



SENAT
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
V KADENCJA

Warszawa, dnia 20 listopada 2002 r.

Druk nr 182 S

SPRAWOZDANIE

KOMISJI USTAWODAWSTWA I PRAWORZĄDNOŚCI

oraz

KOMISJI POLITYKI SPOŁECZNEJ I ZDROWIA

o projekcie ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn (druk nr 182)

Marszałek Senatu w dniu 22 lipca 2002 r. – zgodnie z art. 79 ust. 1 Regulaminu Senatu – skierował do Komisji Ustawodawstwa i Praworządności oraz Komisji Polityki Społecznej i Zdrowia projekt ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn w celu rozpatrzenia go w pierwszym czytaniu.

Komisje, na wspólnych posiedzeniach w dniach 22 i 29 października 2002 r. – zgodnie z art. 80 ust. 2 Regulaminu Senatu – po rozpatrzeniu w pierwszym czytaniu projektu ustawy wprowadziły poprawki do przedstawionego przez wnioskodawców projektu ustawy i wnoszą o przyjęcie przez Senat jednolitego, załączonego projektu ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn, wraz z projektem uchwały w sprawie wniesienia do Sejmu tego projektu ustawy.

W załączeniu przedstawiamy także informację o zgodności projektu ustawy z prawem Unii Europejskiej.

Przewodnicząca Komisji
Ustawodawstwa i Praworządności
(-) Teresa Liszcz

Zastępca Przewodniczącego Komisji
Polityki Społecznej i Zdrowia
(-) Jerzy Cieślak

projekt

U C H W A Ł A
SENATU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

z dnia

**w sprawie wniesienia do Sejmu projektu ustawy o równym statusie
kobiet i mężczyzn**

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Senat wnosi do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej projekt ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn.

Jednocześnie upoważnia senator Zdzisławę Janowską do reprezentowania stanowiska Senatu w dalszych pracach nad projektem.

USTAWA

z dnia

o równym statusie kobiet i mężczyzn

Pełna realizacja zasady równych praw kobiet i mężczyzn jest konieczna w demokratycznym państwie szanującym godność i prawa człowieka. Realizacja tej zasady przynosi korzyści całemu społeczeństwu i jest jednym z celów Rady Europy oraz Unii Europejskiej. W przekonaniu, że niniejsza ustawa przyspieszy proces eliminacji dyskryminacji ze względu na płeć i osiągnięcie rzeczywistej równości praw kobiet i mężczyzn, stanowi się, co następuje:

Art. 1.

1. Ustawa określa równe prawa kobiet i mężczyzn oraz obowiązki państwa w zakresie przestrzegania równego statusu kobiet i mężczyzn.
2. Wszelka dyskryminacja z powodu płci, zarówno bezpośrednia jak i pośrednia, jest zakazana.
3. Zasada równych praw kobiet i mężczyzn podlega ochronie prawnej.

Art. 2.

1. Dyskryminacją ze względu na płeć jest zróżnicowane traktowanie kobiety i mężczyzny z powodu ich przynależności do określonej płci, prowadzące do tego, że osoba danej płci znajduje się w bezpodstawnie gorszej sytuacji faktycznej lub prawnej niż osoba płci przeciwnej.
2. Ilekcć w ustawie jest mowa o zakazie dyskryminacji oznacza to zakaz:

- 1) gorszego traktowania osoby lub grupy osób z powodu ich przynależności do określonej płci (dyskryminacja bezpośrednia),
- 2) wprowadzania pozornie neutralnych regulacji prawnych, kryteriów lub praktyk, które mogą doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób określonej płci w stosunku do osób płci przeciwnej, chyba że taka regulacja prawna, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona usankcjonowanym prawnie celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne (dyskryminacja pośrednia).
3. Dyskryminacją jest również molestowanie seksualne czyli nieakceptowane zachowanie o podłożu seksualnym naruszające godność osoby molestowanej lub wywołujące atmosferę zastraszenia, upokorzenia lub wrogości, gdy akceptacja takiego zachowania lub jej brak będzie stanowić podstawę podjęcia decyzji dotyczącej osoby molestowanej.
4. Dyskryminacją jest również niezaspokajanie specyficznych potrzeb każdej płci w dziedzinie ochrony zdrowia.
5. Nie stanowią dyskryminacji:
 - 1) działania podejmowane przez określony czas zmierzające do wyrównywania szans oraz osiągnięcia faktycznej równości praw kobiet i mężczyzn, poprzez zmniejszanie, na korzyść jednej płci, rozmiaru faktycznych nierówności w tym zakresie,
 - 2) szczególne uprawnienia przyznane kobietom na podstawie odrębnych przepisów, a w szczególności związane z ciążą, porodem i macierzyństwem.

