

Tools of gender equality policies in Poland

Abstract

The article undertakes the issue of gender equality policies in the context of its indicators. The main purpose of the paper is to identify the areas of gender inequality, its scale and determinants. Firstly, the article presents the legislation of gender equality policies – its main objectives. Next, the paper discusses indicators that were implemented by organisations such as the Organisation of the United Nations and the European Union. These selected indicators are presented, taking into account the situation in Poland. In conclusion, the paper highlights the main obstacles to the pursuit of equal opportunities for women and men in Poland.

Keywords: *gender inequality, indicators, women*

Streszczenie

Artykuł porusza tematykę polityki równości płci w kontekście jej mierników – wskaźników, za pomocą których bada się obszary nierówności płci, jej skalę oraz uwarunkowania. W pierwszej kolejności zostały przedstawione uregulowania prawne polityki równości płci oraz jej główne cele i zasady. Kolejno przedstawiono wskaźniki wdrażane m.in. przez Organizację Narodów Zjednoczonych oraz Unię Europejską. Wybrane mierniki zaprezentowano w odniesieniu do sytuacji w Polsce. W ramach podsumowania zostały zidentyfikowane obszary charakteryzujące się największymi nierównościami płci. Dodatkowo przedstawiono bariery utrudniające realizację dążenia do wyrównania szans kobiet i mężczyzn w polskiej sferze publicznej.

Słowa kluczowe: *nierówność płci, mierniki, kobiety*

Wiktoria Domagała

Katedra Makroekonomii i Badań nad Rozwojem, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

Instrumenty polityki równości płci w kontekście sytuacji w Polsce¹

Zagadnieniem przewodnim niniejszego artykułu są nierówności w pozycji społeczno-zawodowej kobiet i mężczyzn. Jest to tematyka aktualna oraz dotycząca istotnej kwestii – wskazania obszarów, na których dysproporcje te stają się poważnym problemem gospodarczo-społecznym. Należy zastanowić się zatem, w jaki sposób nierówności identyfikować, jak mierzyć ich skalę oraz jak im przeciwdziałać. Dziedziną obejmującą te zagadnienia jest polityka równości płci, której został poświęcony niniejszy artykuł.

Celem głównym artykułu jest analiza polityki równości płci w kontekście jej narzędzi – wdrażanych mierników. Teza artykułu została sformułowana następująco: różnorodność narzędzi polityki równości płci ma istotny wpływ na identyfikację skali występowania nierówności płci oraz sprzyja przeciwdziałaniu im. W ramach dążenia do realizacji wyznaczonego zadania badawczego na wstępie zostały przedstawione zagadnienia teoretyczne związane z polityką równości płci, a mianowicie jej uregulowania prawne, cele oraz założenia. Aspekty te stanowią zakres rzeczowy niniejszego artykułu. Na potrzeby analizy literaturowej przeprowadzono wnioskowanie dedukcyjne, w oparciu o literaturę przedmiotu, oraz posłużono się interpretowaniem i definio-waniem. Kolejno skupiono się na miernikach omawianej polityki, z uwzględnieniem kryterium organu ustanawiającego oraz obszarów, które są badane za ich pomocą. W ramach artykułu wyróżniono m.in. mierniki wdrażane przez Organizację Narodów Zjednoczonych oraz Unię Europejską. Każdy z omawianych mierników został przedstawiony w kontekście sytuacji w Polsce. Do przeprowadzenia analizy wykorzystano dane statystyczne, pochodzące z baz danych m.in.: Eurostatu oraz Programu Narodów

¹ Artykuł powstał w ramach projektu badawczego finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki 2015/19/N/HS4/00325.

Zjednoczonych ds. Rozwoju. Przy wyborze danych kierowano się ich aktualnością oraz dostępnością, co zdeterminowało zakres czasowy (lata 1999-2014) oraz przestrzenny (Polska na tle pozostałych państw objętych poszczególnymi miernikami) badań, których wyniki przedstawiono w niniejszym artykule. W zakończeniu przedstawiono najważniejsze wnioski dotyczące barier utrudniających realizację dążenia do wyrównywania statusu kobiet i mężczyzn w różnych sferach życia społeczno-gospodarczego.

Polityka równości płci – pojęcie, cele, uregulowania prawne

Polityka równości płci jest wypadkową uregulowań prawnych ustanawianych przez Organizację Narodów Zjednoczonych (ONZ), Międzynarodową Organizację Pracy (MOP) i Unię Europejską (UE). Polska, jako członek tych organizacji, ma obowiązek przestrzegania tychże aktów prawnych, które, co istotne, często mają charakter wieloaspektowy, jak np. Powszechna deklaracja praw człowieka odnosząca się do praw człowieka oraz równości płci (Kalinowska-Nawrotek 2005: s. 19).

Regulacje dotyczące polityki równości płci, w ujęciu międzynarodowym, mają swoje źródło w działaniach podejmowanych przede wszystkim przez ONZ (Hurek, Maj 2012: s. 18)². Do najważniejszych, interesujących z punktu widzenia podjętych rozważań, aktów prawnych można zaliczyć Międzynarodową kartę praw kobiet, ustanowioną w 1979 roku na mocy konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (Kowalak 2006: s. 28). Główne postulaty niniejszego dokumentu dotyczą zakazu wykluczania ze względu na płeć ze sfery oświaty, działalności gospodarczej oraz życia społecznego. Następnie należy wskazać Deklarację wiedeńską, która w 1993 roku uwypukliła istotę działań na rzecz włączania kobiet do życia politycznego oraz gospodarczo-społecznego (Kowalak 2006: s. 29–30). Kontynuacją tych idei była Pekńska platforma działania, której treść ogłoszono w 1995 roku. Określiła ona cele strategiczne w działaniach na rzecz zwiększania roli kobiet w polityce oraz gospodarce, poprzez strategię *gender mainstreaming*. Kolejnym istotnym aktem prawnym były Milenijne cele rozwoju, których założenia dotyczące promocji równości płci obowiązywały w latach 2000–2015 (Kowalak 2006: s. 30–31).

Zakaz dyskryminowania kobiet pod względem ekonomicznym, w trzech aspektach: zatrudnianiu, awansowaniu oraz wynagradzaniu, został zawarty w konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 100 i 111 (Kowalak 2006: s. 30–31). Dodatkowo, trak-

² Regulacje te zostały dokładniej zaprezentowane w: Domagała 2015.

taty wspólnotowe – rzymski oraz amsterdamski – wprowadziły zasadę braku dyskryminacji jako powszechną regułę prawa Unii Europejskiej. Polska konstytucja z 1997 roku zawiera szereg zapisów dotyczących równego statusu płci oraz zakazu dyskryminowania w dostępie kobiet i mężczyzn do edukacji, zatrudnienia, awansu zawodowego, w kontekście otrzymywanego wynagrodzenia czy pełnienia funkcji publicznych (Hurek, Maj 2012: s. 23). Również Kodeks pracy reguluje kwestie związane z równym traktowaniem pracowników przez pracodawców – bez względu na płeć. Dotyczy to wszelkich form dyskryminacji, również płacowej.

