

Małgorzata Bajor-Stachańczyk

Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w wybranych obszarach oraz w przepisach mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć w Polsce¹

Equality between women and men in selected areas and in provisions aimed to counteract gender discrimination in Poland

The author presents constitutional and statutory provisions guaranteeing gender equality and the prohibition of gender discrimination. Promotion, dissemination and propagation of equal treatment issues, also in the field of gender equality, are the tasks of the Government's Plenipotentiary for Equal Treatment. Attention was paid to compliance with gender equality principles in, inter alia, education, labour law, public life, health care and business. The implementation of EU legislation in this area was analysed.

Keywords: equality, gender, constitution

Autorka prezentuje przepisy konstytucyjne i ustawowe gwarantujące równość płci i zakaz dyskryminacji ze względu na płeć. Promowanie, upowszechnianie i propagowanie problematyki równego traktowania, także w zakresie równości płci, należy do zadań Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania. Zwrócono uwagę na przestrzeganie zasad równości płci m.in. w edukacji, prawie pracy, w życiu publicznym, opiece zdrowotnej i działalności gospodarczej. Przeanalizowano wdrożenie przepisów unijnych w omawianym zakresie.

Słowa kluczowe: równouprawnienie, płeć, Konstytucja

Ekspert ds. legislacji Biura Analiz Sejmowych ■
Kancelaria Sejmu, Biuro Analiz Sejmowych, Wydział Analiz Prawnych, Zespół Prawa Publicznego, WARSZAWA, POLSKA ■
malgorzata.bajor-stachanczyk@sejm.gov.pl ■ <https://orcid.org/0000-0003-0952-281X>

Przedmiot opinii

W opinii prawnej przedstawiono analizę rozwiązań w zakresie równouprawnienia kobiet i mężczyzn w wybranych obszarach oraz przepisów mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji, mobbingowi, molestowaniu, przemocy ze względu na płeć, w Polsce. Uwzględniono także wskazanie specjalnie powoła-

¹ *Opinia prawna w sprawie równouprawnienia kobiet i mężczyzn w obszarach wskazanych w zleceniu oraz przepisów mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć w Polsce* sporządzona 30 stycznia 2023 r. na zlecenie posła Klubu Parlamentarnego Koalicja Obywatelska – Platforma Obywatelska, Nowoczesna, Inicjatywa Polska, Zieloni; BAS-WAP-2004/22.

nych organów (instytucji), do których ofiary dyskryminacji mogą się odwoływać, w tym procedury i mechanizmy systemowe regulujące kwestie wykrywania i przeciwdziałania nadużyciom.

W przygotowaniu niniejszej opinii wykorzystano postanowienia:

- Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. nr 78, poz. 483, ze zm.; dalej: Konstytucja,
- ustawy z 5 stycznia 2011 r. – Kodeks wyborczy, t.j. Dz.U. 2022, poz. 1277; dalej: Kodeks wyborczy lub k.w.,
- ustawy z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, t.j. 2020, poz. 2156; dalej: ustawa o równym traktowaniu lub u.r.t.,
- ustawy z 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich, t.j. Dz.U. 2020, poz. 627; dalej: ustawa o RPO,
- ustawy z 25 czerwca 2010 r. o sporcie, t.j. Dz.U. 2022, poz. 1599; dalej: ustawa o sporcie,
- ustawy z 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji, t.j. Dz.U. 2022, poz. 1722, ze zm.; dalej: ustawa o radiofonii i telewizji,
- ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, t.j. Dz.U. 2022, 1510, ze zm.; dalej: Kodeks pracy lub k.p.,
- ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, t.j. Dz.U. 2022, poz. 690; dalej: ustawa o promocji zatrudnienia lub u.p.z.i.r.p.,
- ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, t.j. Dz.U. 2022, poz. 1360; dalej: Kodeks cywilny lub k.c.,
- ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego; Dz.U. 2021, poz. 1805, ze zm.,
- ustawy z 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, t.j. Dz.U. 2021, poz. 1082,
- ustawy z 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, t.j. Dz.U. 2022, poz. 574,
- ustawy z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, t.j. Dz.U. 2022, poz. 1138, ze zm.; dalej: Kodeks karny lub k.k.,
- ustawy z 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń, t.j. Dz.U. 2022, poz. 2151, ze zm.; dalej: Kodeks wykroczeń lub k.wykr.
- ustawy z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego, t.j. Dz.U. 2022, poz. 1375, ze zm.; dalej: k.p.k.,
- ustawy z 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie, t.j. Dz.U. 2021, poz. 1249,
- ustawy z 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji, t.j. Dz.U. 2022, poz. 1722.

Uzasadnienie

Wstęp

Zasada równouprawnienia kobiet i mężczyzn wywodzi się z generalnej zasady równości sformułowanej w art. 32 i znajduje rozwinięcie oraz uszczegółowienie w art. 33 Konstytucji RP. Artykuł 32 ust. 1 stanowi, że wszyscy są wobec prawa równi, wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Zasada równego traktowania nie ma absolutnego charakteru, ale wyjątki od niej muszą spełniać liczne warunki (mieć charakter relewantny, być proporcjonalne, pozostawać w związku z innymi wartościami konstytucyjnymi). Wyrażona w art. 32 ust. 2 Konstytucji zasada niedyskryminacji jest szczególną postacią zasady równości. Oznacza, że kwalifikacje podmiotowe człowieka, często niezależne od jego woli i czynów, jak w szczególności rasa, płeć, pochodzenie, urodzenie, język, stan zdrowia lub wiek, nie mogą być zasadniczo podstawą normatywnego zróżnicowania sytuacji prawnej jednostki, ograniczenia jej praw lub zwiększenia jej obowiązków prawnych². Trybunał Konstytucyjny definiuje dyskryminację jako zakaz nieuzasadnionego różnego kształtowania sytuacji podobnych podmiotów prawa w procesie stanowienia oraz stosowania prawa. Dyskryminacja oznacza zatem nienadające się do zaakceptowania tworzenie różnych norm prawnych dla podmiotów prawa, które powinny być zaliczone do tej samej klasy (kategorii), albo nierówne traktowanie podobnych podmiotów prawa w indywidualnych przypadkach, gdy zróżnicowanie nie znajduje podstaw w normach prawnych³.

Dopełnienie i uszczegółowienie ogólnej zasady zawartej w art. 32 Konstytucji stanowi, zdaniem Trybunału Konstytucyjnego, art. 33 Konstytucji⁴.

Artykuł 33 w ust. 1 deklaruje zasadę prawnej równości kobiet i mężczyzn we wszystkich sferach funkcjonowania społeczeństwa, a w ust. 2 uszczegóławia deklarację zawartą w ust. 1, wskazując na płaszczyzny, na których niedopuszczalna jest dyskryminacja ze względu na płeć⁵. Podkreślenia wymaga, że art. 33 ust. 2 Konstytucji, wymieniając dziedziny, gdzie równość musi znajdować zastosowanie, używa określenia „w szczególności”, co oznacza, że katalog nie jest zamknięty, a wyliczenie ma charakter przykładowy.

Poza regulacją art. 33 Konstytucja w niektórych sytuacjach wyraźnie nakazuje zapewnienie szczególnej opieki kobiecie, wiążąc to z ochroną zdrowia w okresie ciąży (art. 68 ust. 3) oraz pozycją kobiety matki, tak przed, jak i po urodzeniu dziecka (art. 71 ust. 2).

² Zob. W. Borysiak, Komentarz do art. 32 [w:] *Konstytucja RP*, t. I, *Komentarz. Art. 1–86*, red. M. Safjan, L. Bosek, Warszawa 2016.

³ Zob. wyrok TK z 15 lipca 2010 r., sygn. akt K 63/07.

⁴ Zob. wyrok TK z 5 grudnia 2000 r., sygn. akt K 35/99.

⁵ Zob. W. Borysiak, Komentarz do art. 33, *op. cit.*

Uznając, na podstawie art. 32 oraz art. 33 Konstytucji, że niekonstytucyjne byłyby przepisy różnicujące sytuację prawną kobiet i mężczyzn, należy postawić pytanie, czy dopuszczalne jest stanowienie przepisów o skutku odwrotnym, tzn. przyznających pewne przywileje kobietom w celu wyrównywania owych faktycznych nierówności, tj. uprzywilejowanie wyrównawcze (dyskryminacja pozytywna, akcja afirmatywna), jeżeli zróżnicowanie sytuacji prawnej działa na rzecz słabszej grupy społecznej⁶. W literaturze zagadnienie to jest przedmiotem dyskusji⁷. Prezentowany jest pogląd, że ustawa zasadnicza nie formułuje bezwzględnego zakazu ustanawiania unormowań ograniczających równość traktowania płci, konieczne jest jednak wykazanie, że celem unormowania jest dążenie do pogłębienia osiągnięcia faktycznej równości⁸.

Poza regulacjami krajowymi kontekst prawny kwestii równouprawnienia kobiet i mężczyzn tworzą różnorodne akty prawa międzynarodowego oraz unijnego. Należy podkreślić, że ratyfikowane umowy międzynarodowe są jednym ze źródeł powszechnie obowiązującego prawa i stanowią część krajowego porządku prawnego (art. 87 ust. 1 w związku z art. 91 ust. 1 Konstytucji).

Powszechna deklaracja praw człowieka w art. 2 stwierdza, że: „Każdy człowiek posiada wszystkie prawa i wolności zawarte w niniejszej Deklaracji bez względu na jakiegokolwiek różnice [...] płci [...]”, a art. 16 deklaracji wyraża zasadę równości kobiet i mężczyzn w zakresie relacji rodzinnych. Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych (Dz.U. 1977, nr 38, poz. 167) oraz Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych (Dz.U. 1977, nr 38, poz. 169) wymieniają płeć wśród zakazanych kryteriów różnicowania. Oba paktory zawierają też oddzielne przepisy o równouprawnieniu kobiet i mężczyzn oraz akcentują równość płci w kilku przepisach szczegółowych.

Europejska konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z 4 listopada 1950 r. (Dz.U. 1993, nr 61, poz. 284) w art. 14 zalicza płeć do zakazanych kryteriów różnicowania. Europejska karta społeczna z 18 października 1961 r. (Dz.U. 1999, nr 8, poz. 67) w art. 4 ust. 3 potwierdza prawo pracowników, mężczyzn i kobiet, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości.

Wprowadzenie w życie zasady równości praw mężczyzn i kobiet stanowiło cel konwencji o prawach politycznych kobiet z 31 marca 1953 r. (Dz.U. 1955, nr 16, poz. 86). Zwalczeniu dyskryminacji i wspieraniu równości kobiet i mężczyzn poświęcone są postanowienia konwencji w sprawie wszelkich form dyskryminacji kobiet przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne ONZ dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz.U. 1982, nr 10, poz. 71). Regulacje dotyczące zakazu dyskryminacji

⁶ Zob. L. Garlicki, M. Zubik, Komentarz do art. 33 [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. II, red. L. Garlicki, M. Zubik, Warszawa 2016.

⁷ Zob. W. Borysiak, Komentarz do art. 33, *op. cit.*

⁸ Zob. L. Garlicki, M. Zubik, Komentarz do art. 33, *op. cit.*, oraz cytowane tam orzecznictwo TK.

można wyprowadzić również z konwencji Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej sporządzonej w Stambule dnia 11 maja 2011 r. (Dz.U. 2015, poz. 961; dalej: konwencja stambulska), konwencji w sprawie zwalczania dyskryminacji w dziedzinie oświaty sporządzonej w Paryżu dnia 15 grudnia 1960 r. (Dz.U. 1964, nr 40, poz. 268) czy konwencji z 20 listopada 1989 r. o prawach dziecka (Dz.U. 1991, nr 120, poz. 536, ze zm.).