Art. 3.

W przypadku zarzutu dyskryminacji ze względu na płeć ciężar dowodu, że nie miało miejsca bezpodstawne zastosowanie kryterium płci, spoczywa na osobie, wobec której wysunięto zarzut.

Art. 4.

1. Organy władzy publicznej są obowiązane do popierania równego statusu kobiet i mężczyzn oraz stwarzania warunków niezbędnych do realizacji tej zasady, w szczególności poprzez przeznaczanie na ten cel niezbędnych środków publicznych.
2. Ministrowie oraz kierownicy urzędów administracji publicznej są obowiązani, każdy w zakresie swojego działania, do przeglądu obowiązujących aktów prawnych, oceny ich funkcjonowania w zakresie przestrzegania zasady równego statusu kobiet i mężczyzn oraz do podjęcia działań mających na celu osiągnięcie tego statusu.

Art. 5.

1. Kobieta i mężczyzna mają równe prawo do kształcenia w szkołach wszystkich typów i profili zawodowych oraz w szkołach wyższych.
2. Kobieta i mężczyzna mają równy dostęp do pomocy udzielanej przez państwo uczniom, studentom lub słuchaczom szkół publicznych i niepublicznych.
3. Podręczniki szkolne i inne środki dydaktyczne stosowane w szkołach wszystkich typów, innych placówkach oświatowych oraz szkołach wyższych powinny uwzględniać zasadę równych praw kobiet i mężczyzn.
4. Kierownicy szkół i innych placówek oświatowych ponoszą odpowiedzialność służbową za zaniechanie realizacji przepisów określonych w ust. 1 i 2. Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania uwzględni problematykę równych praw kobiet i mężczyzn w podstawach programowych kształcenia dzieci i młodzieży.

Art. 6.

Kobieta i mężczyzna mają równe prawa w zatrudnieniu, o których mowa w przepisach Kodeksu pracy.

Art. 7.

1. Kobieta i mężczyzna mają równe prawo do zabezpieczenia społecznego, w szczególności w związku z bezrobociem, niepełnosprawnością, niezdolnością do pracy oraz chorobą.
2. Wiek emerytalny kobiety i mężczyzny określają odrębne przepisy. W przypadku zróżnicowania wieku uprawniającego do przejścia na emeryturę, niedozwolone jest rozwiązanie stosunku pracy bez zgody osoby zatrudnionej przed osiągnięciem przez nią wyższej granicy wieku emerytalnego.

Art. 8.

1. Udział kobiet w organie kolegialnym powoływanym albo mianowanym przez organ władzy publicznej powinien wynosić:
 - 1) od dnia wejścia w życie ustawy do dnia 31 grudnia 2003 r. – co najmniej 30% składu tego organu,
 - 2) od dnia 1 stycznia 2004 r. do dnia 31 grudnia 2011 r. – co najmniej 40% składu tego organu,
 - 3) od dnia 1 stycznia 2012 r. – co najmniej 50% składu tego organu.
2. W przypadku, gdy organ liczy mniej niż 4 osoby, w jego składzie powinni być reprezentowani przedstawiciele obydwu płci.
3. Na listach osób kandydujących do organów przedstawicielskich kobietom zapewnia się:

- 1) od dnia wejścia w życie ustawy do dnia 31 grudnia 2003 r. – co najmniej 30% miejsc na liście,
 - 2) od dnia 1 stycznia 2004 r. do dnia 31 grudnia 2011 r. – co najmniej 40% miejsc na liście,
 - 3) od dnia 1 stycznia 2012 r. – co najmniej 50% miejsc na liście.
4. W przypadku wyborów bezpośrednich nazwiska osób różnej płci zamieszcza się na listach osób kandydujących przemiennie, jeżeli nie obowiązuje umieszczanie nazwisk w porządku alfabetycznym.
 5. Powołanie albo mianowanie organu kolegialnego, niezgodne z zasadami, o których mowa w ust. 1 i 2, jest z mocy prawa nieważne.

Art. 9.

Kobieta i mężczyzna mają równe prawa i obowiązki w życiu rodzinnym, których wykonywanie nie może być powodem dyskryminacji.