Płaszczyną działania, która powstała w wyniku regulacji prawnych o zasięgu międzynarodowym, dyrektywom wspólnotowym oraz ustawom krajowym, jest *gender mainstreaming* (Andruszkiewicz 2008: s. 212–220). Polityka równości płci, realizowana poprzez strategię *gender mainstreaming*, traktowana jest jako instrument służący zapewnieniu spójności w wymiarze ekonomicznym oraz społecznym. Co istotne, zakłada ona brak neutralności prowadzonej polityki gospodarczej wobec zróżnicowanej sytuacji kobiet i mężczyzn, czemu należy przeciwdziałać (Chołuj 2007: s. 10). Dodatkowo ma na celu eliminowanie nierówności płci oraz wyrównywanie pozycji społeczno-zawodowej kobiet i mężczyzn. Ma to swoje odzwierciedlenie w przyjętych celach szczegółowych oraz zasadach polityki równości płci, które zostały syntetycznie przedstawione w tabeli 1.

Tabela 1. Cele szczegółowe oraz zasady polityki równości płci

Cele szczegółowe na rzecz równości płci
<ol style="list-style-type: none"> 1. Równy stopień niezależności ekonomicznej kobiet i mężczyzn. 2. Godzenie życia prywatnego i zawodowego. 3. Równe uczestnictwo w podejmowaniu decyzji. 4. Wykorzenianie wszelkich form przemocy, której podłożem jest płeć. 5. Eliminowanie stereotypów związanych z płcią. 6. Propagowanie równości płci w stosunkach zewnętrznych oraz polityce rozwojowej.
Zasady równości szans płci
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ograniczanie dyskryminacji kobiet i mężczyzn istniejącej w różnych obszarach rynku. 2. Przypisywanie takiej samej wartości społecznej kobietom i mężczyznom. 3. Stwarzanie możliwości wyboru drogi życiowej bez ograniczeń wynikających ze stereotypów związanych z płcią. 4. Świadomość różnic między życiem kobiet i mężczyzn oraz uznanie zróżnicowania ich potrzeb, doświadczeń i priorytetów.

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie: Branka et.al. 2009: s. 9; Chołuj 2007: s. 10–78.

Instrumentami służącymi realizacji wymienionych celów oraz zasad są różnorodne programy oraz projekty koncentrujące się na sytuacji gospodarczej, społecznej oraz politycznej. W odniesieniu do poszczególnych obszarów stosowane są mierniki wskazujące na istotne problemy związane z nierównością płci. W celu zidentyfikowania barier utrudniających osiągnięcie stanu równości płci, wskazania skali nierówności oraz trwałości jej występowania, organizacje takie jak ONZ czy Unia Europejska, opracowują indeksy lub wskaźniki, które mają pozwolić sprostać tym zadaniom. Realizują one w ten sposób postanowienia aktów prawnych wdrażających regulacje dotyczące równości szans kobiet i mężczyzn.

Gender Inequality Index

Gender Inequality Index (GII), czyli indeks nierówności płci, został opracowany przez Organizację Narodów Zjednoczonych w ramach działań wynikających z Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP 2013). Indeks powstał w odpowiedzi na ograniczenia metodologiczne i poznawcze *Gender-related Development Index* (GDI) oraz *Gender Empowerment Measure* (GEM). Głównym założeniem zastosowania miernika jest jego rola jako instrumentu pomiaru stopnia deprecjacji kapitału ludzkiego spowodowanej nierównością płci. Celem zastosowania GII jest monitorowanie ubytku w rozwoju osiągnięć człowieka w stosunku do potencjalnego postępu w czterech dziedzinach: zdrowia, edukacji, rynku pracy oraz władzy. Dodatkowo omawiany wskaźnik daje podstawy do analizy skuteczności prowadzonej polityki równości płci oraz wskazuje na bariery w osiągnięciu poziomu równych szans kobiet i mężczyzn. Ma on być również pomocny w obserwowaniu skali konsekwencji wynikających z nierówności płci, w kontekście: ochrony zdrowia (umieralność kobiet przy porodzie oraz płodność nieletnich), dostępu do edukacji oraz władzy (uczestnictwo kobiet i mężczyzn w edukacji na poziomie średnim i wyższym; udział kobiet i mężczyzn w parlamencie), rynku pracy (aktywność ekonomiczna). W tabeli 2. przedstawiono poszczególne obszary oraz przypisane im wskaźniki, na których oparty jest omawiany miernik GII³.

³ GII przyjmuje wartości od 0 – brak strat w rozwoju w badanych obszarach, do 1 – maksymalny poziom nierówności, wywołujący straty w analizowanych wymiarach rozwoju kapitału ludzkiego (Malik 2013: s. 15).

Tabela 2. Gender Inequality Index – charakterystyka badanych obszarów, w kontekście wykorzystywanych wskaźników

Obszar zdrowia	Liczba zgonów kobiet przy porodzie przypadających na 100 000 żywych urodzeń	Liczba urodzeń przypadających na 1000 kobiet w wieku 15-19 lat
Obszar edukacji i władzy	Procentowy udział kobiet i mężczyzn, powyżej 25 roku życia, posiadających przynajmniej wykształcenie średnie.	Odsetek kobiet zasiadających w parlamencie.
Obszar rynku pracy	Wskaźniki aktywności ekonomicznej ludności: kobiet i mężczyzn	

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie: Malik 2013: s. 159.

