

KLAUDIA KAPTUR*

Koncepcja dzielnej ofiary a obszary kulturowo-prawnej dyskryminacji instytucjonalnej kobiet w Polsce

Wprowadzenie

Niniejszy artykuł¹ jest próbą udowodnienia, że koncepcja dzielnej ofiary autorstwa M. Marody² powinna być brana pod uwagę przez ustawodawcę oraz podmioty stosujące przepisy prawa w działaniach kompensujących na rzecz kobiet jako grupy społecznej doświadczającej dyskryminacji instytucjonalnej, czyli dyskryminacji, która – jak to określa M. Tabernacka – występuje na poziomie danej instytucji czy organizacji lub nawet społeczeństwa rozumianego jako ogół obywateli danego państwa³. Państwo jest związane przepisami ustrojowymi i prawem międzynarodowym w zakresie zakazu dyskryminacji. Celem artykułu jest ukazanie, że koncepcja dzielnej ofiary to fakt społeczny, na który prawodawca powinien reagować poprzez wprowadzenie odpowiednich instrumentów kompensujących. Analiza tego zjawiska jest niezbędna do skutecznej eliminacji dyskryminacji instytucjonalnej, a jej wynik powinien być uwzględniony przy tworzeniu polityki prawa, tak aby móc uniknąć kryzysów społecznych. Analiza kulturowo-prawnych

* Klaudia M. Kaptur, Uniwersytet Wrocławski, e-mail: klaudia.kaptur@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-7085-6785>.

¹ Artykuł powstał w ramach projektu „Kobiety jako podmioty praw konstytucyjnych w Europie Środkowo-Wschodniej” (nr projektu 2021/41/B/HS5/01421) finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki.

² M. Marody, *Od „dzielnej ofiary” do podmiotu moralnego: procesy kształtowania tożsamości społecznej*, w: *Wartości w działaniu*, pod red. M. Marody, Warszawa 2021, s. 241.

³ M. Tabernacka, *Negocjacje i mediacje w sferze publicznej*, Warszawa 2018, s. 237.

uwarunkowań dyskryminacji kobiet jest konieczna do zaprojektowania i wdrożenia antydyskryminacyjnych rozwiązań prawnych przeciwdziałających temu zjawisku na poziomie instytucji publicznych i wdrożenia odpowiedniej praktyki wykonywania prawa w praktyce działania organów władz publicznych.

1. Koncepcja dzielnej ofiary

Koncepcja dzielnej ofiary opisuje postawy kobiet kształtujące się w wyniku specyficznych warunków kulturowych oraz presji społecznej. Opisujący wzorzec kulturowy funkcjonowania kobiet w społeczeństwie cechuje pokora, uległość, a także zdolność do radzenia sobie z trudnościami życiowymi. Przyjmowane postawy determinują szanse życiowe kobiet we współczesnej Polsce oraz ich funkcjonowanie w życiu społecznym. Kobiety będące ofiarami dyskryminacji, w tym molestowania czy nawet molestowania seksualnego, a także mobbingu często nie decydują się na opuszczenie organizacji⁴. M. Marody określiła tę postawę jako dzielna ofiara. „Dzielna ofiara” to jednostka, która pomimo prześladowań czy znacznych utrudnień ze strony organizacji w dalszym ciągu funkcjonuje „normalnie”, tj. nie informuje nikogo o tych zdarzeniach. W dalszym ciągu wykonuje swoje obowiązki w sposób niewpływający negatywnie na jej wyniki, ponadto nie okazuje jakichkolwiek oznak prześladowania. Jest to swojego rodzaju wyuczona bezradność motywowana oczekiwaniami społeczeństwa co do kobiecej pokorności⁵. Ponieważ modernizacja społeczeństwa jest swoistym uwarunkowaniem działania administracji publicznej, warto w kontekście aktualnych trendów społecznych i gospodarczych, a także aktualnej praktyki stanowienia i stosowania prawa przyjrzeć się roli zjawiska dzielnej ofiary. W szczególności należy ustalić, czy

⁴ Można zauważyć, że kobiety z syndromem dzielnej ofiary znajdują się w specyficznym dostosowawczym stanie psychologicznym określanym w naukach społecznych jako syndrom wyuczony bezradności. Jak zauważył M.E.P. Seligman, stan ten charakteryzuje się specyficznymi reakcjami jednostki zarówno w sferze motywacji do działania, jak i reakcji na dotyczące ją zdarzenia. Obserwuje się deficyty motywacyjne, przejawiające się m.in. biernością i apatią oraz tym, że jednostka nie zmienia swojej sytuacji życiowej, ale trwa w opresyjnym środowisku, co jest reakcją dostosowawczą na stan opresji. Por. J.B. Overmier, M.E.P. Seligman, *Effects of inescapable shock subsequent and avoidance learning*, „Journal of Comparative Physiological Psychology” 1967, nr 63(1), s. 28–33.

⁵ M. Marody, op. cit., s. 266.

jest to zjawisko o trwałym kulturowym znaczeniu, czy też ma ono szansę zostać zlikwidowane w toku rozwoju społecznego i gospodarczego. Kwestia równości płci jest niewątpliwie związana z procesem modernizacji społeczeństwa połączonym z rozwojem gospodarczym⁶. Pożądanym efektem procesów modernizacji – zgodnie z badaniami R. Ingleharta i P. Norrisa – miało być w pierwszym etapie przejście od wartości tradycyjnych do świecko-racjonalnych, a w drugim przejście od wartości przetrwania do wartości swobodnej ekspresji⁷. M. Marody określa te etapy odpowiednio jako podupadanie modelu tradycyjnej rodziny i pojawienie się przekonań o równości płci⁸. W analizie wskaźników modernizacji⁹ w Polsce na podstawie European Values Study wskazuje się, że na początku lat 90. XX w. ponad połowa Polaków opowiadała się za tradycyjnym podziałem obowiązków między płciami. Z każdą kolejną edycją tych badań odsetek takich odpowiedzi spadał o połowę, ale nie był on jednorodny, tzn. spadek odpowiedzi akceptujących tradycyjalistyczną koncepcję nie był równy wzrostowi odpowiedzi odrzucających tradycyjalistyczne podejście w sposób definitywny. W wyniku analizy tych czynników M. Marody wskazuje na dwa podstawowe wymiary związane bezpośrednio ze zmiennością odpowiedzi. Pierwszy z nich – dotyczący podziału ról w sferze prywatnej określa jako kulturowy, drugi – dotyczący funkcjonowania obu płci w sferze publicznej określa jako instytucjonalny. Jako łącznik pomiędzy tymi wymiarami wyróżnia wskaźnik „Gdy brakuje miejsc pracy, mężczyźni powinni mieć do niej większe prawo niż kobiety”. Osiąga on podobne wartości w obu wymiarach. Autorka podkreśla, że kryją

⁶ Badania R. Ingleharta, P. Norrisa z 2009 r., cyt. za: M. Marody, op. cit., s. 242. Badania zakładały, że stosunek kwestii równości płci jest pochodną procesów modernizacji połączonych z rozwojem gospodarczym. Korzystając z danych z czterech edycji World Values Survey/European Values Study przeprowadzonych w latach 1980–2000, autorzy jako podstawową zmienną różnicującą postawy określili poziom rozwoju społeczeństwa mierzony wskaźnikiem Human Development Index. Zgodnie z badaniami społeczeństwa najbardziej egalitarne w zakresie przekonań dotyczących podziału ról kobiet i mężczyzn były społeczeństwa o najwyższym poziomie rozwoju, a najmniej te o najniższych wskaźnikach.

⁷ M. Marody, op. cit., s. 242.

⁸ Ibidem.

⁹ Wskaźniki modernizacji określone w badaniach European Values Study: „Gdy matka pracuje, dzieci na tym cierpią”, „Kobiety mogą pracować, ale tak naprawdę pragną jedynie domu i dzieci”, „Mężczyźni są lepszymi przywódcami politycznymi niż kobiety” (ten wskaźnik został dodany dopiero w edycji z 2017 r.), „Gdy brakuje miejsc pracy, mężczyźni powinni mieć do niej większe prawo niż kobiety”.

się za nim stereotypy kulturowe, ale także kalkulacje uwzględniające kontekst instytucjonalny, tj. we współczesnych społeczeństwach zarobki mężczyzn są co do zasady wyższe niż zarobki kobiet. Oszacowanie częstotliwości tych postaw pozwoliło na wyodrębnienie dwóch skali: antyfeminizmu powiązanego z czynnikami kulturowymi i równości płci odzwierciedlającej wymiar instytucjonalny.

Przy badaniu uwarunkowań równouprawnienia płci w społeczeństwie polskim M. Marody wskazuje na odmiennosć rozkładów odpowiedzi polskich badanych na skali antyfeminizmu i równości płci. Wyniki na skali równości płci odznaczają się stałym równomiernym wzrostem postaw prorównościowych – większość ankietowanych odrzuca wszystkie opinie sugerujące niższość kobiet w sferze publicznej, jedynie 6,5% akceptuje każdą z nich. Natomiast analiza skali antyfeminizmu pozwoliła na ustalenie, że podstawowymi elementami budującymi odmienną tożsamość osób o wysokich i niskich wynikach jest powiązana ściśle z analizą badań odnoszącą się do czynników wpływających na „bycie prawdziwym Polakiem”¹⁰ oraz poziomem rygoryzmu moralnego¹¹. Są to przede wszystkim czynniki etniczne lub religijne, co znacząco zawyża próg wejścia do narodowej wspólnoty. Badania M. Marody wykazały także, że silna niechęć do feminizmu koreluje z wysokimi wynikami badań na indeksie nietolerancji odmienności¹² oraz z tymi dotyczącymi „szkodliwości” imigrantów. Podkreślono w nich, że niechęć do odmienności nie występuje jedynie w wymiarze dotyczącym narodowości, przede wszystkim chodzi o odmiennosć kulturową¹³. Nie można nie zauważyć, że mimo upływu czasu koncepcje feministyczne nadal przyjmowane są z dużym oporem. Często w debacie publicznej¹⁴ okre-

¹⁰ Osoby popierające tradycyjną wizję rodziny uznają poszczególne cechy „bycia prawdziwym Polakiem” za bardzo ważne. Do tych czynników należą m.in. urodzenie w Polsce, posiadanie polskich przodków, umiejętnosć mówienia po polsku, a także bycie katolikiem. Stosunek do polskosći został w tych badaniach również określony jako „Duma z bycia Polakiem/Polką” – odpowiedź „bardzo dumny/a” została wskazana przez 75% „tradycjonalistów” i 56% „progresywiwistów”.

¹¹ W kategorii rygoryzmu moralnego mieści się m.in. silne potępienie przerywania ciąży, zapłodnienia in vitro czy rozvodu.

¹² Indeks nietolerancji odmienności zbudowany został na podstawie wyborów odpowiedzi na pytanie: „Przedstawicieli, której z grup nie chciałbyś mieć za sąsiadów?”, przy możliwościi wyboru: ludzie odmiennej rasy, imigrantów, cudzoziemskich robotników, homoseksualistów, muzułmanów.

