

Kobiety w kampaniach społecznych Unii Europejskiej

Kampanie społeczne Unii Europejskiej prowadzone na rzecz kobiet, a zwłaszcza mające na celu poprawę ich sytuacji w rozmaitych obszarach życia społecznego, swój rodowód czerpią z unijnych przepisów antydyskryminacyjnych. Mowa tutaj w szczególności o tzw. podstawowych dyrektywach równościowych, zastrzegających unijne regulacje antydyskryminacyjne w przedmiocie równego traktowania jednostek niezależnie od ich pochodzenia rasowego, etnicznego, religii, wyznania, niepełnosprawności, wieku czy też orientacji seksualnej¹. Co warto zaznaczyć, aż w 13 unijnych dyrektywach można odnaleźć unormowania adresowane do kobiet i kwestii równouprawnienia płci. Na uwagę zasługuje zwłaszcza dyrektywa z 2004 roku o równym traktowaniu kobiet i mężczyzn, zakazująca bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć². Stała się ona jedną z podstaw rozwijania unijnych programów na rzecz równości płci w Unii Europejskiej. Można również przywołać dyrektywę z 2002 roku zmieniającą dyrektywę dotyczącą stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, szkolenia zawodowego i awansu oraz warunków pracy, która poruszyła kwestie zogniskowane wokół problematyki głównych barier awansu dla kobiet³.

¹ Dyrektywa 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r., Dz.U. L 180 z dnia 19 lipca 2000, s. 22 wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne oraz dyrektywa 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r., Dz.U. L 303 z dnia 2 grudnia 2000, s. 16 ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

² Dyrektywa 2004/113/EC, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:373:0037:0043:EN:PDF> (7 maja 2009).

³ E. Zielińska, *Przeciwdziałania barierom awansu kobiet w prawie Unii Europejskiej*, [w:] *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, red. A. Titkow, Fundacja ISP, Warszawa 2003, s. 339.

Całokształt przepisów antydyskryminacyjnych tworzy skomplikowaną materię, w której dają się wyodrębnić elementy stanowiące impuls do aktywnego działania na rzecz równości i zapobiegania przejawom dyskryminacji. Unormowania te przekładane są na skonkretyzowane zadania, a działania planowane w ich ramach grupuje się w programy dotyczące kwestii równych szans kobiet i mężczyzn. W dalszej kolejności programy te są przyjmowane w formie zaleceń, co – jak wiadomo – nie nadaje im mocy wiążącej. Niemniej nie można nie doceniać ich znaczącej roli, zwłaszcza w propagowaniu zasady równouprawnienia, co przejawia się realizacją różnorodnych projektów oraz stymulowaniem działań w państwach członkowskich UE.

Jednym z istotnych zintegrowanych programów ostatniej dekady, który można uznać za nowatorski z racji zakrojonych na dużą skalę kampanii, był niewątpliwie „Action Programme to Combat Discrimination” (Program działań zmierzających do zwalczania dyskryminacji)⁴. Najogólniej rzecz biorąc, w zamierzeniu miał on promować zwalczanie zarówno bezpośredniej, jak i pośredniej dyskryminacji ze względu na rasę, pochodzenie, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną. Interesująca nas kwestia równouprawnienia kobiet i mężczyzn nie została wyraźnie zaznaczona, choć w dalszej kolejności włączono ją także do szeregu inicjatyw i kampanii przedsięwziętych pod egidą wspomnianego programu. Za główne cele uznano:

1. Wspieranie wysiłków na rzecz poszerzania wiedzy w przedmiocie wszelakich form dyskryminacji, w szczególności przez staranną ewaluację efektywności polityk do tego celu skonstruowanych i przedsięwziętych praktycznych działań w tym zakresie.
2. Rozwijanie możliwości efektywnego zapobiegania dyskryminacji przez wzmacnianie środków działania organizacji powołanych do tego celu, a także wspomaganie wymiany informacji między nimi na temat różnorodnych form dyskryminacji, właściwych danym regionom, wraz z promowaniem dobrych praktyk na poziomie europejskim.
3. Promowanie i rozpowszechnianie wartości i przyjętych w trakcie działań praktyk, z zaznaczeniem wykorzystania środków w postaci tzw. kampanii podnoszących świadomość (*awareness-raising campaigns*)⁵.

Biorąc pod uwagę te cele, zdecydowano, że konieczne stanie się określenie konkretnych narzędzi i działań, takich jak chociażby analizy czynników, jakie wiążą się bezpośrednio z dyskryminacją, wskazanie przydatnych metod ilości-

⁴ K. Wolska, *Unijne programy do ochrony praw kobiet*, <http://www.rodzina.gov.pl/?2,18,101> (8 maja 2009).

⁵ Council Decision of 27 November 2000, Official Journal L 303, 02/12/2000, p. 0023–0028, Art. 2, [http://wallis.kezenfogva.iif.hu/eu_konyvtar/projektek/vocational_rehabilitation/instr/eu_001.htm#Article 1](http://wallis.kezenfogva.iif.hu/eu_konyvtar/projektek/vocational_rehabilitation/instr/eu_001.htm#Article%201) (10 maja 2009).

wych i jakościowych, dokonanie oceny dotychczasowej legislacji w omawianym przedmiocie. Ponadto postanowiono stworzyć transnarodową sieć współpracy, z naciskiem na aktywny udział organizacji trzeciego sektora, a także dookreślono konieczność prowadzenia odpowiednich kampanii w celu skutecznej realizacji postawionych zadań⁶. Wskazano, że niezbędne będą skonkretyzowane na podstawie dokonanej diagnozy problemu kampanie informacyjne w postaci publikacji i przekazów medialnych.