Artykuł 23 Karty praw podstawowych stanowi, że: „Należy zapewnić równość kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w zakresie zatrudnienia, pracy i wynagrodzenia. Zasada równości nie stanowi przeszkody w utrzymywaniu lub przyjmowaniu środków zapewniających specyficzne korzyści dla osób płci niedostatecznie reprezentowanej”.

Problematyka równouprawnienia kobiet i mężczyzn obecna jest w traktatach unijnych. Artykuł 2 traktatu o Unii Europejskiej uznaje równość kobiet i mężczyzn jako wartości podstawowe Unii Europejskiej, wspólne państwom członkowskim, a art. 3 ust. 3 tego traktatu wyliczający podstawowe zasady prawa UE podkreśla zasadę zwalczania dyskryminacji i zasadę wspierania równości kobiet i mężczyzn. Artykuł 8 traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (dalej: TFUE) stanowi, że „we wszystkich swoich działaniach Unia zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet. Artykuł 10 TFUE przewiduje, że: „[p]rzy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia dąży do zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć [...]”. Artykuł 19 TFUE w ust. 1 ustanawia normę, zgodnie z którą: „[b]ez uszczerbku dla innych postanowień Traktatów i w granicach kompetencji, które Traktaty powierzają Unii, Rada [...] może podjąć środki niezbędne w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć [...]”. Zgodnie zaś z art. 157 ust. 1 TFUE: „Każde Państwo Członkowskie zapewnia stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości”.

Rozwiązania prawne w zakresie równouprawnienia kobiet i mężczyzn wybranych obszarach

■ Życie publiczne

W zakresie równouprawnienia kobiet i mężczyzn w obszarze życia publicznego, rozumianego jako funkcjonowanie instytucji państwowych oraz samorządowych i wybór do nich przedstawicieli, równouprawnienie oznacza przede wszystkim równość praw w kandydowaniu na funkcje publiczne, a następnie w ich zajmowaniu. Zgodnie z art. 33 ust. 2 Konstytucji wymóg jednakowych zasad dostępu do służby publicznej należy postrzegać również w kontekście równego dostępu kobiet i mężczyzn do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych. Zgodnie z art. 60 Konstytucji: „Obywatele polscy korzystający z pełni praw publicznych mają prawo dostępu do służby publicznej na jednakowych zasadach”.

W obszarze prawa wyborczego obowiązkowe rozwiązania kwotowe wprowadza Kodeks wyborczy. Zgodnie z jego przepisami zarejestrowanie listy kandydatów w wyborach do Sejmu, rad gmin w miastach mających prawa powiatu, rad powiatów i sejmików województw wymaga, aby wśród kandydatów znalazło się przynajmniej 35% kobiet oraz 35% mężczyzn (art. 211 § 3, art. 425 § 3, art. 450 k.w.). W literaturze przedmiotu podkreśla się, że wprowadzenie tych parytetów budziło wiele wątpliwości co do zgodności z zasadą równości⁹. Przeważył jednak pogląd, że „w obecnym kształcie ustawy nie ma argumentów przemawiających przeciw zgodności z konstytucją przyjętych rozwiązań”¹⁰. Obowiązujący obecnie system kwotowy przewiduje zatem, że na listach wyborczych do Sejmu oraz do rad gmin liczących ponad 20 tys. mieszkańców udział kandydatek i kandydatów nie może stanowić mniej niż 35%.

■ Sfera gospodarcza, ze szczególnym uwzględnieniem równości wynagrodzeń oraz awansów, a także dostępności do szkoleń, rekrutacji

■ Zasady ogólne – regulacja ogólna

Kluczowe regulacje w tym zakresie zawiera ustawa o równym traktowaniu. Określa ona obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną oraz organy właściwe w tym zakresie. Artykuł 3 u.r.t. definiuje pojęcia: „dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, molestowania seksualnego, nierównego traktowania, oraz zasadę równego traktowania”¹¹.

⁹ Zob. B. Banaszak, Komentarz do art. 22 [w:] *Kodeks wyborczy. Komentarz*, Warszawa 2018. Szerzej na temat form parytetu kobiet we współczesnym prawie wyborczym zob. A. Żukowski, *Partycypacja wyborcza kobiet – wyzwania i dylematy*, Toruń 2011.

¹⁰ Zob. M. Chmaj, *Parytet płci w kodeksie wyborczym* [w:] *Kodeks wyborczy. Wstępna ocena*, red. K. Skotnicki, Warszawa 2011, s. 205.

¹¹ Dyskryminacja bezpośrednia – sytuacja, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.

Dyskryminacja pośrednia – sytuacja, w której dla osoby fizycznej ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Molestowanie seksualne – każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest na-

Podkreślenia wymaga, że w przepisach ustawy o równym traktowaniu płeć jest tylko jedną z przesłanek (cech) uznanych za chronione i nie w każdym przypadku stanowi ona punkt odniesienia dla zasady równego traktowania¹².

Zgodnie z art. 2 u.r.t. ustawę stosuje się do osób fizycznych oraz do osób prawnych i jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną. Wyjątek stanowią pracownicy w zakresie uregulowanym w Kodeksie pracy.

Zakres obowiązywania regulacji ustawy o równym traktowaniu wyznacza jej art. 4, stanowiący, że stosuje się ją w zakresie:

„1) podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych;

2) warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej;

3) przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji;

4) dostępu i warunków korzystania z:

a) instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1409 i 2023) oferowanych przez instytucje rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy oferowanych przez inne podmioty działające na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu,

b) ubezpieczenia społecznego,

c) opieki zdrowotnej,

d) oświaty i szkolnictwa wyższego,

e) usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw i energii, jeżeli są one oferowane publicznie”.

ruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

Nierówne traktowanie – traktowanie osób fizycznych w sposób będący jednym lub kilkoma z następujących zachowań: dyskryminacją bezpośrednią, dyskryminacją pośrednią, molestowaniem, molestowaniem seksualnym, a także mniej korzystnym traktowaniem osoby fizycznej wynikającym z odrzucenia molestowania lub molestowania seksualnego lub podporządkowania się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, oraz zachęcanie do takich zachowań i nakazywanie tych zachowań.

Zasada równego traktowania – brak jakichkolwiek zachowań stanowiących nierówne traktowanie.

¹² Artykuł 7 u.r.t.: „Zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość w zakresie opieki zdrowotnej oraz oświaty i szkolnictwa wyższego”.

Na mocy art. 5 u.r.t. ustawy tej nie stosuje się natomiast do:

„1) sfery życia prywatnego i rodzinnego oraz czynności prawnych pozostających w związku z tymi sferami;

2) treści zawartych w środkach masowego przekazu oraz ogłoszeniach w zakresie dostępu i dostarczania towarów i usług, w zakresie dotyczącym odmiennego traktowania ze względu na płeć;

3) swobody wyboru strony umowy, o ile tylko nie jest oparty na płci, rasie, pochodzeniu etnicznym lub narodowości;

4) usług edukacyjnych w zakresie dotyczącym odmiennego traktowania ze względu na płeć;

5) odmiennego traktowania ze względu na płeć w dostępie i warunkach korzystania z usług, rzeczy oraz nabywania praw lub energii, jeżeli ich zapewnienie wyłącznie lub głównie dla przedstawicieli jednej płci jest obiektywnie i racjonalnie uzasadnione celem zgodnym z prawem, a środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne;

6) odmiennego traktowania co do możliwości i warunków podejmowania i wykonywania działalności zawodowej oraz podejmowania, odbywania i ukończenia nauki w zakresie kształcenia zawodowego, w tym w zakresie studiów wyższych, jeżeli rodzaj lub warunki wykonywania danej działalności zawodowej powodują, że przyczyna odmiennego traktowania jest rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym danej osobie fizycznej, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby;

7) ograniczania przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do działalności zawodowej oraz jej wykonywania ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd, jeżeli rodzaj lub warunki wykonywania takiej działalności powodują, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym danej osobie fizycznej, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych osób fizycznych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie;

8) odmiennego traktowania osób fizycznych ze względu na wiek:

a) gdy jest to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione celem zgodnym z prawem, w szczególności celami kształcenia zawodowego, pod warunkiem że środki służące realizacji tego celu są właściwe i konieczne,

b) polegającego na ustalaniu dla celów zabezpieczenia społecznego różnych zasad przyznawania lub nabycia prawa do świadczeń, w tym różnych kryteriów wieku do obliczania wysokości świadczeń; w przypadku pracowniczych programów emerytalnych takie odmiennie traktowanie jest dopuszczalne, pod warunkiem że nie stanowi dyskryminacji ze względu na płeć;

9) odmiennego traktowania, ze względu na kryterium obywatelstwa, osób fizycznych niebędących obywatelami państw członkowskich Unii Europejskiej, państw członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej ani członkami ich rodzin, w szczególności w zakresie warunków wjazdu i pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz związanego ze statusem prawnym”.

Środki przyjęte dla ochrony zasady równego traktowania w ustawie o równym traktowaniu zostały wymienione w art. 6–10 i odnoszą się do poszczególnych obszarów regulacji. Dotyczą w szczególności:

- obszaru zabezpieczenia społecznego i usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw lub energii, jeżeli są one oferowane publicznie – zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość w zakresie dostępu i warunków korzystania (art. 6 u.r.t.),
- obszaru opieki zdrowotnej oraz oświaty i szkolnictwa wyższego – zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość, w tym obszarze nie akcentuje się płci (art. 7 u.r.t.).
- obszarów:
 - podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych,
 - warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej,
 - przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji,
 - dostępu i warunków korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w ustawie o promocji zatrudnienia oferowanych przez instytucje rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy oferowanych przez inne podmioty działające na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu.

Zakazuje się nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną (art. 8 ust. 1 u.r.t.) w zakresie:

„1) podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych;

2) warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej;

3) przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji;

4) dostępu i warunków korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oferowanych przez instytucje rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy oferowanych przez inne podmioty działające na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu”.

Zgodnie z art. 8 ust. 2 u.r.t. nie stanowi naruszenia zakazu nierówne traktowanie ze względu na religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie podejmowania środków koniecznych w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa publicznego i porządku, ochrony zdrowia lub ochrony wolności i praw innych osób oraz zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym, w zakresie określonym w innych przepisach.

W ustawie o równym traktowaniu zakazano także zachęcania do nierównego traktowania lub nakazywania nierównego traktowania określonego w art. 6, art. 7 i art. 8 ust. 1 oraz w art. 10. Przepisy cytowanej ustawy zakazują nierównego traktowania odpowiednio osób prawnych i jednostek organizacyjnych niebędących osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną, jeżeli naruszenie zasady równego traktowania następuje ze względu na rasę, pochodzenie etniczne lub narodowość ich członków (art. 9 u.r.t.), oraz postanawia, że nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania podejmowanie działań służących zapobieganiu nierównemu traktowaniu lub wyrównywaniu niedogodności związanych z nierównym traktowaniem, u podstaw których leży jedna lub kilka przyczyn, o których mowa w art. 1 u.r.t. (art. 11 u.r.t.).

