobiet ubóstwa i zapewnienie, zwłaszcza kobietom z terenów wiejskich, równego dostępu do zasobów produkcyjnych i usług. Kolejnym zagadnieniem jest równy dostęp kobiet do zasobów ekonomicznych, w tym kredytów, technologii, nauk matematyczno-przyrodniczych oraz kształcenia zawodowego. Sygnatariusze Deklaracji wyrazili wolę zapobiegania i likwidacji wszelkich form przemocy wobec kobiet i dziewcząt.

5 Pekin + 5

Pięć lat po spotkaniu w Pekinie, w dniach 5-9 czerwca 2000 roku, w Nowym Jorku odbyła się 23. sesja specjalna Zgromadzenia Ogólnego ONZ, zatytułowana „Kobiety 2000: równość płci, rozwój i pokój na XXI wiek”. Celem konferencji nazywanej w skrócie „Pekin + 5”, było dokonanie oceny postępu we wdrażaniu postanowień pekińskiej Platformy Działania, zidentyfikowanie istniejących przeszkód i wyzwań. Uczestniczki

i uczestnicy nie tylko zajęli się przeglądem osiągnięć, ale również przyjęli program dalszych działań i inicjatyw odnośnie podniesienia statusu kobiet na szczeblu lokalnym, narodowym, regionalnym i międzynarodowym. Sesja przygotowana została przez Komisję Statusu Kobiet, która odpowiada za monitorowanie wdrażania postanowień pekińskiej Platformy Działania.

6 Dziesięć lat po konferencji w Pekinie

W roku 2005 obchodzono 10. Rocznicę ustanowienia **PLATFORMY DZIAŁANIA** i **DEKLARACJI PEKIŃSKIEJ** oraz **30. ROCZNICĘ PIERWSZEJ ŚWIATOWEJ KONFERENCJI W SPRAWIE KOBIEC**, która odbyła się w Meksyku w 1975 roku. Osiągnięcia sesji „Pekin po dziesięciu latach – przegląd i ocena” zostały wzięte pod uwagę podczas 60. sesji Zgromadzenia Ogólnego ONZ we wrześniu 2005 roku, poświęconej ocenie postępu prac nad realizacją postanowień Deklaracji Milenijnej.

CYTATY Z PPD:

Platforma Działania popiera Konwencję w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet.

Rozdział III Pekińskiej Platformy Działania opisuje dwanaście newralgicznych obszarów problemowych:

- » Utrzymujące się i rosnące ubóstwo kobiet;
- » Nierówność, nieodpowiedniość i niejednakowa dostępność oświaty i szkoleń;
- » Nierówność, nieodpowiedniość i niejednakowa dostępność opieki zdrowotnej i związanych z nią usług;
- » Przemoc wobec kobiet;
- » Konsekwencje konfliktów zbrojnych i innego typu konfliktów ponoszone przez kobiety, w tym przez kobiety żyjące pod obcą okupacją;
- » Nierówność w ramach struktur i strategii gospodarczych, we wszystkich formach działalności produkcyjnej oraz w dostępie do zasobów;
- » Nierówność kobiet i mężczyzn, co do udziału w sprawowaniu władzy i podejmowaniu decyzji na wszystkich szczeblach;
- » Niedostateczne mechanizmy promocji awansu kobiet na wszystkich szczeblach;
- » Brak poszanowania oraz niewłaściwa promocja i ochrona praw kobiet jako praw człowieka;
- » Stereotypowy wizerunek kobiet w mediach oraz nierówny udział i dostęp kobiet do wszelkich systemów komunikacyjnych, a zwłaszcza do środków masowego przekazu;



15



16

» Związana z kulturową tożsamością płci (gender) nierówność w traktowaniu kobiet przy gospodarowaniu zasobami naturalnymi i ochronie środowiska naturalnego;

» Utrzymująca się dyskryminacja oraz łamanie praw dziewczynek.

Platforma Działania uznaje, że kobiety natrafiają na bariery utrudniające im osiągnięcie pełnej równości i awansu, w postaci takich czynników, jak rasa, wiek, język, grupa etniczna, kultura, religia, niepełnosprawność, przynależność do ludności rdzennej i inne wyróżniki określające ich status. Wiele kobiet napotyka specyficzne przeszkody w związku ze swym statusem rodzinnym, w szczególności samotne matki lub swym statusem społeczno-ekonomicznym, np. w związku z tym, że mieszkają na terenach wiejskich, odizolowanych lub ubogich. Z dodatkowymi trudnościami borykają się kobiety-uchodźcy i inne kobiety przesiedlone, jak również imigrantki i migrantki. Jest też wiele kobiet szczególnie zagrożonych z powodu klęsk żywiołowych, ciężkich i zakaźnych chorób oraz różnych form przemocy wobec kobiet.

7 Newralgiczne obszary działania opisane w Pekińskiej Platformie Działania

PIERWSZY OBSZAR NEWRALGICZNY: UBÓSTWO KOBIEC

Pekińska Platforma Działania stwierdza (pełny tekst PPD dostępny na stronie www.kobieta.gov.pl): Obecnie na świecie ponad miliard ludzi, z których większą część stanowią kobiety, żyje w warunkach skrajnego ubóstwa – w większości w krajach rozwijających się. Przyczyny ubóstwa są różne, między innymi są to przyczyny natury strukturalnej. Ubóstwo jest złożonym, wielowymiarowym problemem o podłożu zarówno krajowym, jak i międzynarodowym. Do ubóstwa kobiet w poważny sposób przyczynia się także związana z kulturową tożsamością płci (gender) dysproporcja w sprawowaniu władzy ekonomicznej.

Mimo że ubóstwo dotyka gospodarstwa domowe w całości, kobiety – z powodu opartego na kulturowej tożsamości płci (gender) podziału pracy domowej oraz odpowiedzialności za dobre funkcjonowanie gospodarstwa domowego – są niewspółmiernie bardziej obciążone, borykając się z pogodzeniem ze sobą konsumpcji i produkcji gospodarstwa domowego w warunkach rosnącego niedostatku. Skutki pogłębiającego się ubóstwa odczuwają szczególnie dotkliwie kobiety w wiejskich gospodarstwach domowych.

CEL STRATEGICZNY OPISANY W PEKIŃSKIEJ PLATFORMIE

DZIAŁANIA TO: zrewidować, podjąć i kontynuować działania makroekonomiczne i strategie rozwoju wychodzące naprzeciw potrzebom i wysiłkom kobiet żyjących w ubóstwie.

✓ DOBRE PRAKTYKI:

„Jak dobrze być przedsiębiorczą kobietą!” – Celem projektu zrealizowanego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, było promowanie przedsiębiorczości wśród kobiet i ich aktywności w życiu społecznym i zawodowym. Działania w ramach projektu miały za zadanie pokazać kobietom jak założyć własną firmę oraz umożliwić im rozwiązanie pojawiających się na ich drodze trudności, dzięki możliwości uzyskania indywidualnej porady ekspertów. W wyniku działań podjętych w projekcie kobiety miały szansę przełamać własną bierność i podjąć działania mające na celu stworzenie sobie miejsca pracy. Hasło projektu brzmiało „SpełniONA w biznesie”.

Celem projektu było zapewnienie kobietom kompleksowego wsparcia. Wyprodukowano trzydzieści piętnastominutowych bloków filmowych. W ramach jednego bloku pokazany był reportaż prezentujący kobietę, która podjęła działalność gospodarczą i spełniła się zawodowo. Film reportażowy zawierał instruktaż, który w sposób przystępny prezentował zagadnienia związane z przedsiębiorczością (prawno-instytucjonalne, podstawy ekonomii, zarządzania, marketingu, umiejętności dostosowania działalności do uwarunkowań lokalnych, pozyskiwanie środków niezbędnych do prowadzenia biznesu w zależności od problemu przedstawionego przez pokazywaną kobietę). Ponadto powstały telewizyjne, radiowe i prasowe spoty reklamowe oraz artykuły promujące ideę przedsiębiorczości kobiet, a także billboardy.

Na kampanię składał się również interaktywny portal internetowy dla kobiet, zawierający wszelkie informacje dotyczące przedsiębiorczości, oraz wskazówki, jak prowadzić działalność, jak dopełnić formalności związanych z założeniem własnej firmy. Projekt był skierowany do różnych grup odbiorczyń, stanowił kompleksowe źródło informacji we wszystkich aspektach aktywności ekonomicznej. Stwarzał możliwość wymiany doświadczeń na polu przedsiębiorczości (forum internetowe). Ważnym elementem portalu była możliwość zadawania pytań ekspertom zatrudnionym w projekcie. Stworzona została baza danych z przydatnymi adresami, m.in. instytucji samorządowych, organizacji wspierania przedsiębiorczości, organizacji pozarządowych, instytucji finansujących przedsiębiorczość, przepisami prawnymi wraz z przystępnym ich wytłumaczeniem, szczegółowym opisem procedur itd.

W ramach projektu funkcjonowała także bezpłatna telefoniczna infolinia stworzona dla osób, które chciały uzyskać poradę dotyczącą zakładania lub prowadzenia działalności gospodarczej a także Autobus Przedsiębiorczości, który odwiedził 16 miasteczek – w jego ramach odbywały się spotkania z ekspertami projektu, udzielane były praktyczne



17



18

i indywidualne porady dotyczące przedsiębiorczości. Na zakończenie projektu zostało wydane – w formie książkowej oraz multimedialnej – szerokie kompendium wiedzy dotyczącej przedsiębiorczości.

JAK W LATACH 2008-2013 POZYSKAĆ ŚRODKI FINANSOWE NA DOFINANSOWANIE PRZEDSIĘBIORCZOŚCI Kobiet ?

