

## **AKTUALNE PRZEPISY UNII EUROPEJSKIEJ I PRAWO KRAJOWE DOTYCZĄCE KOBIEC NA RYNKU PRACY**

### **PRZEPISY W PRAWIE UNIJNYM DOTYCZĄCE RÓWNOŚCI KOBIEC NA RYNKU PRACY A PRZEPISY W PRAWIE KRAJOWYM**

Równość traktowania mężczyzn i kobiet w kwestiach zatrudnienia i spraw socjalnych jest jednym z fundamentów ustawodawstwa wspólnotowego. Zasada równej płacy za równą pracę, wraz z innymi podstawowymi prawami, takimi jak kwestia swobodnego przemieszczania się pracowników czy konieczność zwracania większej uwagi na kwestie zdrowia i bezpieczeństwa pracy, została zapisana już w Traktacie Rzymskim, ustanawiającym Wspólnoty Europejskie (1958 r.). W tym dokumencie stanowiącym prawo pierwotne występują następujące artykuły dotyczące praw kobiet:

- Art. 2: Jednym z zadań Wspólnoty jest zagwarantowanie równości kobiet i mężczyzn,
- Art. 3: Celem jest likwidacja nierówności we wszystkich obszarach działania Wspólnoty oraz aktywna promocja równości kobiet i mężczyzn,
- Art. 13: Walka z dyskryminacją w jej wszystkich formach, w tym, z dyskryminacją ze względu na płeć,
- Art. 119: 1. Każde państwo członkowskie zapewni i utrzyma stosowanie zasady jednakowego wynagrodzenia mężczyzn i kobiet za jednakową pracę. 2. Za wynagrodzenie w rozumieniu niniejszego artykułu należy uważać zwykle uposażenie podstawowe lub minimalne i wszelkie inne korzyści świadczone bezpośrednio lub pośrednio, w gotówce lub w naturze, przez pracodawcę pracownikowi z tytułu zatrudnienia,

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

- a) że wynagrodzenie za tę samą pracę wykonywaną w systemie akordowym będzie ustalone w oparciu o tę samą jednostkę miary;
- b) że wynagrodzenie za pracę obliczane na podstawie czasu pracy będzie jednakowe za jednakową pracę;
- Art. 137: W dziedzinie polityki społecznej jest to wsparcie oraz uzupełniające działania na rzecz równości na rynku pracy i równego traktowania w pracy,
- Art. 141: Gwarancja zasady „równa płaca za pracę tej samej wartości” oraz dopuszczenie pozytywnych działań na rzecz promocji tej płci, która jest „niedoreprezentowana” w danej dziedzinie zawodowej oraz wyrównywanie szans rozwoju kariery zawodowej, gdy występują bariery związane z płcią.

Zasadę równości rozwija - mające swoją podstawę w Traktatach - osiem **Dyrektyw**

#### **Wspólnotowych:**

- równa płaca,
- równy dostęp,
- równe uprawnienia do zabezpieczenia społecznego,
- urlop macierzyński,
- urlop rodzicielski,

- zdrowie i bezpieczeństwo,
- praca w mniejszym wymiarze,
- ciężar dowodu

oraz bardzo bogate orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości.

### **1. Równość płac**

Podstawę tej zasady wyznacza art. 141 Traktatu o Utworzeniu Wspólnoty Europejskiej (TWE) a rozwinięciem jest Dyrektywa Rady Unii Europejskiej nr 117 z 1975 r. Nakazuje ona równe traktowanie mężczyzn i kobiet w kwestiach płacy za równą pracę, czyli analogiczną lub taką, której przypisuje się identyczną wartość. Dyrektywa ta nakłada na państwa członkowskie obowiązek umożliwienia prawnego dochodzenia swoich racji (w tym także za pośrednictwem sądów) tym wszystkim pracownikom, którzy mogliby czuć się pokrzywdzeni z powodu niestosowania tej kardynalnej zasady. Nakazuje również uchylenie wszystkich przepisów nie dających się z nią pogodzić, w tym także postanowień układów zbiorowych. Co więcej, kraje Unii zostały zobowiązane do przeciwdziałania zwolnieniom z pracy spowodowanym krytyką praktyk dyskryminacyjnych w przedsiębiorstwach. Ciężar dowodu naruszenia tej zasady spoczywa jak dotąd na osobie pokrzywdzonej, choć Europejski Trybunał Sprawiedliwości odstępował w kilku orzeczeniach od tej tezy.

