



RÓWNOŚĆ KOBIEC I MĘŻCZYŻN

Równouprawnienie kobiet i mężczyzn stanowi jeden z celów Unii Europejskiej. Na przestrzeni lat prawodawstwo, orzecznictwo i zmiany w Traktatach przyczyniły się do wzmocnienia tej zasady i jej wdrażania w UE. Parlament Europejski zawsze gorliwie bronił zasady równouprawnienia kobiet i mężczyzn.

PODSTAWA PRAWNA

Zasada równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę jest zapisana w Traktatach WE od 1957 r. (dzisiejszy art. 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE)). Artykuł 153 TFUE pozwala UE na podejmowanie działań w szerszym obszarze równych szans i równego traktowania w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu, a w tych ramach art. 157 TFUE dopuszcza pozytywne działania mające na celu wzmocnienie pozycji kobiet. Dodatkowo art. 19 TFUE umożliwia przyjęcie przepisów służących walce z wszelkimi przejawami dyskryminacji, w tym z dyskryminacją ze względu na płeć. Na podstawie art. 79 i 83 TFUE przyjęte zostało prawodawstwo dotyczące przeciwdziałania handlowi ludźmi, w szczególności kobietami i dziećmi, a na podstawie art. 168 TFUE ustanowiono program „Prawa, równość i obywatelstwo”, dzięki któremu zapewnione jest między innymi finansowanie działań przyczyniających się do zwalczania przemocy wobec kobiet.

CELE

Unia Europejska opiera się na zbiorze wartości, do których należy równość, oraz wspiera równouprawnienie kobiet i mężczyzn (art. 2 i art. 3 ust. 3 Traktat o Unii Europejskiej (TUE)). Cele te są zawarte także w art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej. Ponadto na mocy art. 8 TFUE powierza się Unii zadanie wyeliminowania nierówności oraz promowania równouprawnienia kobiet i mężczyzn we wszystkich jej działaniach (koncepcja ta jest również znana jako uwzględnianie aspektu płci w głównym nurcie polityki). W deklaracji nr 19 dołączonej do Aktu końcowego konferencji międzyrządowej, która przyjęła Traktat z Lizbony, Unia i państwa członkowskie zobowiązały się do „zwalczania wszelkiego rodzaju przemocy w rodzinie”, jak również do „zapobiegania tego rodzaju przestępstwom i ich karania” oraz do „wspierania i ochrony ofiar”.



OSIĄGNIĘCIA

A. Główne akty prawne

Prawodawstwo unijne, przyjęte w większości w ramach zwykłej procedury ustawodawczej, obejmuje:

- dyrektywę Rady 79/7/EWG z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego;
- dyrektywę Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią;
- dyrektywę Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług;
- w 2006 r. szereg wcześniejszych aktów ustawodawczych uchylono i zastąpiono dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r.^[1] w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przekształcona). Dyrektywa ta zawiera definicję dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, napastowania i molestowania seksualnego. Stanowi ona również zachętę dla pracodawców do podejmowania środków zapobiegawczych w celu zwalczania molestowania seksualnego, zaostrza sankcje za dyskryminację i przewiduje utworzenie w państwach członkowskich organów odpowiedzialnych za promowanie równego traktowania kobiet i mężczyzn. Obecnie Parlament dąży do zmiany przepisów tej dyrektywy dotyczących równego wynagrodzenia^[2] oraz przyjął sprawozdanie ze stosowania dyrektywy na podstawie kilku analiz zleconych przez Biuro Analiz Parlamentu Europejskiego (EPRS);
- dyrektywę Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC, oraz uchylającą dyrektywę 96/34/WE;
- dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2010/41/UE z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylającą dyrektywę Rady 86/613/EWG;
- dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/36/UE z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie zapobiegania handlowi ludźmi i zwalczania tego procederu oraz

[1]Przekształcona dyrektywa uchyla również dyrektywę 76/207/EWG, która została zmieniona dyrektywą 2002/73/WE.