W ramach funduszy z UE na lata 2008-2013 w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Działanie 6.2 *Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia*, przyznawane są dotacje dla kobiet na rozpoczęcie działalności. W ramach tego programu pomocowe preferowane są kobiety – zwłaszcza matki samotnie wychowujące dzieci, kobiety powracające lub wchodzące po raz pierwszy na rynek pracy.

WIĘCEJ INFORMACJI NA STRONACH:

<http://www.nowe-dotacje.pl/>

<http://www.efs.gov.pl/>

lub Punktach Informacyjnych o Funduszach Europejskich Ministerstwa Rozwoju Regionalnego np. w mazowieckim

<http://www.funduszeuropejskie.gov.pl/dzialaniapromocyjne/aktualnosci/Strony/mazowieckie.aspx>

i w najbliższym Urzędzie Wojewódzkim lub Urzędzie Marszałkowskim lub Punktach Informacyjnych.

DRUGI OBSZAR NEWRALGICZNY: EDUKACJA Kobiet

Pekińska Platforma Działania stwierdza: *Kształcenie jest prawem człowieka oraz zasadniczym środkiem do osiągnięcia równości, rozwoju i pokoju. Kształcenie wolne od dyskryminacji przynosi korzyści zarówno dziewczętom, jak i chłopcom, i w ostatecznym rezultacie przyczynia się do większej równości we wzajemnych stosunkach między kobietami a mężczyznami. Równość w dziedzinie edukacji – pod względem dostępu do niej i kończenia jej z pozytywnym rezultatem – jest niezbędna, by więcej kobiet włączyło się w działania na rzecz przemian.*

W ostatnich latach znacząco wzrosła liczba dziewcząt i kobiet uczących się w szkołach wyższych. Dostęp dziewcząt i kobiet do edukacji i kończenie jej z pozytywnym rezultatem na wszystkich poziomach edukacji, w tym również na poziomie wyższym i we wszystkich dziedzinach wiedzy akademickiej, jest jednym z czynników warunkujących dalszy postęp na polu ich działalności zawodowej. Można jednak zauważyć, że dziewczęta nadal skupiają swoją uwagę tylko na niektórych dziedzinach nauki.

Skutecznym środkiem likwidacji przyczyn dyskryminacji kobiet i braku równości kobiet i mężczyzn jest stworzenie wychowawczego i społecz-

nego środowiska, w którym kobiety i mężczyźni, dziewczęta i chłopcy byliby równo traktowani oraz wspomagani w osiągnięciu pełni swoich możliwości, w którym szanowana byłaby ich wolność myśli, sumienia, religii i przekonań i w którym materiały dydaktyczne promowałyby nieobciążone stereotypami wizerunki kobiet i mężczyzn.

✓ DOBRE PRAKTYKI:

Ministerstwo Edukacji Narodowej i Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej wsparło akcję „Dziewczyny na politechniki” organizowaną przez Fundację Edukacyjną Perspektywy i Konferencję Rektorów Polskich Uczelni Technicznych. Jednorazowa akcja przekształciła się w imprezę cykliczną, obejmującą swym zasięgiem cały kraj. Jej celem jest zachęcenie uczennic szkół ponadgimnazjalnych do podejmowania studiów inżynierskich, na kierunkach stricte technicznych – najbardziej potrzebnych, przyszłościowych, otwierających się na międzynarodowy rynek pracy. Projekt „Dziewczyny na politechniki” jest oparty na wzorcu niemieckim, gdzie zainaugurowano też „Dzień Chłopca” w celu zachęcania chłopców do podejmowania zawodów tradycyjnie uznawanych za „kobiece”.

Na stronach Reformy Programowej MEN widnieje list do rzeczoznawców, w którym Minister Edukacji pisze, że podręcznik jest niezwykle istotnym źródłem wiedzy dla uczniów. Obecnie kwestie te reguluje rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 6 stycznia 2009 r. w sprawie dopuszczenia do użytku szkolnego programów wychowania przedszkolnego, programów nauczania i podręczników oraz cofania dopuszczenia (Dz. U. Nr 4, poz. 18). Na podstawie treści zawartych w podręcznikach dzieci kreują obraz otaczającego go świata oraz odpowiednie postawy, w szczególności odpowiedzialności i tolerancji.

Minister Edukacji wyraża prośbę, żeby rzeczoznawcy zwracali szczególną uwagę na konieczność analizy treści znajdujących się w podręcznikach pod kątem równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię lub wyznanie, poglądy polityczne, wiek, orientację seksualną, stan cywilny i rodzinny. Dodatkowo wyszczególnione są definicje: równego traktowania, dyskryminacji bezpośredniej i dyskryminacji pośredniej.

Cele strategiczne opisane w Pekińskiej Platformie Działania to: *Zapewnić równy dostęp do oświaty oraz ułatwić kobietom dostęp do szkolenia zawodowego, nauk matematyczno-przyrodniczych i technicznych oraz kształcenia ustawicznego, a także rozwijać edukację wolną od dyskryminacji.*



19



TRZECI OBSZAR NEWRALGICZNY: **KOBIECY I ZDROWIE**

Pekińska Platforma Działania stwierdza: *Kobiety mają prawo do możliwie najlepszego zdrowia fizycznego i psychicznego. Korzystanie z tego prawa ma zasadniczy wpływ na ich życie, jak również na ich zdolność do uczestniczenia we wszystkich dziedzinach życia publicznego i prywatnego. Zdrowie to pełny dobrostan w aspekcie fizycznym, psychicznym i społecznym, a nie wyłącznie brak choroby lub niedomagań.*

Kobiety muszą mieć na równi z mężczyznami zagwarantowane prawo do możliwie najlepszego zdrowia przez całe życie. Borykają się one w zasadzie z takimi samymi problemami zdrowotnymi jak mężczyźni, ale doświadczają ich w sposób odmienny.

HIV/AIDS oraz inne choroby przenoszone drogą płciową, którymi zarażenie jest czasami konsekwencją przemocy seksualnej, mają niszczący wpływ na zdrowie kobiet, w szczególności na zdrowie dziewcząt oraz młodych kobiet. Często nie mają one możliwości domagania się bezpiecznych i odpowiedzialnych zachowań seksualnych; mają one również ograniczony dostęp do informacji oraz usług profilaktycznych i leczniczych.

W wielu krajach nieosiągalne są aktualne, wiarygodne dane dotyczące śmiertelności i zachorowalności kobiet oraz czynników i chorób mających szczególnie wpływ na kobiety. Stosunkowo mało wiadomo o tym, jak czynniki społeczne i ekonomiczne wpływają we wszystkich okresach życia na zdrowie dziewcząt i kobiet, o usługach zdrowotnych dla dziewcząt i kobiet oraz o sposobach korzystania przez nie z takich usług, a także o wartości programów zapobiegania chorobom i wspierania zdrowia kobiet.

Jednym z zaleceń jest: *Przygotowywać i prowadzić kampanie w środkach masowego przekazu oraz programy informacyjne i edukacyjne, z których kobiety i dziewczęta mogłyby czerpać wiedzę na temat zdrowia*

✓ **DOBRE PRAKTYKI:**

Krajowe Centrum ds. AIDS po raz kolejny zorganizowało multimedialną, ogólnopolską kampanię społeczną mającą na celu podniesienie poziomu wiedzy na temat HIV i AIDS. Kampania jest kluczowym elementem działań profilaktycznych w Polsce i ma na celu ograniczenie zasięgu epidemii HIV/AIDS.

Kampania realizowana w latach 2008-2009 jest skierowana do osób podróżujących w kraju i za granicę – zarówno w celach turystycznych, jak i zawodowych. Organizatorzy kampanii chcą, by główne hasło kampanii „Wróć bez HIV” przekonało jej odbiorców, że problem HIV/AIDS może dotyczyć każdego. Celem kampanii było skłonienie do

refleksji i zachęcenie do podejmowania bezpieczniejszych zachowań, a także do poznania swojego statusu serologicznego poprzez zrobienie testu w kierunku HIV.

W Ministerstwie Zdrowia funkcjonuje Narodowy Program Zwalczania Chorób Nowotworowych (2005-2010). Jednym z jego zadań jest Program Profilaktyki Raka Piersi, a jego realizacja doprowadzi do zwiększenia świadomości kobiet w zakresie profilaktyki raka piersi.

Cele strategiczne opisane w Pekińskiej Platformie Działania Zapewnić kobietom w ciągu całego ich życia większy dostęp do właściwej, przystępnej finansowo i wysokiej jakości ochrony zdrowia, a także do informacji i odpowiednich usług i Wzmocnić profilaktyczne programy poprawy zdrowia kobiet.

W 2006 roku, w trakcie prezydencji austriackiej, tematem raportu z wykonania Pekińskiej Platformy Działania było zdrowie kobiet wyróżnione w trzech priorytetowych obszarach: długość życia w zdrowiu (życie bez dolegliwości), dostęp do ochrony zdrowia i choroby układu sercowo-naczyniowego. Ostatnie zagadnienie jest bardzo ważne, ponieważ jest to choroba, na którą umiera najwięcej kobiet w krajach Unii Europejskiej. Brak perspektywy równości płci w zagadnieniu „zdrowie” jest przeszkodą do osiągnięcia pełnej równości płci.

