

ALEKSANDRA RABA-SCHULZE

Uniwersytet Szczeciński  
ORCID: 0000-0003-4847-6131

DOI : 10.14746/rie.2022.16.20

## **Polityka równościowa Unii Europejskiej. Implikacje dla bezpieczeństwa i praw kobiet**

### **Wprowadzenie**

We współczesnych, demokratycznych państwach jednym z istotnych celów jest osiągnięcie równości płci będącej gwarantem praw każdego człowieka. Dążenie do równości płci jest coraz częściej uznawane za istotny element polityki rządów oraz organizacji w świecie demokracji liberalnej. Równość płci jest międzynarodową normą, określającą równe prawo kobiet i mężczyzn do korzystania z możliwości i zasobów niezależnie od płci, z którą się urodzili (What, s. 8), polega na akceptowaniu i w równym stopniu docenianiu różnic między płciami oraz ich ról pełnionych w społeczeństwie. Jak podkreśla Komisja Europejska (KE), równość kobiet i mężczyzn jest fundamentalną zasadą uznaną w prawie międzynarodowym, wspólną wartością Unii Europejskiej (UE) oraz warunkiem koniecznym do osiągnięcia unijnych celów w obszarze wzrostu gospodarczego, zatrudnienia oraz spójności społecznej. Oznacza to konieczność podjęcia dyskusji w jaki sposób doprowadzić do zmian struktur przyczyniających się do nierównych relacji oraz współodpowiedzialność kobiet i mężczyzn za eliminowanie nierówności zarówno w życiu publicznym, jak i prywatnym (Gender, s. 9). Istotne jest podkreślenie, że działania dotyczące równości płci powinny być skierowane na płęć, która w większym stopniu jest w niekorzystnym położeniu. Co ważne, równość płci ma fundamentalne znaczenie nie tylko dla zrównoważonego rozwoju, ale również dla bezpieczeństwa kobiet. Konieczne wydaje się zwrócenie uwagi, że w każdej społeczności lub państwie poszczególne osoby doświadczają indywidualnych zagrożeń bezpieczeństwa i posiadają różne priorytety dotyczące obszaru ich bezpieczeństwa. Płeć danej osoby wraz z takimi cechami jak wiek, pochodzenie etniczne, orientacja seksualna odgrywają istotną rolę w indywidualnym poczuciu bezpieczeństwa (Bastic, Whitman, 2013, s. 4). Bezpieczeństwo kobiet oznacza ochronę przed ubóstwem, niezależność i bezpieczeństwo finansowe. Niezależność ekonomiczna kobiet sprawia, że są one mniej zależne od mężczyzn, co w znacznym stopniu redukuje ryzyko zagrożenia przemocą (Yon, 2007, s. 9). Bezpieczeństwo kobiet oznacza również poszanowanie ich wartości, a w bezpiecznych społeczeństwach, przestrzeniach i instytucjach kobiety uznawane są za ich pełnoprawnych członków (Ellsberg, Heise, 2005, s. 24). Należy podkreślić, że bezpieczeństwo kobiet jest wieloaspektowym procesem opartym na uczestnictwie kobiet, ukierunkowanym na zmianę zwyczajów, norm społecznych, interakcji personalnych, a także instytucji w taki sposób, aby znacząco wpłynąć na warunki funkcjonowania jednostki w danym społeczeństwie czy instytucji (Lee, Guy, Perry, Sniffen, 2007, s. 18).

Celem artykułu jest weryfikacja hipotezy, że bezpieczeństwo kobiet związane jest z integralnością ich praw, których fundamentem jest zasada równości kobiet i mężczyzn, będąca jedną z podstawowych zasad UE. Autorka artykułu jako metodę badawczą przyjęła analizę instytucjonalno-prawną, która została wykorzystana do analizy dokumentów dotyczących polityki równościowej UE, odzwierciedlających założenia tejże polityki oraz jej wpływ na bezpieczeństwo kobiet.

