

# DZIAŁANIA POZYTYWNE, PARYTETY PŁCI I DYREKTYWA W SPRAWIE KOBIET W ZARZĄDACH

ANNA ŚLEDZIŃSKA-SIMON, UNIWERSYTET WROCŁAWSKI

PRAWO UE DOTYCZĄCE RÓWNOŚCI PŁCI  
SEMINARIUM DLA PRAWNIKÓW

Warszawa, 7-8 września 2023 r.



Funded under the 'Citizens, Equality, Rights and Values programme 2021-2027' of the European Commission

## PLAN PREZENTACJI

1. Geneza koncepcji pozytywnego działania i pozytywnych środków w prawie międzynarodowym
2. Cele, funkcje i rodzaje pozytywnych środków
3. Działania pozytywne i pozytywne środki w prawie UE oraz wybranym orzecznictwie
4. Dyrektywa w sprawie kobiet w zarządach

# POCHODZENIE KONCEPCJI

- Konwencja ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, **CERD** (1966 r.):  
zastosowała pojęcie „szczególnych środków”
- Konwencja ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, **CEDAW** (1979 r.):  
zastosowała pojęcie „tymczasowych szczególnych środków”
- Europejska Wspólnota Gospodarcza (lata 1970-80):  
odnosiła się do „środków promujących równe szanse”, „działań pozytywnych” i „środków pozytywnych”, ale także do „środków działań pozytywnych”
  - Art. 2 ust. 4 dyrektywy 76/207/EWG - do „środków mających na celu promowanie równości szans dla kobiet i mężczyzn”
  - Rezolucja Rady z dnia 12 lipca 1982 r. w sprawie promowania równych szans dla kobiet - „działanie pozytywne”
  - Zalecenie Rady 84/635/EWG z dnia 13 grudnia 1984 r. w sprawie promowania pozytywnych działań na rzecz kobiet - „pozytywne działania” i „pozytywne środki”
- USA, Indie: „akcja afirmatywna” (np. przy przyjmowaniu do szkół).

I.  
GENEZA KONCEPCJI  
POZYTYWNEGO DZIAŁANIA  
I POZYTYWNYCH ŚRODKÓW  
W PRAWIE MIĘDZYNARODOWYM

## CERD

- Artykuł 1 (4) **Szczególne środki** podjęte wyłącznie w celu zapewnienia odpowiedniego rozwoju pewnych grup rasowych czy etnicznych lub jednostek, potrzebujących takiej ochrony, jaka może być konieczna do zapewnienia tym grupom lub jednostkom wykonywania lub korzystania na zasadach równości z praw człowieka i podstawowych wolności, nie będą uważane za dyskryminację rasową, pod warunkiem jednak, że środki te nie będą prowadzić w konsekwencji do utrzymywania odrębnych praw dla różnych grup rasowych i nie pozostaną w mocy po osiągnięciu celów, dla których zostały podjęte.
- Artykuł 2 ust. 2 Państwa Strony Konwencji podejmą - jeżeli okoliczności tego wymagają - **szczególne i konkretne środki** w dziedzinie społecznej, gospodarczej, kulturalnej i innych dziedzinach dla zapewnienia odpowiedniego rozwoju i ochrony określonych grup rasowych i jednostek do nich należących w celu zagwarantowania im na zasadach równości pełnego korzystania z praw człowieka i podstawowych wolności. Środki te w żadnym wypadku nie powinny pociągać za sobą utrzymania nierównych lub odrębnych praw dla różnych grup rasowych po osiągnięciu celów, dla których zostały podjęte.

## ZALECENIE OGÓLNE CERD NR 32(2009)

- 12. Terminy „środki szczególne” oraz „środki szczególne i konkretne” użyte w Konwencji można uznać za funkcjonalnie równoważne i mające autonomiczne znaczenie, które należy interpretować w świetle Konwencji jako całości, co może różnić się od użycia w poszczególnych Państwach-Stronach. (...) **Termin „dyskryminacja pozytywna” w kontekście międzynarodowych standardów praw człowieka jest wewnętrznym sprzecznym i należy go unikać.**
- 13 **Środki obejmują pełen zakres instrumentów prawnych, wykonawczych, administracyjnych, budżetowych i regulacyjnych na każdym szczeblu aparatu państwowego, a także plany, polityki, programy i systemy preferencyjne w takich dziedzinach jak zatrudnienie, mieszkalnictwo, edukacja, kultura i udział w życiu publicznym grup dyskryminowanych, opracowane i wdrażane na podstawie takich instrumentów. Państwa-Strony powinny włączyć, w zakresie niezbędnym do wypełnienia swoich zobowiązań wynikających z Konwencji, postanowienia dotyczące środków szczególnych do swoich systemów prawnych, zarówno poprzez ustawodawstwo ogólne, jak i ustawodawstwo skierowane do określonych sektorów w świetle zakresu praw człowieka, o których mowa w art. 5 Konwencji, a także poprzez plany, programy i inne inicjatywy polityczne, o których mowa powyżej, na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym.**(...)

## ZALECENIE OGÓLNE CERD NR 32(2009)

- 15. Środki szczególne nie powinny być mylone ze specjalnymi prawami odnoszącymi się do pewnych kategorii osób lub społeczności, takich jak na przykład prawa osób należących do mniejszości do korzystania z własnej kultury, wyznawania i praktykowania własnej religii oraz używania własnego języka, prawa ludów tubylczych, w tym prawa do tradycyjnie zajmowanych przez nich ziem okupowanych oraz prawa kobiet do traktowania innego niż mężczyźni, takie jak urlop macierzyński, ze względu na różnice biologiczne względem mężczyzn. Takie prawa są prawami stałymi, uznanymi za takie w instrumentach dotyczących praw człowieka, w tym tych przyjętych w kontekście Organizacji Narodów Zjednoczonych i jej agencji. Państwa-Strony powinny w swoim prawie i praktyce starannie przestrzegać rozróżnienia między środkami szczególnymi a stałymi prawami człowieka. Rozróżnienie między środkami szczególnymi a prawami stałymi oznacza, że osoby uprawnione do praw stałych mogą również czerpać korzyści ze środków specjalnych”.

