

# Koedukacyjna armia

Zagadnienia równości płci dla kadry  
pedagogicznej szkół wojskowych



Autorzy:

Maja Branka

dr Urszula Hermanowicz

Maciej Tański

Redakcja:

Maciej Tański

Opracowanie graficzne:

Stefan Brzostkowski

© Fundacja „Partners” Polska 2005

Konspekt zajęć z wykszolenia ogólnowojskowego © US Navy 2002

Cytowanie i kopiowanie mile widziane za zgodą właścicieli praw autorskich i z podaniem źródła.

Publikacji towarzyszy CD-ROM, na którym zamieszczone są materiały do wykorzystania podczas zajęć: prezentacja dotycząca prawnych gwarancji równego statusu kobiet i mężczyzn (w programie PowerPoint), opublikowane w broszurze materiały armii amerykańskiej oraz test na molestowanie.

Wszystkie materiały w postaci elektronicznej dostępne są również na stronie Fundacji „Partners” Polska [www.fpp.org.pl](http://www.fpp.org.pl) w dziale Publikacje.

Publikacja sfinansowana ze środków Ministerstwa Obrony Narodowej.



ISBN 83-922226-0-1

# Spis treści

- 4 Bez przywilejów, bez dyskryminacji
- 8 Prawne gwarancje równego statusu kobiet i mężczyzn
- 16 Stereotypy na temat kobiet i mężczyzn
- 22 Problemy wynikające z integracji:  
kobiety i mężczyźni w wojsku
- 28 Problemy wynikające z ekspresji potrzeby seksualnej
- 34 Kobiety i mężczyźni w rozmowie
- 37 Stanowisko Dowództwa Straży Przybrzeżnej  
Marynarki Wojennej USA
- 38 Konspekt zajęć z wyszkolenia ogólnowojskowego  
Straży Przybrzeżnej Marynarki Wojennej USA
- 43 Test: Czy to jest molestowanie?
- 45 Komitet ds. Kobiet w NATO
- 46 Alfabet równości — słowniczek podstawowych pojęć

# Bez przywilejów, bez dyskryminacji

## Równy status płci w edukacji wojskowej

Przez wiele tysięcy lat wojsko było organizacją zarezerwowaną tylko dla mężczyzn. Nawet jeżeli historia daje przykłady kobiet wojowniczek od Amazonek i Joanny d'Arc poczynając, to są to raczej wyjątki potwierdzające regułę. Również w historii Polski nie brakuje przykładów walecznych kobiet. Obecne zmiany w wojsku mają doprowadzić do tego, aby tych przykładów mogło być znacznie więcej (oby jednak nie wiązało się to z wojną). Z jakich regulacji prawnych wynikają te działania, opisujemy w części skryptu poświęconej zagadnieniom prawnych gwarancji równego statusu kobiet i mężczyzn. W broszurze omawiamy konsekwencje socjologiczne i psychologiczne zwiększonej obecności kobiet w służbie dla funkcjonowania wojska.

Piszemy też o konsekwencjach, które towarzyszą zjawisku przejścia z grupy, w której obowiązuje segregacja rodzajowa, a zatem z grupy homogenicznej, jednorodnej płciowo, w grupę heterogeniczną, czyli dwurodzajową. Posługujemy się tu pojęciem rodzaj, a nie płeć, przyjmując to rozróżnienie celowo. W języku angielskim funkcjonują dwa pojęcia: „sex” – któremu w języku polskim odpowiada pojęcie „płeć” (biologiczna) – oraz pojęcie „gender” [czyt. dżender], które jest tłumaczone jako „społeczno-kulturowa tożsamość płci”, „płeć kulturowa” lub „rodzaj”.

A zatem „gender” czy inaczej „płeć społeczno-kulturowa” to pojęcie odnoszące się do niebiologicznych różnic między kobietami a mężczyznami, przyswojonych w trakcie wychowania, zmieniających się wraz z kolejnymi epokami i kształtujących się odmiennie zarówno w obrębie jednej kultury, jak i między różnymi kulturami. Płeć społeczno-kulturowa mówi nam również o relacjach, jakie w danej kulturze panują między płciami. Metaforycznie możemy powiedzieć, że różnica między płcią biologiczną a płcią kulturową, lub między płcią a rodzajem, jest taka, jak między powiedzeniem „to jest mężczyzna” a „to jest prawdziwy mężczyzna”, oraz „to jest kobieta” czy „to jest prawdziwa kobieta”. To, co w naszej kulturze rozumiemy przez męskość (zwłaszcza prawdziwą) lub kobiecość, będzie zależało od kultury właśnie, a nie od biologii.

W chwili obecnej w całym NATO służy kilkaset tysięcy kobiet, przy czym w samej armii amerykańskiej jest ich ponad 370 tysięcy łącznie z rezerwistkami, zaś w armii czeskiej służy około 2600 pań. Na tym tle liczba nieco ponad 500 żołnerek w polskim wojsku nie wygląda imponująco, ale dla nas jest raczej zapowiedzią zmiany – już w tym roku szkoły wojskowe odnotowały znaczny wzrost liczby kandydatek do służby. Ta broszura ma być jednym z kroków przybliżających ją do racjonalnego i efektywnego przygotowania się na przyjęcie większej liczby kobiet w służbie. Zawsze lepsza jest prewencja niż interwencja.

## Korzyści i zagrożenia

W czerwcu 2005 roku przeprowadziliśmy 9 seminariów dla kadry dydaktycznej różnych rodzajów sił zbrojnych, zapoznając około 140 wykładowców z problematyką armii koedukacyjnej. Spotkaliśmy się z różnymi reakcjami – od zdecydowanego sprzeciwu wobec obecności kobiet w wojsku („nie wyobrażam tego sobie!”) przez sceptyczne pogodzenie się („to i tak nie od nas zależy”), po akceptację („mają takie prawo i wojsko odniesie z tego korzyści”).

Uczestnicy tych seminariów wskazywali zarówno na korzyści, jak i na zagrożenia. Najczęściej wymieniane korzyści płynące z obecności kobiet w wojsku to: zwiększenie efektywności pracy dzięki zdrowej rywalizacji, złagodzenie języka i obyczajów, lepsze metody dotarcia do podwładnych, większa uniwersalność armii („kobieca intuicja plus męska decyzja”). Najczęściej zaś obawiano się: braku odpowiednich wewnętrznych regulacji normujących obecność kobiet,

zmniejszonej dyspozycyjności i gotowości bojowej armii, trudności z utrzymaniem dyscypliny wojskowej, niechęci mężczyzn do wspólnej służby z kobietami na stanowiskach bojowych (brak zaufania), wykroczeń na tle seksualnym i wreszcie nadmiernych, nieuzasadnionych przywilejów żołnierek. Te obawy są zrozumiałe, bo stanowią reakcję na zasadniczą zmianę społeczną. Armie NATO znalazły na to krótką odpowiedź: „bez przywilejów i bez dyskryminacji”. Co to znaczy?

Ani dowódczy, ani same kobiety nie chcą specjalnych przywilejów. Są jednak pewne różnice w rozwiązaniach przyjętych w różnych armiach NATO. O ile powszechne jest zróżnicowanie siłowych i wytrzymałościowych norm fizycznych dla mężczyzn i dla kobiet oraz wprowadzanie specjalnych regulacji dla kobiet w ciąży i po urodzeniu dziecka (w tym specjalny krój munduru dla ciężarnych i przerwy na karmienie piersią), o tyle zezwalanie kobietom na obejmowanie stanowisk bojowych już normą nie jest. W wielu armiach NATO kobiety przeważają w logistyce, kwatermistrzostwie, działach finansowych i kadrowych. Faktem też jest, że wedle na przykład badań czeskich, brytyjskich i niemieckich większość kobiet żołnierzy jest zainteresowana stanowiskami, które się charakteryzują regularnymi godzinami pracy, mniejszymi obciążeniami fizycznymi i czasowymi, rzadszymi działaniami w terenie i mniej chętnie niż mężczyźni dowodziłyby dużymi oddziałami. W armii USA natomiast 93-100% stanowisk jest dostępnych dla kobiet, armia niemiecka nie stawia żadnych ograniczeń, ale np. armia francuska zabrania kobietom służyć na łodziach podwodnych, w Legii Cudzoziemskiej, w żandarmerii oraz na stanowiskach bojowych w siłach lądowych. Armia brytyjska zakazuje kobietom służyć na tych stanowiskach, gdzie „podstawowym obowiązkiem żołnierza jest zabić wroga”. Liczne doświadczenia potwierdzają znakomitą przydatność kobiet żołnierzy do służby na misjach pokojowych czy w siłach stabilizacyjnych. Kobiety umiejętnie łączą bowiem wyszkolenie wojskowe z pojedynczym nastawieniem, szukaniem rozwiązań kompromisowych na drodze negocjacji, zdolnością do współodczuwania (empatii) z ofiarami przemocy i ich obecność redukuje napięcie, podczas gdy obecność mężczyzn w mundurze dla innych mężczyzn jest wyzwaniem, co może prowadzić do walki i eskalacji konfliktu. Charakterystyczne też jest, że w obecności żołnierek ze swojego kraju czy kręgu kulturowego mężczyźni żołnierze rzadziej okazują agresję.

Większość armii NATO wprowadziła jednoznaczne przepisy i regulaminy dotyczące braku tolerancji dla jakichkolwiek przejawów dyskryminacji płciowej w wojsku. Dotyczy to zapewnienia równych możliwości wyszkolenia, awansu i obejmowania stanowisk tam, gdzie nie jest to ograniczone innymi przepisami. Szczególną uwagę przywiązuje się do kwestii molestowania seksualnego, czyli wykorzystywania zależności służbowej dla osiągnięcia „korzyści” seksualnych (zob. dalej test „Czy to jest molestowanie?”, który publikujemy tu dla celów poglądowo-porównawczych).

Decyzja o sposobie wykorzystania mocnych stron kobiet w służbie wojskowej powinna być zgodna z doktryną wojenną i strategią danego kraju. Armia Słowenii (19% kobiet) przededefiniowała swoją strategię tak, aby skoncentrować się na operacjach na terenach pokonfliktowych, pełnić służbę na misjach pokojowych, wykonywać operacje ratunkowe i humanitarne oraz zwalczać kłeski żywiołowe.

W armiach natowskich kobiety i mężczyźni zarówno szkolenie, jak i służbę odbywają razem, z niewielkimi wyjątkami (np. marines w USA). Niektóre armie stosują specjalne preferencje przy naborze kobiet (np. Hiszpania, Niemcy, Dania, Słowenia), a niektóre mają więcej chętnych niż możliwości ich przyjęcia (Czechy). I chociaż przed dowództwami stają coraz to nowe wyzwania, to nie ulega wątpliwości, że kobiet w wojsku przybywa i wojsko przystosowuje się do ich obecności.

Co się powinno zdarzyć, żeby ów proces przystosowawczy był jak najbardziej efektywny? Na podstawie naszych rozmów z przedstawicielami kadry dydaktycznej szkół wojskowych i na podstawie doświadczeń tych armii NATO, w których kobiet jest stosunkowo dużo, można

powiedzieć, że kluczem jest jak najszybsze obniżenie poziomu niepewności i niejasności wśród żołnierzy poprzez wydanie odpowiednich przepisów regulujących zasady służby kobiet uwzględniające pragnienie łączenia jej z życiem rodzinnym. Ponadto należy rozwiązać problem infrastruktury (zakwaterowanie, higiena itp.) bez wywoływania frustracji wielkością nakładów idących na ten cel. Ale najważniejsza chyba jest świadoma decyzja o docelowym miejscu kobiet w polskiej armii, aby działania nie były jedynie doraźnym reagowaniem na problemy.

## Jak uczyć o równym statusie płci?

Równy status płci jest pojęciem, które na dobre utarowało sobie drogę do polskiego systemu prawnego i polskiej rzeczywistości od momentu naszego wejścia do Unii Europejskiej. Oczywiście wcześniej równość kobiet i mężczyzn była obecna w polskim systemie prawnym, ale praktycznie bez sankcji za jej nieprzestrzeganie. Nasze doświadczenia dydaktyczne związane z tą tematyką wskazują, że w Polsce kwestia równego statusu płci budzi dużo pytań, wątpliwości a czasami niezgody. Jest to zrozumiałe, bowiem polska obyczajowość i kultura życia codziennego są raczej patriarchalne, niesymetryczne i oparte na historycznie ukształtowanych stereotypach. Należy więc wprowadzać te treści rozważnie, delikatnie, dając słuchaczom czas na zadawanie pytań i wypowiedzenie wątpliwości. Z drugiej jednak strony należy podkreślać, co jest już uregulowane przez prawo (a więc przesądzone i niezależne od naszej woli) a co zależy od nas samych, od naszego zachowania. Trzeba przy tym przestrzegać żołnierzy przed mieszaniem ich przekonań prywatnych, osobistych, z zachowaniami w sferze publicznej, jaką są instytucje państwowe czy zwłaszcza służba wojskowa.

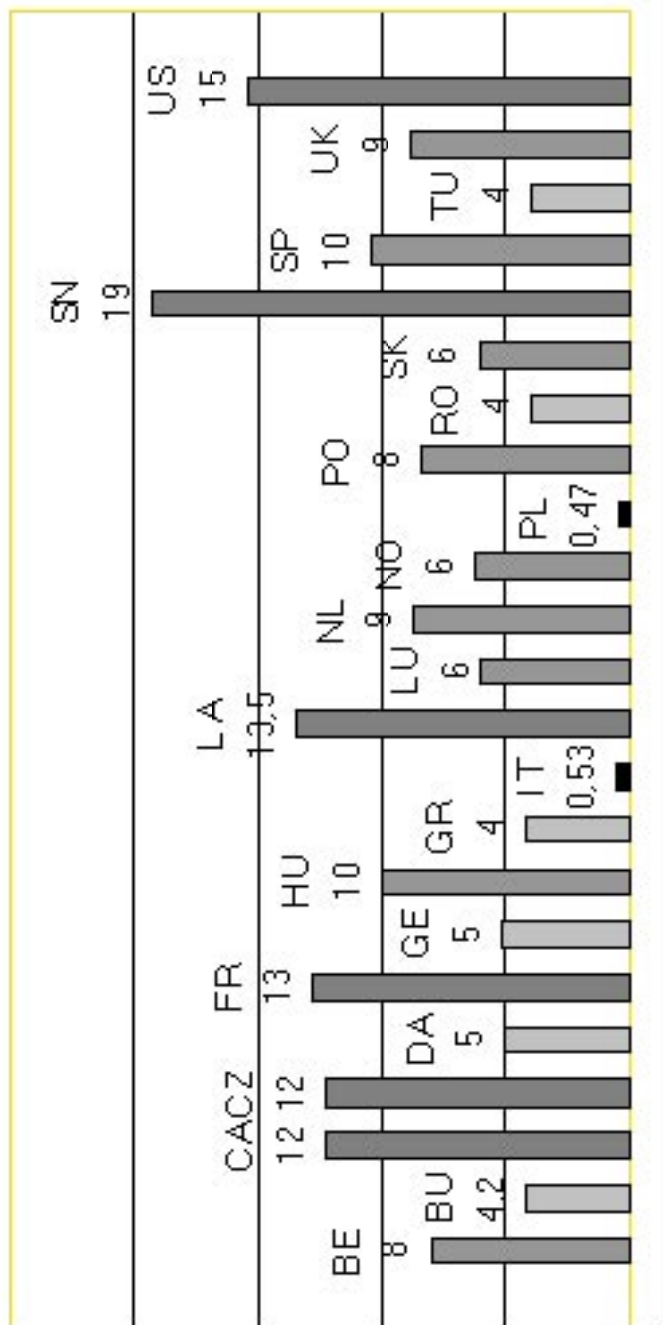
Podstawowym przekazem dydaktycznym jest myśl, że w służbie wojskowej mężczyźni i kobiety traktują się z należnym każdej osobie szacunkiem przede wszystkim jako pracownicy jednej instytucji, i nie przenoszą swoich poglądów prywatnych tam, gdzie obowiązuje prawo. Od kiedy kodeks pracy uregulował kwestie dyskryminacji, molestowania, w tym molestowania seksualnego, i mobbingu, przestrzeń na zachowania oparte na stereotypach, na wykorzystywanie miejsca pracy do indywidualnej, „osobistej” interpretacji relacji między pracownikami i ewentualnie możliwych nadużyć skurczyła się radykalnie.