Skutkiem naruszenia zasady równego traktowania określonej w ustawie o równym traktowaniu w stosunku do osoby fizycznej, w tym w związku z ciążą, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim lub urlopem wychowawczym, osobom fizycznym przysługuje roszczenie o odszkodowanie (art. 12 ust. 1 oraz art. 13 ust. 1 u.r.t.). W takiej sytuacji zastosowanie znajdują przepisy Kodeksu cywilnego oraz Kodeksu postępowania cywilnego, z tym że zarzucający naruszenie zasady równego traktowania musi uprawdopodobnić fakt jej naruszenia, a w przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania ten, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia (art. 14 ust. 2 i 3 u.r.t.). Termin przedawnienia roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania wynosi trzy lata od dnia powzięcia przez poszkodowanego wiadomości o naruszeniu zasady równego traktowania, nie dłużej jednak niż pięć lat od zaistnienia zdarzenia stanowiącego naruszenie tej zasady (art. 15 u.r.t.), a dochodzenie roszczeń na podstawie ustawy o równym traktowaniu nie pozbawia prawa do dochodzenia roszczeń na podstawie przepisów innych ustaw (art. 16 u.r.t.). W art. 17 u.r.t. zastrzeżono, że skorzystanie z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania nie może być podstawą niekorzystnego traktowania, a także nie może powodować

jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec tego, kto z nich skorzystał, ani tego, kto udzielił w jakiejkolwiek formie wsparcia korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania (art. 18 u.r.t.).

W zakresie rozwiązań instytucjonalnych ustawa o równym traktowaniu powierza wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania Rzecznikowi Praw Obywatelskich (RPO) oraz Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równego Traktowania (dalej: Pełnomocnik), którym jest sekretarz stanu w urzędzie obsługującym ministra właściwego do spraw rodziny. Pełnomocnik podleża i jest powoływany i odwoływany przez Prezesa Rady Ministrów. Zadaniem Pełnomocnika (art. 21 u.r.t.) jest realizowanie polityki rządu w zakresie zasady równego traktowania, w tym przeciwdziałania dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, wiek, niepełnosprawność oraz orientację seksualną, a zwłaszcza przez: opracowywanie i opiniowanie projektów aktów prawnych w zakresie zasady równego traktowania; przeprowadzanie analiz i ocen rozwiązań prawnych pod kątem respektowania zasady równego traktowania, a także występowanie do właściwych organów z wnioskami o wydanie lub zmianę aktów prawnych w zakresie spraw należących do Pełnomocnika; podejmowanie działań zmierzających do eliminacji lub ograniczenia skutków powstałych w wyniku naruszenia zasady równego traktowania; dokonywanie analiz i ocen sytuacji prawnej i społecznej, oraz inicjowanie, realizowanie, koordynowanie lub monitorowanie działań zmierzających do zapewnienia równego traktowania, a także do ochrony przed dyskryminacją; monitorowanie sytuacji w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania; promowanie, upowszechnianie i propagowanie problematyki równego traktowania; współpraca z krajowymi organizacjami społecznymi, w tym ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców.

Do zadań Pełnomocnika należy także współpraca z innymi państwami, organizacjami oraz instytucjami międzynarodowymi i zagranicznymi, przedstawianie opinii i raportów.

Pełnomocnik może wnosić, za zgodą Prezesa Rady Ministrów, opracowane przez siebie projekty dokumentów rządowych, wynikające z zakresu jego działania, w tym programy na rzecz zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji, do rozpatrzenia przez Radę Ministrów; inicjować, realizować, koordynować lub monitorować programy na rzecz zasady równego traktowania oraz przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania, we współpracy z właściwymi ministrami; przystępować do programów lub projektów współfinansowanych ze środków, o których mowa w art. 5 ust. 1 pkt 2 ustawy z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (t.j. Dz.U. 2019, poz. 869, ze zm.), dotyczących równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji, a także realizować te programy lub projekty.

Podkreślenia wymaga kompetencja Pełnomocnika do opracowania i przedkładania Radzie Ministrów „Krajowego programu działań na rzecz równego

traktowania”, określającego cele i priorytety działań na rzecz równego traktowania, w szczególności w zakresie: podnoszenia świadomości społecznej w zakresie równego traktowania, w tym na temat przyczyn i skutków naruszenia zasady równego traktowania; przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania oraz współpracy z partnerami społecznymi, organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami w zakresie równego traktowania (art. 22 u.r.t.). Obecnie obowiązuje uchwała nr 113 Rady Ministrów z 24 maja 2022 r. w sprawie ustanowienia „Krajowego programu działań na rzecz równego traktowania na lata 2022–2030” (M.P. poz. 640; dalej: Krajowy Program).

Na podstawie art. 23 u.r.t. obowiązkiem Pełnomocnika jest opracowanie i przedłożenie Radzie Ministrów, w terminie do dnia 31 marca każdego roku, sprawozdania za poprzedni rok kalendarzowy.

Wskazany w ustawie o równym traktowaniu Rzecznik Praw Obywatelskich, zgodnie z art. 1 ust. 2 ustawy o RPO, stoi na straży wolności i praw człowieka i obywatela określonych w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz w innych aktach normatywnych, w tym również na straży realizacji zasady równego traktowania. Rzecznik realizuje to zadanie za pomocą kompetencji przysługujących mu zgodnie z Konstytucją (art. 191 ust. 1 Konstytucji) oraz ustawą o RPO. Pełnomocników ds. równego traktowania powołują wojewodowie¹³ oraz jednostki samorządu terytorialnego¹⁴. Ich zadaniem jest realizowanie polityki rządu/samorządu w zakresie równego traktowania, w tym przeciwdziałanie dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, światopogląd, wiek, niepełnosprawność oraz orientację seksualną.

■ Dyskryminacja w zatrudnieniu

1. Artykuł 33 ust. 2 Konstytucji ustanawia równe prawa kobiet i mężczyzn do zatrudnienia i awansów, co należy rozumieć jako zakaz wszelkiej dyskryminacji przy przyjmowaniu do pracy oraz nakaz jednakowego traktowania osób już zatrudnionych w stwarzaniu im szans obejmowania wyższych stanowisk¹⁵.

Zgodnie z art. 2 u.r.t. ustawy nie stosuje się do pracowników w zakresie uregulowanym w Kodeksie pracy. Odnośnie do równouprawnienia w zatrudnieniu należy zatem odwołać się do przepisów ogólnych Kodeksu pracy – określających podstawowe zasady prawa pracy art. 11² i art. 11³ oraz przepisów art. 18^{3b}–18^{3e} zawartych w rozdziale IIA Kodeksu pracy poświęconych równemu traktowaniu

¹³ Np. https://www.malopolska.uw.gov.pl/default.aspx?page=rowne_traktowanie.

¹⁴ Np. https://i-kolobrzeg.pl/strona-3418-pelnomocnik_ds_rownego_traktowania.html; <https://www.bialystok.pl/pl/wiadomosci/aktualnosci/pelnomocnik-ds-rownego-traktowania.html>; https://www.bip.krakow.pl/zarzadzenie/2019/1162/w_sprawie_powolania_Rady_ds_Rownego_Traktowania.html; <https://bip.malopolska.pl/umwm,a,1993258,uchwala-nr-129721-zarzadu-województwa-malopolskiego-z-dnia-13-wrzesnia-2021-roku-w-sprawie-powolania.html>.

¹⁵ Zob. L. Garlicki, M. Zubik, Komentarz do art. 33, *op. cit.*

w zatrudnieniu, które definiują przejawy dyskryminowania oraz wskazują środki do przeciwdziałania jego przejawom¹⁶.

Artykuł 11² k.p. ustanawia ogólną zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, która w szczególności dotyczy równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu, a art. 11³ k.p. formułuje zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu, bezpośredniej lub pośredniej, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Zgodnie z art. 18^{3a} § 2 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani (czyli niedyskryminowani w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio¹⁷) w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 art. 18^{3a} k.p. jest także molestowanie, czyli niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (art. 18^{3a} § 5 k.p.), a przejawem dyskryminowania ze względu na płeć jest molestowanie seksualne, czyli każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej,

¹⁶ Przepisy te stanowią transpozycję do polskiego porządku prawnego dyrektywy 2006/54/ WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, Dz.Urz. UE L 204 z 26 lipca 2006 r.

¹⁷ Według § 3 4 art. 18^{3a} k.p. dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy, natomiast dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (art. 18^{3a} § 6 k.p.).

Podkreślenia wymaga, że zgodnie z art. 18^{3a} § 7 k.p. podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

Innym przejawem naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest niewynikające z obiektywnych powodów różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., którego skutkiem jest w szczególności:

„1) odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,

2) niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,

3) pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe”.

Wskazaną regulację uzupełnia § 2 art. 18^{3b} k.p., stanowiący, że dopuszczalne są działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

„1) niezatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiam zawodowym stawianym pracownikowi;

2) wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami niedotyczącymi pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18^{3a} § 1;

3) stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność;

4) stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek”.

Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu:

- działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1,
- również ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd, jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiam zawodowym

stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie (art. 18^{3b} § 3 i 4 k.p.).

Równe traktowanie w zakresie wynagradzania ustanawia art. 18^{3c} k.p., określając, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, przy czym wynagrodzenie to obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

Zgodnie z art. 18^{3c} § 3 k.p. pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Skutkiem naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu jest prawo poszkodowanego do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (art. 18^{3d} k.p.), a skorzystanie z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (także udzielenie wsparcia w tym zakresie) nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia (art. 18^{3c} k.p.). W sprawach o naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu obowiązuje reguła odwróconego ciężaru dowodu. Oznacza to, że ciężar udowodnienia, że zróżnicowanie wynikało z obiektywnych powodów, spoczywa na pracodawcy (art. 18^{3b} § 1 k.p.).

2. Przestrzeganie zasady równego traktowania w dostępie i korzystaniu z usług rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy bez względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną chronią przepisy ustawy o promocji zatrudnienia (art. 2a u.p.z.i.r.p.). Do postępowań o naruszenie zasady równego traktowania stosuje się przepisy ustawy o równym traktowaniu (art. 2b u.p.z.i.r.p.), z czym korelują art. 4 pkt 4 oraz art. 8 ust. 1 pkt 4 u.r.t.

W szczególności:

- wojewoda ustala kryteria wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców, które to kryteria nie mogą zawierać wymagań dyskryminujących ze względu, między innymi, na płeć (art. 10 ust. 3 i 5 u.p.z.i.r.p.),
- agencja zatrudnienia oraz podmioty, o których mowa w art. 18c, nie mogą dyskryminować ze względu, między innymi, na płeć osób, dla których poszukują zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej (art. 19c u.p.z.i.r.p.),

- pośrednictwo pracy dla bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców realizowane przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy jest prowadzone nieodpłatnie, zgodnie z zasadami równości, oznaczającej obowiązek udzielania wszystkim bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w znalezieniu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej bez względu na, między innymi, płeć (art. 36 ust. 4 u.p.z.i.r.p.),
- powiatowy urząd pracy nie może przyjąć oferty pracy, jeżeli pracodawca zawarł w ofercie pracy wymagania, które naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów prawa pracy i mogą dyskryminować kandydatów do pracy, w szczególności ze względu, między innymi, na płeć (art. 36 ust. 5e u.p.z.i.r.p.),
- realizując pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES (Europejskie Służby Zatrudnienia), nie można dyskryminować osób, dla których poszukuje się zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, ze względu na, między innymi, płeć (art. 36a ust. 3 u.p.z.i.r.p.),
- poradnictwo zawodowe jest realizowane zgodnie z zasadami dostępności, dobrowolności, równości bez względu na, między innymi, płeć (art. 38 ust. 2 u.p.z.i.r.p.),
- przy kierowaniu na szkolenie bezrobotnych organizowane przez starostę i finansowane z Funduszu Pracy obowiązuje zasada równości w korzystaniu ze szkoleń bez względu na, między innymi, płeć (art. 40 ust. 6 u.p.z.i.r.p.),
- nieprzestrzeganie zasady zakazu dyskryminacji ze względu na, między innymi, płeć przy świadczeniu usług pośrednictwa pracy jest wykroczeniem (art. 121 ust. 3 u.p.z.i.r.p.),
- odmówienie zatrudnienia ze względu na, między innymi, płeć stanowi wykroczenie (art. 123 u.p.z.i.r.p.).

