

**PL**

**PL**

**PL**



KOMISJA EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 21.9.2010  
KOM(2010) 491 wersja ostateczna

**KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY,  
EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU  
REGIONÓW**

**Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn  
2010-2015**

SEK(2010) 1079  
SEK(2010) 1080

**KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY,  
EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU  
REGIONÓW**

**Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn  
2010-2015**

**SPIS TREŚCI**

Wprowadzenie.....	3
1. Równa niezależność ekonomiczna.....	4
2. Równa płaca za tę samą pracę i praca równej wartości .....	6
3. Równość w procesach decyzyjnych.....	7
4. Godność, integralność i eliminacja przemocy uwarunkowanej płcią.....	8
5. Równość płci w polityce zewnętrznej.....	10
6. Kwestie horyzontalne.....	11

## Wprowadzenie

Dzięki osiągnięciom Unii Europejskiej we wspieraniu równości kobiet i mężczyzn życie wielu europejskich obywateli uległo zmianie na lepsze. Na tej podstawie należy teraz ukształtować społeczeństwo charakteryzujące się rzeczywistą równością płci.

W 1975 r., podczas obrony w sądzie Gabrielle Defrenne - stewardesy belgijskich linii lotniczych Sabena - z powodzeniem powołano się na zasadę równości wynagrodzeń. Prawa ustanowione w sprawie Defrenne są trwałą zdobyczą kobiet w Unii Europejskiej. Sprawa ta doprowadziła do przyjęcia pierwszych dyrektyw europejskich w sprawie równości płci.

Wśród najnowszych, pozytywnych tendencji należy wymienić coraz silniejszą obecność kobiet na rynku pracy oraz postępy w zdobywaniu przez nie coraz wyższego poziomu kształcenia i szkolenia. W wielu obszarach wciąż istnieją jednak nierówności w traktowaniu płci. Na rynku pracy kobiety nadal częściej pracują w branżach o niższych płacach, natomiast rzadziej zajmują one stanowiska kierownicze. Macierzyństwo negatywnie wpływa na wskaźnik zatrudnienia kobiet, które poświęcają również więcej czasu niż mężczyźni na obowiązki domowe, nie otrzymując za to żadnego wynagrodzenia.

Brak równości kobiet i mężczyzn jest pogwałceniem praw podstawowych. Bardzo negatywnie wpływa to również na gospodarkę i prowadzi do niedostatecznego wykorzystywania bogactwa talentów kobiet. Tymczasem równość płci może być atutem ekonomicznym i gospodarczym<sup>1</sup>. Aby osiągnąć cele strategii Europa 2020<sup>2</sup>, a mianowicie inteligentny, trwały i sprzyjający włączeniu społecznemu wzrost, należy częściej i skuteczniej wykorzystywać potencjał i umiejętności kobiet.

Role przypisane płciom nadal wpływają na najważniejsze decyzje osobiste dotyczące: edukacji, kariery, rodzaju pracy, rodziny i planowania potomstwa. Decyzje te wywierają z kolei wpływ na gospodarkę i społeczeństwo. W interesie społeczeństwa leży więc oferowanie prawdziwego wyboru zarówno kobietom, jak i mężczyznom, na wszystkich etapach ich życia.

Równość jest jedną z pięciu wartości, na których opiera się Unia. Celem Unii jest dążenie we wszystkich podejmowanych przez nią działaniach do równości kobiet i mężczyzn<sup>3</sup>. Równość ta oraz zakaz dyskryminacji ze względu na płeć zapisane są w Karcie Praw Podstawowych<sup>4</sup>.

W marcu 2010 r., aby upamiętnić piętnastą rocznicę deklaracji pekińskiej i pekińskiej platformy działania, przyjętych na Światowej Konferencji ONZ w sprawie Kobiet w Pekinie, oraz trzydziestą rocznicę Konwencji ONZ w sprawie likwidacji

---

<sup>1</sup> Konkluzje Rady w sprawie równości płci: zwiększanie wzrostu gospodarczego i zatrudnienia, 2980. posiedzenie Rady EPSCO z 30.11.2009.

<sup>2</sup> COM(2010) 2020.

<sup>3</sup> Artykuł 2 i 3 Traktatu UE i art. 8 TFUE.

<sup>4</sup> Dz.U. C 303 z 14.12.2007, s.1, art. 23.

wszelkich form dyskryminacji kobiet, Komisja przyjęła Kartę kobiet<sup>5</sup>, w której ponowiła swoje zaangażowanie na rzecz równości płci oraz umacniania perspektywy równości płci we wszystkich aspektach swojej polityki.