[2]Zob. rezolucję Parlamentu Europejskiego z dnia 24 maja 2012 r. z zaleceniami dla Komisji w sprawie stosowania zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę tej samej wartości – Dz.U. C 264E z 13.9.2013, s. 75.



ochrony ofiar, zastępującą decyzję ramową Rady 2002/629/WSiSW. Dyrektywa ta przewiduje zbliżenie sankcji za handel ludźmi w państwach członkowskich i środki wsparcia dla ofiar tego procederu oraz wzywa państwa członkowskie do rozważenia podjęcia środków zmierzających do „uznania za przestępstwo czynów polegających na korzystaniu z usług stanowiących formę wyzysku ze świadomością, że dana osoba jest ofiarą przestępstwa” [handlu ludźmi] w celu zniechęcenia do powstawania popytu na takie usługi; dyrektywa ustanawia także stanowisko europejskiego koordynatora ds. zwalczania handlu ludźmi;

- dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/99/UE z dnia 13 grudnia 2011 r. ustanawiającą europejski nakaz ochrony w celu ochrony osób „przed czynem zabronionym innej osoby mogącym w jakikolwiek sposób zagrozić jej życiu lub nieetykalności fizycznej, psychicznej czy seksualnej, czy jej godności lub wolności osobistej” oraz umożliwiającą właściwemu organowi innego państwa członkowskiego dalszą ochronę tej osoby na terytorium tego państwa członkowskiego; dyrektywę tę wzmacnia rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 606/2013 z dnia 12 czerwca 2013 r. w sprawie wzajemnego uznawania środków ochrony w sprawach cywilnych, które zapewnia uznawanie środków ochrony ludności w całej UE;
- dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2012/29/UE z dnia 25 października 2012 r. ustanawiającą normy minimalne w zakresie praw, wsparcia i ochrony ofiar przestępstw oraz zastępującą decyzję ramową Rady 2001/220/WSiSW.

B. Postępy w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE)

TSUE odegrał istotną rolę we wspieraniu równości kobiet i mężczyzn. Poniżej przedstawiono wykaz najważniejszych wyroków:

- wyrok w sprawie Defrenne II z dnia 8 kwietnia 1976 r. (sprawa 43/75): Trybunał uznał bezpośredni skutek zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn oraz orzekł, że zasada ta obowiązuje nie tylko w stosunku do działań władz publicznych, ale dotyczy również wszelkich porozumień mających na celu zbiorowe regulowanie pracy najemnej;
- wyrok w sprawie Bilka z dnia 13 maja 1986 r. (sprawa C-170/84): Trybunał orzekł, że środek wykluczający pracowników pracujących w niepełnym wymiarze godzin z udziału w zakładowym systemie emerytalnym stanowi dyskryminację pośrednią, w związku z czym jest sprzeczny z dawnym art. 119 traktatu EWG, jeżeli dotyczy znacznie większej liczby kobiet niż mężczyzn, chyba że można wykazać, iż wykluczenie jest uzasadnione czynnikami obiektywnymi, niezwiązanymi z dyskryminacją ze względu na płeć;
- wyrok w sprawie Barber z dnia 17 maja 1990 r. (sprawa C-262/88): Trybunał orzekł, że wszelkie formy emerytury pracowniczej stanowią wynagrodzenie do celów dawnego art. 119, a zatem w ich przypadku obowiązuje zasada równego traktowania; Trybunał orzekł, że mężczyźni powinni mieć możliwość korzystania z praw emerytalnych lub praw emerytalnych pozostającego przy życiu członka rodziny w takim samym wieku co kobiety;



