

Mirosław Łukasik

doktorant
Uniwersytet Śląski w Katowicach

Nierówności płci w odniesieniu do edukacji

Artykuł podejmuje próbę ukazania nierówności płci w branży edukacyjnej. Stereotypy wynikające z płci mogą wpływać na zachowania i praktyki stosowane przez nauczycieli. Wiele podręczników zawiera historie i obrazy odzwierciedlające stereotypowe role i działania kobiet, mężczyzn, dziewcząt i chłopców. W części pierwszej Autor skupia się przede wszystkim na wyjaśnieniu znaczenia dyskryminacji z powodu płci oraz określa rodzaje i formy dyskryminacji. Dokonuje również analizy struktury zatrudnienia nauczycieli według płci w poszczególnych województwach oraz wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego, co może mieć wpływ na wybór zawodu przez osoby niebędące głównymi żywicielami rodziny. Artykuł może być głosem w dyskusji na temat strategii polityki równości płci także w sektorze edukacji.

Słowa kluczowe: dyskryminacja płciowa, dyskryminacja bezpośrednia, dyskryminacja pośrednia, stereotypy płciowe

Gender inequalities with reference to education

This article attempts to show gender inequalities in education. Gender stereotypes can have an impact on the teachers' behavior and practices. Many textbooks contain stories and images that reflect the stereotypical roles and activities of women, men, girls, and boys. In the first part of the paper the author concentrates primarily on explaining the meaning of gender-based discrimination and defines the types and forms of discrimination. The author also analyzes the structure of the employment of teachers by gender in particular provinces and the minimum basic salary rates, which may affect the choice of the profession by persons who are not the main breadwinners. The article may contribute to a discussion on the strategy under the gender equality policy, also in the education sector.

Keywords: gender discrimination, direct discrimination, indirect discrimination, gender stereotypes

Wprowadzenie

Nierówności płci są jedną z form dyskryminacji. W sensie prawnym dyskryminacja „ma miejsce wówczas, gdy zróżnicowane traktowanie jest nieuzasadnione i oparte na kryterium zakazanym przez prawo” (Maliszewska-Nienartowicz 2012: 65). Można zatem powiedzieć, że „dyskryminacja wiąże się z rozróżnianiem

osoby w związku z jej przynależnością do określonej grupy lub kategorii, bez uwzględniania osobistych cech, zasług, zdolności czy predyspozycji” (Zielińska 2001: 193). Dyskryminacja może polegać zarówno „na ograniczeniu czy wykluczeniu, jak i na nieuzasadnionym lub nienależnym uprzywilejowaniu” (Buchowska 1999: 58). W przypadku dyskryminacji płciowej mamy do czynienia właśnie z nierównym traktowaniem osób ze względu na ich płeć.

Dyskryminacja z powodu płci oznacza więc nierówne traktowanie zarówno kobiet jak i mężczyzn ze względu na ich przynależność do określonej płci, co nie jest obiektywnie uzasadnione. Warto zauważyć, że ta forma dyskryminacji może mieć miejsce także w sytuacji, kiedy kobiety dyskryminują inne kobiety, albo kiedy mężczyźni dyskryminują innych mężczyzn (<https://www.rpo.gov.pl/pl/content/dyskryminacja-ze-wzgledu-na-plec>). Nie jest powiedziane zatem, że dyskryminacja płciowa ma mieć miejsce między osobami różnej płci. Może ona dotyczyć również osób tej samej płci.