W przeciągu pięciu lat trwania programu (2001–2006) spożytkowano 98,4 mln euro, z czego większość przeznaczona została na projekty przedsięwzięte przez organizacje pozarządowe, a także na rządowe akcje zdecentralizowane, prowadzone przez agendy państw członkowskich. Program pozostawał pod stałym nadzorem Komisji Europejskiej, której zadaniem było regularne monitorowanie wykonywanych zadań we współpracy z krajami partycypującymi. Poza zrealizowanymi w ramach programu głównymi zadaniami na uwagę zasługuje także wskazanie w nim na istotność kampanii społecznych na rzecz podnoszenia świadomości w kwestii szeroko pojmowanej dyskryminacji, a także udziału trzeciego sektora, mimo że dyskryminacja ze względu na płeć i problem równouprawnienia płci nie były tematem przewodnim kampanii.

Po zakończeniu programu nie zdecydowano się na reedycję, lecz podjęto decyzję powołującą do życia program PROGRESS⁷ z budżetem bliskim 750 mln euro. Miał on zastąpić wyżej omówioną inicjatywę, a ponadto pokryć szereg działań prowadzonych na różnorodnych polach w walce z przejawami dyskryminacji. W ramach programu (funkcjonującego równolegle z EFS-em) finansowanych jest obecnie wiele przedsięwzięć oraz kampanii planowanych na lata 2007–2013⁸. Zasadniczo przewiduje on wsparcie głównie celów związanych z zatrudnieniem, choć koncentruje się także na wspieraniu inicjatyw antydyskryminacyjnych. W jego ramach można wyróżnić pięć sekcji: zatrudnienie, integracja społeczna i ochrona socjalna, warunki pracy, różnorodność i walka z dyskryminacją oraz równość płci. W ostatniej z wymienionych przewidywane są następujące grupy działań:

1. Poprawa zrozumienia sytuacji związanej z kwestiami równouprawnienia i włączanie problematyki równouprawnienia płci do wszystkich dziedzin polityki, w szczególności przez analizy i studia oraz opracowywanie danych statystycznych i, w odpowiednich przypadkach, wskaźników, jak również ocenę skuteczności i wpływu istniejących przepisów, polityk i praktyk.

⁶ *Ibidem*, Art. 3.

⁷ PROGRESS ustanowiony został decyzją nr 1672/2006/EC.

⁸ *Progress programme*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=en> (10 maja 2009).

2. Wspieranie wdrażania przepisów wspólnotowych dotyczących równości płci przez efektywne monitorowanie, organizację specjalistycznych szkoleń dla osób pracujących w tej dziedzinie i współpracę sieciową wyspecjalizowanych organów zajmujących się równouprawnieniem.
3. Podnoszenie świadomości, upowszechnianie informacji i promowanie dyskusji na temat głównych wyzwań i kwestii politycznych związanych z równością płci, także wśród partnerów społecznych, organizacji pozarządowych oraz innych grup interesów.
4. Rozwijanie zdolności kluczowych sieci na szczeblu europejskim do wspierania i dalszego rozwijania celów polityk wspólnotowych oraz strategii w dziedzinie równouprawnienia płci⁹.

Odmienne rzecz się przedstawiała w przypadku kolejnego wartego krótkiej charakterystyki unijnego programu¹⁰, który to, w przeciwieństwie do powyżej omówionego, w pełni skoncentrowany był na problematyce równouprawnienia płci¹¹. Nosił nazwę „Fifth Community Action Programme on Equal Opportunities 2001–2005”¹² (Program na rzecz równych szans 2001–2005). Nie zdecydowano się na jego kolejną, szóstą edycję. Analizując ramowe założenia wspomnianego programu, trudno dostrzec wyraźne różnice między nim a omówionym poprzednio Programem działań zmierzających do zwalczania dyskryminacji.

Zdecydowanie bardziej wyraziście prezentuje się obszerny program przewidziany na lata 2006–2010 o nazwie „A Roadmap for Equality Between Women and Men 2006–2010” (Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn) przyjęty w marcu 2006 roku, który oparty został na założeniach Ramowej strategii na rzecz równości kobiet i mężczyzn realizowanej w okresie 2001–2005 i zastąpił Program na rzecz równych szans. Konieczność rozszerzenia działań Wspólnoty w omawianym obszarze została wyrażona w raporcie grupy roboczej przedstawicieli państw członkowskich ds. równości płci i polityki jej wprowadzania (*gender*

⁹ *Progress – Sekcja 5: równość płci*, <http://www.mpips.gov.pl/index.php?gid=1036> (10 maja 2009).

¹⁰ Nie jest on wzmiankowany w podstawowej informacji zawartej na stronie Departamentu ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej. Zob. K. Wolska, *op. cit.*

¹¹ *Jak UE podchodzi do problemu dyskryminacji kobiet*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, [http://www.cie.gov.pl/WWW/quest.nsf/\(\\$PrintView\)/793E9CA17CF6C3BCC1256E860027CCB3?Open](http://www.cie.gov.pl/WWW/quest.nsf/($PrintView)/793E9CA17CF6C3BCC1256E860027CCB3?Open) (10 maja 2009)

¹² *Fifth Community Action Programme on Equal Opportunities (2001–2006)*, http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10904_en.htm (12 maja 2009).