■ Sport

Kluczowa dla wskazanego obszaru ustawa o sporcie nie zawiera odniesień do równości płci ani też nie zawiera rozwiązań o charakterze antydyskryminacyjnym. Jedyną regulacją uwzględniającą płeć oraz szczególną sytuację życiową znajduje się w art. 32 ust. 6 ustawy o sporcie, zgodnie z którym: „Członkini kadry narodowej, która stała się niezdolna do uprawiania sportu wskutek ciąży lub urodzenia dziecka, wypłaca się stypendium sportowe w pełnej wysokości przez okres ciąży i połowę stypendium przez okres 6 miesięcy po urodzeniu dziecka”. Również inne przepisy powszechnie obowiązującego prawa krajowego nie formułują szczególnych przepisów o charakterze antydyskryminacyjnym odnoszących się do zasad uprawiania oraz organizowania działalności sportowej¹⁸.

¹⁸ Zob. na ten temat opinia BAS: *Opinia prawna w sprawie równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji kobiet w Polskich Związkach Sportowych według szczegółowych pytań*, BAS-WAP-2100/22, z 25 listopada 2022 r., niepubl.

■ Edukacja

Równe prawo kobiet i mężczyzn do kształcenia ustanowione w art. 33 ust. 2 Konstytucji oznacza, że każdy – kobieta lub mężczyzna – musi mieć jednakową szansę podjęcia nauki w szkole każdego szczebla i każdego typu i zakazane są wszelkie prawne zróżnicowania o dyskryminacyjnym charakterze¹⁹. Kształcenie należy rozumieć jako wszelkie formy pobierania nauki, zarówno w ramach wyznaczonych przez art. 70 Konstytucji, jak też we wszelkich innych postaciach, zwłaszcza związanych z podwyższaniem kwalifikacji pracowniczych, uzyskiwaniem nowych kwalifikacji itp.²⁰.

Zgodnie z art. 70 ust. 1 zdanie pierwsze Konstytucji „[k]ażdy ma prawo do nauki”. Z kolei z art. 70 ust. 4 Konstytucji wynika, że szkoły publiczne powinny opierać się na równouprawnieniu kobiet i mężczyzn. Nie wyłącza to jednak możliwości istnienia szkół tylko dla mężczyzn lub tylko dla kobiet. Powinny one zapewniać równe wykształcenie i jego poziom dla obu tych grup.

Zasady równości w dostępie do szkolnictwa nie można rozumieć jako naku zapewnienia przez ustawodawcę jednakowych kwot (parytetów) co do liczby osób danej płci na każdym szczeblu edukacji. W wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 3 marca 1987 r. (sygn. akt P 2/87) wskazano, że nie jest dopuszczalny podział kandydatów na studia według kryterium płci, jeśli prowadzi to do stawiania różnych wymagań w kwestii dostępu na studia wyższe. Możliwe jest jednak wprowadzenie różnic w dostępie do szkół poszczególnych dzieci według ich płci, jeżeli byłoby to obiektywnie uzasadnione powodami niemającymi charakteru dyskryminującego, np. uprawianiem określonego sportu na określonym poziomie. Artykuł 2 konwencji w sprawie zwalczania dyskryminacji w dziedzinie oświaty²¹ przewiduje sytuacje, w których utworzenie lub utrzymywanie oddzielnych systemów oświatowych lub zakładów nauczania dla uczniów różnej płci nie mogłoby zostać uznane za dyskryminację. Za przykład mogą posłużyć takie wypadki, gdy systemy te lub zakłady zapewniają jednakowy dostęp do oświaty, dysponują personelem pedagogicznym o identycznych kwalifikacjach, jak również lokalami szkolnymi i wyposażeniem tej samej jakości i umożliwiają odbywanie nauki według jednakowych programów.

Podjęcie kształcenia zawodowego, w tym doksztalcenia, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych; sprawa dostępu i warunków korzystania z oświaty i szkolnictwa wyższego objęta jest przepisami ustawy o równym traktowaniu (art. 4 pkt 1 i 4 lit. d u.r.t.). Jednak, na mocy art. 5 pkt 4 u.r.t., ustawa nie dotyczy „usług edukacyjnych w zakresie dotyczącym odmiennego traktowania ze względu na płeć”. Zgodnie jednak z art. 18^{3a} § 2 k.p. pracownicy powinni być równo traktowani (czyli niedyskryminowani w jakikolwiek

¹⁹ Zob. W. Borysiak, Komentarz do art. 33, *op. cit.*, i cytowane tam orzecznictwo TK.

²⁰ Zob. L. Garlicki, M. Zubik, Komentarz do art. 33, *op. cit.*

²¹ Sporządzona w Paryżu dnia 15 grudnia 1960 r., Dz.U. 1964, nr 40, poz. 268.

sposób, bezpośrednio lub pośrednio²²) w zakresie dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć.

W kluczowej dla tematyki oświaty ustawie – Prawo oświatowe brakuje wyraźnych odniesień do zasad równego traktowania kobiet i mężczyzn. W tej sytuacji należy zwrócić uwagę na podstawę programową, która określa obowiązkowe wymagania dotyczące wiedzy, umiejętności i postaw, w jakie powinien zostać wyposażony uczeń kończący dany etap edukacyjny. W rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z 14 lutego 2017 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz podstawy programowej kształcenia ogólnego dla szkoły podstawowej, w tym dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym, kształcenia ogólnego dla branżowej szkoły I stopnia, kształcenia ogólnego dla szkoły specjalnej przysposabiającej do pracy oraz kształcenia ogólnego dla szkoły policealnej (Dz.U. 2017 poz. 356, ze zm.), równouprawnienie kobiet i mężczyzn nie jest w wyraźny sposób wyartykułowane. Również nieliczne są przypadki, w których podkreśla się konieczność działań antydyskryminacyjnych (nie tylko w związku z płcią). W załączniku nr 4 można znaleźć ogólne stwierdzenie, że: „W rozwoju społecznym bardzo ważne jest kształtowanie postawy obywatelskiej, postawy poszanowania tradycji i kultury własnego narodu, a także postawy poszanowania dla innych kultur i tradycji. Szkoła podejmuje odpowiednie kroki w celu zapobiegania wszelkiej dyskryminacji”²³.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 30 stycznia 2018 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia ogólnego dla liceum ogólnokształcącego, technikum oraz branżowej szkoły II stopnia (Dz.U. poz. 467) również nie odnosi się do równouprawnienia kobiet i mężczyzn. W zakresie problematyki antydyskryminacyjnej, to np. w wytycznych do nauczania geografii (poziom rozszerzony) wskazuje się na potrzebę przeciwdziałania dyskryminacji rasowej, ksenofobii i innym formom nietolerancji na świecie oraz przedstawia przykłady wpływu wykluczania grup ludności na życie społeczne i gospodarcze państw.

Ustawa – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce również nie zawiera wyraźnych odniesień do zasad równego traktowania kobiet i mężczyzn. Podkreślenia wymaga, że uczelnie wyższe mają autonomię, w tym szeroką autonomię programową (art. 3 ust. 1 i art. 9 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce). Oznacza to, że systemowe rozwiązania dotyczące ustalania programów studiów przynajmniej uczelniom swobodę w kształtowaniu oferty dydaktycznej.

Istotnym aspektem problematyki równouprawnienia w działalności uczelni wyższych²⁴ jest zaangażowanie Komisji Europejskiej w promocję równości

²² Zob. przypis 23.

²³ Zob. rozporządzenie MEN z 14 lutego 2017 r., załącznik 4. „Podstawa programowa kształcenia ogólnego dla branżowej szkoły I stopnia dla uczniów będących absolwentami dotychczasowego gimnazjum”.

²⁴ Dotyczy to także instytucji naukowych oraz podmiotów publicznych czy organizacji finansujących badania naukowe.

płci w badaniach i innowacji wyrażone w „Strategii równości płci na lata 2020–2025”²⁵, określającej zakresy działań Komisji we wszystkich obszarach polityki Unii Europejskiej.

Od 2022 r. warunkiem dopuszczającym podmioty administracji publicznej, uczelnie (także niepubliczne) i jednostki badawcze do finansowania badań w ramach programu „Horyzont Europa”²⁶ jest posiadanie „Planu równości płci” (*Gender Equality Plan*). Plan równości płci to zestaw działań, których celem jest promowanie równości płci przez zmiany instytucjonalne i kulturowe w organizacjach zajmujących się badaniami i innowacjami. Dla wszystkich konkursów programu „Horyzont Europa” z terminem przesłania aplikacji (*deadline*) począwszy od 2022 r. „Plan równości płci” jest obowiązkowy i stanowi kryterium kwalifikowalności projektu²⁷.

■ Sprawowanie funkcji zarządczych i kierowniczych

Równe prawo do zajmowania stanowisk oraz pełnienia funkcji, o którym mowa w art. 33 ust. 2 Konstytucji, łączy się z równym prawem do zatrudnienia i awansów. Nakaz taki oznacza zapewnienie równego dostępu do zajmowania stanowisk w życiu gospodarczym. Obszaru tego dotyczyć mogą wskazane wyżej regulacje zawarte w ustawie o równym traktowaniu oraz Kodeksie pracy i ustawie o promocji zatrudnienia. Należy także odnotować niedawno przyjętą dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków (Dz.Urz. UE L 315 z 7 grudnia 2022 r., s. 44), która weszła w życie 27 grudnia 2022 r. Celem dyrektywy jest „zapewnienie bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn wśród dyrektorów spółek giełdowych poprzez ustanowienie skutecznych środków, których celem jest przyspieszenie postępów w osiągnięciu równowagi płci, przy jednoczesnym pozostawieniu spółkom giełdowym wystarczającego czasu na wprowadzenie niezbędnych w tym celu rozwiązań” (art. 1 dyrektywy 2022/2381)²⁸. Dyrektywa przewiduje, że osoby należące

²⁵ Zob. podrozdz. „Komunikacja”.

²⁶ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/695 z 28 kwietnia 2021 r. ustanawiające program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji „Horyzont Europa” oraz zasady uczestnictwa i upowszechniania obowiązujące w tym programie oraz uchylające rozporządzenia (UE) nr 1290/2013 i (UE) nr 1291/2013, Dz.Urz. UE L 170 z 12 maja 2021 r., s. 1.

²⁷ <https://www.kpk.gov.pl/jak-uczestniczyc-w-he/gender/plan-rownosci-plci-gep>.

²⁸ Zob. na ten temat publikacje: A. Kidyba, M. Dumkiewicz, M. Romanowski, P. Sobolewski oraz M. Szydło, „Zeszyty Prawnicze BAS” 2013, nr 1; oraz R. Wieruszewski K. Sękowska-Kozłowska, *Opinia w sprawie dopuszczalności stosowania kwot płci w zarządach spółek w świetle postanowień prawa międzynarodowego i Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, „Obserwatorium Równości Płci” 2012, <http://www.rownoscplici.pl/uploads/pdf/1131300840.pdf>.

do „płci niedostatecznie reprezentowanej” powinny zajmować w spółkach objętych jej działaniem minimum 40% stanowisk dyrektorów niewykonawczych albo co najmniej jedną trzecią wszystkich stanowisk dyrektorskich²⁹. Państwa członkowskie mają dwa lata na transpozycję i wdrożenie zmian do krajowego systemu prawnego, a spółki, których dyrektywa dotyczy, powinny osiągnąć jej cele do końca czerwca 2026 r.