CZWARTY OBSZAR NEWRALGICZNY: **PRZEMOC WOBEC KOBIECY**

Pekińska Platforma Działania stwierdza: *Przemoc wobec kobiet narusza, ogranicza lub uniemożliwia kobietom korzystanie z przysługujących im praw człowieka i podstawowych wolności. We wszystkich społeczeństwach, w mniejszym lub większym stopniu, niezależnie od dochodu, klasy społecznej i kultury, kobiety i dziewczęta stają się przedmiotem fizycznej, seksualnej lub psychicznej przemocy.*

Termin „przemoc wobec kobiet” oznacza każdy akt przemocy, zarówno publiczny jak i prywatny, łącznie z groźbą jej użycia, wymuszeniem i samowolnym pozbawieniem wolności, który ma za podłoże kulturową tożsamość płci i prowadzi lub może prowadzić do fizycznego, seksualnego lub psychicznego urazu względnie cierpienia kobiety.

Rozwijanie całościowego i interdyscyplinarnego podejścia do wyzwania, jakim jest wyeliminowanie przemocy wobec kobiet w obrębie rodzin, społeczeństw oraz państw, jest konieczne i możliwe do osiągnięcia. Równość i partnerstwo pomiędzy kobietami i mężczyznami oraz szacunek dla godności człowieka powinny stanowić podstawę procesu socjalizacji na wszystkich jego poziomach. Systemy edukacyjne powinny propagować poczucie własnej wartości, wzajemne poszanowanie i współpracę pomiędzy kobietami i mężczyznami.





✓ DOBRE PRAKTYKI:

„Dziewczęta i chłopcy. Bez lęku, bez uprzedzeń, bez przemocy” – projekt zrealizowany ze środków Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej przez Stowarzyszenie *W stronę dziewcząt*. W ramach projektu powstały scenariusze lekcji dla młodzieży szkół ponadpodstawowych wraz z wyborem tekstów źródłowych, zestawem ćwiczeń dla uczniów oraz plakatem promującym zasady negocjacji partnerskich. Materiały można pobrać ze strony stowarzyszenia: <http://www.wstronedziewczat.org.pl/pdf/wstep.pdf>.

Cele strategiczne opisane w Pekińskiej Platformie Działania to: *Podjąć kompleksowe działania w celu zapobiegania i eliminacji przemocy wobec kobiet, Zlikwidować handel kobietami i pomagać ofiarom przemocy związanej z tym handlem i prostytucją.*

Jednym z zaleceń PPD jest *Rozważyć możliwość ratyfikacji i wprowadzenia w życie międzynarodowych konwencji dotyczących handlu ludźmi i niewolnictwa.*

Przemoc w rodzinie, fizyczna i psychiczna, jest zabroniona przez polskie prawo. W Kodeksie karnym istnieje wyodrębnione przestępstwo znęcania się nad rodziną (art. 207). Najważniejszym instrumentem prawnym jest Ustawa o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie z 2005 roku i wynikający z niej Krajowy Program Przeciwdziałania Przemocy Domowej na lata 2006-2016.

Polska bierze również udział w międzynarodowej Kampanii ONZ pt. „Zjednoczeni w walce z przemocą wobec kobiet”, w ramach której powstała baza danych na temat skali przemocy wobec kobiet: <http://www.un.org/womenwatch/daw/vaw/v-database.htm>

Polska także ratyfikowała Konwencję Rady Europy w sprawie handlu ludźmi, jak również popiera kierunek działań Komitetu ad Hoc w sprawie Konwencji w sprawie eliminacji przemocy domowej i przemocy wobec kobiet.

PIĄTY OBSZAR NEWRALGICZNY: KOBIETY A KONFLIKT ZBROJNY

Pekińska Platforma Działania stwierdza: *Równość kobiet i mężczyzn oraz rozwój wiążą się w sposób nierozdzielny z pokojem. W wielu częściach świata nadal trwają zbrojne i inne konflikty, jak również ma miejsce terroryzm i branie zakładników. Agresje zbrojne, obca okupacja, konflikty etniczne i inne są codzienną rzeczywistością, dotykają kobiety i mężczyzn niemal w każdym zakątku świata. Wciąż można spotkać w różnych częściach świata rażące i systematyczne naruszenia praw człowieka i sytuacje poważnie utrudniające pełne korzystanie z tych praw.*

Konwencja Genewska dotycząca ochrony osób cywilnych podczas wojny, z 1949 roku, i jej dodatkowe Protokoły, z 1977 roku, przewidują, że kobiety powinny być szczególnie chronione przed atakami na ich cześć, zwłaszcza zaś przed upokarzającym i degradującym traktowaniem, gwałtem, zmuszaniem do prostytucji i innymi formami zachowań uwłaczających ich godności.

Kobiety i dzieci stanowią w skali światowej około 80% spośród milionów uchodźców oraz innych osób przesiedlonych, w tym osób przesiedlonych w obrębie kraju.

Uchodźczynie, kobiety przesiedlone i migrantki w większości przypadków odznaczają się energią, wytrzymałością i zaradnością i mogą wnieść pozytywny wkład w życie krajów, które stają się ich nowym miejscem pobytu, a po powrocie – w życie swych krajów rodzinnych. Należy dać im możliwość udziału w podejmowaniu dotyczących ich decyzji.

✓ DOBRE PRAKTYKI:

„Kobiety wędrowne” – Towarzystwo Interwencji Kryzysowej w projekcie na temat sytuacji repatriantów, migrantów i uchodźców w Polsce przygotowało w ramach Europejskiego Roku Równych Szans dla Wszystkich 2007, raport pt. „Z Polski i do Polski. Kobiety na uchodźctwie. Wygnanie z domu, szukanie domu w Polsce”. W ramach projektu odbyło się również spotkanie zaproszonych repatriantek z Kazachstanu i Sybiraczek, relacjonujących swoje doświadczenia. Projekt miał również swoją kontynuację w 2008 roku pt. „Porozmawiaj z nią”. Jego celem było wydanie publikacji poświęconej problematyce tożsamości kobiet w kontekście wygnania i międzypokoleniowego przekazywania doświadczeń związanych z wygnaniem.

Dnia 19 czerwca 2008 roku Rada Bezpieczeństwa ONZ jednogłośnie przyjęła rezolucję uznającą gwałt za „taktikę wojenną” i zagrożenie dla międzynarodowego bezpieczeństwa. Rezolucja wskazuje, że: *gwałt i inne formy przemocy na tle seksualnym mogą być uważane za zbrodnie wojenne, zbrodnie przeciwko ludzkości, a nawet czyny mieszczące się w definicji ludobójstwa.*

Cele strategiczne opisane w Pekińskiej Platformie Działania to: *Zwiększyć udział kobiet w rozwiązywaniu konfliktów na szczeblach decyzyjnych oraz ochraniać kobiety żyjące na terenach objętych konfliktami zbrojnymi i innymi oraz znajdujących się pod obcą okupacją i zapewnić ochronę, pomoc i szkolenie dla uchodźczyń i innych kobiet przesiedlonych wymagających międzynarodowej ochrony oraz kobiet przesiedlonych w obrębie kraju*





24

SZÓSTY OBSZAR NEWRALGICZNY: **KOBIECY I GOSPODARKA**

Pekińska Platforma Działania stwierdza: *Udział kobiet wśród ludności pracującej stale się zwiększa i prawie wszędzie coraz więcej kobiet pracuje poza domem. Dyskryminacja w kształceniu i szkoleniu, w zatrudnieniu i płacach, w awansowaniu i przesuwanie z jednego stanowiska na analogiczne inne, sztywne warunki pracy, brak dostępu do zasobów produkcyjnych i nierówne obciążenie obowiązkami rodzinnymi, w połączeniu z brakiem albo niedostatkami takich usług jak opieka nad dzieckiem, nadal ograniczają zatrudnienie i mobilność kobiet oraz ich ekonomiczne i zawodowe perspektywy, stanowiąc dla nich źródło wielu stresów.*

Cele strategiczne opisane w Pekińskiej Platformie Działania to: Popierać ekonomiczne prawa kobiet oraz ich niezależność ekonomiczną, w szczególności dostęp do zatrudnienia, odpowiednie warunki pracy i możliwość dysponowania zasobami gospodarczymi, Ułatwić kobietom równy dostęp do zasobów, zatrudnienia, rynków i handlu, Eliminować segregację zawodową i wszelkie formy dyskryminacji w zatrudnieniu, Umożliwić kobietom i mężczyznom pogodzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych.

Jak wynika z badania Ipsos, przeprowadzonego w maju 2009 roku na temat opinii mężczyzn o podziale ról w rodzinie, 84% mężczyzn uważa, że zarówno kobieta jak i mężczyzna powinni zarabiać na utrzymanie domu.

Tyle sfera opinii, a jak naprawdę wygląda sytuacja na rynku pracy dla obu płci w Polsce? Statystyki potwierdzają, że kobiety znajdują się w gorszej sytuacji niż mężczyźni. Dane za pierwszy kwartał 2009 roku pochodzą z BAEL (Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski GUS).

Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 15 lat i więcej wynosi 54,5%, przy czym współczynnik ten dla kobiet wynosi 47,0%, a dla mężczyzn 62,9%. Aktywność zawodowa kobiet jest niemal o 16 % niższa niż mężczyzn. W porównaniu z I kwartałem 2008 roku współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn zwiększył się o 0,7 % natomiast wśród kobiet wzrost wyniósł 0,9 %.

Wskaźnik zatrudnienia kobiet jest prawie o **¼ NIŻSZY NIŻ WSKAŹNIK ZATRUDNIENIA MĘŻCZYŹN. DLA KOBIECY WYNOŚI ON 42, 8% A DLA MĘŻCZYŹN 58,1%.**

Stopa bezrobocia kobiet była wyższa niż stopa bezrobocia mężczyzn, co wydaje się potwierdzać, że są one w trudniejszej sytuacji na rynku pracy, mimo iż bezrobotne kobiety są lepiej wykształcone od mężczyzn. Stopa bezrobocia wynosiła 8,9%, a mężczyzn 7,7%. Kobiety są bardziej narażone na długotrwałe bezrobocie niż mężczyźni.