GII, ze względu na ograniczenia związane z pozyskaniem wiarygodnych danych statystycznych, koncentruje się wyłącznie na pięciu wskaźnikach w ramach trzech badanych obszarów. Jednak i tutaj istnieje wiele barier oraz nieścisłości. Po pierwsze, stosowane wskaźniki zdrowia reprodukcyjnego kobiet nie mogą mieć odpowiedników dla mężczyzn. Tak więc, w tym wymiarze, zdrowie reprodukcyjne dziewcząt i kobiet jest porównywane do sytuacji idealnej, oznaczającej brak śmierci kobiet przy porodzie oraz ciąży wśród nieletnich. Powodem poddawania badaniu tego aspektu jest społeczna istotność macierzyństwa. Pośrednio odczytywany jest dzięki niemu poziom opieki zdrowotnej, jaką otacza się kobiety w ciąży oraz przy porodzie. Dodatkowo, zwraca się uwagę na problem młodocianych matek, które często są zmuszone do porzucenia edukacji, a następnie podejmowania niskopłatnej pracy, co spowodowane jest brakiem kwalifikacji. Po drugie, badając sferę władzy, można zauważyć, że brakuje danych o udziale kobiet we władzach samorządowych oraz w pozostałych gremiach decyzyjnych instytucji życia publicznego. Po trzecie, w odniesieniu do badanego wymiaru rynku pracy brakuje informacji o poziomie dochodów czy pracy niepełnej w gospodarstwach domowych, wykonywanej głównie przez kobiety. Dodatkowo GII nie uwzględnia wykorzystania czasu wolnego, który to wskaźnik znacznie różnicuje kobiety i mężczyzn. Problemem jest również trudność w porównywaniu wartości wskaźnika GII osiągniętych w poszczególnych krajach, co jest spowodowane zróżnicowaniem uwarunkowań ekonomicznych, politycznych, kulturowych i społecznych (UNDP 2013).

Średnia światowa GII w 2013 roku wyniosła 0,451, co oznacza 45%-ową stratę osiągnięć w badanych obszarach, której przyczyną jest nierówność płci (Malik 2014: s. 175). Dodatkowo, wartości przeciętne wskaźnika wahają się od 23,1% w krajach należących do Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, przez 31,7% w regionie Europy i Azji Środkowej do blisko 58% w Afryce Subsaharyjskiej (Malik 2014: s. 175). Wartości wskaźnika GII charakterystyczne dla Polski zostały zaprezentowane w tabeli 3.

Tabela 3. Wskaźnik GII w Polsce w wybranych latach

Rok	Wartość GII	Miejsce w rankingu GII	Miejsce w rankingu HDI ⁴
2008	0,325=32,5%	26	41
2011	0,164=16,4 %	24	39
2012	0,140=14%	25	39
2013	0,139=13,9%	26	35
2014	0,138=13,8%	28	36

Objaśnienie: przy wyborze lat do analizy kierowano się dostępnością danych statystycznych. Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Klugman 2010: s. 156; 2011: s. 139; Malik 2013: s. 156; 2014: s. 172; Jahan 2015: s. 225.

Polska jest klasyfikowana jako kraj o bardzo wysokim poziomie rozwoju, według wskaźnika *Human Development Index* (HDI). Ma to znaczenie również przy obliczaniu wskaźnika GII. Polska jest krajem o raczej stabilnej sytuacji, na co wskazują nieznaczne wahania pozycji w rankingu HDI oraz GII. W badanym okresie pozycja Polski w kontekście wskaźnika HDI uległa poprawie w porównaniu z pozostałymi badanymi krajami. Pomimo postępującego rozwoju polskiego społeczeństwa, nierówności płci wciąż są relatywnie istotnym problemem – na co wskazuje spadek w rankingu GII. Warto jednak zauważyć, iż w ujęciu bezwzględny w coraz mniej-

⁴ HDI (Malik 2013: s. 15) jest konstruowany w oparciu o następujące wskaźniki: oczekiwana długość życia, średnia liczba lat edukacji otrzymanej przez mieszkańców w wieku 25 lat i starszych, oczekiwana liczba lat edukacji dla dzieci rozpoczynających okres kształcenia, dochód narodowy per capita wg siły nabywczej waluty.

szym stopniu zakładany poziom rozwoju ludzkiego jest ograniczany przez nierówność płci. Różnica pomiędzy latami 2008 a 2014 wyniosła 18,7 p.p. Istotne są również wartości poszczególnych subindeksów wchodzących w skład GII, które zostały przedstawione w tabeli 4.

Tabela 4. Wskaźniki cząstkowe GII w Polsce w wybranych latach

Rok	Liczba zgonów kobiet przy porodzie na 100 000 żywych urodzeń	Liczba urodzeń na 1000 kobiet w wieku 15-19	Udział osób z wykształceniem przynajmniej średnim w społeczeństwie (w %)		Udział kobiet w parlamencie (w %)	Wskaźnik aktywności zawodowej (w %)	
			Kobiety	Mężczyźni		Kobiety	Mężczyźni
2008	8	13,9	79,7	83,9	18,0	56,9	71,0
2011	6	14,8	79,7	83,9	17,9	46,2	61,9
2012	5	12,2	76,9	83,5	21,8	48,2	64,3
2013	5	12,2	79,4	85,5	21,8	48,9	64,8
2014	3	12,2	79,4	85,5	22,1	48,9	64,9

Objaśnienie: Przy wyborze lat do analizy kierowano się dostępnością danych statystycznych. Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Klugman 2010: s. 156; 2011: s. 139; Malik 2013: s. 156; 2014: s. 172; Jahan 2015: s. 225.

Na podstawie przedstawionych danych można stwierdzić, że zdecydowanie największymi problemami w Polsce są niski odsetek kobiet w parlamencie oraz rozbieżności w aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn. Co ciekawe, problematyka tych obszarów jest często poruszana przy omawianiu zjawiska nierówności płci.

Gender Gap Index

Gender Gap Index (GGI) został opracowany w 2006 roku przez Światowe Forum Ekonomiczne (Hausmann et.al. 2012: s. 3). Głównym celem zastosowania GGI jest uchwycenie

wielkości i zakresu różnic związanych z płcią oraz ich monitorowanie w czterech głównych obszarach: gospodarczym, politycznym, edukacji i ochrony zdrowia. Powodem tworzenia rankingów na podstawie wartości wskaźnika GGI jest uświadamianie luk spowodowanych nierównościami płci (Hausmann et. al. 2012: s. 3). Tabela 5. przedstawia składowe wskaźnika, które odzwierciedlają badane płaszczyzny w kontekście nierówności płci.

Tabela 5. Subindeksy i wskaźniki wchodzące w skład GGI⁵

Subindeks „ekonomia”	Subindeks „edukacja”	Subindeks „polityka”	Subindeks „zdrowie”
Stosunek liczby kobiet aktywnych zawodowo do liczby mężczyzn aktywnych zawodowo.	Stosunek liczby przyjętych kobiet do liczby mężczyzn do szkół podstawowych, średnich i wyższych.	Stosunek liczby kobiet do liczby mężczyzn w parlamencie.	Stosunek liczby dziewczynek do liczby chłopców przy urodzeniu.
Wynagrodzenie kobiet w w relacji do wynagrodzenia mężczyzn za pracę o równej wartości.	Stosunek liczby kobiet do liczby mężczyzn potrafiących czytać i pisać.	Stosunek liczby kobiet do liczby mężczyzn na stanowiskach ministerialnych.	Stosunek przewidywanej w dniu narodzin długości życia kobiet do mężczyzn.
Stosunek liczby kobiet do mężczyzn wśród władz publicznych, wyższych urzędników i menedżerów oraz wśród specjalistów i pracowników technicznych.		Stosunek liczby kobiet do liczby mężczyzn, z uwzględnieniem lat gabinetowych, w funkcji premiera lub prezydenta, przez ostatnie 50 lat.	