Opierając się na Planie działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2006-2010, jak również na europejskim pakcie na rzecz równości płci<sup>6</sup>, niniejsza strategia określa działania w ramach pięciu obszarów priorytetowych zdefiniowanych w Karcie kobiet oraz rozważa kwestie przekrojowe. W odniesieniu do każdego obszaru priorytetowego opisano kluczowe działania, których celem jest stymulowanie zmian i dokonywanie postępów. Więcej informacji szczegółowych można znaleźć w uzupełniającym dokumencie roboczym. Proponowane działania odzwierciedlają dwutorowe podejście do problematyki równości płci (włączanie aspektu płci we wszystkie rodzaje polityki) oraz środki szczególne. Niniejsza strategia stanowi program prac Komisji Europejskiej w dziedzinie równości płci, a jej dodatkowym celem jest stworzenie na poziomie krajowym bodźców do opracowania podstawy współpracy z innymi instytucjami unijnymi i zainteresowanymi stronami.

## 1. RÓWNA NIEZALEŻNOŚĆ EKONOMICZNA

Niezależność ekonomiczna jest niezbędnym warunkiem, zarówno dla kobiet jak i mężczyzn, do sprawowania kontroli nad własnym życiem i podejmowania rzeczywistych wyborów. Zarabiać samemu na życie to główna droga do osiągnięcia tego celu, a w ciągu ostatniej dekady kobiety znacznie zwiększyły swoją obecność na rynku pracy - wskaźnik zatrudnienia kobiet osiąga 62,5 %<sup>7</sup>. W Unii Europejskiej na 12,5 miliona nowych miejsc pracy stworzonych w latach 2000 – 2009 - 9,8 miliona miejsc przypada na kobiety. Ich silniejsza obecność na rynku pracy przyczynia się do wzrostu gospodarczego w UE.

Wejście większej liczby kobiet na rynek pracy pomaga zrównoważyć negatywne skutki kurczenia się liczby ludności w wieku produkcyjnym, a tym samym odciążać finanse publiczne i system opieki społecznej, wzbogacić zasoby ludzkie oraz wzmocnić konkurencyjność. Środki ułatwiające godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym mają pozytywne skutki dla planowania potomstwa. Realizacja celu strategii Europa 2020 r., polegającego na osiągnięciu wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn wynoszącego 75 %, wymaga poświęcenia szczególnej uwagi kwestii zatrudnienia kobiet starszych, samotnych matek, kobiet niepełnosprawnych, migrantek oraz kobiet należących do mniejszości etnicznych. Wskaźnik zatrudnienia dla tych grup jest wciąż relatywnie niski, a istniejące nierówności w traktowaniu płci należy zmniejszyć, zarówno w kategoriach ilościowych jak i jakościowych.<sup>8</sup>

Obecnie w UE wpływ rodzicielstwa na udział w rynku pracy jest różny w przypadku kobiet i mężczyzn, gdyż na kobiety przypada nadal nieproporcjonalnie większa część zajęć związanych z funkcjonowaniem rodziny. Wiele kobiet nadal odczuwa konieczność wyboru pomiędzy karierą zawodową a wychowywaniem dzieci. Aktualne tendencje demograficzne wskazują, że kobiety i mężczyźni w coraz

---

<sup>5</sup> COM(2010) 78.

<sup>6</sup> Konkluzje Rady Europejskiej z posiedzenia w marcu 2006 r., nr ref. 7775/1/06.

<sup>7</sup> Wskaźnik zatrudnienia wzrósł z 57,3 % do 62,5 % w latach 2000-2009 (grupa wiekowa: 20 lat-64 lata).

<sup>8</sup> Zob. w szczególności: Wytyczną w sprawie zatrudnienia nr 7, dokument Rady 10907/10, 9.6.2010.

większym stopniu są zmuszeni zajmować się pozostającymi na ich utrzymaniu osobami innymi niż dzieci, i to przez czas nieokreślony. W państwach członkowskich, w których wprowadzono w życie politykę godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym, liczba pracujących kobiet i mężczyzn jest wyższa, a wskaźnik urodzeń stosunkowo bliski poziomowi zastępowalności pokoleń. Unia Europejska poczyniła w ostatnim czasie znaczny postęp w doskonaleniu całościowych ram dążenia do równowagi między życiem zawodowym i prywatnym<sup>9</sup>. Komisja będzie starać się kontynuować postępy w tej dziedzinie, zwracając szczególną uwagę na dostępność wysokiej jakości usług opieki nad dziećmi.

Wynoszący 33 %<sup>10</sup> udział kobiet przedsiębiorców (jest ich 30 % w przedsiębiorstwach rozpoczynających działalność) nie jest z całą pewnością optymalny, a większość kobiet nadal nie uważa stworzenia własnej firmy za realną dla siebie możliwość zawodową. Wdrożenie zmienionej dyrektywy w sprawie kobiet prowadzących działalność na własny rachunek<sup>11</sup> powinno znieść podstawowe trudności w zakresie przedsiębiorczości kobiet<sup>12</sup>. Młode kobiety powinny również odczuć korzyści z coraz większej uwagi, jaką przykładają się do przedsiębiorczości w systemie kształcenia, zgodnie z projektem przewodnim programu „Mobilna młodzież”<sup>13</sup>.