Należy też wspomnieć o kobietach biernych zawodowo (czyli takich, które nie podejmują prób aktywnego szukania pracy). Jest ich również więcej niż biernych zawodowo mężczyzn (61%).

W NAJGORSZEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY SĄ KOBIECY MŁODE DO 25 ROKU ŻYCIA, POWYŻEJ 50 ROKU ŻYCIA, nie mające doświadczenia zawodowego oraz takie, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka. Jedną z głównych przyczyn bierności zawodowej kobiet jest obciążenie obowiązkami rodzinnymi (opieka nad zależnymi członkami rodziny – dziećmi, osobami starszymi, chorymi, itp.) co utrudnia znalezienie pracy.

✓ **DOBRE PRAKTYKI:**

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, w latach 2005-2008 realizowało projekty, które miały na celu m. in.:

» zmianę klimatu społecznego wśród pracodawców i kobiet wchodzących na rynek pracy po urodzeniu dziecka oraz powracających do zatrudnienia po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym jako potencjalnie dobrych i efektywnych pracowników, a także poprawienie samooceny tej grupy i zwiększenie jej motywacji do wchodzenia i powracania na rynek pracy („**Między rodziną a pracą – godzenie ról społecznych i zawodowych kobiet**”);

» upowszechnianie wiedzy na temat elastycznych form zatrudnienia wśród kobiet i tym samym zwiększenie ich motywacji do aktywnego uczestnictwa w rynku pracy („**Elastyczne formy zatrudnienia – łączenie życia zawodowego z rodzicielstwem**”);

» podniesienie świadomości na temat znowelizowanego Kodeksu pracy pod kątem przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć („**Promocja antydyskryminacyjnych przepisów prawa pracy**”);

» podnoszenie świadomości na temat godzenia ról zawodowych i rodzinnych/prywatnych kobiet i mężczyzn w rodzinie („**Partnerstwo w rodzinie – szansą kobiet na rynku pracy**”).

» podnoszenie świadomości na temat sytuacji kobiet na rynku pracy („**Kobieta – Rodzina – Praca**”).

Więcej informacji o rezultatach projektów z materiałami do pobrania: www.kobieta.gov.pl

SIÓDMY OBSZAR NEWRALGICZNY: **KOBIECY A WŁADZA I PODEJMOWANIE DECYZJI**

Pekińska Platforma Działania stwierdza: *Demokracja polega na tym, że każdy ma prawo brać udział w rządzeniu swoim krajem. Bez uwłasnowolenia i autonomii kobiet oraz poprawy ich statusu społecznego, ekono-*



25



micznego i politycznego nie może być przejrzystego i odpowiedzialnego systemu rządzenia i administrowania ani trwałego rozwoju we wszystkich dziedzinach życia. Na wszystkich poziomach i we wszystkich dziedzinach życia społecznego, zarówno w wymiarze osobistym jak i publicznym, występuje układ sił przeszkadzający kobietom w pełnym wykorzystywaniu swoich życiowych możliwości. Dopiero równy udział kobiet i mężczyzn w podejmowaniu decyzji zapewni równowagę lepiej odzwierciedlającą strukturę społeczeństwa i niezbędną dla umocnienia demokracji i dla jej prawidłowego funkcjonowania.

Udział kobiet w życiu politycznym pełni więc doniosłą rolę w procesie awansu kobiet. Równy udział kobiet w podejmowaniu decyzji jest nie tylko kwestią zwykłej sprawiedliwości i demokracji, ale również warunkiem koniecznym do tego, żeby były brane pod uwagę interesy kobiet. Bez aktywnego uczestnictwa kobiet i uwzględnienia kobiecego punktu widzenia w podejmowaniu decyzji na wszystkich szczeblach nie da się osiągnąć równości, rozwoju i pokoju.

Cele strategiczne opisane w Pekińskiej Platformie Działania to: Podjąć odpowiednie działania w celu zapewnienia kobietom równego dostępu i pełnego udziału w strukturach władzy i podejmowaniu decyzji, Zwiększyć możliwość udziału kobiet w podejmowaniu decyzji i w pełnienu rolę przywódczych.

Reprezentacja kobiet w polskim parlamencie od kilku lat utrzymuje się na podobnym, 20-procentowym poziomie. Tymczasem, aby mieć realny wpływ na politykę, kobiety powinny mieć reprezentację, co najmniej 30-procentową. Sposobem na zwiększenie udziału kobiet w życiu politycznym są m.in. parytety lub kwoty na listach wyborczych.

✓ DOBRE PRAKTYKI:

W czerwcu 2009 roku odbył się Kongres Kobiet, którego współorganizatorem było Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Wprowadzenie parytetu było jednym z najważniejszych postulatów. Uczestniczki Kongresu zapowiedziały aktywne działania na rzecz realizacji tego postulatu. Rozpoczęto prace nad ustawą, która ma wprowadzić parytety. Trwa także debata publiczna na ten temat, która pokazuje, że tego typu rozwiązania mają równie wielu przeciwników, co zwolenników. Debata ujawniła potrzebę rzetelnego przybliżenia opinii publicznej problematyki związanej z funkcjonowaniem parytetów.

Czym różni się parytet od kwoty? Parytet to równy (pół na pół) udział kandydatów obojga płci, np. na liście wyborczej czy w radzie nadzorczej. Kwota to określony procentowo – niekoniecznie równy

– udział reprezentantów i reprezentantek każdej z płci w danym gremium. Parytety i kwoty nie dotyczą wyłącznie polityki i list wyborczych i nie muszą odnosić się tylko do płci.

W Polsce jedna kobieta, Hanna Suchocka, sprawowała funkcję Premiera. Nie było jeszcze kobiety sprawującej urząd Prezydenta. Faktem jest, że obecny i poprzedni rząd mogą pochwalić się stosunkowo dużą liczbą kobiet sprawujących funkcję ministra z teką. W skład obecnej i poprzedniej Rady Ministrów wchodziło pięć kobiet. Polska wypada dość dobrze na tle innych państw Unii Europejskiej, co wykazują informacje zawarte w bazie danych na temat kobiet i podejmowania decyzji Komisji Europejskiej: http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/index_en.htm.

ÓSMY OBSZAR NEWRALGICZNY: INSTYTUCJONALNE MECHANIZMY AWANSU KOBIECI

Pekińska Platforma Działania stwierdza: *Krajowe mechanizmy awansu kobiet zostały ustanowione w niemal wszystkich państwach członkowskich ONZ, między innymi w celu obmyślenia, zachęcania do realizacji, wprowadzania w życie, monitorowania, oceniania, bronięcia i mobilizowania do wspomagania strategii, których celem jest awans kobiet.*

Podczas ustanowionej przez Organizację Narodów Zjednoczonych Dekady Kobiet (1976-1985) powstało na szczeblu krajowym, regionalnym i międzynarodowym wiele specjalnych instytucji do działań na rzecz awansu kobiet. Na szczeblu międzynarodowym powołano Międzynarodowy Instytut Badań i Szkolenia na rzecz Awansu Kobiet (INSTRAW), Fundusz Rozwoju Narodów Zjednoczonych na rzecz Kobiet (UNIFEM) i Komitet monitorujący realizację Konwencji w sprawie Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji wobec Kobiet. Owe instytucje wraz z Komisją Statusu Kobiet i jej sekretariatem oraz Działem Awansu Kobiet stały się głównymi organami w ramach Organizacji Narodów Zjednoczonych zajmującymi się w skali globalnej sprawami awansu kobiet.

Odpowiedzialność za wprowadzenie w życie Platformy Działania spoczywa przede wszystkim na Rządach. Podstawowe znaczenie dla jej wdrażania ma zaangażowanie na najwyższym szczeblu politycznym, a Rządy powinny pełnić rolę wiodącą w koordynowaniu, monitorowaniu i ocenie postępów w awansie kobiet.





28

ORGANY DO SPRAW RÓWNOŚCI W RZECZPOSPOLITEJ POLSKIEJ TO:

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej:
www.mpips.gov.pl, www.kobieta.gov.pl

**Pełnomocnik Rządu do Spraw Równego Traktowania
w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów**

Rzecznik Praw Obywatelskich

Cele strategiczne opisane w Pekinńskiej Platformie Działania to: Stworzyć lub wzmocnić mechanizmy krajowe i inne organy rządowe. Włączyć perspektywę kulturowej tożsamości płci do wszystkich procesów ustawodawczych oraz do wszystkich strategii, programów i projektów o charakterze publicznym. Tworzyć i rozpowszechniać zbiory danych i informacji podzielonych wedle kryterium kulturowej tożsamości płci oraz rozpowszechniać je dla celów planowania i oceny sytuacji.

✓ DOBRE PRAKTYKI:

Główny Urząd Statystyczny w Polsce monitoruje od lat sytuację kobiet. W 2007 roku powstała obszerna publikacja pt. „Kobiety w Polsce” dostępna w formie elektronicznej na stronie:

http://www.stat.gov.pl/gus/5840_3816_PLK_HTML.htm.

DZIEWIĄTY OBSZAR NEWRALGICZNY: PRAWA KOBIET JAKO PRAWA CZŁOWIEKA

Pekinńska Platforma Działania stwierdza: Prawa człowieka i podstawowe wolności są prawami przysługującymi wszystkim ludziom. Ich ochrona i propagowanie jest najważniejszym zadaniem Rządów. O uznaniu znaczenia praw kobiet jako praw człowieka świadczy fakt, że znacząca większość członków ONZ jest także stronami Konwencji w sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet.