- **Wdrażanie Dyrektywy Rady 75/117/EWG z 10 lutego 1975 roku w sprawie dostosowania przepisów prawnych państw członkowskich dotyczących stosowania zasady równej płacy dla kobiet i mężczyzn w prawie polskim:**

Ustawą o zmianie Ustawy z dnia 14 listopada 2003 Kodeks Pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. 213, poz. 2081). Rozdział IIa nosi tytuł „Równe traktowanie w zatrudnieniu”. Zgodnie z Art. 18 3c. § 1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę o jednakowej wartości.

### **2. Równość w dostępie do zatrudnienia**

Pracownice firm działających w naszym kraju, po wejściu Polski do Unii Europejskiej zyskały nie tylko możliwość bronięcia swoich racji w kwestiach dyskryminacji finansowej. Dyrektywa 76/207/EWG z 9 lutego 1976 r. wprowadza, bowiem zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w dostępie do zatrudnienia, szkolenia zawodowego, awansu zawodowego i warunków pracy. Równość traktowania oznacza zakaz jakiejkolwiek dyskryminacji opartej na kryterium płci, zarówno bezpośredniej, jak i pośredniej, wynikającej np. ze stanu cywilnego lub rodzinnego.

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE z dnia 23 września 2002 r. zmieniająca dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy określiła, że: 1. Do celów następujących postanowień, zasada równego traktowania oznacza brak jakiejkolwiek bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć, przez odniesienie w szczególności do stanu cywilnego lub rodzinnego. W myśl tej Dyrektywy dodano definicje: molestowanie oraz molestowanie

seksualne, ponadto polecenie nakazujące dyskryminowanie osób ze względu na płeć też uważane jest za dyskryminację w rozumieniu niniejszej dyrektywy.

W odniesieniu do dostępu do zatrudnienia, w tym do prowadzącego do niego szkolenia, Państwa Członkowskie mogą przewidzieć, że odmienne traktowanie ze względu na cechy związane z płcią nie stanowi dyskryminacji, jeżeli, ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania, cecha taka jest istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem, że cel jest zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny.

- **Wdrażanie Dyrektywy Rady 76/207/EWG** z 9 lutego 1976 roku w sprawie realizacji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, awansu i szkoleń zawodowych oraz **Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE** z dnia 23 września 2002 r. zmieniającej dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy:

Ustawą o zmianie Ustawy z dnia 14 listopada 2003 Kodeks Pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. 213, poz. 2081). W Rozdziale II „Równe traktowanie w zatrudnieniu” w art. 18<sup>3a</sup>. § 1. *„Pracownicy powinni być równo traktowaniu 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(...), także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.”*, § 2. definiuje *„Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1”*.

### **Równe traktowanie kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, z uwzględnieniem pracy w rolnictwie oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa.**

Równym traktowaniem w Unii Europejskiej mogą się cieszyć nie tylko ci, którzy są zatrudnieni w przedsiębiorstwach bądź firmach usługowych, ale i osoby pracujące na własny rachunek (włączając w to rolników i przedstawicieli wolnych zawodów) oraz ich małżonkowie. Tych ostatnich obejmuje ona pod warunkiem, że – nie będąc pracownikami ani partnerami - współuczestniczą w prowadzeniu takiej działalności. To gwarantuje im Dyrektywa Rady 86/613/EWG z 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, z uwzględnieniem pracy w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa.

*Artykuł 8. Państwa członkowskie zobowiązują się rozważyć, czy i na jakich warunkach kobiety pracujące na własny rachunek oraz małżonki mężczyzn pracujących na własny rachunek mogłyby w okresie zaprzestania wykonywania pracy z powodu ciąży i macierzyństwa - mieć dostęp do służb zapewniających czasowe zastępstwo lub do istniejących w danym kraju służb socjalnych lub korzystać ze świadczeń pieniężnych w*

ramach systemu zabezpieczenia społecznego lub jakiegokolwiek innego publicznego systemu ochrony socjalnej.