- wyrok w sprawie Marschall z dnia 11 listopada 1997 r. (sprawa C-409/95): Trybunał orzekł, że prawodawstwo wspólnotowe nie stoi na przeszkodzie temu, by przepisy krajowe dawały kobietom pierwszeństwo przy awansie służbowym („dyskryminacja pozytywna”) w sektorze, w którym liczba kobiet jest niższa od liczby mężczyzn, pod warunkiem że pierwszeństwo nie jest przyznawane automatycznie, a kandydaci płci męskiej mają gwarancję, że ich kandydatura nie zostanie wykluczona a priori, lecz będzie podlegać rozpatrzeniu;
- wyrok w sprawie Test Achats z dnia 1 marca 2011 r. (sprawa C-236/09): Trybunał orzekł o nieważności art. 5 ust. 2 dyrektywy Rady 2004/113/WE w związku z jego sprzecznością z zasadą równego traktowania kobiet i mężczyzn w dostępie do towarów i usług; w konsekwencji do obliczania wysokości składek i świadczeń w celach ubezpieczeniowych należy stosować ten sam system wycień aktuarialnych w stosunku do kobiet i do mężczyzn;
- wyrok z dnia 31 maja 2018 r. w sprawie Korwin-Mikke (sprawy T-770/16 i T-352/17): Trybunał opowiedział się za uchyleniem kar nałożonych przez Parlament Europejski na należącego do skrajnej prawicy polskiego posła do PE [Janusza Korwin-Mikkego](#) w związku z szeregiem kontrowersyjnych uwag wygłoszonych na posiedzeniu plenarnym. W orzeczeniu Trybunał stwierdził, że o ile wolność wypowiedzi stanowi prawo podstawowe, które zgodnie z Regulaminem Parlamentu musi być chronione, instytucja może ukarać posłów, wyłącznie jeżeli ich uwagi naruszają prawidłowe funkcjonowanie Parlamentu lub stanowią poważne zagrożenie dla społeczeństwa, takie jak nawoływanie do przemocy lub nienawiści rasowej. W związku z powyższym wprowadzono niedawno zmiany do Regulaminu Parlamentu. Kodeks właściwego zachowania posłów do Parlamentu Europejskiego przy wykonywaniu obowiązków służbowych został przyjęty przez Prezydium w 2 lipca 2018 r. w formie załącznika do nowego Regulaminu.

C. Aktualny rozwój sytuacji

Poniżej znajduje się przegląd najnowszych działań podjętych przez UE w dziedzinie równości kobiet i mężczyzn.

1. Wieloletnie ramy finansowe (WRF 2014-2020) oraz program „Prawa, równość i obywatelstwo”

Program „Prawa, równość i obywatelstwo” finansuje przedsięwzięcia mające służyć osiągnięciu równości płci oraz wyeliminowaniu przemocy wobec kobiet (rozporządzenie (UE) nr 1381/2013 ustanawiające program „Prawa, równość i obywatelstwo” na lata 2014-2020). Program ten, na który wraz z programem „Sprawiedliwość” (rozporządzenie (UE) nr 1382/2013) przydzielono do 2020 r. środki w wysokości 15 686 mln EUR (rozporządzenie w sprawie WRF nr 1311/2013), stanowi konsolidację sześciu programów ustanowionych w okresie finansowania 2007-2013, w tym [programu Daphne III](#) (decyzja nr 779/2007/WE) oraz dwóch sekcji [programu na rzecz zatrudnienia i solidarności społecznej](#) (PROGRESS) (decyzja nr 1672/2006/WE): sekcji „Walka z dyskryminacją i różnorodność” oraz sekcji „Równość płci”.

W załączniku do rozporządzenia (UE) nr 1381/2013 określono, że promowanie równości płci będzie finansowane razem z innymi działaniami przeciw dyskryminacji



w ramach grupy 1, na którą przeznaczono 57 % środków finansowych. Zwalczanie przemocy wobec kobiet uwzględniono w grupie 2, której udział w ogólnej puli środków finansowych programu wynosi 43 %.