Cele strategiczne opisane w Pekinńskiej Platformie Działania to: Promować i ochraniać prawa kobiet jako prawa człowieka poprzez pełne wprowadzenie w życie wszystkich międzynarodowych instrumentów ochrony praw człowieka, zwłaszcza Konwencji w sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet, Zapewnić równość i niedyskryminowanie kobiet w prawie i w praktyce.

U podstaw równości kobiet i mężczyzn w Polsce leży zasada równości wobec prawa. Zgodnie z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku, wszyscy są równi wobec prawa. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub go-

spodarczym z jakiegokolwiek przyczyny (art. 32). Stosownie do art. 33 Konstytucji **kobieta i mężczyzna mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym**. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

Zasada ta skonkretyzowana jest szczególnie w Kodeksie pracy. Przepisy zakazujące dyskryminacji znajdują się przede wszystkim w rozdziale IIa „Równe traktowanie w zatrudnieniu” zawartym w Dziale Pierwszym „Przepisy ogólne” Kodeksu pracy. Przystąpienie do Unii Europejskiej w 2004 roku w istotny sposób przyspieszyło zmiany prawne w zakresie równego traktowania. Kodeks pracy jest nowelizowany na bieżąco, zgodnie z Dyrektywami Unii Europejskiej.

W 1918 roku kobiety uzyskały w Polsce równe prawa wyborcze z mężczyznami. Dla porównania można wskazać, że prawa wyborcze zostały przyznane Polkom o dwa lata wcześniej niż kobietom w USA, trzy lata wcześniej niż Szwedkom, 28 lat wcześniej niż Francuzkom, Szwajcarki uzyskały formalnie prawa wyborcze dopiero w 1971, a faktycznie na terenie całego kraju w 1991 roku.

DZIESIĄTY OBSZAR NEWRALGICZNY: KOBIETY A ŚRODKI MASOWEGO PRZEKAZU

Pekinńska Platforma Działania stwierdza: Na całym świecie środki masowego przekazu mają znacznie większe możliwości działania na rzecz awansu kobiet. Permanentne przedstawianie kobiety w negatywny, poniżający sposób w środkach masowego przekazu – elektronicznych, drukowanych, wizualnych oraz akustycznych – musi ulec zmianie. Drukowane oraz elektroniczne środki przekazu w większości krajów nie przedstawiają wyważonego obrazu różnorodnych sposobów życia kobiet oraz ich wkładu w życie społeczeństwa w zmieniającym się świecie. Ponadto negatywne skutki dla kobiet i ich udziału w życiu społecznym mają programy w środkach masowego przekazu ukazujące przemoc, poniżenie i pornografię.

Cele strategiczne opisane w Pekinńskiej Platformie Działania to: Zapewnić kobietom większy udział w decyzjach dotyczących środków masowego przekazu i nowych technik komunikacyjnych oraz większą możliwość wypowiedzania się za ich pośrednictwem i promować wyważony i nie obciążony stereotypami wizerunek kobiet w środkach masowego przekazu.

Jednym z zaleceń PPD jest: *Zachęcać i zapewniać środki lub stwarzać bodźce do twórczego wykorzystania programów w krajowych środkach*



29



masowego przekazu w celu rozpowszechnienia informacji nt. różnych kultur rdzennej ludności oraz w celu rozwinięcia związanych z tym kwestii społecznych i edukacyjnych w ramach ustawodawstwa krajowego.

✓ DOBRE PRAKTYKI:

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej realizowało zalecenia PPD w tym obszarze w ramach projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. Powstały następujące programy telewizyjne: w Programie 2 TVP emitowane były reportaże o kobietach, które z powodzeniem założyły własną firmę, a w Programie 1 TVP – cykliczny program pt. „Kobieta zaradna”, w którym poruszane były takie problemy jak: przemoc wobec kobiet, zatrudnienie kobiet, czy kwestia godzenia ról zawodowych i prywatnych. Jednocześnie ukazywały się artykuły w „Przyjaciółce” i na stronie www.kobieta.gov.pl. Wszystkie te działania będą kontynuowane w ramach projektów realizowanych w latach 2008-2011.

W polskich mediach obowiązuje Kodeks Etyki Reklamy, podstawowy dokument Rady Reklamy i Komisji Etyki Reklamy. Dotyczy on całego przekazu reklamowego z wyjątkiem kampanii społecznych i politycznych. Kodeks Etyki Reklamy zawiera szczegółowe przepisy zakazujące m.in.:

- ▶▶ dyskryminacji ze względu na płeć, wyznanie czy narodowość,
- ▶▶ używania elementów zachęcających do aktów przemocy,
- ▶▶ nadużywania zaufania odbiorcy, jego braku doświadczenia lub wiedzy.

JEDENASTY OBSZAR NEWRALGICZNY: **KOBIETY I ŚRODOWISKO**

Pekińska Platforma Działania stwierdza: *W idei trwałego rozwoju chodzi przede wszystkim o ludzi. Mają oni prawo do zdrowego i produktywnego życia w harmonii z przyrodą. Kobiety mają do odegrania istotną rolę w rozwijaniu stabilnych i racjonalnych w sensie ekologicznym modeli konsumpcji, produkcji i gospodarowania zasobami naturalnymi.*

W ciągu ostatniej dekady znacznie wzrosła świadomość wyczerpywania się zasobów, degradacji naturalnych systemów i niebezpieczeństwa ze strony trujących substancji. Te pogarszające się warunki niszczą wrażliwe ekosystemy, uniemożliwiając pewnym społecznościom, zwłaszcza kobietom, kontynuowanie dotychczasowej działalności produkcyjnej i stanowiąc rosnące zagrożenie dla bezpiecznego i zdrowego środowiska. Ubóstwo i degradacja środowiska są ściśle ze sobą związane. Wprawdzie ubóstwo również pociąga za sobą pewne negatywne konsekwencje eko-

logiczne, ale główną przyczyną stałego pogarszania się stanu środowiska naturalnego na świecie jest brak stabilnych modeli konsumpcji i produkcji, zwłaszcza w krajach uprzemysłowionych, co stanowi przedmiot poważnej troski jako czynnik przyczyniający się do pogłębienia ubóstwa i braku równowagi.

Kobiety pełniły często wiodącą albo prekursorską rolę w promowaniu etyki ekologicznej, ograniczaniu eksploatacji zasobów naturalnych i wykorzystywaniu surowców wtórnych w celu ograniczenia rozrzutnej i nadmiernej konsumpcji. Racjonalne gospodarowanie środowiskiem naturalnym wymaga strategicznego podejścia o charakterze holistycznym, interdyscyplinarnym i wielobranżowym.

Cel strategiczny opisany w Pekińskiej Platformie Działania to: Aktywnie włączać kobiety do procesu podejmowania decyzji dotyczących środowiska naturalnego na wszystkich szczeblach.

✓ DOBRE PRAKTYKI:

Fundacja Przestrzeń Kobiet realizuje projekt pt. „**Kobiety i Rozwój. Kobiety aktywne na rzecz zrównoważonego rozwoju lokalnych społeczności**”, który realizuje cele strategiczne Pekińskiej Platformy Działania.

Ciekawym przykładem jest również projekt „**Kobiety na rzecz ochrony dziedzictwa i rozwoju lokalnego na terenach wiejskich**” polsko-słowacko-czeskiej inicjatywy „BABINIEC”. Było to połączenie inicjatywy i działań lokalnych liderki z terenów wiejskich Europy Środkowej. Projekt jest częścią międzynarodowego programu „Szkolenie i wzmocnienie kobiet liderki na terenach wiejskich.

DWUNASTY OBSZAR NEWRALGICZNY: **DZIEWCZYNIKA**

Pekińska Platforma Działania stwierdza: *Konwencja o Prawach Dziecka ONZ uznaje, że „Państwa Strony będą respektowały i gwarantowały prawa zawarte w niniejszej konwencji w stosunku do każdego dziecka znajdującego się pod ich jurysdykcją, i nie będą dyskryminowały żadnego dziecka, niezależnie od rasy, koloru skóry, płci, języka, religii, poglądów politycznych albo innych, pochodzenia narodowego, etnicznego albo społecznego, stanu majątkowego, niepełnosprawności, urodzenia lub jakiegokolwiek innego statusu tego dziecka albo jego rodziców bądź opiekunów prawnych.” (Artykuł 2, Paragraf 1).*

Cel strategiczny opisany w Pekińskiej Platformie Działania to: Zlikwidować wszelkie formy dyskryminacji dziewczynek, Likwidować negatywne kulturowe postawy i praktyki wobec dziewcząt, Rozszerzać wiadomości dziewczynek na temat życia społecznego, gospodarczego i politycznego oraz promować ich udział w tych dziedzinach.





✓ DOBRE PRAKTYKI:

Przykładem wspierania dziewczynek może być **WenDo**. Jest to metoda przeciwdziałania przemocy wobec kobiet i dziewcząt. Uczy jak w każdej sytuacji: w miejscu publicznym, na ulicy, w pracy, w domu, przestać czuć się bezradną i bezbronną. Uczy także, jak reagować na przemoc, wzmacnia poczucie pewności siebie i poczucie własnej wartości. Pomaga rozwiązywać konflikty, przełamać stereotypy i obawy, poczucie winy i wstyd.