Promowanie kobiet na stanowiskach kierowniczych obok wspierania wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy uwzględnia Krajowy Program³⁰ w priorytecie II „Praca i zabezpieczenie społeczne”. Przewiduje on działania na rzecz: równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów³¹, włączenia społecznego pod kątem równouprawnienia płci, zwiększania zatrudnienia kobiet, zwłaszcza w starszych grupach wiekowych oraz żyjących w ubóstwie, zwiększenia udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych oraz prowadzących działalność gospodarczą, również w obszarach nowych technologii. Główne obszary interwencji powinny zostać uzupełnione o dążenie do równości płac kobiet i mężczyzn za wykonywanie tej samej pracy lub pracy o równej wartości oraz wyeliminowanie różnic w płacach i emeryturach ze względu na płeć. W obszarze tym projektuje się działania: „Promowanie udziału kobiet w procesach podejmowania decyzji” czy „Program szkoleń dla kobiet w zakresie przygotowania do egzaminu na członków organów nadzorczych”.

■ Promowanie równości płci i wzmocnienia różnorodności

Zgodnie z art. 21 ust. 2 pkt 6 u.r.t. promowanie, upowszechnianie i propagowanie problematyki równego traktowania, także w zakresie równości płci, należy do zadań Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania, który, zgodnie z art. 22 u.r.t., opracowuje i przedkłada Radzie Ministrów „Krajowy program działań na rzecz równego traktowania”.

Obowiązujący program obejmuje priorytety: I. „Polityka antidyskryminacyjna”, II. „Praca i zabezpieczenia społeczne”, III. „Edukacja”, IV. „Zdrowie”, V. „Dostęp do dóbr i usług”, VI. „Budowanie świadomości”, VII. „Gromadzenie danych i badania”. W realizacji tych priorytetów przewiduje się liczne zadania o charakterze promocyjnym odnośnie do równości płci.

²⁹ Dyrektorem w rozumieniu dyrektywy jest członek zarządzającego albo nadzorczego organu spółki. Dyrektor wykonawczy to członek organu, który pełni funkcje zarządcze w spółce giełdowej.

³⁰ Zob. podrozdz. „Sfera gospodarcza, ze szczególnym uwzględnieniem równości wynagrodzeń oraz awansów, a także dostępności do szkoleń, rekrutacji”.

³¹ Podkreślenia wymaga, że na implementację oczekuje dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE, Dz.Urz. UE L 188 z 2019 r., s. 79.

Jako przykład można podać, że w priorytecie II przewiduje się zadania: „Wspieranie wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy” oraz „Promowanie kobiet na stanowiskach kierowniczych”. Szczegółowe zadania realizowane w tym obszarze to działania w celu umożliwienia godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych, zapewnienie bezpieczeństwa socjalnego i finansowego czy też podział na czas pracy i czas prywatny. W zakresie promowania kobiet na stanowiskach kierowniczych: promowanie udziału kobiet w procesach podejmowania decyzji czy program szkoleń dla kobiet w zakresie przygotowania do egzaminu na członków organów nadzorczych.

Jednym z priorytetów Krajowego Programu jest priorytet VI „Budowanie świadomości”. W jego ramach, obok takich działań jak A. „Zwiększenie wiedzy na temat stereotypów, uprzedzeń i dyskryminacji oraz możliwości przeciwdziałania tym zjawiskom” oraz B. „Realizacja kampanii społecznych mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i kształtowanie tolerancji”, wymienione zostało działanie F. „Działania na rzecz wzmocnienia potencjału i pozycji społecznej kobiet i dziewcząt”. Zadanie przewidziane w tym obszarze to między innymi: „Upowszechnianie treści dotyczących wzmocnienia potencjału i pozycji społecznej kobiet i dziewcząt” czy „Zwiększenie świadomości społecznej na temat zjawiska przemocy wobec kobiet”. Kwestie równości płci obecne są także w działaniu G. „Prowadzenie działań uświadamiających, skierowanych do ogółu społeczeństwa, pokazujących godność osoby i uwrażliwiających na zjawisko przemocy fizycznej, psychicznej, ekonomicznej, w szczególności wobec kobiet, dzieci, osób starszych i osób z niepełnosprawnością”, jak również w działaniu J. „Przeciwdziałanie promowaniu wizerunku naruszającego godność kobiet i dzieci”.

Kwestia równouprawnienia kobiet i mężczyzn uwzględniana jest w związku z pozyskiwaniem środków z funduszy UE. Zgodnie z art. 9 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1060 z 24 czerwca 2021 r. ustanawiającego wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego Plus, Funduszu Spójności, Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji i Europejskiego Funduszu Morskiego, Rybackiego i Akwakultury, a także przepisy finansowe na potrzeby tych funduszy oraz na potrzeby Funduszu Azylu, Migracji i Integracji, Funduszu Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Instrumentu Wsparcia Finansowego na rzecz Zarządzania Granicami i Polityki Wizowej (Dz.Urz. UE L 231 z 30 czerwca 2021 r., s. 159, ze zm.): „Państwa członkowskie i Komisja zapewniają, by równość mężczyzn i kobiet oraz uwzględnianie aspektu i perspektywy płci brano pod uwagę i propagowano w całym procesie przygotowywania, wdrażania, monitorowania, sprawozdawczości i ewaluacji programów”.

■ Budżetowanie/finansowanie z myślą o równości płci

W zapisach Krajowego Programu podkreśla się, że realizacja zadań w nim zawartych będzie finansowana w ramach ustalonych kwot limitów wydatków dla

poszczególnych dysponentów części budżetowych. Finansowanie działań może odbywać się przy zaangażowaniu także innych środków, np. pochodzących z funduszy europejskich, w szczególności wymienionych w Krajowym Programie, w przypadku ich kwalifikowalności. Ponadto podmioty odpowiedzialne za realizację poszczególnych działań mogą nawiązywać współpracę z jednostkami samorządu terytorialnego przy ich realizacji, korzystając z ich zaplecza eksperckiego i doświadczenia w danym zakresie.

W efekcie źródło finansowania poszczególnych działań projektowanych w ramach programu stanowi budżet własny zaangażowanych podmiotów, w tym organów administracji rządowej, jednostek samorządu terytorialnego lub innych organów.

W kwietniu 2021 r. Rada i Parlament Europejski przyjęły dwa programy wpisujące się w unijny Fundusz „Sprawiedliwość, Prawa i Wartości” jako część „Wieloletnich ram finansowych na lata 2021–2027”. Programy pomogą propagować, wzmacniać i chronić sprawiedliwość, prawa i unijne wartości. Program „Obywatele, Równość, Prawa i Wartości” (CERV) na lata 2021–2027 w szczególności obejmuje przydział środków finansowych dla organizacji społeczeństwa obywatelskiego działających na rzecz promowania równouprawnienia płci i zwalczania przemocy wobec kobiet i dziewcząt w UE. Całkowity budżet programu CERV wyniesie maksymalnie 1,55 mld euro (budżet w wysokości 641,7 mln euro oraz dodatkowy przydział w wysokości maksymalnie 912 mln euro). Budżet programu „Sprawiedliwość” wyniesie 305 mln euro³².

■ Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn

Strategiczny charakter, jakkolwiek poświęcony nie tylko równości kobiet i mężczyzn, ma wielokrotnie przywoływany „Krajowy program działań na rzecz równego traktowania”. Jego elementem jest załącznik, w którym zostały określone wskaźniki poszczególnych zadań oraz wartości docelowe, jakie zostaną osiągnięte do 2030 r. Jednym z zadań przewidzianych w programie jest opracowanie strategii działania w obszarze równego traktowania oraz poszanowania godności wszystkich osób na poziomie lokalnym lub włączanie tej tematyki do innych dokumentów tworzonych na szczeblu wojewódzkim.

Cele i zobowiązania Unii Europejskiej w zakresie równouprawnienia określa opracowana przez Komisję Europejską „Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025” (COM(2020) 152 final)³³. Strategia obejmuje takie obszary działań, jak: wolność od przemocy i stereotypów, możliwości rozwoju w gospodarce opartej na równouprawnieniu płci, pełnienie ważnych ról w spo-

³² <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pl/sheet/59/equality-between-men-and-women>.

³³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0152&from=PL>.

leczeństwie na równych zasadach, uwzględnianie aspektu płci i perspektywa interseksjonalna w strategiach UE, działania na rzecz równouprawnienia płci i wzmocnienia pozycji kobiet na całym świecie.

„Strategia na rzecz równości płci 2018–2023” przyjęta przez Komitet Ministrów Rady Europy (marzec 2018 r.) wymienia następujące cele strategiczne: zapobieganie i zwalczanie stereotypów związanych z płcią oraz seksizmu, zapobieganie i zwalczanie przemocy wobec kobiet oraz przemocy domowej, zapewnienie równego dostępu kobiet do wymiaru sprawiedliwości, osiągnięcie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w podejmowaniu decyzji politycznych i publicznych, ochrona praw kobiet i dziewcząt migrantek, uchodźczyń i ubiegających się o azyl, osiągnięcie uwzględnienia perspektywy równości płci we wszystkich politykach oraz działaniach³⁴.

■ Komunikacja

Przyjmując, że zgodnie z powszechnym rozumieniem tego pojęcia, komunikowanie się jest to porozumiewanie się między ludźmi, w wyznaczonym w ten sposób obszarze można rozpatrywać zasady komunikowania się uwzględniające jakość (czytelność, klarowność) przekazu, jak również prawne ograniczenia wolności wypowiedzi, ze względu na przesłankę porządku publicznego. W tym drugim zakresie należy wskazać art. 256 § 1 k.k., który penalizuje nawoływanie do nienawiści na tle różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych albo ze względu na bezwyznaniowość. Podkreślenia jednak wymaga, że płeć nie jest wskazana w przywołanym artykule Kodeksu karnego jako punkt odniesienia do oceny nagannego zachowania. Przepięstwo to mieści się w obszarze określonym jako mowa nienawiści rozumiana jako wypowiedzi i wizerunki łączące, wyszydające i poniżające grupy i jednostki z powodów całkowicie lub po części od nich niezależnych, a także przynależności do innych naturalnych grup społecznych, przy czym grupy naturalne to takie, których się nie wybiera, udział w jednych determinowany jest biologicznie (płeć, kolor skóry), w innych społecznie, jak przynależność etniczna, religijna, język³⁵.

W sferze działania mediów należy wskazać na art. 18 ust. 1 ustawy o radiofonii i telewizji. Stanowi on: „Audycje lub inne przekazy nie mogą propagować działań sprzecznych z prawem, z polską racją stanu oraz postaw i poglądów sprzecznych z moralnością i dobrem społecznym, w szczególności nie mogą zawierać treści nawołujących do nienawiści lub dyskryminujących ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność państwową, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną lub nawołujących do popełnienia przestępstwa o charakterze terrorystycznym”.

³⁴ <https://rm.coe.int/gender-equality-strategy-2018-2023-pl/168097fa52>.

³⁵ Zob. wyrok SN z 8 lutego 2019 r., sygn. akt IV KK 38/18.

Zgodność działalności nadawcy z cytowanym art. 18 podlega kontroli Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji (KRRiT). W szczególności przewodniczący KRRiT może wezwać nadawcę do zaniechania działań w zakresie rozpowszechniania programów, jeżeli naruszają one przepisy art. 18 (art. 10 ust. 3 ustawy o radiofonii i telewizji), a na podstawie uchwały KRRiT przewodniczący KRRiT może wydać decyzję nakazującą zaniechanie przez nadawcę działań w tym zakresie (art. 10 ust. 4 ustawy o radiofonii i telewizji). Niewykonanie takiej decyzji, a także nieudzielenie lub udzielenie nierzetelnych informacji na żądanie przewodniczącego KRRiT zgodnie z art. 10 ust. 2 ustawy o radiofonii i telewizji może pociągać nałożenie na nadawcę kary pieniężnej (art. 53 ust. 1 ustawy o radiofonii i telewizji).

