

NATALIA BUCHOWSKA*

Relacja między realizacją praw kobiet a stereotypami płci w świetle standardów ONZ i Unii Europejskiej

Rozważając problem wpływu stereotypów płci na prawa kobiet, należy w pierwszym rzędzie wyjaśnić problem natury ogólnej. Czy prawnik w ogóle powinien zgłębiać – z pozoru – nieprawniczą problematykę stereotypów? Stereotypy płci wydają się bowiem nie być zjawiskiem, które powinno znajdować się w sferze badań nauk prawnych, są one przecież przede wszystkim przedmiotem badań nauk psychologicznych lub socjologicznych.

Otóż we współczesnym prawoznawstwie powszechnie akceptuje się pogląd, że prawo jest czynnikiem kształtującym rozmaite układy życia społecznego. Przyjmuje się, że działalność prawodawcza jest planowa – normy prawne są środkiem do osiągnięcia określonych celów, oddziaływania na sprawy i postawy społeczne¹. Tak więc prawodawca, stanowiąc prawo, dąży do osiągnięcia określonego celu, którym może być, między innymi, chęć kształtowania takich postaw społecznych, jakie prawodawca uznaje za właściwe, pożądane, zgodne z akceptowanym przez siebie systemem aksjologicznym. Wprawdzie w będącej przedmiotem analizy w niniejszym opracowaniu sferze prawa międzynarodowego publicznego nie istnieje prawodawca tworzący prawo w typowym procesie krajowego aktu stanowienia prawa, a prawo to jest tworzone przez jego podmioty, jakimi są przede wszystkim państwa, a także rządowe organizacje międzynarodowe, to jednak także i w tej dziedzinie prawa podmioty je tworzące dążą do realizacji określonych celów, zgodnych z ich systemem wartości.

Ponadto należy podkreślić, że prawodawca odgrywa ogromną rolę w procesie nazywania i opisywania zjawisk społecznych. Tworząc definicję legalną określonego pojęcia, w sposób oficjalny prawodawca nadaje mu określone znaczenie, nakładając na podmioty stosujące prawo obowiązek ustalonego przez siebie jego rozumienia². Dlatego tak waż-

* Dr Natalia Buchowska, Zakład Prawa Międzynarodowego i Organizacji Międzynarodowych Wydział Prawa i Administracji Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

¹ A. Redelbach, S. Wronkowska, Z. Ziemiński, *Zarys teorii państwa i prawa*, Warszawa 1994, s. 166.

² R.J. Cook, S. Cusack, *Gender stereotyping. Transational Legal Perspectives*, Philadelphia 2010, s. 39-50.

ne jest, aby prawodawca dogłębnie i poprawnie zdefiniował zjawiska, które zamierza eliminować z przestrzeni publicznej.

Jednym z zamierzeń prawodawcy (zarówno krajowego, jak i międzynarodowego) jest likwidacja wszelkich form dyskryminacji, w tym dyskryminacji ze względu na płeć. Rolą prawodawcy jest zatem nazwanie i zbadanie wszystkich zjawisk, które wpływają na dyskryminację. Tymczasem, jak zostanie to wykazane szczegółowo w dalszej części niniejszego artykułu, można zauważyć wyraźną zależność zachodzącą między dyskryminacją a funkcjonowaniem i powielaniem stereotypów płci, które są nie tylko jednym z jej źródeł, ale także czynnikiem umacniającym i pogłębiającym wiele form dyskryminacji. Istotnym jest, aby uświadamiać sobie, że rozpowszechnianie stereotypów płci dotyka oczywiście przede wszystkim kobiety, jednakże wpływa także na mężczyzn, determinując, czasem w znacznym, choć nieuświadamianym stopniu, wybory życiowe, takie jak profil edukacji, wybór wykonywanego zawodu, poziom aktywności społecznej, publicznej czy politycznej³. W literaturze wyrażany jest także pogląd, iż oparcie systemu prawnego na tradycyjnej i coraz częściej nieaktualnej wizji ról społecznych kobiet i mężczyzn oddziałuje na obie płcie, wtłaczając je, często bez ich woli, w ramy określonego modelu społecznego⁴.

Zamierzeniem niniejszego artykułu jest, po pierwsze, zbadanie, w jakim stopniu kwestia korelacji stereotypów i dyskryminacji dostrzegana jest w działalności prawodawczej dwóch, szczególnie ważnych dla współczesnej społeczności międzynarodowej, organizacji, jakimi są Organizacja Narodów Zjednoczonych oraz Unia Europejska. Po wtóre zaś, sprawdzenie, czy istotnie funkcjonowanie stereotypów odbija się negatywnie na realizacji praw kobiet. W tym celu dokonana zostanie analiza dorobku prawnego ONZ i UE oraz międzynarodowych badań statystycznych dotyczących materii powiązanych z prawami kobiet.

Na wstępie warto zwięźle zarysować, jaka jest relacja między trzema podstawowymi dla dalszych rozważań zjawiskami: stereotyp, uprzedzenie, dyskryminacja⁵. W ogólnym ujęciu stereotyp stanowi uproszczoną, zabarwioną wartościująco konstrukcję myślową, która prowadzi do przypisywania grupom bądź jednostkom *a priori* pewnych cech, niezależnie od właściwości faktycznie posiadanych, jest także źródłem bezrefleksyjnego

³ *Report: Gender Stereotypes: the impact of socialization and education*, QUC-European Regeneration Areas Network, patrz: <http://qeceran.cluster003.ovh.net/network/genderstereotypes.pdf>, także ONZ zwraca uwagę na ten fakt w dokumencie pt. *Equal Rights, Opportunities: Progress for All*, United Nations Department of Public Information, DPI/2553E, February 2010.

⁴ E. Łętowska, *Genderowa perspektywa ochrony praw kobiet we współczesnym świecie (uwagi o metodzie)*, [w:] *Prawa kobiet we współczesnym świecie*, red. L. Kondratiewa-Bryzik, W. Sokolewicz, Warszawa 2011, s. 26-29.

⁵ Szerzej na ten temat zobacz: R.J. Cook, S. Cusack, *op. cit.*, 104-130.

formułowania lub powielania uogólnionych twierdzeń o grupie lub jednostce⁶. Jeśli podstawą takiego procesu jest płeć, mówimy o funkcjonowaniu stereotypów płci⁷. Pod tym pojęciem należy rozumieć formułowanie uogólnionych osądów dotyczących fizycznych, w tym biologicznych oraz psychicznych atrybutów i cech przynależnych kobietom i mężczyznom⁸.

Stereotyp niekoniecznie musi być konstrukcją myślową zabarwioną negatywnie. Jednoznacznie ujemną ocenę zawierają w sobie uprzedzenia, które definiuje się jako negatywny stosunek do kogoś lub czegoś, powstały w wyniku powziętych z góry, niesprawdzonych przekonań, wyznawania przesądów⁹. Podejmowanie działań w oparciu o uprzedzenia prowadzi do dyskryminacji, która polega na wykluczeniu, zróżnicowaniu, ograniczeniu (czasem także uprzywilejowaniu¹⁰) jednostek, w związku z ich przynależnością do określonej grupy, a nie przez uwzględnienie ich osobistych cech, zdolności i kwalifikacji¹¹. Jeśli podstawą owego wykluczenia, nieobiektywnego zróżnicowania czy ograniczenia jest płeć, mówimy o dyskryminacji ze względu na płeć.¹² W konsekwencji dyskryminacja ze względu na płeć prowadzi do niemożności korzystania na równi z drugą płcią z podstawowych praw oraz wolności w rozmaitych sferach życia publicznego, a także osobistego.¹³ Jakkolwiek dyskryminacja, ze względu na płeć, może dotyczyć zarówno kobiet, jak i mężczyzn, to niewątpliwie znacznie częściej dotyka ona kobiet. Tak

⁶ Nowa Encyklopedia powszechna PWN, t. 6, Warszawa 1997, s. 47-48.

⁷ W polskiej terminologii pojawiają się także określenia: stereotypy płciowe, stereotypy oparte na płci, stereotypy dotyczące płci. W terminologii angielskiej najczęściej używa się pojęcia *gender stereotypes*.

⁸ R.J. Cook, S. Cusack, *op. cit.*, s. 45.

⁹ *Słownik języka polskiego PWN*, red. M. Szymczak, Warszawa 1983, tom 3, s. 162.

¹⁰ Nieuzasadnione uprzywilejowanie jednej grupy może w efekcie prowadzić do dyskryminowania pozostałych jednostek. W tym wypadku zatem dyskryminacja nie polega na pozbawianiu praw czy wolności, a na szczególnym, kosztem innych, uprzywilejowaniu określonej grupy. Stan taki należy odróżnić od czasowego i celowego uprzywilejowania jednej z grup w ramach stosowania tzw. środków wyrównawczych (afirmatywnych, błędnie określanych mianem tzw. dyskryminacji pozytywnej), których celem jest wyrównanie szans grupy dyskryminowanej i niedyskryminowanej.