*mainstreaming*¹³) w 2006 roku¹⁴. Zauważono bowiem, że nadal, mimo podjętych starań, w UE istnieje piętnastoprocentowa luka dotycząca udziału płci w zatrudnieniu i że taka sama luka obserwowana jest w przedmiocie wynagrodzeń. Dzięki podjętym działaniom co prawda podniósł się współczynnik zatrudnienia kobiet w stosunku do współczynnika zatrudnienia mężczyzn, niemniej, co istotne, nie miało to miejsca we wszystkich państwach członkowskich.

W tym kontekście zauważalna jest tendencja do zawodowej i sektorowej segregacji płci w UE. Określić ją można jako wysoką (sektorowa: 25,4%; zawodowa: 18,1%) i wzrostową. Zdecydowanie mniej kobiet niż mężczyzn piastuje stanowiska kierownicze (w przedsiębiorstwach kobiety zajmują średnio zaledwie 32% stanowisk kierowniczych). Co więcej, kobiety są niedostatecznie reprezentowane na stanowiskach związanych z władzą i odpowiedzialnością: zaledwie 10% członków rad nadzorczych i 3% prezesów większych firm UE to kobiety¹⁵.

Na kondycję kobiet na rynku pracy wpływa także fakt nazbyt częstego podejmowania przez nie zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin (32,4% w porównaniu z 7% mężczyzn). Taka sytuacja rodzi jednak szereg ograniczeń, przykładowo osoby pracujące w niepełnym wymiarze niejednokrotnie pozbawiane są możliwości udziału w szkoleniach oraz mają ograniczone szanse awansu zawodowego. Ponadto wskazani pracownicy otrzymują niższe wynagrodzenie oraz nierzadko mają ograniczony dostęp do świadczeń i ochrony socjalnej. Co jednak najbardziej niepokojące, zasadniczo w państwach członkowskich współczynnik bezrobocia wśród kobiet jest wyższy niż w przypadku mężczyzn w tych samych grupach wiekowych¹⁶.

Co równie istotne, badania wykorzystania czasu porównujące liczbę godzin spędzonych przez kobiety i mężczyzn na wykonywaniu czynności związanych z pracą, obowiązkami rodzinnymi oraz wypoczynkiem wykazują, że w przypadku rozważenia całkowitego czasu zatrudnienia przynoszącego dochód i prac domowych średni dzień pracy jest dłuższy dla kobiet niż dla mężczyzn. Rozbieżności

¹³ *Gender mainstreaming* to reorganizacja, ulepszanie, rozwój i ewaluacja procesów politycznych, polegająca na włączaniu perspektywy równości płci na wszystkich poziomach i etapach decyzji politycznych przez wszystkich uczestników życia politycznego zaangażowanych w kształtowanie polityki. Zob. Strona Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, <http://www.kobieta.gov.pl/?1,9,195,200702> (14.04.2010)

¹⁴ *Równość płci w UE*, <http://rownosc.ngo.pl/x/76880;jsessionid=3385E70D3D019485C7A7-F092629B9ECD#programy> (14 maja 2009).

¹⁵ *Zasada Gender Mainstreaming w nowych programach EFS (2007–2013) – ramy programowania. Raport grupy roboczej ad hoc państw członkowskich do spraw równości płci i jej wcielania (gender mainstreaming)*, http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/200606-reflection-note-gender_pl.pdf (20 maja 2009).

¹⁶ *Ibidem*.

dotyczące płci związane z wykorzystaniem czasu są nawet większe, gdy w gospodarstwie domowym są małe dzieci. Pociąga to za sobą konsekwencje w postaci ograniczenia szans kobiet na zajęcie stanowisk, które najczęściej zajmują mężczyźni. Wynika to także z faktu, że matki przebywają w miejscu pracy zawodowej średnio o 11 godzin tygodniowo mniej niż ojcowie, poświęcając codziennie od 5,5 do 7,5 godziny na wykonywanie prac związanych z rodzicielstwem i prowadzeniem domu. Warto jednakże zaznaczyć, że wskazane wyżej rozbieżności zostały praktycznie zniwelowane w takich krajach, jak: Dania, Finlandia, Szwecja i Wielka Brytania¹⁷.

Nie bez znaczenia pozostaje fakt lepszego wykształcenia kobiet – stanowią większą część absolwentów w UE, co można już uznać za stałą tendencję. Zauważalny jest również wzrost obecności kobiet w dziedzinach kształcenia uznawanych za tradycyjnie męskie, takich jak: matematyka, nauka i inżynieria lądowa lub wodna. Niemniej kierunki wybierane przez kobiety w większości nadal odzwierciedlają tradycyjne stereotypy dotyczące płci, co powoduje zmniejszenie szans specjalizacji w zakresie nauk ścisłych, czy też technologii informatycznych. Edukacja w obszarach technologicznych może również sprzyjać rozwojowi inicjatyw biznesowych prowadzonych przez kobiety. W obszarze całej Unii Europejskiej zaledwie 30% przedsiębiorców to kobiety, niemniej Polska zajmuje czołowe miejsce pod względem dynamiki wzrostu liczby kobiet prowadzących własną działalność gospodarczą¹⁸.

Wykorzystując te dane, a także inne dostępne statystyki i wyniki badań, w ramach wspomnianego „Planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn” zaproponowano sześć podstawowych strategicznych obszarów, w których podjęte będą intensywne działania. Zauważalne stają się stopniowa rezygnacja z ogólnikowych założeń i większe skupienie uwagi na diagnozowaniu problemów w ciągle zmieniającej się rzeczywistości społecznej, co zdecydowanie może sprzyjać wzmożonej efektywności podejmowanych działań. Program ten stanowi także przyczynek do rozbudowy narzędzi w postaci kampanii informacyjnych, które zaprezentowane zostaną w dalszej kolejności.