W Krajowym Programie w VI priorytecie „Budowanie świadomości” przewidziano: działalność B. „Realizacja kampanii społecznych mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i kształtowanie tolerancji”, działanie I. „Promowanie języka opartego na szacunku i rzetelnych źródłach informacji w celu ograniczenia szerzenia się mowy nienawiści”, oraz działanie J. „Przeciwdziałanie promowaniu wizerunku naruszającego godność kobiet i dzieci”. W zakresie działania I przewiduje się zadanie 1. „Promowanie przekazu medialnego opartego na szacunku i faktach”.

Przepisy mające na celu przeciwdziałanie różnym formom dyskryminacji

■ Przeciwdziałanie dyskryminacji z względu na płeć

Przeciwdziałaniu dyskryminacji ze względu na płeć służą wskazane wyżej przepisy zawarte w ustawie o równym traktowaniu oraz Kodeksie pracy i ustawie o promocji zatrudnienia, a także w innych powołanych w opinii aktach prawnych. W Krajowym Programie w priorytecie VI. „Budowanie świadomości” przewidziano działanie B. „Realizacja kampanii społecznych mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i kształtowanie tolerancji”.

■ Przeciwdziałanie stereotypom związanym z płcią

„Stereotypy związane z płcią to przyjęte z góry wzorce lub idee społeczne i kulturowe, poprzez które kobietom i mężczyznom zostają przypisane cechy i role określone i ograniczone przez ich płeć. Stereotypy związane z płcią stanowią poważną przeszkodę w osiągnięciu rzeczywistej równości płci i przyczyniają się do dyskryminacji ze względu na płeć. Stereotypy takie mogą ograniczać rozwój naturalnych talentów i zdolności dziewcząt i chłopców, kobiet i mężczyzn, ich preferencji i doświadczeń edukacyjnych i zawodowych, a także szans życiowych generalnie”³⁶.

³⁶ Zob. „Strategia na rzecz równości płci 2018–2023” przyjęta przez Komitet Ministrów Rady Europy, marzec 2018, <https://rm.coe.int/gender-equality-strategy-2018-2023-pl/168097fa52>.

Konieczność zapobiegania i zwalczania stereotypów związanych z płcią wskazywana jest zarówno jako cel w „Strategii na rzecz równości płci 2018–2023” przyjętej przez Komitet Ministrów Rady Europy, jak i stanowi istotny element „Strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025 UE”, w której stwierdzono, że stereotypy płci są główną przyczyną nierównego traktowania kobiet i mężczyzn i dotyczą wszystkie sfery życia społecznego. Niezależnie od tych dokumentów należy wskazać, że ratyfikacja konwencji w sprawie wszelkich form dyskryminacji kobiet oraz konwencji stambulskiej oznacza zobowiązanie do zwalczania stereotypów płciowych. W szczególności art. 12 ust. 1 konwencji stambulskiej stanowi, że strony podejmą konieczne środki, by promować zmianę społecznych i kulturowych wzorców zachowań kobiet i mężczyzn w celu wykozerzenia uprzedzeń, zwyczajów, tradycji oraz innych praktyk opartych na idei niższości kobiet lub na stereotypowych rolach kobiet i mężczyzn³⁷.

Odnosnie do tego zagadnienia należy odnotować brak w prawie krajowym szczególnych przepisów nakierowanych na zwalczanie stereotypów związanych z płcią.

W Krajowym Programie jest także priorytet VI. „Budowanie świadomości”. Przewidziano w nim działanie A. „Zwiększenie wiedzy na temat stereotypów, uprzedzeń i dyskryminacji oraz możliwości przeciwdziałania tym zjawiskom” oraz B. „Realizacja kampanii społecznych mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i kształtowanie tolerancji”. Podkreślenia wymaga jednak to, że projektowane działania nie są nastawione na zwalczanie stereotypów związanych ze stereotypowymi rolami kobiet.

■ Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć

Przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć stanowi cele wskazanych wyżej strategii UE oraz Rady Europy. W strategii UE podkreślono, że przemoc ze względu na płeć – lub przemoc skierowana przeciwko kobiecie, ponieważ jest kobietą, lub przemoc, która dotyka kobiety, w nieproporcjonalnym stopniu pozostaje jednym z największych wyzwań dla naszych społeczeństw i jest głęboko zakorzeniona w nierównym traktowaniu kobiet i mężczyzn³⁸. W strategii Rady

³⁷ Art. 14 konwencji stambulskiej: „1. Strony podejmą, gdy to stosowne, konieczne działania by wprowadzić do programów nauczania na wszystkich etapach edukacji, dostosowane do etapu rozwoju uczniów treści dotyczące równości kobiet i mężczyzn, niestereotypowych ról społeczno-kulturowych, wzajemnego szacunku, rozwiązywania konfliktów w relacjach międzyludzkich bez uciekania się do przemocy, przemocy wobec kobiet ze względu na płeć oraz gwarancji nienaruszalności osoby. 2. Strony podejmą konieczne działania by promować zasady, o których mowa w ustępie 1, w ramach nieformalnego nauczania, jak również w ramach działalności sportowej, kulturalnej i rekreacyjnej oraz w mediach”.

³⁸ Przykładowo wskazuje się takie przestępstwa jak: molestowania seksualne, nadużycia wobec kobiet i okaleczania żeńskich narządów płciowych, przymusowa aborcja i sterylizacja, dziecięce, wczesne i przymusowe małżeństwo, tzw. przemoc w imię honoru.

Europy jednym z celów strategicznych jest zapobieganie i zwalczanie przemocy wobec kobiet oraz przemocy domowej.

Ochrona kobiet przed wszelkimi formami przemocy oraz zapobieganie, ściąganie sądowe i eliminowanie przemocy wobec kobiet i przemocy domowej jest podstawowym celem konwencji stambulskiej (art. 1 ust. 1a). Zgodnie z art. 2 ust. 1 tej konwencji ma ona zastosowanie do wszystkich form przemocy wobec kobiet, w tym przemocy domowej, która dotyka kobiety w nieproporcjonalnie większym stopniu.

Spośród regulacji krajowych należy wskazać ustawę o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie, która reguluje: zadania w zakresie przeciwdziałania przemocy w rodzinie; zasady postępowania wobec osób dotkniętych przemocą w rodzinie oraz zasady postępowania wobec osób stosujących przemoc w rodzinie. Wprawdzie najczęściej ofiarami przemocy są kobiety, jednak, z uwagi na równość wobec prawa, w określeniu osób „dotkniętych przemocą w rodzinie” oraz „stosujących przemoc w rodzinie” ustawodawca zachował neutralność przez nieokreślenie płci³⁹. W literaturze podkreśla się, że regulacja krajowa obejmująca ochronę ofiar przestępstw harmonizuje z konwencją stambulską⁴⁰. Na podstawie art. 3 ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie osobie dotkniętej przemocą w rodzinie udziela się bezpłatnej pomocy w formie:

„1) poradnictwa medycznego, psychologicznego, prawnego, socjalnego, zawodowego i rodzinnego;

2) interwencji kryzysowej i wsparcia;

3) ochrony przed dalszym krzywdzeniem, przez uniemożliwienie osobom stosującym przemoc korzystania ze wspólnie zajmowanego z innymi członkami rodziny mieszkania oraz zakazanie kontaktowania się i zbliżania się do osoby pokrzywdzonej;

4) zapewnienia osobie dotkniętej przemocą w rodzinie bezpiecznego schronienia w specjalistycznym ośrodku wsparcia dla ofiar przemocy w rodzinie;

5) badania lekarskiego w celu ustalenia przyczyn i rodzaju uszkodzeń ciała związanych z użyciem przemocy w rodzinie oraz wydania zaświadczenia lekarskiego w tym przedmiocie;

6) zapewnienia osobie dotkniętej przemocą w rodzinie, która nie ma tytułu prawnego do zajmowanego wspólnie ze sprawcą przemocy lokalu, pomocy w uzyskaniu mieszkania”.

Wobec osób stosujących przemoc w rodzinie stosuje się przewidziane w niniejszej ustawie środki mające na celu zapobieganie ich kontaktowaniu się z osobami pokrzywdzonymi oraz oddziaływania korekcyjno-edukacyjne (art. 4 ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie).

³⁹ Zob. A. Ważny, Komentarz do art. 1 [w:] A. Kiełtyka, A. Ważny, *Przeciwdziałanie przemocy w rodzinie. Komentarz*, Warszawa 2015.

⁴⁰ *Ibidem*.

Ustawa o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie w art. 9d reguluje procedurę Niebieskiej Karty (ogół czynności podejmowanych i realizowanych przez przedstawicieli jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, gminnych komisji rozwiązywania problemów alkoholowych, Policji, oświaty i ochrony zdrowia, w związku z uzasadnionym podejrzeniem zaistnienia przemocy w rodzinie) oraz przewiduje przyjmowanie programów przeciwdziałania przemocy w rodzinie na szczeblu krajowym (art. 10) oraz na poszczególnych szczeblach samorządu terytorialnego (art. 6). Obecnie obowiązuje uchwała nr 183 Rady Ministrów z 9 grudnia 2022 r. w sprawie ustanowienia „Krajowego programu przeciwdziałania przemocy w rodzinie na rok 2023” (M.P. poz. 1259). Program ten przewiduje liczne zadania służące zwiększeniu skuteczności przeciwdziałania przemocy w rodzinie.

■ Przeciwdziałanie mobbingowi

Definicję legalną mobbingu zawiera art. 94³ § 2 k.p., zgodnie z którym mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. W literaturze podkreśla się, że odróżnienie mobbingu od molestowania, molestowania seksualnego, dyskryminacji, naruszenia zasad współżycia społecznego czy wreszcie obowiązku dbania o dobro pracownika może być problematyczne⁴¹. Osobą dopuszczającą się mobbingu nie musi być pracodawca, lecz może to być przełożony lub współpracownik⁴². Pracodawca jest zobowiązany przeciwdziałać mobbingowi (art. 94³ § 1 k.p.). Takie przeciwdziałanie może polegać na zapobieganiu wystąpieniu przemocy psychicznej w miejscu pracy oraz pomocy ofierze i wyeliminowaniu mobbingu w środowisku pracy⁴³.

Kodeks pracy przewiduje możliwość dochodzenia przez pracowników dwóch rodzajów świadczeń finansowych związanych z mobbingiem, przy czym nie limituje ich maksymalnej wartości. W szczególności art. 94³ § 3 k.p. daje pracownikowi możliwość dochodzenia zadośćuczynienia pieniężnego od pracodawcy za utratę zdrowia spowodowaną mobbingiem. Przedstawione zadośćuczynienie nie zostało określone w Kodeksie pracy, dlatego na podstawie art. 300 k.p. stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego (art. 445 k.c. oraz art. 444 k.c.). Dodatkowo, jeżeli mobbing był przyczyną rozwiązania umowy o pracę, pracow-

⁴¹ Zob. M. Nałęcz, Komentarz do art. 94³ [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszański, K. Walczak, Warszawa 2021.

⁴² Zob. wyrok Sądu Administracyjnego w Szczecinie z 30 grudnia 2013 r., sygn. akt III APa 9/13.

⁴³ Zob. M. Nałęcz, Komentarz do art. 94³, *op. cit.*

nikowi przysługuje prawo dochodzenia od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 94³ § 4 k.p.).