Objaśnienie: Wartości omawianych subindeksów wyliczane są poprzez tworzenie wskaźników ukazujących relację udziału kobiet do udziału mężczyzn w poszczególnych obszarach. Wskaźnikom tym przypisane są z góry określone wagi. Sumując je, otrzymuje się ogólną wartość subindeksu w danym obszarze. Do oblicze-

⁵ Metodologia wyboru poszczególnych wskaźników do subindeksów GGI została szczegółowo zaprezentowana i uzasadniona przez badaczy Światowego Forum Ekonomicznego w raportach: *The Global Gender Gap Reports*, które stanowią źródło opisywanych w tabeli 5. aspektów. Warto również zaznaczyć, iż ocena zasadności ich wykorzystania nie jest celem niniejszego artykułu.

nia ogólnego GGI służy średnia ważona wyliczona z poszczególnych subindeksów. Źródło: opracowanie własne na podstawie Hausmann et. al. 2012: s. 4.

Możliwa najwyższa wartość GGI to 1, oznaczająca idealną równość płci, natomiast najniższa to 0, wskazująca na skrajną nierówność płci (Hausmann et. al. 2012: s. 6). Dla lepszej porównywalności i przejrzystości, wyniki ujmujemy jako wartości procentowe. W tabeli 6. scharakteryzowano sytuację Polski w kontekście wartości GGI i jego subindeksów.

Tabela 6. Wartości GGI i subindeksów dla Polski w latach 2006-2014

Rok	Miejsce w rankingu	GGI	Ekonomia	Edukacja	Polityka	Zdrowie
2006	44/115	0,680	0,635	1,000	0,107	0,979
2007	60/128	0,676	0,617	1,000	0,107	0,979
2008	49/130	0,695	0,624	0,999	0,178	0,979
2009	50/134	0,700	0,643	0,999	0,178	0,979
2010	43/134	0,704	0,653	0,999	0,184	0,979
2011	42/135	0,704	0,653	0,999	0,184	0,979
2012	53/135	0,702	0,650	0,998	0,179	0,979
2013	54/136	0,703	0,656	0,998	0,179	0,979
2014	57/142	0,706	0,680	0,999	0,160	0,979

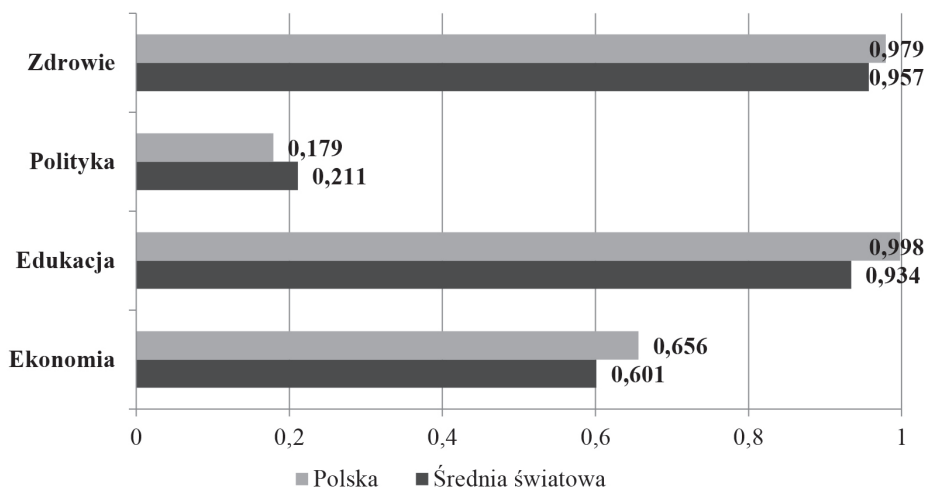
Objaśnienie: Przy wyborze lat do analizy kierowano się dostępnością danych statystycznych. Źródło: Bekhouche et. al. 2014: s. 316; Hausmann et. al. 2012: s. 295.

Dane statystyczne wskazują na raczej stabilną sytuację Polski w kontekście zwalczania nierówności płci. Od roku 2006 do 2014 zostało wyeliminowanych 2,6 p.p. nierówności. Przyglądając się wartościom poszczególnych subindeksów, należy stwierdzić, że najmniej korzystna sytuacja jest w obszarze polityki, gdzie według danych Światowego Forum Ekonomicznego z 2014 roku, jedynie 16% nierówności jest eliminowanych. Obszar edukacji⁶ i zdrowia jest bliski sytuacji idealnej, natomiast na polu ekonomii jest jeszcze wiele do nad-

⁶ Porównując wyniki GGI z GII uzyskane w ramach obszaru edukacji zaobserwowano znaczące różnice, które wynikają z przyjętych metodologii ich obliczania. W przypadku GII analizowany jest wyłącznie podstawowy miernik poziomu edukacji tj. udział w społeczeństwie osób z wykształceniem przynajmniej średnim. Z kolei GGI traktuje obszar edukacji bardziej kompleksowo, ujmując m.in.: relacje udziału kobiet i mężczyzn na trzech poziomach kształcenia: podstawowym, średnim oraz wyższym.

robienia. Rozważając zagadnienie równości płci na płaszczyźnie ekonomii, można wnioskować, iż w Polsce kobiety doświadczają dyskryminacji ekonomicznej, płacowej oraz tzw. efektu szklanego sufitu. Również biorąc pod uwagę dziedzinę polityki, wskazać można, że kobiety znajdują się w gorszej sytuacji, gdyż są niewystarczająco reprezentowane w obu izbach parlamentu oraz w organach władzy wykonawczej. Sytuacja Polski na tle średniej światowej, obliczonej z wartości wskaźników poszczególnych dziedzin GGI dla wszystkich badanych państw łącznie w 2013 roku, została zobrazowana na wykresie 1.

Wykres 1. Wartości poszczególnych składowych GGI dla Polski w 2013 roku na tle średniej światowej



Źródło: Bekhouche et. al. 2014: s. 316.

Wartości prezentowanego wcześniej wskaźnika GII w dużej mierze pokrywają się z wynikami badania za pomocą GGI. Może to stanowić empiryczny dowód na istnienie czynników, które w szczególny sposób wpływają na nierówności między kobietami i mężczyznami w dziedzinie polityki oraz ekonomii.