## CEDAW

- Artykuł 4 ust. 1 Wprowadzenie przez Państwa Strony **tymczasowych środków szczególnych**, zmierzających do przyspieszenia **faktycznej równości** mężczyzn i kobiet, nie będzie uważane za akt dyskryminacji w rozumieniu niniejszej konwencji, jednakże nie może w żaden sposób pociągać za sobą utrzymania nierównych lub odrębnych norm; zarządzenia te powinny być uchylone z chwilą osiągnięcia celów w zakresie równości szans i traktowania.
- Artykuł 4 ust. 2 Wprowadzenie przez Państwa Strony **szczególnych środków**, w tym również środków przewidzianych w niniejszej Konwencji, w celu ochrony macierzyństwa nie będzie uważane za akt dyskryminacji.



## ZALECENIE OGÓLNE CEDAW NR 25(2004)

- 8. Zdaniem Komitetu czysto formalne podejście prawne lub programowe nie jest wystarczające do osiągnięcia faktycznej równości kobiet i mężczyzn, którą Komitet interpretuje jako istotną równość. Ponadto Konwencja wymaga, aby kobiety miały równy start i były wzmacniane przez sprzyjające środowisko w celu osiągnięcia równości wyników. Nie wystarczy zagwarantować kobietom traktowania identycznego z traktowaniem mężczyzn. Należy raczej wziąć pod uwagę biologiczne, a także społecznie i kulturowo skonstruowane różnice między kobietami i mężczyznami. W pewnych okolicznościach konieczne będzie odmienne traktowanie kobiet i mężczyzn w celu uwzględnienia takich różnic. Dążenie do osiągnięcia celu **istotnej równości** wymaga również skutecznej strategii mającej na celu przewycięzenie niedostatecznej reprezentacji kobiet oraz redystrybucji zasobów i władzy między mężczyznami i kobietami.

## ZALECENIE OGÓLNE CEDAW

- 15. (...) celem art. 4 ust. 1 jest przyspieszenie poprawy sytuacji kobiet w celu osiągnięcia ich faktycznej lub istotnej równości z mężczyznami oraz dokonanie zmian strukturalnych, społecznych i kulturowych niezbędnych do skorygowania przeszłych i obecnych form i skutków dyskryminacji kobiet, a także zapewnienie im rekompensaty. Środki te mają **charakter tymczasowy**.
- 16. Artykuł 4 ust. 2 przewiduje odmienne traktowanie kobiet i mężczyzn ze względu na ich różnice biologiczne. Środki te mają charakter stały, przynajmniej do czasu, gdy wiedza naukowa i technologiczna, o której mowa w art. 11 ust. 3, uzasadni dokonanie przeglądu.

## KONWENCJA CEDAW WPROWADZA OBOWIĄZEK PRZYJĘCIA PRZEZ PAŃSTWO TYMCZASOWYCH ŚRODKÓW SZCZEGÓLNYCH

- 18 (...) Komitet postrzega **stosowanie tych środków nie jako wyjątek od normy niedyskryminacji, ale raczej jako podkreślenie, że tymczasowe środki szczególne są częścią niezbędnej strategii** Państw-Stron ukierunkowanej na osiągnięcie faktycznej lub istotnej równości kobiet z mężczyznami w korzystaniu z ich praw człowieka i podstawowych wolności.
- **Tymczasowe...**
- **Szczególne...**
- **Środki...** Termin „środki” obejmuje szeroką gamę instrumentów legislacyjnych, wykonawczych, administracyjnych i innych instrumentów regulacyjnych, polityk i praktyk, takich jak programy pomocy lub wsparcia, przydział i/lub realokacja zasobów, preferencyjne traktowanie, ukierunkowana rekrutacja, zatrudnianie i awans, cele liczbowe powiązane z ramami czasowymi oraz systemy parytetowe.

## INNE MIĘDZYNARODOWE ŹRÓDŁA „MIĘKKIEGO PRAWA”

- **Koncepcja i praktyka akcji afirmatywnej: raport końcowy / przedłożony przez Marca Bossuyta, Specjalnego Sprawozdawcę, zgodnie z rezolucją Podkomisji 1998/5 (2002)**
- Zalecenie CM/Rec(2018)4 Komitetu Ministrów dla państw członkowskich w sprawie udziału obywateli w lokalnym życiu publicznym (przyjęte przez Komitet Ministrów w dniu 21 marca 2018 r. na 1311. posiedzeniu zastępców ministrów)

## RADA EUROPY

- Rezolucja PACE I 366(2004) Kandydaci do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka
- ETPCz w sprawie **Zevnik i inni przeciwko Słowenii**, skarga nr 54893/18 (2019)
  - Decyzja o niedopuszczalności
  - Odrzucenie list wyborczych sporządzonych niezgodnie z sekcją 43 ust. 6 ustawy o wyborach do Zgromadzenia Narodowego, ponieważ kobiety stanowiły mniej niż 35% całkowitej liczby kandydatów na listach (jedna lista obejmowała 6 mężczyzn i 2 kobiety, a druga 5 mężczyzn i 2 kobiety) w dwóch okręgach wyborczych.
  - Skarżący zostali umieszczeni na tych listach i zarzucili naruszenie art. 3 Protokołu nr 1.
- Zob. także *Horvath i Kiss przeciwko Węgrom*, skarga nr 11146/11 (2013) - obowiązek państwa do przyjęcia szczególnych środków w zakresie edukacji Romów.