Wskaźnik zatrudnienia migrantek pozostaje niski<sup>14</sup>, w szczególności podczas pierwszych trzech lat ich pobytu w państwie przyjmującym. Dlatego też istnieje konieczność udzielania wczesnego wsparcia migrantkom oraz monitorowania skutków tego rodzaju pomocy. Kluczowe znaczenie ma informowanie ich o przysługujących im prawach oraz ułatwianie integracji, dostępu do edukacji i opieki zdrowotnej.

Doświadczenie ubóstwa i wykluczenia społecznego jest wciąż różne dla kobiet i mężczyzn. Kobiety narażone są na wyższe ryzyko ubóstwa, w szczególności samotne matki i kobiety starsze, dla których różnica w wynagrodzeniu ze względu na płeć przekłada się na różnicę w wysokości emerytury. Bariery w zatrudnieniu wyrażają się również w wyższych dla kobiet wskaźnikach bezrobocia oraz wskaźnikach długotrwałego bezrobocia. Ponadto wśród grup najmniej uprzywilejowanych (np. pracownicy migrujący, osoby niepełnosprawne, seniorzy) nierówności w traktowaniu płci są wyraźniej obecne i stwarzają wiele problemów dla kobiet. Polityka aktywności osób starszych oraz szczególne środki wdrażane w odniesieniu do emerytur powinny gwarantować kobietom wystarczające środki w chwili ich przechodzenia na emeryturę<sup>15</sup>.

---

<sup>9</sup> COM(2008) 635, dyrektywa 2010/18/UE w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego (Dz.U. L 68 z 18.3.2010, s. 13); dyrektywa 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 uchylająca dyrektywę Rady 86/613/EWG (Dz.U. L 180 z 15.7.2010).

<sup>10</sup> Badanie sondażowe siły roboczej, 2008.

<sup>11</sup> Zob. przypis 9.

<sup>12</sup> Zob. również Wytyczną w sprawie zatrudnienia nr 8.

<sup>13</sup> COM(2010) 477.

<sup>14</sup> Konkluzje Rady i przedstawicieli rządów państw członkowskich na temat integracji jako siły napędowej rozwoju i spójności społecznej, 10307/10, 3.6.2010.

<sup>15</sup> Zob. również Wytyczną w sprawie zatrudnienia nr 10.

## Kluczowe działania

Komisja podejmie następujące działania:

- Będzie wspierać propagowanie równości płci we wdrażaniu projektów przewodnich strategii **Europa 2020** oraz wszystkich jej aspektów, w szczególności jeśli chodzi o określenie i wprowadzenie w życie odpowiednich środków krajowych, w drodze wsparcia technicznego oraz za pomocą funduszy strukturalnych i innych najważniejszych instrumentów finansowych, jak np. 7. program ramowy w dziedzinie badań i rozwoju technologicznego. W kontekście Wytycznych w sprawie zatrudnienia oraz zmian, jakie zaszły w krajowej polityce zatrudnienia Komisja będzie baczniej monitorować polityki krajowe przyjęte w celu poprawy równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz stymulowania włączenia społecznego kobiet.
- Będzie propagować przedsiębiorczość i pracę kobiet na własny rachunek.
- Podda analizie istniejące rozbieżności w korzystaniu z prawa do **urlopu rodzinnego**, w szczególności urlopu ojcowskiego oraz urlopu dla osób sprawujących opiekę oraz przeanalizuje sposoby wyeliminowania tych rozbieżności. Przeprowadzi konsultacje z partnerami społecznymi w sprawie dalszych środków, zgodnie z art. 154 TFUE.
- Sporządzi sprawozdanie dotyczące wyników osiągniętych w państwach członkowskich w zakresie **opieki nad dziećmi**.
- Będzie propagować równość płci we wszystkich inicjatywach dotyczących **migracji i integracji migrantów**.

## 2. RÓWNA PŁACA ZA TĘ SAMĄ PRACĘ I PRACA RÓWNEJ WARTOŚCI

Zasada równej płacy dla mężczyzn i kobiet za pracę o równej wartości jest zawarta w traktatach UE. Pomimo tego różnica w UE w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn (średnia różnica pomiędzy stawką wynagrodzenia brutto za godzinę pracy kobiet i mężczyzn, z uwzględnieniem wszystkich sektorów gospodarki) wynosi 17,8 % - przy różnicy wynoszącej 30,9 % w Estonii, 26,2 % w Republice Czeskiej, 25,5 % w Austrii, 23,2 % w Niemczech, zaś 4,9 % we Włoszech, 8,5 % na Słowenii oraz 9 % w Belgii i Rumunii<sup>16</sup>. Jest to bez wątpienia sytuacja, która wymaga zmiany w duchu traktatów.