¹¹ N. Buchowska, *Międzynarodowe i europejskie standardy ochrony praw kobiet*, [w:] B. Guzik, N. Buchowska, P. Wiliński, *Prawo wobec wyzwań współczesności*, tom 5, Poznań 2008, s. 70-72.

¹² Przykładem tego rodzaju dyskryminacji będzie np. odmowa zatrudnienia kobiety jako strażaka, mimo zdania przez nią testów kwalifikacyjnych i sprawnościowych, ponieważ pracodawca uważa, że kobiety nie nadają się do tego zawodu, czy też niezatrudnienie mężczyzny jako wychowawcy przedszkolnego z powodu przekonania, że mężczyźni nie są dostatecznie opiekuńczy i nie potrafią odpowiednio zajmować się małymi dziećmi.

¹³ M. Branka, M. Rawłuszko, A. Siekiera, *Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*, publ. Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, s. 63.

więc klarownie rysuje się następujący mechanizm: uogólniony obraz grupy (stereotyp), który z czasem może zyskać wymiar negatywny (uprzedzenie), prowadzi do uniemożliwienia jednostce należącej do tej grupy korzystania, na równi z innymi, z przynależnych jej praw (dyskryminacja).

Czy jednak kwestia wpływu stereotypów płci na realizację praw kobiet jest dostrzegana przez społeczność międzynarodową i czy znajduje odzwierciedlenie w aktach prawa międzynarodowego¹⁴?

Zainteresowanie kwestią ogólnie pojmowanej ochrony praw kobiet znajduje odzwierciedlenie zarówno w strukturze organizacyjnej Organizacji Narodów Zjednoczonych, jak i w treści jej prawodawstwa. Warto zaznaczyć, że już podczas pierwszej sesji w 1946 r. Rada Gospodarcza i Społeczna powołała, jako swój organ pomocniczy, funkcjonującą do dzisiaj, Komisję ds. Statusu Kobiet. Ponadto w strukturze organizacyjnej ONZ działa, utworzona w 2010 r., jednostka o nazwie UN Women (*United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women*)¹⁵, zaś na mocy Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet w 1982 r. powołano do życia organ monitorujący – Komitet ds. Likwidacji Dyskryminacji Kobiet (*CEDAW Committee*). ONZ zorganizowała także cztery światowe konferencje poświęcone problematyce kobiet¹⁶, zaś osiągnięcia ostatniej konferencji w Pekinie są monitorowane przez inicjatywy Pekin +5, Pekin +10 oraz Pekin +15.

W wymiarze generalnym do zasady zakazu dyskryminacji oraz zasady równouprawnienia kobiet i mężczyzn odwołuje się już statut ONZ, czyli Karta Narodów Zjednoczonych¹⁷, która wskazuje we wszystkich przepisach dotyczących praw człowieka, że płeć jest cechą niemogącą stanowić kryterium zróżnicowania zakresu przyznanych praw. Nadto zasada głosząca, że każdy człowiek jest uprawniony do korzystania z wszystkich praw i wolności bez względu na różnicę płci znajduje odzwierciedlenie we wszystkich ogólnych dokumentach należących do uniwersalnego systemu ochrony praw człowie-

¹⁴ Problem związku między stereotypami a dyskryminacją kobiet autorka porusza także w opracowaniu *Stereotypy oparte na płci a dyskryminacja kobiet – aspekty prawno międzynarodowe*, [w:] *Prawo wobec dyskryminacji w życiu społecznym, gospodarczym i politycznym*, red. Z. Niedbała, Warszawa 2011, s. 11-26.

¹⁵ Po reformie instytucjonalnej ONZ do UNWomen włączono następujące jednostki: Departament ds. Awansu Kobiet (Division for the Advancement of Women), International Research and Training Institute for the Advancement of Women (INSTRAW), Biuro Specjalnego Doradcy ds. Problematyki Gender (Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women OSAGI) oraz Fundusz Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju Kobiet (United Nations Development Fund for Women UNIFEM).

¹⁶ Konferencje w Meksyku (1975 r.), Kopenhadze (1980 r.), Nairobi (1985 r.), Pekinie (1995 r.).

¹⁷ Tekst patrz: Dz. U. 1947, nr 23., poz. 90 z późn. zmianami.

ka.¹⁸ W ramach działalności ONZ przyjęto też kilka konwencji szczegółowych dotyczących praw politycznych kobiet, obywatelstwa kobiet zamężnych, zgody na zawarcie małżeństwa oraz najniższego wieku małżeńskiego¹⁹.

Bezpośrednie odwołania do problematyki ról społecznych i stereotypów płci znaleźć można w ONZ-towskich aktach tzw. *soft law*. W dokumentach końcowych konferencji w Pekinie: Deklaracji Pekinńskiej oraz Platformie Działania (*Platform for Action*) z 1995 r., a także dokumentach monitorujących wdrażanie Platformy: Pekin +5, Pekin +10 oraz Pekin +15 wskazuje się, że w wielu państwach istniejące różnice w pozycji społecznej oraz aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn niesłusznie nie są uznawane za konsekwencję społecznie skonstruowanych ról przypisanych danej płci²⁰.

Biorąc pod uwagę wiążące akty prawne przyjęte pod egidą ONZ za najdonioślejszą umowę w dziedzinie ochrony praw kobiet, należy uznać, przyjętą w 1979 r., Konwencję w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet²¹. Stanowi ona, że wszelkie cywilne, polityczne, ekonomiczne i kulturalne prawa człowieka powinny być gwarantowane kobietom z uwzględnieniem zasady równouprawnienia kobiet i mężczyzn oraz zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, którą konwencja definiuje, jako: „wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie kobietom, niezależnie od ich stanu cywilnego, przyznania, realizacji bądź korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych.”²²

CEDAW jest jak dotąd jedyną obowiązującą umową międzynarodową w dziedzinie ochrony praw człowieka, w której wprost zobowiązuje się państwa do likwidacji szkodli-

¹⁸ Zob. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ, z dnia 10 grudnia 1948 r., nr A/RES/217(III) A, tekst patrz: oficjalna strona ONZ <http://daccess-ods.un.org/TMP/6413435.93597412.html>, Międzynarodowy Pakt Praw Politycznych i Obywatelskich z 1966 r., tekst patrz: Dz. U. 1977, nr 38, poz. 167 – zał.

¹⁹ Konwencja o prawach politycznych kobiet z 1953 r., tekst patrz: Dz. U. 1955, nr 16, poz. 86, Konwencja o obywatelstwie kobiet zamężnych z 1957 r., tekst patrz: Dz. U. 1959, nr 56, poz. 334, Konwencja w sprawie zgody na zawarcie małżeństwa, najniższego wieku małżeńskiego i rejestracji małżeństw z 1962 r., tekst patrz: Dz. U. 1965, nr 9, poz. 53. zob. także. N. Buchowska, *Międzynarodowe i europejskie standardy*, s. 72-76.

²⁰ Zobacz materiały dostępne na stronie: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing15/>

²¹ Konwencja weszła w życie 3 września 1981 r. Wg danych na maj 2013 r., została ratyfikowana przez 187 państw, w tym przez Polskę, dnia 30 lipca 1980 r.; tekst patrz: United Nations Treaty Series, vol. 1249, p. 13, tekst polski patrz: Dz. U. 1982, nr 10, poz. 71 zał., dalej cytowana jako CEDAW.

²² Art. 1 CEDAW.

wych społecznych przesądów i zwyczajów²³. Na kwestie ról społecznych kobiet i mężczyzn oraz stereotypów płci zwrócono uwagę już w preambule, w której podkreślono, że tradycyjna rola mężczyzn w rodzinie i społeczeństwie powinna ulegać ewolucji, podobnie jak rola kobiety, co jest warunkiem osiągnięcia pełnej równości mężczyzn i kobiet. Natomiast bezpośrednio materię stereotypów płci oraz społecznych zwyczajów determinujących rolę kobiet i mężczyzn unormowano w trzech przepisach CEDAW: art. 2 (f), 5 (a) oraz art. 10 (c).

Zgodnie z treścią art. 2 (f) CEDAW państwa zobligowane są „podejmować wszelkie stosowne kroki, łącznie z ustawodawczymi, w celu zmiany lub uchylecia wszelkich ustaw, zarządzeń, zwyczajów lub praktyk, które stanowią dyskryminację kobiet”. Z kolei art. 5 (a) zobowiązuje państwa – strony CEDAW, do podjęcia wszelkich niezbędnych działań w celu: „zmiany społecznych i kulturowych wzorców zachowania mężczyzn i kobiet w celu osiągnięcia likwidacji przesądów i zwyczajów lub innych praktyk, opierających się na przekonaniu o niższości lub wyższości jednej z płci albo na stereotypach roli mężczyzny i kobiety”.