### **Ramy prawne unijnej polityki dotyczącej równości płci**

Wspomniane wartości są fundamentem powstania Wspólnoty Europejskiej, w której równość płci obecna jest od momentu jej powstania. Unia Europejska stopniowo uwzględniała cel równości płci w szeregu polityk, które ewoluowały od wąskiego spojrzenia na problem równości płci przez pryzmat zatrudnienia, aż do zapewniania równości szans w wymiarze nie tylko zawodowym, ale też społecznym i rodzinnym. Podstawy rozwoju praw kobiet w UE mają swoje korzenie w początkach historii Wspólnoty. W 1957 r. Europejska Wspólnota Gospodarcza, która później stała się UE została utworzona na mocy traktatu rzymskiego, podpisanego ówczesnie przez sześć państw członkowskich: Belgię, Francję, Włochy, Luksemburg, Holandię i RFN. Głównym celem traktatu było stworzenie warunków współpracy i określenie zasad dla funkcjonowania wspólnego rynku europejskiego. Najistotniejszymi celami traktatu były oczywiście cele gospodarcze, niemniej jednak przedmiotem dyskusji był również zakres, w jakim państwa członkowskie stosują zasadę równego wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn (Debusscher, 2015, s. 3). W tym kontekście art. 119 traktatu wprowadził zasadę równego wynagrodzenia za taką samą pracę dla kobiet i mężczyzn (Podgórska-Rykała, 2016, s. 101). Należy podkreślić, iż w ówczesnym czasie artykuł ten wydawał się jedynie nieistotnym szczegółem, to w późniejszych latach stał się impulsem do większej sprawiedliwości społecznej oraz równości płci w Europie. Historycznie po raz pierwszy wprowadzono zinstytucjonalizowany związek pomiędzy prawami kobiet a prawami pracowniczymi na szczeblu europejskim (Debusschner, 2015, s. 4). Należy podkreślić, że w momencie podpisania traktatu w większości państw europejskich kobiety zarabiały mniej niż mężczyźni wykonujący tę samą pracę. Dla przykładu w Holandii zarabiały od 25% do 40% mniej niż mężczyźni, a holenderskie związki zawodowe przekonywały, że dochód kobiety jest jedynie dodatkiem do dochodu rodziny, której utrzymanie spoczywa na mężczyźnie (Kantola, 2019, s. 39–40). Państwa członkowskie wdrożyły po raz pierwszy art. 119 traktatu w latach 70. XX w., ostatecznie opracowując wiążące prawo dotyczące równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu.

Jednym z czynników, który wpłynął na wdrożenie prawodawstwa dotyczącego równego traktowania w zatrudnieniu był również kontekst międzynarodowy. W ówczesnym czasie prowadzono przygotowania do międzynarodowej konferencji na temat kobiet w Meksyku (1975). Kontekst ten, wraz z coraz większym międzynarodowym poparciem feministek oraz zwiększona aktywność kobiet na rynku pracy wpłynęły na działania KE, która przygotowała trzy dyrektywy rozszerzające zasadę równości wynagrodzeń na inne kwestie dotyczące zatrudnienia. Pierwsza dyrektywa 75/117/EWG

w sprawie równości wynagrodzenia z 1975 r (Dyrektywa Rady, 1975), rozszerzyła zakres zastosowania art. 119 na równe wynagrodzenie „za pracę o równej wartości”. Dyrektywa ta jest precedensem, ponieważ po raz pierwszy wprowadzono przepisy, które wiązały państwa członkowskie w kwestii prawa socjalnego. Druga dyrektywa 76/207/EWG z 1976 r. (Dyrektywa Rady, 1976) dotyczyła równego traktowania w dostępie do rynku pracy, w tym szkoleń oraz awansu zawodowego. Ostatnia, trzecia dyrektywa 79/7/EWG z 1979 r (Dyrektywa Rady, 1979) odnosiła się do równości w ustawowych systemach ubezpieczeń społecznych (Hurek, Maj, 2012, s. 6). Trzy wymienione dyrektywy zmusiły niektóre państwa członkowskie do dostosowania całych systemów prawnych w celu zapewnienia równego traktowania na rynku pracy, stanowiły siłę napędową postępu gospodarczego opartego na równości szans (Rossilli, 2022, s. 162). Należy podkreślić, że wymienione akty prawne stanowiły pierwszy etap unijnej polityki równościowej w dziedzinie zatrudnienia i stanowiły podstawę wypracowania kompleksowych regulacji dotyczących równości szans kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia.

Odniesienia do równości płci dotyczące rynku pracy znalazły się także w traktacie z Maastricht (oficjalnie Traktat o Unii Europejskiej) z 7 lutego 1992 r (Traktat z Maastricht, 1991), który wszedł w życie 1 listopada 1993 r. Należy podkreślić, że jednocześnie państwa członkowskie, z klauzulą *opt-out* dla Wielkiej Brytanii, zawarły porozumienie dotyczące polityki społecznej. Na mocy porozumienia państwa członkowskie zobowiązały się przeciwdziałać wykluczeniu, wspierać zatrudnienie oraz rozwój zasobów ludzkich (Podgórska-Rykała, 2015, s. 103). Traktat na nowo zdefiniował cele współpracy państw członkowskich, kierując uwagę na poszanowanie praw człowieka, które stanowią wspólną konstytucyjną tradycję państw członkowskich (Śledzińska-Simon, 2001, s. 56–57). Istotną zmianą traktatową był również fakt, że Parlament Europejski (PE) przedstawiony został, jako pełnoprawny organ decyzyjny, co zwiększyło szansę na bardziej postępową politykę UE w zakresie równości płci. Owa zmiana w strukturze możliwości politycznych była istotna, ponieważ PE od dawna działał jako jeden z głównych orędowników zdecydowanej polityki UE w zakresie praw dotyczących kobiet (Pollack, Hafner-Burton, 2000, s. 9).

