



## RÓWNOUPRAWNIENIE Kobiet I MĘŻCZYŹN

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, a w tych ramach art. 157 TFUE dopuszcza pozytywne działania mające na celu wzmocnienie pozycji kobiet. Dodatkowo art. 19 TFUE przewiduje przyjęcie przepisów służących walce z wszelkimi przejawami dyskryminacji, w tym z dyskryminacją ze względu na płeć. Na podstawie art. 79 i 83 TFUE przyjęto 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, a zatem 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 równości kobiet i mężczyzn we wszystkich jej działaniach (koncepcja ta jest również znana jako uwzględnianie aspektu płci w głównym nurcie polityki). W deklaracji nr 19 załączonej do Aktu końcowego konferencji międzyrządowej, która przyjęła Traktat z Lizbony, Unia i państwa członkowskie zobowiązały się „do zwalczania wszelkiego rodzaju przemocy w rodzinie [...], zapobiegania tym przestępstwom i ich karania oraz [...] wspierania i ochrony ofiar”.



## OSIĄGNIĘCIA

### A. Główne akty prawne

Prawodawstwo unijne, przyjęte w większości w drodze 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.<sup>[1]</sup> w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przekształcona); dyrektywę Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego 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 ochrony ofiar, zastępującą decyzję ramową Rady 2002/629/WSiSW; dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/99/UE z dnia 13 grudnia 2011 r. ustanawiającą europejski nakaz ochrony; 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;
- dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE.

---

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



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

TSUE odegrał istotną rolę we wspieraniu równouprawnienia 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 wyklucza, by przepisy krajowe dawały kobietom pierwszeństwo przy awansie służbowym wówczas, gdy w danym sektorze liczba kobiet jest niższa od liczby mężczyzn („dyskryminacja pozytywna”), pod warunkiem że pierwszeństwo nie jest przyznawane automatycznie, a kandydaci płci męskiej mają gwarancję, że ich kandydatura zostanie rozpatrzona, nie zaś wykluczona a priori;
- 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 niezgodnością z zasadą równego traktowania kobiet i mężczyzn w dostępie do towarów i usług oraz ich dostarczaniu; Do obliczania wysokości składek i świadczeń w celach ubezpieczeniowych należy stosować ten sam system wyliczeń aktuarialnych w stosunku do kobiet i do mężczyzn;
- wyrok w sprawie Korwin-Mikke z dnia 31 maja 2018 r. (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.

## C. Stan bieżący

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



Pandemia COVID-19 spotęgowała obecną przemoc ze względu na płęć wobec kobiet, co potwierdza wieloletnie wyniki badań naukowych, zgodnie z którymi ryzyko przemocy domowej rośnie w czasach kryzysu. Wdrożono środki izolacji, by ludzie pozostali bezpieczni w domach. Okazało się jednak, że dom nie jest bezpieczny dla wszystkich, a środki izolacji odegrały wyraźną rolę w znacznym wzroście liczby doniesień o przemocy domowej.

5 marca 2020 r. Komisja przyjęła strategię na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020-2025. Określono w niej ambitne ramy na pięć najbliższych lat dotyczące postępów w zakresie równouprawnienia płci w Europie i poza nią. Strategia opiera się na wizji Europy, w której kobiety i mężczyźni, dziewczęta i chłopcy, w całej swojej różnorodności, są wolni od przemocy i stereotypów oraz mają możliwość rozwoju i pełnienia ról przywódczych.

Jako jeden z pierwszych celów strategii Komisja zaproponowała w marcu 2021 r. [wiązące środki w zakresie przejrzystości wynagrodzeń](#). Komisja przedstawiła wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania. W marcu 2021 r. Komisja przyjęła plan działania na rzecz wdrożenia Europejskiego filaru praw socjalnych, który kładzie nacisk na równouprawnienie płci i ustanawia ambitne cele m.in. w zakresie uczestnictwa kobiet w rynku pracy oraz zapewniania wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem. Odpowiednie płace minimalne mogą również przyczynić się do zmniejszenia zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płęć, ponieważ więcej kobiet niż mężczyzn otrzymuje minimalne wynagrodzenie. W tym celu w październiku 2020 r. Komisja przedstawiła wniosek dotyczący [dyrektywy UE](#) w celu zadbania o to, by pracownicy w Unii byli chronieni odpowiednimi płacami minimalnymi. Wniosek ten jest obecnie omawiany w komisjach FEMM i EMPL.