W prawie karnym brak jest penalizacji mobbingu w rozumieniu prawa pracy, natomiast kryminalizacja zachowań wchodzących w zakres tego zjawiska dokonuje się w wielu przepisach Kodeksu karnego. W zależności od okoliczności, w grę wchodzić mogą np.: przestępstwo znęcania się (art. 207.k.k.), przestępstwo stalkingu (art. 190a k.k.), a także złośliwego lub uporczywego naruszania praw pracownika (art. 218 § 1a k.k.)⁴⁴.

■ Przeciwdziałanie molestowaniu

Molestowanie i molestowanie seksualne uznano w powoływanych wyżej przepisach Kodeksu pracy za jedną z form dyskryminacji. W szczególności według art. 18^{3a} § 6 k.p. dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także molestowanie seksualne, zdefiniowane jako każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy. W konsekwencji pracodawca ponosi odpowiedzialność za praktyki dyskryminacyjne zatrudnionych u siebie osób (w tym także molestowanie i molestowanie seksualne), jeżeli tylko nie przeciwdziałał takim praktykom (art. 94 pkt 2b w związku z art. 18^{3a} i art. 11³ k.p.). Molestowanie i molestowanie seksualne mieści się w kategorii niedozwolonego różnicowania pracowników, rodzącego podstawę do odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p.

Dyskryminacja ze względu na płeć, w tym molestowanie i molestowanie seksualne, narusza godność osoby, która zgodnie z art. 23 k.c. stanowi dobro osobiste⁴⁵. Według art. 24 k.c. ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone lub naruszone cudzym bezprawnym działaniem, może żądać zaniechania tego działania. Można żądać usunięcia skutków takiego naruszenia, zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny, a także naprawienia ewentualnej szkody majątkowej. Wymaga podkreślenia, że ciężar udowodnienia naruszenia godności jako dobra osobistego spoczywa na osobie poszkodowanej.

Ochronę przed przestępstwami, które mogą stanowić przejawy molestowania, przewiduje Kodeks karny. Dotyczy to w szczególności przestępstw takich jak: groźba (art. 190 k.k.), uporczywe nękanie (art. 190a k.k.) czy zmuszanie do określonego zachowania (art. 191 k.k.). Molestowanie może przejawiać się także

⁴⁴ Zob. szerzej: M. Tomaszewska, Komentarz do art. 94³ [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. II, Art. 94–304(5), red. K.W. Baran, Warszawa 2022.

⁴⁵ Zob. J. Sadowski, Komentarz do art. 23 [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. K. Osajda, W. Borysiak, Warszawa 2022.

przez pomawianie lub znieważanie osoby (art. 212 k.k., art. 216 k.k.) lub znęcanie się fizyczne bądź psychiczne nad osobą pozostającą w stosunku zależności od sprawcy (art. 207 § 1 k.k.)⁴⁶.

Przed molestowaniem seksualnym i przestępstwami seksualnymi chronią przepisy zakazujące naruszania nietykalności cielesnej (art. 217 k.k.), doprowadzania osoby do obcowania płciowego groźbą bezprawną lub podstępem (art. 197), seksualnego wykorzystania niepoczytalności, bezradności lub nadużycie stosunku zależności (art. 198–199 k.k.), publicznego prezentowania treści pornograficznych w taki sposób, że może to narzucić ich odbiór osobie, która tego sobie nie życzy (art. 202 k.k.).

Niektóre z wymienionych wyżej przestępstw ścigane są z oskarżenia prywatnego, tzn. organy ścigania nie mają obowiązku prowadzenia postępowania przygotowawczego z urzędu, a osoba pokrzywdzona musi samodzielnie sporządzić akt oskarżenia i wnieść go do sądu. Należą do nich między innymi: zniesławienie – art. 212 k.k., znieważenie – art. 216 k.k. lub naruszenie nietykalności cielesnej – art. 217 k.k. W konsekwencji to na pokrzywdzonym spoczywa ciężar ustalenia sprawcy przestępstwa i zgromadzenia dowodów. W wyjątkowych przypadkach prokuratura może objąć dane zdarzenie ściganiem z urzędu – w razie ustalenia, że wymaga tego interes społeczny (art. 60 § 1 k.p.k.). W przypadku groźby (art. 190 k.k.), uporczywego nękania (art. 190a k.k.) oraz zmuszania do określonego zachowania (art. 191 k.k.) ściganie następuje na wniosek pokrzywdzonego.

Ochronę przed pewnymi rodzajami molestowania zapewnia też Kodeks wykroczeń., w szczególności wykroczenie stanowi między innymi złośliwe wprowadzanie w błąd lub złośliwe niepokojenie w celu dokuczenia innej osobie (art. 107 k.wykr.) czy też dopuszczenie się tzw. nieobyczajnego wybryku (art. 140 k.wykr.)⁴⁷.

■ **Przeciwdziałanie popełnianiu przestępstw przeciwko wolności seksualnej i obyczajności**

Regulacja karna obejmująca przestępstwa przeciwko wolności seksualnej i obyczajności zawarta jest w rozdziale XXV Kodeksu karnego. Rozdział ten obejmuje przestępstwa: zgwałcenia oraz doprowadzenia innej osoby do poddania się innej czynności seksualnej albo wykonania takiej czynności (art. 197 k.k.); doprowadzenia do obcowania płciowego lub do poddania się innej czynności seksualnej albo do wykonania takiej czynności przy wykorzystaniu bezradności innej oso-

⁴⁶ Zob. A. Kwaśniewska, M. Winiewski, D. Bulska, M. Babińska, *Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów. Analiza i zalecenia*, „Zasada Równego Traktowania – Prawo i Praktyka” 2018, nr 25. <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/molestowanie-wsrod-studentek-i-studentow-analiza-i-zalecenia-rpo>.

⁴⁷ *Ibidem*.

by lub wynikającego z upośledzenia umysłowego lub choroby psychicznej braku zdolności tej osoby do rozpoznania znaczenia czynu lub pokierowania swoim postępowaniem (art. 198 k.k.); doprowadzenia innej osoby do obcowania płciowego lub do poddania się innej czynności seksualnej albo do wykonania takiej czynności, przez nadużycie stosunku zależności lub wykorzystanie krytycznego położenia (art. 199 k.k.); obcowania płciowego z małoletnim poniżej lat 15 lub dopuszczania się wobec takiej osoby innej czynności seksualnej lub doprowadzanie jej do poddania się takim czynnościom albo do ich wykonania (art. 200 k.k.); nawiązanie kontaktu z małoletnim poniżej lat 15 w celu popełnienia przestępstwa określonego w art. 197 § 3 pkt 2 lub art. 200, jak również produkowania lub utrwalania treści pornograficznych, za pośrednictwem systemu teleinformatycznego lub sieci telekomunikacyjnej (art. 200a k.k.); publicznego propagowania zachowań o charakterze pedofilskim (art. 200b k.k.); kazirodztwa (art. 201 k.k.); publicznego prezentowania treści pornograficznych, produkcja, utrwalanie, prezentowanie, przechowywanie, posiadanie takich treści z udziałem małoletniego (art. 202 k.k.); zmuszanie do prostytucji (art. 203 k.k.), stręczycielstwo i sutenerstwo (art. 204 k.k.).

Podsumowanie

- Zasada równouprawnienia kobiet i mężczyzn wywodzi się z generalnej zasady równości wysłowionej w art. 32 ust. 1 Konstytucji i znajduje rozwinięcie oraz uszczegółowienie w art. 33 Konstytucji.
- Artykuł 32 ust. 2 Konstytucji ustanawia zasadę niedyskryminacji, która oznacza zakaz nieuzasadnionego różnego kształtowania sytuacji podobnych podmiotów prawa w procesie stanowienia oraz stosowania prawa.
- Artykuł 33 Konstytucji w ust. 1 deklaruje zasadę prawnej równości kobiet i mężczyzn we wszystkich sferach funkcjonowania społeczeństwa, a w ust. 2 wskazuje przykładowo na płaszczyzny, na których niedopuszczalna jest dyskryminacja ze względu na płeć. Należą do nich: prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.
- Poza regulacjami krajowymi kontekst prawny kwestii równouprawnienia kobiet i mężczyzn tworzą różnorodne akty prawa międzynarodowego oraz unijnego.
- W zakresie równouprawnienia kobiet i mężczyzn w obszarze życia publicznego rozumianego jako funkcjonowanie instytucji państwowych oraz samorządowych i wybór do nich przedstawicieli, równouprawnienie oznacza przede wszystkim równość praw w kandydowaniu na funkcje publiczne, a następnie w ich zajmowaniu. W tym obszarze obowiązują przepisy Kodeksu wyborczego

wprowadzające obowiązkowe rozwiązania kwotowe przy rejestrowaniu list kandydatów w wyborach do Sejmu, rad gmin w miastach mających prawa powiatu, rad powiatów i sejmików województw.

- W zakresie podejmowania kształcenia zawodowego, warunków podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej lub zawodowej, przystępowania i działania w związkach zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji, dostępu i warunków korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy, ubezpieczenia społecznego, opieki zdrowotnej, oświaty i szkolnictwa wyższego, usług, w tym usług mieszkaniowych, rzeczy oraz nabywania praw i energii, jeżeli są one oferowane publicznie – obowiązuje ustawa o równym traktowaniu.

- Ustawa w zakresie równego traktowania określa sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną oraz organy właściwe w tym zakresie. Od strony instytucjonalnej ustawa przewiduje powołanie Pełnomocnika Rządu do Spraw Równego Traktowania.

- Odnośnie do równouprawnienia kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu obowiązują odpowiednie przepisy Kodeksu pracy oraz ustawy o promocji zatrudnienia.

- Przepisy powszechnie obowiązującego prawa krajowego nie formułują szczególnych przepisów o charakterze antydyskryminacyjnym odnoszących się do zasad uprawiania oraz organizowania działalności sportowej.

- Ustawa o równym traktowaniu w obszarze oświaty i szkolnictwa wyższego nie wskazuje płci jako wyróżnika odnośnie do zachowań dyskryminacyjnych, jednakże nie dotyczy to podejmowania kształcenia zawodowego, w tym dokształcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych. W ustawie – Prawo oświatowe oraz ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce nie ma odniesień do zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn. Problematyka antydyskryminacyjna (w ogólnym ujęciu) w niewielkim stopniu obecna jest w treści podstawy programowej.

- W zakresie równego dostępu do zajmowania stanowisk w życiu gospodarczym, poza regulacjami zawartymi w ustawie o równym traktowaniu, Kodeksie pracy oraz ustawie o promocji zatrudnienia, prawo krajowe nie formułuje innych szczególnych przepisów odnoszących się do równouprawnienia kobiet i mężczyzn w tym obszarze. Należy jednak odnotować niedawno przyjętą dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków, której celem jest zapewnienie bardziej zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn wśród dyrektorów spółek giełdowych.

- Promowanie, upowszechnianie i propagowanie problematyki równego traktowania, także w zakresie równości płci należy do zadań Pełnomocnika Rządu

do Spraw Równego Traktowania. Kwestia równouprawnienia kobiet i mężczyzn uwzględniana jest w związku z pozyskiwaniem środków z funduszy UE.