Oczywistą trudnością w uczeniu o równym statusie kobiet i mężczyzn w wojsku jest dotychczasowy brak jasnych, szczegółowych przepisów regulujących obecność kobiet w służbie. Nie ma więc niekwestionowanego punktu odniesienia (z wyjątkiem Konstytucji i kodeksu pracy), jak to jest np. w armii amerykańskiej (zob. dalej konspekt zajęć Straży Przybrzeżnej USA nt. molestowania seksualnego).

Gdzie, na jakich zajęciach uczyć o obecności kobiet w armii? Zapewne najlepiej podczas zajęć z kształcenia obywatelskiego, socjologii, pedagogiki i ewentualnie podczas godzin wychowawczych. Niemiecka Bundeswehr zorganizowała specjalne kursy dla dowódców wszystkich szczebli oraz włączyła te tematykę w zakres obowiązkowego szkolenia w szkołach oficerskich i podoficerskich. W armii USA każdy żołnierz uczestniczy w zajęciach informujących go o prawach i obowiązkach związanych ze służbą w mieszanej płciowo armii. Jakie rozwiązanie przyjmie Polska? Oby takie, które będzie najlepiej służyć strategicznym celom naszego kraju i konstytucyjnym wartościom.

*Warszawa, lipiec 2005*

# KOBIETY W ARMIIACH NATO 2004 w %



# Prawne gwarancje równego statusu kobiet i mężczyzn

## Pojęcie dyskryminacji

W Polsce obowiązuje prawny zakaz dyskryminacji, który wyrażony jest w Konstytucji RP z 1997 r. Artykuł 32 stanowi, że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny a więc także z powodu płci. Artykuł 33 punkt 2 stawia kropkę nad i: „Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń”. Dyskryminacja kobiet zatem oznacza wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie kobietom, niezależnie od ich stanu cywilnego, przyznania, realizacji bądź korzystania na równi z mężczyznami z praw człowieka, podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych (Art. 1 Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z 1979 r.).

Dyskryminacja może przybierać różne formy, zwykle dzielimy ją na dyskryminację bezpośrednią i pośrednią.

Dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce wówczas, gdy dana osoba jest traktowana mniej korzystnie ze względu na płeć, niż osoba innej płci była lub byłaby traktowana w porównywalnej sytuacji (art. 18<sup>3b</sup> Kodeksu pracy).

Przykładem może być sytuacja opisana poniżej:

„Krakowski sąd skazał za dyskryminację ze względu na płeć kierowniczkę krakowskiej firmy biotechnologicznej. Odrzuciła podanie o pracę od niespełnionego naukowca, bo jej zdaniem »faceci są niecierpliwi i mniej sprawni manualnie, czego dowiedziono naukowo«. To pierwszy taki wyrok w Polsce. Uprzywilejowanie kobiety przy dostępie do zatrudnienia jest krzywdzące dla mężczyzny znajdującego się w takiej samej sytuacji – nie miał wątpliwości sąd. Jego zdaniem Beata P. złamała nie tylko zapisy kodeksu pracy, ale też Konstytucji RP i prawa wspólnotowego Unii, zakazujących dyskryminacji w pracy ze względu na płeć. Sąd wymierzył jej 3 tys. zł grzywny.” (źródło: [www.gazeta.pl](http://www.gazeta.pl), 20.05.2005)



Pan, który ubiegał się o stanowisko, to absolwent Uniwersytetu Jagiellońskiego i był doktorant wydziału biologii, posiadał wymagane kwalifikacje i miał doświadczenie w pracy laboratoryjnej. O nieprzyjęciu go do pracy zadecydowały bezpodstawne i stereotypowe przekonania osoby prowadzącej rekrutację.

Dyskryminacja pośrednia występuje wówczas, gdy pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawia osoby jednej płci w szczególnie niekorzystnej sytuacji w porównaniu do osób innej płci, chyba że taki przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie usprawiedliwiony słusznym celem a środki do jego osiągnięcia są właściwe i konieczne (art. 2 pkt 2 Dyrektywy 2002/73/WE).

Dla wykrycia dyskryminacji pośredniej stosuje się dwa kryteria: kryterium zbiorowości (jakiej grupy dany przepis dotyczy przede wszystkim?) oraz kryterium skutku regulacji (jaki skutek ma dany przepis wobec tej grupy?). Opierając się na tych kryteriach, Europejski Trybunał Sprawiedliwości stwierdził między innymi, że sytuacja, gdy osoby zatrudnione na niepełny etat otrzymują niższą stawkę za godzinę, czy też nie są objęte dodatkowym systemem emerytalnym, stanowi przejaw pośredniej dyskryminacji ze względu na płć. Ponieważ to właśnie kobiety stanowią ogromną większość pracowników niepełnoetatowych.

Za dyskryminację uważa się również polecenie dyskryminacji — działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do dyskryminacji ze względu na płć (art. 18<sup>3a</sup>§5 Kodeksu pracy).

Dyskryminacją nie jest natomiast utrzymanie lub wprowadzenie przez państwo czasowych rozwiązań i środków prawnych wyrównujących szanse niektórych osób w celu zmniejszenia faktycznych nierówności, których doświadczają — są to tak zwane działania pozytywne (art. 18<sup>3b</sup> §3 Kodeksu pracy).

Przykładem działań pozytywnych są stosowane w armii holenderskiej specjalne kursy przygotowujące kobiety do egzaminów wstępnych ze sprawności fizycznej, gdyż zaobserwowano, że kobiety zdające do szkół wojskowych mają trudności na praktycznym egzaminie sprawnościowym. A zatem aby zwiększyć ich szanse, a tym samym zwiększyć obecność kobiet wśród studentów i w konsekwencji tego w armii, zorganizowano owe kursy przygotowawcze.

# Prawne źródła zasady niedyskryminacji

Prawna zasada niedyskryminacji zapisana jest w kilku dokumentach krajowych i międzynarodowych. Do najważniejszych z nich należą:

Dokumenty międzynarodowe:

- ❖ Traktat o Unii Europejskiej w brzmieniu ustalonym w Traktacie Amsterdamskim, który w art. 13 stanowi, że „Rada (...) może podjąć działanie zwalczające dyskryminację ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub wyzwanie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną”. W art. 3 ust. 2 Traktat podkreśla również dążenie do eliminacji nierówności i popieranie równości między kobietami i mężczyznami przy realizacji wszelkich celów, dla których ustanowiono Wspólnotę. Artykuł 141 z kolei nakłada na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia zastosowania zasady jednakowego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn za jednakową pracę lub pracę o tej samej wartości.

Zasadę niedyskryminacji ze względu na płeć reguluje również wiele dyrektyw, które zostały wprowadzone do polskiego prawodawstwa dzięki nowelizacji kodeksu pracy w 2004 roku.

- ❖ Polska jest również stroną wielu konwencji i umów międzynarodowych przeciwdziałających dyskryminacji ze względu na płeć, m. in. Konwencji ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z 1979 r., konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 100 dotyczącej jednakowego wynagrodzenia dla pracujących kobiet i mężczyzn za pracę jednakowej wartości z 1951 r. oraz Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności (Rada Europy, 1950).

Dokumenty krajowe:

- ❖ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 1997 roku, która w art. 32 stanowi, że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Konstytucja stanowi również, że kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagrodzenia za pracę tej samej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowanych stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń (art. 33).

- ❖ Kodeks pracy, który w znowelizowanej wersji obowiązuje od 1 stycznia 2004 roku, konkretyzuje kwestie związane z dyskryminacją w stosunkach pracy. Zakazuje on jakiegokolwiek dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną. Kodeks nakłada na pracodawcę obowiązek zapewnienia przyjaznego, wolnego od dyskryminacji środowiska pracy (art. 94). Dzięki przepisom rozdziału IIa Równe traktowanie w zatrudnieniu Kodeks w pełni realizuje postanowienia antydyskryminacyjnego prawa wspólnotowego, które zobowiązuje państwa członkowskie Unii Europejskiej do realizowania zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet m. in. w zakresie dostępu do zatrudnienia, szkolenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy.

Kodeks zakazuje jakiegokolwiek dyskryminacji bezpośredniej lub pośredniej na etapie poszukiwania pracy i w stosunkach pracy, jak też zawiera gwarancje ich przestrzegania. W przypadku naruszenia zakazu dyskryminacji jej ofiarom przysługuje prawo złożenia skargi do sądu pracy, do Państwowej Inspekcji Pracy lub żądanie wszczęcia postępowania przed komisją pojednawczą.

Za naruszenie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn uważa się zróżnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracowników ze względu na płeć, którego skutkiem jest w szczególności: odmowa nawiązania lub kontynuowania stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, a także pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się innymi względami. Ciężar udowodnienia, że zróżnicowanie sytuacji nie miało charakteru dyskryminującego, spoczywa na pracodawcy, nie zaś na osobie, która w swoim subiektywnym odczuciu doświadczyła dyskryminacji. Sankcją za naruszenie przepisów antydyskryminacyjnych jest odszkodowanie pieniężne. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

❖ Ustawa o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych z dnia 11 września 2003 roku

Ustawa zrównuje status kobiet i mężczyzn w Siłach Zbrojnych RP poprzez:

1. Udostępnienie kobietom żołnierzom wszystkich stanowisk w Siłach Zbrojnych RP
2. Możliwość pełnienia służby przez kobiety w korpusie szeregowych zawodowych
3. Zrównanie wieku obligatoryjnego zwolnienia kobiet i mężczyzn z zawodowej służby wojskowej (60 lat)

Do uregulowania wciąż pozostają m. in. następujące kwestie: sprawy związane z macierzyństwem kobiet żołnierzy, warunki służby małżeństw żołnierzy, umundurowanie kobiet w ciąży, kwestie związane z małżeństwami żołnierzy zawodowych: przeniesienie służbowe po zawarciu związku, możliwość (lub brak możliwości) służby w jednej jednostce czy w jednym garnizonie, wyjazdy na ćwiczenia czy wykonywanie zadań poza granicami kraju w aspekcie zobowiązań rodzinnych, na przykład opieki nad dzieckiem.

## Molestowanie, molestowanie seksualne

W Polsce o molestowaniu seksualnym głośno mówi się stosunkowo niedawno. Sama definicja molestowania została wprowadzona nowelizacją kodeksu pracy i obowiązuje od 1 stycznia 2004 roku. Od tego momentu prasa donosi o coraz większej liczbie prowadzonych postępowań sądowych. Porównując jednak statystyki (prawie 30% kobiet w Polsce potwierdza w badaniach CBOS, że były molestowane w pracy) z ilością prowadzonych spraw, widać wyraźnie, że ogromna część spraw nie trafia do sądów.

Molestowanie to takie zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (molestowanie, art. 18 §5 ust. 2 kodeksu pracy).

Kodeks zawiera również definicję molestowania seksualnego, które jest szczególnym rodzajem molestowania — to każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (art.18 § 6 kp).

Molestowanie seksualne w przypadkach krańcowych może powodować odpowiedzialność karną osoby molestującej. Artykuł 199 kodeksu karnego stanowi: „Kto przez nadużycie stosunku zależności lub wykorzystanie krytycznego położenia doprowadza inną osobę do obcowania płciowego lub do poddania się innej czynności seksualnej albo do wykonania takiej czynności, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3”.

Decyzja o tym, czy dane zachowanie jest molestowaniem seksualnym, należy do osoby pokrzywdzonej, a to z kolei zależy od stopnia jej osobistej świadomości i wrażliwości na określone zachowania. Aby można było mówić o molestowaniu seksualnym w sensie prawnym, osoba, która czuje się molestowana, musi dać wyrażnie do zrozumienia, że nie akceptuje tego rodzaju zachowania. Dopóki dane zachowanie jest akceptowane, nie może być karane, gdyż ani prawo, ani zwyczaj nie zakazują na przykład związków pomiędzy pracownikami.

## Rodzaje molestowania seksualnego

Kodeks pracy wyróżnia molestowanie:

- ❖ fizyczne – działania naruszające nietykalność cielesną: poklepywanie, łapanie, obmacywanie, ocieranie, itp.;
- ❖ werbalne – formułowanie przez sprawcę słownych żądań lub propozycji, na przykład gdy przełożony domaga się lub żąda czynności seksualnych w zamian za utrzymanie zatrudnienia, awans, podwyżkę itp. (szantaż seksualny), ale także są to m. in. zniewagi i obelgi o charakterze seksualnym, niestosowne komentarze dotyczące ubioru, wyglądu, sytuacji rodzinnej (np. w jednej ze spraw o molestowanie, kiedy to pielęgniarki oskarżyły szefa szpitala wojskowego o molestowanie seksualne, obok prób gwałtu pracownicy opowiadały również, że „komendant pytał je o bardzo osobiste sprawy, np. czy zgodziłyby się zdradzić mężów”, źródło: [www.gazeta.pl](http://www.gazeta.pl), 12.10.2004).
- ❖ pozawerbalne (wizualne) — epatowanie treściami o charakterze pornograficznym lub obscenicznym, np. kalendarze, zdjęcia z nagimi osobami, przesyłanie zdjęć lub e-maili, które zawierają treści o charakterze seksualnym.

Straż Przybrzeżna Marynarki Wojennej Stanów Zjednoczonych uczy żołnierzy podczas szkolenia ogólnowojskowego o zachowaniach, które mogłyby być potraktowane jako molestowanie seksualne. Jedną ze wskazówek pomocnych w ustaleniu, czy dane zachowanie może być zakwalifikowane jako molestowanie, jest test 3 pytań:

1. Czy zachowanie jest niechciane?
2. Czy zachowanie ma charakter seksualny?
3. Czy zachowanie pojawiło się w miejscu pracy bądź ma wpływ na środowisko pracy?

Jeżeli na każde z nich otrzymamy odpowiedź twierdzącą, to wówczas mamy do czynienia z molestowaniem seksualnym.

Wokół zjawiska molestowania w pracy narasta wiele sporów i wątpliwości. To, co przez jednych traktowane jest jako nieszkodliwy żart bądź flirt, przez innych może być traktowane jako molestowanie. Jedno jest pewne — jeżeli druga strona wyraźnie daje do zrozumienia, że nasze zachowanie jest dla niej kłopotliwe, niezręczne i wcale jej nie śmieszy, a przeciwnie – sprawia przykrość, to wtedy powinniśmy się od tego rodzaju zachowań czy żartów powstrzymać. Nawet jeżeli uznamy, że dana osoba jest przewrażliwiona, to ma do tego prawo, podobnie jak każdy z nas ma prawo do bezpiecznego i wolnego od dyskryminacji środowiska pracy. W przypadku seksualnych propozycji, które de facto są seksualnym szantażem i mają być gwarancją utrzymania pracy czy otrzymania podwyżki lub awansu, na pewno mamy do czynienia z molestowaniem seksualnym i zachowaniem dyskryminującym.