Pierwotne przyczyny różnicy w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn znacznie wykraczają poza zagadnienie równego wynagrodzenia za taką samą pracę. Istnieje różnica pomiędzy poziomem wykształcenia kobiet a ich karierą zawodową, należy zatem zwrócić szczególną uwagę na etap przechodzenia od kształcenia do zatrudnienia. Nierówności w wynagrodzeniu wynikają również z segregacji, która ma miejsce na rynku pracy, ponieważ kobiety i mężczyźni nadal pracują w innych sektorach lub zawodach. Z jednej strony kobiety i mężczyźni są nierówno reprezentowani w pewnych branżach; istnieją „kobiece” zawody (przeważnie w

<sup>16</sup> Dane z 2008 r., z wyjątkiem Estonii (dane z 2007 r.).

opiece zdrowotnej, edukacji i administracji publicznej), generalnie mniej cenione niż zawody typowo męskie. Z drugiej jednak strony wewnątrz tego samego sektora lub przedsiębiorstwa praca wykonywana przez kobiety jest mniej ceniona i gorzej opłacana.

Różnica w wynagrodzeniu ze względu na płeć odzwierciedla także inne nierówności istniejące na rynku pracy, dotyczące przede wszystkim kobiety, a mianowicie ich nieproporcjonalnie większy udział w obowiązkach rodzinnych oraz trudności w pogodzeniu życia zawodowego i prywatnego. Wiele kobiet pracuje w niepełnym wymiarze czasu lub na podstawie nietypowych umów o pracę. Nawet jeżeli pozwala to im pozostać na rynku pracy i jednocześnie wykonywać obowiązki domowe, może to mieć negatywny wpływ na ich zarobki, rozwój kariery zawodowej, perspektywy awansu i wysokość emerytury<sup>17</sup>.

### Kluczowe działania

Komisja podejmie następujące działania:

- We współpracy z partnerami społecznymi oraz z poszanowaniem dialogu społecznego zbada możliwe sposoby poprawy **przejrzystości wynagrodzeń** oraz **wpływu, jaki mają na równą płacę** czynniki takie jak **niepełny wymiar pracy i umowy na czas określony**.
- Będzie wspomagać **inicjatywy dotyczące równej płacy podejmowane w miejscu pracy**, jak np. znaki i „karty” równości płci oraz nagrody, jak również wspierać opracowanie narzędzi dla pracodawców przydatnych w korygowaniu nieuzasadnionych różnic w wysokości płac kobiet i mężczyzn.
- Ustanowi coroczny **Europejski Dzień Równości Wynagrodzeń**, którego celem będzie podniesienie świadomości na temat tego, o ile dłużej muszą pracować kobiety, aby zarabiać tyle samo co mężczyźni.
- Będzie zachęcać kobiety do wykonywania **zawodów „nietradycyjnych”**, np. w branżach ekologicznych lub sektorach innowacyjnych.

### 3. RÓWNOŚĆ W PROCESACH DECYZYJNYCH

W większości państw członkowskich kobiety nadal są niewystarczająco reprezentowane w procesach decyzyjnych i na stanowiskach kierowniczych, w szczególności na najbardziej odpowiedzialnych stanowiskach, i to pomimo faktu, iż stanowią prawie połowę siły roboczej a w ostatnich latach także ponad połowę absolwentów uniwersyteckich w UE.

Mimo pewnych postępów w osiąganiu równowagi pomiędzy liczbą kobiet i mężczyzn uczestniczących w procesie decyzyjnym, wiele pozostaje jeszcze do zrobienia: średnio tylko jeden członek parlamentu krajowego i jeden minister w rządzie na czterech to kobieta<sup>18</sup>.

<sup>17</sup>

Zob. również Wytyczną w sprawie zatrudnienia nr 7.

<sup>18</sup>

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=762&langId=en&furtherPubs=yes>



Jeśli chodzi o podejmowanie decyzji gospodarczych udział kobiet jest niższy niż mężczyzn na wszystkich szczeblach zarządzania i procesu decyzyjnego. Kobiety stanowią tylko 10 % członków zarządu w dużych firmach notowanych na giełdzie w UE i jedynie 3 % prezesów zarządu. Badania wykazały, że różnorodność płci w tej dziedzinie jest zaletą i istnieje zależność pomiędzy obecnością kobiet w zarządzie firmy a jej dobrymi wynikami ekonomicznymi.

W 2005 r. Unia Europejska ustanowiła jako cel sytuację, w której jedna czwarta stanowisk kierowniczych w publicznym sektorze badawczym będzie zajmowana przez kobiety; ale realizacja tego celu jest jednak jeszcze odległa, jako że w Unii tylko 19 % profesorów uniwersyteckich to kobiety<sup>19</sup>. Brak równowagi w obecności kobiet i mężczyzn w sektorze naukowo-badawczym stanowi wciąż podstawową przeszkodę w realizacji celu unijnego dotyczącego zwiększania konkurencyjności i optymalizacji potencjału innowacyjnego.