## ZEVNIK I INNI PRZECIWKO SŁOWENII

### Pytanie:

czy odrzucenie list kandydatów ze względu na niezgodność z wymogiem parytetu płci było proporcjonalne do uzasadnionego celu? Pomocne wskazówki można uzyskać z odpowiednich instrumentów przyjętych przez instytucje Rady Europy, w których nie tylko zezwalają one, ale także zachęcają państwa członkowskie do przyjęcia parytetów płci w swoich systemach wyborczych w połączeniu z surowymi sankcjami za ich nieprzestrzeganie.

### Równoważenie:

Wynik równoważenia prawa do kandydowania w wyborach i zapewnienia przestrzegania parytetu płci zależał od tego, czy lista została sporządzona z należytą starannością i czy wnioskodawca świadomie sporządził ją z naruszeniem parytetu płci (zob. pkt 18 powyżej). Jednak w niniejszej sprawie, jak przekonująco ustaliły sądy krajowe, wnioskodawca (partia koalicyjna) list działał bez należytej staranności. Wnioskodawca był jedynym winnym naruszenia wymogu proporcji płci i został ukarany za postępowanie, na które miał wpływ

### Wynik

W świetle powyższych rozważań i szerokiego marginesu oceny, z którego korzystają Umawiające się Państwa przy organizowaniu i prowadzeniu systemów wyborczych, Trybunał jest zdania, że odrzucenie list kandydatów w niniejszej sprawie nie może być uznane za nieproporcjonalne.

2.

## CELE, FUNKCJE I RODZAJE POZYTYWNYCH ŚRODKÓW

## CELE POZYTYWNYCH ŚRODKÓW

Pozytywne środki mają na celu:

- wyrównanie szans dla osób należących do dyskryminowanych grup,
- wyeliminowanie skutków dyskryminacji systemowej, lub
- zrekompensowanie niesprawiedliwości, jakiej grupy te doświadczyły w przeszłości.

W niektórych przypadkach pozytywne środki mogą służyć nie tylko stworzeniu równych szans, ale także zapewnieniu równych wyników.



## FUNKCJE POZYTYWNYCH ŚRODKÓW

- Sprawiedliwość naprawcza - zadośćuczynienie za dawne krzywdy: polityka naprawcza zapewnia preferencyjne traktowanie grupom, które były dyskryminowane lub prześladowane w przeszłości.
- Sprawiedliwość wyrównawcza - wyrównywanie szans: polityki wyrównawcze eliminują niekorzystną sytuację dyskryminowanej grupy w danym obszarze życia. Polityka kompensacyjna na rynku pracy ma na celu wyeliminowanie przyczyn ograniczonych możliwości zatrudnienia poprzez interwencję, w szczególności na poziomie orientacji zawodowej i szkolenia zawodowego.
- Włączenie społeczne - zapewnienie pełnego uczestnictwa w danym obszarze życia (w polityce, w życiu publicznym lub administracji publicznej, w życiu zawodowym lub na rynku pracy): polityka włączenia ma na celu zwalczanie niedostatecznej reprezentacji. Polityka integracji na rynku pracy może dotyczyć organizacji czasu pracy, rozwoju infrastruktury opieki nad dziećmi i powrotu pracowników na rynek pracy po przerwie w karierze.

## RODZAJE POZYTYWNYCH ŚRODKÓW

- miękkie i twarde;
- preferencyjne i niepreferencyjne.

Podział na środki twarde i miękkie zależy od włączenia klauzuli derogacyjnej i wprowadzenia sankcji za niestosowanie tych środków

# PREFERENCYJNE ŚRODKI

- **preferencje bezwzględne** - korzyści zarezerwowanie wyłącznie dla członków dyskryminowanej grupy;
- **mocne preferencje** - korzyści zarezerwowanie dla członków dyskryminowanej grupy, która spełnili określone minimalne warunki (np. kryteria kwalifikacji do określonej pracy);
- **preferencje typu tie-break** - korzyści zarezerwowanie dla członków dyskryminowanej grupy, która w równym stopniu kwalifikuje się na dane stanowisko, co osoby nienależące do tej grupy;
- **elastyczne preferencje** - przyznawanie określonych świadczeń w oparciu o kryteria oceny inne niż cechy chronione (np. długotrwałe bezrobocie, samotne rodzicielstwo, względy zdrowotne itp.);
- **słabe preferencje** - pozwalają, aby cecha chroniona była jednym z wielu kryteriów oceny, z których każde ma mniej więcej taką samą wagę.

## PREFERENCYJNE ŚRODKI

- systemy parytetowe (sztywne lub elastyczne);
- preferencje związane z dostępem do usług opieki nad dziećmi.

**Sztywne parytety** określają pewien pułap, który należy osiągnąć niezależnie od kwalifikacji lub osiągnięć danej osoby, lub określają minimalne wymagania, ale nie pozwalają na uwzględnienie szczególnych okoliczności danego przypadku.

**Elastyczne parytety** ustanawiają preferencyjne traktowanie na korzyść pewnej kategorii osób, pod warunkiem, że ich kwalifikacje zawodowe mają taką samą wartość jak w grupie, która nie korzysta z preferencyjnego traktowania i pozwalają na uwzględnienie szczególnych okoliczności sprawy.