W jednym z procesów o molestowanie seksualne, który był prowadzony przez Wojskowy Sąd Garnizonowy w Zielonej Górze w 2005 roku, pewien sierżant został skazany na dwa lata więzienia i degradację do stopnia szeregowego. Sąd uznał go (na razie w nieprawomocnym wyroku) winnym molestowania seksualnego czterech żołnierzy służby zasadniczej, które polegało między innymi na dotykaniu intymnych części ciała.

Jeśli molestowanie nie dotyczy zachowań, które powodują odpowiedzialność karną sprawcy, to wówczas ofiary molestowania mogą domagać się od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne miesięczne wynagrodzenie za pracę.

W amerykańskim filmie „*W sieci*”, w którym Michael Douglas gra kierownika działu molestowanego przez swoją przełożoną, którą gra Demi Moore, kilkakrotnie pada sformułowanie: „podłożem molestowania nie jest seks – jest nim władza”. Potwierdzają to także badania. W psychologicznych analizach genezy molestowania seksualnego akcentuje się znaczenie czynników indywidualnych, sytuacyjnych i kulturowych.

Szczególnie ważny okazuje się fenomen statusu i władzy. Przyjmuje się więc hipotezę o poznawczym podłożu molestowania, wyrażającym się u sprawców w poznawczej korelacji między seksualnością a władzą (dominacją). Oznacza to, że sprawcy posiadają powiązane ze sobą schematy poznawcze seksu i dominacji, a więc nie tylko „nie wyobrażają sobie” seksu bez dominacji, ale i przeciwnie – nie wyobrażają sobie również statusu i władzy bez seksu.

Jedno jest pewne: molestowanie seksualne negatywnie wpływa na efektywność i wydajność pracy, a zatem ma szkodliwe skutki nie tylko dla ofiar molestowania, ale także dla całego środowiska pracy.

## Mobbing

Pojęcie mobbingu znajduje się w kodeksie pracy od 1 stycznia 2004 r. W dziale IV – Obowiązki pracodawcy i pracownika – kodeks definiuje pojęcie mobbingu (art. 94<sup>3</sup>). Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Kodeks określa też jednoznacznie prawo pracownika nękanego w ten sposób do rozwiązania umowy o pracę i dochodzenia od pracodawcy zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę oraz odszkodowania nie niższego niż minimalne wynagrodzenie. Jarosław Marciniak wyróżnił siedem charakterystycznych cech mobbingu: 1. Prześladowanie ma charakter ciągły, stały; 2. Nękanie trwa przez dłuższy czas (przynajmniej pół roku); 3. Działanie ma charakter celowy (choć zdarza się, że może być nieuświadomione); 4. Psychiczny charakter nękania (rzadziej fizyczny); 5. Zależność (służbowa, ale też wynikająca z długiego stażu pracy, znajomości itp.); 6. Perfidia i wyrachowanie (kłamstwo, intryga, oszczerstwa, podstęp); 7. Osamotnienie i izolacja ofiary.

### *Literatura:*

- Sekretariat Pełnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, *Równe traktowanie kobiet i mężczyzn. Aspekty prawne i instytucjonalne*, 2004
- Liegl B., Perching B., Weyss B., *Prawne i instytucjonalne aspekty przeciwdziałania dyskryminacji w Polsce*, 2004
- Gonera K., *Przeciwdziałanie dyskryminacji w Polsce. Jak bronić swoich praw*, 2004
- Mandal E., *Molestowanie seksualne w miejscu pracy*, „Palestra” 1-2/2002
- Marciniak J., *Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu. Jak w praktyce zwalczać mobbing i inne formy dyskryminacji*, ALPHA pro, bdw.



# Stereotypy na temat kobiet i mężczyzn

## Co to jest stereotyp?

Kobiety są uczuciowe, delikatne i troskliwe, a mężczyźni agresywni, stanowczy i mają silną potrzebę dominacji. To jedne z najczęściej powtarzanych stereotypów na temat kobiet i mężczyzn. Większość z nas powie zapewne, że właśnie tak jest, i szybko poda wiele przykładów osób i sytuacji, które potwierdziłyby prawdziwość tego zdania. Ale czy to oznacza, że każda kobieta i każdy mężczyzna, którego znasz, właśnie taki jest? Oczywiście, że nie. Ale właśnie na tym polega siła działania stereotypu, czyli „nazbyt uproszczonych i sztywnych pojęć o grupie ludzi, w obrębie których wszystkim jednostkom przypisuje się tzw. charakterystykę grupową i zamiast postrzegać je jako niepowtarzalne, ich różnorodność i złożoność redukuje się do kilku zaledwie kategorii”<sup>1</sup>. Samo pojęcie stereotypu powstało w 1922 roku, kiedy to Walter Lippman użył go w swojej pracy „*Public Opinion*”. Posłużył się tam metaforą, porównując stereotyp do zielonej szyby wystawowej, przez którą widzimy tylko przedmioty tam wystawione i tylko w specyficznym, zielonkawym świetle.

Oczywiście, stereotypy nie dotyczą tylko płci, ale i różnych grup społecznych, ras, narodów, natomiast w tej publikacji zajmujemy się jedynie stereotypami dotyczącymi kobiet i mężczyzn.

W przypadku stereotypu kobiecości i męskości możemy mówić o dwóch poziomach funkcjonowania: jawnym i ukrytym.

Poziom jawny, który jest bardziej bezpośredni i łatwiej odczuwalny przez ofiarę stereotypu, istnieje wówczas, gdy płeć danej osoby staje się podstawą uprzedzeń i dyskryminacji, np. w zatrudnieniu czy awansie (np.: „kobiety nie nadają się na dowódców”).

Poziom ukryty – jest często niezauważalny dla osoby traktowanej w stereotypowy sposób, podobnie, jak i osoba posługująca się stereotypami często nie jest tego faktu świadoma. Poziom ukryty pojawia się w sytuacjach, gdy podstawą spostrzegania, oceny i akceptacji danej osoby stają się wyłącznie jej dokonania w dziedzinach uznawanych za „typowe” dla danej pracy. Czyli na przykład: kobieta będzie ceniona za to, że wywiązuje się ze swojej roli jako żona i matka, natomiast jej sukcesy zawodowe będą umniejszane lub ignorowane. I odwrotnie w przypadku mężczyzn, którzy zyskują aprobatę wówczas, gdy osiągają sukcesy zawodowe i dobrze zarabiają, natomiast to, czy są dobrymi ojcami i mężami, nie jest już tak dostrzegane i doceniane<sup>2</sup>.



# Stereotypy płci: stereotypowy wizerunek kobiecości i męskości

Skąd się biorą stereotypy? Są one zakorzenione w naszej kulturze i przekazujemy je sobie z pokolenia na pokolenie w procesie socjalizacji (wychowania). W przypadku stereotypów kobiecości i męskości, otrzymujemy je jako jedne z pierwszych informacji o świecie. Przecież każdy z nas jest kobietą bądź mężczyzną i bardzo szybko uczymy się rozpoznawać, kto jest kim i jakie zachowania są społecznie akceptowane, a jakie nie, czyli, mówiąc w największym skrócie, dowiadujemy się, że „chłopaki nie płaczą” a „dziewczynki są grzeczne”. Ogromny wpływ na kształtowanie się społecznych stereotypów mają normy i role społeczne. Jesteśmy skłonni przypisywać określone cechy osobom pełniącym daną rolę, nie biorąc pod uwagę, że okazywane zachowania wynikają nie tyle z ich osobowości, ale z wypełniania roli.<sup>3</sup> Mechanizm ten wygląda następująco:

- 1) Przydzielane kobietom i mężczyznom zróżnicowane zadania i obowiązki są związane z pewnymi cechami psychicznymi. Skoro kobiety częściej zajmują się dziećmi, przypisuje się im takie cechy, jak: opiekuńczość, empatia, delikatność. Jeśli mężczyźni częściej są zatrudniani na stanowiskach wymagających podejmowania decyzji i zarządzania ludźmi, to przypisuje im się takie cechy, jak: samodzielność, racjonalność, zdecydowanie, odwaga, władczość.
- 2) Interpretowanie powyższych cech jako wynikających z natury mężczyzn i kobiet, a nie jako efektu specyfiki zadań, które wykonują, umacnia przekonanie, że kobiety są „stworzone” do podejmowania określonych rodzajów aktywności, a mężczyźni do innych.
- 3) Dodatkowo następuje rozciągnięcie oczekiwań co do zachowania się kobiet i mężczyzn również na inne sytuacje zgodnie z cechami przypisywanymi przez stereotypy; oczekiwania te zaczynają być traktowane jako normy (pozytywne, właściwe wzorce zachowań i reakcji).
- 4) Poszczególne jednostki, czując presję wynikającą z norm związanych z funkcjonowaniem w roli kobiety i mężczyzny, zwykle podporządkowują się oczekiwaniom i realizują narzucone im wzorce zachowań, aby nie utracić społecznej akceptacji i nie obniżyć swojej samooceny (jeśli nie spełniają oczekiwań, mogą być postrzegane jako „nieprzystosowane”, „dziwne”, „nieudacznicy”).
- 5) Ich zgodne ze społecznymi oczekiwaniami zachowania potwierdzają słuszność obrazu kobiecości i męskości zawartego w stereotypach. W ten sposób koło się zamyka...<sup>4</sup>



Stereotypy dotyczące kobiecości i męskości dotyczą czterech obszarów: stereotypy cech psychicznych, stereotypy ról, stereotypy cech fizycznych i stereotypy zawodów.<sup>5</sup>

**Stereotypy cech psychicznych związanych z płcią** to zestawienia właściwości psychicznych i behawioralnych, które są w danej kulturze, jako charakterystyczne, z większą częstotliwością przypisywane są jednej płci w porównaniu z drugą.

Do głównych cech kobiecej psychiki zalicza się te, które ułatwiają spełnianie funkcji ekspresyjnych (wyrażania uczuć), a więc: emocjonalność, intuicję, zainteresowanie ludźmi i empatię, opiekuńczość i delikatność, skłonność do poświęceń, uprzejmość, uległość, pasywność, zależność od innych. Jednocześnie kobiecość często kojarzona jest z niedojrzałością, wiąże się z nią bowiem cechy przypisywane dzieciom: irracjonalność, nielogiczność, niezdolność do obiektywizmu, płochosć, ograniczony praktycyzm oraz słabość i bezradność.

Mężczyznom przypisuje się cechy związane z pełnieniem funkcji wykonawczych oraz z działalnością zawodową, ekonomiczną, polityczną i naukową, takie jak: niezależność, dominacja, ambitne dążenie do celów, samodzielność, racjonalność i logika, powściągliwość i opanowanie, abstrakcyjność myślenia, aktywność, stanowczość i łatwość decydowania oraz skuteczność w działaniu.<sup>6</sup>

**Stereotypy ról związanych z płcią** to zbiór przekonań o tym, jakie aktywności są odpowiednie dla kobiet i mężczyzn. Utrzymanie rodziny, przejmowanie zobowiązań finansowych to role męskie. Opiekowanie się dziećmi i prowadzenie domu to role kobiece. Stereotypy ról związanych z płcią zawierają też przekonania o zajmowaniu różnicowanych stanowisk organizacyjnych (mężczyźni zajmują wyższe), na temat służby wojskowej, działalności politycznej i militarnej jako dziedzin typowo męskich.

**Stereotypy cech fizycznych związanych z płcią** zawierają pożądaną obraz kobiety: delikatny głos, schludność, wdzięk, miękkość ruchów, zaś u mężczyzny: wysoki wzrost, siła, krzepkość, szerokie ramiona. Cechy fizyczne wskazują nam jak reprezentanci obojga płci powinni wyglądać, poruszać się, gestykulować, mówić itd. W przypadku stereotypów dotyczących kobiet mają one możliwość wyboru między kilkoma stylami zachowań od „słodkiej idiotki” do „babochłopa”. W przypadku mężczyzn mamy kilka wskazówek. Mężczyzna powinien: „być silny jak dąb”, „być zdobywcą”, „dać innym popalić”, „nie być babą”.

**Stereotypy związane z zawodem**, a zatem przekonania, kto do jakiej pracy się nadaje i jakie zawody są „kobiece”, a jakie „męskie”. Tak więc nauczycielka czy pielęgniarka to zawody stereotypowo najlepsze dla kobiet, zaś żołnierz, burmistrz czy dyrektor firmy to najlepsze zawody tylko dla mężczyzn. Nietrudno zauważyć, że ta ostatnia grupa stereotypów podlega najszybszym zmianom – jeszcze kilkadziesiąt lat temu większość nauczycieli była mężczyznami, zaś obecnie nietrudno o kobietę na stanowisku szefa firmy czy (zwłaszcza) urzędu.

Istotny jest fakt, że wszystkie cztery obszary są od siebie wzajemnie zależne, a zatem informacje należące do jednego obszaru wpływają w naszej świadomości na wnioskowanie o cechach należących do pozostałych obszarów. Szczególnie silna okazała się zależność między cechami fizycznymi a pozostałymi obszarami, jak również dwukierunkowy związek między cechami psychicznymi a pełnionymi rolami.<sup>7</sup>

## Stereotypy płci a obecność kobiet w wojsku

Na początek intrygujący cytat: „Normy o charakterze moralnym, określające role mężczyzny i kobiety w środowisku wojska, nie odbiegają od rozstrzygnięć przyjętych w rodzinie czy zawodach tradycyjnych, takich jak lekarz, nauczyciel. (...) W Wojsku Polskim funkcjonuje potoczny wizerunek «prawdziwego mężczyzny», który zawiera w sobie wiele atrybutów wizerunku latynoskiego «macho»: odwaga z odrobiną brawury, tężyzna fizyczna, powodzenie u kobiet, dbałość o męski honor, umiejętność przewodzenia grupie, siła psychiczna. Zupełnie inne oczekiwania kieruje się w stronę «prawdziwej kobiety»: uroda, urok osobisty, skromność, dobre prowadzenie się, uczciwość zawodowa, gotowość do poświęceń na rzecz innych, schludność. W ten stereotypowy wizerunek w miejscu pracy łatwo jest się wcielić gospodyni domowej, sekretarce, pielęgniarce. Jednak w wypadku kobiet żołnierzy mamy do czynienia ze swoistym paradoksem: środowisko wojska chętnie widziałoby kulturowo ukształtowany typ żony, matki, ewentualnie pracownicy biurowej, tymczasem ma do czynienia z ambitnymi profesjonalistkami, podejmującymi ryzyko nietypowej kariery zawodowej, posiadającymi zwykle dużą dozę odwagi cywilnej, uznanymi za liderki we własnym kobiecym środowisku. Dokonując dużego uproszczenia można powiedzieć: instytucja wojska w osobach żołnierzy płci żeńskiej pozyskała «prawdziwych mężczyzn» w spódnicach, tymczasem środowisko stawia sobie za zadanie wychowanie ich według tradycyjnego stereotypu «porządnej kobiety». Świadczy o tym m.in. logika argumentów, co do których w środowisku wojskowym istnieje zgoda, a mianowicie: kobiety żołnierze trafiające jako pierwsze przedstawicielki swojej płci do jednostek i struktur organizacyjnych powinny



zachowywać się nienagannie (czytaj: zgodnie z obowiązującym w wojsku stereotypem kobiety) i tylko pod takim warunkiem środowisko je zaakceptuje. W przeciwnym wypadku cała populacja kobiet zostanie zdyskredytowana, jako nieprzystająca do ogólnego wizerunku organizacji. (...) Problem polega na tym, że młodsze pokolenia kobiet, zwłaszcza te z wyższym wykształceniem, znacznie odbiegają od stereotypu (...). Nie można wobec tego oczekiwać, że do wojska będą się zgłaszać młode, wykształcone kobiety odpowiadające konserwatywnemu zapotrzebowaniu środowiska.”