W ramach omawianego programu, innymi słowy „mapy drogowej”, jak już wspomniano, wyznaczone zostały cele i działania w sześciu priorytetowych obszarach, do których zaliczono:

1. Równy stopień niezależności ekonomicznej kobiet i mężczyzn.
2. Godzenie życia zawodowego i prywatnego.
3. Równa reprezentacja i udział obu płci w życiu publicznym.

¹⁷ *Ibidem*.

¹⁸ Na podobną tendencję wskazuje raport T. Gurley-Calvez, K. Harper, A. Biehl, *Self-Employed Women and Time Use*, <http://www.sba.gov/advo/research/rs341tot.pdf> (20 maja 2009).

4. Wylimitowanie wszelkich form przemocy ze względu na płeć, .
5. Eliminacja stereotypów płci.
6. Propagowanie równości płci w stosunkach zewnętrznych i polityce rozwojowej¹⁹.

W każdym z wyżej wskazanych obszarów zidentyfikowano szereg elementów stanowiących główne cele, które realizowane będą w ramach przedsięwziętych w przyszłości bądź dotychczas prowadzonych działań. I tak w punkcie pierwszym wyszczególniono cele związane z realizacją strategii lizbońskiej, gdzie przyjęto, że należy dążyć do sześćdziesięcioprocentowego poziomu zatrudnienia kobiet w 2010 roku, ze szczególnym uwzględnieniem kobiet w wieku od 55. do 64. roku życia. Wskazano również na wciąż nierozwiązany problem luki w wynagrodzeniach między kobietami i mężczyznami, a także wzięto pod uwagę niedostateczny udział kobiet w przedsiębiorczości. Pierwszy ze wskazanych obszarów zawierał również spostrzeżenia odnoszące się do nierównej ochrony przed ubóstwem, zwłaszcza w kontekście niedostatecznego zabezpieczenia powrotu na rynek pracy po przerwie związanej z macierzyństwem. Podkreślono konieczność podniesienia standardów opieki medycznej kobiet oraz zwalczania przejawów dyskryminacji kobiet w środowiskach imigrantów lub mniejszości etnicznych²⁰, którą niekiedy identyfikuje się jako tzw. dyskryminację podwójną, lub wielowymiarową²¹.

W kolejnych punktach wskazywano na konieczność uelastycznienia czasu pracy kobiet i mężczyzn. Przestrzegano jednocześnie przed skutkami takich rozwiązań mogącymi również prowadzić do braku równowagi płci, zwłaszcza gdy będą z nich korzystać głównie kobiety. Z tego też względu pod rozważę powinno się wziąć problem niedostatecznej liczby placówek opieki dla dzieci w wieku przedszkolnym i młodszych²². Powinno się także zwrócić uwagę na możliwość przeprowadzenia kampanii adresowanej do mężczyzn w celu zachęcenia ich do przyjmowania na siebie obowiązków rodzinnych oraz promowania wprowa-

¹⁹ Commission of the European Communities, *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic And Social Committee and the Committee of the Regions. A Roadmap for Equality between Women and Men, 2006–2010* (Komunikat Komisji Europejskiej do Rady, Parlamentu Europejskiego, Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów. Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn, 2006–2010), Brussels 2006, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:EN:PDF> (22 maja 2009).

²⁰ M. Corsi, Ch. Crepaldi, M. Samek Lodovici, P. Boccagni, C. Vasilescu, *Ethnic Minority and Roma Women in Europe: A Case for Gender Equality?*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities G. 1 unit, Rome–Milan 2008, s. 7.

²¹ Commission of the European Communities, *op. cit.*, par. 1.1–1.6.

²² *Ibidem*, par. 2.1–2.3.

dzania modyfikacji unormowań związanych z urlopami rodzicielskimi²³. Warto zaznaczyć, że macierzyństwo i wynikające z niego obowiązki, które zazwyczaj pełnione są wyłącznie przez kobiety, nierzadko przypadają na początkowy etap kariery zawodowej, co może stanowić jedną z przyczyn niewielkiej liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych.²⁴

Za niezwykle istotną uznano także kwestię aktywnego uczestnictwa kobiet w życiu publicznym, a w szczególności w procesach decyzyjnych, jednocześnie postulując konieczność stopniowego zwiększania udziału kobiet w sektorze nauki i technologii, co ma w rezultacie doprowadzić do wzrostu innowacyjności tegoż sektora²⁵.

Poza wyżej wskazanymi kwestiami, stanowiącymi przedmiot wdrażanych programów i kampanii społecznych Unii Europejskiej, nie należy pominąć istotnego problemu stereotypów funkcjonujących w oświacie, sferze kultury i mediach. Dość wyraziście jawi się tutaj kwestia tradycyjnych wzorców kształcenia, co ostatecznie prowadzi kobiety do wyboru mniej cenionych i gorzej wynagradzanych zawodów. Konieczne wydaje się zatem prowadzenie kampanii w szkołach w formie szkoleń dla nauczycieli oraz udostępniania różnego rodzaju materiałów informacyjnych, propagujących wybór nieobciążonych tradycją ścieżek kształcenia. Nie bez znaczenia jest także zagadnienie zwalczania stereotypów funkcjonujących w mediach, jako że właśnie media niewątpliwie przyczyniają się do zmiany sposobu postrzegania omawianych kwestii, będąc głównym i zarazem najbardziej skutecznym środkiem przełamywania funkcjonujących stereotypów związanych z płcią²⁶.