Kolejnym, istotnym dokumentem traktatowym dotyczącym równości płci był traktat amsterdamski, który wszedł w życie 1 maja 1999 r (Traktat z Amsterdamu, 1997). Traktat jeszcze bardziej umocnił rolę PE i uczynił równość kobiet i mężczyzn jednym z istotnych celów UE we wszystkich obszarach jej działania (Debusschner, 2015, s. 9). Traktat amsterdamski jest szczególnie ważny, jeśli chodzi o wspieranie równości kobiet i mężczyzn, a jednym z jego priorytetów jest dążenie do likwidacji dyskryminacji kobiet (art. 2, art. 3). Należy podkreślić, że w art. 2 traktatu po raz pierwszy wymieniono „równość mężczyzn i kobiet”, jako podstawową wartość UE, która zobowiązana jest ją promować. Natomiast w art. 3 znajduje się zobowiązanie, że Wspólnota, we wszystkich działaniach będzie dążyć do zniesienia nierówności oraz wspierania równości kobiet i mężczyzn. Dodatkowo art. 3 zakłada rozszerzenie unijnej polityki równości płci na inne obszary polityki takie jak wspólna polityka handlowa, społeczna, środowiskowa, rolna, co oznacza, że kwestia równości płci nie jest postrzegana, jako wartość autonomiczna (Wawrowski, 2007, s. 231). Zatem

kwestie dotyczące równości płci, nie powinny być marginalizowane, ale włączone do wszystkich działań UE. Istotnym przepisem jest również art. 13, który jednoznacznie nakazuje podejmowanie działań mających na celu zwalczanie wszelkiej dyskryminacji, między innymi ze względu na płeć. KE ma prawo, po konsultacji z PE podjąć odpowiednie środki w celu zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, światopogląd, a także orientację seksualną. W oparciu o postanowienia traktatu amsterdamskiego przyjęto strumień istotnych dyrektyw, które są gwarantem bezpieczeństwa w aspekcie prawa pracy. Wśród przyjętych dyrektyw należy wymienić dyrektywę Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r., która wprowadziła środki służące poprawie bezpieczeństwa i zdrowia kobiet w ciąży, kobiet karmiących oraz kobiet, które niedawno rodziły (Dyrektywa Rady, 1992), dyrektywę Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. w sprawie ciężaru dowodu w sprawach dyskryminacji ze względu na płeć (Dyrektywa Rady, 1997), dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dyrektywa Rady, 2000) oraz dyrektywę Rady 2004/54/WE z dnia 13 grudnia 2004 r., która stosuje zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do towarów i usług (Dyrektywa Rady, 2004) oraz dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dyrektywa Rady i PE, 2006).

Traktaty z Maastricht (1992) i Amsterdamu (1997) zmieniły UE w kwestiach dotyczących płci. Wprowadziły między innymi protokół społeczny i co istotne, podstawę prawną do ścigania dyskryminacji. Należy wyraźnie podkreślić, że dyskurs o równości odszedł od konstytuowania kobiet wyłącznie, jako pracownic i matek, aby postrzegać kobiety i mężczyzn, jako obywateli w społeczeństwie (Woodward, 2010, s. 40). Kluczowe znaczenie miało zobowiązanie do włączenia perspektywy płci do wszystkich obszarów polityk, na każdym poziomie.

Ostatnim z traktatów, o którym należy wspomnieć był traktat lizboński podpisany 13 grudnia 2007 r. (Traktat z Lizbony, 2007). Należy zaznaczyć, że traktat sprzyja większemu udziałowi obywateli oraz ich większej ochronie. Istotną kwestią jest nowa struktura instytucjonalna mająca na celu zapewnienie większej skuteczności i lepszy standard kontroli parlamentarnej i demokratycznej (Liszkowska, 2017, s. 33). Traktat nie rozszerzył znacząco liczby postanowień z zakresu równości płci w porównaniu z traktatem amsterdamskim. Równość między kobietami i mężczyznami znajduje się wśród wspólnych wartości, na których opiera się UE (art. 2). Włączenie tego artykułu jest istotne, ponieważ poprzez jego uwzględnienie poszanowanie równości płci staje się miarą przyszłych kandydatur i przystąpienia do UE (Šinko, 2018, s. 320). Promowanie równości kobiet i mężczyzn jest również zaliczane do zadań Unii (art. 3), wraz z obowiązkiem znoszenia nierówności. Należy zauważyć, że w pozostałej części traktatu nie odniesiono się do problemu dyskryminacji kobiet w pozostałych obszarach takich jak edukacja, polityka zagraniczna, kultura czy ochrona zdrowia (Kantola, 2012, s. 229).