Rodzaje i formy dyskryminacji

Dyskryminacja to forma nieuzasadnionej marginalizacji objawiająca się poprzez traktowanie danej osoby mniej przychylnie, niż innej w porównywalnej sytuacji ze względu na jakąś cechę. Słownik języka polskiego dyskryminację definiuje jako „upośledzenie lub prześladowanie jednostek lub grup społecznych ze względu na ich pochodzenie, przynależność rasową, etniczną, wyznaniową, narodową czy klasową” (*Słownik języka polskiego*, 1962). Zakaz dyskryminacji to fundament ujęty w ramy prawa międzynarodowego oraz prawa UE, a w Polsce to zasada konstytucyjna i zasada prawa pracy (Ciupa 2006). Zakaz dyskryminacji to przede wszystkim podkreślenie oraz wzmocnienie reguły, iż wszyscy są równi wobec prawa oraz powinni być traktowani tak samo w takich samych sytuacjach (Ciupa 2006). Konstytucja RP mówi w art. 32, iż wszyscy są wobec prawa równi. Każdy ma prawo do równego traktowania przez władze publiczne (Baran 2009). Opierając się na ustawie zasadniczej, przepisy polskiego prawa, zabraniające dyskryminacji, były na przestrzeni ostatnich lat systematycznie uzupełniane, również o zobowiązania międzynarodowe, w tym szczególnie o prawa wynikające z unormowań prawnych UE (Wojciechowski 2012). 30 kwietnia 2008 roku, został powołany pełnomocnik rządu ds. równego traktowania, który to w imieniu prezesa Rady Ministrów monituje, koordynuje oraz nadzoruje działania antidyskryminacyjne podejmowane przez resorty, a także opiniuje projekty aktów prawnych oraz inne dokumenty rządowe w kwestii równego traktowania (Grzybowski 1991: 4 i nn.). Konieczność równego traktowania została wiele razy podkreślona przez orzecznictwo TK. W orzeczeniu z 12 grudnia 1994 r. Trybunał

uważa, że wszystkie podmioty charakteryzujące się w równym stopniu daną cechą istotną powinny być potraktowane równo, a więc według jednakowej miary, bez różnicowań zarówno dyskryminacyjnych, jak i faworyzujących (Jabłoński, Jarosz-Żukowska 2004: 51–55) Można powiedzieć, że dyskryminacja ma miejsce wtedy, gdy pewne osoby są źle traktowane, ponieważ są inne – są określonej płci, innej narodowości, są niepełnosprawne (Kędziora 1989: 519–531). Jak podaje J. Maliszewska-Nienartowicz w ramach ogólnej struktury dyskryminacji można wyróżnić trzy grupy elementów (Maliszewska-Nienartowicz 2012: 69):

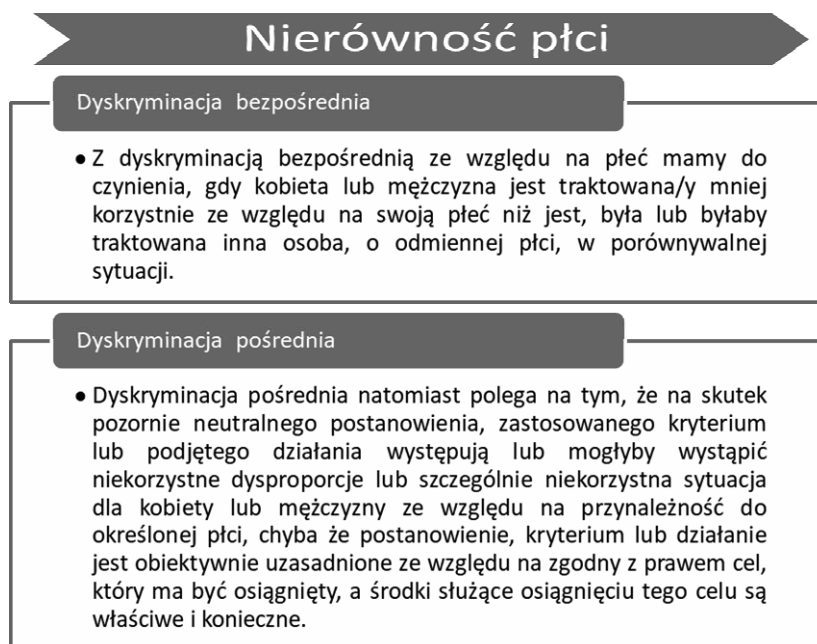
- podmiot i kryterium różnicowania – tworzą one zakres podmiotowy dyskryminacji; w przypadku dyskryminacji płciowej podmiotem jest osoba o danej płci, a kryterium różnicowania jej płeć;
- sferę stosunków społeczno-gospodarczych, w zakresie których ma zastosowanie owo różnicowanie; w przypadku dyskryminacji płciowej sfera ta może być bardzo szeroka rozciągająca się na sferę zawodową, osobistą czy materialną (np. nierówność wynagrodzeń ze względu na płeć);
- substrat dyskryminacji – wyznaczający jej zakres przedmiotowy. Jest to „zbiór określonych uprawnień, których dany podmiot zostaje pozbawiony, bądź też obowiązków, które zostają na niego dodatkowo nałożone” (Maliszewska-Nienartowicz 2012: 70).