Głos w kwestii problemu stereotypów a obecności kobiet w wojsku oddaliśmy mjr dr Annie Dębskiej, autorce książki „*Kobieta w mundurze*”, która w sposób obrazowy oddała istotę problemu. Po pierwsze, jak widzimy, pożądane wizerunki mężczyzny i kobiety, które funkcjonują w wojsku, dokładnie pokrywają się ze stereotypowymi wizerunkami kobiet i mężczyzn, które były przedstawiane we wcześniejszej części rozdziału. A zatem wojsko nie ma tutaj wyjątkowej specyfiki, aczkolwiek można pokusić się o tezę, że armia, jako odwiecznie męski bastion, musi mieć te stereotypy wyjątkowo mocno utrwalone i podtrzymywane. Zmiany społeczne i polityczne końca lat 90-ych i coraz częstsza obecność kobiet w wojsku stanowią niewątpliwe wyzwanie dla kultury organizacyjnej wojska. Z drugiej strony, jak pisze mjr dr Dębska, nie można oczekiwać, że kobiety, które decydują się na karierę zawodową w wojsku, będą wypełniały ten stereotypowy wizerunek. Stereotypy mają również taką właściwość, że nie da się ich łatwo zlikwidować... można je jedynie zastąpić nowymi. Aczkolwiek zmiany te bardzo rzadko dokonują się szybko. Ważne, aby pamiętać, że stereotypy w gruncie rzeczy są uprzedzeniami i często prowadzą do dyskryminujących zachowań. Od mojego przekonania, jako szefa, że kobiety są zbyt emocjonalne, by sprawować funkcje kierownicze, wiedzie bardzo krótka droga do mojej decyzji o tym, kogo awansuję na wyższe stanowisko, i że raczej będzie to mężczyzna. Nawet jeżeli nie będzie to całkiem świadoma decyzja, to w jej wyniku może ucierpieć konkretna osoba – kobieta pozbawiona szansy na awans, na którym jej zależało.

Stereotypizacja dehumanizuje osobę i odbiera jej godność. Nie pozwala jej się rozwijać i żyć zgodnie z indywidualnymi preferencjami, potencjałem, marzeniami. Ponadto sprawia, że w kontaktach z innymi ludźmi taka naznaczona stereotypem osoba jest traktowana przedmiotowo, jako reprezentant grupy, kategorii, a nie jako indywidualność. W przypadku tak nowej i świeżej kwestii, jak uczestnictwo kobiet w wojsku, pamiętajmy również o tym, że jest to dziedzina wyjątkowa. Armia przez tyle tysięcy lat była zarezerwowana tylko dla mężczyzn, że próba wejścia do takiego środowiska musi być trudna. Z drugiej strony, liczne stereotypy dotyczące kobiet nie ułatwiają im tego zada-

nia. Muszą się one zmierzyć z archaicznym wizerunkiem istot delikatnych, uległych i wymagających opieki. Rola kobiety żołnierza, biorącej udział w działaniach bojowych, w żaden sposób nie przystaje do tego stereotypu. Tymczasem będzie to coraz powszechniejszy obraz. Wystarczy jeden przykład: w 2004 roku nagrodą wojskowego tygodnika „Polska Zbrojna” została uhonorowana kpt. Dorota Stachura. „Rekomendowani do tej nagrody są ludzie przebojowi, wyróżniający się odwagą działania, nietuzinkowi, łamiący stare przyzwyczajenia.”

#### Literatura:

Dębska A., *Kobiety a kultura organizacyjna wojska. Meandry adaptacji w służbie czynnej*, za: Biuletyn Rady ds. Kobiet w Siłach Zbrojnych Kobiet RP, MON 2004

Mandal E., *Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią*, Katowice, 2000

Mandal E., „Stereotypowe postrzeganie ról kobiet i mężczyzn jako wyznacznik karier zawodowych i funkcjonowania na rynku pracy”, w: *Czy kobiety straciły na transformacji?*, Raport Banku Światowego 2004

Macrae C.N., Stangor Ch., Hewstone M., (red.), *Stereotypy i uprzedzenia*, Gdańsk, 1999

Pankowska D., *Wychowanie a role płciowe*, Gdańsk, 2005



# Problemy wynikające z integracji

## 1. Integracja rodzajowa: kobiety i mężczyźni w wojsku

Dane z badań dotyczących związku pomiędzy segregacją rodzajową (czyli podziałem na grupy homogeniczne, jednopłciowe) a satysfakcją z pracy wskazują, że optymalna sytuacja – zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn – jest taka, kiedy proporcje uczestnictwa każdej płci w organizacji wynoszą mniej więcej pół na pół. Oczywiście w wojsku aktualnie, ale również w przyszłości, raczej nie będziemy mieli do czynienia z taką sytuacją. Nawet w armiach, w których obecność kobiet jest dużo większa niż w Polsce (wśród członków NATO Polska zajmuje w tej chwili ostatnie miejsce z wynikiem 0,47%, podczas gdy w armii Stanów Zjednoczonych kobiety stanowią 15%, zaś w Słowenii – 19% wszystkich żołnierzy zawodowych), sytuacja jest daleka od stanu idealnego. Kobiety występują jako „mniejszość”, natomiast mężczyźni stanowią „większość” w grupie (pododdziale, armii). Pojawienie się mniejszości w dość jednorodnej grupie będzie powodowało uruchomienie się różnego rodzaju mechanizmów.

Nawet jeżeli stanem idealnym dla obu płci jest stosunek 50% do 50%, to już z odchyleniem od tej proporcji oba rodzaje (płcie) radzą sobie w różny sposób.

Otóż badania pokazują, że mężczyźni raczej preferują segregację rodzajową (szczególnie w sytuacji, gdy są do niej przyzwyczajeni) oraz że jeżeli muszą funkcjonować w grupie heterogenicznej, w której jeden z rodzajów jest w mniejszości, to łatwiej tolerują mniejszość, jeżeli nie przekracza ona 10%. A zatem większy udział procentowy kobiet (prawdopodobnie) zwiększa występowanie problemów, konfliktów i braku satysfakcji.

Z kolei kobiety, mimo że generalnie lepiej niż mężczyźni tolerują integrację rodzajową (wspólne funkcjonowanie obu płci), to dla nich bycie mniejszością może również rodzić pewne problemy i brak satysfakcji.

## 2. Konsekwencje integracji rodzajowej

A zatem, co praktycznie może wynikać z integracji rodzajowej?

- ❖ Należy spodziewać się, że wzrost udziału kobiet w wojsku będzie się wiązał z nasileniem występowania problemów związanych z akceptacją przez mężczyzn heterogenicznego charakteru organizacji. Ważne, abyśmy taktowali ten proces jako przejaw uniwersalnych mechanizmów psychospołecznych, a nie sytuację zawnioną przez konkretne struktury czy osoby, które mu nie przeciwdziałały. Trudności, które mogą się pojawić, są naturalną częścią procesu przechodzenia od segregacji do integracji rodzajowej. Oznacza to również, że należy skoncentrować się nie tyle na zapobieganiu potencjalnym problemom (które są nie do uniknięcia), ale na minimalizowaniu kosztów i na pragmatycznym rozwiązywaniu powstających problemów.

Naturalnym zjawiskiem będzie więc opór przejawiany wobec kobiet żołnierzy, zwłaszcza okazywany przez żołnierzy z dużym stażem zawodowym. Utarte nawyki będą musiały ulec zmianie, a nowych wzorców nie jest zbyt wiele, tym bardziej, że przepisy prawne i regulaminy zwykle nie nadążają z udzielaniem od razu wszystkich odpowiedzi.

- ❖ Z drugiej strony należy unikać działań, które będą stymulowały lub wzmacniały pojawiające się negatywne zjawiska i problemy. Do działań, które będą wzmacniały niepożądane sytuacje, należą:
  - faworyzowanie kobiecej mniejszości – przyjmowanie rozwiązań, które będą stawiały kobiety w uprzywilejowanej pozycji;
  - wyodrębnianie kobiecej mniejszości – ustanawianie innych reguł, niekoniecznie lepszych, po prostu innych. A zatem wprowadzanie rozwiązań i procedur, które będą podkreślały inny status kobiet, należy wprowadzać bardzo ostrożnie i jak najrzadziej.

Jakie negatywne konsekwencje może mieć wprowadzanie innych – lepszych lub gorszych – rozwiązań wobec kobiet żołnierzy?

- Kobiety będą postrzegały odmienne traktowanie jako zaprzeczenie równości, a więc dyskryminację, niezależnie od tego, czy reguły te będą stawiały je w gorszej pozycji, czy też faworyzowały.
- Mężczyźni będą postrzegali odmienne traktowanie jako potwierdzenie stereotypowego wizerunku kobiet (jako tych, które zawsze stwarzają problemy – w



myśl porzekadła „baba z wozu, koniom lżej”) i interpretowali je jako dowód na mniejszą przydatność do służby lub niezasłużone i niesprawiedliwe przyznawanie im wyższej pozycji – „mają lepiej i awansują tylko dlatego, że są kobietami, a nie dlatego, że mają większe osiągnięcia”.

- Konsekwencją odmiennego traktowania kobiet będzie ich wykluczanie z pewnych działań, a zatem de facto ograniczanie im możliwości awansu, co będzie prowadziło do rzeczywistej dyskryminacji.

Weźmy na przykład funkcjonujące często przekonanie, że kobiety wymagają specjalnych warunków higienicznych i sanitarnych. Oczywiście, że oddzielne toalety i zakwaterowanie powinno być standardem, natomiast brak tych udogodnień nie powinien być przyczyną wykluczania kobiet z udziału w ćwiczeniach na poligonie czy wyjazdów na misje, co obecnie się zdarza. Część dowódców przyjmuje zasadę, że kobiety muszą sobie poradzić w takiej sytuacji, jaka jest (podobnie zresztą, jak i pozostali żołnierze), inni natomiast zalecają pozostanie w jednostce, bo nastęcza to mniej problemów, niż organizowanie specjalnych warunków sanitarnych. Jeszcze raz podkreślamy: jeżeli jest to możliwe, to oczywiście warto zapewnić wszystkim wyższy komfort. Natomiast przekaz, jaki idzie za takim rozkazem, gdy z powodu braku oddzielnych toalet kobiety mają zostać w jednostce, jest negatywny dla trzech stron (kobiet, mężczyzn, armii):

- wśród mężczyzn potwierdza, że kobiety mają łatwiej i nie muszą się męczyć, tak jak oni, jest to więc oczywista niesprawiedliwość, a zatem nie można ich tak samo traktować;
- kobiety uczą, że, po pierwsze, nie są traktowane równo, po drugie, że w przyszłości wykorzystywanie swojej płci może być skuteczną strategią w osiąganiu specjalnych przywilejów;
- dla armii przynosi to negatywne konsekwencje, ponieważ podważa to „ducha zespołu”, jakże potrzebnego do osiągnięcia sprawności w grupowym działaniu; ów duch zespołu powstaje przynajmniej z dwóch źródeł: wspólnoty losów – wspólnych przeżyć, doświadczeń, wylanego potu i pokonanych trudności – oraz wzajemnego zaufania, a jak można ufać komuś, kto jest przyczyną mojego niesprawiedliwego traktowania i z którym nie mam wspólnych pozytywnych doświadczeń zawodowych?

- ❖ Odmienne reguły należy stosować tylko wówczas, gdy jest to uzasadnione obiektywnymi, niemożliwymi do zmiany różnicami, innymi słowy jedynie wtedy, kiedy przyczyny te będą wynikały z różnic biologicznych (z płci biologicznej), a nie kul-



turowych, czyli gdy nie będą podyktowane naszymi stereotypami, przekonaniem i bądź uprzedzeniami wobec roli, możliwości i powinności kobiet (nie będą wynikały z płci społeczno-kulturowej).

Weźmy na przykład testy wydolności fizycznej – jeżeli spośród wszystkich mężczyzn wyodrębnimy grupę o najwyższej wydolności fizycznej i podobnie wyodrębnimy grupę kobiet, to przeciętne wskaźniki wydolności kobiet będą niższe, niż wskaźniki mężczyzn. Zatem (tak jak to jest obecnie) normy fizyczne dla kobiet i mężczyzn powinny być różne. Warto również wiedzieć, że o ile mocną stroną mężczyzn są parametry wysiłkowe, to z kolei mocną stroną kobiet jest wytrzymałość. Podobnie w przypadku wrażliwości na ból – mężczyźni mają większą odporność na ból, za to kobiety mają dłuższą wytrzymałość, co oznacza, że szybciej i silniej odczuwają ból, natomiast są w stanie dłużej go znosić.

### 3. Zwyczaje i schematy działania kobiet i mężczyzn a równe traktowanie

Wojsko jako instytucja o długiej tradycji męskiej homogeniczności wytworzyła formalne i nieformalne schematy zachowań oraz form komunikacji pomiędzy mężczyznami. Pojawienie się kobiet w armii stwarza więc realne dylematy i pytania dla męskiej części zespołu. Jak się zachowywać? Mężczyźni często nie wiedzą, czy odnosić się do kobiet tak samo jak do mężczyzn, czy może jakoś inaczej, uwzględniając specyfikę płci? A jeżeli tak samo, to czy to oznacza, że tak samo jak w życiu prywatnym, czy tak samo jak wobec kolegów?

Pierwsza możliwość – traktować wszystkich tak samo – w praktyce okazuje się nieprosta zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn. Jedną z trudności wzajemnej współpracy przejawia się w tym, że reakcje kobiet na zachowania mężczyzn mogą (choć nie muszą) być inne, niż w tej samej sytuacji byłyby reakcje mężczyzn, a to zakłóca możliwość zastosowania przez mężczyzn znanego im schematu postępowania, i tym samym zmusza do poszukiwania nowych zachowań. Ta sytuacja stawia mężczyzn w istocie rzeczy przed kolejnym dylematem – skoro traktowanie tak samo w praktyce się nie udaje, to znaczy, że należy inaczej – ale jak?

Z drugiej strony mężczyznom trudno jest traktować jak mężczyznę kogoś, kto w rzeczy samej mężczyzną nie jest. To oznacza, że płeć kobiety (w tym przypadku płeć społeczno-kulturowa, czyli kulturowo wyuczone schematy komunikacyjne) staje się



znaczącym wyróżnikiem i prowadzi wprost do pytania, jaki powinien być ten inny, właściwy sposób postępowania w relacji służbowej mężczyzna – kobieta?

Koncentracja na (odmienności) płci uruchamia niestety pewne niebezpieczne mechanizmy. Dzieje się tak wówczas, kiedy płęć staje się podstawowym kryterium postrzegania kobiety-żołnierza. A zatem, skupienie na płci powoduje:

- ❖ **Aktywizację społecznych stereotypów na temat kobiet** – na temat stereotypów, mechanizmów stereotypizacji oraz funkcjonujących stereotypów na temat kobiet i mężczyzn piszemy więcej w dalszej części.
- ❖ **Sięganie po doświadczenia z pozazawodowych kontaktów z kobietami** i reper-tuar zachowań z innych obszarów życia, czyli tych dotyczących relacji z kobietami w roli matki, żony, córki (tzw. mechanizm ekspresji roli płciowej).