WenDo stworzono około 30 lat temu w Kanadzie. WenDo znaczy „Droga Kobiet” i od samego początku było tworzone nie jako szkoła walki, lecz szkoła samoobrony dla dziewcząt i kobiet, czyli osób najbardziej narażonych na przemoc. Od początku także WenDo łączyło sztukę samoobrony fizycznej z samoobroną psychiczną.

8 Pekińska Platforma Działania w Polsce i Unii Europejskiej po 15 latach: Pekin + 15

Czy wiesz, że Dania i Cypr – kraje, które razem z Polską sprawować będą prezydencję w Unii Europejskiej w latach 2011-2012 – już w 2007 roku osiągnęły wzrost zatrudnienia kobiet na poziomie zapisanym w Strategii Lizbońskiej?

W POLSCE WSKAŹNIK TEN JEST CAŁY CZAS PONIŻEJ WYMAGANYCH 60% – JESTEŚMY MIĘDZY TAKIMI KRAJAMI JAK BUŁGARIA, RUMUNIA, LITWA I SŁOWACJA. Jeżeli chodzi o różnice w wynagrodzeniu mężczyzn i kobiet za pracę o tej samej wartości, na Cyprze wynosi ona powyżej 20%, a w Polsce i Danii poniżej 15%.

Raport Unii Europejskiej na konferencję Pekin +15 stwierdza, że cały czas we Wspólnocie panuje segregacja płciowa na rynku pracy: zarówno horyzontalna (grupy niskopłatnych zawodów sfeminizowanych), jak i wertykalna (szklany sufit), **A RÓŻNICA W WYNAGRODZENIU KOBIECI I MĘŻCZYŹN ZAMIAST SIĘ ZMNIEJSZAĆ, W NIEKTÓRYCH KRAJACH WRĘCZ ROŚNIE!**

Niemal wszystkie kraje wskazują aktywizację kobiet na wsi i kwestie godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym za priorytetowe poprzez podejmowanie m.in. działań promujących urlopy ojcowskie i zachęcających ojców do większego udziału w wychowywaniu dzieci oraz zwiększenia ilości placówek wychowawczych.

Nadal najtrudniejsza jest sytuacja kobiet-migrantek, kobiet romskich i niepełnosprawnych. Kobiety są w większym stopniu narażone na znalezienie się w sytuacji ubóstwa niż mężczyźni. Dlatego zostały one uznane za grupę docelową Europejskiego Roku Walki z Ubóstwem (2010 r.).

Pomimo wzrostu zatrudnienia, kobiety wciąż wykonują większość obowiązków rodzinnych i domowych. Realizacja celów Strategii Lizbońskiej w zakresie zatrudnienia wiąże się ze wzmocnieniem dziedzin polityki równego traktowania kobiet i mężczyzn, mających na celu godzenie życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego tak, aby waloryzować potencjał pracowników w Unii. Komisja Europejska zaproponowała wspólne zasady modelu elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego („flexicurity”), które umożliwiłyby równy dostęp do dobrych miejsc pracy kobietom i mężczyznom i oferowały im możliwość godzenia życia zawodowego i rodzinnego.

Działania Polskiego Rządu są zbieżne z celami wyznaczonymi w Mapie Drogowej na Rzecz Równości Płci 2006-2010 Komisji Europejskiej. Cały czas pojawiają się nowe trendy (flexicurity, włączanie równości płci do głównego nurtu ekonomicznego w procesie post-lizbońskim), ale też nowe wyzwania (globalizacja, kryzys demograficzny i ekonomiczny). Kolejna odsłona Mapy Drogowej na Rzecz Równości Płci na lata 2011-2015 i Raport Komisji Europejskiej w sprawie Równości Kobiet i Mężczyzn 2010 będzie tego odzwierciedleniem.

TREŚĆ MAPY DROGOWEJ WRAZ Z RAPORTAMI KOMISJI EUROPEJSKIEJ W SPRAWIE RÓWNOŚCI KOBIECI I MĘŻCZYŹN ZNAJDUJE SIĘ NA STRONIE: www.kobieta.gov.pl.



SŁOWNICZEK

PŁEĆ SPOŁECZNO-KULTUROWA (ANG. GENDER) odnosi się do cech nadanych kobietom i mężczyznom oraz do relacji między nimi kształtowanych przez społeczeństwo. Płeć społeczno-kulturowa definiuje to, co jest dozwolone, oczekiwane i doceniane w odniesieniu do kobiet i mężczyzn w danej sytuacji.

PŁEĆ BIOLOGICZNA (ang. sex) odnosi się do biologicznych różnic między mężczyznami a kobietami, które są uniwersalne i naturalnie niezmiennie.

GENDER MAINSTREAMING to (re)organizacja, ulepszanie, rozwój i ewaluacja procesów politycznych polegająca na włączaniu perspektywy równości płci na wszystkich poziomach i etapach decyzji politycznych przez wszystkich uczestników życia publicznego zaangażowanych w kształtowanie polityki. W języku polskim nie istnieje jedno tłumaczenie terminu gender mainstreaming. Potocznie mówi się, że strategia GENDER MAINSTREAMING TO WŁĄCZANIE PERSPEKTYWY RÓWNOŚCI PŁCI DO WSZYSTKICH DZIAŁAŃ SPOŁECZNYCH, POLITYCZNYCH I EKONOMICZNYCH.

Nie jest jednoznaczne z polityką pro-kobietą, obie płcie są tu w równym stopniu włączane w myślenie koncepcyjne, oddzielające zróżnicowanie płci przy jednoczesnej ich równości wobec prawa. Prowadzenie polityki gender mainstreaming oznacza, że wszystkie proponowane zmiany prawne, programy i decyzje, podejmowane w ramach Unii Europejskiej, powinny być poddane ocenie pod względem zapewnienia obu płciom równych szans. Jest to bowiem jedna z horyzontalnych kwestii UE.

KWESTIE HORYZONTALNE W UNII EUROPEJSKIEJ to rozwój lokalny, równość szans, rozwój, społeczeństwa informatycznego i zrównoważony rozwój.

KWOTA to określony procentowo – niekoniecznie równy – udział reprezentantów i reprezentantek każdej z płci w danym gremium. Kwoty nie dotyczą wyłącznie polityki i list wyborczych i nie muszą odnosić się tylko do płci. Wprowadzane są w przypadku, gdy grupa słabsza, np. z powodu kilkunastokrotnej dyskryminacji albo niepełnosprawności, potrzebuje wsparcia, przynajmniej przez jakiś czas. W systemie kwotowym nie chodzi o promowanie kobiet jako takich, ale o to, by kobiety i mężczyźni o podobnych kompetencjach mieli równe szanse.

PARYTET to równy (pół na pół) udział kandydatów obojga płci, np. na liście wyborczej czy w radzie nadzorczej. Parytet – analogicznie jak kwoty – nie dotyczy wyłącznie polityki i list wyborczych i nie musi się odnosić tylko do płci.

PARYTETY I KWOTY W PRAKTYCE – W różnych krajach istnieją różne sposoby na zwiększanie udziału kobiet w gremiach decyzyjnych. Np. system suwakowy, czyli lista wyborcza, na której nazwiska kandydatów i kandydatek umieszcza się naprzemiennie, a suwak przeciwdziała umieszczeniu nazwisk kobiecych na końcu listy. Takie rozwiązanie stosowane jest w krajach skandynawskich. Inną metodą jest podwójna nominacja – stosowana np. w Niemczech – czyli mechanizm przedstawiania na dane stanowisko kandydatki kobiety i mężczyzny o porównywalnych kwalifikacjach oraz wyboru spośród tej dwójki osoby tej płci, która jest w danym gremium niedoreprezentowana. W Danii system kwotowy istnieje we wszystkich urzędach publicznych, w każdym gremium, gdzie podejmowane są decyzje.

 **kobieta.gov.pl**



PRAWO RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ W ZAKRESIE RÓWNOŚCI KOBIEC I MĘCZYCZYN

1 Konstytucja

U podstaw równości kobiet i mężczyzn w Polsce leży zasada równości wobec prawa. Zgodnie z polską Konstytucją (Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.) wszyscy są równi wobec prawa. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny (art. 32). Stosownie do art. 33 Konstytucji kobieta i mężczyzna mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

2 Kodeks Pracy

Zasada ta skonkretyzowana jest w Kodeksie pracy (ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz. U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 z późn. zm.). Jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu, bezpośredniej lub pośredniej, w szczególności bez względu na płeć (art. 11³ k.p.). Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu (art. 11² k.p.).

Przepisy zakazujące dyskryminacji znajdują się przede wszystkim w rozdziale IIa „Równe traktowanie w zatrudnieniu” zawartym w Dziale Pierwszym „Przepisy ogólne” Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 18^{3a} k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu m.in. na płeć. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza zaś niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio. Kodeks pracy zawiera także definicję molestowania seksualnego (art. 18^{3a} § 6 k.p.: dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy).

Kodeks pracy gwarantuje prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości m.in. ze względu na płeć.

Kodeks pracy ustanawia także gwarancje dla osób, w stosunku do których została naruszona zasada równego traktowania w zatrudnieniu. Osoba, w stosunku do której pracodawca naruszył tę zasadę ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (art. 18^{3d} k.p.). Ponadto, skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec niego. Przepis ten stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3e} k.p.).

3 Najnowsze nowelizacje Kodeksu pracy:

W okresie od początku 2007 roku uchwalono dwie nowelizacje Kodeksu pracy, uwzględniające wdrażanie polityki na rzecz równouprawnienia i przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć, tj. ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz. U. Nr 223, poz. 1460) oraz ustawę z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 237, poz. 1154).

Pierwsza z wymienionych ustaw wprowadziła zmiany w przepisach Kodeksu pracy dotyczących m. in.:

- ▶ równego traktowania w zatrudnieniu,
- ▶ sytuacji prawnej pracowników powracających do pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego.