Komisja pracuje również obecnie nad nową inicjatywą ustawodawczą mającą na celu zwalczanie przemocy uwarunkowanej płcią. [Konsultacje publiczne](#) dotyczące inicjatywy rozpoczęły się w lutym 2021 r. Jednocześnie kluczowym priorytetem Komisji pozostaje przystąpienie UE do konwencji stambulskiej Rady Europy. W 2020 r. Komisja przyjęła [pierwszą w historii strategię UE w zakresie praw ofiar](#), czyniąc tym samym postępy w walce z przemocą ze względu na płęć.

## **WIELOLETNIE RAMY FINANSOWE UE (WRF) NA LATA 2021-2027**

Po tym, jak Parlament wyraził zgodę, 17 grudnia 2020 r. Rada przyjęła rozporządzenie określające wieloletnie ramy finansowe UE na lata 2021-2027. W nowych [WRF](#) kładzie się większy nacisk na uwzględnianie aspektu płci w budżecie UE.

Wraz z unijnym instrumentem odbudowy NextGenerationEU o wartości 750 mld EUR Unia zyska na nadchodzące lata środki w bezprecedensowej kwocie 1,8 mld EUR. Posłużą one wsparciu odbudowy po pandemii Covid-19 oraz finansowaniu długoterminowych priorytetów UE w różnych dziedzinach polityki. Następnym długoterminowym budżet obejmie siedem obszarów wydatków. Zapewni ramy finansowania niemal 40 unijnych programów wydatkowania w kolejnym siedmioletnim



okresie. W instrumencie NextGenerationEU zwrócono również szczególną uwagę na równouprawnienie płci. W krajowych planach odbudowy i zwiększania odporności należy w szczególności określić, w jaki sposób inwestycje i reformy finansowane z Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności mają przyczynić się do promowania równouprawnienia płci i równych szans dla wszystkich.

W kwietniu 2021 r. Rada i Parlament przyjęły dwa programy wpisujące się w unijny Fundusz „Sprawiedliwość, Prawa i Wartości” jako część unijnych ram finansowych na lata 2021-2027. Programy pomogą propagować, wzmacniać i chronić sprawiedliwość, prawa i unijne wartości. Program „Obywatele, Równość, Prawa i Wartości” na lata 2021-2027 w szczególności obejmuje przydział środków finansowych dla organizacji społeczeństwa obywatelskiego działających na rzecz promowania równouprawnienia płci i zwalczania przemocy wobec kobiet i dziewcząt w UE. Całkowity budżet programu „Prawa i Wartości” wyniesie maksymalnie 1,55 mld EUR (budżet w wysokości 641,7 mln EUR, przy czym dodatkowy przydział wynosi maksymalnie 912 mln EUR). Budżet programu „Sprawiedliwość” wyniesie 305 mln EUR.

## **PRZYSTĄPIENIE UE DO KONWENCJI RADY EUROPY O ZAPOBIEGANIU I ZWALCZANIU PRZEMOCY WOBEC KOBIEC 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.

Rada Unii Europejskiej postanowiła, że projekt decyzji w sprawie podpisania konwencji należy podzielić na dwie odrębne 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 podpisała konwencję stambulską w imieniu Unii Europejskiej.