Oba przepisy mają, co podkreślał także Komitet CEDAW, podstawowe znaczenie dla realizacji przez państwa zobowiązań wynikających z Konwencji, a ich rolą jest doprowadzenie do wyeliminowania dyskryminacji i zapewnienie rzeczywistej równości kobiet we wszelkich sferach życia społecznego, a zatem przez pryzmat tych przepisów powinny być oceniane wszystkie inne postanowienia Konwencji²⁴. Warto także odnotować, że wbrew pozorom zapisy w nich zawarte nie powielają się, lecz wzajemnie uzupełniają się i rozwijają zawarte w nich idee. Negatywnie jednak należy ocenić fakt, że obowiązki państw określono w nich ogólnie, jako mające mieć postać „wszelkich niezbędnych działań” (niekoniecznie legislacyjnych), a ich treść sformułowana jest w sposób nadający jej postanowieniom bardzo szeroki zakres²⁵.

Z kolei w części szczegółowej Konwencji sformułowano przepis art. 10 (c), który nakłada na państwa obowiązek podjęcia wszelkich stosownych kroków w celu likwidacji dyskryminacji kobiet w dziedzinie edukacji przez „wyeliminowanie wszelkich stereotypowych koncepcji pozycji mężczyzny i kobiety na wszystkich szczeblach nauczania i we

²³ Drugą jest Konwencja Rady Europy w sprawie zapobiegania i zwalczania przemocy wobec kobiet oraz przemocy domowej, przyjęta 11. V. 2011 r. w Istambule, patrz: Council of Europe Treaty Series nr 210, dostępny na stronie oficjalnej <http://conventions.coe.int/>. Według stanu na maj 2013 r. konwencja została podpisana przez 25 członków Rady Europy, a ratyfikowana przez 4 państwa. Zgodnie z zapisami art. 75 Konwencji wejdzie ona w życie po dokonaniu 10 ratyfikacji.

²⁴ Zob. m.in.: *General recommendation No. 25, on article 4, paragraph 1, of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, on temporary special measures*, par. 7., tekst patrz:

<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/comments.htm>

²⁵ Zob. N. Buchowska, *Stereotypy oparte na płci*, s. 21-22 i cyt. tam literaturę.

wszystkich rodzajach kształcenia przez popieranie koedukacji i innych form nauczania, które mogą być pomocne w osiągnięciu tego celu, a zwłaszcza przez rewizję podręczników i programów szkolnych oraz dostosowanie metod pedagogicznych”. W dalszej części niniejszego artykułu zostanie ukazane, że stereotypowy obraz ról dziewcząt i chłopców jest głęboko zakorzeniony w podręcznikach szkolnych.

Jedną z form wpływania na zwiększenie stopnia implementacji konwencji jest powołanie organu monitorującego, którego zadaniem jest zwiększanie stopnia skuteczności postanowień umowy i poszerzanie zakresu rzeczywistego oddziaływania na systemy prawne i postępowanie państw – stron. Na mocy art. 17 CEDAW powołano do życia organ monitorujący, którym jest wspomniany już Komitet do spraw likwidacji dyskryminacji kobiet²⁶.

Dokonywanie szczegółowej ewaluacji²⁷ mechanizmów monitorujących CEDAW wykraczałoby poza ramy niniejszego opracowania, dla jasności dalszego wywodu warto jednak nadmienić, że działalność Komitetu przybiera trzy formy. Po pierwsze, funkcjonuje on jako organ traktatowy, monitorujący implementację CEDAW²⁸. Po wtóre, Komitet może wydawać tzw. ogólne rekomendacje (*General Recommendations*), które są narzędziem interpretacji Konwencji oraz środkiem służącym do wyjaśniania istoty obowiązków prawnych nałożonych przez CEDAW na państwa-strony²⁹. Po trzecie wreszcie³⁰, rozpatruje tzw. zawiadomienia indywidualne³¹ oraz przeprowadza postępowania

²⁶ Komitet składa się z 23 ekspertów wybieranych na czteroletnią kadencję spośród kandydatów zgłaszanych przez państwa-strony. Członkowie Komitetu muszą cechować się wysokim poziomem moralnym oraz odpowiednimi kwalifikacjami w dziedzinie objętej Konwencją. Zasiadają w nim we własnym imieniu i nie są reprezentantami swoich państw. Aktualny skład Komitetu oraz bieżące informacje nt. jego funkcjonowania dostępne są na stronie: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/>. Szerzej nt. Komitetu patrz: K. Sekowska-Kozłowska, Komitet ONZ ds. Likwidacji Dyskryminacji Kobiet – ustrój, kompetencje, funkcjonowanie, Toruń 2011.

²⁷ Ocena skuteczności działań Komitetu nie jest jednoznaczna. Z jednej strony niestety nie został on wyposażony w kompetencje do podejmowania wiążących decyzji, z drugiej jest on jednak potencjalnie znaczącym narzędziem w walce o realizację praw kobiet.

²⁸ Stosownie do postanowień CEDAW, państwa-strony mają obowiązek przedkładania Komitetowi sprawozdań z implementacji Konwencji najpierw w pierwszym roku po dokonaniu ratyfikacji, następnie zaś każdorazowo po upływie czteroletniego okresu.

²⁹ Począwszy od 1986 r., Komitet wydał 29 ogólnych zaleceń; treść rekomendacji dostępna na stronie: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/comments.htm>

³⁰ Ostatnia grupa środków może być na mocy Protokołu dodatkowego do CEDAW z 1999 r., począwszy od roku 2000. Tekst patrz: United Nations Treaty Series, vol. 2131, p. 83. Według stanu na maj 2013 r. protokół został ratyfikowany przez 104 państwa.

³¹ Według postanowień Protokołu pisemne zawiadomienia mogą być przedstawiane osobiście, bądź za czymś pośrednictwem, przez jednostki lub grupy jednostek podlegające jurysdykcji państwa-strony, które podają się za ofiary naruszenia któregośkolwiek z praw wymienionych

wyjaśniające lub śledztwa w przypadku otrzymania wiarygodnych informacji wskazujących na ciężkie bądź systematyczne łamanie przez państwo-stronę postanowień Konwencji³².

W konkluzjach do raportów państw Komitet wielokrotnie wskazywał na funkcjonowanie negatywnych stereotypów kobiet, które są w nich postrzegane jako podległe mężczyznom, społecznie predystynowane wyłącznie do roli żony i matki, podczas gdy mężczyznom przypisuje się rolę żywicieli rodziny, co skutkuje – zdaniem Komitetu – tym, że kobiety bywają powszechnie zepchnięte wyłącznie do roli gospodyń domowych, a tym samym w konsekwencji są dyskryminowane, a zasada równouprawnienia kobiet i mężczyzn nie jest realizowana³³.

W ogólnych rekomendacjach Komitet wielokrotnie odwoływał się do art. 2 (f) oraz 5 (a) CEDAW, wskazując między innymi, że istnieje znaczący związek między tradycyjną społeczną pozycją kobiety, postrzeganej jako zależnej i podległej mężczyznom, a przemocą wobec kobiet³⁴. W rekomendacji nr 25 Komitet sformułował niebywale istotną tezę, uznając, że eliminacja negatywnych stereotypów dotyczących kobiet jest jednym z trzech podstawowych obowiązków państw-stron CEDAW³⁵. Tym samym Komitet przyjął, że likwidacja stereotypów jest nie tylko celem samym w sobie, ale także nadrzęd-

w Konwencji, jednakże zawiadomienie może być złożone dopiero po wyczerpaniu krajowej drogi sądowej. Zawiadomienia przedstawione w ramach Protokołu Komitet rozpatruje na posiedzeniach zamkniętych. Niestety ponownie Komitet nie został wyposażony w instrumenty prawne o charakterze wiążącym, ponieważ posiada jedynie kompetencje do przekazania stronom postępowania swoich „opinii i rekomendacji”, które państwo-strona powinno uwzględnić w ciągu sześciu miesięcy. Do października 2012 r. Komitet rozpoznał 24 sprawy w wyniku złożenia zawiadomienia indywidualnego, z czego 11 odrzucił z przyczyn proceduralnych. Pełna lista spraw dostępna na stronie: <http://www.bayefsky.com/docs.php/area/jurisprudence/treaty/cedaw/opt/0/node/5/type/all>

³² W wyniku przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego lub śledztwa Komitet przekazuje państwu-stronie swoje „komentarze i rekomendacje”, do których państwo powinno ustosunkować się w terminie 6 miesięcy. Do tej pory Komitet przeprowadził dwa takie postępowania: w Meksyku oraz w Kanadzie.

³³ Zob. *Concluding comments: Italy*, dok. nr CEDAW/C/ITA/CC/4-5, tekst dostępny na stronie: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/32sess.htm>, podobnie *Concluding comments: Democratic People's Republic of Korea*, dok. nr CEDAW/C/PRK/CO/1, tekst dostępny na stronie: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/cedaws33.htm>.