Zmienione przepisy Kodeksu pracy obowiązują od 18 stycznia 2009 r.

Druga z wymienionych ustaw wprowadziła zmiany do Kodeksu pracy dotyczące m. in.:

- ▶ urlopu macierzyńskiego,
- ▶ urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
- ▶ dodatkowych uprawnień związanych z rodzicielstwem (urlop ojcowski),
- ▶ ochrony stosunku pracy pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego, korzystającego z obniżonego wymiaru czasu pracy.

Zmienione przepisy Kodeksu pracy obowiązują od 1 stycznia 2009 r.

ZMIANY ZWIĄZANE Z ZASADĄ RÓWNEGO TRAKTOWANIA W ZATRUDNIENIU

W tym zakresie zmiany wprowadzone do Kodeksu pracy polegają z jednej strony na uszczegółowieniu i doprecyzowaniu niektórych przepisów, co dotyczy zwłaszcza definicji dyskryminacji pośredniej i jej przejawów oraz definicji molestowania seksualnego (art. 18^{3a} § 4, 5 i 6 Kodeksu pracy), a także precyzyjniejszego określenia przypadków nienaruszających zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3b} § 2 Kodeksu pracy), z drugiej zaś strony na wprowadzeniu nowych regulacji podnoszących standard ochrony pracowników w obszarze równego traktowania w zatrudnieniu.

NOWE REGULACJE DOTYCZĄ ZWŁASZCZA:

▶ wprowadzenia zakazu stosowania jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, który podporządkowuje się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu lub podejmuje działania przeciwstawiające się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu (art. 18^{3a} § 7 Kodeksu pracy),

▶ przyznania znacznie szerszej ochrony pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących mu z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3e} § 1 Kodeksu pracy); pracownik korzystający z takich uprawnień nie tylko nie może być z tego powodu zwolniony z pracy, ale także nie może to być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika w trakcie zatrudnienia albo ponoszenia przez niego jakichkolwiek negatywnych konsekwencji,

▶ przyznania ochrony pracownikowi udzielającemu pomocy innemu pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego trak-

towania w zatrudnieniu (art. 18^{3e} § 2 Kodeksu pracy); zakres tej ochrony jest analogiczny do ochrony, jaką posiada pracownik korzystający z uprawnień przysługujących mu z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

ZMIANY ZWIĄZANE Z SYTUACJĄ PRAWNĄ PRACOWNIKÓW POWRACAJĄCYCH DO PRACY PO URLOPIE MACIERZYŃSKIM

Przepis nowego art. 183² Kodeksu pracy gwarantuje pracownikowi kończącemu urlop macierzyński lub urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego powrót do pracy na dotychczasowe stanowisko, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisko równorzędne z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na inne stanowisko odpowiadające kwalifikacjom zawodowym pracownika, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu. Zgodnie z powołanym przepisem pracodawca ma zatem obowiązek dopuszczenia takiego pracownika do pracy na określonych wyżej warunkach, zaś naruszenie tego obowiązku stanowi, zgodnie z art. 281 pkt 5 Kodeksu pracy, wykroczenie przeciwko prawom pracownika.

ZMIANY DOTYCZĄCE URLOPU MACIERZYŃSKIEGO I URLOPU NA WARUNKACH URLOPU MACIERZYŃSKIEGO

Od 1 stycznia 2009 r. wymiar urlopu macierzyńskiego jest wyższy oraz uzależniony od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie i wynosi:

- » 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- » 31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,
- » 33 tygodnie w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,
- » 35 tygodni w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,
- » 37 tygodni w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

CZĘŚĆ URLOPU MACIERZYŃSKIEGO DLA PRACOWNIKA – OJCA, GDY PRACOWNICA PRZEBYWA W SZPITALU

Od 1 stycznia 2009 r. pracownik – ojciec wychowujący dziecko może – poza przypadkami określonymi w art. 180 § 5 i 7 k.p. – skorzystać z części urlopu macierzyńskiego w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 6¹ k.p. w przypadku gdy łącznie spełnione będą następujące przesłanki:

- » pracownica po porodzie wykorzystała urlop macierzyński w wymiarze 8 tygodni,
- » pracownica uprawniona do urlopu macierzyńskiego nie ma możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem ze względu na jej stan zdrowia i przebywanie w szpitalu.

W takim przypadku urlop macierzyński pracownicy przerywa się na okres, w którym z takiego urlopu korzysta pracownik – ojciec wychowujący dziecko. Część urlopu macierzyńskiego pracownika – ojca nie może być dłuższa niż okres, w którym pracownica uprawniona do urlopu wymaga opieki szpitalnej ze względu na stan

zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. Za łączny wymiar urlopu wykorzystanego przez pracownicę i pracownika – ojca wychowującego dziecko nie może przekroczyć wymiaru określonego w art. 180 § 1 k.p. (nowy art. 180 § 6¹ – 6³ k.p.).

DODATKOWY URLOP MACIERZYŃSKI

Od 1 stycznia 2010 r. zarówno pracownica, jak i pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma prawo skorzystać z dodatkowego urlopu macierzyńskiego (art. 182¹ i 182² k.p.). Jest to urlop o charakterze fakultatywnym w odróżnieniu od obligatoryjnego wyżej omówionego urlopu macierzyńskiego.

Pracownik – ojciec wychowujący dziecko będzie mógł skorzystać z dodatkowego urlopu w następujących przypadkach:

- » gdy korzysta z części urlopu macierzyńskiego – po rezygnacji pracownicy po wykorzystaniu 14 tygodni urlopu (zgodnie z art. 180 § 5 k.p.),
 - » gdy nie korzysta z części urlopu macierzyńskiego – w razie wykorzystania urlopu macierzyńskiego przez pracownicę; w tym przypadku, pracownik – ojciec wychowujący dziecko wskazuje we wniosku dodatkowo termin zakończenia urlopu macierzyńskiego przez pracownicę.
- Z dodatkowego urlopu macierzyńskiego nie będą mogli skorzystać oboje rodzice w tym samym czasie (art. 189¹ k.p.).

WYMIAR DODATKOWEGO URLOPU MACIERZYŃSKIEGO BĘDZIE PODWYŻSZANY ETAPOWO I BĘDZIE WYNOŚIŁ:

W 2010 i 2011 r.

- » do 2 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- » do 3 tygodni – w przypadku urodzenia dwojga i więcej dzieci przy jednym porodzie;

W 2012 i 2013 r.

- » do 4 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- » do 6 tygodni – w przypadku urodzenia dwojga i więcej dzieci przy jednym porodzie;

Od 1 stycznia 2014 r.

- » do 6 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- » do 8 tygodni – w przypadku urodzenia dwojga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

Dodatkowy urlop macierzyński będzie udzielany według reguł określonych w 182¹ § 2-3 i § 6 k.p. Dodatkowy urlop macierzyński będzie udzielany:

- » bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego,
- » jednorazowo (wniosek może być złożony tylko jeden raz),
- » w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności – jeden tydzień odpowiada 7 dniom kalendarzowym,

» na pisemny wniosek pracownicy lub pracownika – ojca wychowującego dziecko, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu; pracodawca będzie zobowiązany uwzględnić ten wniosek.

Nowelizacja wprowadziła w art. 182¹ § 3 i 4 k.p. możliwość równoczesnego korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego i wykonywania pracy u pracodawcy udzielającego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego udziela się na pozostałą część dobowego wymiaru czasu pracy. Podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownicy (pracownika), składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy, w którym pracownica lub pracownik wskazuje: wymiar czasu pracy oraz okres, przez który zamierza łączyć korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek w tej sprawie.

W czasie korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego stosunek pracy pracownicy (pracownika) podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem (art. 182¹ § 5 w zw. z art. 177 k.p.). Bezpośrednio po wykorzystaniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego pracownica będzie miała prawo skorzystać z urlopu wypoczynkowego; w takim przypadku pracodawca jest obowiązany udzielić tego urlopu w terminie wskazanym przez pracownicę (art. 163 § 3 k.p.).

URLOP NA WARUNKACH URLOPU MACIERZYŃSKIEGO

Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje pracownikowi, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej niespokrewnionej z dzieckiem, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia.

Od 1 stycznia 2009 r. wymiar urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego został podwyższony i uzależniony od liczby dzieci, w określonym przepisami wieku, przyjmowanych jednocześnie na wychowanie i wynosi:

- » 20 tygodni w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- » 31 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,
- » 33 tygodnie w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,
- » 35 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci,
- » 37 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci.

Podwyższony został także wymiar urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w przypadku, gdy pracownik, o którym mowa wyżej, przyjął dziecko w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia – z 8 tygodni do 9 tygodni.

DODATKOWY URLOP NA WARUNKACH URLOPU MACIERZYŃSKIEGO

Od 1 stycznia 2010 r. pracownik będzie mógł skorzystać także z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, udzielanego na wniosek pracownika (art. 183 § 3 k.p.). Urlop ten będzie udzielany według tych samych reguł, co dodatkowy urlop macierzyński (art. 183 § 4 w zw. z art. 182¹ § 2-5 k.p.). Wymiar tego urlopu będzie etapowo podwyższany i wynosi:

W 2010 i 2011 r.

- » do 2 tygodni – gdy pracownik przyjął jedno dziecko,
- » do 3 tygodni – gdy pracownik przyjął dwoje lub więcej dzieci,
- » 1 tydzień – gdy pracownik przyjął starsze dziecko, w wieku do 7 roku życia;

W 2012 i 2013 r.