Kolejnym ważnym momentem w rozwoju unijnego prawa równościowego było uchwalenie i podpisanie w dniu 7 grudnia 2000 r. w Nicei, Karty Praw Podsta-

wowych Unii Europejskiej (Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, 2000). Karta Praw Podstawowych jest wyrazem wspólnego oświadczenia woli Rady, KE oraz PE. Stanowi porozumienie międzyinstytucjonalne, zatem jest aktem, który jest prawnie wewnętrznie wiążącym (Orzeszyna, 2009, s. 45). Najważniejszym z punktu widzenia praw kobiet i ich bezpieczeństwa jest art. 21, ponieważ definiuje on kontekst równości szans poprzez ustanowienie ogólnego prawa do równości oraz zakazuje dyskryminacji ze względu na płeć. Kolejny art. 23 definiuje zasadę równości kobiet i mężczyzn, uznając prawo do równości płci we wszystkich obszarach, a nie tylko w zatrudnieniu oraz wskazuje na konieczność podejmowania pozytywnych działań w celu jego promocji. Dodatkowo art. 33 określa również prawa związane z ochroną rodziny, zwraca uwagę, iż ważnym aspektem jest pogodzenie życia rodzinnego z zawodowym oraz gwarantuje prawo do wynagrodzenia i urlopu macierzyńskiego. Niestety zastosowanie tego artykułu ograniczone jest jedynie do ochrony przed zwolnieniem w przypadku nieobecności w pracy związanej z urlopem macierzyńskim lub wychowawczym. Zatem w tym kontekście nie może być uznany za istotny wkład na drodze osiągnięcia równości płci. Pominięto kluczowe aspekty wynikające z podziału pracy ze względu na płeć oraz wpływ hierarchii władzy ze względu na płeć.

Oprócz wymienionego prawa traktatowego należy także wspomnieć, że od połowy lat 80. XX wieku KE wprowadziła dodatkowy instrument w postaci Planów działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn. Programy pozwoliły KE na zaproponowanie działań mających na celu wspieranie i rozwój równych szans dla kobiet i mężczyzn. Każdy z programów poszerzał obszary dla rządowych działań na rzecz równości płci. Należy zaznaczyć, że treści programów nie ograniczyły się jedynie do kwestii związanych z zatrudnieniem, dodatkowo dzięki programom zwrócono uwagę, że wyniki dotyczące kobiet w sferze zawodowej powiązane są z wieloma innymi aspektami takimi jak edukacja czy organizacja życia osobistego (Woodward, 2010, s. 38). Istotnym aspektem, było zwrócenie uwagi na konieczność podjęcia działań dotyczących zwiększenia świadomości dotyczącej równości płci oraz promowania i rozpowszechniania praktyk w tym zakresie.

Ważnym dokumentem będącym realizacją poprzednich Programów działania była przyjęta we wrześniu 2010 r. Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2010–2015, w której KE wskazała pięć priorytetowych obszarów oraz wskazała podjęcie kluczowych działań w celu osiągnięcia pożądaných zmian. Pierwszy z priorytetowych obszarów to niezależność ekonomiczna kobiet, w którym podjęto zobowiązanie do monitorowania krajowych polityk przyjętych w celu poprawy równości płci na rynku pracy, promowanie samozatrudnienia i przedsiębiorczości kobiet, promowanie równości płci we wszystkich inicjatywach dotyczących imigracji i integracji migrantów. Kolejny obszar to jednakowe wynagrodzenie za taką samą pracę i pracę o jednakowej wartości i w tym obszarze podjęto zobowiązanie do zbadania możliwych sposobów poprawy przejrzystości wynagrodzeń, wspierania inicjatyw dotyczących równego wynagrodzenia w miejscu pracy, ustalenie Europejskiego Dnia Równych Wynagrodzeń oraz zachęcanie kobiet do pracy w innowacyjnych sektorach. Trzeci obszar dotyczył równości w podejmowaniu decyzji, w którym, głównym celem było podejmowanie inicjatyw mających na celu poprawę równowagi płci w procesie po-

dejmowania decyzji, podejmowanie wysiłków na rzecz zwiększenia udziału kobiet w wyborach do PE. Czwarty obszar dotyczył przeciwdziałania przemocy uwarunkowanej płcią, w tym przyjęcia Strategii dotyczącej zwalczania przemocy wobec kobiet. Ostatni z kluczowych obszarów dotyczył równości płci w działaniach zewnętrznych i udzielenia pomocy krajom Bałkanów Zachodnich oraz Turcji w egzekwowaniu prawodawstwa, uwzględnienia kwestii płci w pomocy humanitarnej oraz implementacji planu działania UE na rzecz równości płci (*Strategy for Equality*, 2010). W przyjętej Strategii KE zobowiązała się do dalszych prac nad poprawą udziału kobiet w rynku pracy poprzez ułatwienie godzenia życia prywatnego i zawodowego, a także do promowania przedsiębiorczości kobiet, również poprzez współpracę z państwami członkowskimi w kwestii dostępności przystępnej cenowo opieki nad dziećmi. Zobowiązano się również do podjęcia działań ułatwiających kariery kobiet, tak aby nie były blokowane przez „efekt szklanego sufitu”. Podkreślono, że podnoszenie świadomości jest kwestią kluczową, a równość płci jest społeczną i gospodarczą odpowiedzialnością (*Strategy for Equality*, 2010).