Podpisanie konwencji jest pierwszym krokiem w procesie przystąpienia UE do niej. Przystąpienie do konwencji wymaga teraz przyjęcia decyzji Rady w sprawie zakończenia tego procesu. Wnioski ustawodawcze w tej dziedzinie są omawiane w Radzie na forum Grupy Roboczej ds. Praw Podstawowych, Praw Obywatelskich i Swobodnego Przepływu Osób (FREMP). Prowadzone dyskusje koncentrowały się na kodeksie postępowania określającym, w jaki sposób UE i jej państwa członkowskie będą współpracować przy wdrażaniu konwencji.

W rezolucji z 4 kwietnia 2019 r. Parlament zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości o opinię w sprawie zgodności z traktatami wniosków dotyczących przystąpienia Unii Europejskiej do konwencji Rady Europy oraz w sprawie procedury tego przystąpienia. Oczekuje się, że Trybunał wyda orzeczenie pod koniec 2021 r.

W swoim programie prac na 2021 r. Komisja podtrzymała zobowiązanie do tego, by UE przystąpiła do konwencji stambulskiej, a jednocześnie prowadzi prace nad nowym



wnioskiem ustawodawczym w sprawie zwalczania przemocy ze względu na płeć, który ma zostać przedstawiony do końca 2021 r. Zakończenie procesu przystąpienia do konwencji wymaga zgody Parlamentu Europejskiego.

## ROLA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO

Parlament Europejski odgrywa istotną rolę we wpieraniu polityki równości szans, zwłaszcza za pośrednictwem działalności Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia (FEMM). W dziedzinie równego traktowania na rynku pracy Parlament działa zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą (procedurą współdecyzji). Przykładami takiej działalności są:

- dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE, przyjęta przez PE i Radę w czerwcu 2019 r. Dyrektywa ma zostać wdrożona przez państwa członkowskie UE do 1 sierpnia 2021 r.;
- niedawny wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania ([COM\(2021\)0093](#)).

Komisje FEMM i EMPL omawiają obecnie ten wniosek dotyczący dyrektywy. Ponadto Parlament wnosi wkład do ogólnego rozwoju polityki w dziedzinie równouprawnienia płci, przyjmując sprawozdania z inicjatywy własnej, organizując warsztaty i wysłuchania, a także zwracając uwagę innych instytucji na szczególne kwestie.

W kwietniu 2021 r. członkowie komisji FEMM przyjęli sprawozdanie w sprawie wspierania równouprawnienia płci w kształceniu i pracy zawodowej w dziedzinie nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM). Omówili również sprawozdanie z własnej inicjatywy w sprawie równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej w latach 2018-2020 i zorganizowali wysłuchanie publiczne na temat zwiększenia wsparcia UE dla przedsiębiorczyń i inwesterek, w tym za pośrednictwem WRF na lata 2021-2027. Komisja zorganizowała również warsztaty na temat roli edukacji w zapobieganiu przemocy wobec kobiet.

3 marca 2021 r. zorganizowano webinarium pt. „Międzynarodowy Dzień Kobiet – przywództwo kobiet w walce z pandemią COVID-19”, które dotyczyło głównie naukowczyń i opiekunek. Zorganizowano również międzyparlamentarne posiedzenie komisji pt. „Jesteśmy silne: kobiety na czele walki z pandemią COVID-19”, które odbyło się 4 marca 2020 r. 8 marca 2021 r. wiceprezydent USA Kamala Harris i premier Nowej Zelandii Jacinda Ardern wzięły udział w sesji plenarnej Parlamentu w ramach obchodów Międzynarodowego Dnia Kobiet.

Parlament dąży również do uwzględniania aspektu płci w pracach wszystkich swoich komisji<sup>[2]</sup>. W tym celu ustanowiono dwie sieci współpracy w dziedzinie uwzględniania

---

[2]Zob. 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).



aspektu płci, które koordynuje Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia. Sieć współpracy przewodniczących i wiceprzewodniczących ds. uwzględniania aspektu 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 aspektu płci. Grupa Wysokiego Szczebla ds. Równości Płci propaguje szkolenia i szerzenie wiedzy na temat uwzględniania aspektu wśród pracowników Parlamentu Europejskiego i grup politycznych.

Martina Schonard  
05/2021