Art. 10.

1. Centralnym organem administracji rządowej właściwym w sprawach równego statusu kobiet i mężczyzn jest Prezes Urzędu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, zwany dalej "Prezesem Urzędu".
2. Prezes Urzędu wykonuje swoje zadania przy pomocy Urzędu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, zwanego dalej "Urzędem", oraz jednostek terenowych.
3. Organizację Urzędu określa statut nadany, w drodze zarządzenia, przez Prezesa Rady Ministrów.
4. Prezes Rady Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, organizację oraz właściwość miejscową i rzeczową jednostek terenowych w sprawach z zakresu działania Prezesa Urzędu, uwzględniając charakter i liczbę spraw występujących na danym terenie.

Art. 11.

1. Prezes Rady Ministrów powołuje i odwołuje Prezesa Urzędu oraz sprawuje nadzór nad jego działalnością.
2. Prezes Rady Ministrów powołuje i odwołuje wiceprezesa Urzędu na wniosek Prezesa Urzędu.

Art. 12.

Do zakresu działania Prezesa Urzędu należy:

- 1) opiniowanie i przygotowywanie projektów programów działań i aktów prawnych, oddziałujących na sytuację w zakresie równego statusu kobiet i mężczyzn,
- 2) występowanie do właściwych organów z wnioskami o wydanie lub zmianę aktów prawnych w sprawach dotyczących równego statusu kobiet i mężczyzn,
- 3) występowanie do właściwych organów o zajęcie stanowiska w sprawach należących do zakresu ich działania o udzielenie informacji i pomocy oraz podjęcie działań służących urzeczywistnianiu zasady równego statusu kobiet i mężczyzn,
- 4) monitorowanie sytuacji w zakresie równego statusu kobiet i mężczyzn oraz inicjowanie i koordynowanie działań zmierzających do zapewnienia równego statusu kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach życia,
- 5) współpraca z właściwymi organami administracji publicznej, organizacjami pozarządowymi i instytucjami w sprawach związanych z równym statusem kobiet i mężczyzn,
- 6) działanie na rzecz rozwiązywania problemów powstałych w związku z naruszaniem równego statusu kobiet i mężczyzn,
- 7) udzielanie pomocy merytorycznej, a w szczególności prawnej, w zakresie równego statusu kobiet i mężczyzn,
- 8) przedkładanie Radzie Ministrów okresowych sprawozdań z realizacji rządowych programów dotyczących równego statusu kobiet i mężczyzn,
- 9) inspirowanie oraz wspieranie działalności grup, organizacji i środowisk, działających na rzecz równego statusu kobiet i mężczyzn,
- 10) współpraca z zagranicznymi i międzynarodowymi organizacjami i organami w zakresie równego statusu kobiet i mężczyzn,
- 11) opracowywanie i wydawanie publikacji oraz programów edukacyjnych popularyzujących wiedzę o równym statusie kobiet i mężczyzn,
- 12) gromadzenie i upowszechnianie orzecznictwa w sprawach z zakresu równego statusu kobiet i mężczyzn,
- 13) wykonywanie innych zadań określonych w ustawie lub ustawach odrębnych.

Art. 13.

W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, Nr 106, poz. 668 i Nr 113, poz. 717, z 1999 r. Nr 99, poz. 1152, z 2000 r. Nr 19, poz. 239, Nr 43, poz. 489, Nr 107, poz. 1127 i Nr 120, poz. 1268 oraz z 2001 r. Nr 11, poz. 84, Nr 28, poz. 301, Nr 52, poz. 538, Nr 99, poz. 1075, Nr 111, poz. 1194, Nr 123, poz. 1354, Nr 128, poz. 1405, Nr 154, poz. 1805) w art. 18^{3a} dodaje się §1¹ w brzmieniu:

"§1¹. Pracodawca nie może zadawać osobie kandydującej do pracy pytań dotyczących jej stanu cywilnego oraz planów w tym zakresie."

Art. 14.

Ustawa wchodzi w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem art. 10-12, które wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2004 r.



**SEKRETARZ
KOMITETU INTEGRACJI EUROPEJSKIEJ
SEKRETARZ STANU
W MINISTERSTWIE SPRAW ZAGRANICZNYCH**

Prof. dr hab. Danuta Hübner
Skr. Min. DH/3646/2002/DPE/dj

Warszawa, 20 listopada 2002 r.