Na rok 2019 w linii budżetowej 33 02 02 (promowanie niedyskryminacji i równości) przeznaczano kwotę 37 262 000 EUR w środkach na zobowiązania, co stanowi wzrost środków na płatności w porównaniu z latami 2015, 2016, 2017 i 2018 i oznacza, że realizacja tego programu postępuje. Dodatkowo do linii budżetowej 33 02 01 (Zapewnienie ochrony praw i wzmocnienie pozycji obywateli) przydzielono środki w wysokości 27 164 000 EUR, aby m.in. przyczynić się do ochrony przed wszelkimi formami przemocy wobec kobiet i do zwalczania takiej przemocy. Kwota ta wzrosła w stosunku do kwoty środków przydzielonych na 2018 r.

Badanie opublikowane na jesieni 2016 r. na zlecenie Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia Parlamentu Europejskiego (FEMM) daje przegląd budżetu UE wydatkowanego na równość płci^[3] w wybranych państwach członkowskich.

2. Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE)

W grudniu 2006 r. Parlament Europejski i Rada utworzyły Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn z siedzibą w Wilnie (Litwa), którego ogólnym celem jest wniesienie wkładu i pobudzanie promowania równości płci, w tym włączanie problematyki płci do głównego nurtu wszystkich unijnych i krajowych strategii politycznych. Instytut zwalcza również dyskryminację ze względu na płeć oraz popularyzuje wiedzę na temat równości płci, udzielając pomocy technicznej instytucjom unijnym polegającej na gromadzeniu, analizowaniu i rozpowszechnianiu danych oraz narzędzi metodycznych (zob. internetowe centrum dokumentacji i zasobów EIGE: <http://eige.europa.eu/content/rdc>).

3. EIGE na czele sieci agencji unijnych ds. sprawiedliwości i spraw wewnętrznych (WSISW)

W 2018 r. EIGE przewodniczyło sieci agencji unijnych ds. sprawiedliwości i spraw wewnętrznych (WSISW). Sieć powstała w 2006 r. i obejmuje dziewięć agencji UE zajmujących się szeregiem kwestii dotyczących sprawiedliwości i bezpieczeństwa, takich jak zarządzanie migracją i granicami, zwalczanie handlu narkotykami, przestępczość zorganizowana i handel ludźmi, prawa człowieka i prawa podstawowe oraz równość płci. W 2018 r. sieć przeanalizowała wpływ cyfryzacji na poszczególne dziedziny działalności agencji, koncentrując się w szczególności na różnorodnym wpływie technologii na młode kobiety i mężczyźni. Wyniki tych badań pokazują, w jaki sposób agencje mogą pomóc w niwelowaniu ryzyka, zapewnianiu bezpieczeństwa i wspieraniu równości w Europie. Sprawozdanie końcowe i ustalenia sieci za 2018 r. zostały przedstawione na posiedzeniu komisji FEMM w marcu 2019 r. i są dostępne w Internecie (<https://eige.europa.eu/publications/eu-justice-and-home-affairs-agencies-cooperation-2018-final-report>).

[3][http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571393/IPOL_STU\(2016\)571393_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571393/IPOL_STU(2016)571393_EN.pdf)



4. Karta Kobiet i Strategiczne zaangażowanie na rzecz równości płci w latach 2016-2019

W dniu 5 marca 2010 r. Komisja przyjęła Kartę Kobiet z myślą o lepszym wspieraniu równości mężczyzn i kobiet w Europie i na całym świecie^[4].

W grudniu 2015 r. Komisja opublikowała dokument pt. „[Strategiczne zaangażowanie na rzecz równości płci w latach 2016-2019](#)”^[5] jako następstwo i przedłużenie strategii Komisji na rzecz równości kobiet i mężczyzn (2010-2015)^[6].

Strategiczne zaangażowanie skupia się na pięciu następujących obszarach priorytetowych:

- [zwiększenie udziału kobiet na rynku pracy oraz ten sam stopień niezależności ekonomicznej obu płci](#);
- [zmniejszenie różnicy w wynagrodzeniach, zarobkach i świadczeniach emerytalnych kobiet i mężczyzn, a co za tym idzie zwalczanie ubóstwa wśród kobiet](#);
- [propagowanie równego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych](#);
- [zwalczanie przemocy uwarunkowanej płcią oraz ochrona ofiar i wsparcie dla nich](#);
- [promowanie równości płci i praw kobiet na całym świecie](#).