¹³ M. Marody, op. cit., s. 255.

¹⁴ Feminizm jest krytykowany nie tylko przez przedstawicieli partii prawicowych, jak Konfederacja lub PiS. Zgodnie z ustaleniami CBOS brak obecności kobiet lub ich

śla się je jako coś egzotycznego lub nienaturalnego, przeciwstawiając wzorce feministyczne wzorcom postulowanym dla „zwykłych kobiet”¹⁵. Wydaje się, że takie powszechne przekonanie może stawiać klimat równości i postulaty profeministyczne w pozycji zbędnych „nowinek”. Przekłada się to na istotne społecznie mechanizmy grupowe w zakresie percepcji przez kobiety ich szans życiowych. Jak zauważają J. Helios i W. Jedlecka, według socjologów polskie kobiety nie mają świadomości grupowej. Silniejsze jest ich poczucie wspólnoty z rodziną, ze środowiskiem społecznym czy nawet z orientacją polityczną. W zasadzie Polki są pogodzone z rolą, jaką wyznaczyło im społeczeństwo¹⁶.

Powyższe analizy M. Marody bazowały na założeniu, że struktura odpowiedzi na skali antyfeminizmu wskazuje nie tylko odmienny obraz relacji między płciami, lecz także istotne różnice w wartościach determinujących tożsamość respondentów. Skutkiem tych badań było wyodrębnienie dwóch mniej więcej równolicznych kategorii badanych – „progresywiści” i „tradycjonalistów”. Z przeprowadzonych badań wynika, że polskie społeczeństwo oparte jest przede wszystkim na tradycjonalistycznej tożsamości funkcjonującej na podstawie idei narodowo-katolickiej wyznaczającej pewną „normalność”¹⁷. Ta ogólna postawa opiera się na patriarchalnym modelu rodziny, który jest podstawą do utrzymania porządku „normalności”.

Polskie społeczeństwo jest silnie skoncentrowane na rodzinie, z tym że model polskiej rodziny cechuje dysproporcja obowiązków¹⁸. Nie oznacza to jednak, że większość kobiet w Polsce rezygnuje z pracy, aby zaopiekować się w pełni rodziną, gdyż jest to ekonomicznie niemożliwe

niewielki udział w życiu politycznym jest przyczyną narastającej niechęci do feminizmu. M. Chrzczonowicz, *Jestem Polką i obowiązki mam inne? Bo jest 2022 (w Polsce)*, OKO.press, 25 IX 2022, <https://oko.press/15-mezczyzn-i-jedna-kobieta-20-mezczyzn-i-jedna-kobieta-bo-jest-2022-w-polsce> (dostęp: 19 II 2023); C. Danillof, *Why Poland Is Afraid of Feminism. Author Agnieszka Graff on women's rights*, BU Today, 24 IV 2008, <https://www.bu.edu/articles/2008/why-poland-is-afraid-of-feminism/> (dostęp: 19 II 2023).

¹⁵ M. Marody, op. cit., s. 241.

¹⁶ J. Helios, W. Jedlecka, *Wpływ feminizmu na sytuację społeczno-prawną kobiet*, Wrocław 2016, s. 37, https://www.bibliotekacyfrowa.pl/Content/78289/PDF/Wplyw_feminizmu_na_sytuacje_spoleczno-prawna_kobiet.pdf?fbclid=IwAR0VK_bNvUAobCagbgSM-0wxslQvY1pUd6ieFSZ1GmvaOzSbsZFBYOT-gpN8 (dostęp: 19 II 2023).

¹⁷ Jest to jednocześnie oczekiwanie pewnego pożądanego stanu świadomości wspieranego normami Kościoła katolickiego i normami pewnej „swojskości”, co prowadzi do odrzucenia lub uprzedzenia wobec wszelkich odmienności. Zob. też M. Marody, op. cit., s. 261.

¹⁸ C. Danillof, op. cit.

w znacznej części przypadków. Oprócz zajmowania się rodziną, domem i innymi obowiązkami związanymi z tą sferą życia większość kobiet jednocześnie pracuje na pełen etat lub samodzielnie prowadzi działalność gospodarczą, czyli jest żywicielem rodziny. To poczucie konieczności bycia zaradną jest związane z przeświadczeniem kobiet, że to od nich zależy przetrwanie ich rodzin i oczekuje się od nich poświęcenia własnych celów na poczet przetrwania rodziny. Badania przeprowadzone przez M. Marody wyodrębniły znaczącą liczbę czynników kulturowych, religijnych i społecznych warunkujących jej istnienie. A. Graff¹⁹, omawiając ewolucję polskiego społeczeństwa w zakresie równości, nawiązuje do koncepcji dzielnej ofiary i określa te przemiany jako „retradycjonalizację”, a nie stworzenie innowacyjnych postaw w kwestii gender.

2. Pojęcie dyskryminacji instytucjonalnej

Kwestia dyskryminacji instytucjonalnej kobiet oraz możliwości jej przeciwdziałania od dłuższego czasu są istotnym elementem regulacji prawa międzynarodowego oraz unijnego. Dyskryminacja kojarzona jest z nierównością, jednakże bardziej odpowiednim terminem wydaje się być niesprawiedliwość. Ściślej chodzi o niesprawiedliwe traktowanie innych osób z uwagi na ich przynależność grupową, uprzedzenia, wygląd itp. Wobec tego dyskryminację, w tym dyskryminację instytucjonalną, można uznać za twór ewolucyjny – stale zmieniający się w miarę zmian zachodzących w danej grupie, jednakże jej źródła należy upatrywać przede wszystkim w kulturze. Różnice kulturowe są również silnie powiązane z postrzeganiem pozycji kobiety w społeczeństwie. Jak zauważa P. Sztompka, utożsamianie pojęć sprawiedliwości i równości prowadzi do błędnego postrzegania problemu dyskryminacji, gdyż ludzie zwyczajnie nie są równi wobec siebie, chociażby w swoich zdolnościach, talentach, predyspozycjach, kondycji fizycznej, sprawności, zdrowiu²⁰. Ponadto są zróżnicowani w swoich doświadczeniach biograficznych, jak osiągnięcia, nabyte umiejętności, kompetencje, wykształcenie²¹. Finalnie nierówności przejawiają się na płaszczyźnie przynależności i tożsamości społecznych wobec uczestnictwa w grupach, wspólnotach,

¹⁹ Ibidem.

²⁰ P. Sztompka, *Socjologia. Wykłady o społeczeństwie*, Kraków 2021, s. 409.

²¹ Ibidem.

środowiskach, klasach czy warstwach społecznych o zróżnicowanym dostępie do zasobów materialnych, władzy lub prestiżu²². P. Sztompka określa dyskryminację jako gorsze traktowanie członków obcej grupy, przez mniejsze szanse dostępu do wykształcenia, zawodu, majątku, praw politycznych, prestiżu lub innych cenionych dóbr, tylko z powodu przynależności do jakiejś grupy, która jest przedmiotem przesądów, bez dostrzegania ich indywidualnych zasług lub zalet²³. Autor podkreśla, że ugruntowane przesady związane z segregacją lub dyskryminacją danej grupy mogą skutkować bezpośrednimi atakami wobec grup dyskryminowanych²⁴. Geneza tych przesądów najczęściej jest odgórna, z uwagi na ich „podatność na celową manipulację” politycznie jest to bardzo silny instrument i spełnia szereg istotnych funkcji. Pozwala na obarczenie grupy dyskryminowanej winą za niepowodzenia lub trudności społeczne; stworzenie przekonania o zagrożeniu ze strony takiej grupy pozwala na pełniejszą integrację zbiorowości lub społeczeństwa i skupia ich uwagę na liderach, którzy dodatkowo zyskują tym w oczach grupy lub społeczeństwa. Taki konflikt staje się tematem zastępczym skupiającym uwagę zbiorowości lub społeczeństwa na czymś innym niż np. niepowodzenia władzy²⁵. Dyskryminacja instytucjonalna występuje na poziomie dużej grupy, np. instytucji lub nawet społeczeństwa rozumianego jako ogół obywateli danego państwa. Zjawisko to przybiera postać dyskryminowania przez dużą grupę pewnych osób wyłącznie z uwagi na ich przynależność grupową²⁶. Dyskryminacja instytucjonalna to także praktyki instytucji, w tym te nieoficjalne, o zamiarze neutralnym, których efektem jest utrudnianie korzystania z zasobów i usług należących się każdemu bez względu na jego cechy²⁷. Przez dyskryminację bezpośrednią stosowaną przez instytucję rozumie się przepisy, praktyki i polityki, które polegają na systematycznym gorszym traktowaniu kobiet, na przykład poprzez odmawianie im określonych zasobów czy możliwości. Dyskryminacja instytucjonalna może mieć również charakter pośredni, kiedy pozornie neutralne przepisy, praktyki czy polityki mają niekorzystne skutki dla kobiet.

²² Ibidem.

²³ Ibidem, s. 480.

²⁴ Ibidem.

²⁵ Ibidem, s. 482.

²⁶ M. Tabernacka, op. cit., s. 237.

²⁷ M. Branka, M. Dunaj, *Dyskryminacja ze względu na płeć i wiek, w: Równość szans kobiet i mężczyzn a rynek pracy. Poradnik dla Instytucji Rynku Pracy*, pod red. M. Borowskiej, M. Branki, Warszawa 2010, s. 19.

3. Diagnoza sytuacji społecznej kobiet w kontekście koncepcji dzielnej ofiary

Większość odpowiedzi młodych kobiet (wiek 18–30 lat) w badaniach M. Marody była bardziej zbliżona do tych reprezentujących „progresywidów”. Analizując wyniki badań tej grupy, a przede wszystkim wybory, które stosowała częściej niż „tradycjonalistów”, wyróżnia się u jej członków następujące cechy: wyższy poziom aspiracji wolnościowych, większe poparcie dla demokracji oraz wyższy poziom zadowolenia z życia i poczucia kontroli nad nim. Jednakże wszystkie te zależności mogą okazać się skomplikowane w odniesieniu do bezpośredniego powiązania z protestami jesienią 2020 r. związanymi ze sprzeciwem wobec tradycjonalistycznej roli kobiet w społeczeństwie. Przyjrzenie się wynikom w grupie kobiet, które były głównymi inicjatorkami tych protestów (wiek 18–30 lat), oraz zestawienie ich z wynikami „tradycjonalistów” wskazuje na kilka istotnych różnic. Odpowiedzi młodych kobiet były znacząco zbliżone do ogólnej postawy „progresywidów”, a jedynym obszarem odpowiedzi zbliżonym do „tradycjonalistów” była religia. Wyniki innych badań podkreślają²⁸, że większa religijność występuje u kobiet niż u mężczyzn, aczkolwiek w tym przypadku ta religijność nie jest oparta na zasadach polskiego Kościoła. Wysoki wynik na skali religijności koreluje z niskim wskaźnikiem o słuszności nauki Kościoła w kwestiach pozadoktrynalnych i niski procent wskaźnika opinii, że istnieje tylko jedna prawdziwa religia. Ponadto, młode kobiety odrzucają nadmierny rygorizm moralny związany z kwestiami potępianymi przez polski Kościół, jak np. rozwód, aborcja czy zapłodnienie *in vitro*. Z analizy badań wynika, że kobiety chętniej wybierają sytuacyjne rozumienie dobra, tzn. ocena tego, co jest dobrem, a co złem zależy całkowicie od sytuacji w danym momencie²⁹. Dodatkowo młode kobiety cechuje wysoki poziom aspiracji wolnościowych, który nie jest powiązany z polityką (tylko 2,2% deklaruje zainteresowanie polityką przy wyborze „bardzo” i „raczej”). Natomiast wyróżnia je najwyższy odsetek badanych deklarujących zaufanie do Unii Europejskiej oraz sprawowania kontroli nad własnym życiem. Powyższe badania zostały przeprowadzone w 2017 r. Ich trafność podkreśliły wydarzenia związane z protestami kobiet w 2020 r. przeciwko orzeczeniu, w którym

²⁸ S. Mandes, *The Gender Gap in the Religiosity of Polish Society*, „Polish Sociological Review” 2021, nr 214(2), s. 221–222.