**Pani
Teresa Liszcz
Przewodnicząca Komisji
Ustawodawstwa i Praworządności
Senat Rzeczypospolitej Polskiej**

**Pan
Jerzy Cieślak
Zastępca Przewodniczącego Komisji
Polityki Społecznej i Zdrowia
Senat Rzeczypospolitej Polskiej**

Opinia o zgodności projektu ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn, z prawem Unii Europejskiej, wyrażona na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 8 sierpnia 1996 r. o Komitecie Integracji Europejskiej (Dz. U. Nr 106, poz. 494) przez Sekretarza Komitetu Integracji Europejskiej, Minister Danutę Hübner, działającą z upoważnienia Przewodniczącego Komitetu Integracji Europejskiej.

W związku z przedłożonym projektem ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn (pismo nr BPS/KUP/034-73/2002), pozwalam sobie wyrazić następującą opinię:

- I. Przedłożony projekt ustawy ma na celu uregulowanie zasady równości kobiet i mężczyzn w jednolitym akcie prawnym. W uzasadnieniu wnioskodawcy projektu stwierdzają, że istnieje konieczność stworzenia dodatkowych gwarancji pełnej realizacji zasady równych praw kobiet i mężczyzn, a także rozszerzenia sfery stosunków, w których należy zapewnić równe prawa kobietom i mężczyznom, poza te, które wskazane zostały bezpośrednio w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.
- II. Odnosząc się do wspólnotowego porządku prawnego należy przede wszystkim podkreślić, że **równość praw kobiet i mężczyzn należy do fundamentalnych zasad**

tego porządku. Teza powyższa wynika z norm zawartych w Traktacie ustanawiającym Wspólnotę Europejską (TWE), zgodnie z którymi, jednym z zadań Wspólnoty jest „popieranie równości mężczyzn i kobiet” (art. 2 TWE), a celem Wspólnoty, w trakcie podejmowania jej działań, powinno być „eliminowanie nierówności i popieranie równości mężczyzn i kobiet” (art. 3.2 TWE). Artykuł 13 TWE zawiera normę proceduralną, zgodnie z którą Rada, działając jednomyślnie na wniosek Komisji i po porozumieniu z Parlamentem Europejskim, może podejmować odpowiednie środki w celu zwalczania dyskryminacji m. in. ze względu na płeć. Norma materialna zawarta jest natomiast w art. 141 TWE, zgodnie z którym państwa członkowskie zobowiązane są przestrzegać zasady równej płacy mężczyzn i kobiet za równą pracę lub pracę równej wartości. Charakter równości praw mężczyzn i kobiet, jako zasady fundamentalnej, wielokrotnie podkreślał Trybunał Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich w swoich orzeczeniach (m. in.: orzeczenia w sprawach: C - 149/77 *Defrenne v. Sabena*, C- 13/94 *P v. S and Cornwall County Council*, C – 50/96 *Deutsche Telekom v. Schröder*).

Jednocześnie warto przypomnieć, że do zagadnienia równości praw kobiet i mężczyzn odwołuje się również Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, uroczystie ogłoszona 7 grudnia 2000 r. na szczycie Rady Europejskiej w Nicei, będąca dokumentem niewiążącym prawnie, do którego jednak odnosi się już w swoim orzecznictwie Sąd Pierwszej Instancji. Karta zawiera listę najważniejszych zasad i praw podstawowych, które są wiążące dla instytucji unijnych oraz dla państw członkowskich UE, wtedy, gdy wdrażają one unijny porządek prawny. W art. 23 Karty wyraźnie zwrócono uwagę na wagę zapewnienia równości kobiet i mężczyzn, natomiast problematyka ochrony równości kobiet i mężczyzn pojawia się także w art. 9, 21, 33 oraz 34. Należy także pamiętać, że znaczenie tego dokumentu, w kontekście trwających obecnie prac Drugiego Konwentu Europejskiego, może istotnie wzrosnąć, bowiem II Grupa Robocza Konwentu zaproponowała włączenie Karty do tekstu Traktatu konstytucyjnego. Karta stanowi obecnie wyznacznik zakresu ochrony praw podstawowych w Unii Europejskiej.