- Źródłem finansowania poszczególnych działań podejmowanych w obszarze równouprawnienia kobiet i mężczyzn jest budżet własny zaangażowanych podmiotów, w tym organów administracji rządowej, jednostek samorządu terytorialnego lub innych organów. Zadania w tym obszarze mogą być realizowane także przy wykorzystaniu środków pochodzących z funduszy europejskich.
- Strategiczny charakter, jakkolwiek poświęcony nie tylko równości kobiet i mężczyzn, ma „Krajowy program działań na rzecz równego traktowania”. Cele i zobowiązania Unii Europejskiej w zakresie równouprawnienia określa opracowana przez Komisję Europejską „Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025”. Dokumentem strategicznym jest także „Strategia na rzecz równości płci 2018–2023” przyjęta przez Komitet Ministrów Rady Europy.
- W sferze komunikowania się w sferze publicznej obowiązują regulacje ustawy o radiofonii i telewizji zakazujące prezentowania treści dyskryminujących ze względu na płeć. Płeć nie jest jednak wskazana w Kodeksie karnym w kontekście zakazu tzw. mowy nienawiści.
- Konieczność zapobiegania i zwalczania stereotypów związanych z płcią wynika z przyjętych przez Polskę zobowiązań międzynarodowych. Należy jednak odnotować brak w prawie krajowym szczególnych przepisów nakierowanych na zwalczanie stereotypów związanych z płcią.
- W zakresie przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć należy wskazać ustawę o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie, która mimo neutralności płciowej w określeniu osób „dotkniętych przemocą w rodzinie” oraz „stosujących przemoc w rodzinie” uważana jest za akt harmonizujący z międzynarodowymi zobowiązaniami w tym obszarze.
- Kwestie związane z mobbingiem reguluje Kodeks pracy. W prawie karnym brak jest penalizacji mobbingu w rozumieniu prawa pracy, natomiast kryminalizacja zachowań wchodzących w zakres tego zjawiska możliwa jest w obrębie takich przestępstw jak np. stalking czy uporczywe nękanie.
- Kwestie molestowania i molestowania seksualnego jako forma dyskryminacji w stosunkach pracy uregulowane są w Kodeksie pracy. Ponadto molestowanie i molestowanie seksualne narusza godność osoby, która stanowi dobro osobiste chronione przepisami prawa cywilnego. Przejawy molestowania mogą też stanowić niektóre przestępstwa, np. groźba, uporczywe nękanie, zmuszanie do określonego zachowania i inne.
- Regulacja karna obejmująca przestępstwa przeciwko wolności seksualnej i obyczajności zawarta jest w rozdziale XXV Kodeksu karnego.

Bibliografia

Akty prawne

■ Prawo krajowe

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. nr 78, poz. 483, ze zm.
- Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona protokołem nr 2, Dz.U. 1993, nr 61, poz. 284.
- Konwencja o prawach politycznych kobiet z 31 marca 1953 r., Dz.U. 1955, nr 16, poz. 86.
- Konwencji w sprawie zwalczania dyskryminacji w dziedzinie oświaty sporządzonej w Paryżu dnia 15 grudnia 1960 r., Dz.U. 1964, nr 40, poz. 268.
- Europejska karta społeczna sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r., Dz.U. 1999, nr 8, poz. 67.
- Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r., Dz.U. 1977, nr 38, poz. 167.
- Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r., Dz.U. 1977, nr 38, poz. 169.
- Konwencja w sprawie wszelkich form dyskryminacji kobiet przyjęta przez Zgromadzenia Ogólne ONZ dnia 18 grudnia 1979 r., Dz.U. 1982, nr 10, poz. 71.
- Konwencja z 20 listopada 1989 r. o prawach dziecka, Dz.U. 1991, nr 120, poz. 536.
- Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej sporządzona w Stambule dnia 11 maja 2011 r., Dz.U. 2015, poz. 961.
- Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, t.j. Dz.U. 2022, poz. 1360, ze zm.
- Ustawa z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego, t.j. Dz.U. 2021, poz. 1805, ze zm.
- Ustawa z 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń, t.j. Dz.U. 2022, poz. 2151, ze zm.
- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, t.j. Dz.U. 2022, poz. 1510, ze zm.
- Ustawa z 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich, t.j. Dz.U. 2020, poz. 627.
- Ustawa z 29 grudnia 1992 r. o radiofonii i telewizji, t.j. Dz.U. 2022, poz. 1722, ze zm.
- Ustawa z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, t.j. Dz.U. 2022, poz. 1138, ze zm.
- Ustawa z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego, t.j. Dz.U. 2022, poz. 1375, ze zm.
- Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, t.j. Dz.U. 2022, poz. 690.
- Ustawa z 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie, t.j. Dz.U. 2021, poz. 1249, ze zm.
- Ustawa z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych, t.j. Dz.U. 2019, poz. 869, ze zm.
- Ustawa z 25 czerwca 2010 r. o sporcie, t.j. Dz.U. 2022, poz. 1599.
- Ustawa z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, t.j. Dz.U. 2020, poz. 2156.
- Ustawa z 5 stycznia 2011 r. – Kodeks wyborczy, t.j. Dz.U. 2022, poz. 1277, ze zm.
- Ustawa z 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, t.j. Dz.U. 2023, poz. 900.

- Ustawa z 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, t.j. Dz.U. 2023, poz. 742.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 14 lutego 2017 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz podstawy programowej kształcenia ogólnego dla szkoły podstawowej, w tym dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym, kształcenia ogólnego dla branżowej szkoły I stopnia, kształcenia ogólnego dla szkoły specjalnej przysposabiającej do pracy oraz kształcenia ogólnego dla szkoły policealnej, Dz.U. poz. 356.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 30 stycznia 2018 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia ogólnego dla liceum ogólnokształcącego, technikum oraz branżowej szkoły II stopnia, Dz.U. poz. 467.
- Uchwała nr 113 Rady Ministrów z 24 maja 2022 r. w sprawie ustanowienia „Krajowego programu działań na rzecz równego traktowania na lata 2022–2030”, M.P. poz. 640.
- Uchwała nr 183 Rady Ministrów z 9 grudnia 2022 r. w sprawie ustanowienia „Krajowego programu przeciwdziałania przemocy w rodzinie na rok 2023”, M.P. poz. 1259.

■ Prawo unijne

- Traktat o Unii Europejskiej – wersja skonsolidowana, Dz.Urz. UE C 326 z 26 października 2012 r., s. 1.
- Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej – wersja skonsolidowana, Dz.Urz. UE C 326 z 26 października 2012 r., s. 47.
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/695 z 28 kwietnia 2021 r. ustanawiające program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji Horyzont Europa oraz zasady uczestnictwa i upowszechniania obowiązujące w tym programie oraz uchylające rozporządzenia (UE) nr 1290/2013 i (UE) nr 1291/2013, Dz.Urz. UE L 170 z 12 maja 2021 r.
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1060 z 24 czerwca 2021 r. ustanawiającego wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego Plus, Funduszu Spójności, Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji i Europejskiego Funduszu Morskiego, Rybackiego i Akwakultury, a także przepisy finansowe na potrzeby tych funduszy oraz na potrzeby Funduszu Azylu, Migracji i Integracji, Funduszu Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Instrumentu Wsparcia Finansowego na rzecz Zarządzania Granicami i Polityki Wizowej, Dz.Urz. UE L 231 z 30 czerwca 2021 r.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/ WE z 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, Dz.Urz. UE L 204 z 26 lipca 2006 r.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE, Dz.Urz. UE L 188 z 12 lipca 2019 r.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z 23 listopada 2022 r., w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków, Dz.Urz. UE L 315 z 7 grudnia 2022 r.

Orzecznictwo

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 3 marca 1987 r., sygn. akt P 2/87.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 5 grudnia 2000 r., sygn. akt 35/99.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 15 lipca 2010 r., sygn. akt K 63/07.

Wyrok Sądu Najwyższego z 8 lutego 2019 r., sygn. akt IV KK 38/18.

Wyrok Sądu Administracyjnego w Szczecinie z 30 grudnia 2013 r., sygn. akt III APa 9/13.

Literatura

Banaszak B., Komentarz do art. 22 [w:] *Kodeks wyborczy. Komentarz*, Warszawa 2018.

Borysiak W., Komentarz do art. 32 [w:] *Konstytucja RP*, t. I, *Komentarz. Art. 1–86*, red. M. Safjan, L. Bosek, Warszawa 2016.

Chmaj M., *Parytet płci w kodeksie wyborczym* [w:] *Kodeks wyborczy. Wstępna ocena*, red. K. Skotnicki, Warszawa 2011.

Garlicki L., Zubik M., Komentarz do art. 33 [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. II, Warszawa 2016.

Kidyba A., Dumkiewicz M., *Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie, i odnośnych środków – analiza projektu*, „Zeszyty Prawnicze BAS” 2013, nr 1.

Kwaśniewska A., Winiewski M., Bulska D., Babińska M., *Doświadczenie molestowania wśród studentek i studentów. Analiza i zalecenia*, „Zasada Równego Traktowania – Prawo i Praktyka” 2018, nr 25, <https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/molestowanie-wsrod-studentek-i-studentow-analiza-i-zalecenia-rpo>.

Nałęcz M., Komentarz do art. 94³ [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, K. Walczak, Warszawa 2021.

Romanowski M., *Projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek giełdowych a suwerenność parlamentu narodowego. Wokół idei prawa prywatnego i zasady pomocniczości*, „Zeszyty Prawnicze BAS” 2013, nr 1.

Sadowski J., Komentarz do art. 23 [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. K. Osajda, W. Borysiak, Warszawa 2022.

Sobolewski P., *Ocena projektu dyrektywy w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek z perspektywy prawa polskiego*, „Zeszyty Prawnicze BAS” 2013, nr 1.

Szydło M., *Opinia prawna na temat zgodności z przepisami Konstytucji niektórych przepisów ustawy o zmianie ustawy – Prawo lotnicze*, „Zeszyty Prawnicze BAS” 2013, nr 1.

Tomaszewska M. [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. II, *Art. 94–304(5)*, red. K. Baran, Warszawa 2022.

Ważny A., Komentarz do art. 1 [w:] *Przeciwdziałanie przemocy w rodzinie. Komentarz*, red. A. Kiełtyka, A. Ważny, Warszawa 2015.

Wieruszewski R., Sękowska-Kozłowska K., *Opinia w sprawie dopuszczalności stosowania kwot płci w zarządach spółek w świetle postanowień prawa międzynarodowego i Kon-*

stytucji Rzeczypospolitej Polskiej, „Obserwatorium Równości Płci” 2012, <http://www.rownoscplci.pl/uploads/pdf/1131300840.pdf>.

Żukowski A., *Partycypacja wyborcza kobiet – wyzwania i dylematy*, Toruń 2011.

Inne

Bajor-Stachańczyk M., *Opinia prawna w sprawie równości płci i przeciwdziałania dyskryminacji kobiet w Polskich Związkach Sportowych według szczegółowych pytań*, BAS-WAP-2100/22, niepubl.

Komunikat Komisji z 5 marca 2020 r. do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-społecznego i Komitetu Regionów – „Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025”, COM (2020) 152 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0152&from=PL>

Pełnomocnik ds. Równego Traktowania, https://i-kolobrzeg.pl/strona-3418-pelnomocnik_ds_rownego_traktowania.html.

Plan Równości Płci, <https://www.kpk.gov.pl/jak-uczestniczyc-w-he/gender/plan-rownosci-plci-gep>.

Program równouprawnienie kobiet i mężczyzn, <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pl/sheet/59/equality-between-men-and-women>.

Strategia na rzecz równości płci 2018–2023 przyjęta przez Komitet Ministrów Rady Europy, marzec 2018 r., <https://rm.coe.int/gender-equality-strategy-2018-2023-pl/168097fa52>.

Rezolucja Zgromadzenia Ogólnego ONZ 217 A (III) przyjęta i proklamowana w dniu 10 grudnia 1948 r. – Powszechna Deklaracja Praw Człowieka.

Równe traktowanie, https://www.malopolska.uw.gov.pl/default.aspx?page=rowne_traktowanie.