³⁴ Zob. *General Recommendation No. 19*, tekst dostępny na stronie ONZ: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm#recom19>

³⁵ *General recommendation No. 25, on article 4, paragraph 1, of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, on temporary special measures*, par. 7., tekst patrz: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/comments.htm>

nym obowiązkiem, którego wypełnienie jest niezbędne do urzeczywistnienia faktycznej równości kobiet i mężczyzn oraz prawidłowej realizacji całej Konwencji³⁶.

W rozpoznanych merytorycznie sprawach wszczętych na mocy zawiadomienia indywidualnego Komitet uznał, że w siedmiu przypadkach doszło do naruszenia art. 5 (a) CEDAW, zaś w sześciu kazusach dostrzegł naruszenia art. 2 (f) CEDAW, uznając między innymi, że oparte na stereotypach funkcjonowanie organów państwa, przyczyniające się do długotrwałości procesu sądowego, a także do rewiktylizacji skarżącej, było przyczyną głębokich szkód moralnych i psychicznych jakie poniosła ofiara gwałtu³⁷.

Z kolei w konkluzji raportu sporządzonego po postępowaniu wszczętym przez Komitet przeciwko Meksykowi na podstawie zawiadomienia złożonego przez organizacje pozarządowe *Equality Now* oraz *Casa Amiga*, dotyczącym licznych przypadków porwań, gwałtów oraz morderstw popełnianych na kobietach w rejonie miasta Ciudad Juárez w Meksyku, Komitet stwierdził m.in., że „zabójstwa kobiet w Ciudad Juarez stanowią naruszenie praw kobiet, których źródło leży w zakorzenionych wzorcach kulturowych dyskryminacji”³⁸.

Także w Unii Europejskiej idee ochrony i poszanowania praw człowieka należą do podstawowych wartości, na których zbudowana jest ta organizacja³⁹. Obecne prawodawstwo Unii Europejskiej odwołuje się zarówno do zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, jak i zasady równości kobiet i mężczyzn. Warto także zaznaczyć, że wszystkie państwa członkowskie UE są stronami CEDAW i – z wyjątkiem Estonii, Łotwy i Malty – także Protokołu fakultatywnego do Konwencji.

Zakaz dyskryminacji ze względu na płeć wprost jest sformułowany w przepisach art. 21 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej, w którym stwierdza się: „zakazana jest wszelka dyskryminacja w szczególności ze względu na płeć [...]”⁴⁰. Z kolei art. 19 Karty formułuje zasadę równości wszystkich ludzi wobec prawa. Warto jednak podkreślić, że

³⁶ Taki pogląd wyrażają także R. J. Cook, S. Cusack, *op. cit.*, s. 135.

³⁷ Sprawa *Vertido v. Philippines*, Communication No. 18/2008, par. 8.8., s. 16, dok. nr: CEDAW/C/46/D/18/2008, tekst dostępny na:
http://www.bayefsky.com/pdf/philippines_t5_cedaw_18_2008.pdf

³⁸ Zob. *Report on Mexico produced by the Committee on the Elimination of Discrimination against Women under article 8 of the Optional Protocol to the Convention, and reply from the Government of Mexico*, 25 stycznia 2005 r., dok. nr CEDAW/C/2005/OP.8/MEXICO, tekst dostępny na stronie ONZ
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/protocol/dec-views.htm>.

³⁹ Szeroko na ten temat zobacz: M. Smolin, *Zasada równości płci. Studium komparatystyczne standardów Rady Europy i Unii Europejskiej*, Warszawa 2013, s. 69 i nast.

⁴⁰ Tekst patrz: Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej C 326/391,
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:326:0391:0407:PL:PDF>

Karta praw podstawowych ma zastosowanie jedynie do działań instytucji UE, a do państw członkowskich tylko w takim zakresie, w jakim stosują one prawo Unii⁴¹.

W celu zapewnienia realizacji zakazu dyskryminacji, art. 19 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej⁴² (w części zatytułowanej „Niedyskryminacja i obywatelstwo Unii”) przyznaje Radzie, działającej wspólnie z Parlamentem Europejskim, uprawnienie do podjęcia wszelkich niezbędnych działań w celu zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć.

Pozostałe postanowienia traktatów i Karty odnoszą się do kwestii równouprawnienia kobiet i mężczyzn, a nie do kwestii dyskryminacji.

Zasada równości kobiet i mężczyzn ma swoje pierwotne źródło w przepisach Traktatu Rzymskiego z 1957 r., który ustanowił zasadę równej płacy za pracę równej wartości, natomiast Traktat z Amsterdamu był pierwszym traktatem, który umieścił zasadę równości kobiet i mężczyzn wśród głównych celów UE.

Zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami Traktatów zasada równości kobiet i mężczyzn jest uznawana za jedną z podstawowych wartości, na których została zbudowana UE, a które wymienione zostały w art. 2 Traktatu o Unii Europejskiej. Aby wspierać realizację tej zasady, została ona włączona do podstawowych celów funkcjonowania Unii, wskazanych w art. 3 TUE, zaś Unia jest zobowiązana do promowania idei równości kobiet i mężczyzn we wszystkich swoich działaniach. Cel ten wyrażony jest również w Karcie praw podstawowych, która stanowi, że „należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia. Zasada równości nie stanowi przeszkody w utrzymywaniu lub przyjmowaniu środków zapewniających specyficzne korzyści dla osób płci niedostatecznie reprezentowanej”⁴³.

Ponadto, warto zauważyć, że w okresie od 1975 do 2010 zostało przyjętych kilkanaście dyrektyw dotyczących bezpośrednio lub pośrednio kwestii równości płci w takich dziedzinach, jak zatrudnienie, wynagrodzenia lub urlop wychowawczy⁴⁴.

Warto podkreślić, że widoczne są różnice zakresu prawodawstwa UE w odniesieniu do postanowień CEDAW. Konwencja wyraźnie zakazuje dyskryminacji **kobiet** (podkr. moje. N.B.), wskazując jednocześnie na słabszą pozycję kobiet w stosunku do mężczyzn. Tymczasem UE zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć (która może mieć zastosowanie do dyskryminacji kobiet, ale także mężczyzn), a ponadto szczególną uwagę zwraca na zasadę równości kobiet i mężczyzn oraz zasadę równych szans. Oznacza to, że UE

⁴¹ J. Barcz, M. Górka, A. Wyrozumska, *Instytucje i prawo Unii Europejskiej*, Warszawa 2011, s. 111.

⁴² Tekst patrz: Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, C 326/47.

⁴³ Art. 23 Karty praw podstawowych.

⁴⁴ Dyrektywy te szczegółowo omawia M. Smolin, *op. cit.*, s. 83-105.

nie uznaje, aby pozycja kobiet była do zasady słabsza, albo że kobiety są gorsze od mężczyzn. W związku z tym sformułowano wniosek, że prawodawstwo UE „nie odzwierciedla faktycznej sytuacji kobiet, w szczególności kobiet należących do grup defaworyzowanych”⁴⁵. Oczywiście można zastanawiać się, czy taka teza jest istotnie uzasadniona, a decydujące znaczenie w tej mierze będzie miała rzeczywista i prawidłowa realizacja zasady równouprawnienia i zakazu dyskryminacji.

Unia Europejska realizuje ponadto tzw. dwutorowe podejście (*dual approach*) do zasady równości kobiet i mężczyzn. Oznacza to, że z jednej strony stosuje politykę *gender mainstreaming*, z drugiej strony stosuje tzw. szczególne środki. *Gender mainstreaming* polega na uwzględnianiu kwestii płci na wszystkich etapach procesów politycznych UE oraz na monitorowaniu postępów w realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn w różnych dziedzinach polityki, natomiast szczególne środki obejmują działania legislacyjne, kampanie uświadamiające i programy specjalne.

Problem stereotypów płci jest postrzegany w UE jako jeden z najważniejszych czynników mających istotny wpływ na pełną realizację zasady równości kobiet i mężczyzn. Unia przyjmuje różne dokumenty i podejmuje liczne działania w celu wyeliminowania stereotypów związanych z płcią. Niemniej jednak brak w systemie prawnym Unii norm na poziomie traktatowym lub innych prawnie wiążących norm, które nakładają na państwa członkowskie obowiązek podjęcia konkretnych działań w tej dziedzinie, co bez wątpienia należy uznać za stan niepożądany.

Poniżej zostaną wskazane niektóre z ostatnich, najważniejszych, działań podejmowanych przez UE w dziedzinie związanej ze stereotypami płci.

W 2006 r. Komisja Europejska przyjęła „Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn”, w którym uznano eliminację stereotypów płci za jeden z sześciu obszarów priorytetowych działań UE w dziedzinie równości płci, przez eliminowanie stereotypów związanych z płcią w edukacji, na rynku pracy i w mediach⁴⁶. W ocenie Planu działań dokonanej przez Parlament Europejski wielokrotnie odwoływano się do kwestii zależności między powielaniem stereotypów płci a dyskryminacją kobiet. Chociaż z zadowoleniem przyjęto włączenie równości płci do celów priorytetowych, równocześnie wskazano, że mimo wielu podejmowanych działań stereotypy płci nadal funkcjonują i stanowią podstawę wielu nierówności w państwach członkowskich UE, a także wezwano

⁴⁵ V. Neubauer, *How could the Convention On the elimination of all forms of discrimination against women (CEDAW) be implemented in the EU legal framework?*, European Parliament, 2011, s. 16.