Indeks Możliwości Ekonomicznych Kobiet

Dane przedstawione w raporcie *The Economist* z 2010 roku, dzięki zastosowaniu Indeksu Możliwości Ekonomicznych Kobiet (ang. *Women's Economic Opportunity*

Index), w sposób kompleksowy odnoszą się do szans kobiet na polu gospodarczym. Indeks ten uwzględnia sześć głównych dziedzin, w skład których wchodzi kolejne, bardziej szczegółowe zagadnienia. Przyjmuje on wartości od 0 do 100, z których większa wskazuje na możliwie najbardziej korzystną sytuację kobiet w badanym obszarze. Wskaźnik końcowy liczony jest metodą średniej arytmetycznej (Butt 2010: s. 86). W tabeli 7. zostały zaprezentowane główne obszary analizowane przy wykorzystaniu omawianego wskaźnika oraz wyniki, jakie uzyskała Polska.

Tabela 7. Indeks Możliwości Ekonomicznych Kobiet – badane obszary oraz wartości obliczone w tym zakresie dla Polski w 2010 r.

Polityka rynku pracy	73,6
Postęp kraju w zakresie dostosowywania polityki krajowej do postanowień Konwencji nr 100 MOP w zakresie równości wynagrodzeń.	85,7
Postęp kraju w zakresie dostosowywania polityki krajowej do postanowień Konwencji nr 111 MOP w zakresie zakazu dyskryminacji.	85,7
Długość urlopu macierzyńskiego i ojcowskiego oraz przypadające świadczenia pieniężne.	71,4
Ograniczenia prawne dotyczące zakazu wykonywania poszczególnych typów prac przez kobiety.	75,0
Różnica pomiędzy ustawowym wiekiem emerytalnym kobiet i mężczyzn.	50,0
Praktyka rynku pracy	50,2
Postęp kraju w zakresie egzekwowania postanowień Konwencji nr 100 MOP w zakresie równości wynagrodzeń.	33,3
Postęp kraju w zakresie egzekwowania postanowień Konwencji nr 111 MOP w zakresie zakazu dyskryminacji.	50,0
Stopień faktycznej dyskryminacji kobiet w miejscu pracy.	50,7
Dostępność, jakość i cena usług opieki nad dziećmi oraz rola opieki nad osobami zależnymi w rodzinie.	66,7
Dostęp do finansowania	55,1
Zdolność do budowania historii kredytowej.	45,5
Dostępność programów pomocowych dla kobiet, pochodzących z inicjatyw rządowych i prywatnych.	100,0
Kredyty sektora prywatnego jako procent PKB.	75,0
Edukacja i szkolenia	79,8

Przewidywana długość kształcenia kobiet na poziomie podstawowym i średnim.	62,7
Przewidywana długość kształcenia kobiet na poziomie wyższym.	77,6
Wskaźnik alfabetyzacji dorosłych i kobiet.	99,0
Istnienie programów oferujących szkolenia dla małych i średnich przedsiębiorstw.	80,0
Stan prawny i społeczny kobiet	92,2
Istnienie przepisów chroniących kobiety przed przemocą.	66,7
Prawa obywatelskie: wolność przemieszczania się, dostęp do paszportu, ubiór w miejscach publicznych.	100,0
Prawo własności ruchomości i nieruchomości.	100,0
Dzietność na 1000 kobiet w wieku 15- 19 lat.	94,2
Ratyfikacja konwencji dotyczącej likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW).	100,0
Środowisko biznesu	56,9
Jakość przepisów prawnych.	66,1
Procedury i koszty związane z założeniem własnej działalności gospodarczej.	40,7
Stan infrastruktury.	66,1
Odsetek ludności z dostępem do nowoczesnych technologii i energii.	54,7

Źródło: opracowanie własne, na podstawie Butt 2010: s. 86.

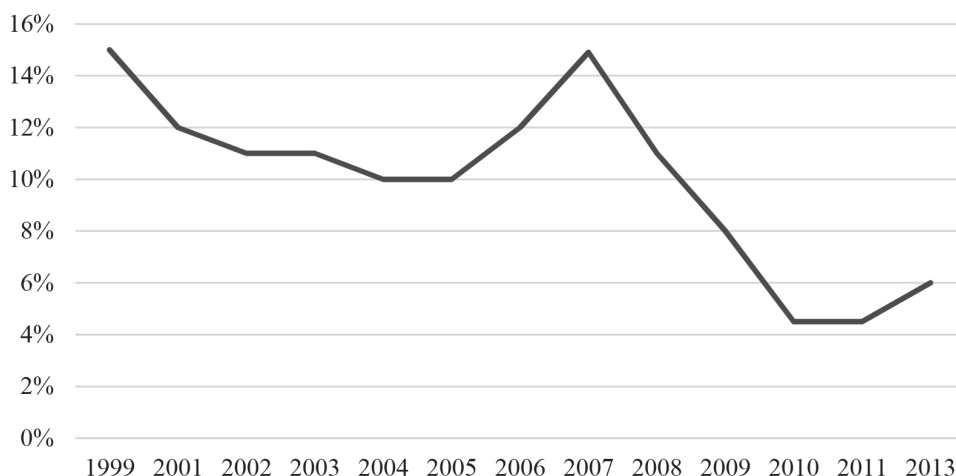
Ogólny wynik indeksu – 68,0 – sklasyfikował Polskę na 26. miejscu w Europie wśród 34 badanych państw (Butt 2010: s. 9). W raporcie z roku 2012 Polska uzyskała lepszy wynik, wynoszący 70,2, oraz 9. miejsce na 29 badanych państw w Europie Wschodniej i Centralnej Azji (Nuskey 2012: s. 14). Co ważne, zarówno w roku 2010, jak i 2012, Polska zajęła 4. miejsce wśród krajów, w których PKB *per capita* znajdowało się w przedziale od 3856 USD do 11 905 USD rocznie (Butt 2010: s. 8; Nuskey 2012: s. 9). Przechodząc do interpretacji wskaźników dotyczących poszczególnych dziedzin, należy zauważyć znaczną różnicę pomiędzy polityką a praktyką rynku pracy. Uwypukla to problem funkcjonowania deklaracji, które formalnie zobowiązują do przestrzegania ustaleń z zakresu równości płci, natomiast w rzeczywistości są lekceważone i pozostają w sferze ustaleń teoretycznych. Niepokoić może również mało przychylnie nastawienie wobec kobiet środowiska biznesu oraz utrudniony dostęp do finansowania działalności gospodarczej. Co do stanu prawnego i społecznego kobiet oraz ich dostępu do edukacji i szkoleń, można stwierdzić, że wyniki są zadowalające, choć wciąż powinno się dążyć

do ich poprawy. Dane empiryczne stanowiące podstawę obliczania Indeksu Możliwości Ekonomicznych Kobiet wskazują na faktyczną dyskryminację kobiet w miejscu pracy, a w szczególności – na problem w egzekwowaniu równości płac czy przestrzegania zakazu pozostałych form dyskryminacji.