# ŚRODKI NIEPREFERENCYJNE

## W kontekście zatrudnienia:

- praca w niepełnym wymiarze godzin
- elastyczne godziny/praca
- programy szkoleniowe
- programy mentorskie
- zachęcanie do składania podań o pracę
- oferowanie usług opieki nad dziećmi.

## POZYTYWNE ŚRODKI W SKRÓCIE

- Środki pozytywne służą zasadzie **istotnej (de facto faktycznej) równości**.
- Natomiast zasada równego traktowania stanowi realizację formalnej (arytmetycznej) równości.
- Zasadniczo stosowanie środków pozytywnych jest sprzeczne z zasadą równego traktowania, gdy pociąga za sobą preferencyjne traktowanie osoby ze względu na cechę chronioną.
- Jednakże pozytywne środki nie stanowią naruszenia zakazu dyskryminacji, jeżeli służą one uzasadnionemu celowi oraz są odpowiednie i konieczne do osiągnięcia tego celu.
- Z definicji pozytywne środki mają mieć charakter tymczasowy, chyba że dotyczą określonej grupy (np. matek karmiących piersią, osób niepełnosprawnych).

3.

DZIAŁANIA POZYTYWNE  
I POZYTYWNE ŚRODKI  
W PRAWIE UE  
ORAZ WYBRANE  
ORZECZNICTWO

## DYREKTYWA 76/207/EWG

Dyrektywa Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy

- Artykuł 2 ust. 4 Niniejsza dyrektywa nie narusza **środków mających na celu promowanie równości szans dla kobiet i mężczyzn**, w szczególności poprzez usuwanie istniejących nierówności, które wpływają na szanse kobiet w dziedzinach określonych w art. 1 (dostęp do zatrudnienia, w tym awansu zawodowego, szkolenia zawodowego i warunków pracy)



## TRAKTAT AMSTERDAMSKI (POSTANOWIENIA DOTYCZĄCE RÓWNOŚCI WYNAGRODZEŃ)

- Artykuł 119 ust. 4 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską

W celu zapewnienia w praktyce pełnej równości między mężczyznami i kobietami w życiu zawodowym, zasada równego traktowania nie stanowi przeszkody dla Państwa Członkowskiego w utrzymaniu lub przyjmowaniu środków przewidujących specyficzne korzyści zmierzające do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej lub ich kompensowania.

- Później jako art. 141 (1) TWE
- obecnie art. 157 ust. 4 TFUE

JEDNAKOWE BRZMIENIE

## KARTA PRAW PODSTAWOWYCH

1. Równość kobiet i mężczyzn musi być zapewniona we wszystkich obszarach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia.
2. **Zasada równości nie stanowi przeszkody dla utrzymywania lub przyjmowania środków zapewniających szczególne korzyści na rzecz płci niedostatecznie reprezentowanej.**

# DYREKTYWY DOTYCZĄCE RÓWNOŚCI

**Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne**

Artykuł 5 Działanie pozytywne

Dla zapewnienia całkowitej równości w praktyce zasada równego traktowania nie stanowi przeszkody w utrzymywaniu lub przyjmowaniu przez państwo członkowskie szczególnych środków mających zapobiegać lub wyrównywać niedogodności związane z pochodzeniem rasowym lub etnicznym.

**Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy**

Artykuł 7 Działanie pozytywne

1. W celu zapewnienia całkowitej równości w życiu zawodowym, zasada równości traktowania nie stanowi przeszkody dla utrzymywania lub przyjmowania przez Państwo Członkowskie **szczególnych środków mających zapobiegać lub wyrównywać niedogodności**, u podstaw których leży jedna z przyczyn określonych w art. 1.

2. W odniesieniu do osób niepełnosprawnych zasada równego traktowania nie narusza prawa państw członkowskich do utrzymywania lub przyjmowania **przepisów dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy lub środków mających na celu tworzenie lub utrzymywanie przepisów lub udogodnień służących ochronie lub wspieraniu integracji tych osób w środowisku pracy.**

# DYREKTYWY DOTYCZĄCE RÓWNOŚCI

**Dyrektywa Rady 2004/I 13/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług**

## **Artykuł 6 Działanie pozytywne**

Dla zapewnienia całkowitej równości mężczyzn i kobiet i w praktyce, zasada równego traktowania nie stanowi przeszkody dla utrzymywania lub przyjmowania przez jakiegokolwiek Państwo Członkowskie szczególnych środków mających zapobiegać lub wyrównywać niedogodności związane z płcią.

# DYREKTYWY DOTYCZĄCE RÓWNOŚCI

**Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przeredagowana)**

## **Preambuła**

(21) Zakaz dyskryminacji powinien pozostawać bez uszczerbku dla utrzymywania lub przyjmowania środków mających zapobiegać lub naprawiać niekorzystną sytuację grupy osób danej płci. Środki takie dopuszczają istnienie organizacji osób danej płci, jeżeli ich głównym celem jest wspieranie szczególnych potrzeb tych osób i promowanie równości kobiet i mężczyzn.

(22) Zgodnie z art. 141 ust. 4 Traktatu w celu zapewnienia pełnej równości w praktyce między kobietami a mężczyznami w życiu zawodowym zasada równego traktowania nie stanowi przeszkody dla Państw Członkowskich w utrzymaniu lub przyjmowaniu środków przewidujących szczególne korzyści w celu ułatwienia osobom płci niedostatecznie reprezentowanej wykonywania działalności zawodowej lub w celu zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich naprawiania. Z uwagi na obecną sytuację oraz mając na względzie deklarację nr 28 do Traktatu z Amsterdamu, Państwa Członkowskie powinny mieć na celu przede wszystkim poprawę sytuacji kobiet w życiu zawodowym.