Doświadczenia te siłą rzeczy są zupełnie inne, niż te, które są potrzebne i wymagane w pracy. Wspomnieć tutaj należy o tradycyjnej w polskiej kulturze ceremonialności i specyficznej etykietce zachowań wobec kobiet. A zatem wszystkie nawyki, których nauczyli nas rodzice, zwłaszcza widoczne w starszym pokoleniu (otwieranie i przepuszczanie w drzwiach, całowanie w rękę, pomoc przy dźwiganiu ciężkich przedmiotów itp.) będą nam przeszkadzać w traktowaniu kobiet w taki sam sposób, jak kolegów. Cała ta galanteria będzie szczególnie dotkliwa w tak silnie zhierarchizowanej organizacji, jaką jest wojsko. Bo czy pan pułkownik powinien całować w rękę panią major, przepuszczać ją w drzwiach? A czy pan pułkownik pomaga swoim podwładnym (mężczyznom) wejść do czołgu? Dylematy wielu oficerów, czy całować panią w rękę na powitanie, wynikają właśnie z przenoszenia etykiety obowiązującej w życiu prywatnym na grunt zawodowy. A przecież gdyby myśleć o kobiecie żołnierzu bardziej jako o żołnierzu niż kobiecie, to wtedy dylematy znikają. Regulamin wojskowy przecież dokładnie opisuje, jakie zachowania i wobec kogo należy przejawiać. Dlatego radzimy, że za każdym razem, kiedy masz dylemat – „co zrobić?“, to zastanów się, w jaki sposób postąpiłbyś wobec swojego podwładnego czy współpracownika płci męskiej.

Jeden z uczestników naszych szkoleń w stopniu kapitana opowiadał nam o zdarzeniu na międzynarodowych ćwiczeniach w ramach NATO. Idąc ze swoim kolegą, oficerem z Kanady, mijali pewną panią porucznik niosącą z widocznym wysiłkiem skrzynię z pociskami. Gdy rzucił się, aby jej pomóc, wówczas kanadyjski kolega powstrzymał go i przypomniał, że kobieta żołnierz to przede wszystkim żołnierz, a dopiero później kobieta.

Przenoszenie wzorców z życia prywatnego do relacji zawodowych będzie przejawiało się również w używaniu zdrobnień i imion. Kobiety żołnierze opowiadają, jak nad wyraz szybko i bez wyraźnej zachęty zostają paniami Beatami, Monikami itd., zamiast sierżant Kowalską itd. Oczywiście, jeżeli obie strony stosują takie formy i mówią sobie po imieniu, to nie ma w tym nic złego. Natomiast, jeżeli jesteśmy na odprawie oficerów i nasz przełożony ni stąd, ni zowąd zaczyna mówić do nas po imieniu, a do pozostałych oficerów w sposób regulaminowy, to daje sygnał, że nie traktuje pani oficer tak samo poważnie jak pozostałych oficerów.

Pamiętajmy: koleżanki z pracy to nie nasze mamy, żony czy córki, podobnie jak koledzy to nie mężowie, synowie czy ojcowie. Istotne jest, aby w sytuacjach zawodowych odpowiednio dostosowywać swoje zachowania, nawet jeżeli nasze intencje są jak najlepsze.

- ❖ **Sięganie po doświadczenia z kobietami dotychczas zatrudnianymi w armii**, a więc na stanowiskach pomocniczych, a nie decyzyjnych czy bojowych. To z kolei może prowadzić do automatycznego przypisywania kobietom funkcji usługowych, uzupełniających – wielokrotnie słyszeliśmy, że „kobiety w administracji, logistyce, proszę bardzo, ale na stanowiska bojowe, dowódcze? Co to, to nie, przecież się nie nadają!”. Umieszczanie kobiet na stanowiskach pomocniczych ma oczywiście swoje źródła i w historii, i w stereotypach na temat kobiet. Warto mieć świadomość, że kobiety, które zgłaszają się do wojska i kształcą w takim samym systemie szkolenia wojskowego, jak ich koledzy, robią to dlatego, że chcą realizować się zawodowo, robić karierę i służyć ojczyźnie, a nie swoim kolegom. Warto tutaj również wspomnieć o mechanizmie znanym jako „szklany sufit”, czyli niewidocznych (tj. nie wynikających z przyczyn formalnych) barierach, wynikających ze stereotypów lub kultury organizacyjnej, które utrudniają lub uniemożliwiają kobietom awans zawodowy.

# Problemy wynikające z ekspresji potrzeby seksualnej

U większości zwierzęcych kuzynów człowieka potrzeba seksualna jest czynna wyłącznie okresowo i bezpośrednio łączy się z dążeniem do posiadania potomstwa. Właściwy ludziom program biologiczny sprawia, że potrzeba seksualna aktywizuje się wraz z dojrzewaniem biologicznym i od tego momentu aż do późnej starości pozostaje aktywna. Jej siła bywa odmienna u różnych ludzi, zmienia się wraz z wiekiem i fluktuuje pod wpływem oddziaływania różnorodnych czynników. Niemniej sama potrzeba towarzyszy nam przez całe dorosłe życie i nie znika wtedy, gdy tracimy zdolność prokreacji.

Ta szczególna właściwość ludzkiej potrzeby seksualnej rodzi ważne skutki – powoduje, że zainteresowanie seksualne stanowi oczywisty, naturalny i niemożliwy do wykluczenia element relacji międzyludzkich. Mówiąc „element” chcemy podkreślić, że zainteresowanie seksualne nie jest jedyną formą relacji pomiędzy kobietami i mężczyznami, a także nie musi pojawić się w kontaktach konkretnej pary osób odmiennej płci. Nasza potrzeba seksualna ma wszak charakter wybiórczy i podporządkowana jest indywidualnym preferencjom, co oznacza, że nie każdy mężczyzna budzi zainteresowanie seksualne określonej kobiety, jak też nie każda kobieta budzi zainteresowanie seksualne każdego mężczyzny. Jednak złudne jest oczekiwanie, że kobiety i mężczyźni kontaktując się ze sobą w przestrzeni publicznej mogą całkowicie pomijać swoją seksualność lub dowolnie ją wkładać bądź zdejmować, jak ubranie czy buty. Problem potencjalnej seksualizacji relacji pomiędzy płciami nie dotyczy wyłącznie armii, lecz wszystkich organizacji i instytucji funkcjonujących w oparciu o regułę koedukacyjności. W naszym opracowaniu zwracamy uwagę na działające w wojsku specyficzne czynniki, które mogą zwiększać prawdopodobieństwo i skalę występowania tego rodzaju zjawisk. Złudzeniem byłoby także przekonanie, że sposobem uniknięcia kłopotów wynikających z istnienia potrzeby seksualnej jest zachowanie segregacji płciowej. W grupach jednopłciowych problemy związane z seksualnością również występują, choć mają inną naturę.

Aby przybliżyć konsekwencje współwystępowania aktywnej potrzeby seksualnej i koedukacyjności w wojsku oraz doprecyzować, co rozumiemy przez „zainteresowa-

nie seksualne”, musimy krótko scharakteryzować ludzką potrzebę seksualną. W swojej dojrzałej postaci potrzeba ta zawiera dwie składowe – jedna jest potrzebą więzi, druga jest potrzebą rozładowania napięcia seksualnego. Potrzeba więzi wyraża się w pragnieniu łączenia się w pary – sprawia, że się zakochujemy, przywiązujemy się do siebie i wolimy wieść życie we dwoje niż samotnie. Efekt jej działania potocznie nazywamy miłością. Potrzeba rozładowania napięcia seksualnego związana jest z występującym w organizmie specyficznym pobudzeniem, określanym mianem napięcia seksualnego, i dążeniem do jego rozładowania. Na określenie tego doznania w języku codziennym używamy słowa „pożądanie”. Zmniejszeniu napięcia seksualnego towarzyszą nagradzające uczucia przyjemności i odprężenia, a wyłączną drogą jego rozładowania jest adekwatna (tj. polegająca na stymulacji narządów płciowych) aktywność seksualna. Długotrwałe, nierozładowane napięcie seksualne odczuwane jest jako przykre doznanie i silnie motywuje ludzi do podejmowania zachowań seksualnych. Chociaż niezaspokojenie potrzeby rozładowania napięcia seksualnego nie grozi zdrowiu ani życiu, to podobnie jak frustracja innych potrzeb natury popędowej, może wywoływać negatywne reakcje emocjonalne, takie jak niepokój, złość czy gniew.

U dojrzałych kobiet i mężczyzn obie składowe potrzeby seksualnej działają na ogół łącznie, zatem uczucie i pożądanie kieruje się do tej samej osoby, a zaangażowaniu emocjonalnemu, jeśli istnieje, towarzyszy pragnienie współżycia seksualnego. Jednak może się zdarzyć, że mocniej odczuwana będzie frustracja jednej ze składowych. Wtedy, gdy niezaspokojona zostaje potrzeba więzi, będziemy poszukiwać związku emocjonalnego. Jeśli frustracja pozostanie w obszarze potrzeby rozładowania napięcia seksualnego, będziemy zainteresowani aktywnością seksualną.

Co zatem rozumiemy przez zainteresowanie seksualne i z jakimi realnymi zachowaniami kobiet i mężczyzn możemy mieć do czynienia w mieszanej płciowo armii?

Po pierwsze, tak kobiety, jak i mężczyźni mogą w ramach kontaktów służbowych spotkać osobę, w której po prostu się zakochają. W przypadku obustronnego zaangażowania będą one dążyły do podjęcia współżycia i zbudowania związku. Jeśli związek spełni oczekiwania partnerów, po pewnym czasie zechcą zapewne zawrzeć małżeństwo. Długość czasu pomiędzy zaistnieniem związku, również w wymiarze seksualnym, a małżeństwem może być różnie oceniana z punktu widzenia moralnego. Jednak z perspektywy prawidłowości funkcjonowania psychoseksualnego okres ten nie powinien być zbyt krótki, bowiem podejmowanie decyzji o małżeństwie w trakcie fascynacji nie służy dobrze trwałości związku.



Niezwykle istotne jest rozumienie, że uczucie zakochania czy zauroczenia drugą osobą nie jest stanem, który ludzie potrafią kontrolować czy poddawać swej woli. Nie możemy się zakochać ani odkochać „na rozkaz”. Złożone i niezbyt dobrze poznane są też czynniki, które sprawiają, że zakochujemy się właśnie w danej chwili, w tej, a nie w innej osobie. Natomiast to, co dojrzałe ludzie mogą i powinni kontrolować, są zachowania – w opisywanej sytuacji chodzi o to, w jaki sposób wyrażają swoje uczucia, co z partnerem robią w sytuacjach publicznych, a od jakich zachowań się powstrzymują.

Oczywiste jest, że funkcjonowanie pary, czy to w postaci udanego związku, czy małżeństwa, może stwarzać problemy dla organizacji, w której para ta pracuje. W wojsku czynnikami zwiększającymi ryzyko wystąpienia problemów interpersonalnych i dyscyplinarnych mogą być zależności służbowe, w które uwikłani są partnerzy, praca w tej samej jednostce organizacyjnej, czy typ zadań, który wiąże się z 24-godzinnym wspólnym przebywaniem w tym samym zespole ludzi.

Wynikającą z tych rozważań konkluzją jest konieczność określenia sytuacji takich par poprzez wprowadzenie unormowań regulaminowych. Jeszcze raz podkreślamy, że uregulowania te nie mogą dotyczyć stanów emocjonalnych, powinny natomiast wyznaczać, jakie zachowania związków mężczyzny i kobiety są dozwolone i w jakich warunkach, jakie zachowania są zabronione oraz jakie konsekwencje wynikają dla obojga partnerów z ich decyzji o byciu w związku. W tej ostatniej kwestii rzeczą o podstawowym znaczeniu byłoby, żeby ewentualne restrykcje były „neutralne płciowo”, czyli takie same dla mężczyzn i kobiet.

Sytuacje, które mogą naruszać porządek instytucjonalny należą między innymi takie, gdy zaangażowanie emocjonalne jednej osoby nie spotyka się z symetryczną odpowiedzią drugiej („dostawanie kosza”), lub istniejący związek, po pewnym czasie trwania, rozpada się. Takie zdarzenia mogą wyzwaląć silne emocje negatywne oraz zachowania w rodzaju molestowania seksualnego czy mobbingu. Racjonalną odpowiedzią byłoby stworzenie i stosowanie ogólnych przepisów przeciwdziałających obu zjawiskom. Warto zaznaczyć, że molestowanie seksualne i mobbing nie są przyczynowo związane z koedukacyjnością i występują także w środowiskach jednorodnych ze względu na płeć. Zarówno molestowanie, jak i mobbing nie muszą wyłącznie wiązać się z potrzebą seksualną. Najczęściej ich motywem jest potrzeba dominacji i władzy.

Drugą istotną konsekwencją potrzeby seksualnej jest napięcie seksualne. Podjęcie aktywności seksualnej umożliwia jego rozładowanie, jednak po pewnym okresie abstynencji – jego długość zależy od cech indywidualnych – napięcie samoistnie powraca i zaczyna narastać. „Samoistnie” jest tutaj ważnym słowem-kluczem, ponieważ napięcie seksualne pojawia się w wyniku działania wewnętrznego mechanizmu popędowego nawet wtedy, gdy w otoczeniu nie występują żadne pobudzające seksualnie bodźce. Oczywiście obecność realnych lub wyobrażonych atrakcyjnych seksualnie osób czy sytuacji wzmacnia siłę tego napięcia i uruchamia fizjologiczną reakcję podniecenia. Należy pamiętać, że chociaż istnieją pewne uniwersalne wyznaczniki atrakcyjności seksualnej, to u konkretnego człowieka repertuar działających podniecająco bodźców ma charakter indywidualny – to, co jest atrakcyjne seksualnie dla jednej osoby, wcale nie musi podniecać drugiej. To nie obecność kobiet rodzi napięcie seksualne u mężczyzn, tak jak nie obecność mężczyzn wywołuje napięcie seksualne u kobiet – kobiety i mężczyźni wchodzi po prostu we wzajemne relacje z naturalnym bagażem potrzeby rozładowania napięcia seksualnego. Odczuwanie napięcia seksualnego czy nawet reagowanie podnieceniem, gdy spotykamy osobę, której indywidualne cechy odpowiadają naszym preferencjom, czyniąc ją dla nas atrakcyjną seksualnie, jest przejawem zdrowej, dojrzałej seksualności.

Rzeczywistym problemem jest jednak konieczność i umiejętność kontrolowania własnych zachowań seksualnych oraz tolerowania związanego z opisanymi doznaniem dyskomfortu psychicznego w sytuacji powstrzymania się od współżycia. Napięcie seksualne bowiem „namawia” nas do aktywności seksualnej, ale jej nie „nakazuje”. Zdolność do znoszenia pewnego zakresu frustracji oraz kierowania własnymi zachowaniami seksualnymi stanowi jeden z ważnych wskaźników dojrzałej psychiki. Jednocześnie z seksuologicznego punktu widzenia nie ma przeciwwskazań, aby dwoje dorosłych ludzi podejmowało współżycie seksualne, gdy oboje tego pragną i oboje wyrażają zgodę.

Jednak z punktu widzenia interesów instytucji uzasadnione jest dokonanie pewnych uregulowań wskazujących, czy i w jakim zakresie dopuszcza się aktywność seksualną między pracownikami. Regulacje powinny na pewno zawierać przepisy zabraniające przejawiania różnych form agresji seksualnej, zarówno wymuszających uległość seksualną, jak zastępujących realizację potrzeby seksualnej. Ważne jest, aby przyjęte unormowania były dla wszystkich jasne, wszystkim znane oraz możliwe do przestrzegania i egzekwowania.