W kolejnej Strategii na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2016–2019 r. KE potwierdziła kontynuowanie działań na rzecz równości płci, koncentrując się na wcześniejszych priorytetowych obszarach. Dodatkowo zwrócono uwagę, że we wszystkich priorytetowych obszarach dodatkową uwagę należy zwrócić na rolę mężczyzn, promowanie niedyskryminacyjnych ról płciowych oraz obalanie stereotypów. Szczególną uwagę skierowano także na potrzeby grup, które borykają się uciążliwościami lub są wykluczone i wskazano, że są to samotni rodzice, starsze kobiety, imigrantki oraz osoby niepełnosprawne. Przyjęto, że do realizacji celów w ramach wszystkich priorytetów zostaną wykorzystane instrumenty legislacyjne, finansowe oraz poza legislacyjne, w tym włączenie perspektywy płci do wszystkich działań UE, programy finansowania UE na lata 2014–2020, egzekwowanie przepisów dotyczących równego traktowania, wymiana dobrych praktyk między państwami członkowskimi, w tym współpraca ze wszystkimi podmiotami oraz coroczny przegląd kluczowych działań z zakresu równości płci, w celu określenia dodatkowych działań (*Strategic Engagement*, 2016).

Ostatnia Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2020–2025 ukierunkowana jest na obszary ujęte w ramach zaangażowania strategicznego w poprzednich latach. W Strategii ponownie podjęto zobowiązanie do zwalczania przemocy ze względu na płeć, promowania równości płci w podejmowaniu decyzji i uczestnictwie w życiu społecznym, wspierania gospodarki opartej na równości płci. Wdrażanie Strategii powinno opierać się na dwutorowym podejściu obejmującym, po pierwsze, kluczowe działania mające na celu osiągnięcie równości płci, po drugie, wzmocnienie integracji perspektywy płci we wszystkich politykach oraz strategicznych inicjatywach UE (*Gender Equality*, 2020).

W aspekcie bezpieczeństwa kobiet zarówno Plany działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn, jak i Strategie na rzecz równości kobiet i mężczyzn wyznaczyły kierunek państwom członkowskim do opracowania strategii i polityk, których celem jest przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, przeciwdziałanie stereotypom płciowym, osiągnięcie równości płci w procesach podejmowania decyzji, zmniejszenie nierówności między płciami na rynku pracy.

## Zasada równości płci i niedyskryminacji w świetle orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE

Od 1952 r. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) monitoruje wdrażanie oraz przestrzeganie prawa UE przez państwa członkowskie, a jego orzecznictwo przyczyniło się do postępów w zakresie realizacji zasady równego traktowania. W latach 70. XX w. Trybunał przyjmując podejście aktywistyczne, w oparciu o ograniczone przepisy prawne, wydał istotne orzeczenia, w których stwierdzono, że ustanowione w prawie UE zakazy dotyczące dyskryminacji nie były przestrzegane. Trybunał dokonując obszernej interpretacji prawa wspólnotowego rozszerzył jego ochronę w wielu obszarach, w tym emeryturach pracowniczych, działaniach pozytywnych oraz kwestiach związanych z ciążą. Trybunał wzmocnił stosowanie prawa poprzez rozwinięcie zasady bezpośredniej skuteczności dyrektyw, koncepcje pośredniej dyskryminacji oraz zasady odwróconego ciężaru (Bain, Masselot, 2012, s. 105).

W aspekcie dyskryminacji ze względu na płeć w 1976 r. TSUE orzekł, że przewidziana w prawie UE zasada równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn ma skutek bezpośredni, co oznacza, że każdy może się na nią powoływać w relacjach z pracodawcą (wyrok z dnia 8 kwietnia 1976 r., *Defrenne*, 43/75). Ponadto w 1986 r. TSUE orzekł, że wykluczenie pracowników zatrudnieniowych na niepełny etat z zakładowego programu emerytalnego może stanowić dyskryminację pośrednią kobiet, jeżeli wykluczenie to ma miejsce w odniesieniu do znacznie większej liczby kobiet niż mężczyzn i w związku z tym nie może być wyjaśnione obiektywnie uzasadnionymi czynnikami niezwiązanymi z jakąkolwiek dyskryminacją ze względu na płeć (wyrok z dnia 13 maja 1986 r., *Bilka*, 170/84), (Trybunał, 2020, s. 12). Sprawa *Bilka* była pierwszą sprawą, w której TSUE orzekł pośrednią dyskryminację ze względu na płeć i co istotne, że polityka przyznawania emerytury pracowniczej wyłącznie pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy jest sprzeczna z art. 119 traktatu rzymskiego (Brzezińska, 2009, s. 12). Ostatecznie TSUE zaakceptował możliwość przyznania awansu kandydatowi płci żeńskiej, o tożsamyach kwalifikacjach, w sektorach służby publicznej, w których liczba kobiet na określonym szczeblu w hierarchii stanowisk jest niższa od liczby mężczyzn, o ile przywilej ten nie ma charakteru automatycznego, a kandydaci płci męskiej mają gwarancję, że ich kandydatury zostaną poddane ocenie, a nie z góry wykluczone (wyrok z dnia 11 listopada 1997 r., *Marschall*, C-409/95) (Trybunał, 2020, s. 12).