⁴⁶ Komunikat Komisji Europejskiej do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów, *Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006-2010*, SEC(2006) 275, <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:PL:PDF>

„[...]Komisję i państwa członkowskie do rozpoczęcia kampanii na rzecz zwiększania świadomości w celu przełamania stereotypów i odchodzenia od tradycyjnych ról przypisywanych płciom, w szczególności kampanii skierowanych do mężczyzn i podkreślających potrzebę dzielenia się rodzinnymi obowiązkami⁴⁷.

W aktualnej „Strategii na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010-2015”⁴⁸ Komisja Europejska nie wskazuje bezpośrednio na stereotypy płci, jednak odnosi się do ról przypisywanych płciom, które można rozumieć jako formę stereotypu płci⁴⁹. Natomiast wprost do problemu stereotypów odwołuje się dokument roboczy towarzyszący Strategii. W dokumencie tym wielokrotnie i dobitnie wskazuje się na znaczącą korelację między powielaniem stereotypów płci a utrzymującą się nierównością kobiet i mężczyzn⁵⁰. Natomiast w tekście Strategii Komisja precyzuje, że istniejące wizerunki ról płciowych nadal wpływają w istotny sposób na indywidualne decyzje: o edukacji, karierze, pracy, rodzinie i planowaniu potomstwa, zarówno kobiet, jak i mężczyzn, i że decyzje te mają niebagatelny wpływ na społeczeństwo i gospodarkę państw członkowskich. Komisja wskazuje ponadto, że promocja niedyskryminacyjnych ról płci we wszystkich dziedzinach życia ma decydujący wpływ na urzeczywistnianie idei równości płci. Co warte podkreślenia, Komisja wyraża pogląd, że „równość płci wymaga aktywnego wkła-

⁴⁷ Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 17 czerwca 2010 r. w sprawie oceny wyników planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2006-2010 oraz zaleceń na przyszłość (2009/2242(INI), Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej 2011/C 236 E/13, zobacz zwłaszcza: p. 68, s. 98 oraz p. 5, s. 93.

⁴⁸ Komunikat Komisji Europejskiej do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów, *Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010-2015*, SEK(2010) 1079 SEK(2010) 1080.

⁴⁹ W dokumencie roboczym Komisji Europejskiej role przypisywane płciom są zdefiniowane jako: „learned behaviors in a given society/community or other special group that condition what activities, tasks and responsibilities are perceived as male or female. Gender roles are affected by age, class, race, ethnicity or religion and by the geographical, economic and political environment. Changes in gender roles often occur in response to changing economic, social or political circumstances. Both men and women play multiple roles in society. The gender roles of women can be identified as reproductive, productive and community managing roles, while men’s are categorized as either productive or community politics. Men are able to focus on a particular productive role, and play their multiple roles sequentially. Women, in contrast to men, must play their roles simultaneously, and balance competing claims on time for each of them.” *Background document accompanying the Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions „Strategy for Equality between Women and Men 2010-2015”*, SEC(2010) 1080 final, s. 54.

⁵⁰ Zob. *Background document accompanying the Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions „Strategy for Equality between Women and Men 2010-2015”*, SEC(2010) 1080 final, passim.

du ze strony mężczyzn, ich wsparcia i udziału, a szeroko pojęta polityka powinna również uwzględniać uwarunkowane przynależnością płciową nierówności, dotyczące mężczyzn i chłopców.⁵¹ W tej argumentacji wyraźnie widoczne jest owo charakterystyczne podejście odróżniające sposób regulacji problematyki równościowej dokonywanej przez Unię i przez ONZ. Jak już wcześniej wspomniano, Unia kładzie bowiem nacisk na równość płci (a nie zakaz dyskryminacji kobiet), nie przesądzając tym samym, że to zawsze kobiety znajdują się w położeniu gorszym od mężczyzn.

Jednym z najnowszych dokumentów dotyczących równości płci jest przyjęty przez Radę „Europejski pakt na rzecz równości kobiet i mężczyzn (2011-2020)”, w którym Rada podkreśla, że zasada równości kobiet i mężczyzn należy do fundamentalnych zasad UE oraz wzywa do pilnego działania na szczeblu państw członkowskich (oraz, w stosownych przypadkach, na poziomie Unii) w zakresie eliminacji stereotypów płci i promowania równości płci na wszystkich poziomach kształcenia i szkolenia, a także w życiu zawodowym, w celu zmniejszenia segregacji płci na rynku pracy.⁵²

Niestety, chociaż zarówno ONZ, jak i Unia Europejska podejmują szereg działań w celu wyeliminowania stereotypów związanych z płcią, i mimo widocznego postępu w tym zakresie w ostatnich latach, stereotypy wciąż istnieją w świadomości społecznej. Zdaniem Autorki ważnym jest także podkreślenie, że stereotypy płci nie są rozpowszechniane, powielane i umacniane wyłącznie przez mężczyzn, bowiem w niemalże równym stopniu za ten proceder odpowiedzialne są same kobiety.

Analiza zjawiska stereotypizacji pozwala wyróżnić trzy najbardziej charakterystyczne i w znacznym stopniu rozpowszechnione stereotypy dotyczące kobiet: 1. kobieta jest słaba i uległa, 2. kobieta jest przede wszystkim matką i żoną, pozostającą na utrzymaniu męża, 3. kobieta jest zbyt emocjonalna i niezdolna do podejmowania samodzielnych decyzji. Warto zauważyć, że wskazane powyżej stereotypy pozostają ze sobą we wzajemnym związku i trudno jest rozpatrywać każdy z nich w oderwaniu od pozostałych. Ponadto wskazuje się (co potwierdzają także wyniki badań statystycznych), że stereotypy są rozpowszechniane zarówno w państwach o niskiej kulturze ochrony praw człowieka, jak i w wysoko rozwiniętych demokracjach zachodnich.⁵³

⁵¹ *Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010-2015*, p. 6.1, s. 11.

⁵² Konkluzje Rady z dnia 7 marca 2011 r. – Europejski pakt na rzecz równości płci (2011-2020) (2011/C 155/02), Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej C 155/10, część pt. Sposoby niwelowania różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn i zwalczania segregacji płciowej na rynku pracy, p. (b); tekst dostępny na stronie: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:PL:PDF>

⁵³ E. Sepper, *Confronting the "Sacred And Unchangeable": the Obligation to Modify Cultural Patterns Under the Women's Discrimination Treaty*, University of Pennsylvania Journal of International Laws, vol. 30, 2008-2009, s. 586-587.

Przekonanie o tym, iż kobiety są słabe fizycznie i uległe w znaczeniu mentalnym, usytuowane poniżej mężczyzn w społecznej hierarchii jest jednym z najbardziej rozpowszechnionych na świecie wyobrażeń na temat kobiet. Najpoważniejszą konsekwencją funkcjonowania tego społecznego obrazu jest stosowanie przemocy wobec kobiet.⁵⁴

Zjawisko przemocy wobec kobiet ma powszechny wymiar międzynarodowy⁵⁵, a przybierać może trzy podstawowe postaci: przemocy domowej, przemocy seksualnej oraz przemocy związanej z tzw. praktykami rytualnymi i zwyczajowymi. Jednakże zakresy poszczególnych klasyfikacji mogą się krzyżować, dla przykładu: gwałt dokonany przez męża będzie domową przemocą seksualną, zaś zabieg rytualnego obrzezania, któremu córka jest poddawana z inicjatywy matki, będzie przemocą związaną z tzw. praktykami rytualnymi i jednocześnie także przemocą domową.

Jeśli kobiety doświadczają fizycznej, seksualnej lub psychicznej przemocy ze strony członków rodziny, partnerów lub mężów mówimy o występowaniu zjawiska przemocy domowej. Z danych statystycznych Rady Europy wynika, że ok. 15% obywaterek państw europejskich codziennie doświadczą tego typu przemocy⁵⁶. Z badań kanadyjskich wynika, że co druga obywatelka tego państwa doświadczyła jakiegoś typu przemocy, zaś 25% było ofiarami przemocy ze strony aktualnego lub byłego partnera⁵⁷. Znamiennym jest fakt dość znacznej społecznej akceptacji zjawiska przemocy domowej oraz przekonanie, że jest to sprawa prywatna i ani społeczeństwo, ani państwo nie powinny w nią ingerować, co powoduje zrozumiałą trudność w walce z tym zjawiskiem⁵⁸.

