

# Działania pozytywne i parytet płci

DR ANNA ŚLEDZIŃSKA-SIMON  
UNIWERSYTET WROCŁAWSKI

ERA, KRAKÓW, 28-29/11/2013

## Koncepcje równości płci

- Równość formalna v. materialna (de facto)
- Równość szans
- Równość rezultatów

## Trzy kategorie obowiązków państwa w sferze równości płci

- 1) obowiązek zapewnienia, że nie istnieje bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja kobiet w prawie oraz że kobiety są chronione przed dyskryminacją – ze strony władz publicznych, sądów, organizacji, przedsiębiorstw czy osób prywatnych – w sferze publicznej, jak i w prywatnej poprzez właściwe organy sądowe oraz sankcje i inne środki ochrony
- 2) obowiązek poprawy rzeczywistej sytuacji kobiet poprzez konkretne i efektywne polityki i programy
- 3) obowiązek podjęcia reakcji wobec przeważających stosunków płci i stereotypów płci, które wpływają na sytuację kobiet nie tylko poprzez indywidualne działania osób, ale także poprzez system prawa, struktur prawnych i społecznych i instytucji.

## W kierunku rzeczywistej równości płci

- Konwencja o Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet (CEDAW), 1979
- Art. 4 (1) „Wprowadzenie przez Państwa Strony **tymczasowych zarządzeń (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”.

## Biorąc pod uwagę różnice płci

- Według stanowiska Komitetu ds. Likwidacji Dyskryminacji Kobiet (CEDAW):
- czysto formalne podejście do równości nie jest wystarczające, aby osiągnąć rzeczywistą równość kobiet i mężczyzn
- kobiety powinny mieć zapewniony równy start i być wzmocnione przez środowisko wspierające ich możliwości w celu osiągnięcia równych rezultatów
- **nie wystarczy zapewnić kobietom traktowania, które jest identyczne do traktowania mężczyzn**
- **biologiczne oraz społecznie i kulturowo konstruowane różnice między kobietami i mężczyznami muszą być brane pod uwagę**
- w niektórych okolicznościach, nie-tożsame (nieidentyczne) traktowanie kobiet i mężczyzn jest wymagane, aby uwzględnić istniejące różnice
- realizacja celu równości materialnej wymaga także przyjęcia skutecznej strategii zwalczania nierównej reprezentacji (under-representation) kobiet i redystrybucji zasobów i władzy między mężczyzn i kobiety.

## Tymczasowe środki szczególne

- Komentarz Ogólny (CEDAW) Nr 25 ws. tymczasowych środków szczególnych
- „szczególne” – związane ze szczególnym celem środków: aby zapewnić rzeczywistą równość (równe uczestnictwo kobiet i mężczyzn)
- Nie wyjątek od zasady równego traktowania, ale jeden z obowiązków państwa w zakresie równości płci
- Tymczasowe (długoterminowe, czas trwania w funkcjonalnej zależności z konkretnym problemem braku równej reprezentacji); w odróżnieniu od środków szczególnych o charakterze stałym, które mają na celu ochronę kobiet w ciąży lub macierzyństwa
- kompensatoryjne (ale nie wymagany jest dowód dyskryminacji w przeszłości)
- mające zastosowanie we wszystkich sferach życia (szkolnictwie, zatrudnieniu, życiu gospodarczym, społecznym kulturalnym i politycznym)
- Obowiązkowe – państwa mają obowiązek przyjąć i wdrożyć TŚS, jeżeli **takie środki mogą być uznane za konieczne i właściwe do przyspieszenia osiągnięcia celu rzeczywistej lub materialnej równości kobiet.**

## Terminologia

- Tymczasowe środki szczególne
- Działania pozytywne
- Środki pozytywne
- Działania afirmatywne
- Odwrotna dyskryminacja
- Pozytywna dyskryminacja
- ...
- Środki/działania – ustawodawcze, wykonawcze, administracyjne oraz inne instrumenty regulacyjne, polityki i praktyki, takie jak programy pomocy i wsparcia; alokacja i realokacja zasobów, uprzywilejowane traktowanie, targety w rekrutacji, zatrudnieniu i awansowaniu, plany liczbowe w określonych ramach czasowych, kwoty.