## **Artykuł 3 Działania pozytywne**

W celu zapewnienia w praktyce pełnej równości kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym Państwa Członkowskie mogą utrzymywać lub przyjmować środki w rozumieniu art. 141 ust. 4 Traktatu.

**BRAK OBOWIĄZKU!!!**

# DYREKTYWY DOTYCZĄCE RÓWNOŚCI

**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**

- Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki w celu zapewnienia równego podziału obowiązków opiekuńczych między kobietami i mężczyznami za pomocą urlopu rodzicielskiego, ojcowskiego i opiekuńczego, obok istniejącego urlopu macierzyńskiego.
- przewidują prawo do żądania elastycznej organizacji pracy.

## ORZECZNICTWO DOTYCZĄCE ŚRODKÓW POZYTYWNYCH

### **Parytety płci rozwiązują problem niedostatecznej reprezentacji:**

- C-450/93 *Kalanke*
- C-409/95 *Marshall*
- C-158-97 *Badeck*
- C-407/98 *Abrahamsson*

### **Inne pozytywne (szczególne) środki mające na celu osiągnięcie faktycznej równości**

(często pokrywające się z perspektywą równowagi między życiem zawodowym a prywatnym):

- C-312/86 *Komisja przeciwko Francji*; C-79/99 *Schorbus*; C-366/99 *Griesmar*; C-476/99 *Lommers*; E-1/02 *Urząd Nadzoru przeciwko Norwegii*; C-319/03 *Briheche*; C-104/09 *Roca Alvarez*; C-173/13 *Leone*; C-319/03 *Maistrellis*; C-450/18 *WA przeciwko INSS*; C-463/19 *Syndicat CFTC*.

## C-450/93 KALANKE

- środki mające na celu osiągnięcie równej reprezentacji kobiet i mężczyzn w służbie cywilnej, przyznające kobietom bezwzględne i bezwarunkowe pierwszeństwo w zatrudnieniu i awansie;
- niedostateczna reprezentacja - sytuacja, w której kobiety nie stanowią co najmniej połowy pracowników w określonych przedziałach wynagrodzeń w danej grupie pracowników w danym dziale;
- zgodnie z przepisami ustawy o równym traktowaniu kobiet i mężczyzn w służbie publicznej w Bremie w przypadku mianowania, przydzielenia stanowiska i awansu **kobiety, które mają takie same kwalifikacje jak mężczyźni ubiegający się o to samo stanowisko, mają pierwszeństwo w sektorach, w których są niedostatecznie reprezentowane;**
- ETS uznał, że przepis dający automatyczne i bezwarunkowe pierwszeństwo w zatrudnieniu i awansie kobietom, które mają takie same kwalifikacje jak mężczyźni, stanowi dyskryminację ze względu na płeć;
- **środek uznany za niedopuszczalny;**
- ustawodawstwo krajowe wykraczało poza zakres wyjątku zawartego w art. 2 ust. 4 dyrektywy 76/207/EWG;
- Artykuł 2 ust. 4 należy interpretować ściśle.



## C-409/95 MARSCHALL

- zgodnie z przepisami ustawy o służbie cywilnej w kraju związkowym Nadrenia Północna-Westfalia „jeżeli w obszarze kompetencji organu odpowiedzialnego za awans urzędniczy liczba kobiet na danym stanowisku urzędniczym jest mniejsza niż liczba mężczyzn, w sytuacji o jednakowych umiejętnościach, kompetencjach i wynikach, **awans na wyższe stanowisko dotyczy w pierwszej kolejności kobiet, chyba że względy związane z osobą jednego z kandydatów przemawiają na ich korzyść**”.
- **środek uznany za dopuszczalny**, ponieważ nie dawał automatycznego pierwszeństwa kobietom w przypadkach, w których miały one takie same kwalifikacje jak mężczyźni, a ponadto:
  - 1) kandydaci podlegali obiektywnej ocenie, która uwzględniała kryteria związane z ich indywidualną sytuacją;
  - 2) preferencja dla kobiet nie wykluczała wyboru mężczyzny, jeśli przemawiały za tym względy inne niż płeć;
  - 3) decyzja o wyborze mężczyzny nie może jednak opierać się na kryteriach dyskryminujących kobiety.
- główną różnicą była „klauzula odstępstwa”, która przewidywała, że w szczególnych przypadkach mężczyźni mogli awansować.

## TEST MARSHALLA

- Artykuł 2 ust. 1 i 4 dyrektywy nie stoi na przeszkodzie uregulowaniom krajowym wymagającym w sektorze publicznym, w dziedzinach, w których liczba kobiet na danym szczeblu hierarchii stanowisk jest niższa niż liczba mężczyzn, awansowania kobiet w pierwszej kolejności w sytuacji o jednakowych zdolnościach, kompetencjach i wynikach kandydatów płci żeńskiej i męskiej, chyba że względy związane z osobą kandydata płci męskiej przemawiają na jego korzyść, pod warunkiem że:
- gwarantuje w każdym indywidualnym przypadku kandydatom płci męskiej posiadającym takie same kwalifikacje jak kandydatki, że wnioski zostaną ocenione obiektywnie, z uwzględnieniem wszystkich kryteriów odnoszących się do osoby kandydata i z możliwością pominięcia pierwszeństwa przysługującego kobietom, gdy jedno lub więcej kryteriów przechyli szalę na korzyść kandydata płci męskiej, oraz
- kryteria te nie są dyskryminujące dla kobiet.