Mając na uwadze proponowane obszary oddziaływań wraz ze wskazanymi priorytetami, warto przywołać te unijne kampanie społeczne, które w największej mierze będą odpowiadać postawionym celom. Bliższy ich ogląd może się stać przyczynkiem do rozważań i wniosków w kwestiach adekwatności i skuteczności podejmowanych działań.

W pierwszym rzędzie warto się skupić na kampaniach finansowanych ze wspomnianego już uprzednio programu na rzecz zatrudnienia i solidarności społecznej PROGRESS. Jak wcześniej wskazano, w jego ramach wyodrębnionych zostało wiele sekcji tematycznych, nie oznacza to jednak, że owe poszczególne grupy działań nie nakładają się na siebie w ramach wielowymiarowych projektów. Do takich właśnie projektów można zaliczyć prowadzoną obecnie kampa-

²³ Ostatnimi czasy mowa jest o urlopach określanych niekiedy mianem „tacierzyńskich”, czy też „ojcowskich”.

²⁴ Z wystąpienia D. Hübner na konferencji „Matki pracujące zawodowo”, Warszawa 2007, <http://www.danuta-hubner.pl/wystapienia.html> (23 maja 2009).

²⁵ Commission of the European Communities, *op. cit.*, par. 3.1–3.3.

²⁶ *Ibidem*, par. 5.1–5.3.

nię „Na rzecz różnorodności. Przeciw dyskryminacji”. Choć kobiety nie stanowią głównego przedmiotu zainteresowania kampanii, w kilku obszarach można dostrzec zbieżne cele, którym towarzyszą konkretne działania. Wypada wymienić w szczególności podejmowane w ramach kampanii inicjatywy na rzecz zaniechania praktyk dyskryminacyjnych ze względu na wiek, które w sposób najbardziej dotkliwy dotyczą właśnie kobiety. W świetle danych przytoczonych w Komunikacie Komisji Europejskiej jedynie 31,7% kobiet w wieku 55–64 lata pozostaje aktywnych zawodowo²⁷.

Na uwagę zasługuje w tym kontekście program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, który jest częścią strategii Unii Europejskiej na rzecz poprawy warunków na rynku pracy i zapewnienia równego do niej dostępu. Utworzony został w 2001 roku i docelowo objął swym działaniem 25 krajów. Za jego główne zadania, które współfinansowane są także bezpośrednio z budżetów państw członkowskich, uznaje się zwalczanie wszelkich form dyskryminacji i przejawów nierówności na rynku pracy zarówno wobec osób na ten rynek wchodzących, jak i pracujących. W Polsce projekty w ramach EQUAL były wdrażane przez Fundację „Fundusz Współpracy”, która spełniała funkcję krajowej struktury wsparcia dla omawianego programu. Można wskazać pięć zasadniczych obszarów tematycznych programu realizowanego w Polsce:

1. Temat A: ułatwianie wchodzenia i powrotu na rynek pracy osobom mającym trudności z integracją lub reintegracją na rynku pracy.
2. Temat D: Wzmocnienie krajowej gospodarki społecznej (trzeciego sektora), a w szczególności usług na rzecz społeczności lokalnych, oraz poprawa jakości miejsc pracy.
3. Temat F: Wspieranie zdolności przystosowawczych przedsiębiorstw i pracowników do zmian strukturalnych w gospodarce oraz wykorzystania technologii informacyjnych i innych nowych technologii.
4. Temat G: Godzenie życia rodzinnego i zawodowego oraz ponowna integracja kobiet i mężczyzn, którzy opuścili rynek pracy, przez wdrażanie bardziej elastycznych i efektywnych form organizacji pracy oraz działań towarzyszących.
5. Temat I: Pomoc w społecznej i zawodowej integracji osób ubiegających się o status uchodźcy²⁸.

W ramach tematu G położono nacisk na problem wykluczenia z rynku pracy kobiet po 45. roku życia. W 2008 roku ruszyły kampanie społeczne prowadzone w mediach, w których z jednej strony starano się skorzystać ze wsparcia autorytetów, z drugiej zaś ukazać krótko sytuację kobiet z tej grupy wiekowej.

²⁷ M. Mysza, *Prawne, socjalne i ekonomiczne środki ochrony kobiet na rynku pracy*, <http://www.promocjakobiet.pl/artykuly/artikul05r.html> (15 kwietnia 2010).

²⁸ Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, <http://www.equal.org.pl/equal.php?lang=pl> (25 maja 2009).

Pierwsza kampania telewizyjna, ogólnie prezentująca problem wszelakich form dyskryminacji, ruszyła pod hasłem: „Program EQUAL – sprawdzone sposoby wyrównywania szans w dostępie do edukacji i pracy”²⁹. W trzech różnych piętnastosekundowych spotach autorytety kampanii: Bożena Dykiel, Wojciech Fibak i Jan Mela, opowiadały się za równym dla wszystkich dostępem do edukacji i pracy, stanowiącym główne przesłanie prowadzonej przez Fundację „Fundusz Współpracy” kampanii społecznej³⁰. Niemal równolegle do wskazanego wyżej projektu pojawiły się spoty zwiastujące kampanię realizowaną przez Departament ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej „Poszukiwana 45+: rzetelność, zaangażowanie, doświadczenie”³¹. Na uwagę zasługują także trzy pozostałe kampanie pod hasłami: „Jak dobrze być przedsiębiorczą kobietą”; „Mamy w pracy mogą więcej”; „STEREOTYP a równe szanse kobiet i mężczyzn w środowiskach wiejskich”³².