Kwestia wdrożenia tej Dyrektywy w Polsce nie jest jeszcze do końca ustalona.

### **3. Równość ubezpieczonych**

Ujednolicenie praw kobiet i mężczyzn nie kończy się na płacach i kwestiach zatrudnienia. Dyrektywa Rady 79/7/EWG z 19 grudnia 1978 r. dotycząca stopniowego realizowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego obejmuje systemy ubezpieczeń chorobowych, inwalidzkich, emerytalnych, wypadkowych, od chorób zawodowych i bezrobocia. Choć zaleca stopniowe wprowadzanie w ogólnych systemach ubezpieczeniowych takich samych regulacji dla mężczyzn i kobiet, to jednak dopuszcza wyłączenie z tego wymogu określenia wieku emerytalnego. Oznacza to, że prawo wspólnotowe nie nakłada obowiązku zrównania wieku emerytalnego dla mężczyzn i kobiet w ogólnych systemach ubezpieczeń społecznych.

Inną sprawą jest jednak kwestia wieku, jako przesłanki do rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy – ten musi być dla mężczyzn i kobiet jednakowy. Unijne prawodawstwo socjalne obejmuje nie tylko ogólne systemy ubezpieczeń społecznych, ale i zawodowe bądź branżowe.

- **Wdrożenie Dyrektywy Rady 79/7/EWG z 19 grudnia 1979** dotycząca stopniowego realizowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego:

Ustawą z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z funduszu ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 162 poz 1118 z 30 grudnia 1998 roku).

Z kolei zawodowe systemy ubezpieczenia społecznego regulowane są Dyrektywą Rady 86/378/EWG dotyczącą realizacji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zawodowych systemach ubezpieczenia społecznego i zmieniającą ją Dyrektywą Rady 96/97/WE z dnia 20 grudnia 1996 r. Zgodnie z art. 3 stosuje się je „do ludności zawodowo czynnej, w tym do osób pracujących na własny rachunek, do pracowników, których praca zostaje przerwana z powodu choroby, macierzyństwa, wypadku lub przymusowego bezrobocia oraz do osób poszukujących pracy, do pracowników emerytowanych, do pracowników będących inwalidami, jak i do osób uprawnionych z tytułu tych pracowników zgodnie z ustawodawstwem i/lub praktyką krajową”.

Do przepisów niezgodnych z zasadą równego traktowania należą te, które opierają się na rozróżnieniu płci, bezpośrednio lub pośrednio, a zwłaszcza poprzez odwołanie się do stanu cywilnego lub do sytuacji rodzinnej, w celu:

- (a) określenia osób, które mogą uczestniczyć w systemie zawodowym;
- (b) ustalenia obowiązkowego lub dobrowolnego charakteru udziału w systemie zawodowym;
- (c) ustanowienia równych zasad określających wiek przystąpienia do systemu, minimalną długość okresu zatrudnienia lub uczestnictwa w systemie, wymaganą dla uzyskania świadczeń;

- (d) ustanowienia równych zasad, z wyjątkiem środków wskazanych w lit. h) oraz i), w odniesieniu do zwrotu składek, gdy pracownik występuje z systemu, nie spełniwszy warunków gwarantujących mu przyznanie odroczonego prawa do świadczeń długoterminowych;
- (e) ustalenia zróżnicowanych warunków przyznania świadczeń lub zastrzeżenie ich w odniesieniu do pracowników jednej z płci;
- (f) ustalenia różnego wieku emerytalnego;
- (g) zawieszenia zachowania lub nabycia praw w okresie urlopu macierzyńskiego lub urlopu z powodów rodzinnych, przyznanych ustawowo lub w drodze porozumienia, których koszty pokrywa pracodawca;
- (h) ustalenia różnych poziomów świadczeń, z wyjątkiem środków niezbędnych dla uwzględnienia współczynników rachunku aktuarnego, które są różne dla każdej z płci w przypadku systemów z ustalonymi składkami.

- Wdrożenie **Dyrektywy Rady** 96/97/WE z dnia 20 grudnia 1996 r. zmieniająca Dyrektywę 86/378/EWG w sprawie realizacji zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zawodowych systemach zabezpieczenia społecznego:

Ustawą z 20 kwietnia 2004 o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. 2004 nr 116 poz. 1207.