W aspekcie dyskryminacji kobiet w miejscu pracy, istotne jest orzeczenie TSUE z 1990 r., w którym orzekł, że zarówno odmowa zatrudnienia, jak i zwolnienie kobiety z powodu ciąży stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć (wyroki z dnia 8 listopada 1990 r., *Dekker*, C-177/88 i *Handels – og Kontorfunktionaerernes Forbund*, C-179/88). Co istotne, TSUE doprecyzował, że zakaz zwolnienia kobiety z pracy z powodu ciąży dotyczy umów o pracę zarówno na czas nieokreślony, jak i czas określony. Uznał również, że nieprzedłużenie umowy o pracę na czas określony jest dyskryminujące, jeśli podstawą nieprzedłużenia umowy jest ciąża pracownika (wyroki z dnia 4 października 2001 r., *Jiménez Melgar*, C-438/99 i *Tele Danmark A/S*, C-109/00). Za niedozwoloną dyskryminację ze względu na płeć TSUE uznał również zwolnienie kobiety w ciąży z powodu nieobecności spowodowanej chorobą związaną

z ciążą (wyrok z dnia 30 czerwca 1998 r., *Brown*, C-394/96). Ponadto orzekł, że niezgodne z prawem jest zwolnienie kobiety ze względu na ciążę lub urodzenie dziecka, również w przypadku kiedy wypowiedzenie zostało doręczone po powrocie kobiety z urlopu macierzyńskiego (wyrok z dnia 11 października 2007 r., *Paquay*, C-460/06).

Poza powyższymi kwestiami, istotne jest zwrócenie uwagi na ważny obszar rynku pracy, z którego kobiety mogą być wykluczone i dotyczy to zawodów dawniej uznanych za „męskie”, takich jak służba wojskowa. W 1999 r. TSUE orzekł, że organizacja i administracja sił zbrojnych musi przestrzegać zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn, nawet gdy dostęp do wybranych jednostek może być ograniczony wyłącznie do mężczyzn, z uwagi na specyficzne warunki ich rozmieszczenia (wyrok z 26 października 1999 r., *Sirdar*, C-273/97), (Trybunał, 2020, s. 12).

Reasumując, przedstawione przykłady orzecznictwa TSUE zapewniły ważny wymiar dla realizacji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn. Bez wątpienia wzmocniły skuteczność prawa wspólnotowego dotyczącego równości płci i przyczyniły się do eliminacji dyskryminacji pośredniej i bezpośredniej, w pracy w niepełnym wymiarze godzin.

### Podsumowanie i wnioski

Konkludując należy stwierdzić, że zasada równości płci i niedyskryminacji jest istotnym elementem systemu wartości i celów UE, która zagwarantowana jest w unijnych standardach oraz uregulowaniach prawnych. W licznych dyrektywach zagwarantowano pracownikom ochronę przed dyskryminacją ze względu na płeć, wiek, światopogląd czy orientację seksualną. Podjęto również liczne działania skoncentrowane na nierównościach ekonomiczno-społecznych w aspekcie równego dostępu do rynku pracy oraz przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć. Działania na rzecz równości płci oraz wspieranie praw kobiet są kluczowym elementem powstałych strategii oraz planów działania. Wyraźnie wyartykułowane w unijnych dokumentach mają znaczącą implikację dla bezpieczeństwa kobiet, kształtując ich życie i możliwości. Jednak jak wskazują dane z Raportu Komisji Europejskiej nadal istnieją obszary, w których należy podjąć dalsze działania mające na celu przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć. Zgodnie z Raportem Komisji Europejskiej dotyczącym polityki równościowej w UE (2022 Report), przemoc wobec kobiet oraz przemoc domowa są nadal powszechne w całej UE. W raporcie zwrócono uwagę, że kobiety są nieproporcjonalnie w stosunku do mężczyzn narażone na przemoc w miejscu pracy, do czego przyczyniają się niestabilne warunki zatrudnienia oraz nierówne relacje władzy. Ponad 1/3 kobiet, które padły ofiarą molestowania seksualnego w UE doświadczyły też przemocy właśnie w miejscu pracy. Dodatkowo zwrócono uwagę, że jedną z głównych przyczyn nierówności między płciami pozostają stereotypy i szkodliwe oraz dyskryminujące normy społeczne, które nadal ograniczają rozwój kobiet, w tym ich dostęp do usług i praw związanych ze zdrowiem reprodukcyjnym, a także przyczyniają się do niskiego udziału kobiet w życiu politycznym i niedostatecznej reprezentacji na rynku pracy. Co istotne, kobiety nadal pozostają opiekunami dzieci i są odpowiedzialne za obowiązki domowe. W 2020 r. dysproporcja w zatrudnieniu na pełen etat między płciami wyno-