Warto zwrócić uwagę, że w świadomości wielu pracodawców funkcjonuje stereotyp, zgodnie z którym kobiety w pewnym wieku stają się mniej efektywnymi pracownicami³³. Nierzadko można się spotkać z opinią, że dojrzałe kobiety pracują mniej wydajnie niż ich młodsze koleżanki, a powierzone im zadania wykonują wolniej, częściej chorują i trudniej dostosowują się do nowych warunków niż mężczyźni w tej grupie wiekowej. Zatem nacisk powinno się położyć na utrwalenie poglądu, że aktywne zawodowo kobiety w wieku powyżej 45 lat są z jednej strony zaangażowane, rzetelne i doświadczone, z drugiej zaś chętne do podejmowania nowych wyzwań (takich jak nauka języków obcych czy praca przy użyciu nowych technologii). Na korzyść kobiet z tej grupy wiekowej przemawia poza tym fakt, że zasadniczo nie posiadają już małych dzieci, co sprawia, iż są bardziej dyspozycyjne niż młodzi rodzice. Należy podejmować działania na rzecz poprawy samooceny wskazanej grupy kobiet w celu zwiększenia ich chęci do pozostania na rynku pracy.

Nie stanowi zaskoczenia fakt, że liczba ludzi w wieku poprodukcyjnym będzie wzrastać, a osoby w wieku okołoemerytalnym, wykwalifikowane i chętne do pozostania na rynku pracy, staną się dla krajowej gospodarki niezwykle przydatną i co więcej pożądaną grupą. Główny Urząd Statystyczny w szacuje obecnie, że do 2030 roku przeciętna długość życia wzrośnie do 80 lat (obecnie wynosi

²⁹ *Ibidem*, informacja biura prasowego, http://www.equal.org.pl/biuro_prasowe.php?lang=pl (25 maja 2009)

³⁰ Zob. Strona Fundacji „Fundusz Współpracy”, <http://www.cofund.org.pl> (26 maja 2009).

³¹ Projekt „Poszukiwana 45+: rzetelność, zaangażowanie, doświadczenie”, <http://www.kobieta.gov.pl/?7,27,320,,1> (28 maja 2009).

³² *Ibidem*.

³³ Ostatnimi czasy dość szeroko jest dyskutowane zjawisko tak zwanego ageizmu, które coraz bardziej dotyka także kraje Unii Europejskiej.

74,5 roku), aby więc utrzymać wzrost gospodarczy, należy prowadzić politykę mającą na celu utrwalenie w świadomości pracodawców potrzeby zatrudniania osób w średnim wieku³⁴.

Dla porównania można krótko omówić podobne kampanie realizowane w ramach tego samego funduszu w Belgii. Ciekawe może się okazać zestawienie podjętych w kampanii pod tytułem „MV United” (Women and Men United – Perfect in Balance) działań z tymi wykonanymi w Polsce. W ramach przedsięwzięcia podjęto szereg inicjatyw, wśród których warto wymienić kilka najbardziej znaczących. Kluczowy element kampanii stanowił serial telewizyjny pod tytułem *Emma*, którego bohaterką była osierocona w dzieciństwie młoda kobieta poszukująca pierwszej pracy. W miarę rozwoju akcji prezentowano rozwój jej kariery, która doprowadziła do osiągnięcia przez bohaterkę eksponowanej pozycji w mediach. W fabule poruszano różnorodne wątki (np. koleżanki imigrantki), które miały zaciekać widza i sprawić, że będzie on traktował serial jako element rozrywki, a nie jako program edukacyjny. Producenci zamierzali uświadomić odbiorcom wagę problemu poprzez fikcję, jako że ich zdaniem pewne treści odbierane są przez widza nieświadomie³⁵.

Poza przekazem telewizyjnym twórcy serialu wykorzystali również inne media, a przede wszystkim Internet. Warto wskazać, że telenowela cieszyła się wysokim wskaźnikiem oglądalności, oszacowano, że prawie 80% społeczności flamandzkiej obejrzało co najmniej jeden epizod. Co ciekawe, choć raczej łatwe do przewidzenia, młodszy odbiorca korzystał głównie z Internetu, starsi zaś oglądali serial głównie w telewizji.

Drugim przedsięwzięciem realizowanym w ramach tego projektu był serial dokumentalny pod tytułem *The Big Switch*, w którym prezentowano swoisty eksperyment społeczny. Polegał on tym, że mieszkańcy dwóch niewielkich miejscowości czasowo zmieniali miejsce zamieszkania, by przez tydzień jedną z miejscowości zamieszkiwali wyłącznie mężczyźni, a drugą kobiety. Chciano w ten sposób pokazać, jak bohaterowie odnajdują się w spełnianiu ról przypisywanych poszczególnym płciom. Jakkolwiek wśród widzów nie odnotowano znaczącej zmiany w postrzeganiu ról płciowych w ich własnych rodzinach, istotne wydaje się to, że zaczęli oni bardziej doceniać wkład partnera w prowadzenie gospodarstwa domowego³⁶.

³⁴ Na podstawie Programu „Zysk z dojrzałości” prowadzonego przez Akademię Rozwoju Filantropii w Polsce, http://www.filantropia.org.pl/pl/dzialalnosc/co_robimy/Aktywnie_w_50plus/Zysk_z_dojrzalosci.html (28 maja 2009).

³⁵ Materiały zaczerpnięte ze strony Komisji Europejskiej: European Commission, *A Brave New Gender World*, http://ec.europa.eu/employment_social/equal/news/200804-flanders_en.cfm (3 czerwca 2009).