Powyższe elementy pozostają ze sobą w ścisłym związku i pozwalają dokonać oceny, czy miała miejsce dyskryminacja. Określenie substratu dyskryminacji pozwala na przykład ustalić, jakiej sfery stosunków społeczno-gospodarczych ona dotyczy, a to jest ważne dla przeprowadzenia porównania. „Równie istotne jest trafne określenie kryterium różnicowania oraz grupy podmiotów, ewentualnie sytuacji, które podlegają porównaniu. Czasami znalezienie takiego porównywanego podmiotu może nie być łatwym zadaniem, w procesie stosowania prawa mogą też wystąpić sytuacje, w których został on błędnie określony. Tymczasem jego wybór niejednokrotnie przesądza o wyniku sprawy, w której postawiony został zarzut dyskryminacji. Zdarza się bowiem, że wskazanie na daną cechę jako kryterium różnicowania prowadzi do oddalenia zarzutu (np. dlatego, że dana cecha wydaje się neutralna albo też dane kryterium nie jest objęte ochroną przed dyskryminacją), natomiast nie uwzględnia się cechy problematycznej, której wybór być może skutkowałby stwierdzeniem dyskryminacji” (Maliszewska-Nienartowicz 2012: 70).

Dyskryminacja płciowa, podobnie jak inne przejawy tego zjawiska, nie ma jednolitego charakteru, dlatego wyróżnia się jej różne formy. Przede wszystkim w literaturze przedmiotu wyróżnia się zatem dyskryminację: bezpośrednią i pośrednią (Zielińska 1997: 49).

Przez dyskryminację bezpośrednią można rozumieć takie postępowanie, w którym traktuje się daną osobę gorzej niż inną według jakiegoś przyjętego

kryterium. W omawianym przypadku kryterium tym jest płeć (Aszyk, Lunden 2004: 28). Dyskryminacja bezpośrednia może mieć zarówno jawny, jak i ukryty charakter, przy czym częściej przyjmuje ona postać utajoną (Maliszewska-Nienartowicz 2012: 75).



Rysunek 1. Nierówność płci – dyskryminacja bezpośrednia i pośrednia

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Dyskryminacja ze względu na płeć*, <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/dyskryminacja-ze-wzgledu-na-plec>.

Natomiast dyskryminacja pośrednia „nawiązuje do neutralnych kryteriów różnicowania, których zastosowanie wywiera jednak niekorzystny wpływ na grupę osób chronionych przez zakaz dyskryminacji. Skutek takiego postanowienia czy postępowania jest więc taki sam, jak w przypadku dyskryminacji bezpośredniej - dochodzi do pokrzywdzenia osoby należącej do chronionej grupy. Omawiana forma dyskryminacji pozwala zatem skoncentrować się na równości materialnej i uwzględnić fakt, że traktowanie wszystkich w jednakowy sposób, a zatem ujęcie formalne, może tworzyć nierówności z powodu różnic występujących między poszczególnymi podmiotami” (Maliszewska-Nienartowicz 2012: 77).

Przejawy dyskryminacji pośredniej nie są zatem już tak łatwo dostrzegane jak przejawy dyskryminacji bezpośredniej. Pewne formy dyskryminacji mogą być dobrze zakamuflowane, aby nie zostały odkryte (Aszyk, Lunden 2004: 28).

Przejawem dyskryminacji płciowej może być także utrwalanie określonych stereotypów dotyczących społecznych oraz kulturowych związanych z płcią, wzorców zachowania mężczyzn i kobiet, opartych na przekonaniu o wyższości lub niższości jednej z płci (<https://www.rpo.gov.pl/pl/content/dyskryminacja-ze-względu-na-plec>).

Przejawy nierówności płci w edukacji

Jak wspomniano wcześniej, przejawem nierówności płci jest m.in. preferowanie określonej płci na pewnych stanowiskach pracy, czy też stereotypy płciowe. Można wykazać, że w branży edukacyjnej takie nierówności są bardzo wyraźne. Widać to przede wszystkim w strukturze zatrudnienia. Zawód nauczyciela jest bardzo silnie sfeminizowany. Co prawda jest niewiele raportów analizujących płęć jako czynnik różnicujący nauczycieli, jednak w ostatnich latach przeprowadzono badanie zbiorcze ukazujące strukturę płci w grupie nauczycieli. Badanie pochodzi co prawda z roku szkolnego 2014/15, jednak do chwili obecnej struktura zatrudnienia w szkołach nie uległa zasadniczej zmianie. Wyniki ukazano poniżej.