siła 17,1%, co oznacza przewagę kobiet wśród osób pracujących w niepełnym wymiarze godzin (29,1% zatrudnionych kobiet w porównaniu do 7,8% mężczyzn w 2020 r.). Ponownie podkreślono, że w społeczeństwach nadal dominują dyskryminujące normy dotyczące płci, ponieważ to mężczyźni zajmują stanowiska o wyższym statusie i zarabiają więcej niż kobiety na tych samych stanowiskach. W 2020 r. aż 13,8% kobiet w porównaniu do 1,2% mężczyzn było nieaktywnych zawodowo, ponieważ opiekowały się dziećmi lub niezdolnymi do pracy osobami dorosłymi. Również w 2020 r. prawie połowa kobiet tj. 47,6% w porównaniu do 7,6% mężczyzn w wieku 25–54 lat pozostawała poza siłą roboczą (z wyłączeniem Niemiec) z powodu obowiązków rodzinnych. W obszarze zatrudnienia zwrócono również uwagę, że postęp w kierunku zmniejszenia różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn nadal jest powolny tj. 13% w 2020 r, wobec 13,7% w 2019 r. oraz 14,4% w 2018 r. Kobiety nadal są niedostatecznie reprezentowane na stanowiskach decyzyjnych we wszystkich dziedzinach. Niezależnie od pozytywnych wyników w niektórych państwach członkowskich postęp w całej UE jest nierównomierny i powolny. Wiele państw członkowskich nie posiada odpowiednich środków, które pozwoliłyby na uregulowanie tej kwestii. Równie istotnym problemem jest niedoreprezentowanie kobiet w podejmowaniu decyzji politycznych. Należy zaznaczyć, że osiągnięcie parytetu płci w polityce jest warunkiem koniecznym do zagwarantowania sprawiedliwości społecznej i praw kobiet. Średnio w całej UE kobiety stanowią 33% członków parlamentów krajowych i tylko 26% przywódców głównych partii politycznych.

Reasumując, opracowane przez UE instrumenty wyznaczyły ramy prawne dotyczące równości płci będące również gwarantem bezpieczeństwa kobiet. Stanowią one zobowiązanie dla państw członkowskich do przyjęcia zasady równego traktowania oraz jej realizację poprzez strategię i politykę. Podejmowane działania powinny być skierowane między innymi na przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć, wspieranie programów, które tworzą przestrzeń i warunki dla uczestnictwa kobiet w podejmowaniu decyzji w gremiach krajowych, międzynarodowych i życiu politycznym oraz promowanie polityki ekonomicznej wrażliwej na płeć. Jednak jak już wspomniano, zgodnie z wynikami raportu Komisji Europejskiej z 2022 r. nierówne traktowanie ze względu na płeć nadal utrzymuje się w całej UE. Występujące nierówności mogą odzwierciedlać niewłaściwe rozpoznanie ich źródeł na poziomie państw członkowskich. W związku z powyższym, istotne wydaje się podjęcie przez UE działań mających na celu zobowiązanie państw członkowskich do przeprowadzenia cyklicznych i szczegółowych analiz dotyczących źródeł braku bezpieczeństwa kobiet i nierówności między płciami, szczególnie w obszarach wymagających podjęcia pilnych działań na rzecz wzmocnienia pozycji kobiet. Realizowane przez państwa członkowskie krajowe programy na rzecz równości płci, strategię i politykę powinny opierać się na podejściu zaproponowanym przez UE przy uwzględnieniu zdiagnozowanych barier i ograniczeń na poziomie krajowym.

### Bibliografia

- Bain J., Masselot A. (2012), *Gender Equality Law and Identity Building for Europe*, „Canterbury Law Review”, nr 18.
- Bastic M., Whitman T. (2013), *A Women's Guide to Security Sector Reform*, Geneva.