Potrzeba rozładowania napięcia seksualnego stanowi element tak męskiej, jak i żeńskiej seksualności. Niemniej w koedukacyjnej armii będzie ona prawdopodobnie sprawiała więcej kłopotów mężczyznom. Dlaczego? Z powodu zdeterminowanych biologicznie różnic w specyfice potrzeb seksualnych mężczyzn i kobiet. Dla dorosłej męskiej seksualności charakterystyczne jest, jak pisaliśmy wcześniej, połączenie potrzeby więzi psychicznej i potrzeby rozładowania napięcia seksualnego – lecz nie jest ona tak ścisła i pełna jak u kobiet. Pewna autonomia potrzeby rozładowania napięcia seksualnego pozwala mężczyznom na podejmowanie kontaktów seksualnych bez zaangażowania emocjonalnego, a brak uczucia nie wpływa na siłę doznawanej przyjemności. Pamiętajmy, że możliwość takich zachowań nie oznacza bynajmniej konieczności ich realizowania. Dla kobiet element więzi uczuciowej (niekoniecznie miłość) jest warunkiem pożądanego i udanego współżycia. Można powiedzieć, że w pewnym sensie mężczyźni są znacznie mniej wybredni niż kobiety w wyborze obiektu seksualnego.

Następną znaczącą różnicą między mężczyznami a kobietami jest zdecydowanie większa pobudliwość seksualna mężczyzn, przejawiająca się w trzech wymiarach. Po pierwsze, zakres bodźców, szczególnie wzrokowych, które mężczyźni odbierają jako pobudzające seksualnie, jest bardzo szeroki. Dlatego mężczyźni myślą o „seksie”, czyli aktywności seksualnej, a także postrzegają obecność kobiet jako swoisty atak seksualny. Po drugie, reakcja podniecenia u mężczyzn przebiega na ogół szybciej i gwałtowniej niż u kobiet. Po trzecie, jest ona odporna na wpływy otoczenia – powstaje, utrzymuje się, a nawet narasta mimo oddziaływania fizycznych i społecznych czynników zakłócających (np. zmęczenie, nieodpowiednie miejsce, obecność osób trzecich). Nie jest też, jak reakcja podniecenia u kobiet, uzależniona od relacji emocjonalnych z drugą osobą.

Ostatnią konieczną do poruszenia kwestią jest występowanie w wojsku dwóch czynników sytuacyjnych, które mogą intensyfikować potrzebę seksualną oraz skłaniać kobiety i mężczyzn do podejmowania realizujących ją zachowań. Są to: czasowe oddalenie od domu lub rodziny i wysoki poziom stresu. Przebywanie przez dłuższy czas w separacji od bliskich, w tym również od stałej/go partnerki/a seksualnej/go w sposób oczywisty skutkuje frustracją potrzeby więzi oraz niezaspokojeniem potrzeby seksualnej z wszystkimi tego konsekwencjami w postaci kumulacji napięcia i wzmożonej pobudliwości seksualnej.



Silny stres z kolei działa głównie na popędowy składnik potrzeby seksualnej, ale może również wywołać pragnienie „emocjonalnego przytulenia się” do osoby, z którą ten stres dzielimy. Satysfakcjonująca aktywność seksualna jest nie tylko jedyną drogą rozładowania napięcia seksualnego, ale również efektywnym sposobem redukcji wszelkich napięć psychicznych. Dlatego ludzie będący pod wpływem stresu często podejmują kontakty seksualne po to, aby uzyskać stan, chociażby chwilowego, odprężenia i wy-ciszenia. Dodatkowo adrenalina, będąca jednym z hormonów stresu, prawdopodobnie wzmacnia reakcję podniecenia i wrażliwość zmysłową, co sprawia, że kontakt seksualny w stanie stresu może być bardziej zadowalający niż współżycie w sytuacji bezpiecznej i komfortowej.

Uwzględnienie kwestii związanych z seksualnością w funkcjonowaniu wszystkich organizacji i instytucji jest niezwykle istotne. Seksualność nie jest chorobą czy aberracją, z którą trzeba walczyć, lecz przyrodzoną właściwością człowieka. Jak każda z ludzkich cech rodzi również pewne problemy. Możemy ją traktować jak temat tabu, ale to, co nie istnieje, nie może zostać ani opisane, ani zrozumiane, ani poddane kontroli — w każdym razie w takim zakresie, w jakim kontrola ta jest możliwa.



# Kobiety i mężczyźni w rozmowie

Mężczyźni i kobiety różnią się właściwym sobie stylem komunikowania się. W praktyce oznacza to, że w tych samych sytuacjach społecznych (uzgadnianie podziału obowiązków, negocjacje, dyskusja, wystąpienia publiczne itp.) mogą stosować w rozmowie odmienne rytuały konwersacyjne. Ponieważ sposobów porozumiewania się uczymy się dość wcześnie, często w ogóle nie zauważamy, że komunikując się z innymi stosujemy jakieś określone strategie. Odmienność dostrzegamy dopiero wtedy, gdy druga osoba odpowiada na nasze zachowanie w sposób inny od oczekiwanego. Reagujemy wtedy niezadowolaniem i frustracją. I jesteśmy skłonni wiązać owo „niewłaściwe” zachowanie bardziej z cechami tej osoby, niż z różnicą w naszym i jej sposobie komunikowania się. Ulegamy bowiem złudzeniu, że nasz styl komunikowania się jest dobry i uniwersalny — a więc inne osoby będą zachowywały się tak jak my, gdybyśmy byli na ich miejscu.

Brakowi świadomości, że komunikacja przebiega bezkolizyjnie wtedy, gdy rozmówcy stosują podobny styl konwersacyjny, a ulega zakłóceniu, gdy style rozmawiających osób różnią się, towarzyszy często nieuwzględnianie drugiej ważnej cechy komunikowania się ludzi. Otóż konkretna wypowiedź, gest, postawa ciała stają się komunikatami wtedy, gdy osoba, do której zachowanie jest skierowane, nada mu określone znaczenie. Problem w tym, że różne osoby mogą to samo zachowanie różnie rozumieć. Wyobraźmy sobie grupę współpracujących ze sobą ludzi w trakcie spotkania roboczego. Jedna z nich mówi: „O, kończy się woda mineralna”. To bezosobowe stwierdzenie może zostać zinterpretowane jako informacja o stanie zapasów wody mineralnej, jako sugestia, że grupa powinna uzgodnić poczynania w tej sprawie, lub jako polecenie skierowane do osoby o najniższej pozycji w grupie, aby zajęła się uzupełnieniem zapasów.

Powróćmy do zagadnień związanych z odmiennością sposobów komunikowania się kobiet i mężczyzn. Jest prawdopodobne, że w koedukacyjnej armii mężczyźni oczekiwali będą od kobiet stosowania w rozmowie takich reguł, do jakich przyzwyczaili się w kontakcie z innymi mężczyznami, czyli odpowiadających męskiemu stylowi konwersacyjnemu. Zarówno mężczyźni, jak i kobiety mogą również błędnie, bo z perspektywy reguł komunikacyjnych własnej płci, interpretować wypowiedzi i niewerbalne zachowania przedstawicieli/ek płci drugiej. Możliwe, że kobiety wybierające karierę w wojsku, będą posługiwały się wieloma elementami męskiego stylu komunikowania, co

ograniczy występowanie zakłóceń. Uznaliśmy jednak za wskazane przedstawić kilka uwag dotyczących specyfiki kobiecego i męskiego stylu komunikowania, które pozwalają skorygować wzajemne oczekiwania i ułatwiają tolerowanie odmienności. Zdajemy sobie sprawę, że armia – instytucja o wyrazistej hierarchii oraz ściśle określonych funkcjach i celach – wypracowała własne schematy komunikacyjne. Mają one zastosowanie w relacjach formalnych, natomiast nasze uwagi odnoszą się przede wszystkim do pozostałych, obecnych wszak w wojsku, obszarów kontaktów społecznych – relacji koleżeńskich, prywatnych, codziennych.

### **Mężczyźni powinni pamiętać, że:**

- ❖ Kobiecy styl komunikowania się, w porównaniu z męskim, jest zdecydowanie bardziej osobisty. Podczas gdy mężczyźni nawet osobiste treści starają się wyrazić w postaci autorytatywnych tez o możliwie ogólnym charakterze („*chyba wszyscy wiedzą, że...*“, „*oczywiste jest, że...*“, „*powszechnie wiadomo, iż...*“), to kobiety w formie i treści wypowiedzi akcentują jej subiektywizm. Komunikując swoje myśli, mówią: „*wydaje mi się, że...*“, „*przyszło mi do głowy, że...*“, „*pomyślałam sobie, że...*“. Czasami pozornie podają swoje sądy w wątpliwość – „*nie wiem, czy mam rację, ale sądzę...*” – co błędnie bywa przez mężczyzn interpretowane jako wyraz niepewności. Chętnie wyrażają emocjonalny stosunek do omawianych spraw i osób: „*to okropne*“, „*to miłe*“, „*to przykre*“. Do ważnych reguł konwersacyjnych kobiet należy obowiązek skomentowania i osobistego ustosunkowania się do wypowiedzi rozmówcy. Zachowanie takie mężczyźni interpretują jako formę dyskusji lub przeciwstawienia się, podczas gdy w istocie stanowi ona wyraz uprzejmości i zainteresowania tak rozmówcą, jak i samą rozmową.
- ❖ Kobiety w ramach właściwego sobie stylu konwersacyjnego mają zwyczaj „wpadania sobie w słowo”, to jest wtrącania się w wypowiedź rozmówcy i kończenia za niego zdania. Mężczyźni uważają to za przerywanie wypowiedzi i przypisują dążeniu do zdominowania rozmowy. Dla kobiet jest to po prostu zwyczajowy sposób okazania, jak dobrze rozumieją to, co chce powiedzieć druga osoba.
- ❖ Kobiecy styl konwersacyjny charakteryzuje również duża ekspresyjność. Zarówno mówiąc do drugiej osoby, jak i słuchając jej kobiety prezentują bogaty repertuar zachowań zwanych niewerbalnymi: uśmiechają się, krzywią, potrząsają głową, gestykulują, pochylają się w kierunku rozmówcy lub odsuwają się itp. Zachowanie takie w wojsku może sprawiać wrażenie zbyt bezpośredniego i naruszającego właściwą hierarchię. Należy jednak pamiętać, że kobiety są długo uczone takich zachowań komunikacyjnych, zatem oczekiwanie, że nagle się ich pozbędą, jest raczej bezpodstawne. Dodajmy, że obecność zachowań niewerbalnych (mowy ciała) jest korzystna z punktu widzenia efektywności komunikowania.

- ❖ Dla kobiet rozmowa, możliwość udziału w niej i jej harmonijny przebieg stanowią podstawowy miernik pozytywnych relacji między ludźmi. Ponieważ mężczyźni nie przypisują rozmowie takiego znaczenia, skłonni są też niedoceniać jej wagi dla kobiet. Dlatego istotne jest, aby mężczyźni zdawali sobie sprawę, że sytuacje, w których prowadzona przez nich ożywiona rozmowa milknie, gdy pojawia się kobieta lub mimo obecności kobiety rozmowa toczy się dalej bez jej udziału, odbierane są jako odrzucenie. Powinni również pamiętać, że kobiety oczekują pewnego zaproszenia do wypowiedzi w grupie. W męskim stylu konwersacyjnym ktoś, kto nie zabiera głosu czy nie włącza się do rozmowy, po prostu nie chce tego robić. Według kobiecych reguł komunikowania się obowiązkiem tych, którzy mówią, jest włączenie osoby milczącej do rozmowy.

### **Kobiety powinny pamiętać, że:**

- ❖ Cechą szczególnie wyróżniającą męski styl rozmowy jest rytualna agresja, niesłusznie postrzegana przez kobiety jako wyraz negatywnego stosunku do rozmówcy – wrogości, lekceważenia, braku szacunku. W rzeczywistości zachowania te najczęściej są emocjonalnie neutralne lub mogą nawet wyrażać bliskość i przyjaźń. To, co nazywamy rytualną agresywnością mężczyzn, polega na wzajemnym docinaniu sobie i dowcipkowaniu, okraszaniu rozmowy żartami z rozmówcy, strofowaniu go, obraźliwych uwagach i przechwałkach. Zasada, nie tylko pojedynczych wypowiedzi, ale i całej rozmowy, jest przekora i przeciwstawianie się. W obszarze omawianych zachowań mieści się również specyficzny styl dyskusji, w którym częściej krytykuje się i deprecjonuje pomysły partnera, niż udowadnia wartość własnych. Kobiety muszą zatem mieć świadomość, że kiedy mężczyźni zachowują się wobec nich w opisany sposób, to niekoniecznie chcą je wyśmiać lub upokorzyć.
- ❖ Odrębną sprawą jest, w jakiej mierze kobiety mogą lub powinny podjąć taki styl rozmowy. Umiejętność komunikowania się według zasady rytualnej agresywności niewątpliwie sprzyjałaby ich integracji z męską grupą. Jednak zmuszanie kobiet, czy to przez oczekiwania mężczyzn, czy wymagania samych kobiet względem siebie, do używania obcego sposobu porozumiewania się nie byłoby rozwiązaniem konstruktywnym. Z drugiej strony nie ma powodu, aby mężczyźni rezygnowali z właściwych sobie formuł komunikowania z uwagi na uczucia kobiet. Jedynym racjonalnym wyjściem jest akceptacja zasady, że żadna z płci nie jest wyłączona z dialogu, nawet gdy jej sposób komunikowania rodzi pewne trudności dla drugiej.

# Stanowisko Dowództwa w sprawie molestowania seksualnego

Molestowanie seksualne jest pogwałceniem naszych podstawowych wartości: honoru, szacunku i oddaniu służbie. Molestowanie polega na niechcianych propozycjach seksualnych, żądaniach świadczenia przystąg seksualnych oraz innych słownych bądź fizycznych zachowaniach o charakterze seksualnym, które są czynione jako warunek zatrudnienia, wpływają na decyzję dotyczące zatrudnienia, w sposób nieuzasadniony zakłócają wykonywanie zadań i tworzą nieprzyjazne środowisko pracy. Takie zachowania nie będą tolerowane.

Wszyscy pracownicy Straży Przybrzeżnej - wojskowi, cywilni i służby pomocniczej - mają prawo do pracy w środowisku wolnym od molestowania seksualnego i dyskryminacji. Molestowanie seksualne obniża wydajność i efektywność, a także spójność i gotowość bojową jednostek. Wszyscy musimy podjąć niezwłoczne działania, aby zapobiegać i eliminować molestowanie seksualne.

Każdy dowódca, każdy oficer i każdy przełożony jest odpowiedzialny za stwarzanie takiego środowiska pracy, w którym nie toleruje się molestowania seksualnego. Każdy z nas musi budować środowisko oparte na godności i szacunku, co odzwierciedla w sposób fundamentalny nasze podstawowe wartości. Tolerowanie molestowania jest oznaką słabego przywództwa. Dlatego też rzeczą kluczową jest, aby każdy z nas pociągał do odpowiedzialności i podejmował natychmiastowe działania wobec każdego, kto dopuszcza się molestowania seksualnego.

Oczekuję, że każdy z was będzie przestrzegał standardów postępowania, które są wyrażone w niniejszym dokumencie.

podpisano: T.H. Collins

Admirał, Straż Przybrzeżna Stanów Zjednoczonych



# Konspekt zajęć z wyszkolenia ogólnowojskowego

## „Molestowanie seksualne, równość szans, polityka wobec osób homoseksualnych i procedury skarg”

(fragmenty)

### I. Wskazówki dla prowadzących zajęcia

### II. Wprowadzenie do tematu „Molestowanie seksualne”

- A. Marynarka Wojenna musi być zbudowana z dobrze zintegrowanej grupy mężczyzn i kobiet, którzy wspólnie dążą do osiągnięcia celu. Każdy członek służby:
  - 1) Ma prawo do sprawiedliwego traktowania opartego na godności i szacunku
  - 2) Ma prawo do pracy w środowisku wolnym od molestowania seksualnego
  - 3) Jest zobowiązany do przestrzegania Podstawowych Wartości Marynarki Wojennej: Honoru, Odwagi i Poświęcenia.
- B. Zarówno w życiu zawodowym, jak i osobistym nie ma miejsca na molestowanie seksualne.
- C. [...]
- D. Edukacja jest kluczem do zapobiegania molestowaniu seksualnemu. Musimy się nauczyć rozpoznawać, rozwiązywać i eliminować problemy związane z molestowaniem seksualnym.