Tabela 1. Płeć nauczycieli (według województw) w roku szkolnym 2014/2015

Lp.	Województwo	Kobiety	Mężczyźni	Razem
1.	dolnośląskie	38 274	8 061	46 335
2.	kujawsko-pomorskie	28 919	6 934	35 853
3.	lubelskie	32 126	7 781	39 907
4.	lubuskie	13 861	3 234	17 095
5.	łódzkie	34 435	6 869	41 304
6.	małopolskie	50 254	11 282	61 536
7.	mazowieckie	83 808	15 212	99 020
8.	opolskie	13 560	3 079	16 639
9.	podkarpackie	30 324	8 462	38 786
10.	podlaskie	16 990	4 076	21 066
11.	pomorskie	34 422	6 951	41 373
12.	śląskie	63 692	12 160	75 852
13.	Świętokrzyskie	17 485	4 005	21 490
14.	warmińsko-mazurskie	20 328	4 711	25 039
15.	wielkopolskie	50 678	10 601	61 279
16.	zachodniopomorskie	22 878	5 009	27 887
	Razem	882 034	118 427	670 461

Źródło: (Rachubka 2015: 10).

Można się zastanawiać z czego te dysproporcje wynikają. Przyczyn może być kilka. Jedną z nich to stereotyp dotyczący płci i pracy z dziećmi i młodzieżą. Panuje przekonanie, że szczególnie z dziećmi powinny pracować przede wszystkim kobiety. Można się spotkać z postawami, że mężczyzna pracujący z dziećmi jest niepokojącym zjawiskiem, szczególnie z dziećmi młodszymi bywa to postrzegane jako coś nienaturalnego. Jest to niewątpliwie jedną z przyczyn, aczkolwiek takie ujęcie jest daleko idącym uproszczeniem.

Zawód nauczyciela jest zawodem specyficznym, trudnodostępnym, wymagającym spełnienia bardzo restrykcyjnych norm w zakresie uprawnień do jego wykonywania. Aby móc być nauczycielem edukacji wczesnoszkolnej lub wychowania przedszkolnego, a także nauczycielem, pedagogiem specjalnym należy ukończyć studia 5 letnie zgodnie z najnowszym standardem z 2019 roku. Kształcenie przygotowujące do wykonywania zawodu nauczyciela przedszkola i edukacji wczesnoszkolnej (klasy I–III szkoły podstawowej) obejmuje przygotowanie merytoryczne i przygotowanie pedagogiczne. Przygotowanie pedagogiczne obejmuje przygotowanie psychologiczno-pedagogiczne i przygotowanie dydaktyczne. Minimalna liczba godzin zajęć zorganizowanych wynosi 2800. Proces kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela przedszkola i edukacji wczesnoszkolnej (klasy I–III szkoły podstawowej) ma charakter zindywidualizowany. Rozpoczęcie realizacji procesu kształcenia poprzedza diagnoza mocnych i słabych stron studenta jako przyszłego nauczyciela. W procesie kształcenia studenci powinni uzyskiwać wsparcie w planowaniu i realizacji zadań o charakterze samorozwojowym oraz w kształtowaniu postawy refleksyjnego praktyka, w szczególności przez budowanie profesjonalnego osądu na podstawie analizy indywidualnych przypadków. W procesie kształcenia studentom należy zapewnić indywidualne doradztwo metodyczne wspierające integrowanie wiedzy w zakresie dyscyplin naukowych związanych z edukacją, jednocześnie kształtujące samodzielność i odpowiedzialność studentów za przebieg i efektywność własnego kształcenia¹. W przypadku nauczyciela pedagoga specjalnego minimalna liczba godzin zajęć zorganizowanych wynosi 2630 godzin, a w przypadku logopedii – 3030. Ten ogromny wysiłek włożony w zdobycie zawodu w zupełności nie przekłada się na płace, które są niewyobrażalnie niskie (zob. tab. 2).

¹ Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 25 lipca 2019 roku w sprawie standardu kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela.