³⁶ *Ibidem*.

Kolejnymi wartymi wspomnienia projektami realizowanymi podczas omawianej kampanii były seriale *Venus's Daughters* oraz *180*. Treścią pierwszego z wymienionych stało się uświadomienie znaczenia kwestii kariery zawodowej kobiet oraz jej wspieranie. Bohaterkami były kobiety, które podjęły pracę w nietypowych z punktu widzenia ich płci zawodach. Drugi natomiast prezentował historię samotnej matki, która stara się uporządkować swoje życie po latach pozostawania osobą bezrobotną. Zamierzeniem twórców było dotarcie do publiczności, która zwyczajowo pozostaje poza zasięgiem przekazu. Chciano również przyciągnąć pracowników odpowiedzialnych za sprawy związane z zatrudnieniem, doradztwem zawodowym i szkoleniami. Inicjatywa powstała, podobnie jak rodzima kampania „Poszukiwana 45+”, przy wsparciu Flamandzkiego Departamentu ds. Zatrudnienia³⁷.

Istotna z punktu widzenia równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy, a w szczególności w kwestii różnicy w wynagrodzeniu za tę samą pracę (*Gender Pay Gap*), jest niewątpliwie unijna kampania społeczna pod hasłem „Jednakowe wynagrodzenie za pracę o tej samej wartości”. Jej inspiracją były statystyki poziomu płac, w świetle których w Europie kobiety zarabiają przeciętnie około 17% mniej niż mężczyźni, a w niektórych krajach obserwuje się także tendencję do pogłębiania tej luki. Problem jest istotny także ze względu na późniejsze niższe świadczenia emerytalne, których konsekwencją może być zwiększone ryzyko ubóstwa wśród kobiet pozostających na emeryturze.

Kampania informacyjna wszczęta została z inicjatywy Komisji Europejskiej 3 marca 2009 roku we wszystkich krajach członkowskich Unii Europejskiej. Podjęto ją między innymi po to, by uświadomić pracodawcom i pracownikom korzyści płynące z likwidacji różnic w wynagrodzeniu. Należy do nich zaliczyć przede wszystkim możliwość stworzenia atrakcyjnych stanowisk pracy oraz pozyskiwania wysoko wykwalifikowanych pracowników, a także kreowania przyjaznego środowiska pracy i zwiększania produktywności i konkurencyjności. Kampania ma sprzyjać jednakowemu ocenianiu wartości pracy kobiet i mężczyzn, zwalczaniu segregacji na rynku pracy, zwalczaniu stereotypów, promowaniu godzenia życia rodzinnego i zawodowego oraz promowaniu kultury równości w miejscu pracy³⁸.

Ostatnią wartą przywołania kampanią jest inicjatywa Europejskiego Lobby Kobiecego na rzecz równego dostępu do procedur decyzyjnych pod hasłem „Nie ma współczesnej demokracji bez równouprawnienia płci”. Jak wiadomo, kobiety stanowią ponad połowę populacji UE, a obecna niedostateczna ich reprezentacja w procesie decyzyjnym na wszystkich szczeblach instytucji unijnych (a także

³⁷ *Ibidem*.

³⁸ Komisja Europejska, *Zatrudnienie, sprawy społeczne i równość szans. Materiały dotyczące kampanii*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=689&langId=pl> (3 czerwca 2009).

krajowej administracji rządowej oraz samorządowej³⁹) jest poważną przeszkodą dla demokratycznych zasad funkcjonowania Unii Europejskiej⁴⁰. Kampania „50/50” rozpoczęta w 2008 roku ma na celu mobilizację uczestników procesu politycznego do działań na rzecz zrównoważenia udziału kobiet i mężczyzn w kluczowych obszarach decyzyjnych. Jednym z głównych celów jest zachęcenie partii politycznych do konstruowania bardziej zrównoważonych pod względem płci list wyborczych.

Ponadto istotnym założeniem kampanii jest dążenie do mobilizowania rządów do delegowania kobiet na wysokie stanowiska w strukturach europejskich. Motywem przewodnim kampanii jest naświetlenie problemu nierównowagi płci w życiu politycznym Unii i jej krajów członkowskich, szczególnie w obliczu wyborów do Parlamentu Europejskiego.⁴¹

Podsumowanie

W świetle powyższego można stwierdzić, że kampanie realizowane w Polsce nie charakteryzują się jeszcze takim rozmachem i pomysłowością jak przykładowo te przeprowadzane w Belgii. Edukowanie poprzez fikcję i rozrywkę może się okazać skuteczniejsze niż próba zmiany nastawienia przez krótkie spoty i wywiady z autorytetami bądź kampanię opartą na elementach szokujących.

Należy zwrócić uwagę na to, że ciągle istnieje niezaspokojona potrzeba bieżącego implementowania unijnych dyrektyw równościowych, które może zaowocować lepszym i szybszym wprowadzaniem kampanii antydyskryminacyjnych. Zauważalny jest brak zaangażowania Polski w unijne działania na rzecz równości. Przykładem może być uczestnictwo Polski w sieci Equinet (European Network of Equality Bodies) wyłącznie w statusie obserwatora⁴².

Warto dodać, że jako jedyne państwo Unii Europejskiej posiadamy jednego tylko obserwatora – Departament ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji (dla porównania Czechy pozostają w statusie obserwatora, ale posiadają w tej roli nie jeden, lecz dwa organy).

³⁹ M. Fuszara, *Równe szanse czy szklany sufit. Kobiety w samorządach lokalnych*, [w:] *Szklany sufit...*, s. 217–219.