Gender Pay Gap

Komisja Europejska, realizując postanowienia traktatu rzymskiego oraz amsterdamskiego, prowadzi badania nad różnicami w zakresie wynagrodzeń pomiędzy kobietami i mężczyznami (Andruszkiewicz 2008: s. 212). Ma to swoje odbicie w publikowanych przez Eurostat danych obrazujących wartość wskaźnika *Gender Pay Gap* (GPG). Jest to wskaźnik ilustrujący międzypłciową lukę w wynagrodzeniach, mierzoną średnią stawką godzinową, wyrażoną w procentach. Głównym celem zastosowania tego wskaźnika jest ukazanie dyskryminacji płacowej kobiet, z uwzględnieniem różnych kryteriów, takich jak: wiek pracownika, wymiar czasu pracy czy własność sektora miejsca pracy. Wykres 2. prezentuje lukę w wynagrodzeniach w Polsce w latach 1999–2013.

Wykres 2. Wartości wskaźnika *Gender Pay Gap* dla Polski w latach 1999-2013



Objaśnienie: Przy wyborze lat do analizy kierowano się dostępnością danych statystycznych.
Źródło: Eurostat 2013a; 2013b; 2015.

Zgodnie z danymi zaprezentowanymi na wykresie 2, w Polsce od 2007 roku różnice płac stopniowo się zmniejszały, jednak – według danych z roku 2013 – kobiety wciąż zarabiały średnio o 6,3% mniej niż mężczyźni. Z kolei średnia obliczona dla UE-27 w 2013 roku wyniosła 16,8%. Najmniejsza luka w wysokości wynagrodzeń w Unii Europejskiej, w 2013 roku, zauważalna była na Słowenii – 2,5% oraz Malcie – 5%, natomiast największa w Estonii – 30%, Austrii – 24% oraz Czechach – 22,5% (Eurostat 2015). W tabeli 8. został przedstawiony wskaźnik GPG, z uwzględnieniem kryteriów pozwalających na bardziej szczegółową analizę stopnia nierówności płci w kontekście luki płacowej.

Tabela 8. Gender Pay Gap, z uwzględnieniem poszczególnych kryteriów dla Polski, w wybranych latach (w %)

Kryterium	2007	2008	2009	2010	2011	2013
Wiek pracownika						
Poniżej 25 lat	12,6	9,6	6,5	3,5	3,5	5,8
25-34	13,8	10,8	7,8	4,8	4,8	6,3
35-44	18,0	15,0	12,0	9,0	9,0	11,2
45-54	16,4	12,3	8,1	4,0	4,0	5,8
55-64	2,6	2,9	3,2	3,5	3,5	7,8
Powyżej 65 lat	35,0	25,1	15,3	5,4	5,4	15,1
Własność sektora miejsca pracy						
Sektor prywatny	23,2	21,2	19,2	17,2	17,2	16,1
Sektor publiczny	10,5	7,0	3,6	0,1	0,1	3,7
Wymiar czasu pracy						
Pełny wymiar czasu pracy	15,2	11,6	8,1	4,5	4,5	6,2
Niepełny wymiar czasu pracy	9,2	9,0	8,9	8,7	8,7	13,5

Objaśnienie: Przy wyborze lat do analizy kierowano się dostępnością danych statystycznych.
Źródło: Eurostat 2013c; 2013d; 2013e; 2015.

Na podstawie danych zawartych w tabeli 8., można wywnioskować, iż luka w wysokości wynagrodzeń w ciągu ostatnich kilku lat znacznie się zmniejszyła. Najwyższa utrzymywała się wśród pracowników w przedziale wiekowym 35-44 lata, czyli w okresie najbar-

dziej intensywnego rozwoju kariery zawodowej, oraz w okresie przedemerytalnym – wśród kobiet i mężczyzn w wieku powyżej 65 lat. Większe różnice płac występowały w sektorze prywatnym niż w publicznym. Różnica ta była dość duża i wyniosła w 2013 roku 12,4 p.p. Co ciekawe, do 2009 roku różnica w wysokości wynagrodzeń dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy była wyższa niż dla tych, którzy pracowali w niepełnym wymiarze, po 2009 tendencja ta została odwrócona. W 2013 roku różnica w wielkości luki płacowej między pełnym a niepełnym wymiarem czasu pracy wyniosła 7,3 p.p.

Luka w wysokości wynagrodzeń może być potwierdzeniem istniejących nierówności i stwarza płaszczyznę do kształtowania się zachowań nacechowanych dyskryminacyjnie. Przede wszystkim jest ona widoczna w płacach osób zatrudnionych na stanowiskach wyższego szczebla. W odniesieniu do nich dostrzega się problem tzw. szklanego sufitu. Dodatkowo, pomimo osiągnięcia wyższego poziomu wykształcenia, kobiety zarabiają mniej, w konsekwencji posiadania mniejszego doświadczenia zawodowego oraz z powodu nieciągłości zatrudnienia, wynikającej w głównej mierze z obowiązków macierzyńskich lub opiekuńczych.

Indeks Równości Płci

Kolejnym wskaźnikiem wprowadzonym przez Komisję Europejską jest Indeks Równości Płci (ang. *Gender Equality Index*). Koncepcja jego opracowania i zastosowania pojawiła się w 2010 roku, natomiast raport z uzyskanymi wynikami opublikowano w roku 2013. W badaniu wzięły udział wyłącznie kraje członkowskie Unii Europejskiej, co było wyrazem realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia oraz pojmowania równości płci jako cennej wartości zapisanej w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej (Andruszkiewicz 2008: s. 214). Wskaźnik stworzono, aby mierzyć i porównywać stopień równości płci w krajach członkowskich oraz dostosowywać politykę równości płci tak do potrzeb danego państwa członkowskiego, jak i całej wspólnoty. Dziedziny, które uwzględniono jako podstawę konstrukcyjną omawianego indeksu, zostały przedstawione w tabeli 9.