## Uzasadnienie stosowania działań pozytywnych

- Odwrotna dyskryminacja i sprawiedliwość odszkodowawcza
- Nie-dyskryminacja i sprawiedliwość wyrównawcza
- Uprzywilejowane traktowanie i włączenie społeczne

## Rodzaje działań pozytywnych (1)

- (1) ,polityki celowego włączenia' / równe traktowanie
- Działania mające na celu osiągnięcie równowagi między życiem rodzinnym a obowiązkami zawodowymi oraz skuteczny podział obowiązków między obie płcie.
- Pozornie neutralne, ale korzystne bardziej dla kobiet niż mężczyzn (usprawiedliwione celem walki z dyskryminacją kobiet, w przeciwnym razie mogą stanowić środki pośrednio dyskryminujące mężczyzn)
- Głównie **środki dotyczące organizacji czasu pracy, rozwoju infrastruktury opieki nad dziećmi oraz reintegracji pracowników na rynku pracy po przerwie w karierze zawodowej.**

## Rodzaje działań pozytywnych (2)

- (2) środki pomocy / równe szanse
- Środki mające na celu wyrównanie niekorzystnej sytuacji charakterystycznej dla obecności kobiet na rynku pracy.
- Celem jest wyeliminowanie przyczyn mniejszego zatrudnienia czy szans kobiet poprzez interwencję w szczególności na poziomie orientacji zawodowej i kształcenia zawodowego..

## Rodzaje działań pozytywnych (3)

- (3) uprzywilejowane traktowanie / równość materialna
- **Uprzywilejowane traktowanie określonych kategorii osób. Może mieć formę systemów kwotowych lub targetowych.**
- Kwoty mogą być bardziej lub mniej sztywne.
- Sztywne kwoty określają pewien pułap, który ma być osiągnięty bez względu na kwalifikacje czy osiągnięcia danej osoby, lub określają minimalne wymagania, ale nie pozwalają na wzięcie pod uwagę szczególnych okoliczności sprawy.
- Kwoty elastyczne ustanawiają uprzywilejowane traktowanie na rzecz określonej kategorii osób pod warunkiem, że ich kwalifikacje zawodowe są równej wartości do grupy niekorzystającej z uprzywilejowanego traktowania oraz pozwalają na wzięcie pod uwagę szczególnych okoliczności sprawy.

## Inne rodzaje działań pozytywnych

- Walka z dyskryminacją (monitoring)
- Przedefiniowanie wymagań zawodowych
- C. McCrudden, „Rethinking Positive Action” (1986), 15 Industrial Law Journal 219.

## Działania pozytywne w UE

- Obecne od lat 1970\*
  - „koncepcja działań pozytywnych obejmuje wszelkie środki, które mają na celu zwalczanie skutków dyskryminacji, która miała miejsce w przeszłości, likwidację istniejącej dyskryminacji oraz promowanie równości szans między kobietami i mężczyznami, w szczególności w tych sferach, gdzie przedstawiciele jednej płci są znacznie niedoreprezentowani.”\*\*
- \* First Program of Action by the Commission of 14/12/1981 for 1982-1985;  
\* Council Recommendation 84/635/EEC of 13 December 1984 on the promotion of positive action for women (OJ No L 331, 19.12.1984).  
\*\* Communication from the Commission to the European Parliament and the Council on the interpretation of the judgments of the Court of Justice on 17 October 1995 in Case C-450/93, Kalanke v Freie Hansestadt Bremen. COM (96) 88 final, 27 March 1996

## Dyrektywa Równego Traktowania

- **Dyrektywa Rady 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**
- Art. 1
- Niniejsza dyrektywa stawia sobie za cel wprowadzenie w życie w Państwach Członkowskich zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, w tym awansu i kształcenia zawodowego, jak również warunków pracy oraz, w sytuacjach przewidzianych w ust. 2, zabezpieczenia społecznego. Zasadę tę określa się dalej jako "zasadę równego traktowania".
- Art. 2(1)
- (...) zasada równego traktowania oznacza brak dyskryminacji ze względu na płeć, zarówno bezpośredniej, jak i pośredniej, w szczególności przez odniesienie się do stanu cywilnego lub rodzinnego.
- Art. 2 (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 ust. 1.