- III. Na podstawie postanowień TWE Wspólnota przyjęła szereg aktów prawnych, mających na celu sprecyzowanie i rozwinięcie zasady równości, obejmujące przede wszystkim następujące zagadnienia:

1) zasadę równej płacy za jednakową pracę:

dyrektywa Rady 75/117/EWG w sprawie dostosowania przepisów prawnych państw członkowskich dotyczących stosowania zasady równej płacy dla kobiet i mężczyzn,

2) równość traktowania w zakresie dostępu do zatrudnienia:

dyrektywa Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzania w życie zasady równości traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy,

dyrektywa Rady 99/70/WE dotycząca porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC,

3) równość traktowania w zakresie zabezpieczenia społecznego:

dyrektywa Rady 79/7/EWG dotycząca stopniowego realizowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego,

4) równość traktowania w zakresie zawodowych systemów zabezpieczenia społecznego:

dyrektywa Rady 86/378/EWG dotycząca realizacji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zawodowych systemach zabezpieczenia społecznego,

dyrektywa Rady 96/97/WE zmieniająca dyrektywę 86/378/EWG, dotycząca realizacji zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zawodowych systemach zabezpieczenia społecznego,

5) równość traktowania w zakresie działalności prowadzonej na własny rachunek:

dyrektywa Rady z 86/613/EWG w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, jak i w sprawie ochrony kobiet w okresie ciąży i macierzyństwa

6) ochronę pracownic w ciąży i w okresie po porodzie:

dyrektywa Rady 92/85/EWG w sprawie wprowadzenia działań sprzyjających poprawie zdrowia i bezpieczeństwa pracy pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i karmiących piersią (dziesiąta szczególna dyrektywa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG),

7) urlopy rodzicielskie:

dyrektywa Rady 96/34/WE w sprawie porozumienia ramowego na temat urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC,

8) postępowanie dowodowe w sprawach dyskryminacji opartej na płci:

dyrektywa Rady 97/80/WE w sprawie ciężaru dowodu w przypadkach dyskryminacji ze względu na płeć.

Wymienione powyżej dyrektywy, wraz ze znaczną ilością aktów o charakterze niewiążącym oraz licznymi orzeczeniami Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich, tworzą wspólnotowy system prawa w zakresie równości mężczyzn i kobiet.

Dodatkowo należy wskazać, że 7 czerwca 2001 r. Komisja Europejska przedstawiła poprawiony **projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę Rady 76/207/EWG (COM (2001) 321 final)**. Projekt ten w poważnym stopniu przebudowuje system stworzony przez dyrektywę 76/207/EWG w kierunku jego **zbliżenia do systemu europejskiego prawa antydyskryminacyjnego, ustanowionego dyrektywami 2000/78/WE i 2000/43/WE, odnoszącego się do zakazu dyskryminacji ze względu na określone kryteria poza kryterium płci.** Należy zaznaczyć, że **wszelkie uwagi odsyłające do projektowanej zmiany dyrektywy 76/207/EWG nie odnoszą się do prawa obecnie obowiązującego i wiążącego**, jednak kształt norm projektowanych w propozycji zmiany dyrektywy jest możliwy do przewidzenia w związku z kształtem norm obowiązujących dyrektywy 2000/78/WE i dyrektywy 2000/43/WE.

IV. Należy zauważyć, że większość wskazanych powyżej dyrektyw została już transponowana do polskiego porządku prawnego (przede wszystkim na podstawie ustawy 24 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw) albo zostanie transponowana (Rada Ministrów 29 października br. przyjęła projekt ustawy o zmianie ustawy Kodeksu pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, dotyczący m. in. wprowadzenia dalszych norm odnoszących się do zasady równości kobiet i mężczyzn). Przedstawiony projekt ustawy należy zatem przeanalizować jedynie z punktu widzenia zgodności ze wspólnotowym porządkiem prawnym, a nie z punktu widzenia realizacji wymogu transpozycji prawa wspólnotowego

V. W art. 2 projektowanej ustawy znalazły się **definicje: dyskryminacji ze względu na płeć, dyskryminacji bezpośredniej, pośredniej oraz molestowania seksualnego.**