Komisja będzie stosować wewnątrz swoich służb te same normy, które propaguje na zewnątrz, starając się poprawić proporcję kobiet i mężczyzn w swoich strukturach, w szczególności na stanowiskach kierowniczych.

### **Kluczowe działania**

Komisja podejmie następujące działania:

- Podda refleksji inicjatywę zmierzającą do poprawy **równowagi między obecnością kobiet i mężczyzn w procesie decyzyjnym**.
- Będzie monitorowała cel zajmowania przez kobiety **25 % stanowisk kierowniczych najwyższego szczebla w sektorze badawczo-naukowym**.
- **Będzie monitorowała postępy** w osiągnięciu co najmniej 40 % reprezentacji obu płci wśród członków ustanowionych przez nią komitetów i grup eksperckich<sup>20</sup>.
- Wesprze starania zmierzające do propagowania wyższego udziału kobiet w **wyborach do Parlamentu Europejskiego**, w tym jako kandydatki.

#### **4. GODNOŚĆ, INTEGRALNOŚĆ I ELIMINACJA PRZEMOCY UWARUNKOWANEJ PŁCIĄ**

Kobiety doświadczają różnych form przemocy z samego faktu bycia kobietami. Zalicza się do nich przemoc w rodzinie, molestowanie seksualne, gwałt, przemoc seksualna podczas konfliktów zbrojnych, szkodliwe zwyczajowe lub tradycyjne praktyki takie jak okaleczanie żeńskich narządów płciowych, przymusowe małżeństwa i zbrodnie w imię honoru. Szacuje się, że w Europie 20-25 % kobiet

---

<sup>19</sup> Pracownicy ze stopniem A (tytułem profesora uniwersyteckiego) (dane z *She Figures* 2009).

<sup>20</sup> Decyzja Komisji 2000/407/WE z 19 czerwca 2000 r.

doświadczyło przemocy fizycznej przynajmniej raz w życiu<sup>21</sup> oraz że ponad pół miliona mieszkanki Europy to ofiary okaleczenia narządów płciowych<sup>22</sup>.

W tym kontekście plan działania w zakresie realizacji programu sztokholmskiego<sup>23</sup> zwraca szczególną uwagę na ochronę ofiar zbrodni, w tym kobiet – ofiar przemocy i okaleczania narządów płciowych - oraz zapowiada kompleksową strategię unijną w sprawie zwalczania przemocy uwarunkowanej płcią. Ponadto, w ramach unijnych uprawnień, Karta kobiet przewiduje wprowadzenie w życie kompleksowych i skutecznych ram politycznych do zwalczania przemocy uwarunkowanej płcią, jak również środki służące zlikwidowaniu w Europie raz na zawsze okaleczania żeńskich narządów płciowych, w szczególności środki przewidziane przez prawo karne.

Stwierdza się również istnienie uwarunkowanych przynależnością płciową nierówności w podstawowej i długoterminowej opiece zdrowotnej oraz w stanie zdrowia. Kobiety i mężczyźni są narażeni na zagrożenia zdrowia i choroby właściwe dla danej płci, co powinno być odpowiednio odzwierciedlone w badaniach z dziedziny medycyny i usługach zdrowotnych. Konieczne jest zagwarantowanie, aby usługi socjalne i zdrowotne były coraz lepiej dostosowane do specyficznych potrzeb odpowiednio kobiet i mężczyzn.

Kwestie związane z płcią mają również szczególne znaczenie w problematyce azylu. Wnioski Komisji z 2008 r. i 2009 r. zmieniające obecne narzędzia, którymi dysponuje Unia w zakresie azylu, dotyczą między innymi kluczowych obszarów, w których należy szerzej uwzględniać specyficzne elementy związane z płcią.

### **Kluczowe działania**

Komisja podejmie następujące działania:

- Przyjmie ogólnounijną strategię w sprawie walki z przemocą wobec kobiet, mającą między innymi na celu całkowite zlikwidowanie okaleczania żeńskich narządów płciowych, przy zastosowaniu wszelkich właściwych do tego celu instrumentów, w szczególności środków przewidzianych przez prawo karne, w ramach uprawnień UE.
- Zapewni, aby przepisy UE dotyczące azylu uwzględniały kwestie równouprawnienia płci; będzie wspierać szkolenia oraz najlepsze praktyki uwzględniające kwestie właściwe dla każdej płci w ramach Europejskiego Urzędu Wsparcia ds. Polityki Azyłowej oraz dzięki finansowaniu z Europejskiego Funduszu na rzecz Uchodźców.
- Przygotuje sprawozdanie w sprawie zdrowia mężczyzn, w ślad za sprawozdaniem w sprawie zdrowia kobiet opracowanym w 2010 r.