Tabela 2. Minimalne wynagrodzenie zasadnicze nauczycieli od 1 stycznia 2019 roku¹

Poziom wykształcenia		Stopnie awansu zawodowego nauczyciela			
		nauczyciel stażysta	nauczyciel kontraktowy	nauczyciel mianowany	nauczyciel dyplomowany
1	Tytuł zawodowy magistra z przygotowaniem pedagogicznym	2538	2611	2965	3483
2	Tytuł zawodowy magistra bez przygotowania pedagogicznego, tytuł zawodowy licencjata (inżyniera) z przygotowaniem pedagogicznym	2250	2289	2584	3033
3	Tytuł zawodowy licencjata (inżyniera) bez przygotowania pedagogicznego, dyplom ukończenia kolegium nauczycielskiego lub nauczycielskiego kolegium języków obcych, pozostałe wykształcenie	2230	2250	2268	2651

¹ Podstawę do ustalenia minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela stanowi najwyższy posiadany przez nauczyciela poziom wykształcenia

Źródło: <https://gratka.pl/regiopraca/porta/rynek-pracy/zarobki/minimalne-i-srednie-wynagrodzenie-nauczycieli-w-2019-roku-netto-brutto-podwyzki>.

Jak widać w zestawieniu płace te są niewiele wyższe od płacy minimalnej, natomiast wymagania kwalifikacyjne stawiane nauczycielom w ogóle do nich nie przystają. Powodować to może, że zawód ten będą wybierały osoby będące w tej komfortowej sytuacji, że nie są głównymi żywicielami rodziny. Tu znów wracamy do stereotypów, które są w dużej mierze kreowane przez wypaczony obraz ról męskich i kobiecych w podręcznikach szkolnych. Typowy podręcznikowy mężczyzna jest aktywny, żądny przygód, pomysłowy, twórczy, niezależny, asertywny, posiada władzę i prestiż, potrafi panować nad swoimi emocjami. Natomiast podręcznikowe kobiety są pasywne, niekompetentne, zależne, skoncentrowane na sprawach domowych, potulne, represjonowane i poniżane przez mężczyzn, przeżywają skrajne emocje, głównie strach. W podręcznikach szkolnych większość tekstów ma męską formę narracji, polecenia, pytania są formułowane w formie męskoosobowej. Choć jest ona poprawna gramatycznie i uznawana za uniwersalną, służy wykluczeniom. Panuje też inny stereotyp na temat tego, że to głównie do mężczyzny należy utrzymanie rodziny. Nie może on zatem wybrać zawodu nauczyciela, gdyż z niego rodziny nie da się utrzymać. Mężczyzna wykonujący zatem zawód nauczyciela, mając niskie zarobki może być postrzegany jako gorszy, czy wręcz mniej męski niż jego kolega o niższych kwalifikacjach, inteligencji i obyciu wykonujący lepiej płatny i nie tak wymagający zawód.

Nasuwa się też pytanie dotyczące głębszej natury tego problemu: dlaczego płace nauczycieli są tak niskie? Czyżby ustawodawca zakładał z góry, że będą go wykonywać wyłącznie kobiety, a jeśli tak, to, że można im płacić mniej, bo i tak będą na utrzymaniu męża? Czy ustawodawca dopuszcza to, że kobiecie można płacić mniej tylko dlatego, że jest kobietą, pomimo faktu, że jest to sprzeczne

z konstytucją RP? Jest to bardzo niebezpieczny stereotyp i bardzo niewłaściwe podejście.

Podsumowanie

Artykuł został poświęcony problematyce nierówności płci w systemie edukacji, mającej swoje odzwierciedlenie w nierówności strukturalnej w zawodzie nauczycielskim, a także w stereotypach płciowych zawartych w programach szkolnych. Polska szkoła, tak jak polska rodzina jest wciąż bardziej patriarchalna niż partnerska. Zawód nauczyciela obdarzany jest niskim prestiżem społecznym, co za tym idzie bardzo niskimi płacami. Jednak im wyższy szczebel zarządzania szkolnictwem, tym wyższy odsetek mężczyzn (Zajączkowska 2008). Ukierunkowanie działań na edukację jest istotnym elementem strategii polityki równości płci. Ważne jest, by potraktować sektor edukacji jako potencjalny punkt wyjścia umożliwiający zwalczanie stereotypów utrwalających nierówności płci w społeczeństwie.

Warto na koniec postawić kilka pytań do dyskusji:

1. Czy zawód nauczyciela to zawód męski czy kobiecy?
2. Dlaczego w zawodzie przeważają kobiety?
3. Jak płace w zawodzie nauczyciela wpływają na to, kto go wybiera?
4. Jak liczba dni urlopu i godzin pracy w tygodniu wpływa na strukturę płci w zawodzie nauczyciela? Dlaczego tak się dzieje?