## Działania pozytywne w Traktatach

- Traktat z Amsterdamu (1997)
- Art. 141 (4) Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską (równa płaca)
- W celu zapewnienia pełnej równości między mężczyznami i kobietami w życiu zawodowym zasada równości traktowania nie stanowi przeszkody dla Państwa Członkowskiego w utrzymywaniu lub przyjmowaniu środków przewidujących specyficzne korzyści, zmierzające do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania.
- Obecny Art. 157 (4) TFUE
- Art. 23 (1) Karty Praw Podstawowych UE
- „Zasada równości nie stanowi przeszkody w utrzymywaniu lub przyjmowaniu środków zapewniających specyficzne korzyści dla osób płci niedostatecznie reprezentowanej.”.

## Dyrektywy antydyskryminacyjne

- **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**
- Art. 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**
- Art. 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 stanowi przeszkody dla prawa Państw Członkowskich do utrzymywania lub przyjmowania przepisów dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, ani środków mających na celu stworzenie lub utrzymanie przepisów bądź ułatwień w celu ochrony lub wspierania integracji w środowisku pracy.



## Dyrektywy antydyskryminacyjne

- **Dyrektywa Rady 2004/113/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 jakiekolwiek Państwo Członkowskie szczególnych środków mających zapobiegać lub wyrównywać niedogodności związane z płcią.

## Dyrektywa Równego Traktowania (2)

- **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 przedrządowana)**
- (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.
- Art. 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.

## C -450/93 Eckhard Kalanke

- Krajowa ustawa o równym traktowaniu kobiet i mężczyzn w służbie publicznej Bremen
- „Mianowanie, nadanie stanowiska i awans.
- W przypadku mianowania (włączając w to mianowanie urzędnika służby cywilnej lub powołanie sędziego) które nie dotyczy celów szkoleniowych, kobiety, które mają takie same kwalifikacje jak mężczyźni ubiegający się o to samo stanowisko, mają pierwszeństwo w sektorach, w których są niedoreprezentowane.
- Niedoreprezentowanie występuje, jeżeli kobiety nie stanowią przynajmniej połowy kadry w określonych przedziałach płacowych we właściwej grupie zatrudnionych w danym wydziale. Przepisy te mają także zastosowanie do poziomów funkcyjnych określonych w schemacie zatrudnienia.”

## Wąskie znaczenie równych szans

- przepis krajowy, który przewiduje, iż w sytuacji, gdy mężczyźni i kobiety starający się o awans na to samo stanowisko posiadają jednakowe kwalifikacje, pierwszeństwo w awansie należy się kobietom w tych branżach, w których są niedostatecznie reprezentowane **stanowi dyskryminację ze względu na płeć.**
- **Artykuł 2 ust. 4 ma konkretny i jedyny cel, jakim jest usankcjonowanie środków, które chociaż mogą wydawać się dyskryminujące, faktycznie mają za zadanie zlikwidowanie lub zmniejszenie rzeczywistych przypadków nierówności istniejących w życiu społecznym**
- Niemniej jednak, drogą derogacji od jednostkowego prawa zawartego w dyrektywie, **artykuł 2 ust. 4 musi być interpretowany ściśle.**
- **Przepisy krajowe gwarantujące absolutne i bezwarunkowe pierwszeństwo nominacji lub awansu wykraczają poza upowszechnianie równych szans i wykraczają poza zakres stosowania wyjątku zawartego w art. 2 ust. 4 dyrektywy.**
- (...) chociaż system taki dąży do osiągnięcia równej reprezentacji mężczyzn i kobiet na wszystkich stanowiskach i szczeblach w danym departamencie, zastępuje on równość szans, o której mowa w art. 2 ust. 4 skutkiem, który powinien być osiągnięty jedynie dzięki zapewnieniu równości szans

## C-409/95 Helmutt Marschall

- Krajowa ustawa o służbie cywilnej Nordrhein-Westfalen
- „Jeżeli w obszarze kompetencji organu właściwego do spraw awansu służbowego liczba kobiet na danym stanowisku służbowym jest niższa od liczby mężczyzn, w sytuacji równych zdolności, kompetencji i wyników w pracy, awans na wyższe stanowisko dotyczy w pierwszej kolejności kobiet, chyba że względy związane z osobą jednego z kandydatów przemawiają na jego korzyść”.