²⁹ M. Marody, op. cit., s. 264.

Trybunał Konstytucyjny³⁰ zdelegalizował aborcję ze wskazań eugenicznych. Właśnie wtedy dokonywał się proces scalenia wartości „progresywistów”, kiedy priorytetem stała się ochrona prawa do samostanowienia, a podstawą tożsamości kobiet było zachowanie jednostkowej autonomii³¹.

Istotnym wynikiem przedstawionych wyżej badań jest ustalenie, że widocznym trendem, jeżeli chodzi o postawę współczesnych kobiet, jest ich gotowość do uczestniczenia w życiu społecznym w warunkach powszechnie zauważalnej niedyskryminacji kobiet. Ten trend jest widoczny mimo swoistego klimatu dyskryminacji przejawiającego się w społecznej krytyce oraz presji³² związanej z reprezentowaniem określonych progresywnych postaw kobiet. Wyniki badań w grupie „progresywistów”, u których znaczący udział odpowiedzi należy do kobiet, jednoznacznie pokazują, że to kobiety są jedynymi podmiotami, które mogą wpłynąć na zmianę swojej sytuacji prawnej w zakresie dyskryminacji nie tylko instytucjonalnej, lecz także każdej. Potwierdza to realność problemu koncepcji dzielnej ofiary. Ponieważ to głównie kobiety zauważają problemy w tym obszarze, więc to w ich rękach pozostaje walka o pozycję społeczną, pomimo oddziaływania na nie ciągłych represji, których źródłem jest dyskryminacja instytucjonalna wywodząca się z wadliwej regulacji prawnej.

4. Problem równości płci na tle tendencji społecznych i kulturowych

Równość płci, co wynika z szeregu badań, jest czynnikiem, który ma istotne znaczenie społeczne, ponieważ oddziałuje na szereg mechanizmów społecznych, a w nieco innym wymiarze także na dobrostan jednostek, w takich wymiarach jak zdrowotność i ich szanse ekonomiczne³³.

³⁰ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego (TK) z 22 X 2020 r., sygn. akt K 1/20, OTK-A 2021, poz. 4.

³¹ M. Marody, op. cit., s. 265.

³² Np. zjawisko szklanego sufitu, ograniczanie prawa do aborcji czy też naloty policji na oddziały organizacji pozarządowych pomagającym kobietom (np. Stowarzyszenie BABA w Zielonej Górze). *Nalot policji na organizacje pomagające kobietom*, LibertiesEU, 11 XI 2017, <https://www.liberties.eu/pl/stories/nalot-policji-na-organizacje-pomagajace-kobietom-sn-20313/38923> (dostęp: 19 IV 2023).

³³ R. Wilkinson, K. Pickett, *Duch równości. Tam gdzie panuje równość, wszystkim żyje się lepiej*, przeł. P. Listwan, Warszawa 2011, s. 66, 69, 75.

Problematyka równości płci jako przedmiot debaty publicznej dotyczy takich zagadnień, jak: równouprawnienie w sferze zawodowej, prawo do aborcji, równość w rodzinie, dostęp do funkcji politycznych oraz zwiększenie udziału kobiet w życiu publicznym. W debatę tę włączyły się nie tylko organizacje społeczne i ruchy oddolne – zwłaszcza feministyczne oraz mass media. Dzięki jej zainicjowaniu sprawa równości płci stała się też przedmiotem dyskusji politycznej i przedmiotem regulacji prawnych, czego podstawę w wymiarze ustrojowym stanowi art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej³⁴. Jednak problem równości płci, jako czynnik kulturowy, powinien być brany przez legislatora pod uwagę jak każdy inny aspekt życia społecznego. Tym bardziej, że kwestia ta jest przedmiotem analiz socjologicznych, z zakresu psychologii społecznej i antropologii kultury, co oddziałuje następnie na analizy podejmowane w zakresie nauki prawa.

Bez dogłębnej analizy kulturowo-prawnych uwarunkowań dyskryminacji kobiet nie będzie możliwe ani zaprojektowanie i wdrożenie antydyskryminacyjnych rozwiązań prawnych przeciwdziałających temu zjawisku na poziomie instytucji publicznych, ani wdrożenie odpowiedniej praktyki wykonywania prawa w praktyce działania organów władz publicznych. Tradycja uwzględniania czynników kulturowych w analizach dotyczących społeczeństwa jest długa. Dla przykładu, w XIX w. E. Taylor stwierdził, że kultura to złożona całość, na którą składają się wiedza, wierzenia, sztuka, moralność, prawo, zwyczaj i wszelkie inne umiejętności i nawyki nabyte przez człowieka jako członka społeczeństwa³⁵. Kolejni autorzy z czasem rezygnowali z wyliczenia, zastępując je ogólnym stwierdzeniem, że obejmuje ono „całokształt sposobu życia danego społeczeństwa”³⁶, czyli wspólną domenę wszystkiego co ludzkie, wobec tego traktują kulturę jako wszystko to, co nie istniałoby, gdyby nie działalność ludzi³⁷. Z kolei w węższym ujęciu, jeżeli chodzi o dostrzeganie znaczenia kultury, zauważyć można zbieżne z potocznym jego rozumieniem pojmowanie tego zjawiska, np. przez M. Arnolda, który pojmowanie kultury odnosi do sfery wyrafinowanej

³⁴ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 IV 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.), dalej „Konstytucja RP” lub „Konstytucja”.

³⁵ E. Taylor, *Primitive Culture*, Boston 1871, cyt. za: P. Sztompka, op. cit., s. 426.

³⁶ R. Linton, *Pojęcie kultury*, w: *Świat człowieka – świat kultury. Antologia tekstów klasycznej antropologii*, pod red. E. Nowickiej, M. Głowackiej-Grajper, Warszawa 2007, s. 404, cyt. za: P. Sztompka, op. cit., s. 426.

³⁷ Ibidem.

ludzkiej twórczości, czyli do sztuki, muzyki, literatury itp.³⁸ Pogodzenie dychotomicznego charakteru tych ujęć kultury jest widoczne w działalności antropologa C. Geertza, który zaznaczył, że „człowiek to zwierzę zawieszane w sieci znaczeń, którą sam utkał”. Tą siecią niewątpliwie jest kultura pojmowana zarówno szeroko, jak i wąsko³⁹. Te znaczenia „utkane” przez człowieka są subiektywne i silnie związane ze sferą *psyche*. Nakładają się na nie indywidualne upodobania, racje, poglądy, które zbiorowo składają się na kulturowy charakter ponadjednostkowy. É. Durkheim w swojej koncepcji faktów społecznych wykraczających poza doznania psychologiczne opisał, że fakty te spełniają kilka warunków⁴⁰. Dwa z nich są najistotniejsze dla socjologii kultury społeczności: fakty podzielane są przez daną zbiorowość oraz wobec każdego z członków zbiorowości mają one charakter zewnętrzny, zobiektywizowany⁴¹. Znaczna część z tych faktów jest odziedziczona przez uczestnictwo w danej grupie społecznej i wobec tego też w kulturze organizacyjnej tej grupy. Zbiór faktów społecznych składa się na kulturę. Zwolennicy koncepcji É. Durkheima definiują kulturę jako specyficzny system znaczeń, które kształtują i wytyczają granice dla indywidualnych działań, myśli i uczuć⁴². Przewycięzenie dychotomii kultury, jak twierdzi P. Sztompka, jest możliwe tylko poprzez uznanie, że zalicza się do niej konkretna kategoria znaczeń, tj. znaczenia normatywne, powinnościowe, wyznaczające społecznie uznawane ideały, wzorce, pożądane stany rzeczy. Te znaczenia normatywne, powinnościowe to inaczej wartości⁴³. Psychologicznym korelatem wartości jest ich odczuwanie lub przeżywanie⁴⁴. P. Sztompka podkreśla, że kultura jest zawsze zrelatywizowana do konkretnej społeczności, która ją tworzy oraz stosuje i działa tylko w obszarze tej społeczności, i stosuje podział jej segmentów odpowiednio do definicji R. Bierstedta⁴⁵.

³⁸ Ibidem, s. 427.

³⁹ C. Geertz, *The Interpretation of Cultures*, New York 1973, s. 5, cyt. za: P. Sztompka, op. cit., s. 427.

⁴⁰ É. Durkheim, *Zasady metody socjologicznej*, Warszawa 1968, s. 63, cyt. za: P. Sztompka, op. cit., s. 427.

⁴¹ Ibidem.

⁴² J.Ch. Alexander, T. Parsons, *Sociology: Culture and Society in Transition*, Boulder 2008, s. 64–66, cyt. za: P. Sztompka, op. cit., s. 428.

⁴³ P. Sztompka, op. cit., s. 429.

⁴⁴ Ibidem.

⁴⁵ Por. R. Bierstedt, *The Social Order*, New York 1963, s. 129: „Do kultury należy wszystko to, co ludzie czynią, myślą i posiadają”, cyt. za: P. Sztompka, op. cit., s. 434.