5. Plan działania w sprawie równości płci 2016-2020

W dniu 26 października 2015 r. Rada przyjęła „Plan działania w sprawie równości płci 2016-2020”^[7] w oparciu o wspólny dokument roboczy służb Komisji i Europejskiej Służby Działań Zewnętrznych (ESDZ) pt. „Równość płci i wzmocnienie pozycji kobiet: odmiana losu dziewcząt i kobiet w kontekście stosunków zewnętrznych UE w latach 2016-2020”^[8]. W nowym planie działania w sprawie równości płci podkreślono „potrzebę pełnego urzeczywistnienia celu w postaci pełnego i równego korzystania przez kobiety i dziewczęta z wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności oraz osiągnięcia równości płci i wzmocnienia pozycji kobiet i dziewcząt”.

6. Cele zrównoważonego rozwoju

W dniu 25 września 2015 r. Zgromadzenie Ogólne ONZ przyjęło rezolucję w sprawie agendy rozwoju po roku 2015 pt. „Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development” [„Przekształcamy nasz świat: program działań na rzecz zrównoważonego rozwoju do roku 2030”]^[9]. Program działań do roku 2030 obejmuje 17 celów zrównoważonego rozwoju i 169 celów, które weszły w życie 1 stycznia 2016 r.

[4]<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV:em0033>

[5]Dokument roboczy służb Komisji – Strategic engagement for gender equality 2016-2019 [Strategiczne zaangażowanie na rzecz równości płci w latach 2016-2019] (SWD(2015)0278).

[6]Rozważania nad kolejną strategią rozpoczęto we wrześniu 2014 r., przeprowadzając warsztaty na temat nowej strategii na rzecz równości płci po 2015 r.; w ten sposób komisja FEMM podjęła przygotowania do sporządzenia sprawozdania z własnej inicjatywy, co doprowadziło do przyjęcia przez Parlament Europejski rezolucji z dnia 9 czerwca 2015 r. w sprawie strategii UE na rzecz równości kobiet i mężczyzn w okresie po 2015 r. (Dz.U. C 407 z 4.11.2016, s. 2). Z zajęciami prowadzonymi w ramach warsztatów można zapoznać się na stronie internetowej Parlamentu Europejskiego.

[7]Konkluzje Rady dotyczące planu działania w sprawie równości płci na lata 2016-2020, 26 października 2015 r.

[8]21.9.2015, SWD(2015) 0182.

[9]Rezolucja 70/1 przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ 25 września 2015 r.



Cele zrównoważonego rozwoju opierają się na milenijnych celach rozwoju. Jednakże w przeciwieństwie do milenijnych celów rozwoju, które w zamierzeniu dotyczą działań w krajach rozwijających się, cele zrównoważonego rozwoju stosuje się do wszystkich krajów. Na cel zrównoważonego rozwoju nr 5 „Osiągnięcie równości płci i wzmocnienie pozycji wszystkich kobiet i dziewcząt” składa się pięć celów.

7. Przystąpienie UE do Konwencji Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej (konwencja stambulska)

Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej (konwencja stambulska), która weszła w życie w 2014 r., jest pierwszym prawnie wiążącym instrumentem międzynarodowym dotyczącym zapobiegania przemocy wobec kobiet i dziewcząt i jej zwalczania na szczeblu międzynarodowym. Ustanawia kompleksowe ramy środków prawnych i politycznych służących zapobieganiu takiej przemocy, wspieraniu ofiar i karaniu sprawców. Do listopada 2017 r. podpisały ją wszystkie państwa członkowskie UE, a do marca 2018 r. ratyfikowało ją 17 z nich (Austria, Belgia, Cypr, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Niemcy, Włochy, Malta, Niderlandy, Polska, Portugalia, Rumunia, Słowenia, Hiszpania i Szwecja). Konwencja przewiduje również przystąpienie UE w zakresie jej kompetencji.