## Rzeczywista równość szans

- w odróżnieniu od uregulowań rozpatrywanych w wyroku w sprawie Kalanke sporny przepis zawiera klauzulę, zgodnie z którą kobiety nie korzystają z pierwszeństwa przy awansie, jeśli względy związane z osobą kandydata przemawiają na jego korzyść („Öffnungsklausel”, zwana dalej „klauzulą derogacyjną”).
- nawet w przypadku równych kwalifikacji często chętniej awansowani są kandydaci płci męskiej niż żeńskiej, a to w szczególności ze względu na pewne przesady i stereotypy dotyczące roli i zdolności kobiet w życiu zawodowym oraz obaw, że na przykład kobiety częściej przerywać będą karierę, że z powodu obowiązków domowych i rodzinnych są mniej elastyczne w organizacji czasu pracy i że będą częściej nieobecne w pracy z powodu ciąży oraz narodzin i karmienia dziecka.
- Z tych względów okoliczność, że kandydaci różnej płci mają równe kwalifikacje, nie oznacza sama z siebie, że mają równe szanse.
- Wobec tego uregulowanie krajowe, zgodnie z którym w przypadku awansu kobiety mające takie same kwalifikacje jak ich konkurenci płci męskiej korzystają, z zastrzeżeniem klauzuli derogacyjnej, z preferencyjnego traktowania w sektorach, w których nie są wystarczająco reprezentowane, wchodzi w zakres zastosowania art. 2 ust. 4, **ponieważ przepis taki może służyć zrównoważeniu szkodliwych dla kandydatów płci żeńskiej skutków poglądów i zachowań opisanych powyżej, a w ten sposób ograniczeniu faktycznych nierówności, jakie mogą występować w realiach życia społecznego.**

## Standard działań pozytywnych

- art. 2 ust. 1 i 4 dyrektywy nie stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu zobowiązującemu, w sektorze publicznym, w dziedzinach, w których liczba kobiet na określonym szczeblu w hierarchii stanowisk jest niższa od liczby mężczyzn, do awansowania w pierwszej kolejności kobiet w sytuacji równych zdolności, kompetencji i wyników w pracy kandydatów płci żeńskiej i męskiej, chyba że względy związane z osobą kandydata płci męskiej przemawiają na jego korzyść, pod warunkiem że:
  - w każdym indywidualnym przypadku gwarantuje ono kandydatom płci męskiej mającym takie same kwalifikacje jak kandydaci płci żeńskiej, że kandydatury zostaną ocenione w sposób obiektywny, z wzięciem pod uwagę wszystkich kryteriów dotyczących osoby kandydata i z możliwością pominięcia pierwszeństwa przysługującego kobietom, gdy jedno lub większa liczba kryteriów przechyla szalę na korzyść kandydata płci męskiej, oraz
  - kryteria te nie mają charakteru dyskryminacyjnego w stosunku do kobiet.

## Działania pozytywne w praktyce orzeczniczej TSUE

- C-14/83 Colson [1984]
- C-79/83 Harz [1984]
- C-312/86 Komisja v. Francja [1988]
- ORAZ środki szczególne ze względu na ochronę ciąży i macierzyństwa
- C-184/83 Hofmann [1984]
- C-421/92 Habermann-Baltermann [1994]
- C-218/98 Abdoulaye [1999]
- C- 366/99 Griesmar [2001]

## Działania pozytywne i test proporcjonalności

- C-158/97 Georg Badeck and Others [2000]
- C-79/99 Julia Schnorbus v. Land Hessen [2000]
- C-407/90 Abrahamsson and Anderson v. Fogelvist [2000]
- C-476/99 Lommers v. Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij [2002]
- E-1/02 EFTA Surveillance Authority v Norway [2003]
- C-319/03 Serge Briheche v. Ministre de l'Intérieur, Ministre de l'Éducation nationale and Ministre de la Justice [2004]