Kierując się tą definicją, P. Sztompka wyodrębnia trójpodział kultury: kultura normatywna, idealna i materialna. Kultura normatywna jest swojego rodzaju trzonem pozostałych segmentów kultury, rozumianym jako zbiór zachowań pożądaných i piętnowanych w obszarze danego społeczeństwa oraz ogólny wzorzec nakazów i zakazów⁴⁶. Jest to jednocześnie fundament tożsamości społecznej i poczucia przynależności do danej zbiorowości, narodu, grupy współpracowników czy grupy koleżeńskiej lub zawodowej. Jej zbieżność jest na tyle istotna, że decyduje o panowaniu spokoju lub konfliktu⁴⁷. Kultura jest naszym fundamentem, a jej istotne znaczenie może spowodować trudne do przewyżnienia kryzysy, gdyż to właśnie ona odzwierciedla aktualny stan społeczeństwa. Jednym z najistotniejszych i jednocześnie najtrwalszych czynników oddziałujących na życie każdego człowieka jest kultura organizacyjna, inaczej kultura układów społecznych, w których on funkcjonuje. Kultura organizacyjna w istotnym stopniu determinuje świadomość jednostki tkwiącej w określonym układzie społecznym⁴⁸. Jednostka współuczestniczy w tworzeniu kultury organizacyjnej, ale sama w indywidualnym wymiarze, „nie ma mocy”, by ją przekształcić, gdyż jest ona kolektywem postaw i działań całej grupy. Źródeł kultury organizacyjnej należy szukać w samej organizacji, ponieważ właśnie tam są one ukorzenione w sposób trwały. Zgodnie z tym poglądem jednostka nie jest w stanie zmienić, czy też wpłynąć na zmianę kultury organizacyjnej, z uwagi na jej daleki zasięg. Jak podkreślają R. Wilkinson i K. Pickett, nie oznacza to jednak, że kultura organizacyjna jest czymś stałym w życiu człowieka. Jest ona zależna m.in. od statusu społecznego, panującej religii lub porządku prawnego, dlatego zmiana miejsca w strukturze organizacyjnej jest praktycznie niemożliwa, ponieważ pozycja jednostki jest odgórnie narzucona⁴⁹.

⁴⁶ P. Sztompka, op. cit., s. 439.

⁴⁷ Por. „Czarny Protest” z 23 IX 2016 r. po odrzuceniu projektu obywatelskiego ustawy liberalizującej prawo aborcyjne; Ogólnopolski Strajk Kobiet z 22 X 2020 r. przeciwko zastrzeżeniu ustawy aborcyjnej – w czasie protestów zdewastowano kościoły i pomniki kościelne.

⁴⁸ D. Subocz, *Geert Hofstede – praktyczne zastosowanie wymiarów kultur narodowych*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin-Polonia” 2012, nr 25(1–2). Hofstede definiował kulturę jako zbiorowe zaprogramowanie umysłu, które odróżnia członków jednej grupy od innej. Hofstede używał też pojęć „wymiar” i „kultura narodowa”. Wymiar to aspekt zjawiska, które można wymierzyć liczbowo, a kultura narodowa jest zbiorowym zaprogramowaniem umysłu, które jest wynikiem dorastania w określonym kraju.

⁴⁹ R. Wilkinson, K. Pickett, op. cit., s. 175.

5. Kwestia zakazu dyskryminacji kobiet na poziomie prawa międzynarodowego, unijnego i polskiego

Analiza krajowych postanowień prawnych w zakresie rozwiązań antydyskryminacyjnych kobiet pozwala na wyodrębnienie obszarów, które powodują istotne nierówności społeczne skutkujące faktyczną dyskryminacją. Ustanowiona w art. 32 Konstytucji ogólna zasada równości i zakaz dyskryminacji odnoszą się do wszystkich obywateli. Zakaz dyskryminacji funkcjonuje w każdej sferze życia obywateli, wykluczając jakkolwiek formę dyskryminacji. Zawarta w art. 33 Konstytucji zasada równości kobiet i mężczyzn przesądza o tym, że kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Jest ona istotnym doszczegółowieniem art. 32, który wprowadza ogólny zakaz dyskryminacji i znajduje swoje rozwinięcie w całej Konstytucji: art. 6 (równy dostęp do dóbr kultury), art. 60 (równy dostęp do służby publicznej), art. 68 (równy dostęp do świadczeń opieki zdrowotnej), art. 70 (równy dostęp do wykształcenia) czy też art. 169 (równość w zakresie praw wyborczych). Z uwagi na faktyczny społeczny zakres dysproporcji między szansami życiowymi kobiet i mężczyzn regulacja art. 33 jest niezbędna do prawidłowej implementacji rozwiązań prawnych i faktycznych realizujących zasadę równego traktowania i zakazu dyskryminacji, w tym dyskryminacji instytucjonalnej. Unia Europejska jest wyjątkową wspólnotą, która łączy państwa członkowskie w kwestiach gospodarczych czy społecznych. Jej największym łącznikiem są jednak wartości określone w art. 2 Traktatu o Unii Europejskiej⁵⁰ i są nimi: poszanowanie godności ludzkiej, wolność, demokracja, równość, państwo prawne, poszanowanie praw człowieka, w tym praw osób należących do mniejszości. Dodatkowo wartości te muszą być wspólne dla wszystkich Państw Członkowskich. Jest to jeden z warunków przynależności, a społeczeństwa tych państw powinny opierać się na pluralizmie, niedyskryminacji, tolerancji, sprawiedliwości, solidarności oraz równości kobiet i mężczyzn⁵¹. Natomiast ta relacja zaufania pomiędzy Państwami Członkowskimi, co do przestrzegania wzajemnie tych zasad i kierowania się nimi, jest podstawą istnienia Unii Europejskiej. Bez poszanowania zasad demokracji i praw podstawowych nie możemy mówić o praworządności, która

⁵⁰ Dz.U. 2004 Nr 90, poz. 864/30 ze zm.

⁵¹ J. Barcz, M. Górka, A. Wyróżumska, *Instytucje i prawo Unii Europejskiej*, Warszawa 2020, s. 29.

jest naczelną wartością Unii jako przestrzeni wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości bez granic wewnętrznych⁵². Prawo pierwotne Unii Europejskiej wiąże się z powstaniem dość skomplikowanej konstrukcji zasady równości. Traktat rzymski⁵³ odnosił się do niej jedynie szczątkowo i nie we wszystkich kwestiach, co wymagało powiązania jej z zakazem dyskryminacji, następnie zasada została rozbudowana w znacznej liczbie aktów prawa unijnego. Finalny jej obraz ukształtował się w Karcie Praw Podstawowych⁵⁴. Zakaz dyskryminacji poprzez rozległą regulację uzyskał charakter autonomiczny – nieograniczony do praw gwarantowanych w Karcie, co niejednokrotnie podkreślał Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej⁵⁵. W prawie pierwotnym zakaz dyskryminacji początkowo odnosił się jedynie do kwestii dyskryminacji ze względu na płeć w kwestiach wynagrodzenia, następnie objął całą sferę zatrudnienia i ubezpieczeń społecznych⁵⁶. Prawo traktatowe w kwestii rozwoju zasady niedyskryminacji ewoluowało po przyjęciu Traktatu o Unii Europejskiej i oparto ją na powiązaniu z koncepcją obywatelstwa Unii Europejskiej. Następnie traktat z Maastricht ustanawiający Unię Europejską określił na nowo cele współpracy państw i oparł ją na wartościach odnoszących się do poszanowania praw człowieka⁵⁷. Traktat z Lizbony⁵⁸, zmieniający Traktaty ustanawiające Unię Europejską, wzmocnił ochronę praw podstawowych nadając Karcie Praw Podstawowych charakter wiążący i wcielając ją przy tym do aktów prawa pierwotnego⁵⁹. Traktat z Lizbony stworzył także nowe narzędzie operacyjne w art. 10 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej wprowadzając *equality*

⁵² Ibidem, s. 105.

⁵³ Traktat Ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą (Dz.U. 2004 Nr 90, poz. 864/2 ze zm.).

⁵⁴ K. Kędziora, A. Mazurczak, K. Śmiszek, *Standardy prawa unijnego w zakresie zakazu dyskryminacji*, w: *Unijny zakaz dyskryminacji a prawo polskie. Analiza funkcjonowania przepisów antydyskryminacyjnych w praktyce polskich sądów*, pod red. K. Śmiszka, Warszawa 2018, s. 12.

⁵⁵ L. Garlicki, M. Zubik, *Art. 32*, w: *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. 2, pod red. L. Garlickiego, M. Zubika, wyd. II, Warszawa 2016, <https://sip.lex.pl/#/commentary/587744242/541682/garlicki-leszek-red-zubik-marek-red-konstytucja-rzeczypospolitej-polskiej-komentarz-tom-ii-wyd-ii?cm=URELATIONS> (dostęp: 21 II 2023).

⁵⁶ K. Kędziora, A. Mazurczak, K. Śmiszek, *Standardy prawa unijnego...*, s. 10.

⁵⁷ Eidem, *Wstęp*, w: *Unijny zakaz dyskryminacji...*, s. 7.

⁵⁸ Traktat z Lizbony zmieniający Traktat o Unii Europejskiej i Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, sporządzony w Lizbonie dnia 13 XII 2007 r. (Dz.U. 2009 Nr 203, poz. 1569).

⁵⁹ K. Kędziora, A. Mazurczak, K. Śmiszek, *Standardy prawa unijnego...*, s. 12.

mainstreaming, czyli wymóg, aby Unia przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań dążyła do zwalczania wszelkiej dyskryminacji. Jest to obowiązek zaniechania działań dyskryminujących, ale też obowiązek aktywnego działania w celu eliminacji wszelkich form dyskryminacji i podejmowania działań prewencyjnych mających minimalizować ryzyko ich wystąpienia⁶⁰.

Unia Europejska przyjęła liczne akty prawa wtórnego wspierające i tworzące zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn, przede wszystkim działania te zostały skupione w dyrektywach, które są aktami pozwalającymi na zharmonizowanie sytuacji we wszystkich Państwach Członkowskich⁶¹. Jedną z pierwszych dyrektyw w tym zakresie była dyrektywa w sprawie funkcjonowania zasady niedyskryminacji ze względu na płeć w zakresie dostępu do zatrudnienia, awansu i kształcenia zawodowego oraz warunków pracy, w tym warunków wypowiedzenia⁶². Obecnie w sferze działalności zawodowej istotne znaczenie mają również dyrektywa w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy⁶³ oraz dyrektywa w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek⁶⁴. Inną istotną dyrektywą w zakresie gospodarczym jest dyrektywa wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w obszarze dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług⁶⁵. Kolejnym aktem istotnym w życiu rodzinnym obywateli Unii jest dyrektywa w sprawie równowagi między życiem

⁶⁰ Ibidem.

⁶¹ Ibidem, s. 13.

⁶² Dyrektywa Rady z dnia 9 II 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.U. UE.L. 1976 r. Nr 39, str. 40 ze zm.).

⁶³ Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 VII 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja preredagowana) (Dz.U. UE.L. 2006 r. Nr 204, str. 23).

⁶⁴ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 VII 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylająca dyrektywę Rady 86/613/EWG (Dz.U. UE.L. z 2010 r. Nr 180, str. 1).