#### **4. Rodzic na urlopie**

Zgodnie z Dyrektywą Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego na temat urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC państwa członkowskie Unii Europejskiej muszą wprowadzić do swojego krajowego ustawodawstwa następujące postanowienia:

- ✓ pracownicy obu płci mają niezbywalne prawo do urlopu rodzicielskiego w przypadku narodzin lub adopcji dziecka. Ma ono umożliwić opiekę nad nim przez co najmniej trzy miesiące, aż do osiągnięcia przez nie wieku określonego przez państwo członkowskie, w granicach do 8 roku życia,
- ✓ warunki uzyskania urlopu rodzicielskiego i szczegółowy tryb jego wykorzystywania muszą być określone przez ustawodawstwo krajowe lub układy zbiorowe pracy, przy zachowaniu minimum wymagań zawartych w dyrektywie,
- ✓ pracownicy objęci są ochroną przed zwolnieniem z pracy motywowanym wnioskiem o urlop rodzicielski lub jego wykorzystaniem,
- ✓ po zakończeniu urlopu rodzicielskiego pracownicy mają równe prawo powrotu na to samo stanowisko pracy lub, jeśli byłoby to niemożliwe, na stanowisko równorzędne lub podobne, zgodne z umową o pracę,
- ✓ wszystkie prawa nabyte przez pracownika do chwili rozpoczęcia urlopu rodzicielskiego mają być zachowane do jego końca,
- ✓ pracownicy mają prawo do zwolnienia od pracy, na zasadzie siły wyższej, w nagłych sprawach rodzinnych, takich jak choroba lub wypadek, na warunkach określonych przez ustawodawstwo krajowe, układy zbiorowe i praktykę,

✓ może być ono jednak ograniczone do określonego czasu w ciągu roku lub określane indywidualnie dla każdego przypadku.

- Wdrożenie **Dyrektywy Rady 96/34/WE** z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego na temat urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC :

Ustawą o zmianie Ustawy z dnia 14 listopada 2003 Kodeks Pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. 213, poz. 2081).

### **5. Bezpieczne macierzyństwo**

Regulacje wspólnotowe nie przewidują szczególnej ochrony pracy kobiet, ani nie wprowadzają zakazów zatrudniania pań przy pracach ciężkich lub szkodliwych. Byłoby to bowiem uważane za naruszenie zasady równości traktowania pracowników obu płci. Zupełnie inaczej rzecz się ma z ochroną macierzyństwa. Jest ona przedmiotem Dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków na rzecz poprawy zdrowia i bezpieczeństwa pracy pracownic w ciąży, w położu i karmiących piersią (dziesiąta szczegółowa dyrektywa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG).

Dyrektywa zobowiązuje pracodawców do przeprowadzenia oceny rodzaju i stopnia zagrożeń wobec kobiet ciężarnych i karmiących, które pracują na stanowiskach wymienionych w wykazie dołączonym do unijnego dokumentu. Po rozpoznaniu muszą oni podjąć wszelkie środki zaradcze oraz poinformować o tym zainteresowane kobiety. Dyrektywa zawiera również zakaz rozwiązywania stosunku pracy z kobietą od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego (poza przewidzianymi przez prawo krajowe wyjątkowymi przypadkami, które nie są związane z przyjściem na świat dziecka) oraz zatrudniania pracownic ciężarnych lub karmiących w porze nocnej. Jest w niej także zapisany obowiązek udzielenia młodym matkom urlopu macierzyńskiego w wymiarze co najmniej 14 tygodni.

- Wdrożenie **Dyrektywy Rady 92/85/EWG** z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków na rzecz poprawy zdrowia i bezpieczeństwa pracy pracownic w ciąży, w położu i karmiących piersią:

Ustawą o zmianie Ustawy z dnia 14 listopada 2003 Kodeks Pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. 213, poz. 2081).

### **6. Opieka nad dzieckiem**

Zalecenie Rady 92/241/EEC z dnia 31 marca 1992 r. w sprawie opieki nad dziećmi wskazuje, żeby państwa członkowskie podjęły i/lub propagowały inicjatywy mające na celu umożliwienie kobietom i mężczyznom pogodzenie zawodowych, rodzinnych i wychowawczych obowiązków wynikających z opieki nad dziećmi.