Przemoc wobec kobiet obejmuje także rozmaite formy przemocy na tle seksualnym, w tym: molestowania seksualnego, gwałtu, wykorzystywania seksualnego (także wymuszonej prostytucji) oraz handlu kobietami w celu wykorzystywania seksualnego.

⁵⁴ S. Cusack, R. J. Cook, *Stereotyping Women in the Health Sector: Lessons from CEDAW*, Washington and Lee Journal of Civil Rights and Social Justice, vol. 16, 2009, s. 55.

⁵⁵ Z danych statystycznych ONZ wynika, że 70% kobiet na świecie chociaż raz w życiu doświadczyło jakiegoś typu przemocy ONZ, zob: *Equal Rights, Opportunities*, *op.cit.*

⁵⁶ Zobacz informacje podane na stronie kampanii Rady Europy „Stop domestic violence against women”: http://www.coe.int/t/dg2/equality/DOMESTICVIOLENCECAMPAIGN/default_EN.asp

⁵⁷ Podobne wyniki przyniosły badania amerykańskie, zob. B. Gruszczyńska, *Przemoc wobec kobiet w Polsce. Aspekty prawnokryminologiczne*, Wolters Kluwer Polska 2007, s. 34-35.

⁵⁸ Z przytoczonych w literaturze badań przeprowadzonych w Polsce wynika, że „[...] nikt nie powinien się wtrącać w prywatne sprawy rodziny (28% kobiet i 47% mężczyzn), a 30% kobiet i 38% mężczyzn sądziło, że lepiej się nie wtrącać, bo samemu można mieć kłopoty. 12% kobiet i 15% mężczyzn uważało, że istnieją okoliczności, które usprawiedliwiają przemoc w rodzinie, ponadto 12% kobiet i 22% mężczyzn twierdziło, że przemoc w rodzinie jest problemem głównie ludzi z marginesu, a 14% kobiet i 18% mężczyzn uważało, że bite kobiety są współodpowiedzialne za przemoc w rodzinie, zobacz: B. Gruszczyńska, *op.cit.*, s. 42.

ONZ wskazuje, że w Unii Europejskiej ok. 40-50% kobiet doświadczyło jakiejś formy molestowania seksualnego, zaś w USA – 83% dziewcząt w wieku 12-16 lat jest ofiarami molestowania w szkołach publicznych⁵⁹. W niektórych rejonach świata objętych konfliktami zbrojnymi gwałty traktowane są jako jedna z postaci działań wojennych⁶⁰. ONZ podaje zatrważające liczby ok. 250 000 do 500 000 przypadków gwałtów podczas wojny w Rwandzie i co najmniej 200 000 podczas walk w Demokratycznej Republice Konga⁶¹. Za sprawą działalności koreańskich organizacji pozarządowych głośnym echem w ostatnich latach odbiła się sprawa tzw. *comfort women*. Pod tym eufemistycznym określeniem kryje się przerażający proceder masowego wykorzystywania seksualnego Azjatek przez armię Japońską podczas II wojny światowej, a liczbę ofiar szacuje się na nawet 400 000⁶². Także gdy dokona się analizy danych dotyczących handlu ludźmi, okaże się, że to właśnie kobiety stanowią przytłaczającą większość jego ofiar: spośród 800 000 osób, które padają rocznie ofiarą handlu ludźmi, kobiety stanowią 80%, z czego 79% jest ofiarą handlu w celu wykorzystania seksualnego⁶³.

Kolejna grupa aktów przemocy wobec kobiet powiązana jest ze zwyczajowymi praktykami lub rytualnymi obrzędami i obejmuje między innymi takie zjawiska, jak: rytualne obrzezanie kobiet (ang. *female genital mutilation/cutting*)⁶⁴, zabójstwa lub okaleczanie kobiet w obronie honoru rodziny⁶⁵, przemoc i zabójstwa związane z posagiem (ang. *dowry-related violence*) czy aborcję płodów płci żeńskiej lub zabójstwa niemowląt płci

⁵⁹ Zobacz: http://www.unifem.org/gender_issues/violence_against_women/facts_figures.html

⁶⁰ Biuro Wysokiego Komisarza ONZ ds. Praw Człowieka uznało masowe gwałty za rodzaj broni wojennej (*weapon of war*). Zob.:

<http://www.ohchr.org/en/newsevents/pages/rapeweaponwar.aspx>

⁶¹ Rada Bezpieczeństwa ONZ w rezolucji 1820 (2008) (nr S/RES/1820 (2008)) uznała, że gwałty stosowane na masową skalę podczas konfliktów zbrojnych mogą znacząco zaostrzyć konflikt zbrojny i mogą utrudniać przywrócenia międzynarodowego pokoju i bezpieczeństwa, a w pewnych okolicznościach mogą zostać uznane za zbrodnię wojenną w rozumieniu prawa międzynarodowego. Tekst rezolucji dostępny na stronie ONZ: http://www.un.org/Docs/sc/unsc_resolutions08.htm

⁶² Zob. C. Sarah Soh, *The Comfort Women. Sexual Violence and Postcolonial Violence in Korea and Japan.*, Chicago 2008.

⁶³ Zobacz: http://www.unifem.org/gender_issues/violence_against_women/facts_figures.html

⁶⁴ Szczegółowe dane statystyczne dotyczące zjawiska zostały przedstawione w dwóch raportach: *Female Genital Mutilation/Cutting. A Statistical Exploration*, Raport UNICEF, Nowy Jork 2005, tekst dostępny na stronie internetowej: http://www.unicef.org/publications/index_29994.html oraz *Eliminating Female genital mutilation. An interagency statement*, Raport WHO, Geneva 2008, tekst dostępny na stronie internetowej: <http://www.who.int/reproductivehealth/publications/fgm/9789241596442/en/index.html>

⁶⁵ Zob. m.in. dane UNICEF dostępne na stronie <http://www.unicef.org/newsline/00pr17.htm>

żeńskie⁶⁶. Praktyka rytualnego obrzezania kobiet jest problemem dotyczącym ok. 140 mln. kobiet zamieszkujących ponad 30 państw świata i mającym znaczący wpływ na fizyczne i psychiczne zdrowie kobiet. Z danych statystycznych Światowej Organizacji Zdrowia oraz UNICEF-u wynika, że rocznie przeprowadza się ok. 3 mln nowych zabiegów. Jakkolwiek proceder ten jest rozpowszechniony głównie w państwach islamskich (przede wszystkim w Afryce, ale także Azji), wraz z falami imigracji dociera także do Europy i USA.

Z kolei zjawisko „zbrodni w imię honoru” obejmuje zabójstwa lub ciężkie okaleczenie popełniane na kobietach, najczęściej przez najbliższych męskich krewnych. Przypadki takie odnotowywane są m.in. w Turcji, Iranie, Afganistanie, Pakistanie, Bangladeszu, lecz jak się podkreśla, nie mają one prostego związku z islamem, lecz wynikają raczej ze zwyczajowych, plemiennych praktyk. Dokonywane są one, gdy rodzina uzna, że doszło do „splamienia przez kobietę honoru rodziny”, przez m.in.: utratę dziewictwa przed ślubem, zbyt swobodny, „europejski” styl życia, odmowę zawarcia związku małżeńskiego z partnerem wybranym przez rodzinę, nienoszenie hidżabu. W państwach tych z reguły nie dochodzi do procesów sądowych w tych sprawach. Warto zauważyć także, że wraz z napływem imigrantów problem ten dotyka także państw europejskich (m.in. Niemcy, Szwecja).

Procederem nieznanym szerszej europejskiej opinii społecznej są występujące przede wszystkim w Pakistanie, Indiach i Bangladeszu przemoc i zabójstwa związane ze zwyczajem wypłaty przyszłemu mężowi posagu przez rodzinę żony. Z szacunków UNICEF wynika, że na skutek uznania przez przyszłego męża lub jego rodzinę, iż posag jest niewystarczający, w Indiach rocznie dokonuje się ok. 5000 zabójstw kobiet⁶⁷.

Drugim ze stereotypów jest ten przypisujący kobiecie społeczną rolę „matki i żony”. Stereotyp ten pozostaje w ścisłym związku z powszechnym przekonaniem, że kobieta nie musi zarabiać na swoje utrzymanie, ponieważ pozostaje na utrzymaniu męża, który jest „żywicielem i głową rodziny”. Co ciekawe, ten stereotyp oddziałuje negatywnie także na pozycję mężczyzn, co jest widoczne m.in. w przypadku prawa do opieki nad dzieckiem po rozwodzie. Dla przykładu w Polsce dostrzegalna jest dość powszechna praktyka sądów przyznawania prawa do opieki nad dzieckiem po rozwiązaniu związku małżeńskiego matce, a nie ojcu, a z danych statystycznych wynika, że wyłączne prawo

⁶⁶ Zjawisko występujące m.in. w Chinach i Indiach, w których chłopcy są postrzegani jako ekonomicznie i społecznie bardziej wartościowi. Proceder ten prowadzi do zatrważających zmian w proporcjach demograficznych: w Indiach w 1961 r. na każdych 1000 chłopców poniżej 7. roku życia przypadało 976 dziewczynek, obecnie proporcja ta wynosi 1000 do 914; w Dehli proporcja ta wynosi 1000 do 866. Szerzej zob. publikacja BBC pt. *India's unwanted girls*, tekst dostępny na stronie: <http://www.bbc.co.uk/news/world-south-asia-13264301>

⁶⁷ Zob. <http://www.unicef.org/newsline/00pr17.htm>

do opieki nad dzieckiem otrzymuje jedynie 4% ojców⁶⁸, co jest związane z powszechnym społecznym przekonaniem, że mężczyźni nie są dostatecznie dobrymi opiekunami dzieci.