⁶⁵ Dyrektywa Rady 2004/113/WE z dnia 13 XII 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług (Dz.U. UE.L. z 2004 r. Nr 373, str. 37 ze zm.).

zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów⁶⁶. Wszystkie te dyrektywy, ich rozległa oś czasowa i kategorie spraw, o których rozstrzygają, pokazują stałe podejmowanie działań przez Unię Europejską i dążenie do efektywnego zapewnienia równości na najwyższym możliwym poziomie. Odzwierciedleniem regulacji unijnej jest przede wszystkim ustawowa regulacja krajowa. Unia Europejska rozpoczęła swoje działania od przeciwdziałania dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i praw socjalnych. Są one najbardziej dopracowane w tym obszarze, analogicznie przejawia się to w regulacji krajowej. W zakresie sfery zatrudnienia najistotniejszą z ustaw w polskim porządku prawnym jest Kodeks pracy⁶⁷, którego regulacje w szczególności odnoszą się do zakazu dyskryminacji w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń. Pozytywnym przejawem wydaje się być pozostawienie otwartego katalogu przypadków objętych zakazem dyskryminacji w art. 18a^{3a} k.p., aczkolwiek może to wpłynąć dwojako na sytuację prawną i faktyczną zatrudnianych kobiet. Z jednej strony może wpłynąć negatywnie na skuteczność ich ochrony prawnej lub powodować niejednorodność w zakresie możliwości korzystania ze środków ochrony prawnej, a w związku z tym brak faktycznej gwarancyjności tych środków. Z drugiej strony zastosowany przez prawodawcę katalog otwarty może faktycznie – na poziomie wykonania prawa – rozszerzać zakres niezbędnej ochrony i środków przeciwdziałania dyskryminacji. Jak wynika z orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego, rozwiązanie stosunku pracy w drodze wypowiedzenia z mianowanym urzędnikiem państwowym – kobietą wcześniej niż z mianowanym urzędnikiem państwowym – mężczyzną jest niezgodne z art. 32 i 33 Konstytucji. Orzecznictwo odnosiło się również do tej problematyki w zakresie mianowanych pracowników samorządowych⁶⁸.

Jeżeli chodzi także o inne sfery funkcjonowania społecznego kobiet, istotną regulacją jest Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania⁶⁹.

⁶⁶ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 VI 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.U. UE.L. 2019 r. Nr 188, str. 79).

⁶⁷ Ustawa z dnia 26 VI 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. 2022, poz. 1510 ze zm.), dalej „k.p.”.

⁶⁸ Wyrok TK z 5 XII 2000 r., sygn. akt K. 35/99 (Dz.U. Nr 109, poz. 1165) oraz wyrok TK z 11 XII 2008 r., sygn. akt K 33/07, OTK-A 2008, nr 10, poz. 177.

⁶⁹ Ustawa z dnia 3 XII 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (tekst jedn. Dz.U. 2020, poz. 2156).

Zawiera ona praktyczne mechanizmy przeciwdziałania i stosowania sankcji przejawów dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, jednakże jest ona skutkiem dyrektyw antydyskryminacyjnych Unii Europejskiej i gdyby nie przynależność do wspólnoty prawdopodobnie nie pojawiłyby się w regulacji krajowej. Jej celem jest uzupełnienie istniejących już regulacji dotyczących równego traktowania. W projekcie ustawy wskazano, że zakaz dyskryminacji wynika z wielu aktów prawnych i podkreślono środki ochrony prawnej umożliwiające sankcjonowanie oraz uzyskanie zadośćuczynienia lub odszkodowania za nieprzestrzeganie reguł antydyskryminacyjnych⁷⁰. Zakres zastosowania ustawy wdrożeniowej określony jest w art. 4 i zawiera konkretne obszary dyskryminacji umożliwiające jej zastosowanie po spełnieniu opisanych przesłanek. Ustawa wskazuje na możliwość uzyskania zadośćuczynienia na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego⁷¹ (art. 13 ustawy wdrożeniowej⁷²) lub na podstawie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego⁷³ w przypadku naruszenia zasady równego traktowania (art. 14 ustawy wdrożeniowej), jednakże regulacja tych przepisów jest zbyt niekonkretna i nieostra, aby umożliwić prawidłowe funkcjonowanie tych instrumentów prawnych. Wdrożenie tej ustawy skutkowało umorzeniem trzech postępowań przeciwko Polsce⁷⁴, co nie oznacza, że ta ustawa w pełni rozstrzygnęła problemy dyskryminacyjne. Jednym z największych deficytów jest brak ustanowienia konkretnych sankcji w postaci zadośćuczynienia lub odszkodowania za naruszenie przepisów ustawy pomimo wymogu tej sankcji wskazanego przez prawo unijne zgodnie z art. 18 dyrektywy 2006/54/WE stanowiącego, że Państwa Członkowskie są zobowiązane do wprowadzenia faktycznie skutecznych środków zapewniających prawo do odszkodowania lub zadośćuczynienia z tytułu krzywdy lub szkody doznanej przez osobę w wyniku dyskryminacji płciowej, zgodnie z przepisami Państw Członkowskich. Niestety regulacja Kodeksu cywilnego, do której odnosi się

⁷⁰ K. Kędziora, A. Mazurczak, K. Śmiszek, *Implementacja unijnego standardu równości do prawa polskiego. Deficyty*, w: *Unijny zakaz dyskryminacji...*, s. 21.

⁷¹ Ustawa z dnia 23 IV 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. 2022, poz. 1360).

⁷² Ustawa z dnia 3 XII 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (tekst jedn. Dz.U. 2020, poz. 2156).

⁷³ Ustawa z dnia 17 XI 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn. Dz.U. 2021, poz. 1805).

⁷⁴ *Równość: Komisja kończy trzy postępowania przeciwko Polsce dzięki przyjęciu nowych przepisów antydyskryminacyjnych*, Komunikat prasowy Komisji Europejskiej z 14 III 2011, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pl/IP_11_311 (dostęp: 20 II 2023).

ustawa wdrożeniowa, w tym zakresie stanowi, że odszkodowanie ma na celu wyrównanie poniesionego uszczerbku majątkowego (faktycznie poniesiona strata) i nie może obejmować doznanych krzywd⁷⁵. Jest to sprzeczne z doktryną ogólnie wypracowaną przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej stanowiącą, iż sankcje powinny być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające⁷⁶.

O podobnym poziomie postrzegania zasady równości nie można powiedzieć przy orzeczeniach dotyczących równego dostępu do praw socjalnych, w szczególności emerytury. Problematyka niższego wieku emerytalnego była wielokrotnie podnoszona przed Trybunałem Konstytucyjnym, który początkowo nie zgadzał się z słusnością wyrównywania wieku emerytalnego między kobietami i mężczyznami, uzasadniając, że obniżenie wieku emerytalnego kobiet w związku z ich obowiązkami rodzinnymi jest przejawem wyrównywania ich sytuacji. Trybunał podkreślał także, że niższy wiek emerytalny jest uzasadniony naturalnymi nierównościami związanymi z pogodzeniem życia zawodowego i rodzinnego przez kobiety⁷⁷. Stopniowa szansa zmiany stanowiska zaczęła pojawiać się w 2010 r., gdy TK zarekomendował stopniowe odstępowanie od dyskryminacji w tym zakresie i zastosowanie zmian legislacyjnych zmierzających do wyrównywania wieku emerytalnego kobiet⁷⁸. Faktycznym kamieniem milowym było orzeczenie wydane w 2014 r.⁷⁹ potwierdzające, że czynniki niegdyś różnicujące sytuację kobiet i mężczyzn zostały zdezaktualizowane, co przemawia za zrównaniem wieku emerytalnego⁸⁰. Niestety kryzys w prawach socjalnych ko-

⁷⁵ W wyroku Sądu Okręgowego w Łomży z 22 III 2017 r., sygn. akt I Ca 75/17 wskazano, że powód zobowiązany jest udowodnić wystąpienie uszczerbku majątkowego oraz związku między zdarzeniem a szkodą. Z kolei w wyroku Sądu Najwyższego z 6 IV 2022 r. w wyniku wykładni przepisów ustawy wdrożeniowej podkreślono, że zaistnienie zachowania stanowiącego nierówne traktowanie uzasadnia roszczenie odszkodowawcze. Zob. też K. Kędziora, A. Mazurczak, K. Śmiszek, *Implementacja unijnego standardu...*, s. 27.

⁷⁶ J. Barcz, M. Górka, A. Wyrozumka, op. cit., s. 361.

⁷⁷ Wyrok TK z 22 VI 1999 r., sygn. akt K 5/99, OTK 1999, nr 5, poz. 100; wyrok TK z 5 XII 2000 r., sygn. akt K 35/99 (Dz.U. Nr 109, poz. 1165); wyrok TK z 11 XII 2008 r., sygn. akt K 33/07, OTK-A 2008, nr 10, poz. 177; wyrok TK z 16 III 2010 r., sygn. akt K 17/09 (Dz.U. Nr 48, poz. 286); wyrok TK z 29 IX 1997 r., sygn. akt K 15/97, OTK 1997, nr 3–4, poz. 37; wyrok TK z 24 IX 1991 r., sygn. akt Kw 5/91, OTK 1991, nr 1, poz. 5.

⁷⁸ Wyrok TK z 16 XI 2010 r., sygn. akt K 2/10, OTK-A 2010, nr 9, poz. 102.

⁷⁹ Wyrok TK z 7 V 2014 r., sygn. akt K 43/12, OTK-A 2014, nr 5, poz. 50.

⁸⁰ A. Bień-Kacała, J. Kapelańska-Pręgowska, *Niższy wiek emerytalny kobiet: przywilej czy dyskryminacja? Perspektywa prawnomiędzynarodowa i konstytucyjna*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2022, nr 1, s. 14, <https://www.pwe.com.pl/czasopisma/praca-i-za->

biet powrócił wraz ze zmianą rządu w 2017 r. – przywrócono wówczas niższy wiek emerytalny dla kobiet. W projekcie ustawy odniesiono się do wyroku TK, zgodnie z którym obniżony wiek emerytalny zestawiony z dłuższą przeciętną życia kobiet jest rozwiązaniem korzystnym dla kobiet. Trybunał powołał się na urzeczywistnienie zasady równego traktowania, co nie musi być tożsame z identycznością ich położenia⁸¹. Takie podejście wydaje się być irracjonalne w szczególności przy zestawieniu ze statystykami dotyczącymi przeciętnego trwania życia w Polsce. Zgodnie z danymi z 2021 r. przeciętne trwanie życia mężczyzn wyniosło 71,8 roku, a kobiet 79,7⁸². Wskazuje to na tworzenie przez TK nierówności w zakresie możliwości zarobkowania przez kobiety i mężczyzn. Co prawda pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę, jeżeli wyłączną przyczyną jest nabycie przez pracownika prawa do emerytury.