- » do 4 tygodni – gdy pracownik przyjął jedno dziecko,
- » do 6 tygodni – gdy pracownik przyjął dwoje lub więcej dzieci,
- » do 2 tygodni – gdy pracownik przyjął starsze dziecko, w wieku do 7 roku życia;

Od 1 stycznia 2014 r.

- » do 6 tygodni – gdy pracownik przyjął jedno dziecko,
- » do 8 tygodni – gdy pracownik przyjął dwoje lub więcej dzieci,
- » do 3 tygodni – gdy pracownik przyjął starsze dziecko, w wieku do 7 roku życia.

ZMIANY DOTYCZĄCE URLOPU OJCOWSKIEGO

Od 1 stycznia 2010 r. pracownik – ojciec wychowujący dziecko będzie mógł skorzystać z urlopu ojcowskiego (art. 182³ k.p. i art. 14 ustawy nowelizującej). Urlop ojcowski jest fakultatywny; nie może być przeniesiony na inną osobę. Prawo do urlopu ojcowskiego przysługuje ojcu dziecka, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia. Urlop ojcowski udzielany będzie na pisemny wniosek, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca będzie obowiązany uwzględnić wniosek pracownika w tej sprawie. Urlop ojcowski będzie mógł być wykorzystany przez pracownika także w czasie, gdy pracownica korzysta np. z urlopu macierzyńskiego, czy dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Za czas urlopu ojcowskiego pracownikowi przysługuje zasiłek macierzyński (art. 29 ust. 5a ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. Nr 31, poz. 267, z późn. zm.).

W okresie korzystania z urlopu ojcowskiego pracodawca nie będzie mógł zwolnić pracownika, obowiązuje bowiem zakaz wypowiedzania i rozwiązywania stosunku pracy w tym czasie, podobnie jak w czasie urlopu macierzyńskiego (art. 182³ § 3 w zw. z art. 177 k.p.). W przypadku, gdy pracownik nie będzie mógł rozpocząć korzystania z urlopu wypoczynkowego lub gdy rozpocznie urlop wypoczynkowy, wystąpienie urlopu ojcowskiego spowoduje bądź nie rozpoczęcie urlopu bądź przerwanie urlopu wypoczynkowego i przesunięcie go na późniejszy termin (art. 182³ § 3 w zw. z art. 165 pkt 4 i art. 166 pkt 4 k.p.). Ponadto pracodawca będzie zobowiązany udzielić pracownikowi – ojcu dziecka urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu ojcowskiego (art. 182³ § 3 w zw. z art. 163 § 3 k.p.).

Wymiar urlopu ojcowskiego będzie etapowo podwyższany i wynosi:

- » w 2010 i 2011 r. – 1 tydzień,
- » od 1 stycznia 2012 r. – 2 tygodnie.

ZMIANY DOTYCZĄCE PRACOWNIKÓW UPRAWNIONYCH DO URLOPU WYCHOWAWCZEGO

Nowelizacja rozszerzyła także zakres ochrony stosunku pracy przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem na okres, w którym pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego korzysta z obniżonego wymiaru czasu pracy na podstawie art. 186⁷ k.p. (art. 186⁸ k.p.). Od dnia 1 stycznia 2009 r. pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub

likwidacji pracodawcy, a także, gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Zatem zakres ochrony stosunku pracy jest analogiczny, jak w przypadku urlopu wychowawczego, krótszy jest zaś okres ochrony.

4 Pozostałe akty prawne:

Uregulowania prawne dążące do zapewnienia równości kobiet i mężczyzn znajdują się również w wielu ustawach szczegółowych. Wymienić tu należy w szczególności:

a) ustawę z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2007 r., Nr 11, poz. 74 z późn. zm.). Polski system ubezpieczeń społecznych stoi na gruncie równego traktowania wszystkich ubezpieczonych bez względu na płeć, stan cywilny i stan rodzinny. Zasada równego traktowania dotyczy w szczególności:

- 1) warunków objęcia systemem ubezpieczeń społecznych,
- 2) obowiązku opłacania i obliczania wysokości składek na ubezpieczenie społeczne,
- 3) obliczania wysokości świadczeń,
- 4) okresu wypłaty świadczeń i zachowania prawa do świadczeń.

Polski ustawodawca w art. 2a ust. 3 przywołanej wyżej ustawy wprowadził kontrolę sądową nad przestrzeganiem przez organy rentowe zasady równego traktowania. Każdy ubezpieczony, który uważa, że nie zastosowano wobec niego zasady równego traktowania, ma prawo dochodzić roszczeń z tytułu ubezpieczeń z ubezpieczenia społecznego przed sądem powszechnym. Postępowanie to jest w zasadzie wolne od opłat sądowych;

b) ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r., Nr 69, poz. 415 z późn. zm.), w której zakaz dyskryminacji ze względu na płeć jest wyraźnie zaakcentowany w następujących artykułach:

- 1) w art. 18a ust. 4 nakładającym na agencje zatrudnienia zakaz dyskryminowania m.in. ze względu na płeć;
- 2) w art. 36 – dotyczącym pośrednictwa pracy, który określa w ust. 4, że pośrednictwo pracy jest wykonywane nieodpłatnie zgodnie z zasadami:
 - a. dostępności usług pośrednictwa dla wszystkich osób poszukujących pracy oraz dla pracodawców;
 - b. równości – oznaczającej obowiązek powiatowych urzędów pracy udzielania wszystkim osobom poszukującym pracy pomocy w znalezieniu zatrudnienia, bez względu m.in. na ich płeć;
 - c. jawności – oznaczającej, że każde wolne miejsce pracy zgłoszone do urzędu jest podawane do wiadomości bezrobotnych i poszukujących pracy;

Ustęp 5. tego artykułu nakłada na pracodawców obowiązek informowania powiatowych urzędów pracy o wolnych miejscach zatrudnienia lub przygotowania zawodowego zakazując jednocześnie formułowania wymagań dyskryminujących kandydatów ze względu m.in. na ich płeć;

3) w art. 38 – dotyczącym poradnictwa zawodowego. W ust. 2 pkt 3 ustala się, że poradnictwo zawodowe prowadzone przez powiatowe urzędy pracy jest realizowane zgodnie z zasadami m. in. równości w korzystaniu z usług poradnictwa zawodowego bez względu m. in. na płeć;

4) w art. 123 ustalającym zasadę, iż kto ze względu m.in. na płeć odmówił zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego, podlega karze nie niższej niż 3000 zł. W tym wypadku nieprzestrzeganie zakazu dyskryminacji zagrożone jest określoną sankcją;

5) ponadto, ustawa przewiduje działania specjalne kierowane do bezrobotnej młodzieży do 25 roku życia, osób po 50 roku życia, długotrwale bezrobotnych i osób bez kwalifikacji zawodowych, którymi to działaniami objęte są również kobiety, znajdujące się w trudnej sytuacji na rynku pracy;

c) ustawę z dnia 18 stycznia 1996 r. o kulturze fizycznej (Dz. U. z 2007 r., Nr 226, poz. 1675, z późn. zm.) i ustawę z dnia 29 lipca 2005 r. o sporcie kwalifikowanym (Dz. U. Nr 155, poz. 1298 z późn. zm.), które zapewniają równość traktowania mężczyzn i kobiet w sprawach związanych z kulturą fizyczną i sportem kwalifikowanym. Zgodnie bowiem z art. 34 ust. 6 ustawy o sporcie kwalifikowanym, członkini kadry narodowej, która stała się niezdolna do uprawiania sportu wskutek ciąży i urodzenia dziecka, wypłaca się stypendium sportowe w pełnej wysokości przez okres ciąży i połowę przyznanego stypendium sportowego przez 6 miesięcy po urodzeniu dziecka.

W tym kontekście wspomnieć również należy o projektowanych rozwiązaniach dotyczących służby wojskowej. Obecnie trwają prace legislacyjne zmierzające do eliminacji wszelkich barier w równym dostępie do zajmowania stanowisk służbowych, zasad awansowania, wynagradzania, prawa do emerytury, uprawnień macierzyńskich i rodzicielskich. Przykładem jest zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn odchodzących z zawodowej służby wojskowej (obecnie dla wszystkich żołnierzy jest to 60 lat), równy dostęp do szkolnictwa wojskowego kandydatów, uprawnień żołnierzy zawodowych do ochrony macierzyństwa i rodzicielstwa, itp.

W PRZYPADKU, GDY TWOJE PRAWA SĄ NARUSZANE W PRACY, O POMOC MOŻESZ ZWRÓCIĆ SIĘ DO:

Państwowej Inspekcji Pracy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie,
województwo mazowieckie
Od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 18.00, osobiście:
ul. Lindley'a 16, 00-973 Warszawa, V piętro, pokój nr 501,
telefonicznie: (+48 22) 583-17-27.
Więcej adresów na temat placówek w pozostałych województwach:
<http://www.pip.gov.pl/html/pl/porady/07070000.htm>.

Rzecznika Praw Obywatelskich

Aleja Solidarności 77, 00-090 Warszawa, telefon (+48 22) 55 17 700.
Przyjęcia interesantów: w poniedziałki w godzinach od 9.00 do 17.00,
od wtorku do piątku, w godzinach od 9.00 do 15.00.
telefon: (+ 48 22) 55 17 760, (+ 48 22) 55 17 811.
Więcej adresów pełnomocników terenowych:
<http://www.rpo.gov.pl/index.php?md=1562>.

Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa
tel. (+48 22) 661-10-00
jeśli potrzebujesz informacji dotyczących przepisów prawa pracy:
tel. (+48 22) 661 15 44.