- Brzezińska A. (2009), *Gender Equality in the Case Law of the European Court of Justice*, „Institute for European Studies”, nr 2.
- Debusscher P. (2015), *Gender Equality Policies in the European Union: Economic Integration and Feminist Transnational Advocacy*, „AG About Gender International Journal of Gender Studies”, vol. 4, nr 8.
- Dyrektywa 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r., Dz. U. L 45 z 19.2.1975.
- Dyrektywa 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r., Dz. U. L 39 z 14.2.1976.
- Dyrektywa 79/9/EWG z dnia 24 czerwca 1979 r., Dz. U. L 6 z 10.1.1979.
- Dyrektywa Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r., Dz. U. L 348 z 28.11.1992.
- Dyrektywa Rady 97/80/WE z dnia 15 grudnia 1997 r., Dz. U. L 10 z 16.1.1998
- Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r., Dz. U. L. 303/16 z 02.12.2000.
- Dyrektywa Rady 2004/54/WE z dnia 13 grudnia 2004 r., Dz. U. L. 167 z 30.04.2004.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r., Dz. U. L 204 z 26.07.2006.
- Ellsberg M., Heise L. (2005), *Researching Violence against Women: A Practical Guide for Researchers and Activists*, Geneva.
- European Commission (2022), *2022 report on gender equality in the UE*, Brussels.
- Gender Equality Strategy 2020–2025*, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2020/646157/EPRS\\_ATA\(2020\)646157\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2020/646157/EPRS_ATA(2020)646157_EN.pdf), 25.06.2022.
- Gender Mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices* (1998), Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming.
- Hurek J., Maj M. (2012), *Równość płci a innowacyjność – stan obecny i rekomendacje na przyszłość*, Warszawa.
- Kantola J. (2012), *Polityka równości płci w Unii Europejskiej*, przeł. J. Dzierżgowski, Warszawa.
- Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, Dz. U. UE. C. 2007.303.1.
- Lee D. S., Guy L., Perry B., Sniffen Ch. K. (2007), *Sexual Violence Prevention*, „The Prevention Researcher”, nr 2
- Liszowska D. (2017), *Integracja europejska od Traktatów Rzymskich do Unii Europejskiej*, w: *Unia Europejska. Geneza, funkcjonowanie, wyzwania*, red. D. Byrska, K. Gawkowski, D. Liszowska, Wrocław.
- Orzeszyna K. (2009), *Karta Praw Podstawowych w Unii Europejskiej w Traktacie Lizbońskim*, „Roczniki Nauk Prawnych”, nr 2.
- Podgórska-Rykała J. (2016), *Polityka równości płci na szczeblu samorządowym*, Sosnowiec.
- Podgórska-Rykała J. (2015), *Polityka równości płci – wybrane regulacje prawa międzynarodowego i europejskiego*, „Roczniki Administracji i Prawa”, nr 15/2.
- Pollack M. A., Hafner-Burton E. (2000), *Mainstreaming Gender in the European Union*, „Harvard Jean Monnet Working Paper”, nr 2.
- Rossilli M. (2002), *Gender Policies in the European Union*, „Journal of Social Policy”, nr 1.
- Śledzińska-Simon A. (2001), *Zasada równości i zasada niedyskryminacji w prawie Unii Europejskiej*, „Studia BAS”, nr 2.
- Šinko M. (2018), *Politika Rodnee Jednakosti Evropske Unije: Javnopolitička Evolucija i Feministička Evaluacija*, „Ljetopis socijalnog rada”, nr 25.
- Strategy for Equality between women and men 2010–2015*, European Commission Strategy, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c58de824-e42a-48ce-8d36-a16f30ef701b/language-en>, 20.06.2022.
- Strategic Engagement for Gender Equality Strategic Engagement 2016–2019*, [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/strategic\\_engagement\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/strategic_engagement_en.pdf), 27.06.2022.

- Traktat z Amsterdamu zmieniający Traktat o Unii Europejskiej, Dz. U. 2004, Nr 90, poz. 864/31.
- Traktat z Lizbony zmieniający Traktat o Unii Europejskiej, Dz. U. 2009, Nr 203, poz. 1569.
- Traktat o Unii Europejskiej, Traktat z Maastricht, <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/pl/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/maastricht-treaty>, 24.06.2022.
- Treaty of Rome (EEC), <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/en/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-rome>, 23.06.2022.
- Trybunał Sprawiedliwości i równość traktowania*, <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2020-10/qd-02-20-588-pl-n.pdf>, 20.07.2022.
- Wawrowski Ł. (2007), *Polityka równych szans. Instytucjonalne mechanizmy zwiększania partycypacji kobiet w strukturach politycznych na przykładzie państw Unii Europejskiej*, Toruń.
- What are Gender and Gender Equality?* (2017), Geneva.
- Woodward A. E. (2010), *Fifty Years of European Union Gender Equality Policy and Future Challenges*, „GSPR”, vol. 3.
- Yon A. (2007), *Safer Cities for Women are Safer for Everyone*, „Habitat Debate, UN-Habitat”, vol. 13.

### Streszczenie

Równość płci pozostaje głównym celem UE, która za priorytet uznaje równość w obszarze ekonomicznym, w obszarze przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć oraz równego udziału kobiet i mężczyzn w życiu politycznym i strukturach decyzyjnych. Równość płci jest zasadą ściśle związaną z przestrzeganiem oraz poszanowaniem praw kobiet oraz istotnym elementem kształtującym bezpieczeństwo kobiet. W artykule przedstawiono kluczowe dokumenty dotyczące unijnej polityki równościowej i jej wpływ na bezpieczeństwo kobiet. Autorka artykułu jako metodę badawczą przyjęła analizę instytucjonalno-prawną, która została wykorzystana do analizy dokumentów dotyczących polityki równościowej Unii Europejskiej, odzwierciedlających założenia tejże polityki.

**Słowa kluczowe:** polityka równościowa, Unia Europejska, prawa kobiet, bezpieczeństwo kobiet

### Equality policy of the European Union. Implications for women's safety and rights

#### Summary

Gender equality remains a major goal of the EU, which prioritizes equality in the economic area, in the area of countering gender-based violence, and in the equal participation of women and men in political life and decision-making structures. Gender equality is a principle closely related to the observance and respect of women's rights and an important element shaping women's security. The article presents key documents on EU equality policy and its impact on women's security. The author of the article adopted institutional-legal analysis as a research method, which was used to analyze the documents on the European Union equality policy, reflecting the assumptions of the policy.

**Key words:** equality policy, European Union, women's rights, women's safety