Jeżeli chodzi o ochronę przed dyskryminacją kobiet zawartą w przepisach prawa międzynarodowego, jednym z najważniejszych aktów jest Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych. Już w preambule tego aktu podkreślono, że „[p]aństwa-strony są świadome wkładu kobiet w dobrobyt rodziny i rozwój społeczeństwa, który dotychczas nie jest w pełni doceniany, społecznego znaczenia macierzyństwa oraz roli obojga rodziców w rodzinie i wychowaniu dzieci, a także przekonane, że rola kobiet w wydawaniu na świat potomstwa nie może być przesłanką dyskryminacji oraz że wychowanie dzieci wymaga dzielenia odpowiedzialności przez mężczyzn, kobiety i całe społeczeństwo świadome, że tradycyjna rola mężczyzn w rodzinie i społeczeństwie powinna ulegać ewolucji podobnie jak rola kobiety, i jest to warunkiem osiągnięcia pełnej równości mężczyzn i kobiet”⁸³.

bezpieczenie-spoeczne/nizszy-wiek-emerytalny-kobiet-przywilej-czy-dyskryminacja-perspektywa-prawnomiedzynarodowa-i-konstytucyjna,a507111704 (dostęp: 21 II 2023).

⁸¹ Wyrok TK z 15 VII 2010 r., sygn. akt K 63/07, OTK-A 2010 nr 6, poz. 60 oraz wyrok TK z 7 V 2014 r., sygn. akt K 43/12, OTK-A 2014 nr 5, poz. 50.

TK wydał postanowienie sygnalizacyjne z 15 VII 2010 r., sygn. akt S 2/10 w związku z wyrokiem z 15 VII 2010 r., sygn. akt K 63/07. W postanowieniu TK stwierdził, że omawiana sytuacja ma charakter dynamiczny i obecnie można zaobserwować zanikanie różnic o charakterze społecznym. Jednakże należy mieć na uwadze aktualizujący się kontekst społeczno-ekonomiczny, który jest niezbędny do dostosowania systemów emerytalnych.

⁸² Główny Urząd Statystyczny, *Trwanie życia w 2021 r.*, Warszawa 2022, https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5470/2/16/1/trwanie_zycia_w_2021_roku.pdf (dostęp: 21 II 2023).

⁸³ Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 18 XII 1979 r. (Dz.U. 1982

Zapisy Konwencji akcentują istotę macierzyństwa i przestrzegają przed obciążaniem kobiet główną odpowiedzialnością w tym zakresie, ponieważ może przyczynić się to do dyskryminacji kobiet, i jednocześnie wskazują, że jest to obowiązek ciąży w równej mierze na mężczyznę, ale też społeczeństwie. W sprawozdaniach z realizacji Konwencji CEDAW Komitet ds. Likwidacji Dyskryminacji Kobiet niejednokrotnie wskazywał, że państwa jako środki wyrównawcze w tym zakresie nieprawidłowo wskazują środki dotyczące ochrony macierzyństwa i rodzicielstwa, które powinny być traktowane jako osobna kategoria, ale nie jako środki wyrównawcze na rzecz kobiet⁸⁴. Prawidłowymi środkami w tym zakresie są te dotyczące umożliwienia kobietom łączenia ich obowiązków rodzinnych i zawodowych, co stanowi główną przeszkodę do osiągnięcia faktycznej równości płci⁸⁵. Innym przykładem międzynarodowych standardów w zakresie ochrony przed dyskryminacją jest Karta Narodów Zjednoczonych, w szczególności art. 1 określający cele Narodów Zjednoczonych. Jednym z nich jest popieranie i zachęcanie do poszanowania praw człowieka i podstawowych swobód wszystkich ludzi bez różnicy rasy, płci, języka lub religii. Zakaz dyskryminacji uregulowany został również w art. 14 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności. Dodatkowo protokół 12 do tej Konwencji ustanawia ogólny zakaz dyskryminacji i umożliwia złożenie skargi do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka każdej osobie doświadczającej dyskryminacji.

6. Identyfikacja obszarów dyskryminacji instytucjonalnej kobiet w Polsce

Zakres dyskryminacji instytucjonalnej kobiet można ustalić na podstawie aktualnego orzecznictwa zapadłego w sprawach, w których osoby doznające dyskryminacji występowały o ochronę prawną ich praw wynikających z zasady równości wobec prawa i w przypadkach, w których nastąpiła identyfikacja naruszeń zasad antydyskryminacyjnych w poszczególnych obszarach prawa. Szczęólnego znaczenia społecznego nabiera kwestia ochrony prawnej przed dyskryminacją, jeżeli chodzi

Nr 10, poz. 71), dalej „Konwencja CEDAW”.

⁸⁴ K. Sękowska-Kozłowska, *Między obowiązkiem a przyzwoleniem. Środki wyrównawcze na rzecz kobiet jako instrument realizacji praw człowieka*, Warszawa 2021, s. 80.

⁸⁵ Ibidem.

o sferę wolności reproduktywnych kobiet. Przykładem takich działań dyskryminujących jest odmowa przerwania ciąży, gdy nie jest zagrożone zdrowie lub życie pacjenta⁸⁶, odmowa przerwania ciąży z uwagi na trudne warunki życiowe lub osobiste kobiety ciężarnej⁸⁷ czy wyrok dotyczący delegalizacji aborcji ze względów eugenicznych⁸⁸.

Natomiast kierunek orzecznictwa w sprawach dotyczących sfery praw pracowniczych, jak wskazano powyżej, jasno wskazuje, że kobiety mogą liczyć na wykonywanie zakazu dyskryminacji jedynie w niewielkim zakresie związanym głównie z dostępem do zatrudnienia i praw socjalnych powiązanych z rolą matki. Pozostałe prawa wiążące się z wolnością wyboru miejsca zatrudnienia nie podlegają bezwzględnej ochronie, z uwagi m.in. na presję społeczną do posiadania rodziny i dzieci, która wydaje się być wręcz wymogiem do bycia jednostką akceptowaną społecznie i odpowiadającą uśrednionemu standardowi oczekiwań społecznych. Jeżeli chodzi o ten obszar dyskryminacji instytucjonalnej wobec kobiet, widoczne jest nieprzyjazne środowisko prawne w zakresie stosowania i stanowienia prawa przez polskiego prawodawcę i wykonywania go przez organy i instytucje państwowe. Ten obraz środowiska nieprzyjaznego do ubiegania się o prawa równościowe może być skorelowany z szerszym „klimatem wykonywania prawa” w Polsce. Można to określić jako swoisty „pełzający autorytaryzm” widoczny w braku wyraźnej tendencji do powszechnego uznawania praw jednostek i udzielania im ochrony przez władze publiczne. Reakcją na to było wezwanie Polski przez Komisję Europejską⁸⁹ do zaprzestania działań niesprzyjających prawidłowemu działaniu zasady praworządności, która jako jedna z głównych wartości wspólnotowych musi być respektowana w każdym Państwie Członkowskim, w celu zapewnienia prawidłowego funkcjonowania całej Unii Europejskiej. Dlatego też obecnie regulacja unijna wydaje się być najistotniejszym i najskuteczniejszym elementem prawnej ochrony i przeciwdziałania dyskryminacji instytucjonalnej obywateli, w tym kobiet. Niezastąpiona jest tutaj także

⁸⁶ Wyrok TK z 7 X 2015 r., sygn. akt K 12/14, OTK-A 2015, nr 9, poz. 143.

⁸⁷ Wyrok TK z 28 V 1997 r., sygn. akt K 26/96, OTK 1997, nr 2, poz. 19.

⁸⁸ Wyrok TK z 22 X 2020 r., sygn. akt K 1/20, OTK-A 2021, poz. 4.

⁸⁹ Numer naruszenia INFR (2021) 2261. Komisja Europejska 22 XII 2021 r. wezwała Polskę do usunięcia uchybień związanych z wadliwym funkcjonowaniem wymiaru sprawiedliwości i nieprzestrzeganiem prawa UE pod groźbą kary w wysokości jednego miliona euro dziennie – obecnie wynosi ona około 2 miliardy euro. Ta sytuacja jest odzwierciedleniem tragicznego obrazu praworządności w Polsce, a co za tym idzie również równości obywateli. Wszystko to wpływa na brak możliwości skutecznej ochrony prawnej w Polsce.

gwarancyjna rola Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej⁹⁰, który wielokrotnie wydawał orzeczenia przyczyniające się do rozszerzenia zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, np. zakaz stosowania dyskryminacji pośredniej oraz odniesienie się do koncepcji równości szans i działań pozytywnych⁹¹, rozszerzanie zakresu dostępu do wymiaru sprawiedliwości i skutecznej ochrony prawnej w tym zakresie.

7. Obszary zastosowania koncepcji dzielnej ofiary w działaniach władz publicznych w Polsce

W Polsce kluczowym problemem jest dość rzadkie uwzględnianie kwestii dyskryminacji instytucjonalnej kobiet w regulacjach dotyczących sytuacji kobiet – pracownic, w sposób który faktycznie wykluczałby ich niesprawiedliwe traktowanie. Szczególnie widoczne jest to w regulacjach odnoszących się do rodzicielstwa i podziału obowiązków rodzicielsko-wychowawczych pomiędzy rodziców. Wydaje się, że obecne przepisy mogą być czynnikiem zniechęcającym pracodawców do zatrudniania kobiet, a same kobiety do zakładania rodziny, np. w obawie przed utratą miejsca pracy lub nieprawidłowym wykonywaniem obowiązków związanych z posiadaniem rodziny. Powstrzymanie się kobiet od zakładania rodziny można by sklasyfikować w obszarze faktycznych przejawów zjawiska dzielnej ofiary. Kobiety nie realizują swoich celów życiowych z obawy o swój status materialny i pozycję społeczną. Koresponduje to także ze społeczną percepcją zjawiska dyskryminacji kobiet. Z badań CBOS-u, przeprowadzonych po fali „czarnych protestów” w 2016 r. w Polsce, wynika, że wśród mężczyzn przeważa opinia, że kobiety nie są dyskryminowane (67%), natomiast wśród kobiet opinie na ten temat są podzielone – niemal tyle samo z nich (47%) wyraża przekonanie, że w porównaniu z mężczyznami mają w życiu mniejsze szanse i możliwości, co deklaruje brak poczucia dyskryminacji ze względu na płeć (49%)⁹². W tych

⁹⁰ M.in. wyroki Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej: z 3 VI 2021 r., sprawa C-624/19, LEX nr 3181795; z 11 XI 1997 r., sprawa C-409/95, LEX nr 113644; z 11 I 2000 r., sprawa C-285/98, LEX nr 82688.

⁹¹ J. Maliszewska-Nienartowicz, *Geneza i rozwój prawa antydyskryminacyjnego Unii Europejskiej*, w: *Prawo antydyskryminacyjne Unii Europejskiej*, pod red. A. Zawadzkiej-Łojek, A. Szczerby-Zawady, Warszawa 2015, s. 33.

⁹² Centrum Badania Opinii Społecznej, *Polacy o prawach kobiet, „czarnych protestach” i prawie aborcyjnym*, „Komunikat z Badań” 2016, nr 165, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2016/K_165_16.PDF (dostęp: 28 IV 2023).

badaniach odnotowano także istotny wpływ identyfikacji politycznej i areligijności na pogląd kobiet wobec dyskryminacji⁹³. W przypadku obu płci występuje wysoki odsetek osób, które twierdzą, że żadna z partii obecnych na scenie politycznej nie reprezentuje ich interesów.