Dla realizacji tych celów zaleca się, aby państwa członkowskie, uwzględniając obowiązki narodowych, regionalnych i lokalnych władz, zarządu i siły roboczej, innych stosownych organizacji i osób prywatnych, podjęły i/lub promowały i/lub we współpracy z władzami

narodowymi, regionalnymi lub lokalnymi, zarządem i siłą roboczą, innymi stosownymi organizacjami i osobami prywatnymi inicjatywy w następującym zakresie:

1. Zabezpieczenie opieki nad dziećmi, podczas gdy rodzice:

- ✓ pracują,
- ✓ uczęszczają na kurs lub szkolenie zawodowe w celu znalezienia pracy,
- ✓ poszukują pracy lub kursu czy szkolenia zawodowego w celu znalezienia pracy.

Z punktu widzenia niniejszego zalecenia usługi opiekuńcze względem dzieci oznaczają jakiegokolwiek rodzaj opieki – państwowej lub prywatnej, indywidualnej lub zbiorowej.

2. Specjalne urlopy dla pracujących rodziców odpowiedzialnych za opiekę i wychowanie dzieci.

3. Środowisko, struktura i organizacja pracy sprzyjająca potrzebom rodziców z dziećmi.

4. Dzielenie między mężczyznę i kobietę zawodowych, rodzinnych i wychowawczych obowiązków wynikających z opieki nad dziećmi.

### **PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ RÓWNOŚCI KOBIEC I MĘŻCZYZN 2006-2010**

Komunikat Komisji Europejskiej Do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno – Społecznego oraz Komitetu Regionów, Bruksela, dnia 1.3.2006 (KOM(2006) 92 wersja ostateczna).

Niniejszy plan działań wyszczególnia sześć priorytetowych obszarów działań na rzecz równości płci na lata 2006-2010, a mianowicie:

1. równą niezależność ekonomiczną kobiet i mężczyzn;
2. pogodzenie życia prywatnego i zawodowego;
3. równe uczestnictwo w podejmowaniu decyzji;
4. wykorzenianie wszelkich form przemocy uwarunkowanej płcią;
5. eliminowanie stereotypów związanych z płcią;
6. propagowanie równości płci w stosunkach zewnętrznych oraz polityce rozwoju.

W każdym z obszarów określone zostały cele i formy działania.

#### **1. Wyrównywanie niezależności ekonomicznej przez kobiety i mężczyzn**

##### **Cele:**

- ✓ wyznaczony w Lizbonie **docelowy poziom zatrudnienia kobiet** w 2010 r. wynosi 60 %. Obecnie sięga on 55,7 %, a wśród starszych kobiet (w wieku 55-64 lat) jest znacznie niższy (31,7 %). Ponadto odsetek bezrobotnych kobiet (9,7 %) przewyższa analogiczny wskaźnik notowany wśród mężczyzn (7,8 %),
- ✓ **Znoszenie różnic w płacy kobiet i mężczyzn** - kobiety otrzymują średnio o 15% niższe wynagrodzenie, a nierówność ta zmniejsza się znacznie wolniej od analogicznej dysproporcji w sferze zatrudnienia,
- ✓ **Przedsiębiorczość kobiet** - kobiety stanowią przeciętnie 30% przedsiębiorców w UE. Często napotykają one większe niż mężczyźni przeszkody w podejmowaniu działalności gospodarczej i uzyskiwaniu funduszy i dostępu do szkoleń,
- ✓ **Równość płci w systemach zabezpieczeń społecznych oraz w zwalczaniu ubóstwa** - systemy zabezpieczeń społecznych powinny niwelować czynniki

zniechęcające kobiety i mężczyzn do zajmowania i zachowywania miejsc na rynku pracy, umożliwiających im gromadzenie indywidualnych uprawnień emerytalnych. Tym niemniej to kobiety są częściej zagrożone skróceniem bądź przerwaniem kariery zawodowej, co powoduje uszczuplenie ich uprawnień w porównaniu do tych przysługujących mężczyznom. Zwiększa się tym samym ryzyko zubożenia – w szczególności samotnych rodziców, kobiet w starszym wieku lub pracujących w przedsiębiorstwach rodzinnych (np. w gospodarstwach rolnych bądź w sektorze rybołówstwa). Jest rzeczą żywotnej wagi, by systemy zabezpieczeń społecznych zapewniały tym kobietom dostęp do odpowiednich świadczeń, zwłaszcza po przejściu na emeryturę,