### III. Definicje dotyczące molestowania seksualnego

- A. Dyskryminacja ze względu na płeć – zachowanie, które łamie zasadę równego traktowania osoby ze względu na jej płeć.
- B. Molestowanie seksualne – NIEPOŻĄDANE zachowanie o charakterze seksualnym skierowane wobec konkretnej osoby.
  - 1) Forma dyskryminacji ze względu na płeć.
  - 2) Zachowanie takie może mieć miejsce między osobami tej samej płci lub odmiennej i dotyczy NIEPOŻĄDANYCH:

- a) propozycji seksualnych,
  - b) próśb o przysługi seksualne,
  - c) innych zachowań słownych lub fizycznych o charakterze seksualnym.
- C. Standard zachowania się osoby rozsądnej – test służący określeniu, czy dane zachowanie jest, czy nie jest molestowaniem seksualnym:
- 1) test wymaga, aby osoba zachowywała rozsądny punkt widzenia w tych samych warunkach, co osoba składająca skargę,
  - 2) jeśli zachowanie jest obraźliwe, to uznaje się je za molestowanie na tle seksualnym.
- D. Represje – wykonywanie lub groźenie wykonaniem nieprzychylnych działań albo wstrzymywanie lub groźenie wstrzymaniem pożądanych działań w odpowiedzi na zgłoszenie (raport) przypadku molestowania seksualnego.
- E. Środowisko pracy – miejsce wykonywania pracy lub związane z jej wykonywaniem, na przykład:
- 1. Biura
  - 2. Budynki
  - 3. Instalacje Departamentu Obrony
  - 4. Pojazdy, statki powietrzne i morskie Departamentu Obrony
  - 5. Wszędzie, gdzie wykonywane są czynności służbowe
  - 6. Imprezy towarzyskie, rekreacyjne lub sportowe firmowane przez dowództwo
- F. Wykorzystywanie kwestii seksualnych – wykorzystywanie czyjejs płci lub seksualności z zamiarem osiągnięcia specjalnych korzyści. Przykład: słuchacz utrzymujący stosunki seksualne ze swoim instruktorem, aby otrzymać lepszą ocenę.

#### IV. Zachowania, które są molestowaniem seksualnym

- A. Molestowanie słowne
- 1. Opowiadanie wulgarnych żartów lub dowcipów o charakterze seksualnym (lub homoseksualnym), używanie epitetów (słów lub sformułowań obraźliwych) lub komentarzy poniżających.
  - 2. Mówienie o seksie lub orientacji seksualnej; używanie wyrażen wulgarnych o podtekście seksualnym.
  - 3. Proponowanie korzyści zawodowych w zamian za przyjęcie propozycji o charakterze seksualnym.
  - 4. Wywieranie na kogoś presji w celu umówienie się na randkę.
- B. Molestowanie fizyczne
- 1. Dotykanie w sposób sugerujący nawiązanie relacji seksualnej
  - 2. Obmacywanie



### C. Molestowanie wizualne

1. Wysyłanie niechcianych listów, kartek lub przekazywanie prezentów o charakterze osobistym, zwłaszcza takich, które mają podtekst seksualny
  2. Ekspozowanie plakatów, kalendarzy, rysunków i tekstów o charakterze seksualnym lub homoseksualnym
  3. Ekspozowanie aktów (zdjęć nagich osób)
- D. Aby stwierdzić, czy dane zachowanie jest molestowaniem seksualnym, odpowiedzi na wszystkie poniższe pytania muszą być twierdzące:
1. Czy zachowanie jest niechciane?
  2. Czy zachowanie ma charakter seksualny?
  3. Czy zachowanie pojawiło się w miejscu pracy lub ma wpływ na środowisko pracy? (Zachowania pojawiające się poza godzinami pracy mogą mieć wpływ na miejsce pracy.)

## V. Poziomy zachowań związanych z molestowaniem seksualnym

- A. Poziomów, opartych na „standardach zdrowego rozsądku”, można używać, aby klasyfikować zachowania związane z molestowaniem seksualnym.
- B. Myślmy o tych zachowaniach posługując się metaforą świateł ulicznych.
1. **Światło czerwone – nie rób tego.** Takie zachowanie jest ZAWSZE uznawane za molestowanie seksualne. Przykład:
    - a) przysługi seksualne
    - b) groźby za nieświadczanie przysług seksualnych
    - c) wulgarne, obsceniczne obrazki lub komentarze o charakterze seksualnym.
  2. **Światło pomarańczowe – uważaj!** Niektóre osoby mogą postrzegać takie zachowanie jako molestowanie. Przykład:
    - a) Pytania dotyczące życia osobistego
    - b) Żarty rasistowskie (np. antysemickie)
    - c) Gdy zachowania typu „światło pomarańczowe” będzie się powtarzać zwłaszcza, gdy osoba zwróciła nam uwagę, iż jest to zachowanie niechciane, wówczas zachowanie to staje się typem zachowania „światło czerwone”.
  3. **Światło zielone – możesz to robić.** Zachowania nie mające charakteru molestowania seksualnego. Przykład:
    - a) uścisk dłoni
    - b) uwagi dotyczące umundurowania
    - c) towarzyskie rozmowy.



## VI. Odpowiedzialność ofiar molestowania seksualnego

- A. Ofiara molestowania może radzić sobie z tym wykroczeniem na kilka sposobów.
- B. Zachowania spod znaku „światła czerwonego” – powinny być niezwłocznie zgłoszone do bezpośredniego przełożonego, aby wszcząć postępowanie wyjaśniające, gdy:
  - 1. zachowanie miało oczywisty charakter kryminalny
  - 2. kwestionowane zachowanie ma charakter ciągły.
- C. Zachowania spod znaku „światła pomarańczowego”
  - 1. Zwróć się bezpośrednio do sprawcy:
    - a. zachowuj się uprzejmie i dyplomatycznie
    - b. daj jasno do zrozumienia (w rozmowie lub na piśmie), że dane zachowanie jest NIEPOŻĄDANE.
  - 2. Poproś inną osobę o pomoc w rozwiązaniu tej kwestii. Taka osoba może na przykład:
    - a. porozmawiać o problemie z ofiarą molestowania
    - b. porozmawiać ze sprawcą w obecności ofiary lub na osobności
  - 3. Jeśli problemu nie uda się rozwiązać, ofiara powinna złożyć raport przełożonemu.
  - 4. Jeżeli sprawcą molestowania jest przełożony, złóż raport do przełożonego wyższego w hierarchii.
  - 5. Jeśli przełożony hamuje postępowanie wyjaśniające lub ignoruje problem, złóż raport kolejnemu przełożonemu w hierarchii dowodzenia.
- D. Cały personel ma prawo zgłaszać uzasadnione skargi o molestowaniu seksualnym bez obawy o represje.
- E. Zgłaszaj jedynie uzasadnione przypadki molestowania. Osoby bezpodstawnie zgłaszające rzekome incydenty będą karane.

## VII. Polityka Marynarki Wojennej dotycząca molestowania seksualnego

- A. Marynarka Wojenna jest zobowiązana do utrzymywania środowiska pracy wolnego od bezprawnych praktyk dyskryminacyjnych i zachowań niewłaściwych.
- B. Molestowanie seksualne w Departamencie Marynarki Wojennej – zarówno dla personelu cywilnego, jak i wojskowego – jest zabronione, ponieważ:
  - 1. Wywołuje złe emocje między współpracownikami



2. Szkodzi morale
  3. Zakłóca wydajność
- C. Nikomu w Departamencie Marynarki Wojennej nie wolno:
1. Represjonować osoby zgłaszającej informacje lub przypadki molestowania seksualnego.
  2. Świadomie wysuwać fałszywe oskarżenia.
  3. Ignorować przypadki molestowania lub hamować postępowanie wyjaśniające w tych sprawach, zwłaszcza na stanowiskach kierowniczych lub dowódczych.
- D. Osoby, które są przekonane, że padły ofiarą molestowania seksualnego, mogą domagać się rozwiązania problemu i zadośćuczynienia.
- E. Przełożeni zapewnią, że zgłoszenie molestowania seksualnego odbywa się w atmosferze, w której nie ma miejsca na:
1. Represje
  2. Upokorzenie
  3. Dalsze molestowanie
- F. Wszystkie zgłoszone przypadki molestowania będą przedmiotem dochodzenia i będą wyjaśniane na odpowiednio najniższym poziomie dowodzenia.
- G. Każde postępowanie wyjaśniające będzie prowadzone bez zbędnej zwłoki z należytą delikatnością.
- H. Wszystkie zainteresowane strony będą powiadomione o wyniku postępowania wyjaśniającego. Zarówno osoba składająca skargę, jak i osoba oskarżona mogą odwoływać się od wyników postępowania wyjaśniającego.
- I. Wszystkim osobom zaangażowanym w przypadki molestowania seksualnego zapewnia się odpowiednią pomoc lub kieruje się do służb zajmujących się taką pomocą.
- J. Osoba uznana za winną molestowania seksualnego może spodziewać się:
1. pomocy psychologicznej
  2. wpisu do akt osobowych
  3. kary zgodnej z prawem wojskowym
  4. nakazu opuszczenia służby w Marynarce Wojennej.
- K. W przypadku incydentów molestowania seksualnego takich jak:
1. działania, groźby, usiłowania wpłynięcia na czyjąś karierę zawodową w zamian za przysługi seksualne
  2. kontakt fizyczny o charakterze seksualnym, który jest pogwałceniem prawa wojskowego

wszczyna się postępowanie administracyjne o wydalenie ze służby, jeżeli sprawcą jest członek personelu wojskowego.

# TEST

## Czy to jest molestowanie?

Przeczytaj poniższe pytania i wskaż te, które według Ciebie opisują zachowania bądź sytuacje (jedynie w kontekście zawodowym), które można zakwalifikować jako molestowanie.

1. Paweł i Ewa pewnego dnia wybrali się wspólnie na obiad po pracy. Od tego momentu Paweł regularnie dzwoni do Ewy i od czasu do czasu zostawia jej liściki. Ewa nie jest zainteresowana kontynuowaniem tej znajomości w sensie towarzyskim i zachowanie Pawła jest dla niej przykre, o czym mu powiedziała wprost.
2. Uzależnianie przedłużenia umowy o pracę od zgody na nawiązanie bliższego kontaktu osobistego jest molestowaniem seksualnym.
3. Jednorazowy spontaniczny flirt jest molestowaniem.
4. Jednorazowy przypadkowy dotyk lub inny rodzaj przypadkowego kontaktu fizycznego może być molestowaniem.
5. Komentowanie czyjś wygląd i określanie go mianem seksownego jest molestowaniem seksualnym.
6. Zadawanie pytań dotyczących życia osobistego, np.: „*Czy zdradziłaby Pani męża?*”, jest molestowaniem.
7. Niechciane i niepożądane zachowanie jest częścią definicji molestowania.
8. Opowiadanie rasistowskich i wulgarnych żartów współpracownikom jest molestowaniem.
9. Kalendarz z roznegliżowanymi osobami wiszący w gabinecie jest formą molestowania.
10. Zapraszanie współpracownika/czki na randkę jest molestowaniem.
11. Mówienie komuś, że jego/jej fryzura wygląda ładnie, jest molestowaniem.



Tak, to jest molestowanie: 1, 2, 5, 6, 7, 9

Jeżeli nie udało ci się odpowiedzieć poprawnie, nie martw się. Celem tego testu jest pomóc ci w zidentyfikowaniu tych obszarów, które trudno jednoznacznie zakwalifikować. Aby zrozumieć, dlaczego odpowiedzi 3, 4, 8, 10, 11 nie wskazują na zachowania kwalifikowane jako molestowanie seksualne, musimy być przede wszystkim świadomi, jakie zachowania będą traktowane jako molestowanie, a jakie nie. Przyjrzyjmy się kolejnym zachowaniom, które nie są molestowaniem, aby zrozumieć specyfikę problemu.

3	To nie jest molestowanie, ponieważ jest to zachowanie jednorazowe, epizodyczne. Istotne jest tu słowo „jednorazowy”. Prawo nie wyeliminuje seksualności z miejsca pracy. To jest niemożliwe. Jeżeli ktoś próbuje z nami flirtować, my powiemy „nie” a nasz sprzeciw zostanie potraktowany poważnie i osoba ta przestanie zachowywać się w ten sposób, to nie mówimy wówczas o molestowaniu. Oczywiście, jeżeli flirt nie jest rażący i jeżeli zachowanie ustaje wówczas, gdy zwrócimy uwagę, wtedy nie będzie to molestowanie.
4	Kluczowym wyrażeniem jest słowo „przypadkowy”. Należy przeprosić i przejść nad tym do porządku dziennego.
8	Jeżeli dwoje ludzi opowiada sobie dowcipy o wątpliwej wartości, jeżeli chodzi o zadania zawodowe, ale obojgu im się to podoba, to nie będzie to wówczas molestowanie.
10	Proponowanie komuś randki nie jest molestowaniem. Zachowanie to może stać się molestowaniem, jeżeli zapraszana strona powie „nie” a propozycje te wciąż będą ponawiane.
11	Komplementowanie kogoś nie jest molestowaniem tak długo, dopóki nie zostanie wyrażony wobec tego sprzeciw, bądź osoba, która nas komplementuje, nie przekroczy granicy i komplementy te staną się zbyt osobiste.

Na podstawie materiałów US NAVY

# Komitet ds. Kobiet w NATO

W ramach NATO funkcjonuje specjalne ciało o charakterze doradczym w zakresie służby zawodowej kobiet – Komitet ds. Kobiet. Jego celem jest promocja najbardziej efektywnych form zatrudnienia oraz rozwijanie kariery zawodowej kobiet w mundurach. Działalność Komitetu koncentruje się wokół trzech tematów, które wyznaczają jego strukturę:

- ❖ Jakość życia
- ❖ Trening i rozwój
- ❖ Rekrutacja i zatrudnienie

W pracach Komitetu uczestniczy obecnie 25 (bez Islandii) państw członkowskich. Delegaci krajowi spotykają się raz w roku i wówczas dokonywana jest ocena postępów poprawy jakości służby kobiet żołnierzy w poszczególnych armiach.

Więcej informacji, w tym raporty o służbie zawodowej kobiet w poszczególnych krajach członkowskich można znaleźć na stronie:

[http://www.nato.int/issues/women\\_nato/index.html](http://www.nato.int/issues/women_nato/index.html)

W Polsce również działa Rada ds. Kobiet w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, która została powołana przez Podsekretarza Stanu ds. Społecznych w MON 25 listopada 1999 r. Radę powołano jako reprezentację kobiet w kontaktach międzynarodowych oraz jako organ doradczy kierownictwa resortu w sprawach dotyczących zawodowej służby kobiet.