## C-158/97 BADECK

- Dopuszczalne
- Ustawa o równości płci w kraju związkowym Hesja przewidywała przyjęcie planów rozwoju kobiet z wiążącymi celami w sektorach usług publicznych, w których kobiety były niedostatecznie reprezentowane.
- Przewidywał on, że w tych sektorach preferowane są kandydatki, jeśli kandydaci płci męskiej i żeńskiej mają takie same kwalifikacje i jeśli jest to konieczne do zapewnienia realizacji planu rozwoju kobiet, a nie istnieją inne istotniejsze powody, pod warunkiem, że zasada zapewnia, iż kandydatki są poddawane obiektywnej ocenie, która uwzględnia szczególną sytuację osobistą wszystkich kandydatów.

## C-407/90 ABRAHMSSON I ANDERSON

- Niedopuszczalne
- przepisy krajowe dotyczące oceny kwalifikacji kandydatów na stanowiska w służbie publicznej nie przewidywały jasnych kryteriów tej oceny, a tym samym nie gwarantowały, że wybór kandydata zostanie dokonany w sposób obiektywny.
- Przewidywały one, że jeżeli kandydat na stanowisko publiczne należy do płci niedostatecznie reprezentowanej i posiada wystarczające kwalifikacje do objęcia tego stanowiska, to powinien on mieć pierwszeństwo przed kandydatem płci przeciwnej, który w przeciwnym razie zostałby zatrudniony, jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia zatrudnienia kandydata płci niedostatecznie reprezentowanej, a różnice między osiągnięciami kandydatów nie są na tyle duże, aby stanowiły naruszenie wymogu obiektywizmu przy zatrudnianiu.
- Przepisy te znalazły również zastosowanie w odniesieniu do zatrudnienia na z góry określonej liczbie stanowisk lub stanowisk tworzonych w ramach programów specjalnych na uczelniach wyższych.
- ETS orzekł, że takie przepisy były wykluczone na mocy art. 2 ust. 4 dyrektywy 76/207, ponieważ procedura selekcji „ostatecznie opierała się wyłącznie na fakcie przynależności do niedostatecznie reprezentowanej płci”.

## INNE POZYTYWNE (SZCZEGÓLNE) ŚRODKI MAJĄCE NA CELU OSIĄGNIĘCIE FAKTYCZNEJ RÓWNOŚCI

- wyjątek od zasady równości / równego traktowania / niedyskryminacji
- muszą przejść test proporcjonalności
- **Test proporcjonalności wymaga, aby:**
  - wyjątek służył osiągnięciu rzeczywistej równości kobiet i mężczyzn;
  - pozostał w granicach tego, co jest właściwe i konieczne do osiągnięcia tego celu.

## C-476/99 LOMMERS

- **program dostępu do dotowanych miejsc w żłobkach stworzony przez ministerstwo dla pracowników;**
- odpowiedź na wyraźną niedostateczną reprezentację kobiet w ministerstwie przy braku dostępnych placówek opieki nad dziećmi;
- ograniczona liczba dotowanych miejsc w żłobkach była zarezerwowana wyłącznie dla pracownic, podczas gdy dzieci pracowników płci męskiej miały dostęp do tych miejsc tylko w sytuacjach awaryjnych określonych przez pracodawcę.
- ETS orzekł, że powyższy **wyjątek jest sformułowany w taki sposób, że umożliwia mężczyznom sprawującym opiekę nad dziećmi dostęp do miejsc w żłobkach na takich samych warunkach jak kobietom.**
- **środek był dopuszczalny**, ponieważ przeszedł test proporcjonalności.