Tabela 9. Indeks Równości Płci – badane dziedziny

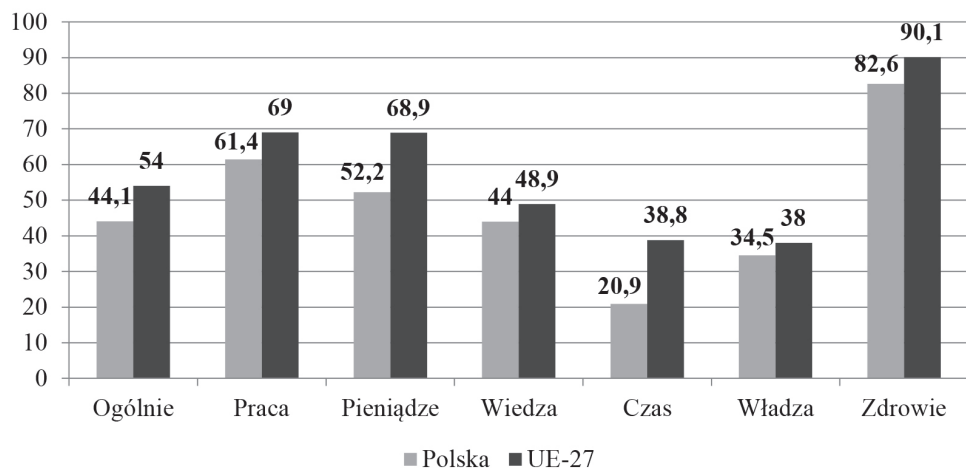
Praca	Udział w rynku pracy, segregacja zawodowa, jakość pracy;
Pieniądże	Zasoby finansowe, sytuacja ekonomiczna;
Wiedza	Poziom wykształcenia, segregacja w edukacji, kształcenie przez całe życie (ang. <i>long-life learning</i>);

Czas	Działalność gospodarcza oraz społeczna, czynności opiekuńcze;
Władza	Wymiar: polityczny, ekonomiczny i społeczny;
Zdrowie	Stan zdrowia, zachowania prozdrowotne, dostęp do opieki medycznej.

Źródło: opracowanie własne, na podstawie: Bonfils 2013: s. 19–29.

Indeks Równości Płci⁷ syntetyzuje sześć dziedzin, które w sposób kompleksowy odzwierciedlają problemy, z jakimi kobiety borykają się w swojej pracy zawodowej, życiu publicznym, działalności społecznej oraz życiu rodzinnym. Z punktu widzenia nierówności płci, istotnym obszarem – dotąd nieuwzględnianym w żadnym z przedstawionych tu wcześniej wskaźników – jest czas. Analiza jego wykorzystania może pozwolić na rozszerzenie perspektywy postrzegania omawianego zjawiska, a co za tym idzie – przyczynić się do bardziej kompleksowego zrozumienia jego istoty oraz przyczyn. Kolejno należy przyrzeć się danym empirycznym przedstawionym na wykresie 3.

Wykres 3. Indeks Równości Płci – dane dla Polski na tle przeciętnej krajów UE-27 w roku 2012



Źródło: Bonfils 2013: s. 165–170.

⁷ Indeks Równości Płci jest budowany w oparciu o złożony model matematyczny, w którym, stosując średnie ważone, syntetyzuje się sześć dziedzin, w skład których wchodzi kilkanaście wskaźników szczegółowych. Interpretując wyniki, należy zwrócić uwagę, iż wynik równy 100 oznacza sytuację idealnej równości płci.

Indeks Równości Płci sklasyfikował Polskę poniżej przeciętnej dla krajów Unii Europejskiej. Dotyczy to wszystkich badanych dziedzin, jednakże wskaźniki obrazujące obszar czasu pokazały, że w tym aspekcie mamy do czynienia z największymi nierównościami. Może to świadczyć o braku równowagi w podziale obowiązków domowych, rodzinnych oraz zawodowych. W Polsce tradycyjna rola matki i żony, jako opiekunki domowego ogniska, wciąż silnie zaznacza swój wpływ na społeczeństwo. Indeks Równości Płci potwierdza tendencje dające się zinterpretować na podstawie wartości wcześniej zaprezentowanych tu wskaźników. Dziedziną, w której zauważyć można spore nierówności była w badanym okresie władza (wskazują na to GII oraz GGI), a także sfera gospodarcza: w aspekcie pracy oraz pieniędzy. Analizowany wskaźnik przynosi kolejne potwierdzenie istnienia znacznych nierówności płci w tych dziedzinach.

Wnioski

Podsumowując dane pochodzące z badań międzynarodowych oraz uzupełniając je wskaźnikami publikowanymi przez instytucje Unii Europejskiej, otrzymujemy obraz zjawiska nierówności płci – możemy wskazać jego przyczyny, uwarunkowania oraz skalę. Mierniki równości płci unaoczniają charakterystyczne bariery w eliminowaniu zróżnicowanej sytuacji kobiet i mężczyzn w Polsce. Można zauważyć istnienie tzw. luk międzypłciowych w zakresie zatrudnienia, wynagradzania oraz awansu społecznego, na niekorzyść kobiet.

Dane pochodzące z różnych omawianych tu wskaźników: *Gender Inequality Index*, *Gender Gap Index*, *Women's Economic Opportunity Index*, *Gender Pay Gap*, *Gender Equality Index*, jednoznacznie wskazują na uwarunkowania nierówności płci charakterystyczne dla sytuacji w Polsce. Co więcej, pomimo zastosowania wielu subindeksów – różnorodnych ze względu na ich metodologię – zaobserwowano obszary, które charakteryzowały się w badanym okresie największą skalą omawianych nierówności płci.

Pierwszym problematycznym obszarem okazał się rynek pracy, a właściwie zjawisko segregacji zawodowej oraz luki płacowej uwarunkowanej płcią. Dodatkowo analizowane dane wykazały ograniczoną dostępność elastycznych form zatrudnienia oraz takiegoż czasu pracy, co jest znacznym utrudnieniem w realizacji modelu *work-life balance*. Zaobserwowano również, iż kobiety częściej niż mężczyźni inwestują w zdobywanie wyższego wykształcenia. Rodzi to więc pytanie o efektywność tych inwestycji, w kontekście wciąż istniejącej luki pomiędzy kobietami a mężczyznami – zarówno w zakresie zatrudnienia, jak i wynagrodzeń. Można zatem stwierdzić, iż traktowanie

wyższego wykształcenia jako cenionego zasobu, w kontekście bezpieczeństwa na rynku pracy, także różnicuje sytuację kobiet i mężczyzn.