Punktem wyjścia do próby udzielenia odpowiedzi na powyższe pytania będzie z pewnością pochylenie się nad kluczowym pytaniem czy nauczyciel to zawód, misja, pasja czy powołanie. Warto w tym miejscu przytoczyć słowa Wincen-tego Okonia, który uważa, że pasją to: „zamiłowanie, bardzo silne i trwałe zainteresowanie, tj. nabywana przez człowieka w toku jego rozwoju stała skłonność do zajmowania się pewnymi przedmiotami i sprawami; gdy zamiłowanie opanuje wszystkie myśli i czyny człowieka, staje się jego pasją” (Jaskulska 2015) Zawód nauczyciela od początku jego istnienia jest traktowany jako pewnego rodzaju misja i powołanie. Oznacza to, że nauczyciel jest w pełni oddany swojej pracy i uczniom ma satysfakcję z tego jaki zawód wykonuje. To właśnie pasja, wewnętrzna potrzeba pracy z dziećmi, często „trzyma w ryzach” osoby, które wykonują zawód nauczyciela. Bycie nauczycielem nie jest wcale taką prostą sprawą, ale jeśli wykonuje się ten zawód z powołania, to praca w szkole staje się przyjemnością, a nie codziennym obowiązkiem, czy wręcz udręką. Wreszcie zawód nauczyciela wymaga odpowiedniego podejścia do dzieci i pewnego rodzaju empatii, być może to domena kobiet.

Bibliografia

- Aszyk M., Lunden B. (2004), *Pracownicy*, Wydawnictwo Info Polska, Gdańsk.
- Baran K.W. (2009), *Prawo pracy*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa.
- Buchowska N. (1999), *Prawa pracownicze kobiet w normach Międzynarodowej Organizacji Pracy i Wspólnoty Europejskiej*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, nr 2.
- Ciupa S.W. (2006), *Naruszenie zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu w praktyce korzystania z ogłoszeń rekrutacyjnych*, Monitor Prawa Pracy, nr 11.
- Dyskryminacja ze względu na płeć*, <https://www.rpo.gov.pl/pl/content/dyskryminacja-ze-wzgledu-na-plec>.
- Grzybowski S. (1991), *Prawo podmiotowe i prawo człowieka*, KSP, nr 23: 4 i nn.
- Jabłoński M., Jarosz-Żukowska S. (2004), *Prawa człowieka i system ich ochrony. Zarys wykładu*, Wrocław, 51–55.
- Jaskulska S. (2015), *O wyrastaniu z pasji*, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Rocznik Pedagogiczny, nr 38.
- Kędziora Z. (1989), *Horyzontalne obowiązanie praw obywatelskich* [w:] J. Łętowski, W. Sokolewicz (red.), *Państwo – prawo – obywatel*, Wrocław, 519–531.
- Maliszewska-Nienartowicz J. (2012), *Dyskryminacja pośrednia w prawie Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń, 65.
- Rachubka M. (2015), *Raport Nauczyciele w roku szkolnym 2014/2015*, Ośrodek Rozwoju Edukacji Warszawa, 10.
- Słownik języka polskiego* (1962), t. 1, Warszawa.
- Zielińska E. (2001), *Ciężar dowodu w przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć w świetle dyrektywy Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r.* [w:] A. Duda, U. Nowakowska (red.), *Równość praw kobiet i mężczyzn: ustawodawstwo Unii Europejskiej i Rady Europy, orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości i Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. Teksty i komentarze*, Warszawa.
- Zielińska E. (1997), *Działania Rady Europy w dziedzinie równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy* [w:] R. Siemieńska-Żochowska (red.), *Wokół problemów zawodowego równouprawnienia kobiet i mężczyzn*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Zajączkowska M.J. (2008), *Perspektywa równości płci w edukacji i wychowaniu* [w:] K. Denek, T. Koszczyc, W. Wiesner (red.), *Edukacja jutra. XIV Tatrzańskie Seminarium Naukowe*, t. 1, Wydawnictwo Wrocławskiego Towarzystwa Naukowego, Wrocław, <http://www.mjz.com.pl/art/Perspektywa-rownosci-plci-edukacji-wychowaniu.pdf>.
- Wojciechowski B. (2012), *Między relatywizmem a uniwersalizmem praw człowieka w współczesnej filozofii prawa* [w:] J. Jaskiernia (red.), *Efektywność europejskiego systemu ochrony praw człowieka. Ewolucja i uwarunkowania europejskiego systemu ochrony praw człowieka*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.