<sup>21</sup> Rada Europy, Zwalczanie przemocy wobec kobiet: analiza środków i działań podjętych przez państwa będące członkami Rady Europy (2006) [Stocktaking study on the measures and actions taken in Council of Europe member states (2006)].

<sup>22</sup> Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 24.3.2009 w sprawie walki z okaleczaniem żeńskich narządów płciowych w UE.

<sup>23</sup> COM(2010) 171.

## 5. RÓWNOŚĆ PŁCI W POLITYCE ZEWNĘTRZNEJ

Unijna polityka propagowania równości płci w UE jest ściśle powiązana z działaniami podejmowanymi przez Unię w państwach trzecich. Dzięki działaniom prowadzonym w ramach swojej polityki zewnętrznej Unia Europejska może mieć znaczny udział w propagowaniu równości płci i wzmacniania pozycji kobiet na całym świecie.

Kraje kandydujące muszą w pełni podzielać podstawową zasadę równości kobiet i mężczyzn. Monitorowanie transpozycji, wdrożenie i egzekwowanie przepisów unijnych w tej dziedzinie pozostają priorytetem w procesie rozszerzania wspieranym finansowo przez UE.

W kontekście europejskiej polityki sąsiedztwa UE wspomaga kraje partnerskie w promowaniu równości płci. W ramach planów działania europejskiej polityki sąsiedztwa opracowano wspólnie agendę priorytetowych reform oraz włączono do nich zobowiązania krajów partnerskich do podjęcia dialogu na związane z tą problematyką kwestie oraz do przygotowania polityki i reform ustawodawczych.

Unia Europejska nadal zobowiązuje się do przyspieszenia realizacji **milenijnych celów rozwoju** oraz do pomocy w osiągnięciu norm ustanowionych w Konwencji ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, jak również celów pekińskiej platformy działania i kairskiego programu działania, zgodnie z unijnym planem działania w sprawie równości płci oraz wzmocnienia pozycji kobiet w kontekście współpracy na rzecz rozwoju (2010-2015)<sup>24</sup>. Wytyczne UE w sprawie zwalczania **przemocy** wobec kobiet i dziewcząt oraz zwalczania wszelkich form ich dyskryminacji dostarczają wskazówek co do prowadzenia dialogu politycznego i, w razie potrzeby, podejmowania działań w indywidualnych przypadkach naruszania praw kobiet. Unia Europejska będzie nadal wykorzystywać swoją **politykę rozwoju** do wspierania równouprawnienia płci i wzmacniania pozycji kobiet<sup>25</sup>.

Unia Europejska będzie także aktywnie współpracować z **organizacjami międzynarodowymi** zaangażowanymi w kwestie równości płci, takimi jak: MOP, OECD, ONZ oraz Unia Afrykańska, na rzecz synergii i wzmocnienia pozycji kobiet, jak również z **nowym podmiotem ONZ na rzecz równości płci - Jednostką Narodów Zjednoczonych ds. Równości Płci i Uwłasnowolnienia Kobiet (UN WOMEN)**, oraz będzie wspierała udział społeczeństwa obywatelskiego, budowanie potencjału oraz propagowanie równości płci i wzmocnienia pozycji kobiet.

Unia zobowiązuje się również do ochrony kobiet w czasie **konfliktu zbrojnego** oraz po jego zakończeniu oraz do zapewnienia kobietom pełnego uczestnictwa w zapobieganiu **konfliktom zbrojnym, budowaniu pokoju** i procesie odbudowy, jak również aktywnie wdraża ogólne podejście do rezolucji nr 1325 i 1820 Rady Bezpieczeństwa Organizacji Narodów Zjednoczonych w sprawie kobiet, pokoju i

---

<sup>24</sup> Załącznik do Konkluzji Rady w sprawie milenijnych celów rozwoju na plenarne posiedzenie ONZ w Nowym Jorku i dalej.

<sup>25</sup> Zob. poprzednie odesłanie.

bezpieczeństwa. Problematyka równości płci będzie także w większym stopniu uwzględniana w **pomocy humanitarnej**<sup>26</sup>.

Unia Europejska włącza również kwestie równości płci w swoją politykę handlową, wpisując ją w szersze ramy polityki zrównoważonego rozwoju. Unia zachęca także do faktycznego stosowania podstawowych norm pracy i programu godnej pracy MOP, w tym w zakresie zwalczania dyskryminacji w swoich handlowych umowach preferencyjnych. Problematyka równości płci wchodzi również w zakres ocen wpływu na zrównoważony rozwój gospodarczy przygotowywanych jako wskazówki pomocnicze dla negocjatorów umów handlowych.