## Badeck

- Dozwolone działania pozytywne
- działania zmierzające do traktowania w sposób uprzywilejowany kandydatów płci żeńskiej w sektorach służby cywilnej, w których stwierdzono ich niedostateczną reprezentację w przypadku, gdy nie przyznają w sposób automatyczny i bezwarunkowy pierwszeństwa kandydatom płci żeńskiej mającym takie same kwalifikacje jak ich konkurenci płci męskiej a kandydatury poddawane są obiektywnej ocenie uwzględniającej szczególną sytuację osobistą wszystkich kandydatów
- - w sektorach służby cywilnej, gdzie kobiety są niedostatecznie reprezentowane przyznawane jest pierwszeństwo kandydatom płci żeńskiej, jeżeli konkurenci płci męskiej i żeńskiej mają takie same kwalifikacje, i jeżeli jest to konieczne dla zapewnienia realizacji planu rozwoju kobiet, oraz nie ma innych ważniejszych powodów, pod warunkiem, że zasada ta gwarantuje, że kandydatury płci żeńskiej są poddawane obiektywnej ocenie uwzględniającej szczególną sytuację osobistą wszystkich kandydatów
- - określone w sposób wiążący cele w planie rozwoju kobiet na stanowiskach tymczasowych w służbie akademickiej i dla asystentów akademickich muszą zapewniać minimalny procent kobiet, który jest przynajmniej równy procentowi kobiet pośród absolwentów studiów, posiadaczy dyplomów szkół wyższych i studentów w każdej dyscyplinie
- - o ile celem działań jest likwidacja niedostatecznej reprezentacji kobiet w zawodach podlegających kształceniu zawodowemu, a państwo nie ma monopolu na kształcenie, zapewnia przynajmniej połowę miejsc dla kobiet, pod warunkiem że pomimo wprowadzenia, właściwych środków zwracających uwagę kobiet na dostępne miejsca szkoleniowe brakuje kobiet wśród kandydatów
- - jeżeli mężczyźni i kobiety mają takie same kwalifikacje, zapewnia się, że kobiety, które spełniają wszystkie wymagane warunki są zaproszone na rozmowę kwalifikacyjną w sektorach, w których są niedostatecznie reprezentowane
- - w odniesieniu do składu pracowniczych ciał przedstawicielskich oraz organów administracyjnych i nadzorczych zaleca przyjęcie przepisów ustawodawczych wdrażających działania pozytywne, które uwzględniają cel, jakim jest zapewnienie, aby przynajmniej połowa członków tych ciał i organów była kobietami.

## Abrahamsson

- Niedozwolone działania pozytywne
- Jeżeli kandydat na stanowisko publiczne należy do płci niedostatecznie reprezentowanej i posiada wystarczające kwalifikacje do objęcia tego stanowiska, przyznaje się mu pierwszeństwo przed kandydatem płci przeciwnej, który byłby w przeciwnym wypadku zatrudniony, jeżeli jest to konieczne, aby zapewnić mianowanie kandydatowi płci niedostatecznie reprezentowanej i różnice między osiągnięciami kandydatów nie są aż tak duże aby stanowić naruszenie wymogu obiektywności przy zatrudnianiu
- także gdy działanie to stosowane jest tylko w zakresie procedur zatrudnienia z góry określonej liczby stanowisk lub stanowisk utworzonych jako część specjalnych programów w szczególnej instytucji szkolnictwa wyższego zezwalającej na stosowanie środków pozytywnej dyskryminacji
- w rezultacie Trybunał uznał, że takie działanie jest sprzeczne z art. 2 ust. 4 dyrektywy 76/207, ponieważ procedura selekcji „ostatecznie opierała się jedynie na fakcie przynależności do niedostatecznie reprezentowanej płci”
- Dozwolone działania pozytywne
- Jeżeli kandydat należy do płci niedostatecznie reprezentowanej przyznaje mu się pierwszeństwo przed kandydatem płci przeciwnej, pod warunkiem, że posiada równoważne lub materialnie równoważne osiągnięcia, jeżeli kandydacie poddani są obiektywnej ocenie, która uwzględni szczególną sytuację osobistą wszystkich kandydatów

## Lommers

- Dozwolone działania pozytywne :
- Schemat ustanowiony przez ministra w odpowiedzi na wyraźnie niedostateczną reprezentację kobiet w ministerstwie, w kontekście charakteryzującym się udowodnionym brakiem właściwych, dostępnych instytucji opieki, ograniczona liczba subsydowanych miejsc w żłobkach stworzonych przez ministerstwo dla pracowników jest zarezerwowana wyłącznie dla kobiet podczas gdy mężczyźni mają dostęp do niego tylko w sytuacji kryzysowej, którą określi pracodawca. Powyższy wyjątek jest sformułowany w ten sposób, że umożliwia mężczyznom, którzy sprawują opiekę nad dziećmi, dostęp do miejsc w żłobkach na tych samych warunkach co kobiety.