- ✓ **Dostrzeganie znaczenia płci w ochronie zdrowia** - służby socjalne, ochrony zdrowia i opieki powinno się unowocześniać celem poprawy ich dostępności, jakości i czujności wobec nowych i szczególnych potrzeb kobiet i mężczyzn,
- ✓ **Zwalczanie zwielokrotnionej dyskryminacji, szczególnie w odniesieniu do kobiet imigrujących oraz należących do mniejszości etnicznych.**

### **Kluczowe działania**

Komisja będzie monitorować i promować włączanie problematyki płci do głównego nurtu życia społecznego i politycznego.

## ***2. Ułatwianie godzenia życia rodzinnego i prywatnego z pracą***

**2.1 Elastyczna organizacja czasu pracy kobiet i mężczyzn** - polityka godzenia pracy z rodziną przy jednoczesnym podnoszeniu jakości życia kobiet i mężczyzn.

**2.2 Rozbudowa systemu opieki** - Dogodniejsze rozwiązania równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym stanowią po części odpowiedź na schyłek demograficzny poprzez zapewnienie tańszych i dostępniejszych żłobków i przedszkoli zgodnie z celami wyznaczonymi w Barcelonie oraz zapewnienie usług odpowiadających potrzebom osób starszych i niepełnosprawnych.

### **2.3 Udoskonalenie polityki godzenia pracy z rodziną tak dla kobiet, jak i mężczyzn**

Niewielu mężczyzn korzysta z urlopu rodzicielskiego lub pracuje w zmniejszonym wymiarze godzin (7,4 % mężczyzn wobec 32,6 % kobiet); na kobietach spoczywa w dalszym ciągu główny ciężar opieki nad dziećmi i innymi członkami rodziny wymagającymi opieki. Należy zachęcać mężczyzn do przyjmowania na siebie obowiązków rodzinnych, w szczególności poprzez zachęty do korzystania z urlopów rodzicielskich i ojcowskich oraz do dzielenia się urlopem przez rodziców.

### **Kluczowe działania**

Komisja będzie wspomagać realizację wyznaczonych w Barcelonie celów w dziedzinie opieki nad dziećmi oraz dalszy rozwój instytucji zapewniających opiekę z wykorzystaniem funduszy strukturalnych oraz poprzez wymianę dobrych praktyk, a także będzie wspierać badania dotyczące zawodów w sektorze zdrowia i opieki socjalnej oraz współpracę z organizacjami międzynarodowymi zmierzającą do pełniejszej klasyfikacji tych profesji.

## ***3. Propagowanie równego uczestnictwa kobiet i mężczyzn w podejmowaniu decyzji***

**3.1 Udział kobiet w polityce** - upowszechniania wymaga czynna postawa obywatelska kobiet i ich uczestnictwo w polityce oraz w administracji publicznej wyższego szczebla (czy to na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym czy unijnym). Utrzymująca się stale niedostateczna reprezentacja kobiet w procesach podejmowania decyzji politycznych stanowi deficyt demokracji.

**3.2 Udział kobiet w podejmowaniu decyzji ekonomicznych** – podstawowe znaczenie mają przejrzystość procedur awansu, elastyczny czas pracy i dostępna opieka nad dziećmi.

**3.3 Kobiety w sektorze nauki i technologii** - założenia polityki zmierzające do osiągnięcia docelowego poziomu 10 25% kobiet na kierowniczych stanowiskach w sektorze publicznym w sferze badań

### **Kluczowe działania**

Komisja będzie monitorować i propagować włączanie problematyki płci do głównego nurtu życia społecznego i politycznego, w szczególności w europejskiej polityce badań, VII Programie Ramowym, w programie Edukacja i Szkolenia 2010, poprzez propagowanie dostępu kobiet do kariery naukowej i technicznej w myśl europejskiego celu równoważenia nierówności na tym polu. Komisja opracuje w 2007 r. europejski przewodnik po najlepszych praktykach w sferze płci na polu technologii informacyjnych i komunikacyjnych (ICT) oraz wdroży planowany program „Obywatele dla Europy”.