Dyskryminacja instytucjonalna w obszarze zatrudnienia obejmuje regulację prawną oraz praktyki powszechnie stosowane przez pracodawców, które dotyczą dużej grupy kobiet, co determinuje określony trend postępowania. Oczywiście na rynku pracy mogą zdarzać się też inne przypadki dyskryminacji, innej niż instytucjonalna, z uwagi na płeć dotyczące pojedynczych osób, których prawa mogą zostać naruszone tylko z tego powodu, że są one określonej płci.

Warto, by ustawodawca wziął pod uwagę koncepcję dzielnej ofiary przy projektowaniu czasu urlopów rodzicielskich. Obecna regulacja nie stwarza sytuacji pełnej ochrony pozycji społecznej kobiet. Nowelizacja Kodeksu pracy z dnia 28 maja 2013 r.⁹⁴ wprowadziła możliwość wykorzystania tzw. urlopu rodzicielskiego, zgodnie z art. 180 k.p. w większym wymiarze niż poprzednio. Regulacja stwarza przyjazne środowisko i możliwości do osiągnięcia stabilizacji sytuacji zawodowej i rodzinnej kobiet, jednakże statystyka faktycznego udziału ojców w tym zakresie wskazuje jednoznacznie, że w znacznie mniejszym stopniu korzystają z tego prawa, a kobiety w dalszym ciągu, kosztem swojego udziału w życiu zawodowym, przejmują wszystkie obowiązki związane z rodzicielstwem⁹⁵. Ponieważ mężczyźni w znikomym stopniu korzystają z możliwości skorzystania z urlopu rodzicielskiego (art. 182^{1a} k.p.),

⁹³ Wskaźnik poczucia dyskryminacji jest wyższy wśród wyborczyń podziеляjących poglądy lewicowe (58%) niż prawicowe lub centrowe (49%). Z kolei w kontekście areligijności kobiety uczestniczące kilka razy w roku w praktykach religijnych deklarowały poczucie dyskryminacji w 55%, w grupie niepraktykującej było to 61%, natomiast w grupie kobiet praktykujących regularnie w 60% z nich nie zgadza się z tezą o dyskryminacji kobiet w Polsce.

⁹⁴ Dz.U. 2013, poz. 675 art. 1.

⁹⁵ Statystyki Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej z 19 XII 2017 r. wskazują, że w okresie od stycznia do listopada z urlopów rodzicielskich skorzystało 498,6 tys. kobiet i 176,2 tys. mężczyzn (przy czym nie sprecyzowano, czy chodzi łącznie o urlopy macierzyńskie, rodzicielskie, wychowawcze, ojcowskie) – Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, *Liczba urlopów rodzicielskich w górę*, 19 XII 2017, <https://www.gov.pl/web/rodzina/liczba-urlopow-rodzicielskich-w-gore> (dostęp: 21 II 2023). Z kolei analizy korzystania z urlopu rodzicielskiego w Polsce przeprowadzone w 2022 r. wykazały, że decyduje się na niego jedynie 1% mężczyzn. K. Andrian, *Równość rodzicielska na urlopie*, Fundacja Share The Care, 7 I 2022, <https://sharethecare.pl/rownosc-rodzicielska-na-urlopie/> (dostęp: 21 II 2023).

należałoby rozważyć taki kształt tej regulacji, który wprowadzałby konieczność pozostawania przez ojca na określonej części tego urlopu. Faktycznie wpłynęłoby to na osłabienie rzeczywistego występowania syndromu dzielnej ofiary, przynajmniej w sferze stosunków rodzinnych w sytuacji, gdy oboje rodzice pracują.

Ustawodawca w pewnym zakresie wziął pod uwagę stan faktyczny opisany przez M. Marody – 26 kwietnia 2023 r. weszły w życie przepisy⁹⁶, dzięki którym zjawisko dyskryminacji będzie zmniejszone. Jedną z istotnym zmian w zakresie ochrony stosunku pracy pracowników korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem jest zmiana art. 177 k.p. Rozwiązanie, wypowiedzenie stosunku pracy lub prowadzenie przygotowań w tym zakresie przez pracodawcę jest niemożliwe w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, ale także jeżeli pracownica lub pracownik złożyli określony w § 1 wniosek⁹⁷. Zmienił się również art. 182^{1a} k.p., zwiększono wymiar urlopu rodzicielskiego. W ramach wymiaru urlopu z § 1 i 2 wprowadzono dla każdego z rodziców prawo do 9 tygodni urlopu, bez możliwości przeniesienia na drugiego z rodziców. Oznacza to zmniejszenie całkowitego wymiaru urlopu o 9 tygodni, matka dziecka w swoim wymiarze urlopu rodzicielskiego musi uwzględnić ten okres. Niewykorzystanie urlopu z § 4 wiąże się z jego utratą. Nowe brzmienie art. 182^{1a} § 1 k.p. pozwala także na skorzystanie z urlopu rodzicielskiego bez wcześniejszego wykorzystania urlopu lub zasiłku macierzyńskiego i prawo to przysługuje obojgu z rodziców zgodnie z § 3.

Podsumowanie

Koncepcja dzielnej ofiary autorstwa M. Marody⁹⁸ powinna być brana pod uwagę przez ustawodawcę oraz podmioty stosujące przepisy prawa w działaniach kompensujących na rzecz grupy społecznej, którą są kobiety. Prawodawca powinien w swoich działaniach uwzględniać czynniki natury socjologicznej i kulturowej. Koncepcja ta opisuje charakterystyczne postawy kobiet kształtujące się w wyniku specyficznych warunków kulturowych oraz presji społecznej, a które następnie determinują szanse

⁹⁶ Ustawa z dnia 9 III 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2023, poz. 641).

⁹⁷ Wniosek o udzielenie urlopu: macierzyńskiego, na warunkach urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego oraz urlopu rodzicielskiego.

⁹⁸ Por. M. Marody, op. cit., s. 241.

życiowe kobiet we współczesnej Polsce oraz ich funkcjonowanie w życiu społecznym. Dyskryminacja instytucjonalna traktowana jest w tym artykule jako dyskryminacja dotycząca albo rozwiązań prawnych ustalających standardy antydyskryminacyjne w stosunku do dużej grupy społecznej, albo takich przepisów, których faktycznym skutkiem prawnym może być dyskryminacja kobiet lub pewnej ich części. W tak rozumianym pojęciu dyskryminacji instytucjonalnej mieści się także określona praktyka wykonywania prawa, która będzie dotyczyła kobiet jako kategorii społecznej lub określonych grup społecznych kobiet. Koncepcja dzielnej ofiary opisuje fakty społeczne. Może ona znaleźć zastosowanie w analizach prowadzących do zaprojektowania rozwiązań na faktycznie występujące w społeczeństwie polskim obszary dyskryminacji instytucjonalnej kobiet. Z uwagi na funkcjonujące w polskim obszarze prawnym ogólne normy o charakterze antydyskryminacyjnym koncepcja dzielnej ofiary powinna być wykorzystywana przez prawodawcę w projektowaniu regulacji szczegółowych stanowiących reakcje na zaistniałą sytuację poprzez stosowanie odpowiednich instrumentów kompensujących. Ponadto, koncepcja powinna być uwzględniana przez organy działające w sferze wykonawczej. Umożliwi to odpowiednią subsumpcję dokonaną w zakresie stosowania norm prawa, które zostały zaprojektowane jako narzędzia kompensujące lub też ich stosowanie może przyczynić się do wyeliminowania przejawów dyskryminacji instytucjonalnej.

Analiza prawa obowiązującego w Polsce, zarówno jeżeli chodzi o regulacje prawa krajowego, jak i unijnego (szczególnie w zakresie jego implementacji do polskiego porządku prawnego), wskazuje na niejednorodność zakresów ochrony przed dyskryminacją i na brak rozwiązań ściśle ochronnych, z uwagi na zagrożenie takim wykonaniem owych przepisów, które faktycznie zapewnia standard egalitarności sytuacji faktycznej i prawnej kobiet i mężczyzn. Zastrzec przy tym należy, że tak rozumiana egalitarność powinna polegać nie na całkowitym wyrównaniu przysposobień i szans życiowych, tylko na sprawiedliwym i adekwatnym do sytuacji postępowaniu władz publicznych w zakresie wyeliminowania dyskryminacji. Ponadto, jak pokazują badania M. Marody i pewna zakorzeniona tradycjonalistyczna „normalność”, zmiana w tym zakresie jest nieosiągalna, dopóki polskie społeczeństwo w szerszym zakresie nie zacznie kierować się inkluzywnością i nadal będzie opierać swoje wartości na mniej lub bardziej ogólnie akceptowanym katalogu postaw powszechnie uznawanych za „normalne”. Podążanie ścieżką progresu jest jedyną drogą do zapewnienia równości kobiet w Polsce, a co za tym

idzie do eliminacji wszelkich form dyskryminacji, w szczególności dyskryminacji instytucjonalnej, która jest trzonem pozostałych typów dyskryminacji. Bez rozważenia realnej pozycji społecznej kobiet w Polsce na tle obowiązujących regulacji prawnych nie jest możliwe wyeliminowanie dyskryminacji, a tym bardziej osiągnięcie równości płci. Cytując R. Kiplinga, „[w]szyscy ludzie podobni do nas to My, wszyscy inni to Oni”⁹⁹, dlatego kobiety w Polsce samodzielnie muszą podejmować działania zmierzające do osiągnięcia równej pozycji społecznej, ponieważ – jak pokazały statystyki badań M. Marody – mężczyźni w znaczącym stopniu nie zauważają problemu dyskryminacji kobiet. Jak już podkreślono, problem egalitarności rozwiązań prawnych i instytucjonalnych nie może być traktowany jako zapewnienie identycznego traktowania każdemu bez uwzględnienia szczególnych cech lub sytuacji danej osoby. Równość nie oznacza urawniłowki; równość to równość szans i równość perspektyw. Problem sprowadza się więc do równego traktowania kobiet i mężczyzn przez władze publiczne w poszczególnych sferach aktywności społecznej, takich jak praca, ochrona zdrowia, uprawnienia rodzicielskie, aktywności obywatelskie, do równego udziału w życiu politycznym oraz do równego podziału ról społecznych.