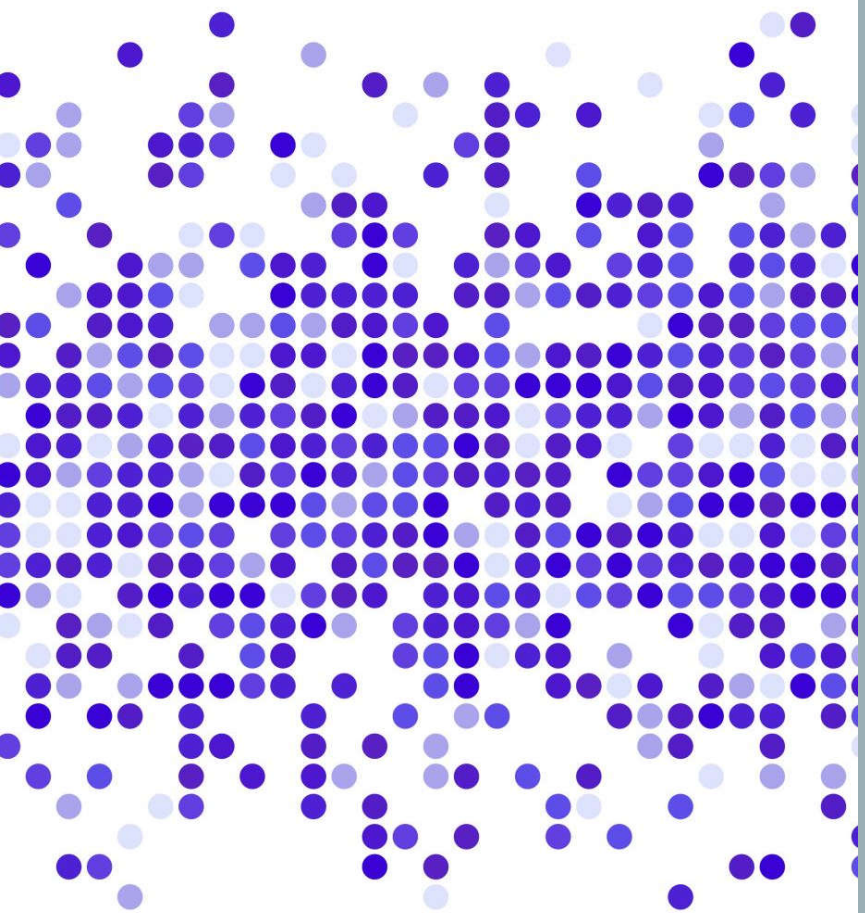
## C-319/03 *BRIHECHE*

- Ustawodawstwo wprowadziło nierówne traktowanie wdów i wdowców, ponieważ zwolniło tylko wdowy, które nie wyszły ponownie za mąż, z limitu wieku (45 lat) ustanowionego w dostępie do administracji publicznej.
- W tej sytuacji uprzywilejowanie kobiet jako wdów nie miało na celu zniesienia istniejących nierówności ani ich zrekompensowania.
- środki uznane za niedopuszczalne.

## C-463/19 SYNDICAT CFTC

- Układ zbiorowy pracy przewidujący dodatkowy urlop macierzyński (do I roku po urlopie macierzyńskim) dostępny wyłącznie dla kobiet samotnie wychowujących dzieci
- Odmowa udzielenia urlopu ojcom.
- TSUE: warunki, czas trwania i tryb urlopu muszą być bezpośrednio związane z ochroną biologicznego i psychicznego stanu kobiety oraz relacji między kobietą a dzieckiem po urodzeniu, a ochrona prawna związana z tym urlopem musi być zgodna z ustawowym urlopem macierzyńskim (określonym w dyrektywie 92/85).
- Do sądu krajowego należy ustalenie, czy urlop ma na celu ochronę pracownic w związku ze skutkami ciąży i macierzyństwa oraz czy spełnione są wyżej wymienione warunki.





4.  
DYREKTYWA W SPRAWIE  
Kobiet w Zarządach

# DROGA DO ... DYREKTYWY W SPRAWIE KOBIET W ZARZĄDACH

- Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie, i powiązanych środków, 14.11.2012 r., COM(2012) 614 wersja ostateczna.
- Harmonizacja krajowych przepisów dotyczących parytetów płci w zarządach spółek giełdowych

Przyjęto jako

- **DYREKTYWĘ PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków**
- określa ona minimalne wymogi w odniesieniu do pozytywnych działań w formie wiążących środków

Zobacz: Parytety płci w przedsiębiorstwach na szczeblu krajowym (2022 r.):

[Overview-Gender-balance-quota-and-targets-in-Europe-April-2022.pdf \(europeanwomenonboards.eu\)](#)

## PREAMBUŁA

- **zapewnienie** stosowania zasady równości szans kobiet i mężczyzn oraz realizacji celu polegającego na **zrównoważonej pod względem płci reprezentacji na najwyższych stanowiskach kierowniczych poprzez ustanowienie zestawu wymogów proceduralnych dotyczących procesu selekcji kandydatów w celu powołania lub wybrania na stanowiska dyrektorskie przy zapewnieniu przejrzystości i na podstawie zasług.**
- Aby instytucje, organy i jednostki organizacyjne Unii dawały przykład w kwestii równości płci, między innymi poprzez wyznaczenie celów dotyczących zrównoważonej pod względem płci reprezentacji na wszystkich szczeblach kierowniczych (Parlament Europejski, Komisja Europejska, Rada, a nie TSUE).
- Według Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn w 2021 r. kobiety stanowiły średnio 30,6% członków zarządów największych spółek giełdowych i tylko 8,5% przewodniczących. Wskazuje to na niesprawiedliwą i dyskryminującą niedostateczną reprezentację kobiet, tym samym wyraźnie podważając unijne zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

## CELE

- (32) We wszystkich systemach organów spółek rozróżnia się – prawnie lub faktycznie – stanowiska **dyrektorów wykonawczych**, którzy są zaangażowani w bieżące zarządzanie spółką, oraz stanowiska **dyrektorów niewykonawczych**, którzy pełnią funkcję nadzorczą i nie są zaangażowani w bieżące zarządzanie spółką giełdową. **Celem niniejszej dyrektywy jest poprawa równowagi płci w ramach obu kategorii dyrektorów.** Aby zachować właściwą równowagę między potrzebą zwiększenia równowagi płci w organach spółek a potrzebą ograniczenia ingerencji w bieżące zarządzanie spółką, niniejsza dyrektywa wprowadza rozróżnienie między tymi dwiema kategoriami dyrektorów.
- (34) Państwa członkowskie powinny nałożyć na spółki giełdowe albo cel polegający na tym, aby do dnia 30 czerwca 2026 r. osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmowały w organach spółek co najmniej 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych, albo, alternatywnie, z uwagi na fakt, iż istotne jest zwiększenie przez spółki giełdowe odsetka osób należących do niedostatecznie reprezentowanej płci na wszystkich stanowiskach decyzyjnych, cel polegający na tym, aby do dnia 30 czerwca 2026 r. osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmowały w organach spółek co najmniej 33 % wszystkich stanowisk dyrektorskich, niezależnie od tego, czy są to stanowiska dyrektorów wykonawczych czy niewykonawczych, z myślą o promowaniu bardziej zrównoważonej reprezentacji płci wśród wszystkich dyrektorów.

