

# Działania na rzecz równouprawnienia kobiet w Unii Europejskiej

## Informacje dla Komisji Kobiet

Wspólnota Europejska a następnie Unia Europejska działały aktywnie na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji kobiet w tym zróżnicowaniu wynagrodzeń ze względu na płeć. Już w traktacie rzymskim z 1957 ustanawiającym Wspólnotę Europejską – Unia Europejska powstała na podstawie traktatu z Maastrich z 1991- znalazł się zapis dotyczący przeciwdziałania dyskryminacji wynagrodzenia ze względu na płeć (art. 119). Jest to obecnie artykuł 157 traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, cytowany poniżej:

### Artykuł 157

*1. Każde Państwo Członkowskie zapewnia stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości.*

*2. Do celów niniejszego artykułu przez wynagrodzenie rozumie się zwykłą podstawową lub minimalną płacę albo uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia, od pracodawcy.*

*Równość wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć oznacza, że:*

*a) wynagrodzenie przyznane za taką samą pracę na akord jest określane na podstawie takiej samej jednostki miary;*

*b) wynagrodzenie za pracę na czas jest takie samo na tym samym stanowisku.*

*3. [...]*

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

Ważnym zapisem jest również art. 19 ust 1 traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, który stanowił podstawę prawną do przygotowania przez Unię Europejską odpowiednich dyrektyw przeciwdziałających dyskryminacji:

### Artykuł 19

*1. Bez uszczerbku dla innych postanowień Traktatów i w granicach kompetencji, które Traktaty powierzają Unii, Rada, stanowiąc jednomyślnie zgodnie ze specjalną procedurą ustawodawczą i po uzyskaniu zgody Parlamentu Europejskiego, może podjąć środki niezbędne w celu zwalczania wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.*

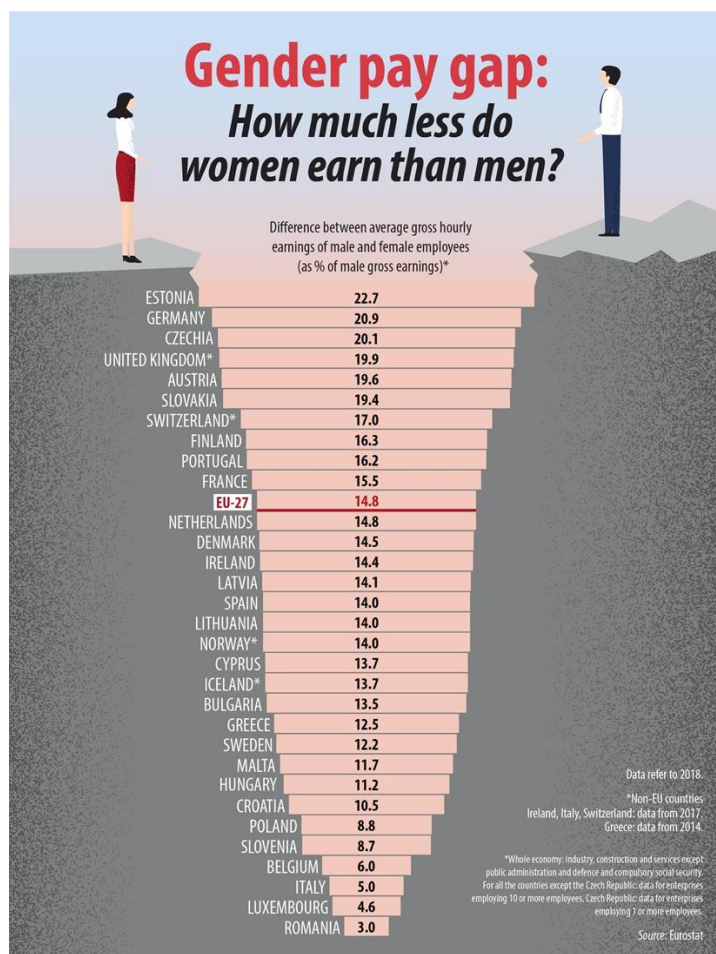
W 2009 r. Traktat Lizboński po raz kolejny potwierdził znaczenie równości płci w Unii Europejskiej. Równość kobiet i mężczyzn należy do wspólnych wartości, na których opiera się Unia Europejska (art. 2 TUE). Promowanie równości mężczyzn i kobiet jest również wymienione wśród zadań Unii (art. 3 ust. 3 TUE), wraz z obowiązkiem eliminowania nierówności<sup>1</sup>.

Pomimo 70 lat istnienia zapisów dotyczących przeciwdziałania różnicowaniu wynagrodzenia ze względu na wiek, zarobki kobiet są ciągle niższe niż mężczyzn (rysunek 1). Średnio o około 16 procent w całej UE. W Polsce różnica wynagrodzeń nie jest tak duża- około 8 procent, ale bynajmniej nie wynika to z tego, że nasz kraj jest bardziej progresywny pod tym względem- tylko z tego powodu, że kobiety głównie wykonują pracę w sektorach edukacji czy zdrowia, które są niejako zdominowane przez kobiety.

Rysunek 1 (Dane Eurostatu z 2018)

---

<sup>1</sup> [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO\\_15\\_4563](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO_15_4563)



[ec.europa.eu/eurostat](http://ec.europa.eu/eurostat)

Jeśli chodzi o ogólny wskaźnik równouprawnienia płci to Polska niestety znajduje się na szarym końcu statystyk (zobacz załącznik 1- badanie z Europejskiego Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn)

Przełomem w walce z dyskryminacją okazało się wprowadzenie dyrektywy antydyskryminacyjnej w zatrudnieniu ze względu na płeć 2004 roku, która następnie została wprowadzana do polskiego systemu prawnego (kodeksu pracy). Dyrektywa ta wprowadziła terminy takie jak dyskryminacja pośrednia czy bezpośrednia- w nawiązaniu do dyrektywy z 2000 ustanawiającej warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

W 2019 Unia Europejska przygotowała dyrektywę dotyczącą zagwarantowania łączenia życia zawodowego z prywatnym- wprowadzając urlop ojcowski oraz dla opiekunów.

W związku z wciąż niesatysfakcjonującym postępem w dziedzinie równości wynagrodzeń, Komisja przygotowała strategię na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020 – 2025 (załącznik 2). Strategia ta nawiązuje do zobowiązania przewodniczącej Komisji Europejskiej, Urszuli van

der Leyen, która w swoim inauguracyjnym przemówieniu zapewniła, że będzie działać na rzecz równouprawnienia kobiet.

Załączniki:

1. Wskaźnik równouprawnienia płci – Polska według Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn.
2. Informacja o strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020- 2025.

Przygotował Adam Rogalewski (2/09/2020)