### **Kluczowe działania**

Komisja podejmie następujące działania:

- Będzie monitorować i wspierać przestrzeganie kryteriów kopenhaskich w procesie przystępowania do UE, jeśli chodzi o równe traktowanie kobiet i mężczyzn, oraz wspomagać kraje Bałkanów Zachodnich i Turcję w transpozycji i egzekwowaniu przepisów prawa.
- Będzie wdrażać unijny plan działania w zakresie równości płci i wzmacniania pozycji kobiet w kontekście współpracy rozwojowej (2010–2015).
- Będzie nadal zachęcać kraje partnerskie objęte EPS do propagowania równości płci w drodze regularnego dialogu politycznego, wymiany doświadczeń oraz wykorzystywania możliwości wsparcia w ramach Europejskiego Instrumentu Sąsiedztwa i Partnerstwa.
- Będzie w dalszym ciągu włączać problematykę równości płci do unijnej pomocy humanitarnej.

## **6. KWESTIE HORYZONTALNE**

### **6.1. Role przypisywane płciom**

**Szytywne podejście do przypisywanych kobietom i mężczyznom ról** może przeszkadzać im w podejmowaniu decyzji i ograniczać ich możliwości. Propagowanie **niedyskryminacyjnego podejścia do przypisywanych płciom ról** we wszystkich dziedzinach życia, jak np. edukacja, wybory dotyczące kariery zawodowej, praca i sport jest zatem istotnym wkładem w równość płci. Równość płci wymaga aktywnego wkładu ze strony **mężczyzn**, ich wsparcia i udziału, a szeroko pojęta polityka powinna również uwzględniać uwarunkowane przynależnością płciową nierówności, dotyczące mężczyzn i chłopców, takie jak poziom alfabetyzacji, przedwczesne zakończenie nauki i higiena pracy.

### **6.2. Ustawodawstwo**

---

<sup>26</sup> W szczególności w kontekście realizacji Konsensusu europejskiego w sprawie pomocy humanitarnej, Dz.U. C 25 z 30.1.2008, s.1.

Unia Europejska od dawna dysponuje szeregiem **aktów prawnych w sprawie zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć**, zarówno jeśli chodzi o zatrudnienie jak i inne dziedziny życia codziennego. Aby móc odzwierciedlać zachodzące w społeczeństwie zmiany, przepisy te zostały niedawno poddane istotnym uproszczeniom i modernizacji. Przekształcona w 2006 r. dyrektywa<sup>27</sup> oraz dyrektywy z 2010 r. w sprawie urlopu rodzicielskiego<sup>28</sup> oraz osób prowadzących działalność na własny rachunek<sup>29</sup> były istotnymi etapami w procesie tych zmian.

Skuteczne ramy prawne wymagają **monitorowania, egzekwowania, regularnych ocen i aktualizacji**, jak również, w celu ich dostosowania, prowadzenia na bieżąco dialogu z przedsiębiorstwami, partnerami społecznymi, organizacjami ds. równości płci i przedstawicielami społeczeństwa obywatelskiego. Istotną rolę w egzekwowaniu praw w praktyce pełnią organizacje ds. równości płci działające na szczeblu krajowym, które niosą pomoc ofiarom, informują o prawach i wspomagają badania. Kluczowe znaczenie ma również nadanie praw do obrony ofiar stowarzyszeniom i związkom zawodowym.

W tym kontekście Komisja zainicjowała kompleksowe studium na temat funkcjonowania organizacji ds. równości płci w 27 państwach członkowskich oraz szerszej zakrojone badanie poświęcone dostępowi do wymiaru sprawiedliwości w tym zakresie. Ponadto dyskusje prowadzone na forum poświęconym dyskryminacji ze względu na płeć w dostępie do ubezpieczeń i powiązanych usług finansowych, zainicjowane na mocy dyrektywy 2004/113/WE, w połączeniu z wynikami dwóch pogłębionych badań w sprawie praktyk ubezpieczeniowych i istniejącej potencjalnie w edukacji dyskryminacji ze względu na płeć, stanowią część przygotowywanego sprawozdania w sprawie wdrożenia tejże dyrektywy.

Jeśli chodzi o wdrażanie odpowiedniego ustawodawstwa oraz aktów prawnych służących zwalczaniu dyskryminacji wynikającej z innych powodów wymienionych w art. 19 TFUE, należy wziąć pod uwagę poważne konsekwencje **dyskryminacji z dwóch lub więcej powodów**, np. z powodu wieku i płci, jak to dzieje się w przypadku starszych kobiet szukających zatrudnienia. Komisja poddaje analizie specyficzne kwestie dyskryminacji ze względu na płeć w powiązaniu z problemem tożsamości płciowej.