Kwestia dyskryminacji instytucjonalnej kobiet w Polsce jest zjawiskiem kulturowym, dlatego te swoiste kulturowe uwarunkowania powinny być brane pod uwagę przy planowaniu rozwiązań w zakresie stanowienia i wykonywania prawa. Jak zauważył L. Stomma, już w Biblii został zakorzeniony koncept nierówności: historia, jak z żebra Adama Bóg Jahwe stwarza kobietę, rozpoczyna się od słów „[n]ie jest dobrze, żeby mężczyzna był sam, uczynię mu zatem odpowiednią dla niego pomoc”¹⁰⁰, po czym Bóg przyprowadza ją do mężczyzny, a ci stojąc przy sobie nago, nie wstydzą się przed sobą i żyją w raju razem. Jak zauważa L. Stomma, wszyscy wiemy, co się dzieje potem – kobieta zrywa zakazany owoc, łamiąc przy tym zakaz Boga Jahwe; skutkuje to wygnaniem z raju, co jest dodatkowo podkreślane w kulturze judeochrześcijańskiej – reakcja Jehowy była jednoznaczna, jak referuje Stomma „[o]barczę cię niezmiernie wielkim trudem twej brzemienności, w bólu będziesz rodziła dzieci, ku twemu mężowi będziesz kierowała swe pragnienia, on zaś będzie panował nad tobą”¹⁰¹. Dlatego też nie można nie zgodzić się z autorem,

⁹⁹ R. Kipling, *We and They*, cyt. za: R. Wilkinson, K. Pickett, op. cit., s. 175.

¹⁰⁰ Biblia Tysiąclecia, <https://wbiblii.pl/szukaj/Rdz+2%2C18-24> (dostęp: 28 IV 2023).

¹⁰¹ Biblia Tyniecka, Poznań 1971, cyt. za: L. Stomma, *Historie niedocenione*, Warszawa 2011, s. 7.

który tak podsumowuje problem: to rozpoczyna zamianę rajskiej nieśmiertelności indywidualnej w nieśmiertelność społeczną, która wymaga rozmnażania się dla przetrwania ludzkości, ponieważ pojawia się śmierć, a wcześniej życie w raju było wieczne. Wszystko, co związane z prokreacją, jest wypadkową istnienia śmierci, więc jednocześnie jest czymś mrocznym lub też grzesznym. Jahwe wprost mówi o pomnożeniu brzemienności, powiązując to *stricte* z rodzeniem dzieci – jest to kara, a drugą karą jest odczuwanie pożądania wobec mężczyzny (nie ma ani słowa o pożądaniu z drugiej strony), mężczyzna jest poinformowany jedynie o śmiertelności i konieczności pracy, ale to kobieta jest istotą nieczystą¹⁰². Wobec tego koncept kulturowy Boga Jahwe również stanowi legitymizację dyskryminacji instytucjonalnej wobec kobiet z uwagi na wzmocnione religijnie¹⁰³ kulturowe obarczenie ich (i tylko ich) brzemieniem macierzyństwa. L. Stomma zauważył więc kulturowy paradygmat (często przecież nieświadomiony) obarczania kobiet winą i społecznego wyznaczenia im roli podrzędnej w naszej kulturze z uwagi na przypisane im w tej kulturze winy o charakterze rudymenarnym¹⁰⁴. Są to kulturowe źródła mizoginii warunkującej dyskryminację instytucjonalną, powiązane ze społecznym klimatem zniechęcającym kobiety do dążeń równościowych.

THE CONCEPT OF THE BRAVE VICTIM AND THE AREAS OF CULTURAL AND LEGAL INSTITUTIONAL DISCRIMINATION AGAINST WOMEN IN POLAND

Summary

Institutional discrimination against women in Poland is a social problem that persists despite constitutional guarantees of gender equality and legislation providing for compensatory measures. The article analyzes the possibility of using M. Marody's concept of the "brave victim" as a means of designing compensatory actions in legislation and enforcement that will help eliminate institutional discrimination. Institutional discrimination is defined in legal doctrine as discrimination that occurs at the level of a given institution, organization, or even society as a whole.

The article also analyzes cultural and social factors that condition or contribute to the deepening of legal and social inequality for women. The article identifies

¹⁰² L. Stomma, op. cit., s. 7.

¹⁰³ Zgodnie z *Encyklopedią Katolicką*, Biblia jest zbiorem ksiąg uważanych przez Kościół za natchnione oraz przyjętych do kanonu Pisma Świętego z uwagi na zawarte w nich objawienie Boże [...]. Biblia jako słowo Boże stanowi największą świętość dla wyznawców. L. Stomma, op. cit., s. 14.

¹⁰⁴ Ibidem.

areas of institutional discrimination in Poland, including: the labor market, parental rights, social rights, access to political functions, and increasing women's participation in public life.

The analysis of national legal regulations and regulations implemented from EU law indicates the heterogeneity of protection against discrimination. The article proposes conditions and principles for the application of special legal solutions that establish anti-discrimination standards applicable in the current social conditions in Poland.

The concept of the "brave victim" is a social fact that the legislator should take into account when designing policy law to avoid social tensions and develop effective legal solutions to counter discrimination.

Keywords: institutional discrimination – brave victim – cultural causes of discrimination – EU and national anti-discrimination regulation

BIBLIOGRAFIA

- Andrian K., *Równość rodzicielska na urlopie*, Fundacja Share The Care, 7 I 2022, <https://sharethecare.pl/rownosc-rodzicielska-na-urlopie/> (dostęp: 21 II 2023).
- Barcz J., Górka M., Wyrozumka A., *Instytucje i prawo Unii Europejskiej*, Warszawa 2020.
- Biblia Tysiąclecia, <https://wbiblii.pl/szukaj/Rdz+2%2C18-24> (dostęp: 28 IV 2023).
- Bień-Kacała A., Kapelańska-Pręgowska J., *Niższy wiek emerytalny kobiet: przywilej czy dyskryminacja? Perspektywa prawnomiedzynarodowa i konstytucyjna*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2022, nr 1, s. 12–22, <https://www.pwe.com.pl/czasopisma/praca-i-zabezpieczenie-spoeczne/nizszy-wiek-emerytalny-kobiet-przywilej-czy-dyskryminacja-perspektywa-prawnomiedzynarodowa-i-konstytucyjna,a507111704> (dostęp: 21 II 2023).
- Branka M., Dunaj V., *Dyskryminacja ze względu na płeć i wiek*, w: *Równość szans kobiet i mężczyzn a rynek pracy. Poradnik dla Instytucji Rynku Pracy*, pod red. M. Borońskiej, M. Branki, Warszawa 2010, s. 9–24.
- Centrum Badania Opinii Społecznej, *Polacy o prawach kobiet, „czarnych protestach” i prawie aborcyjnym*, „Komunikat z Badań” 2016, nr 165, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2016/K_165_16.PDF (dostęp: 28 IV 2023).
- Chrzczonowicz M., *Jestem Polką i obowiązki mam inne? Bo jest 2022 (w Polsce)*, OKO.press, 25 IX 2022, <https://oko.press/15-mezczyzn-i-jedna-kobieta-20-mezczyzn-i-jedna-kobieta-bo-jest-2022-w-polsce> (dostęp: 19 II 2023).
- Danillof V., *Why Poland Is Afraid of Feminism*. Author Agnieszka Graff on women's rights, BU Today, 24 IV 2008, <https://www.bu.edu/articles/2008/why-poland-is-afraid-of-feminism/> (dostęp: 19 II 2023).
- Garlicki L., Zubik M., Art. 32, w: *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. 2, pod red. L. Garlickiego, M. Zubika, wyd. II, Warszawa 2016, <https://sip.lex.pl/#/commentary/587744242/541682/garlicki-leszek-red-zubik-marek-red-konstytucja-rzeczypospolitej-polskiej-komentarz-tom-ii-wyd-ii?cm=URE-LATIONS> (dostęp: 21 II 2023).

- Główny Urząd Statystyczny, *Trwanie życia w 2021 r.*, Warszawa 2022, https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5470/2/16/1/trwanie_zycia_w_2021_roku.pdf (dostęp: 21 II 2023).
- Helios J., Jedlecka W., *Wpływ feminizmu na sytuację społeczno-prawną kobiet*, Wrocław 2016, https://www.bibliotekacyfrowa.pl/Content/78289/PDF/Wplyw_feminizmu_na_sytuacje_spoleczno-prawna_kobiet.pdf?fbclid=IwAR0VK_bNvU-AobCagbgSM0wxsIQvY1pUd6ieFSZ1GmvaOzSbsZFBYOT-gpN8 (dostęp: 19 II 2023).
- Kędziora K., Mazurczak A., Śmiszek K., *Implementacja unijnego standardu równości do prawa polskiego. Deficyty*, w: *Unijny zakaz dyskryminacji a prawo polskie. Analiza funkcjonowania przepisów antydyskryminacyjnych w praktyce polskich sądów*, pod red. K. Śmiszka, Warszawa 2018, s. 20–47.
- Kędziora K., Mazurczak A., Śmiszek K., *Standardy prawa unijnego w zakresie zakazu dyskryminacji*, w: *Unijny zakaz dyskryminacji a prawo polskie. Analiza funkcjonowania przepisów antydyskryminacyjnych w praktyce polskich sądów*, pod red. K. Śmiszka, Warszawa 2018, s. 9–19.
- Kędziora K., Mazurczak A., Śmiszek K., *Wstęp*, w: *Unijny zakaz dyskryminacji a prawo polskie. Analiza funkcjonowania przepisów antydyskryminacyjnych w praktyce polskich sądów*, pod red. K. Śmiszka, Warszawa 2018, s. 6–8.
- Maliszewska-Nienartowicz J., *Geneza i rozwój prawa antydyskryminacyjnego Unii Europejskiej*, w: *Prawo antydyskryminacyjne Unii Europejskiej*, pod red. A. Zawadzkiej-Łojek, A. Szczerby-Zawady, Warszawa 2015, s. 32–40.
- Mandes S., *The Gender Gap in the Religiosity of Polish Society*, „Polish Sociological Review” 2021, nr 214(2), s. 221–240.
- Marody M., *Od „dzielnej ofiary” do podmiotu moralnego: procesy kształtowania tożsamości społecznej*, w: *Wartości w działaniu*, pod red. M. Marody, Warszawa 2021, s. 241–270.
- Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, *Liczba urlopów rodzicielskich w górę*, 19 XII 2017, <https://www.gov.pl/web/rodzina/liczba-urlopow-rodzicielskich-w-gore> (dostęp: 21 II 2023).
- Nalot policji na organizacje pomagające kobietom*, LibertiesEU, 11 XI 2017, <https://www.liberties.eu/pl/stories/nalot-policji-na-organizacje-pomagajace-kobietom-sn-20313/38923> (dostęp: 19 IV 2023).
- Overmier J.B., Seligman M.E.P., *Effects of inescapable shock subsequent and avoidance learning*, „Journal of Comparative Physiological Psychology” 1967, nr 63(1), s. 28–33.
- Sękowska-Kozłowska K., *Między obowiązkiem a przyzwoleniem. Środki wyrównawcze na rzecz kobiet jako instrument realizacji praw człowieka*, Warszawa 2021.
- Stomma L., *Historie niedocenione*, Warszawa 2011.
- Sztompka P., *Socjologia. Wykłady o społeczeństwie*, Kraków 2021.
- Tabernacka M., *Negocjacje i mediacje w sferze publicznej*, Warszawa 2018.
- Wilkinson R., Pickett K., *Duch równości. Tam gdzie panuje równość, wszystkim żyje się lepiej*, przeł. P. Listwan, Warszawa 2011.