Główne zadania Rady ds. Kobiet w SZ RP:

- ❖ Prowadzenie prac studyjnych i analitycznych oraz przygotowanie propozycji rozwiązań legislacyjnych, organizacyjnych, kadrowych i szkoleniowych dotyczących wojskowej służby kobiet;
- ❖ Opracowywanie opinii i ekspertyz dla kierownictwa resortu;
- ❖ Utrzymywanie stałych kontaktów z kobietami pełniącymi zawodową służbę wojskową;
- ❖ Reprezentowanie Sił Zbrojnych RP w kontaktach międzynarodowych, zwłaszcza w Komitecie ds. Kobiet w NATO;
- ❖ Współpraca z organizacjami i instytucjami działającymi na rzecz równouprawnienia kobiet i mężczyzn.

Obecnie przewodniczącą Rady jest kmr por. Bożena SZUBIŃSKA.

Kontakt:

e-mail: [rada\\_kobiet\\_sz@wojsko-polskie.pl](mailto:rada_kobiet_sz@wojsko-polskie.pl);

Zarząd Wojskowej Służby Zdrowia SG WP Warszawa, tel. (0-22) 6 845 546, fax (0-22) 6 845 850

Więcej informacji nt. Rady ds. Kobiet w SZ RP można znaleźć pod adresem internetowym:

<http://wojsko-polskie.pl>



# A l f a b e t równości płci

**akcje afirmatywne** – zwane też „dyskryminacją pozytywną” lub specjalnym środkiem wyrównawczym – rozwiązania lub środki prawne, przewidujące specjalne przywileje dla nieproporcjonalnie nisko reprezentowanej płci w celu ułatwienia jej przedstawicielom wykonywania pracy zawodowej lub dla zrekompensowania utrudnień w przebiegu kariery zawodowej. Przykładem programu afirmacyjnego może być przepis ustalający, że gdy w procesie rekrutacji o wolne stanowisko pracy ubiega się dwoje kandydatów obojga płci o podobnych kwalifikacjach, pierwszeństwo powinno być dane kandydatowi/kandydatce tej płci, która w danym sektorze jest mniej licznie reprezentowana.

**Amsterdamski Traktat** – podpisany przez państwa członkowskie Unii Europejskiej 2 października 1997 r. Stanowi, że jednym z zadań Wspólnot Europejskich jest wspieranie równouprawnienia mężczyzn i kobiet poprzez realizację określonych w art. 3 i 4 wspólnych polityk i środków. Jest to najwyższy rangą dokument prawny UE, który przyznaje równości płci fundamentalne znaczenie, stanowiąc, że jej upowszechnianie jest równie ważne, jak budowa konkurencyjnej gospodarki.

**budgetowanie pod kątem płci (gender budgeting)** – narzędzie analizy dotyczące realizowania rządowych zobowiązań w kwestii polityki równości płci; dotyczy budżetów krajowych, w których określone są nie tylko oczekiwane dochody i wydatki, ale także ich wpływ na poszczególne grupy kobiet i mężczyzn.

**ciężar dowodu** – ogólna zasada prawna, która określa, że osoba wnosząca do sądu skargę powinna udowodnić, że doszło do naruszenia jej praw. W prawie Unii Europejskiej, a także w Polsce od 2001 roku ciężar dowodu w sprawach o dyskryminację z powodu płci spoczywa na stronie pozwanej (Dyrektywa Rady Europejskiej z 15 grudnia 1997; 97/80/WE). Oznacza to, że każda osoba, która czuje się poszkodowana z powodu dyskryminujących praktyk, zachowań lub decyzji, ma prawo do wyjaśnienia sprawy przed sądem, a udowodnienie, że nie doszło do dyskryminacji, należy do strony oskarżonej o dyskryminację.

**dyrektywy UE dot. równości płci** – dyrektywa to akt prawny Wspólnot Europejskich skierowany

do wszystkich państw członkowskich. Dyrektywa wskazuje jedynie na cel, stan prawny, jaki powinien zostać osiągnięty, a państwa członkowskie decydują, w jaki sposób osiągnąć ten cel przed wyznaczonym w dyrektywie terminem. 11 dyrektyw Rady Europejskiej zostało poświęconych kwestii równości płci. Dotyczą one:

- \*ciężaru dowodu w przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć,
- \*zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek,
- \*zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zawodowych systemach zabezpieczenia społecznego,
- \*urlopów rodzicielskich,
- \*poprawy zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w ciąży, połogu i karmiących piersią,
- \*równego wynagradzania kobiet i mężczyzn.

**dyskryminacja bezpośrednia** – gorsze traktowanie spowodowane faktem przynależności do określonej płci.

**dyskryminacja pośrednia** – sytuacja, kiedy pozornie neutralne prawo powoduje negatywne skutki dla jednej z płci, nieusprawiedliwione obiektywnymi czynnikami.

**dyskryminacja ze względu na płeć** – oznacza wszelkie zróżnicowanie, wyłączenie lub ograniczenie ze względu na płeć, które powoduje lub ma na celu uszczuplenie albo uniemożliwienie jednej z płci przyznania bądź korzystania na równi z drugą płcią z praw człowieka oraz podstawowych wolności w dziedzinach życia politycznego, gospodarczego, społecznego, kulturalnego, obywatelskiego i innych.

**feminizm** – (łac. *femina* – kobieta) ruch społeczno-polityczny, historycznie związany z walką o osobiste, obywatelskie i wyborcze prawa kobiet (od końca XIX w.). Dziś wskazuje na dyskryminację kobiet z powodu ich płci w różnych sferach życia i dąży do zmiany tej sytuacji – nie tylko do równouprawnienia, ale i uwłasnowolnienia kobiet (empowerment).

**gender (ang.)** – płeć społeczno-kulturowa. Dotyczy cech nabytych a nie biologicznych (ang. sex); jest zespołem atrybutów, postaw, ról społecznych i zachowań, przypisywanych mężczyźnie lub kobiecie przez szeroko rozumianą kulturę

**gender mainstreaming** – włączanie problematyki płci do głównego nurtu polityki. Oznacza systematyczne śledzenie obecności kwestii równościowych w procesie

planowania i realizacji wszystkich decyzji Wspólnot Europejskich oraz podczas oceny ich efektów. Wszystkie proponowane zmiany prawne, programy i decyzje Unii Europejskiej, nawet w odległych od kwestii równości dziedzinach, muszą być weryfikowane pod względem tego, czy zapewniają równy dostęp, a nawet więcej – równy udział obu płci. Dokumenty wspólnotowe określają gender mainstreaming w następujący sposób: „włączenie wymiaru równości kobiet i mężczyzn ma na celu zapewnienie, by otwarcie i aktywnie brano pod uwagę – podczas programowania, wdrażania, monitorowania i ewaluacji wszystkich działań i programów o charakterze ogólnym – wpływ tych ostatnich na sytuację kobiet i mężczyzn. Pod pojęciem tym kryje się również dodatkowe opracowanie, wdrożenie, monitorowanie i ewaluacja działań i szczegółowych programów, których celem jest promowanie równości po to, by obie płcie mogły w nich uczestniczyć i odnieść z nich korzyści”.

**gender studies** – studia i badania nad problematyką społecznej i kulturowej tożsamości płci: opisują i analizują przekonania związane ze stereotypami kobiecości i męskości. Tematyka ta dotyczy wszystkich dziedzin życia i nauki, uzupełnia wiedzę akademicką o analizę rzeczywistości z perspektywy płci.

**horyzontalne kwestie** – kwestie społeczne, priorytetowe dla całego obszaru Unii Europejskiej i wszystkich jej członków: równość szans, rozwój lokalny, rozwój społeczeństwa informacyjnego, rozwój zrównoważony. Ich realizacja powinna być wspierana we wszystkich działaniach realizowanych ze środków Wspólnoty. Promowanie równych szans dotyczy w szczególności: równości mężczyzn i kobiet na rynku pracy, wyrównywania szans edukacyjnych, równości szans osób narażonych na wykluczenie społeczne, osób z terenów wiejskich oraz niepełnosprawnych.

**Komisja ds. Praw Kobiet i Równych Szans w Parlamencie Europejskim** – istnieje od 1984 r. Działa na zasadzie stałej komisji parlamentarnej: obraduje raz w miesiącu i opracowuje sprawozdania i opinie w przedmiocie równości szans kobiet i mężczyzn w projektach prawnych Parlamentu. Dokumenty opracowane przez Komisję przedkładane są Parlamentowi przed przyjęciem rezolucji. Wśród jej zadań wymienia się również promocję równości praw kobiet i mężczyzn w krajach nie należących do Unii Europejskiej oraz prowadzenie prac badawczych nad problematyką równego statusu. Zakres spraw, którymi zajmują się członkowie komisji, poszerza się pośrednio ze względu na fakt, że często uczestniczą oni w pracach innych komisji.

**kwota, systemy kwotowe** – określony procentowy udział każdej z płci, jaki ma jej przypaść w obszarze stanowisk, urzędów lub dostępie do zasobów. Kwota ma na celu skorygowanie istniejącej nierównowagi przede wszystkim w gremiach decyzyjnych lub w dostępie do rynku pracy, szkoleń lub w sferze zatrudnienia.

**lepka podłoga** – związanie zawodów sfeminizowanych z niskim dochodem lub niskim prestiżem

**molestowanie seksualne** – niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub inne zachowanie godzące w godność kobiet lub mężczyzn (włącznie z zachowaniem zwierzchników i kolegów/koleżanek w miejscu pracy)

**parytet** – równy udział (50:50) obu płci w gremiach decyzyjnych

**Pełnomocnik Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn** – biuro powołane rozporządzeniem RM z 25 czerwca 2002 r. Do jego zadań należy analiza prawnej i faktycznej sytuacji kobiet i mężczyzn we wszystkich przejawach życia społecznego, wprowadzanie zasady równości płci do polityki państwa, opiniowanie projektów prawnych pod kątem równości płci, a także działania informacyjno-edukacyjne.

**Platforma Pekinińska** – Deklaracja Pekinińska i Platforma Działania zostały przyjęte podczas IV Światowej Konferencji w sprawach Kobiet, która odbyła się we wrześniu 1995 w Pekinie. Pojawiają się tam słowa–klucze współczesnych dokumentów na temat równouprawnienia, między innymi uwłasnowolnienie (empowerment) kobiet. „Platforma Działania jest programem uwłasnowolnienia kobiet – czytamy w dokumencie. – Uwłasnowolnienie kobiet oraz ich pełne uczestnictwo na zasadach równości we wszystkich sferach życia społecznego, łącznie z udziałem w procesie podejmowania decyzji oraz dostępem do władzy, stanowią podstawowy warunek osiągnięcia równości rozwoju i pokoju” a „harmonijne partnerstwo pomiędzy kobietami a mężczyznami stanowi podstawę ich dobrobytu, a także czynnik utrwalający demokrację”.

**podwójna nominacja** – zasada, że o wolne stanowisko w gremiach decyzyjnych powinni się równocześnie ubiegać kandydaci obojga płci (wpływa np. na treść ogłoszeń o pracy) lub jeśli na wolne stanowisko w gremium decyzyjnym powołuje się przedstawiciela jednej z płci, jego zastępca/zastępczyni powinien/powinna być płci odmiernej; wprowadzona decyzją Komisji Europejskiej z czerwca 2000.

**prawa kobiet** – prawa kobiet i dziewczynek stanowiące niezbywalną, integralną i niepodzielną część powszechnych praw człowieka.

**prawa ojca** – prawo rodzicielskie do kontaktów i sprawowania opieki nad dzieckiem. W szerszym rozumieniu prawa ojca wiążą się z działaniem rzecz równouprawnienia płci we wszelkich sferach życia społecznego i rodzinnego, z promowaniem odpowiedzialnego i aktywnego ojcostwa, oraz zmianą społecznych uwarunkowań ograniczających rolę ojców po rozwodzie jedynie do obowiązku alimentacyjnego.

**przemoc domowa** – wszelki rodzaj przemocy fizycznej, seksualnej lub psychicznej, która stanowi zagrożenie dla bezpieczeństwa lub dobrobytu któregokolwiek z członków/członkiń rodziny, lub groźba jej użycia.

**Rada Europy** – instytucja mająca ogromne zasługi w promowaniu powszechnych praw człowieka i równości płci w Europie. Sporządza, zleca i gromadzi dane, ekspertyzy i dokumenty poświęcone równemu statusowi. Organy RE odpowiedzialne za kwestie równościowe:

Dyrekcja Praw Człowieka – określanie i wdrażanie działań Rady Europy, badanie problematyki równości mężczyzn i kobiet w państwach europejskich, ocena polityki państw, promowanie właściwych instrumentów prawnych.

Komitet ds. Równych Szans Kobiet i Mężczyzn – opracowuje raporty z zakresu wdrożenia zobowiązań przyjętych w ramach Platformy Pekinńskiej, organizuje konferencje i seminaria

**równa płaca za równą pracę i pracę o równej wartości** – jednakowe wynagradzanie mężczyzn i kobiet za tę samą pracę lub pracę, której przypisuje się tę samą (równą) wartość (pod względem wykształcenia, stażu, niezbędnych kwalifikacji)

**równe szanse** (zasada równych szans) – brak barier (przede wszystkim prawnych) utrudniających udział w życiu gospodarczym, politycznym i społecznym z powodu przynależności do określonej płci

**równe traktowanie** – zasada równego traktowania jest jedną z naczelných zasad prawnych Wspólnot Europejskich; związana z ekonomicznym i socjalnym wymiarem praw człowieka. Jest to równe traktowanie rozumiane dosłownie – jako jednakowość traktowania kobiet i mężczyzn i brak zróżnicowania ze względu na płeć we wszystkich przejawach życia społecznego, przede wszystkim zaś w stosunkach pracy. Równe traktowanie oznacza nie tylko równą płacę za równą

pracę (i pracę o tej samej wartości), ale także równe warunki pracy, równy dostęp do szkoleń i awansów.

**równość kobiet i mężczyzn** – Rada Europy wskazała na to, iż „zasada równości kobiet i mężczyzn jest fundamentalną i uniwersalną zasadą praw człowieka”. Oznacza to, że żadne państwo członkowskie RE nie może odmówić uznania tego prawa, powołując się na odmienne tradycje społeczno–kulturowe i religijne albo systemy ekonomiczne i prawne.

**szklane ruchome schody** – szybkie awansowanie mężczyzn w zawodach sfeminizowanych

**szklany sufit** – niewidoczne (tj. nie wynikające z przyczyn formalnych) bariery, wynikające ze stereotypów lub kultury organizacyjnej firmy, utrudniające albo uniemożliwiające kobietom awans

**UNIFEM** – agenda ONZ wspierająca programy na rzecz praw kobiet, ich uczestnictwa w życiu publicznym oraz niezależności i bezpieczeństwa ekonomicznego. W systemie ONZ UNIFEM wspiera równość płci oraz dba, by kwestie te pojawiały się w programie działań ONZ, głównie poprzez dostarczanie wiedzy i narzędzi w dziedzinie gender mainstreaming.

**włączanie problematyki płci** – patrz gender mainstreaming

**wojewódzcy Pełnomocnicy ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn** – powołane przez wojewodów urzędy odpowiadające za realizację polityki równościowej na poziomie regionalnym.

**Wydział ds. Równych Szans Kobiet i Mężczyzn oraz Polityki Rodzinnej V Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia i Spraw Socjalnych** – jego statutowym celem jest „zapewnianie przestrzegania dyrektyw Unii Europejskiej w sprawie równych szans kobiet i mężczyzn, sprzyjanie integracji kobiet na rynku pracy oraz poprawa pozycji społecznej kobiet” oraz „włączanie elementu równości płci do kierunków polityki oraz działalności UE”. Najważniejszym cyklicznym przedsięwzięciem Wydziału ds. Równych Szans jest przygotowanie i wdrażanie tzw. średnioterminowych programów działania na rzecz równouprawnienia płci. Programy stanowią podstawowy, obok wspólnotowej polityki prawa, instrument realizacji polityki równościowej.