### **6.3. Zarządzanie problematyką równości płci oraz narzędzia służące jej zapewnieniu**

Dokonanie dalszych postępów będzie bezwzględnie wymagało ścisłej współpracy z różnymi instytucjami i zainteresowanymi stronami działającymi na polu równości płci – rządami państw członkowskich, Parlamentem Europejskim, organizacjami partnerów społecznych, społeczeństwem obywatelskim, organizacjami ds. równości płci, organizacjami międzynarodowymi i agencjami unijnymi.

Na podstawie swojego corocznego sprawozdania na temat równości kobiet i mężczyzn, koncentrującego się co roku na jednym szczególnym temacie i przedstawiającego najlepsze praktyki stosowane w państwach członkowskich,

---

<sup>27</sup> 2006/54/WE.

<sup>28</sup> 2010/18/WE.

<sup>29</sup> Zob. przypis 9.

Komisja zainicjuje dialog na wysokim szczeblu na temat równości kobiet i mężczyzn, w którym wezmą udział: Parlament Europejski, prezydencje Rady oraz najważniejsze zainteresowane strony, jak np. europejskie organizacje partnerów społecznych i przedstawiciele społeczeństwa obywatelskiego, w celu podsumowania postępów, jakich dokonano we wdrażaniu niniejszej strategii.

Ścisła współpraca z rządami państw członkowskich będzie kontynuowana poprzez prace grupy wysokiego szczebla ds. uwzględniania aspektu płci. Komitet doradczy, w którego skład wchodzi przedstawiciele państw członkowskich, europejskich organizacji partnerów społecznych i społeczeństwa obywatelskiego, będzie nadal służył radą Komisji, jeśli chodzi o politykę i inicjatywy ustawodawcze. Komisja podwoi starania w zakresie wymiany najlepszych praktyk pomiędzy państwami członkowskimi we wszystkich dziedzinach objętych niniejszą strategią.

Komisja będzie nadal ściśle współpracować z europejskimi organizacjami partnerów społecznych i organizacjami reprezentującymi społeczeństwo obywatelskie.

Uwzględnianie aspektu płci stanie się integralną częścią kształtowania polityki Komisji, w tym dzięki ocenom skutków i innym procedurom oceny. Komisja będzie starać się pogłębiać bazę wiedzy na temat równości płci. Oczekuje się, że powołanie Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn będzie miało zasadnicze znaczenie. W ramach swego programu prac, instytut ten dostarczy wsparcia Komisji i państwom członkowskim w zakresie sprawozdawczości na poziomie unijnym dotyczącej wskaźników ustanowionych przez pekińską platformę działania dla działań w szczególnie wrażliwych obszarach oraz zaoferuje pomoc w zakresie opracowania kolejnych wskaźników, jeśli zajdzie taka potrzeba (np. w obszarze: kobiety a ochrona środowiska).

Komisja będzie nadal upowszechniać i publikować informacje na temat korzyści płynących z polityki równości płci. W związku z tym Komisja udoskonali istniejącą stronę internetową poświęconą równości kobiet i mężczyzn, dodając odpowiednie linki i zaktualizowane informacje w sprawie dokonanych postępów.

Następne wieloletnie ramy finansowe UE zostaną przedstawione w pierwszej połowie 2011 r. Dostarczą one środków na wprowadzenie w życie działań w ramach niniejszej strategii w okresie po 2013 r. Ponadto lepsze uwzględnianie problematyki równości płci we wdrażaniu bieżących programów i związanej z nimi sprawozdawczości (lata 2007-2013) stworzy solidną podstawę gwarantującą włączenie aspektu równości płci do koncepcji nowej generacji programów, tak aby zawierały one faktyczną ocenę sytuacji, jeśli chodzi o równość kobiet i mężczyzn.

### **Kluczowe działania**

Komisja podejmie następujące działania:

- Podda analizie **rolę mężczyzn** w dążeniu do osiągnięcia równości płci; będzie propagować najlepsze praktyki dotyczące ról przypisywanych płciom w zakresie wychowania młodzieży, edukacji, kultury i sportu.
- Będzie monitorować prawidłowe wdrożenie unijnych **przepisów dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn**, ze szczególnym uwzględnieniem dyrektyw 2004/113/WE i 2006/54/WE. Będzie śledzić, w jakim stopniu kwestie równości płci są uwzględniane w stosowaniu dyrektyw o niedyskryminacji.
- Będzie propagować wdrożenie w całości **pekińskiej platformy działania**, w szczególności opracowanie i aktualizację wskaźników przy wsparciu **Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn**.
- Przedstawi **roczne sprawozdanie** w sprawie postępów w dążeniu do równości kobiet i mężczyzn, w szczególności w obszarach objętych niniejszą strategią, przed zainicjowaniem corocznego **dialogu** na wysokim szczeblu na temat **równości kobiet i mężczyzn** z udziałem Parlamentu Europejskiego, Komisji, państw członkowskich oraz głównych zainteresowanych stron.
-