## Lommers – proportionality test

- [39.] (...) przy określaniu zakresu wyłączenia indywidualnego prawa takiego jak równe traktowanie mężczyzn i kobiet ustanowione w dyrektywie, należy uwzględnić zasadę proporcjonalności, która wymaga, aby wyłączenie pozostawało w granicach tego, co jest właściwe i konieczne dla osiągnięcia zamierzonego celu i że zasada równego traktowania musi być w jak najdalszym stopniu pogodzona z wymogami zamierzonego celu.”

## Briheche

- Niedozwolone działania pozytywne (nieproporcjonalne)
- Przepisy krajowe, które wprowadzają dyskryminację pomiędzy wdowcami i wdowami, którzy nie zawarli ponownie związku małżeńskiego, w odniesieniu do granic wieku ustanowionych w dostępie do stanowisk w administracji publicznej, nie mając przy tym na celu zniesienia istniejących nierówności ani ich kompensowania”.

## Równa reprezentacja

- Konferencja pekińska w sprawie kobiet, 1995 (środki szczególne do osiągnięcia równego dostępu kobiet i pełnej partycypacji w strukturach władzy i podejmowaniu decyzji)
- KE 1988 – cele i ramy czasowe – targety wskaźnikowe (nie kwoty)
- KE/PE 1995 – cele i kwoty
- Rezolucja PE z 15 listopada 1996 w sprawie preferencji płci niedostatecznie reprezentowanej w naborze do służby cywilnej (plany działań afirmatywnych, cele, kwoty).

## Strategia UE na rzecz równości kobiet i mężczyzn

- **Strategia UE na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010-2015 (2010)**
- Równa niezależność gospodarcza
- Równa płaca
- Równość w podejmowaniu decyzji
- Godność, integralność i przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć
- Równość płci w stosunkach zewnętrznych UE
- Horizontal issues



## Równość w podejmowaniu decyzji

- Komisja Europejska zamierza:
- Rozważyć projekty mające na celu poprawę równowagi płci w podejmowaniu decyzji
- Monitorować cel 25% kobiet na najwyższym poziomie podejmowania decyzji w obszarze badań
- Monitorować postęp w kierunku osiągnięcia celu 40% przedstawicieli jednej płci w komitetach i grupach eksperckich ustanawianych przez Komisję
- Wspierać promocję większy udział kobiet w wyborach do Parlamentu Europejskiego, także jako kandydatki.

## Poprawa równowagi płci w sferze podejmowania decyzji gospodarczych

- Wniosek DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie i odnośnych środków, 14.11.2012, COM(2012) 614 final
- Państwa członkowskie gwarantują, że wybór najlepiej wykwalifikowanych kandydatów na stanowiska dyrektorów niewykonawczych opiera się na analizie porównawczej kwalifikacji poszczególnych kandydatów na podstawie wcześniej określonych, jasnych, neutralnie sformułowanych i jednoznacznych kryteriów.
- Przykłady rodzajów kryteriów wyboru, jakie mogłyby stosować spółki, obejmują doświadczenie zawodowe związane z zarządzaniem i nadzorem, znajomość konkretnych, stosownych dziedzin, takich jak finanse, controlling lub zarządzanie zasobami ludzkimi, zdolności kierownicze i komunikacyjne oraz umiejętności w zakresie tworzenia sieci kontaktów.
- Pierwszeństwo należy się kandydatowi należącemu do niedostatecznie reprezentowanej płci, jeżeli dany kandydat posiada takie same kwalifikacje jak kandydat należący do płci przeciwnej pod względem posiadania umiejętności niezbędnych na danym stanowisku, kompetencji i wyników w pracy oraz jeżeli obiektywna ocena uwzględniająca wszystkie kryteria odnoszące się do konkretnych kandydatów nie przechyla szali na korzyść kandydata płci przeciwnej.

## W kierunku demokracji parytetowej

- Likwidacja koncepcji obywatelstwa, która utrzymuje podział na sferę publiczną będącą domeną mężczyzn i sferę prywatną będącą domeną kobiet
- Wzmocnienie reprezentacji płci niedostatecznie reprezentowanej we wszystkich obszarach życia
- Wprowadzenie wyborczych kwot płci (model równościowy) oraz parytetów płci (model parytetowy).

• **Dziękuję za uwagę!**