W październiku 2015 r. Komisja Europejska opublikowała plan ewentualnego przystąpienia UE do konwencji stambulskiej, a następnie w marcu 2016 r. przedstawiła dwa wnioski dotyczące decyzji Rady: jeden w sprawie podpisania, a drugi w sprawie zawarcia (ratyfikacji) konwencji stambulskiej w imieniu Unii Europejskiej.

W następstwie debat w Radzie postanowiono, że projekt decyzji w sprawie podpisania konwencji należy podzielić na dwie decyzje, z których jedna dotyczy współpracy sądowej w sprawach karnych, a druga azylu i zasady non-refoulement. Te dwie decyzje Rady przyjęto w maju 2017 r., po czym 13 czerwca 2017 r. komisarz UE ds. sprawiedliwości, konsumentów i równouprawnienia płci Věra Jourová podpisała konwencję stambulską w imieniu Unii Europejskiej.

Podpisanie konwencji jest pierwszym krokiem w procesie przystąpienia UE do konwencji. Przystąpienie do konwencji wymaga teraz przyjęcia decyzji Rady w sprawie zawarcia konwencji. Na szczeblu Rady ramy dyskusji nad wnioskami ustawodawczymi ujęto w Grupie Roboczej ds. Praw Podstawowych, Praw Obywatelskich i Swobodnego Przepływu Osób (FREMP – międzyinstytucjonalny numer referencyjny [2016/0063 \(NLE\)](#)), której dyskusje koncentrują się obecnie na kodeksie postępowania określającym, w jaki sposób UE i jej państwa członkowskie będą współpracować przy wdrażaniu konwencji.

Urzeczywistnienie przystąpienia do konwencji wymaga zgody Parlamentu Europejskiego.

ROLA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO

Parlament Europejski odgrywa istotną rolę we wpieraniu polityki równości szans, zwłaszcza od momentu utworzenia Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia (FEMM).



W dziedzinie równego traktowania na rynku pracy Parlament działa zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą (procedurą współdecyzji), na przykład w odniesieniu do:

- wniosku dotyczącego dyrektywy w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie i odnośnych środków ([COM\(2012\)0614](#)) (zob. stanowisko Parlamentu w pierwszym czytaniu, przyjęte pod koniec 2013 r.)^[10];
- przeglądu dyrektywy 92/85/EWG (zob. powyżej); w pierwszym czytaniu^[11] Parlament opowiedział się za wydłużeniem okresu urlopu macierzyńskiego przy pełnym wynagrodzeniu do 20 tygodni^[12]; jako że Parlament i Rada nie zdołały osiągnąć porozumienia w sprawie wniosku Komisji, Komisja wycofała wniosek i zastąpiła go planem dotyczącym inicjatywy pt. „Nowy start. Jak sprostać wyzwaniu, jakim jest godzenie życia zawodowego i prywatnego, przed którym stoją pracujące rodziny?”^[13].

Ponadto Parlament wnosi wkład do ogólnego rozwoju polityki w dziedzinie równości płci za pośrednictwem sprawozdań z inicjatywy własnej, a także zwracając uwagę innych instytucji na szczególne kwestie, takie jak:

- zwalczanie przemocy wobec kobiet – przez przyjęcie legislacyjnego sprawozdania z własnej inicjatywy, które stanowiło wniosek o podjęcie przez Komisję inicjatywy ustawodawczej na podstawie art. 84 TFUE na rzecz promowania i wspierania działań państw członkowskich w obszarze zapobiegania przemocy wobec kobiet i dziewcząt ; w rezolucji ujęto szereg zaleceń^[14], a komisja FEMM powołała specjalną grupę roboczą ds. dalszych działań w związku z tą rezolucją;
- Międzynarodowy Dzień Kobiet w 2019 r. odbył się pod hasłem „Siła kobiet w polityce”. Wybrany temat leży u podstaw praw kobiet, ponieważ definiuje zdolność kobiet do udziału we wspólnym zarządzaniu naszymi społeczeństwami oraz podejmowaniu decyzji w ich sprawie. Równouprawnienie kobiet i mężczyzn stanowi jeden z celów Unii Europejskiej. Na przestrzeni lat prawodawstwo, orzecznictwo i zmiany w Traktatach przyczyniły się do wzmocnienia tej zasady i jej wdrażania w UE. Parlament Europejski zawsze gorliwie bronił równouprawnienia płci, a wydarzenie to podkreśla znaczenie obecności kobiet w polityce, zwłaszcza w kontekście zbliżających się wyborów europejskich.

[10]Rezolucja ustawodawcza Parlamentu Europejskiego z dnia 20 listopada 2013 r. w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie i odnośnych środków (Dz.U. C 436 z 24.11.2016, s. 225).

[11]Rezolucja ustawodawcza Parlamentu Europejskiego z dnia 20 października 2010 r. w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę Rady 92/85/EWG w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w ciąży, pracowników, które niedawno rodziły i pracowników karmiących piersią – Dz.U. C 70 E z 8.3.2012, s. 162.

[12]Na potrzeby analizy porównawczej przepisów w państwach członkowskich zob. badanie Departamentu Tematycznego C ds. Praw Obywatelskich i Spraw Konstytucyjnych Parlamentu Europejskiego pt. „Maternity, paternity and parental leave: data related to duration and compensation rates in the European Union” [Urlop macierzyński, ojcowski i wychowawczy: dane na temat długości i wysokości zasiłków w Unii Europejskiej], opublikowane w 2015 r. i dostępne na stronie internetowej Parlamentu Europejskiego.

[13]http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf

[14]Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 25 lutego 2014 zawierająca zalecenia dla Komisji w sprawie zwalczania przemocy wobec kobiet – Dz.U. C 285 z 29.8.2017, s. 2.



- Zalecenie Parlamentu Europejskiego dla Rady w sprawie priorytetów UE na 62. sesję Komisji ONZ ds. Statusu Kobiet, w którym wezwano do wzmocnienia pozycji kobiet na obszarach wiejskich oraz do ułatwienia kobietom dostępu do środków przekazu i technologii informacyjno-komunikacyjnych, a także oddziaływanie i stosowanie tych środków i technologii jako narzędzia rozwoju i wzmocnienia pozycji kobiet^[15]. W marcu 2018 r. delegacja komisji FEMM wzięła udział w sesji Komisji ONZ ds. Statusu Kobiet.

Parlament stara się również o uwzględnianie kwestii równości płci w pracach wszystkich swoich komisji^[16]. W tym celu ustanowiono dwie sieci współpracy w dziedzinie uwzględniania kwestii równości płci, które koordynuje komisja FEMM. Sieć współpracy przewodniczących i wiceprzewodniczących ds. uwzględniania kwestii równości płci gromadzi posłów do PE, którzy opowiadają się za wprowadzeniem problematyki płci do prac swoich komisji. W każdym sekretariacie komisji wspiera ich sieć współpracy administratorów ds. uwzględniania kwestii równości płci. Grupa Wysokiego Szczebla ds. Równości Płci wspiera szkolenia i budowanie wiedzy na temat uwzględniania kwestii płci wśród pracowników Parlamentu Europejskiego i grup politycznych.

Martina Schonard
04/2019

[15]Zalecenie Parlamentu Europejskiego z dnia 1 marca 2018 r. dla Rady w sprawie priorytetów UE na 62. sesję Komisji ONZ ds. Statusu Kobiet – Dz.U. C 129 z 5.4.2019, s. 58.

[16]Zobacz rezolucję Parlamentu Europejskiego z dnia 13 marca 2003 r. w sprawie uwzględniania aspektu płci w Parlamencie Europejskim (Dz.U. C 61 E z 10.3.2004, s. 384).