## **4. Wykorzenienie uwarunkowanych płcią zjawisk przemocy i handlu ludźmi**

**4.1 Wykorzenienie** wszelkich form przemocy związanej z płcią,

4.2 Zwalczanie handlu ludźmi.

## **5. Eliminowanie społecznych stereotypów związanych z płcią**

**5.1 Eliminowanie stereotypów związanych z płcią w edukacji, szkoleniach i kulturze** – polityka unijna powinna skupiać się na zwalczaniu stereotypów, wpajanych dzieciom już w młodym wieku, proponując szkolenia uświadamiające nauczycieli i studentów i zachęcając młode kobiety i mężczyzn do podążania nieobciążonymi tradycją ścieżkami edukacji. System kształcenia powinien zapewniać młodym ludziom odpowiednie kwalifikacje. Dlatego tak istotną sprawą jest problem przedwczesnego kończenia edukacji, który częściej dotyczy chłopców niż dziewczynek;

**5.2 Eliminowanie stereotypów związanych z płcią na rynku pracy** – ułatwianie kobietom rozpoczynania kariery w dotychczas nietypowych dla nich sektorach jest równie istotne, jak propagowanie obecności mężczyzn w tradycyjnie sfeminizowanych branżach. Prawodawstwo antydyskryminacyjne powinno być umacniane i uzupełniane o szkolenia i zachęty;

**5.3 Eliminowanie stereotypów związanych z płcią w mediach** – kampanie uświadamiania przyczynią się do realistycznego przedstawiania umiejętności i potencjału kobiet i mężczyzn we współczesnym społeczeństwie, jednocześnie unikając ukazywania ich w sposób obraźliwy i uwłaczający ich godności.

### **Kluczowe działania**

Komisja będzie wspierała działania służące wykorzenianiu stereotypów związanych z płcią w edukacji, kulturze i na rynku pracy, wesprze kampanie uświadamiające i wymiany dobrych praktyk w szkołach i przedsiębiorstwach w dziedzinie krzewienia przełamujących stereotypy ról przypisanych płci oraz będzie rozwijać dialog z mediami na rzecz wolnego od stereotypów postrzegania kobiet i mężczyzn oraz pogłębi świadomość społeczną w kwestii równego traktowania bez względu na płeć w ramach dialogu z obywatelami UE poprzez realizowany przez Komisję plan na rzecz demokracji, dialogu i debaty.

## **6. Propagowanie równości płci poza granicami UE**

**6.1 Egzekwowanie prawodawstwa UE w krajach przystępujących, kandydujących i w krajach, które w przyszłości mogą uzyskać ten status** - przystępujące do UE kraje muszą w pełni podzielać podstawową zasadę równości kobiet i mężczyzn. Muszą również zagwarantować ściśle egzekwowanie prawodawstwa i zapewnić odpowiednie systemy administracji i wymiaru sprawiedliwości;

**6.2 Propagowanie równości płci w ramach europejskiej polityki sąsiedztwa (EPS), polityki zewnętrznej i polityki rozwoju** - równość płci stanowi cel sam w sobie, jest jednym z praw człowieka i przyczynia się do ograniczania ubóstwa. UE jest jednym z głównych uczestników międzynarodowych. UE zobowiązana jest do propagowania równości płci w stosunkach zewnętrznych, w tym w ramach EPS. Interwencje humanitarne UE zwracają szczególną uwagę na potrzeby właściwe dla kobiet.

### **Kluczowe działania**

Komisja oceni i podniesie stopień uświadomienia w dziedzinie transponowania, wdrażania i egzekwowania dorobku prawnego Wspólnoty w dziedzinie równości płci w krajach przystępujących, kandydujących i krajach, które w przyszłości mogą uzyskać ten status, z uwzględnieniem programów pomocy przedakcesyjnej oraz negocjacji poprzedzających przystąpienie. Będzie monitorowała i propagowała uwzględnianie problematyki płci we wszystkich obszarach polityki oraz szczegółowe działania w ramach EPS, stosunków zewnętrznych UE oraz polityki rozwoju, na etapie dialogu politycznego i w fazie tworzenia programów.