Rozpowszechnienie szablonu myślowego – kobiety matki i żony prowadzi jednakże przede wszystkim do ograniczenia możliwości korzystania przez kobiety w pełni z przysługujących im praw politycznych i gospodarczych.⁶⁹ Jego konsekwencją jest mniejsze zatrudnienie kobiet niż mężczyzn, dysproporcje w zatrudnieniu w poszczególnych profesjach, istnienie nierówności płacowych między zarobkami kobiet i mężczyzn, a także pojawianie się zjawiska feminizacji zawodów niskopłatnych czy też – tzw. feminizacji biedy⁷⁰.

ONZ podaje, że odsetek zatrudnienia kobiet wynosi 52,6%, podczas gdy mężczyzn – 77,5%⁷¹. W Unii Europejskiej odsetek zatrudnionych kobiet wynosi 59%. Z danych Komisji Europejskiej wynika zaś, że to kobiet dotyka większe ryzyko niemożności znalezienia pracy i one też mają większe prawdopodobieństwo znalezienia się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy⁷².

Zasadnicze dysproporcje widoczne są w przypadku zatrudnienia w profesjach społecznie postrzeganych jako męskie, jak choćby w przypadku zawodu prawnika⁷³. Jednakże nie tylko zawodów prawniczych dotyka problem zaniżonej reprezentacji kobiet. W wysoko rozwiniętych państwach wśród pracowników naukowych uczelni wyższych kobiety stanowią średnio 35% pracowników, przy czym stanowiska kierownicze zajmuje

⁶⁸ Zob. M. Smolin, *op.cit.*, Warszawa 2013, s. 20.

⁶⁹ Ch. Suter, *Trends in Gender Segregation by Field of Work in Higher Education*, [w:] *Women in Scientific Careers: Unleashing the Potential*, OECD Publishing, Paryż 2005, s. 98, L. Southard, *Protection of Women's Human Rights Under the Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*, *Pace University School of Law International Law Review*, vol. VIII, 1996, s. 13-14.

⁷⁰ Zjawiska te widoczne są w badaniach statystycznych przeprowadzonych m.in. przez ONZ oraz UE, które zostaną przytoczone w dalszej części opracowania. Wskazuje na nie także w swoich rekomendacjach ONZ-towski Komitet ds. Likwidacji Dyskryminacji Kobiet (rekomendacje dostępne na stronie ONZ: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/index.html>). Zob. też E. Sepper, *op. cit.*, s. 603 i nast.

⁷¹ Equal Rights, Opportunities, *op. cit.*

⁷² Sprawozdanie Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Równość kobiet i mężczyzn rok 2010, KOM(2009) 694, {SEK(2009)1706}, s. 4. Tekst dostępny na stronie EUR-Lex <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52009DC0694:PL:NOT>

⁷³ Dla przykładu w USA w latach 60. XX w. mniej niż 5% kobiet pracowało w zawodzie prawnika, a mniej niż 2% zajmowało stanowiska profesorów prawa. Choć odsetek kobiet zatrudnionych w Stanach Zjednoczonych w zawodach prawniczych stopniowo wzrastał (do 13% w połowie lat 80.), dziś wciąż wynosi zaledwie 30%. Zob.: D. R. Tacha, *op. cit.*, s. 261-262.

tylko 20% kobiet⁷⁴. Przyczyną tego zjawiska nie jest niski poziom wykształcenia kobiet, ponieważ kobiety stanowią około 60% absolwentów uczelni wyższych⁷⁵, lecz raczej fakt, że o wyborze kariery zawodowej i możliwościach awansu wciąż w dużej mierze decydują społecznie ukształtowane wzorce ról kobiecych i męskich.

Głębokie zakorzenienie stereotypów jest widoczne także w analizie treści polskich podręczników szkolnych. Podręczniki dla najmłodszych uczniów bardzo często powielają tradycyjne społeczne role przypisane kobietom i mężczyznom, ukazując dziewczynki, jako troskliwe, opiekuńcze ukierunkowane na sprawy domowe i rodzinne, zaś chłopców jako zaradnych, kompetentnych, chcących się uczyć⁷⁶. Także w podręcznikach licealnych umacniane są stereotypowe role kobiet i mężczyzn⁷⁷. Jest to zjawisko szczególnie niepożądane, ponieważ szkoła powinna nie tylko uczyć, ale także wychowywać i kształtować pożądane wzorce i postawy społeczne.

Stereotypowy podział ról społecznych znajduje także odzwierciedlenie w zjawisku wykonywania tzw. nieodpłatnej pracy domowej. Jak wynika z badań, kobiety nadal poświęcają na ten rodzaj aktywności życiowej więcej czasu niż mężczyźni⁷⁸. Ponadto wskazuje się, że nieodpłatna praca domowa kobiet nie jest uznawana za rodzaj zatrudnienia, co skutkuje między innymi brakiem świadczeń socjalnych dla wykonujących ją kobiet

⁷⁴ W Japonii i Korei odsetek kobiet naukowców wynosi jednakże zaledwie 12%; zob. M. Cervantes, *OECD Background paper*, w: *Women in..., op. cit.* s. 25

⁷⁵ W państwach członkowskich UE średnia ta wynosi 59%, patrz: *Sprawozdanie Komisji dla Rady...*, s. 5

⁷⁶ M. Pastucha, *Stereotypy płciowe w procesie nauczania – ich konsekwencje w życiu zawodowym*, autorka cytuje tam badania D. Pankowskiej dotyczące m.in. podręczników do nauczania zintegrowanego wydanych w latach 2000-2001. Opracowanie dostępne na stronie: <http://www.umcs.lublin.pl/images/media/Profesjonalizm.w.edukacji/Stereotypy.plciowe.w.procesie.nauczania-szkolenie.dla.nauczycieli.-Malgorzata.Pastucha.pdf>

⁷⁷ Warto przytoczyć następujący cytat „Zadanie z podręcznika do przedsiębiorczości dla liceów ogólnokształcących, w którym podano przykładowy budżet miesięczny czteroosobowej rodziny: tata, mama, córka, syn. Pensja mamy wynosi 1540 zł, taty - 2287 zł. Po stronie wydatków są: czynsz, woda, gaz, żywność, telefon, obuwie, używki, samochód, kieszonkowe córki, syna, rower dla syna, książki dla córki, wędka dla taty. A dla mamy nic. Mama nie ma potrzeb, zainteresowań.”, zob. wywiad z M. Chomczyńską-Rubacha, dostępny na stronie: http://torun.gazeta.pl/torun/1,35576,13180318,Polska_szkola_jest_seksistowska__ROZMOWA_.html

⁷⁸ Wskaźniki różnią się w poszczególnych państwach i wahają się od ok. 3,5 godz. dziennie poświęconych na pracę domową przez kobiety w Norwegii i Szwecji (mężczyźni odpowiednio 2,2 godz.) do aż 5 godz. dziennie w Hiszpanii i Włoszech (mężczyźni odpowiednio 1,4 godz.). Dane statystyczne EUROSAT z 2006 r. dostępne w opracowaniu *How is the time of women and men distributed in Europe?*, tekst patrz: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/publication?p_product_code=KS-NK-06-004

czy też ignorowaniem jej wartości przy obliczaniu PKB.⁷⁹ Zaskakujące wydawać mogą się szacunki prezentowane w literaturze amerykańskiej, z których wynika, że gdyby nieodpłatną pracą kobiet uwzględnić przy obliczaniu rocznego światowego wskaźnika PKB, zwiększyłaby go o ok. 4 trylionów USD⁸⁰. Trzeba także zauważyć, że wykonywanie nieodpłatnej pracy domowej powoduje, że kobiety w mniejszym stopniu niż mężczyźni mogą poświęcić się zarobkowej pracy zawodowej. W związku z tym częściej wykonują pracę w niepełnym wymiarze czasu, co pośrednio skutkuje niższymi zarobkami i czyni kobiety bardziej narażonymi na popadnięcie w ubóstwo.⁸¹