Jeżeli chodzi o definicje form dyskryminacji to są one co do zasady zgodne z definicjami tych pojęć występującymi w prawie wspólnotowym (artykuł 1 punkt 4 przedstawionej propozycji zmiany dyrektywy 76/207/EWG, art. 2 punkt 2 dyrektywy 2000/78/WE, która nie dotyczy wprowadzenia kwestii równości praw kobiet, ale wprowadza pojęcia form dyskryminacji na potrzeby zapewnienia równego traktowania ze względu na określone w tej dyrektywie kryteria). W definicji dyskryminacji bezpośredniej (art. 2 ust. 2 punkt 1) **nie zawarto kryterium porównawczego** – jest mowa „o gorszym traktowaniu osoby lub grup osób”, jednak nie wskazano w stosunku do kogo traktowanie to jest gorsze. Ponadto definicja ta odnosi się tylko do sytuacji aktualnej dyskryminacji, natomiast nie obejmuje zakresem **sytuacji dyskryminacji, która została usunięta oraz sytuacji potencjalnej dyskryminacji**. Definicja zawarta w propozycji zmiany dyrektywy 76/207/EWG określa dyskryminację bezpośrednią jako sytuację, w której, z powodu swojej płci, osoba jest, była lub byłaby (ang. *is, has been or would be*) traktowana w sposób gorszy niż inna osoba w podobnej sytuacji.

Definicja molestowania seksualnego odpowiada definicji tego pojęcia zawartej w art. 1. 4 projektowanej zmiany dyrektywy 76/207/EWG. Zgodnie z projektem ustawy molestowanie seksualne jest uznane za dyskryminację, co odpowiada interpretacji popieranej przez Komisję (uchwała Rady 90/C 157/02 o ochronie godności kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, zalecenie Komisji 92/131/EWG o ochronie godności kobiet i mężczyzn w miejscu pracy) i potwierdzonej w projekcie zmiany dyrektywy 76/207/EWG (art. 1 punkt 5 projektu dyrektywy).

- VI. W art. 2 ust. 5 pkt. 1 **wyłączono spod definicji dyskryminacji działania podejmowane w celu wyrównywania szans zawodowych jednej z płci**, czyli tzw. działania dyskryminacji pozytywnej oraz szczególne uprawnienia przyznane kobietom w odrębnych ustawach, w szczególności związane z ciążą, porodem i macierzyństwem. Postanowienie takie jest zgodne z art. 2.3 i 2.4 dyrektywy 76/207/EWG, a także z art. 141.4 TWE, wprowadzonym Traktatem Amsterdamskim. Należy jednocześnie zaznaczyć, że działania dyskryminacji pozytywnej nie mogą być stosowane dowolnie – stanowią one przecież wyjątek od fundamentalnej zasady równości praw kobiet i mężczyzn (por. orzeczenia w sprawach C – 450/93 *Kalanke v.*

Freie Hansestadt Bremen, C – 409/95 Hellmut Marschall v. Land Nordheim Westfalen, C- 158/97 Baddeck v. Landesanwalt (...).

- VII. W art. 3 projektowanej ustawy wprowadzono normę, zgodnie z którą ciężar udowodnienia, że nie miało miejsca bezpodstawne zastosowanie kryterium płci, spoczywa na osobie, wobec której wysunięto zarzut. Przerzucenie ciężaru dowodu jest zgodne z postanowieniami dyrektywy 97/80/WE.
- VIII. Określone w art. 6 i 7 projektu gwarancje dotyczące równych praw kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu oraz w dziedzinie zabezpieczenia społecznego nawiązują do regulacji dyrektywy Rady 76/207/EWG oraz dyrektywy Rady 79/7/EWG.
- IX. Ogólną zasadę równych praw kobiety i mężczyzny w życiu rodzinnym zawiera regulacja art. 9 projektu ustawy. Prawo wspólnotowe ustanawia zasadę równego podziału obowiązków rodzinnych pomiędzy kobietę i mężczyznę. Regulacja wspólnotowa umożliwia pracownikowi – ojcu dziecka, zgodnie z zaleceniem Rady 2000/C 218/02 w sprawie równego udziału mężczyzn i kobiet w życiu zawodowym i rodzinnym, branie udziału w sprawowaniu opieki nad dzieckiem oraz pozostawia obojgu rodzicom swobodny wybór w zakresie czasowej rezygnacji z wykonywania pracy zawodowej. Prawo wspólnotowe przewiduje instytucję urlopów rodzicielskich, tj. urlopów wychowawczych dzielonych dowolnie między rodziców dziecka oraz – w części wynoszącej 3 miesiące – odbywanych przez oboje rodziców dyrektywa Rady 96/34/WE).
- X. Zaproponowane w art. 8 projektu wprowadzenie minimalnego wskaźnika procentowego udziału kobiet w organach kolegialnych, powoływanych lub mianowanych przez organy władzy publicznej, wynoszącego od dnia 1 stycznia 2012 roku co najmniej 50% składu tego organu, nawiązuje do rozpowszechniającej się w państwach członkowskich Unii Europejskiej praktyki gwarantowania *de jure* równego udziału kobiet w sprawowaniu władzy. Obecnie pięć państw członkowskich wydało prawnie wiążące parytety regulujące skład osobowy krajowych komitetów i organów doradczych oraz kolegialnych. W Finlandii kobiety muszą stanowić 40% składu ww. komitetów. W Austrii natomiast wyniki ich prac nie są brane pod uwagę jeśli w ich strukturach jest min. 2/3 przedstawicieli tej samej płci. W czerwcu 2000 roku Komisja