## TEST MARSHALLA

- (39) Państwa członkowskie powinny zapewnić, aby spółki giełdowe, w których organach osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują mniej niż 40 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych lub mniej niż 33 % wszystkich stanowisk dyrektorskich, w tym dyrektorów wykonawczych i niewykonawczych, w zależności od przypadku, dokonywały selekcji najlepiej wykwalifikowanych kandydatów, którzy mają zostać powołani lub wybrani na te stanowiska, na podstawie oceny porównawczej kwalifikacji poszczególnych kandydatów, stosując jasne, neutralnie sformułowane i jednoznaczne kryteria ustanowione przed rozpoczęciem procesu selekcji, z myślą o poprawie równowagi płci w organach spółek. Przykłady rodzajów kryteriów selekcji, jakie mogłyby stosować spółki giełdowe, obejmują doświadczenie zawodowe związane z zarządzaniem lub nadzorem, doświadczenie międzynarodowe, wielodyscyplinarność, zdolności kierownicze i komunikacyjne, umiejętności w zakresie tworzenia sieci kontaktów oraz znajomość konkretnych stosownych dziedzin, takich jak finanse, nadzór finansowy lub zarządzanie zasobami ludzkimi.

## TEST MARSHALLA

- (40) **Podczas selekcji kandydatów, którzy mają być powołani lub wybrani na stanowiska dyrektorskie, pierwszeństwo należy przyznać kandydatowi mającemu równorzędne kwalifikacje należącemu do niedostatecznie reprezentowanej płci. Takie pierwszeństwo nie powinno jednak oznaczać automatycznej i bezwarunkowej preferencji. Mogą zaistnieć wyjątkowe przypadki, w których obiektywna ocena dotycząca szczególnej sytuacji kandydata płci przeciwnej mającego równorzędne kwalifikacje może spowodować pominięcie preferencji, którą w innej sytuacji należałoby przyznać kandydatowi należącemu do niedostatecznie reprezentowanej płci. Takie pominięcie preferencji mogłoby wystąpić na przykład wtedy, gdy na poziomie krajowym lub na poziomie spółki zastosowanie mają szersze polityki dotyczące różnorodności przy selekcji dyrektorów. Takie pominięcie zastosowania działań pozytywnych powinno jednak pozostać wyjątkiem, opierać się na indywidualnej ocenie oraz powinno być należycie uzasadnione obiektywnymi kryteriami, które w żadnym przypadku nie powinny dyskryminować osób należących do niedostatecznie reprezentowanej płci.**

## ZASTOSOWANIE

- spółki giełdowe, a nie MŚP;
- Dwa cele, które mają zostać osiągnięte **do 30 czerwca 2026 r.:**
  - (a) osoby płci niedostatecznie reprezentowanej zajmują **co najmniej 40% stanowisk dyrektorów niewykonawczych;**
  - (b) przedstawiciele niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują **co najmniej 33% wszystkich stanowisk dyrektorskich, w tym zarówno dyrektorów wykonawczych, jak i niewykonawczych.**
- spółki giełdowe, które nie podlegają celowi określonemu powyżej, wyznaczają indywidualne cele ilościowe w celu poprawy równowagi płci wśród dyrektorów wykonawczych.

## NOWE PRAWA JEDNOSTEK I OBOWIĄZKI SPÓŁEK

- Spółki zobowiązane są zapewnić obiektywny proces selekcji, oparty na jasnych, neutralnie sformułowanych i jednoznacznych kryteriach stosowanych w sposób niedyskryminujący (obiektywizm).
- Spółki zobowiązane są publikować roczne sprawozdania dotyczące równowagi płci w zarządach (przejrzystość)

### Artykuł 6 ust. 3

- Kandydat posiada prawo do żądania następujących informacji:
  - kryteriów kwalifikacji,
  - obiektywnej oceny porównawczej,
  - konkretnych względów, które przechyliły szalę na korzyść kandydata nienależącego do niedostatecznie reprezentowanej płci.
- W postępowaniu sądowym spółka zobowiązana jest uzasadnić swój wybór.



## O BOWIĄZKI PAŃSTW CZŁONKOWSKICH

- Zobowiązanie państwa członkowskiego do stosowania sankcji administracyjnych i sądowych (skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających), w tym grzywnien, unieważnienia decyzji o wyborze lub stwierdzenia jej nieważności.
- Zobowiązanie państw członkowskich do ustanowienia organów promujących równowagę płci w spółkach giełdowych.
- Obowiązek przekazywania przez państwa członkowskie okresowych sprawozdań z wdrażania dyrektywy.

# DATY

- Transpozycja do 28 grudnia 2024 r.
- Zawieszenie stosowania art. 6 w przypadku,
  - (a) gdy przedstawiciele niedostatecznie reprezentowanej płci zajmują co najmniej 30% stanowisk dyrektorów niewykonawczych lub co najmniej 25% wszystkich stanowisk dyrektorskich w spółkach giełdowych; lub
  - (b) Prawo krajowe państwa członkowskiego:
    - (i) wymaga, aby osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmowały co najmniej 30 % stanowisk dyrektorów niewykonawczych lub co najmniej 25 % wszystkich stanowisk dyrektorskich w spółkach giełdowych;
    - (ii) zawiera skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające środki egzekwowania w przypadku nieprzestrzegania wymogów, o których mowa w pkt (i); oraz
    - (iii) zobowiązuje wszystkie spółki giełdowe nieobjęte tym prawem krajowym do ustalenia indywidualnych celów ilościowych dla wszystkich stanowisk dyrektorski.
- Sprawozdawczość państw członkowskich - do 25 grudnia 2025 r., a następnie co dwa lata
- Obowiązywanie dyrektywy do 31 grudnia 2038 r.

**DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ**

[anna.sledzinska-simon@uwr.edu.pl](mailto:anna.sledzinska-simon@uwr.edu.pl)