Kolejną sferą, w której zaobserwowano znaczącą skalę nierówności płci, okazał się dostęp do władzy – w ujęciu politycznym, gospodarczym oraz społecznym. Argumentem przemawiającym za istnieniem barier w dostępie do władzy dla kobiet jest problem ich niedostatecznej reprezentacji w gremiach decyzyjnych, m.in.: w obu izbach polskiego parlamentu, samorządach czy władzy wykonawczej. Warto wskazać tutaj na możliwe uwarunkowania zaistniałych w tym zakresie nierówności płci. Istotną rolę w zróżnicowaniu modeli kariery politycznej kobiet i mężczyzn pełnią stereotypy, a także normy społeczno-kulturowe. Czynniki te wpływają na postrzeganie ról społeczno-zawodowych, charakteryzujących się odpowiedzialnością, prestiżem, szacunkiem, w taki sposób, że predestynuje się do takich funkcji mężczyzn.

Ostatnim obszarem, w którym wykazano istotne bariery w zakresie równości płci, jest sfera rodzinna, a właściwie podział obowiązków rodzinno-opiekuńczych. Wskazano na funkcjonujące stereotypy płci, które przyczyniają się do mniejszego zaangażowania mężczyzn w wypełnianie obowiązków domowych czy rodzicielskich. Co więcej, analiza zasobu czasu kobiet i mężczyzn – mimo ich porównywalnego obciążenia obowiązkami zawodowymi – wskazuje na wciąż silnie zaznaczające się nierówności w zakresie wykonywania nieodpłatnej pracy domowej.

Reasumując, realizacja celów polityki równości płci, poprzez strategię *gender mainstreaming*, polega m.in. na wdrażaniu mierników, za pomocą których możliwe jest monitorowanie sfery największych nierówności oraz identyfikowanie problemów związanych z rzeczywistym zapewnieniem równych szans kobietom i mężczyznom. Przeprowadzona analiza statystyczno-ekonomiczna wskazała obszary, które generują trudne do wyeliminowania bariery osiągnięcia równości płci. Należy podkreślić, iż zaprezentowanie wskaźników i osiągniętych przez nie wartości nie wyczerpuje tematyki pomiaru stopnia nierówności istniejących w sytuacji kobiet i mężczyzn. Jednakże dane te stanowią istotny argument w dyskusji o istocie problemu, jakim jest zapewnienie równości szans płci, której osiągnięcie przekłada się na postęp w rozwoju społeczno-gospodarczym kraju.

Bibliografia:

ANDRUSZKIEWICZ Iwetta (2008), *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy*, w: Cecylia Sadowska-Snarska (red.), *Równowaga. Praca – życie – rodzina*, Białystok.

- BEKHOUCHE Yasmina i in. (2014), *The Global Gender Gap Report*, World Economic Forum, Geneva, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2014.pdf (04.06.2015).
- BONFILS Laura (red.) (2013), *Gender Equality Index. Report*, European Institute for Gender Equality, Wilno, <http://eige.europa.eu/sites/default/files/Gender-Equality-Index-Report.pdf> (16.06.2015).
- BRANKA Maja, RAWŁUSZKO Marta, SIEKIERA Agnieszka, (2009), *Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*, Warszawa.
- BUTT Leila (red.) (2012), *Women's Economic Opportunity. A New Pilot Index and Global Ranking from the Economist Intelligence Unit*, London, http://graphics.eiu.com/upload/WEO_report_June_2010.pdf (08.06.2015).
- CHOŁUJ Barbara (red.) (2007), *Polityka równości płci. Polska 2007*, Warszawa, http://www.bezuprzedzen.org/doc/polityka_rownosci_plci_raport.pdf (08.06.2015).
- DOMAGAŁA Wiktoria (2015), *Gospodarowanie kapitałem ludzkim z uwzględnieniem perspektywy płci*, w: Anna Rogozińska-Pawelczyk (red.), *Gospodarowanie kapitałem ludzkim. Wyzwania organizacyjne i prawne*, Łódź.
- EUROSTAT (2013a), *Gender Pay Gap in Unadjusted Form in %*, Luxemburg, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2&lang=en (14.06.2015).
- EUROSTAT (2013b), *Gender Pay Gap in Unadjusted Form in %*, Luxemburg, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_hgpg&lang=en (14.06.2015).
- EUROSTAT (2013c), *Gender Pay Gap in Unadjusted Form by Age in %*, Luxemburg, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (14.06.2015).
- EUROSTAT (2013d), *Gender Pay Gap in Unadjusted Form by Economic Control in %*, Luxemburg, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (14.06.2015).

- EUROSTAT (2013e), *Gender Pay Gap in Unadjusted Form by Working Time in %*, Luxemburg, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submit-ViewTableAction.do> (14.06.2015).
- EUROSTAT (2015), *Gender Pay Gap Statistic*, Luxemburg, http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Gender_pay_gap_statistic-#By_age (04.06.2015).
- HAUSMANN Ricardo, TYSON Laura, ZAHIDI Saadia (2012), *The Global Gender Gap Report*, Geneva http://w.w3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf (08.06.2015).
- HUREK Jolanta, MAJ Maciej (2012), *Równość płci a innowacyjność – stan obecny i rekomendacje na przyszłość*, Warszawa.
- JAHAN Seelim (red.) (2015), *Human Development Report 2015. Work for Human Development*, New York.
- KALINOWSKA-NAWROTEK Barbara (2004), *Nierówności płci na rynku pracy*, w: Michał G. Woźniak (red.), *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*, Rzeszów.
- KALINOWSKA-NAWROTEK Barbara (2005), *Dyskryminacja kobiet na polskim rynku pracy*, Poznań.
- KALINOWSKA-SUFINOWICZ Baha (2013), *Polityka społeczno-gospodarcza państwa wobec pracy kobiet*, Poznań.
- KLUGMAN Jeni (red.) (2010), *Human Development Report 2010. The Real Wealth of Nations: Pathways to Human Development*, New York, http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2010_EN_Complete_reprint.pdf (08.07.2015).
- KLUGMAN Jeni (red.) (2011), *Human Development Report 2011. Sustainability and Equity: a Better Future For All*, New York, http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_EN_Complete.pdf (08.07.2015).
- KOWALAK Tadeusz (2006), *Kobieta we współczesnym świecie*, Białystok.
- MALIK Khalid (red.) (2013), *Human Development Report 2013. The Rise of the South: human progress in a diverse world*, New York, http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2013_EN_complete.pdf (07.07.2015).

- MALIK Khalid (red.) (2014), *Human Development Report 2014. Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience*, New York, <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-report-en-1.pdf> (20.07.2015).
- NUSKEY Sharon (red.) (2012), *Women's Economic Opportunity 2012. A Global Index and Ranking from the Economist Intelligence Unit*, London, http://www.trestlegroupfoundation.org/wpcontent/uploads/2012/03/EIU_WEO_2012March62.pdf (08.06.2015).
- UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAM (2013), *Gender Inequality Index: Indices and Data*, <http://hdr.undp.org/en/statistics/gii/> (07.07.2015).