⁴⁰ *Where Are the Women in Politics?*, „Social Agenda. Women in Political Decision-Making” 2008, No. 18, s. 6.

⁴¹ Materiały Kampanii 50/50, <http://5050campaign.wordpress.com> (6 czerwca 2009).

⁴² Zob. European Network of Equality Bodies „Equinet”, <http://www.equineteurope.org/361.html> (7 czerwca 2009).

Bibliografia

- Commission of the European Communities, *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic And Social Committee and the Committee of the Regions. A Roadmap for Equality between Women and Men, 2006–2010* (Komunikat Komisji Europejskiej do Rady, Parlamentu Europejskiego, Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów. Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn, 2006–2010), Brussels 2006, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:EN:PDF> (22 maja 2009).
- Corsi M., Crepaldi Ch., Samek Lodovici M., Boccagni P., Vasilescu C., *Ethnic Minority and Roma Women in Europe: A Case for Gender Equality?*, Rome–Milan 2008.
- Council Decision of 27 November 2000, Official Journal L 303, 02/12/2000, p. 0023–0028, Art. 2., http://wallis.kezenfogva.iif.hu/eu_konyvtar/projektek/vocational_rehabilitation/instr/eu_001.htm#Article 1 (10 maja 2009).
- Dyrektywa 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r., Dz.U. L 180 z dnia 19 lipca 2000.
- Dyrektywa 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r., Dz.U. L 303 z dnia 2 grudnia 2000.
- Dyrektywa 2004/113/EC, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:373:0037:0043:EN:PDF> (7 maja 2009).
- European Commission, *A Brave New Gender World*, http://ec.europa.eu/employment_social/equal/news/200804-flanders_en.cfm (3 czerwca 2009).
- European Network of Equality Bodies „Equinet”, <http://www.equineteurope.org/361.html> (7 czerwca 2009).
- Fifth Community Action Programme on Equal Opportunities (2001–2006)*, http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10904_en.htm (12 maja 2009).
- Fuszara M., *Równe szanse czy szklany sufit. Kobiety w samorządach lokalnych*, [w:] *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, red. A. Titkow, Fundacja ISP, Warszawa 2003.
- Gurley-Calvez T., Harper K., Biehl A., *Self-Employed Women and Time Use*, <http://www.sba.gov/advo/research/rs341tot.pdf> (20 maja 2009).
- Informacja biura prasowego EQUAL, http://www.equal.org.pl/biuro_prasowe.php?lang=pl.
- Jak UE podchodzi do problemu dyskryminacji kobiet*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, [http://www.cie.gov.pl/WWW/quest.nsf/\(\\$PrintView\)/793E9CA17CF6C3BCC1256E860027CCB3?Open](http://www.cie.gov.pl/WWW/quest.nsf/($PrintView)/793E9CA17CF6C3BCC1256E860027CCB3?Open).
- Komisja Europejska, *Zatrudnienie, sprawy społeczne i równość szans. Materiały dotyczące kampanii*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=689&langId=pl> (3 czerwca 2009).
- Materiały Kampanii 50/50, <http://5050campaign.wordpress.com> (6 czerwca 2009).
- Na fali – partnerstwo na rzecz rozwoju*, http://www.nafali.caritas.pl/rownosc_plci.html#03 (14 maja 2009).
- Program „Zysk z dojrzałości” prowadzony przez Akademię Rozwoju Filantropii w Polsce, http://konferencja.odpowiedzialnybiznes.pl/cms_a/upload/file/Materialy%20konferencyjne/Zysk_z_dojrzalosci_Joanna_Tokarz.pdf (28 maja 2009).

- Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, <http://www.equal.org.pl/equal.php?lang=pl> (25 maja 2009).
- Progress – Sekcja 5: równość płci*, www.mpips.gov.pl/_download.php?f=userfiles%2FFile%2FDepartament+Pomocy...Rady+Europy%2FPROGRESS+sekcja_5_plec (10 maja 2009).
- Progress programme*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=en> (10 maja 2009).
- Projekt „Poszukiwana 45+: rzetelność, zaangażowanie, doświadczenie”*, <http://www.kobieta.gov.pl/?7,27,320,,1> (28 maja 2009).
- Równość płci w UE*, <http://rownosc.ngo.pl/x/76880;jsessionid=3385E70D3D019485C7A7F092629B9ECD#programy> (14 maja 2009).
- Strona Fundacji „Fundusz Współpracy”, <http://www.cofund.org.pl> (26 maja 2009).
- Where Are the Women in Politics?*, „Social Agenda. Women in Political Decision-Making” 2008, No. 18.
- Wolska K., *Unijne programy do ochrony praw kobiet*, <http://www.rodzina.gov.pl/?2,18,101> (8 maja 2009).
- Wystąpienie D. Hübner na konferencji „Matki pracujące zawodowo”, Warszawa 2007, <http://www.prezydent.pl/x.download?id=13025911> (23 maja 2009).
- Zasada Gender Mainstreaming w nowych programach EFS (2007–2013) – ramy programowania. Raport grupy roboczej ad hoc państw członkowskich do spraw równości płci i jej wcielania (gender mainstreaming)*, http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/200606-reflection-note-gender_pl.pdf, (20 maja 2009).
- Zielińska E., *Przeciwdziałania barierom awansu kobiet w prawie Unii Europejskiej*, [w:] *Szklany sufit. Bariery i ograniczenia karier kobiet*, red. A. Titkow, Fundacja ISP, Warszawa 2003.