Europejska podjęła natomiast zobowiązanie (decyzja Komisji 2000/407/WE), że w każdej eksperckiej grupie i komitetach tworzonych w ramach jej struktury, będzie zasiadało min. 40% kobiet. Powyższe zobowiązanie uznano za ważny krok w kierunku urealnienia równości płci również w procesie decyzyjnym Wspólnoty. Jego urzeczywistnienie uznano również za niezbędny element demokracji europejskiej.

- XI. W art. 10 - 12 projektu uregulowano powołanie i kompetencje Prezesa Urzędu do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn, centralnego organu administracji rządowej właściwego w sprawach równego statusu kobiet i mężczyzn. Obecnie we wspólnotowym porządku prawnym nie ma regulacji dotyczącej kształtu instytucjonalnego organu zajmującego się sprawami równości kobiet i mężczyzn. Warto jednak zauważyć, że w poprawionym projekcie dyrektywy zmieniającej dyrektywę 76/207/EWG zawarto normę (art. 1 punkt 17), zgodnie z którą państwa członkowskie będą zobowiązane do zagwarantowania istnienia **niezależnego ciała** odpowiedzialnego za wprowadzanie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn (albo poprzez powołanie nowego organu, albo poprzez wyodrębnienie go w ramach organów istniejących). Ciało to zobowiązane byłoby przede wszystkim do rozpatrywania skarg składanych przez osoby fizyczne, grupy osób lub organizacje w związku z dyskryminacją ze względu na płeć. Przewidziany w projektowanej ustawie organ, powoływany i odwoływany przez Prezesa Rady Ministrów, w przypadku przyjęcia poprawki do dyrektywy, musiałby zostać zastąpiony ciałem niezależnym.
- XII. Podsumowując analizę projektowanej ustawy z punktu widzenia zgodności z prawem wspólnotowym w obszarze równego statusu kobiet i mężczyzn, należy wskazać, że przepisy przedłożonego projektu można podzielić na dwie grupy. Do pierwszej grupy należą te przepisy, które odzwierciedlają normy dyrektyw. Jednakże te spośród zaproponowanych regulacji, które są zgodne z dyrektywami ww. obszaru, znajdują swoje odpowiedniki w już obowiązujących bądź znajdujących się na etapie projektowania aktach prawnych nowelizujących obowiązujące regulacje. Do drugiej grupy należą te przepisy projektu, których sformułowanie wynika z ogólnych zaleceń Komisji Europejskiej, z nawiązania do regulacji obowiązujących w państwach członkowskich, bądź stanowią one wyraz celów, do których dąży ustawodawca. Przepisy te nie są sprzeczne z wiążącym normami prawa wspólnotowego, ale ich przyjęcie nie jest konieczne w celu jego transpozycji.

Niezależnie od powyższych uwag należy stwierdzić, że w porządkach prawnych niektórych państw członkowskich Unii Europejskiej, tj. Niemiec czy Wielkiej Brytanii, przyjęte zostały odrębne regulacje w randze ustawy, regulujące kompleksowo problematykę dyskryminacji ze względu na płeć. Przykładem ww. regulacji może być brytyjski *Sex Discrimination Act* z 1975 roku. Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, iż regulacja ta ma charakter systemowy i nie powiela przepisów funkcjonujących już w innych aktach prawa krajowego.

XIII. W konkluzji stwierdzam, że projekt ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Z poważaniem,


Z up. Sekretarza Komitetu
Integracji Europejskiej
PODSEKRETAŃ STANU
Jarosław Pietras

Do uprzejmej wiadomości:

Pan

Aleksander Proksa

Sekretarz Rady Ministrów

Tłoczono z polecenia Marszałka Senatu