Przekonanie o tym, iż kobiety nie muszą dostarczać środków utrzymania dla rodziny, powoduje również, iż są one w większym stopniu zagrożone bezrobociem, podobnie wśród kobiet wyższe jest ryzyko, że nie znajdą nowego zatrudnienia w razie utraty dotychczasowego.⁸² Wreszcie wskazać należy na dysproporcje płacowe – w Unii Europejskiej wynagrodzenia kobiet są o 17,6% niższe niż zarobki mężczyzn⁸³, w skali światowej zaś szacuje się, że płaca kobiety wynosi 77,5% średniej płacy mężczyzny.⁸⁴

Kobiety doświadczają także dyskryminacji na skutek powszechnego przekonania, że są zbyt emocjonalne, źle podejmują decyzje, nie mają cech przywódczych, co powoduje m.in. ograniczanie możliwości rozwoju zawodowego i awansu kobiet, zajmowania przez nie kierowniczych stanowisk (zjawiska szklanego sufitu, szklanych ścian oraz szklanych ruchomych schodów) czy też pełnej realizacji praw politycznych przez

⁷⁹ Zob. Raport ekspertów Departamentu ds. Awansu Kobiet ONZ (*United Nation's Division for the Advancement of Women*) 2009 World Survey on the Role of Women in Development: "Women's control over economic resources and access to financial resources, including microfinance" Report of the Expert Consultation, Bangkok 2008, dok. nr EC/WSRWD/2008/REPORT, s. 13, tekst dostępny na: <http://www.un.org/womenwatch/daw/ws2009/>

⁸⁰ Dane cytowane za: E. Mehren, *International Gender Gap Is Wide Open*, LA Times, April 12, 1985. Autorka artykułu omawia w nim raport pt. *Women: A World Survey*, przygotowany w 1985 r. przez R. L. Sivard.

⁸¹ *Sprawozdanie Komisji dla Rady...*, s. 4-5; w Unii Europejskiej w niepełnym wymiarze czasu pracy pracuje 32,6% kobiet oraz 7,3% mężczyzn, zob. *Gender Stereotypes: the impact of socialization and education – report*, s. 2, tekst dostępny na stronie: www.qec-eran.org/network/genderstereotypes.pdf

⁸² *Sprawozdanie Komisji dla Rady...*, s. 4

⁸³ *Ibidem*

⁸⁴ Zob. *Living with economic insecurity: women in precarious work*, raport Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych (ITUC) z marca 2011 r., s. 22, tekst dostępny na stronie: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Women_8_march_EN.pdf; *szczegółowe dane statystyczne dotyczące nierówności płacowych zawarte są także w raporcie ITUC pt.: Gender (in)equality in the labour market: an overview of global trends and developments* dostępnym na stronie: <http://www.ituc-csi.org/new-report-shows-global-gender-pay.html>

niewielki udział kobiet w organach władzy państwowej⁸⁵. Wspomniane zjawiska ponownie znajdują potwierdzenie w danych statystycznych.

W państwach członkowskich OECD w zarządach aż 46% spółek nie zasiada żadna kobieta, a w tak wysoko rozwiniętych państwach, jak USA czy Kanada kobiety zasiadają w odpowiednio 13% i 11% zarządów spółek⁸⁶. Według danych Unii Europejskiej kobiety stanowią zaledwie jedną dziesiątą członków najważniejszych europejskich przedsiębiorstw oraz 3% wśród prezesów zarządów.⁸⁷

Także reprezentacja w organach władzy ustawodawczej pokazuje zdecydowanie zaniżoną reprezentację kobiet. W państwach członkowskich OBWE kobiety stanowią średnio 21,3% parlamentarzystów (jednakże różnice między poszczególnymi państwami są zasadnicze, i tak w Turcji zasiada 9,1% kobiet w parlamencie, zaś w Szwecji – 47%)⁸⁸, zaś w obecnej kadencji Parlamentu Europejskiego posłanki objęły 35% mandatów⁸⁹. W tym kontekście warto zasygnalizować, że zdaniem Autorki zdecydowanie nietrafne są argumenty przytaczane przez przeciwników systemów kwotowych, czyli jednej z metod zwiększania udziału kobiet we władzach ustawodawczych. Twierdzą oni m.in.: że wiele kobiet nie chce obejmować stanowisk, zaś gdyby chciały, ich udział we władzach byłby większy, bądź też, iż to same kobiety nie chcą być wybierane tylko dlatego, że są kobietami. Szczególnie ciekawy z punktu widzenia stereotypów jest argument, iż to właśnie „kwoty działają dyskryminująco, ponieważ promują jedną grupę kandydatów kosztem innych, lepiej wykwalifikowanych, którzy zostaną odrzuceni. Z tego względu kwoty są przykładem odwrotnej dyskryminacji, gdyż lepiej wykwalifikowani mężczyźni będą musieli ustąpić miejsca, by spełniony został wymóg kwot dla kobiet”⁹⁰. W tym rozumowaniu wyrazie widoczny jest stereotypowy model myślenia, według którego mężczyźni są z założenia lepiej wykształceni i bardziej predestynowani do wypełniania zadań stawianych przed politykami.

⁸⁵E. Sepper, *op. cit.*, s. 602 i nast., także N. Buchowska, *Stereotypy oparte na płci...*, s. 19 oraz *Stereotypy nadal blokują awans zawodowy kobiet*, artykuł dostępny na stronie: http://praca.gazetaprawna.pl/wywiady/404249,sterotypy_nadal_blokuja_awans_zawodowy_kobiet.html

⁸⁶Zob. biuletyn ONZ: *At a Glance: Women's Control over Economic Resources and Access to Financial Resources*, UN Department of Public Information – 26 Oct. 2009, dostępny na stronie: http://www.un.org/womenwatch/daw/ws2009/documents/DESA_Survey_FactSheet.pdf

⁸⁷*Sprawozdanie Komisji dla Rady...*, s. 6.

⁸⁸*At a Glance: Women's Control over Economic Resources*.

⁸⁹W stosunku do poprzedniej kadencji nastąpił wzrost o 4%, zob. *Sprawozdanie Komisji dla Rady...*, s. 6.

⁹⁰*Kwoty dotyczące płci w systemach wyborczych w Europie*, raport Parlamentu Europejskiego, 2008 r., s. 19-20, tekst w j. polskim dostępny na stronie: <http://rownosc.info/customers/rownosc/web/attachments/e8081f911f43eaf4bc26de9a8b9b6959d1f7e65b.pdf>

Konkludując powyższe rozważania, należy stwierdzić, że problem korelacji między stereotypami płci a prawami kobiet jest z całą wyrazistością dostrzegany zarówno przez Organizację Narodów Zjednoczonych, jak i Unię Europejską. Organizacje te przyjęły liczne, zarówno niewiążące, jak i wiążące akty prawne, które postulują lub nakładają obowiązek niwelowania stereotypów płci, jako czynnika limitującego realizację praw kobiet. Niestety z licznych badań i monitorowania aktywności państw członkowskich wynika, że stereotypy nadal są niezwykle rozpowszechnione i głęboko zakorzenione w społecznej świadomości na całym świecie. Dane te pozwalają potwierdzić tezę, że stereotypy płci nie ograniczają się do nieszkodliwego powtarzania uogólnionych opinii na temat kobiet i mężczyzn, lecz w znaczącym stopniu wpływają na wszelkie sfery publicznej (ale także prywatnej) aktywności obu płci. Uwypuklić jednak trzeba wnioski, że stereotypy te przede wszystkim oddziałują na kobiety, ograniczając ich możliwości realizacji pełni przysługujących im praw.

Jak każda zmiana postaw społecznych, także zmiana stereotypów płci jest procesem niezwykle trudnym oraz długotrwałymi i oczywistym jest, że nie jest możliwe przeprowadzenie jej za pomocą jednego aktu prawnego. Nie może ona jednak dokonać się bez aktywnej działalności organizacji międzynarodowych, wywierających ciągłą presję na państwa, na których spoczywa podstawowy obowiązek w tej mierze.

Relation between the realization of women's rights and gender stereotypes within the legislative framework of the United Nations and European Union

The author is of the opinion, that the task of the legislator, who wants to shape and promote its desired social attitudes, is to examine and define all the phenomena that affect the discrimination – the notion, perceived as undesirable. This view justifies the reason, why lawyers should show interest in the phenomenon of stereotypes. The author denotes that the clear relationship occurs between the functioning and dissemination of gender stereotypes, and discrimination against women. However the dissemination of negative gender stereotypes predominantly affects women, it requires emphasis that it results in limiting the opportunities for the development of both sexes. The author analyzes the legislative framework of the United Nations and the European Union and indicates, that despite the development of the idea of women's rights and progress in their implementation, negative stereotypes of women still exist and still are firmly established. The author defines three most widespread stereotypes of women and shows the consequences of their existence, which results in the widespread discrimination against women in social, economic and political spheres, as evidenced by numerous statistics from reliable studies conducted by the United Nations and the European Union. The author is also of the opinion that the process of positive change of social views on the traditional role of women and men is certainly a long process and cannot be done without the inspiration and activity from the states and international organizations.

Key words: gender stereotypes, women's rights, discrimination against women, the United Nations, the European Union

